

Budsjett og økonomiplan 2023 - 2026 Investeringer



Program budsjettsamling dag 2

Tirsdag 11. oktober

- 09:00 - 10:30 Drøfting og innspill til investeringer
- 10:30 - 11:00 Innovasjon som strategi
- 11:00 - 11:30 Videreutvikling av plansystemet
- 11:30 - 12:15 Lunsj
- 12:15 - 13:00 Sykefraværsarbeid i Rana kommune
- 13:00 - 13:30 Oppsummering v/rådmannen

Det er høyt press i norsk økonomi



Høyt press i norsk økonomi



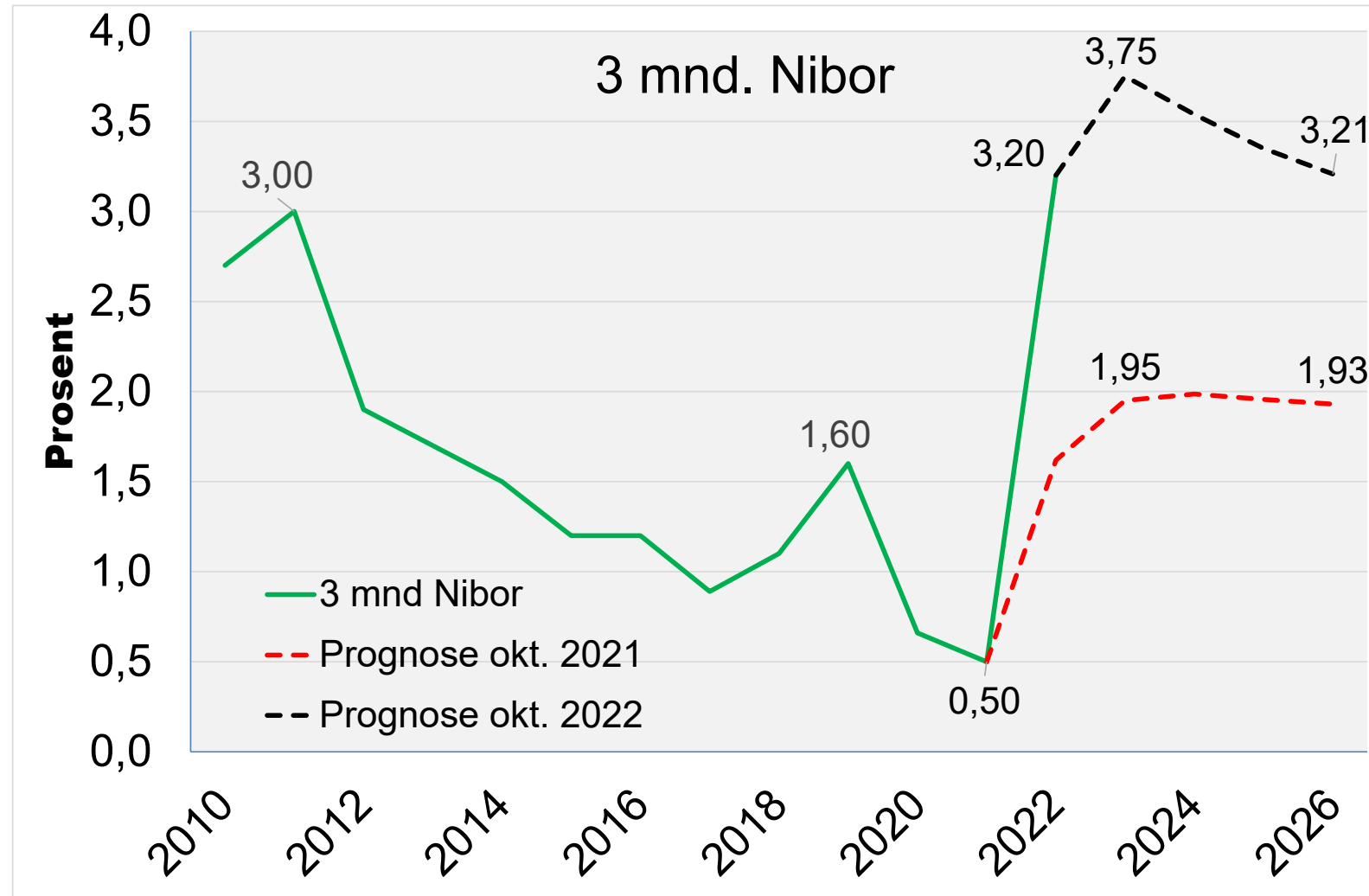
Stramt arbeidsmarked



Sterk prisvekst

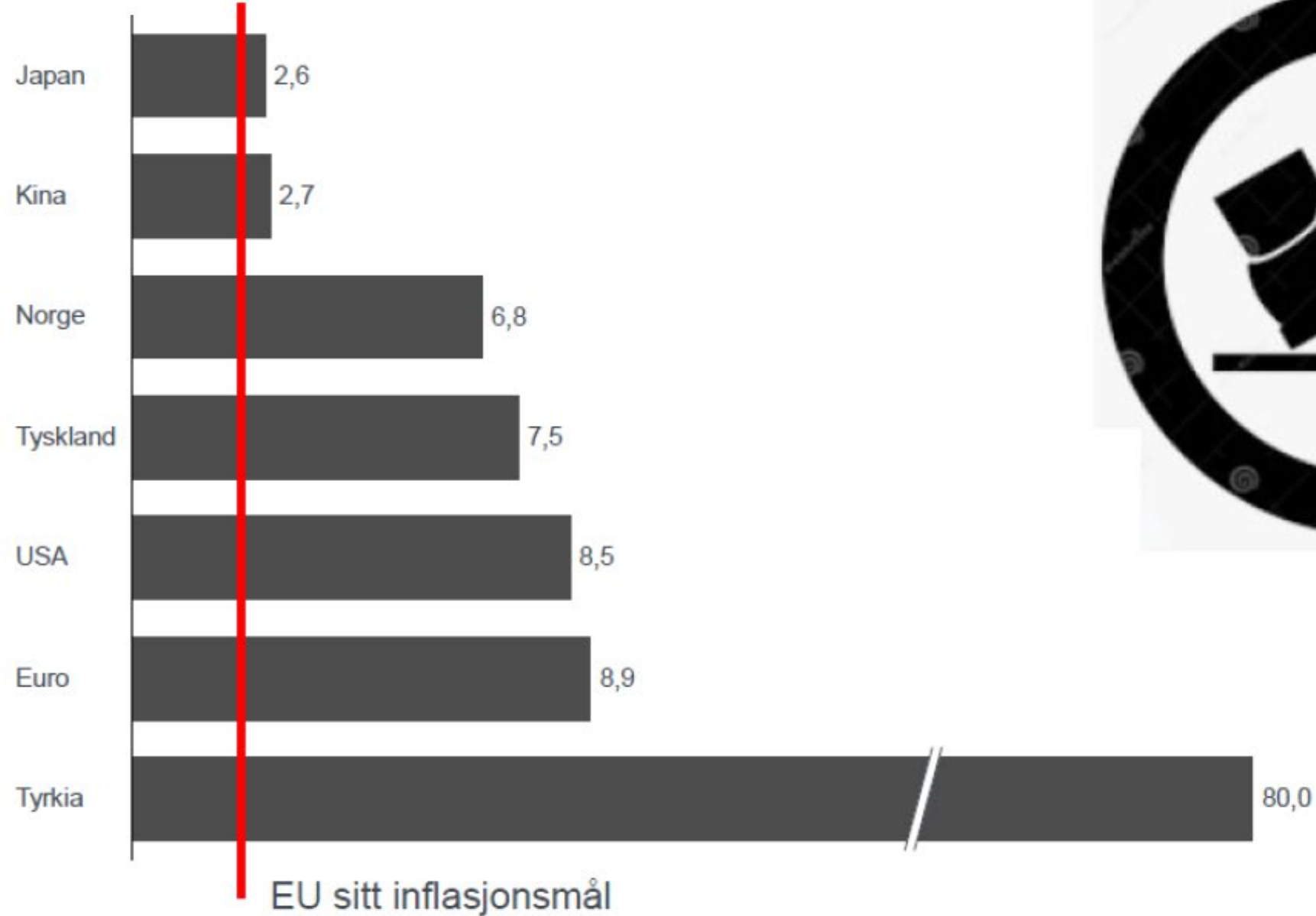


Økt styringsrente - økte rentekostnader



Siste 12-måneders inflasjonsrate

Juli 2022



Økonomisk bærekraftig investeringsnivå

- Handlingsreglene må overholdes over tid - utfordringene må ikke skyves over på kommende generasjoner.
- Det må legges opp til en bærekraftig økonomisk innretning i økonomiplanperioden
 - Investeringsramme på 1,0 mrd. kr.
 - Økt egenkapital og økte avdrag.
 - **Hvilke områder skal prioriteres?**
 - **Når er vi tilbake til 75 prosent?**





Selvfinansierende prosjekt

Låneopptak påvirker gjeldsgraden, men finansieres av brukere.

Selvfinansierende boliger

- Små enheter og høye enhetskostnader, medfører en husleie som ikke er håndterbar.
- Investeringsstilskuddet faller bort fra 2023.
- Alternative løsninger må vurderes.

Vann og avløp

- Økt kalkylerente slår umiddelbart ut i form av økte kapitalkostnader på eksisterende portefølje.
- Medfører ca. 7 - 8 mill. kr i økte kostnader fra og med 2022.
- Medfører økte gebyrer





**Vi må tenke nytt
– bærekraftige løsninger
for fremtiden!**



Innovasjon som strategi

«Gårdagens løsninger kan ikke brukes på morgendagens utfordringer»

Hege Nygård
Kommunaldirektør stab





Det store fremtidsbildet

- Krav til endring og omstilling – som følge av demografi, og strammere kommuneøkonomi.
- Vedvarende og mer komplekse organisasjon- og samfunnsutfordringer.
- Potensiale i å koble utvikling, omstilling og effektivisering til samskaping og innovasjon
- https://www.youtube.com/watch?v=mGcavR_ElKE

Utfordringer vi skal løse.....

- Utvikle bærekraftige tjenester.
- Rekruttere /beholde arbeidskraft og kompetanse.
- Økende utenforskap.
- Digitalisere, forenkle og effektivisere.
- Helhetlig og bærekraftig samfunnsplanlegging
- Samarbeide og samskape sammen med andre.



Innovasjon som strategi

*Forankret i Kommunestyrevedtak i desember 2021:
innovasjonsstrategi, innovasjonspris og innovasjonsfond.*

- Utvikle og ta i bruk nye løsninger som bryter med tidligere praksis.
- Innovasjon i offentlig sektor kan skje både i tjenester, systemer, strukturer og større samfunnsområder.

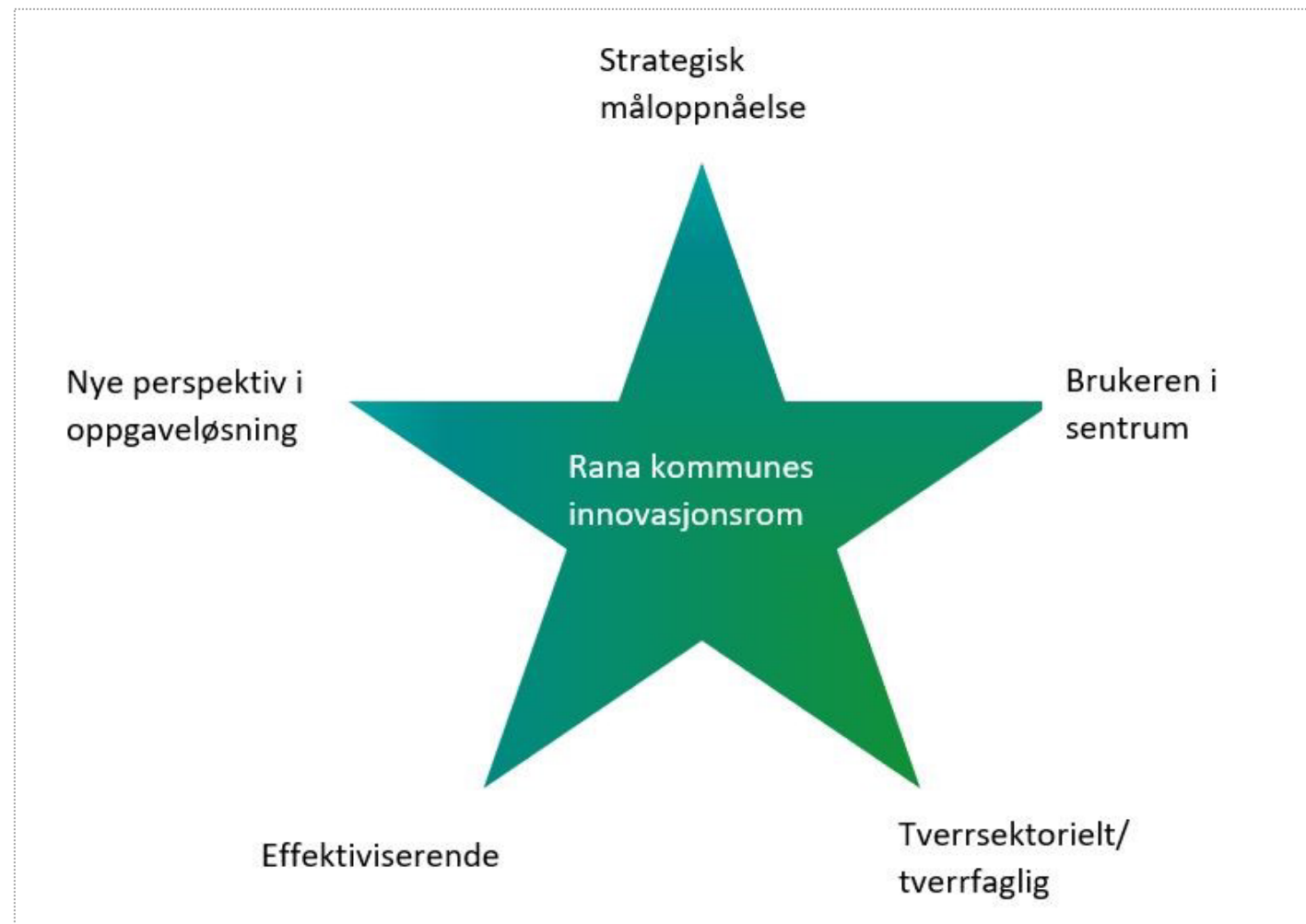
NYTT-NYTTIG-NYTTIGGJORT



Vilkår for god innovasjonskultur

- Trygghet i organisasjonen
- Forståelse og kompetanse
- Myndiggjorte medarbeidere – tillitsbasert ledelse.
- Arenaer for innovasjon og samskaping.

Vårt innovasjonsrom.....





Nyskapende arbeidsgiverpolitikk

Våge - utfordre handlingsrommet og ha mot til å endre, feile og lære.

Lede – drive strategisk ledelse av omstillinger og mestringsorientert ledelse.

Lære – utvikle læringskultur ,mestringsklima og lære for å endre.

Mobilisere – ta alle ressurser i bruk og ta vare på innbyggerperspektivet.

Samhandle – utvikle nye løsninger sammen med andre.



Prioriterte satsingsområder

- Utvikle innovasjonskultur i hele organisasjonen
- Utvikle lederkompetanse som fremmer innovasjonskultur
- Innovasjon i tjenesteutvikling
- Struktur og arena for innovasjon og samskaping



Partnerskap for radikal innovasjon

- KS Program i samarbeid med kommunene.
- Prioriterte samfunnsutfordringer: Ungt utenforskap - endring i befolkningssammensetning
- Rådmann Robert Pettersen er medlem av Strategisk råd for innovasjon og forskning som skal bidra til at målsettingene nås.

<https://youtu.be/iKnUngT0KOE>

A photograph of three smooth, grey, rounded stones stacked vertically on a light-colored sand surface. The sand has been raked into a series of concentric, wavy lines that curve around the base of the stones, creating a sense of depth and movement. The background is a plain, light grey or off-white.

Bygge stein for stein...

Våge -lede -lære - moblisere -samhandle

Hvordan jobbe tverrfaglig i Rana

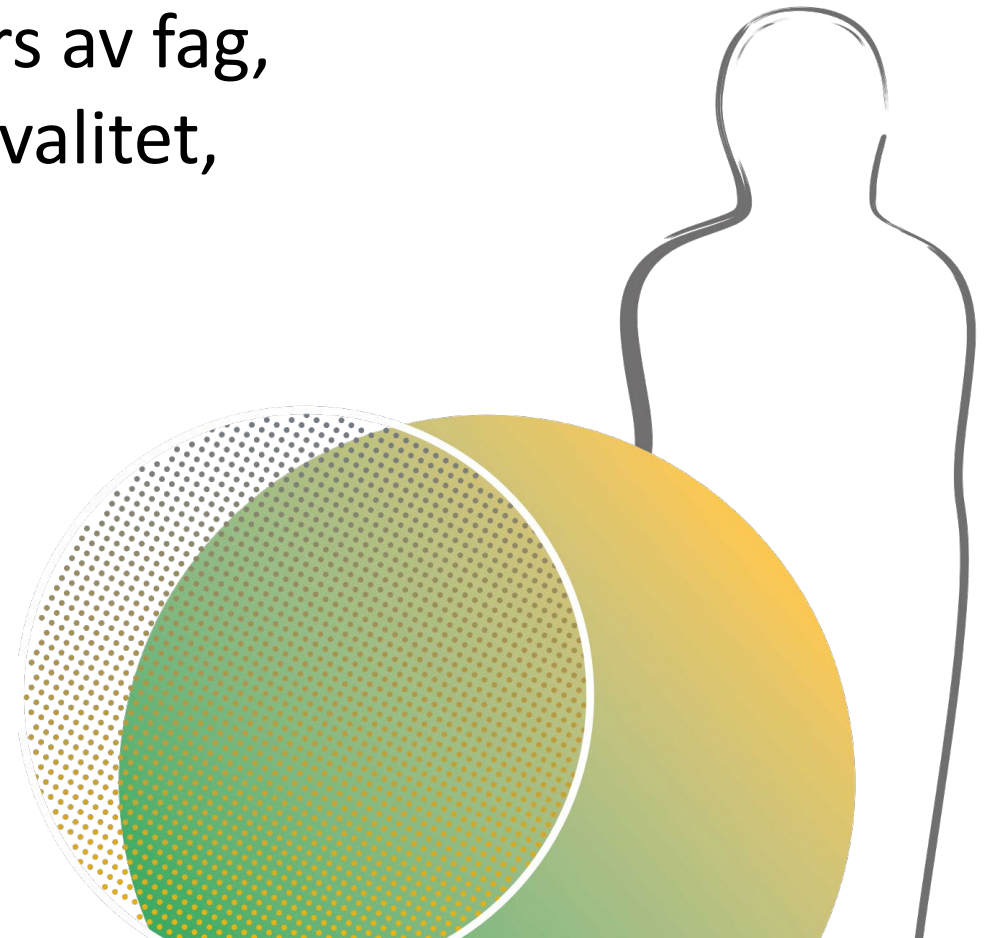
**17 SAMARBEID
FOR Å NÅ MÅLENE**



Samhandling på tvers gir gevinster

Det er mye å spare på å se saker på tvers av fag, tjenester og sektorer både på tjenestekvalitet, medarbeidertilfredshet og økonomisk

«Vi vil skape et bedre liv for folk»





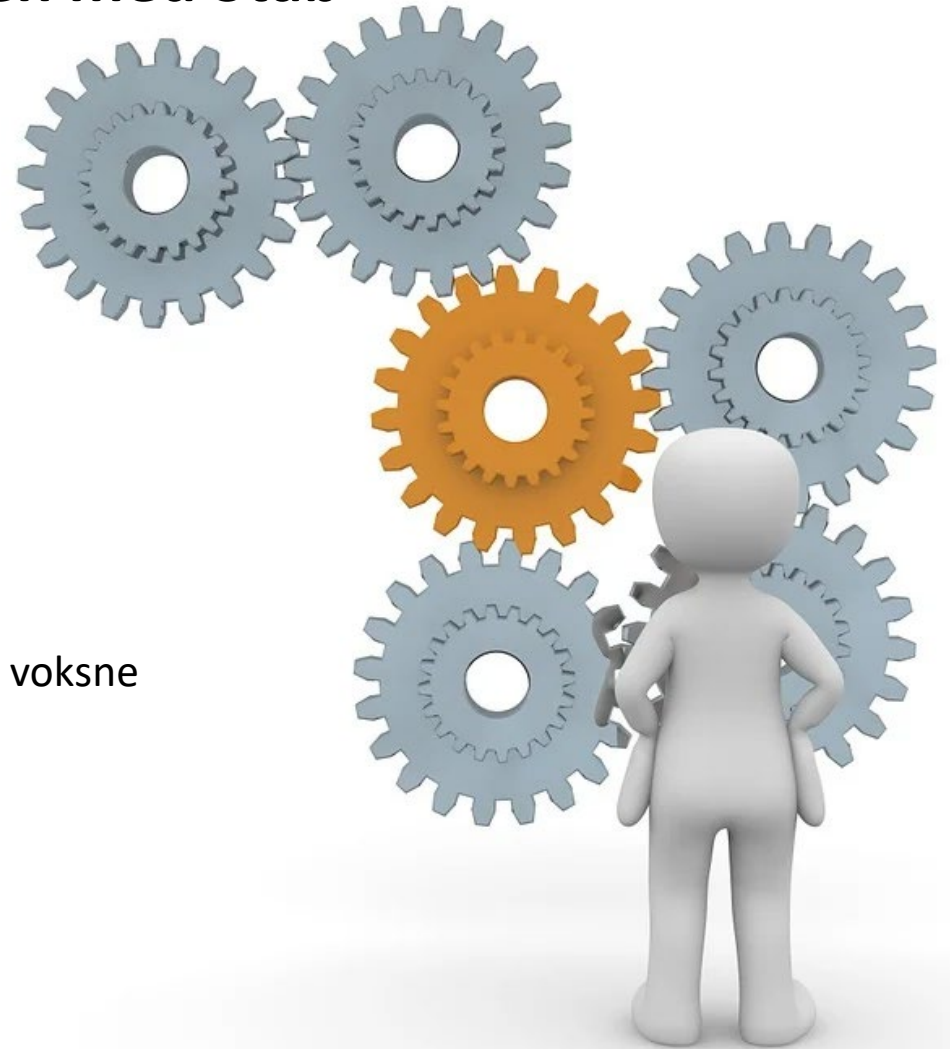
Strukturer og arenaer:

- Systematisk samarbeid og samhandling krever gode strukturer og arenaer der vi kan møtes.
- Det er nylig etablert månedlige ledergruppemøter på tjenesteområdet for å jobbe med samhandling og utvikling, på et overordnet strategisk nivå.
- I tillegg ønsker vi å etablere en årlig samhandlingskonferanse med ulike samhandlingstemaer for å øke kompetansen og finne konkrete samhandlingsprosjekter. Det gir oss også mulighet til å nå eksterne aktører og andre forvaltningsnivå, som kan gi viktige bidrag til samhandlingen.

Vi tror at å arbeide med samhandling på tvers kan være positivt for omdømmet vårt og gjøre det mer attraktivt å jobbe i Rana

Eksempler på områder der HO, TT og OK, sammen med Stab og støtte kan utvikle tverrfaglig samarbeid

- Forebygging og tidlig innsats
 - Oppfølging av barn med spesielle behov, jfr. nytt lovkrav
 - Samhandling NAV og Rana U om å få ned antall unge uføre
 - Bruk av Foyer, eks. barnebolig og avlastning
 - Støttekontakter og mentorordning
 - Bosetting av flyktninger – god oppfølging
- Rus og psykisk helse
 - Innsatsteam, FACT, Rask psykisk helsehjelp, Familiens møte, Team unge voksne
 - Oppfølging av pårørende
 - Overganger mellom tjenester har et stort forbedringspotensiale
- Boligområdet
 - Bolig – kapasitet, standard og prisnivå – frikommuneforsøk?

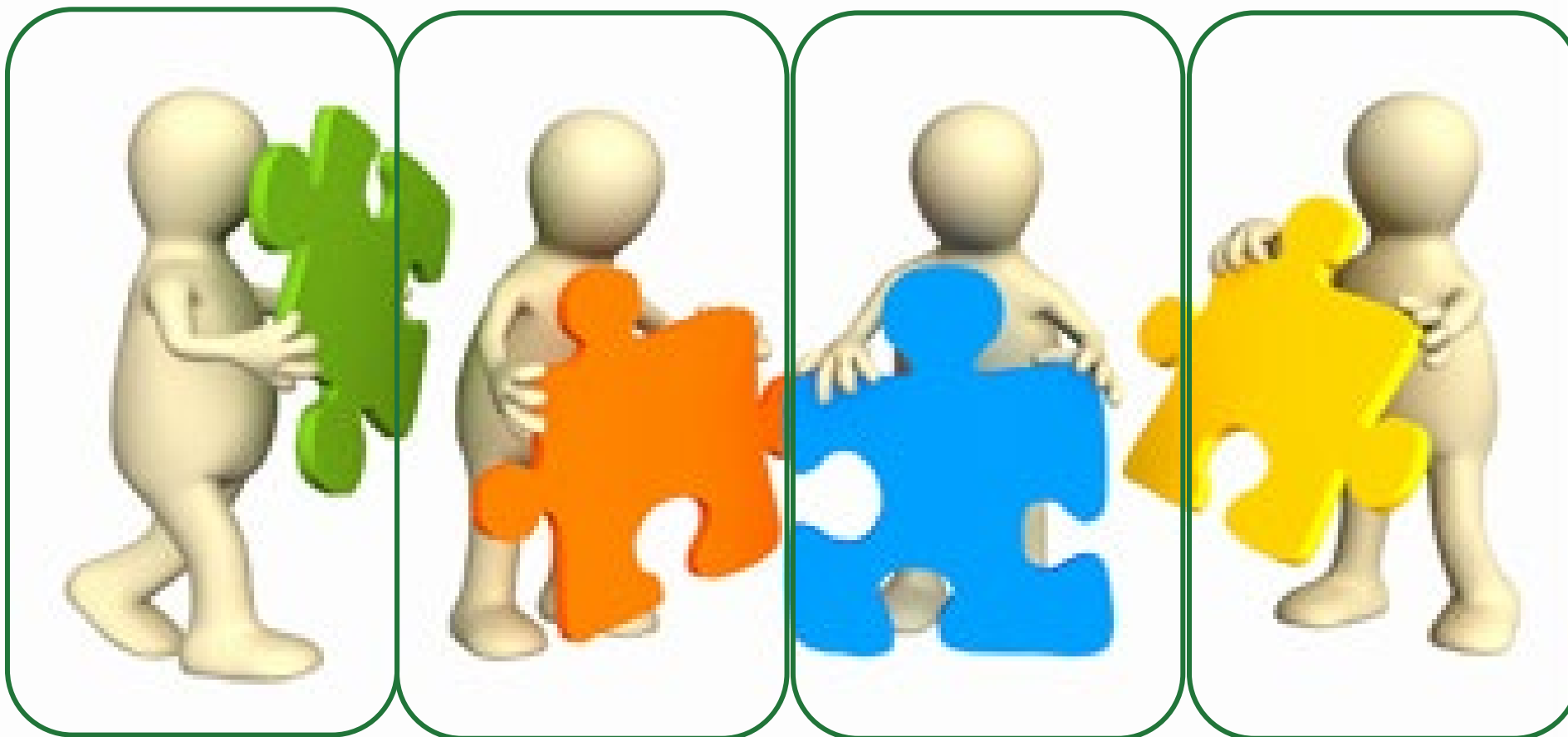


- Arealdisposisjoner
 - Sambruk av arealer – skape mer aktivitet innenfor de arealer vi har
 - Utarbeide en mulighetsstudie for utvikling av kommunale tomtearealer (og bygg som ikke er egnet for fremtiden) med tanke på tjenesteutvikling
- Samarbeidsavtaler med eksterne aktører
 - Fremstå samlet på Rana kommunes vegne overfor UH-sektoren, BUP, Helgelandssykehuset, privat næringsliv, frivilligheten og andre
- Fremtidens kollektivtilbud
 - Finnes muligheter å søke på midler til innovative transportløsninger
- Rekruttere og beholde – stå samlet
 - Trainee-ordning i samarbeid med KPH
 - Markedsføring - synliggjøre hvem vi er og hva og hvem vi og innbyggerne våre er
 - Jobbe med å profesjonalisere vår rolle som rekrutterer og arbeidsgiver
 - Være sammen og synlige på ulike rekrutteringsarenaer
 - Hva kan frikommuneforsøk gjøre for oss? Autorisering, andre turnuser, språk



Et lite hjertesukk

Større ansvar til kommunene om tverrfaglig samarbeid og samhandling, men hvor langt har statlige myndigheter, institusjoner og tjenester kommet? Vi trenger departementer, direktorat og statsforvaltere som viser vei og som selv beveger seg ut av siloene.





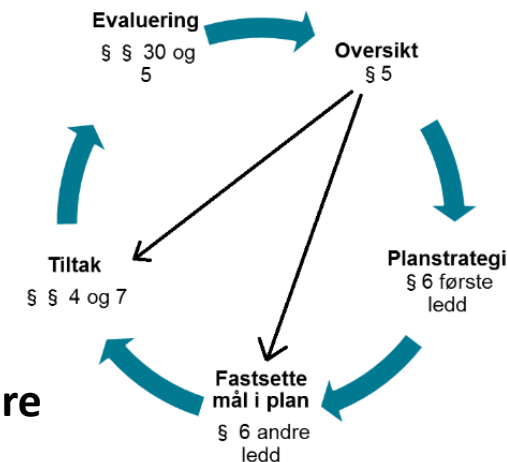
*Vi kan ikke bare si det,
vi må ville det og vi må gjøre det.*

Videre utvikling av plansystemet



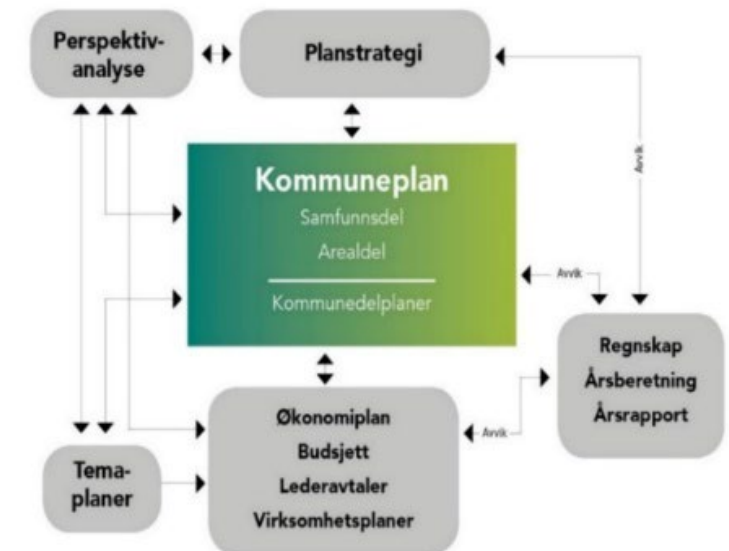
Plansystemet som styringsverktøy

- Hva skal vi sikre styring med??
 - Iverksetting av vedtatte planer (kommuneloven § 13-1)
 - **At utviklingen går i politisk ønsket og bærekraftig retning - at utfordringene blir mindre**
- Hva trenger vi for at plansystemet skal være et styringsverktøy? ?
 - Kunnskap om status, utfordringer og utviklingstrekk
 - Tydelig prioritering - hvilke mål/utfordringer er viktigst og i hvilken retning skal vi gå
 - Strategier/tiltak som er egnet til å møte de viktigste utfordringene og styre utviklingen i ønsket retning
 - Synliggjøre iverksetting av vedtatte planer/strategier (gjennom **prioritering av ressurser og rød tråd i planhierarkiet**)
 - **Innovasjon og samskaping på tvers** for å iverksette politiske planer/strategier – løse utfordringer
 - **Indikatorer og rapportering for å følge med på utviklingen**
 - **Evne til å justere kursen eller endre/forbedre oss dersom utviklingen ikke går i vedtatt/ønsket retning**



Hovedgrep 2016-2019

- Helhetlig kunnskapsgrunnlag – som grunnlag for all planlegging
- Revidere kommuneplanen – kort med tydelige prioriteringer og klart språk
- Korte planer og så få planer som mulig
- Koble sammen planer
 - Økonomiplan som handlingsdel - synliggjøre og sikre iverksetting gjennom «den røde tråden» i plansystemet
- Indikatorer på samfunn – går utviklingen i ønsket retning?
 - Indikatorer knyttet til utfordringer og hovedmål
 - Synliggjøre indikatorer i økonomiplan – som grunnlag for forbedring og justering påfølgende år
- Utfasing av «unødvendige» planer – implementert i drift og rutiner
- Enklere og mer samordnet rapportering



Hovedgrep 2020-2023

- Plansystemet som mer effektivt styringsverktøy for bærekraftig samfunnsutvikling – behov for mer dynamisk planlegging
- Kommunedelplaner erstattes med temaplaner og strategier
 - Revideres ved behov
- Implementere prioriterte bærekraftsmål i Kommuneplan 2017-2027 uten revisjon
- Innovasjon og samskaping som arbeidsform når relevante planer utarbeides og iverksettes (bærekraftig omstilling/K3.0/mål nr. 17)
- Bedre indikatorer - koblet mot bærekraftsmål/dimensjoner, lokale utfordringer og ny industrietablering
- Klimabudsjett som integrert del av økonomiplan



Nasjonale forventninger til regional
og kommunal planlegging 2019–2023

Vedtatt ved kongelig resolusjon 14. mai 2019



Kommunal- og
moderniseringsdepartementet

17 SAMARBEID FOR Å NÅ MÅL



KOMMUNEPLAN 2017-2027

Samfunnsdel med arealstrategier

Norges grønne industrihovedstad
– framtida er fornybar.

Satsingsområder og strategier

Vekstkraft og attraktivitet

- Vekst i offentlig og privat virksomhet samt Campus
- Industriby med ren luft og rent vann
- Attraktive kulturtilbud og møteplasser for alle
- Styrket identitet gjennom satsing på fornn og søppel

Grønn omstilling

- Samarbeid med næringsliv om utvikling i grønn retning
- Bærekraftig utnyttning av fornybare ressurser
- Klimavennlige løsninger innen transport, bygg og arealbruk
- Byutvikling med vekt på grønne strukturer og urbanisering

Livskvalitet og mestring

- Fokus på tidlig innsats og forebygging
- Reduksjon av sosial ulikhet
- God integrering, ekt deltakelse og egeninnsats
- Helsefremmende kommunale tjenester

Framtidsretta infrastruktur

- Regionalt logistikknutepunkt med stor flyplass
- Fortsett tyngdepunkt for sykehusdrift i regionen
- Verdbeservende vedlikehold av bygg, veier og anlegg
- Digitalisering, velferdsteknologi og innovasjon



Formynderkommunen
Kommunen bestemmer

Servicekommunen
Brukeren bestemmer

Samskapingskommunen
Vi skaper løsninger sammen

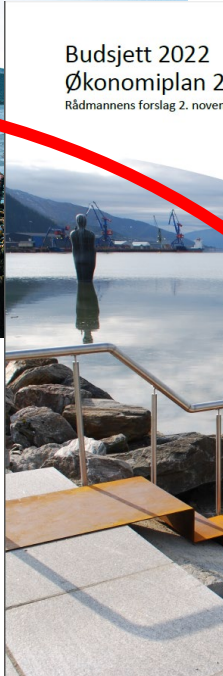
Nye måter å iverksette kommuneplanen

Kommuneplan
2017-2027

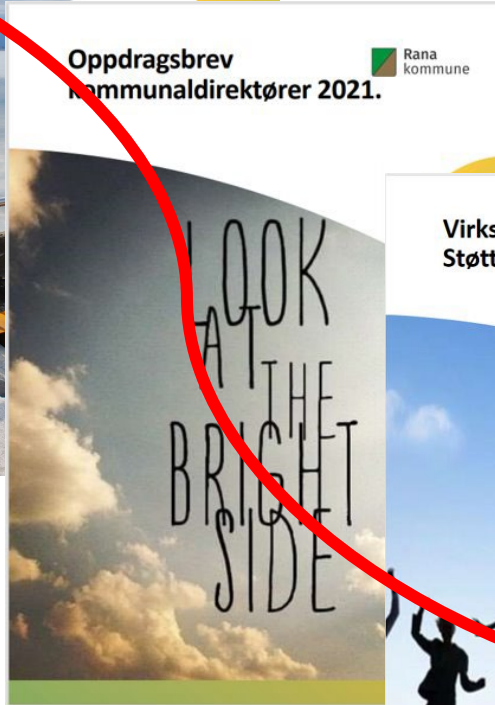
Samfunnsdel med arealstrategier



Budsjett 2022
Økonomiplan 2022-2025
Rådmannens forslag 2. november 2021



Oppdragsbrev
kommunaldirektører 2021.



Virksomhetsplan
Støttetjenesten 2021.



Videre følger iverksetting av kommuneplanen «den røde tråden» gjennom planhierarkiet ned til virksomhetsplaner.

Iverksetting av kommuneplanens satsingsområder og bærekraftsmål sikres gjennom kobling til økonomiplanen, som er kommuneplanens handlingsdel.



Iverksetting dreier i retning økt bruk av virkemidler på tvers av samfunnssektorer og aktører lokalt – gjennom innovasjon og samskaping.

Kommuneplanens handlingsdel i økonomiplan

		År	Øk.
 Bærekraftig omstilling	Deltakelse i det nasjonale Bærekraftsnettverket og Bærekraft i Nord	2022-2025	D
	Bærekraftig omstilling med fokus på ledelse- og organisasjonsutvikling og plansystemet	2022-2025	D
	Delta i programmet bærekraftig ledelse i regi av Bærekraftsnettverket	2022-2023	D
	Videreutvikle plansystemet som mobiliseringsverktøy og videreutvikle indikatorer	2022-2025	D
	Etablere bærekraftssenter som partnerskapsmodell	2022-2025	D/I
	Videreutvikle bruk av digital tvilling	2022-2023	D
	Utrede bærekraftskonsekvenser i relevante saker til politisk behandling	2022-2025	D
VEKSTKRAFT OG ATTRAKTIVITET - DEMOGRAFISK BÆREKRAFT			
Slik vil vi ha det (Strategier)	Slik gjør vi det i 2022 - 2025 (Tiltak)	År	Øk.
Vekst i offentlig og privat virksomhet samt Campus	Støtte nyskaping - flyplass og sykehus (se Framtidsretta infastruktur senere)	2022-2025	D/I
	Støtte nyskaping - campus og studentboliger (studietilbud og reguleringsplan)	2022-2025	D
	Støtte nyskaping - dypvannskai (se Framtidsretta infastruktur senere)	2022-2025	D
	Støtte nyskaping - batterifabrikk (tomtemuligheter og reguleringsplan)	2022-2025	D
	Støtte nyskaping - FV810 Bustnes og E6 Mo (se Framtidsretta infastruktur senere)	2022-2025	D
	Støtte nyskaping - veksmobilisering (smidighet og kapasitet)	2022-2025	D
	Støtte til gjennomføring av vekstkraft og attraktivitetstiltak	2022	D
	Strategisk bruk av kommunens næringsseter for å nå mål om vekstkraft og attraktivitet	2022-2025	D
	Uføre aktiv eierstyring i selskaper der kommunen har eiereinteresser	2022-2025	D
	Utvikling av gode barnehager, skoler og øvrig kommunalt tjenestetilbud (detaljer kommenteres i budsjett- og økonomiplanen sektorvis).	2022-2025	D/I
Industriby med ren luft og rent vann	Utvikle kommunen - luftkvalitet (måleprogram og tiltaksplan)	2022-2025	D/I
	Utvikle kommunen - vannkvalitet (måleprogram og VA-plan)	2022-2025	D/I
Attraktive kulturtilbud og møteplasser for alle	Bidra til å videreutvikle Nordland vitensenter og Newtonrom Rana.	2022-2025	D
	Utvikling av kulturkvartalet.	2022-2025	D/I
	Inngå samskapsavtaler med kulturelle aktører for å skape positive synergier og merverdi.	2022-2025	D
	Videreføre "aktivitetstilbud i Mo aktivitetshus «for målgruppen eldre».	2022-2025	D
	Videreføre biblioteket som sosial møteplass for kunnskap og forståelse.	2022-2025	D
Styrket identitet gjennom satsning på fortrinn og særpreg	Kulturmidler skal sikre mangfold og kvalitet i lag og organisasjonsarbeid.	2022-2025	D
	Prioritere tilskuddsmidler til aktiviteter og arrangement som bidrar til å bygge opp om og styrke kommunens identitet.	2022-2025	D
	Bygge identitet gjennom kultur.	2022-2025	D
	Målføret rekruttering og omdømmebygging internt og i samarbeid med andre.	2022-2025	D
GRØNN OMSTILLING - ØKOLOGISK BÆREKRAFT			
Samarbeid med næringsliv om utvikling i grønn retning	Utvikle kommunen - miljøfyrtårn (bedrifter)	2022-2025	D
	Utvikle kommunen - plastreduksjon (kommunen)	2022-2025	D
Bærekraftig utnyttning av fornybare ressurser.	Utvikle kommunen - fjernvarme og klimatilpassing (bedrifter og kommunen)	2022-2025	D/I
	Undervisningsopplegg i barnehager og skoler kildesortering/søppel som ressurs.	2022-2025	D
Klimavennlige løsninger innen transport, bygg og arealbruk.	Sikre infastruktur - næring/boligtomter og bygg/infrainvesteringer (grønt fokus)	2022-2025	D/I
	FNs bærekraftsmål som overordna rammeverk for planlegging og utvikling	2022-2025	D
	Fortløpende vurdering av EL-biler som tjenestebiler i kommunen.	2022-2025	D
	Iverksetting av ny skolestruktur: Redusert antall kvadratmeter. Renovering/nybygg med mere bærekraftige materialer og lavere livssyklus kostnader.	2022-2025	D/I
	Få på plass en samarbeidsavtale med Vitensenter Nordland	2022-2025	D
Byutvikling med vekt på grønnstruktur og urbanisering	Videreføre byutvikling - Moheikvartal (veikryss ved skole)	2022-2025	D/I
	Videreføre byutvikling - Havmannakse (Jernbanepark og scene)	2022-2025	D/I
	Videreføre byutvikling - Bane NOR (Jernbanekvartalet og AMFI)	2022-2025	D
	Videreføre byutvikling - byplan (byutviklingsprosjekt og komunedelplan)	2022-2025	D

		År	Øk.
LIVSKVALITET OG MESTRING - SOSIAL BÆREKRAFT			
Fokus på tidlig innsats og forebygging	Implementere tilbudet «rask psykisk helsehjelp».	2022-2025	D
	Gjennomføring av "Tidlig inn Rana"	2022-2025	D
	Videreutvikling av Foyerkonseptet med Foyer familie og Foyer barn.	2022-2025	D
	Prosjekt helsesøstertjenesten - fokus på barnets første leveår.	2022-2025	D
	Tilbud til familier med overvekt - helsesøstertjenesten.	2025-2025	D
	Aktivitetstilbud i Mo aktivitetshus for målgruppen eldre.	2022-2025	D
	Tidlig innsats - innsatsteam innen helse og omsorg	2022-2025	D
	Fokus på "Leve hele livet" og de fem innsatsområdene i reformen i hele kommunen, der eldre er aktive medaktører og ressurspersoner i samfunnslivet.	2022-2025	D
	Påreendeskoler - demenssyddom.	2022-2025	D
	Opprette personsentrert helsestjenestetsteam i samarbeid med Helgelandssykehuset.	2022-2025	D
Reduksjon av sosiale ulikheter.	Fosterhjem på Helgeland - prosjekt.	2022	D
	Satsing på kvaliteten i skolen og SFO - med formål å redusere og utjevne frakall.	2022-2025	D
	BUA-utstyrssentral.	2022-2025	D
	Opplevelseskort rettet mot barn og unge.	2022-2025	D
	Fokus på boligpolitisk handlingsplan, heri differensiert botilbud for vanskeligstilte, og husleienivået.	2022-2025	D/I
	Målrettet og koordinert bruk av virkemiddelapparat i boligsosialt arbeid.	2022-2025	D
	Tilvinningsavtaler som virkemiddel Vurdere/ta i bruk virkemiddelet "fra leie til eie".	2022-2025	D
	Videreføre prosjektet om skolemat i ungdomsskolene i Rana.	2022-2025	D
	Ansvarlige anskaffelser.	2022-2025	D/I
	Fritidstjenesten med gratis tilbud.	2022-2025	D
God integrering, økt deltakelse og egeninnsats.	Redusert betaling i barnehager for lavinntektsfamilier.	2022-2025	D
	Fokusområde: Helhetlig oppfølging av lavinntektsfamilier. NAV (HOLF).	2022	D
	Aktiv bruk av Husbankens virkemidler (startlån, bostøtte mv.)	2022-2025	D/I
	Etablere nye bærekraftige løsninger boliger - boligpolitisk handlingsplan	2022-2025	D/I
	Bedre samarbeid og synergi i integreringsarbeid.	2022-2025	D
	Kommunen som praksisarena.	2022-2025	D
	Rask psykisk helsehjelp videreutvikles	2022-2025	D
	FACT - team - fleksibelt aktivt oppsøkende behandlingsteam for personer med lang-varige og sammensatte tjenestebehov innenfor rus -/psykisk helse (sykehus, Hømsnes og Rana kommuner).	2022-2025	D
	IPS - individuell jobb støtte. Prosjekt for å hjelpe personer med psykiske lidelser -/og eller rus problemer ut i ordinært lønnet arbeid. (NAV, kommune, sykehus).	2022	D
	FOYER boliger.	2022-2025	D
Helsefremmende kommunale tjenester.	Videreutvikle/ta i bruk tilbagemeldingsverktøyet FIT (feedback informerte tjenester) i PHST og systematikk i andre brukerundersøkelser i hele helse og omsorg	2022-2025	D
	Personentrert helsestjenestetsteam og innsatsteam	2022-2025	D
	Helsefremmende barnehager og skoler	2022-2025	D
	Styrke folkehelse - fritidspark og fritidsanlegg	2022-2025	D/I
	Styrke folkehelse - GS-veier	2022-2025	D/I
Fremtidsrettet infastruktur - ØKONOMISK BÆREKRAFT	Styrke folkehelse - turlopper og skiløyper	2022-2025	D
	Styrke folkehelse - uteområder	2022-2025	D/I
Regionalt logistikkknutepunkt med stor flyplass	Støtte nyskaping - flyplass (grunnerverv og gjennomføringsavtale)	2022-2025	D/I
	Støtte nyskaping - dypvannskai (reguleringsplan og miljøendring)	2022-2025	D/I
	Støtte nyskaping - FV12 Bustneslia (plan og tunnel)	2022-2025	D
	Støtte nyskaping - E6 Mo i Rana (plan og vei)	2022-2025	D
Fortsatt tyngdepunkt for sykehusdrift i regionen	Støtte nyskaping - sykehus (saksutredninger og sykehjemssalg)	2022-2025	D
	Sikre infastruktur - vedlikeholdsetterslep (veiplaner, VA-planer og anleggsplaner)	2022-2025	D/I
Digitalisering, velferdsteknologi og innovasjon	Realisere sektorvis IKT-strategier - prosjekter innenfor rammen av digitaliseringsstrategien.	2022-2025	D/I
	Styrking av IKT - infastruktur.	2022-2025	D/I
	Styrke kompetanse på innovasjon i offentlig sektor.	2022-2025	D
	Vurdere innføring av DigiHelse: innbyggjerdiallog via pasientjournalen.	2022-2025	D
	Deltakelse utvikling av velferdsteknologisk knutepunkt (VKP) via Norsk Helsenett for samhandling/info av pasientdata mellom journalsystem	2022-2025	D
	Ta aktivt i bruk nye samarbeidsformer, innovasjon og ny teknologi - satsing på brukermidvirkning i utviklingen.	2022-2025	D
	Ta i bruk digitale trygghetsalarmer med sensorteknologi og andre velferdsteknologiske løsninger.	2022-2025	D/I
	Digitalt løft i Rana-skolen i samsvar med fagformylens føringer.	2022-2025	D/I
	Digitalisere og robotisere alle administrative arbeidsprosesser som er mulig.	2022-2025	D/I
	Tilrettelegge for samskaping.	2022-2025	D
	Utvikle tjenesteportal - "ei dør inn".	2022-2025	D/I

Indikatorer på samfunn og bærekraft



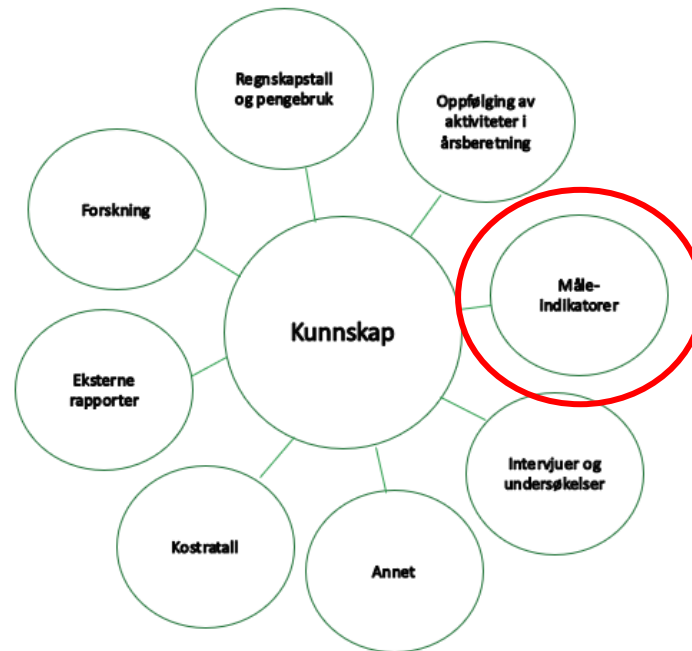
Grønn	Mål oppnådd
Gul	Delvis måloppnåelse
Rød	Mål ikke oppnådd
Ingen farge	Ikke tilgjengelige data for å vurdere utviklingsmål/ikke relevant å sette mål

Tabell 3. Utvalgte styringsparametere samfunn

SAMFUNN	Vekstkraft og attraktivitet - demografisk bærekraft				
	Indikator	Forrige måling	Siste måling	Mål 2025	Status
	Antall innbyggere	26 083	26 145	27 000	●
	Andel av befolkningen alderen 0-17 år (KHS)	19,8 %	19,5 %	21,0 %	●
	Aldersbæreevne	3,73	3,60	4,00	●
	Arbeidsledighet	2,0 %	3,0 %	1,7 %	●
	Andel sysselsatte 15-74 år	66,4 %	66,1 %	70,0 %	●
	Andel innvandrerbefolkning (KHS)	8,3 %	8,2 %	10,0 %	●
	Kommunebarometer	234	183	150	●
	Grønn omstilling - økologisk bærekraft				
	Indikator	Forrige måling	Siste måling	Mål 2025	Status
	Luftkvalitet. Overskridelse grenseverdi pr/år (PM10)	11	8	7	●
	Vannkvalitet. Kjemisk tilstand basert på tårerstoff i blåskjell	God	Ikke god	God	●
	Utslipp klimagasser utenom industri, i 1000 t CO2 ekv	95	85	60	●
	Miljøsertifiserte virksomheter	31	34	50	●
	Energiforbruk kommunale bygg (kwh/m2)	187	181	185	●
	Husholdningsavfall - hvor mye til materialgjenvinning	42	48	55	●
	Livskvalitet og mestring - sosial og økonomisk bærekraft				
	Indikator	Forrige måling	Siste måling	Mål 2025	Status
	Tillit: Meget stor eller stor tillit til lokalpolitikere (Ungdata 2019-VG3)		15,0 %	30 %	●
	Andel som har videregående eller høyere utdanning, 30 -39 år (KHS)	77,0 %	77,0 %	80,0 %	●
	Antall som bor trangt, 0-17 år (KHS)	16,0 %	15,0 %	13,5 %	●
	Andel unge uføretrygdede 25 - 34 år (SSB)	4,7 %	4,8 %	3,0 %	●
	Andel uføretrygdede 18 - 67 år (SSB)	14,4 %	14,6 %	12,0 %	●
	Overgang fra introduksjonsprogram til arbeid-/utdanning	48,2 %	71,4 %	70,0 %	●
	Grunnskolepoeng snitt siste 5 år (KB-skala 1-6)	3,1	3,0	4,0	●
	Andel elever på laveste mestringsnivå 5. trinn snitt siste 5 år (KB-skala 1-6)	3,6	3,9	4,5	●
	Andel elever på laveste mestringsnivå 9. trinn snitt siste 5 år (KB-skala 1-6)	3,5	3,2	4,5	●
	Elevscore trivsel 7. trinn snitt siste 5 år (KB-skala 1-6)	4,0	4,0	5,0	●
	Elevscore trivsel 10. trinn snitt siste 5 år (KB-skala 1-6)	3,7	3,4	5,0	●
	Gjennomføring i videregående opplæring i løpet av 5 år (KHS)	71,0 %	71,0 %	77,0 %	●
	Med i fritidsorganisasjon (Ungdata 2019)	63,4 %	60,0 %	65,0 %	●
	Plaget av ensomhet, ungdomstrinn (Ungdata 2019)	25,6 %	27,0 %	22,0 %	●
	Fornøyd med helsa, ungdomstrinn (Ungdata 2019)	65,7 %	70,0 %	72,0 %	●

Indikator på samfunn og bærekraft

- Sikre at kommunen får en årlig, helhetlig og indikatorbasert informasjon om status, resultater og framdrift i arbeidet med bærekraftig samfunnsutvikling og omstilling – og at denne kunnskapen brukes til vurderinger av endringer, behov og prioriteringer
- Samarbeidsprosjekt med FREYR og RU om kartlegging og overvåking av relevante bærekraftsindikatorer;
 - Hvilke effekter vil ny industrietablering ha på samfunn, innbyggere og bærekraft?
 - Hvordan kan utviklingen overvåkes med bærekraftsmålene som rammeverk – på kort og lang sikt?



Plansystemet i dag

- Utfordringer og bærekraftsmål i perspektivanalyse og kommuneplanen
- Satsingsområder/strategier og tiltak for å møte utfordringene (og bærekraftsmål) er synliggjort i økonomiplanen (kommuneplanens handlingsdel)
- Iverksetting sikres gjennom den røde tråden - via oppdragsbrev fra rådmann til virksomhetsplaner
- Indikatorer på samfunn for å følge med på status og framdrift

Videre utvikling

- Mer tydelige utfordringer i Perspektivanalysen
- Dreie iverksetting mer mot innovasjon og samskaping
- Mer tydelige tiltak i kommuneplanens handlingsdel
- Mer synlig kobling mellom områder der kommunen har røde samfunnsindikatorene - og prioriteringer/ressursbruk i kommuneplanens handlingsdel, budsjett og virksomhetsplaner
- Bedre indikatorer – koblet mot bærekraftsmål og ny industrietablering – som kunnskap for å vurdere;
 - behov for endring – nye måter jobbe på/systemendring
 - behov for nye/andre tiltak i kommuneplanens handlingsdel?
 - behov for tjenesteutvikling/omstilling
 - behov for andre/nye strategier/planer

Sykefravær i Rana kommune

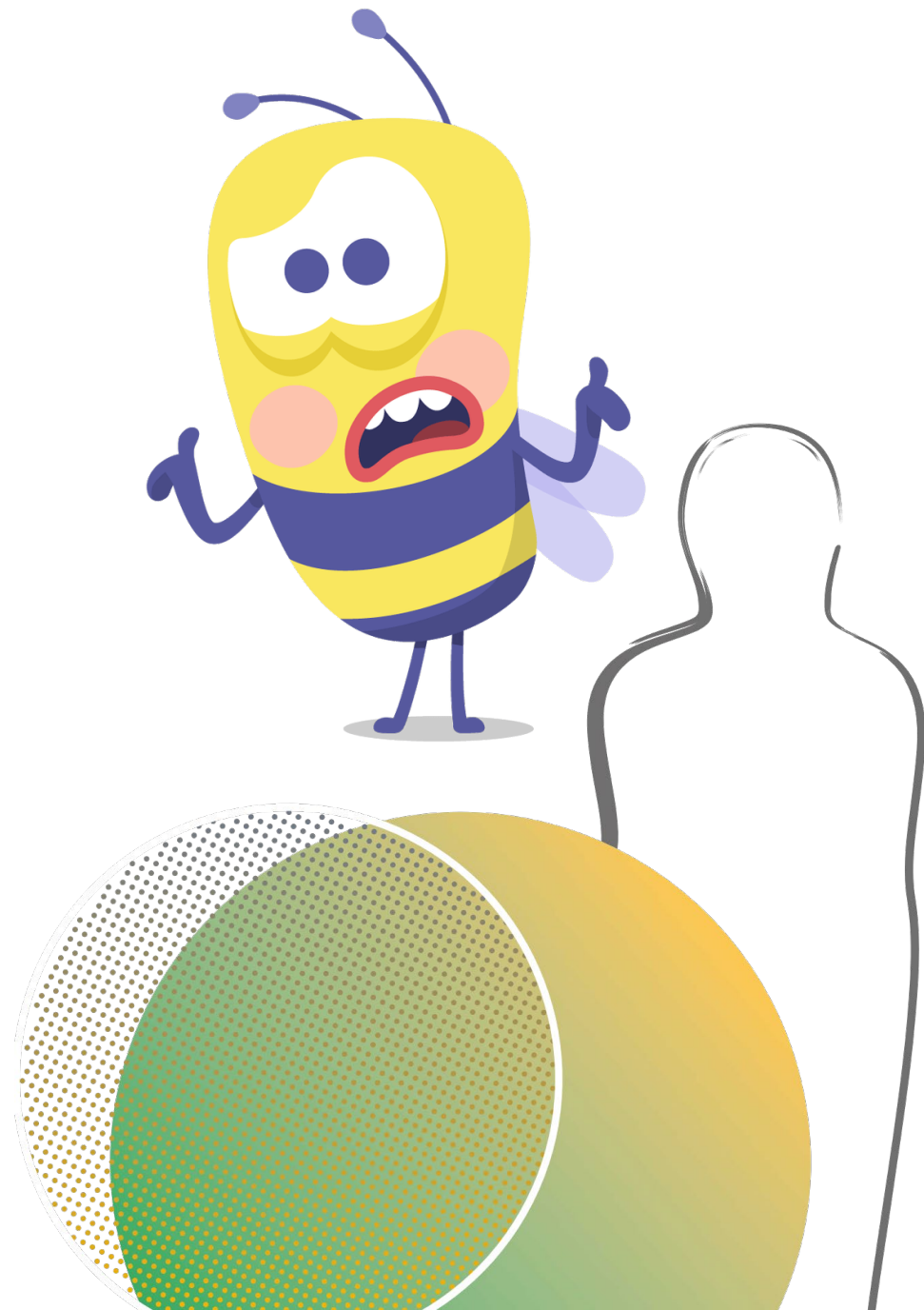
Åpenhet – samarbeid- respekt – tillit

Torstein Bergene
HR- og organisasjonssjef



Hva gjør vi egentlig?

- Sykefravær, utfordringer og trender
- Risiko for sykefravær og årsaker
- Hvordan jobbes det i Rana kommune
 - Strategisk og individuelt
- Strategi for sykefravær
- Spørsmål



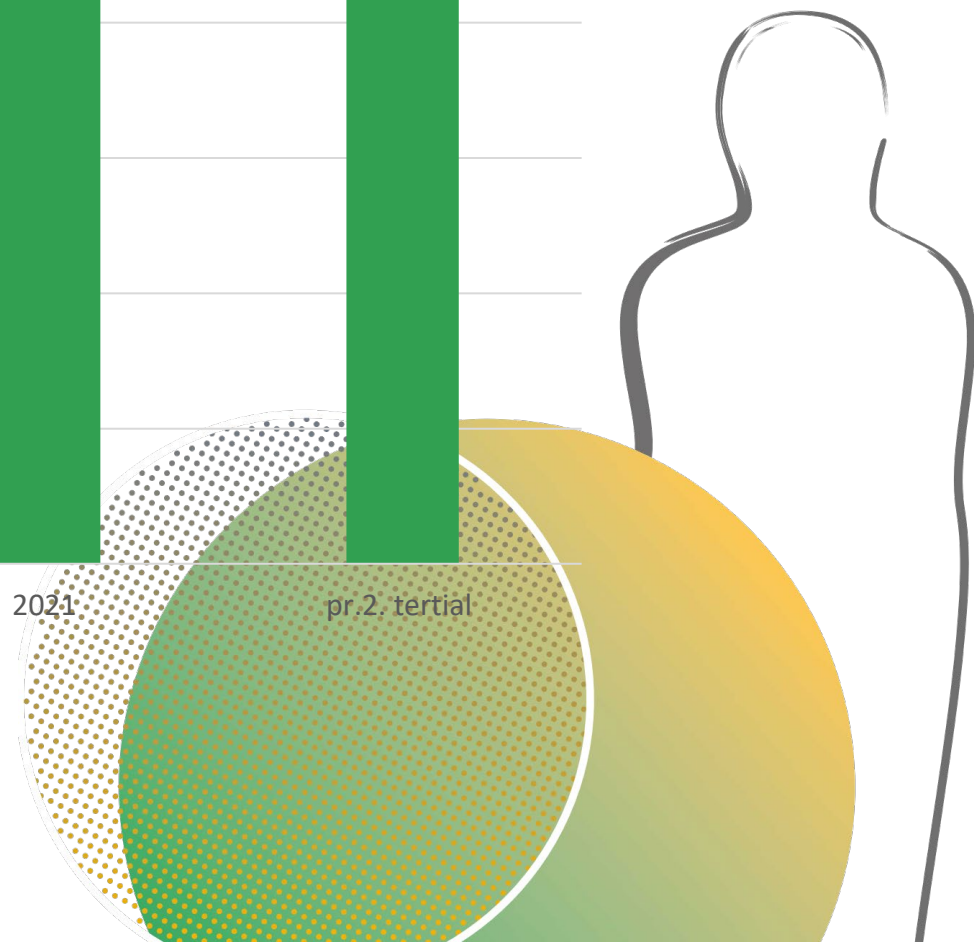
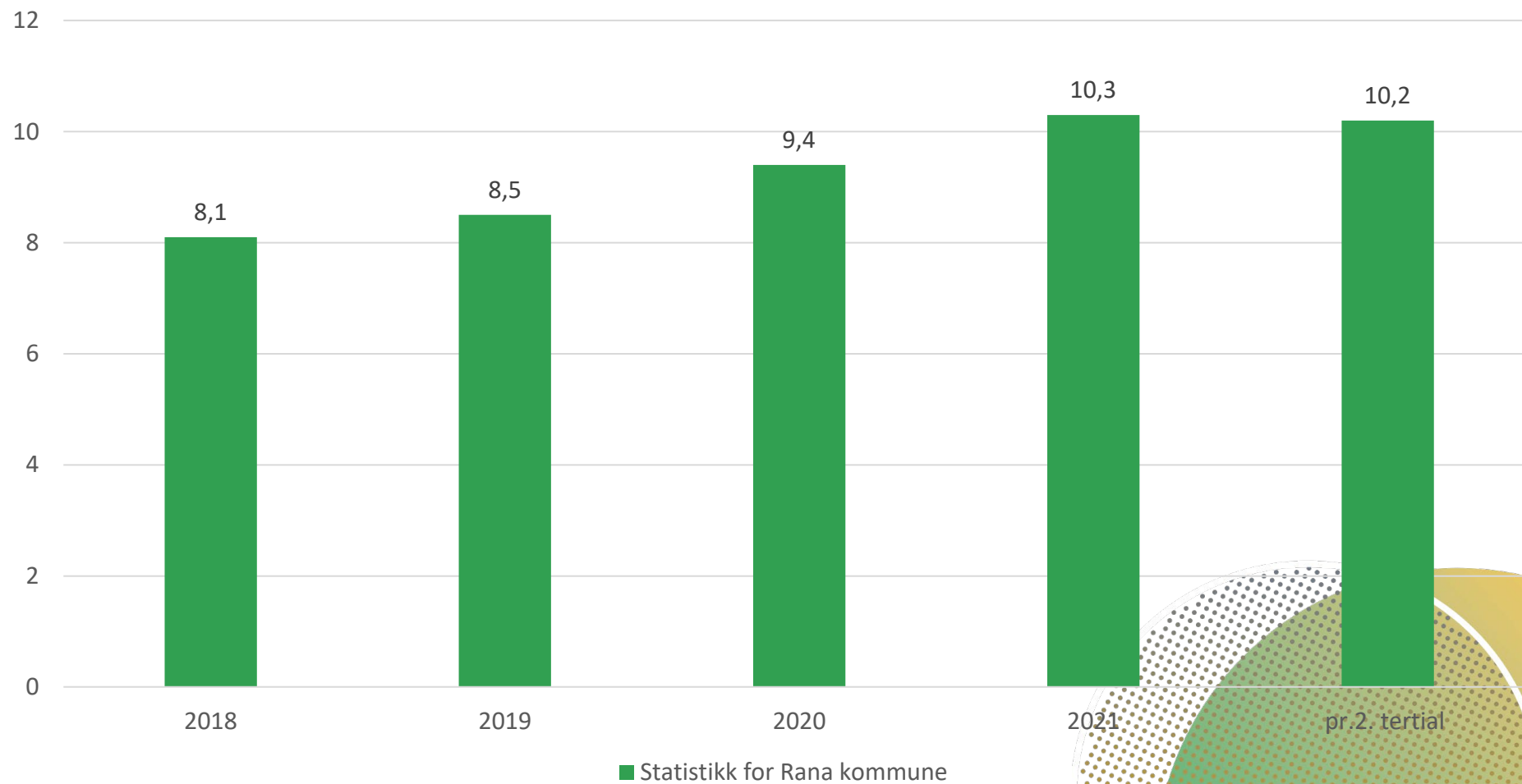
Utvikling sykefravær

- Stabilt høyt over år, men eskalert betydelig under og i etterkant av pandemi.

Tabell 6.1: Legemeldt sykefravær, etter sektor. Gjennomsnitt per år, 2018–2020.

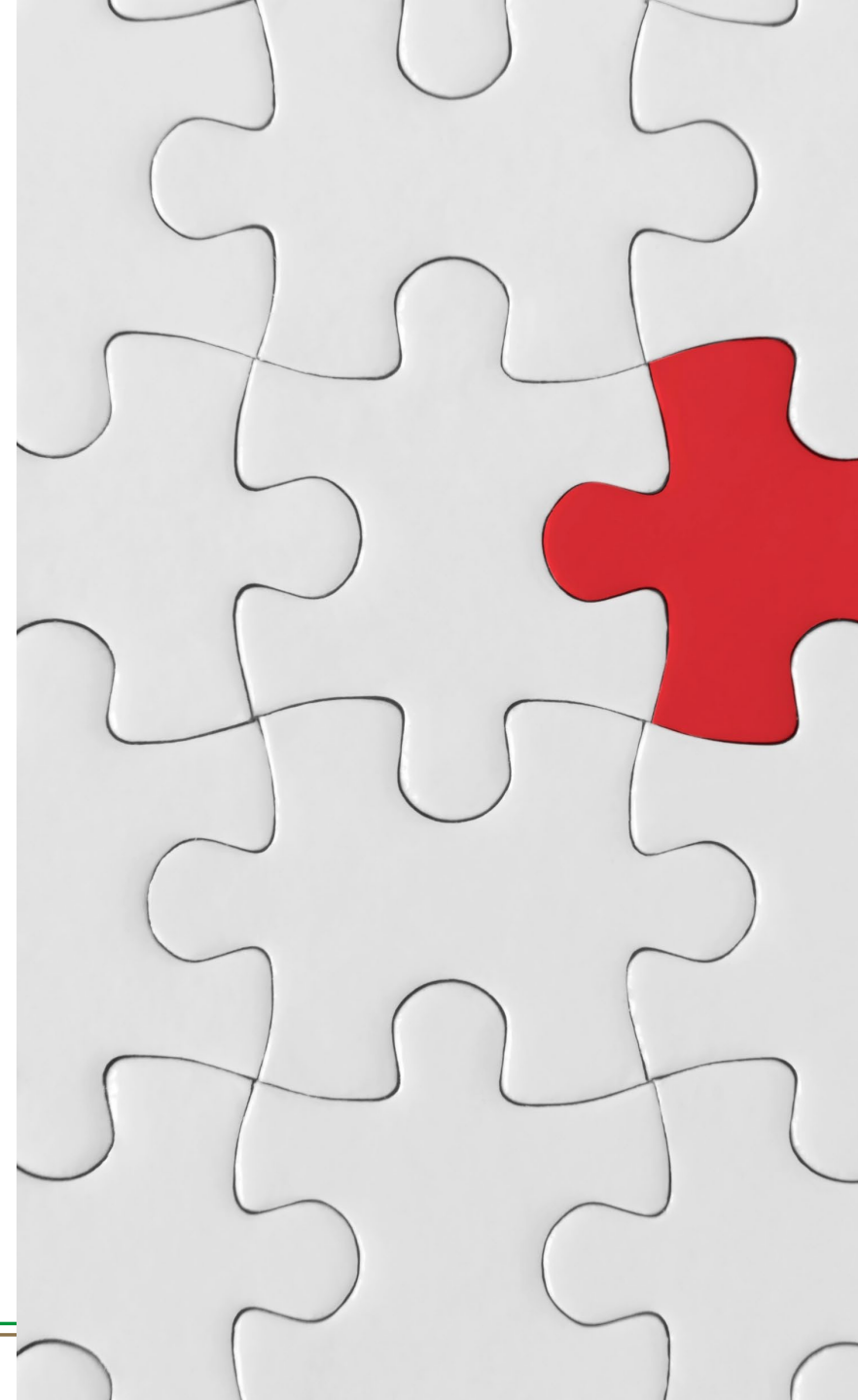
	2018	2019	2020
Alle sektorer	4,9 %	5,0 %	5,3 %
Kommuner	6,7 %	6,9 %	7,4 %
Fylkeskommuner	4,9 %	5,0 %	5,0 %

Statistikk for Rana kommune



Økonomi

- Lønnskostnader – refusjon
- Vikarbruk
- Opplæringskostnader
- Økt belastning/slitasje på den «friske delen» av arbeidsstokken etc.
- Samfunnsøkonomiske tap



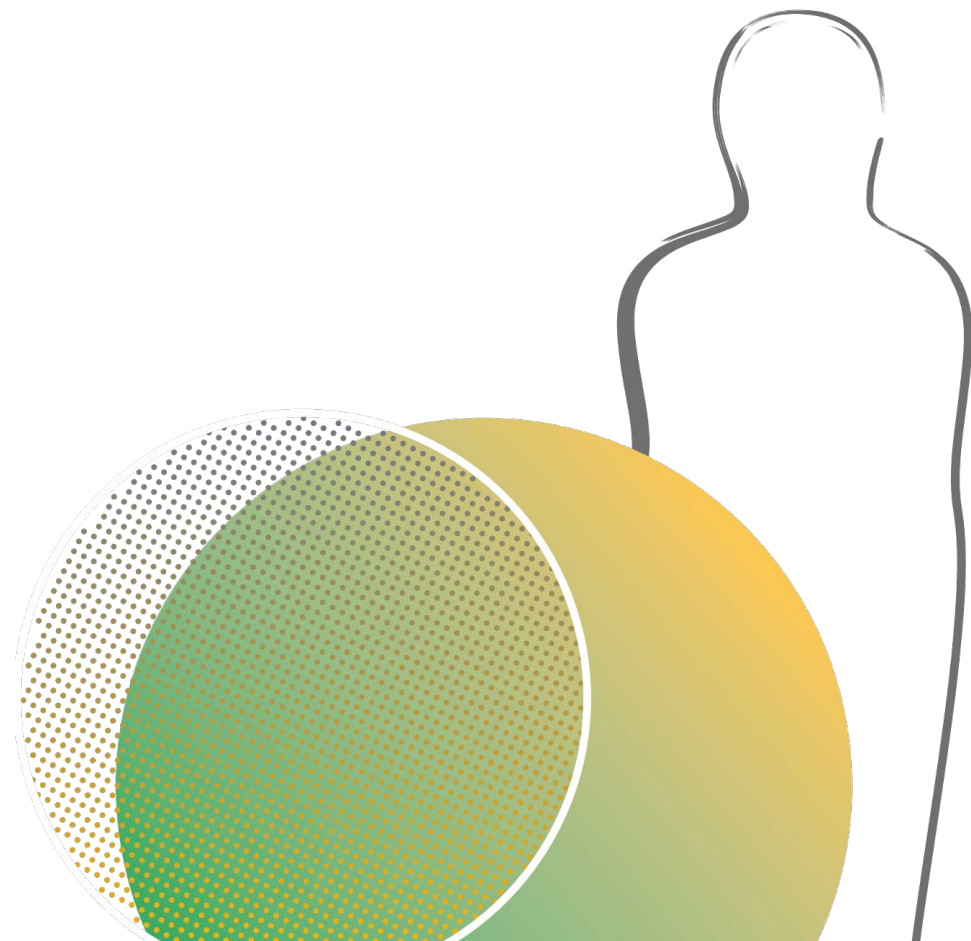
Målsetning for sykefraværet

- 7 prosentpoeng totalt
- Hver enkelt virksomhet setter egne mål for sykefraværet.
- Ulike risikofaktorer og belastningsgrader



Sykefraværet

- Bedre og bedre folkehelse
- Svært høy yrkesdeltakelse/ lav arbeidsledighet



Risiko for sykefravær

Risikoen for sykefravær er lavere når arbeidstaker opplever:

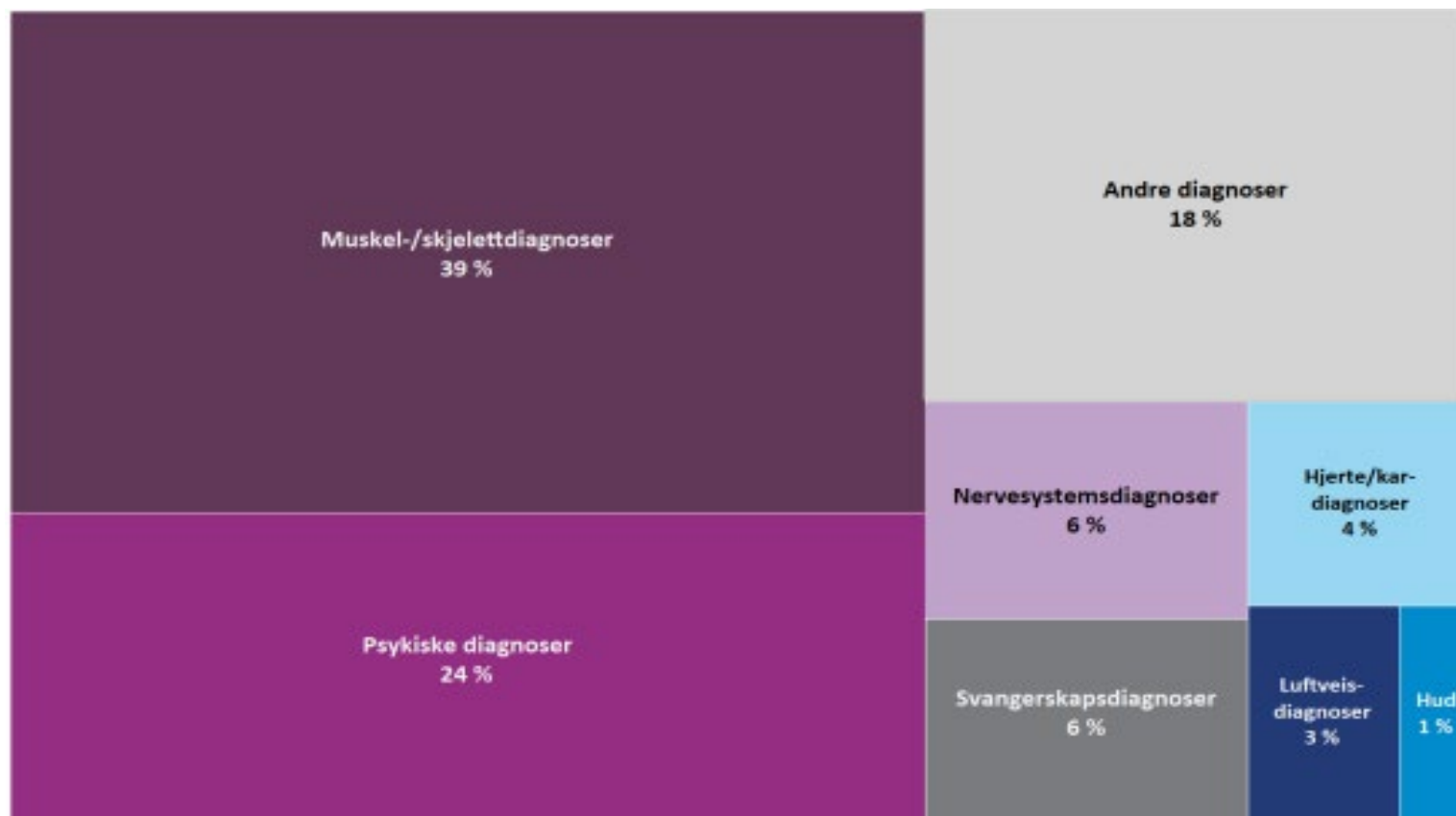
- kontroll over eget arbeid, for eksempel ved å kunne bestemme selv når eller hvordan ulike oppgaver skal løses, variere mellom oppgaver og utnytte egne evner
- kontroll over egen arbeidstid
- et positivt sosialt klima på arbeidsplassen, dvs. støtte og oppmuntring fra leder og medarbeidere

Risikoen for sykefravær er høyere når arbeidstaker opplever:

- en kombinasjon av høye jobbkrav (mange oppgaver, høyt tempo) og liten grad av selvbestemmelse
- mobbing og trakassering
- tungt fysisk arbeid, dvs. helkroppsarbeid som krever mye muskelkraft for å løfte eller flytte gjenstander eller mennesker
- arbeidsoppgaver som krever at nakke eller rygg holdes i framoverbøyd stilling over lengre tid
- gjentatte og ensidige arbeidsbevegelser, som f.eks. arbeid med tastatur, mus og dataskjerm

Sykefravær

«Sykefravær er et sammensatt fenomen og påvirkes av sosiale, økonomiske og individuelle forhold samt arbeidsmiljøforhold» (Stami, Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2021)



Legemeldt sykefravær i Nordland 2. kvartal 2022

Nordland: 6,1 %

Landet: 5,2 %

Høyest:

Lødingen 8,5 %

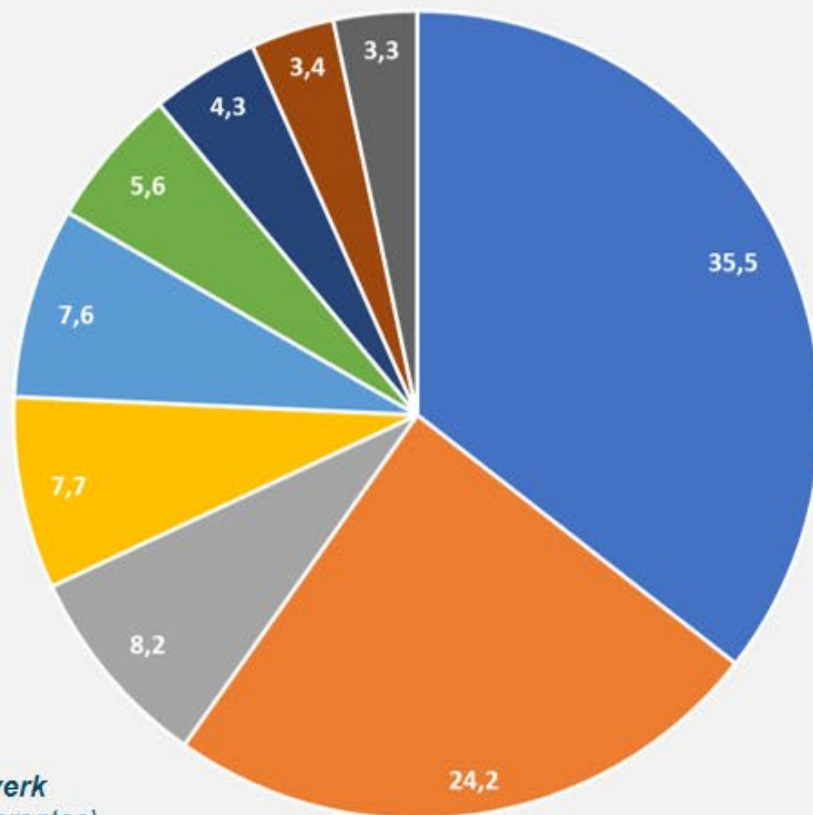
Lavest:

Hattfjelldal 3,6 %

- Under 5 prosent
- 5,0-6,4 prosent
- 6,5-8,0 prosent
- 8,0 prosent og over



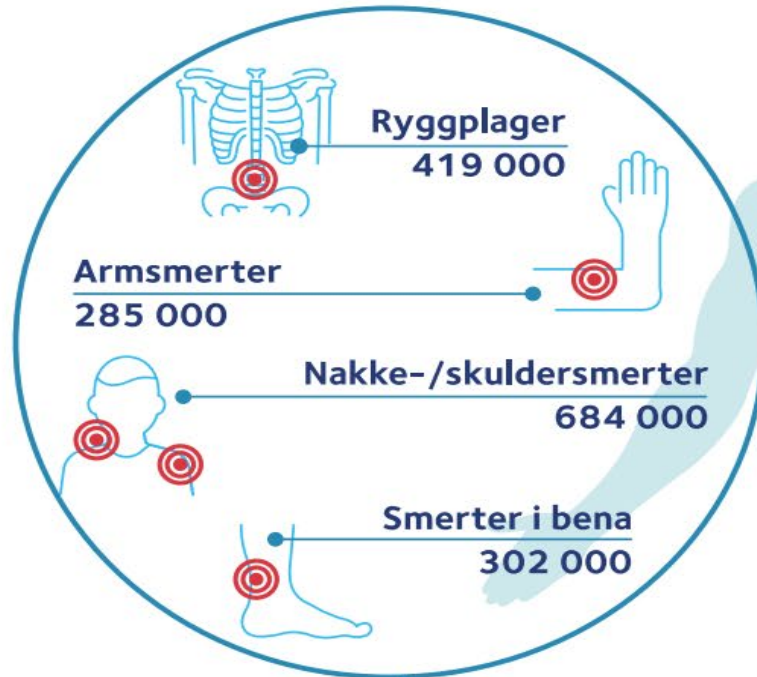
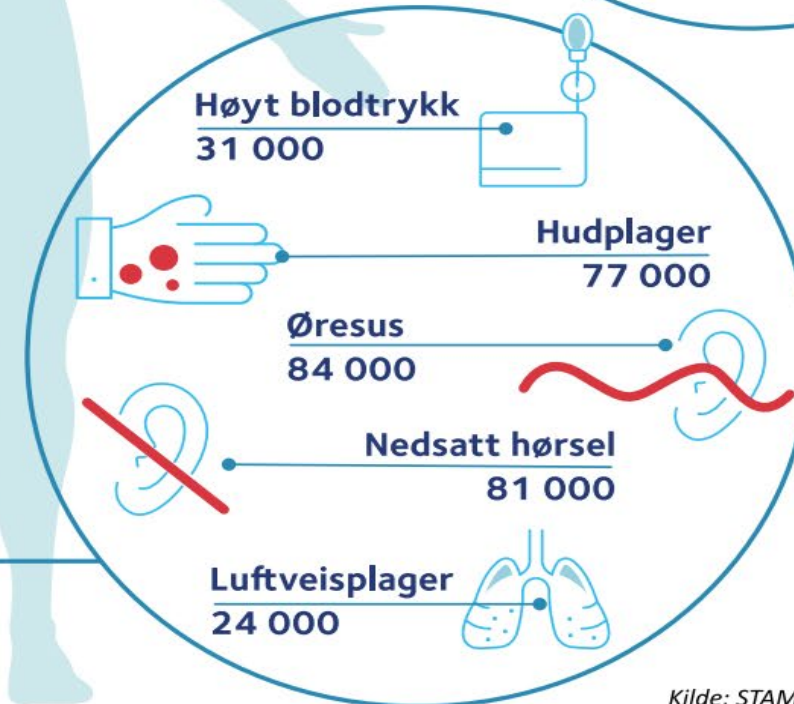
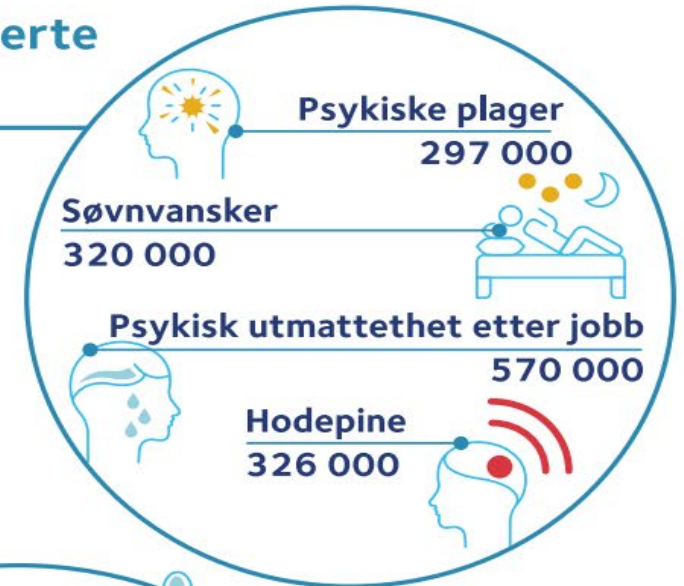
Diagnoser



Andel tapte dagsverk
(2. kvartal 2021 i parentes)

Muskel-/skjelettlidelser	35,5 (2021: 41,1)	Psykiske lidelser	24,2 (2021: 22,7)
Andre lidelser	8,2 (2021: 8,2)	Allment og uspesifisert	7,7 (2021: 7,2)
Sykdommer i luftveiene	7,6 (2021: 3,3)	Sykdommer i nervesystemet	5,6 (2021: 5,9)
Sykdom i fordøyelsesorganene	4,3 (2021: 4,3)	Svangerskapssykdommer	3,14 (2021: 3,7)
Hjerte- og karsykdommer	3,3 (2021: 3,4)		

Antall med arbeidsrelaterte psykiske plager



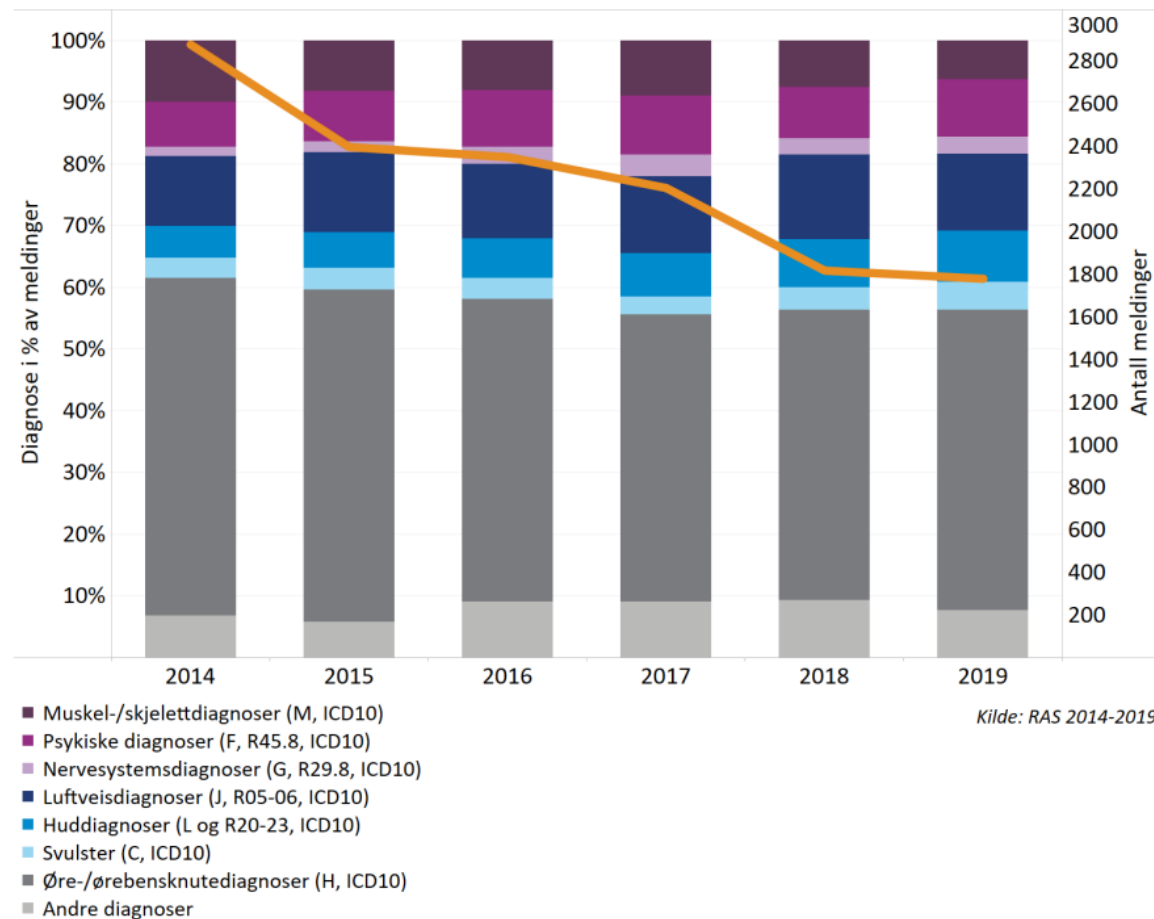
Antall med arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager

Antall med andre arbeidsrelaterte helseplager

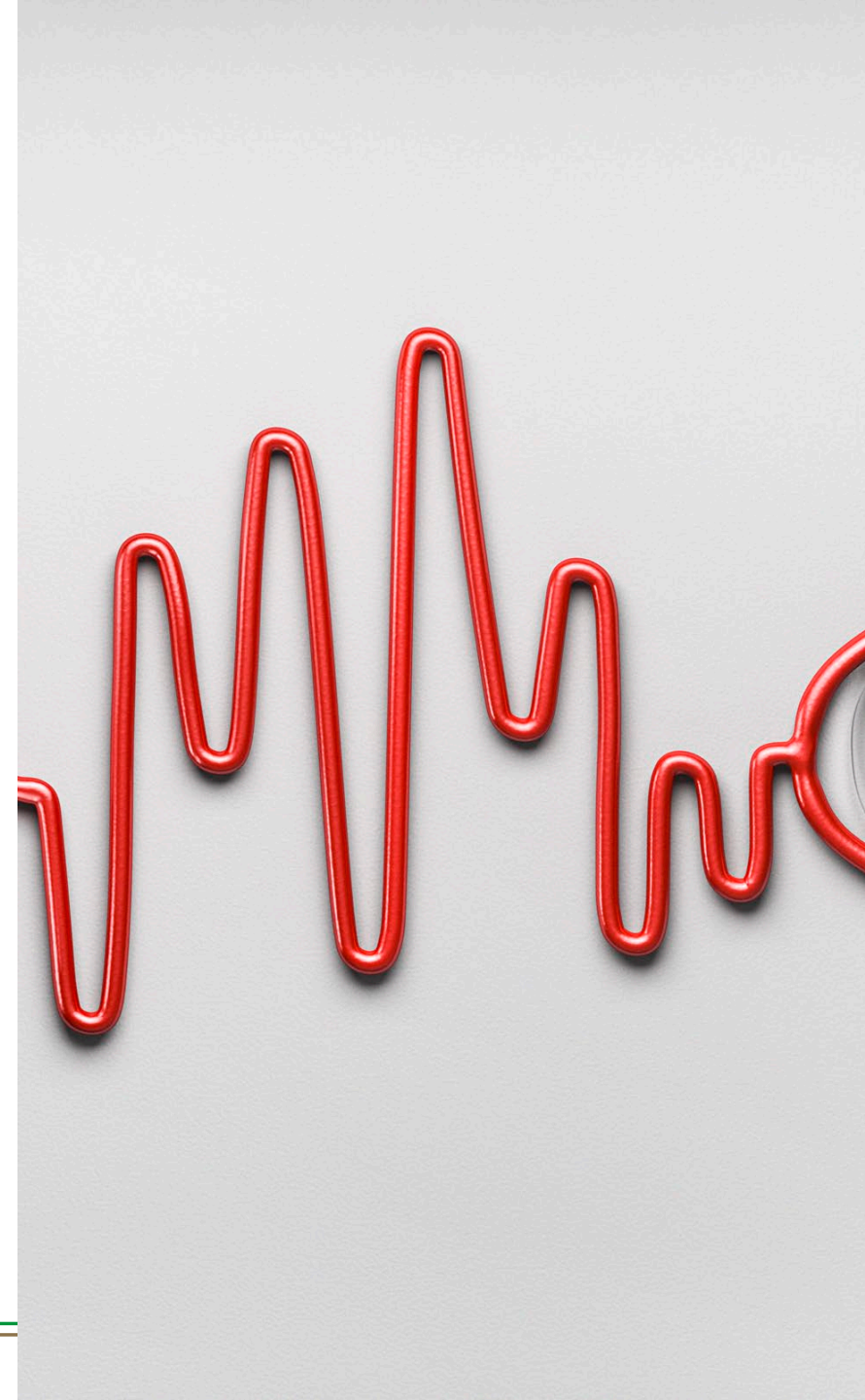
ARBEIDSRELATERTE SYKDOMMER

Antall meldinger til Arbeidstilsynets Register for arbeidsrelatert sykdom (RAS) har vist en avtakende tendens de siste årene – fra rundt 3000 meldinger i 2014 til i underkant av 2000 meldinger i 2019

FIG 5.2 Sykdomsmeldinger til RAS i perioden 2014–2019 (antall tilfeller per år i oransje linje, prosentvis fordeling av meldinger på diagnosegrupper per år i søyler)



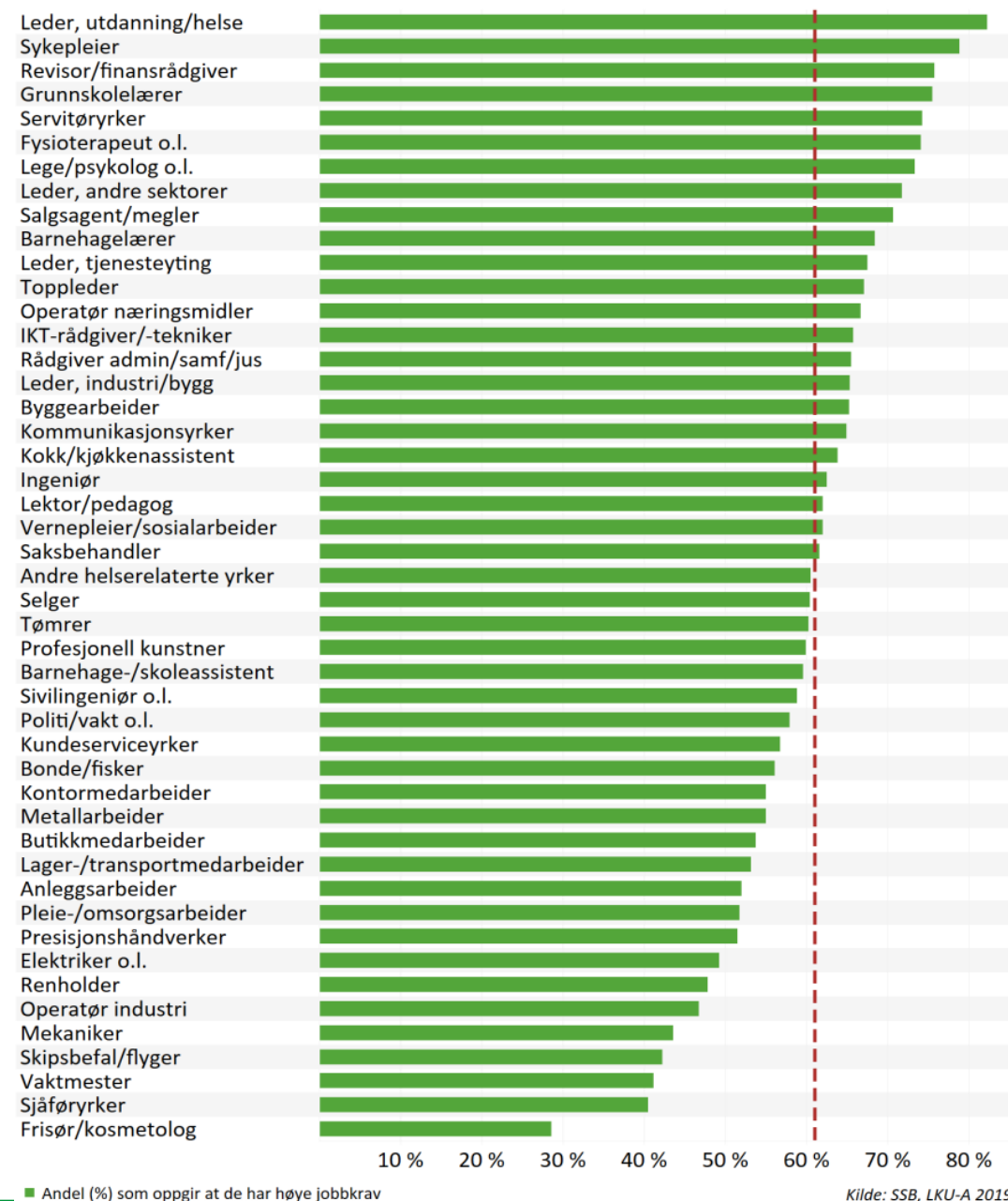
- ARBEIDSMILJØTILSTANDEN UNDER COVID-19-PANDEMIEN – VEIEN VIDERE
- Stami påpeker at pandemien har hatt stor innvirkning på økonomi og arbeidsmarked.
- Endring i arbeidssituasjon



Jobbkrav

- 61 prosent oppgir høye jobbkrav
- Større andel kvinner (65 %) enn menn (58%)
- Laveste andel (49 %) finner vi i den yngste aldersgruppen (17-24 år)
- Høyeste andel (66 %) i aldersgruppen 35-44 år. Det er denne aldersgruppen Rana kommune har flest ansatte.

FIG 4.20 Prosentandel som oppgir høye jobbkrav, etter yrke



Jobbkrav

Emosjonelle krav

- Handler om følelsesmessige kravene som stilles
- Interaksjon med kunder, klienter, elever eller pasienter
- Økt risiko for emosjonell utmattelse – kan føre til sykefravær
- På andre siden meningsfullt arbeid

FIG 4.22 Prosentandel som oppgir høye emosjonelle krav, etter yrkene med høyest andel

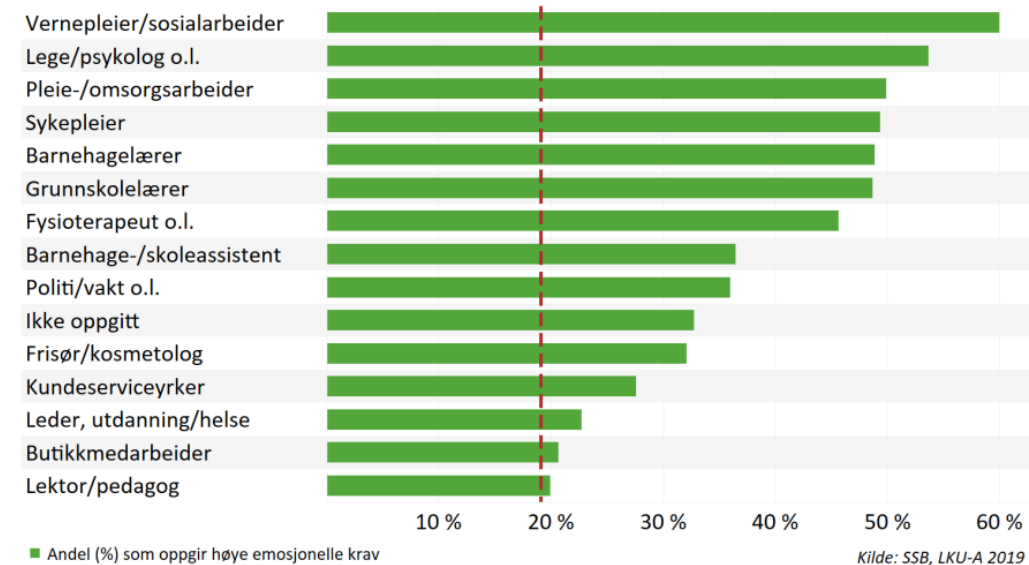
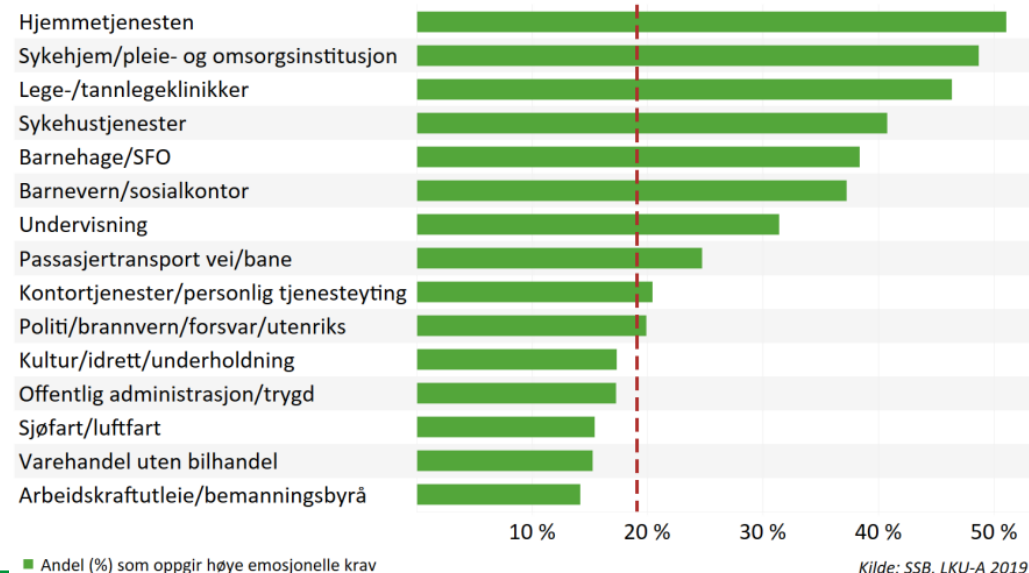


FIG 4.23 Prosentandel som oppgir høye emosjonelle krav, etter næringene med høyest andel



**Hvordan jobbes det
med sykefravær?**





Arbeidsmiljø og bærekraftig arbeidsliv

- Høy sysselsetting er en viktig bærebjelke i den norske velferdsstaten
- Kunnskap om arbeidsmiljøfaktorer
 - Forebygging
 - Fremme god helse
 - Jobbengasjement
- FNs bærekraftmål

Heltidskultur

Flere jobber heltid

	<i>Ansatte</i>	<i>Andel</i>		<i>Ansatte</i>	<i>Andel</i>
	2020			2021	
Heltid	1 345	63,3 %		1 326	64,5 %
Deltid	779	36,7 %		731	35,5 %
Totalt	2 124	100 %		2 057	100 %



Deltid kvinner: 38,7 prosent



Deltid menn: 24,7 prosent

Stillingsstørrelser

	2019	2020	2021
Kvinner	83,0	83,2	82,7
Menn	89,9	88,5	88,0
Alle	84,5	84,4	84,7



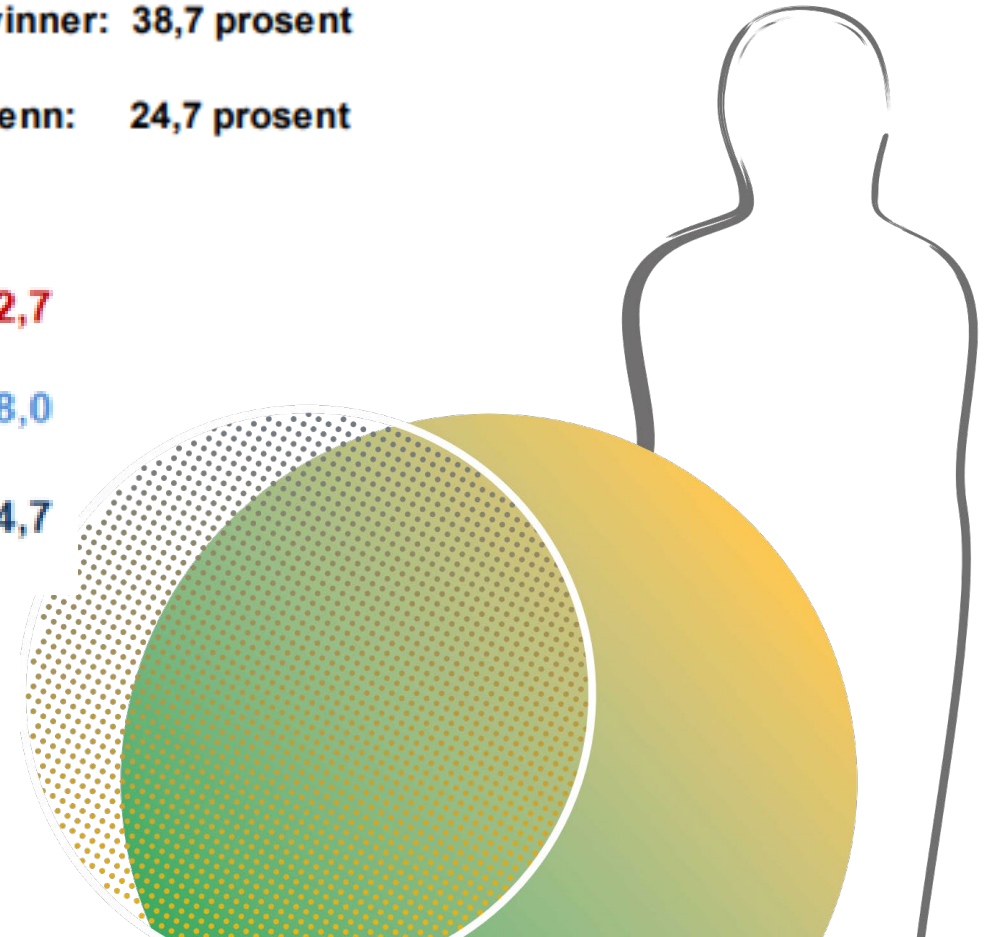
82,7



88,0

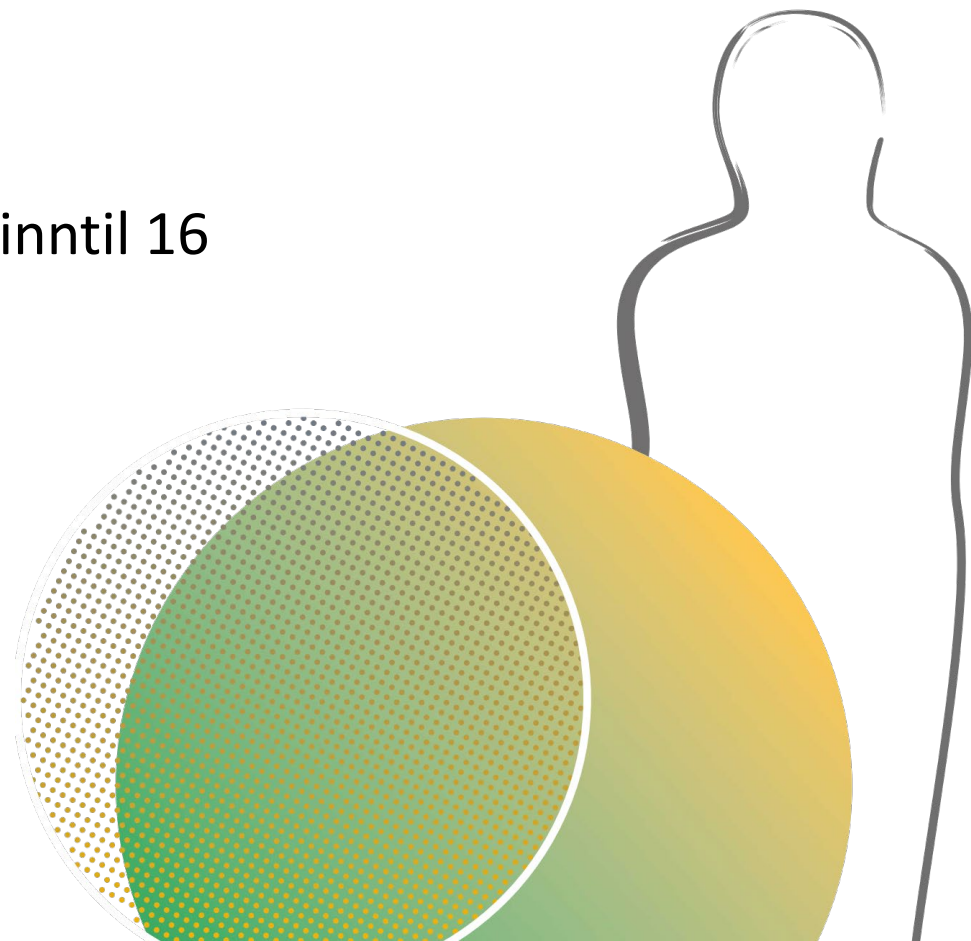


84,7



Regelverk

- Rett til sykemelding
- Rett til egenmelding
- Kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt
- Inntil 24 dager egenmelding (Under pandemi inntil 16 dager sammenhengende)

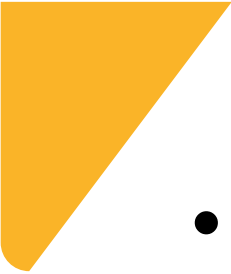




Hva gjør vi?

- Tett oppfølging av sykemeldte
 - Samarbeid med bedriftshelsetjeneste
 - Bred forankring og involvering av tillitsvalgte og verneombud
 - Samarbeid med NAV
 - Organisering/tilrettelegging på tvers av Rana kommune
 - Strategi for redusert sykefravær
 - Oppdaterte rutiner
- Ekstra tiltak i virksomheter som har høyt sykefravær over tid (se strategi sykefravær)
 - Ledere har kompetanse på hva som fremmer nærvær
 - Bred forankring og involvering av ansatte
 - Tema i medarbeidersamtale





• Forebygging av arbeidsrelatert sykefravær

- Risikovurdering
- Vernerunder
- Samarbeidsmøter/arbeidsmiljøutvalg
- 10 faktor medarbeiderundersøkelse
- Medarbeidersamtaler

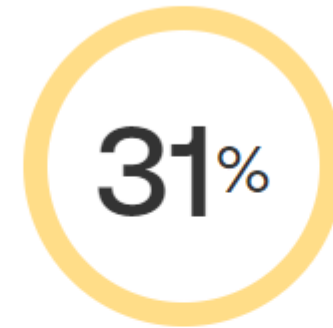


Bransjerettet tiltak i 7 næringer

Hva påvirker arbeidsmiljøet i barnehage?

- 38 % opplever høye emosjonelle krav
- 56 % utfører arbeid på huk/knær
- 28 % utfører løft i ubekvemme stillinger

Forebyggingspotensiale



av de med fravær oppgir at dette skyldes helseproblemer som
helt eller delvis er forårsaket av jobben.

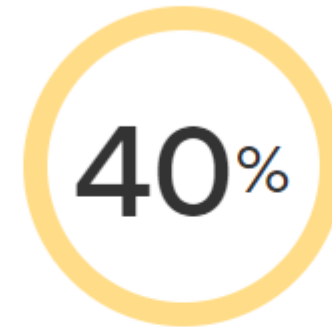
- 33 % av de med nedsatt hørsel/øresus oppgir at dette kan skyldes jobben
- 49 % av de med smerter i ryggen oppgir at dette kan skyldes jobben
- 46 % av de med hodepine oppgir at dette kan skyldes jobben
- 52 % av de med smerter i nakke og skuldre oppgir at disse kan skyldes jobben

Bransjerettet tiltak i 7 næringer

Hva påvirker arbeidsmiljøet på sykehjem?

- 49 % opplever høye emosjonelle krav
- 39 % opplever lav jobbkontroll
- 32 % utfører løft i ubekvemme stillinger

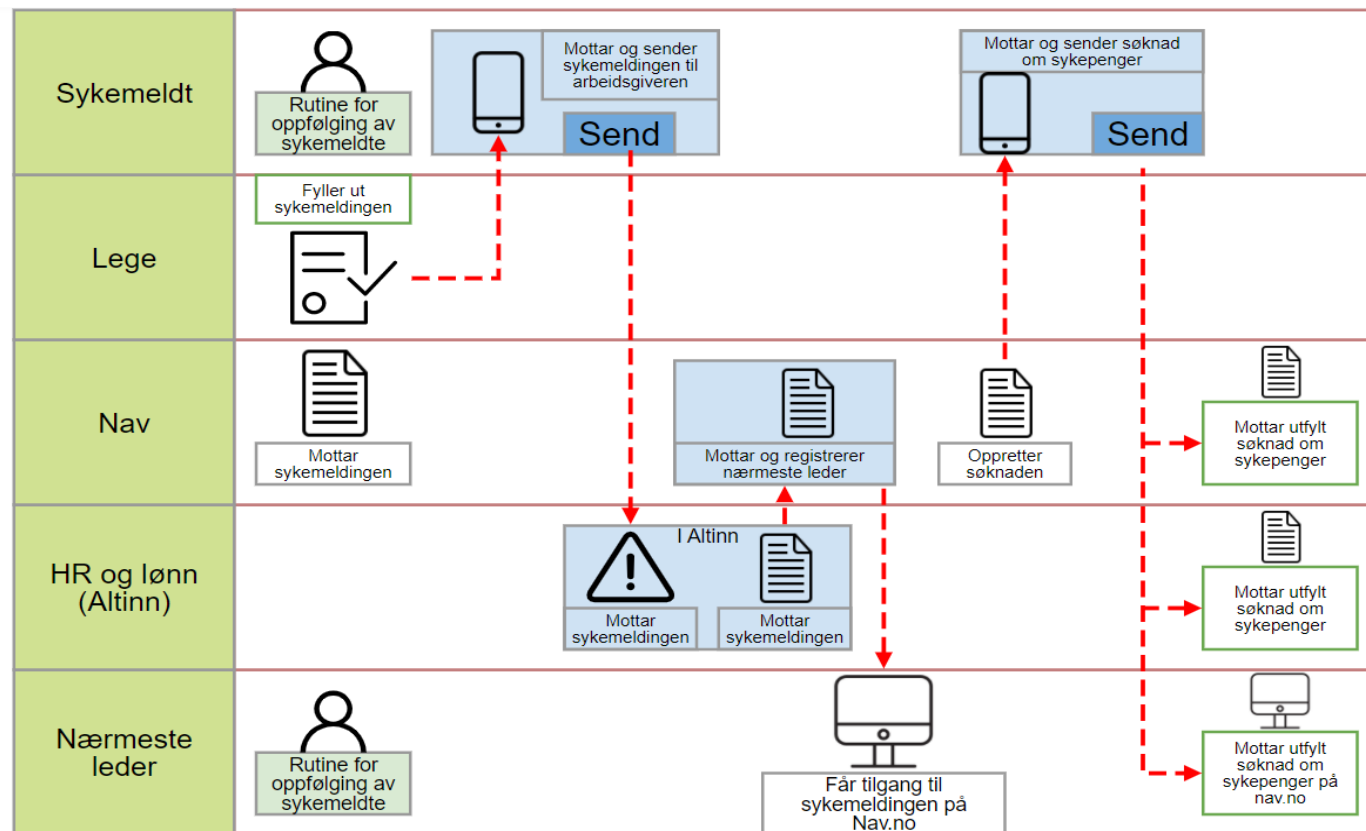
Forebyggingspotensiale



av de med fravær oppgir at dette skyldes helseproblemer som
helt eller delvis er forårsaket av jobben.

- 37 % av de med hudplager oppgir at dette kan skyldes jobben
- 46 % av de med søvnvansker oppgir at dette kan skyldes jobben
- 31 % er psykisk utmattet etter jobb minst én gang i uka
- 58 % av de med smerter i ryggen oppgir at disse kan skyldes jobben
- 66 % av de med smerter i nakke og skuldre oppgir at dette kan skyldes jobben

Lederverktøy – oppfølging av sykefravær



- Dag 1. får leder varsel om fravær
- Uke 7 – varsel om dialogmøte
- Uke 8 – varsel om aktivitetsplikt
- 6.mnd. dialogmøte 2
- 9 mnd. oppsummert status, og det skal tas stilling til hva som skal skje videre
- 12 mnd. slutt på sykelønn.

Strategi sykefravær



Mål for sykefraværsreduksjon er totalt 2,5 prosentpoeng i løpet av perioden 2022 – 2024:

- Innen utgangen av 2022 skal sykefraværet være redusert 1 prosentpoeng
- Innen utgangen av 2023 skal sykefraværet være redusert ytterligere 1 prosentpoeng
- Innen utgangen av 2024 skal sykefraværet være redusert ytterligere 0,5 prosentpoeng



Tiltak

- Internkontroll
- Kurs / opplæring (september/oktober)
- Oppfølging i avdelinger med høyt sykefravær
- 10 faktor medarbeiderundersøkelse







Tenke nytt – bærekraftige investeringer

- Hvilke prosjekt **MÅ** prioriteres?
- Badeland, rådhus, kultur, brann, driftssentral m.fl.?
- Gjeldsgrad
- Selvfinansierende prosjekt
- Fokus på investeringer som medfører reduserte driftskostnader.

