

Årsberetning2025

Alvdal

Kommunedirektørens innledning

Kommunedirektøren legger med dette fram årsberetning 2025 for Alvdal kommune.

Alvdal kommune driver en omfattende virksomhet som spenner over et vidt spekter av samfunnsområder og tjenester. Gjennom årsberetningen beskrives omfanget og resultatene av virksomheten, utviklingstrekk og viktige hendelser for kommunen gjennom foregående år. Kommunedirektøren mener det er levert gode resultater i 2025, både tjenesteomfang og tjenestekvalitet. Tilsvarende forvaltning i tråd med lov og forskrift, og gjennomføring av politiske vedtak.

Kommuneloven legger til grunn at kommunen skal yte tjenester og drive samfunnsutvikling til beste for innbyggerne. Videre skal loven bidra til at kommunen er effektiv, tillitsskapende og bærekraftig. Kommunen har plikter og styres av et høyt antall lover og forskrifter, retningslinjer, veiledere og økonomiske rammer. Inntektssystemet for kommunene og generalistkommuneprinsippet legger hovedpremissene.

Økonomisk resultat i 2025 viser et positivt netto driftsresultat på 14,9 millioner kroner, dette tilsvarer 4,08 prosent. Opprinnelig budsjett ble vedtatt med et positivt netto driftsresultat på 10,3 millioner kroner som tilsvarer 3,1prosent. Resultatet må ses i sammenheng, og i tråd med strategien i gjeldende økonomiplan. En økonomisk disponering begrunnet med mål om å balansere kommunens økonomi der driftsnivå, størrelse på disposisjonsfond og lånebelastning som grunnlag for de rammer og behov vi ser kommer framover. Med andre ord styre drift og investeringer i retning av behov innenfor anbefalte økonomiske måltall, og en langsiktig bærekraft.

Disposisjonsfondet har i løpet av 2025 økt fra 38,7 millioner til 50,3 millioner kroner. Disposisjonsfondet er da 14,4 prosent av kommunens brutto inntekter, anbefalt måltall er minimum 5 prosent. Kommunens lånegjeld var ved inngangen av året 252 millioner kroner og ved utgangen 273 millioner kroner. Det ble i løpet av året tatt opp 7 millioner kroner for videre utlån som startlån. Av de 273 millionene er 2,8 millioner kroner overført som ubrukte midler til å finansiere investeringer i 2026, tilsvarende er 10,7 millioner kroner av totalen ubenyttede lån tatt opp av Husbanken til videreutlån start-lån i 2026. Gjeldsgraden til kommunen er i løpet av 2025 økt fra 69 til 74 prosent. Generelt vurderes kommuner med gjeldsgrad over 75 prosent til å ha begrenset økonomisk handlingsrom. Det er viktig å vurdere grundig alle for nye investeringer som medfører låneopptak da det fortsatt er en lang periode til kommunen har nedbetalt store lån som vi tidligere har tatt opp. Det er behov for å prioritere, det betyr hva en skal prioritere ned eller helt bort. Til neste økonomiplan anbefales å legge inn en tydelig framstilling av dagens låneportefølje og hvordan denne forvaltes med nedbetalingsplan, fastrente og flytende rente.

Samlet betyr økonomisk resultat for 2025 at kommunens driftsnivå vurderes som bærekraftig pr i dag. Kommunens likviditet og økonomi er i balanse. For 2026 er det budsjettert med et positivt netto driftsresultat på 3,4 prosent. Fortsatt høyt netto driftsresultat i økonomiplanperioden er viktig for å møte det vi ser er økende pensjonskostnader og effekten av amortisering premieavvik. I tillegg kommer finansutgifter som vil øke framover som resultat av investeringsbehov og rentenivå som nå ser ut til å bli liggende noe høyere enn det som er lagt inn i Årsbudsjett 2026 og Økonomiplan 2026 – 2029.

Samlet for alle sektorer og enheter har driften av alle virksomhetene et merforbruk på 1,12 millioner kroner. Av dette ligger merforbruket relatert til drift fordelt slik;

- Stab 0,38 million kroner i merforbruk.

- Sektor Oppvekst 0,2 million kroner i merforbruk.
- Sektor Samfunn og utvikling 1,2 millioner kroner i merforbruk.
- Sektor Helse og velferd 0,66 millioner kroner i mindreforbruk.

Dette er et resultat som sier et avvik på 0,45 prosent målt i forhold til revidert budsjett. Ut fra budsjettvedtak og politiske bestillinger drifter ansatte effektivt og nøkternt. Virksomhetene har i det store høy budsjettdisiplin og god økonomisk kontroll.

Så vet vi at både økonomi og andre forhold kan påvirkes og situasjonen endres raskt. Vi er i dagens samfunn påvirket av verdensbildet og det som skjer globalt, på lik linje med enkeltsaker som kan dukke opp i egen kommune.

Integreringsmidler som følge av bosetting av flyktninger gir et noe uoversiktlig og usikkert bilde med tanke på inntekter og utgifter det enkelte år, og særlig over tid. Oppskalering av tjenester som må tas ned igjen når inntektene reduseres skaper utfordringer. Tilførte ressurser for å styrke innsats etter omfattende bosetting etter at krigen i Ukraina brøt ut er delvis tatt bort, og det ligger inne flere slike nedskaleringer i 2026, blant annet styring av språkopplæring i barnehage og skole.

Det rapporteres betydelig økende etterspørsel etter tjenester i NAV. Årsakene er flere, og disse kan også være sammenfallende. Omfattende bosetting av flyktninger, økt rente, prisstigning og generelt økende levekostnader. Kommunens utgift i form av sosialstønad har de senere årene økt betydelig.

Kommunen har jamfør kommuneloven som formål å yte tjenester og drive samfunnsutvikling til beste for innbyggerne. Det er de ansatte som er kommunens viktigste ressurs for å løse oppgavene. Deres opplevelse av motivasjon og mestring er avgjørende for å fungere godt i jobb. Ansvars- og rolleklarhet, relasjon til leder er viktige elementer som påvirker de ansatte. Det jobbes kontinuerlig videre med å bygge struktur, kultur og ledelse som ledd i å sikre en dynamisk og effektiv organisasjon som skal gi riktige og gode tjenester til innbyggerne og samfunnet. Tverrfaglighet er et begrep som benyttes mer og mer. Vedtatt tverrfaglig plan – forebyggende innsats barn, unge og familier er eksempel på dette. En plan som er godt på vei med implementering der en ser positive effekter. Organisering av arbeidet er en kontinuerlig prosess, det samme gjelder endring i behov. Tverrfaglighet i tjenestutførelsen er viktig for å bruke kompetanse og ressurser målretta og effektivt.

Fravær har etter pandemien samlet for organisasjonen ligget betydelig høyere enn det var tidligere. Målet er å komme tilbake på et nivå med samlet nærvær på 95 prosent. Det er å bemerke at flere enheter nå har et høyt nærvær, og det er satt fokus på hvorfor noen lykkes med det. Hvilke faktorer påvirker nærvær ut fra erfaring i egen organisasjon. Analysere årsaker til at sykefravær øker, og tilsvarende når det går ned. Nærværarbeid og oppfølging av sykefravær er ferskvare og det må kontinuerlig rettes innsats mot dette. Samlet sykefravær i 2025 ble 8,2 prosent, noe som er en negativ utvikling med økning fra 7,6 prosent i 2024.

Alle prognoser tilsier at tilgang til kompetanse og arbeidskraft framover vil bli mer utfordrende. Vi blir flere eldre, en høyere andel eldre sammenlignet med hvor mange vi er i yrkesaktiv alder. Antall i alderen 0 til 1 har falt mye i Alvdal har de siste årene falt mye, med en betydelig nedgang i 2025. Alt tilsier likevel at det vil bli færre unger i barnehage, og da etter hvert mindre klassekull i grunnskolen. Når det blir færre barn og unge vil dette medføre tilsvarende nedgang i inntekter til kommunen for å yte tjenester i oppvekstsektoren. En ser likevel en utvikling der det blir nye og økte behov for tjenester mot denne aldersgruppen.

Det ble lagt inn flere nye ressurser for å styrke tjenestene rettet mot barn og unge i 2025. En egen stilling rettet mot psykisk helse barn og unge som oppleves som en satsning som fungerer godt. Denne

ressursen jobber i et fagnettverk på tvers av kommunene i regionen der barne og ungdomspsykiatrien (BUP) i spesialisttjenesten gjennom Sykehuset Innlandet deltar, og støtter opp det faglige. Realisering av ungdommen hus og egen mekkeklubb er derimot ikke gjennomført i tråd med budsjett. Dette skyldes ressursmangel til å gjøre dette, dvs nødvendige prioriteringer av hva vi gjør først, og etter hvert en ny vurdering av behov og løsning.

Med stabil eller nedadgående befolkningsandel i yrkesaktiv alder og flere eldre i samfunnet, blir bæreevnen på alle måter utfordret. Både økonomisk og ikke minst nok ansatte og tilgang på kompetanse fram i tid. I noen yrkesgrupper og profesjoner merker vi allerede en større utfordring. Flere eldre vil gi økt behov for eldreomsorg. Tverrfaglig innsats mot barn og unge, forebygge utenforskap i alle aldersgrupper, legge til rette for at alle kan delta eller bidra i samfunnet med de forutsetninger er viktig. Som eksempel viser statistikk at det er en høy andel i aldergruppa 20 til 30 år som verken er i utdanning eller arbeid. Dette er både et problem og en mulighet. Det må rettes en innsats mot å aktivisere en gruppe i befolkningen som kan oppleve utenforskap, også muligheten til å delta i arbeidslivet. Utvikle ordninger som gjør at folk kan delta ut fra de ressurser de har gir muligheter.

Det er over tid jobbet med heltidskultur. Årsberetningen viser positiv utvikling der det blir færre ansatte i deltid.

2025 ga en befolkningsnedgang på 17, fra 2526 pr. 01.01.25 til 2509 ved utgangen av året. Bosetting av flyktninger har vært avgjørende for at nedgangen ikke skulle blitt større. Oppfølging av denne gruppen for å lykkes med god og effektiv integrering er viktig. Prosjekt "Sømløs arbeidsinkludering" som et samarbeid mellom kommunene og NAV Nord-Østerdal er videreført også for 2026. Alvdal hadde fødselsunderskudd, det vil si flere døde enn fødte. 13 ble født og 24 døde. Siden 2020 har antall fødte vært rundt 20 pr. år, noe som er en betydelig nedgang. Så er det en høyere andel som pendler inn i kommunen på arbeid, enn ut. Dette er positivt som grunnlag for økt bosetting framover. Men en større utfordring nå er boligmarkedet. Det er vanskelig å finne boliger i markedet for å kjøpe eller leie for de som ønsker å etablere seg. Kommunen som aktør i boligmarkedet er med på å påvirke dette, særlig gjennom en periode nå der det er bosatt mange nye flyktninger.

I 2025 bosatte Alvdal kommune 19 nye flyktninger inkludert familieforeninger og sekundær bosetting (når en flyktning flytter fra den kommunen de først ble bosatt i til en annen kommune). Med omfattende bosetting av flyktninger de siste årene, har nå en høy andel barn og unge i barnehage og skole fremmedkulturell eller fremmedspråklig bakgrunn. Dette beriker Alvdal som samfunn og er med på å styrke lokalsamfunnet. Mange av disse kommer derimot med bakgrunn fra krig og annen uro. Dette utfordrer også, og det krever ekstra ressurser og kompetanse for å løse tjenestebehov. Det er viktig å jobbe med effektiv og god integrering i samfunnet på alle områder.

Kommunestyret er kommunens øverste organ. Gjennom sine vedtak styrer kommunestyret både tjenesteproduksjonen og samfunnsutviklingen innenfor de rammer som skal legges til grunn. Kommuneplanens samfunnsdel gir mål og retning, ulike strategiske planer som oppvekstplan, helse og velferdsplan, strategisk næringsplan og arbeidsgiverpolitikken legger strategier og hvilken vei som velges for å komme til målene. Gjennom budsjett og økonomiplan fylles strategiene med tiltak. Arealplaner er i tillegg et viktig verktøy i samfunnsutviklingen. Det er viktig å sette retning med felles anerkjennelse av hvor vi skal. Politisk og administrativt.

Arbeidsgiverpolitikken er revidert med vedtak i kommunestyret 19. juni 2025. I tråd med gjeldende planstrategi er revidering av kommuneplanens samfunnsdel og arealdel igangsatt med mål om vedtak i henholdsvis 2026 og 2027.

Kommunedirektørens strategiske ledergruppe består av kommunalsjefene som ledere for sine sektorer, stab- og organisasjonsleder, økonomisjef og HR-leder. Strategisk ledergruppe har jevnlig møter med hovedfokus på overordnet strategisk arbeid og koordinering drift;

- drift og utvikling av kommunale tjenester,
- økonomisk styring, utvikling og planlegging,
- organisasjonsutvikling,
- personal og ledelse,
- beredskap, og
- samfunnsutvikling,

Strategisk ledergruppe har en sentral rolle i samhandlingen og dynamikken politikk – administrasjon. Forberede, bestille og legge grunnlag for politiske vedtak, og sikre gjennomføring av disse.

Det jobbes i hele organisasjonen med oppfølging og gjennomføring av tiltak i gjeldende klima og energiplan. Dette er nærmere gjort rede for under den enkelte sektor.

Ulike prosesser som har vært i fokus i 2025:

- Videre implementering og realisering av gevinster gjennom strategisk plan – Tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats for barn, unge og familier.
- Plan for å bygge ut eksisterende og nye enheter for omsorgsboliger med heldøgns bemanning knyttet til dagens boligmasse på Solbakken.
- Bygging av nytt barnehagebygg i Øwretun barnehage, skal stå ferdig i løpet av 2026. Etablert midlertidige lokaler i deler av samfunnshuset på Grindegga i byggeperioden.
- Alvdal bibliotek åpnet og satt i drift i leide lokaler hos Alvdal Handelslag.
- Nye møterom og kontorlokaler tatt i bruk i kommunehuset Nyborg.
- Igangsatt ombygging av første etasjen i Dalsegga til 6 nye kommunale leiligheter.
- Plan for bygging av nytt kunstmagasin og tilhørende studiesal ved Aukrustsenteret.
- Plan for bygging av nytt kommunalt renseanlegg i sentrum.
- Plan for etablering av ny reservevannforsyning.
- Oppfølging av hovedplan for vann og avløp generelt.
- Plan for trafikksikkerhetstiltak i Randmælsveien.
- Kommunalt eierskap gjennom bruk og revisjon av eierskapsmeldingen.
- Deltakelse i utarbeidelse av Regional nærings- og energistrategi. Mål om vedtak i 2026 i alle kommunestyrene i regionen.
- Strategisk ledergruppe har gjennomført kompetanseheving innen digital transformasjon som er en nasjonal satsning gjennom de fylkesvise digi nettverkene. Dette skal videreføres ut i hele ledergruppa i 2026.

Lista er ikke uttømmende.

Det er et stort fokus på beredskap i samfunnet. Helhetlig risiko og sårbarhetsanalyse er utarbeidet og vedtatt. Denne følges opp gjennom ulike forebyggende og risikoreduserende tiltak, og beredskapsplaner med tiltakskort. Det er gjennomført møte i kommunens beredskapsråd, og øvelser i kriseledelsen. Det samarbeides tett mellom kommunene i regionen på beredskap, blant annet gjennom en felles regional beredskapsrådgiver ansatt på eksterne prosjektmidler.

Kommunen satte kriseledelse som følge av langvarig bortfall av strøm og delvis Ekom under uværet Amy. Gjennom de planer som foreligger og forberedte dyktige ansatte ble de kommunale tjenestene

driftet uten vesentlige utfordringer. Derimot ble kommunens beredskap satt på prøve knyttet spesielt til gjennomreisende på riksvei 3. De erfaringer hendelsen bragte med seg er tatt med videre inn i nye beredskapstiltak og beredskapsplaner. Med økt fokus på beredskap og totalforsvaret er betydningen av kommunenes og sivilsamfunnet lokalt sin rolle i dette i større grad satt fokus på.

Videre i årsberetning går det nærmere inn på de ulike områdene denne skal dekke, Tjenestemålingene er beskrevet og rapporterer i tråd med den administrative organisasjonsstrukturen.

Kommunedirektøren vil avslutningsvis få rette en stor takk til alle kommunens ansatte og folkevalgte for året som gikk. Takk til ansatte for den endrings- og ståpåvilje som blir vist, kompetanse og motivasjon for å bidra til å håndtere den stadige vekslende og krevende arbeidsdagen en står i. En stor takk til innbyggerne, næringsliv og frivilligheten for den innsats som er legges ned for at Alvdal som lokalsamfunn skal være et trygt og godt sted for alle å bo og leve!

Kommunens visjon «*Sammen for Alvdal*» med verdibegrepene «*Respekt, medvirkning og lojalitet*» står sterkt og gjenspeiles i hele organisasjonen. Det skal for innbyggerne og samfunnet oppleves i praksis fra alle ansatte, folkevalgte og andre som utøver en rolle for Alvdal kommune, en høy etisk standard der «*Det du gjør som tjenestemann i Alvdal kommune skal til enhver tid tåle offentlighetens lys*»!

Alvdal, den 27.03.26



Per Arne Aaen

Kommunedirektør

Personal og organisasjon

I perioden har det vært arbeidet med kommunens personalpolitikk og tilhørende handlingsplan.

Det er gjennomført tiltak knyttet til arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging, herunder workshop med tema tilbakemeldingskultur, arbeidsmiljø og sykefravær.

Arbeidsmiljøgruppene i enhetene møtes minst fire ganger i året og inngår som en del av det systematiske HMS-arbeidet.

Innen rekruttering og kompetanse er det lyst ut lærlingeplasser og tilbudt sommerjobb for ungdom. Det er arbeidet med å synliggjøre ledige stillinger og forbedre informasjon og oppfølging i preboardingfasen for nyansatte. Dette er noe som vi må jobbe videre med inn i 2026. Arbeidet med lønnspolitiske retningslinjer er videreført og legges frem for behandling i 2026.

Lederutvikling har vært et prioritert område gjennom gjennomføring av lederutviklingsprogram og videreføring av individuell lederstøtte. Det ble også utarbeidet retningslinjer for bruk av kunstig intelligens (KI).

Antall ansatte/årsverk, heltid/deltid

Ansatt/Årsverk

Antall årsverk er en indikator på bemanningssituasjonen i organisasjonen og gir innsikt i utviklingen av arbeidsstyrken over tid. Tabellen nedenfor viser en oversikt over antall personer og årsverk i 2024 og 2025.

Antall ansatte har gått ned fra 317 personer i 2024 til 307 personer i 2025, samtidig som antall årsverk er stabilt. Dette indikerer at kommunen samlet sett opprettholder bemanningskapasiteten, selv om den fordeles på færre personer. Det kan tyde på økte stillingsstørrelser eller færre små deltidsstillinger.

Stabiliteten i antall årsverk viser at tjenestene i hovedsak bemannes på samme nivå som året før, og at endringen i antall ansatte ikke har redusert den totale arbeidsinnsatsen i organisasjonen.

	2024	2024	2025	2025
	Antall personer	Antall årsverk	Antall personer	Antall årsverk
Alle	317	253	307	254

Kilde: KS' PAI register

Alderssammensetning blant alle ansatte

Alderssammensetningen har stor betydning for kompetanseutvikling, rekruttering, arbeidsmiljø og framtidig bemanningsplanlegging. Analysen gir innsikt i hvordan arbeidsstyrken er sammensatt og hvilke behov som kan oppstå framover.

Aldersfordelingen viser at hovedtyngden av arbeidsstyrken er i aldersgruppen 30–59 år, som står for størstedelen av både antall ansatte og årsverk. Samtidig har kommunen en god andel yngre ansatte i aldersgruppen 20–29 år, noe som er viktig for framtidig rekruttering og kompetanseoverføring. Andelen ansatte over 60 år representerer en viktig ressurs, men peker også på et kommende generasjonsskifte som det må planlegges for over tid.

Tabellen nedenfor viser aldersfordelingen blant alle ansatte, målt i antall personer og årsverk. En bærekraftig alderssammensetning er viktig for å forebygge framtidig kompetansemangel og sikre gode overganger mellom generasjonene i arbeidslivet.

Alder	Antall personer	Antall årsverk
00 - 19	13	0,41

Årsberetning2025

20 - 29	79	23,48
30 - 39	74	54,93
40 - 49	83	66,33
50 - 59	77	63,87
60 - 69	63	43,51
70 -	7	0,15

Kilde: HRM

Heltid – deltid - kompetansekultur

Alvdal kommune vedtok i 2019 å arbeide for større stillingsandeler, særlig i helse- og omsorgssektoren, med mål om at heltid skulle være hovedregelen innen 2024. Arbeidet har over tid gitt resultater. Tallene for 2025 viser en fortsatt dreining mot større stillingsandeler, særlig blant kvinner, der andelen heltidsansatte har økt fra 42 % til 44 %. Hovedtyngden av deltidsstillinger er innenfor helse- og omsorgsyrkene.

En utfordring er at det samtidig kan være krevende å skaffe kvalifiserte vikarer ved fravær. Dette understreker behovet for fortsatt systematisk arbeid med rekruttering, kompetanseutvikling og bærekraftig bemanningsplanlegging.

	Kvinner	Kvinner	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn	Menn	Menn
	Antall	Antall	Prosent	Prosent	Antall	Antall	Prosent	Prosent
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Heltid	123	123	42 %	44 %	35	35	51 %	51 %
Deltid	172	157	58 %	56 %	33	34	49 %	49 %

Kilde: KS' PAI register

Sykefravær

Sykefravær

Det jobbes systematisk med oppfølging av sykemeldte og forebygging av sykefravær.

Det totale sykefraværet i Alvdal kommune har økt fra 7,6 % i 2024 til 8,2 % i 2025. Egenmeldt fravær er det samme i 2025 som det var i 2024, mens det legemeldte fraværet har økt. Fordelingen viser at

Årsberetning2025

sykefraværet blant kvinner er 8,9 %, og blant menn 4,5 %. Både kvinner og menn har hatt en økning sammenlignet med året før.

	2024 Egenmeldt	2024 Samlet sykefravær	2025 Egenmeldt	2025 Samlet sykefravær
Hele kommunen	1,1 %	7,6 %	1,1 %	8,2 %
Undervisning	0,7 %	3,5 %	0,7 %	5,3 %
Barnehager	1,5%	9,9 %	1,0 %	10,4 %
Helse/pleie/omsorg	1,2 %	9,7 %	1,4 %	10,2 %
Andre enheter	1,1 %	6 %	0,8 %	6,2 %

Kilde: HRM

HMS

HMS-mål for 2025

- Tilstedeværelse 95% for hele organisasjonen.
- Arbeidsmiljøgruppene i den enkelte enhet utarbeider eget måltall for enheten.
- Øke bruken av Compilo; utvikle avvikskultur der det er tydelig fra ledelsens side at en ønsker at det meldes avvik og forbedringsforslag i mye større grad enn i dag.

Nærværsprosenten i 2025 var 91,7 %, en nedgang fra 92,3 % i 2024 og fortsatt under målsettingen om 95 %. Utviklingen viser at det fremdeles er behov for systematisk arbeid med nærvær og arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøgruppene (AMG) i hver enhet har utarbeidet egne måltall for nærvær, og forankring og oppfølging av disse vil fortsatt være viktig.

Antall meldte HMS-avvik økte med 19 stk fra 2024. Økningen kan ses i sammenheng med en økt fokus på rapportering og i organisasjonen.

Risiko og sårbarhetsanalyse (ROS)

Arbeidsmiljøgruppene (AMG) i enhetene har i løpet av 2025 jobbet med risiko- og sårbarhetsanalysen i tråd med systematisk HMS-arbeid. Presiseringene i arbeidsmiljøloven §4-3 knyttet til psykososialt arbeidsmiljø er gjennomgått, og dette vil inngå som et prioritert område i ROS-arbeidet i 2026.

Avvik

Registrering av avvik skjer i avvikssystemet Compilo, som omfatter HMS-avvik, organisatoriske avvik og forbedringsforslag. Systemet brukes som et verktøy for læring og forbedring, og gir ledelsen et bedre grunnlag for oppfølging av arbeidsmiljø og drift.

I 2025 ble det registrert totalt 340 avvik i organisasjonen, en økning fra 264 i 2024. Av disse utgjorde 144 HMS-avvik, mot 125 året før. Økningen viser økt aktivitet i rapporteringen og kan ses i sammenheng med større fokus på avvikskultur.

Samtidig vurderes det fortsatt å være en viss underrapportering. Det vil derfor arbeides videre med å styrke meldekulturen og senke terskelen for registrering av avvik og uønskede hendelser.

Vernerunder

I løpet av februar gjennomførte enhetene vernerunder for å kartlegge arbeidsmiljøet, identifisere risikofaktorer og sikre et trygt arbeidsmiljø. Risiko- og sårbarhetsanalysen ble samtidig gjennomgått, og tiltaksplaner revidert for å sikre oppfølging av nødvendige forbedringer.

Alle verneombud skal gjennomføre grunnkurs i arbeidsmiljø. Alle ledere i Alvdal kommune skal gjennomføre HMS-kurs for ledere. I 2025 gjennomførte ett verneombud grunnkurs i arbeidsmiljø, og 11 ledere gjennomførte HMS-kurs for ledere.

Bedriftshelsetjeneste (BHT)

Alvdal kommune benytter tjenester fra Bedriftshelsetjenesten (BHT) på Tynset. BHT fungerer som en faglig støttespiller for kommunen og har en viktig rolle i å bistå kommunen med systematisk helse-miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS). BHT deltar fast i kommunens IA-team og i Arbeidsmiljøutvalg. Bedriftshelsetjenestens hovedoppgaver er å gi HMS-rådgivning og bistand innen følgende kompetanseområder:

- Yrkeshygiene og inneklima
- Ergonomi og arbeidsplassvurdering
- Bedriftsmedisin og arbeidsmedisinske vurderinger
- Psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø

Arbeidsmiljøundersøkelsen

Arbeidsmiljøundersøkelsen ble sendt ut i desember 2025. Resultatene forelå i januar 2026 og vil bli gjennomgått og fulgt opp i enhetene i løpet av 2026.

Akan

Alvdal kommunes AKAN-retningslinjer ble revidert i 2025. Forslaget ble behandlet i arbeidsmiljøutvalget. Det er også planlagt opplæring for AKAN - kontakten i regi AKAN i starten av 2026.

Beredskap

Beredskap

Beredskapskoordinatorene i FARTT kommunene og Os har månedlige møter der det samarbeides om oppgaver på beredskapsområdet. ROS analyser, beredskapsplaner, kompetanseheving av kriseledelsene i kommunene er noen av oppgavene det samarbeides om. I løpet av 2025 har det blitt gjennomført to beredskapsforum der hele kriseledelsen i Alvdal kommune har deltatt. Temaet for forumene har vært proaktiv stabsmetodikk og krisekommunikasjon.

Risiko og sårbarhetsanalyse er et kontinuerlig arbeid, og i 2025 startet kommunene opp med analyser rundt ulike krigsscenarioer. Analysene tar for seg hybride trusler, krig og personellreduksjon og logistikk ved krigshendelser. Det arbeides kontinuerlig med å oppdatere planverk og gjennomføre tiltak slik at det samsvarer med behovet som analyser avdekker.

Det er gjennomført et møte i beredskapsrådet i løpet av 2025. Rådet består av representanter fra Hedmark Brann og redning, Politi, Sivilforsvaret i tillegg til ordfører, kommunedirektør, et utvalg enhetsledere og beredskapskoordinator. Det ble i årets møte bestemt at representant fra Klive og Røde Kors inviteres med i Alvdal kommune sitt beredskapsråd.

Det er jevnlig møtepunkter med kommunene og beredskapsavdelingen hos Statsforvalteren.

Det ble i 2025 satt krisestab ved et tilfelle. Dette var i forbindelse med ekstremværet Amy. Nord Østerdalen og Alvdal ble rammet av et uvanlig langt strømbrydd som gjorde at kriseledelsen, innbyggere og andre aktører fikk en reel test på sin beredskap. Erfaringene etter Amy viste at enhetene var relativt godt rustet til å kunne gjennomføre sine tjenester i et slikt strømbrydd. Utfordringene for Alvdal kommune i denne hendelsen ble kommunikasjon både internt og eksternt i tillegg til at kommunen måtte ivareta gjennomreisende som ikke fikk lade eller fylle drivstoff på bilene sine.

Likestilling og mangfold

Likestilling og mangfold

Alvdal kommune jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette er en del av kommunens HMS-arbeid og arbeidet er forankret i kommunens arbeidsgiverpolitiske styringsdokumenter. Ved å arbeide systematisk med likestilling og mangfold reduserer kommunen risikoen for diskriminering og konflikter, samtidig som det skapes et rettferdig og godt arbeidsmiljø.

Likestilling er en grunnleggende verdi og en integrert del av kommunens arbeidsgiveransvar. Som arbeidsgiver legger kommunen vekt på *respekt*, *medvirkning* og *lojalitet*. Det skal være like muligheter for alle, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne eller bakgrunn. Kommunen tilrettelegger også for ansatte med særskilte behov for å sikre et inkluderende arbeidsliv.

Alvdal kommune er en stor arbeidsgiver i lokalsamfunnet og har et bredt spekter av stillinger innen oppvekst, helse og velferd, kultur, tekniske tjenester, administrasjon og andre samfunnsviktige områder. Kommunen arbeider målrettet for å være en attraktiv arbeidsplass hvor ansatte opplever arbeidsglede, trygghet og muligheter for utvikling.

Alvdal kommune skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling.
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer.
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten.
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a – c.

Vurderingen av risiko og hindre gjøres på følgende områder:

- Rekruttering.
- Lønns- og arbeidsvilkår.
- Forfremmelse.
- Utvikling/opplæring.
- Tilrettelegging.
- Kombinasjon av arbeid og familieliv.

Årsberetning2025

Som arbeidsgiver tilrettelegger Alvdal kommune arbeidssituasjonen så langt det er mulig for ansatte med nedsatt funksjonsevne. Kommunen samarbeider også med NAV om praksisplasser for personer som har behov for arbeideutprøving eller arbeidstrening, slik at flere får mulighet til å delta i arbeidslivet.

Flyktningtjenesten arbeider med integrering av nyankomne flyktninger gjennom veiledning og tiltak som skal bidra til deltakelse i arbeid og lokalsamfunn.

Råd for eldre og personer med funksjonsnedsettelse er en viktig høringsinstans i relevante saker, blant annet i budsjett- og økonomiplanarbeid og kommunal planlegging.

IA-arbeidet er del av kommunens arbeid med sykefraværsoppfølging og arbeidsmiljø. IA-teamet har jevnlig møter og består av bedriftshelsetjenesten (BHT), NAV Arbeidslivssenter, hovedverneombud, hovedtillitsvalgt, kommunalsjefer og HR. Teamet er en arena for drøfting av helsefremmende arbeid og arbeidsmiljøspørsmål.

Alvdal kommune erkjenner at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er en kontinuerlig utviklingsprosess, og vil arbeide videre med å styrke innsatsen på område

Kjønnsfordeling

Kommunens virksomheter har i 2025 en kvinneandel på 81 %, som er 1 % ned i forhold til foregående år (kilde: KS' PAI register- Inneholder bare hovedstillinger). Ved tilsetninger legges det vekt på formell kompetanse, tidligere yrkeserfaring og personlige egenskaper. Dersom søkere stiller likt etter vurdering av disse kravene forsøker man å ansette kvinne/mann etter behovet i den enkelte enhet. Det er ikke forskjell på lønn for kvinner og menn i sammenlignbare stillinger.

Heltid – deltid

Tabellen viser fordelingen mellom heltid og deltid fordelt på kjønn. Andelen kvinner i heltidsstillinger har økt fra 42 % i 2024 til 44 % i 2025, samtidig som deltidsandelen er redusert. For menn er fordelingen mellom heltid og deltid stabil fra året før.

	Kvinner	Kvinner	Kvinner	Kvinner	Menn	Menn	Menn	Menn
	Antall	Antall	Prosent	Prosent	Antall	Antall	Prosent	Prosent
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Heltid	123	123	42 %	44 %	35	35	51 %	51 %
Deltid	172	157	58 %	56 %	33	34	49 %	49 %

Kilde: KS' PAI register

Hovedtyngden av deltidsstillinger er innenfor helse- og omsorgsyrkene.

Når en stilling blir ledig, gjøres det vurdering og utsjekk om det er ansatte i organisasjonen som ønsker utvidet stilling, og om det kan gjøres uten ulempe for driften. I løpet av perioden 2020-24 har det vært jobbet målrettet for at ansatte skal få den stillingsstørrelsen de ønsker.

Utviklingen har fortatt også i 2025 der andelen heltidsstillinger bland kvinner har økt fra 42% til 44%.

Gjennomsnittlig lønn kvinner - menn

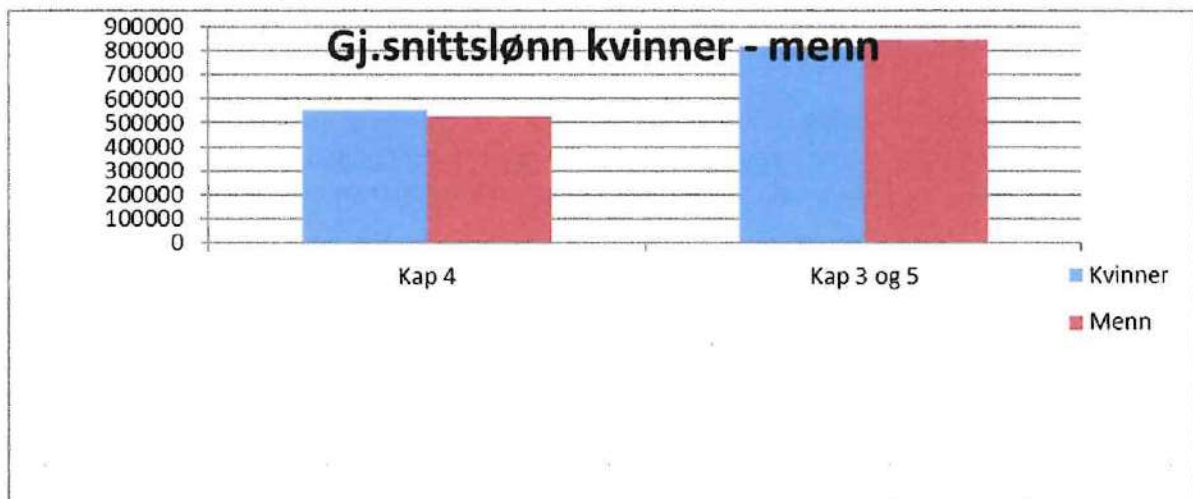
Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at resultatene fra lønnskartleggingen skal publiseres offentlig. Alvdal kommune følger KS sitt lønnsregulativ.

I Alvdal kommune er det ikke fem av hvert kjønn i hverken lønnskapitel 3 eller 5. Statistikken viser derfor kap. 3 og 5 samlet. Dette er en sammensatt gruppe, bestående av blant annet kommunedirektør, og dens ledergruppe (kommunalsjefer og enhetsledere), avdelingsledere, ingeniører, ansatte på enhet for landbruk og miljø og enkelte saksbehandlere i sentraladministrasjonen. Ansatte i disse lønnskapitlene har personlig lønn, dvs. at de ikke følger lønnstabellen i tariffavtalen, men får hele sin lønnsutvikling gjennom lokale forhandlinger basert fra kriterier fastsatt i kommunens lønnspolitikk.

Ansatte i kap. 4 følger lønnstabellen i tariffavtalen. Lønnen baserer seg i all hovedsak på garantilønn etter stillingskode/lønnsramme og ansiennitet. I tillegg er en liten andel av lønnen resultat av lokale forhandlinger.

En statistikk som viser både gruppe og ansiennitet ville kunne gitt et bilde på eventuell lønnsforskjell mellom kjønn i kap. 4, men i vår kommune er det for få ansatte til at vi kan publisere en slik statistikk.

I stillingskoder som i større grad baserer seg på individuell lønnsfastsettelse, er det også større lønnsforskjeller. De største forskjellene finnes i kapitel 5. Her er det ikke samme automatiske sammenheng mellom stillingskode, utdanningsnivå, ansiennitet og lønn som det er for de fleste ansatte i kapitel 4. Menn har gjennomsnittlig høyest lønn både i kap. 3 og 5. I Alvdal kommune er det flest kvinner i alle lønnskapitler og grupper.



Kilde: HRM

Rekruttering

Ved rekruttering vektlegges kompetanse og kvalifikasjoner i tråd med regelverk for likestilling og ikke-diskriminering, og arbeidsmiljøet skal preges av respekt og likeverd, der alle ansatte føler seg verdsatt. Kvalifikasjonsprinsippet sikrer at de best kvalifiserte søkerne ansettes i offentlig sektor, samtidig som kommunen har et ansvar for å fremme mangfold og inkludering. Dette kan innebære unntak fra prinsippet, uten at det går på bekostning av kvaliteten i tjenestene, men heller åpner for alternative

vurderingskriterier for grupper med utfordringer i arbeidsmarkedet. Slike unntak må være i tråd med arbeidsmiljøloven og brukes på en kontrollert og transparent måte i dialog med tillitsvalgte. Målet er å balansere krav til kompetanse med et inkluderende arbeidsliv, samtidig som ansettelsesprosessene forblir rettferdige og tillitsbaserte.

I 2025 hadde Alvdal kommune 42 stillingsutlysninger, inkludert lærlinger. Med unntak av sommerjobber og åpne søknader omfatter dette totalt 56 stillinger. Flest utlysninger var innen helse og velferd. Det er fortsatt utfordrende å rekruttere kvalifiserte kandidater til enkelte lederstillinger, noe som krever målrettet arbeid med rekruttering og kompetanseutvikling.

Sømløs Inkludering

Prosjektet videreføres som et tiltak for å styrke integreringsarbeidet og bidra til økt deltakelse i arbeidslivet for personer som står utenfor arbeidsmarkedet. Ordningen gir deltakerne mulighet for arbeidspraksis og arbeidsrettet oppfølging, og er en del av kommunens langsiktige arbeid med inkludering og rekruttering.

Etisk standard

Etisk standard

Alvdal kommunes etiske retningslinjer ble revidert i 2025. Forslaget ble lagt fram for Partssammensatt utvalg (PSU) i desember og vil bli behandlet i kommunestyret i 2026.

Retningslinjene beskriver den etiske standarden som skal etterleves av alle ansatte og folkevalgte, og er et supplement til lovverket som styrer kommunens virksomhet. De gjennomgås systematisk med nytilsatte og inngår i folkevalgtopplæringen. Det settes kontinuerlig fokus på hovedmålet: «Det du til enhver tid gjør som tjenestemann i Alvdal kommune, skal alltid tåle offentlighetens lys.»

Kommunens verdier er nedfelt i tre begreper: Respekt – Medvirkning – Lojalitet. Disse skal være en rettesnor for handlinger internt og i møte med innbyggerne. Kommunen har varslingsrutiner for å sikre trygg rapportering av etiske brudd, og varsling inngår i opplæringen av nytilsatte.

Personaltiltak

Kompetanse- og utviklingsmuligheter:

I henhold til tidligere politiske vedtak tar Alvdal kommune inn minst to nye lærlinger hver høst. I 2025 ble det tatt inn to nye lærlinger; én i helsearbeiderfaget og én kokkelærling.

Det gjennomføres flere kompetansehevende tiltak hvert år, både store og små, for de ansatte i kommunen. Tiltakene varierer fra kurs i noen få timer til utdanning over flere år. Nytilsatt-dager arrangeres for å sikre at ansatte blir godt kjent med organisasjonen og sine arbeidsoppgaver. Kommunen har også fokus på kompetanseutvikling, videreutdanning og faglig vekst, slik at medarbeidere kan utvikle seg i tråd med både egne ambisjoner og kommunens behov. Enhetene har kompetanseplaner som de arbeider med for å skaffe relevant kompetanse inn i enhetene og i Alvdal kommune.

Høsten 2023 tok Alvdal kommune i bruk kommunesektorens felles e-læringsportal KS Læring, og kommunen har tatt i bruk flere kurs via plattformen. I løpet av 2025/2026 skal KS Læring over på ny plattform og blir til KS Kunnskap. Enkelte kurs er obligatoriske for spesifikke stillinger, mens andre er tilgjengelige for ansatte etter behov. Plattformen gir tilgang til et bredt spekter av kurs, utviklet og delt av kommuner over hele landet, og gir dermed gode muligheter for kompetanseutvikling. Kommunen har også mulighet til å utvikle egne kurs tilpasset lokale behov.

I tillegg benyttes Veilederen og GLUP som støtteverktøy i arbeidet med kompetanseutvikling og opplæring.

Bedriftshelsetjenesten (BHT) har vært innoen en enhet med tema fysisk arbeidsmiljø og ergonomi. BHT har også tilbudt verneopplæringskurs, oppfriskningskurs for ledere samt webinarer om arbeidsmiljø. I tillegg har vi tilbud om å delta på opplæring innen rettslige temaer gjennom Helmer.

Personaltiltak

Annet:

- For ansatte som har hatt behov for det har fått tilbud om kurs i belastningsmestring (KiB)
- I mai arrangerte Alvdal kommune medarbeiderdager, der Freddy Kjensmo holdt foredraget «Grip dagen før det blir kveld».
- Årets julegave til ansatte i kommunen var kinofilmen Flåklypa - Fra Paris til pyramidene.
- Kommunen har feiret ansatte med 25 og 40 års tjeneste, og tildelt Norges Vel-medalje til de med 30 års sammenhengende tjeneste.

Lederutvikling

Lederutvikling

God ledelse er avgjørende for at kommunen skal nå sine mål. Ansatte skal kunne forvente ledelse som skaper trygghet, tydelig retning og mestring. Ledelse har stor betydning for medarbeidertilfredshet, kvalitet i tjenestene og kommunens gjennomføringsevne.

I 2024–2025 gjennomførte Alvdal kommune et lederutviklingsprogram i regi av Fendr, som bygget på tidligere leder- og organisasjonsutviklingsprosesser. Programmet hadde teama som rolleforståelse, endringsledelse, kulturutvikling, effektive ledergrupper, mestringsorientert ledelse og trening i praktiske lederverktøy. Det kombinerte individuell coaching, felles samlinger og sektorvise samlinger, og ga lederne både personlig utvikling og faglig påfyll.

Programmet ble avsluttet høsten 2025. I 2026 videreføres arbeidet gjennom fortsatt individuell lederstøtte og oppfølging i ledergruppene. I tillegg vil kommunen arbeide med å styrke organisasjonens digitale modenhet. Dette innebærer å utvikle ledernes kompetanse og bevissthet knyttet til bruk av digitale verktøy og arbeidsformer, slik at organisasjonen står bedre rustet til å møte framtidige krav og behov for effektiv drift.

Politisk virksomhet

Politisk ledelse 2025

Ordfører: Mona Murud (Sp)

Varaordfører: Leif Langodden (Sp)

Formannskapet:

Ole Arne Sandli (Ap), Karoline A. Trønnes (Ap), Anne Goro T. Haugland (V) (Permisjon fra 30.10.2025), Liv Gjermundshaug Thoresen (H), Jan Erik Bjørn (Sp), Lars Ernst Jonsmoen (V) (Erstatter Anne Goro T. Haugland fra 30.10.2025)

Medlemmer i kommunestyret:

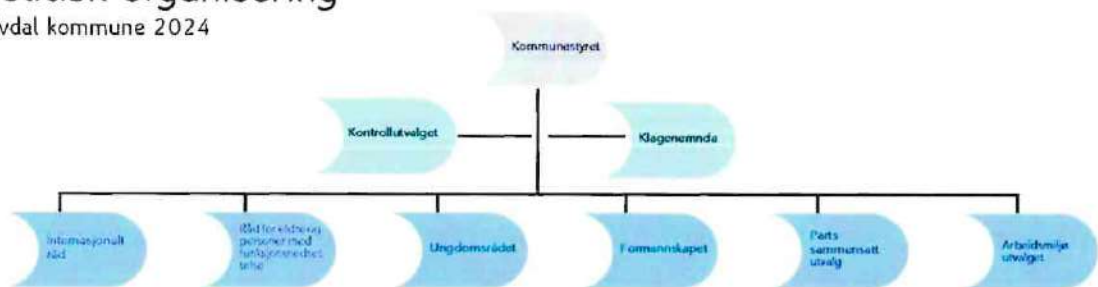
Johnny Hagen (Ap), Ole Arne Sandli (Ap), Karoline A. Trønnes (Ap), Mona Murud (Sp), Leif Langodden (Sp), Jan Erik Bjørn (Sp), Oda Grøtting (Sp), Arne Nytrøen Solvang (Sp), Tor Eggestad (Sp), Per Arne Eggen (Sp), Anne Goro Øynes Fanebust, Liv Gjermundshaug Thoresen (H), Jan Sagplass (H), Håkon Esten Steimoen (H), Ingvar Martin Brohaug (Uavhengig), Anne Goro T. Haugland (V) (Permisjon fra 30.10.2025), Lars Ernst Jonsmoen (V) (Erstatter Anne Goro T. Haugland fra 30.10.2025), Gjertrud Marie Kjølhaug Bakkeng (R/Sv).

Formannskapet har rolle som fast utvalg for plansaker. Talsperson for barn og unge møter i relevante saker. Talsperson er kommunalsjef oppvekst.

Politisk organisering

Politisk organisering

Alvdal kommune 2024



Politisk møteaktivitet

Tabellen under viser antall møter og saker i politiske utvalg de siste årene. Antall saker står i parentes.

Utvalg	2022	2023	2024	2025
Kommunestyret	11 (89)	12 (110)	11 (131)	12 (89)
Formannskapet	14 (58)	13 (52)	12 (86)	12 (81)

Årsberetning2025

Partssammensatt utvalg/ Administrasjonsutvalget	2 (3)	2 (7)	4 (16)	3 (8)
Kontrollutvalget	4 (30)	6 (38)	4 (34)	4 (32)
Arbeidsmiljøutvalget	4 (11)	3 (17)	5 (20)	4 (18)
Råd for eldre og for personer med funksjonsnedsettelse	4	5	5 (37)	7 (30)
Ungdomsrådet		6 (17)	4 (24)	5 (26)
Internasjonalt råd		2	3	4

Politisk likestilling

Pr. 31.12.25	Kvinner	Menn
Kommunestyret	6	11
Formannskap	3	4
Internasjonalt råd	5	6
Arbeidsmiljøutvalget	5	2
Rådet for eldre og personer med funksjonsnedsettelse	3	4
Ungdomsrådet	5	6
Kontrollutvalget	3	2

Generelt reglement for alle folkevalgte styringsorgan i Alvdal ble sist revidert av kommunestyret i sak 35/24.

Reglement for politisk saksbehandling i Alvdal kommune ble sist revidert av kommunestyret i sak 45/24.

Samfunns- og befolkningsutvikling

Befolkningsutvikling 4. Kvartal 2024

	2021	2022	2023	2024
Folketall ved inngangen av kvartalet	2 405	2 445	2 493	2 526
Fødte	19	22	18	25
Døde	20	33	23	24
Fødselsoverskudd	-1	-11	-5	1
Innvandring	23	21	19	11
Utvandring	7	0	3	14
Innflytting, innenlands	93	121	126	75

Årsberetning2025

Utflytting, innenlands	67	83	105	90
Netto innvandring og flytting	42	59	37	-18
Folkevekst	40	48	33	-17
Folketallet ved utgangen av kvartalet	2 445	2 493	2 526	2 509

Befolkningsutvikling

Befolkningsutvikling 2022-2025

	2022	2023	2024	2025
Befolkning ved inngangen av kvartalet	2445	2493	2526	2509
Befolkning ved utgangen av kvartalet	2493	2526	2509	2492
Fødte	22	18	25	13
Døde	33	23	24	15
Fødselsoverskudd	-11	-5	1	-2
Innvandring	21	19	11	5
Utvandring	0	3	14	22
Innflytting, innenlands	121	126	75	96
Utflytting, innenlands	83	105	90	92
Nettoinnflytting inkl. inn- og utvandring	59	37	-18	-13
Folkevekst	48	33	-17	-17

I 2025 ble det en befolkningsnedgang på 17 personer, fra 2.509 (per 31.12.23) til 2.492 ved utgangen av året.

Siden 2020 har antall fødte i kommunen vært rundt 20 pr. år, noe som er en god del lavere enn gjennomsnittet i perioden 2000-2019. I Alvdal ble det i 2025 født 13 personer, mens 15 døde. Det ble dermed et knapt fødselsunderskudd på 2 personer. Det ble født 12 færre i 2025 enn i 2024.

Folketallsveksten i Innlandet er på et lavt nivå, sammenlignet med snittet for Norge. Det skyldes først og fremst at det i Innlandet fødes færre enn det dør, og selv de mest sentrale kommunene har fødselsunderskudd.

Netto innvandring og flytting var negativ med 13 personer, noe som betyr at flere flyttet ut av kommunen enn inn, og ganske likt tendensen for Innlandet. Uten bosetting av flyktninger ville befolkningsnedgangen vært enda tydeligere.

Mange jobber i en annen kommune enn den de bor i. Pendling er en kritisk faktor i den regionale utviklingen. Mange kommuner opplever at et voksende antall sysselsatte jobber i annen kommune enn den de bor i. I Alvdal er det motsatt, så når det gjelder pendling er det flere som pendler til Alvdal enn ut fra kommunen. Dette er positivt med tanke på økt bosetting framover. Selv om det er økte kostnader og mer krevende tider, har vi et mangfoldig og endringsvillig næringsliv som bidrar sterkt til denne positive utviklingen.

Klima og miljø

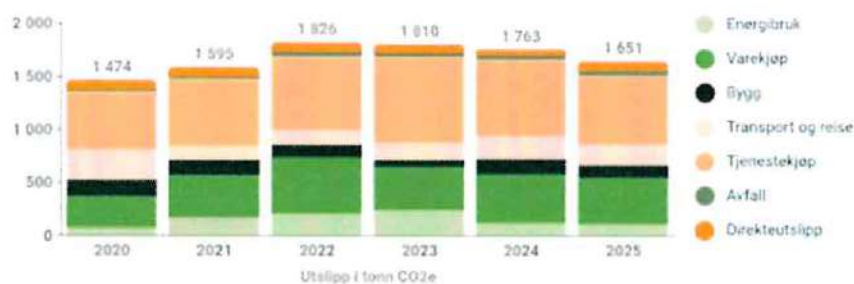
Totalt utslipp for Alvdal kommunale virksomhet i 2025 er beregnet til 1651. tonn CO₂e, mot 1.763 i 2024. **Det er en nedgang på 6,4% fra 2024.**

Totalt utslipp	Per årsverk	Per omsetning (MNOK)
1.651 tonn CO ₂ e	6,5 tonn CO ₂ e	4,5 tonn CO ₂ e

Årsberetning2025

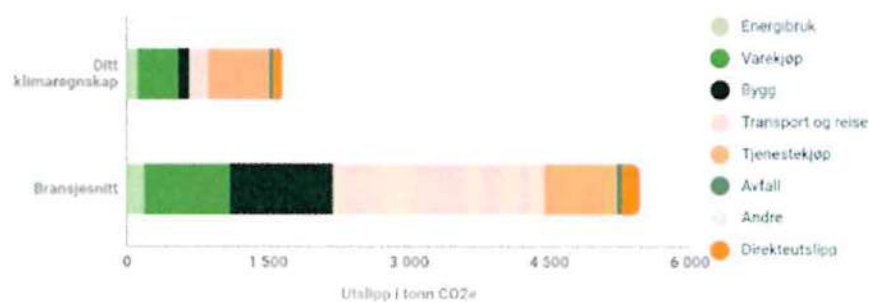
Utslipp over tid

Denne figuren illustrerer hvordan klimaregnskapet til Alvdal kommune har utviklet seg over tid



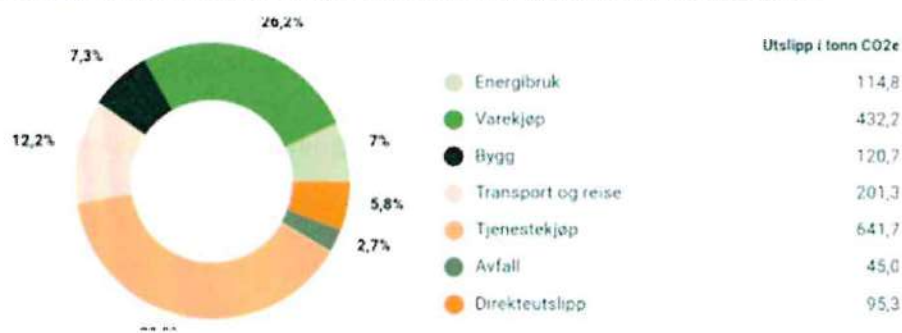
Klimaregnskap sammenlignet mot bransjesnittet

Denne figuren illustrerer klimaregnskapet til Alvdal kommune sammenlignet mot bransjesnittet



Utslipp per kategori

Denne figuren illustrerer klimafotavtrykket til Alvdal kommune fordelt på hovedkategorier.



Største bidrag i 2025

Bidrag	tonn CO2e	Totalt utslipp
1. KOSTRA - Kjøp fra kommuner	214	13%
2. KOSTRA - Kjøp fra andre regnskapsenheter som inngår i KOSTRA konsern	161	10%
3. KOSTRA - Transport og reise	153	9%
4. KOSTRA - Matvarer	142	9%
5. KOSTRA - Kjøp fra andre	140	8%
6. KOSTRA - Samlepost for annet forbruksmateriell, varer og tjenester	130	8%
7. NS-7000 - Drivstoff transportmiddel 1 (NS4102.2005)	95	6%
8. Fjernvarme - nasjonal miks - uten bidrag fra avfall	94	6%
9. KOSTRA - Materialer til vedlikehold, påkostning, nybygg, nyanlegg	61	4%
10. KOSTRA - Vedlikehold, påkostning nybygg og nyanlegg	60	4%

<https://klimapartnere.klimakost.no/8/Alvdal%20kommune/c3cf84b0-0787-4036-8988-096989153a71>

Økonomirapportering drift

Totaloversikt økonomi

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Sentrale inntekter	-257 021	-267 093	-271 008	-274 871	3 863	1,4 %
Netto finansutgifter og inntekter	31 736	16 031	17 541	17 762	-221	-1,3 %
Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner	-7 583	10 506	12 264	12 638	-374	-3,1 %
Til disposisjon	-232 868	-240 556	-241 203	-244 470	3 267	1,4 %
Stab	23 018	26 920	22 939	23 315	-376	-1,6 %
Oppvekst	72 831	75 609	77 823	78 020	-197	-0,3 %
Helse og velferd	97 926	100 684	102 632	101 972	661	0,6 %
Samfunn og utvikling	41 951	40 350	40 814	42 008	-1 194	-2,9 %
Premieavvik	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161	-71,9 %
Sum disponering	232 868	240 556	241 203	244 470	-3 267	-1,4 %
Merforbruk +/-mindreforbruk -	0	0	0	0	0	0,0 %

Sentrale inntekter

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Frie disponible inntekter						
Inntekts- og formuesskatt	-75 531	-83 876	-82 683	-86 267	3 584	4,3 %
Rammetilskudd	-133 790	-146 287	-149 798	-143 175	-6 623	-4,4 %
Eiendomsskatt	-13 360	-13 500	-13 421	-13 671	250	1,9 %
Andre generelle driftsinntekter	-34 340	-23 430	-25 106	-31 757	6 651	26,5 %
Sum Frie disponible inntekter	-257 021	-267 093	-271 008	-274 871	3 863	1,4 %

Inntekts- og formuesskatt

Skatteinntektene består av:

- Skatt på inntekt og formue fra personer og bedrifter
- Naturressursskatt

Naturressursskatt er en særskatt som pålegges kraftverk (jf. skatteloven § 18-2), og som beregnes på grunnlag av kraftproduksjon (gjennomsnitt av de 7 siste år). Store deler av denne skatten fordeles til alle kommunene, og går ikke i sin helhet til vannkraftkommunene. Inntekten går inn i grunnlaget for inntektsutjevningen som ligger i inntektssystemet.

I budsjettet for 2025 inngår naturressursskatten i summen for inntekts- og formuesskatt, mens den i årsregnskapet er klassifisert som «andre skatteinntekter» i tråd med KOSTRA-funksjon. Disse inntektene vurderes derfor samlet.

Kommunens skatteinntekter (inkludert naturressursskatt) økte fra 78,2 mill. kr i 2024 til 90,7 mill. kr i 2025, altså en økning på 12,5 mill. kr. Naturressursskatten utgjorde 2,7 mill. kr i 2024, mot 4,4 mill. kr i 2025, en økning på 1,7 mill. kr.

Kommunens skatteinntekter ble ved årsslutt 8,0 mill. kr høyere enn revidert budsjett.

Rammetilskudd

Rammetilskuddet består av innbyggertilskuddet, skatteutjevning, skjønnsmidler og distriktstilskudd. I kommunene er det store forskjeller i geografi, alderssammensetning og levekår. Inntektssystemet har til hensikt å bidra til at alle kommuner har de samme forutsetningene for å gi innbyggerne et likeverdig tjenestetilbud, til tross for demografiske og strukturelle forskjeller.

Utviklingen gjennom året viser betydelige endringer i prognosene for rammetilskuddet. I økonomirapport 1/2025 ble det, basert på prognoser fra KS og revidert nasjonalbudsjett, lagt til grunn en forventet merinntekt på om lag 2,0 mill. kr. I økonomirapport 2/2025 ble dette ytterligere oppjustert til en forventet merinntekt på 3,5 mill. kr.

Regnskapet viser imidlertid at rammetilskuddet for 2025 ble 143,2 mill. kr, som er 6,6 mill. kr lavere enn revidert budsjett, tilsvarende et avvik på -4,4 %.

Avviket mellom prognoser og regnskap må i hovedsak ses i sammenheng med utviklingen i skatteinngangen og den tilhørende skatteutjevningen. Skatteutjevningen er en del av inntektssystemet som skal jevne ut forskjeller i skatteinntekter mellom kommunene.

Når skatteinngangen i en kommune blir høyere enn gjennomsnittet, vil dette isolert sett gi lavere rammetilskudd gjennom redusert skatteutjevning. Tilsvarende vil lavere skatteinngang gi økt rammetilskudd.

I 2025 ble skatteinngangen høyere enn forutsatt i budsjettet, noe som medførte lavere skatteutjevning enn lagt til grunn i prognosene gjennom året. Samlet for skatteinntektene og skatteutjevningen blir det en merinntekt på 1 mil. kr.

Eiendomsskatt

Fra 2024 vedtok kommunestyret nye takster for eiendomsskatt. De nye takstene er vesentlig høyere enn de tidligere takstene, og er i større grad i tråd med lov om eiendomsskatt.

Den alminnelige skattesatsen er 7 promille, og 2 promille for boliger og fritidsboliger. Det er budsjettert med en gradvis økning av skattesatsen for boliger og fritidsboliger i økonomiplanperioden. Eiendomsskatten kreves inn kvartalsvis sammen med kommunale avgifter og gebyrer.

I økonomirapport 1/2025 ble det lagt til grunn en forventet merinntekt i eiendomsskatten på om lag 270.000 kr, blant annet som følge av endringer i takstgrunnlaget for kraftverk .

Regnskapet for 2025 viser at eiendomsskatten ble 250.000 kr høyere enn revidert budsjett, noe som i stor grad er i tråd med prognosene gjennom året.

Andre generelle driftsinntekter

Andre generelle driftsinntekter består av:

- integreringstilskudd flyktninger
- konsesjonskraft
- naturressursskatt
- rente- og avdragskompensasjon

Regnskapet for 2025 viser samlede inntekter på 31,8 mill. kr, som er 6,7 mill. kr høyere enn revidert budsjett.

Den vesentligste delen av avviket knytter seg til integreringstilskuddet og naturressursskatten. I budsjettet for 2025 var det lagt til grunn inntekter basert på tidligere bosatte flyktninger, men gjennom året har både antall bosatte og tilhørende tilskudd blitt høyere enn forutsatt. I økonomirapport 2/2025 ble det lagt til grunn en økning i integreringstilskuddet på om lag 1,7 mill. kr.

Kommunen mottar integreringstilskudd per flyktning i inntil fem år. Satsene varierer ut fra ulike kriterier, og er høyest de første årene før de trappes gradvis ned. Det er samtidig en viss usikkerhet knyttet til nivået på disse inntektene, blant annet som følge av flyttemønster og bosetting.

Konsesjonskraft utgjør en stabil og forutsigbar inntektskilde for kommunen. Kommunen har konsesjon på å selge 11,8 mill. kWh per år, og inntektene er i hovedsak i tråd med budsjett.

Naturressursskatten er, som tidligere omtalt, regnskapsført som «andre generelle driftsinntekter», men budsjettet som en del av skatteinntektene. I 2025 utgjorde naturressursskatten 4,4 mill. kr, som er en økning fra 2,7 mill. kr i 2024.

Finansinntekter og -utgifter

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Finansinntekter/-utgifter						
Renteinntekter	-4 479	-4 550	-4 550	-4 306	-244	-5,4 %
Utbytte og eieruttak	-845	-569	0	-5	5 121750,0 %	
Renteutgifter	11 560	10 350	11 291	11 272	19	0,2 %
Avdrag på lån	25 500	10 800	10 800	10 801	-1	0,0 %
Sum Finansinntekter/-utgifter	31 736	16 031	17 541	17 762	-221	1,3 %

Renteinntekter

Renteinntektene består av renter på bankinnskudd og renter på utlån (startlån).

Renteinntektene ble i 2025 noe lavere enn budsjettet. Samlede renteinntekter utgjorde om lag 4,3 mill. kr, som er ca. 0,2 mill. kr lavere enn revidert budsjett.

Avviket må ses i sammenheng med utviklingen i rentenivået og kommunens likviditet gjennom året. Renten på bankinnskudd har vært på et relativt høyt nivå, men med en viss nedgang mot slutten av året. Sammen med variasjoner i kommunens likvide midler har dette bidratt til noe lavere renteinntekter enn forutsatt i budsjettet.

Renteinntektene er i stor grad knyttet til kommunens likviditet og vil derfor kunne variere fra år til år.

Utbytte og eieruttak

Kommunen mottok utbytte fra Gjensidige stiftelsen i 2025.

Renteutgifter

Det er Norges Bank som fastsetter styringsrenten, som er rentesatsen på sentralbankens utlån til bankene. Styringsrenten påvirker dermed rentenivået på kommunens lån. Formålet med pengepolitikken er å holde inflasjonen lav og stabil, og renten brukes som virkemiddel for å påvirke prisveksten i økonomien.

I budsjettet for 2025 ble det lagt til grunn et fortsatt høyt rentenivå, med en forventet gjennomsnittlig lånerente på om lag 5–5,5 %, i tråd med forutsetningene i økonomiplanen. Dette reflekterer utviklingen i rentemarkedet de siste årene, hvor økt inflasjon har medført høyere rentenivå.

Rentenivået har gjennom 2025 vært høyt og relativt stabilt. Den forventede rentenedgangen som ble lagt til grunn i tidligere anslag, har i mindre grad blitt realisert i løpet av året.

Kommunens låneportefølje består av både lån med flytende rente og fastrente, hvor deler av lånemassen er bundet til lavere rente fra tidligere perioder. Dette bidrar til å dempe effekten av renteendringer på de samlede renteutgiftene.

Regnskapet viser at renteutgiftene samlet sett ble noe høyere enn budsjettet, som følge av et vedvarende høyt rentenivå gjennom året. Renteutgiftene påvirkes både av rentenivået og utviklingen i kommunens lånegjeld, og vil derfor kunne variere over tid. Lån fra Husbanken til START-lån holdes utenfor da renter på disse forutsettes inndekt fra kommunenes lånetakere.

Avdrag på lån

Kommunen har en låneportefølje bestående av både ordinære investeringslån og lån til videreutlån (startlån). Avdragene påvirkes av både låneopptak, avdragsprofil og eventuelle ekstraordinære nedbetalinger.

Det ble i tillegg tatt opp et lån i Husbanken på 7 mill. kr til finansiering av videre utlån til boligformål, (jf. kommunelovens § 14-17).

Kommunelovens § 14-18 stiller krav om at kommunen skal betale årlige avdrag som minst tilsvarer beregnet minimumsavdrag. Kommunen har over tid hatt en strategi om å betale høyere avdrag enn minimumskravet, blant annet for å redusere gjeldsbelastningen og fremtidige renteutgifter.

I 2025 ble det gjennomført ekstraordinær nedbetaling av lån jfr budsjett. Noen lån er oppført med avdragsfrihet til og med 2028 og 2034.

Kommunens lånegjeld har økt i 2025 som følge av investeringsaktivitet, og gjeldsgraden har økt fra 69 til 74 prosent av brutto driftsinntekter. Dette nærmer seg nivåer som kan gi redusert økonomisk handlingsrom, og understreker behovet for fortsatt nøktern investeringspolitikk og tett oppfølging av gjeldsutviklingen.

Avdrag og renteutgifter utgjør en økende belastning på kommunens økonomi, og utviklingen må derfor følges nøye i årene fremover.

Avsetninger og årsoppgjørdisposisjoner - til disposisjon for tjenesteområdene

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Avsetninger og bruk av avsetninger						
Overføring til investering	5 718	1 000	1 000	1 000	0	0,0 %
Til ubundne avsetninger	0	9 006	10 764	11 638	-874	-8,1 %
Til bundne avsetninger	569	500	500	0	500	100,0 %

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev.bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Bruk av ubundne avsetninger	-13 870	0	0	0	0	0,0 %
Netto avsetninger	-7 583	10 506	12 264	12 638	-374	3,1 %

Overføring til investering

Kommunene har anledning til å bruke av driftsinntektene til å finansiere investeringer. Alvdal kommune har i mange år budsjettet med å bruke 1,0 million kr av driftsinntektene til finansiering i investeringsbudsjettet. Helt spesifikt har denne millionen blitt brukt til å finansiere det årlige egenkapitalinnskuddet i KLP og den årlige avsetningen på 300.000 kr til investeringsfond svømmehall som kommunestyret har vedtatt.

I fremtidige budsjett og økonomiplaner bør kommunen vurdere å øke overføringen fra drift til investering fra 1,0 million som det er i dag.

Til ubundne avsetninger

Netto driftsresultat

Summen av alle kommunens driftsinntekter minus alle driftsutgifter, samt renteinntekter, mottatt utbytter, renteutgifter og avdrag på lån gir netto driftsresultat. Netto driftsresultat viser hvor mye som kan disponeres til avsetninger og investeringer. Alvdal kommune fikk et positivt netto driftsresultat i 2025 på 14,985 millioner kroner.

Kommunen har store investeringsbehov de kommende årene, noe som vil føre til store låneopptak. En stor økning i rente- og avdragsutgiftene vil føre til en svekkelse av netto driftsresultat i flere år framover, som videre fører til at kommunens framtidige handlingsrom blir mindre. I 2024 ble det vedtatt en ekstraordinær nedbetaling av lån som påvirket netto drift resultat. Kommunen har opparbeidet et solid disposisjonsfond, og det vil hjelpe videre for å kunne prioritere riktig når investering møter drift i en strammere og mer usikker fremtid i følge prognoser.

Finansielle måltall vedtatt av kommunestyret i Alvdal

Sammendrag av økonomisk oversikt drift	2025			2024
	Regnskap	Reg. budsjett	Oppr. budsjett	Regnskap ifor
Sum driftinntekter	367 213 432	340 729 147	334 027 000	343 468 670
Sum driftsutgifter	348 842 477	324 369 647	320 449 000	329 409 267
A - Brutto driftsresultat	18 370 955	16 359 500	13 578 000	14 059 403
Sum eksterne finansinntekter (renteinntekter, motatte avdrag, utbytte)	4 342 692	4 637 000	5 206 000	5 391 934
Sum eksterne finansutgifter (renter, avdrag, utlån)	22 073 234	22 094 000	21 153 000	37 060 245
B - Netto finansutgifter	- 17 730 543	- 17 457 000	- 15 947 000	- 31 668 311
C - Motpost avskrivninger	14 344 314	12 700 000	12 700 000	13 869 812
D - Netto driftsresultat (A+B+C)	14 984 726	11 602 500	10 331 000	- 3 739 096
Netto driftsresultat i % av sum av driftsinntekter	4,08 %	3,41 %	3,09 %	-1,09 %
E - Bruk av avsetninger (tidligere overskudd og fond)	8 205 572	8 929 500	7 639 500	- 16 645 928
F - sum avsetninger, inkl. overført til inv. regnskapet	6 779 154	2 673 000	2 691 000	12 906 833
Sum disponering eller Inndekning av netto driftsresultat	14 984 726	11 602 500	10 330 500	- 3 739 096

Finansielle mål er viktige i økonomistyringen. I kommuneloven stilles det krav om fastsetting av finansielle måltall/økonomiske handlingsregler. Kommuneloven gir ingen klare føringer til hvilke måltall som kan være aktuelle, og hvilket nivå måltallene bør ligge på. Kommunene må derfor selv definere gode og relevante måltall, som videre kan bidra til å synliggjøre økonomiske prioriteringer på en enkel og lettforståelig måte. Netto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter er den mest sentrale

Årsberetning2025

indikatoren på økonomisk balanse for kommunene. Teknisk beregningsutvalg for kommunal og fylkeskommunal økonomi (TBU) anbefaler at netto driftsresultat bør ligge på 1,75 % for kommuner. Det er dette resultatmålet som best uttrykker utviklingen i kommunens økonomi over tid. Som en ser av tabellen over så ligger Alvdal kommune for 2025 på 4,08%. Dette er en økning i måltallet fra 2024, som da var på ca -1,09%. I opprinnelig budsjett for 2025 lå det an til en prosent på 3,09 % og i regulert budsjett på 3,41 %. Det er viktig å huske på at bakgrunn for negativt netto driftsresultat for 2024 er grunnet ekstraordinær nedbetaling på finanssiden fra disposisjonsfondet. Foruten nedbetalingen ville det vært rundt 3% og sammenligne med 2024 ved netto driftsresultat. Det kan være både planlagt og tilfeldig at vi klarte å oppnå 4,08 % for 2025, men dette kan også være en effekt av at man tidlig på høsten adresserte strammere prognoser i vente.

Regnskapet viser en økning i både inntekter og utgifter sett i forhold til revidert budsjett.

Netto avsetning og bruk av disposisjonsfond

Det ble avsatt 11,6 mill. kr til disposisjonsfondet i 2025, som gir en total saldo pålydende 50,3 mill. kr pr. 31.12.2025. Det ble da ikke brukt noe av disposisjonsfondet i 2025.

Disposisjonsfondet

Saldo i kommunens regnskap pr. 1.1.2025		38 717 756,81
Avsatt i 2025:		
Avsatt til disp. fond	11 638 367,00	
Saldo pr. 31.12.2025	50 356 123,81	

Generelt sett er det ønskelig at kommunene har et disposisjonsfond på minst 5-10% av brutto driftsinntekter for å sikre økonomisk handlingsrom og robusthet. Alvdal kommune sitt disposisjonsfond av brutto driftsinntekter per 31.12.2025 på 13,7%.

Utvikling i netto driftsresultat

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	Avvik i %
Bruk av avsetninger						
Bruk av bundne driftsfond	-2 776	-1 835	-1 835	-3 433	1 598	87,1 %
Bruk av disposisjonsfond	-13 870	1	1	0	1	100,0 %
Sum bruk av avsetninger	-16 646	-1 835	-1 835	-3 433	1 598	87,1 %
Avsetninger						
Overføring til investering	5 718	1 000	1 000	1 000	0	0,0 %
Avsetninger til bundne driftsfond	7 189	1 673	1 673	5 779	-4 106	-245,4 %
Avsetninger til disposisjonsfond	0	9 006	10 764	11 638	-874	-8,1 %
Sum avsetninger	12 907	11 679	13 437	18 418	-4 981	-37,1 %
Netto driftsresultat	3 739	-9 845	-11 603	-14 985	3 382	29,1 %
Sum driftsinntekter	-343 469	-337 211	-347 249	-367 213	19 964	5,7 %
Netto driftsresultat i prosent av driftsinntekter	-1,1 %	2,9 %	3,3 %	4,1 %	16,9 %	0,0 %

Driftsresultat inkl. avsetning/bruk av fond

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap
Sentrale inntekter				
Inntekts- og formuesskatt	-75 531	-83 876	-82 683	-86 267
Rammetilskudd	-133 790	-146 287	-149 798	-143 175
Eiendomsskatt	-13 360	-13 500	-13 421	-13 671
Andre generelle driftsinntekter	-34 340	-23 430	-25 106	-31 757
Sentrale inntekter	-257 021	-267 093	-271 008	-274 871
Netto finansutgifter og inntekter				
Renteinntekter	-4 479	-4 550	-4 550	-4 306
Utbytte og eieruttak	-845	-569	0	-5
Renteutgifter	11 560	10 350	11 291	11 272
Avdrag på lån	25 500	10 800	10 800	10 801
Netto finansutgifter og inntekter	31 736	16 031	17 541	17 762
Sum sentrale inntekter og finansposter	-225 285	-251 062	-253 467	-257 108
Tjenesteområdene - drift	229 024	241 218	241 864	242 124
Netto driftsresultat	3 739	-9 845	-11 603	-14 985
Sum driftsinntekter	-343 469	-337 211	-347 249	-367 213
Driftsresultat i prosent av driftsinntekter	-1,1 %	2,9 %	3,3 %	4,1 %

Beløp i 1000

	Regnskap i fjor	Oppr. bud.	Rev. bud.	Regnskap
Bruk av ubundne avsetninger	-13 870	0	0	0
Overføring til investering	5 718	1 000	1 000	1 000
Til bundne avsetninger	569	500	500	0
Til ubundne avsetninger	0	9 006	10 764	11 638
Netto avsetninger - sentrale poster	-7 583	10 506	12 264	12 638
Netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	3 844	-662	-662	2 346
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	0	1	1	0
Netto avsetninger i tjenesteområdene	3 844	-662	-662	2 346
Sum sentrale inntekter og finansposter	-3 739	9 845	11 603	14 985

Investeringer

Status §5-5 første ledd

Beløp i 1000

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Investeringer i varige driftsmidler	80 860	79 982	32 720	47 262	59,1 %
Tilskudd til andres investeringer	0	0	760	-760	
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	650	650	745	-95	-14,7 %
Utlån av egne midler	0	0	0	0	
Sum investeringsutgifter	81 510	80 632	34 226	46 406	57,6 %

Årsberetning2025

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Kompensasjon for merverdiavgift	-9 342	-7 036	-3 338	-3 698	-52,6 %
Tilskudd fra andre	-17 150	-17 150	0	-17 150	-100,0 %
Salg av varige driftsmidler	0	0	-87	87	
Salg av finansielle anleggsmidler	0	0	0	0	
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	0	0	0	0	
Bruk av lån	-54 318	-55 746	-30 000	-25 746	-46,2 %
Sum investeringsinntekter	-80 810	-79 932	-33 425	-46 507	-58,2 %
Videreutlån	7 000	7 000	2 187	4 813	68,8 %
Bruk av lån til videreutlån	-7 000	-7 000	-2 187	-4 813	-68,8 %
Avdrag på lån til videreutlån	800	800	570	230	28,7 %
Mottatte avdrag på videreutlån	-800	-800	-2 559	1 759	219,8 %
Netto utgifter videreutlån	0	0	-1 988	1 988	
Overføring fra drift	-1 000	-1 000	-1 000	0	0,0 %
Avsetninger til bundne investeringsfond	0	0	1 888	-1 888	
Avsetninger til ubundet investeringsfond	300	300	300	0	0,0 %
Bruk av ubundet investeringsfond	0	0	0	0	
Dekning av tidligere års udekket beløp	0	0	0	0	
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-700	-700	1 188	-1 888	-269,7 %
Fremført til inndekning i senere år (udekket)	0	0	0	0	

Status §5-5 andre ledd

1. Investeringer i varige driftsmidler

Beløp i 1000

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Oppvekst					
Smartboard	0	250	202	48	19,1 %
Sum Oppvekst	0	250	202	48	19,1 %
Helse og velferd					
Ultralydapparat på legekantoret	250	400	393	8	1,9 %
Bil i HBO	0	1 137	1 462	-325	-28,6 %
Sum Helse og velferd	250	1 537	1 854	-317	-20,6 %
Samfunn og utvikling					
El-bil til felles bruk i kommunen	0	400	408	-8	-2,1 %
Renholdsmaskiner	620	620	383	237	38,2 %
Ombygging av folkebiblioteklokalet	7 450	7 450	5 360	2 090	28,1 %
Ladestasjon ved kommunehuset	100	100	104	-4	-3,9 %
Utskifting av lysarmatur i diverse bygninger	800	800	928	-128	-16,0 %
Riving av gammel bygning og bygging av ny i Øwretun	16 000	16 000	3 285	12 715	79,5 %
Nødstrøm Sjulhustunet	500	500	0	500	100,0 %
Alvdal barneskole	0	376	382	-6	-1,5 %
Ungdomsskola/tannklinikk - vinduer, isolering og omgjøring	3 000	4 500	3 033	1 467	32,6 %
Solbakken 3 omsorgsboliger	0	0	166	-166	
Oppgradering boliger	1 500	1 500	1 400	100	6,7 %
Kjøp av boliger	0	2 377	2 389	-12	-0,5 %
Bemannede omsorgsboliger og dagsenter	10 000	5 358	485	4 873	90,9 %
Ombygging av 1.etasjen i Dalsegga til leiligheter	1 000	3 500	2 445	1 055	30,2 %

Årsberetning2025

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Ny forsyningsledning iht krav slokkevann bemannede omsorgsleiligheter	8 000	8 000	4 183	3 817	47,7 %
Ventilasjonsanlegg i 1. etasjen i Solgløtt	500	500	9	491	98,3 %
Huset Aukrust - Magasin, studiesal og kunsthvelv	2 000	2 000	402	1 598	79,9 %
Huset Aukrust - Flåklupasalen - teknisk utstyr	500	500	0	500	100,0 %
Huset aukrust - Ventilasjon	0	500	158	342	68,5 %
Inventar og utstyr i nytt biblioteklokale i Handelslaget	1 040	1 040	591	449	43,2 %
Riving av samf.huset, bygn.messig arbeid av riving og oppgrad. av uteområdet ved ungd.skola	12 000	5 044	32	5 012	99,4 %
Ungdommens hus	500	500	78	422	84,5 %
Tiltak i trafikksikkerhetsplan	0	600	656	-56	-9,3 %
Pumpestasjon Glåmbrua	2 000	2 000	411	1 589	79,5 %
Utstyr nød vann	300	300	0	300	100,0 %
Vannmålere	300	300	138	162	54,0 %
Sanering i spredt bebyggelse	1 800	1 800	0	1 800	100,0 %
Utskifting av kummer/utstyr/ledninger	300	300	88	212	70,6 %
Pumpestasjoner avløp, 4 stk	200	200	102	98	48,8 %
Nytt renseanlegg	0	930	442	488	52,5 %
Tilrettelegging for påkobl.punkt fritidsboliger	500	500	0	500	100,0 %
Driftsovervåking	750	750	131	619	82,5 %
Sanering og fornyelse av ledninger i henhold til saneringsplan	7 000	7 000	2 154	4 846	69,2 %
Etablere reservevannforsyning	1 000	1 000	323	677	67,7 %
Diverse investeringer på kirkegården og i Alvdal kirke	950	950	0	950	100,0 %
Sum Samfunn og utvikling	80 610	78 195	30 664	47 531	60,8 %
Investeringer i varige driftsmidler	80 860	79 982	32 720	47 262	59,1 %

2. Tilskudd til andres investeringer

Beløp i 1000

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Diverse investeringer på kirkegården og i Alvdal kirke	0	0	760	-760	
Tilskudd til andres investeringer	0	0	760	-760	

3. Investeringer i aksjer og andeler i selskaper

Beløp i 1000

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Egenkapitalinnskudd pensjonskasser	650	650	745	-95	-14,7 %
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	650	650	745	-95	-14,7 %

4. Utlån av egne midler

Beløp i 1000

Årsberetning2025

	Oppr. bud. 2025	Politisk vedtatt budsjett 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr	Avvik i %
Utlån av egne midler	0	0	0	0	
Sum del 1-4	81 510	80 632	34 226	46 406	57,6 %

Status investeringsprosjekter

Helse og velferd

Beløp i 1000

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Bil i HBO	1 137	1 462	-325	HBO anskaffet 4 biler i 2025. Først ble 3 biler anskaffet på våren. En av disse var involvert i en kollisjon på sommeren og ble erklært totalvrak. Denne ble erstattet av en ny bil. I budsjettet er det forutsatt at erstatningen fra forsikringsselskapet ville bli utbetalt i 2025, men dette skjedde ikke. Utbetalingen skjedde i mars 2026.
Ultralydapparat på legekantoret	400	393	8	
Sum	1 537	1 854	-317	

Oppvekst

Beløp i 1000

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Smartboard	250	202	48	
Sum	250	202	48	

Samfunn og utvikling

Beløp i 1000

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Alvdal barneskole	376	382	-6	
Bemannede omsorgsboliger og dagsenter	5 358	485	4 873	Gjennomført grunnundersøkelser og miljø- og ombrukskartlegging i området for nye omsorgsboliger. Siste del detaljregulering Solsida. Prosjektet må sees i sammenheng med prosjekt 6402 Omsorgsboliger Solbakken. I januar ble det bestemt å sette vedtatt prosjekt om 16 boliger med bemanning på vent, og heller gjøre en ny vurdering av behov og muligheter for 4 leiligheter i området Solbakken.
Diverse investeringer på kirkegården og i Alvdal kirke	950	760	190	
Driftsovervåking	750	131	619	
El-bil til felles bruk i kommunen	400	408	-8	Kommunen gikk til anskaffelse av en el-bil på høsten i 2025. Bilen brukes til og fra møter i de andre Nord-Østerdalskommunene, men også på dagsturer til møter f.eks. på Elverum, Hamar etc. Bilen finansieres ved reduksjon i godtgjørelsen for kjøring med egen bil.
Etablere reservevannforsyning	1 000	323	677	
Huset Aukrust - Flåklupasalen - teknisk utstyr	500	0	500	
Huset Aukrust - Magasin, studiesal og kunsthvelv	2 000	402	1 598	Prosjektering gjennomført, underlag anbudsdokumenter under utarbeidelse.

Årsberetning2025

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Huset aukrust - Ventilasjon	500	158	342	
Inventar og utstyr i nytt biblioteklokale i Handelslaget	1 040	591	449	
Kjøp av boliger	2 377	2 389	-12	Kjøp av kommunal bolig , Randmælsveien 78, i mars 2025. Denne kan være egnet å bruke både som prøvebo-prosjekt, og leie til eie.
Ladestasjon ved kommunehuset	100	104	-4	
Ny forsyningsledning iht krav slokkevann bemannede omsorgsleiligheter	8 000	4 183	3 817	
Nytt renseanlegg	930	442	488	
Nødstrøm Sjulhustunet	500	0	500	Vurderinger hos beredskapsrådet tilsier at nødstrøm til kommunehuset prioriteres, og prosjektet avventes. Midler til beredskapstiltak legges inn i 2026.
Ombygging av 1.etasjen i Dalsegga til leiligheter	3 500	2 445	1 055	Rivearbeider startet i november. Ombygging til 6 leiligheter pågår, ferdige i juli 2026.
Ombygging av folkebiblioteklokalet	7 450	5 360	2 090	Startet opp juni 2025, med rivearbeider. Ved utgangen av oktober stod 6 kontorer, tre møterom (kommunestyresal og et møterom), samt kopirom ferdig til bruk. Med ny inngang til kontor og møterom i nord, nye vinduer, skifte av hovedinngangsdør og nytt golvbelegg i gang mellom hovedinngang og nye lokaler.
Oppgradering boliger	1 500	1 400	100	Oppgradert to kommunale boliger, og startet på en tredje.
Pumpestasjon Glåmbrua	2 000	411	1 589	
Pumpestasjoner avløp, 4 stk	200	102	98	
Renholdsmaskiner	620	383	237	2 roboter innkjøpt, og igangsatt ved Huset Aukrust og ved ungdomsskolen.
Riving av gammel bygning og bygging av ny i Øwretun	16 000	3 285	12 715	Klargjort deler av samfunnshuset til midlertidig barnehage, med gjerde rundt uteområdet. Totalentreprise ute på anbud, og kontrakt skrevet med Kjellmark AS. Oppstart oktober 2025. Riving av bygning og grunnarbeid gjennomført.
Riving av samf.huset, bygn.messig arbeid av riving og oppgrad. av uteområdet ved ungd.skola	5 044	32	5 012	
Sanering i spredt bebyggelse	1 800	0	1 800	
Sanering og fornyelse av ledninger i henhold til saneringsplan	7 000	2 154	4 846	
Solbakken 3 omsorgsboliger	0	166	-166	Prosjekt med 16 HDO boliger ble satt på vent, og prosess med å se på muligheter for etablering av 4-6 leiligheter i området gjennomført. Skisseprosjekt, dialog med Husbanken og vurderinger med brukere og ansatte har gitt en foreløpig plan for tilbygg med 3 leiligheter på Solbakken.
Tilrettelegging for påkobl.punkt fritidsboliger	500	0	500	
Tiltak i trafikksikkerhetsplan	600	656	-56	

Årsberetning2025

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Ungdommens hus	500	78	422	
Ungdomsskole/tannklinikk - vinduer, isolering og omgjøring	4 500	3 033	1 467	Miljø - og gjenbrukskartlegging gjennomført. Viste seg å være asbest inne i konstruksjonen, som skapte forsinkelse og merkostnader, sanering gjennomført forskriftsmessig. Skifte av vinduer og etterisolering på ungdomsskole. Riving av deler av gammel tannklinikk og gjenoppbygging med nye fundamenter, bærekonstruksjon, nye vinduer, etterisolering og ny rominndeling til kontorlokaler for skolen gjennomført 2025. Gjenstår noe ventilasjonsarbeid og utvendig beis i 2026.
Utskifting av kummer/utstyr/ledninger	300	88	212	
Utskifting av lysarmatur i diverse bygninger	800	928	-128	Det er skiftet armaturer på deler av kommunehuset inkludert lokaler fysisk i kjeller østfløy Solsida, og i 4 leiligheter ved Solsgløtt. I resepsjonen på Huset Aukrust, personalrom ved ungdomsskolen og i gang, toaletter, kontor og ute ved Plassen bhg.
Utstyr nød vann	300	0	300	
Vannmålere	300	138	162	
Ventilasjonsanlegg i 1. etasjen i Solgløtt	500	9	491	Mulige løsninger og innhentet kostnadsoverslag. Ikke satt i bestilling, men legges inn på budsjettjustering i 2026.
Sum	78 195	31 424	46 771	

Stab

Beløp i 1000

Investering	Årets budsjett			Kommentar
	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr	
Egenkapitalinnskudd pensjonskasser	650	745	-95	Dette er pliktig innskudd i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som Alvdal kommune er medlem i.
Sum	650	745	-95	

Statustekst investeringer

Bemannede omsorgsboliger og dagsenter

Gjennomført grunnundersøkelser og miljø- og ombrukskartlegging i området for nye omsorgsboliger. Siste del detaljregulering Solsida. Prosjektet må sees i sammenheng med prosjekt 6402 Omsorgsboliger Solbakken. I januar ble det bestemt å sette vedtatt prosjekt om 16 boliger med bemanning på vent, og heller gjøre en ny vurdering av behov og muligheter for 4 leiligheter i området Solbakken.

Bil i HBO

HBO anskaffet 4 biler i 2025. Først ble 3 biler anskaffet på våren. En av disse var involvert i en kollisjon på sommeren og ble erklært totalvrak. Denne ble erstattet av en ny bil. I budsjettet er det forutsatt at erstatningen fra forsikringsselskapet ville bli utbetalt i 2025, men dette skjedde ikke. Utbetalingen skjedde i mars 2026.

Egenkapitalinnskudd pensjonskasser

Dette er pliktig innskudd i Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som Alvdal kommune er medlem i.

El-bil til felles bruk i kommunen

Kommunen gikk til anskaffelse av en el-bil på høsten i 2025. Bilen brukes til og fra møter i de andre Nord-Østerdalskommunene, men også på dagsturer til møter f.eks. på Elverum, Hamar etc. Bilen finansieres ved reduksjon i godtgjørelsen for kjøring med egen bil.

Huset Aukrust - Magasin, studiesal og kunsthvelv

Prosjektering gjennomført, underlag anbudsdokumenter under utarbeidelse.

Kjøp av boliger

Kjøp av kommunal bolig, Randmælsveien 78, i mars 2025. Denne kan være egnet å bruke både som prøvebo-prosjekt, og leie til eie.

Nødstrøm Sjulhustunet

Vurderinger hos beredskapsrådet tilsier at nødstrøm til kommunehuset prioriteres, og prosjektet avventes. Midler til beredskapstiltak legges inn i 2026.

Ombygging av 1.etasjen i Dalsegga til leiligheter

Rivearbeider startet i november. Ombygging til 6 leiligheter pågår, ferdige i juli 2026.

Ombygging av folkebiblioteklokalet

Startet opp juni 2025, med rivearbeider. Ved utgangen av oktober stod 6 kontorer, tre møterom (kommunestyresal og et møterom), samt kopirom ferdig til bruk. Med ny inngang til kontor og møterom i nord, nye vinduer, skifte av hovedinngangsdør og nytt golvbelegg i gang mellom hovedinngang og nye lokaler.

Oppgradering boliger

Oppgradert to kommunale boliger, og startet på en tredje.

Renholdsmaskiner

2 roboter innkjøpt, og igangsatt ved Huset Aukrust og ved ungdomsskolen.

Riving av gammel bygning og bygging av ny i Øwretun

Klargjort deler av samfunnshuset til midlertidig barnehage, med gjerde rundt uteområdet. Totalentreprise ute på anbud, og kontrakt skrevet med Kjellmark AS. Oppstart oktober 2025. Riving av bygning og grunnarbeid gjennomført.

Solbakken 3 omsorgsboliger

Prosjekt med 16 HDO boliger ble satt på vent, og prosess med å se på muligheter for etablering av 4-6 leiligheter i området gjennomført. Skisseprosjekt, dialog med Husbanken og vurderinger med brukere og ansatte har gitt en foreløpig plan for tilbygg med 3 leiligheter på Solbakken.

Ungdomsskola/tannklinikk - vinduer, isolering og omgjøring

Miljø- og gjenbrukskartlegging gjennomført. Viste seg å være asbest inne i konstruksjonen, som skapte forsinkelse og merkostnader, sanering gjennomført forskriftsmessig. Skifte av vinduer og etterisolering på ungdomsskole. Riving av deler av gammel tannklinikk og gjenoppbygging med nye fundamenter, bærekonstruksjon, nye vinduer, etterisolering og ny rominndeling til kontorlokaler for skolen gjennomført 2025. Gjenstår noe ventilasjonsarbeid og utvendig beis i 2026.

Utskifting av lysarmatur i diverse bygninger

Det er skiftet armaturer på deler av kommunehuset inkludert lokaler fysikalsk. I kjeller østfløy Solsida, og i 4 leiligheter ved Solsgløtt. I resepsjonen på Huset Aukrust, personalrom ved ungdomsskolen og i gang, toaletter, kontor og ute ved Plassen bhg.

Ventilasjonsanlegg i 1. etasjen i Solgløtt

Mulige løsninger og innhentet kostnadsoverslag. Ikke satt i bestilling, men legges inn på budsjettjustering i 2026.

Kommunens sektorer

Stab

Tjenesteområdebeskrivelse

Utvikling og utfordringer for sektor mot 2040

Digitalisering vil være viktig for utvikling i kommunene framover. Alvdal kommune må som mange andre kommuner ta del i felles løsninger, og kunne utvikle evnen til å bruke data (data= informasjon for å forstå, forklare, og å ta beslutninger) , automatisering og KI på en trygg og sikker måte, slik at vi også i framtida kan yte gode nok tjenester for innbyggerne våre. Dette forutsetter mer kompetanse, investeringer i både tid og penger. I tillegg må sterkere samarbeid mellom stat og kommune til, slik at en får utviklet riktig systemer og hjelpemidler til kommunens arbeid.

Demografien og sviktende rekruttering gir utfordringer. Prioritering og omstilling kan bli helt sentralt. Stab må bidra med å planlegge for omstilling, strukturendringer og nye tjenestemodeller på tvers av sektorer, og det blir viktig å kunne se på oppgaveløsning, gjøre kompetansekartlegginger, lage attraktive karriereløp for å kunne arbeide mest mulig effektivt og tiltrekke oss/beholde riktig kompetanse.

Kommunene møter strengere krav innen blandt annet klima og miljø, beredskap og personvern; dette bidrar til at også Alvdal kommune må tenke og gjøre annerledes framover. Det må prioriteres oppgaver og ressurser i enda større grad,- kanskje kan vi ikke gjøre alle oppgaver som i dag, men heller spisse og tilpasse slik at vi gir nødvendige og mer riktig tjenester.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Viktige begivenheter

Klima, miljø og energi

Stab har gjennom året arbeidet med å nå de mål som er satt for klima og miljø, men har et potensiale for å kunne bruke mer tid og ressurser for å oppnå bedre effekt.

Oversikt over mål og tiltak:

Samarbeide med andre aktører om kampanjer og arrangementer med klima, miljø og energi som tema:

- Stab har gjennom året publisert relevant informasjon fra bl. a FIAS og andre.
- Det samarbeides tett med interkommunal innkjøpsrådgiver når det gjelder innkjøp i ulike prosjekter.

Økt kompetanse og holdningsskapende arbeid blant egne ansatte:

- Det jobbes kontinuerlig med å se på mulighetene for å handle inventar brukt. Kontorinventar gjenbrukes i stor grad.

Effektiv energibruk i egne lokaler:

- Det er skiftet endel lys i kommunehuset. Dette skal bidra til en mer effektiv energibruk. Flere er planlagt skiftet.

Legge til rette for kildesortering og ombruk:

- Det er et økt fokus i enheten på ombruk
- Alle ansatte har i løpet av 2025 fått tilgang til en digital løsning, Loopfront, for intern ombruk av inventar og utstyr. Dette betyr at møbler, kontorartikler, IT-utstyr og annet som ikke lenger er i bruk i én enhet, enkelt skal registreres og tilbys til andre enheter i kommunen, og på sikt legges ut på ekstern markedsplass. På sikt skal dette føre til mindre avfall og mer gjenbruk som gir mindre klima- og miljøbelastning. i
- Det er satt ut stasjoner for kildesortering på kommunehuset

Kommentar til status økonomi

Budsjettmidler til lønnsoppgjøret var, i likhet med tidligere år, avsatt i budsjettet til stab. Disse midlene er fordelt til de enkelte enhetene. Det samme gjelder budsjettmidler til lønn lærlinger og til sommerjobb for ungdom. Dette er hovedforklaringen til reduksjonen på 4,0 millioner kr fra opprinnelig budsjett til revidert budsjett på lønn og sosiale utgifter.

Årsberetning2025

På grunn av sykefravær i enhet kultur og næring har ressurs i stab vært leid ut til kultur i store deler av året i omlag 50 % stilling. Lønnsutgiftene er fordelt ca. 50-50 mellom stab og kultur/næring. Dette har ført til en mindretgift på lønn og sosiale utgifter for stabstjenester.

Møtegodtgjørelsen til de folkevalgte ble 300.000 kr høyere enn budsjettet. Dette skyldes dels for lav budsjettering, men også noe etterslep av utbetalinger fra tidligere år.

Kommunen kjøper administrativ tjeneste vedr. eiendomsskatt fra Tynset kommune. Denne utgiften økte til 691.000 kr for 2025. De siste årene har beløpet vært ca. 400.000 kr når man holder utgifter knyttet til retakseringen gjennomført i 2024 utenfor.

Utgiftene til kjøp av lisenser har økt betydelig fra 2024 til 2025, en økning det ikke var tatt høyde for i opprinnelig budsjett. Også i 2025 ble det brukt en del midler på lederutvikling. Utgiftene til dette er i hovedsak dekt inn av OU-midler (organisasjonsutviklings-midler) fra KS.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	10 816	15 423	11 443	11 641	-199
Refusjon lønn	-12	0	0	-3	3
Sum Lønn	10 804	15 423	11 443	11 639	-196
Drift	4 259	4 196	4 196	4 831	-635
Kjøp av produksjon	8 943	7 865	7 865	8 448	-584
Overføringer	874	534	534	1 039	-505
Finansutgifter	0	3	3	0	3
Sum Utgifter	14 076	12 598	12 598	14 318	-1 720
Brukerbetaling	-477	-230	-230	-471	241
Refusjoner	-929	-434	-434	-1 744	1 310
Overføringer	-388	-400	-400	-395	-5
Finansinntekter	-68	-37	-37	-32	-5
Sum Inntekter	-1 862	-1 101	-1 101	-2 642	1 541
Netto resultat	23 018	26 920	22 939	23 315	-376

Stab

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Stabsenheten er tillagt funksjonene budsjett/økonomiplan, regnskap, fakturering (deler av den), økonomistyring/-rapportering, lønn, personal, støttefunksjoner til enhetene, sak/arkiv, informasjon, politisk sekretær, ikt sikkerhetsarbeid, servicetorg med publikums-mottak, sentralbord og postmottak, salg/skjenkebevillinger alkohol, arkiv, oppgaver som barnehagemyndighet, gjennomføring av valg og innkjøpsansvarlig. I tillegg ligger budsjett og regnskap for politisk virksomhet, revisjon og kontroll, beredskap og kommunedirektør i "enheten" stab.

Stab- og organisasjonsleder er kommunens beredskapskoordinator.

I deler av 2025 har fagleder servicekontoret fungert som enhetsleder kultur, og har derfor ikke hatt full stilling i stab. I forbindelse med nyansettelser i rolle som økonomisjef og økonomikonsulent har det vært en "overlapp" på økonomikontoret i deler av 2025.

Årsberetning2025

	2025	2024	2023
Antall ansatte	10	9	10
Antall årsverk	9	8,40	9
Antall heltidsansatte	8	8	8
Antall deltidsansatte	2	1	2
Antall ansatte kvinner	7	7	6
Antall ansatte menn	3	2	4

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Hovedmål for stab i 2025:

Gi god og forståelig informasjon ut til innbyggere

- I 2025 har vi hatt et fokus på å styrke kommunens kommunikasjon med innbyggerne. Det er utarbeidet en handlingsplan basert på kommunens vedtatte kommunikasjonsstrategi, og denne følges opp i samarbeid med enhetene. Målet er å sikre at informasjon fra kommunen er riktig, oppdatert og lett å forstå.

Gi riktig støtte til kommunedirektør og enhetene.

- Stab har i 2025 arbeidet målrettet for å være en støttefunksjon for både kommunedirektør og enhetsledere.

Vi har:

-fulgt opp opplæringsplanen for nye ledere,

-videreført fagdager for ledere og fullført lederutviklingsprogram for ledere.

Lederutviklingsprogrammet ble finansiert av organisasjonsutviklingsmidler fra KS

Dette har bidratt til å styrke kompetansen til mer enhetlige rutiner og trygghet i lederrollen på tvers av organisasjonen.

Økt fokus på ikt sikkerhet.

- IKT-sikkerhet har vært et prioritert område i 2025. Noen av tiltakene vi gjør :

-Alle nyansatte får en epost første dagen på jobb der de får tilgang til et ikt sikkerhetskurs, med beskjed om at det må gjennomføres de første ukene i ny jobb. Ledere har oppfølgingsansvar for å se til at det blir satt av tid til dette. Det er ikke blitt prioritert å gjennomføre oppfriskningskurs for de som allerede er ansatt.

-Ikt sikkerhetsansvarlig har vært med i noen enheter for å sette fokus på sikkerhetsarbeidet.

Årsberetning2025

-Det har i løpet av 2025 blitt endring i hvem som er ikt sikkerhetsansvarlig i Alvdal kommune. Rollen er nå tildelt kommunalsjef oppvekst.

Effektivisere opplæring og vedlikehold av kompetanse.

- For å gjøre opplæring mer tilgjengelig og effektiv har vi i 2025 økt bruken av e-læring. Dette gir ansatte større fleksibilitet, bedre tilgjengelighet til kursmateriell og gjør det lettere å holde kunnskap oppdatert.

- Gi godt grunnlag for vedtak av revidert arbeidsgiverpolitikk.

- Det er i 2025 blitt laget en tiltaksplan for å følge opp vedtatt arbeidsgiverpolitikk. Mer om dette under personal og organisasjon.

Ta initiativ til gode prosesser i forbindelse med utarbeidelse av budsjett og økonomiplan.

- Budsjett har vært tema i alle enhetsledermøter i 2025, i tillegg har det vært jevnlig møtepunkter og oppfølging både på sektornivå og enhetsnivå i ulike deler av budsjettprosessen. Dette evalueres fortløpende i strategisk ledergruppe, der kommunalsjefene ivaretar sine sektorer og ansatte i økonomiavdelingen tilpasser sitt arbeid ut mot enhetene.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Skjenkebevilgninger:

Saksbehandler for skjenkebevilgninger har jobbet med å få alkoholpolitisk handlingsplan 2024-2028 ut i praksis. Det ble bl.a. avholdt flere samarbeidsmøter med Livestock gjennom året med avsluttende evalueringsmøte i september. Statsforvalteren i Innlandet og Korus Øst har avholdt en fagsamling om alkoholloven, og tilbakemeldingene fra disse tilsier at Alvdal kommune er på riktig vei. Det har ikke vært store endringer i antall skjenkesteder med fast bevilling, og det har vært jevn pågang av bevillingssøknader for enkeltanledninger.

Delegeringsreglement:

Det ble i 2025 gjennomført en revidering av Alvdal kommunes delegeringsreglement. "Politisk reglement for delegering og innstilling i Alvdal kommune" ble vedtatt av kommunestyret i februar. Det ble en teknisk endring i selve dokumentet med en todeling av innholdet. Den ene delen inneholder en overordnet gjennomgang av prinsippene for delegering og myndighet, mens den andre delen ivaretas i det digitale verktøyet "KF delegering", dette inneholder særlovsdelegering og viser detaljene.

Stortingsvalg 2025:

Stortingsvalget ble avholdt 8. og 9. september. Dette ble gjennomført etter ny valglov. Ny valglov medførte noen endringer, blandt annet i tellerutiner. For Alvdal sin del gikk organisering av valget som planlagt. Forhåndsstemmeperioden startet 11. august, men med mulighet for tidligstemming fra 1. juli. Tre valgansvarlige har jobbet med valgforberedelser i perioden januar til midten av september. Store deler av staben ble satt til å motta forhåndstemmer i perioden 10. august - 5. september, noe som førte til at ordinære arbeidsoppgaver måtte vike. Det ble innleid en vikar i en periode for å ivareta dokumentregistrering.

Sommerjobb for ungdom:

Tilsettingsprosessen ble gjennomført av ansatte på stab i samarbeid med kommunalsjef for oppvekst. 19 ungdommer var i løpet av sommeren. Det ble i tillegg til å bruke midler satt av i budsjett, søkt om støtte fra Bufdir, og disse midlene dekket lønn til flere av ungdommene. Disse enhetene tok i mot ungdommer; Solsida, HBO, kultur, kommunalteknikk, barnehagene og SFO.

Helse, miljø og sikkerhetsarbeid på enheten:

Gjennom 2025 er det gjennomført faste samarbeidsmøter med verneombud og tillitsvalgt. Stab er en enhet hvor oppgavene er tydelig fordelt, og hver og en har sine oppgaver. Dette kan være sårbart og det er derfor viktig at det finnes møteplasser for samarbeid internt på enheten. Det er gjennomført mandagsmøter (annenhver mandag) og personalmøter.

Det er gjennomført ROS analyse på HMS og vold og trusler for ansatte i stab i 2025.

Nye kontorer og møtelokaler:

Biblioteket flyttet til handelslagsbygningen, og det ble i løpet av høsten tatt i bruk nye møtelokaler og kontorer i bibliotekets tidligere lokaler.

Kommentar til status økonomi

Budsjettmidler til lønnsoppgjøret var, i likhet med tidligere år, avsatt i budsjettet til stab. Disse midlene er fordelt til de enkelte enhetene. Det samme gjelder budsjettmidler til lønn lærlinger og til sommerjobb for ungdom. Dette er hovedforklaringen til reduksjonen på 4,0 millioner kr fra opprinnelig budsjett til revidert budsjett på lønn og sosiale utgifter.

På grunn av sykefravær i enhet kultur og næring har ressurs i stab vært leid ut til kultur i store deler av året i omlag 50 % stilling. Lønnsutgiftene er fordelt ca. 50-50 mellom stab og kultur/næring. Dette har ført til en mindretgift på lønn og sosiale utgifter for stabstjenester.

Møtegodtgjørelsen til de folkevalgte ble 300.000 kr høyere enn budsjettet. Dette skyldes dels for lav budsjettering, men også noe etterslep av utbetalinger fra tidligere år.

Kommunen kjøper administrativ tjeneste vedr. eiendomsskatt fra Tynset kommune. Denne utgiften økte til 691.000 kr for 2025. De siste årene har beløpet vært ca. 400.000 kr når man holder utgifter knyttet til retakseringen gjennomført i 2024 utenfor.

Utgiftene til kjøp av lisenser har økt betydelig fra 2024 til 2025, en økning det ikke var tatt høyde for i opprinnelig budsjett. Også i 2025 ble det brukt en del midler på lederutvikling. Utgiftene til dette er i hovedsak dekt inn av OU-midler (organisasjonsutviklings-midler) fra KS.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	10 816	15 423	11 443	11 641	-199
Refusjon lønn	-12	0	0	-3	3
Sum Lønn	10 804	15 423	11 443	11 639	-196
Drift	4 259	4 196	4 196	4 831	-635
Kjøp av produksjon	8 943	7 865	7 865	8 448	-584
Overføringer	874	534	534	1 039	-505
Finansutgifter	0	3	3	0	3
Sum Utgifter	14 076	12 598	12 598	14 318	-1 720
Brukerbetaling	-477	-230	-230	-471	241
Refusjoner	-929	-434	-434	-1 744	1 310
Overføringer	-388	-400	-400	-395	-5
Finansinntekter	-68	-37	-37	-32	-5
Sum Inntekter	-1 862	-1 101	-1 101	-2 642	1 541
Netto resultat	23 018	26 920	22 939	23 315	-376

Oppvekst

Tjenesteområdebeskrivelse

Sektor oppvekst består av enhetene:

- Alvdal barnehage, Plassen
- Alvdal barnehage, Øwretun
- Alvdal barneskole
- Alvdal ungdomsskole

Enhetslederne i sektoren rapporterer til kommunalsjef oppvekst. Kommunen har en prosjektlederstilling tilknyttet kommunalsjef oppvekst i prosjektet *Systematisk identifikasjon og oppfølging av utsatte barn og unge*. Denne stillingen hadde sitt siste tilskuddsår i 2024. Det ble søkt om, og innvilget 500 000 kr til videre implementeringsarbeid i dette prosjektet inn i 2025. Prosjektet ble avsluttet i november 2025.

Sektoren har regelmessige møter i lederteamet og ulike arenaer i sektor/enhet.

Sektoren har også budsjettansvaret for kommunens utgifter til:

- Barnevernet - tjenesten er interkommunal med Tynset som vertskommune
- Pedagogisk/psykologisk-tjeneste (PPT) er interkommunal med Tynset som vertskommune
- Skoleskyss
- Refusjoner til andre kommuner for grunnskole for elever som er folkeregistret i Alvdal
- Utgifter vedrørende barnehagebarn som går i barnehage i andre kommuner
- Utgifter vedrørende skoleelever som går på skole i andre kommuner
- Utgifter knyttet til stillingen som kommunalsjef
- Alvdal kommune sin andel av midler til Tynset studie- og høgskolesenter
- Alvdal kommune sin andel av midler til Tynset opplæringscenter for forberedende opplæring for voksne

De interkommunale tjenestene PPT og barnevern rapporterer til Tynset kommune som er vertskommune.

Lederstøtte

Lederstøtte til den enkelte enhetsleder i sektor i form av veiledning og drøftinger i saker om:

- personal
- økonomi
- fag
- læringsmiljø
- barnehagemiljø

Utvikling og utfordringer for sektor mot 2040

Demografi

Den demografiske utviklingen i Norge er et gjentakende tema og det blir sett på som en av vår tids store utfordringer. I følge SSB sin regionale befolkningsframskrivning 2020 -2050 vil Alvdal ha en negativ befolkningsvekst på 11,3%.

I konkurranse med resten av kommune-Norge om å kapre tilflyttende småbarnsfamilier må kommunen gjøre seg attraktiv på noen utvalgte områder. I tillegg til ledige jobber offentlig og privat er tilgangen på et godt barnehagetilbud viktig for å sikre tilflytting. Videre vil et godt og variert oppveksttilbud være viktig for å holde på de som velger å flytte hit uten at de har noen familiær tilknytning til kommunen. I et slikt tilbud inngår utdanning/skole, men også hva som finnes av fritidsaktiviteter innen ulike sjangre. Et godt samarbeid mellom det offentlige og frivilligheten er viktig for å skape gode treffpunkt og fritidsaktiviteter for barn og unge.

Barn og unges psykiske helse

Det er en økning i antall ungdommer som gir uttrykk for opplevd dårligere psykisk helse med de ringvirkninger det har for læring og utvikling. For Alvdal kommune blir forebygging fremfor behandling et viktig utviklingsområde. Dette må ivaretas i den nye tjenesten psykisk helse barn og unge, men også på tvers av fag og sektorer. Utviklingen av barn og unges samlede helse krever en samlet innsats på tvers av fag og sektorer. Det krever også at en har et lokalsamfunn som følger med og følger opp. Det er et samlet ansvar å sikre barn og unge en god oppvekst.

I rammeplan for barnehage leser vi om livsmestring og helse:

"Barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Barnas fysiske og psykiske helse skal fremmes i barnehagen. Barnehagen skal bidra til barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelser og mobbing. Om et barn opplever krenkelser eller mobbing, må barnehagen håndtere, stoppe og følge opp dette.

Barnehagen skal være et trygt og utfordrende sted der barna kan prøve ut ulike sider ved samspill, fellesskap og vennskap. Barna skal få støtte i å mestre motgang, håndtere utfordringer og bli kjent med egne og andres følelser. Barna skal ha mulighet til ro, hvile og avslapping i løpet av barnehagedagen.

Barnehagen skal være en arena for daglig fysisk aktivitet og fremme barnas bevegelsesglede og motoriske utvikling. Måltider og matlaging i barnehagen skal gi barna et grunnlag for å utvikle matglede og sunne helsevaner.

Gjennom den daglige og nære kontakten med barne er barnehagen i en sentral posisjon til å kunne observere og motta informasjon om barnas omsorgs- og livssituasjon. Personalet skal ha et bevisst forhold til at barn kan være utsatt for omsorgssvikt, vold og seksuelle overgrep, og vite hvordan dette kan forebygges og oppdages. Personalet skal kjenne til opplysningsplikten til barnevernet, jf. barnehageloven § 46." (www.udir.no)

Alle barn i Alvdal har fra ca 2 års alder tilbud om barnehageplass. Som det fremkommer i rammeplanen til barnehagen blir barnehagen en vesentlig aktør i å danne et godt grunnlag for barnas mulighet om å nå målet om å utvikle god psykisk og fysisk helse. Barnehage er også viktig for å motvirke utenforskap av både barn og voksne.

I overordnet del - verdier og prinsipper for grunnopplæringen leser vi:

"Folkehelse og livsmestring som tverrfaglig tema i skolen skal gi elevene kompetanse som fremmer god psykisk og fysisk helse, og som gir muligheter til å ta ansvarlige livsvalg. I barne- og ungdomsårene er utvikling av et positivt selvbilde og en trygg identitet særlig avgjørende.

Et samfunn som legger til rette for gode helsevalg hos den enkelte, har stor betydning for folkehelsen. Livsmestring dreier seg om å kunne forstå og å kunne påvirke faktorer som har betydning for mestring av eget liv. Temaet skal bidra til at elevene lærer å håndtere medgang og motgang, og personlige og praktiske utfordringer på en best mulig måte.

Aktuelle områder innenfor temaet er fysisk og psykisk helse, levevaner, seksualitet og kjønn, rusmidler, mediebruk, og forbruk og personlig økonomi. Verdivalg og betydningen av mening i livet, mellommenneskelige relasjoner, å kunne sette grenser og respektere andres, og å kunne håndtere tanker, følelser og relasjoner hører også hjemme under dette temaet." (www.udir.no)

Problemløsning som fører til nederlag og seiere i et trygt miljø er vesentlig for å kunne utvikle mulighetene til å håndtere medgang og motgang på en konstruktiv måte. En viktig del av de voksnes rolle i barnehager og skoler er å gi den nødvendige tryggheten som trengs for å kunne utfordre det enkelte individet til å utvikle seg videre. Uten motbør blir det lite fremgang, og det er et vesentlig element i både barnehage og skole at barn og elever skal få bryne seg, innenfor rimelighetens grenser.

I barnehagen er det å jobbe etter målene i rammeplanen med på å underbygge barnets utvikling. Fagplanene i skolen er ment å stimulere til utvikling og vekst hos det enkelte individet.

Læring

Livsmestring som tverrfaglig tema har fått stort fokus de siste årene, og det med rette. Allikevel er det viktig å balansere intensjonen med det tverrfaglige temaet opp mot formålsparagrafen i opplæringsloven, §1-3:

"Opplæringa skal, i samarbeid og forståing med heimen, opne dører mot verda og framtida og gi elevene og dei som har læretid i bedrift, historisk og kulturell innsikt og forankring.

Opplæringa skal byggje på grunnleggjande verdiar i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, åndsfridom, nestekjærleik, tilgiving, likeverd og solidaritet, verdier som også kjem til uttrykk i ulike religionar og livssyn, og som er forankra i menneskerettane.

Opplæringa skal utvide kjennskapen til og forståinga av den nasjonale kulturarven og den felles internasjonale kulturtradisjonen.

Opplæringa skal gi innsikt i kulturelt mangfald og vise respekt for den enkelte si overtyding. Ho skal fremje demokrati, likestilling og vitskapeleg tenkjemåte.

Elevane og dei som har læretid i bedrift, skal utvikle kunnskap, dugleik og haldningar som gjer at dei kan meistre livet sitt og delta i arbeid og fellesskap i samfunnet. Dei skal få utfalde skaparglede, engasjement og utforskartrøng.

Elevane og dei som har læretid i bedrift, skal klare å tenkje kritisk og handle etisk og miljøbevisst. Dei skal ha medansvar og rett til medverknad.

Elevane og dei som har læretid i bedrift, skal møtast med tillit, respekt og krav og få utfordringar som fremjar danning og lærelyst. Alle former for Diskriminering skal motarbeidast."(www.udir.no)

Elevene skal i skolen få utvidet sine perspektiv på en rekke områder, ikke bare innen livsmestrings-temaet. Derfor er det vesentlig at samhandlingen er god og effektiv på tvers av fag og sektorer, og i samarbeid og forståing med heimen, slik at alle overordnede tema innfris. Opplæringsløpet fordelt på de ulike fagene er også omfattende, og er en vesentlig arena for mestring og utvikling hos den enkelte eleven. En viktig bestanddel i livsmestring er å kunne mestre ulike teoretiske og praktiske fag.

For å dekke opp de føringer som foreligger i lovverket knyttet til skole krever det at ulike profesjoner med komplementære/utfyllende roller bidrar inn i skolehverdagen.

Rekruttering

Det er allerede et problem å rekruttere arbeidstakere med riktig kompetanse. Tidligere var det godt med søkere når en lyste ut hele faste stillinger i sektoren, men bare i løpet av et par år har dette bildet endret seg. Dette må løses med en mer aktiv og spisset rekrutteringsstrategi. Positiv fremsnakking av egen kommune er et enkelt grep for kommunens omdømme. Både for å skaffe kommunen tilflyttere, men også fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. Her må administrasjon og politikere dra lasset sammen. Visjonen "Sammen for Alvdal" gjelder også i denne sammenheng.

Kostnadsvekst

En ser innenfor spesielt grunnskole en vekst knyttet til lønnskostnader. Dette henger sammen med at lærerutdanningen nå er på master-nivå og at forholdsvis unge arbeidstakere får godskrevet mye arbeidserfaring og kommer inn på høyere ansiennitetsnivå nå enn tidligere. Dette gir en høy startlønn. Det er bra at en ser god lønnsutvikling i sektoren, samtidig gir dette utfordringer når rammene strammes inn i tråd med den demografiske utviklingen i kommunen.

Økonomi

Sektoren lander så og si innenfor budsjettammen i 2025. Det viser god økonomistyring, samtidig må det være et fortsatt høyt fokus på løpende driftskostnader. Alvdal kommune gjør og skal gjøre flere

større investeringer i tiden fremover som vil påvirke rammene for drift. I tillegg til de demografiske endringene i samfunnet for øvrig, er dette med på å gi strammere rammer til sektoren.

Den enkelte enhet beskriver eventuelle vesentlige avvik.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Det har også i 2025 vært ekstra fokus på arbeid med implementeringen av:

- Strategisk plan Tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats for barn, unge og familier i Rendalen/Folldal/Tynset/Alvdal/Tolga kommune. Herunder:
 - BTI-modell (bedre tverrfaglig innsats)
 - TST (tverrfaglig samhandlingsteam)
 - Foreldreveiledningskurs

Det er en egen arbeidsgruppe som jobber i fellesskap om implementeringen av den strategiske planen for tverrfaglig samarbeid. Denne arbeidsgruppen er sammensatt av representanter fra Folldal, Alvdal, Rendalen, Tolga og Tynset (FARTT-kommunene). Kommunalsjef oppvekst er Alvdal kommune sin representant i denne arbeidsgruppen. Kommunedirektørene i FARTT-kommunene er styringsgruppe.

BTI-modellen: 2024 var det siste året med tilskuddsmidler fra BUFDIR til finansiering av prosjektlederstillingen som var tilknyttet dette prosjektet. Det ble søkt på midler for videre arbeid med implementering av modellen i 2025 på kr 500 000. Dette fikk Alvdal kommune innvilget og prosjektlederstillingen var med inn i 2025. Så langt har prosjektet fått utviklet en modell som er tilgjengelig på kommunens hjemmeside. Tilbakemeldingen fra BUFDIR på prosjektet etter to år var: "BUFDIR godkjenner også kommunens modell, og vi vurderer at særlig modellens kommunenivå fremstår som gjennomtenkt og godt innarbeidet. Når det gjelder enhets- og individnivå, vil vi oppfordre kommunen til å videreutvikle disse." BTI-modellen består av samhandlingsmodellen på kommunenivå, enhetsnivå og individnivå og en handlingsveileder. Målet er å forebygge, oppdage og sette inn riktig tiltak til barn, unge og familier som det er knyttet en uro til. Første steg i dette arbeidet er å ta tak hvis en har fått en uro.

TST (tverrfaglig samhandlingsteam): Disse teamene har kommet godt i gang. Alvdal kommune har ett felles TST for barnehage og ett felles TST for skolene. Erfaringer så langt er at dette teamet har potensiale til å løse saker som fremstår komplekse og omfattende. Det er høyt fokus på at barn og foreldre/foresatte som har behov inkluderes på et tidlig stadium i disse teamene. Arbeidsgruppen følger opp dette for regionen, med støtte fra KS-konsulent.

Foreldreveiledningskurs: I 2024 ble de ansatte på helsestasjonen sertifisert i veiledningsprogrammet COS-P (circle of security - parenting). Dette er et veiledningsprogram for alle foreldre med barn i alderen 4 måneder til 6 år. Det er igangsatt tilbud ved helsestasjonen og dette tilbudet ble utvidet i 2025. Alvdal kommune mottar tilskuddsmidler fra BUFDIR på dette området også.

Læringsmiljø skoler

Arbeid med læringsmiljø i skolene har også hatt høyt fokus i 2025. For å kunne kartlegge bedre og følge opp konkrete saker har Alvdal kommune tatt i bruk det digitale kartleggingsverktøyet Klassetrivsel. Elevundersøkelsen gir en indikasjon på hvordan elevene på trinnene har det, men det krever mer inngående kartlegging for å avdekke hvem det faktisk gjelder. Dette for at skolene skal kunne innfri kravene i Opplæringsloven § 12. Samtidig som skolene skal håndtere aktuelle saker knyttet til trygt og

godt skolemiljø, jobbes det hele tiden i et forebyggende perspektiv. Det er utarbeidet en ny plan for et trygt og godt skolemiljø som gjelder for hele grunnskoleløpet.

Bosetting av flyktninger

Fokuset for sektoren på dette området er å gi adekvat språkopplæring for å danne et godt grunnlag for videre opplæring og god integrering i lokalsamfunnet.

Antallet barn i barnehager og elever i skolen med fremmedspråklig bakgrunn har gått ned i 2025. Dette i tråd med færre bosettinger i kommunen.

Forvaltningsrevisjon

Det ble på bestilling fra kontrollutvalget gjennomført en forvaltningsrevisjon i sektoren. Psykososialt barnehage- og skolemiljø, ansattes arbeidsmiljø og avvikspraksis. Revisjonsrapporten ble ikke ferdigstilt i 2025, men innsamling av data ble gjennomført i 2025. Kommunestyret vil bli forelagt rapporten første tertial 2026.

Kompetanseutvikling

Alvdal kommune deltar i det regionale kompetansenettverket for Nord-Østerdalen. Dette nettverket dekker opp tre ulike kompetanseordninger innen kollektiv kompetanseutvikling. DEKOMP (desentralisert kompetanseutvikling, barnehager), REKOM (regional kompetanseutvikling, grunnskoler) og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Gjennom denne ordningen tilkommer det Alvdal kommune midler til bruk for kjøp av kompetansepakker/kompetanseutvikling. Dette er kompetanseutviklingstiltak som hovedsaklig treffer alle ansatte. Alvdal kommune har fått tilskudd til enkeltansatte som tar barnehagelærerutdanning. I tillegg mottar Alvdal kommune tilskudd gjennom UDIR sin ordning KFK (kompetanse for kvalitet, fases ut i 2025). Alle disse ordningene vil fra 2026 endres.

Viktige begivenheter

I tråd med investeringsbudsjett er det iverksatt/gjennomført:

- Bygging av nytt barnehagebygg for to barnehageavdelinger og administrasjonsfløy i Alvdal barnehage Øwretun, skal være ferdig i 2026.
- Utbedring av "gamle" tannklinikken på Grindegga ble igangsatt. Dette blir nye lokaler som disponeres av Alvdal ungdomsskole, ferdig i 2026.
- Det er gjennomført utskifting av vinduer og etterisolering av vegger på ungdomsskolen.

Klima, miljø og energi

Sektorens og enhetenes oppfølging av tiltak i handlingsprogrammet til Kommunedelplan for klima og ener beskrives samlet for sektoren her:

Tiltak	Resultat/mål	Eksterne interessenter	Ansvar	Frist	Status
--------	--------------	------------------------	--------	-------	--------

Årsberetning2025

<p>9.1 Gjennomfør elevprosjekter med klima, energi og bærekraft som tema ihht læreplan</p>	<p>Omtale i kommunens informasjonsmateriell. (Kan gjengis i årsmelding i Framsikt)</p>		<p>Enhetsleder e skole</p>	<p>Fortløpende, med en status etter hver termin.</p>	<p>Arbeid med dette temaet finner man igjen i rammeplan for barnehage og i flere læreplaner i skolen. Jobbes med årlig.</p>
<p>9.2 Gjennomfør holdningskampanje om energibruk for brukere av bygg, med egnet veiledningsmateriell /merking</p>	<p>Økt kunnskap, endret atferd</p>		<p>Enhetsleder e</p>	<p>Fortløpende gjennom året, med stopp-punkt fire ganger i året</p>	<p>ENØK er tema i barnehage og skole, men det foreligger ingen konkrete opplegg per dags dato. Litt uklart hva som menes her.</p>
<p>9.3 Utarbeide retningslinjer for klimasmarte og bærekraftige menyer og redusert matsvinn i barnehager og andre steder der det serveres mat</p>	<p>Menyveileder</p>		<p>Enhetsleder e barnehage SFO</p>		<p>Ikke utført per dags dato.</p>
<p>9.4 Innføre bilfrie soner rundt skoler, med attraktiv sykkelparkering</p>	<p>Redusert bruk av privatbiler</p>		<p>Enhetsleder e skole og enhetsleder kommunalteknikk</p>		<p>Jobbe med trafikkavviklingen rundt barneskolen. Ikke så aktuelt å utvikle attraktiv sykkelparkering.</p>

Årsberetning2025

9.5 Kartlegge egne innkjøp, og identifiser innkjøp med høyest klimapåvirkning		ABAKUS	Enhetsledere, sammen med ABAKUS		Miljøkrav inngår i alle anskaffelser.
9.6 Still krav til klimagassutslipp fra produksjon og transport ved kjøp av varer og tjenester	Intern innkjøpsveileder, anbudsdokumenter	ABAKUS	Kommunalsjef, enhetsledere		Delvis utført
9.7 Bidra til utforming av klimakrav i fellesanbud	Anbudsdokumenter	ABAKUS	Kommunalsjef, enhetsledere		ABAKUS AS bistår ved behov.
9.8 Inkluder klimarisiko i risikovurderinger og beredskapsplaner		Beredskapskoordinator	Kommunalsjef, enhetsledere	Sammen med helhetlig ROS og beredskapsplan	Ikke utført.
9.9 Innfør kildesortering av husholdningslignende avfall i skoler og barnehager	Avfallsstatistikk	FIAS Proff	Enhetsledere		Utført og gjennomført i mange år allerede.
9.10 Vurder gjenbruk av møbler og annet utstyr før anskaffelse			Enhetsledere		Loopfront (en ombruksplattform) er tatt i bruk.
9.11 Inkluder klimatiltak i årsplan og budsjett, for rapportering og oppfølging	Klimabudsjett		Kommunalsjef		Rapporteres i årsberetningen.

Kommentar til status økonomi

Regnskapet for 2025 viser en samlet netto utgift for sektoren på 78,0 mill. kr og en justert budsjetttramme på 77,8 mill. kr. Dette gir et merforbruk på 0,2 mill. kr for sektoren. Opprinnelig budsjetttramme for sektoren var 75,6 mill. kr.

og rammen ble justert gjennom året, blant annet som følge av lønnsoppgjør og øvrige driftjusteringer.

Avviket mellom revidert budsjett og regnskap er slik:

- Mindreforbruk
 - Øwretun barnehage, 427.000 kr

Årsberetning2025

- Kommunalsjef oppvekst, 297.000 kr
- Merforbruk
 - Plassen barnehage, 237.000 kr
 - Alvdal barneskole, 609.000 kr
 - Alvdal ungdomsskole, 75.000 kr

Mer-/ mindreforbruket er kommentert nærmere under den enkelte enhet.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	68 718	67 671	73 338	76 115	-2 777
Refusjon lønn	-3 989	-1 338	-5 188	-5 457	270
Sum Lønn	64 729	66 333	68 150	70 658	-2 507
Drift	6 417	6 667	6 667	6 539	128
Kjøp av produksjon	10 179	9 126	9 126	9 185	-59
Overføringer	1 378	601	601	1 320	-719
Finansutgifter	1 476	0	0	63	-63
Sum Utgifter	19 450	16 394	16 394	17 107	-713
Brukerbetaling	-4 260	-3 309	-2 912	-3 140	228
Refusjoner	-6 533	-3 309	-3 309	-5 935	2 625
Overføringer	-18	0	0	0	0
Finansinntekter	-537	-500	-500	-670	170
Sum Inntekter	-11 348	-7 118	-6 721	-9 745	3 023
Netto resultat	72 831	75 609	77 823	78 020	-197

Alvdal barnehage Plassen

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Barnehagelovens § 1 er grunnleggende med hensyn til tjenestene som kommunen skal yte overfor barna: «Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene. Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger. Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.» Ved tildeling av plasser er det samordnet opptak for Plassen og Øwretun. Plassen barnehage har 5 avdelinger, 2 avdelinger for småbarn og 3 avdelinger for de 3 eldste årskullene. Åpningstiden er kl. 6.45 – 16.30 fra mandag til fredag hele året.

Tallene i tabellen er et veid gjennomsnitt gjennom året.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	23	21	20

Årsberetning2025

	2025	2024	2023
Antall årsverk	19*	18*	18
Språkpedagog	0,3*	0,4*	0,4*
Antall heltidsansatte	13	12	12
Antall deltidsansatte	10	9	8
Antall ansatte kvinner	20	18	18
Antall ansatte menn	3	3	2

I disse tallene er 1 årsverk enhetsleder medregnet.

* Språkpedagogen har en 100% stilling, som har vært fordelt på Øwretun og Plassen, med bakgrunn i antall flerspråklige barn i de to barnehagene.

Fra høsten 2025 og ut kalenderåret hadde vi en styrket grunnbemanning med 0,5 årsverk jmf. vedtak i sak 45/25 i kommunestyret. Dette halve årsverket er ikke medregnet i disse tallene.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Antall barn i barnehagene

Den første kolonnen viser antall barn som ble lagt til grunn for opprinnelig budsjett 2025 inkl nye barn med oppstart på nyåret. Den andre kolonnen viser antall barn pr. mai 2025, mens den tredje kolonnen viser antall barn pr. september 2025. Mellom høst 2024 og mai 2025 er det hovedopptak som gjelder barnehageåret 2025/2026, mens det gjennom hele året foretas supplerende/løpende opptak.

	Budsjett 2025	Øk. rapp. i mai 2025	Øk.rapp. i sept 2025
Plassen barnehage, 1-2 år	29	30	19
Plassen barnehage, 3-5 år	39	39	38
Plassen barnehage, totalt	68	69	57
Øwretun barnehage, 1-2 år	14	20	18
Øwretun barnehage, 3-5 år	34	36	32
Øwretun barnehage, totalt	48	56	50
Begge barnehagene, 1-2 år	43	50	37
Begge barnehagene, 3-5 år	73	75	70
Begge barnehagene, totalt	116	125	107

Fordelt på antall dager pr uke:

Årsberetning2025

	4 dager pr 01.01.25	5 dager pr 01.01.25	4 dager pr 31.12.25	5 dager pr 31.12.25	Totalt pr 01.01.	Totalt pr 31.12.
Plassen barnehage, 1-2 år	7	19	2	21	26	23
Plassen barnehage, 3-5 år	5	34	4	34	39	38
Plassen barnehage, totalt	14	53	6	55	65	61
Øwretun barnehage, 1-2 år	5	12	2	15	17	17
Øwretun barnehage, 3-5 år	3	33	3	29	36	32
Øwretun barnehage, total	8	45	5	44	53	49
Begge barnehagene, 1-2 år	12	31	4	36	43	40
Begge barnehagene, 3-5 år	8	67	7	63	75	70
Begge barnehagene, totalt	22	98	11	99	118	110

Behovet for bemanning i barnehagene avhenger av antall barn, antall dager pr. uke for det enkelte barn og de kravene som staten stiller i forhold til bemanning. En ser en utvikling på størrelser på plasser. Flere og flere velger full plass i barnehagen. Barnehagen har et noe større barneantall på våren enn høsten. Dette henger sammen med at nye barn begynner utover høsten og på nyåret etter hvert som de fyller ett år. De fleste barn i Plassen barnehage har nå femdagers plass.

Supplerende opptak:

Alvdal kommune har supplerende opptak gjennom hele året. Hva det betyr i praksis varierer fra kommune til kommune. Alvdal kommune har definert supplerende opptak som at brukerne kan søke om å endre sin størrelse på plass utenom hovedopptak, og det tilbys barnehageplass til nye søkere gjennom hele året ved ledig kapasitet.

Barnehagen har i løpet av 2025 imøtekommet alle søknader om ny barnehageplass, og ved eventuelle endringer på eksisterende plass innen rimelig tid.

Bemanning:

Begge barnehagene har hatt utfordringer med å ansatte personer med riktig kompetanse. Det har vært lav søkermasse på våre utlyste stillinger, spesielt underveis i året.

Barnehagen har hatt ansatte på dispensasjon fra utdanningskravet på grunn av mangel på kvalifiserte søkere til pedagogstillingene. I tillegg har flere av pedagogene vært ute i permisjon, slik at behovet for pedagogisk bemanning har vært større enn normalen grunnet dette.

Barnehagen har en språkpedagog som har vært fordelt mellom Plassen og Øwretun. Arbeidet retter seg primært mot minoritetsspråklige barn, og er noe Alvdal barnehage ser god nytte av.

Det har ikke alltid blitt satt inn vikar ved dagsfravær, da det ikke har vært tilgjengelige vikarer. Bemanning over norm tilsier også at det ikke automatisk settes inn vikar ettersom den økte bemanningen skal dekke opp for slikt fravær. Her har vi større buffer på høst enn på våren. Sykdom i personalet henger ofte sammen med sykdom blant barna, og fører til mindre barnegrupper. Ved stort og langvarig fravær har det vært utfordrende å skaffe vikarer. Det har vært nødvendig å tidvis bruke vikarer både for å oppfylle bemanningsnormen, men ikke minst av hensyn til barna og de øvrige ansatte. Sykefraværet har holdt seg stabilt og ligger på samme nivå som i 2024.

Lokaler og uteområde:

Barnehagen har store arealer å bruke både ute og inne. Det er behov for å oppgradere uteområdet i form av nye lekeapparater og vedlikehold av eksisterende. Inne har barnehagen valgt å benytte alle egnede rom grunnet størrelsen på barnegruppene. Barnehagen vurderer hele tiden hva som er de beste løsningene for utnyttelse av rom og plass både for ansatte og barn. I vedtaket om fremtidig barnehagestruktur skal det gjennomføres en kartlegging av arealbehovet i Plassen.

Brukerbetaling/egenandeler:

I Plassen er det en liten andel minoritetsspråklige barn. I 2025 har barnehagen 2 barn med minoritetsspråklig bakgrunn på vår og 1 barn på høst.

I Plassen var det få familier som hadde rett til redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid, jmf. moderasjonsordninger for familier med lav inntekt. Foreldre skal ikke betale mer enn 6 % av husholdningens samlede inntekt.

Fra 01.08.2025 ble maksprisen for en barnehageplass redusert til 700 kr pr. mnd. I tillegg er det en del familier med flere barn i barnehagen som også fører til redusert inntekt grunnet søskenmoderasjon. Barn nummer 2 gir 30% og barn nummer 3 gir 100% reduksjon i pris. De fleste barn i Plassen barnehage har nå 5-dagers plass.

Tilsyn:

Det har ikke blitt gjennomført stedlig tilsyn i 2025.

Det ble høsten 2025 gjennomført en forvaltningsrevisjon på bestilling fra kontrollutvalget. Teamet var psykososialt barnehage- og skolemiljø, ansattes arbeidsmiljø og avvikspraksis. Resultatet fra forvaltningsrevisjonen vil bli forelagt kommunestyret i første tertial 2026.

Måloppnåelse og fokus i 2025

- Arbeid med kompetansepakke "inkluderende barnehagemiljø fritt for krenkelser" og friluftsliv.
- Arbeid med kompetansepakke pedagogisk ledelse, for pedagoger.
- Strategisk plan for tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats "Sammen for rett hjelp til rett tid, der du er"
- Samarbeid med kulturskolen med musikkamling annen hver uke.
- Varmmat i barnehagen - ett samarbeidsprosjekt med kjøkkenet på Solsida hvor de leverer varmmat til lunsj to dager per uke, med unntak i ferier.
- Rekruttering av barnehagelærere og videreutdanning.

Oppfølging og status:

- I samarbeid med Universitetet Innlandet og SePu (Senter for praksisrettet utdanningsforskning) videreførte barnehagen i 2024/2025 arbeidet med kompetansepakken "inkluderende barnehagemiljø fritt for krenkelsler". For barnehageåret 2025/2026 er teamet "friluftsliv", med bistand fra de samme aktørene. Dette er et tiltak som er rettet mot alle ansatte. I 2025 har vi også videreført arbeidet med kompetanseutvikling rettet mot pedagogene, "pedagogisk ledelse".
- Barnehagen har jobbet for å implementere den strategiske planen for tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats, for å sikre at barn og familier får riktig hjelp på et tidlig tidspunkt. I samsvar med planen er det etablert TST - tverrfaglig samhandlingsteam i barnehagene. I dette teamet sitter representanter fra barnehagene, PPT, barnevern, helsesykepleier og psykisk helse barn og unge. Her drøftes både individualsaker med samtykke, anonyme saker og systemsaker.
- Siden høsten 2023 har barnehagen hatt et samarbeid med kulturskolen, der en kulturskolelærer kommer i barnehagen og har en musikkksamling sammen med barna og de ansatte, annenhver uke. Dette er et tiltak for å øke bruken av musikk i hverdagen, og for at de ansatte skal kunne bygge opp egen kompetanse rundt musikk.
- Tiltaket med varmmat i barnehagen, som opprinnelig ble finansiert med midler fra tillitreformene, har blitt videreført også i 2025. Barnehagen kjøper varmmat til lunsj to dager i uka. Kjøkkenet på Solsida har satt sammen et sunt og næringsrikt måltid, og aktivitetssenteret har kjørt maten ut til barnehagene. Målet var å frigjøre mer tid til barna og for å sikre at pedagogene får tatt ut plantiden sin. I tillegg har dette bidratt til økt oppdragsmengde for kommunens institusjonskjøkken. Det er også et eksempel på å utnytte kommunens sammensatte tilgang på kompetanse. De som er best på ernæring bistår med å sikre gode måltid til den oppvoksende generasjon, mens pedagogene og øvrige ansatte i barnehagene kan bruke tiden sammen med barna.
- Barnehagen har behov for større andel barnehagelærere og har lagt til rette for at ansatte som ønsker å ta utdanning innen fagfeltet, har fått tilrettelagt dette kombinert med arbeid. Barnehagen har ansatte som både tar utdanning som barnehagelærer og videreutdanning innen feltet.
- Barnehagen har i perioden hatt ansatte på dispensasjon fra utdanningskravet som følge av mangel på kvalifiserte søkere til pedagogiske stillinger. For å sikre kvaliteten i det pedagogiske arbeidet har det vært et særlig fokus på veiledning, faglig oppfølging og styrking av kompetansen innad i pedagogteamet. Dette har bidratt til å opprettholde en stabil og målrettet pedagogisk praksis gjennom året.

Kommentar til status økonomi

Enheten fikk gjennom året økt sin budsjetttramme med kr 583.000. Økningen fordeler seg på sommerjobb for ungdom, lønn lærlinger, økte lønnskostnader (inkl pensjon og sosiale utgifter) som følge av lønnsoppgjøret, en økning i stillingsressurs og kompensasjon for redusert foreldrebetaling.

Ved årsslutt viser regnskapet til enheten en merutgift på kr 237.000 sammenlignet med justert budsjett. Lønn og sosiale utgifter med fratrukk av refusjoner fra NAV ble nesten 500.000 kr høyere enn revidert budsjett. Omlag halvparten av dette er dekt inn av refusjoner fra staten. Foreldrebetalingen for plass i barnehagen og for mat ble omtrent som budsjettet.

Regnskap

Beløp i 1000

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	12 944	13 438	14 337	14 761	-424
Refusjon lønn	-1 277	-753	-1 253	-1 199	-54
Sum Lønn	11 667	12 685	13 084	13 562	-478
Drift	824	866	866	865	1
Overføringer	239	193	193	198	-5
Finansutgifter	93	0	0	23	-23
Sum Utgifter	1 156	1 059	1 059	1 086	-27
Brukerbetaling	-1 954	-1 405	-1 221	-1 184	-37
Refusjoner	-418	-100	-100	-399	299
Finansinntekter	0	0	0	-5	5
Sum Inntekter	-2 372	-1 505	-1 321	-1 589	268
Netto resultat	10 452	12 240	12 822	13 060	-238

Alvdal barnehage Øwretun

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Barnehagelovens § 1 er grunnleggende med hensyn til tjenestene som kommunen skal yte overfor barna: «Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene. Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger. Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering.»

Ved tildeling av plasser er det samordnet opptak for Plassen og Øwretun. Øwretun barnehage har 4 avdelinger, 2 avdelinger for småbarn og 2 avdelinger for de 3 eldste årskullene. Åpningstiden er kl. 7.00 – 16.45 fra mandag til fredag hele året.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	16	15	16
Antall årsverk	15,1	14	14,
Språkpedagog	0,7	0,6	0,6
Antall heltidsansatte	11	13	11
Antall deltidsansatte	6	3	6
Antall ansatte kvinner	16	16	16
Antall ansatte menn	1	0	1

I disse tallene er 1 årsverk enhetsleder medregnet. Språkpedagogen har en 100% stilling, som har vært fordelt på Øwretun og Plassen, med bakgrunn i antall flerspråklige barn i de to barnehagene. Fra høsten

Årsberetning2025

2025 og ut kalenderåret hadde vi en styrket grunnbemanning med 0,5 årsverk jmf. vedtak i sak 45/25 i kommunestyret. Dette halve årsverket er ikke medregnet i disse tallene.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Antall barn i barnehagene

Den første kolonnen viser antall barn som ble lagt til grunn for opprinnelig budsjett 2025. Den andre kolonnen viser antall barn pr. mai 2025, mens den tredje kolonnen viser antall barn pr. september 2025. Mellom høst 2024 når budsjettet legges, og mai 2025 er det hovedopptak som gjelder barnehageåret 2025/2026, i tillegg til at det gjennom hele året foretas supplerende opptak.

	Budsjett 2025	Øk. rapp. i mai 2025	Øk.rapp. i sept 2025
Plassen barnehage, 1-2 år	29	30	19
Plassen barnehage, 3-5 år	39	39	38
Plassen barnehage, totalt	68	69	57
Øwretun barnehage, 1-2 år	14	20	18
Øwretun barnehage, 3-5 år	34	36	32
Øwretun barnehage, totalt	48	56	50
Begge barnehagene, 1-2 år	43	50	37
Begge barnehagene, 3-5 år	73	75	70
Begge barnehagene, totalt	116	125	107

Fordelt på antall dager pr uke:

	4 dager pr 01.01.25	5 dager pr 01.01.25	4 dager pr 31.12.25	5 dager pr 31.12.25	Totalt pr 01.01.25	Totalt pr 31.12.25
Plassen barnehage, 1-2 år	7	19	2	21	26	23
Plassen barnehage, 3-5 år	5	34	4	34	39	38
Plassen barnehage, totalt	14	53	6	55	65	61
Øwretun barnehage, 1-2 år	5	12	2	15	17	17
Øwretun barnehage, 3-5 år	3	33	3	29	36	32

Årsberetning2025

Øwretun barnehage, totalt	8	45	5	44	53	49
Begge barnehagene, 1-2 år	12	31	4	36	43	40
Begge barnehagene, 3-5 år	8	67	7	63	75	70
Begge barnehagene, totalt	22	98	11	99	118	110

Behovet for bemanning i barnehagene avhenger av antall barn, antall dager pr. uke for det enkelte barn og de kravene som staten stiller til bemanning. Barnehagen ser en utvikling der flere og flere velger full plass.

Supplerende/løpende opptak:

Alvdal kommune har supplerende opptak gjennom hele året. Hva det i praksis betyr, varierer fra kommune til kommune. Alvdal kommune har definert supplerende opptak som at brukerne kan søke om endring av størrelse på plass utenom hovedopptak, og det tilbys barnehageplass til nye søkere gjennom hele året ved ledig kapasitet. Barnehagen har i løpet av 2025 imøtekommet alle søknader om ny barnehageplass, og eventuelle endringer på eksisterende plass, innenfor rimelig tid.

Bemanning:

Begge barnehagene har hatt utfordringer med å ansette personer med riktig kompetanse. Det har vært lav søkermasse på utlysninger, spesielt underveis i året. Barnehagen har hatt ansatte på dispensasjon fra utdanningskravet, på grunn av mangel på kvalifiserte søkere på pedagogstillinger. Ved stort og langvarig fravær har det vært utfordrende å skaffe vikarer. Det har vært nødvendig å tidvis bruke vikarer, både for å oppfylle bemanningsnormen, men ikke minst av hensyn til barna og de øvrige ansatte på jobb. Grunnbemanning over norm tilsier også at det ikke automatisk settes inn vikar ettersom den økte bemanningen skal dekke opp for slikt fravær. Her har barnehagen en større buffer på høst enn på våren. Barnehagen har en språkpedagog, som fordeler sin ressurs på Plassen og Øwretun Barnehage. Arbeidet retter seg primært mot flerspråklige barn, og er noe barnehagen ser god nytte av.

Lokaler og uteområde:

Øwretun Barnehage består av to bygninger. Småbarnsavdelingene i det nyeste bygget, og storbarnsavdelingene har hatt tilhold i gamlebygget. Bygget som huser småbarn er av relativ ny dato, og fungerer godt. Fra høsten 2025 flyttet storbarnsavdelingene i midlertidige lokaler i det gamle samfunnshuset på Grindegga. Gamlebygget ble revet, og ny barnehage er forventet å stå klar innen utgangen av 2026. Dette gleder vi oss veldig til!

Tilsyn:

Det er ikke gjennomført stedlig tilsyn i Øwretun Barnehage i 2025.

Det ble høsten 2025 gjennomført en forvaltningsrevisjon på bestilling fra kontrollutvalget. Temaet var psykososialt barnehage- og skolemiljø, ansattes arbeidsmiljø og avvikspraksis. Resultatet fra forvaltningsrevisjonen vil bli forelagt kommunestyret i første tertial 2026.

Brukerbetaling/egenandel:

I Øwretun er det en høy andel flerspråklige barn. Per 31.12.25 har 14 av 53 barn flerspråklig bakgrunn. I Øwretun er det flere familier som har rett til redusert foreldrebetaling og gratis kjernetid, jmf. Moderasjonsordninger for familier med lav inntekt. Det er flere familier som har mer enn 1 barn i barnehagen, noe som utløser søskenmoderasjon på 30% for barn nummer 2, og gratis plass for barn nummer 3. Fra 01.08.2025 ble maksprisen for barnehageplass redusert til 700,- per mnd. Det tilbys nå kun 4- og 5-dagers plass i barnehagene. De fleste barn i Øwretun har nå 5-dagers plass.

Måloppnåelse og fokus i 2025

- Kompetanseutvikling for alle ansatte - "Flerkulturelt mangfold"
- Kompetanseutvikling for pedagoger - "Pedagogisk ledelse"
- Nytt barnehagebygg
- Strategisk plan for tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats "Sammen for rett hjelp til rett tid, der du er"
- Samarbeid med kulturskolen
- Varmmat i barnehagen, et samarbeidsprosjekt med kjøkkenet på Solsida.
- Rekruttering av barnehagelærere
- Videreutdanning for barnehagelærere.

Oppfølging og status:

- I samarbeid med Universitetet Innlandet og SePu (Senter for praksisrettet utdanningsforskning) videreførte barnehagen i 2024/2025 arbeidet med kompetansepakken "inkluderende barnehagemiljø fritt for krenkelser". For barnehageåret 2025/2026 er teamet "flerkulturelt mangfold", med bistand fra de samme aktørene. Dette er et tiltak som er rettet mot alle ansatte. I 2025 har vi også videreført arbeidet med kompetanseutvikling rettet mot pedagogene, "pedagogisk ledelse".
- I september 2024 hadde kommunestyret saken om fremtidig barnehagestruktur til behandling. Punkt 2 i vedtaket sa at det eldste bygget i Øwretun skulle rives, og det skal bygges nytt på eksisterende tomt. 2 storbarnsavdelinger samt administrasjonsdel, med mulighet for utvidelse. Gamlebygget er nå revet, og storbarnsavdelingene har tilhold i midlertidige lokaler i det gamle samfunnshuset på Grindegga. Med mindre tilpasninger er dette et lokale som fungerer tilfredsstillende i en midlertidighet. Prosessen med nytt bygg går sin gang, og vi gleder oss stort til det nye bygget står ferdig, innen utgangen av 2026.
- Barnehagen har jobbet for å implementere den strategiske planen for tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats, for å sikre at barn og familier får riktig hjelp på et tidlig tidspunkt. I samsvar med planen er det etablert TST - tverrfaglig samhandlingsteam i barnehagene. I dette teamet sitter representanter fra barnehagene, PPT, barnevern, helsesykepleier og representant fra psykisk helse barn og unge. Her drøftes både individualsaker med samtykke, anonyme saker, og systemsaker.
- Siden høsten 2023 har barnehagen hatt et samarbeid med kulturskolen, der en kulturskolelærer kommer i barnehagen og har en musikkamling sammen med barna og de ansatte, annenhver uke. Dette er et tiltak for å øke bruken av musikk i hverdagen, og for at de ansatte skal kunne bygge opp egen kompetanse rundt musikk.
- Tiltaket med varmmat i barnehagen, som opprinnelig ble finansiert med midler fra tillitsreformen, har blitt videreført også i 2025. Barnehagen kjøper varmmat fra kjøkkenet på Solsida, 2 dager i uka. Kjøkkenet på Solsida har satt sammen sunne og næringsrike måltider, og aktivitetssenteret har kjørt maten ut til barnehagene. Målet var å frigjøre mer tid til at de voksne kunne bruke tiden sin på barna, og for å sikre at pedagogene fikk tatt ut tid til plantid. I

t tillegg har dette bidratt til å utnytte ressursene innad i kommunen, og utviklet samhandlingen på tvers av enheter.

- Barnehagen har behov for flere barnehagelærere, og har lagt til rette for at de som har hatt ønske om å ta grunnutdanning som barnehagelærer har fått til det kombinert med jobb. Barnehagen har ansatte som tar grunnutdanning, samt barnehagelærere som tar videreutdanning.

Kommentar til status økonomi

Enheden fikk gjennom året økt sin budsjetttramme med kr 650.000. Økningen fordeler seg på sommerjobb for ungdom, lønn lærlinger, økte lønnskostnader (inkl pensjon og sosiale utgifter) som følge av lønnsoppgjøret, en økning i stillingsressurs og kompensasjon for redusert foreldrebetaling.

Ved årsslutt viser regnskapet til enheten en mindreutgift på kr 427.000 sammenlignet med justert budsjett. Lønn og sosiale utgifter med fratrukk av refusjoner fra NAV ble omtrent som budsjettet. Foreldrebetalingen for plass i barnehagen og for mat ble som budsjettet. Det er refusjoner fra staten utover budsjettet som er årsaken til merinntektene på 404.000 kr. Dette er refusjoner som dekker påløpte lønnsutgifter. Dette betyr at det er besparelser innen lønn som er årsaken til det totale mindreforbruket.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	11 131	11 270	12 358	12 347	11
Refusjon lønn	-923	-184	-834	-859	25
Sum Lønn	10 208	11 085	11 523	11 487	36
Drift	749	771	771	724	47
Overføringer	179	111	111	139	-28
Finansutgifter	33	0	0	32	-32
Sum Utgifter	961	882	882	895	-13
Brukerbetaling	-1 396	-1 149	-936	-957	20
Refusjoner	-488	-72	-72	-456	384
Sum Inntekter	-1 884	-1 221	-1 008	-1 412	404
Netto resultat	9 285	10 746	11 397	10 970	427

Alvdal Barneskole

Enhetsens virkeområde og antall årsverk og ansatte

- Barneskole 1. – 7. trinn
- Skolefritidsordningen Il Tempo sfo
- Alvdal kulturskole

	2025	2024	2023
Antall ansatte	41	40	42
Antall årsverk	32,69	34,32	31,81
Antall heltidsansatte	19	21	18

Årsberetning2025

	2025	2024	2023
Antall deltidsansatte	22	19	24
Antall ansatte kvinner	31	31	33
Antall ansatte menn	8	9	9

*alle ansatte som er i jobb pr 31.12.25. er medregnet. Vi har flere enn i 2024 på delte stillinger pga sykmeldinger, studier, foreldreperm etc. Midlertidige stillinger er også medregnet

Antallet ansatte varierer gjennom året grunnet sykdom og permisjoner. Flere ansatte ved skolen har frivillig deltid. Det er vanskelig for fagarbeidere å få 100% stilling grunnet skolens arbeidstidsordning. Skolen har tre ansatte i utdanning dette året.

Kulturskolen ble en del av enheten Alvdal barneskole fra og med 01.01.2022. Samtlige lærere i kulturskolen kombinerer stillingene her med andre jobber og er dermed registrert som deltidsansatte. Kulturskolen leier bort noe av sin arbeidskraft til andre, blant annet til kulturskolen i Tynset kommune, to sangkor og internt i enheten til barneskolen. I tillegg kjøpes det ressurs tilsvarende ca 0,15 årsverk, (fra Tynset kulturskole og fra privat tilbyder på timebasis), for å dekke opp kompetanse vi ikke har hos fast ansatte. Dette gjelder dans og klarinett, 1 kvinne + 1 mann.

I tillegg til de faste ansatte har skolen en ansatt på midler fra Sømløs-prosjektet og to assistenter i midlertidige stillinger. Disse har tilsetning ut juli. Dette er alle ressurser som er svært viktig for skolen for at det skal være god nok voksendekning i SFO, og ressurser skolen trenger for å blant annet gjennomføre svømmeundervisning. Det forventes en liten nedgang i tilmeldinger til SFO til høsten. En naturlig nedgang siden det blir en nedgang i antall elever. Men selv om det blir en nedgang vil ikke den bli så stor at skolen klarer å dekke opp voksentettheten med de fast ansatte. En utfordring vi har er at det er mange tilmeldinger i SFO der plassene ikke brukes, men skolen må bemanne utifra tilmeldte.

Skolen har hatt midler til en 100% stilling som språkpedagog. Dette er en fast stilling der vi ikke har fått videreført midler til fra høsten 2026. Skolen må redusere bemanningen, men det kan gjøres ved at man ikke ansetter vikarer for fast ansatte som er i permisjon. Selv om skolen ikke vil ha en ansatt i språkpedagogstilling er det fortsatt mange elever som har behov for Norsk 2- opplæring. Pr i dag er dette 12 stk. Denne opplæringen må nå forgå med skolens ordinære midler.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Nasjonale prøver 5.trinn

Elevene gjennomfører nasjonale prøver i lesing, regning og engelsk. Trinnet presterer likt med landet i regning og under i lesing og engelsk. Elevene ved skolen gis sjelden fritak fra nasjonale prøver. Bare en på lesing og to på regning og engelsk har fritak. Dette gir store islag på resultatet for trinn der det er mange med ulike utfordringer som lærevesker tospråklig nyankomne elever. Dette har nok påvirket spesielt leseresultatene og engelskresultat i år. Men det er en kjensgjerning at engelskresultatene har vært for dårlige over flere år til tross for at skolen har fokusert på kompetanseheving. Grunnen til at skolen gjennomfører nasjonale prøver på de fleste selv om det hadde vært mulig å fritta dem er at vi mener det er viktigere at vi kan bruke kartleggingprøvene til å videreutvikle ferdighetene hos elevene.

Kompetanse

Enheten har en godt kvalifisert stab som dekker alle fagområder. Tre av kulturskolens ansatte brukes også i skole (musikkundervisning). Det er stor fornøydhet over samlokalisering og samarbeidet skole - kulturskole. Skolen er også på god vei mot å skape et "lag rundt barnet" (jfr barnevernsreformen) med ulike yrkesgrupper i egen stab inkludert et tett samarbeid med helsesykepleier. Skolen har en barnevernspedagog som også i år har fått omdisponert noe av stillingen sin for å ta samtaler med enkeltelever og jobbe miljørettet. Skolen har hatt redusert tilgang på helsesykepleier, men nå er hun på plass to dager i uka. Det ser vi som en viktig og nødvendig ressurs. Skolen har høsten 2025 dekket opp alle stillinger med kvalifiserte lærere, med unntak av mindre perioder med vikar i mindre stilling. Skolen har også i 2025 flere som har gått ut/eller som går ut i svangerskapspermisjon i 2026. Skolen har kvalifiserte vikarer for dem som har gått ut i permisjon, og har god tro på å klare skaffe kvalifiserte lærere for flere av de andre. Styrking med ekstra ressurs til språkpedagog som følge av høy bosetting utløst av krigen i Ukraina er tatt ut fra skolestart høsten 2026. Det frigjør lærerressurs i ansattmassen som da dekker opp eventuelle behov knyttet til permisjoner eller nyrekruttering. Skolen har tre lærere i videreutdanning gjennom ordningen KFK (kompetanse for kvalitet), GLSM (grunnleggende lese-, skrive- og matematikkopplæring). En ansatt lærer som tar master i tilpasset undervisning, samt en på spes.ped. To assistenter som er midlertidig ansatt ønsker å ta fagbrev nå. Det er viktig for rekruttering til oppvekstsektoren at det legges til rette for at disse for tatt fagbrev på jobb.

Elever:

Det er et stort mangfold av elever ved vår skole. Dette settes det stor pris på. Ved skolen er det 27 elever som er flerspråklig, 12 av disse har vedtak om Norsk2-undervisning. Skolen har i forhold til landsgjennomsnittet ikke mange som får spesialundervisning, men til gjengjeld er det mange av disse som har store behov. Per i dag er det 6 elever som har tilnærmet full oppdekning av en voksen gjennom skoledagen. Utfordringene er mangfoldig med både store lærevansker, atferd og andre hjelpebehov. Lærerne bruker mye tid i kommunikasjon med hjemmene for å informere, oppklare og ordne opp i hendelser som skjer på skolen i tillegg til hendelser som kan ha skjedd på fritiden. Dette er ikke unikt for Alvdal kommune, men dessverre en samfunnsutvikling generelt. Skal en klare å endre dette må hele storsamfunnet stå sammen. FAU har tatt grep i noe av denne problematikken ved å gå inn for en smarttelefonfri barndom.

Skolefritidsordningen

Vi har de senere år hatt en stor økning av elever på SFO, noe som nok skyldes tilbudet om tolv timer gratis sfo for 1.-3.tr. Gratistilbudet er selvsagt en kostnad i seg selv i tapte inntekter, men også økte utgifter ved at vi trenger økt bemanning. Det økte behovet for bemanning er til nå løst med midlertidig ansettelser, sømløs-ordning, lærling, språktreningsplasser, arbeidstreningsplasser etc. Det har vært mange gode arbeidstakere blant disse som har gjort en utmerket jobb, men det er ikke samme stabiliteten som med fast ansatte. SFO har pr i dag behov for en økt fast bemanning samtidig som vi vet at antall elever vil gå ned, og dermed også antall tilmeldte elever i SFO. En annen utfordring med tanke på bemanning er at vi ser svært mange som melder på sine barn til SFO, men som melder om fri samme dag. Det er dermed i praksis ikke behov for så mange ansatte som vi bemanner med ut i fra påmeldinger. Mange "sikrer" seg nok plass når det allikevel ikke koster noe.

Kulturskolen

Kulturskolen har over tid hatt et stabilt elevtall. Pr i dag 105 helårs elevplasser, fordelt på 89 personer. Hovedtyngden er elever i grunnskolealder, men også voksne elever tilbys plass når det er kapasitet. Kulturskolen tilbyr undervisning i grupper og individuelt på ulike musikkdisipliner, teater og dans. Det er ønskelig med et tilbud innen billedkunst, noe som mangler i dag. Kulturskolen har et stabilt og kompetent kollegium, men er sårbar med så mange små stillinger

Måloppnåelse og fokus i 2025

- Fokus gjennom året har vært å videreføre fjorårets målsetning om positivt språkbruk samt at vi har hatt fokus på psykisk helse for barn og voksne. Enheten jobber med bevissthet rundt hvordan språk påvirker oss.
- Beholde og rekruttere elever til kulturskolen gjennom kvalitativt gode tjenester innen ulike uttrykk

Oppfølging og status:

- Skolen etterstreber å jobbe mye flerfaglig og temabasert. Veksler mellom digitale læremidler og bruk av bøker. Her er ikke heldigitalt ønskelig, og dette støttes av nyere forskning.
- Skolen har pr i dag avsluttet ordningen "Inn på TUNET", men kan være aktuelt å bruke den på et senere tidspunkt. Skolen har i stedet opprettet egne alternative læringsarenaer som feks skoggruppe, noe som har fungert godt for de elevene som får det pr i dag.
- Det jobbes tett med ulike instanser som, barnevern, Flyktningetjenesten, PPT, helse, Bup etc i forhold til "Laget rundt barnet". Skolen har hatt vernepleier i mange år. Barnevernspedagog ble ansatt høsten 2022. Skolen har ressursteam som jobber mest elevrettet. Skolen opprettet høsten 2024 et miljøteam som skal jobbe med større grupper - hele skolen, og helst forebyggende.
- Overgang barnehage - skole: Det har over tid vært lagt fram ønske om at barnehagelærer skal følge med over i skolen første halvår, jfr. Lillehammermodellen. Høsten 2022 prøvde skolen en light-versjon ved at én barnehagelærer var med over hit de første to månedene. Høsten 2024 ansatte skolen en barnehagelærer i vikariatstilling. Denne læreren kom rett fra barnehagen og kjente derfor deler av 1. trinn godt, den andre delen kjente lærlingen godt siden hun kom fra den andre barnehagen. Det ser skolen var en stor fordel for elevene. 1.trinnselevne ble raskt trygge. Denne barnehagelæreren har fortsatt i vikarstilling ved skolen også skoleåret 2025/2026. I skoleåret 2025/2026 har en av barneskolens lærere jobbet i barnehagen, noe vi regner med å dra godt nytte av til høsten. Det er ønskelig å få til utveksling også i fremtiden.
- Stabilt elevtall i kulturskolen. Ønskelig med kunstuttrykk (tegning), men mangler lærerkrefter med riktig kompetanse. Samarbeid med Tynset om danselærer.

Kommentar til status økonomi

Enheten fikk gjennom året økt sin budsjetttramme med 606.000 kr. I økningen ligger lønn til lærling, sommerjobb for ungdom og økte lønnskostnader knyttet til årets lønnsoppgjør.

Tallene viser et samlet merforbruk på 609.000 kr som fordeler seg slik:

- Barneskola: Netto merforbruk 873.000 kr, som framkommer på lønn og sosiale utgifter fratrukket diverse refusjoner.
- SFO: Netto mindreforbruk på 132.000 kr som skyldes merinntekt i foreldrebetalingen på grunn av flere barn i sfo enn lagt til grunn da budsjettet ble utarbeidet.
- Kulturskola: Netto mindreforbruk, 130.000 kr. Merinntekt i brukerbetalingen forklarer 50 % av mindreforbruket i kulturskolen.

Regnskap

Beløp i 1000

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	28 587	27 053	30 359	32 146	-1 786
Refusjon lønn	-1 204	-300	-3 000	-3 312	312
Sum Lønn	27 383	26 753	27 359	28 834	-1 474
Drift	1 372	1 219	1 219	1 368	-150
Kjøp av produksjon	415	418	418	374	44
Overføringer	222	157	157	222	-65
Finansutgifter	10	0	0	9	-9
Sum Utgifter	2 020	1 794	1 794	1 974	-180
Brukerbetaling	-840	-625	-625	-831	206
Refusjoner	-2 291	-1 457	-1 457	-2 274	817
Overføringer	-18	0	0	0	0
Finansinntekter	0	0	0	-22	22
Sum Inntekter	-3 149	-2 082	-2 082	-3 127	1 045
Netto resultat	26 254	26 464	27 071	27 680	-609

Alvdal ungdomsskole

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Ungdomsskolen har ansvar for Opplæringsloven og grunnskoleopplæring for 8. -10. årstrinn.

Pr. 31.12.2025 var det 101 elever i ungdomsskolen.

- Av disse er det 7 elever som har individuelt tilrettelagt etter § 11-6, og det er 8 elever som mottar særskilt norskopplæring etter § 3-6.

	2025	2024	2023	2022
Antall ansatte	21	19	18	18
Antall årsverk	19,5	18	17	16,7
Antall heltidsansatte	17	17	16	15
Antall deltidsansatte	4	2	2	3
Antall ansatte kvinner	17	15	15	14
Antall ansatte menn	4	4	3	4

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Det er ikke større avvik fra plan og gjennomføring for 2025.

Skolen ansatte en lærer for å styrke opplæringen til de nybosatte elevene i henhold til vedtak. Dette grepet vurderes til å være vellykket, siden det har gitt mer kontinuitet i opplæringen.

I løpet av sommeren ble vinduer og utvendig panel skiftet på de delene som var planlagt, noe som har gitt bedre arbeidsforhold og mer stabilt inneklima.

I høst bestemte vi at det gamle tannlegekontoret skulle bli nye kontorer for lærere, og de gamle lærerkontorene skulle bli elevrom. Dette tror vi gir en bedre flyt for både voksne og elever i hverdagen.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Skolen har følgende faste mål for elevene ved skolen:

- Alle elever skal trives
- Alle elever skal ha det trygt og godt på skolen
- Alle elever skal få mulighet til å lære så mye som mulig

I de siste årene har skolen opplevd en endring blant elevene, noe som gir utslag i at det er flere elever som uttrykker at de ikke trives så godt. Vi har også resultater som indikerer at læringsresultatene går noe ned. Dette er i samsvar med nasjonal forskning, som peker på at endringen startet før pandemien, og ble forsterket av denne.

Skolen har gjennom hele året hatt ekstra fokus på å bygge relasjoner, mellom voksne - elever og elever - elever. Dette for å øke trygghet, trivsel og læringsmiljø. Skal en få til et godt læringsmiljø, er en avhengig av trygghet og trivsel. For å trygge læringsmiljøet har vi flere tiltak som vi ser er positive. Blant annet besteforeldrelunsj på fredager, snøhuletur på 10.trinn, skoleball og ulike aktivitetsdager.

Undersøkelser viser at læringskulturen og motivasjonen for skole synker gjennom ungdomsskoletiden. Skolen har ekstra fokus på læringsmiljø for å øke læringskulturen og motivasjonen. Med tall fra elevundersøkelsen som ble gjennomført høsten 2024, ser en at Alvdal ungdomsskole ligger over landsgjennomsnittet på læringskultur og motivasjon. Den er noe fallende jo eldre elevene blir, noe som også speiler seg i resten av landet. Skolen har derfor ekstra fokus på å holde læringskultur og motivasjon oppe gjennom hele ungdomsskolen.

Skolen har fra høsten 2024 hatt en større andel elever med individuelt tilrettelagt opplæring (ITO), og dette er ytterligere forsterket inneværende skoleår. Skolen vil derfor bruke en høyere andel av budsjettet på ITO.

Vi har også et høyt antall elever med behov for forsterket norskopplæring. Det har vært jobbet godt med integreringen av nyankomne elever som er på skolen, men det er fortsatt timer hvor de må være med i ordinær undervisning uten ekstra ressurs. Ved fravær av lærer må de oftest være med sin ordinære klasse.

I tillegg har vi et stort 8. trinn der vi har videreført praksis fra barneskolen med oppdeling i tre klasser. Summen av dette er at vi har forsterket bemanningen for å kunne gi den opplæringen elevene har krav på og bruk for, noe som vises i antall ansatte.

Blant de ansatte fullførte to lærere formell videreutdanning på 30 stp (studiepoeng) gjennom Utdanningsdirektoratet sin ordning Kompetanse for Kvalitet våren 2025. To nye har startet på utdanning i høst med eksamen åren 2026. Disse studiene gjør at det er noe økt planlagt fravær blant de ansatte. Dette blir i likhet med det kortvarige sykefraværet dekt opp av de ansatte gjennom omorganisering av grupper/klasser og vikartimer.

Kollegiet gjennomfører felles kompetanseheving innenfor både kunstig intelligens og tilpasset opplæring/inkludering, begge deler ledet av Universitet i Innlandet.

Kommentar til status økonomi

Enheten fikk gjennom året økt sin budsjettramme med kr 353.000 som gjelder økt lønn som følge av lønnsoppgjøret i 2025.

Enheten fikk et merforbruk på 75.000 kr. De største avvikene mellom regnskap og justert budsjett fordeler seg slik:

- Merutgift på lønn og sosiale utgifter fratrukket refusjoner fra Nav er 619.000 kr. Dette er dekt inn av merinntekt på refusjoner fra staten og andre kommuner.
- På andre utgifter enn lønn og sosiale utgifter ble det et merforbruk på 430.000 kr. To tredjedeler av dette gjelder kjøp av datautstyr og undervisningsmaterieill. Mye av merforbruket her er dekt inn av besparelser på lønn og sosiale utgifter.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	14 533	14 411	14 764	15 358	-594
Refusjon lønn	-585	-100	-100	-75	-25
Sum Lønn	13 949	14 311	14 664	15 283	-619
Drift	1 037	991	991	1 425	-434
Kjøp av produksjon	4	0	0	0	0
Overføringer	170	140	140	245	-105
Finansutgifter	227	0	0	0	0
Sum Utgifter	1 437	1 131	1 131	1 670	-539
Brukerbetaling	-70	-130	-130	-168	38
Refusjoner	-1 803	-1 180	-1 180	-2 224	1 044
Sum Inntekter	-1 873	-1 310	-1 310	-2 393	1 083
Netto resultat	13 513	14 132	14 485	14 560	-75

Kommunalsjef oppvekst

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Kommunalsjef Oppvekst er:

Hovedansvarlig for oppvekstsektoren.

I tillegg innebærer rollen å være:

- Saksbehandler og sekretær for ungdomsrådet.
- Barnas talsperson i plansaker i formannskapet.
- Kommunalsjef sitter som representant inn i regionalt nettverk som jobber med realisering av strategisk plan Tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats for barn, unge og familier i FARTT-kommunene, og som ansvarlig for implementering og oppfølging i av planen i Alvdal kommune.

- Kommunalsjef sitter som kommunens representant inn i IKT-sikkerhetsutvalget i FARTT-kommunen, og som IKT-sikkerhetsansvarlig i Alvdal kommune.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Overordnet

Overordnet for stillingen er det å jobbe i tråd med aktuelle lover og forskrifter, deretter skal målene i oppvekstplanen for Alvdal kommune innfris.

1. Barn og unge skal få en oppvekst som gir god psykisk og fysisk helse.
 1. I Alvdal skal barn og unge være trygge på seg selv
 2. Alvdal skal være et trygt sted å vokse opp
 3. I Alvdal skal det være gode sammenhenger gjennom hele læringsløpet
 4. Vi skal samarbeide og samhandle for å gi barn og unge gode muligheter for mestring og utvikling
2. Barn og unge skal vokse opp i et inkluderende samfunn.
 1. Barn og unge skal læres opp til "vanlig folkeskikk"
 2. I Alvdal skal barn og unge oppleve alle voksne som gode rollemodeller
 3. I Alvdal ska det være et aktivitetstilbud til alle uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, sosial eller økonomisk bakgrunn
 4. I Alvdal bryr vi oss om alle barn og unge

I årsberetningen for 2024 ble det vist til Ungdata-undersøkelsens resultater fra våren 2024. Denne undersøkelsen gjennomføres annethvert år. I denne årsberetningen viser kommunalsjefen til arbeidet med implementeringen av strategisk plan Tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats for barn, unge og familier i FARTT-kommunene. Planen kan du lese her: [plan-for-tverrfaglig-samarbeid-og-forebyggende-innsats.pdf](#)

Av konkrete tiltak viser kommunalsjefen til opprettelse av TST (tverrfaglig samhandlingsteam) i barnehager og skoler. Teamet består av faste representanter fra enten barnehage eller skole, pp-tjenesten, barnevern, skolehelsetjenesten og andre ved behov. Dette teamet begynner nå å finne sin form og behandler saker på riktig nivå. TST er sammen med BTI-modellen gode verktøy for ansatte i barnehager og skoler for å nå målene i oppvekstplanen.

Videre viser kommunalsjefen til utarbeidelse av, og pilotering av universell foreldreveiledning. Dette er også et tiltak som er i tråd med ovennevnte strategiske plan. Tilbakemeldingene fra sektor på opplevd pilotering innenfor FARTT-kommunene er veldig positive. Både fra ansatte og innbyggere. Her mener kommunalsjefen at det er igangsatt et tiltak som kan vise seg viktig og riktig over tid.

Programmet Livet&Sånn benyttes fortsatt i barnehager og skoler. Det er vist til dette programmet i tidligere års beretninger.

Det tilligger også rollen å bidra inn i kommunens strategiske ledergruppe. Ekstra fokus i 2025 på dette nivået beskrives av kommunedirektøren.

Måloppnåelse og fokus i 2025

I og med at rollen kommunalsjef oppvekst har et overordnet perspektiv er måloppnåelse og fokus for 2025 beskrevet på sektornivå.

Kommentar til status økonomi

Tallene viser et mindreforbruk på 297.000 kr.

Skoleskyssen kostet 443.000 kr mindre enn budsjettet. Utgiftene til barnevernet kom på 5.740.000 kr, mens det var budsjettet med 5.600.000 kr. Ellers ble det en besparelse på 200.000 kr på kjøp av tjenester fra andre kommuner.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	1 523	1 499	1 520	1 504	16
Refusjon lønn	0	0	0	-13	13
Sum Lønn	1 523	1 499	1 520	1 492	29

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Drift	2 435	2 820	2 820	2 157	663
Kjøp av produksjon	9 760	8 708	8 708	8 811	-103
Overføringer	568	0	0	515	-515
Finansutgifter	1 112	0	0	0	0
Sum Utgifter	13 875	11 528	11 528	11 483	45
Refusjoner	-1 533	-500	-500	-581	81
Finansinntekter	-537	-500	-500	-642	142
Sum Inntekter	-2 070	-1 000	-1 000	-1 224	224
Netto resultat	13 328	12 027	12 048	11 751	298

Helse og velferd

Tjenesteområdebeskrivelse

Tjenesteområdebeskrivelse:

Sektoren består av enhetene:

- Helse
- Hjemmebasert omsorg
- Solsida omsorgsheim
- Tjenesten for funksjonshemmede (TFF), som i 2026 har byttet navn til Bo- og miljøtjenesten. Selv om det het TFF i 2025 har vi valgt å bruke det nye navnet når vi omtaler tjenesten i årsberetningen.
- Tjenestekontoret.
- Den kommunale delen av NAV. NAV Nord-Østerdal er et interkommunalt samarbeid i partnerskap med NAV Innlandet (statlig del). Tynset er vertskommune.
- Krisesenteret. Alvdal kommune kjøper denne tjenesten fra Gudbrandsdal Krisesenter IKS.

Sektoren har egen kommunalsjef som hver enkelt enhet rapporterer til. Kommunalsjefen har faste møter med de ulike enhetene. Dette gjør det mulig å drive samhandling og tenke utvikling innen helse og velferd.

Sektor helse og velferd i Alvdal kommune har til sammen **105,2 årsverk fordelt på 147 ansatte**, som yter et bredt spekter av tjenester til innbyggerne gjennom hele livsløpet.

Utvikling og utfordringer for sektor mot 2040

Utvikling og utfordringer for sektoren mot 2040

Helse og velferd vil, som mange andre, kunne stå ovenfor utfordringer i fremtiden med mangel på kompetanse, knapphet på ressurser, økonomi og økende forventninger fra innbyggerne som vil avvike fra hva som er mulig å få til sett opp mot forventninger og hvordan vi har utøvd praksisen i en årrekke nå.

Personell

I 2025 har vi sett at vi har utfordringer med nok og riktig bemanning til enhver tid. Høyt sykefravær, på hele 10,2% og 1,4% egenmeldt fravær, samlet for hele sektoren. Liten tilgang på vikarer, har gitt tjenestene utfordringer i året som har gått.

Det har også vært mye utskiftninger og rokkeringer på ledersiden i sektoren. Enheter har i perioder stått uten enhetsleder eller avdelingsleder.

Innbyggerne våre og den demografiske utviklingen

Det har de siste årene blitt snakket mye om eldrebølgen og de utfordringer vi vil stå med når det gjelder eldreomsorgen i fremtiden. Vi må ikke glemme den psykiske helsa til innbyggerne våre. Vi er opptatt av at vi også må ha fokus på oppveksten og omsorgen våre barn og unge trenger. Dette har vi hatt på sakskartet gjennom året og etablert et godt system for arbeidet som skal gjøres i ny psykisk helsetjeneste barn og unge, og hvordan kommunepsykologene kan bistå ute i enhetene.

Helsesykepleierne rapporterer en økning i foreldre og familier som strever i hverdagen. Tjenestekontoret melder fra om det samme. Dette bekrefter at god jobbing og samhandling på tvers av enheter og sektorer, er nødvendig. Det bekrefter også at god samhandling inn mot spesialisthelsetjenesten og frivilligheten er nødvendig fremover. Vi har etablert et godt tverrsektorielt nettverk for å se på hvordan samhandling på tvers skal foregå. Det jobbes med å få til gode nok samhandlingssystemer her.

Økte levekostnader og flere som har blitt satt på prøve knyttet til personlig økonomi og de ekstra belastningene dette har, gjenspeiles i økte utgifter til sosialstønad. Dette er bekymringsfullt, og med de endringer en ser i samfunnet er det økende behov for støtte og hjelp, innenfor alle tjenestene som helse- og velferdssektoren gir.

En økende andel flyktninger, gir oss noen utfordringer innen helse og velferdstjenestene i økt tidsbruk på konsultasjoner. Sektor helse og velferd må også bidra til å inkludere våre nye innbyggere for å forebygge utenforskap og ensomhet. Vi har noen av våre flyktninger inn i arbeid i de ulike tjenestene våre. Dette kan bidra til at vi får til en reduksjon på budsjettet for sosialstønad.

Frivilligheten

Vi ser verdien av at vi er så heldige å ha en aktiv frivilligsentral som skaper mye god aktivitet for de eldre innbyggerne våre. Frivilligheten generelt spiller en viktig rolle for et levende lokalsamfunn, og det gode samarbeidet her mener vi er med på å bidra til gode levekår. Vi ser på mulighetene sammen med frivilligsentralen på å skape aktivitet for en bredere gruppe innbyggere enn i dag.

Eldreomsorgen og Alvdal mot 2040

I 2030 vil det være flere eldre enn barn i Norge. Dette vil også gjelde for Alvdal. Vi vet at i de neste 10 årene vil Alvdal ha en økning i den eldste aldersgruppen, prognose sier 27 prosent. Demenskartet viser at personer med demens i kommende 20-års periode vil øke med 51 prosent. For å møte denne samfunnsendringen og samtidig legge til rette for en aktiv og trygg alderdom og skape en god tilværelse for de mange eldre som vil bo hjemme lenge, må vi jobbe med endrings- og holdningsskapende arbeid som gjør at innbyggere og ansatte forstår at tjenester ikke kan gis på samme måte som før.

Færre hender til å ivareta innbyggerne som trenger helse- og velferdstjenester vil innen 2040 være en realitet. Det betyr at vi må jobbe for å løse oppgaver på nye måter, blant annet gjøre de nødvendige investeringer innen velferdsteknologi. Enhetene er godt i gang med prosesser for å se på ressursutnyttelse på nye måter for å imøtekomme de utfordringer vi vil stå ovenfor, både med investeringer på velferdsteknologiske løsninger og gode turnuser.

Alvdal har et mål om at innbyggere i alle aldre skal ha mulighet til å leve gode liv. Vi må involvere våre innbyggere i forståelsen av hva en selv må gjøre for å kunne leve det gode liv slik at kommunal sektor kan disponere sine ressurser der det er behov.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Måloppnåelse og fokus i 2025

Overordnet plan:

Overordnet strategisk helse- og velferdsplan med klare innsatsområder har gitt kommunen et godt grunnlag for hvilken retning det skal jobbes etter. En hovedmålsetting i planen er at alle innbyggere i alle aldre i Alvdal skal ha mulighet til å leve gode liv.

Veivalg og fokus i 2025

Vi står overfor noen nye utfordringer, og vi må evne å ta noen veivalg på hvordan vi skal jobbe. Signalene er at vi må mer ut der innbyggerne våre er. Dette for å jobbe forebyggende i hjemmet.

- Ungdomskontakt som kan være der ungdommene er
 - Det er etablert og besatt stilling innen psykisk helse barn og unge som allerede har vist at dette er et meget bra tiltak. Ressursen blir aktivt oppsøkt i tillegg til sin oppsøkende virksomhet på naturlige arenaer.
- Miljøarbeideren som kan være den gode samtalepartneren og bindeleddet ut i et sosialt liv for mange innen rus og psykisk helse.
 - Samarbeid mellom TFF og psykisk helsetjeneste for voksne og tjenestekontoret sin deltakelse i TAKT (tildeling av kommunale tjenester) har ført til at vi har etablert et bo- og miljøarbeiderteam.
- Egenomsorg og egenmestring. Vi må oppfordre innbyggerne til å gjøre grep for å kunne bo hjemme så lenge som mulig.
 - HBO benytter spørreskjemaer og deler ut informasjonsmateriell til alle hjemmeboende.
- Sømløshet i tjenestene med tettere samarbeid tjenester og sektorer mellom.
 - Det jobbes med økt fokus på tverrfaglighet og samhandling, der etableres team hvor både helsesykepleier, barnehage, skole, ppt, barnevern og andre instanser som er aktuelle instanser rundt barn og unge er et eksempel her.

I Alvdal har vi blitt bedre på disse valgene i 2025. Vi har sett på sammenhenger mellom dagens tjenester og må fortsette arbeidet på hvordan vi kan innrette oss på en slik måte også fremover.

Tjenestetildeling:

- Kommunen skal sørge for gode og forsvarlige helse- og omsorgstjenester til alle som trenger det, uavhengig av alder eller diagnose.

Årsberetning2025

- Ved å samle tjenestetildelingen på ett kontor, har målet vært å sikre lik tildelingspraksis og bidra til lik tilgang på helse- og omsorgstjenester for alle (barn, unge, voksne, eldre og pårørende). Her vil også pårørendestøtte i ulike former, som er lovpålagt khol. § 3-6 bli ivaretatt (Lov om kommunale helse- og omsorgstjenester mm).
- Fokuset på forvaltningen blir ivaretatt på en god måte, da dette ligger til tjenestekontoret, som sikrer oversikt og god forvaltningsskikk.
- Det er etablert et godt samarbeid med boligkoordinator for å sikre boligtildeling gjennom tjenestekontoret.
- Helse- og velferdstjenestene i Alvdal fattet til sammen 178 vedtak i 2025.

Bemanning, heltid/deltid og kompetanse:

- Arbeidet med heltidskultur eller kompetansekultur, som vi har valgt å definere det som, har fokus ved alle vurderinger av stillinger. Det gjøres en kartlegging når noen slutter. Da vurderes det om stilling skal lyses ut, hvilken kompetanse man eventuelt trenger. Hvis riktig kompetanse finnes i kommunen, og vedkommende ikke har full stilling, gjøres det først vurdering på om denne kan økes.
- Vi er aktive på å søke kompetanse- og tjenesteutviklingstilskudd hos statsforvalteren, slik at de som ønsker det og de behov vi har for kompetanse innen sektoren, blir ivaretatt.

Det er et godt samarbeid med blant andre frivilligsentralen og "Møtes med mening", som er gode samarbeidspartnere i en del praktiske ting som skal løses.

Mål om nærvær i kommunen og tjenesten på 95%:

Vi jobber for å redusere sykefraværet, med fokus på et godt arbeidsmiljø og forebyggende tiltak. Arbeidet med nærvær er en kontinuerlig satsing i hverdagen. Vi arbeider for å forebygge sykefravær gjennom tett dialog med ansatte, tilrettelegging av arbeidsplassen, fokus på en god arbeidshverdag og et trygt arbeidsmiljø. For å skape større forutsigbarhet for de ansatte utarbeides gode møteplaner, slik at alle får mulighet til medvirkning og regelmessig kontakt med ledelsen. Fremover vil vi ha spesielt fokus på arbeidsmiljø i personalmøtene og jobbe for å styrke samholdet i teamet. Målet er å øke nærværet i retning av/slik det var før pandemien med et samlet nærvær for hele kommunen på 95 prosent.

	2025	2024	2023
Egenmeldt fravær	1,4%	1,2%	
Sykemeldt fravær	10,2%	9,7%	

Viktige begivenheter

Sektoren har også i 2025 vært pådriver for å bidra til at de ansatte skal holde seg faglig oppdatert. Dette har vært tilrettelagt både i form av fysiske konferanser sammen med digitale dager og e-læring.

- Lederutvikling der avdelingsledere, enhetsleder og kommunalsjef i sektoren har dektatt.
- Helse og oppvekstledersamling for alle ledere innen helse og oppvekst på kommunalsjefnivå i hele Innlandet arrangert på Hamar. Her deltok kommunalsjef helse og velferd sammen med kommunalsjef oppvekst.
- Deltagelse i nettverk for tildeling av tjenester i Innlandet = TAKT

- "Pårørende- dag". Konferansen var digital og ble holdt på Sjulhustunet. En konferanse vi arrangerte for tredje år på rad, med bra fremmøte av både pårørende, ansatte og samarbeidspartnere fra alle kommunene i Nord - Østerdal.
- Pårørendeskole med bra påmelding. Pårørendeskolen var et samarbeid med demensgruppa i helselaget. Vi fikk gode tilbakemeldinger med ønske om kurs også i 2026. I etterkant ble det etablert en pårørendekafe, etter ønske fra deltakerne, noe som demensgruppa har startet. Det har vært ønske fra demensgruppa at demenskontakten i kommunen har vært med.
- Det ble gjennomført KIB kurs i høsten 2025 med god oppslutning.
- Vi fikk på plass enhetsleder helse og ansatte 2 nye fastleger, samt at vi fikk på plass kommunelege 1.
- Stillingen innenfor barn og unge psykisk helse, har vist seg at det er et stort behov for og at kommunen har gjort et godt grep i å implementere denne stillingen jfr KS sine føringer om tidlig innsats og forebyggende arbeid.
- Tjenestekontoret har flyttet fra Dalsegga til kontorlokaler på Solsida

Klima, miljø og energi

Klima, miljø og energi

Helse:

Flere ansatte i enhet helse har sitt daglige virke ut av kommunehuset, både i forhold til behandling og møtevirksomhet både i kommunen og samarbeidende kommuner.

De ansatte benytter sine private biler i jobbsammenheng, noe som skaper høye klimautslipp, samt at det er fordyrende for enheten å betale kjøregodtgjørelse.

Enheten har kun en bil (drivstoff), og denne er stasjonert utenfor legekantoret, da legekantoret har legevakt hele dagen, og rykker ut på hendelser i kommunen, samt eventuelle ulykker. Denne bilen benyttes også til interkommunal legevakt når Alvdal har legevakt ved Sykehuset Innlandet Tynset.

Hjemmebasert omsorgstjenester:

Hjemmebasert omsorg har ved årsskifte 7 biler til rådighet. Det har vært store kostnader knyttet til reparasjon og vedlikehold på flere biler i løpet av året. Bilene i en slik enhet som HBO har forholdsvis stor slitasje grunnet ulik kjøring og mye start/stopp. For å få en mer stabil bilpark, reduksjon av utgifter og mer miljøvennlig utslipp, ble det i 2025 kjøpt inn 3 nye hybridbiler i HBO, da man var skeptisk til å gå for ren el-bil.

For å forebygge "unødvendig" kjøring, forsøker man å koordinere arbeidslister og gjøre logistikkplanlegging på tvers av tjenestetilbudet.

Man forsøker i den grad det er praktisk mulig å bruke teknologiske løsninger, for å hindre unødvendig belastning i forhold til utskrift og papirbruk. Man følger kommunens retningslinjer i forhold til kildesortering innad i tjenesten, og ansatte oppfordrer og hjelper hjemmeboende til å gjøre det samme. Apotek1 kjører ut medisiner to ganger per uke. Ved bestillinger bestiller man som hovedregel større kvantum av varer for å redusere antall leveranser og derav klimautslipp.

Solsida:

Etter rehabiliteringen har sørfløyene nå blitt mer energieffektive. Det er oppvarming med bioenergi på hele Solsida. I forbindelse med ombyggingen er gamle lysarmaturer byttet ut med LED- lys over store deler av bygget. Det er installert styringsystem på belysning i deler av bygget, noe som er med på å

redusere strømforbruket. I Aukruststua er det installert varmepumper slik at det blir en jevn temperatur gjennom dagen.

På kjøkkenet er det blitt mer kildesortering av matavfall og det jobbes daglig med å redusere matsvinn. Det er større fokus på kildesortering av plast og emballasje på hele huset. Kjøkkenet kjøper inn lokal mat i henhold til avtaleverk. Vi bestiller ikke varer så hyppig som tidligere. Dette reduserer antall vareleveringer som fører til mindre utslipp.

Enheten har lite reisevirksomhet i forbindelse med kurs og møter da det meste foregår digitalt. Dette reduserer bruk av bil.

Tjeneste for funksjonshemmede:

Enheten har 1 bil i sambruk med øvrige enheter i kommunen, flere brukere i tjenesten har egne biler. Ved utskifting av biler vil det bli kjøpt elbil eller hybrid bil.

Vi prøver å få til så god logistikk som mulig på våre kjøreruter da det medfører effektivitet, er mindre belastende på miljøet og økonomisk gunstig. Det er lite reisevirksomhet i forbindelse med kurs- og møtevirksomhet. Mye foregår digitalt. Vi har kildesortering i Solgløtt og Klokkaregga.

Kommunalsjef helse og velferd:

Kommunedelplan for klima og energi. Handlingsdelen kap. 10 sier dette om helse og velferdssektoren;

Tiltak	Resultat/mål	Eksterne interessenter	Ansvar	Frist	Status
10.1 Bytte til null- eller lavutslippsbiler i hjemmetjenesten	Innkjøp av 3 hybrid-biler i HBO		Enhetsleder HBO		OK
10.2 Gjennomføre holdningskampanje om energibruk for brukere av bygg, med egnet veiledningsmateriel l/merking	Økt kunnskap, endret atferd		Enhetslederne	Fortløpende gjennom året	ENØK er tema i barnehage og skole, men det foreligger ingen konkrete opplegg per dags dato. Litt uklart hva som menes her.
10.3 Utarbeide retningslinjer for klimasmarte og bærekraftige menyer og redusert matsvinn	Menyveileder, egen ansatt med kompetanse		Avdelingsleder kjøkken	Fortløpende	OK

Årsberetning2025

	på ernæring og egen kokk				
10.4 Kartlegg egne innkjøp, og identifiser innkjøp med høyest klimapåvirkning		ABAKUS			Miljøkrav inngår i alle anskaffelser.
10.5 Stille krav til klimagassutslipp fra produksjon og transport ved kjøp av varer og tjenester	Intern innkjøpveiledere, anbudsdokumenter	ABAKUS	Kommunal sjef, enhetsledere		Delvis utført
10.6 Bidra til utforming av klimakrav i fellesanbud	Anbudsdokumenter	ABAKUS	Kommunal sjef, enhetsledere		ABAKUS AS bistår ved behov
10.7 Inkluder klimarisiko i risikovurderinger og beredskapsplaner		Beredskapskoordinator	Kommunal sjef, enhetsledere	Sammen med helhetlig ROS og beredskapsplan	Ikke utført
10.8 Innfør kildesortering av husholdningslignende avfall i alle helseinstitusjoner	Alle enheter har kildesortering, avfallsstatistikk	FIAS Proff	Enhetsleder		Utført og gjennomført
10.9 Vurder gjenbruk av møbler og annet utstyr før anskaffelse	Vi kjøper brukt når det er behov for møbler og utstyr		Avdelingsledere, enhetsledere		Loopfront (en ombruksplattform) er tatt i bruk
10.10 Inkluder klimatiltak i årsplan og budsjett, for rapportering og oppfølging	Klimabudsjett		Kommunal sjef		Rapporteres i årsberetningen

Helse og omsorg utgjør en stor del av kommunens virksomhet og omfatter institusjon, legekontor, helsestasjon, rus og psykisk helsetjeneste og hjemmebaserte tjenester. Tiltak knyttet til daglig drift kan bidra til redusert klimagassutslipp tilpasset behovene til brukere og ansatte. Vår strategi er å etterleve dette.

Kommentar til status økonomi

- Regnskapet viser en netto utgift på 101.971.000 kr for sektoren.

Årsberetning2025

- Justert budsjetttramme er 102.632.000 kr. Dette betyr at det ble et mindreforbruk på 661.000 kr.
- Opprinnelig budsjetttramme for sektoren var 100.684.000 kr.
- Budsjetttrammen for sektoren ble økt med totalt 1.948.000 kr. Av dette gjelder omlag 1.800.000 kr økt lønn og sosiale utgifter som følge av lønnsoppgjøret.

Ellers vises det til flere kommentarer til sektorens økonomi under den enkelte enhet.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	94 189	96 163	100 182	100 218	-37
Refusjon lønn	-4 825	-2 800	-4 870	-5 500	630
Sum Lønn	89 364	93 363	95 312	94 719	593
Drift	8 262	7 442	7 442	8 955	-1 514
Kjøp av produksjon	11 608	10 251	10 251	13 464	-3 213
Overføringer	8 345	8 300	8 300	8 050	250
Finansutgifter	1 055	0	0	2 338	-2 338
Sum Utgifter	29 270	25 993	25 993	32 807	-6 814
Brukerbetaling	-7 726	-8 090	-8 090	-9 189	1 100
Refusjoner	-10 980	-9 883	-9 883	-14 641	4 758
Overføringer	-1 462	-510	-510	-1 392	882
Finansinntekter	-540	-190	-190	-332	142
Sum Inntekter	-20 708	-18 673	-18 673	-25 554	6 882
Netto resultat	97 926	100 684	102 632	101 972	661

Helse

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Kommunens plikt til å yte tjenester til kommunens innbyggere er hjemlet i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Dette betyr at enheten yter tjenester innenfor;

- Enhet helse består av følgende tjenester:
- Legekontor
- Helsestasjon og skolehelsetjeneste
- Helsestasjon for ungdom (HFU)
- Innleid jordmortjeneste (20 % stilling)
- Psykisk helsetjeneste for voksne
- Psykisk helsetjeneste for barn og unge
- Kommunefysioterapeut
- Ergoterapeut

I tillegg finansierer enheten 30 % av interkommunal kommunepsykologressurs.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	14	15	17

Årsberetning2025

	2025	2024	2023
Antall årsverk	14	14,6	16,3
Antall heltidsansatte	12	13	10
Antall deltidsansatte	2	2	6
Antall ansatte kvinner	13	14	14
Antall ansatte menn	1	1	2

1. Legekontoret

- Sykepleiere: 3 årsverk som utgjør hjelpepersonell.
- Leger 2025:
 - 2 faste leger i 100 % stilling.
 - 1 LIS1 (turnuslege) – *ikke medregnet i årsverk.*
 - 1 lege i Nordsjømodell (arbeid i bolker med bundet/ubundet tid).
 - Kommuneoverlegen jobber 4 uker på og 1 uke av etter avtale.
 - Gjennom store deler av 2025 har det vært benyttet vikar fra byrå i 100 % stilling grunnet ustabilitet og vakanse.

2. Helsestasjon og skolehelsetjeneste

- Årsverk: 3 totalt
 - Deler av én stilling finansieres av prosjektmidler.
- Inkluderer tjenestene helsestasjon, skolehelsetjeneste og HFU.

3. Psykisk helsetjeneste for voksne og barn og unge

- Psykisk helsetjeneste for voksne
- 2 ansatte i 100% faste stillinger.
- 1 prosjektstilling i 100% fra august 2025 til desember 2026

4. Psykisk helsetjeneste for barn og unge.

- Kommunen ansatte én person i 100 % stilling fra slutten av oktober 2024.

5. Fysioterapi og ergoterapi

- Fysioterapeut: 100 % stilling
 - Fra 14. september 2025 til juli 2026 er det vikar grunnet svangerskapspermisjon.
- Ergoterapeut: 100 % stilling.

6. Driftstilskudd til Alvdal Fysikalske

- Kommunen yter driftstilskudd tilsvarende 3 årsverk.

- Hva driftstilskudd er:
Driftstilskudd er en økonomisk støtte kommunen gir til privatpraktiserende fysioterapeuter som en del av den offentlige helsetjenesten. Tilskuddet skal sikre tilgjengelighet, riktig kompetanse og kapasitet i kommunens fysioterapitilbud. For 2025 var driftstilskuddet for Alvdal på 1.599.000 kroner.

7. Jordmortjeneste

- Kommunen kjøper jordmortjeneste fra Sykehuset Innlandet Tynset, tilsvarende 20 % stilling.

8. KAD-seng og legevakt

- Kommunen deltar i interkommunalt legevaktsamarbeid.
- KAD-seng somatikk kjøpes fra Sykehuset Innlandet Tynset.
- Bruk av KAD-seng:
KAD (kommunal akutt døgnenhet) skal gi et tilbud til pasienter som kan behandles på kommunalt nivå fremfor sykehusinnleggelse. Kommunen benytter dette tilbudet etter vurdering fra lege.

9. Psykososialt kriseteam

- Ansatte i enhet helse inngår i kommunens psykososiale kriseteam sammen med prest og flyktningtjenesten. Teamet har vært benyttet 2 ganger i 2025.

•

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse

Lover og forskrifter setter rammene, og kommunestyret vedtar ressursene vi kan bruke for å skape en best mulig tjeneste. Vårt ansvar er å organisere og tilrettelegge en faglig, etisk og forsvarlig tjeneste innenfor de rammene vi er tildelt.

Enhet helse skal være kommunens samlede fagmiljø for helsefremmende, forebyggende og behandlende tjenester. Vi skal bidra til at alle innbyggere opplever trygghet, forutsigbarhet og god kvalitet gjennom hele livsløpet i møtet med kommunens helse- og omsorgstjenester.

Legekontoret:

For legekantoret har 2025 vært et år preget av usikkerhet og ustabilitet. Det har vært utfordring på legesiden hvor det har vært innleid vikar i en vakant stilling som ikke ble besatt ved utlysning i 2024. Dette har vært en dyr løsning for kommunen. Denne avtalen ble avsluttet 31.12.2025.

Ny enhetsleder som startet i mai 2025. Det er i året jobbet aktivt for rekruttering med mål om å skape stabilitet ved enheten. Det ble lyst ut etter fastlege der det kom to gode søkere som begge fylte kriteriene for stillingen. For å kunne beholde og rekruttere aktuell kompetanse i fjellregionen, ikke bare Alvdal, tok man det valget å avslutte turnuslegestilling fra september 2026. Dette betyr i praksis at det ble gjort 2 ansettelser av kommuneleger i 2025 med oppstart 1. mars 2026 og 1. september 2026. Når alle ansatte er på plass har vi et håp om at vi kanskje kan klare å få flere innbyggere til å benytte fastlegetilbudet i egen kommune, slik at kostnaden ved gjesteinnbyggere på andre kommuners fastlegeliste går noe ned. Kostnad 2025 for Alvdal var **456.000** kroner. I tillegg har enheten fått på plass kommuneoverlege igjen høsten 2025. Det har blitt lagt en plan for hvordan samfunnsmedisinske lovpålagte oppgaver igjen skal ivaretas. Dette er en betydelig jobb da denne funksjonen ikke har blitt ivaretatt på lang tid.

Legevaktsamarbeidet fungerer godt. I 2025 hadde legevakten 811 henvendelser fra innbyggere i Alvdal mot 874 henvendelser i 2024.

Helsestasjon (inkludert skolehelsetjeneste og jordmortjeneste):

Alvdal helsestasjon hadde i 2025 også ansvar for barn født i 2024 og 2025 fra Folldal kommune, da Folldal ikke hadde helsesykepleier selv. Denne tjenesten utgjorde ca en 60% stilling som Folldal kommune betalte for. Alt lovpålagt arbeid er gjennomført. Dette omfatter barnekontroller, mottak og oppfølging av flyktninger, skolehelsetjeneste, vaksineringer og drift av helsestasjon for ungdom. Undervisning i skolene ble gjennomført i henhold til årshjulet. Det har vært stor pågang gjennom året, og på grunn av kapasitet og bemanningssituasjon har tilgjengeligheten av helsesykepleier ute på enkelte skoler tidvis vært redusert.

I løpet av 2025 er det gjennomført COS-P-veiledning for to individuelle foreldrepar samt én barselgruppe. Målet er oppstart av ny gruppe høsten 2026.

Det har gjennom hele 2025 vært et godt og tett samarbeid med psykisk helsetjeneste for barn og unge. Elever som faller mellom skolehelsetjenesten og BUP opplever å få svært god støtte og oppfølging gjennom denne tjenesten. Samtidig ser vi at bemannings- og kapasitetsutfordringer i psykisk helsetjeneste for barn og unge fører til at mange elever blir stående på vent i skolehelsetjenesten.

Kompetanseheving:

- Alle de tre fast ansatte har gjennomført COS-P sertifisering (foreldreveiledningsprogram) og deltatt på helsesykepleierkongress på Lillehammer

Jordmortjenesten:

Alvdal kommune leier jordmortjeneste fra Sykehuset Innlandet HF, Tynset – Fødestua, og får dermed dekket svangerskaps- og barselrelaterte tjenester gjennom denne interkommunale ordningen. Kostnaden for Alvdal kommune for denne tjenesten var i 2025 på kr. **192 000**. Jordmor har tilstedeværelse i Alvdal hver torsdag.

Det var 13 barnefødsler i Alvdal kommune i 2025.

Psykisk helsetjeneste for voksne:

Begge konsulentene i tjenesten avsluttet sin videreutdanning innen rus og psykisk helsearbeid våren 2025.

2025 var et år hvor psykisk helsetjeneste for voksne i Alvdal styrket tidlig innsats og tilgjengelighet, særlig gjennom etableringen av det nye drop-in-tilbudet.

Fra og med 10. november 2025 innførte kommunen et nytt lavterskel drop-in-tilbud for voksne. Dette skal gjøre det enklere å få rask samtalestøtte uten behov for henvisning eller timebestilling. Tilbudet er tilgjengelig hver mandag kl. 10–14 på Alvdal kommunehus. Fra oppstart av drop-in tilbudet i november og ut året 2025 har 17 personer benyttet seg av tilbudet. Innbyggerne kan få 1 til 3 samtaler, råd og veiledning, støtte ved livskriser samt informasjon om andre tilbud. Tjenesten er gratis.

Samtidig ble den etablerte individuelle oppfølgingen og det tverrfaglige samarbeidet videreført som kjerne i tjenesten. Arbeidet er forankret i nasjonale føringer og lokalt behov, med mål om å gi lavterskel, helhetlige og brukervennlige tjenester til voksne innbyggere. Psykisk helsetjeneste for voksne har i løpet av 2025 hatt 103 personer - inn og ut fra tjenesten. I utgangspunktet har vi ikke ventelister, men vi ser en eskalerende økning i behovet for tjenesten som igjen gir økt press og arbeidsmengde på de ansatte.

Det oppleves oftere når bruker blir henvist til DPS, at denne blir avslått med begrunnelse at bruker kan få oppfølging/ behandling i egen kommune. Det er stor kompleksitet og sammensatte utfordringer som trenger tjenester av lengre varighet, og flere krever tverrfaglighet.

Psykisk helsetjeneste for barn og unge:

I 2025 fortsatte Psykisk helsetjeneste for barn og unge i Alvdal å være et lavterskeltilbud med mål om tidlig innsats, tett oppfølging og styrket samhandling rundt barn og unge med psykiske helseutfordringer. Tjenesten har gitt veiledning, individuell oppfølging og tverrfaglig samarbeid for barn og unge med milde til moderate psykiske plager samt begynnende rusrelaterte utfordringer.

Individuelle samtaler har blitt gjennomført både på kontor, i hjemmet, ute eller der barnet/ungdommen ønsket. Veiledning til foresatte og samarbeidspartnere har vært en sentral del av tjenestens arbeid, med lav terskel for å ta kontakt.

Drop-in-tilbud ble igangsatt høsten 2025 da det ble vurdert som et behov. Tilbudet har blitt gitt sammen med Helsestasjon for Ungdom annenhver uke i åpningstiden (torsdager 14.30–16.30), og har fulgt skoleruta. Tjenesten samarbeider tett med:

- skolehelsetjenesten
- barnehager og skoler
- fastleger
- BUP
- øvrige kommunale tjenester der det var aktuelt

Nasjonale tilsyn viste i 2025 at kommunene generelt må styrke systematikken i arbeidet med barn og unges psykiske helse, blant annet gjennom bedre oversikt, tydeligere tiltakskjeder og sterkere internkontroll. Dette er også relevant for Alvdal. Vi opplever allerede nå at tjenesten har behov for økt ressurs da det er/vil bli for mange oppgaver for en person å håndtere.

Nasjonale rapporter viser flere viktige utviklingstrekk som også er relevante for kommunens situasjon:

- Økning i psykiske plager blant barn og unge, særlig knyttet til angst, depressive symptomer og sosial belastning, ble dokumentert i Folkehelse rapportens temautgave for 2025. Rapporten viser også økende forekomst av ADHD- og autismediagnoser, og økt sosial ulikhet i psykisk helse.
- Helsestasjonen og skolehelsetjenesten nasjonalt ble fremhevet som kritiske arenaer for tidlig innsats, noe som samsvarer med Alvdals praksis med drop-in-tilbud og tett samhandling.

Behovet for psykiske helsetjenester blant barn og unge øker, noe som understreker viktigheten av fortsatt satsning på lavterskel og tverrfaglig innsats også i Alvdal framover. I 2025 har psykisk helsetjeneste for barn og unge fulgt opp 18 saker. Kapasiteten ved tjenesten er tilpasset 10 saker. Det er gitt tjenester til nesten dobbelt så mange som ressursen er planlagt for, i større eller mindre grad.

Interkommunal kommunepsykolog:

Alvdal kommune inngår i et interkommunalt samarbeid om kommunepsykologtjeneste med de øvrige FARTT-kommunene: Folldal, Alvdal, Rendalen, Tynset og Tolga, hvor Tynset er vertskommune. Tjenesten består i 2025 av psykologene Ingrid Helen Lindboe og Ragnhild Bakke, som begge arbeider 100 % i ordningen.

Tjenesten er systemrettet, med hovedvekt på folkehelsearbeid, forebygging og tidlig innsats. Psykologene er jevnlig ute i virksomhetene i alle fem kommuner. Det gis ikke individuell behandling eller utredning, men psykologene deltar i samarbeidsmøter rundt barn, ungdom og familier.

Primær målgruppe er barn, unge og deres familier. Innsats skjer ofte indirekte, gjennom å styrke kompetansen i tjenester som jobber tett på målgruppen. Psykologene deltar også i interkommunale fagnettverk for psykiske helsetjenester.

Psykologene bidrar spesielt innen:

- Barnehage og skole
- Helsestasjon og skolehelsetjeneste
- Psykisk helsetjeneste (barn, unge og voksne)
- PPT
- Barnevern
- Legetjenesten og andre kommunale fagmiljøer

Alle kommuner har hatt tilstedeværelse av kommunepsykolog minst en hel dag hver fjerde uke og oftere ved behov. Kommunepsykologen har tilpasset nærværet i kommunene fortløpende etter hvilke behov som har blitt meldt. Alvdal sin prosent i fordelingsnøkkelen er 30%. For Alvdal utgjør denne kostanden **483.000** kroner i 2025.

Fysioterapi:

Kommunen har en kommunal fysioterapeut i full stilling. Pasientgruppen for den kommunale fysioterapeuten er i alle aldre, fra de aller yngste til de eldste. Av de eldre er det mange som av ulike årsaker ikke kan oppsøke de private fysioterapeutene, så for disse er kommunefysioterapeuten viktig. Kommunefysioterapeuten jobber i nært samarbeid med ergoterapeut, helsesykepleier på helsestasjonen og i skolehelsetjenesten. I tillegg er det nært samarbeid både med hjemmebasert omsorg, Solsida, og Alvdal Fysikalske som har driftsavtale som privat næringsdrivende med Alvdal kommune.

September 2025 startet kommunefysioterapeuten opp igjen med styrke og balansetrening for eldre på Alvdal Friskliv. Dette er et veldig godt tilbud en dag i uka med god deltakelse/stabil oppslutning.

Tjenesten merker at eldrebølgen slår inn over oss. De eldre lever lengre enn tidligere, dette medfører flere sykdomsår, flere fall, flere brudd og flere rehabiliteringsforløp, og flere pasienter som vil få økt behov med tanke på pleie og opptrening. Man ser allerede nå behovet for økte ressurser innenfor fysio- og ergoterapitjenesten.

Ergoterapi:

I 2025 har ergoterapitjenesten i Alvdal kommune videreutviklet sitt arbeid med å støtte innbyggernes mulighet til å mestre hverdagslivet gjennom målrettede og helhetlige tiltak. Tjenesten har hatt særlig fokus på hverdagsmestring, tidlig innsats og tverrfaglig samarbeid. Det er arbeidet tett med hjemmetjenesten, fysioterapitjenesten, fastleger og øvrige kommunale helse- og omsorgstjenester.

Ergoterapeut har hatt ansvar for vurdering, søknad og opplæring knyttet til tekniske hjelpemidler. Det er lagt vekt på gode rutiner for utlån, vedlikehold og oppfølging. Ergoterapeuten deltar også i tverrfaglige rehabiliteringsforløp både i institusjon og i hjemmet, med fokus på målrettede tiltak og brukermedvirkning.

Vi ser nå en økning iht henvisninger av barn, og ergoterapeuten er nå mere aktiv inn mot skole.

KAD

Alvdal kommune er del av en felles samarbeidsavtale med kommunene Tynset, Rendalen, Folldal og Tolga om kjøp av kommunalt akutt døgntilbud (KAD) fra Sykehuset Innlandet, avdeling Tynset (SI Tynset). Dette tilbudet gjelder somatiske KAD-plasser.

Formålet med avtalen er å sikre at innbyggerne får et døgnbasert akutt helsetilbud som kan erstatte sykehusinnleggelse når pasienten kan utredes og behandles på kommunalt nivå. Innleggelse kan kun gjøres av lege (fastlege, legevaktslege dag/kveld/helg). Kommunene følger etablerte rutiner og kriterier for vurdering av om pasienten fyller vilkårene for KAD-innleggelse.

Tjenesten ved SI Tynset dekker:

- Akutte, avklarte somatiske tilstander som ikke krever sykehusinnleggelse
- Observasjon, behandling og oppfølging etter definerte KAD-kriterier
- Et tilbud i tråd med helse- og omsorgstjenesteloven § 3-5 om kommunale øyeblikkelig-hjelp døgntilbud

Dette KAD-tilbudet inngår i den overordnede samhandlingsstrukturen mellom Sykehuset Innlandet og kommunene, regulert gjennom reviderte samarbeidsavtaler (1. mars 2024) som skal sikre helhetlige pasientforløp.

I 2025 viser rapporten fra Tynset sykehus at Alvdal kommune har hatt 1 innleggelse på KAD seng. Her er det mulig at noen pasienter er litt i gråsonen hvor de har blitt lagt inn på ordinær sykehusplass, men kanskje skulle vært på KAD. Kostnaden for Alvdal sin del i dette samarbeidet var i 2025 på ca **480.000** kroner.

Når det gjelder KAD rus/psykiatri, er denne organisert i egen kommune med korttidsplassene tilknyttet institusjonstjenesten på Solsida. Dette er et lovpålagt tilbud som kommunen må ha, men som benyttes svært sjeldent. Ved eventuelt innleggelse her er det psykisk helsetjeneste for voksne i samarbeid med HBO som har ansvaret for pasienten.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Måloppnåelse og fokus i 2025, og satsningsområder for enheten har vært:

Hele enheten ser at det blir flere og flere lovpålagte oppgaver som overføres til kommunen, og forventes å bli løst i kommunen. Henvisninger til spesialisthelsetjenesten blir oftere avvist og kommer i retur med tilbakemelding at det må løses i egen kommune. Som følge av det, jobbet vi i 2025 med:

- Økt fokus på forebyggende helsearbeid og helsefremmende tiltak
- Økt bruk av tverrfaglige team for pasientens/ brukerens beste
- Implementering for økt bruk av frivillighet

I 2025 har Enhet helse arbeidet målrettet med tre overordnede satsingsområder:

1. Økt satsing på forebyggende helsearbeid og helsefremmende tiltak

I løpet av året har enhet Helse styrket det forebyggende arbeidet på tvers av tjenester. Arbeidet har hatt fokus mot tidlig identifisering av behov, bedre oppfølging i primærhelsetjenesten og økt innsats for å redusere sykdomsbelastning i befolkningen.

De ulike fagområdene har utviklet eller videreutviklet forebyggende tiltak innenfor egne ansvarsområder, blant annet gjennom tidlig intervensjon, målrettede gruppetilbud, økt bruk av helsefremmende kartlegging og mer tydelige arbeidsprosesser i forebygging.

Helsestasjonen har arbeidet systematisk med tidlig identifisering av behov hos barn og familier, blant annet gjennom regelmessige helsesamtaler, utviklingsvurderinger og hjemmebesøk. Dette inkluderer tidlig oppdagelse av psykiske og sosiale utfordringer samt oppfølging og henvisning ved behov.

Det har vært lagt stor vekt på tverrfaglig samarbeid med barnehage, skole, PPT og barnevern for å sikre «rett hjelp til rett tid», og helhetlig innsats rundt barn og unge.

Helsestasjonen har også bidratt med helsefremmende og forebyggende arbeid gjennom veiledning til foreldre, helseopplysning, vaksinasjonsprogram og deltakelse i kommunens folkehelse- og forebyggingsarbeid.

Fysio/ergo har prioritert tiltak som reduserer muskel- og skjelettplager, fremmer mestring og legger tilrette for aktivitet gjennom hele livsløpet. Psykisk helsetjeneste for voksne har styrket tilgangen på tidlig samtalehjelp og lavterskeltilbud.

Samlet har dette bidratt til en mer systematisk tilnærming til folkehelse, økt bevissthet om forebygging i tjenestene og tydeligere prioritering av helse- og ressursfremmende tiltak for innbyggerne.

2. Styrket bruk av tverrfaglige team

Tverrfaglig samhandling har vært et prioritert område gjennom hele året, og enheten har videreutviklet samarbeidsstrukturer både internt og på tvers av faggrupper. Dette har bidratt til bedre koordinering av pasientforløp og mer helhetlige tjenester for innbyggerne.

Rehabiliteringsteamet, HUK-teamet (hukommelse) og team innen psykisk helse har hatt faste møtepunkter, tydelig ansvarsfordeling og strukturert oppfølging. Brukere med sammensatte behov er identifisert tidligere enn før, og enheten har i større grad tatt i bruk teamarbeid som arbeidsform for å sikre kvalitet, redusere ventetid og skape kontinuitet i tjenestetilbudet.

Det tverrfaglige samarbeidet har også ført til mer effektiv ressursutnyttelse, redusert risiko for dobbeltarbeid og styrket faglig fellesskap. Dette har gjort det lettere å møte kravene som følger av økte lovpålagte oppgaver og flere avviste henvisninger fra spesialisthelsetjenesten.

3. Økt implementering av frivillighet som ressurs i helsetjenesten

Enheten har i 2025 arbeidet for å ta i bruk frivillighet som en integrert del av helse- og omsorgstilbudet.

Dette omfatter blant annet sosial støtte, følge- og ledsagertjenester og lavterskel aktivitetstilbud som bidrar til økt sosial inkludering og bedre livskvalitet.

Arbeidet har gjort det mulig å kombinere profesjonelle tjenester med frivillig innsats på en måte som styrker lokalsamfunnets samlede omsorgsevne, og skaper mer robuste og inkluderende nærmiljøer. Selv om det er gjort et godt stykke arbeid ser vi at vi kan bli enda bedre på dette området innenfor enheten. Vi tar derfor med oss dette arbeidet videre inn i 2026.

Sammendrag

Gjennom 2025 har Enhet helse arbeidet systematisk for å møte nye krav og økt ansvar i kommunehelsetjenesten. Ved å styrke det forebyggende perspektivet, jobbe mer tverrfaglig og ta i bruk frivillighet har enheten lagt til rette for bedre kvalitet, økt tilgjengelighet og mer bærekraftige tjenester for innbyggerne i Alvdal kommune.

Sykefravær 2025

Årsberetning2025

Samlet fraværsprosent i 2025 ble 11,2 %

En betydelig del av fraværet knyttet til langtidssykemeldinger, som får større utslag i en liten enhet.

Korttidsfravær: 0,6 %

Dette vurderes som svært lavt.

4.

	2025	2024	2023
Egenmeldt fravær	0,6%	0,8%	0,8%
Sykemeldt fravær	10,2%	6,4%	4,8%

Mål om nærvær i kommunen samlet og tjenesten er 95%.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 2.378.000 kr lavere enn justert budsjetttramme.
- Enhet helse fikk i løpet av 2025 økt sin budsjetttramme med totalt 300.000 kr som i sin helhet gjelder lønnsoppgjøret.
- Ved legekantoret var det gjennom store deler av året vakante legestillinger. For å best mulig dekke behovet for legetjenester kjøpte kommunen legetjenester fra vikarbyrå. Det ble kjøpt legetjenester for 3,2 millioner kr.
- Kommunen søkte på tilskudd til distriktkommuner med utfordringer innen legevaktordningen. Kommunen fikk tilsagn på 1 million kr. Tilskuddet har bidratt til enhetens mindreforbruk på 2,3 million kr.
- Helsestasjon og skolehelsetjenesten hadde et mindreforbruk på 365.000 kr. Hovedårsaken er at tilskuddet fra staten til styrking av helsestasjon og skolehelsetjenesten på 493.000 kr var budsjettet for lavt.
- Ved psykiatritjenesten ble det et mindreforbruk på 542.000 kr. Dette skyldes refusjonsinntekter fra Nav ved sykefravær. Det ble ikke leid inn vikarer ved sykefraværet.
- Tjenestene ergoterapi og fysioterapi hadde et mindreforbruk på 295.000 kr. Dette skyldes inntekter utover budsjett både på refusjon av sykepenger og tilskudd fra staten til stillingen som kommunefysioterapeut.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	15 448	17 787	18 256	14 960	3 296
Refusjon lønn	-842	0	-170	-1 268	1 098
Sum Lønn	14 606	17 787	18 086	13 692	4 394
Drift	2 010	1 495	1 495	2 352	-858
Kjøp av produksjon	7 164	4 841	4 841	8 538	-3 698
Overføringer	381	221	221	436	-215
Finansutgifter	73	0	0	478	-478
Sum Utgifter	9 629	6 556	6 556	11 804	-5 248

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Brukerbetaling	-1 105	-990	-990	-1 362	372
Refusjoner	-4 832	-3 245	-3 245	-6 255	3 010
Finansinntekter	-347	-150	-150	0	-150
Sum inntekter	-6 284	-4 385	-4 385	-7 617	3 232
Netto resultat	17 951	19 958	20 257	17 879	2 378

Hjemmebasert omsorgstjenester

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Kommunens plikt til å yte tjenester til hjemmeboende er hjemlet i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Dette betyr at enheten yter tjenester innenfor;

- Praktisk bistand og hjemmesykepleie utført i hjemmet.
- Ambulerende vaktmester
- Dagtilbud og diverse servicetjenester
- Administrasjon: Enhetsleder, avdelingsleder og felles turnusansvarlig med Solsida.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	28	28	27
Antall årsverk	18,2	18,2	18,2
Antall heltidsansatte	4	4	3
Antall deltidsansatte	23	23	24
Antall ansatte kvinner	27	27	27
Antall ansatte menn	1	1	0

De som står oppført som deltidsansatte har alle stillinger over 73%, og sykepleierne har stillinger tilsvarende 94% eller mer.

Alle ansatte jobber hver 3. eller hver 4. helg. 5 ansatte jobber både på Solsida og i HBO, for det meste på natt.

Enheden har lagt til rette for gjennomføring av praksis for elever fra helsefag på videregående og sykepleierstudenter igjennom året, i tillegg til å ha lærlinger innen helsefag.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse

Innbyggernes behov står i sentrum for våre tjenester. Lover og forskrifter setter rammene, og kommunestyret vedtar ressursene vi kan bruke for å skape en best mulig tjeneste. Vårt ansvar er å organisere og tilrettelegge en faglig, etisk og forsvarlig tjeneste innenfor de rammene vi er tildelt.

Vi ønsker at innbyggerne og pårørende skal oppleve HBO som en tjeneste som står for:

- Trygghet
- Tillit
- Tilgjengelighet

Organisering

I dag yter hjemmebasert omsorg helsetjenester og praktisk bistand til innbyggerne våre i eget hjem og inne på Solbakken. Solbakken består i dag av 8 omsorgsboliger med bemanning, hvorav 2 er for ektefeller/samboere.

Hjemmetjenester

Helsetjenester i hjemmet utføres til ca. **100 innbyggere**. Det er variabelt hva hver enkelt får bistand til, men i hovedsak omhandler dette hjemmesykepleie, praktisk bistand (hjemmehjelp) og trygghetsalarm. Det er store variasjoner i mengde tjenester ut fra kompleksiteten i hjelpebehovet, og hvor lenge behovet er tilstede.

Tjenesteproduksjon

HBO gjennomfører forebyggende tiltak "Kartlegging for 80-åringer i Alvdal kommune". Tanken er å danne en relasjon til innbyggeren, med mål om å skape trygghet i eget hjem.

Praktisk bistand er blitt gjennomført til **49 innbyggere** gjennom året, en liten økning fra året før. De fleste har bistand 1-2 timer hver 14. dag. Noen med korte perioder i løpet av året, ofte i forbindelse etter operasjon. Tjenesten innebærer vask av rom som benyttes daglig, i tillegg til sengeskiift og vask av tøy. Behovet for bistand blir vurdert individuelt.

I omsorgsboligene på Solbakken hadde vi stort sett fullt og 10 beboere gjennom 2025. Boligene er bemannet med en ansatt på dag og kveld, med ambulerende tjeneste på natt.

I samarbeid med frivillige i Alvdal, kjører HBO ut middag. Gjennom året har i snitt 8 personer benyttet seg av tilbudet, i tillegg til alle som bor i omsorgsbolig på Solbakken. I samarbeid med kjøkkenet har man også kunne tilby måltidspakker utenom middag; det vil si at man kan bestille påsmurt frokost, lunsj og kveldsmat.

Velferdsteknologi

Velferdsteknologi kan bidra til at man i større grad føler frihet og selvstendighet i eget liv, i tillegg til at det også avlaster helse- og omsorgspersonell

Tjenesteproduksjon

Hjemmebasert omsorg drifter kommunens trygghetsalarmer. Disse er knyttet opp mot mobiltelefonene i HBO, Antallet brukere av trygghetsalarm som tjeneste har ligget jevnt på over 70 gjennom de siste årene, **89** i 2025. Tjenesten innvilges først og fremst på bakgrunn av opplevelsen av å føle seg trygg.

HBO har **7 Elektroniske medisindispensere**, disse utleverer medisiner, slik at brukeren får medisinen sine til riktig tid. For øvrig fikk over **59** brukere utlevert **multidose**, dette var 9 flere enn i 2024.

Ambulerende vaktmester

Ambulerende vaktmester er en stilling vi over lengre tid har hatt tilknyttet enheten. Vedkommende har blant annet ansvar for bilhold, utøvelse av brannforebyggende tiltak i hjemmet (samarbeid med Midt-Hedmark brann- og redningsvesen), tilrettelegging av hjelpemidler og velferdsteknologi.

Dagaktivitetstilbud og diverse servicetjenester

Demenskontakt har ansvar for dagaktivitetstilbud for hjemmeboende brukere med demens, to dager i uka. I 2025 har det vært ca **6 brukere** som har deltatt på dette tilbudet. Vi har 6 frivillige som stiller opp for trivsel og hygge. I tillegg er noen timer per uke avsatt til individuelt dagsentertilbud for yngre brukere med demenssykdom.

Koret på Solsida er godt besøkt. Koret blir sett på som en viktig prioritering for livskvalitet og glede i hverdagen.

Vi har flere frivillige som bidrar i omsorgsboligene på Solbakken. Blant annet er elever fra ungdomsskolen og Frivilligsentralen jevnlig innom for å steke vafler og bidra til hygge. Dette settes stor pris på.

Serviceruta har vært et tilbud gjennom flere år, den har gått hver fredag, og er et samarbeid med Alvdalsdrosja. Det er blitt færre og færre personer som har benyttet seg av dette tilbudet de siste årene. Vi har derfor hatt møter med Alvdalsdrosja rundt dette tilbudet, om man bør gjøre en vurdering på behovet og om det er mulig å se på en annen variant.

Hukommelsesteamet

Teamet har en struktur og prosedyrer som sikrer samhandling og tilstrekkelig pasientoppfølging. Teamet har flere samarbeidsmøter i løpet av året. Teamets sammensetning er representanter fra både Solsida, legekantoret og HBO.

Rehabiliteringsteamet

Dette teamet ivaretar og tilbyr et lavterskeltilbud for pasienter i f. eks opptreningsfase etter operasjon, samt fallforebyggende øvelser. Teamet består av fysioterapeut, ergoterapeut, helsefagarbeider og sykepleier.

Egenandeler

Hjemmebasert omsorg tar betalt for praktisk bistand, trygghetsalarmer, ambulerende vaktmestertjenester, serviceruta og plass på dagsenteret. Prisene for praktisk bistand indeksreguleres og følger forskrift om egenandel for kommunale helse- og omsorgstjenester.

Pårørendeskole

Høsten 2025 arrangerte vi pårørendeskole over 4 uker. Dette var et vellykket prosjekt og noe vi ønsker å fortsette med.

Tilsyn

Hjemmebasert omsorg hadde i 2025 tilsyn fra arbeidstilsynet.

Muskel- og skjelettplager, og psykiske plager blant annet som følge av emosjonelle belastninger er alvorlige utfordringer i norsk arbeidsliv.

Arbeidstakere hos oss er særlig utsatt for slike plager. Hensikten med tilsynet var å kontrollere hvordan vi jobber systematisk forebyggende for å unngå at arbeidstakerne får arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager, og psykiske plager.

Tjenesten fikk skryt for sitt arbeid, vi fikk ett pålegg, og dette gikk på *“Kompetanse - arbeidstaker som er satt til å lede andre.”*

- Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Her handlet det kun om at leder ikke hadde rukket å ta dette kurset før tilsynet, så når det var gjennomført ble det sendt inn dokumentasjon på dette. Innsendt dokumentasjon var tilstrekkelig for å oppfylle pålegget, og tilsynet ble avsluttet.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Måloppnåelse og fokus i 2025 og satsningsområder for enheten har vært:

Hjemmebasert omsorg har som sitt hovedmål å yte forsvarlige, gode og riktige tjenester for våre innbyggere der pasienten/brukeren er i fokus. Hjemmebasert omsorg hadde i 2025 stort fokus på medvirkning, for å følge opp videreførte mål fra 2024.

- **Forsvarlige og gode tjenester til innbyggerne med fokus på medvirkning**
 - Digital hjemmeoppfølging
 - Kompetansekultur
- **Fokus på videre utredning av nye heldøgns bemannede omsorgsboliger**
- **Nærvær og fokus på arbeidsmiljø**

Oppfølging og status:

- **Forsvarlige og gode tjenester til innbyggerne:**

Medvirkning: "Hva er viktig for deg" ble videreført fra 2024 og prioritert også i 2025.

Målet var å bidra til ærlige og gode samtaler. Dette ligger til grunn for hvordan HBO skal legge til rette for livskvalitet, trygghet og egenverd for innbyggeren, som videre bidrar til trygghet i hjemmet.

- 80 % av brukerne i tjenesten skulle oppleve å være fornøyd eller svært fornøyd med tjenester gitt av HBO (målt igjennom kartleggingskjema).

Medvirkning fra ansatte: handler om involvering i prosesser, skape forståelse og eierskap til det som skjer. Dette vil kunne bidra til økt interesse, som videre gir økt engasjement for jobben.

- 80 % av faste ansatte skulle oppleve å være fornøyd eller svært fornøyd med egen arbeidsplass (måles igjennom kartleggingskjema)

- **Digital hjemmeoppfølging og velferdsteknologi:**

Dette vil i praksis si teknologisk assistanse, som skal bidra til blant annet økt trygghet, sikkerhet og selvstendighet. Det finnes et bredt utvalg av produkter på markedet, rettet mot både bruker og som kommunal tjeneste. Man investerte i 2024 tre nye medisindispensere, som et ledd i den teknologiske utviklinga for HBO, i 2025 har vi investert i ytterlige 7. Viktigheten av å sette de teknologiske hjelpemidlene i system er betydelig, da det kan være forholdsvis høye investeringskostnader knyttet til implementering av disse. Trygghet i eget hjem er et av enhetens fokusområder. Man ser at velferdsteknologi kan dekke noe av dette behovet, i kombinasjon med menneskelig kontakt.

- **Kompetansekultur:** Sett i lys av dette krever det at helse- og omsorgstjenestene innehar kompetanse for å sikre kvalitet i tjenestetilbudet. Dagene kan være uforutsigbare og det kreves høy grad av selvstendighet for å jobbe med hjemmebasert sykepleie og omsorg. Fokus på samhold innad på arbeidsplassen har betydning for trivsel og tilstedeværelse på jobb, både blant faste ansatte og vikarer. Å legge til rette for en så stabil hverdag som mulig, vil også gi positive utslag og flyt i tjenestene som tilbys.

- **Fokus på videre utredning av nye heldøgns bemannede omsorgsboliger:**

Det er gjort vurderinger av skisseprosjekt sammen med ansatte, Husbanken og Norconsult. Å bygge nye omsorgsleiligheter er et kostbart prosjekt. Hvordan man kan få til dette ut i fra eksisterende boligmasse ble etterhvert aktualisert. Det er besluttet å utrede/prosjekttere videre med bygge tre nye leiligheter tilknyttet Solbakken, samt tilrettelegge Solbakken til å bli mer funksjonelt med skyllerom, medisinerom og lintøyrom.

Man ser at flere bor hjemme lenger, og vi har som mål å bidra til at eldre kan bo trygt hjemme. Slik at behovet for helse- og omsorgstjenester blir utsatt gjennom bedre planlegging, forebygging og mer målrettede tjenester.

- **Mål om nærvær i kommunen og tjenesten på 95%:**

Årsberetning2025

Vi jobber for å redusere sykefraværet, med fokus på et godt arbeidsmiljø og forebyggende tiltak. Arbeidet med nærvær er en kontinuerlig satsing i hverdagen. Vi har hatt langtidssykefravær knyttet til ansattes helse. Vi arbeider for å forebygge sykefravær gjennom tett dialog med ansatte, tilrettelegging av arbeidsplassen, fokus på en god arbeidshverdag og et trygt arbeidsmiljø. For å skape større forutsigbarhet for de ansatte utarbeides gode møteplaner, slik at alle får mulighet til medvirkning og regelmessig kontakt med ledelsen. Fremover vil vi ha spesielt fokus på arbeidsmiljø i personalmøtene og jobbe for å styrke samholdet i teamet. Målet er å øke nærværet i retning av slik det var før pandemien.

	2025	2024	2023
Egenmeldt fravær	1,6%	1,3%	1,3%
Sykemeldt fravær	13,7%	13,5%	13,6%

Totalt sett var målet for HBO å sørge for gode tjenester, som ivaretar både brukere og ansatte i Alvdal kommune. Som tabellen viser hadde vi en økning på sykefravær i 2025.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 275.000 kr høyere enn budsjetterammen.
- Enheten fikk i løpet av 2025 økt sin budsjetteramme med totalt 432.000 kr. Økningen gjelder lønnsoppgjøret.
- Lønnstilleggene for kveld, natt, lørdag og søndag samt på høytidsdager ble omlag 300.000 kr høyere enn budsjettert. I hovedsak er det dette som forklarer merforbruket for enheten.
- Brukerbetalingen for hjemmehjelp, trygghetsalarm, dagsenter og "husfar" ble 100.000 kr høyere enn budsjettert.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	16 974	16 841	17 873	18 505	-632
Refusjon lønn	-1 432	-450	-1 050	-1 278	228
Sum Lønn	15 542	16 391	16 823	17 227	-404
Drift	1 143	1 200	1 200	1 250	-50
Kjøp av produksjon	0	0	0	69	-69
Overføringer	225	166	166	258	-92
Finansutgifter	18	0	0	8	-8
Sum Utgifter	1 386	1 366	1 366	1 586	-220
Brukerbetaling	-710	-665	-665	-763	99
Refusjoner	-299	-191	-191	-327	136
Overføringer	-18	0	0	0	0
Finansinntekter	-61	0	0	-114	114
Sum Inntekter	-1 087	-856	-856	-1 204	349
Netto resultat	15 840	16 902	17 333	17 608	-275

Solsida

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Kommunens plikt til å yte tjenester i institusjon er hjemlet i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester. Dette betyr at enheten yter tjenester i institusjon som består av:

- Avdelinger for personer med demenssykdom og for personer med fysisk sykdom og/eller stort pleiebehov samt korttidsavdeling.
- Avdeling kjøkken/vaskeri: betjener både institusjon, hjemmeboende og andre enheter i kommunen.
- Administrasjon: Enhetsleder, avdelingsleder, felles turnusansvarlig med HBO, merkantil.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	55	55	54
Antall årsverk	32,0	32,0	32,0
Antall heltidsansatte	11	11	9
Antall deltidsansatte	44	44	46
Antall ansatte kvinner	50	52	50
Antall ansatte menn	5	3	4

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse

Beboernes behov står i sentrum for våre tjenester. Lover og forskrifter setter rammene, og kommunestyret vedtar ressursene vi kan bruke for å skape en best mulig tjeneste. Vårt ansvar er å organisere og tilrettelegge en faglig, etisk og forsvarlig tjeneste innenfor de rammene vi er tildelt.

Vi ønsker at beboerne og pårørende skal oppleve Solsida omsorgsheim som en institusjon som står for:

- Trygghet
- Tillit
- Tilgjengelighet

Organisering institusjon

Institusjon er organisert med enhetsleder og en avdelingsleder. Vi har definert en rolle som fagsykepleier som skal være pådriver for at beboere, pasienter og brukere ved avdelingen får riktig kvalifisert hjelp i samsvar med behov/vedtak. Stillingen er underlagt avdelingsleder. Stillingen inngår

ikke i linjeledelsen, men det forventes allikevel at fagsykepleier er avdelingsleders forlengede arm i avdelingen.

Vi har et godt tverrfaglig samarbeid med fysio- og ergoterapitjenesten i kommunen. De utfører individuelle behandlinger i tillegg til gruppeaktiviteter til beboerne og veiledning til personalet. Etter åpningen av en egen korttidsavdeling har vi enda større fokus på tverrfaglig samarbeid, og vi har innført ukentlige møter for å sikre god pasientoppfølging.

Vi har legevisitt 2 ganger pr uke. På grunn av redusert bemanning av leger har vi hatt færre timer pr uke i 2025. Færre timer med lege fører til et større press på legen når den er tilstede, men også et større ansvar for fagsykepleier/ avdelingsleder/ sykepleiere for å følge opp beboere og pårørende på en god måte.

Solsida har et godt samarbeid med SAM- AKS (alderspsykiatrisk avdeling, sykehuset innlandet, og kommunale sykehjem). De gir veiledning individuelt opp mot den enkelte bruker og kan tilby internundervisning i aktuelle tema. Dette er noe vi benytter oss av hyppig, da det er et økende behov for kompetanse innen demens og alderspsykiatri.

Et tjenestetilbud i sykehjem skal dekke pleie, omsorg og behandling av sykdom. Men det skal også være et tilbud som gir livet mening og god livskvalitet. Vi legger stor vekt på aktiviteter og sosiale opplevelser for beboerne. Solsida har et fast program for aktiviteter gjennom uka og plan for andre sosiale tilstelninger gjennom året. Vi samarbeider med dagsenteret i kommunen, barnehage og skole. Vi har i tillegg et godt samarbeid med frivillighetsentralen. Gjennom året arrangeres det konserter med eksterne aktører og vi har tilbud om kjøp av klær gjennom private aktører.

Tjenesteproduksjon institusjon

27 plasser totalt fordelt på:

- 23 langtidsplasser
- 4 korttidsplasser

Liggedøgn institusjon	2024	Plasser per døgn	2025	Plasser pr døgn
Liggedøgn langtidsplasser	6687	18.3/ døgn	7708	21.2/ døgn
Liggedøgn for avlastning	50	0.1/ døgn	31	0.08/ døgn
Liggedøgn for korttidsplasser	1193	3.3/ døgn	1319	3,6/ døgn
Liggedøgn korttidsplasser fra andre kommuner	51	0.1/ døgn	35	0.09/ døgn

Vi ser en dreining mot et økt behov for korttidsplasser og langtidsplasser på Solsida. Det er en økning på 232 liggedøgn på korttids plass fra 2023 til 2024, og en ytterligere økning på 126 liggedøgn på korttids plass fra 2024 til 2025. Vi har fått etablert gode rutiner for korttidsavdeling, og det har økt kvaliteten på tjenesten vi tilbyr. Korttidsplasser styrker det tverrfaglige samarbeidet mellom lege, fysioterapeut, ergoterapeut og tjenestekontoret.

De faglige utfordringene gjennom året har hatt et stort spenn fra alvorlig demens som krever kontinuerlig observasjon og oppfølging, til sengeliggende pasienter som behandles med avanserte behandlingshjelpemidler gjennom døgnet. Vi ser en økning av pasienter som krever kompleks medisinsk oppfølging og utfordrende adferd. Utfordringene kan være ressurskrevende, og fører i periode til ekstra innleie.

Det er innført bruk av velferdsteknologi på Solsida. Vi har digitalt pasientvarslingssystem, adgangskontroll, digitale tilsyn og posisjoneringssystem Dette har gitt muligheter for en lettere arbeids hverdag for de ansatte samt mer trygghet for beboerne. Dette er et omfattende område som krever ressurser til drift og oppfølging. Innføring av velferdsteknologi har hatt en negativ kostnadseffekt for Solsida. Det skal ikke innføres ny teknologi på Solsida i årene som kommer, men vi må arbeide med å bli gode på daglig drift og riktig utnyttelse av teknologien. Det er et ønske om mer samarbeid mellom FARTT- kommunene knyttet til velferdsteknologi, og dette skal vi jobbe videre med i 2026.

I vårt arbeid med å utvikle tjenestene våre, har vi tatt i bruk TID- veiledning, tverrfaglig intervensjonsmodell ved utfordrende atferd ved demens – og andre psykiske tilstander. Vi ser at dette er et nyttig verktøy for beboere og ansatte.

Organisering kjøkken og vaskeri

Avdeling kjøkken/ vaskeri har egen avdelingsleder som kjøkkensjef med 20% administrativ tid som dekker både kjøkken og vaskeri.

Tjenesteproduksjon kjøkken og vaskeri

Kjøkkenet produserer mat til Solsida, egen kantine, hjemmeboende, dagsenteret og frivillighetssentral. Kjøkkenet tilbyr også catering til arrangementer både i kommunen, og til private etter forespørsel. Kjøkkenet på Solsida leverer varm mat 2 ganger pr uke til barnehagene i Alvdal kommune. Som en følge av dette ble det tilført 33% stilling i et vikariat i 2024. Kjøkkenet har fått inn lærling innen kokkefag fra september 2025. Lærlingløpet innen kokkefaget er endret, og det er nå et 3 årig læreløp i kombinasjon med skole første læreår.

Kjøkkenet på Solsida bruker matvareprogrammet Mathilda. Alle produkter som produseres merkes med etiketter som beskriver næringsinnhold. Systemet beregner hvor mye matvarer som skal bestilles/ produseres ut i fra antall porsjoner mat som skal leveres ut, og er ment til å forebygge matsvinn. Programmet brukes som grunnlag for fakturering.

Kjøkkenet samarbeider med hjemmebasert omsorg med tanke på ernæring hos hjemmeboende.

Arbeidsforholdene på kjøkkenet er ikke tilfredsstillende til dagens krav og produksjonsmengde, og rehabilitering av kjøkkenet er nødvendig. Dette ligger inne i investeringsplan for 2026.

Vaskeriet vasker arbeidstøy for Solsida, hjemmebasert og legekantoret. De vasker i tillegg sengetøy og private klær til beboerne på Solsida. De har noe salg av tjenester som vask/ rulling av duker. i 2025 er det solgt vaskeritjenester til Folldal kommune i perioden 01.05- 01.12.2025.

Kompetanseutvikling

- 2 ansatte er under utdanning innen bachelorgrad i sykepleie.
- 3 pleiemedarbeidere har begynt med modulstrukturert opplæring- helsefag.
- 1 lærling innen helsefag fra høst 2025.

- 1 lærling i kokkefaget fra høst 2025.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Måloppnåelse og fokus i 2025 og satsningsområder for enheten har vært:

- Faglig kvalitet og attraktivitet som arbeidsgiver
- Aktivitet og fellesskap for beboerne
- Videreutvikling av korttidsavdelingen
- Nærvær og fokus på arbeidsmiljø
- Rehabilitering og videre drift av kjøkkenet
- Optimal bruk av ressurser på tvers av enheter

Oppfølging og status

Faglig kvalitet og attraktivitet som arbeidsgiver:

Vi arbeider for at alle ansatte på Solsida skal ha tilstrekkelig kompetanse. Det tilrettelegges for at pleiemedarbeidere kan ta fagbrev som helsefagarbeidere, og vi har innledet et samarbeid med Karriere Innlandet om modulbasert opplæring. Institusjonen har god faglig dekning med sykepleiere og helsefagarbeidere, og vi har også lærlinger innen helsefag. Det legges vekt på bruk av egen kompetanse og tverrfaglig samarbeid med andre enheter i kommunen. Kjøkkenet har høy kompetanse, og alle kokkestillinger er besatt. Det er ønskelig å alltid ha en lærling innen kokkefaget, og kjøkkenet på Solsida er nå sertifisert som garantist for lærlingsplasser.

Aktivitet og fellesskap for beboerne:

Vi har fokus på livskvalitet for beboerne på Solsida. Gjennom uken tilbys ulike aktiviteter i samarbeid med frivillighetssentralen, barnehage, skole og andre lokale lag og foreninger. Samarbeidet med skole og barnehage ønsker vi å videreføre med tanke på rekruttering. På Solsida gjennomføres også arrangementer i samarbeid med enhet for kultur og eksterne aktører. Solsida omsorgsheim har mottatt to større pengegaver fra innbyggere i Alvdal. Kommunestyret har vedtatt retningslinjer for bruk av disse midlene i 2025.

Videreutvikling av korttidsavdelingen:

Arbeidet med utvikling av korttidsavdelingen fortsetter. Vi jobber kontinuerlig med å sikre høy kvalitet på tjenestene våre. Interne rutiner for oppfølging av pasienter og pårørende er gjennomgått og forbedret. I 2024 ble det etablert en stilling som fagsykepleier, og vi jobber med å videreutvikle denne rollen for å styrke tjenestetilbudet.

Rehabilitering og videre drift av kjøkkenet:

Rehabilitering av kjøkkenet er vedtatt i investeringsbudsjett for 2026. Planer for rehabilitering og videre drift av kjøkkenet skal utarbeides i 2026.

Optimal bruk av ressurser og egen enhet og på tvers av enheter:

Solsida fikk ny grunnturnus i mars 2025. Dette med bakgrunn i at kompetansen på vaktene var ujevnt fordelt. Vi har hatt utfordringer med sommerferieavvikling på grunn av skjevt fordelt kompetanse, og mange ansatte opplevde å ha ugunstig og lite helsefremmende turnus. Vi har begynt å se på årsturnus/kalenderplan og langvakter. Solsida og hjemmebaserte tjenester må se på mulighetene for å

utnytte personalressursene på tvers av enhetene på en bedre måte. Vi har felles turnusansvarlig i enhetene som vil være en viktig ressurs i dette arbeidet. Dette vil vi jobbe videre med i 2026.

Mål om nærvær i kommunen og tjenesten på 95%, og fokus på arbeidsmiljø:

Vi jobber for å redusere sykefraværet, med fokus på et godt arbeidsmiljø og forebyggende tiltak.

Arbeidet med nærvær er en kontinuerlig satsing i hverdagen. I 2025 hadde Solsida et nærvær på 89 %, en økning fra 88,5 % i 2024. Vi har hatt langtidssykefravær knyttet til ansattes helse. Vi arbeider for å forebygge sykefravær gjennom tett dialog med ansatte, tilrettelegging av arbeidsplassen, fokus på en god arbeidshverdag og et trygt arbeidsmiljø. For å skape større forutsigbarhet for de ansatte utarbeides gode møteplaner, slik at alle får mulighet til medvirkning og regelmessig kontakt med ledelsen.

Fremover vil vi ha spesielt fokus på arbeidsmiljø i personalmøtene og jobbe for å styrke samholdet i teamet. Målet er å øke nærværet i retning av slik det var før pandemien.

	2025	2024	2023
Egenmeldt fravær	1,4%	1,3%	1,4%
Sykemeldt fravær	9,6%	10,1%	5,9%

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 849.000 kr høyere enn budsjetterammen.
- Enheten fikk i løpet av 2025 økt sin budsjetteramme med totalt 610.000 kr. Økningen gjelder økte utgifter til lønn og sosiale utgifter som følge av lønnonppgjøret, lønn til lærling og til sommerjobb for ungdom.
- Hovedårsaken til merforbruket er at ferieavviklingen kostet mer enn beregnet da opprinnelig budsjett ble laget høsten 2024.
- Solsida har solgt tjenester til nabokommune. Dette gjelder både opphold på institusjon og vaskeritjenester. Salg av vaskeritjenester førte til en netto mindreutgift innen vaskeriet på 80.000 kr.
- Innkjøp av mat kostet mer enn budsjettert, mens inntektene fra matsalget ble omlag som budsjettert.

Bruk av gavemidler avsatt på bundne fond:

Arv fra Marion Eng dødsbo:

Retningslinjene sier at midlene skal brukes til trivselstiltak til beboere og ansatte ved Solsida omsorgsheim. Det er i 2025 brukt 27. 348 kroner fra dette fondet. Midlene er brukt til å lønne pianist til koret Sangglede.

Arv etter Per A. Bergebakken:

Retningslinjene sier at fondet skal benyttes til innkjøp av møbler, inventar, hjelpemidler og annet nødvendig utstyr. Det er i 2025 brukt 86.478 kroner fra dette fondet. Kommunedirektør er gitt myndighet til å disponere inntil 75.000 kroner pr år, tiltak utover dette behandles av formannskapet. Det er i 2025 brukt 11.478 kroner utover rammen på 75.000 kroner. Midlene er brukt til innkjøp av 2 stoler til nattevaktene. Det var behov for dette med tanke på at det er en belastning å gå nattevakter, og

Årsberetning2025

nattevaktene har behov for gode stoler til hvile i løpet av natten. Det er også kjøpt inn hyller til lager i renoverte sørfløyer slik at de ansatte får en bedre og mer effektiv arbeidsdag. I tillegg er det kjøpt kontorstol til kontor administrasjon.

Arv etter Gerd K. Kjølhaug:

Retningslinjene sier at fondet skal benyttes til aktiviteter og tiltak som kommer beboerne til gode. Det er i 2025 brukt 28.115 kroner fra dette fondet. Midlene er brukt til konsert med Magne Skjævesland til påske, julekonsert med Jenny Jenssen, julepynt, dekorasjoner og blomster til avdelingene gjennom året.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	30 600	29 833	30 742	32 288	-1 546
Refusjon lønn	-1 712	-1 250	-1 550	-1 583	33
Sum Lønn	28 888	28 583	29 192	30 705	-1 513
Drift	4 117	3 769	3 769	4 285	-517
Kjøp av produksjon	87	40	40	59	-19
Overføringer	792	520	520	845	-325
Finansutgifter	964	0	0	1 257	-1 257
Sum Utgifter	5 960	4 329	4 329	6 446	-2 118
Brukerbetaling	-5 786	-6 305	-6 305	-6 972	667
Refusjoner	-1 197	-560	-560	-1 239	679
Overføringer	-964	0	0	-1 257	1 257
Finansinntekter	-133	-40	-40	-218	178
Sum Inntekter	-8 081	-6 905	-6 905	-9 686	2 781
Netto resultat	26 767	26 006	26 616	27 465	-849

Tjenesten for funksjonshemmede

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte.

Kommunens plikt til å yte tjenester til funksjonshemmede er hjemlet i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester.

Tjenestene som ytes:

- Helsehjelp, praktisk bistand og opplæring
- Avlastning
- Aktivitetskontakt
- Omsorgsstønad
- Dagaktiviteter
- Brukerstyrt personlig assistanse (BPA).

Årsberetning2025

	2025	2024	2023
Antall ansatte	47	47	50
Antall årsverk	38	38	38,5
Antall heltidsansatte	23	23	20
Antall deltidsansatte	24	24	30
Antall ansatte kvinner	36	33	35
Antall ansatte menn	11	14	15

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse:

Innbyggerne og beboernes behov står i sentrum for våre tjenester. Lover og forskrifter setter rammene, og kommunestyret vedtar ressursene vi kan bruke for å skape en best mulig tjeneste. Vårt ansvar er å organisere og tilrettelegge en faglig, etisk og forsvarlig tjeneste innenfor de rammene vi er tildelt.

Vi skal;

- Bidra til et godt og trygt liv
- Tilrettelegging for aktiviteter, gi muligheter for utvikling
- Faglig begrunnede tjenester

	Praktisk bistand og opplæring	Aktivitetskontakt	Avlastning	Aktivitetssenter (kun)	Omsorgsstønad
Vedtakter	1116,25	47,5	31	85	92
Antall brukere	22	14	7	mindre enn 5	mindre enn 5

Praktisk bistand og opplæring:

Tjenestemottakere i Bo- og miljøtjenesten (nytt navn på enheten) har gode boforhold der de får tett oppfølging i dagliglivets aktiviteter og tilrettelagte fritidsaktiviteter. Tjenester gis i de to avdelingene Solgløtt og Klokkaregga, samt til beboere i egne leiligheter.

Avlastning:

Tjenesten gis i Solgløtt og Klokkaregga, samt i hjem hos private. Det er generelt et økende behov for denne tjenesten.

Aktivitetskontakt:

Tjenesten ytes i ulikt timetall fra 1 til 7 timer per uke. Det er et økende behov for tjenesten blant barn og ungdom.

Aktivitetssenter/dagaktiviteter:

Alle tjenestemottakere i Bo-og miljøtjenesten får tilbud om jobb på Aktivitetssenteret, som har tilhold i gamle Steigen skole og på området kalt Kattmoen. I tillegg kjøpes arbeidstilbud hos Meskano AS i form av VTA (varig tilrettelagt arbeid) plasser, 6 plasser i 2025.

Tilrettelagte fritidstilbud og arrangement:

- Musikkgruppe: tilbud via kulturskolen
- Fotball: Alvdal Desperados, tilrettelagt fotballtilbud
- Turer: Dagsturer, lengre ferieturer, deltagelse på tilrettelagte arrangement som Trysiliaden og Dansegalla på Hamar.
- Andre aktiviteter: Trivselsskapende tiltak i bofellesskapene som basarer, markering jul og sommer der familie og verger inviteres.

Turnus:

Tjenesten har også i 2025 fått dispensasjon til å bruke langvakter på inntil 13,5 time, noe som gir brukere og ansatte en større kontinuitet og ro i arbeidsdagen. Det kartlegges årlig blant de ansatte og pårørende/verger om det er hensiktsmessige å benytte langvakter.

Faglig oppdatering, kurs i 2025:

Tema	Kurs / tiltak	Arrangør	Målgruppe	Hypphet / tidspunkt
Brannvern	Brannkurs med praktiske øvelser	Midt-Hedmark brann- og redning	Alle ansatte	Årlig
Brannvern	Internt brannvernkurs, nettbasert	Brannportal.no (tilpasset tjenesten)	Alle ansatte	Årlig
Helse/medisin	Internt medisinkurs	KS kursplattform	Alle ansatte	Hvert 3. år
Helse/medisin	Helserett og mulighetsrommet	KS	Ledere	2025
Habilitering/kommunikasjon	Bruk av tvang og makt	Habiliteringstjenesten	Alle ansatte	2025

Årsberetning2025

Tema	Kurs / tiltak	Arrangør	Målgruppe	Hypighet / tidspunkt
Habilitering/kommunikasjon	ASK – Alternativ og supplerende kommunikasjon	Abilia	Fagansvarlige	2025
Habilitering/kommunikasjon	Habiliteringsseminaret 2025	Habiliteringstjenesten i Innlandet	Ledere og fagansvarlige	2025
Habilitering/kommunikasjon	TKH – Terapeutisk konflikthåndtering	Interne instruktører	Alle ansatte	Jevnlig repetisjon gjennom året
HMS	HMS-kurs	Bedriftshelsetjenesten	Ledergruppe og verneombud	2025
Ledelse	Lederutviklingsprogram	Fendr Utvikling	Avdelingsledere og enhetsleder	Feb, apr, jun, sept 2025

Øvrige tiltak i 2025:

- Pårørendeundersøkelse.
- HMS-tiltak: Måling v/BHT av støy (rop) inne hos to brukere, spesialtilpassede ørepropper (verneutstyr) anskaffet.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Måloppnåelse og fokus i 2025 og satsningsområder for enheten har vært:

Styrke og utvikle arbeidsmiljøet:

Det har vært gjennomført "tett på ledelse" med utviklingssamtaler og samtaler etter behov, sykefravær oppfølging med tilrettelegging, opprettet faste team med ansatte rundt brukere der det er mulig, ukentlig skriftlig informasjon til alle ansatte fra leder. Tema på personalmøter: teamutvikling og gruppepsykologisk trygghet. Det er gode tilbakemeldinger fra ansatte om at arbeidsmiljøet er opplevd godt og trygt.

Utvikle og tilpasse tjenestetilbudet:

Utvikle tiltak rettet mot brukergrupper i egne boliger samt nye brukergrupper fra psykiatri og nybosatte flyktninger, og med tverrfaglig samarbeid og individuell tilrettelegging etablere ambulerende miljøteam. Dette har startet i 2025, men må utvikles ytterligere. Fordelene ved å etablere dette teamet vil være:

- Økt livskvalitet og selvstendighet for brukerne
- Redusert behov for mer omfattende tjenester på sikt
- Bedre arbeidsmiljø og mindre belastning på øvrige tjenester
- Økt brukermedvirkning og individuell tilpasning
- Bedre samordning mellom ulike kommunale tjenester
- Bidra til bedre ressursutnyttelse og mer effektiv tjenesteyting på tvers av tjenester.

Styrke og utvikle fagkompetansen i tjenesten

- En ansatt har tatt videreutdanning (30 studiepoeng) i velferdsteknologi
- En lærling har fullført fagbrev som helsefagarbeider
- En ansatt har startet på lærlingløp via modulstrukturert opplæring v/Karriere Innlandet

Nærvær i kommunen og tjenesten på 95%:

I Bo- og miljøtjenesten har vi tatt følgende utvikling i prosentvis årlig fravær:

	2025	2024	2023
Egenmeldt fravær	1,1%	1,1%	1,0%
Sykemeldt fravær	5,7%	6,6%	8,1%

Etter aktiv jobbing over flere år ser en at vi er på vei mot å nå målet. Mye av dette skyldes som nevnt målet om å styrke og utvikle arbeidsmiljøet. Opprettelse av faste team rundt brukere har vært en suksessfaktor, det har gitt større trivsel og dermed mindre sykefravær. Noen langtidssykemeldinger er av en slik art at tiltakene må ligge til helsevesenet.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 911.000 kr høyere enn budsjetttrammen.
- Enheten fikk i løpet av 2025 økt sin budsjetttramme med 555.000 kr. Dette gjelder lønnsoppgjøret og lønn lærlinger.
- Lønn og sosiale utgifter med fratrukk for refusjon fra NAV for sykefravær ble 1.603.000 kr høyere enn justert budsjett.
- Kommunen har kjøpt tjenester til brukerstyrt personlig assistanse for 2.439.000 kr. Dette er 840.000 lavere enn det som var lagt til grunn i budsjettet og lavere enn vedtak. Årsaken er mangel på arbeidskraft.
- Kommunen bruker firmaet Momentum til å beregne den statlige refusjonen for ressurskrevende tjenester. Refusjonsbeløpet for 2025 ble beregnet til kr 5,0 mill. Ved en feil er det regnskapsført 5.485.000 kr i refusjon. Denne feilen er varslet til revisor som anbefalte at feilen rettes i 2026-regnskapet. Mindreutgiften på brukerstyrt personlig assistanse påvirker også refusjonsbeløpet fra staten. Også dette ble mindre (ca. 80 % av 840.000 kr).

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	28 100	28 426	29 982	30 856	-874
Refusjon lønn	-838	-1 100	-2 100	-1 371	-729
Sum Lønn	27 262	27 326	27 882	29 485	-1 603
Drift	741	734	734	759	-26
Kjøp av produksjon	2 245	3 594	3 594	2 753	841
Overføringer	138	120	120	110	10
Sum Utgifter	3 124	4 448	4 448	3 622	826
Brukerbetaling	-124	-130	-130	-91	-39
Refusjoner	-4 304	-5 887	-5 887	-5 792	-95
Sum Inntekter	-4 429	-6 017	-6 017	-5 883	-134
Netto resultat	25 957	25 757	26 313	27 224	-911

Kommunalsjef helse og velferd

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Sektorens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Kommunens plikt til å yte tjenester til kommunens innbyggere er hjemlet i lov om kommunale helse- og omsorgstjenester.

I tillegg til enhetene innenfor sektor helse og velferd, ligger disse tjenestene under kommunalsjefen:

- Tjenestekontoret
- NAV
- Krisesenteret
- Frivilligsentralen

	2025	2024	2023
Antall ansatte	3	3	3
Antall årsverk	3	3	3
Antall heltidsansatte	3	3	3
Antall deltidsansatte	0	0	0
Antall ansatte kvinner	3	3	3
Antall ansatte menn	0	0	0

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse

Lover og forskrifter setter rammene, og kommunestyret vedtar ressursene vi kan bruke for å skape best mulige tjenester. Vårt ansvar er å organisere og tilrettelegge faglige, etiske og forsvarlige tjenester innenfor de rammene vi er tildelt.

Kommunalsjef helse og velferd

Kommunalsjef helse og velferd sitter i kommunedirektørens strategiske ledergruppe og samarbeider med kommunedirektør, kommunalsjef oppvekst, kommunalsjef for samfunn og utvikling og leder for stab rundt de strategiske planene i kommunen. Kommunalsjef har faste møtepunkt med enhetene innenfor sektoren.

Kommunalsjef har ansvaret for at kommunen etterlever de satsningsområdene og målene som er i de ulike planverk. I tillegg drive ulike prosjekter som i 2025 bl.a har handlet om videre fokus på arbeid med heltids-og kompetansekultur, utredningen av behovet for heldøgns bemannede omsorgsboliger og arbeidet med "Tverrfaglig plan - forebyggende innsats for barn, unge og familier".

Kommunalsjef er sekretær for Rådet for eldre og personer med funksjonsnedsettelse. Kommunalsjefen representerer i helseregionen sammen med øvrige helse- og omsorgssjefer i Nord-Østerdal, og har i 2025 sittet som regionens representant inn i helsefellesskapet i Innlandet.

I starten av 2025 var enhet helse uten enhetsleder, og kommunalsjef ivaretok enheten i noen måneder til ny enhetsleder var på plass.

I 2025 deltok kommunalsjef på ulike kurs og konferanser:

- Helse og oppvekstledersamling i regi av KS på Hamar sammen med alle helse- og oppvekstledere i Innlandet.
- Deltok, sammen med strategisk ledergruppe i Alvdal, i kompetanseutviklingsprogrammet "Digital transformasjon".
- Deltok, sammen med de andre lederne i Alvdal på lederutvikling med Fendr.
- Kommunalsjef er medlem av kommunens integreringsteam, OBS-team og koordinerende enhet.
- Kommunalsjef sitter i kriseledelsen og fikk testet dette da Amy traff Nord Østerdalen høsten 2025.

Kommunalsjef gjennomfører årlig tre faste ledersamtaler med sine enhetsledere. I tillegg har kommunalsjef strategiske møter med sine enhetsledere og har ekstra avsatt tid sammen med ledergruppa i forbindelse med budsjettarbeid. Kommunalsjef har oppfølging av hver enkelt enhetsleder og tjenestekontoret 1 time annenhver uke.

Tjenestekontoret:

Tjenestekontoret har to hele stillinger, en fagleder og en konsulent. I tillegg samarbeider de tett med kommunens boligkoordinator, som ligger under enhet Kommunalteknikk. Tjenestekontoret og enhetene innen helse og velferd har felles mål om å utvikle et godt og effektivt samarbeid som bidrar til at kommunens innbyggere får et helhetlig og individuelt tilpasset tjenestetilbud etter god forvaltningskikk og lik tildelingspraksis. De har faste drøftingsmøter med avdelingsledere i enhetene og ergo- og fysioterapeut en gang i uka.

Formålet med tjenestekontoret er tredelt;

- Ivareta brukers rettssikkerhet og sikre likeverdig behandling, uavhengig av alder, hjelpebehov og hvor de er bosatt i kommunen.
- Tydeliggjøre det ansvaret kommunen har som forvalter og tjenesteyter.
- Kvalitetssikre tildelingen av tjenester ved å skille forvaltning og utøvende tjeneste.

Tjenestekontoret har avgjørende myndighet og ansvar for alle vedtak som fattes etter helse- og omsorgs lovgivningen. Vedtak fattes etter drøftingsmøter med enhetene, eller kan fattes av tjenestekontoret alene. Dette avklares i hver enkelt sak/tilfelle. Det ble i 2025 fattet **178 vedtak**. Tjenestekontoret skal gjennomgå klager på enkeltvedtak om helse- og velferdstjenester og gi nødvendig veiledning til den som klager.

Tjenestekontoret jobber etter tjenestebeskrivelser og kriterier for tildeling av helse- og omsorgstjenester i kommunen. Tjenestekontoret har fokus på tjenester nederst i mestringstrappen, dvs. fokus er på lavest mulig nivå. Tjenestekontoret ser en økning i saker med barn og unge, og flyktninger. Det er etablert et eget fagnettverk for de som sitter med forvaltning innen helse- og omsorgstjenestene i FARTT-kommunene, samt at Røros og Os deltar i nettverket.

I tillegg har det også blitt etablert et fagnettverk i Innlandet som har fått navnet TAKT, hvor fagleder for tjenestekontoret og kommunalsjef har vært delaktig.

Målet for denne samhandlingen er å se på en bærekraftig tjenestetildeling. Bakteppet er demografiske endringer, knapphet på personell og komplekse sykdoms- og utfordringsbilder som påvirker kommunens samfunnsoppdrag.

NAV:

NAV Nord-Østerdal er organisert som et vertskommunesamarbeid med samarbeidskommunene Alvdal, Follidal, Rendalen, Tolga og Tynset. Tynset er vertskommune.

NAV er et partnerskap mellom stat og kommune.

Satsningsområder i NAV er:

- Ungdomsgarantien for unge 16-30 år
- Brukere med nedsatt arbeidsevne
- Flyktninger landgruppe 3

NAV sin rolle i samhandling og laget rundt barnet har hatt stort fokus i 2025. NAV Nord-Østerdal deltar med en 50% prosjektstilling inn i prosjektet «Samhandling om barnets beste». Med omfattende bosetting av flyktninger, "dyrtid" osv. er arbeidsmengden til NAV økende. Dette gjør seg også betydelig utslag økte utgifter til sosialstønad.

Frivilligsentralen:

Frivilligsentralene skal stimulere til frivillig innsats, være åpne møteplasser for befolkningen og være bindeledd mellom kommunen og frivillig sektor. Kommunen og frivilligsentralen i Alvdal har et godt samarbeid på flere områder. Stiftelsen Alvdal Frivilligsentral mottar et statlig tilskudd som for **2025 var 479.612 kroner samt tilskudd fra kommunen som i 2025 var på 263.000 kroner**. I tillegg stiller kommunen lokaler gratis til disposisjon. Frivilligsentralen har anledning til å leie ut lokalene og eventuelle leieinntekter tilfaller frivilligsentralen. Frivilligsentralen sin administrasjon og styret utarbeider egen årsmelding.

Krisesenteret:

Alvdal kjøper sitt lovpålagte krisesentertilbud av Gudbrandsdal krisesenter (GKS) på Lillehammer. Krisesenteret skal tilby voksne og barn som er utsatt for vold eller trusler om vold i nære relasjoner, et trygt, heldøgns, helårs og gratis botilbud i en overgangsperiode, avgrenset i tid, inntil de hjelpesøkende finner mer permanente løsninger.

Krisesenteret skal gi brukerne støtte og veiledning og hjelp til å ta kontakt med andre deler av tjenesteapparatet og også tilby dagsamtaler og telefonsamtaler hvor aktuelle brukere kan få råd og veiledning. Videre skal krisesenteret gi tilbud om oppfølging i reetableringsfasen. Senteret drives etter prinsippet hjelp til selvhjelp. GKS skal også drive forebyggende opplysningsarbeid om vold i nære relasjoner. Krisesenteret har **8,25 årsverk** fordelt på 12 faste ansatte. Alvdal kommune sin andel av kostnaden for **2025 var 241.797 kroner**. Lillehammer kommune fører tilsyn med krisesenteret på vegne av alle eier- og samarbeidskommunene.

Helsefellesskapet:

Helsefellesskap Innlandet består av kommunene i hele fylket og Sykehuset Innlandet. Det har som formål å utvikle sammenhengende helsetjenester der innbyggere skal mestre og leve selvstendige liv. Våre felles helsetjenester skal være bærekraftige, tilgjengelige, fremtidsrettede og ha effekt for innbyggerne. Helsefellesskapet har en årlig strategisamling. Målet for strategisamlingen er å videreutvikle helsefellesskapet sin rolle og samhandlingskultur som likeverdige partnere, og styrke samhandlingen:

- Hvordan vi etterlever våre felles verdier.
- Hvordan vi forstår vårt felles mål og ambisjonsnivå.
- Hvordan vi samhandler for å ta viktige beslutninger til innbygger sitt beste.

Rådene:

Råd for eldre og personer med funksjonsnedsettelse består av tilsammen 7 representanter. Rådet utarbeider egen årsmelding som behandles som egen sak i kommunestyret.

Måloppnåelse og fokus i 2025

I tillegg til det som er beskrevet på sektor har kommunalsjef sine mål, fokus og satsingsområder i 2025 vært:

1. Ta del i arbeidet knyttet til oppvekstreformen, og ha et overordnet blikk og engasjement knyttet til tverrfaglig samarbeid og forebyggende innsats for barn, unge og familier:
 - Kommunalsjef samarbeider med kommunalsjef oppvekst og kommunalsjef samfunn rundt å få til god løsning for ungdommens hus/ungdomsklubb.
2. Sette fokus på tidlig innsats med tiltak som er godt tilpasset barn, ungdom og familiens behov. Dette er først og fremst en investering i innbyggerens velferd, men også en investering som kan spare kommunen for mer inngripende og kostbare tiltak senere:
 - Kommunalsjef sitter i ressursgruppa i Nord Østerdal for SAMBA og er med for å videreutvikle dette prosjektet som har vist seg å være veldig vellykket for å nå tak i de som tidligere "falt mellom"
3. Være aktiv i det videre arbeidet med investering i heldøgns bemannede omsorgsboliger:
 - Sammen med kommunalteknikk og sentrale ansatte innenfor hjemmebaserte tjenester har vi landet hvordan dette skal se ut og hvilke behov som skal dekkes
4. Bidra til å implementere "bo trygt hjemme-reformen":
 - Hjemmebasert omsorg fortsetter det de startet opp som prosjekt "hva er viktig for deg" for de over 80 år.
5. Bidra til god samhandling i prosesser og se på gode løsninger for effektiv ressursutnyttelse innenfor helse og velferd:
 - Kommunalsjef sitter i strategisk ledergruppe og har jevnlig møter med enhetsleder innenfor sektoren og med tjenestekontoret som gjør det mulig å sikre samhandlingen og har god oversikt over ressursbruk.
6. Jobbe aktivt for at vi skal få ned sykefraværet innenfor sektoren, men også Alvdal kommune forøvrig:
 - Kommunalsjef har oppfølging av enhetsledene og deres arbeid knyttet til sykefravær, i tillegg til å sitte i kommunens IA-team.
7. Jobbe i tråd med, og bidra til å implementere ny Nasjonal veileder for prioriteringer i kommunale helse- og omsorgstjenester:
 - Dette er et kontinuerlig arbeid som krever å få med alle ansatte og innbyggere på laget til å forstå de prioriteringer vi er nødt til å gjøre nå og i fremtiden. Tema på mange arenaer.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 318.000 kr lavere enn budsjettrammen.
- Budsjettrammen ble i løpet av året økt med 53.000 kr som gjelder lønnsoppgjøret.
- Alvdals andel av utgiftene innen NAV ble 187.000 kr høyere enn justert budsjett. Administrasjonen innen NAV hadde et merforbruk på 257.000 kr. Økonomisk sosialhjelp hadde

Årsberetning2025

et mindreforbruk på 408.000 kr, mens kvalifiseringsordningen hadde et merforbruk på 261.000 kr. Økningen i NAV sin administrasjon skyldes at NAV har økt ansattressursen på grunn av høy bosetting av flyktninger de siste årene. Leie av kontorlokaler i kommunehuset var ikke budsjettert som førte til en merutgift på 105.000 kr.

- Kommunen hadde budsjettert med 500.000 kr i tilskudd til bolig. Det ble tildelt kun 25.000 kr i boligtilskudd i 2025.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap	Oppr.	Rev. bud.	Regnskap	Avvik i kr
	2024	bud. 2025	2025	2025	
Lønn	3 066	3 276	3 329	3 610	-281
Sum Lønn	3 066	3 276	3 329	3 610	-281
Drift	251	245	245	308	-63
Kjøp av produksjon	2 111	1 777	1 777	2 045	-268
Overføringer	6 809	7 273	7 273	6 401	872
Finansutgifter	0	0	0	595	-595
Sum Utgifter	9 172	9 295	9 295	9 349	-54
Refusjoner	-347	0	0	-1 028	1 028
Overføringer	-480	-510	-510	-135	-375
Sum Inntekter	-827	-510	-510	-1 163	653
Netto resultat	11 411	12 061	12 114	11 795	318

Samfunn og utvikling

Tjenesteområdebeskrivelse

Sektoren ledes av Kommunalsjef samfunn og utvikling, og har et koordinerende ansvar for disse enhetene:

- Flyktningetjenesten
- Landbruk og miljø (interkommunal tjeneste der Alvdal har vært vertskommune siden 2005)
- Kultur
- Kommunalteknikk
- Plan, byggesak og geodata (interkommunal tjeneste med Tynset som vertskommune siden 2005)
- Sektorleder ivaretar også førstelinjeansvaret for næringsutvikling i kommunen

Sektoren har et bredt ansvarsområde, og enheter med stor aktivitet hvor prosjekter, investeringer og planarbeid griper i hverandre. Fokus på styrket koordinering for å holde framdrift i de saker der enhetene går inn mot hverandres fagområder er avgjørende for å hente ut gevinster framover.

Utvikling og utfordringer for sektor mot 2040

Sektorens enheter utfører i hovedsak:

- Forvaltningsoppgaver og saksbehandling etter ulike særlover.

Årsberetning2025

- Planarbeid og tilrettelegging for samfunns- og næringsutvikling.
- Tilrettelegging for frivilligheten gjennom lag og foreninger, kulturliv, arrangement osv.
- Bosetting av flyktninger, arbeid med integrering som også er et tverrsektorielt arbeid.
- Drift, vedlikehold og forvaltning av kommunale bygg og anlegg.
- Investeringer i bygg og anlegg.

Foruten saksbehandling innen ulike særlover, er kommuneplanens samfunnsdel og andre overordna styringsdokumenter førende for de oppgaver sektoren jobber med. Styringsvedtak i form av:

- Kommunal planstrategi sist rullert i kommunestyrets sak 102/24 den 24.09.2024.
- Strategisk næringsplan med tiltaksdel som rulleres og rapporteres på årlig i forbindelse med budsjett og virksomhetsplanleggingen, senest kommunestyrets sak 80/25 den 18.12.2025
- Plan for idrett og fysisk aktivitet med tiltaksdel som rulleres årlig, se kommunestyrets sak 86/25 den 18.12.2025
- Hovedplan for vann og avløp (ny i 2022)
- Interkommunal plan for klima og energi (2023)
- Investeringsbudsjett/-plan
- Kommunestyrets vedtak om mottak av flyktninger basert på anmodning fra lmdi årlig

Utfordringer framover:

Sektorens ansvarsområde er bredt og mangfoldig. Ut over å koordinere innsatsen og hverdagen for de fem enhetene som tilhører sektor, skal sektorleder samtidig ha et førstelinjansvar for næringsutviklingen i kommunen. I perioder byr dette på utfordringer, da aktiviteten i næringslivet er stor og det kan da i perioder være krevende å både etterleve forventningene blant de næringsdrivende, samtidig med den oppfølgingen som det er lagt opp til i forhold til koordinering opp mot enheter og på tvers av sektorene. Gjennom budsjettvedtaket for 2026 hvor det i pkt. 10 er vedtatt å kartlegge omstillingsbehov og muligheter for endring innen tjenesteproduksjonen, er det avgjørende at sektor samfunn og utvikling ses på i lys av dette.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Sektorens enheter har et stort sprik i aktivitet, fra flyktningtjenesten og kulturenheten over til næring, kommunalteknikk, landbruk og miljø, samt enhet plan, byggesak og geodata der Tynset er vertskommune.

2025 har hatt et høyt aktivitetsnivå og god måloppnåelse hos de fleste av sektorens enheter. Enhet kulturhar derimot hatt et krevende år i 2025 hvor sykefravær og konstituering av leder har medført noe redusert aktivitet opp mot det som lå til grunn for budsjett. Resultatene er uansett godt beskrevet i oversikten til hver enhets viktigste begivenheter.

Sektoren rapporterer på kommunestyrets strategiske næringsplan med egen sak der tiltaksdelen rulleres.

Viktige begivenheter

Enhetene har slik det framgår hatt et produktivt år i 2025. Kommunalsjefen viser til oversiktene som er utarbeidet fra de enkelte enhetene.

Klima, miljø og energi

Kommunalsjefen opplever en bevisst holdning og etterlevelse av tiltakspunktene i klima- og energiplanen. Videre er det tatt tak i nye føringer for vekting av klima og miljø i anbudsreglementene på større investeringsprosjekter og anskaffelser.

For 2025 har kommunalsjefen trekt ut følgende fra tiltaksplanen for klima- og energiplanen knyttet til enheter i sektoren og sektorens eget ansvarsområde:

Tiltak kap. 3 Plan og byggesak	Resultat/mål (ikke uttømmende)	Eksterne interessenter	Ansvar	Frist	Status
3.3/3.4 Klimahensyn og arealstrategi i kommuneplanens samfunnsdel	I den pågående rulleringen av kommuneplanens samfunnsdel er dette fulgt opp og innarbeidet	Tatt med inn i alle medvirkningsmøter	Enhet plan, byggesak og geodata (PBG)		OK
3.8 Klimarisiko og areal- og reguleringsplaner	Det er tatt inn i alle vedtatte og pågående planprosesser i 2025		Enhet PBG		OK
3.13 Samarbeid med nabokommuner knytta til næringsutvikling og produksjon innen fornybar energi m.m.	Deltatt i utarbeidelsen av regional nærings- og energistrategi, samt at det i dette arbeidet er innarbeidet rutinemessige møter mellom IPRNØ og alle kommunenes næringsansvarlige	Aktivt medvirkning fra næringslivet i kommunene/regionen	Sektorleder samfunn og utvikling (SU)	Pågående prosess	OK
3.14 Opplæring om regelverk og kommunens rolle innen saksbehandling ved etablering av fornybar energi	Sektorleder SU og enhetene landbruk og miljø (LM), samt kommunalteknikk (KT) og enhet plan, byggesak og geodata, har tatt del i utredningsarbeid om biogass, samt	NØK/Klive	Sektorleder SU, samt enhetene LM, KT og PBG	Fortløpende	OK

Årsberetning2025

<p>3.15/3.16 Delta i samarbeidsfora med nabokommuner og regionale myndigheter knytta til erfaringsutveksling innen arealbruk</p>	<p>kompetanseheving knyttet til bl.a. solkraftanlegg i løpet 2025</p> <p>Pågående arbeid der enhetene og sektoren deltar ved jevnlig møtepunkter</p>	<p>Flere ulike</p>	<p>Sektorleder, samt enhetene LM, PBG og KT</p>	<p>Fortløpende</p>	<p>OK</p>
<p>3.17/3.18 Jobbe fram aktsomhetskart knytta til flom og ras m.m.</p>	<p>Pågående arbeid, og i meldingsåret er det bl.a. utført et større arbeid langs nedre løpet av Folla, og dette resulterte i søknad om støtte til sikringstiltak ift utvasking/erosjon av elvekanter langs elveløpet</p>	<p>NVE og Innlandet Fylkeskommune m.fl.</p>	<p>Enhetene LM, PBG og KT</p>	<p>Pågående</p>	<p>OK</p>
<p>Tiltak kap. 4 Drift og teknisk</p>	<p>Resultat/mål (ikke uttømmende)</p>	<p>Eksterne interesser</p>	<p>Ansvar</p>	<p>Frist</p>	<p>Status</p>
<p>4.4 Effektivisering av energibruk i kommunale bygg, samt kartlegge restvarme</p>	<p>Kontinuerlig fokus på energibruk i de kommunale byggene har gitt forbedringer, og god dialog med Alvdal Biovarme som leverer mye av biovarmen til våre bygg. Overskuddsvarme fra avløpsvann gjennom renseanlegget utføres det samtidig et prosjekt på, med tilskudd fra Enova, ferdig våren 2026</p>	<p>Alvdal Biovarme, Asplan Viak, Synnøve Finden og Enova</p>	<p>Sektorleder og enhet KT</p>	<p>Pågående</p>	<p>OK</p>
<p>4.13 Klimakrav i byggeprosjekter</p>	<p>Gjennomført med stort fokus ift anbudsprosess og</p>	<p>Abakus</p>	<p>Enhet KT og sektor oppvekst, samt regional</p>	<p>Iverksatt</p>	<p>OK</p>

Årsberetning2025

(+ også tiltakspkt. 4.16-4.18)	anskaffelse ift nye Øwretun barnehage		innkjøpskoordinator		
Tiltak kap. 5 Næringsutvikling	Resultat/mål (ikke uttømmende)	Eksterne interessenter	Ansvar	Frist	Status
5.2 Næringslivssamlinger med fokus på klima/energi	Gjennomførte flere møter med dette som fokus, både ift kommunplanrullering av samfunnsdel, arealdel og tettstedplan, samt ift ny regional nærings- og energistrategi i regi IPRNØ	IPRNØ og nabokommuner, samt næringslivet	Sektorleder m.fl.		OK
5.3 Tiltak inn mot fornybar energi m.m.	Ved etablering av Måna solkraftverk, samt i planprosesser opp mot øvrig fornybar kraftproduksjon, energi/nett har dette vært tema ved flere anledninger i 2025. Nytt vannkraftverk etablert - Storbekken kraftverk. Biogass med utgangspunkt i landbrukets husdyrgjødsel o.a. svarer også ut punktet, og her er det etablert eget selskap med landbruksutøvere fra hele regionen, Fjellmøkk SA	NØK Fornybar, Klive, Norconsult AS, landbruksaktører m.fl.	Sektorleder og enhet LM spesielt		OK
5.6 Identifisering bærekraftige næringsstomter	Påbegynt arbeid inn mot rullering av arealplanen - fokus på rett næring på rett sted, for å ta ut potensialer i de enkeltvise	Næringslivet m.fl.	Sektorleder + enhetene PBG, LM og KT		OK

Årsberetning2025

	næringsarealene, og ved vet utvikling av nye næringsarealer fram i tid				
5.8 Alvdal som bærekraftig reisemål	Inngått i Visit Røros og Østerdalens prosjektarbeid for å gjøre regionen til et bærekraftig reisemål	Visit R & Ø	Sektorleder m.fl.		OK
Tiltak kap. 6 Jordbruk	Resultat/mål (ikke uttømmende)	Eksterne interessenter	Ansvar	Frist	Status
6.1-6.5 Informasjon, rådgivning og kompetanseheving innen klima/energi	Enhet landbruk og miljø har stort fokus og god aktivitet for å bidra i landbrukets omstillingsprosesser	Landbruksnæring og øvrig rådgivertjenester i regionen	Enhet LM		OK
6.6 Interregarbeid for kompetanseheving og erfaringsutveksling	Nytt Interreg-samarbeid kalt SmartMat, startet i 2025 i regi Storsteigen vgs i Alvdal og Stiernhööksgymnasiet i Rättvik, med Alvdal og Rättviks kommuner som partnere	Storsteigen vgs	Enhet LM		OK
6.7 Jordsmonnkartlegging	I samarbeid med enhet LM har forskere fra NIBIO gjennomført kartlegging av ca. 9 000 dekar dyrka og dyrkbar jord i 2025. Kartleggingen skjer nasjonalt med oppdragsfinansiering fra Statsforvalterne, og gir verdifullt grunnlag ift å kunne drive jordressursene agronomisk godt/optimalt.	NIBIO	Enhet LM		OK

<p>6.16 Matberedskap m.m.</p>	<p>Matfylket Innlandet i regi Innlandet Fylkeskommune og Statsforvalteren i Innlandet har etablert en satsing kalt Matløftet som en stod del av kommunene i fylket nå har signert på, med mål om fokus på matberedskap, selvforsyning og ikke minst økt fokus på bruk av lokalproduserte råvarer inn i offentlige kantiner og kjøkken. Alvdal kommune v. ordfører signerte Matløftet under Norsk Mandelpotetfestival 2025</p>	<p>Politisk ledelse, Innlandet Fylkeskommune, Statsforv. i Innlandet m.fl.</p>	<p>Enhet LM og strategisk ledergruppe</p>		<p>OK</p>
<p>Tiltak kap. 7 Skogbruk</p>	<p>Resultat/mål (ikke uttømmende)</p>	<p>Eksterne interessenter</p>	<p>Ansvar</p>	<p>Frist</p>	<p>Status</p>
<p>7.4 Arealplaner og arealstrategier som hensyntar skogbruket</p>	<p>Enhet LM bidrar med ressurser innen både jord- og skogbruk, samt klima/miljø inn i arbeidsgruppa for den påbegynte kommuneplanrevisjonen av arealdelen.</p>		<p>Enhet LM</p>		<p>OK</p>
<p>7.10 - 7.16 Arbeid med klima og miljø i skogbruket overordna og tiltak ift bl.a. skogbruksplaner</p>	<p>Her følger skogbruksavdelingen ved enhet LM godt opp, både for grunneiere i Alvdal og våre tilstøtende samarbeidskommuner.</p>		<p>Enhet LM</p>		<p>OK</p>

Kommentar til status økonomi

- Regnskapet viser 42.008.000 kr i netto utgift for sektoren.

Årsberetning2025

- Justert budsjetttramme er 40.814.000 kr. Dette betyr at merforbruket var 1.194.000 kr.
- Opprinnelig budsjetttramme for sektoren var tilsammen 40.350.000 kr.
- Sektoren ble tilført 464.000 kr i økt budsjetttramme som i hovedsak gjelder økt lønn og sosiale utgifter for lønnsoppjøret.
- Av sektorens merforbruk på 1.194.000 kr gjelder 800.000 kr kommunalteknikk

Ellers vises det til flere kommentarer til sektorens økonomi under den enkelte enhet.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	33 748	31 155	32 315	33 059	-744
Refusjon lønn	-984	-277	-877	-1 442	565
Sum Lønn	32 765	30 878	31 438	31 617	-179
Drift	23 330	23 028	22 933	23 810	-877
Kjøp av produksjon	17 625	18 490	18 490	18 932	-442
Overføringer	9 700	7 514	7 514	9 720	-2 206
Finansutgifter	4 089	1 173	1 173	3 378	-2 205
Sum Utgifter	54 744	50 205	50 110	55 839	-5 730
Brukerbetaling	-29 853	-30 163	-30 163	-31 073	910
Refusjoner	-10 918	-6 105	-6 105	-10 026	3 921
Overføringer	-3 087	-3 270	-3 270	-1 918	-1 352
Finansinntekter	-1 699	-1 195	-1 195	-2 431	1 236
Sum Inntekter	-45 557	-40 733	-40 733	-45 448	4 715
Netto resultat	41 951	40 350	40 814	42 008	-1 194

Landbruk og miljø

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Alvdal og Tynset har felles landbrukskontor der Alvdal er vertskommune.

- Enheten utfører oppgaver knyttet til landbruks- og miljøforvaltningen som i henhold til lov er lagt til kommunene
- Enheten foretar tilskuddbehandling og kontroller innen jord- og skogbruksnæringen
- Enheten gir rådgivning og følger opp søknader om investeringer og utviklingsprosjekter innen både tradisjonell landbruksnæring (jord-/skogbruk), samt tilleggsnæringer.
- Enheten har ivare tatt kommunens rolle i vedtatte prosjekter innen enhetens ansvarsområder.
- Det er solgt tjenester innen skog- og utmarksforvaltning, samt vilttjenester til Follidal kommune tilsvarende ca. 0,3 årsverk.
- Det er solgt tjeneste tilsvarende 0,2 årsverk som vertskommune interkommunalt skadefellingslag for rovdyr.
- Det er solgt ca. 0,1 årsverk til interkommunal plan- og byggesaksenhet på Tynset, knytta til planarbeid for Folla 2025.
- En ansatt har vært i permisjon med redusert stilling deler av året.

Enheten har i meldingsåret hatt noe overbemanning grunnet vedtatt overlapp i forbindelse med en av de ansatte gikk av med pensjon. Enheten hadde fra 1.august 2025, 6,1 årsverk, og vil være tilbake på normalt nivå fra juli 2026 på 6,4 årsverk.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	8	8	8
Antall årsverk	7	7	67
Antall heltidsansatte	5	5	6
Antall deltidsansatte	3	3	2
Antall ansatte kvinner	6	6	6
Antall ansatte menn	2	2	2

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Oppfølging og status

Enheten har i meldingsåret fulgt opp de fastsatte mål og arbeidsoppgaver til enheten. Spesielt for 2025 nevnes:

- Pilotprosjekt "Beredskapsplan på gårdsnivå" bygger videre på "Bondens Nettverk" og har som mål at alle gårder med husdyrproduksjon skal ha en beredskapsplan, der alle tunkart/driftssenter legges inn i brann- og redningstjenestens LOCUS-filer. Det er ellers et mål å styrke det sosiale nettverket til gårdbrukerne i våre kommuner, og vi ser at dette i en pressa hverdag kan ha stor betydning
 - Prosjektperiode: september 2023 – mai 2026
- Alvdal kommune og enheten har deltatt i forprosjekt for å se på muligheten for utvikling av et kompetansesenter for fjellandbruk på Storsteigen vgs, som et samarbeid med Nasjonalt senter for fjellandbruk på Løken i Valdres. Lokalt er Tynset studie- og høgskolesenter med, sammen med Klosser Innovasjon som deltar i nettverket Agrifoodtech Norway. Forprosjektet ble avsluttet våren 2025, og hovedsøknad sendt inn høsten 2025, avslått desember 2025. Jobbes videre med i 2026.
- Enheten har i samarbeid med Storsteigen vgs og Stiernhööksgymnasiet i Rättvik sendt inn søknad om interreg prosjektet SMARTMAT. Prosjektet skal se på muligheten for erfaringsutveksling på tvers av landegrensene mellom de to videregående skolene i samarbeid med landbruksnæringen. Hovedsøknaden fikk tildelt tilskudd, oppstart 1.september og prosjektleder er ansatt.
- Prosjekt kartlegging av hønsehauk i Nord-Østerdalen startet opp i 2024, Alvdal og Tynset er kartlagt.
- Veterinæravtaler; Alvdal kommune har tatt over administrasjon av veterinærtjenesten for Follidal og Alvdal 01.01.26 og det ble høsten 2025 inngått nye avtaler med veterinærene fram til 2029. Landbruksenheten administrerer også ansvaret for dette i Tynset kommune.

Folla:

- Enheten har hatt ansvaret for å gjennomføre utredninger av Folla i forbindelse med utarbeidelse av reguleringsplan og forvaltningsplan for nedre del av elva.

Rovdyr

- Alvdal kommune administrerer skadefellingssamarbeidet i N-Ø og Engerdal jf. Avtale mellom kommunene til 2027. Beitesesongen 2025 var relativt rolig i Alvdal, i kommunesamarbeidet for øvrig var det noe skader spesielt til bjørn, samt jerv og ulv. Hundeeequivasjonene kommunesamarbeidet har bygd opp har bistått andre regioner i flere bjørnefelling. Arbeidet med hunder til skadefelling har kommunesamarbeidet lyktes med, men arbeidet er dynamisk og må fortsette. Administrativt har vi delt kompetanse med andre regioner, og det er holdt flere foredrag om temaet "Effektiv skadefelling og bruk av hund". Generelt tap av beitedyr går ned, vi har også et lavere antall sau totalt sett. Rovdyrtrykket i vår region fortsetter, og siden effektiviseringsprosjektet startet i 2018 er det et registrert uttak på 204 store rovdyr i våre samarbeidskommuner, oss bekjent er det ingen region i Norge som har et høyere uttak av store rovdyr.

Måloppnåelse og fokus i 2025

- **Strategisk næringsplan - tiltaksdel landbruk. Enheten har i 2025 svart ut tiltaksdelen, og det vises her til rapportering i forbindelse med rullering av tiltaksdelen i kommunestyrets møte 19.12.24, sak 124/24. Spesielt kan nevnes:**
 - Informasjon og rådgiving til våre brukere
 - Jevnlige oppdateringer på landbrukskontoret sin Facebookgruppe
 - Søkere av produksjonstilskudd fikk til sendt 10 nyhetsbrev i løpet av 2025
 - Seterbrukerne fikk tilsendt "Seternytt" sommeren 2025
 - Landbrukskontoret har fått sin egen Instagram konto
 - Opprettholde det gode samarbeidet vi har med våre brukere, faglag, rådgivingsapparat m.m.
 - Godt samarbeid i utvikling av møteserier og fagmøter
 - Fagmøteserie: Ny gjødselsforskrift og tilskuddsordninger, Alvdal, Tyllidalen, Kvikne og Tynset
 - KlimaSmart landbruk: Klimasmart og lønnsom produksjon, fagdag Tynset 26.mars 130 deltakere.
 - Godt samarbeid med faglagene
 - Pilotprosjekt Beredskapsplan på gardsnivå, gjennomført Førstehjelpskurs til våre gårdbrukere, fagmøter Psykisk Helse i samarbeid med Helse i Alvdal og Tynset kommuner
 - Årlige møter med orienteringer knyttet til støtte- og tilskuddsordninger
 - SMARTMAT oppstart 1.september, Interreg-samarbeid med Storsteigen videregående skole her, samt Rättviks kommun og Stiernhööksgymnasiet i Dalarna i Sverige.
 - Enhetsleder sitter i prosjektgruppen, og kommunalsjef i styringsgruppa for prosjektet.
 - Egen norsk prosjektleder.
 - Skogbruk
 - Prosjekt Skogbruksplaner og miljøsertifisering i Folldal og Tynset, i samarbeid med Tolga, Os og Røros kommuner.
 - «Skogens dag» på Storsteigen videregående skole ble i mai arrangert for 3. gang. Dagen samlet ungdomsskoleelever (9.klasse) fra hele Nord-Østerdalen.
 - Biogass
 - Biogass, fôrprosjekt fullført og rapport skrevet av Norconsult. Brukere i både Alvdal, Tynset og øvrige kommuner er nå i gang med å lage et foretak for samarbeid om levering av husdyrgjødsel til et eventuelt biogassanlegg, samt å ta ansvar for mottak av bioresten fra et eventuelt anlegg for bruk som gjødsel på

Årsberetning2025

dyrkajorda. Kommunalsjef Samfunn og utvikling, enhetsleder Landbruk og miljø, har sammen med representant fra faglagene vært styringsgruppe for biogassutredningen i regi av Norconsult.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften ble kr 264.000 lavere enn budsjettrammen.
- Enheten fikk i løpet av året økt sin budsjettramme med 108.000 kr knytta til lønnsoppgjøret.
- Brutto utgifter (ekskl. moms) for felles landbrukskontor var 7.184.000 kr. Gebyrinntektene for behandling av søknader ble 60.000 kr.
- Tynset kommune sin andel av kostnadene for felles landbrukskontor ble 3.508.000 kr. Folldal kommunes andel for kjøp av skogbruks tjenester ble 267.000 kr. Alvdal kommune sin andel var 3.015.000 2.541.000 kr som er 270.000 kr mindre enn budsjettert og 470.000 kr mer enn i 2024. Årsaken til at Alvdals andel har økt såpass mye fra 2024 er at antall arbeidstimer for Alvdal økte i 2025 sammenlignet med 2024.
- Kommunen er skogeier. I 2025 ble det hogd og levert tømmer og netto inntekt av kommunens skog var 151.000 kr. Det var ikke budsjettert med salg av tømmer i 2025.
- Enheten har ansvaret for kommunens viltfond. Utgiftene, som i 2025 var 77.000 kr, finansieres av fellingsavgifter.
- Utgiftene til prosjekt "Regionalt fellingslag" ble 907.000 kr. Dette er finansiert med refusjon på 478.000 kr fra Statsforvalteren, 53.594 kr fra hver av de 7 deltakerkommunene. Utgiftene til prosjekt "Fellingsforsøk" ble 354.000 kr som er finansiert med refusjon fra Statsforvalteren og utleie av mannskaper til kommuner.
- Alvdal sin andel av tilskudd til veterinærtjenesten på 705.000 kr er ført i regnskapet til enhet Landbruk/miljø.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	6 943	6 136	6 244	6 917	-673
Refusjon lønn	-312	-97	-97	-132	35
Sum Lønn	6 631	6 039	6 148	6 785	-637
Drift	1 390	1 256	1 256	2 020	-764
Kjøp av produksjon	213	65	65	553	-488
Overføringer	301	825	825	994	-169
Finansutgifter	24	0	0	348	-348
Sum Utgifter	1 928	2 146	2 146	3 915	-1 770
Brukerbetaling	-358	-120	-120	-729	609
Refusjoner	-5 434	-4 160	-4 160	-5 855	1 695
Overføringer	0	0	0	-20	20
Finansinntekter	-35	-100	-100	-447	347
Sum Inntekter	-5 827	-4 380	-4 380	-7 051	2 671
Netto resultat	2 731	3 805	3 913	3 649	264

Kultur

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enhet kultur i Alvdal kommune har etter omorganiseringen til sektormodell følgende ansvarsområder:

Årsberetning2025

- Folkebibliotek og publikumstilbud gjennom arrangementer osv her, samt skolebibliotekene med utvalg av skolebibliotekar til Innlandet Fylkeskommunes skolebibliotek på Storsteigen vgs
- Folkebadet
- Ungdomsklubben
- Planlegging og koordinering av utleie/bruk av Alvdalshallen og Alvdal kulturstue
- Alvdals museer og kulturminneforvaltning, inkl. støtte til bygningsvernråd giver hos Anno
- Arrangementer på Husantunet
- Idrett og spillemiddelsøknader
- Den kulturelle spaserstokken
- Forvalte og gjøre vedtak for Aktivitetskort-ordningen
- Samarbeid med lag og foreninger inkl. tilskuddsforvaltning
- Oppfølging og saksbehandling knytta til planer innen frivillighet og kultur/idrett
- Reiselivsbasert næring.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	7	6	6
Antall årsverk	4,5	4,5	4,5
Antall heltidsansatte	4	4	5
Antall deltidsansatte	3	5	2
Antall ansatte kvinner	3	4	4
Antall ansatte menn	4	5	3

Gjennom vedtak av planstrategi og i budsjettprosessen inn mot 2025 fikk kultur økte rammer inn mot 2025 for satsing på bl.a. økt tilbud innen ungdomsklubb med satsing på et Ungdommens Hus, samt en rolle inn mot arbeidet med prosjektering av kunsthvelv og studiesal på Huset Aukrust. I tillegg har folkebiblioteket som kjent flyttet ut av kommunehuset og ned til Alvdal Handelslag AS sine nye lokaler. Enheten har ut over dette lagt bak seg et svært aktivt år, kulturfeltet i bredt har vært i fokus, både internt og utadretta mot innbyggere og besøkende.

Enhetsleder gikk ut i det som ble et lengre sykefravær i desember 2024, noe som har påvirket deler av budsjettsatsingene i 2025. Det ble konstituert av ny enhetsleder for å avbøte noe, samt ta personalledelse ved enheten. Tidligere kulturkonsulent gikk ut av sin stilling inn mot jul 2024, men vi lyktes å erstatte denne raskt og med oppstart fra nyttår 2025. Ut over dette har biblioteket to ansatte i full stilling.

Blant deltidsansatte har vi 2 personer i deltid/sesong ved folkebadet, samt og en av disse er også blant de to som betjener ungdomsklubben hver mandag + en fredag hver måned i skoleåret. Biblioteket har også deltidsansatte.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Mål for enhetens virksomhet er i størst mulig grad å leve opp til nasjonale føringer for kulturvirksomhet i landet slik det gjenspeiles i kulturloven, Kostra-krav og nasjonale målinger for kultur i kommunene. Kulturenheten har en viktig rolle inn mot fokus på folkehelse, mental helse, bolyst, ungdom og kvalitet i

tjenestene. Dette fokuset synliggjøres gjennom blant annet ungdomsklubb og ulike arrangementer. Det er også god dialog mellom enheter og på tvers av sektorer i dette arbeidet.

Kulturenheten satser på profesjonelt kulturarbeid, regionalt samarbeid, samarbeid på tvers (amatør – profesjonell, ung – gammel, idrett – kultur). Det er også et mål å stadig styrke synligheten av tilbud og arrangementer i kommunen. Det jobbes med måter å synliggjøre alt som skjer i Alvdal, gjennom våre nettsider og kommunikasjon med våre samarbeidspartnere. Kulturenheten tar en organiserende rolle mellom kulturaktørene slik at arrangementer ikke krasjer med hverandre.

Arrangementsutvikling og samordning

Alvdal kommune jobber med å samarbeide med og tilrettelegge for lokale aktører, og skaper egne arrangementer hvor dette ikke kommer i veien for det frivillige eller private kulturfeltet. Ved å satse på et bredt og mangfoldig kulturtilbud, investerer vi i lokalsamfunnets fremtid og skaper et attraktivt sted å bo og besøke.

Arrangementer

Alvdal har et mangfoldig kulturliv som leverer tilbud ut til innbyggere og øvrig publikum året rundt. Arrangementene som frivilligheten og i tillegg de mer profesjonelle utøverne i sum leverer holder et svært høyt nivå og dette gir Alvdal utvilsomt et godt omdømme utad.

Livestock har gjennom solid arbeid lagt lista stadig høyere. Målinger viser at dette er den desidert største besøkshelga i Alvdal gjennom året, og sier med det noe om kulturens attraksjonsverdi for bolyst og identitet. Sammen med arrangementer som Norsk Mandelpotetfestival, TronTalks, Midtsommerdagene som i 2025 ble til ei hel uke med Flåklypadager, har vi en totalitet som betyr mye for mange. Plusser vi på idrettsarrangementene i smått og stort, samt det Huset Aukrust byr på har Alvdal noe å tilby både den gjennomsnittlige besøkende og de som søker særegenhet og noe utenfor det vanlige.

Det oppleves et godt samspill og samarbeid med lokale lag og foreninger, kunstnere og andre aktører i kulturlivet. Sammen skaper vi et levende og pulserende Alvdal!

Sjulahustunet

Kulturenheten har et bredt spekter av ansvarsområder på Sjulahustunet, inkludert å være kontaktpunkt for brukere, styre booking og organisere rom (kultursal, lager, idrettshall, garderober, kantine, kjøkken, klasserom, møterom mm.) og utstyr.

Lokalene her plassbegrensninger og krever ressurser i forbindelse med rigging og levering til arrangement og oppsetninger.

Folkebiblioteket

Biblioteket flyttet til nye flotte lokaler i Handelslagsbygget. Det nye lokalet fungerer godt. Besøkende oppholder seg i biblioteket i lengre perioder enn tidligere.

Besøkstallet er mer eller mindre uendret, 15 891 besøk i 2025 (med stengt periode ifm. flytting), til sammenligning var det 17 072 besøk i 2024. Samlet antall utlån: 5577 (mot 5663 i 2024).

Biblioteket har fortsatt satsningen på arrangementer. Dette bidrar til økt aktivitet og liv i biblioteket,

inspirasjon og sosiale treffpunkter.

Biblioteksjefen har vært en del av et prosjekt initiert av Innlandet fylkesbibliotek: "Sammen om lesing". Hvert bibliotek definerte selv målgruppen i sin kommune. Formålet er å redusere sosiale ulikheter ved å bidra til å øke leseferdigheten til utvalgte målgrupper.

Det er planlagt å fortsette å jobbe for økt leselyst hos alle fra 0-100 år.

Skolebibliotekene

Alvdal kommune selger bibliotekfaglig kompetanse til Innlandet fylkeskommune på Storsteigen videregående skole tilsvarende 0,25 årsverk.

Det er mye aktivitet og bruk av skolebibliotekene.

I løpet av året har det blitt innført et nytt biblioteksystem.

På barneskola går prosjektet bibliotekassistenter i 6.trinn fast hvert år. To elever utfører bibliotekoppgaver en gang i uka – dette gir arbeidstrening og er et trivelig tiltak.

Ordningen med kulturfondbøker går nå inn i sitt andre år, og det tilfører skolebibliotekene ny og bra litteratur.

På grunn av bytte av biblioteksystem midt i året, så er det ingen oversikt over utlånstall dette året.

Ungdomsklubben

Alvdal Ungdomsklubb har hatt stabile besøkstall det siste året. Det er i løpet av året prøvd ut noe ulike åpningstider, for å se hva som treffer best. Klubben har holdt åpent en dag pr uke, samt siste fredag hver måned.

Folkebadet

Folkebadet har i 2025 gjennomført tilbudet i tråd med planen. En dag i uka har vært forbeholdt babysvømming og revmatikerne med oppvarmet basseng som tidligere. Billettsalget i 2025 var på samme nivå som de siste årene, med rundt 300 billetter, hvorav 15-20 av disse er årskort.

Husantunet

Husantunet var åpent for besøk og omvisning i perioden 21. juni til 10. august. Bemanningen ble rekruttert fra gruppa som søker "sommerjobb for ungdom". Det ble gjennomført flere aktiviteter og arrangementer av ulikt slag.

Det er ikke lett å trekke mye publikum til Husantunet, men enheten vil jobbe videre med dette. Arrangementer og aktiviteter ser ut til å være nøkkelen for å tiltrekke seg besøkende.

Når det gjelder bygningsteknisk tilstand, så begynner det å bli en del ting som må tas tak i. Det var satt av penger til noe i 2025, men pga bemanningssituasjonen ble dette ikke gjennomført. Midler ligger inne for 2026, og det vil bli utført noe vedlikehold sommeren 2026.

Kino

Etter vedtak i kommunestyret ble det åpnet kinodrift i Flåklypasalen i desember 2025. Dette er et samarbeid med Tynset kino og Huset Aukrust. Det er Tynset kino og Huset Aukrust som står for alt det praktiske rundt filmvisning.

Digitale kanaler og informasjon

Kulturenheten er en aktiv formidler av informasjon om kulturlivet i bygda og regionen, samt muligheter og prosesser innen kulturbransjen.

Nettsiden alvdalkultur.no er et sentralt verktøy, og tilbyr en oversikt over arrangementer, lag og foreninger, fritidsaktiviteter m.m.

Kulturenheten er også aktiv på sosiale medier, og deler nyheter, promoterer arrangementer og informerer om tjenester og tilbud. Kulturenheten tilbyr også kontakt og veiledning til innbyggere, kulturaktører, lag og foreninger. Dette bidrar til et godt samarbeid på tvers av aktører og et levende kulturliv i Alvdal.

Tiltakene nevnt ovenfor skal bidra til økt engasjement og deltakelse, skape identitet og gjøre Alvdal til et attraktivt sted å bo og leve.

Tiltak i henhold til kommunens oppvekstplan

- Ungdomsklubben har vært åpen en dag i uka gjennom hele skoleåret
- Biblioteket har hatt en rekke gratisarrangementer for barn og unge
- Biblioteket brukes av mange barn og unge etter skoletid, og er en trygg arena å komme til for barn og unge.

Kommunedelplaner m.m.

Handlingsplan for idrett og fysisk aktivitet 2023-2027 ble rullert i løpet av høsten 2025.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Hovedmål for kultur i 2025:

Hovedmålene i budsjett for 2025 var:

Flytte biblioteket og få dette opp å gå på en best mulig måte. Åpning medio juni 2025:

- Dette er gjennomført.

Få i gang Ungdommens Hus i Steigen skole i 2025:

Årsberetning2025

Kommunen har i 2025 behandlet 38 søknader om kommunalt disponerte boliger, hvor 21 av disse er "nye". Det betyr søknader fra husstander om ikke bodde i en kommunalt disponert utleiebolig på søknadstidspunktet. Fire av søknadene fikk avslag. Det inngås som hovedregel en 3-årig tidsbegrensa husleiekontrakt. I 2025 er det brukt 100% ressurs på arbeidsoppgavene første del av året, og ca 80 % ressurs fra etter sommeren. En ser et økende antall søknader fra forholdsvis yngre innbyggere som tilfredsstillter kriteriene for å få kommunal bolig. Dette er krevende da vi etter noen år med forholdsvis store mottak av flyktninger, har gjort beslag på en betydelig andel av utleiemarkedet, spesielt nær sentrum.

Uteseksjonen befarer alle boliger før innleie for senere framleie, dette for å dokumentert tilstand på disse før leieforholdet inngås, samt organisere nødvendig rehabilitering mellom og ved avslutning av leieforhold. Tilsvarende for egne kommunalt eide boliger.

Total ressursbruk for enheten samlet sett på dette området, er naturlig nok økt betydelig med økt bosetting.

Med unntak av 2 leiligheter som er under renovering/oppgradering, er alle kommunens boliger utleid. I tillegg leier kommunen inn 15 leiligheter for framleie. Kommunen som aktør for å skaffe nok boliger påvirker leiemarkedet lokalt.

Det arbeides aktivt med NAV og bruk av ulike virkemidler som "Eie til leie" der en har leietakere som en ser bør kunne være istand til å komme seg inn på boligmarkedet. Det er utfordrende å finne boliger med en pris som er oppnåelig å kjøpe for mange.

Kommunens ansvar er hjemlet i Lov om kommunenes ansvar på det boligsosiale feltet, gjeldende fra 01.07.2023.

Renhold

Det ble investert i 2 vaskeroboter i 2025. Robotene er plassert ved Huset Aukrust og ved ungdomsskolen.

I 2025 har det tidvis vært utfordrende å skaffe vikarer ved behov. Gjennomføring av arbeidstrening i samarbeid med flyktningetjenesten har resultert i avtaler for tilkalling og vikariater, og videre fast ansettelse. Enheten har hatt positive erfaringer med dette. Det ble for å frigjøre fagleder for å styrke boligkoordinatorrollen ytterligere, satt på 30% ekstra ressurs i 2025.

Det er et overforbruk på totalt 363.000 kroner i forhold til budsjett. Dette skyldes hovedsaklig bruk vikar ved fravær og behov for ekstrahjelp for utvask leiligheter mellom flytting mellom leietakere i kommunale og framleide boliger.

Boliger og andre bygninger

Det er gjennomført/gjennomføres renovering/oppgradering av 3 boliger/leiligheter i 2025.

Det er kjøpt en bolig i 2025.

Leieinntekter

Det er i 2025 leid private boliger for framleie for nær 1,6 million kroner, det var budsjettet med 1,4 million kroner. Framleide boliger har gitt kommunen leieinntekter på nær 1,5 million kroner, mot

budsjettert 1,25 million kro.250.000. Denne manglende inndekningen forklares med den boligreserven kommunen har sett seg tjent å sitte med i forhold til vårt lovpålagte ansvar opp mot både egne innbyggere med rett til bolighjelp, og anmodningvedtaket knytta til flyktningssituasjonen.

Leieinntektene for kommunale boliger i 2025 ble totalt på 4.636.000 kroner, noe som er 251.000 kroner mer enn budsjettert.

Kommunale bygg og anlegg, drift og vedlikehold

Det er et overforbruk på vedlikehold ift budsjett. Det er utfordrende å forutse når komponenter når sin levetid, og behov for utskifting og reparasjoner oppstår. Kommunen drifter nå mange bygninger av eldre årgang, og med et vesentlig etterslep på vedlikehold. Vi vurderer behov opp mot budsjett, og søker å holde oss innenfor budsjetttrammene. Samtidig fokusere på hvilke tiltak som gir best effekt kost/nytte. Det ble lagt inn 300.000 kroner mer i budsjett i 2025 enn året før.

I 2025 er det skiftet ut flere ventilasjonspumper og brannalarmsentraler i kommunale bygg. Det var ikke tatt høyde for kostnadene til utskifting av så mange komponenter. Overforbruk vedlikehold utgjør totalt 250.000 kroner.

Sjulahustunet

- Det er satt opp gjerde mot sør som avgrensing av skolegården.

Plassen barnehage

- Utskifting av lysarmaturer til LED-belysning.
- Satt inn viftekonvektor som tiltak for HMS.

Ungdomsskolen

- Oppgradert brannvarslingsanlegg.
- Investeringsprosjekt med nye vinduer og etterisolering i deler av ungdomsskolen og renovering av gammel tannklinikk til kontor og møtelokale for er gjennomført.

Randmælsbeta og Klokkaregga

- Nye brannvarslingsanlegg montert.

Huset Aukrust

- Skiftet ventilasjonsaggregat.
- Utskifting lys i resepsjon.

Solgløtt

- Utskifting av belysning i fire leiligheter, samt utebelysning og utgangsmarkering.

Solsida

- Div omgjøring av lokaler for Tjenestekontoret, møterom, kontorer, og renholdsentral i nordfløyens underetasje.
- Nytt kontor for avdelingsleder kjøkken i nordfløy 1.etg.
- Utskifting av lys i beboer rom og gang.

Nyborg

- Skiftet sirkulasjonspumpe på varmekurs.
- Lader for elbil ved kjellerinngang sammen med kjøp av elbil for felles bruk kommunalt ansatte.
- Tilrettelagt for tilkopling nødaggregat.
- Ny hovedinngangsdør.

Drift og vedlikehold veier, gatelys og parkeringsplasser:

Det er oppgradert og skiftet til LED-lys på flere strekninger med gatelys. Dette er delvis finansiert med trafiksikkerhetsmidler.

Det er opparbeidet snuhammer Steigardsteigen mot kirkegården i tråd med tidligere plan.

Det er utbetalt i 2025 driftstilskudd til Alvdal vei med 22 kroner pr meter vei i tråd med budsjett.

I 2025 har det vært noe mer kostnader til drift og vedlikehold enn året før, bl.a er det økte kostnader for brøyting, kosting, skraping og strøing, samt innkjøp av klor.

Energi:

Det er brukt 2.778.932 kroner på strøm av et budsjett på 3.394.100 kroner. I tillegg er det brukt 2.577.292 kroner på fjernvarme mot et budsjett på 2.662.000 kroner.

Energiforbruk i GWh de siste 4 årene:

År	Strøm	Fjernvarme	Biodiesel	Totalt
2022	2,30	2,62	0,219	5,1
2023	2,06	2,74	0,118	4,9
2024	1,98	2,68	0,0	4,66
2025	1,89	2,80	0,0	4,69

1 GWh er 1.000.000 kilowattimer (gWh).

Måloppnåelse og fokus i 2025

- Bosetting, behandling av søknader, framskaffe boliger og oppgaver rundt dette har vært et fokusområde gjennom hele 2025.

Årsberetning2025

- Nødvendig oppdatering av ventilasjonsanlegg, samt oppgradering sd-anlegg for å kunne styre anleggene og også redusere energiforbruk har hatt fokus.
- Nødvendig vedlikeholdsoppgaver, minske etterslepet. Flere tiltak som har bedret inneklima gjennomført, utbedret problemområder langs veier.
- Ellers har enheten lagt mye timeverk i planlegging og gjennomføring av flere omfattende investeringsprosjekter gjennom 2025.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 800.000 kr over budsjettrammen.
- Budsjettamma ble økt med 93.000 kr i løpet av 2025. Dette gjelder lønn og sosiale utgifter på grunn av lønnsoppgjøret og sommerjobb for ungdom.

Forklaring til merforbruket:

- Innen renhold ble det en merutgift på lønn og sosiale utgifter på 300.000 kr.
- Fordelt lønn og sosiale utgifter for administrasjonen og driftsoperatørene ble 915.000 kr høyere enn budsjettet. Dette skyldes at det ble fordelt 800.000 kr mindre til vann og avløp.
- Utgiftene til vedlikehold (ekskl. arbeid utført av driftsoperatører) ble 250.000 kr høyere enn budsjettet.
- Husleieinntektene ble om lag 380.000 kr lavere enn budsjett.

Mindreutgifter:

- Strømutgiftene ble 600.000 kr lavere enn budsjettet og 270.000 kr høyere enn i 2024.

Mindreutgiften for strøm "redder" enheten fra et større merforbruk enn 800.000 kr.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	9 775	9 522	9 810	10 691	-881
Refusjon lønn	-42	-100	-200	-218	18
Sum Lønn	9 733	9 422	9 610	10 473	-863
Drift	14 299	13 487	13 392	13 051	340
Kjøp av produksjon	129	50	50	141	-91
Overføringer	4 166	2 424	2 424	3 609	-1 185
Sum Utgifter	18 595	15 961	15 866	16 802	-936
Brukerbetaling	-7 357	-8 189	-8 189	-7 633	-556
Refusjoner	-4 081	-1 245	-1 245	-2 850	1 605
Finansinntekter	-200	-50	-50	0	-50
Sum Inntekter	-11 638	-9 484	-9 484	-10 483	999
Netto resultat	16 690	15 898	15 992	16 792	-800

Vann, avløp, renovasjon og septik

Enhetsens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Oppgavene er forvaltning, drift og vedlikehold av rensanlegg, vannverk og infrastruktur for vann og avløp. Oppgavene er både av administrativ art og gjennomføring i kummer, grøfter, anlegg osv.

	2025	2024	2023
Antall ansatte	4	4	4
Antall årsverk	3,2	3,2	3,2
Antall heltidsansatte	3	3	3
Antall deltidsansatte	1	1	1
Antall ansatte kvinner	1	1	1
Antall ansatte menn	3	3	3

De 3,2 årsverkene utgjøres av 3 driftsoperatører, samt 0,2 årsverk i merkantil stilling fra enhet kommunalteknikk. I tillegg brukes det av administrativ ressurs på enheten tilsvarende 1,5 årsverk som også belastes selvkostregnskapene for vann, avløp, renovasjon og septikk, spesielt knyttet mot oppfølginger av tiltak i kommunens hovedplan - VA.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Kommunens hovedmål innen vann og avløp er:

- Forsyningssikkerhet
- Rent drikkevann
- Sikker avløpsrensing

Vann - produksjon og distribusjon

Det har vært arbeidet med nye forebyggende tiltak som har kommet fram gjennom farekartlegging i Hovedplan VA. Grunnet sikkerhet rundt kritisk infrastruktur vil det ikke bli gjort nærmere beskrivelse av konkrete tiltak. Det er fornyet 1090 m vannledninger i 2025. Det er gjennomført utskifting av eldre ledningsnett ved Plassen, og oppgradert hovedledning Brenna.

Det er gjennomført georadar og kartlegging av mulig reservevannkilde, foreløpig uten tilfredsstillende resultat. Men tilstrekkelig til å kunne prøveborer 2 steder i 2026. Arbeid med oppgradering av driftovervåking pågår.

Gebyrene for vann var uendret i 2023 og 2024. I 2025 ble gebyret økt med 3%. Direkte driftsutgifter ble omtrent som budsjettet, kapitalkostnadene omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 4,8% høyere enn budsjettet. Samlet gebyrgrunnlag ble omtrent som forventet og resultatet ble ca kr 110.000 høyere enn budsjettet. Etterkalkylen viser et overskudd lik kr 416.153. Ved utgangen av året er selvkostfondet på kr 2.601.889. Selvkostreglene forutsetter at over- og underskudd normalt skal tilbakeføres eller dekkes inn i løpet av fem år.

Avløpsnett og renseanlegg:

Avklart tre aktuelle tomtealternativ det jobbes videre med for bygging av nytt renseanlegg i området Kvernbekkdalen for oppstart med utarbeidelse av reguleringsplan.

Det er fornyet 160 m avløpsledninger og oppgradert en pumpestasjon i 2025. Driftovervåking er oppgradert.

Gebyrene for avløp var uendret i 2023 og 2024. I 2025 ble abonnementsgebyret økt med 14%, og forbrukergebyret med 2,9%. I 2025 ble direkte driftsutgifter omtrent som budsjettet, kapitalkostnadene ble omtrent som forventet og gebyrinntektene ble 9,1% høyere enn budsjettet. Samlet gebyrgrunnlag ble omtrent som forventet og resultatet ble ca kr 680.000 høyere enn budsjettet. Etterkalkylen viser et overskudd lik 1.356.318 kroner. Ved utgangen av året er selvkostfondet på kr 3.885.175.

Renovasjon og septik:

Kommunen kjøper renovasjons- og septiktjenester fra Fjellregionen Interkommunale Avfallsselskap AS (FIAS). I likhet med vann og avløp, skal disse tjenestene fullt ut finansieres av tjenestemottakerne. Septik tømmes hvert annet år for boliger. Spredte avløpsanlegg som ikke fungerer tilfredsstillende, registreres ved tømming, som et ledd i arbeidet med å hindre utslipp til sårbare resipienter. Det er i 2024 inngått et samarbeid mellom Folldal, Rendalen, Tynset, Alvdal, Tolga og Os for å få en felles stillingsressurs som bistår kommunene i tilstandskartlegging, planlegging, gjennomføring av tilsyn og oppfølging av pålegg.

I 2025 ble direkte driftsutgifter for renovasjon, kapitalkostnadene og gebyrinntektene omtrent som budsjettet. Etterkalkylen for 2025 viser et overskudd lik 80.696 kroner. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik 114.116 kroner.

I 2025 ble direkte driftsutgifter for septikrenovasjon 46,6% lavere enn budsjettet, kapitalkostnadene og gebyrinntektene omtrent som budsjettet. Resultatet ble ca 590.000 kroner høyere enn budsjettet. Etterkalkylen for 2025 viser et overskudd lik 681.547 kroner. Ved utgangen av året er selvkostfondet lik 216.290 kroner.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Tiltak for å hindre teknisk svikt i driftskontrollsystem, driftsovervåking.

Kommunestyret fattet prinsippvedtak om at det ved etablering av nytt renseanlegg velges påslipp i separat ledning fra Synnøve Finden. Prosjektering av nytt renseanlegg iverksettes etter at Synnøve Finden har utvidet sitt biotrinnsområde. Regulering av området har startet. Statsforvalteren i Innlandet gitt arbeidsfrist til 2028 for oppstart av investeringsprosjektet.

Utsettelse av investeringen gjør det mulig å se på varmegjenvinning for å hente energi/spillvarme fra avløpsvannet inn på renseanlegget. Midler til forstudie mottatt, men prosjektet er ikke ferdig i 2025, og fortsetter i 2026.

Kommentar til status økonomi

Nettoinntekten i regnskapet ble 363.000 kr høyere enn nettoinntekten i budsjettet.

De største innsatsfaktorene er:

- Egen arbeidskraft: Antall årsverk driftsoperatører på vann og avløp er 3,0. Lønn og sosiale utgifter (driftsoperatører og admin.) i 2025 var 3.134.000 kr som er 600.000 kr lavere enn i 2024

Årsberetning2025

og 800.000 kr under budsjettet. Det er fordelt en mindre andel av lønn administrasjon til vann og avløp i 2025 enn i 2024.

- Det brukes ca. 500.000 kWh pr. år. Strømkostnaden i 2025 var 900.000 kr som er 50.000 kr under budsjettet.
- Kommunen kjøper tjenester fra private leverandører både gjennom faste avtaler og enkeltkjøp. I 2025 kjøpte kommunen tjenester for 6,2 millioner kr. Kjøp av renovasjonstjenester fra FIAS står for mye av dette beløpet.
- Det brukes mye kjemikalier på renseanlegget. I 2025 var kostnaden til dette 1.060.000 kr, mens det var budsjettet med 1.050.000 kr.
- De totale direkte driftsutgiftene var 15.364.000 kr.

Indirekte kostnader:

Dette er relevante administrasjonsutgifter utover kommunalteknikkens egne administrasjonsutgifter. I praksis dreier det seg om en andel av utgiftene innen stabstjenestene. For 2025 er beløpet beregnet til 600.000 kr.

Kalkulatoriske kapitalkostnader:

Dette er avskrivninger og renter. Beregningsgrunnlaget er restavskrivningsverdi for anleggsmidlene. Det benyttes en kalkylerente. For 2025 er de kalkulatoriske kapitalkostnadene beregnet til 3.235.000 kr.

Gebyrinntektene:

Dette er utfakturerte gebyrinntekter som er basert på vedtatte gebyrsatser. I 2025 ble de totale gebyrinntektene 21.660.000.

Framførbart underskudd fra 2024:

I 2024 var utgiftene større enn gebyrinntektene innen septiktømming, noe som betydde at det var underskudd i regnskapet for denne tjenesten. Beløpet var 460.000 kr. Et underskudd må dekkes inn senere år. Underskuddet for 2024 er dekt inn i sin helhet i 2025-regnskapet.

Avsetning til selvkostfond:

Hvis regnskapet viser overskudd etter at eventuelt tidligere underskudd er dekt inn, skal overskuddet avsettes til fond. Dette er da fondsmidler som må brukes innen det har gått 5 år. Etter at underskuddet for 2024 er dekt inn er det avsatt 6,8 millioner kr til selvkostfond.

Forøvrig vises det til vedlagte notat fra firmaet Momentum som kommunen bruker til å beregne gebyrene og til å lage etterkalkyler.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	3 714	3 848	3 913	3 134	779
Refusjon lønn	-7	0	0	-6	6

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Sum Lønn	3 707	3 848	3 913	3 128	785
Drift	4 638	4 708	4 708	5 654	-946
Kjøp av produksjon	7 124	6 925	6 925	6 569	356
Overføringer	0	0	0	7	-7
Finansutgifter	2 968	1 173	1 173	2 075	-902
Sum Utgifter	14 730	12 806	12 806	14 305	-1 498
Brukerbetaling	-21 086	-20 654	-20 654	-21 662	1 008
Refusjoner	-3	0	0	-68	68
Finansinntekter	-40	0	0	0	0
Sum inntekter	-21 130	-20 654	-20 654	-21 730	1 076
Netto resultat	-2 692	-4 000	-3 934	-4 297	363

Flyktningtjenesten

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Enheten jobber etter Integreringsloven fra 01.01.2021. Den har tre mål:

- Gi grunnleggende ferdigheter i norsk
- Gi grunnleggende innsikt i norsk samfunnsliv
- Forberedelse til yrkeslivet

Formålet er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet. Dette skal skje gjennom deltagelse i integreringsprogrammet som er et opplæringsløp med varighet fra 3 måneder, opp til to år. I særlige tilfeller kan dette utvides helt opp til fire år. Alt etter hvilken utdanningsbakgrunn og mål en deltaker har. Programmet skal fylle et ordinært arbeidsår i antall timer. Enheten følger opp flyktninger etter avsluttet Introduksjonsprogram ved behov.

	2025	2024	2023	2022
Antall ansatte	6	8	9	6
Antall årsverk	5	5,3	5,2	3,3
Antall heltidsansatte	3	4	4	2
Antall deltidsansatte	2	4	5	4
Antall ansatte kvinner	4	4	5	3
Antall ansatte menn	2	4	4	3

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Mål for enhetens virksomhet:

- Tett og målrettet samarbeid med helse, skole, NAV og frivilligheten via ansvargrupper, samarbeidsmøter og målrettede tiltak.
- Jobbe med å øke flyktingenes deltakelse i aktiviteter i lokalsamfunnet og samarbeid med frivillig organisasjoner.
- Flykningstjenesten skal ha fokus på arbeidsrettet praksis i samarbeid med øvrige kommunale enheter og med næringslivet i regionen og kommunen.

Året 2025 var et innholdsrikt år for flykningstjenesten. Alvdal kommune vedtok å bosette først 20 flykninger i 2025, i tråd med anmodning fra IMDI. I juni kom nedjustering på anmodningstall til 15. Det ble bosatt 19 nye flykninger i 2025, inklusive familiegjengforeninger og sekundær bosetting. Flyktingene som ble bosatt i 2025 er en blandet familie og ektepar eller samboere. Det er også enslige voksne som bor sammen med sin forelder. Alle flyktingene som vi bosatte i 2025 via anmodning fra IMDI er ukrainere.

I arbeidet er det viktig med tett samarbeid med skolene, barnehager, NAV og frivillige. Alle ny bosatte barn har begynt på skole. Første 3 måneder etter bosetting og før oppstart på Introduksjonsprogrammet, utbetaler Flykningstjenesten ventestønad, husleie og strøm til ny bosatte flykninger. Alle deltakere på Introduksjonsprogrammet har vært i språk- og arbeidstrening, både i privat- og offentlig regi.

Kommunen får integreringstilskudd fra staten i 5 år for å bosette flykninger. Satsene er ulike fra år til år. Satsen er høyest de første 2 årene og reduseres gradvis. Alvdal kommune mottok 22,1 million kroner i Integrerings- og norsk tilskudd. Hvis flyktingene velger å flytte fra kommunen i løpet av den perioden mister kommunen tilskuddet fra samme år. Normale årsaker til flytting er overgang til videregående skole, ønske om familiegjengforeninger eller jobbtillbud i andre kommuner. Noen har også flyttet tilbake til Ukraina i løpet av 2023 til 2025. Det jobbes målrettet med integrering på tanke om at flyktingene skal kunne bli boende i Alvdal.

Den store flykningestrømmen til Norge medfører jevnlig lovendringer. Flykninger fra Ukraina er under kollektiv beskyttelse som er underlagt egne lovreguleringer. I 2025 kom det flere forslag på lovendringene som skal harmonisere lovverket. Nå er det utdanningsbakgrunn som er mest styrende i forhold til lengde og innhold i programmet og ikke grunnlag for opphold.

De fleste ny bosatte i 2025 fra Ukraina har fullført videregående skole i hjemlandet sitt. Dermed får de kortere introduksjonsprogram. Deltakere uten videregående skole kan få forlenget programmet sitt opp til 4 år. Totalt har det vært 20 deltakere på introduksjonsprogram i 2025. Av disse ble 11 ferdige i løpet av 2025. Fem deltakere under 24 år gikk på innføringstilbud for minoritetsspråklige på videregående skole.

Grunnskoleopplæring gis regulert av lov. For voksne gis språkopplæring ved Tynset Opplæringscenter der Tynset kommune er vertskommune for interkommunalt samarbeid.

Flykningstjenesten har i 2025 samarbeid med:

- Frivilligsentralen - eldretreff, språk kafe, språktrening.
- Alvdal turforening - onsdagturen.
- Alvdal idrettslag.
- Alvdal jeger og fisk - Isfiske dagen på Savalen.
- Livestockfestivalen.
- Pinsemenigheten - Kafe Velkommen og Alfa kurset.

Enheten jobber kontinuerlig med å videreutvikle rutiner, arbeidsoppgaver og kontakten med frivillige for å sikre en god integreringsprosess. Det legges stor vekt på tverrfaglig innsats internt i kommunen mellom ulike tjenester, kompetanseheving i enheten og aktiv medvirkning fra frivillige organisasjoner som bidrar til integrering i hverdagen.

Nye bosettinger forutsetter tilgang til et velfungerende leiemarked og kommunale boliger som er tilpasset behov og husstandsstørrelser. Selv om boligtilgangen tidligere har vært krevende, har situasjonen i 2025 blitt noe lettere ettersom det er færre nye bosettinger og flere boliger har blitt ledige etter at mange har flyttet ut av kommunen. Til sammen av 143 bosatte flyktninger i 2022 til og med 2025, er det rundt 65 personer har flyttet ut av kommunen. Årsakene til flytting:

- Returnerte til hjemlandet sitt.
- Flyttet ut av Norge til annet land.
- Flyttet til andre kommuner i Norge.

Dette gjør at boligsituasjonen er mindre presset enn før. Enheten har likevel fortsatt behov for rask avklaring overfor IMDi, men har klart å bosette alle i tråd med vedtatt anmodning gjennom godt samarbeid med enhet for kommunalteknikk, øvrige kommunale tjenester og private utleiere.

Oppsummering

Arbeidet i 2025 kjennetegnes av:

- Videreutvikling av integreringsarbeidet gjennom tverrfaglig innsats og samarbeid med frivillige.
- En mer håndterbar boligsituasjon som følge av færre bosettinger og ledige boliger etter fraflytting.
- Evne til å levere på IMDis anmodninger til tross for korte frister.
- Effektiv og fleksibel bruk av både private og kommunale boliger.

Enheten vurderer at arbeidet i 2025 har styrket kommunens kapasitet og kvalitet innen bosetting og integrering, og vil videreføre det systematiske forbedringsarbeidet inn i kommende år.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Prosjekt "Sømløs arbeidsinkludering":

For å håndtere økt aktivitet i oppfølging av deltakere som skal ut i arbeid eller annen aktivitet etter fullført introduksjonsprogram, er det i 2023 iverksatt et eget samarbeidsprosjekt mellom FARTT - kommunene og NAV Innlandet. Prosjekt er kalt "Sømløs arbeidsinkludering". Det er tilsatt egne prosjektmedarbeidere som skal jobbe sømløst mellom Flyktningtjenesten på den ene siden og NAV og deres virkemidler på den andre. I Alvdal ble det tilsatt ressurs tilsvarende 100 % stilling hvor det derav leies ut 20 % til Folldal. Prosjektet varte i utgangspunktet ut 2025, men etter evaluering høsten 2025 er det bestemt forlenget ut 2026. Det ble tilsatt en ny prosjektmedarbeider fra 1. desember 2025. Formelt er stillingene lagt til og finansieres av kommunene. Intensjonen er at de skal jobbe som et team på tvers og med tett dialog og bruk av verktøykassen/virkemidlene til NAV.

Uavhengig av nye anmodninger om mottak og bosetting vil det være avgjørende viktig at prosjektet og flyktningtjenestens videre arbeid bidrar til å sikre at flest mulig kommer seg ut i arbeid etter endt introduksjonsprogram.

Oversikt over antall i arbeid, tiltak osv gjennom "Sømløs arbeidsinkludering" i løpet av 2025:

- 12 personer har vært/er ute i kombinasjon av statlige tiltak, lønnet arbeid, midlertidig eller fast.
- Aktuelle tiltak fra Nav der arbeidssøker har mottatt tiltakpenger (4 har deltatt på to ulike tiltak):
 - 7 personer i arbeidstrening.
 - 3 har hatt lønnstilskudd gjennom NAV over 2-6 mnd.
 - 4 personer forsterka norskopplæring (kombinert med jobb eller arbeidstrening).
- 2 mottar statlig tiltakpenger, og har supplerende sosialhjelp i tillegg.
- 1 er ansatt i vikariat, og har supplerende økonomisk hjelp.
- 1 er ansatt i fast arbeid.

Kommentar til status økonomi

- I løpet av 2025 ble budsjetttrammen økt med kr 47.000 som gjelder lønnsoppgjøret i 2025.
- Regnskapet viser en merutgift på kr 613.000 i forhold til justert budsjett, som skyldes:
 - Netto merutgift til voksenopplæring, kr 700.000, kr 1.500.000 i mindre tilskudd fra staten og 800.000 kr i mindre utgift til voksenopplæringen
 - Mer utgift ventestønader, kr. 200.000. Utgiftene til ventestønader, både til livsopphold og husleie, ble noe større enn budsjettet.
 - Mer utgift introduksjonsstønad på 330.000 kr
 - Mindreutgift på diverse poster på til sammen 600.000 kr

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	8 359	6 122	6 169	6 472	-303
Refusjon lønn	-408	-80	-80	-363	283
Sum Lønn	7 950	6 042	6 089	6 110	-21
Drift	908	1 221	1 221	769	452
Kjøp av produksjon	2 251	2 900	2 900	2 009	891
Overføringer	1 026	504	504	741	-237
Sum Utgifter	4 186	4 625	4 625	3 520	1 105
Brukerbetaling	-8	0	0	0	0
Refusjoner	-552	-440	-440	-275	-165
Overføringer	-2 156	-2 500	-2 500	-967	-1 533
Sum Inntekter	-2 716	-2 940	-2 940	-1 242	-1 698
Netto resultat	9 420	7 728	7 774	8 387	-613

Kommunalsjef samfunn og utvikling

Enhetens virkeområde og antall årsverk og ansatte

Stillingen som kommunalsjef for samfunn og utvikling har ansvar for koordinering og ledelse av våre fire enheter Landbruk og miljø, Kommunalteknikk, Flyktingetjenesten, samt Kultur. Videre skal kommunalsjefen være bindeledd og ha koordinerende funksjon opp mot vår interkommunal enhet Plan, byggesak og geodata i Tynset kommune.

Kommunalsjefen fungerer videre som førstelinje ut mot næringslivet i kommunen, og håndterer alle saker knyttet til støtte fra kommunens næringsfond.

Sektor samfunn og utvikling har også enkelte ansvarsområder som ikke direkte er knyttet opp mot de nevnte enhetene. Dette gjelder:

- Alvdal sokneråd.
- Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS.
- Plan, byggesak og geodata i Tynset kommune.
- Mobilprosjektet i Nord-Østerdal.

Tjenestene i 2025, virksomhetens måloppnåelse (jfr. kommuneloven §14.7c)

Alvdal sokneråd:

I 2006 kom det ny kirkelov, som førte til at kirkebygg inklusive administrasjonen ble lagt til kirkelig fellesråd i kommunene. Hver kommune har siden 2006 hatt kirkelig fellesråd. Kirkelig fellesråd er en selvstendig juridisk enhet med eget styre. I kirkeloven er det økonomiske ansvaret for kirkelig fellesråd lagt til kommunene. I Alvdal har man valgt å gi kirkelig fellesråd navnet Alvdal Sokneråd. Alvdal kommune har ett styremedlem i Alvdal Sokneråd.

Kommunens bevilgning til drift av kirkene og administrasjon i Alvdal Sokneråd for 2025 var 2.576.000 kroner. Kommunens utgifter til kremasjon utgjorde 5.500 kroner, som er en reduksjon fra 36.500 kroner i 2024.

Alvdal Sokneråd utarbeider sin egen årsberetning.

Brann- og redningsvesen:

Kommunen kjøper tjenester innen brann og redning inkludert forebyggende avdeling fra Midt-Hedmark Brann- og Redningsvesen IKS (MHBR). Dette er et interkommunalt selskap (IKS) bestående av 11 kommuner. Hovedkontoret ligger i Elverum, mens egne mannskapsstyrker og materiell befinner seg i den enkelte kommune. Alvdal kommunes andel av driften i MHBR var i tråd med budsjett, 3.449.300 kroner.

Selskapet MHBR har representantskap med innvalgte medlemmer fra alle deltakerkommunene. I tillegg har selskapet et styre. Etersom MHBR er et interkommunalt selskap avlegger selskapet egen årsberetning som behandles i selskapet. Det vises forøvrig til kommunens eierskapsmelding.

Dagens brannstasjon i Alvdal tilfredsstiller ikke gjeldende HMS-krav (Helse, miljø og sikkerhet). Etter en befaring i 2024 har det i 2025 blitt påbegynt arbeid for å se på om en framtidig brannstasjon i Alvdal skal videreutvikles på dagens tomt, alternativt om det må investeres i nytt bygg på annen tomt fram i tid. Dette arbeidet er det bevilget midler til for 2026, hvor det blir utarbeidet en rapport om brannstasjonens egnethet videre og i så tilfelle eventuelle behov for påkostninger, alternativt om det skal prosjekteres ny brannstasjon på ny tomt.

Plan, byggesak og geodata:

Vertskommunesamarbeid mellom Alvdal og Tynset kommuner der Tynset er vertskommune og har arbeidsgiveransvaret. Tjenestene består av:

- Utarbeide planer, herunder planstrategi, kommuneplanens samfunnsdel, kommuneplanens arealdel, areal delplaner og kommunale reguleringsplaner
- Rådgivning og saksbehandling av private planforslag
- Byggeaksbehandling
- Deling, kart og oppmåling
- Interkommunal NØGIS-tjeneste for FARTT-kommunene
- Administrasjonen for eiendomsskatt, herunder sekretærfunksjon for sakkyndig nemnd eiendomsskatt og klagenemnd eiendomsskatt.
- Fra 1. januar 2026 er det vedtatt at Tolga kommune også blir en del av denne interkommunale virksomheten, fortsatt med Tynset som vertskommune.

Måloppnåelse og fokus i 2025

Kommunalsjefen har i 2025 koordinert virksomheten på de fire ulike enhetene underlagt sektoren, samt ivaretatt ansvaret som førstelinje ut mot næringslivet og dialog med virksomhetsleder og de øvrige ansatte ved interkommunal enhet Plan, byggesak og geodata hos Tynset kommune.

Sektorens enheter svarer i stor grad godt opp til sektorens tittel "Samfunn og utvikling". Både de lovpålagte oppgavene, samt oppfølgingen av kommunalteknisk drift og investeringer, og alt utviklings- og planarbeid er sentralt for kommunens evne til å framstå attraktiv. Både som bokommune og som en kommune å drive næring i.

Over 140 flyktninger har kommet til Alvdal siden krigen i Ukraina startet. En betydelig andel av de ukrainske bosatte har imidlertid flyttet videre i etterkant av ankomstene, både til andre deler av Norge, men flere har også returnert til hjemlandet. På tvers av sektorer har det i siden 2022 blitt opplevd noe krevende for kommunens enheter å ivareta denne økte fryktingestrømmen, men ved inngangen til 2026 er nå mottaket nede på nær det samme nivå som før Ukraina-krigen startet. Samtidig med noe utflytting fra kommunen og dels tilbakeflytting, er situasjonen nå mer oversiktlig. Det er ved enhet flyktning jobbet godt med integrering i samfunn og arbeidsliv i 2025. Næringslivets evne til å ta inn ny arbeidskraft er imidlertid varierende da flere bransjer er preget av noe reduksjon i oppdragsmengde. Dette gjør arbeidsintegreringen krevende. Prosjektet Sømløs arbeidsintegrering er uansett viktig og bidrar til å forebygge utenforskap og kostnadsøkningen i det kommunale regnestykket. God språkkompetanse ved de ansatte i integreringsarbeidet gir Alvdal en styrke her.

Kommunalsjefen opplever for øvrig stor aktivitet og god måloppnåelse ute på alle sektorens enheter i 2025.

Næringslivsarbeidet

Arbeidet med kommuneplanprosessene har for kommunalsjefens del tatt stort fokus i 2025. Gode prosesser i dette planarbeidet vil gi et godt verktøy i videre arbeid med samfunns- og næringsutvikling. Det har i medvirkningsmøter og dialog blitt oppnådd god kontakt med mange av de næringsdrivende. Reiselivsaktørene bak det såkalte Reiselivsnettverket nevnes spesielt her.

Kommunalsjefen har ut over dette medvirket inn i arbeidet med å utarbeide Regional nærings- og energistrategi for hele Nord-Østerdalen. Strategien eies Interkommunalt politisk råd Nord-Østerdal, og førstegangsbehandling ble gjort tidlig 2026 med forventning om endelig vedtak før sommeren 2026. Ut over dette er kommunalsjefen imponert og tilfreds med stor aktivitet innen mange deler av næringslivet

i Alvdal. Kommunens strategiske næringsplan rulleres årlig med sin tiltakadel der en i samme sak rapporterer hva som er gjennomført siste år.

Kommentar til status økonomi

- Nettoutgiften i regnskapet ble 1.345.000 kr over budsjetttrammen.
- Alvdal kommunens andel av bruttoutgiftene innen Plan, byggesak, geodata (PBG) ble 830.000 kr høyere enn budsjettet, mens gebyrinntektene ble 80.000 lavere enn budsjettet. Det ble budsjettet med 650.000 kr i bruk av kraftfond til å delfinansiere planarbeid. Bruttoutgiftene til planarbeid ble 270.000 kr lavere enn budsjettet. Netto ble det 920.000 kr i merutgift innen PBG.
- Alvdal sin andel av utgiftene i Midt-Hedmark Brann og redning ble som budsjettet, det vil si 4.037.000 kr som er en økning på 585.000 kr fra 2024.
- På budsjettet for kraftfondet var det en feilbudsjettering. Det var budsjettet med et "overskudd" på 212.000 kr.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	1 084	1 106	1 127	1 155	-28
Sum Lønn	1 084	1 106	1 127	1 155	-28
Drift	618	104	104	734	-631
Kjøp av produksjon	7 589	8 545	8 545	9 551	-1 006
Overføringer	3 398	3 101	3 101	3 549	-448
Finansutgifter	931	0	0	931	-931
Sum Utgifter	12 535	11 750	11 750	14 765	-3 016
Brukerbetaling	-753	-954	-954	-871	-83
Refusjoner	-266	-1	-1	-488	488
Overføringer	-931	-770	-770	-931	161
Finansinntekter	-982	-650	-650	-1 783	1 133
Sum Inntekter	-2 932	-2 374	-2 374	-4 073	1 699
Netto resultat	10 687	10 482	10 503	11 848	-1 345

Premieavvik

Kommentar til status økonomi

Premieavvik

Når vi leser regnskapet, bør vi også ta hensyn til inntektsført premieavvik pensjon. Forskjellen mellom den beregnede pensjonskostnaden og den innbetalte pensjonspremien utgjør premieavviket. Hvis den innbetalte premien er høyere enn den beregnede kostnaden, oppstår et positivt premieavvik. Hvis den innbetalte premien er lavere, oppstår et negativt premieavvik. Positivt premieavvik inntektsføres i regnskapsåret, mens negativt premieavvik utgiftsføres. Premieavviket balanseføres som en fordring eller gjeld. Et positivt premieavvik balanseføres som en fordring, mens et negativt premieavvik balanseføres som en kortsiktig gjeld. Kommunen har innbetalt mer i pensjonspremie enn det som er beregnet, slik at premieavviket er positivt. Dette avviket behandles som en inntekt som teknisk sett reduserer den samlede pensjonsutgiften i regnskapet.

Inntektsført premieavvik er premie som allerede er betalt, og tilfører derfor ikke kommunen noen ekstra midler å bruke til andre ting. Premieavviket (inkl AGA) for 2025 er 6,0 mill kr. Ved amortisering over 1 år

Årsberetning2025

utgiftsføres premieavviket i sin helhet året etter, mens ved 7 års amortisering, som Alvdal kommune har valgt, skal premieavviket utgiftsføres over de 7 neste årene (amortiseres).

I KLP har kommunene og andre medlemmer hvert sitt fond som kalles premiefond. KLP har betydelig overskudd nesten hvert år. De deler ut en stor andel av overskuddet til medlemskommunene og andre medlemmer. I 2024 hadde KLP et rekordstort overskudd som Alvdal kommune fikk nesten 16,7 millioner kr av i 2025. Kommunen har ikke anledning til å få overskudd fra KLP utbetalt. Det kan kun brukes til å redusere innbetaling av pensjonspremie. Kommunen valgte i juni å bruke 12,6 millioner kr av premiefondet til å redusere innbetalingen av pensjonspremie for 2025. Dette er årsaken til at premieavviket for 2025 ble forholdsvis lavt. Jo mer bruk av fond desto mindre blir premieavviket. Saldo på Alvdal kommunes premiefond var 15,2 mill kr pr. 31.12.25. KLP har varslet at de også for 2025 fikk stort overskudd som vil bli delt ut til eierne/kundene sine. For Alvdal kommune kan det dreie seg om i overkant av 10 mill. kr. Innen juli måned skal kommunen ta stilling til hvor mye man vil bruke av premiefondet i år.

Balansen viser at Alvdal kommune har et akkumulert premieavvik inkl arbeidsgiveravgift på 24,9 mill kr pr 31.12.2025, som skal utgiftsføres de 7 kommende årene. Se note 1 og 4 i årsregnskapet.

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161
Sum Lønn	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161
Finansutgifter	13 870	12 700	12 700	14 344	-1 644
Sum Utgifter	13 870	12 700	12 700	14 344	-1 644
Finansinntekter	-13 870	-12 700	-12 700	-14 344	1 644
Sum Inntekter	-13 870	-12 700	-12 700	-14 344	1 644
Netto resultat	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161

Premieavvik

Kommentar til status økonomi

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Lønn	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161
Sum Lønn	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161
Netto resultat	-2 859	-3 006	-3 006	-845	-2 161

Avskrivninger

Kommentar til status økonomi

Regnskap

Beløp i 1000

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Finansutgifter	13 870	12 700	12 700	14 344	-1 644

Årsberetning2025

	Regnskap 2024	Oppr. bud. 2025	Rev. bud. 2025	Regnskap 2025	Avvik i kr
Sum Utgifter	13 870	12 700	12 700	14 344	-1 644
Finansinntekter	-13 870	-12 700	-12 700	-14 344	1 644
Sum Inntekter	-13 870	-12 700	-12 700	-14 344	1 644
Netto resultat	0	0	0	0	0

