



Iveland kommune



Årsmelding 2025



Innholdsfortegnelse

Del 1 – Kommunedirektørens innledning.....	3
DEL 2 – Politisk og administrativ organisering.....	5
Politisk organisering 2023–2027	5
Administrativ organisering.....	6
Etikk og internkontroll.....	18
DEL 3 – Økonomi	24
Økonomiske nøkkeltall og hovedtallsanalyse.....	24
Bevilgningsoversikt drift	25
Økonomisk oversikt etter art drift jf. §5-6.....	29
Bevilgningsoversikt investering	33
DEL 4 – Samfunnsutvikling.....	41
DEL 5 – Rapport fra enhetene.....	47
Resultatenhet 10: Politisk.....	47
Resultatenhet 11: Kommunedirektørens stab	49
Resultatenhet 21 (skole og SFO): Iveland skole	57
Resultatenhet 23: Barnehage i Iveland	60
Resultatenhet 30: Pleie og omsorg	64
Resultatenhet 31 og 32: Helse og velferd	67
Resultatenhet 60: Drift og utvikling (Samfunnsutvikling fra 1. august)	70

Del 1 – Kommunedirektørens innledning

2025 var et år der Iveland tok viktige steg som organisasjon. Den nye organisasjonsmodellen med kommunalområder ble gjennomført og gir utgangspunkt for bedre samhandling, tydeligere styring og mer helhet i utviklingsarbeidet. Samtidig har vi jobbet målrettet i tråd med kommuneplanens samfunnsdel og visjonen «Iveland – et godt sted å leve sammen».

Til tross for mer usikre tider, påvirkning fra et skiftende globalt situasjonsbilde og økende kompleksitet i kommunale tjenester, leverer Iveland et solid resultat for 2025. Dette er først og fremst et resultat av innsatsen til dyktige medarbeidere og ledere, godt samarbeid med tillitsvalgte og politiske prioriteringer som har gitt forutsigbarhet og tydelig retning.

Samtidig ser vi utviklingstrekk som utfordrer oss. Etter flere år med svak, men positiv befolkningsvekst, opplevde Iveland en nedgang i folketallet i 2025. Ved utgangen av året var det registrert 1 386 innbyggere, noe lavere enn året før. Befolkningsutviklingen er en av de viktigste rammene for kommunens framtidige handlingsrom, og dette vil være et sentralt satsingsområde i årene framover.

Godt økonomisk fundament

Netto driftsresultat for 2025 ble 18,55 millioner kroner, tilsvarende 8,3 prosent av brutto driftsinntekter, og Iveland ligger dermed godt over måltallet. Resultatet skyldes særlig høyt utbytte fra Å Energi, høye konsesjonskraftsinntekter, gode renteinntekter og lavere pensjonskostnader enn forventet.

Kommunens netto driftsutgifter endte på 231,6 millioner kroner, mens det regulerte budsjettet var 226,1 millioner kroner. Det innebærer et merforbruk i driften på 5,5 millioner kroner. Kommunens brutto driftsinntekter var på 223,3 mill.kr. Dette viser at det underliggende driftsnivået er høyere enn kommunens løpende inntekter, og det vil derfor være nødvendig å styrke balansen mellom ordinære inntekter og ordinære driftsutgifter i årene fremover. Av årets resultat er 3,3 millioner kroner brukt til å finansiere investeringer mens 14,9 millioner kroner er avsatt til disposisjonsfond, noe som styrker kommunens økonomiske soliditet.

Kommunens disposisjonsfond ved utgangen av 2025 er på 102,3 millioner kroner. Dette tilsvarer om lag 46 prosent av kommunens driftsinntekter og ligger betydelig over måltallet i kommuneplanen, som sier at fondet bør være på minst 10 prosent.

Utvikle laget

Å utvikle laget og hele organisasjonen er viktig for å ta vare på den viktigste ressursen vår – de ansatte. Gjennom ulike møteplasser, fra utvidede ledermøter og avdelingsmøter til daglig samhandling, utvikler vi laget kontinuerlig. Vi trenger et samlet og robust lag for å møte utfordringene som ligger foran oss.

Iveland skal være en attraktiv arbeidsgiver. Det er derfor positivt at sykefraværet gikk ned fra 8,22 prosent i 2024 til 7,8 prosent i 2025. Dette viser en god utvikling og et målrettet arbeid for å styrke nærværet i organisasjonen.

Iveland fremover

I årene framover må vi forberede oss på flere eldre, økte krav til kompetanse og arbeidskraft og mer komplekse oppgaver innen helse- og omsorgstjenestene. Dette vil legge press på økonomien i årene som kommer. Klimaendringer og et økende behov for beredskap vil også påvirke kommunens tjenesteleveranser.

Nedgangen i folketallsutviklingen i 2025 understreker behovet for å arbeide langsiktig og målrettet med attraktivitet, boligutvikling og kvalitet i tjenestene, både for dagens innbyggere og for dem vi ønsker å tiltrekke oss i årene som kommer.

Iveland er en liten kommune med et sterkt fellesskap. Vi lykkes best når vi løfter sammen, både ansatte, folkevalgte, innbyggere, frivillighet og næringsliv.

Takk

Takk til alle medarbeidere, ledere og tillitsvalgte for innsatsen gjennom 2025. Takk også til kommunestyret for tydelige prioriteringer og godt samarbeid. En spesiell takk går til innbyggerne for engasjement og tillit.

Sammen gjør vi Iveland til et godt sted å leve, for alle.

Merete Holtan

Kommunedirektør
Iveland kommune

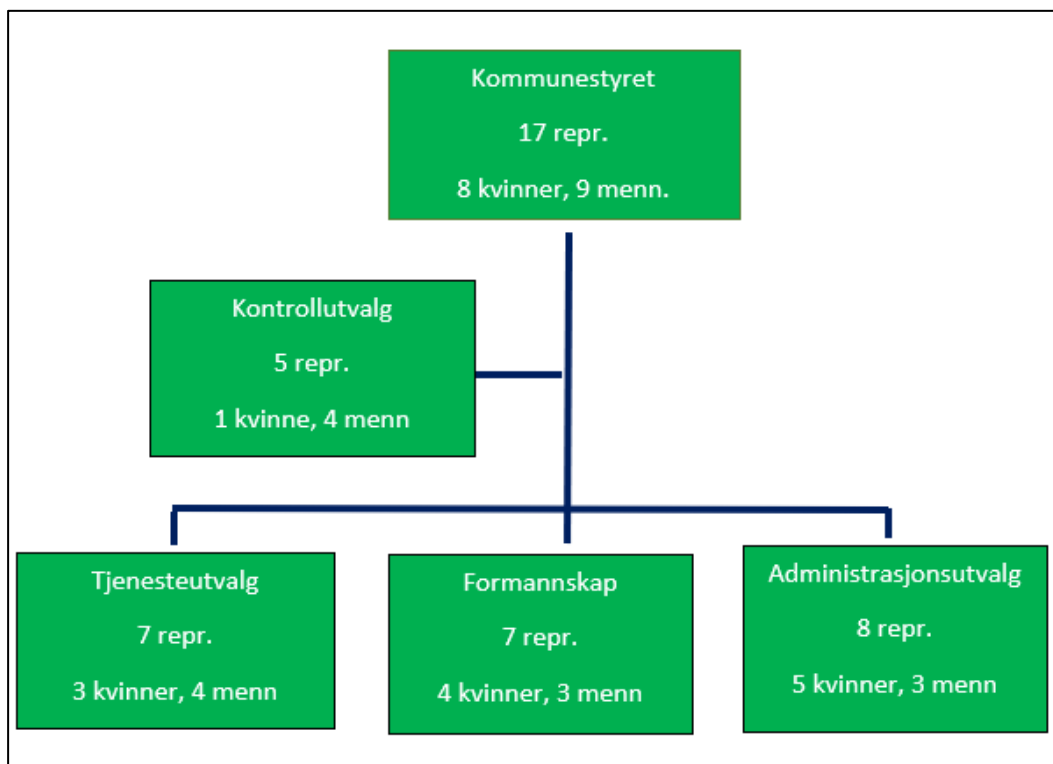
DEL 2 – Politisk og administrativ organisering

Politisk organisering 2023–2027

Den politiske organiseringen i Iveland kommune for perioden 2023–2027 består av kommunestyret som øverste folkevalgte organ, med formannskapet, tjenesteutvalget, administrasjonsutvalget og kontrollutvalget som underliggende politiske organer.

I tillegg har kommunen tre lovpålagte rådgivende råd: eldrerådet, rådet for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsrådet. Rådene har uttalelsesrett i alle saker som gjelder de gruppene de representerer, i tråd med kommuneloven og forskrift om medvirkningsordninger.

Figuren under viser den politiske strukturen og antall representanter i de ulike organene.



I 2025 innførte kommunen et nytt digitalt system for gjennomføring av de politiske møtene. Kommunestyremøtene blir videostreamet direkte via kommunens hjemmeside, og opptakene ligger tilgjengelig under «Politikk og innsyn». At møtene gjøres åpne og lett tilgjengelige for innbyggerne, både i sanntid og i etterkant, er et viktig bidrag til demokratiet i kommunen. Slik

sikres innsyn, engasjement og muligheten for alle til å følge med på de politiske beslutningene som tas.

Oppfølging av politiske vedtak

Administrasjonen følger opp politiske vedtak gjennom jevnlig interne statusgjennomganger, både i egne møter og gjennom de månedlige økonomiske rapporteringsmøtene. Politisk ledelse får jevnlig oversikter over framdrift og eventuelle behov for avklaringer I tillegg er det innført jevnlig statusgjennomgang i formannskapet, noe som vil bidra til bedre informasjon og forutsigbarhet i gjennomføringen av vedtakene.

Administrativ organisering

I 2025 fortsatte kommunen arbeidet med å videreutvikle en tydelig og funksjonell administrativ struktur. Fra august 2025 består organisasjonen av kommunedirektør, tre kommunalsjefer, økonomisjef og ledere for de ulike tjenesteområdene. Endringene bygger på den strukturelle gjennomgangen som ble gjort i samarbeid med tillitsvalgte og KSK i 2024.



Lederstruktur per august 2025

Ledere	Kvinner	Menn	Totalt
Kommunedirektør, kommunalsjefer og økonomisjef	3	2	5
Enhetsledere, avdelingsledere, ass. styrere, inspektør og andre mellomledere	8	3	11
Totalt	11	5	16

Ledergruppen består dermed av 16 ledere, hvorav 11 kvinner og 5 menn. Kjønnfordelingen i ledergruppen gjenspeiler i stor grad den samlede kjønnfordelingen i organisasjonen, hvor kvinner utgjør et betydelig flertall.

Endringer i organisasjonen

Arbeidet med å etablere av kommunalsjefsleddet ble ferdigstilt i 2025, og alle tre kommunalsjefsstillinger er nå besatt. Det samme gjelder stillingene som arkivleder og økonomisjef. Rådgiver for oppvekst tiltrådte i februar 2026. I løpet av 2026 vil kommunen arbeide videre med å klargjøre roller, ansvar og oppgaver i resten av organisasjonen.

Bemanning og årsverk

Per desember 2025 hadde Iveland kommune totalt 134 årsverk og 170 ansatte. Av disse var 142 kvinner og 28 menn. Statistikken omfatter alle faste ansatte som mottok lønn i desember 2025. Følgende grupper inngår ikke i tallgrunnet: vikarer som erstatter ansatte med lønn, pensjonister, lærlinger, unge arbeidstakere, folkevalgte, avlastere, støttekontakter, besøkshjem og ansatte i kortvarige eller løse arbeidsforhold.

Tall fra KS (PAI-registeret per 18.02.2026) i tabellen under viser ansatte og årsverk per 2025, fordelt på kjønn:

			Ansatte			Årsverk		
Årstall	Kommune- nummer	Kommune- navn	Kvinner og menn	Kvinner	Menn	Kvinner og menn	Kvinner	Menn
2025	4218	IVELAND	170	142	28	134	109	25

[Lønnsstatistikk for kommunal forvaltning - Hjem](#)

Stillingsstørrelser

Den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen har endret seg lite fra år til år. Kommunen arbeider likevel aktivt for å øke stillingsprosentene. Ledige stillinger lyses ut internt når det finnes kvalifiserte søkere, både for å ivareta fortrinnsrett og i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-1, som krever at ansatte skal informeres om ledige stillinger i virksomheten. Selv om utviklingen går gradvis, viser den en positiv trend over tid.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for fast ansatte per 1. desember 2025 var 78,9 prosent. Til sammenligning var gjennomsnittet i 2021 på 74,9 prosent.

Alderssammensetning

Tall fra KS (Aldersstatistikk for kommunal forvaltning per 20.02.2026) i tabellen under viser gjennomsnittsalder og avgangsalder i Iveland kommune i 2025, fordelt på kjønn.

		Gjennomsnittsalder			Avgangsalder		
Kommunenummer	Kommune	Kvinner	Kvinner	Menn	Kvinner	Kvinner	Menn
		og menn			og menn		
4218	IVELAND KOMMUNE	44.3	43.2	49.8	61.8	61.8	.

[Aldersstatistikk for kommunal forvaltning - Hjem](#)

Gjennomsnittsalderen i kommunen var 44,3 år samlet. For kvinner var gjennomsnittsalderen 43,2 år, og for menn 49,8 år. Gjennomsnittlig avgangsalder var 61,8 år samlet. KS hadde ikke tilgjengelige data for avgangsalder for menn i denne perioden, men avgangsalderen for kvinner var 61,8 år.

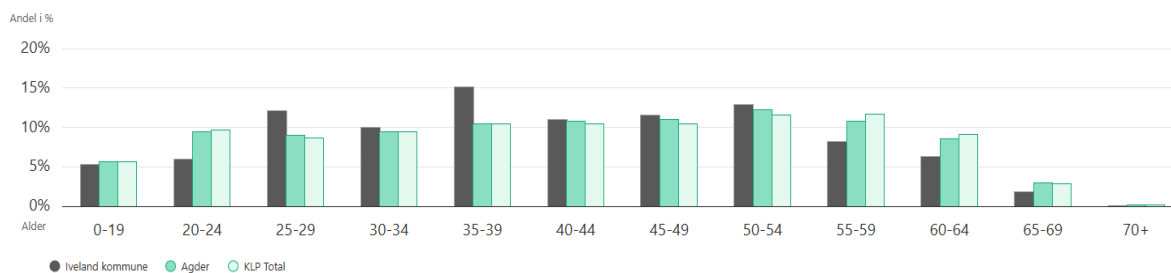
Aldersstatistikken brukes som grunnlag for vurderinger og planlegging innen rekruttering, kompetanseoverføring, seniorpolitikk og et bærekraftig arbeidsliv.

Aldersfordeling (KLP 4. kvartal 2025)

KLPs rapport for 4. kvartal 2025 viser aldersfordelingen blant ansatte i kommunens pensjonsordninger. Figurene viser fordelingen både i fellesordningen og i sykepleierordningen, og sammenligner Iveland kommune med fylket og KLP totalt.

KLP-tallene supplerer KS-statistikken ved å vise hvordan aldersprofilen fordeler seg innenfor de ulike pensjonsordningene. Dette gir kommunen et bedre bilde av framtidige pensjonsavganger og hvilken kompetanse det kan bli behov for å erstatte i årene fremover.

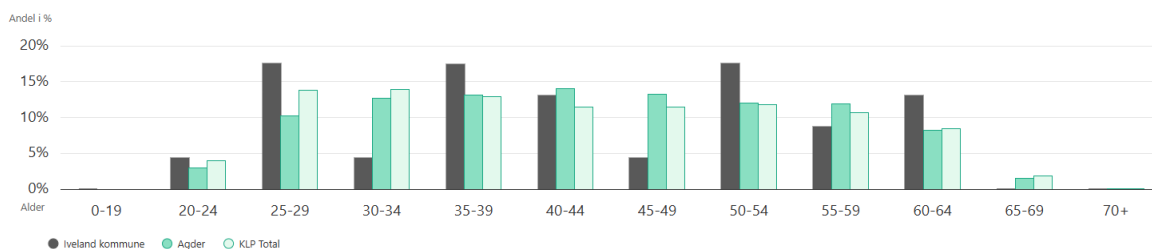
Aldersfordeling av medlemmene



▼ Sykepleiere

Alder Alder og Kjønn 55+

Aldersfordeling av medlemmene



Vurdering av alderssammensetningen

Samlet sett viser aldersdataene fra KS og KLP at kommunen har en relativt stabil aldersfordeling, men med tydelige forskjeller mellom kvinner og menn. En balansert alderssammensetning er viktig både for rekruttering, kontinuitet og kompetanseutvikling. Det vil derfor være nødvendig å arbeide videre med å tiltrekke yngre arbeidstakere, samtidig som erfaringen og kompetansen hos senioren i organisasjonen tas godt vare på.

Rekruttering

I 2025 hadde Iveland kommune totalt 35 stillingsutlysninger registrert i Webcruiter, kommunens digitale rekrutteringssystem. Disse utlysningene tiltrakk seg til sammen 356 søkere. Utlysningene omfattet både faste stillinger, vikariater, ferievikariater og midlertidige stillinger, og inkluderte både interne og eksterne rekrutteringsprosesser.

Flere av ansettelsene i 2025 førte til at ansatte fikk økt sin faste stillingsprosent, blant annet som følge av intern utlysning og fortrinnsrett. Det ble også gjennomført midlertidige tilsetninger, hovedsakelig knyttet til permisjoner, langtidssykefravær og lærlingeordningen. Ved utgangen av året hadde kommunen tre lærlinger.

Rekrutteringsarbeidet følger prinsippene i kommunens tilsettingsprosedyrer. Alle stillinger lyses ut internt når det finnes kvalifiserte søkere i organisasjonen, og eksternt når det er behov for bredere søk eller spesifikk kompetanse. Stillingsutlysninger utarbeides med utgangspunkt i jobbanalyse, og kandidatene vurderes etter kvalifikasjonsprinsippet, inkludert utdanning, erfaring og personlig egnethet.

Tilsettingsutvalget benytter en intervjuguide for å sikre struktur, kvalitet og likebehandling i intervjuprosessen. Guiden kan tilpasses den enkelte stilling, men skal bidra til et enhetlig grunnlag for vurdering og beslutning.

Heltidskultur

Iveland kommune har et tydelig mål om å styrke heltidskulturen, og ansatte som ønsker økt stillingsprosent skal så langt som mulig få tilbud om dette. Samtidig har enkelte ansatte valgt midlertidige eller varige deltidsstillinger av hensyn til for eksempel familiesituasjon eller helse.

Kommunen legger til rette for at alle som har behov for det, skal kunne ta ut foreldrepermisjon. Dersom ansatte opplever ufrivillig deltid, skal dette tas opp med nærmeste leder, for eksempel i forbindelse med medarbeidersamtaler, slik at behov og mulige løsninger kan avklares.

De som regnes med i heltidsstatistikken er arbeidstakere som mottar lønn per 1. desember. Noen arbeidstakere er ikke med i statistikken. Dette er for eksempel pensjonister, unge arbeidstakere, lærlinger, avlastere, støttekontakter, vikarer, og personer med løse og kortvarige arbeidsforhold.

[Statistikk for heltid og stillingsstørrelse - Hjem](#)

(KS 20.02.2026, fra PAI)

	Kvinner og menn		
Kommune	Andel heltidsansatte	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Årsverk
Alle kommuner	60.3%	83.4%	379 865
Iveland kommune	46.5%	78.9%	134

Totalt i Iveland kommune er andelen heltidsansatte 46,5%. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 78,9%.

	Kvinner		
Kommune	Andel heltidsansatte	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Årsverk
Alle kommuner	57.8%	83.3%	288 011
Iveland kommune	40.1%	77.1%	109

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse pr 01.12.25 for kvinner var 77,1%. Det utgjør en økning i stillingsstørrelse for kvinner sammenlignet med tilsvarende tall fra 2024.

Samtidig finner vi en liten nedgang i andel heltidsansatte kvinner.

	Menn		
Kommune	Andel heltidsansatte	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Årsverk
Alle kommuner	67.8%	83.9%	91 854
Iveland kommune	78.6%	88.2%	25

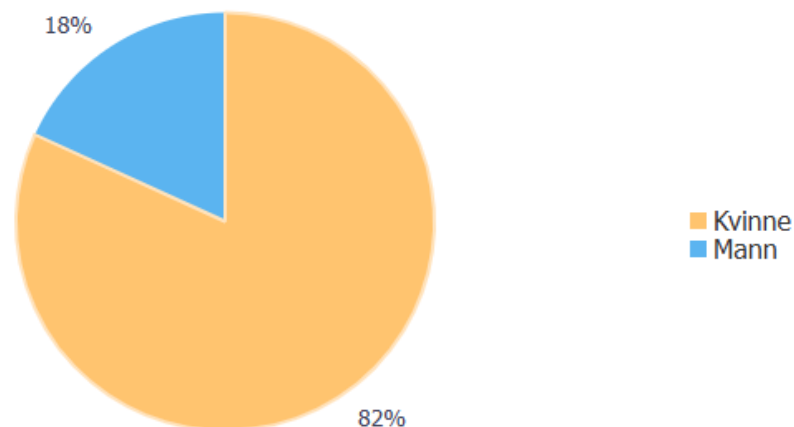
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse pr 01.12.25 for menn var 88,2%. Det utgjør en økning i stillingsstørrelse for menn sammenlignet med tilsvarende tall fra 2024. Samtidig finner vi en liten nedgang i andel heltidsansatte menn.

Kartlegging av kjønnsfordeling, alder og lønn

Kjønnsbalanse

Blant de ansatte i kommunen er 82 prosent kvinner og 18 prosent menn (kilde: HR-portalen). Diagrammet under viser fordelingen mellom kjønnene.

Fordeling kvinner / menn



I kommunens personalpolitiske retningslinjer er det nedfelt at man skal arbeide for en jevnere kjønnsfordeling i alle yrkesgrupper og på alle arbeidssteder. Menn er underrepresentert i kommunen, spesielt i barnehage og i pleie- og omsorg

Likelønn

Tall fra KS (Lønnsstatistikk for kommunal forvaltning, hentet 18.02.2026) viser at kvinners gjennomsnittlige grunnlønn i Iveland kommune i 2025 utgjorde 87,7 prosent av menns grunnlønn. Tallene er pr 12.2025.

		Ansatte			Grunnlønn			Kvinner Grunn- lønn i % av menns grunn- lønn
År	Kommune-navn	Kvinner og menn	Kvinner	Menn	Kvinner og menn	Kvinner	Menn	

2025	ALLE	455 318	345 862	109 456	52 540	52 085	53 965	96,5%
2025	IVELAND	170	142	28	52 351	51 038	58 171	87,7%

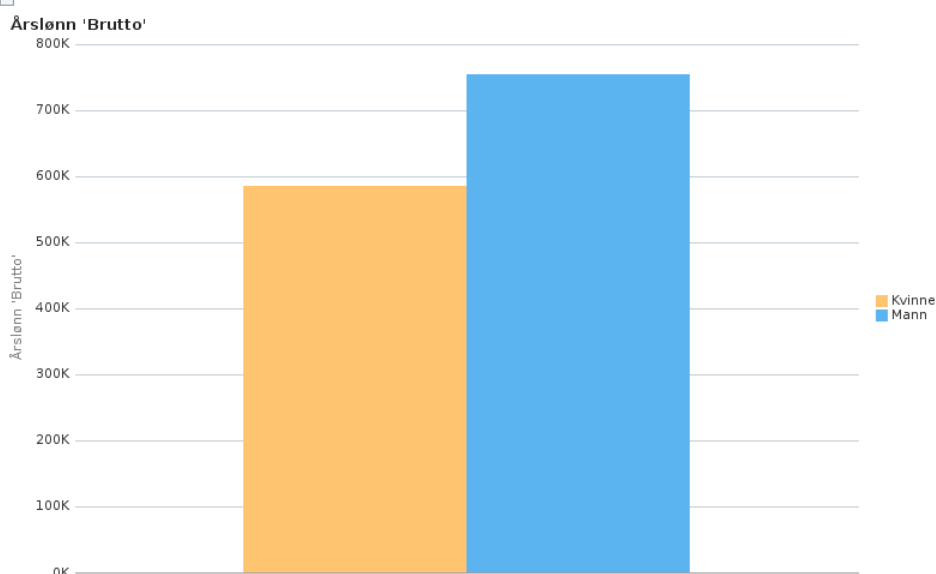
[Lønnsstatistikk for kommunal forvaltning - Hjem](#)

Gjennomsnittlig grunnlønn (full stilling) for faste ansatte i Iveland kommune per desember 2025 var 583 951 kroner for kvinner og 753 369 kroner for menn pr 12.2025 (HR-portalen).

Lønn fordelt på alder og kjønn

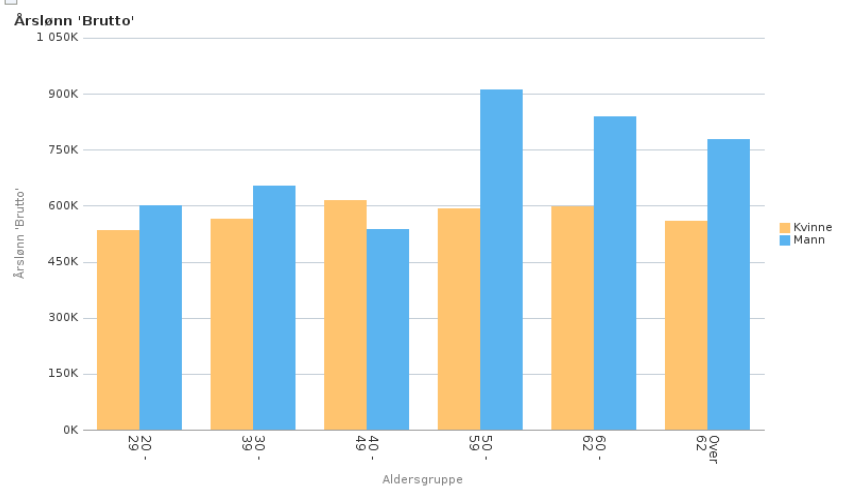
Tall fra HR-portalen for desember 2025 viser lønn fordelt på alder og kjønn blant faste ansatte.

	Årslønn 'Brutto'	Årslønn 'Brutto'	Årslønn 'Brutto'
	Kvinne	Mann	%
	583 951	753 369	78



Lønn fordelt på alder og kjønn, faste ansatte, pr 2025-12 (HR – portalen)

Aldersgruppe	Årslønn 'Brutto'		%
	Kvinne	Mann	
20 - 29	534 075	599 200	89
30 - 39	563 686	652 750	86
40 - 49	614 210	535 957	115
50 - 59	591 236	910 030	65
60 - 62	596 775	838 000	71
Over 62	559 470	776 500	72



Oppsummering

Kartleggingen viser en skjev kjønnsbalanse i kommunen og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Lønnsforskjellene kan delvis forklares av ansiennitet, utdanning og stillingsstruktur.

Likestilling og inkludering

Iveland kommune ønsker et arbeidsmiljø preget av likebehandling, åpenhet og respekt. Kommunens internkontrollsystem, Compilo, inneholder et sett av retningslinjer og prosedyrer som skal sikre at likestillings- og diskrimineringsperspektivet ivaretas. Dette omfatter blant annet rutiner for tilsetting, lønnspolitikk, livsfaseorienterte tiltak, permisjoner, kompetanseutvikling og oppfølging ved sykefravær. Samlet skal disse bidra til at ansatte får forutsigbare rammer og like muligheter i arbeidslivet.

Iveland kommune deltar også i det regionale samarbeidet om likestilling, inkludering og mangfold gjennom LIM-planen i Region Kristiansand. Planen er under revisjon, og kommunen har deltatt i høringsarbeidet som ble gjennomført i 2025. Det forventes at den reviderte planen ferdigstilles før sommeren 2027, og kommunen vil fortsatt bidra aktivt i prosessen for å sikre at tiltakene speiler både regionale prioriteringer og lokale behov.

Lønn og rekruttering

Lønnsforskjeller kan delvis forklares av både lokale forhandlinger og særforhandlinger, men også av rekrutteringsprosesser der enkelte stillinger har krevd høyere lønnsinnplassering som følge av konkurranse om arbeidskraft. Det er derfor viktig at forhandlingspartene

arbeider grundig med fordelingen av både den lokale potten og det kommunale bidraget, slik at unødvendig store lønnsgap innen samme stillingsgruppe unngås.

Iveland kommune har som mål at ansatte skal ha lik lønn for likt arbeid, i tråd med hovedtariffavtalen. Formell kompetanse og ansiennitet vil fortsatt kunne bidra til naturlige lønnsforskjeller, spesielt i rekrutteringssammenheng.

Ved rekruttering skal alle stillinger lyses ut internt når det er kvalifiserte søkere i kommunen som kan ha fortrinn. Ellers er hovedregel at de lyses ut eksternt. Stillingsannonser skal basere seg på en jobbanalyse, alle kandidater skal vurderes ut fra kvalifiseringsprinsippet, utdannelse, erfaring og personlig egnethet. Tilsettingsutvalget benytter en intervjuguide som skal sikre et godt beslutningsgrunnlag. Malen kan tilpasses den aktuelle stillingen og brukes for å ivareta likebehandling av alle kandidater.

Tilrettelegging

Iveland kommune tilstreber å kunne gi nødvendig kompetanseheving til de ansatte som trenger det i forhold til stilling og oppgaver, og det oppfordres til å ta kurs eller videreutdanning som kan styrke kommunen og den ansatte. Behov for kompetanseheving skal drøftes jevnlig i medarbeidersamtaler, der både leder og medarbeider vurderer hva som vil styrke kvaliteten i tjenestene og den enkeltes arbeidshverdag.

Kommunen legger vekt på fleksibilitet og gode rammer i ulike livsfaser. Dette innebærer blant annet tilrettelegging ved foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, utdanning, helseutfordringer og andre forhold som kan påvirke arbeidssituasjonen. Det tilbys også seniorsamtaler og ordninger som støtter videre deltakelse i arbeidslivet for ansatte over 62 år. Målet er å sikre et inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø der ansatte kan stå i arbeid over tid.

Iveland kommune er sertifisert innen Likestilt Arbeidsliv og følger en handlingsplan som omfatter tiltak innen forankring, rekruttering, tilrettelegging og arbeidsmiljø. Re-sertifiseringen som skulle vært gjennomført i 2024, men er utsatt til høsten 2026. Arbeidet med Likestilt Arbeidsliv skjer i samarbeid med Agder fylkeskommune, som bidrar med veiledning, kompetanse og oppfølging i sertifiseringsordningen.

Sykefravær

I arbeidet med sykefravær har kommunen et særlig fokus på forebygging for å redusere fraværet over tid. Det gjennomføres et aktivt oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid for langtidssykmeldte, i tett samarbeid med NAV og bedriftshelsetjenesten. Sykefraværet i

Iveland kommune var 7,8 % i 2025, sammenlignet med 8,22 % i 2024 og 7,48 % i 2023. Utviklingen følges nøye for å sikre målrettede og effektive tiltak fremover.

Tabellen under viser utdrag fra HR portalen. Her vises tall på både egenmeldt og legemeldt sykefravær. Egenmeldt er betydelig lavere enn legemeldt.

Periode Gruppering Gruppering 2 Fordelt på

År	Egenmeldt			Legemeldt			Tilfeller	Dagsverk fravær	%
	Tilfeller	Dagsverk fravær	%	Tilfeller	Dagsverk fravær	%			
Totalt	1 485	1 279,2	1,26%	493	6 679,8	6,58%	1 978	7 959,0	7,84%
2023	531	529,7	1,63%	169	1 899,4	5,85%	700	2 429,1	7,48%
2023 Total	531	529,7	1,63%	169	1 899,4	5,85%	700	2 429,1	7,48%
2024	493	388,7	1,16%	163	2 370,2	7,06%	656	2 758,9	8,22%
2024 Total	493	388,7	1,16%	163	2 370,2	7,06%	656	2 758,9	8,22%
2025	461	360,8	1,02%	161	2 410,2	6,79%	622	2 770,9	7,80%
2025 Total	461	360,8	1,02%	161	2 410,2	6,79%	622	2 770,9	7,80%

[Eksporter](#)

HMS (Helse, miljø og sikkerhet)

Iveland kommune arbeider systematisk for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø i tråd med arbeidsmiljøloven. HMS-arbeidet inngår som en del av den løpende driften i alle enheter, og omfatter risikovurderinger, oppfølging av arbeidsmiljøutfordringer, avvikshåndtering og dialog mellom ledere, ansatte, verneombud og tillitsvalgte.

Bedriftshelsetjenesten

Kommunen skal i henhold til arbeidsmiljøloven ha avtale med en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Kommunen har avtale med Falck Helse som godkjent bedriftshelsetjeneste. BHT bistår i forebyggende HMS-arbeid, blant annet innen arbeidsmiljøkartlegginger, ergonomi, oppfølging av ansatte ved behov og rådgivning knyttet til helse, miljø og sikkerhet.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU)

AMU er kommunens samarbeidsorgan for HMS-spørsmål. Utvalget hadde fire møter i 2025 og behandlet 15 saker. AMU følger opp arbeidsmiljørisiko, vurderinger av tiltak og saker knyttet til arbeidsforhold og sikkerhet i organisasjonen.

Kommunen skal i henhold til arbeidsmiljøloven ha avtale med en godkjent bedriftshelsetjeneste (BHT). Falck Helse har vært Iveland kommunes BHT-leverandør siden

1. januar 2016. Ledere, tillitsvalgte og verneombud arbeider kontinuerlig med oppfølging og videreutvikling av arbeidsmiljøet.

Tillitsvalgte

Samarbeidet mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte bygger på hovedavtalen, som legger vekt på at gode tjenester forutsetter gode lokale prosesser og aktiv medvirkning fra ansatte.

Partene har et felles ansvar for å følge opp hovedavtalens intensjoner, og kommunen gjennomfører nødvendige drøftinger knyttet til blant annet deltid, midlertidighet og andre saker som berører ansatte.

I 2025 hadde Iveland kommune tillitsvalgte fra fem arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver ivaretar både informasjons-, drøftings- og forhandlingsplikten, og samarbeidet tilstreber åpen dialog, gjensidig respekt og en konstruktiv tilnærming til utfordringer som oppstår i organisasjonen. Kommunedirektøren møter de tillitsvalgte omtrent én gang i måneden som del av den løpende dialogen og for å sikre god involvering i prosesser som angår ansatte.

Etikk og internkontroll

Internkontroll- organisering og arbeidsform

Internkontroll er en integrert del av styringen i Iveland kommune og skal sikre kvalitet, etterlevelse og trygghet for både innbyggere og ansatte. I tråd med kommuneloven skal internkontrollen rapporteres årlig til kommunestyret, og Iveland kommune gjør dette gjennom årsmeldingen.

Kommunen arbeider systematisk for å avdekke, håndtere og lære av avvik, og internkontrollen er tett knyttet til både ledelse, risikostyring og etisk praksis.

Kommunedirektøren har det overordnede ansvaret for internkontrollen. Kommunalsjefer og enhetsledere følger opp avvik, risiko og rutiner i sine enheter, og internkontroll inngår som fast punkt i ledermøter og i de månedlige rapporteringsmøtene. Dette sikrer en helhetlig oppfølging gjennom året.

Til arbeidet med internkontroll brukes ulike systemer for å systematisere arbeidet:

- Compilo – avvik, rutiner, prosedyrer og varslingskanal
- Profil – avvik i pleie- og omsorgstjenestene
- Framsikt – innført i 2025, under innfasing som verktøy for risiko- og virksomhetsstyring

Internkontrollen er integrert i kommunens årshjul fra 2026, med faste gjennomganger i januar, april, august og desember.

Etikk, habilitet og anskaffelser

Iveland kommune har etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte. Retningslinjene skal sikre en god etisk praksis og beskriver forventninger til:

- redelighet, åpenhet og lojalitet
- profesjonell og respektfull fremferd
- habilitet og å unngå interessekonflikter
- forsvarlig håndtering av fortrolige og taushetsbelagte opplysninger
- ansvarlig bruk av kommunens ressurser
- å bidra aktivt til en kultur som fremmer integritet og tillit

Kommunen følger også eget innkjøpsreglement, som bygger på prinsippene om konkurranse, likebehandling, god forretningsskikk, forutsigbarhet og etterprøvbarhet.

Reglementet skal sikre at alle anskaffelser gjennomføres etisk, profesjonelt og i tråd med regelverket.

Varsling og rutine

I forbindelse med et dokumenttilsyn fra Arbeidstilsynet i 2025 reviderte kommunen sine rutiner for varsling, i tråd med arbeidsmiljøloven kapittel 2 A. Den oppdaterte rutinen skal sikre en trygg, ryddig og forsvarlig håndtering av varsler.

Rutinen legger vekt på:

- lav terskel for å si fra om kritikkverdige forhold
- vern mot gjengjeldelse for ansatte som varsler
- tydelige og forutsigbare prosesser
- mulighet for anonym varsling gjennom ekstern kanal
- støtte til en åpen og trygg ytringskultur

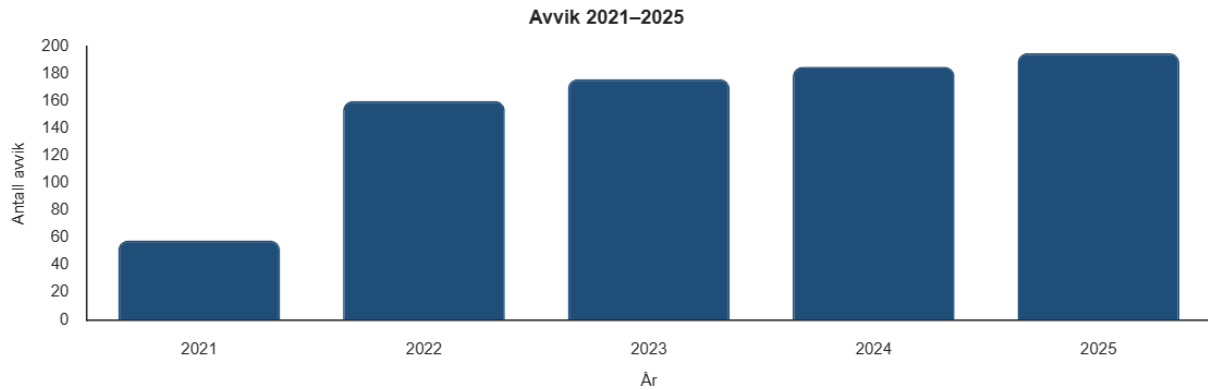
Varsling er en viktig del av kommunens arbeid med internkontroll, HMS og forbedring.

Varslingsrutinene er godkjent i tilsynet av Arbeidstilsynet, men har enda ikke blitt vedtatt av kommunestyret.

Avvik og utvikling i meldinger

Compilo er kommunens internkontrollsystem for avvikshåndtering. Antall meldte avvik har økt jevnt over flere år. Tallene viser en tydelig økning i meldte avvik i Compilo fra 2021 til 2025. I 2021 ble det registrert 58 avvik, før antallet nådde 195 i 2025.

Dette vurderes som positivt og uttrykk for økt bevissthet, bedre opplæring og en kultur der det er lav terskel for å melde fra om avvik. Under er en grafisk fremstilling av utviklingen av avvik fra 2021 og frem til 2025.



Avvik 2025 fordelt i kategorier

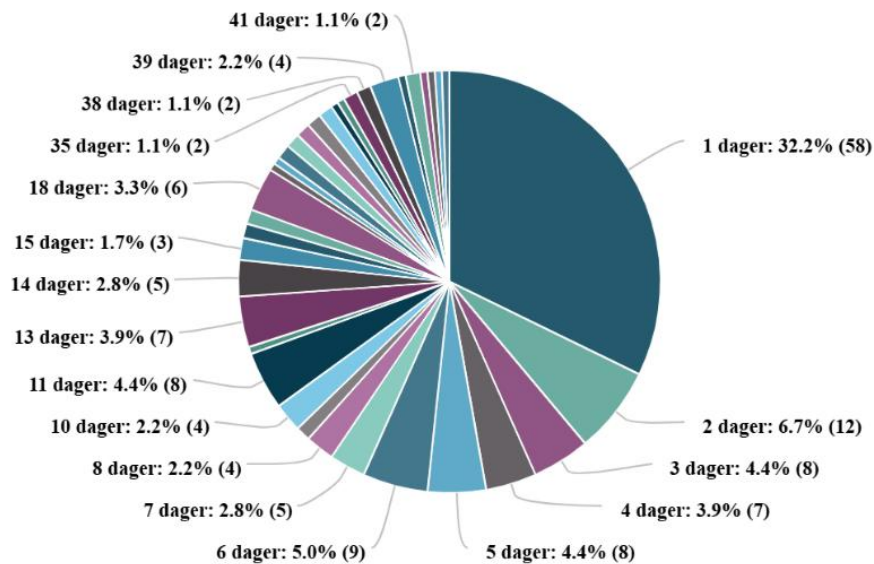
Avvikene i Compilo for 2025 fordeler seg på fire hovedkategorier. Fordelingen viser hvilke typer hendelser som oftest meldes i kommunen, og gir et bilde av hvor risikoen er størst og hvor det er viktig å ha særlig oppmerksomhet i forbedringsarbeidet.

Kategori	Antall	Andel
HMS	93	47,7 %
Organisasjon/drift	64	29,5 %
Tjenestekvalitet	62	18,9 %
Informasjonssikkerhet/ GDPR	5	2,6 %
Totalt	195	100 %

Oppfølging og lukking av avvik

Dager før lukking

1. jan 2025 - 31. des 2025



- 92,3 % av avvikene ble lukket i 2025
- Over 54 % ble lest av leder innen ett døgn
- Over 70 % ble lest innen to dager
- Kun et fåtall saker hadde behandlingstid over 10 dager

Dette viser en velfungerende avvikskultur, hvor avvik brukes som grunnlag for læring, forbedring og risikoreducerende tiltak.

Avvik i pleie og omsorg (Profil)

Profil er pleie- og omsorgstjenestens fagsystem. Her registreres avvik som gjelder den direkte oppfølgingen av brukere og pasienter, for eksempel medisnavvik eller svikt i tjenesteyting. Profil er dermed et helsesystem, ikke et internkontrollsystem for hele kommunen. Derfor skiller Profil-avvik fra Compilo-avvik i årsmeldingen.

I Profil ble det registrert følgende avvik i 2024 og 2025:

- 163 avvik i 2024
- 197 avvik i 2025

Alle avvik ble vurdert og lukket. Enheten har vurdert rutiner og iverksatt tiltak der det var nødvendig.

Tilsyn 2025

I 2025 hadde Iveland kommune to eksterne tilsyn: fra Arbeidstilsynet og fra Arkivverket. Begge tilsynene er nå fulgt opp og avsluttet. Tilsyn er velkomment i Iveland og arbeidet i forbindelse med tilsyn bidrar til bevisstgjøring og forbedring. Begge tilsynene i 2025 har bidratt til tydeligere rutiner, bedre dokumentasjon og styrket internkontroll i kommunen.

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet sitt tilsyn omfattet blant annet systematisk HMS-arbeid, varslingsrutiner, konflikthåndtering og bruk av bedriftshelsetjeneste. Kommunen fikk to krav om opplysninger og fem pålegg. Alle pålegg er nå oppfylt.

Kommunen har gjennom tilsynet:

- oppdatert og dokumentert HMS-arbeidet
- revidert rutinen for varsling
- etablert ny rutine for konflikthåndtering
- tydeliggjort samarbeid og planer for bedriftshelsetjenesten

Arbeidstilsynet avsluttet tilsynet i desember 2025 og ga enkelte faglige råd som kommunen vil følge opp videre.

Arkivverket

Arkivverket gjennomførte tilsyn med kommunens arkivhold våren 2025. Tilsynet resulterte i tre pålegg knyttet til arkivansvar, kvalitetssikring av sak-/arkivsystemet og korrekt journalføring.

Kommunen har gjennom tilsynet:

- oppdatert arkivplan og rutinedokumentasjon
- gjennomført opprydding og kvalitetssikring i sak-/arkivsystemet
- korrigert feilregistreringer og endret skjemaløsningen slik at avsender oppgis korrekt fremover
- gjennomført intern opplæring

Arkivverket vurderer alle pålegg som oppfylt og avsluttet tilsynet i desember 2025.

Oppsummering

Begge tilsynene er lukket, og nødvendige tiltak er gjennomført. Arbeidet som er gjort styrker kommunens internkontroll, rutiner og kvalitet i tjenestene, og erfaringene tas med videre i det systematiske forbedringsarbeidet.

DEL 3 – Økonomi

Økonomiske nøkkeltall og hovedtallsanalyse

I løpet av 2025 ble de vedtatte organisasjonsendringene med kommunalområder gjennomført i driftsorganisasjonen.

Denne delen av årsmeldingen gir en kortfattet presentasjon av kommunens økonomiske nøkkeltall for 2025. Det fullstendige årsregnskapet er i et eget dokument – Årsregnskap 2025 - med alle tabeller og noter.

I kommuneloven vise det til 3 obligatoriske tabeller for drift;

- Bevilgningsoversikt – drift (§5.4 - 1.ledd)
- Bevilgningsoversikt drift – budsjettområder (§5.4 - 2.ledd)
- Økonomisk oversikt – drift (§5.6)

For investering viser kommuneloven til to obligatoriske tabeller;

- Bevilgningsoversikt – Investering (§5.5 - 1.ledd)
- Bevilgningsoversikt Investering – prosjekter (§5.5 - 2.ledd)

I denne delen av dokumentet tar vi for oss de tabellene som gir best informasjon i forhold til måloppnåelse, slik som brutto og netto driftsresultat, enhetenes resultat i forhold til budsjett, status for årets investeringer, samt kommunens evne til å tåle tap (soliditet). Disse tabellene og kommentarene skal belyse noen av områdene på en mer verbal måte enn Årsregnskap 2025.

Kommunedirektøren anbefaler derfor at man ser dokumentene Årsmelding 2025 og Årsregnskap 2025 i sammenheng. Det vil gi et mer komplett bilde av Iveland kommunes totale produksjon og utvikling.

Godt netto driftsresultat

Regnskapet for 2025 viser positivt netto driftsresultat med 18,55 mill. kr som tilsvarer 8,3 prosent av brutto driftsinntekter. Det gode resultatet skyldes først og fremst et høyt utbytte fra Å Energi med 17,3 mill. kr, høye konsesjonskraft inntekter og høye renteinntekter.

Pensjonskostnaden ble også betydelig lavere enn hva som ble lagt til grunn i budsjettet for 2025. I KOSTRA-rapporteringen måles netto driftsresultat korrigert for endring i avsetning til bundne driftsfond, og da viser regnskapet et oppnådd resultat på 8,1 prosent av brutto driftsinntekter.

Bevilgningsoversikt drift

Bevilgningsoversikt drift (§5.4 - 1.ledd)

Bevilgningsoversikt drift	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2024
Rammetilskudd	-106 322	-105 439	-101 980	-88 395
Inntekts- og formuesskatt	-36 966	-36 803	-36 803	-33 386
Eiendomsskatt	-10 651	-10 352	-10 352	-10 417
Andre generelle driftsinntekter	-27 710	-24 447	-24 447	-26 065
Sum generelle driftsinntekter	-181 648	-177 041	-173 582	-158 262
Sum bevilgninger drift, netto	177 619	179 929	182 344	164 625
Avskrivninger	12 334	12 500	12 500	12 253
Sum netto driftsutgifter	189 953	192 429	194 844	176 878
Brutto driftsresultat	8 305	15 388	21 262	18 615
Renteinntekter	-6 709	-3 620	-3 620	-5 802
Utbytter	-17 332	-17 000	-17 000	-19 813
Gvinster og tap på finansielle omløpsmidler	0	0	0	0
Renteutgifter	5 262	5 796	5 796	4 924
Avdrag på lån	4 262	4 104	4 104	3 914
Netto finansutgifter	-14 518	-10 720	-10 720	-16 777
Motpost avskrivninger	-12 334	-12 500	-12 500	-12 253
Netto driftsresultat	-18 547	-7 832	-1 958	-10 414
Overføring til investering	3 295	15 200	5 200	3 783
Avsetninger til bundne driftsfond	621	0	0	767
Bruk av bundne driftsfond	-234	-40	0	-322
Avsetninger til disposisjonsfond	14 865	6 404	0	6 240
Bruk av disposisjonsfond	0	-13 732	-3 242	-54
Dekning av tidligere års merforbruk	0	0	0	0
	0	0	0	0
Sum disponering eller dekning av netto driftsresultat	18 547	7 832	1 958	10 414
Fremført til inndekning i senere år	0	0	0	0

Rammetilskudd og overordnede inntekter

Rammetilskuddet er helt i tråd med det regulerte budsjettet i 2025. I posten Rammetilskudd ligger også inntektsutjevningen. Inntektsutjevningen er en omfordelingsmekanisme som ligger i inntektssystem for kommunene. Inntektsutjevningen omfordeler skatteinntekter mellom skatte - sterke og svake kommuner, Iveland kommune fikk overført 14 mill. kr i inntektsutjevning 2025. Skatteinntektene per innbygger i Iveland kommune var på 71 %

landsgjennomsnittet, etter utjevningen av skatteinntektene utgjorde skatteinntektene og inntektsutjevningen en inntekt på 94,7 % av landsgjennomsnittet.

Skatteinntektene inklusivt naturskatten utgjorde totalt 42 mill.kr for Iveland kommune og var tilnærmet lik budsjettet, regnskapet viser en merinntekt på 163 000 kr eller 0,44%. I forhold til skatteinngangen i 2024 var veksten på 9,1%. Skatteinngangen på landsbasis være enda sterkere og var på hele 10,9 % høyere enn 2024. De høye skatteinntektene nasjonalt gir et positivt utslag på inntektsutjevningen i kommune, inntekten fra inntektsutjevningen var ca. 840 000 kr høyere enn budsjettet.

Inntektene på eiendomsskatten ble noe høyere enn hva som var budsjettet og endte ca. 300 000 kr over budsjettet.

I posten «Andre generelle driftsinntekter» ligger blant annet integreringstilskuddet for bosatte flykninger, konsesjonskrafts inntekter og ulike rentekompensasjonsordninger.

Avviket gjelder i hovedsak statlig integreringstilskudd til mottak av flykninger, merinntekten på disse postene var på ca. 1,5 mill.kr i 2025.

Den største enkeltposten er inntekter fra konsesjonskraft med 10,97 mill. kr.

Generalforsamlingen i Konsesjonskraft IKS (KIKS) besluttet en ekstra utbetaling i 2025, Iveland kommunes andel av denne utbetalingen var på 1,37 mill. kr. Utbetalingen er en forskuttering av fremtidige inntekter fra KIKS.

Ulike rentekompensasjonsordninger gjennom Husbanken for tidligere investeringer i skole og institusjonslokaler gav kommunen en inntekt på 545 000 kr. Det var ikke budsjettet med inntekter på disse ordningene.

Finansområdet

Netto inntekter fra finans ble 3,8 mill. kr høyere enn budsjettet. Renteinntektene var betydelig høyere enn forventet i budsjettet for 2025, det gav en merinntekt på ca. 3,1 mill.kr. Rente kostnadene ble noe lavere enn hva som var budsjettet, samt at utbyttet ble noe høyere enn forventet. Samlet sett gav disse to postene en merinntekt/reduert kostnad på 0,87 mill. kr. Iveland betalte noe mer i avdrag enn budsjettet, 157 000 kr. Samlet gir dette en solid merinntekt på finansområdet.

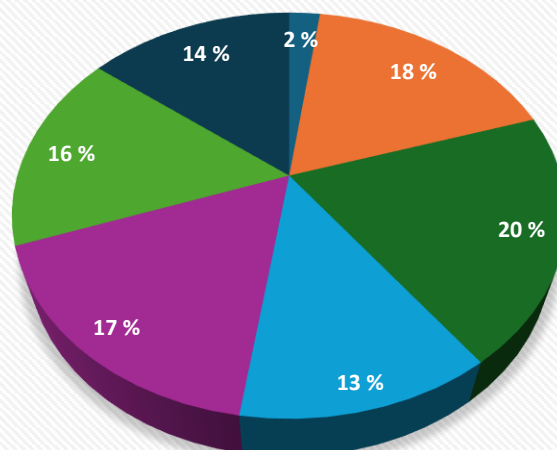
Resultat for enhetene

Bevilgningsoversikt drift – budsjettområder (§5.4 - 2. ledd) viser hvordan driften på de ulike enhetene gikk i 2025, tabellen under presenterer tallene på enhetsnivå:

Bevilgningsoversikt drift – budsjettområde (§5.4 – 2.ledd)

BEVILGNINGSOVERSIKT DRIFT - BUDSJETTOMRÅDER	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2024
Bevilgning drift, netto budsjettområde Politisk virksomhet	3 883	3 500	3 430	4 768
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	-13			2
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond				
Sum budsjettområde Politisk virksomhet	3 870	3 500	3 430	4 771
Bevilgning drift, netto budsjettområde Kommunedir. stab	32 130	32 415	33 485	29 403
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	-70			-50
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond				
Sum budsjettområde Kommunedirektør	32 060	32 415	33 485	29 353
Bevilgning drift, netto budsjettområde Skolen	35 557	33 864	33 164	31 191
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	17			68
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-142			
Sum budsjettområde Skolen	35 432	33 864	33 164	31 259
Bevilgning drift, netto budsjettområde Barnehagen	22 352	18 670	18 169	20 552
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond				21
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-144			
Sum budsjettområde Barnehagen	22 208	18 670	18 169	20 573
Bevilgning drift, netto budsjettområde Pleie og omsorg	30 783	30 563	30 563	28 987
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	45			-201
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-34			
Sum budsjettområde Pleie og omsorg	30 794	30 563	30 563	28 786
Bevilgning drift, netto budsjettområde Helse og velferd	28 786	29 537	29 442	26 168
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	50			
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-153			
Sum budsjettområde Helse og velferd	28 682	29 537	29 442	26 168
Bevilgning drift, netto budsjettområde Drift og utvikling	25 870	29 121	33 091	25 691
Overføring til investering				2 888
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	142			397
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-480			
Sum budsjettområde Drift og utvikling	25 532	29 121	33 091	28 976
Bevilgning drift, netto budsjettområde Lønnsreserve	-1 742	2 259	1 000	-2 135
Overføring til investering				
Netto avsetning til eller bruk av bundne driftsfond	216	-40		
Netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond				
Sum budsjettområde Lønnsreserve	-1 526	2 219	1 000	-2 135
Sum bevilgninger drift netto	177 619	179 929	182 344	164 625
Overføring til investering				2 888
Sum netto avsetninger til eller bruk av bundne driftsfond	387	-40		238
Sum netto avsetninger til eller bruk av disposisjonsfond	-954			
Sum budsjettområdene	177 052	179 889	182 344	167 751

Enhetenes andel av driftsutgiftene



■ Politisk virksomhet ■ Kommunedirektørens stab ■ Skolen
■ Barnehagen ■ Pleie og omsorg ■ Helse og velferd
■ Drift og utvikling

I årsmeldingen skal det gis en redegjørelse for vesentlige avvik mellom regnskapsførte beløp og regulert budsjett. Regnskapsskjemaet «Bevilgningsoversikt drift – Budsjettområde (§5.4 - 2.ledd)» viser enhetsrammene i driftsbudsjettet som er vedtatt av kommunestyret. Enhetene blir presentert mer inngående i et eget kapittel

Enheter med avvik over 5 prosent omtales nedenfor.

Politisk virksomhet har et budsjettavvik på 383 000 kr, eller ca. 11 %. Hovedårsaken til avviket på denne enheten er tilleggstjenester i forbindelse med varslingssaker og andre konsulent oppdrag bestilt fra revisjonen.

Skolen i Iveland har i 2025 et merforbruk på 1,7 mill. kr eller 5 % av budsjetttrammen. Ekstra ressursbruk på enkeltelever er en vesentlig årsak til merforbruket på enheten. Kjøp av tjenester fra ekstern leverandør for å følge opp enkeltsaker og økte lønnskostnader knyttet til tiltakene førte til budsjettavviket.

I enhet barnehagen i Iveland var merforbruket i 2025 på 3,69 mill. kr, eller nesten 20 %. Effekten av nedleggningen av Vatnestrøm barnehage er ikke blitt realisert, og var i utgangspunktet optimistisk. Budsjettet for barnehagen ble redusert med ca. 2 mill. kr eller ca. 10 % fra 2024 til 2025. Kostnadene på barnehageområdet steg med 8,7 % fra 2024 til 2025. Utgiften til gjestebarn i andre kommuner står for det største avviket, kostnaden på denne

posten var på 1,8 mill. kr. Lønnskostnadene til ekstratiltak som har vært nødvendig grunnet spesielle behov i barnegruppen påvirker også resultatet. I 2025 ble maksprisen på foreldrebetaling redusert nasjonalt, det medførte en budsjettsprikk på denne posten på ca. 0,5 mill. kr.

Enheten Drift og utvikling viser til et mindre forbruk i forhold til regulert budsjett på 3,25 mill. kr, eller ca. 11 %. Reduserte kostnader til vedlikehold av veier og reduserte strømkostnader er hovedårsaken til reduserte driftskostnader på totalt ca. 1,5 mill. kr, økte salgs-/leieinntekter med 1,9 mill. kr og reduserte lønnskostnader inkl. sykelønnsrefusjoner på 0,5 mill.kr forklarer mindre forbruket. Budsjetteringen av enheten for 2025 var mangelfull.

Økonomisk oversikt etter art drift jf. §5-6

	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2024
Rammetilskudd	-106 322	-105 439	-101 980	-88 395
Inntekts- og formuesskatt	-36 966	-36 803	-36 803	-33 386
Eiendomsskatt	-10 651	-10 352	-10 352	-10 417
Andre skatteinntekter	-5 257	-5 245	-5 245	-5 296
Andre overføringer og tilskudd fra staten	-11 481	-9 602	-9 602	-11 101
Overføringer og tilskudd fra andre	-34 064	-26 098	-26 098	-29 853
Brukerbetalinger	-1 863	-2 807	-3 508	-3 036
Salgs- og leieinntekter	-16 684	-14 319	-14 319	-15 146
Sum driftsinntekter	-223 287	-210 665	-207 907	-196 629
Lønnsutgifter	111 161	106 511	106 211	102 169
Sosiale utgifter	29 055	33 858	32 599	25 286
Kjøp av varer og tjenester	65 899	62 102	65 277	62 625
Overføringer og tilskudd til andre	13 191	11 082	12 582	12 946
Avskrivninger	12 334	12 500	12 500	12 253
Sum driftsutgifter	231 640	226 053	229 169	215 280
Brutto driftsresultat	8 353	15 388	21 262	18 652
Renteinntekter	-6 758	-3 620	-3 620	-5 843
Utbytter	-17 332	-17 000	-17 000	-19 813
Gevinst og tap på finansielle omløpsmidler	-	-	-	-
Renteutgifter	5 262	5 796	5 796	4 928
Avdrag på lån	4 262	4 104	4 104	3 914
Netto finansutgifter	-14 566	-10 720	-10 720	-16 813
Motpost avskrivninger	-12 334	-12 500	-12 500	-12 253
Netto driftsresultat	-18 547	-7 832	-1 958	-10 414
Overføring til investering	3 295	15 200	5 200	3 783
Avsetninger til bundne driftsfond	621	-	-	767
Bruk av bundne driftsfond	-234	-40	-	-322
Avsetninger til disposisjonsfond	14 864	6 404	-	6 240

Bruk av disposisjonsfond		-13 732	-3 242	-54
Dekning av tidligere års merforbruk	-	-	-	-
Sum disp. eller dekning av netto driftsresultat	18 547	7 832	1 958	10 414
Fremført til inndekning i senere år (merforbruk)	-	-	-	-

Driftsinntekter

Overordnede inntekter som rammetilskudd, skatt på inntekt og formue og andre generelle driftsinntekter er kommentert over. De postene som kommenteres her er relatert til driften på enhetene.

Posten «Andre overføringer og tilskudd fra andre» viser en inntekt på 34 mill. kr, der er 8 mill. kr mer enn regulert budsjett. Konesjonskraft, sykelønnsrefusjoner, refusjoner fra staten og moms kompensasjon er hovedinntektskildene i denne posten. Refusjoner fra staten viser en minimal mindre inntekt, mens tilretteleggingstilskudd (lønnstilskudd) fra NAV viser en merinntekt på ca. 360 000 kr. Når det gjelder sykelønnsrefusjon er det gjennomgående en forsiktig budsjettering i enhetene, så en merinntekt her på ca. 4 mill. kr noe som er forventet. Merinntekten her må sees i sammenheng med merforbruket på lønn til vikarer. Regnskapet viser en merinntekt på ca. 2,4 mill.kr forhold til budsjett fra kommuner og fylkeskommuner Hovedårsaken til denne merinntekten er en refusjon fra fylkeskommunen på 1,67 mill. kr knyttet opp mot fiber utbygging.

Som nevnt tidligere fikk Iveland utbetalt ca. 1,38 mill. kr mer i konsesjonskraftsinntekter enn budsjett, merinntekten framkommer som en merinntekt på denne posten.

I forbindelse med avviklingen av tidligere IKT Setesdal ble det frigjort og tilbakebetalt ca. 250 000 kr.

Brukerbetaling og andre salgs- og leieinntekter ble til sammen drøyt 1,4 mill. kr høyere enn budsjett. Av dette utgjør leieinntekter på kommunale boliger omtrent halvparten.

Brukerbetalingene ved SFO og barnehagen er kraftig redusert på grunn av regjeringens reduksjon i makspris og innføring av gratis kjernetid. Samlet sett ble inntektene redusert med i overkant av 900 000 kr. Resterende merinntekt er mindre beløp på mange forskjellige tjenesteområder. Totale driftsinntekter endte på 223 29 mill. kr, som er 12,62 mill. kr over regulert budsjett og 26,66 mill. kr mer enn regnskap for 2024.

Driftsutgifter

Sum driftsutgifter i 2025 ble 5,6 mill. kr høyere enn regulert budsjett, det vil si et avvik på 2,5 % i forhold til regulert budsjett.

Det er størst avvik på finner vi på lønnsutgifter med et avvik på 4,6 mill. kr, mens utgiften til pensjon og arbeidsgiveravgift (aga) ble 4,8 mill. kr lavere enn budsjettet. Når det gjelder lønnsutgifter viser regnskapet et avvik på 4,3 prosent og må sies å være akseptabelt. Det er vikarlønn som avviker mest fra budsjett, avviket på denne posten må sees i sammenheng med økte sykelønns refusjoner som er kommentert over. Lønn, pensjon, aga og sykelønnsrefusjoner samlet viser et mindre forbruk i forhold til budsjett på 4,1 mill. kr i 2025.

Premieavviket for 2025 ble på 994 807 kr for KLP. Denne inntekten skal utgiftsføres (amortisering) med 1/7 i de neste 7 årene. Amortiseringen av tidligere års premieavvik er utgiftsført med 3,66 mill. kr. Samlet er pensjonskostnaden i 2025 ca. 4 mill.kr lavere enn budsjettet. Det beregnes arbeidsgiveravgift (14,1 %) på pensjonskostnader. Samlet gir det et positivt budsjetta avvik på pensjon og arbeidsgiveravgift på ca. 4,8 mill.kr.

Kjøp av varer og tjenester samlet fikk en budsjettoverskridelse på 3,8 mill. kr. Det er kjøp fra andre kommuner for å ivareta kommunens lovpålagte oppgaver som har størst budsjettavvik. Norskopplæring for flyktninger, NAV utgifter, utgifter til barnevern og gjestebarn i barnehage i Vennesla utgjør de største beløpene.

Overføringer og tilskudd til andre viser et merforbruk på 2,1 mill. kr. Utgifter til fiber-prosjektet utgjør en betydelig merkostnad på 1,67 mill. kr. Denne posten må sees i sammenheng med overføringen kommunen fikk fra fylkeskommunen til prosjektet. Sosialutbetalinger utgjør også et betydelig avvik og utgjør ca. 0,9 mill. kr over budsjett.

Avskrivninger er et uttrykk for beregnet årlig slitasje på kommunale bygninger og utstyr. Avskrivninger er bokført med snaue 12,33 mill. kr i 2025. Verdien er ikke en betalbar størrelse og tillegges regnskapet igjen før netto driftsresultat.

Brutto driftsresultat de siste 5 år

Brutto driftsresultat viser resultat av ordinær virksomhet inkludert avskrivninger. Resultatet uttrykker kommunens evne til å betjene gjeld, finansiere investeringer og avsette midler til fond. Brutto driftsresultat i prosent av brutto driftsinntekter er negativ med 3,7 prosent i 2025 og dette er som forventet. I de siste 5 årene har brutto driftsresultat gjennomgående vært negativt, det indikerer at kommunen har utfordringer med å drifte organisasjonen innenfor de ordinære driftsinntektene.

(tall i 1000 kroner)

Årlig brutto driftsresultat	2021	2022	2023	2024	2025
Sum driftsinntekter, brutto	163 487	172 245	192 614	196 629	223 287
Sum driftsutgifter, brutto	165 269	177 348	188 132	215 280	231 640
Brutto driftsresultat	-1 782	-5 103	4 482	-18 652	-8 353

Brutto driftsresultat i %	-1,4	-3	2,3	-9,5	-3,7
---------------------------	------	----	-----	------	------

Netto driftsresultat

Netto driftsresultat er et uttrykk for resultatet etter finansinntekter/kostnader, det vil si rente inntekter/utgifter, avdrag og utbytte fra selskaper er belastet/godskrevet regnskapet. Netto driftsresultat angir overskuddet som er disponibelt som egenkapital til investeringer og avsetning til fond. Netto driftsresultat anses som den viktigste indikatoren på handlingsrommet i kommunal økonomi.

(tall i 1000 kr)

Årlig netto driftsresultat	2021	2022	2023	2024	2025
Brutto driftsinntekter	163 488	172 246	192 614	196 629	223 287
Netto driftsresultat	9 142	10 862	29 055	10 414	18 547
Netto driftsresultat i %	5,6	6,3	15,1	5,3	8,3
Korrigert netto driftsresultat	6 328	7 848	19 477	11 035	21 647
Korrigert netto driftsresultat i %	3,9	4,6	10,1	5,7	9,7

Netto driftsresultat er bokført med 18,5 mill. kr. Årets investeringer ble finansiert fra driften med 3,3 mill. kr. Netto avsetning til bundne fond vedrørende omsøkte prosjektmidler endte på 0,39 mill. kr. Dermed ble ca. 14,9 mill. kr av årets netto driftsresultat avsatt til disposisjonsfond iht. forskrift om økonomiplan, årsregnskap og årsberetning for kommuner §4-3, 1. ledd.

Premieavvik og beregnet arbeidsgiveravgift av premieavvik gir en netto utgift i 2025 på 3,1 mill. Kr. Årsaken til dette er de foregående års positive premieavvik som amortiseres og dermed overstiger årets positive premieavvik. Det er anbefalt å korrigere for premieavviket når man gjør analyse av regnskapstall. Korrigert for premieavvik får vi et reelt netto driftsresultat på 21,65 mill. kr som blir 9,7 prosent av brutto driftsinntekter. Dette er et godt resultat ut fra et regnskapsmessig synspunkt, særlig sett i lys av at mange andre kommuner sliter. Teknisk beregningsutvalg sin anbefaling for et bærekraftig netto driftsresultat ligger på minst 1,75 prosent.

Fra og med 2020 har Iveland kommune hatt et netto driftsresultat som ligger godt over anbefalt nivå. Kommunens politisk vedtatt normtall for netto driftsresultat er minst 1 prosent.

Bevilgningsoversikt investering

Bevilgningsoversikt investering (§5.5 – 1.ledd)

Bevilgningsoversikt - Investering	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2024
Investeringer i varige driftsmidler	7 424	25 670	18 460	8 211
Tilskudd til andres investeringer				13
Investeringer i aksjer og andeler i selskaper	433			392
Utlån av egne midler				500
Avdrag på lån				
Sum investeringsutgifter	7 858	25 670	18 460	9 116
Kompensasjon for merverdiavgift	-856	-1 460	-1 460	-747
Tilskudd fra andre	-625			
Salg av varige driftsmidler	-2 874			
Salg av finansielle anleggsmidler				
Utdeling fra selskaper				
Mottatte avdrag på utlån av egne midler	-33			
Bruk av lån	-684	-9 010	-11 800	-5 824
Sum investeringsinntekter	-5 072	-10 470	-13 260	-6 571
Videre utlån	4 106	5 000	5 000	4 200
Bruk av lån til videre utlån	-4 106	-5 000	-5 000	-4 200
Avdrag på lån til videre utlån	1 024	1 191	1 191	1 597
Mottatte avdrag på videre utlån	-847	-1 191	-1 191	-1 254
Netto utgifter videre utlån	178	0	0	343
Overføring fra drift	-3 295	-15 200	-5 200	-3 783
Avsetninger til bundne investeringsfond	232			
Bruk av bundne investeringsfond				
Avsetning til ubundet investeringsfond	100			
Bruk av ubundet investeringsfond				
Dekning av tidligere års udekket beløp				895
Sum overføring fra drift og netto avsetninger	-2 963	-15 200	-5 200	-2 888
Fremført til inndekning i senere år (udekket beløp)	0	0	0	0

Årets brutto investeringer i varige driftsmidler endte på 7,4 mill.kr, og det var 18,25 mill. kr under revidert budsjett. Flere av investeringsprosjektene ble besluttet utsatt da alle byggeplaner mellom idrettshallen og kirken må ses i sammenheng. Det største prosjektet i 2025 er bygging av nytt renseanlegg på Skaia. Vedtatt av kommunestyret i august med en kostnadsramme på 10. Mill. Av andre større prosjekt har det blitt etablert adgangskontroll på

kommunehuset, rehabilitert tak på sandlager/ gjenvinningsstasjon på Skaiå. Det ble utlyst en konkurranse om bygging av bolig på Bjørnehatten på slutten av året.

Øvrige prosjekter ble gjennomført innenfor opprinnelig ramme.

Årets kjøp av aksjer og andeler med 0,43 mill. kr gjelder pliktig innskudd i KLP.

Startlån ble utbetalt med 4,1 mill. Kr av årets ramme på 5 millioner. Ubrukte startlånsmidler ved årets slutt er på 4,4 mill. kr som kan lånes ut i 2026.

Investeringsregnskapet ble finansiert med 856 000 i moms kompensasjon, 684 000 kr i bruk av lånemidler, 3,3 mill. kr i overføring fra driftsregnskapet og 625 000 kr i tilskudd fra andre. Tilskuddene består av spillemidler for en ballbinge på Skisland, stedsutviklingsmidler. Fylkeskommunen la i 2025 ned tannlegeklinikken i Iveland, fylke hadde en langsiktig leieavtale på bygget for å finansiere oppgraderinger som var blitt gjort i lokalene. Ved nedleggelse betalte fylkeskommunen ut sine forpliktelser med 2,87 mill. kr. Inntekten her gikk også med på å finansiere årets investeringer.

Investeringsoversikt per prosjekt (§5.5 – 2.ledd)

Investeringer i varige driftsmidler	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Opprinnelig budsjett	Regnskap 2024
9036 - Kommunal bolig Bjørnehatten	140	1 000	3 000	
9037 - El-bil til habiliteringstjenesten				511
9049 - Servicebygg kirken		2 000	4 000	
9058 - Ombygging idrettshallen	402	1 000	1 000	137
9060 - Infrastruktur næringstomt Skaiå				
9063 - Planlegging alternativ bruk av tannlegelokaler				2 572
9064 - Oppgradere gatelys til LED-lys				1 177
9066 - Oppgradering vann og avløp	557	3 000	3 000	660
9068 - Oppgradering veier og bruer	813	1 000	1 000	460
9069 - Vannforsyning Vatnestrøm vannverk	453	1 500	1 500	
9073 - Ny trafostasjon ved gjenvinningsstasjonen Skaiå	415	410		886
9074 - Strøm og infrastruktur til 4 tomter Vatnestrøm ind.område	453	450		1 044
9076 - Forleng vannledning Skisland vannverk	203	200	200	
9078 - Bygge nytt rensesanlegg på Skaiå	795	10 000		246
9079 - Rehabiliter tak på gjenvinningsstasjonen Skaiå	352	800	800	
9080 - Nytt rent-vanns basseng Skisland + off.toalett		1 500	1 500	
9081 - Oppgradering datakabling og aksesspunkter		0	0	518
9082 - Adgangskontroll kommunehuset	960	900	600	
9083 - Styrking av nærmiljøet v/Iveland skole	549	500	500	
9084 - Herregarderobe omsorgssenteret	141	130	130	
9085 - Mineralbautaer på Åkle		100	100	

9086 - Oppgradere belysning skolen og omsorgssenter	225	200	200	
9087 - Oppgradering C-bygg ved Iveland skole	195	250	500	
9088 - Skaiå bhg, gjerde på uteområde mot vei	143	130	130	
9089 - Sykesignalanlegg omsorgssenteret	632	600	300	
Sum investeringer i varige driftsmidler	7 424	25 670	18 460	8 211

Nedenfor følger en forklaring av prosjekter. Prosjekter som ble slutført i 2024 er ikke kommentert i 2025.

Kommentar til investeringsprosjektene

P-9036 Kommunale boliger på Bjørnehatten

Det ble utarbeidet tegnings og anbudsgrunnlag for konkurranse om bygging av bolig. Etter utlysning kom det inn 16 anbud. Leverandør ble valgt etter evaluering på pris, kvalitet og miljø. Bygging påbegynnes januar 2026.

P-9049 Bårehuset (kirken) – renovere sanitæranlegg

Det er ikke gjennomført noe fysisk renovering av bygget i 2025 da det ble avklart at prosjektet må ses sammen med behov for kirkestue. Prosjektet ble overført til budsjett 2026 og ses sammen med øvrige planer for utvikling av idrettshallen og annen utbygging i området mellom kirka og hallen.

P-9058 Flerbrukshus, idrettshall/skole/aktivitetssenter

Det ble gjennomført videre planlegging med bakgrunn i mulighetsstudiet og behovsanalysen som foreligger. Kommunestyret vedtok bygging av nytt servicebygg for kirka i 2026. Øvrige funksjoner skal inngå i et prosjekt for oppussing/oppgradering av idrettshallen. Det jobbes videre med planlegging 2026 med sikte på bygging i 2027.

P-9066 Sanering gamle VA kummer og ledningsnett

Avløpsnettet på Skaiå ble kamerakjørt og kartlagt. En avløpskum ble renoveret midt på strekket på skoletomta. Det ble gjort tiltak ved pumpestasjon på Bakkemyra. Ved store nedbørsmengder flommet det inn i pumpestasjon. Det ble byttet 8 kumlokk som har vanninntrenging ved regnvær.

P-9068 Tiltak hovedplan vei/bro

Det er satt opp nytt autovern i Skaiålia Skutt nye grøfter på Ranestadveien. Asfaltert på Vatnestrøm Industriområde.

P-9069 Nytt kommunalt drikkevann Vatnestrøm

Vannledning forlenges med 650m. Entreprenør ble ikke ferdig da kulden kom og det ble is på Oggevann. Ferdigstilles våren 2026

P- 9073 Ny trafostasjon ved gjenvinningsstasjon Skaia

I samarbeid med Glitre Nett er det etablert høyspent til ny trafostasjon, montert ved gjenvinningsstasjonen. Arbeider med infrastruktur til strøm til næringstomtene og gatelys er ferdigstilt. Prosjektet ble lavere enn budsjettet da bare halve anleggsbidraget til Glitre Nett ble betalt i 2024. Resterende beløp på 0,41 mill. måtte videreføres til 2025

P-9074 Strøm og infrastruktur til 4 tomter Vatnestrøm Industriområde

I samarbeid med Glitre Nett er det etablert høyspenttrafo. Det er gravd grøft og klargjort for strøm frem til næringstomtene. Prosjektet ble lavere enn budsjettet da bare halve anleggsbidraget til Glitre Nett ble betalt i 2024. Resterende beløp på 0,45 mill. måtte videreføres til 2025

P-9076 Forlenging vannledning Skisland vannverk

Vannledning forlenges 150m ut på dypere vann. Ledningen er klar, men ble ikke lagt ut i fjorden på grunn av isdannelse.

P-9077 Totalrenovering bårehus og lager til traktor og utstyr til kirkegården

Prosjektet skulle ses sammen med øvrige planer for utvikling av idrettshallen og annen utbygging i området mellom kirka og hallen. Ble vedtatt av kommunestyret i desember, budsjett og økonomiplan 2026 – 2028, at nytt bårehus og lager bygges i 2026. Se for øvrig prosjekt 9058.

P-9078 Nytt renseanlegg til Skaia

Det ble gjennomført en konkurranse på maskin og prosess. Biovac ble valgt som leverandør. Finansiering for bygging av nytt renseanlegg vedtatt av kommunestyret. Gjennomført konkurranse på bygg. Aamodt Bygg AS ble valgt som entreprenør.

P- 9079 Rehabilitering tak på gjenvinningsstasjon

Det ble gjennomført en anbudskonkurranse. Nipedal Tak og Membran fikk jobben med å bytte ut taket på bygget.

P-9080 Nytt rentvanns-basseng Skisland og offentlig toalett

Reguleringsendring er utført. Grensejustering og erverv av tomt utført for å kunne begynne med utvidelse av vannverket. Bygging utføres i 2026.

P-9082 Adgangskontroll kommunehuset.

Etter en anbudsrunde der fire leverandører ble spurt om å gi pris var det Avitell AS som vant konkurransen. Prosjektet er ferdig gjennomført med adgangskontroll på alle inngangsdører, kontorer og lagerrom. Ansatte på bygget har fått adgangskort med bilde. Prosjektet øker informasjonssikkerheten i kommunens organisasjon.

P- 9084 Herregarderobe omsorgssenteret – deling av ren og uren sone

Arbeidet er ferdig gjennomført hvor deler av jobben er utført med egne folk. Rørleggerarbeid, elektriker og gulvlegging ble leid inn.

P- 9085 Mineralbautaer + stein på Åkle for graving etter mineraler

Det er laget ramme til mineralene og plassert denne på Åkle. Prosjektet ble utsatt grunnet bemanningsutfordringer. Ferdigstilles våren 2026.

P- 9086 Oppgradere belysning Iveland skole og Omsorgssenteret

Det er blitt byttet ut en del gamle lysstoff belysning i klasserom og toalettet til LED-belysning i C-bygg, skole. På Omsorgssenteret er det byttet til LED belysning og satt inn dimmer i underetasjen.

P- 9087 Nytt ventilasjonsanlegg C-bygg Iveland skole

Det er i eksisterende ventilasjonsanlegg blitt byttet ut ny vifter til avtrekk og tilluft. Ny motor til varmegjenvinner og alt av automatikk.

P- 9088 Skaiå barnehage, gjerde på uteområde mot vei

Tre leverandører ble forespurt om å gi pris. Nytt gjerde på 130m er ferdig montert.

P- 9089 Sykesignal Omsorgssenteret.

Nytt sykesignal er installert og tatt i bruk. Det var Tellu AS sin løsning TelluCare som ble valgt. Tellu blir brukt av på IKT-Agder sin ikt-løsning.

Skjematisk oversikt balansen

(tall i 1000 kroner)

	2021	2022	2023	2024	2025
EIENDELER					
Anleggsmidler	471 351	478 525	504 144	519 167	550 048
Omløpsmidler	97 761	99 113	126 004	133 913	160 507
SUM EIENDELER	569 112	577 639	630 148	653 080	710 555
EGENKAPITAL OG GJELD					
Egenkapital	274 437	275 756	299 389	296 971	310 106
Langsiktig gjeld	271 279	276 063	295 000	324 942	364 482
Herav:					
Pensjonsforpliktelser	172 524	182 905	196 939	217 391	251 217
Lån	98 756	93 157	98 061	107 551	113 265
Kortsiktig gjeld	23 396	25 821	35 760	31 167	35 967
SUM EK OG GJELD	569 112	577 639	630 148	653 080	710 555

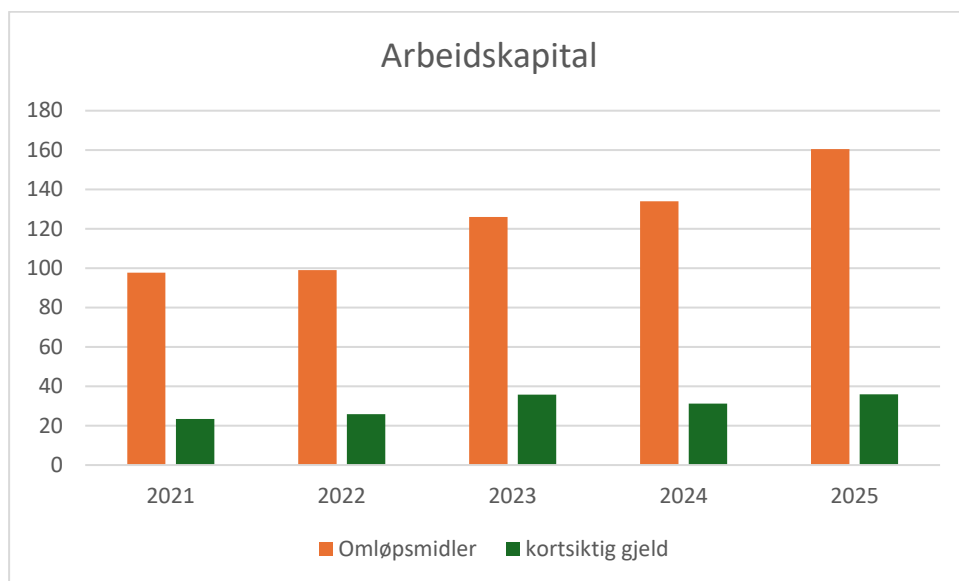
Balansen gir oversikt over kommunens eiendeler, gjeld og egenkapital.

Kommunens eiendeler økte med 57,5 mill. kr i 2025. Av dette utgjorde anleggsmidler 30,9 mill. kr og omløpsmidler 26,6 mill. kr.

Egenkapitalen ble økt med 13,1 mill.kr og kortsiktig gjeld ble økte med 4,8 mill. kr.

Langsiktig gjeld økte med 39,5 mill. kr, der pensjonsforpliktelser utgjør 33,8 mill. kr og lån fra kredittinstitusjoner økte med 5,7 mill. kr.

Arbeidskapital



	2021	2022	2023	2024	2025
Omløpsmidler	97,8	99,1	126	134	160,5
Kortsiktig gjeld	23,4	25,8	35,8	31,2	36

Arbeidskapitalen er differansen mellom omløpsmidler og kortsiktig gjeld. Den uttrykker evnen til å betjene kortsiktig gjeld. Arbeidskapitalen økte med 21,7 mill. kr i 2025, og har gjennom hele perioden vært god. Dette betyr at kommunen står godt rustet til å møte kommende økonomiske forpliktelser.

Finansielle måltall for Iveland kommune % av brutto driftsinntekter

I økonomireglementet av 05.09.2024 til Iveland kommune er det vedtatt 3 ulike finansielle måltall:

- Netto driftsresultat over 1 % brutto driftsinntekter
- Lånegjeld. Maks 60 % brutto driftsinntekter
- Disposisjonsfond, minimum 10 % brutto driftsinntekter

Tabellen under viser en oversikt over måltallene de 5 siste årene

Finansielle måltall	Regnskap 2021	Regnskap 2022	Regnskap 2023	Regnskap 2024	Regnskap 2025
Netto driftsresultat, min 1%	5,60 %	6,30 %	15,10 %	5,30 %	8,30 %
Lånegjeld, maks 60 %	60,40 %	54,10 %	50,90 %	54,70 %	50,70 %
Disposisjonsfond, min 10 %	33,60 %	33,70 %	41,70 %	44,50 %	44,17 %

Teknisk beregningsutvalg anbefaler et netto driftsresultat på 1,75 % av brutto driftsinntekter. Iveland kommune har et vedtak på at nettodriftsresultat skal være på over 1 % av brutto driftsinntekter. Tabellen viser at måltall er oppnådd alle årene i perioden.

I tabellen har kommunedirektøren valgt å ta med all lånegjeld, også startlån, for bedre å kunne vise den samlede lånebelastningen kommunen har. Ved utgangen av 2021 nådde kommunen måltallet på maksimum lånegjeld 60% av brutto driftsinntekter. I årene etter er en vesentlig del av investeringene finansiert med driftsmidler, derfor har gjeldsgraden sunket raskt.

Lån til videre utlån (startlån) i Husbanken utgjorde ved utgangen av året 18,9 mill. kr, ved utgangen av året står 4,4 mill. kr av disse i balansen som ubrukte. Denne gjelden belaster regnskapet med renter i svært beskjeden grad, da kommunen mottar renteinntekter når midlene lånes ut igjen. Når man korrigerer lånegjelden for lån til videre utlån (og ubrukte lånemidler) utgjør kommunens gjeld til investeringer 44,5 % av brutto driftsinntekter.

Disposisjonsfondet er pr 31.12.2025 på 102,3 mill. kr og utgjør 45,8 prosent av brutto driftsinntekter.

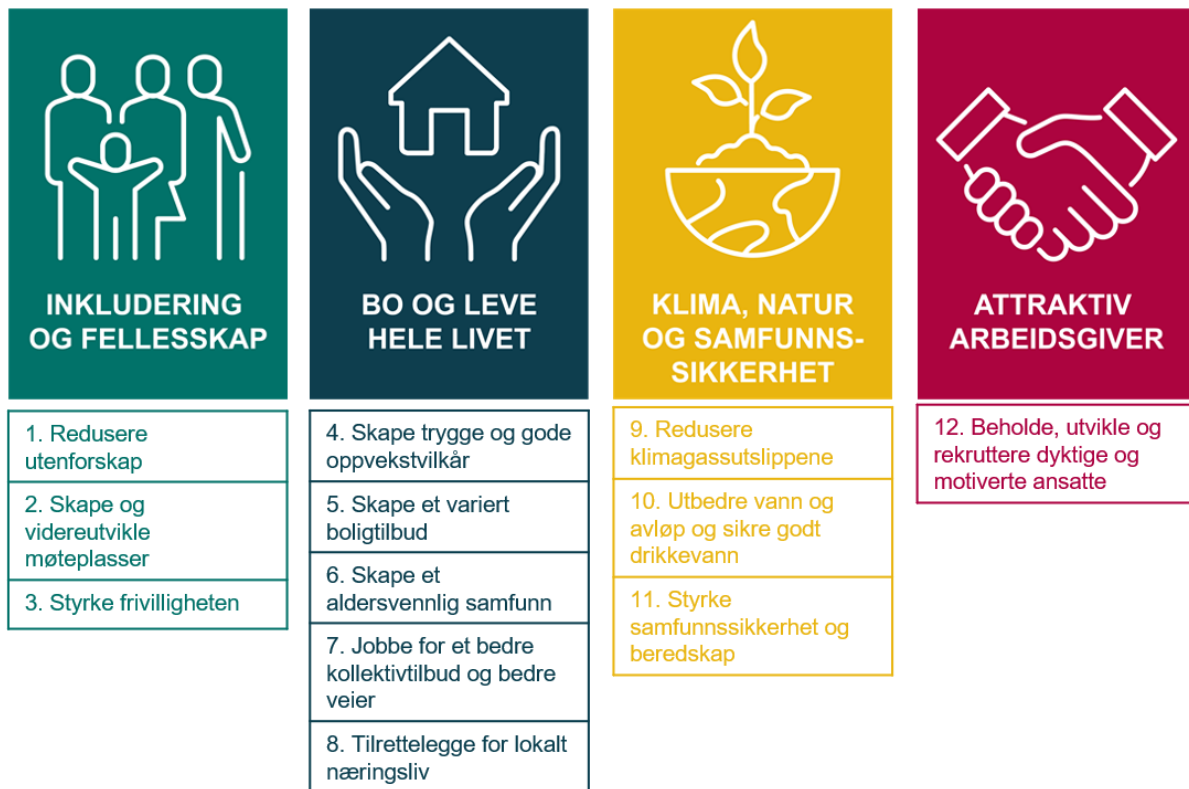
Utvikling fond

Årets regnskapsmessige overskudd settes av til disposisjonsfondet, fondet utgjør ved utgangen av 2025 totalt 102,33 mill. kr.

Bundne driftsfond øker i løpet av 2025 med 387 124 kr.

Utvikling fond 2025	31.12.2024	31.12.2025	Endring
Disposisjonsfond	-87 466 293	-102 331 008	-14 864 716
Bundne driftsfond	-7 039 644	-7 426 768	-387 124

DEL 4 – Samfunnsutvikling



Kommunens arbeid med samfunnsutvikling tar utgangspunkt i målene i kommuneplanens samfunnsdel. Disse målene gir retning for utviklingen av Iveland som lokalsamfunn, og ligger til grunn for kommunens prioriteringer innen blant annet tjenester, arealbruk og ressursforvaltning.

I årsmeldingen blir samfunnsutvikling belyst gjennom faktiske utviklingstrekk i befolkning og levekår, slik disse kommer til uttrykk i 2025. Dette gir et bilde av situasjonen i kommunen og danner et konkret grunnlag for vurdering av kommunens langsiktige samfunns mål.

Folketallsutvikling

Folketallsutviklingen legger viktige rammer for kommunens handlingsrom og påvirker både økonomi, tjenestebehov og prioriteringer. Som figurene viser, var folketallet i Iveland relativt stabilt i perioden 2018–2022, før en tydelig økning i 2023 og 2024. Ved utgangen av 2025 hadde kommunen 1 386 innbyggere, noe som innebærer en liten nedgang sammenliknet med året før.

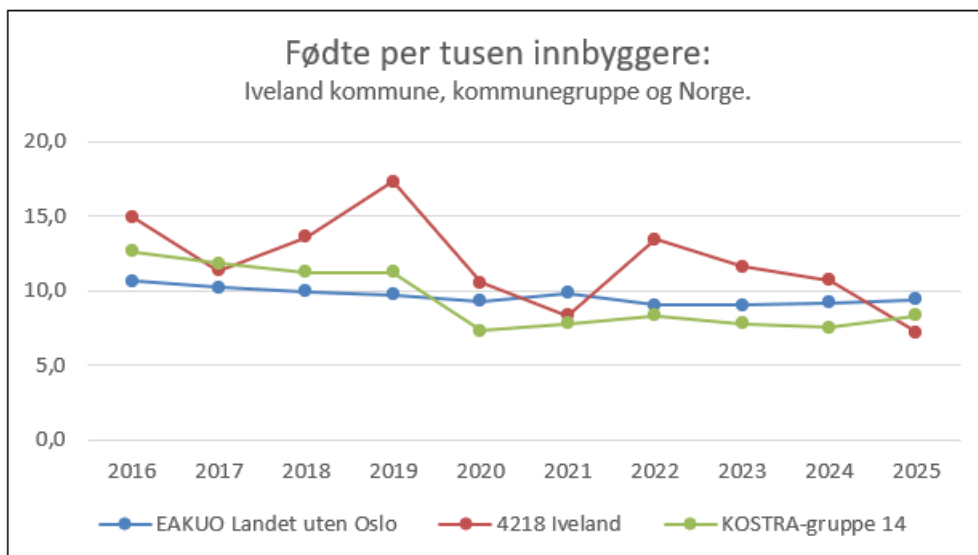
Utviklingen må ses over tid. Samlet sett har Iveland hatt en svak, men positiv utvikling i folketallet, selv om veksten ikke har vært jevn. Sammenliknet med tidligere målsettinger om vekst over landsgjennomsnittet har utviklingen vært svakere enn ønsket. Den nasjonale befolkningsveksten de senere årene har i stor grad vært drevet av innvandring, og dette preger også utviklingen i Iveland.



Figuren viser en relativt stabil folketallsutvikling fram til 2022, etterfulgt av en tydelig økning fra 2023 til 2025.



Figuren viser samlet befolkningsvekst i perioden 2018–2026, der utviklingen i Iveland ligger under landsgjennomsnittet.



Figuren viser at fødselstallene i Iveland varierer mer over tid enn i kommunegruppen og landet, og at nivået i 2025 er lavere enn begge sammenlikningsgrunnlagene.

Alderssammensetning

Aldersfordelingen i kommunen har stor betydning for hvilke tjenester det er behov for, både på kort og lang sikt. Tabellen over alderssammensetningen per 01.01.2025 viser en økende andel eldre innbyggere, særlig i de høyeste aldersgruppene. Samtidig er det relativt få personer i enkelte yrkesaktive aldersgrupper.

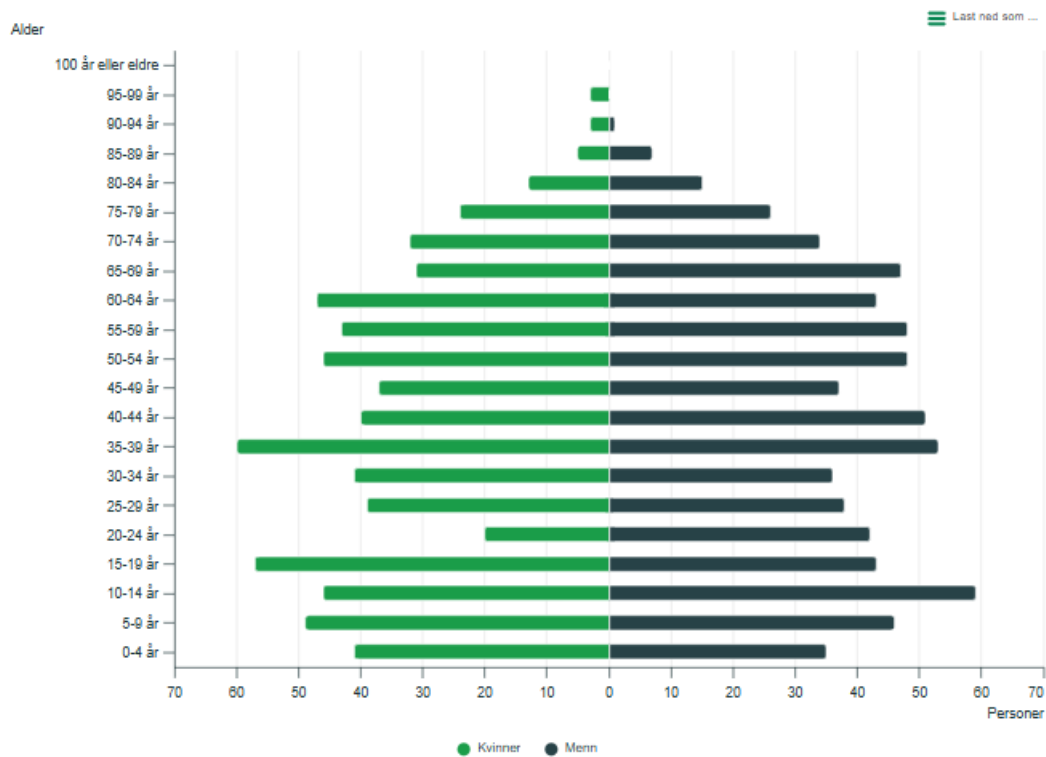
Denne utviklingen betyr økte forventninger til helse- og omsorgstjenestene og stiller krav til hvordan kommunen legger til rette for at flere kan bo trygt hjemme over lengre tid.

Alderssammensetningen er dermed et viktig bakteppe for vurderingene som er gjort innen pleie-, omsorgs- og velferdstjenestene i 2025.

Aldersfordeling for innbyggerne i kommunen

Per 01.01.2025

Vis som figur Vis som tabell

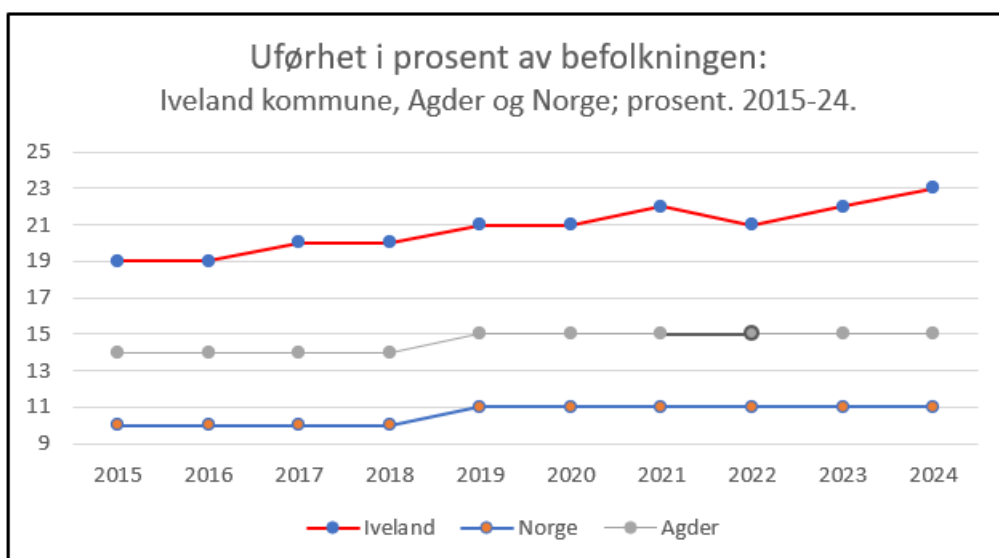


Figuren viser en aldrende befolkning i Iveland, med relativt høy andel eldre og færre innbyggere i enkelte yrkesaktive aldersgrupper

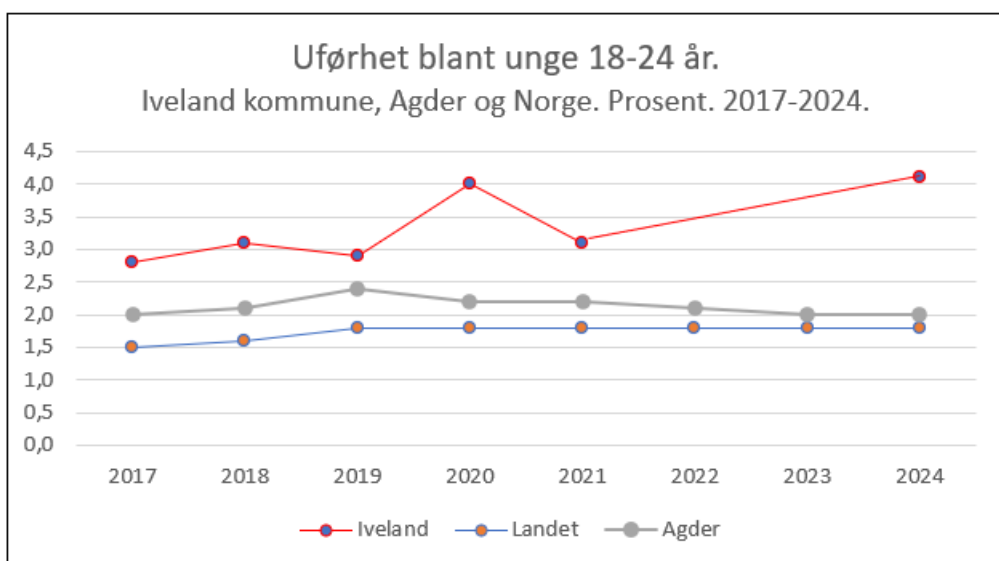
Uførhet

Uføreandelen i Iveland er høy sammenliknet med både fylket og landet som helhet. Andelen uføre i kommunen har vært stigende over flere år, og lå i 2024 klart over landsgjennomsnittet. Dette gjelder også i aldersgruppen 18–24 år, hvor andelen unge uføre er høyere enn både Agder og landet samlet.

Tallene for uførhet bygger på siste tilgjengelige kommunevise statistikk og gjelder til og med 2024. Utviklingen gir et viktig bakteppe for kommunens arbeid i 2025, særlig innen forebygging, inkludering og samordning av tjenester rettet mot unge og personer med behov for oppfølging.



Figuren viser at uføreandelen i Iveland gjennom perioden 2015–2024 har ligget vesentlig over både Agder og landet, med en samlet stigende utvikling.



Figuren viser at andelen unge uføre i Iveland ligger betydelig over både Agder og landet gjennom hele perioden 2017–2024.

Beredskap

Den sikkerhetspolitiske situasjon den siste tiden har skjerpet beredskapen både for innbyggere, frivilligheten, næringsliv og ikke minst norske kommuner. Sammen sørger vi for at motstandskraften i samfunnet styrkes.

Det aller viktigste kommunen kan gjøre er å klare å levere tjenester og ivareta våre oppgaver så nært normalen som mulig. Dette styrker det sivile samfunnets evne til å opprettholde viktige funksjoner også i svært krevende situasjoner.

Iveland kommune er opptatt av at vi holder oss oppdatert på trusselbildet og innlemmer alvorlige kriser og krig i beredskapsarbeidet. Vi vil i løpet av 2026 bl.a. ta initiativ til å etablere et kommunalt beredskapsråd som involverer offentlige virksomheter, Forsvaret, næringsliv og frivillige. Kommunen har et tett og godt samarbeid og løpende dialog med Statsforvalteren i Agder som gir råd og veiledning. Gjennom totalforsvarsåret 2026 vil Iveland kommune være aktiv på flere arrangement og øvelser.

Oppsummering

Utviklingen i folketall, alderssammensetning og uførhet viser at Iveland står overfor tydelige samfunnsutfordringer som allerede påvirker kommunens tjenester og prioriteringer. Disse forholdene preger kommunens handlingsrom og gir viktige føringer for arbeidet som er gjort i 2025, samt for videre planlegging og ressursbruk i kommunen.

DEL 5 – Rapport fra enhetene

Resultatenhet 10: Politisk

Beskrivelse av virksomheten

Det politiske området omfatter all politisk virksomhet i kommunen. Dette inkluderer kommunestyret, politiske råd og utvalg samt ordfører og varaordfører. I tillegg inngår kostnader knyttet til revisjon og kontrollutvalg, tilskudd til politiske partier samt øvrige utgifter relatert til politisk møtevirksomhet og vedtak.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(Tall i hele 1 000 kr)

2025	Regulert budsjett	Regnskap	Merforbruk
Netto utgift	3 500	3 883	-383

Det politiske området hadde i 2025 et samlet merforbruk på om lag 0,35 mill. kr sammenliknet med regulert budsjett. Merforbruket er i hovedsak knyttet til høyere aktivitet og kostnader enn forutsatt på enkelte poster, herunder utgifter relatert til politisk møtevirksomhet og kontrollfunksjoner. Avviket vurderes som håndterbart og innenfor rimelige rammer for dette området.

Bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatt	Antall årsverk
Samlet bemanning	2	1,1

Bemanningstallene gjelder politisk ledelse og viser ordfører og varaordfører. Samlet bemanning utgjør 2 ansatte, tilsvarende 1,1 årsverk.

Oppnådde resultater i 2025

Tabellen nedenfor viser møte- og saksaktiviteten i kommunestyret og politiske utvalg i 2025, sammenliknet med 2024.

Utvalg	Antall møter		Antall saker	
	2024	2025	2024	2025
Kommunestyret	14	8	186	84
Formannskapet	9	8	36	57
Tjenesteutvalget	6	6	88	66
Administrasjonsutvalget	4	2	4	6
Sum	33	24	314	213

Tabellen viser møte- og saksaktiviteten i kommunestyret og de politiske utvalgene i 2025, sammenliknet med 2024. Det ble gjennomført færre møter i 2025 enn året før, og behandlet færre saker.

Utviklingen fremover – målsettinger

Det er forventet at det politiske aktivitetsnivået vil variere fra år til år, avhengig av saksmengde og kommunens utviklingsbehov. Det vil fortsatt være behov for å sikre gode rammer for politisk behandling, effektiv møteavvikling og forutsigbar ressursbruk innenfor det politiske området.

Resultatenhet 11: Kommunedirektørens stab

Beskrivelse av virksomheten

Kommunalområdet kommunedirektørens stab består av kommunedirektøren, økonomi, servicetorget, oppvekst, kultur og informasjon og felles IKT. Kommunedirektørens stab rapporterer i denne årsmeldingen tråd med gammel organisasjonsstruktur. I løpet av 2025 har avdelingene 112- Kultur og 115 – Oppvekst organisatorisk blitt flyttet ut av kommunalområdet, men de økonomiske konsekvensene vil først bli iverksatt i 2026.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse for hele enheten

Ansvar	Regnskap 2025	Regulert budsjett	Avvik
110 - Kommunedirektør	5 521 357	5 185 000	-336 357
111 - IKT, felles	4 886 332	5 736 000	849 668
112 – Kultur	2 506 156	3 045 000	538 844
113 - Informasjon og service	5 656 095	6 546 000	889 905
114 - Økonomienheten	4 770 085	4 499 000	-271 085
115 – Oppvekst	8 246 983	6 954 000	-1 292 983
11 - Kommunedirektør med stab	31 587 008	31 965 000	377 992

Når resultatene for kommunedirektørens stab ses under ett, viser regnskapet for 2025 et samlet mindre forbruk sammenliknet med regulert budsjett.

Samlet vurderes kommunedirektørens stab til å være på budsjett i forhold til områdets totale ramme og aktivitetsnivå. Resultatbildet må sees i sammenheng med at 2025 har vært et overgangsår med organisatoriske endringer, hvor de fulle økonomiske virkningene først vil komme i 2026.

Bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatt	Antall årsverk
Kommunedirektør	1	1
Kommunedirektør stab Totalt	11	9,9

Kommunedirektøren

Beskrivelse av virksomheten

Rammeområdet omfatter kommunedirektørens overordnede leder-, forvaltnings- og samordningsoppgaver. Området fungerer som det formelle kontaktpunktet mellom politisk og

administrativt nivå, og har ansvar for helhetlig styring av kommunens virksomhet. Dette inkluderer overordnet strategisk arbeid i samarbeid med kommunens enheter samt ansvar for økonomi, oppvekst, kultur, HR og servicetjenester.

Kommunedirektøren har også en sentral rolle innen beredskap, partner- og eierskap i ulike organisasjoner, samt regionalt samarbeid i Region Kristiansand og mot Setesdalsregionen. Videre inngår tilskudd til Den norske kirke, frivilligheten, egenandel i regionalt næringsfond, medlemskap og dekning av fellesutgifter knyttet til blant annet kontingenter, opplæring, konsulent- og juridiske tjenester i kommunen.

Kommunelovens krav til rollen som kommunedirektør ivaretas innenfor rammeområdet.

Oppnådde resultater

Kommunedirektørens ansvarsområde har hatt fokus på å ivareta helhetlig administrativ ledelse og god samhandling mellom politisk nivå og organisasjonen for øvrig. Arbeidet har vært rettet mot oppfølging og iverksetting av politiske vedtak, støtte til kommunens enheter og videreutvikling av styrings- og samarbeidsformer på tvers av tjenesteområdene. Det er lagt vekt på å styrke samordning, intern kommunikasjon og koordinering av kommunens samlede virksomhet.

I 2025 ble nytt intranett tatt i bruk som et virkemiddel for å støtte intern informasjonsdeling, kommunikasjon og tilgjengelighet i organisasjonen.

Utviklingen fremover

Kommunedirektøren vil fortsatt ha fokus på samhandling mellom politisk nivå og administrasjonen og bidra til helhetlig og langsiktig styring av kommunen.

Det vil også være fokus på god kommunikasjon, medarbeidertrivsel, kompetanseutvikling og styrking av internkontroll. Videreutvikling av digitale løsninger og regionalt samarbeid vil være viktige virkemidler for å sikre en robust og framtidsrettet kommuneorganisasjon.

Felles IKT

Beskrivelse av virksomheten

Felles IKT håndteres gjennom kommunedirektørens stab, hovedsakelig ifm. avtaler, økonomi og som et kontaktpunkt mot IKT Agder, samt kjøp av utstyr. I noen tilfeller også som kontaktpunkt for ansatte mot IKT leverandører. Vi er deleier i IKT Agder og flere ansatte er med i faggrupper. Vi opplever IKT Agder som en pro-aktiv organisasjon med et stort trykk på mange fagområder.

2025 viser et betydelig overskudd innen IKT som i hovedsak skyldes:

1. En tilbakeføring på 250 000 kr fra IKT Setesdal
2. Det var lagt av for høye budsjettposter på lisenser og leasing innen ansvaret

Det er ingen ansatte innen IKT i Iveland, men flere personer i ulike avdelinger har lokal IKT som en liten del av sine ordinære arbeidsoppgaver.

Oppnådde resultater i 2025:

1. Vi er blitt "varme i trøya" og har funnet vår plass i et IKT selskap i utvikling. Vi er deltaker i representantskapet, kan påvirke i porteføljerådet, deltar på eiermøter og i faggrupper. God dialog med ledelsen i selskapet
2. Innført intranett 1. februar 2025

Utviklingen fremover – målsettinger

- Bli med i faggrupper og beslutningsfora, og være pro-aktive for å ta i bruk nye IKT løsninger og programvare, stabil drift og god opplæring

Kultur og informasjon

Beskrivelse av virksomheten

Kommunedirektørens stab, kultur har ansvar for kommunens bibliotekstjeneste, drift av BUA Iveland, drift av kulturskolen, kulturvernarbeid, kunst- og kulturformidling, informasjonstjenesten gjennom kommunale hjemmesider, sosiale media og bygdebrevet, i tillegg til utleie av Ivelandshallen. Sekretær funksjonen for kulturnemnda og ungdomsrådet er tillagt kultur.

Et overskudd på 539.000 kroner er for stort, og skyldes bl.a. følgende:

- a) AKT-svipp løsningen ble noe rimeligere enn budsjettet
- c) Nytt biblioteksystem fører til lavere lisens kostnader
- d) Noe redusert kostnad til Aust-Agder museum og arkiv IKS
- e) To tiltak i driftsbudsjettet ble ikke gjennomført. Ett av dem tas i 2026

Oppnådde resultater i 2025:

- Innført selvbetjeningsløsning ved BUA Iveland fra juli 2025
- Innført intranett 1. februar 2025

- Inngått en nært samarbeid med Agder fylkeskommune og Vennesla kommune for perioden 2026-2029 med hensyn til utvikling av Steinsfoss tømmerrenne med omkringliggende områder. En omfattende tiltaksplan er utarbeidet.
- Utlån av fysiske medier fra folkebiblioteket er stabilt. Bruken av digitale tjenester gjennom fylkesbiblioteket øker. Utlån av bøker til barn er begrenset. Tallene må sees i sammenheng med utlån fra skolebibliotek. Biblioteket er tilgjengelig 63 timer i uka. Ca 27 barn med på «Sommerles».
- 638 registrerte utlån fra BUA-Iveland (380 i 2024) og 173 registrerte brukere. Eget utlån fra Ogge gjesteheim sommeren 2025, som ikke er registrert i statistikken.
- Det er registrert 361 bestillinger via AKT Svipp (179 i 2024), med omlag 500 passasjerer. Intern trafikk innad i kommunen brukes mest.
- Til sammen 1505 navnetrekk i de ni bøkene i forbindelse med «Ut på tur i Iveland»
- Ved utgangen av 2025 var det 5 elever med tilbud innen piano, trommer og gitar – med undervisning i Ivelandshallen. Enkelte barn i Iveland kjøper tjenester direkte fra andre kulturskoler/private. Vi kjøper tjenesten fra Vennesla kulturskole.
- Kulturstipend ble tildelt Maren Kjeåsen Odderstøl. Voss stipendet ble tildelt Iveland IL – barnefotballen og Nina/Steffen Bekke.
- Ung Kultur Møtes (UKM ble avholdt i samarbeid med Vennesla kommune. Dette fungerer utmerket!
- Bygdekinoen viser sine forestillinger på Åkle, ti ganger pr år. To kinoverter er engasjert for å ta seg av det praktiske.
- Nye kurs med Ivelandsbunaden er videreført i 2025. Leder har vært på fagkurs.
- Bruken av Ivelandshallen er økende med flere fotballag. Brukes til en del bursdager, men fortsatt litt ledig kapasitet. Vaktmesterkurs avholdes jevnlig
- Det er registrert 257 innsendte elektroniske skjema. Her var vi ett stort potensiale
- Vi har ca 2900 brukere inne på vår hjemmeside hver måned. Forsiden viser 39.760 treff siste 12 mnd. Følgende sider ligger inne på topp 3; 1. "Politikk og innsyn" 3.300 treff, 2. "Finn ansatt" 3.100 treff og 3. "Helse og omsorg" 2.820 treff
- Antall følgere på Facebook/Instagram er 1750/698. Vi har 55 abonnenter på vår YouTube kanal, men alle klippene er offentlige.

Utviklingen fremover – målsettinger

- Det er et ønske om økt aktivitet og bruk av Åkle kulturarena. Tjenester inn mot kulturfeltet må likevel tilpasses andre oppgaver.
Iveland kommune bør holde et godt trykk på digitale løsninger og en døgnåpen

kommunal tjeneste. Vi følger de nasjonale trender og forventninger innenfor digitalisering gjennom faggrupper og gode samarbeidsrelasjoner i IKT-Agder.

Informasjon og service

Beskrivelse av virksomheten

Området består av servicetorget, HR, beredskap og arkiv.

HR har det overordnede ansvaret for kommunens personal- og organisasjonsarbeid. Dette omfatter veiledning og støtte til kommunedirektør og ledere i personal- og arbeidsgiverspørsmål, herunder rekruttering, lønn, arbeidsvilkår, HMS, opplæring og kompetanseutvikling.

Servicetorget fungerer som innbyggernes første kontaktpunkt mot Iveland kommune, og er en viktig funksjon. Servicetorget har ansvar for kommunens fellestjenester som telefoni, post, arkiv, resepsjon og sentralbord. Videre ivaretas den praktiske tilretteleggingen rundt møteavviklingen og kantine.

I 2025 ble det ansatt ny arkivleder i kommunen. Når arkivfunksjonen ble styrket kunne det gjennomføres opprydding og kvalitetssikring av arkiv og dokumentasjon. Dette har også vært gjort som en del av oppfølging av tilsyn fra Arkivverket og har bidratt til bedre etterlevelse av arkivregelverket og mer strukturert dokumentforvaltning. Den politiske sekretariatsfunksjonen og valgadministrasjon ligger også til arkiv.

Økonomi

Beskrivelse av virksomheten

Økonomistaben ivaretar oppgaver som ligger innenfor kommunens sentrale virksomhetsstyring som budsjettering, økonomisk rapportering, finansforvaltning og lønn- og regnskapsfunksjon. I tillegg administreres systemansvaret for økonomisystemet. 2025 var et spesielt år for avdelingen, med bytte av økonomisjef i løpet av året.

I staben inngår leder for økonomiavdelingen, lønningsansvarlig og to økonomikonsulenter.

Oppnådde resultater i 2025

- Det er jobbet aktivt med å forsøke å finne en god framtidig løsning for økonomiarbeidet. Det er etablert tvilling-kompetanse på noen viktige funksjoner, men dette har igjen blitt utfordrende som følge av utskifting av personale.
- Avdelingen har vært i førerretet i forbindelse med innføring av nytt virksomhetsstyrings system, Framsikt.

Utviklingen fremover – målsettinger

- Drive mer kompetanseheving overfor enhetene for å få en best mulig økonomisk rapportering og økonomistyring
- Effektivisering ved å ta i bruk nye digitale løsninger
- Arbeide videre med overlapping av kompetanse innenfor rådmannens stab for å begrense sårbarhet ved fravær/oppsigelse
- Delta i samarbeid/relasjonsbygging med andre kommuner når det er hensiktsmessig

Oppvekst

Beskrivelse av virksomheten

Oppvekstområdet inngår i kommunalområdet helse og oppvekst, som ledes av kommunalsjef. Kommunalområdet omfatter barnehage, skole og helse- og velferdstjenester, og har det overordnede ansvaret for helhetlig styring, utvikling og samordning av tjenestene.

Kommunalsjefen har ansvar for å sikre sammenheng og kvalitet på tvers av enhetene, herunder økonomioppfølging, tjenesteutvikling og tverrfaglig samarbeid for barn, unge og familier.

Skole, barnehage og helse og velferd rapporteres som egne resultatenheter i årsmeldingen, men inngår organisatorisk i samme kommunalområde.

Innenfor oppvekstområdet er det etablert en rådgiverfunksjon. Rådgiver oppvekst er en faglig støtte- og koordineringsfunksjon som bistår kommunalsjefen i oppfølging av skole- og barnehageområdet. Funksjonen ivaretar blant annet delegert myndighet etter barnehageloven, samt saksbehandling, utviklingsarbeid, veiledning av enhetene og koordinering av tverrfaglig samarbeid.

Oppvekstområdet bidrar til å sikre helhetlige tjenester og tidlig innsats, og fungerer som bindeledd mellom barnehage, skole, PP-tjenesten, barnevernstjenesten og øvrige samarbeidspartnere.

Kommunedelplanen «*Kvalifisert for fremtida*» ligger til grunn for arbeidet, og det rapporteres årlig på måloppnåelse til kommunestyret.

Iveland kommune deltar i regionale nettverk i Region Kristiansand, blant annet gjennom ordningene for kompetanseutvikling i barnehage (Rekomp) og skole (Dekomp). Samarbeidet

gir tilgang til faglige nettverk og kompetanseutvikling, og bidrar til erfaringsdeling mellom kommunene. Kommunen har et særlig tett samarbeid med Vennesla kommune, både i arbeidet med kompetanseutvikling og i etablerte nettverk for styrere og rektorer.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

Avdelingen hadde et merforbruk på ca. 1,3 mill.kr i 2025. Hoved grunnen til avviket var en manglende refusjon på voksenopplæringen som var budsjettert med 1,1 mill. kr, avviket her må sees i sammenheng med en merinntekt på integreringstilskudd som er kommentert tidligere. Kjøp av tjenester fra andre kommuner ble også noe dyrere enn budsjettert. Avdelingen hadde en periode vakant stilling noe som bidro til å redusere overforbruket. Barnevern hadde en merkostnad på rundt 50 000 kr.

Funksjonen forutsetter tett samhandling med enhetsledere og øvrige tjenester i kommunalområdet, og har en sentral rolle i koordinering og utvikling på tvers av enhetene.

Oppnådde resultater i 2025

Det regionale samarbeidet om kompetanseutvikling innen barnehage og skole er videreført gjennom Rekomp og Dekomp, og har bidratt til økt systematikk i arbeidet med lærende organisasjoner og felles faglig utvikling i enhetene.

Samarbeidet med Læringsmiljøsenderet er fulgt opp som del av arbeidet med læringsmiljø og inkluderende praksis, og har gitt økt oppmerksomhet på sammenhengen mellom læringsmiljø, trivsel og læringsutbytte.

Arbeidet med kommunedelplanen «*Kvalifisert for framtida*» er videreført, med særlig vekt på tiltak som styrker tidlig innsats og helhetlig oppfølging av barn og familier.

Følgende tiltak er videreført og videreutviklet:

- familiekoordinator og fritidskoordinator
- familieteam og tverrfaglige samarbeidsstrukturer
- fritidsbank som tiltak for inkludering og deltakelse
- sommercamp og aktivitetstilbud i samarbeid med eksterne aktører
- sommerjobb for ungdom

Det er arbeidet videre med å styrke det tverrfaglige samarbeidet på oppvekstområdet, med tydeligere struktur og bedre samordning mellom tjenester.

Utviklingen fremover – målsettinger

Oppvekstområdet vil i tiden fremover ha særlig fokus på:

- videreutvikling av det tverrfaglige samarbeidet i kommunen, med tydeligere struktur, roller og ansvar på tvers av tjenestene
- styrking av oppvekstfunksjonen som støtte for enhetene, herunder veiledning, koordinering og oppfølging av utviklingsarbeid
- videreutvikling av system og praksis for tidlig innsats og helhetlig oppfølging av barn, unge og familier
- oppfølging og videreutvikling av kommunedelplanen «Kvalifisert for framtida»
- tilrettelegging for kompetanseutvikling og erfaringsdeling gjennom regionale nettverk og samarbeid
- videreutvikling av det forebyggende arbeidet, med bedre samordning mellom tjenester og tiltak

Resultatenhet 21 (skole og SFO): Iveland skole

Beskrivelse av virksomheten

Enheten har ansvaret for grunnskoleopplæringen og skolefritidsordningen. Ansvar for ordinær undervisning, samt spesialundervisning og voksenopplæring etter opplæringsloven.

Antall elever	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25	25/26
Iveland skole	163	171	173	200	198	198	202
Vatnestrøm skole	14	14	14	0	0	0	0
Iveland SFO	22	20	13	22	23	27	23
Vatnestrøm SFO	7	8	7	0	0	0	0

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(Tall i hele 1 000 kr)

2025	Regulert budsjett	Regnskap	Merforbruk
Netto utgift	33 864	35 557	1 693

Enhet 21 består av både skole og SFO på Iveland skole, samt individuell tilrettelagt opplæring (spesialundervisning). Områdene blir sett i sammenheng med hverandre, med fleksibel bruk av personell og utstyr/materiell på skolen, også regnskapsmessig. Enhetene samlet sett endte i 2025 opp med et merforbruk på 1,69 mill. kr.

Driftsutgiftene for 2025 ble høyere enn budsjettet. Det skyldes i all hovedsak lønnsutgifter med bakgrunn i nye forhold rundt elevgruppa som ikke var budsjettet med, og intern fordeling mellom enheter rundt plassering av lønnsutgifter som ikke er korrigert for 2025.

Bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatt	Antall årsverk
Total fast bemanning Iveland skole, inkl. SFO og adm.	36	33,13
- Antall pedagoger og adm.	25	23,87
- Antall fagarbeidere og lærling	9	7,37
- Miljøteam + andre yrkesgrupper	2	1,89
Andre tilsatte/engasjement	3	3

I tillegg til den ordinære grunnbemanningen fra 2024, har vi i 2025 økt opp med en ansatt i miljøteamet (gått fra prosjektstilling til fast stilling) og har i tillegg økt personalressursen for å følge tilstrekkelig godt nok opp norskopplæring av flyktninger og for å gi et tilstrekkelig godt nok opplæringstilbud til enkeltelever.

Oppnådde resultater i 2025

Mål for 2025	Måloppnåelse 2025
Dekomp og Kompetanseløftet	<p>Skolen fortsetter samarbeidet med skoleutvikling sammen med Vennesla, og har fått god struktur og godt utbytte av nettverksarbeidet med Vennesla. Satsinger har vært profesjonelle lærerfellesskap, praksisnær skole, elevmedvirkning og periodeplaner.</p> <p>Iveland deltar også i deler av Kompetanseløftet sammen med Vennesla og resten av Midt-Agder-samarbeidet for PPT.</p>
Videreutdanning	<p>En lærer har avsluttet videreutdanning i GLSM</p> <p>To lærer har avsluttet videreutdanning i spes.ped.</p> <p>To lærere har avsluttet videreutdanning i engelsk</p> <p>En lærer avsluttet videreutdanning i spes.ped.</p> <p>En lærer har startet på en master i spes.ped.</p> <p>En lærer har startet på videreutdanning i veiledning</p> <p>En lærer har fortsatt videreutdanning i GLSM</p> <p>En lærer har startet på videreutdanning i engelsk</p>
Miljøteam	<p>Fra høsten 2025 ble det ansatt en person fast som leder av skolens miljøteam. Teamet jobber aktivt inn mot elevenes skolemiljø, ved forebygging, aktive tiltak mot enkeltelever eller grupper og ved generelt miljørettet arbeid mot alle elever.</p>
Vill vekst	<p>Iveland skole fortsatte pilotprosjekt med Sørlandet sykehus ABUP og UiA rundt muligheten for å bruke naturen som skole (friluftslæring/-terapi), kalt Vill vekst. Selve prosjektet er utvidet til store deler av Agder, og Iveland er en av skolene som brukes i videreutviklingen av prosjektet.</p>
Læringsmiljøprosjektet	<p>Iveland skole startet i 2024 opp et 2-årig prosjekt i regi av UDIR om skolemiljø. Skolen har i løpet av 2025 jobbet med å kartlegge og systematisere arbeid med skolemiljø, sammen med veiledere fra Læringsmiljøsentret i Stavanger. Prosjektet avsluttes våren2026.</p>

Utviklingen fremover – målsettinger

- En lærling består fagprøven i barne- og ungdomsarbeiderfaget på Iveland skole.
- En eller flere lærere tar videreutdanning innen norsk, veiledning, spesialundervisning, begynneropplæring og/eller andre relevante fag.
- Skolen fortsetter og videreutvikler DEKOMP-samarbeidet med Vennesla inn i nytt format
- Skolen har som målsetting å videreutvikle miljøteamet, bla. med høyere fokus skolenærvær og skolemiljø, også gjennom arbeidet med Vill vekst, skolemåltid og praksisnær skole.
- Skolen deltar aktivt i UDIR sitt skolemiljøprosjekt med målsetting å skape et best mulig skolemiljø for elevene på Iveland skole
- Skolen starter opp med et samarbeid med Dembra om holdningsskapende arbeid
- Skolen utvikler skolelunsj til et bærekraftig tilbud for elevene

Resultatenhet 23: Barnehage i Iveland

Beskrivelse av virksomhetene

Skaia barnehage er en 7 avdelings barnehage. Barnehagen har ulikt antall avdelinger åpne fra år til år etter søkertall. Hovedoppgaven for barnehagen er å gi de minste innbyggerne i Iveland kommune et barnehagetilbud med god kvalitet, etter føringer i barnehageloven, rammeplanen og kommunale vedtekter.

Vatnestrøm barnehage har vært midlertidig stengt i hele 2025.

Nøkkel informasjon	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Skaia							
Antall barn i barnehagen	75	42	66	65	60	65	63
Herav barn under 3 år	18	12	18	19	14	20	19
Totalt	93	54	84	84	74	85	82
Nøkkel informasjon	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vatnestrøm							
Antall barn i barnehagen	10	40	8	3	8	-	-
Herav barn under 3 år	3	12	2	0	3	-	-
Totalt	13	52	10	3	11	0	0

NB! Tallene er beregnet fra 15.08.

Det er flere barn i barnehagene på vårhalvåret på grunn av fleksibelt opptak. Våren 2025 var det 74 barn i barnehagen.

Det er fortsatt noe færre ett åringer i barnehagene, fordi det er mange som benytter seg av kontantstøtten i Iveland. Det er også noen år med små barnekull, samt at det ikke har blitt bosatt like mange flyktninger i kommunen med små barn. Det var 9 barn som hadde gjestebarn plass i annen kommune i 2025.

Skaia barnehage har god kapasitet og ingen ventelister.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(Tall i hele 1 000 kr)

2025	Regulert budsjett	Regnskap	Merforbruk
Netto utgift	18 670	22 352	3 682

Barnehagen går med et betydelig merforbruk i 2025. De største avvikene gjelder kostnader til gjestebarn i andre kommuner (-1469) og lønn (-2268). Det var et bevisst valg av administrasjonen i budsjettprosessen å ikke budsjettert med høyere sum på gjestebarn, da det ikke var avklart videre vei for Vatnestrøm barnehage.

I forhold til avvik på lønn er det flere barn enn budsjettert som har hatt krav på tiltak i henhold til barnehageloven § 31 og § 37, samt det er tatt vurderinger rundt lovkravet om tilstrekkelig bemanning i barnehageloven § 36 på gruppenivå. Det begynte også flere små barn høsten 2025 enn det som opprinnelig var budsjettert for.

I tillegg ble det reduserte inntekter på foreldrebetaling enn det som var budsjettert (568). Barnehagen har hatt et sykefravær i 2025 på 11,59% som gir større kostnader for barnehagen.

Barnehagen må i 2026 søke å finne en mer realistisk ramme, og skal foreta bemanningskartlegging og vurdere eventuelle justeringer i organisering i tråd med det barnetallet som er i kommunen og behov i barnegruppa.

Bemanning

Barnehagene bemanner innenfor lovfestet bemanningsnorm og kravet om tilstrekkelig bemanning. Det er vedtatt forlenget åpningstid, noe som gjør at barnehagene har åpent 10,5 timer hver dag. Dette krever at det er tilstrekkelig bemanning innenfor denne åpningstiden. I tillegg har kommunen to opptak samt fleksibelt opptak, noe som gjør at det blir større bemanningsbehov ved flere perioder med tilvenning av barn i løpet av året.

I tillegg gis det spesialpedagogisk hjelp for barn som har rett på dette i forhold til barnehageloven § 31, og kommunen skal også tilrettelegge for barn med funksjonsnedsettelse i henhold til barnehageloven § 37. Barnehagene har organisert seg etter prinsippet om felles ledelse inkludert enhetsleder, assisterende styrere og spesialpedagogisk koordinator.

Bemanning – ant. årsverk: Skaiå barnehage	Antall ansatte 2024	Antall Årsverk 2024	Antall ansatte 2025	Antall ansatte 20245
Samlet bemanning avdeling	25	19	26	17,85
Spesialpedagogiske tiltak	3	2	2	1
Barnehageloven § 37	3	1,5	2	1,4
Tilstrekkelig bemanning §26	-	-	2	1,6
Ledelse, samlet for begge barnehagene	4	2,1	4	2,1
Kjøkkenmedarbeider	1	0,6	1	0,6
Total bemanning	36	25,2	37	24,55

Bemanning er pr 15.08. Bemanningen er noe høyere på småbarnsavdeling fra 1 oktober da det ble søkt inn flere barn enn budsjettert for. Vi har hatt 1 lærling frem til sommeren 2025. Samt en ansatt som har vært i opplæringsløpet «fagbrev på jobb».

Barnehagen har også to som er ansatt helt/delvis via Ut i jobb prosjektet/NAV.

Det var flere ansatte som jobbet deltid i 2025 enn i 2024 på grunn av gradert utdannings- eller omsorgspermisjoner. Noen ansatte har flere roller og jobber delvis ordinært på avdeling og delvis med spesialpedagogiske tiltak/ tiltak etter § 37.

Oppnådde resultater i 2024

Mål for 2025	Måloppnåelse 2025
<p>Internkontroll HMS; Barnehagene jobber systematisk med internkontroll som ivaretar lovkravene, med spesielt fokus innenfor helse, miljø og sikkerhet (HMS). (mål 12 i kommuneplanen; attraktiv arbeidsgiver)</p>	<p>Barnehagen har jobbet med å styrke internkontrollen og fokuset på HMS i personalgruppa og i rutiner og prosedyrer. Barnehagen har med støtte fra Falck Helse utarbeidet risikovurderinger rundt lovpålagte arbeidsmiljøfaktorer som forskningsmessig gir belastninger for ansatte i barnehage. Vi har hatt spesielt fokus på nye lovendringer i arbeidsmiljøloven § 4-3-2, angående psykososialt arbeidsmiljø.</p>
<p>Tidlig innsats og forebyggende arbeid: Iverksette intensjoner i barnevernsreformen og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis ved å utvikle og jobbe etter en tiltaksvifte på både enhets- og tverrfaglig nivå. (mål 1 i kommuneplanen; redusere utenforskap og mål 4 i kommuneplanen (skape trygge og gode oppvekst</p>	<p>Barnehagen har jobbet gjennom flere år med å systematisere universelle tiltak inn i allmennpedagogikken. Fokuset er at det jobbes kontinuerlig rundt alle viktige utviklingsområder for å sikre progresjon og helhetlig fungering. -som er en av grunntankene i kompetanseløftet. Det er utarbeidet en tiltaksvifte som må sees i en tverrfaglig sammenheng, hvor det skilles mellom grønt nivå (allmennpedagogiske tiltak i barnehagen), gult nivå (støttesystemer i barnehagen og kommunen), og rødt nivå (henvisning/melding til andre linje tjenester). Dette er i tråd med tidlig tverrfaglig innsats, og er med på å oppfylle intensjonene i barnevernsreformen.</p>

vilkår).	
<p>Sikre en trygg og god overgang fra barnehage til skole: Jobbe for en trygg og god overgang ved å se på plan for overgang og se på mulig innføring av overgangspedagog som kan sikre en råd tråd fra barnehage til skole (mål 1 i kommuneplanen; redusere utenforskap og mål 4 i kommuneplanen (skape trygge og gode oppvekst vilkår).</p>	<p>Det er påbegynt et arbeid med å revidere plan for overgang barnehage -skole. Denne er planlagt ferdigstilt våren 2026. Prosjektgruppa består blant annet av lærer i 1 klasse og pedagog som jobber med førskolegruppa i barnehage.</p> <p>Det er også igangsatt et arbeid med å vurdere overgangspedagog som et virkemiddel for å sikre en god og trygg overgang til skolen.</p>

Utviklingen fremover – målsettinger

- Utnytte kollektiv kompetanseutviklings ordningen til å styrke barnehagens kompetanse, planer og samarbeid i nettverk.
- Følge opp satsningene med Læringsmiljøprosjektet og Helsefremmende barnehager og skoler, og legge en plan for videre implementering til ordinær drift.
- Ferdigstille strategisk plan for barnehageområdet for bedre langsiktig planlegging og prioritering av fag, kompetanse og organisering.
- Sette i system ny ordning for etter og videreutdanning i barnehage og skole, slik at det gir muligheter for å øke kompetansen i barnehage på kort og lengre sikt.

Resultatenhet 30: Pleie og omsorg

Beskrivelse av virksomheten

Enhet pleie og omsorg forvalter et bredt spekter av kommunale helse- og omsorgstjenester, inkludert:

- **Hjemmebaserte tjenester:** Praktisk bistand (hjemmehjelp), helsetjenester i hjemmet, trygghetsalarm og matombringing.
- **Dag- og aktivitetstilbud:** Dagaktivitet og avlastning.
- **Institusjonsbaserte tjenester:** Dag- og korttidsopphold, langtidsopphold i sykehjem eller tilrettelagt bolig, nattopphold, kommunal øyeblikkelig hjelp døgnopphold.
- **Andre tjenester og støttetiltak:** Helseteknologi, omsorgsstønning og omsorgsboliger.

Status og overordnet vurdering 2025

Pleie- og omsorgstjenesten har i 2025 hatt gjennomgående stabil drift og opprettholdt et faglig forsvarlig tjenestetilbud, til tross for økende kompleksitet i brukergruppene og vedvarende press på bemanning og kompetanse.

Enheten er organisert i hjemmebaserte tjenester og institusjonsbaserte tjenester (sykehjem/omsorgssenter). Frem til sommeren ble den ledet av enhetsleder og avdelingsleder, men i første kvartal var enhetsleder konstituert som kommunedirektør. Dette medførte redusert lederkapasitet og påvirket i noen grad fremdriften i utviklings- og forbedringsarbeid. Etter organisasjonsendringen fra sommeren leder kommunalsjef og avdelingsleder enheten (detaljer er beskrevet andre steder i årsmeldingen).

Tidlig utskrivning fra spesialisthelsetjenesten og flere brukere med sammensatte behov har økt kravene til kapasitet. Den daglige driften har vært prioritert og opprettholdt gjennom hele året, og samlet vurderes tjenesten å være i drift innenfor forsvarlige rammer.

Kvalitet og pasientsikkerhet: Det er i 2025 arbeidet systematisk med kvalitet og pasientsikkerhet, inkludert legemiddelhåndtering, journalføring og oppfølging av avvik. Avvik brukes i kontinuerlig forbedringsarbeid. Det er ikke avdekket forhold som tilsier uforsvarlig drift, og arbeidet med å styrke kvalitet og sikkerhet videreføres i 2026.

Oppgavedeling og Tørn: Arbeidet med oppgavedeling i tråd med nasjonale føringer (Tørn) har fokusert på:

- Bedre utnyttelse av fagkompetanse
- Frigjøring av tid til pasientnært arbeid

- Redusert administrativ belastning

Tiltakene er godt forankret, og implementeringen fortsetter i 2026. Effektene vil bli nærmere vurdert når arbeidet er videre utviklet og evaluert.

Ressurser og bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatt	Antall årsverk
Samlet bemanning	55	35,2

Sykefravær: 5,62 % i 2025, lavere enn gjennomsnittet i kommunal helse- og omsorgstjeneste (ca. 9–10 %). Dette kan reflektere stabil bemanning og godt arbeidsmiljø i enheten.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(Tall i hele 1 000 kr)

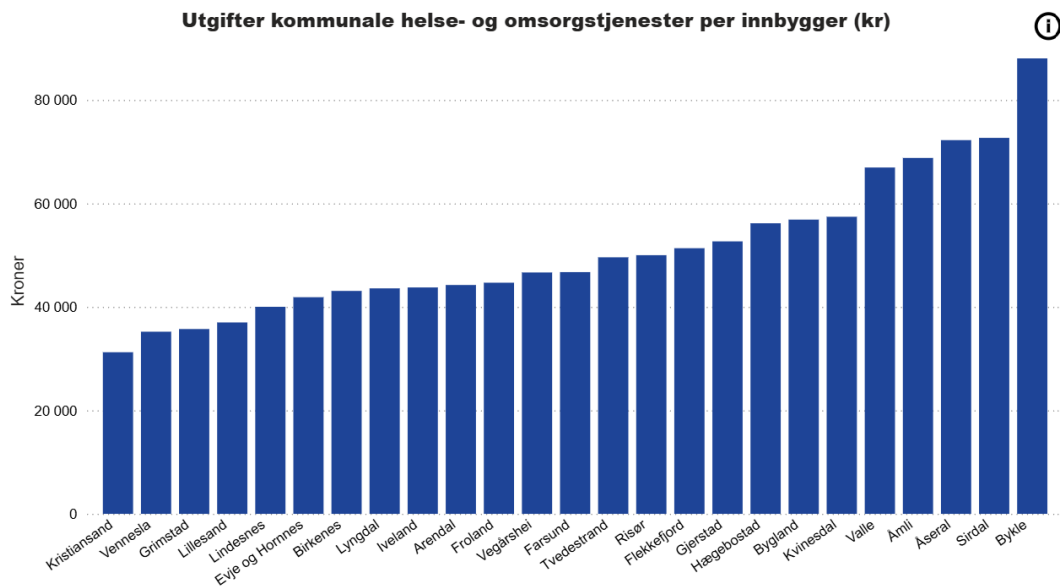
2025	Regulert budsjett	Regnskap	Merforbruk
Netto utgift	30 563	30 783	-220

Forklaring på merforbruket:

Pleie- og omsorgsenheten hadde i 2025 et begrenset merforbruk. Merforbruket ville ha vært større dersom ikke planlagte innkjøp ble utsatt eller redusert, og enkelte lønnsposter i perioden januar–mars ble ført på andre budsjettenheter som følge av at lederen var konstituert som kommunedirektør. Hovedårsakene var høye kostnader til vikarbyrå og uforutsette behov hos enkelte pasienter, og erfaringene viser at lønnsposten bør vurderes i budsjettplanleggingen fremover.

Utgifter kommunale helse- og omsorgstjenester per innbygger (kr) Gjelder både enhet Pleie og omsorg og deler av enhet Helse og Velferd. Brutto driftsutgifter (SSB/ KOSTRA)

År/ kroner	0935 Iveland	Kostra- gruppe 14	Agder	Landet uten Oslo	Landet
2025	43 765	60 283	39 272	40 304	39 197
2024	39 976	57 524	37 248	38 359	37 333
2023	36 520	56 166	36 800	37 784	36 805
2022	33 065	51 678	33 829	34 551	33 813
2021	33 212	48 402	31 479	33 078	32 496



Kilde Agdertall.no/SSB tabell 12209

Økning i utgifter per innbygger

I 2025 brukte Iveland kommune 43 765 kr per innbygger på helse- og omsorgstjenester, opp fra 39 976 kr i 2024. Dette tilsvarer en ca. 32 % økning siden 2021. Landsgjennomsnittet økte med 37 % fra 2020 til 2025, til 39 197 kr per innbygger.

Tallene er foreløpige, og SSB publiserer de endelige tallene 15. juni 2026. Økningen reflekterer både økte behov og mer omfattende tjenester.

Utviklingen fremover - målsettinger

Pleie- og omsorgstjenesten påvirkes av flere nasjonale utviklingstrekk:

- Økende andel eldre i befolkningen
- Flere brukere med sammensatte behov
- Tidligere utskrivning fra sykehus
- Økte forventninger om tjenester i eget hjem

Disse trendene vil ha betydelig betydning for kommunens tjenestebehov fremover.

Hovedutfordringer for tjenesten:

De viktigste utfordringene fremover er:

- Rekruttering og stabil tilgang på helsepersonell
- Økende behov innen demensomsorg
- Kapasitetsutfordringer i hjemmebaserte tjenester
- Økende kompleksitet i brukergrupper

- Balanse mellom rettighetsfestede tjenester og tilgjengelige ressurser

Prioriterte satsingsområder:

For å møte utfordringene prioriteres følgende satsingsområder:

- Økt heltidsandel og styrket grunnbemanning
- Videreføring av oppgavedeling (Tørn)
- Kompetanseheving innen prioriterte fagområder
- Videre utvikling av velferdsteknologi
- Tilrettelegging for at flere kan bo trygt hjemme
- Styrket tverrfaglig samhandling

Resultatenhet 31 og 32: Helse og velferd

Beskrivelse av virksomheten

31: Velferd består av følgende tjenester:

- NAV- Iveland inngår i NAV Midt-agder
- Arbeidsrettede tiltak i kommunen
- Flyktning tjeneste
- Introduksjonsordning og arbeidsoppfølging følges opp av Nav Midt-Agder, flyktningtjenesten.
- SLT
- Familiekoordinator, fritidsbank, tiltakspakke
- Miljøterapeut: Ungdomsklubben
- Tilbud til personer med rusproblemer
- Andre oppgaver: Sommercamp, friluftsskole, sommerjobb, «ut i jobb»

32: Helse består følgende tjenester:

- Kommuneoverlege og legekantor
- Legevaktsamarbeid med Vennesla og Kristiansand kommune
- Helsestasjon og skolehelsetjeneste
- Psykisk helsetjenester
- Kommunepsykolog
- Kreftkoordinator
- Diabetessykepleier
- Habilitering: Ledsagerbevis, parkeringsbevis, støttekontakt, avlastning, BPA, Dagtilbud, praktisk bistand og opplæring
- Koordinator, barnekoordinator og individuell plan
- Jordmortjeneste
- Fysioterapi, frisklivssentral og folkehelsekoordinator
- Ergoterapeut
- Andre oppgaver: Helsefremmende skole og barnehage

Bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatt	Antall årsverk
Samlet bemanning: 31: Velferdstjenester	6	4,4
Samlet bemanning: 32: Helse	18	10,8

Enhet 32: Helse har i tillegg flere oppdragsavtaler for støttekontakter og avlastning.
Enhet 31: Introduksjonsordning og arbeidsoppfølging kjøpes av NAV Midt- Agder, flyktningsavdeling.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(tall i hele 1000)

2025	Regulert budsjett	Regnskap	Mindreforbruk
Netto utgift	29 537	28 786	- 751

Samlet har enhet for helse og velferd ett mindreforbruk på - 852 008 kr i 2025. Dette skyldes at det er lagt inn en høyere vikarkostnad enn det som skulle være en del av årets driftsramme. Stillingens budsjettmidler ble ikke disponert.

Oppnådde resultater i 2025

Mål for 2025	Måloppnåelse 2025
Gjennomføre planarbeid i henhold til vedtatt planstrategi	Arbeidet med planer er igangsatt. På grunn av endringer i organisasjonen har det vært behov for å se på prosedyrer, oppgavefordeling og virksomhetsbeskrivelse for hvert fagområdet. Helse og velferd har hatt en prosess som har involvert de ansatte i dette arbeidet. I løpet av 2025 er det lagt ned en stor jobb for å få på plass virksomhetsbeskrivelser med mål om å gjøre enheten mer effektiv, mindre sårbar og bedre

	<p>rustet til å levere gode tjenester. Det vil jobbes videre med planer det kommende året.</p>
<p>Etablere bedre rammer og struktur for tverrfaglig samarbeid mellom enhetene for å gi høyere kvalitet og økt effektivitet.</p>	<p>Det finnes mange gode arenaer for godt tverrfaglig samarbeid på tvers av enhetene. I 2025 har en sett på bruken av fagkompetanse på helse og velferd og hvordan dette best kan gi god støtte til andre som møter barn og unge i hverdagen.</p> <p>Helse og oppvekst har tatt i bruk kunnskapsmodellen, som er ett felles verktøy i møte med barn og unge.</p> <p>Iveland kommune har inngått ett felles satsningsområde med Helsefremmende skole og barnehage. Dette er ett samarbeid med fylkeskommunen og flere enheter i kommune. Prosjektperioden varer i 2025 og 2026.</p> <p>«Ut i jobb» har vært ett satsningsområdet for å legge til rette for at flere skal komme raskt ut i arbeid. Det er en viktig del av integreringsarbeidet og involverer alle enhetene i kommunen.</p> <p>Kommunalsjefsområdet for helse og oppvekst gir gode vilkår for godt samarbeid på tvers av enhetene og det er jobbet med strukturer og fokusområder. Dette blir tatt med i videre arbeid.</p>
<p>Forbedre strukturer for tverrfaglig samarbeid internt på enheten for å gi høyere kvalitet på tjenester og økt effektivitet.</p>	<p>De ulike faggruppene på enheten har jobbet tett for å etablere gode strukturer og rammer for å ivareta egen tjeneste, samarbeid og øke kvalitet og effektivitet. Enheten har sett på organiseringen internt og gjort grep for å nå målene om høyere kvalitet på tjenester og effektivitet.</p>

	Kvalitet, effektivitet, godt arbeidsmiljø og robuste tjenester er viktig for enheten. Vi jobber ett prinsippene som "hjelpa kommune", som innebærer at det skal være tjenester som er lavterskel, lett tilgjengelig, lite byråkratisk og brukerstyrt.
--	---

Resultatenhet 60: Drift og utvikling (Samfunnsutvikling fra 1. august)

Beskrivelse av virksomheten

Enhetens ansvarsområder består av følgende tjenester: Vannforsyning, avløpsrensing, vedlikehold av kommunale bygg, renovasjon, sommer og vintervedlikehold av veier og anlegg, park- og idrettsanlegg, kirkegårdsvedlikehold, næringsarbeid, eiendomsskatt, innkjøp, eierskap, miljøarbeid, jord og skogbruk samt samfunns- og beredskapsarbeid. Videre arbeides det med prosjektledelse, forvaltnings- og planleggingsoppgaver i henhold til plan- og bygningsloven, samt matrikkelloven og forurensingsloven.

De fleste av arbeidsoppgavene berører våre innbyggere direkte, og det tilstrebes å kunne gi så godt tjenestetilbud som mulig innenfor de økonomiske rammer som tildeles.

Årets driftsregnskap – avviksanalyse

(Tall i hele 1 000 kr)

2025	Regulert budsjett	Regnskap	Mindreforbruk
Netto utgift	29 121	25 870	3 251

Årets regnskap viser et mindreforbruk på 3,25 mill. kr. Årsaken er at lønnsutgiftene ble lavere pga. sykemeldinger i enheten, lavere strømutfgifter, lavere kostnader til veivedlikehold og høyere salgsinntekter enn budsjettet. Det ble en høst nesten uten brøyting og strøing, noe som sparte kommunen for ca. 0,5 mill.

Andre nøkkeltall fra regnskapet:

- Vintervedlikehold av kommunale og private veier, brøyting og strøing, kostet kr. 3,2 mill.
- Kommunen brukte kr. 2,4 mill. Til strømutfgifter på kommunale bygg og gatelys.
- Husleieinntekter utgjør 3,3 mill. kr. Det er 0,7 mill. kr. mer enn budsjettet.

Bemanning

Bemanning – ant. årsverk:	Antall ansatte	Antall årsverk
Administrasjon	7	5,8
Driftspersonalet	11	8,7
Samlet bemanning:	18	14,5

Oppnådde resultater i 2025

Mål for 2025	Måloppnåelse 2025
Videreutvikle kommunalområdet gjennom bla. kompetanseutvikling, tilrettelegging for godt arbeidsmiljø og praktisere god livsfasepolitikk.	Det er lagt til rette for at kommunalområdets ansatte i større grad kan delta på kurs både fysisk og via digitale løsninger. Det er gjennomført flere tiltak for å opprettholde et godt arbeidsmiljø, og tilbakemeldinger i medarbeidersamtaler er gode. Organisasjonens vedtatte livsfasepolitikk er fulgt opp. I forbindelse med revidering av personalpolitiske retningslinjer bør livsfasepolitikken videreutvikles for å kunne beholde ansatte i organisasjonen lenger.
Opprettholde en forsvarlig ramme for forvaltning, drift og vedlikehold av kommunens eiendommer.	Kommunalområdet er tilført ekstra midler til å utføre vedlikeholdsarbeid på kommunale bygg og vann- og avløpsledninger. I tråd med Hovedplan for vei er det bevilget penger til oppgradering av kommunale veier gjennom året.
Ivareta og utvikle kommunalområdets oppgaver til beste for kommunens innbyggere. Videre arbeid med oppfølging kommuneplanens samfunnsdel.	Kommunalområdets ansatte strekker seg langt for å gi gode tjenester til innbyggerne. Med årene er det eksempelvis blitt delt ut betydelig flere hjelpemidler til innbyggerne med nedsatt funksjonsevne. Hjelpemidlene monteres hjemme hos den enkelte og bidrar til at folk kan bo hjemme lenger.

Utvikling fremover - målsetting

- Videreutvikle kommunalområdet gjennom bla. kompetanseutvikling, tilrettelegging for godt arbeidsmiljø og praktisere god livsfasepolitikk.
- Beholde og rekruttere tilstrekkelig kompetanse for å kunne gjennomføre lovpålagte og politisk prioriterte arbeidsoppgaver
- Opprettholde en forsvarlig ramme for forvaltning, drift og vedlikehold av kommunens eiendommer
- Prioritere lovpålagte og politisk vedtatte oppgaver
- Ivareta og utvikle kommunalområdets oppgaver til beste for kommunens innbyggere.
- Arbeid med gode trivsels- og tilretteleggingstiltak som vil føre til økt befolkningsvekst.
- Gjennomføre planarbeid i henhold til vedtatte planstrategi