



2 Sammen for en levende by

- 2.1 God tilrettelegging for en økende befolkning
- 2.2 En bedre hverdag – folkehelse og tidlig innsats
- 2.3 Reduserte klimautslipp
- 2.4 Verdibevaring
- 2.5 En handlekraftig organisasjon
- 2.6 En attraktiv arbeidsgiver

Stavanger skal være en god by å bo i for alle. Det er høye forventninger til tjenestene, både med hensyn til kvalitet, volum og individuell tilpasning. Behovet for kommunale tjenester påvirkes av befolkningsutviklingen, sosiale og økonomiske forhold. Lavere befolkningsvekst enn forventet var et fremtredende trekk i 2014. Folkehelsearbeidet, tidlig innsats, rehabilitering og hjelp til selvhjelp ble prioritert for å bidra til økt livskvalitet for innbyggerne. Innsatsområder i arbeidet for reduserte klimautslipp var sykkelsatsningen og parkering som et virkemiddel for å begrense bilbruken. Arbeid med å utarbeide en vedlikeholdstrategi for de kommunale byggene i Stavanger ble igangsatt. Det er et uttalt mål å endre fokus fra det kortsiktige straksvedlikeholdet til verdibevarende vedlikehold. Det legges til rette for at kommunen skal være en handlekraftig organisasjon, som utvikler og tar i bruk innovative og digitale løsninger. Målrettet arbeid med rekruttering, utvikling av organisasjonen og dens menneskelige ressurser har pågått i 2014 for å bidra til at Stavanger kommune fremstår som en attraktiv arbeidsgiver.

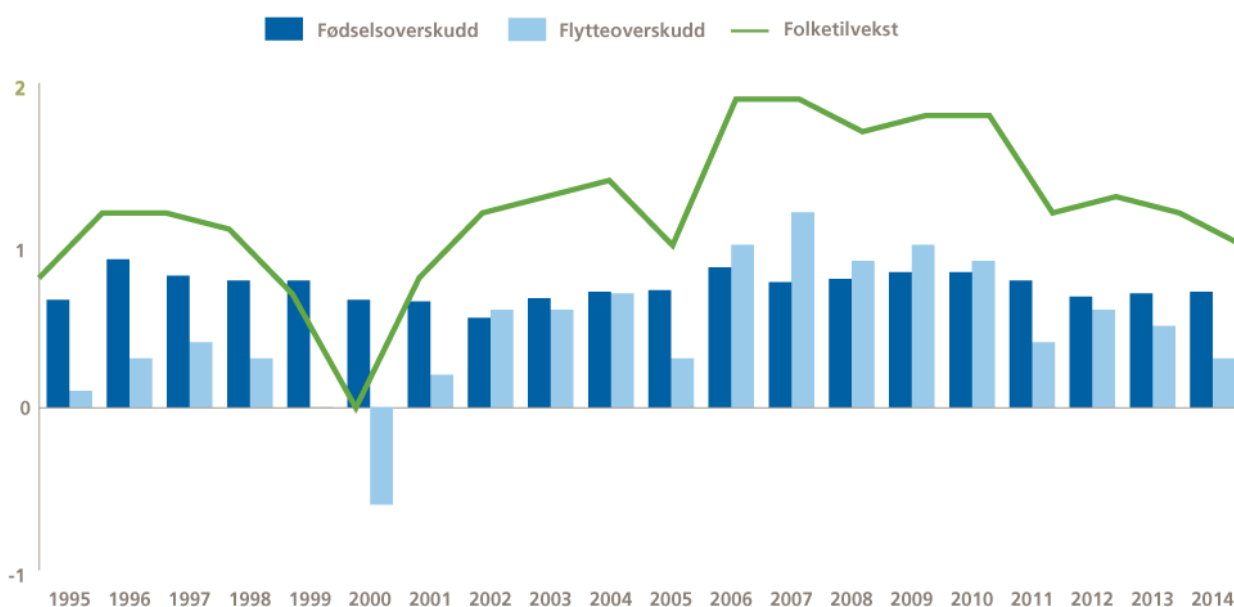
2.1 God tilrettelegging for en økende befolkning

Befolkningsutvikling

Forventet befolkningsutvikling er et viktig utgangspunkt for å beregne størrelsen på inntektene og å planlegge videreutvikling av tjenestetilbudet i Stavanger kommune.

Handlings- og økonomiplanen for 2014-2017 tok utgangspunkt i framskrivning av folketallet basert på bystyrets vedtak om en boligproduksjon på minst 1250 ferdigstilte boliger per år i kommuneplanperioden.

Denne framskrivningen forutsatte en folkevekst i 2014 på 1,9 prosent, som var 2 489 personer. Per 1. januar 2014 var det 130 754 innbyggere i Stavanger. Folkeveksten i 2014 ble 1 348 personer eller 1 prosent, og innbyggertallet per 1. januar 2015 var 132 102.



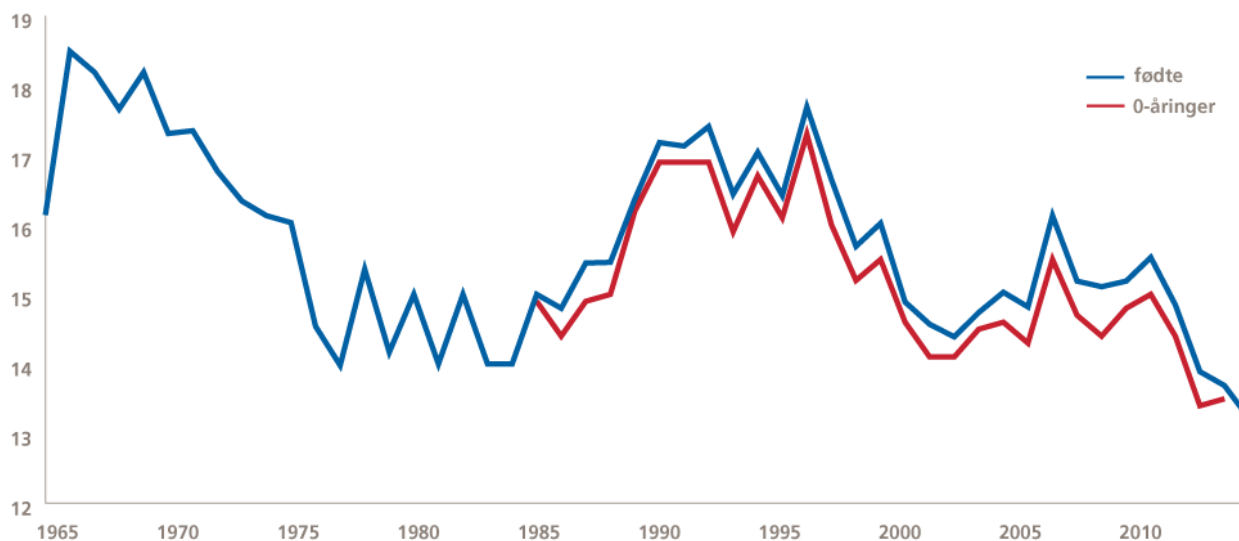
Figur 2.1 Folketilvekst, fødselsoverskudd og netto utflyttinger i perioden 1995-2014

Folkeveksten i forhold til folkemengden er redusert fra 1,7 – 1,9 prosent per år i perioden 2006 – 2010 til 1,2 – 1,3 prosent per år i perioden 2011 – 2013.

Framskrivning av befolkningen fra 2013, som ble lagt til grunn for handlings- og økonomiplanen 2014

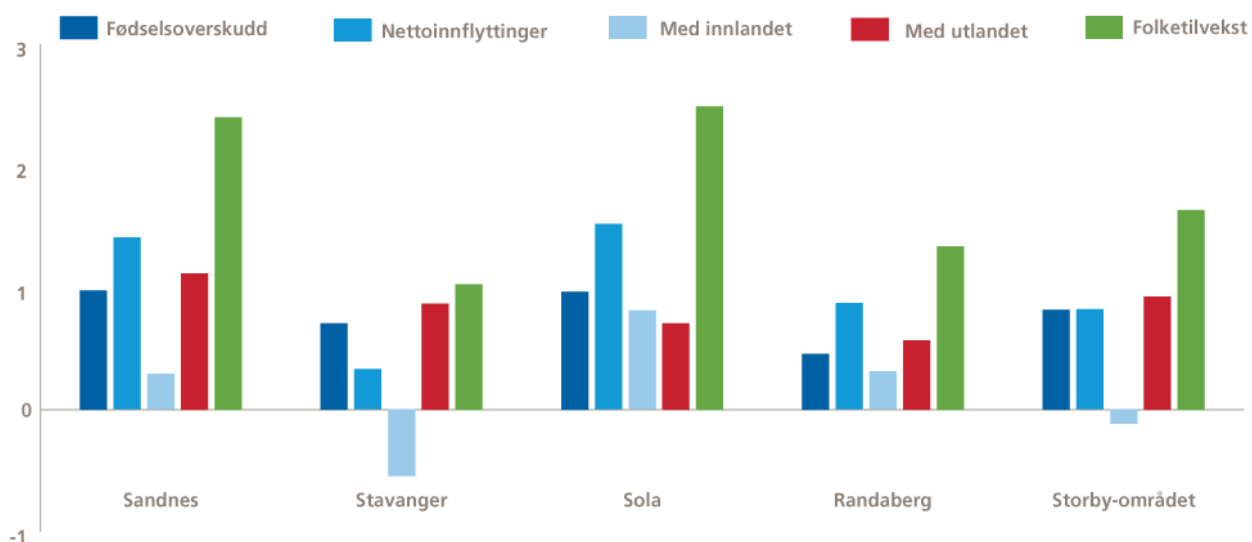
-2017, er evaluert når det gjelder aldersfordelingen. Evalueringen er foretatt per 1. januar 2015, to år etter framskrivningens basisår. For alle aldersgrupper unntatt 0-åringene og 20-34 åringer er avviket mellom framskrivning og registrerte tall 1 prosent eller mindre. For 0-åringene og for unge voksne 20-34 år er befolkningsveksten henholdsvis 11 og 2,5 prosent lavere enn lagt til grunn i befolkningsframskrivningen.

1 729 barn ble født i Stavanger i 2014. Stavanger har ikke hatt lavere fødselstall i forhold til folketallet siden 1965. I 2014 døde 805 personer, som tilsvarer 0,62 prosent av Stavangers befolkning, og det er laveste antall døde siden 1974.



Figur 2.2 Fødsler per 1000 innbyggere

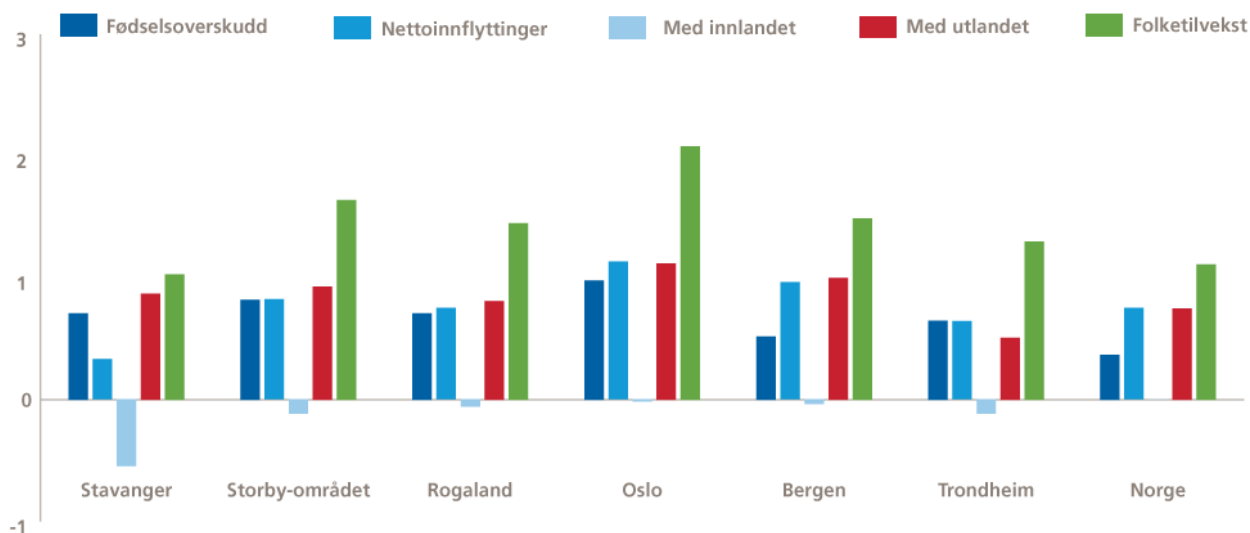
Både nettoinnvandringen og Stavangers innenlandske flyttetap er redusert de siste 3 – 4 årene. Innenlandsk flyttetap består av en betydelig andel barnefamilier. Flytting har bidratt til reduksjon av barneandelen i Stavanger. Innvandrerbefolkningens andel av folketallet har vokst fra 21,1 prosent i 2013 til 21,8 prosent i 2014.



Figur 2.3 Folkevekst i storbyområdet

Fødselsoverskudd og netto innflytting, fordi innflytting fra utlandet var større enn innenlandsk utflytting, ga folketilvekst på 1 prosent i Stavanger.

Sandnes, Sola og Randaberg hadde innflytting både fra inn- og utlandet. Sandnes hadde folketilvekst på 2,4, Sola på 2,5 og Randaberg på 1,3 prosent. Storbyområdet hadde folketilvekst på 1,6 prosent.

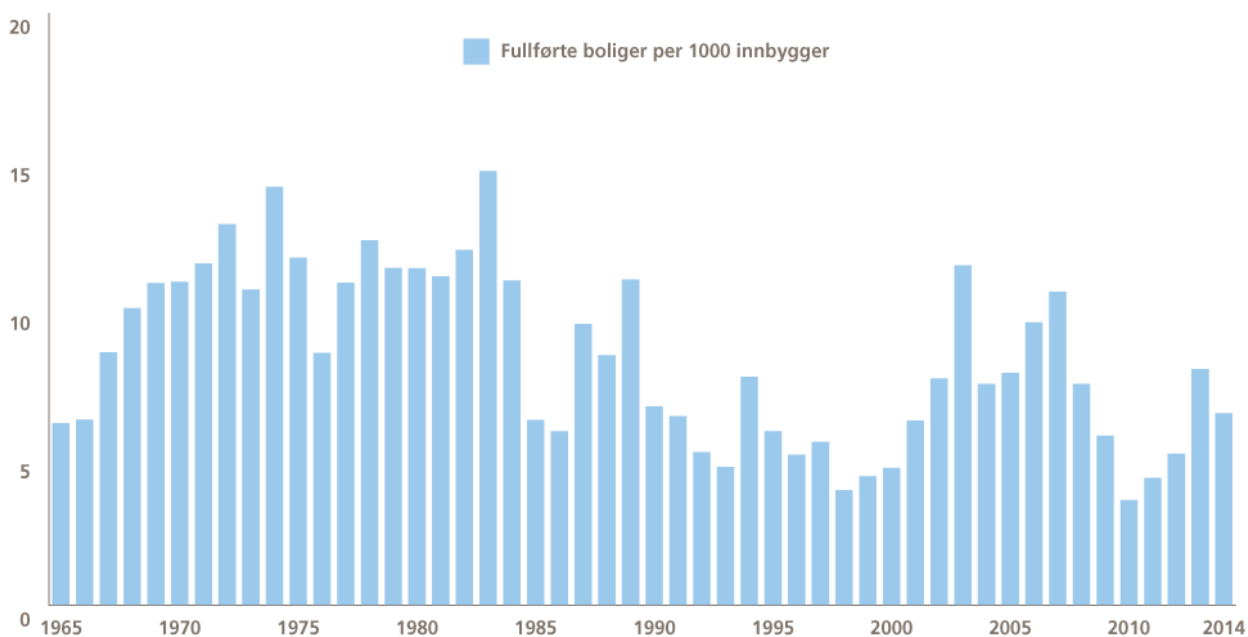


Figur 2.4 Folkevekst i storbyer, fylket og landet

Av storbyene var det bare Oslo som hadde større folketilvekst enn vårt storbyområde.

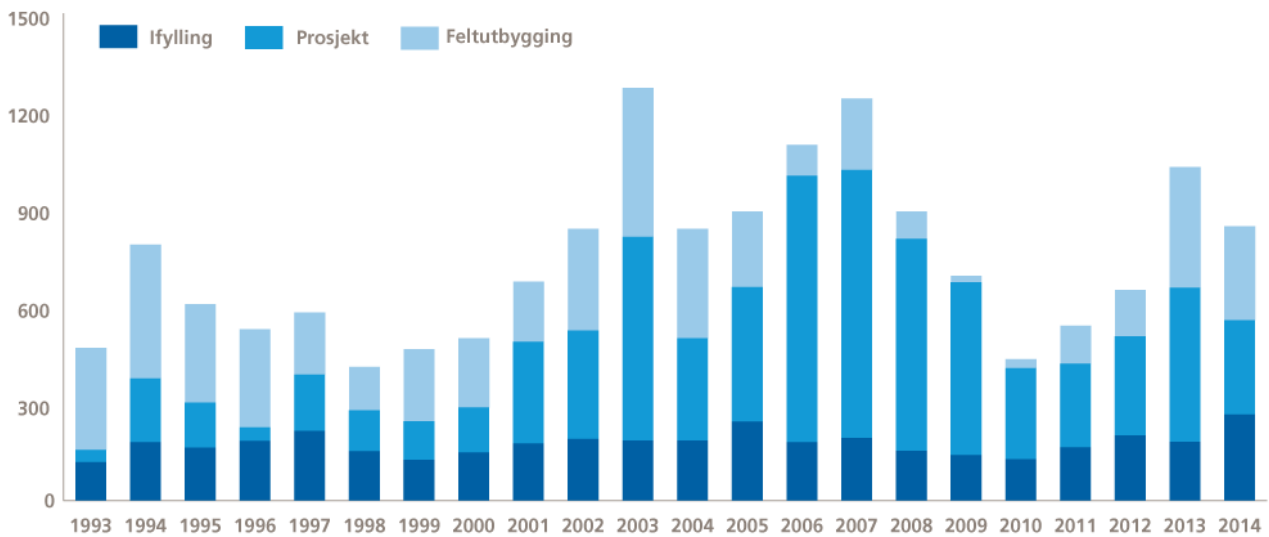
Økt boligutbygging og utstrakt samarbeid

I 2014 ble 846 boliger fullført. Målet for gjennomsnittlig boligproduksjon var minst 1 250 boliger. I 2014 ble det gitt tillatelse til igangsetting av 725 boliger. Igangsettelse etterfølges ikke nødvendigvis av bygging. Andelen igangsettelse som følges av bygging varierer og er avhengig av konjunkturutvikling og svingninger i boligmarkedet. Andel som gjennomføres av de som har fått igangsettelse har i gjennomsnitt vært rundt 80 prosent.



Figur 2.5 Utvikling i boligbyggingen fra 1965 til 2014

Figur 2.5 viser at boligbyggingen er konjunkturavhengig og varierer fra år til år.



Figur 2.6 Type boligutbygging fra 1995 til 2014

Figur 2.6 viser at feltutbygging står for ca. 35 prosent, og fortetting av den utbygde byen for ca. 65 prosent av boligbyggingen.

Feltutbygging er utbygging på nye områder. Ifylling er fortetningsprosjekter med mindre enn 10 boliger, mens prosjekt er fortetningsprosjekter for 10 boliger eller mer.

Tastarustå og deretter Urban Sjøfront har hatt den største andelen av boligbyggingen i 2014. Stavanger kommune har samarbeidet med private utbyggere i rundt halvparten av årets boligprosjekter, enten som tomteeier, tilrettelegger, avtalepart, utbygger eller en kombinasjon av disse rollene.

Mer om boligrapporteringen i Stavanger finnes i sak 266/14 (<http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=2097840&journalpostId=140000288560>) til formannskapet i november 2014 og i [Stavanger-statistikken](http://statistikk.stavanger.kommune.no/) (<http://statistikk.stavanger.kommune.no/>).

Økt arealtilgang til offentlige formål

Det arbeides kontinuerlig med å ivareta kommunale utbyggingsbehov og å sikre nødvendige arealer til disse. Oversikt over behovene for nye skoler, barnehager osv. både på kort og lengre sikt er basert på årlige befolkningsframskrivninger.

Det er imidlertid utfordrende å skaffe tilstrekkelige areal, da de fleste ubebygde områder allerede er kjøpt opp eller avtalefestet med private utbyggere. Dette medfører gjerne kompliserte forhandlinger. De økonomiske rammene for grunnerverv, gir heller ikke stort handlingsrom for oppkjøp. Disse faktorene medfører gjerne utsettelse av kjøp.

I 2014 foretok kommunen først og fremst grunnerverv for opparbeidelse av park- /friområder. Lokaliseringsarbeidet og tomtekjøp i den utbygde delen av byen er ressurs- og tidkrevende.

Kommunen solgte eiendommer i henhold til justert budsjett for kr 117 mill. i 2014. Noen salg ble utsatt til 2015 grunnet behov for reguleringsmessige og politiske avklaringer.

2.2 En bedre hverdag – folkehelse og tidlig innsats

Kommunens levekårsundersøkelser viser at levekårene i Stavanger i hovedsak er gode, men at avstanden mellom levekårssonene med de største og de minste utfordringene har økt. Sammen med større inntektsforskjeller enn landet for øvrig, peker dette i retning av tiltagende sosiale forskjeller i levekår og helse.

Det er lagt ned et omfattende og grundig arbeid med strategiplan for folkehelse som omfatter strategier innen bredden av kommunens virksomhet. *Det gode liv i Stavanger – Strategiplan for folkehelsearbeidet 2013-2029* (<http://www.stavanger.kommune.no/Documents/Planer%20og%20strategier/Folkehelseplan.pdf>) er kommunens styringsverktøy i folkehelsearbeidet, planen ble behandlet og vedtatt av bystyret i møte 27.01.2014. Tiltak gjennomføres løpende samtidig som arbeidet med en egen handlingsplan ble påbegynt.

Arbeidet med å bygge ut prioriterte anlegg i *kommunedelplan for idrett og fysisk aktivitet og naturopplevelser* (http://www.stavanger.kommune.no/Documents/Planer%20og%20strategier/KDP2010-22_vedtatt_endelig_utgave.pdf) ble videreført i 2014. Dette gjelder i hovedsak svømmehaller på Hundvåg og Kvernevik, som vil bli åpnet i 2015 som planlagt.

Folkehelsesatsingen er avhengig av innsats på tvers av alle sektorer, og må også involvere frivillig sektor og organisasjoner utenfor kommunen. Stavanger har et stort antall frivillige som deltar i et mangfold av aktiviteter og bidrar med betydelige ressurser til lokalsamfunnet. *Frivillighet i Stavanger – strategiplan for samhandling mellom frivillige og Stavanger kommune*, ble sendt på høring til frivillige lag og organisasjoner og andre frivillige i november 2014. Da strategiplanen ble sendt på høring var det registrert 538 frivillige lag og organisasjoner fordelt på områdene levekår, oppvekst, idrett og kultur.

Denne strategiplanen skal være et verktøy for samspill og samarbeid mellom frivillig sektor og Stavanger kommune. Samhandlingsstrategien skal fastsette prinsipper og handlinger for å styrke relasjonene, gi frivilligheten anerkjennelse og understreke sektorens selvstendighet. Strategiplanen har et vedlegg med forslag tiltak på ulike delområder, samt en foreløpig oversikt over alle registrerte frivillige lag og organisasjoner i Stavanger. Endelig forslag til strategiplan vil bli behandlet i alle råd, utvalg og kommunalstyrer, og med endelig behandling i bystyret.

Tidlig innsats

Rett hjelp tidlig – en arbeidsmetode for å oppdage barn med behov for og tidlig iverksetting av tiltak – ble en fast ordning i 2014. Barn i 16 barnehager ble i løpet av året observert av et tverrfaglig observasjonskorps fra helsestasjonstjenesten, PPT, Fysio- og ergoterapitjenesten og barnevernet. Innen fem år skal alle barnehager i Stavanger ha fått besøk av observasjonskorpset og en innføring i denne arbeidsmetoden.

PPT ble styrket med fire nye stillinger – to til barnehage og to til barneskole. Stillingene brukes blant annet til veiledning og tilrettelegging på skolene, slik at færre elever får behov for spesialundervisning.

I 2014 ble barn og unges medvirkning i egen sak, og i utvikling av barneverntjenesten generelt, videreutviklet gjennom prosjektet *Mitt liv* og systematisk arbeid i den enkelte barnevernssak.

Et av tiltakene i *Strategiplan for folkehelse* er å følge opp barn som lever i familier med lav inntekt. I 2014 ble, som en del av dette tiltaket, det fireårige prosjektet *Eg vil lære!* satt i gang. Hensikten er å sikre at barn i familier med lav inntekt og fosterbarn på første og andre trinn får utvikle ferdigheter i tråd med sitt evnenivå.

Forebyggende innsats og rehabilitering

Helsehuset Stavanger ble åpnet i 2014 med frisklivssentral, sykepleieklinikk, psykologtjeneste, prosjektledelsen for *Leve HELE Livet* og Utviklingscenter for hjemmetjenesten og sykehjem.

Tiltak innen hverdagsrehabilitering gir gode resultater for brukerne. Flertallet av de 190 personene som har mottatt tilbudet om hverdagsrehabilitering i 2014 klarer seg helt uten, eller med langt færre kommunale tjenester.

Prosjekt *Informasjonsdag til 75-åringer* ble prøvd ut i Hillevåg bydel i mai 2014 som et alternativ til å senke aldersgrensen for forebyggende hjemmebesøk fra 80 til 75 år. Innbyggere som ikke ønsket å delta, eller ikke kunne delta på informasjonsdagen, fikk tilbud om ordinært forebyggende hjemmebesøk. Resultatet fra dette prøveprosjektet viste at det var liten interesse for forebyggende hjemmebesøk (19 %).

Kommunalstyret for levekår vedtok innføring av årlig *Informasjonsdag for 75-åringer* og videreføring av forebyggende hjemmebesøk for 80-åringer.

Velferdsteknologi skal være del av kommunens tjenestetilbud. Velferdsteknologi skal bidra til trygghet og mestring for brukere, bedre kvalitet på tjenestene, bedre arbeidsforhold- og miljø, samt ressursbesparelser. Prosjektaktiviteten er høy for å skaffe erfaringer med bruk av relevant teknologi. *Strategi for implementering av velferdsteknologi (2014-2017)* (<http://issuu.com/stavanger.kommune>

[/docs/strategisk_handlingsplan_for_velfer?e=4979314/6353042](http://issuu.com/stavanger.kommune/docs/strategisk_handlingsplan_for_velfer?e=4979314/6353042)) sak 242/13 vedtatt av formannskapet 14. november 2013, er førende for kommunens arbeid innen velferdsteknologiområdet.

Styrket boligsatsing for vanskeligstilte og personer med særlig behov

Arbeidet med *Boligsosialt velferdsprogram* har vært jobbet godt med. *Fra midlertidig til varig bolig og fra kommunal bolig til privat eid eller leid bolig* er en viktig satsing. En boligsosial foranalyse er gjennomført og danner utgangspunkt for videre arbeid. Bruken av midlertidige boliger har gått betydelig ned i 2014, og ventelisten for kommunale boliger for vanskeligstilte er blitt kortere. Barnefamilier er blitt særlig prioritert. Arbeidet med etablering av *Bomiljøtiltak på Midjord* startet opp i 2014.

Årsrapport 2014 – forvaltningsseksjonen – bolig vil orientere om de kommunale boligene Stavanger eiendom forvalter, kjøp av boliger i 2014 og gi oversikt over drifts- og vedlikeholdsmidler brukt på boligmassen. Rapporten fremmes til politisk behandling i kommunalstyret for miljø og utbygging i mars 2015, deretter i kommunalstyret for levekår.

Regelverket for Startlån-ordningen ble justert som følge av endring av *Forskrift om startlån fra Husbanken* (<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2014-03-12-273>). Ordningen rettes i større grad inn mot varig vanskeligstilte husstander. Antall utbetalte startlån økte fra 325 i 2013 til 355 i 2014. Av disse var 37 kommunale leietakere som fikk startlån til kjøp av egen bolig.

Søra Bråde bofellesskap, med til sammen 16 plasser for psykisk utviklingshemmede, ble ferdigstilt og tatt i bruk i 2014. Til tross for utbyggingen de siste årene, er antallet personer på venteliste fremdeles økende.

2.3 Reduserte klimautslipp

Styrket plankompetanse og kapasitet

Plankapasiteten er styrket gjennom nye årsverk, nye verktøy og forbedrede rutiner. Viktige sluttleveranser i 2014 er to områdeplaner, en ny kommunedelplan for universell utforming og et områdeprogram for et større byomformingsområde. Samtidig er det laget forslag til ny kommunedelplan for sentrum som har vært på høring.

Utvidet sykkelsatsing

For å ivareta sykkelsatsningen ble det i fjor etablert en egen seksjon i Park og vei, med ansvar for *Stavanger*

på sykkel. I tråd med målet om økt bruk av sykkel som daglig transportmiddel ble hovedrutene utbedret i 2014 for å bedre fremkommeligheten og trafikksikkerheten. Arbeidet med å etablere en bysykkelordning pågår, og utplasseringspunkter for om lag 100 sykler i sentrum ble bestemt.

Endrede parkeringsbestemmelser og begrenset bilbruk

Kommunedelplan for parkering på Forus og Lura er ikke vedtatt. Bruk av parkering som virkemiddel for å begrense bilbruken er innarbeidet i forslag til ny kommuneplan, kommunedelplan for Stavanger sentrum og i andre overordnede planer.

Felles infrastruktur for vannbåren varme

Det pågår planarbeid med felles infrastruktur for vannbåren varme i utbyggingsområdene Atlanteren på Hundvåg, Nore Sunde, Madla – Revheim og Universitetsområdet. Strategi for energi og varme på Nord-Jæren er til politisk behandling i disse dager. Der foreslås det å bygge fjernvarmenett fra Forus og Jåttåvågen til Hillevåg, Paradis og Urban Sjøfront. I alle områdene er det aktuelt å knytte kommunale bygg til fellesanleggene.

Energiltak

Gjennom etablering av drifts- og energiseksjonen i Stavanger eiendom har kommunen fått mer oppmerksomhet på energistyring, og oppnådd gode resultater i form av redusert energiforbruk. Sak 95/14: [Energiltak i kommunale bygg](http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1879939&journalpostId=140000090887) (<http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1879939&journalpostId=140000090887>) til formannskapet 8.mai beskriver prosjekt for energikartlegging av kommunale formålsbygg. Energiprojektet skal gå over flere år, og bidra til økt komfort og bedret tilstand på tekniske anlegg i kommunale bygg.

Årsrapport på klima- og miljøplanen

En slik årsrapport skal for første gang legges fram for kommunalstyret for miljø og utbygging i mai 2015. Deretter skal den videre til kommunalstyret for byutvikling og til bystyret for sluttbehandling. Denne årsrapporten vil rapportere på flere av styringsindikatorene innenfor miljø, klima, byutvikling og transport.

2.4 Verdibevaring

I løpet av 2014 har kommunen ikke kommet vesentlig nærmere det overordnede målet i [Handlings- og økonomiplan 2014-2017](http://www.stavanger.kommune.no/Documents/H%C3%98P%20og%20budsjett/H%C3%98P_2014-2017_med_bookmarks.pdf) (http://www.stavanger.kommune.no/Documents/H%C3%98P%20og%20budsjett/H%C3%98P_2014-2017_med_bookmarks.pdf) om å stanse verdiforringelse av kommunal bygningsmasse, og over tid ta inn det tidligere dokumenterte vedlikeholdsetterslepet. Vedlikeholdsbudsjettet ble økt med om lag kr 7 mill., men vedlikeholdet har i stor grad vært preget av strakstiltak for å holde byggene i drift. Det ble i 2014 igangsatt utarbeiding av en vedlikeholdstrategi for de kommunale byggene i Stavanger. Det er et uttalt mål å endre fokus fra det kortsiktige straksvedlikeholdet til verdibevarende vedlikehold.

Utearealer og rehabilitering

For skolegårdsprosjektet ble rehabiliteringen gjennomført på prioriterte skoler, i tråd med vedtatt [årsprogram](http://epapir.info/stavangerkommune/arsprogram2014_hefte1/index.html#/3/) (http://epapir.info/stavangerkommune/arsprogram2014_hefte1/index.html#/3/) for Park og vei. For de andre virksomhetsområdenes uteareal, som blant annet barnehager og sykehjem, er vedlikeholdsetterslepet fortsatt på samme nivå som tidligere.

Fornyelse av ledningsnett

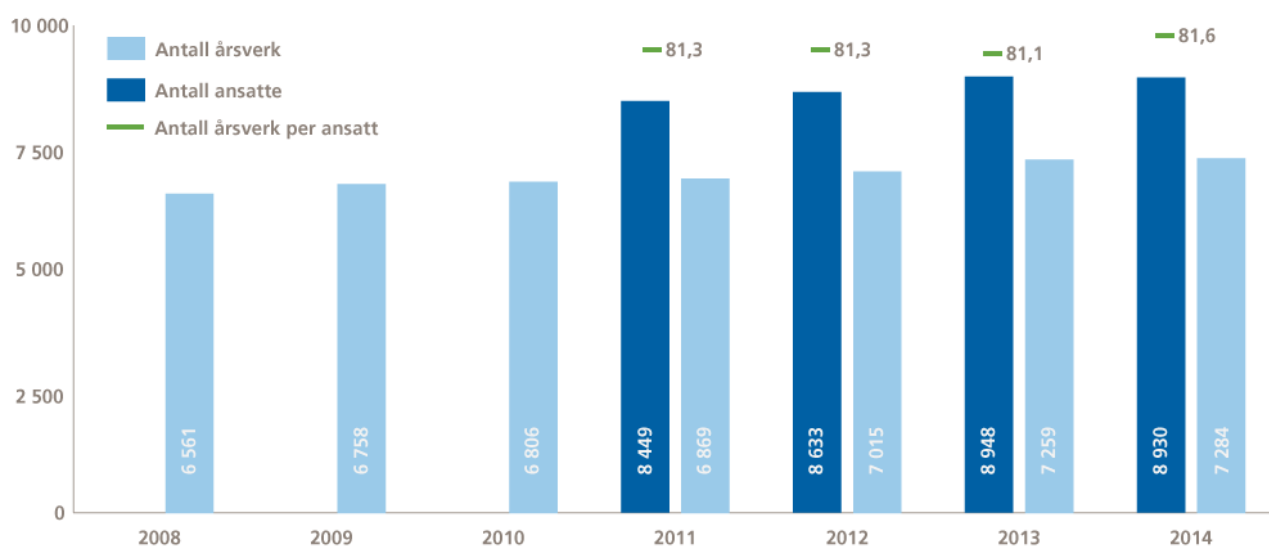
I 2014 ble 0,66 % av vannledningsnett og 0,67 % av avløpsnett fornyet. Hovedårsaken til at målet på 1 % ikke blir nådd, var redusert kapasitet til planlegging og oppfølging av investeringsprosjekter hos Plan og anlegg. I tillegg ble det gjennomført tunge investeringsprosjekter som krevde mye ressurser og gav få meter fornyelse. VA-verket prioriterte tradisjonelle graveløsninger som gir bedre kvalitet og lengre levetid enn gravefrie løsninger, og hvor også stikkledninger er skiftet ut.

Lekkasjereduksjonsarbeidet

I 2014 vedtok KMU temaplan for lekkasjereduksjon, basert på overordnede mål og strategier fra bystyresak 107/10 *Hovedplan for vannforsyning, vannmiljø og avløp for 2011-2022* (https://www.stavanger.kommune.no/PageFiles/15717/Hovedplan2011-2022_endelig.pdf). Tidligere ble lekkasje målt som prosent lekkasje. Nå måles lekkasje som mengde kjøpt vann fra IVAR. I 2014 kjøpte kommunen 19,08 mill. kubikkmeter, som er i tråd med målsetningen på 19,1 mill. kubikkmeter.

2.5 En handlekraftig organisasjon

I Stavanger kommune (eksklusiv foretakene) var det ved årsslutt 2014 totalt 8 930 ansatte – en reduksjon på 18 ansatte sammenlignet med utgangen av 2013. Antall årsverk har i samme periode økt med 25. Det har samtidig vært en liten økning i årsverk per ansatt.



Figur 2.7 Bemanningsutvikling 2008 -2014, ekskl foretak.

(Antall ansatte og årsverk for 2012 er korrigert i figuren grunnet justeringer i rapporteringsoppsett i lønns- og personalsystemet)

Bystyret vedtok stillingsstopp 16. juni 2014 som omfattet alle stillinger, med unntak av stillinger knyttet direkte til brukerkontakt og tjenesteproduksjon. Ordningen bidro særlig til at stillinger innenfor staber og støttefunksjoner var ubesatt, mens virksomhetene i mindre grad ble berørt.

Stillingsstoppen medførte at økningen i antall årsverk fra 2013 til 2014 ble redusert. Tabellen under viser en økning i antall årsverk på 24,6. Økningen var i hovedsak innenfor oppvekst og levekår og da i hjemmebaserte tjenester. Dette skyldes i hovedsak etablering av nye enheter (Søra Bråde og Hverdagsrehabilitering). Områdene sykehjem og barnehager har hatt en reduksjon i antallet årsverk. Det ble i 2014 inngått nye avtaler om interkommunalt samarbeid for leveranse av tjenester på både IT og

Kemner som forklarer veksten i årsverk i økonomiavdelingen.

Tjeneste-/virksomhetsområde*	Årsverk 31.12.2013	Årsverk 31.12.14	Endring i årsverk	Prosentvis endring
Oppvekst og levekår	6 632,8	6 660,2	27,4	0,4
Kommunale barnehager*	1 300,4	1 263,6	-36,8	-2,9
Grunnskole**	1 972,6	1 968,5	-4,1	-0,2
Helse og sosial kontor	106,9	109,7	2,8	2,6
Kommunale sykehjem	671,5	656,1	-15,4	-2,3
Hjemmebaserte tjenester	1 086,9	1 142,1	55,2	4,8
Bymiljø og utbygging	215,5	217,5	2	0,9
Kultur og byutvikling	104,5	108,9	4,4	4
Personal og organisasjon	105,7	95	-10,7	-11,3
Økonomi	158,6	161,3	2,7	1,7
Stavanger kommune samlet	7 259	7 283,6	24,6	0,3

*inkludert Hertervigstunet, men ikke ressurscenteret og innføringsbarnehage på Johannes læringscenter

**inkludert Lenden, men ikke Johannes læringscenter og Kulturskolen

Tabell 2.1 Utvikling i samlet antall årsverk

Økt bruk av digitale løsninger

Digitaliseringsstrategi for Stavanger kommune 2014-2029 og IKT-strategi 2014-2017 for Stavanger kommune ble sendt på høring. Mens digitaliseringsstrategien tar for seg de overordnede føringene for digitaliseringsarbeidet internt og eksternt, er IKT-strategiens oppmerksomhet rettet mot de driftsmessige IKT-tjenestene som er nødvendige for å videreutvikle gode digitale tjenester også i fremtiden. Strategiene ble behandlet i administrasjonsutvalget den 25. november og i bystyret 12. januar 2015.

Koordineringsgruppen *Digital innbyggjerservice* jobber videre for å gi innbyggere og næringsliv et reelt digitalt førstevalg.

Store mengder av [byarkivets](http://www.stavanger.kommune.no/byarkivet) (<http://www.stavanger.kommune.no/byarkivet>) digitaliserte arkivmateriale ble gjort tilgjengelig for innbyggerne og næringslivet gjennom nettutstillinger, referansemateriale, m.m. Byarkivet har digitalisert arkivmateriale som protokoller, foto og tegninger. Byarkivet har jobbet målrettet for å gjøre kommunens store samlinger av fotografier og tegninger mer tilgjengelige, og en egen fotoportal med nettinnsynsløsning ble utviklet i testversjon i 2014.

Arbeidet med digital katalog er videreført, og i løpet av 2014 har store mengder arkivmateriale og protokoller fått digital søkbar katalog. Katalogene overføres fortløpende til den nasjonale arkivportalen.

Tabellen under gir en oversikt over digitalisert arkivmateriale per 31.12.2014.

Digitalisert arkivmateriale	Antall
Digitaliserte foto	20 121
Antall arkiv med digital katalog	756
Digitaliserte tegninger og annet materiale	44 088

Tabell 2.2 Digitalisert arkivmateriale

Prosjekt digitalisering av kommunens eiendomsarkiv startet opp i august. Målet er at byggesaksarkivet, planarkivet, målebrev og seksjonerings- og delearkivet skal digitaliseres. Byggesak og Stavanger byarkiv har i perioden kartlagt arkivenes omfang. Arbeidet for å få automatiske situasjonskart (byggekart) er startet opp, og målet er å ha løsningen på plass til sommeren 2015.

På senhøsten ble digital postkasse til innbyggerne og bedrifter, *SvarUt*, koplet mot sakarkivet ESA og innført som en pilot for Kultur og byutvikling. Piloten var hovedsakelig for utsending av brev innen byggesaksbehandling til næringsliv og enkeltpersoner. I november og desember ble det sendt ut 554 forsendelser via *SvarUt*. Av disse ble 156 lest i Altinn, resten ble sendt som brevpost. Fra desember ble piloten utvidet til å gjelde hele Kultur og byutvikling, og pilotperioden utvidet til ut januar 2015.

Servicetorget har innført elektronisk besøksregistrering ved fire av kommunens administrasjonsbygg. Registreringsløsningen gir avlastning for resepsjonene økt sikkerhet og bedre service til besøkende. Arbeidet med å ta i bruk et nytt kundebehandlingssystem ved Servicetorget ble utsatt

Digitalt førstevalg internt

Stavanger kommune inngikk i august 2014 avtale med Software Innovation om kjøp av nytt digitalt sakarkiv (Public 360). Implementering av systemet ble samtidig startet som eget prosjekt, og det ble tilsatt en ekstern prosjektleder for daglig ledelse av prosjektet. I løpet av høsten er de fleste systemmodulene installert og kursing av prosjektdeltakere påbegynt.

Teknisk oppsett og testing av integrasjonen av sak- arkivsystemet mot nytt innkjøpssystem (Merzell), og elektroniske barnehagesøknader (Hypernet) ble utført i 2. tertial. Det ble implementert flere e-skjema, blant annet for avdelinger innen teknisk-, kultur- og oppvekstsektor. Innenfor områdene barnehage, kultur, idrett og teknisk ble det implementert nye e-skjema som er direkte integrert med sakarkivsystemet ESA for automatisert behandling.

Stavanger kommune arbeider for økt bruk av brukervennlige selvbetjeningsløsninger som verktøy i innbyggernes kommunikasjon med kommunen. Som en indikator på bruk av digitale løsninger ser man at det i 2014 vært en økning i bruk av VOF (varsle om feil), Byggsøk og antall klikk på kommunens nettsider.

Andel feilmeldinger via VOF (varsle om feil) var 55 % i 2014 og 43 % i 2013.

Antall innkomne byggesøknader via *Byggsøk* var 484 i 2014 og 204 i 2013. Prosentandel av totalen var 26 % i 2014 og 10 % i 2013.

Antall klikk (målt ved sidevisninger) på kommunens nettsider har økt fra 3,5 mill. i 2013 til 3,6 mill. i 2014.

Tilpasning og justering av organisering og arbeidsprosesser

Arbeidet med gjennomføring av organisatoriske tilpasninger på barnehageområdet har pågått i 2014. Administrasjonsutvalget behandlet sak om organisering av barnehageområdet i mars 2014.

Ressursfordelingsmodellen og samordningen av administrative ressurser og oppgaver er gjennomgått og

tilpasset. Det ble vedtatt å styrke strategisk ledelse og styring med to nye stillinger innen barnehageområdet.

Stavangerbarnehagen har en felles kvalitetsplattform for personalets pedagogiske kompetanse. Den består av språk-, relasjons-, interkulturell- og tidlig innsats kompetanse. I 2014 ble det gjennomført grunnkurs i relasjons- og implementeringskompetanse.

Fire kommunale barnehager har deltatt i *Comenius-prosjektet*. Prosjektet har som mål å styrke samarbeidet mellom foreldre med flerkulturell bakgrunn og barnehagen, og bidra til forskning og kunnskapsbasert praksis. De ansatte som har ICDP-sertifikat (International Child Development Program) har fått tilbud om oppfriskningskurs.

I 2014 er det utarbeidet en ny finansieringsmodell for sykehjemmene. Denne ble presentert i [sak 98/14](http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=2059577&journalpostId=140000180782) (<http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=2059577&journalpostId=140000180782>) til kommunalstyret for Levekår. Den nye finansieringsmodellen ligger tett opp mot rammefinansiering og innebærer en forenkling av arbeidet for så vel helse- og sosialkontorene som sykehjemmene. Det arbeides videre med forenkling av det administrative og forvaltningsmessige arbeidet ved helse- og sosialkontorene.

Sak vedrørende omdanning av Stavanger Eiendom til et KF vil ses i sammenheng med sak vedrørende vurdering av ny hovedstruktur for Stavanger kommune. Stavanger formannskap behandlet i juni 2014 [sak 139/14](http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1927764&journalpostId=140000101459) (<http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1927764&journalpostId=140000101459>) – *Stavanger Natur- og idrettservice KF – konsekvenser av omdanning til aksjeselskap*. I saken redegjorde rådmannen for fordeler og ulemper ved en eventuell omdanning av foretaket til aksjeselskap.

Styrking av HR funksjonen

I 2014 ble det utredet hvordan arbeidsgiverdelen av personal og organisasjon skal levere tjenester slik at kommunen styrker det systematiske og langsiktige arbeidet med å utvikle medarbeidere og organisasjon, slik føringene i arbeidsgiverstrategien sier. Daglig personalledelse skal også styrkes.

I 3. tertial har arbeidet med utforming og detaljering av ny organisering blitt videreført, og forslag til løsning ble sendt på høring til fagforeningene. Den nye organisatoriske løsningen for arbeidsgiverområdet innebærer også justeringer som skal imøtese interne utfordringer og bidra til at enheten er rustet til å møte framtidens behov for leveranser. Oppstart var opprinnelig planlagt 1. januar 2015, men det har vært nødvendig å bruke mer tid på arbeidet. Ny organisering planlegges nå fra september 2015.

Styrke tilstedeværelse i nasjonale og internasjonale kompetansemiljø

Stavanger kommune ønsker å styrke grunnlaget for det internasjonale arbeidet i egen organisasjon gjennom utarbeidelse av en egen internasjonal strategi. I den forbindelse skal det også etableres en mer samordnet struktur med sikte på koordinering og kompetansedeling. Dette arbeidet var det ikke kapasitet til i 2014 på grunn av stillingsstopp.

[Sak 99/14](http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1880759&journalpostId=140000085285) (<http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1880759&journalpostId=140000085285>): *Oversikt over Stavanger kommunes internasjonale engasjement 2014* til formannskapet i mai inneholder blant annet en oversikt over internasjonale prosjekt og nettverk, som Stavanger kommune deltar i ved inngangen til 2014. Gjennom *Horisont 2020* er Stavanger sammen med Manchester og Eindhoven i 2014 blitt fyrtårnby i *Smarter Cities & Communities (SCC)* med prosjektet *Triangulum*. Triangulum innebærer utvikling, gjennomføring og deling av innovative løsninger på de tre fagområdene mobilitet, energieffektivisering og IKT.

I tråd med bystyrets budsjettvedtak vedtok formannskapet i 2. tertial [sak 187/14](http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=2006037&journalpostId=140000211452) (http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=2006037&journalpostId=140000211452) å opprette en doktorgradsstilling i Stavanger kommune. Stipendiatstillingen er tilknyttet levekår og *Helsehuset i Stavanger*. Formålet med forskningsprosjektet er å studere effekten av tiltak innenfor *Frisklivssentralen*.

Bedre styringsinformasjon og beslutningsstøtte

I løpet av 2014 er det etablert en datavarehusløsning med datafangst fra økonomisystemet, HR-systemet og pleie- og omsorgssystemet. Datavarehuset leverer data til styrings- og ledelsesinformasjonssystemet (SOL). SOL skal brukes til å presentere styringsinformasjonen til organisasjonen. Grunnstrukturen for SOL-systemet ble ferdigstilt i 2014.

Brukerundersøkelser benyttes som et verktøy i kommunenes dialog med brukerne for å måle tilfredshet med bestemte kommunale tjenester. Brukernes tilbakemeldinger bidrar til å forme utviklingen av tjenestetilbudet. Ny medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2014, mer informasjon om denne og øvrige brukerundersøkelser gjennomført i 2014 se kap 8.2.

Mer sektorovergripende internkontroll

Den sektorovergripende internkontrollen skal gi rådmannen vesentlig styringsinformasjon og betryggende kontroll.

Tertialrapportering etter ny mal inngikk i arbeidet for å bidra til betryggende kontroll. Det ble rapportert på status for de prioriterte innsatsområdene i kapittel 2: *Sammen for en levende by* og tekstvedtakene som ble fattet i forbindelse med bystyrets behandling av handlings- og økonomiplanen for 2014 – 2017 inkludert formannskapets vedtak 13. februar 2014 (FSK-sak [26/14](http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1797582&journalpostId=140000011790) (http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1797582&journalpostId=140000011790)) og bystyrets vedtak 28. april 2014 (bystyresak [53/14](http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1826356&journalpostId=140000054435) (http://www.stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1826356&journalpostId=140000054435)). Kommunens samlede utfordringsbilde, med seks særskilt prioriterte utfordrings- og innsatsområder, innebærer en risikovurdering av både eksterne og interne forhold.

Kommunen har styrket sin kompetanse på forebygging av korrupsjon og misligheter ved å delta på samlinger i antikorrupsjonsnettverk arrangert av KS og Transparency International. Det er i tillegg arrangert seminar i samarbeid med Rogaland revisjon om temaet.

Tjenesteområdene gjennomfører internkontroll ved hjelp av system, rutiner og rapporter som er tilpasset fagområdene.

Etikk

[Plan for etikk og forebygging av misligheter og korrupsjon](http://www.stavanger.kommune.no/PageFiles/193978/Plan%20for%20etikk%20og%20forebygging%20av%20misligheter%20og%20korrupsjon.pdf) (http://www.stavanger.kommune.no/PageFiles/193978/Plan%20for%20etikk%20og%20forebygging%20av%20misligheter%20og%20korrupsjon.pdf) ble vedtatt av bystyret i april. Planen la til grunn en rekke tiltak, herunder ny etisk standard, opplæring i etikk, verdier og forebygging av misligheter og korrupsjon, nye varslingsretningslinjer, etikkveileder og medlemskap i Transparency International Norge^[1] (http://arsrapport2014.stavanger.kommune.no/wp-admin/post.php?post=283&action=edit#_ftn1).

Ny etisk standard for ansatte og folkevalgte ble også vedtatt av bystyret i april, og følges opp kontinuerlig blant annet gjennom formidling på intranett, opplæring til ledere og ansatte, i ansettelsesbrev og gjennom prosesser på arbeidsplassen.

Etikk og etiske refleksjoner er en integrert del av yrkesprofesjonen både innen levekår og i skoler og

barnehager.

Etikkportalen på intranettet er forbedret og inneholder lenker til etisk standard, etikkveileder, eksempler på dilemmatrening med mer. Kompetansedelingsdagen for alle ansatte ble avholdt mai, med etikk som hovedtema.

Administrasjonsutvalget godkjente reviderte retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i september. Det er avholdt to seminar om varsling av kritikkverdig forhold hvor 120 ledere, tillitsvalgte og personalmedarbeidere deltok. Det er også avholdt flere kurs for verneombud. I tillegg planlegges det seminar for rektorer og barnehagestyrere. Politikere og ansatte er blitt oppfordret til registrering i Styrevervregisteret.

[1] (http://arsrapport2014.stavanger.kommune.no/wp-admin/post.php?post=283&action=edit#_ftnref1) Medlemskap i Transparency International Norge innebærer at Stavanger kommune bidrar til felles innsats for åpenhet, integritet og ansvarlighet i samfunnet for å forhindre korrupsjon og misligheter

Omstillings- og innovasjonsmidler

For å stimulere til omstilling og fornying avsatte bystyret i Handlings- og økonomiplanen for 2014-2017 midler til gjennomføring av innovasjonstiltak som kan forventes å gi en framtidig effektiviseringsgevinst. I den krevende økonomiske situasjonen kommunen er inne i, er innovasjonsarbeidet særlig viktig. Administrasjonsutvalget har vedtatt retningslinjer og foretatt den formelle tildelingen av midlene.

Det ble søkt om å få tildelt totalt kr 8,3 mill. til omstilling og innovasjon i 2014. 7 av de 24 som søkte fikk til sammen kr 1 mill. Prosjektene som fikk midler var: Levekår: *Etablering av doktorgradsstilling i Stavanger kommune*, Barn og unge, frivillighet: *Etablering av kommunikasjonsplattformen CrossWall*, Hverdagsrehabilitering: *Teamutvikling – hverdagsrehabilitering*, Helsestasjonstjenesten: *Veiledning om kosthold og helse til gravide innvandrerkvinner på helsestasjonen ved bruk av SOMHA-app for iPad*, Ressurssenteret for styrket barnehagetilbud: *IKT og videreutvikling av system for søknadsregistrering mv*, Fysio- og ergoterapitjenesten: *Innkjøp av 6 felles nettbrett og smart-telefoner til alle ansatte i Fysio-ergoterapitjenesten samt Stavanger byarkiv: Fotoportal*.

2.6 En attraktiv arbeidsgiver

Måltrettet rekruttering

Stavanger kommune hadde 24 887 søkere til 825 utlyste stillinger i 2014. Dette er omtrent like mange søknader som i 2013, men det var 215 færre utlysninger. Det vil si at det i snitt var 23 søknader per stillingsutlysning i 2013 mot 30 i 2014. Det var 84 203 besøkende på kommunens «jobb- og karrierside».

De som ble ansatt i Stavanger kommune i 2014 brukte følgende kilder når de søkte jobb: stavanger.kommune.no/jobb 43 %, NAV 7 %, finn.no 27 %, og uidentifisert 20 %. Sosiale medier som Facebook er også tatt i bruk i rekrutteringskampanjer. Fra august 2014 begynte virksomhetene selv å betale for annonsering på finn.no. Det resulterte i færre søknader fra finn.no siden flere velger vekk denne annonsekanalen.

Stimuleringstiltak som rekrutteringsboliger, etableringstilskudd og barnehageplasser til medarbeidere er videreført. Fem av seks søknader om tjenestebolig ble innvilget. Kommunen mottok 11 søknader om etableringstilskudd og 39 søknader om barnehageplass hvorav 30 fikk innvilget plass.

For å stimulere til økt rekruttering av medarbeidere med annen etnisk bakgrunn, blir rådgiver- og

lederstillinger lyst ut på inkludi.no. Inkludi.no er en portal for innvandrere med høyere utdanning.

Arbeidet med å kartlegge og heve nødvendig stillingsspesifikk norskkompetanse hos medarbeidere er videreført i 2014. Administrasjonsutvalget behandlet i mai sak om norskkrav og norskopplæring (sak 36/14 (<http://stavanger.kommune.no/Templates/eDemokrati/Services/DokumentHandlerSRU.ashx?dokumentId=1879159&journalpostId=140000100846>)). Det ble besluttet at kommunen skal stille grunnleggende norskkrav til sine ansatte basert på felles europeisk rammeverk.

Arbeidet med å kartlegge og styrke norskferdigheter til ansatte innvandrere er i første omgang gjennomført innenfor levekår hvor det er satt i gang norskopplæring for 24 ansatte.

Mulighetene for å kvalifisere utenlandske sykepleiere ble kartlagt i 2014. Det arbeides videre med å avklare hvordan Stavanger kommune kan bistå de som har fått den teoretiske utdanningen sin godkjent av Statens autorisasjonskontor, men som mangler kurs i nasjonale fag og/eller veiledet praksis.

Alternative turnuser

Stavanger kommune har arbeidet for å utvikle/legge til rette for flere muligheter for alternative turnuser. Antallet alternative arbeidstidsordninger er svakt økende. Nye turnusordninger innebærer i hovedsak lange helgevakter, som krever godkjenning av fagforeningene sentralt. I hovedsak blir de godkjent, men det medfører ofte lang saksbehandlingstid og enkelte ganger ulike svar fra de ulike sentrale fagforeningsleddene. Alternative arbeidstidsordninger utover lengre helgevakter er fortsatt utfordrende å få godkjent av fagforeningene.

Systematisk og målrettet medarbeiderutvikling

Som en del av arbeidet med systematisk og målrettet medarbeiderutvikling er tiltak fra *Plan for strategisk kompetansestyring* integrert i den arbeidsgiverpolitiske handlingsplanen. Flere av de planlagte aktivitetene ble ikke gjennomført i 2014, siden arbeidet med å utrede ny tjenestemodell for arbeidsgiverområdet i Personal og organisasjon har vært prioritert.

Utvikling av verktøy for rekruttering og utvikling av medarbeidere

Kompetanse- og medarbeiderutviklingsmodulen skal gi støtte i ansettelsesprosesser og i oppfølgingen av medarbeidere. Over 50 prosent av de ansatte i Stavanger kommune har hittil registrert sin kompetanse i modulen, og stadig flere virksomheter tar denne i bruk i sitt langsiktige kompetansearbeid. Det er gjennomført en rekke kurs i bruk av verktøyet. Arbeidet med å utarbeide et nytt opplegg for medarbeidersamtalen er utsatt til 2015.

KommlIT^[1] og Stavanger kommune skal gjennomføre et arbeid for å videreutvikle den nasjonale digitale læringsarenaen. Denne kan tilpasses kommunens behov for kompetansestyring og skal bedre sammenhengen mellom kommunens mål og overordnede strategier og virksomhetenes arbeidsprosesser. Utvikling av ny kursmodul og digital læringsarena for e-læring blir integrert med Kompetanse- og medarbeiderutviklingsmodulen. Den nye digitale læringsarenaen vil gi mange nye muligheter for e-læring og systematisk kompetanseutvikling. Det arbeides med å utvikle kompetanseforventninger (kompetansekatalog) og rollebeskrivelser i kompetanse og medarbeiderutviklingsmodulen. Kompetanseplanleggingen på virksomhetsnivå og for enkelte ansatte er også påbegynt og det samme er et prosjekt for å utvikle opplæringsplaner.

Videreutvikling av godt og tydelig lederskap

Lederskolen innen skoleområdet (rektorskolen) startet opp med 33 studenter i januar 2014 og avsluttes våren 2015. Ved oppstart var 21 av studentene lærere og 12 var avdelingsledere. To av studentene har

sluttet.

Lederutdanning barnehage har gått over tre semester og ble avsluttet januar 2015. Lederutdanningen er et samarbeid med Universitetet i Agder. 20 barnehagelærere har gjennomført programmet.

Lederutdanningen for levekår og barn og unge har gått over tre semester og ble avsluttet i desember 2014. Programmet ble gjennomført som et samarbeid mellom Stavanger kommune og Handelshøyskolen BI Stavanger. 27 deltakere fra levekår og barn og unge deltok på lederprogrammet på BI.

Stipendordning

Det var 55 søknader til Stavanger kommunes stipend for etter- og videreutdanning i 2014. Det ble tildelt 34 nye stipend, mens 14 ansatte videreførte stipendet fra 2013. Til sammen ble det utdelt stipend for kr 724 600 gjennom denne ordningen i 2014.

I 2014 fikk kommunen ni nye pedagogiske ledere, tre nye sykepleiere og to nye vernepleiere. Det ble tildelt 17 nye stipend til høyere utdanning innenfor områder det er utfordrende å rekruttere til; pedagogisk leder (10), sykepleier (3) og vernepleier (4). I desember mottok 21 ansatte stipend.

Mangfold og likestilling på arbeidsplassen

Stavanger kommune jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder alder, kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne og seksuell orientering. Stavanger kommune har på bakgrunn av *Strategi for likestilling og mangfold 2013-2020* (<http://www.stavanger.kommune.no/Documents/Planer%20og%20strategier/SK%20Likestilling%20oppdatering%200110b.pdf>) utarbeidet *Handlingsplan for likestilling og mangfold 2014-2017*.

Etnisitet

Stavanger kommune vil øke lederes og ansattes flerkulturelle kompetanse. I 2014 ble det gjennomført opplæring for ledere og ansatte i flerkulturell forståelse, tro og livssyn og kommunikasjon. Dette er en del av lederopplæringen for nye ledere og det tilbys kurs i temaet ved behov. Stavanger kommune ønsker å rekruttere innvandrere til leder og rådgiverstillinger gjennom *Global Futures program* og gjennom annonsering av slike stillinger i portalen inkludi.no.

For å øke kunnskapen om mangfold og likestilling ble Stavanger kommune i 2014 medlem av *Intercultural Cities (ICC)*.

Likestilling og kjønn

I Stavanger kommune skal likestillingsperspektivet være en naturlig og integrert del i barnehager og skoler. Kommunen arbeider målrettet for en heltidskultur og 71 % av alle ansatte har 80 % stilling eller mer. Dette er en økning på 1,2 % fra 2013. Det er en større andel menn i 100 % stillinger enn kvinner. 55,3 % av kvinner har 100 % stilling og 67,7 % av menn har 100 % stilling. Andelen menn i 80 % stilling eller mer øker mer enn for kvinner.

Kjønnsfordeling per tjeneste- og virksomhetsområde per 2014

Stavanger kommune har 81 prosent kvinnelig ansatte. Denne andelen er uendret de siste tre årene. Størst andel kvinnelige ansatte finnes i oppvekst og levekår.

Kjønnsfordeling per tjeneste- og virksomhetsområde per 2014	Andel kvinner	Andel menn	Endring i andel menn fra 2013 (%)
Tjenesteområder			
Oppvekst og levekår	83	17	-
Bymiljø og utbygging	33	67	1
Kultur og byutvikling	46	54	7
Personal og organisasjon	72	28	2
Økonomi	62	38	-2
Virksomhetsområder			
Grunnskole	78	22	0
Helse og sosial kontor	94	6	-2
Hjemmebaserte tjenester	81	19	0
Kommunale barnehager*	95	5	0
Sykehjem	89	11	0
Stavanger kommune	81	19	0
*Ressurssenter for styrket barnehagetilbud er med i grunnlaget for 2013, men ikke i 2014			

Tabell 2.3 Kjønnsfordeling per tjeneste- og virksomhetsområde

Kjønnsfordeling og stillingsgrupper

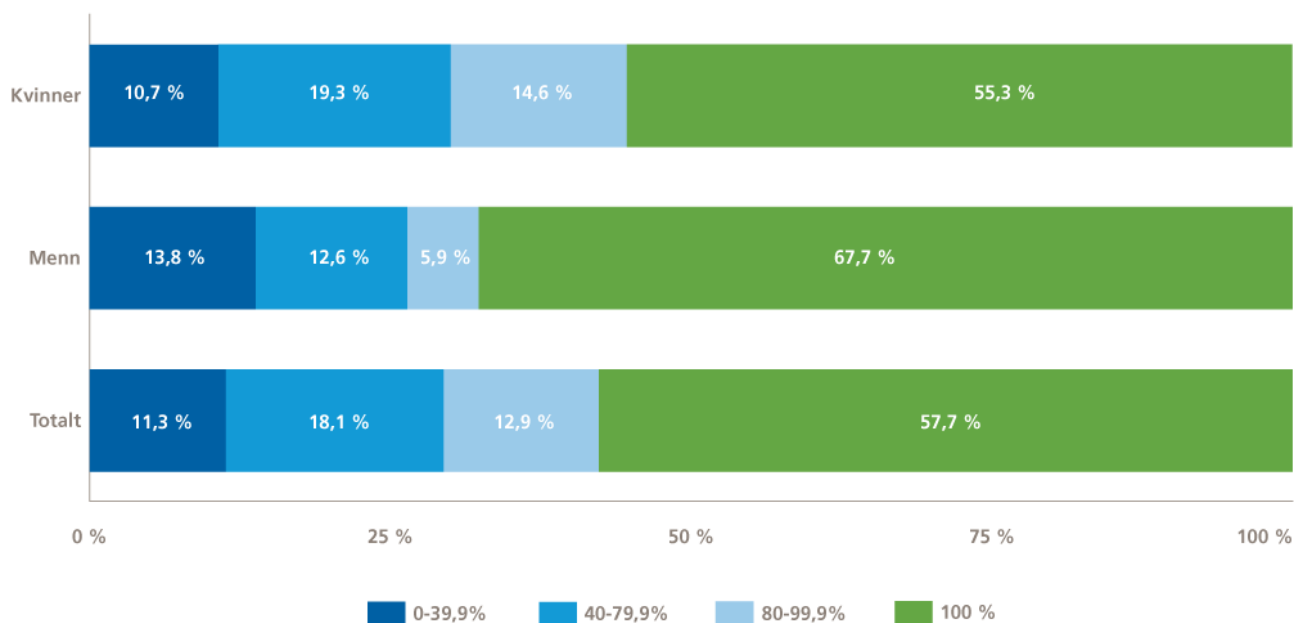
Kjønnsfordeling og stillingsgrupper	Andel kvinner (%)	Andel menn (%)	Endring i andel menn fra 2013 (%)
Ufaglærte	80	20	0
Fagarbeidere	88	12	0
Stilling med krav om høyskole-/bachelorutdanning	86	14	0
Stilling med krav om høyskoleutdanning. Med ytterligere spesialutdanning	80	20	1
Mellomledere	65	35	-2
Virksomhetsledere, avdelingsledere og direktører	76	24	-4
Akademikere	63	37	0

Tabell 2.4 Kjønnsfordeling og stillingsgrupper

Kjønnsfordelingen i de ulike stillingsgruppene viser at det er en liten økning i andel menn i stillinger med krav til høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning, mens det i lederstillinger er en reduksjon i

andelen menn. I alle andre stillingsgrupper er det ingen endring i fordelingen mellom menn og kvinner.

Figur 2.8 viser fordelingen av stillingsprosent for kvinner og menn for kommunen samlet. Den viser at 71 % av de ansatte har en stillingsprosent på 80 % eller mer. Andelen er 70 % for kvinner og 74 % for menn. Sammenlignet med 2013 er det en økning i andelen ansatte med stillingsprosent i 80 % eller mer på 1,2 %. Økningen er større for menn enn for kvinner. Det er langt større andel av menn i 100 % stilling enn kvinner.



Figur 2.8 Stillingsprosent fordelt på kjønn

Gjennomsnittlig lønn og stillingsgrupper 2014

Stillingsgrupper	Gjennomsnittslønn kvinner (kr)	Gjennomsnittslønn menn (kr)	Kvinnerns lønn i % av menns lønn
Ufaglærte	325 718	308 330	106 %
Fagarbeidere	373 499	370 154	101 %
Stilling med krav om høyskole-/bachelorutdanning	436 489	433 571	101 %
Stilling m/krav om høyskoleutdanning m/ytterligere spesialutdanning	497 373	501 427	99 %
Mellomledere	560 613	554 586	101 %
Virksomhetsledere, avdelingsledere og direktører	699 950	789 482	88 %
Akademikere	559 361	590 338	95 %

Tabell 2.5 Gjennomsnittslønn per stillingsgruppe

En sammenligning av stillingsgruppene, tabell 2.5, viser at kvinner og menn i stillingsgruppene som følger lokale eller sentrale minstelønnsstiger ikke har store forskjeller i lønn. Tabellen viser også at forholdsmessig flere kvinner enn menn er gitt individuelle lønnstillegg. Kvinnelige virksomhetsledere, avdelingsledere og direktører har i gjennomsnitt 88 prosent av menns lønn. Hovedårsaken til dette finnes på virksomhetsledernivået hvor 56 av 58 barnehagestyrere er kvinner, mens det blant rektorer er flest menn.

Styrere i barnehagene har i gjennomsnitt ca. kr 120 000 mindre i årslønn enn rektorer.

Lønnsforhold, tjeneste- og virksomhetsområde

Lønnsforhold, tjeneste- og virksomhetsområde	Gjennomsnittslønn kvinner (kr)	Gjennomsnittslønn menn (kr)	Kvinnerns lønn i % av menns lønn
Stavanger kommune	421 076	449 187	94 %
Tjenesteområder			
Oppvekst og levekår	415 334	425 214	98 %
Bymiljø og utbygging	558 444	550 323	102 %
Kultur og byutvikling	549 670	588 896	93 %
Personal og organisasjon	492 752	580 800	85 %
Økonomi	492 753	504 233	98 %
Virksomhetsområder			
Kommunale barnehager*	395 108	355 044	111 %
Grunnskole	454 482	461 702	98 %
Helse og sosial kontor	461 353	546 400	84 %
Hjemmebaserte tjenester	371 843	347 751	107 %
Sykehjem	374 348	376 434	99 %

Tabell 2.6 Lønnsforhold, tjeneste- og virksomhetsområde

Tallene i tabellen skiller ikke mellom de ulike kapittelområdene. Det finnes flest kvinner i stillinger uten krav om utdanning og blant fagarbeidere og merkantilt personell. Det er også disse stillingene som er lavest lønnet i Stavanger kommune. Størst lønnsforskjeller er det ved helse- og sosialkontorene. Oversikten viser at det her er få menn, og at disse innehar leder- og spesialiststillinger. For de andre tjenesteområdene er det mindre lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Kjønnsdelt statistikk, permisjonsuttak

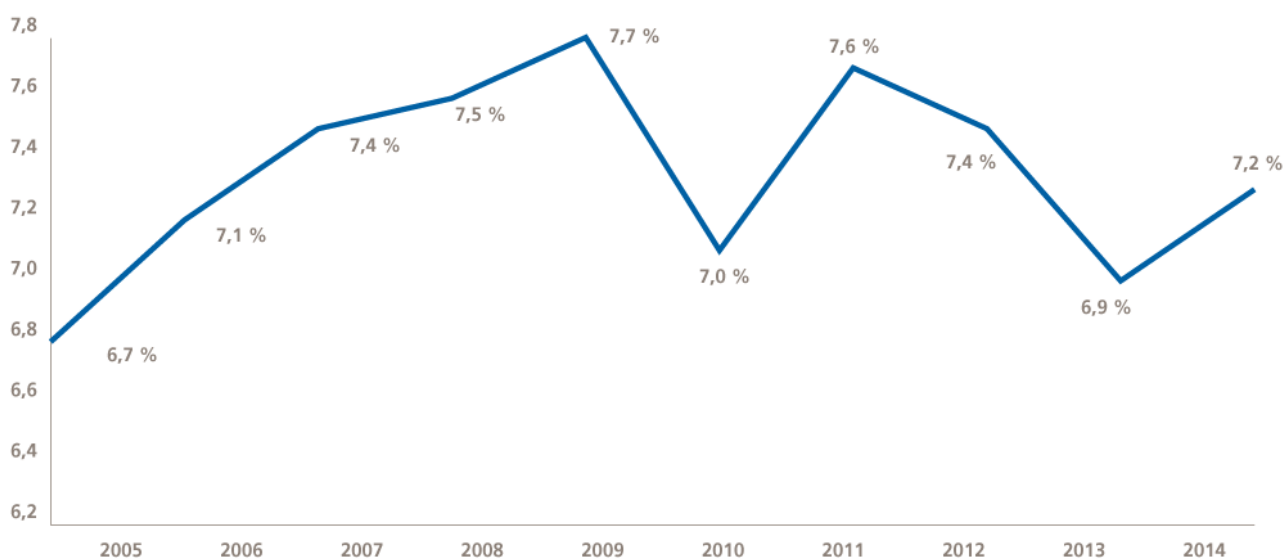
Statistikken viser at kvinnelige ansatte i snitt hadde et fravær på 0,4 % av mulige dagsverk på grunn av barns sykdom, mens menn hadde et fravær på 0,3 % av mulige dagsverk. Vi ser at kvinners fravær på grunn av foreldrepermisjon og omsorg er langt høyere enn menns. Tallene kan indikere at menn tar ut fedrekvoten på 10 uker, og at kvinner tar ut den resterende delen av foreldrepermisjonen.

Tapte dagsverk	I alt (%)	Kvinner (%)	Menn (%)
Lønnet permisjon			
Lønnet permisjon i alt	3,5	3,9	1,3
Sykt barn	0,4	0,4	0,3
Fødsel og omsorg	3,1	3,5	1,0
Ulønnet permisjon	0,1	0,1	0,1

Tabell 2.7 Tapte dagsverk i prosent av mulige dagsverk (tall fra Agresso)

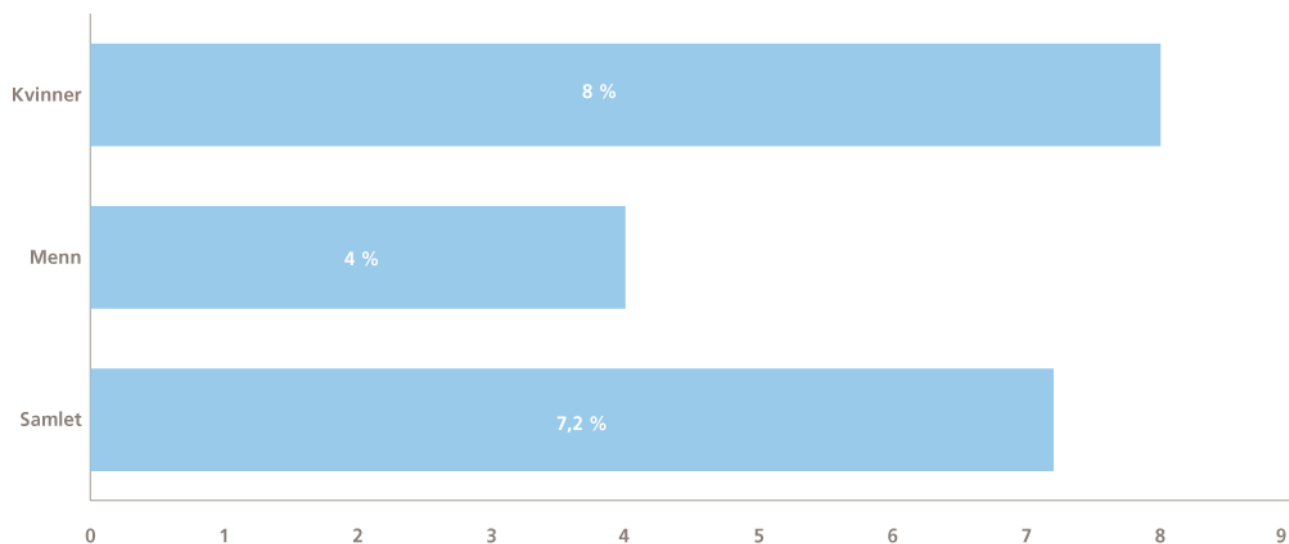
Sykefravær og nedsatt funksjonsevne

Stavanger kommune inngikk i november 2014 ny IA- avtale. Samtidig startet arbeidet med å sette mål og utarbeide en ny handlingsplan for IA-arbeidet.



Figur 2.9 Utvikling i sykefraværspersent 2005-2014

Samlet sykefravær i Stavanger kommune var i fjor på 7,2 %. Det er 0,3 prosentpoeng økning fra 2013 og 1,2 prosentpoeng over målet på 6 %, men fortsatt lavere enn i 2011 og 2012. Blant de store virksomhetsområdene hadde skolene en nedgang i fraværet, mens hjemmebaserte tjenester, sykehjem og barnehageområdet hadde en økning. Figur 2.10 viser at kvinner har dobbelt så høyt sykefravær som menn. Kjønnsforskjellene i sykefravær i Stavanger kommune følger samme mønster som sykefraværet på landsbasis.



Figur 2.10 Sykefravær 2014 fordelt på kjønn

Sykefraværprosent	Sykefraværprosent 2013	Sykefraværprosent 2014	Resultatmål
Stavanger kommune samlet (eks KF)	6,9 %	7,2 %	6 %
Tjenesteområde			
Oppvekst og levekår	7,3 %	7,6 %	6 %
Bymiljø og utbygging	5,3 %	4,8 %	4,5 %
Kultur og byutvikling	2,7 %	2,4 %	4,5 %
Personal og organisasjon (eks lærlinger)	4,3 %	3,9 %	4,5 %
Økonomi	4,6 %	6,3 %	4,5 %
Utvalgte virksomhetsområder			
Kommunale barnehager (Inkl. Hertervig-tunet, eks. Resurssenter)	9,6 %	10,1 %	7,5 %
Grunnskole (inkludert Lenden, men uten PPT, Kulturskolen og Johannes)	6,1 %	5,8 %	6 %
Helse og sosial kontor (Eks Nav)	4,8 %	5,4 %	6 %
Hjemmebaserte tjenester	7,9 %	8,8 %	7,5 %
Sykehjem	7,3 %	8 %	7,5 %

Tabell 2.8 Sykefraværprosent

Stavanger kommune har som mål å rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne og kvalifiserte søkere skal kalles inn til intervju. I handlingsplan for IA-arbeidet gis personer med nedsatt funksjonsevne mulighet til å utprøve arbeidsevnen og få arbeidspraksis gjennom praksisplasser. Det legges til rette for at ansatte med nedsatt funksjonsevne kan utnytte restarbeidsevnen. Dette viser også i tall fra KLP for uførepensjonering. Det er flere nye uføre med gradert uførestønad enn nye som mottar 100 %. Gjennomsnittsalderen for de som blir delvis uføre er 50 år, mens gjennomsnittsalderen for de som går fra delvis ufør til 100 % ufør er 56.

AFP og avgangsalder

Ved årsskiftet var det totalt 400 fast ansatte i aldersgruppen 62- 66 år i Stavanger kommune, fordelt på 303 kvinner og 97 menn. 231 personer mottok AFP ved utgangen av 2013, mens det ved utgangen av 2014 var 255. Det er en økning på 10,4 prosent i antall mottakere av AFP. Tall fra *Kommunal landspensjonskasse* (KLP) viser at gjennomsnittlig alder for ansatte som slutter for å bli alders- eller AFP-pensjonist i Stavanger kommune er 64,9 år. Det er reduksjon i avgangsalderen fra 65,8 år i 2013, til 64,9 år i 2014. Det er mange yrkesgrupper i Stavanger kommune som har særaldersgrense på 65 år og det påvirker avgangsalderen. For å utsette pensjoningstidspunktet og unngå at senioren tar ut AFP gis det tilbud om seniorsamtaler og senioravtaler. Ved utgangen av av 2014 var det 278 seniorer som hadde senioravtale. Andelen seniorer som har inngått senioravtale var 69,5 prosent ved utgangen av 2014. På samme tidspunkt i 2013 var andelen 67,8 prosent. Antall seniorer øker og andelen som inngår senioravtale øker.

Gjennomsnittlig avgangsalder AFP og alderspensjon 2014	Antall	Alder
AFP 62-64	25	63
AFP 65-66	10	65
Alderspensjon 85 års regelen ^[2]	5	62
Alderspensjon	25	68

Tabell 2.9 Gjennomsnittlig avgangsalder AFP og alderspensjon 2014. Tall fra KLP, personer som tok ut 100 % pensjon.

[1] KommiT er et program for IKT-samordning i kommunesektoren og ble vedtatt av hovedstyre i KS før sommeren 2014.

[2] 85 års regelen, gjelder for ansatte i visse grupper med særaldersgrense 65 år eller lavere. Da kan man fratregge med pensjon fra tjenestepensjonsordningen inntil 3 år før denne aldersgrensen hvis summen av din alder og samlet medlemstid i KLP eller andre offentlige tjenestepensjonsordninger er minst 85 år.