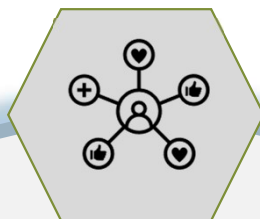




# Støttetjenesten

« Administrasjon – et nødvendig onde eller en ressurs? »

**NAV kommune**



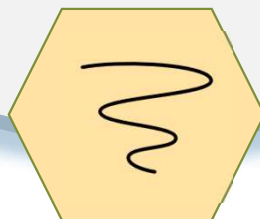
**Helse og mestring**



**Tekniske tjenester**



**Fellesområde drift**



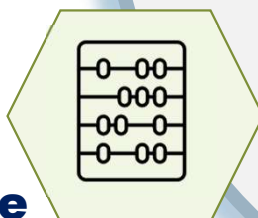
En del av  
helheten



**Oppvekst  
og kultur**



**Stab og  
støttetjenestene**



# Medarbeidere og organisasjon

«Den gordiske knuten»

- ❑ Endret demografi- lavere aldersbæreevne.
- ❑ Nye krav og forventinger til oss som arbeidsgiver
- ❑ Sykefravær



Gir bemanning- og rekrutteringsutfordringer.



Illustrasjon: Stockbilder

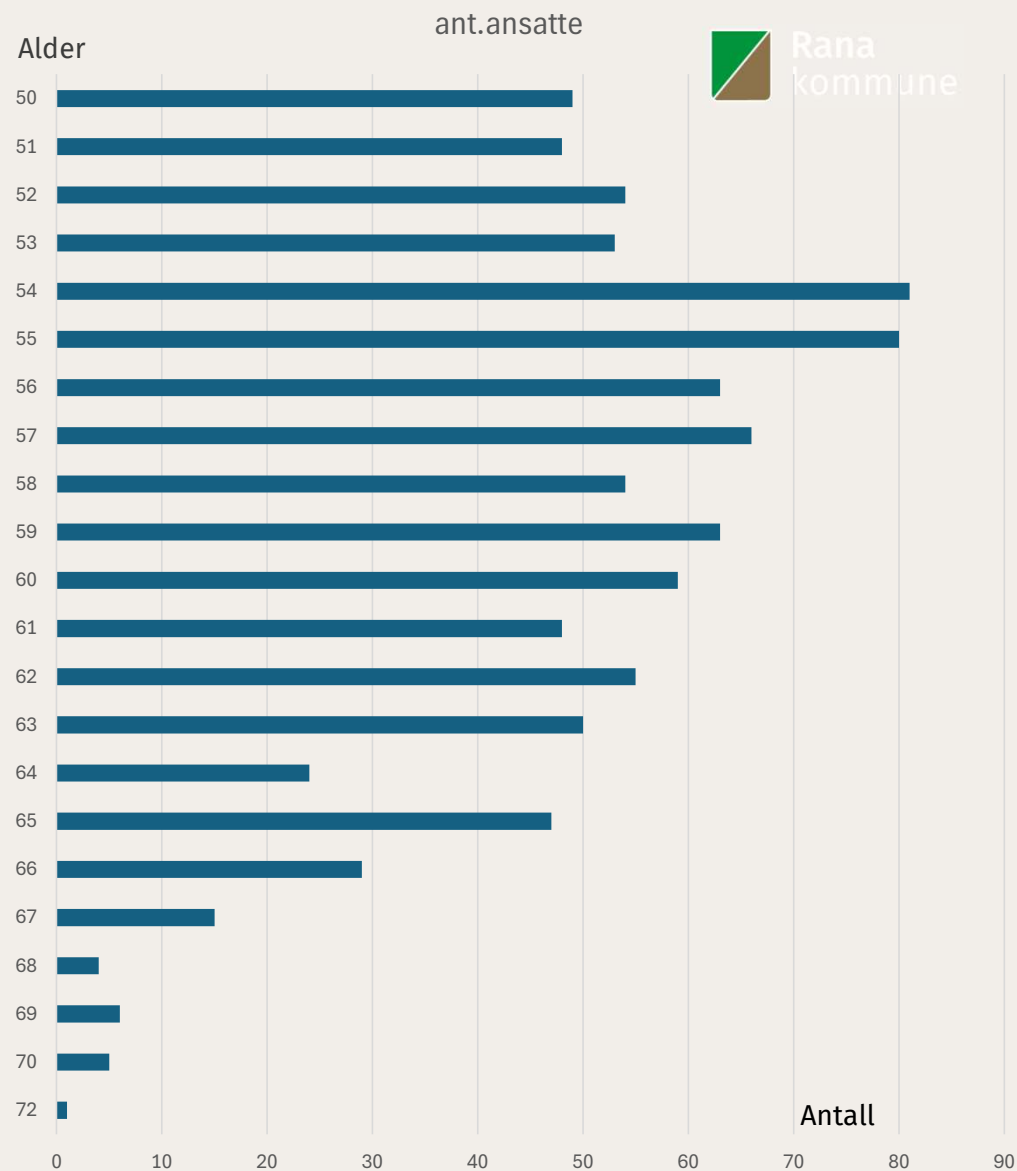
# Harde fakta

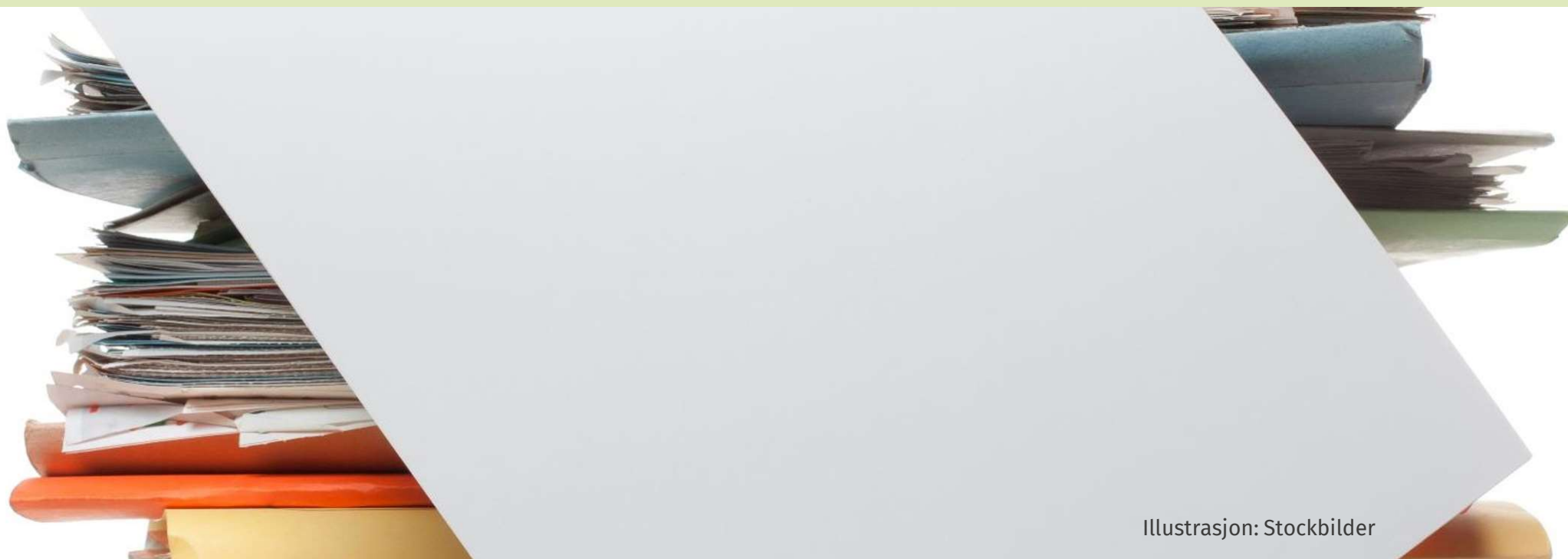
Snitt avgangsalder i Rana kommune – 62,5 år .

- Vi har 885 ansatt (775 årsverk ) i alderen 50 år og oppover. 44 prosent av våre ansatte kan slutte i løpet av de neste 13 -15 år.
- Dersom alle som kan sluttet i dag når de var 62 år, ville vi mistet 206 ansatte (171 årsverk – 10 prosent).
- Dersom alle som kan sluttet fra 63 år (60>) i økonomi planperioden 2027-2030 vil vi miste 306 ansatte (256 årsverk -15 %)

*Arbeidsledighet pr. dato 175 personer.*

*53 prosent av ansatte er i alderen 46 år og oppover.*





Illustrasjon: Stockbilder

## Rapportering og kontrollregime....



Illustrasjon: Stockbilder

**Kommunen - grunnmur i sikkerhet- og beredskapsarbeidet**



Illustrasjon:: Stockbilder

## Tjenester

Dekker alle administrative fagområder fra Økonomi, HR – IKT, dokumentcenter, service, politisk sekretariat, kommunikasjon, juridisk, beredskap, sikkerhet, plan - styring og kontroll.

## Organisasjon

- 56 årsverk. 75 årsverk i 2018.
- 5 prosent sykefravær.
- 13 medarbeidere fra 60 år og oppover.
- Mål om effektivisering.

## Økonomi

Ramme 138 mill.kr ,5,7 prosent av kommunens totale budsjett.

Ca.50 prosent av rammen går til administrasjon. Det resterende fordeles på felleskostnader, folkevalgte, 1tilskudd, HTV og lærlingeordninga.

# Strategi .....

- Tjenester på nye måter.
  - sentralisert–desentralisert.
  - Tjenestekjøp.
  - Samarbeid.
- Styrke strategisk HR arbeid –  
“ledelse i krevende tider”.
- Prioritere rett.
- Digitalisere alt som kan digitaliseres

*Bygge stein for stein...*

Illustrasjon: Stockbilder

Stockbilder

Illustrasjon: Stockbilder:

Alt som kan digitaliseres - skal digitaliseres.....

**Spare tid**



**Omprioritere**



**Redusere kostnad**



**Nye oppgaver**



Noen oppgaver blir borte - nye kommer til

# Tiltak gjeldende budsjett – og økonomiplan.

Tiltak	2026	2027	2028	2029
Folkevalgte på snitt KG 9	-450	- 900	-1 350	-1 800
Ny modell kantine drift rådhus	-374	- 374	- 374	- 374
SMART prosjekt		- 771	- 1 542	- 2 924
Uttak effektgevinst omstilling	- 1 007	-1 007	- 1 007	- 1 007

# Økte nedtrekkskrav må tas gjennom

- Redusert tjenestetilbud.
- Kutt i ikke lovpålagte oppgaver.
- Redusert bredde i administrativ fagkompetanse.
- Reduserte systemkostnader og tjenestekjøp.



Illustrasjon: Stockbilder

# Økte nedtrekkskrav må tas gjennom

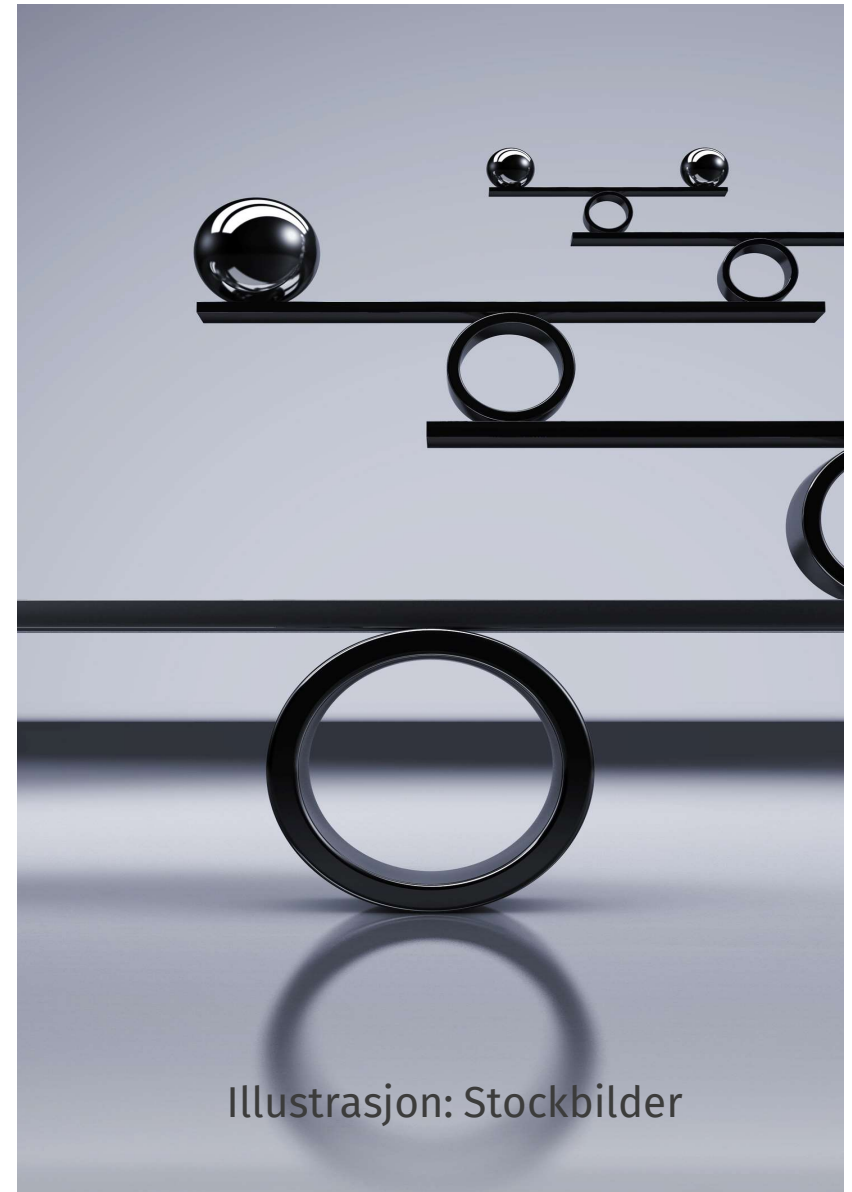
- Senke enhetskostnad gjennom økt samarbeid ,tjeneste kjøp -/ salg.
- Forskuttert gevinstuttak digitaliseringsprosjekt.
- Kostnadsreduksjon politisk område, redusert tilskudd, kontingenter etc.



Illustrasjon: Stockbilder

# Konsekvens

- Opphør av stillinger- naturlig avgang eller oppsigelse.
- Mindre kapasitet vil gi bortfall av tjenester, lengre behandlingstid ,lavere kvalitet og omdømmetap.
- Overhengende risiko for brudd på lov og avtaleverk, med påfølgende mulkt og bøter. (anskaffelser, arbeidsmiljø, personopplysninger mv.)



Illustrasjon: Stockbilder

# Konsekvens

- Mindre kontroll, rapportering og styring.
  - Redusert IT sikkerhet
  - Tap av inntekt.
  - Redusert budsjettkontroll –styring.
  - Svekket selskaps – og eierskapsstyring.
  - Flere avvik – lengre tid for lukking av avvik.
- Mindre analyse og utredningskapasitet-  
svakere beslutningsunderlag.
- Bortfall av tjenester som berører ledere,  
ansatte ,folkevalgte og innbyggere.



Illustrasjon: Stockbilder



*Lederstøtte kritisk suksessfaktor*

Illustrasjon: Stockbilder

- Manglende styring og kontroll.
- Feilansettelser.
- Personalsaker som ikke løses.
- Sykefravær som ikke følges opp.
- Arbeidsmiljø forringes.
- Refusjoner og inntekter som ikke kreves inn.
- Ulovlige anskaffelser.
- Regelverk som ikke etterleves eller oppdateres.
- Tap av omdømme – svekket rekrutteringskraft.....

**Redusert administrativ støtte til tjenestene, spesielt ledere.**



**Konsekvens**

**Tjenesteområdene får ikke levert tjenester. Ressursene utnyttes dårlig. Feil bruk av tid og kompetanse.**

**Omstillingsmålene nås ikke.**