



# stavangerinfo

Husorgan for ansatte i Stavanger kommune

Nr 6 tirsdag 3. mai 2005

## VEDTAK FØLGES OPP

Bystyrets «budsjettvedtak» er omfattende og inneholder en rekke punkter som rådmannen nå gir tilbakemelding på. Rådmannen ga første tilbakemelding i januar.

Her er et **forkortet** utdrag av noen punktene som gjelder virksomheten Stavanger kommune. Rådmannens tilbakemelding er uthevet.

### Kommunikasjon

Bystyret ber om at det blir ansatt en egen kommunikasjonsdirektør i løpet av 2005. **Stillingen vil bli utlyst i løpet av tidlig høst 05. Det vil bli fremmet egen sak til administrasjonsutvalget i løpet av 1. halvår med en klargjøring av arbeidsoppgaver og organisering.**

### Lederutvikling

I løpet av 2005 innføres ledergrupper på tvers av fagmiljøene hvor målet er oppfølging og videreutvikling av lederrollen. **Det vil bli fremmet sak for administrasjonsutvalget i løpet av 2. kvartal 05, hvor forslaget blir drøftet nærmere.**

### Nytt IT - Styringssystem

Bystyret ser viktigheten av at det innføres et nytt IT - styringssystem.

**Nytt lønns- og personalsystem vurderes anskaffet før nytt økonomisystem.**

### Bruk av annonser

Bystyret ønsker grundig gjennomgang av kommunens bruk av annonser, hvor bruk av effektive og kostnadsbesparende media kartlegges.

**Forslaget er fulgt opp.**

### Ønsketurnus

Det innføres et prøveprosjekt i Levekår hvor ansatte får større innflytelse på oppsett av sin egen turnus.

Det vil bli fremmet en egen sak til kommunalstyret Levekår, hvor forslaget blir drøftet nærmere. Saken vil bli fremmet i løpet av 2. kvartal 05.

### Ingen oppsigelser

Ingen fast ansatte i Stavanger kommune skal sies opp som følge av stramme budsjetter.

**Bystyrets vedtak på dette punkt vil bli lagt til grunn i de omstillingsprosesser som pågår og som vil bli initiert i løpet av kommende år. Dersom spesielle situasjoner skulle oppstå, vil dette bli tatt opp med administrasjonsutvalget.**

### Lærlinger - oppfølging

Lærlingordningen skal styrkes i perioden. I 2005 arbeides det videre med et samarbeid med privat sektor for å øke antall lærlingplasser.

**I 2006 og 2007 trappes den kommunale lærlingordningen opp. Rådmannen har tilskrevet NHO, LO, bransjeorganisasjoner m.v. med anmodning om at antall lærlingeplasser økes. For øvrig vil kommunens interne lærlingeplasser bli trappet opp.**

*Det fullstendige saksforelegget finnes på nettet under politikk.*

## REKRUTTERING

Stavanger kommune har i dag god tilgang på arbeidskraft med riktig kompetanse. Når fremtidig rekrutteringsbehov vurderes står endrede rammevilkår, bemanning i forhold til samfunnsutvikling og aldersframskrivning sentralt.

Statistisk sentralbyrå sine analyser viser økt press på storbyområdene. Stavanger kommune forventer en årlig vekst på 0,9 prosent. Økt press vil ha betydning for de fleste områdene som kommunen ivaretar. Økt befolkning vil særlig ha betydning for barnehage, arealplanlegging, skole, pleie- og omsorgstjenester.

I Stavanger kommune gjennomsnittsalderen på ansatte er 42 år. Kvinner utgjør 79 prosent av årsverkene. Utfordringene knyttet til fremtidige behov for hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og sykepleiere, samt undervisningspersonell, kan på sikt synes å være tilsvarende som de nasjonale vurderinger.

Gjennomsnittsalder for fagsjefer og virksomhetsleder i Stavanger kommune er 52 år. Det er relativt høgt og innebærer at det kan bli særskilte rekrutteringsbehov knyttet til denne kategorien ansatte, skriver rådmannen i et saksforelegg til administrasjonsutvalget. Det pekes på at det kan være enkelte stillinger som det kan være viktig å rette fokus på særskilt, med tanke på rekruttering og kompetanseoverføring.

I saken til administrasjonsutvalget skisseres fokusområder, som det kan være viktig å rette oppmerksomhet i det videre arbeidet.

## TIL HJELP VED OMSTILLING

På bakgrunn av at endringer og omstilling er blitt en nærmest kontinuerlig prosess, er det utarbeidet en veileder i omstillingsprosesser, en sjekklister til bruk ved omstillingsprosesser ig en informasjonsplan.

Hensikten med veilederen er å sikre gode og planlagte prosesser som iakttar aktuelt lov- og regelverk og som sikrer forutsigbarhet og medvirkning i arbeidet. Et vesentlig poeng er å sikre at arbeidet gjennomføres slik at det ikke går ut over tjenesteproduksjonen eller brukeren.

Fagforbundet peker på at det må være samsvar mellom internt overtallige og personer som skal i foretak og IKS. Rådmannen legger til grunn at gjeldende retningslinjene for håndtering overtallige skal følges. Det må imidlertid skilles mellom kommunalt foretak og IKS. Medarbeiderne i kommunale foretak er fortsatt kommunalt ansatte, mens medarbeiderne i IKS får ny arbeidsgiver. Det er fremdeles slik at ingen skal sies opp som følge av organisasjonsendringer.

Når det gjelder de øvrige, generelle punktene, så anser ikke rådmannen at det er avvik mellom det som er nedfelt i veilederen og de synspunkter som Fagforbundet gir uttrykk for. Veilederen gir ikke en fasit som skal brukes, men lister opp momenter som en skal tenke gjennom ved organisasjonsendringer.

Når det gjelder ansattes muligheter i omstilling, så tilrår ikke rådmannen endringer i forhold til dagens praksis når det gjelder permisjon med lønn for omskoleing, sluttpakker, utviklingspermisjon eller førtidspensjonering med mellomlegg. De øvrige punktene er det enighet om.

KFO anbefaler at kommunen legger Omstillingsavtalen for FAR-samarbeidet til grunn for arbeidet. Rådmannen tilrår ikke dette. Den avtalen ble spesielt utarbeidet i forbindelse med utviklingen av FAR-prosjektet, og den var tidsavgrenset til utgangen av 2003. I den form den foreligger vil den vil ikke være aktuelle å legge til grunn for et framtidig samarbeid.

Rådmannen vurderer det slik at veilederen med vedlegg vil være et hensiktsmessig hjelpemiddel i omstillingsarbeidet. Administrasjonsutvalget får saken på sitt bord 3. mai

## HJERTESTARTERE PÅ Plass

Alle Stavanger kommune, Park og idretts svømme- og idrettshaller har hjertestartere. De ble kjøpt i januar i år og er enkle å bruke. Vi har seks utdannede instruktører som de siste to månedene har drevet opplæring for alle ansatte i Stavanger kommunes haller og bad.

Ansatte i idrettshaller oppdateres årlig på hjerte lungeredning (HLR) . I svømmehaller har vi månedlig HLR trening. - Ved å investere i hjertestarter øker vi sikkerheten og dermed servicen på våre anlegg betydelig, sier Frode Dyldand i Park- og idrett

## STATUS FOR RESSURSPOLEN

Ressurspoolen startet som en "stillingsbank" på grunn av nedbemanning i hjemmebaserte tjenester. En ser for seg at Ressurspoolen fortsetter som en stillingsbank, men at dette vil avta. Arbeidsoppgavene til Ressurspoolen vil etter hvert gå over til å bli en koordinator for omdisponering av bemanningen mellom virksomheter.

Ressurspoolen ble opprettet som et prosjekt som nå er forlenget ut 2005. Arbeidet skal evalueres etter et helt års drift, dvs i begynnelsen av 2006. Da avgjøres det om Ressurspoolen skal bestå eller om arbeidet skal utføres på andre måter.

Ved ABI (aktivitet baserte inntekter) budsjettering vil det alltid være svingninger i forhold til antall oppdrag og antall ansatte i den enkelte virksomhet. Nedbemanning i hjemmebaserte tjenester videreføres, som følge av Handlings- og økonomiplan 2005/2008. Dette kan føre til flere overtallige for overflytting til Ressurspoolen. Videre innføres ABI på sykehjem og i bofellesskap, noe som også kan føre til overtallighet.

Det er i den senere tid satt fokus på at mange ansatte, spesielt i pleie- og omsorgstjenester, arbeider i deltidsstillinger som til dels kan være "uønsket deltid." Derfor vurderes muligheten for at ansatte som ønsker å gå opp i stilling, kan gjøre det via Ressurspoolen. Den ansatte må da arbeide i flere virksomheter og ev flere helger.

## HANDLINGSPLAN FOR ARBEIDSGIVER

Rådmannen redegjør overfor administrasjonsutvalget for status når det gjelder gjennomføring av nåværende Handlingsplan for arbeidsgiverområdet. Planen ble vedtatt av Administrasjonsutvalget i juni i fjor. Forslag til revidert plan skal legges frem for Administrasjonsutvalget i juni 2005.

### Planen

Planen er bygget opp med et kapittel om mål, et om visjon og verdigrunnlag, et om hva som menes med en handlingsplan for arbeidsgiverområdet, et om situasjonen nå og framover, og et som inneholder selve handlingsplandelen.

- Organisasjonsutvikling
- Kompetanseutvikling
- Lønn
- Profilerings
- Helse, miljø og sikkerhet

er satsingsområder i handlingsplanen

Planen gir ikke et samlet bilde av aktivitetene innen arbeidsgiverområdet i Stavanger kommune. Den gir en oversikt over satsingsområdene innen arbeidsgiverområdet med utgangspunkt i Personal- og organisasjonsavdelingens arbeids- og ansvarsområde.

Rådmannen konstaterer at planen i det vesentlige er gjennomført eller er under gjennomføring.

## KVALITET OG INTERN KONTROLL

Rogaland Revisjon IKS har vurdert Stavanger kommunes & IT-avdelingens kvalitetssystem og intern kontroll. Rapporten konkluderer med at "når de sikkerhetsrelaterte anbefalinger er gjennomført har IT-avdelingen fått iverksatt en kvalitetsplan som oppfyller kravene i personopplysningsforskrift for bearbeiding av sensitiv sone."

Når det gjelder intern kontroll og driftsoppfølging i it-avdelingen påpekes det at it-avdelingen er godt i gang, men at det nok kunne være ønskelig med flere styringsindikatorer for vurdering av driften.

Administrasjonsutvalget behandler saken med revisjonens anbefalinger 3. mai.