



stavangerinfo

Nr 12 tirsdag 27. september 2005

30 MILLIONER TIL BEDRE INNEKLIMA?

Rådmannen foreslår å skifte ut varme- og ventilasjonsanlegget i Olav Kyrres gate 23. I alt vil det koste 30,5 millioner kroner. Får rådmannen gjennomslag i formannskapet gjennomføres arbeidet i løpet av 2006-2007.

Dagens situasjon

Det vært en økning av inneklima problemer og klager fra de ansatte i OK 23. Det er alt for varmt og eller kaldt, og det er ikke er tilstrekkelig utskifting av luften. Temperaturen har variert mellom 22-28 grader mellom de kaldeste og varmeste rommene.

I korridorhimlinger ligger det uforseglet isolasjon, der fibrer fra dette kan bli blandet med innblåsningsluften. I tillegg lager systemet i enkelte kontorer en god del lyd, som virker støyende. Det samme gjelder det sentrale avtrekket i gangen. Kontorene rundt avtrekkene må ha dørene lukket for å kunne få arbeidsfred..

Fremdrift

Fremdriften kan gjøres i etapper ved å ta halve etasjer om gangen, slik at det ikke er behov for å flytte ut av hele bygget. Hele byggeprosessen kan tas i åtte trinn, der alle etasjer fra 2-4 tas etappevis. Til slutt monteres nye aggregater. Dette betyr at bygget kan være i bruk i store deler av byggeperioden. Byggetid for prosjektet antas å være ca ni til 12 måneder. I denne perioden vil det i de fleste etasjer ikke være ventilasjon. Derfor bør arbeidet starte tidlig høst for å unngå den varmeste perioden i året, skriver rådmannen.

Formannskapet behandler saken 6. oktober.

NEI TIL VESTLANDS-REGION

Stavanger kommune anbefaler ikke etablering av en vestlandsregion. - En omstrukturering av forvaltningsnivåene bør heller ta utgangspunkt i storbyregionene, som bør styrkes i sin rolle som kraftsentrum i sine landsdeler, skriver rådmannen i et saksforelegg til formannskapet.

Det er fylkeskommunene i Rogaland, Hordaland samt Sogn og Fjordane som i regi av Vestlandsrådet har lagt en utredning om regional forvaltning på Vestlandet.

- Det foreliggende utredningsarbeidet er initiert fra fylkeskommunene, og preges naturlig nok av et ønske om å bevare mellomnivået, skriver rådmannen. Utredningen omfatter ikke spørsmålet om dette forvaltningsnivået alternativt kunne avvikles. Rådmannen ville imidlertid gjøre sett utredet den modellen som faller utenfor disse rammene, dvs. en modell med to forvaltningsnivå, kommune og stat. Dette forutsetter større og mer robuste kommuner som samsvarer bedre med bosettingsmønsteret og næringslivets behov enn hva som er tilfellet med dagens kommunestruktur. En kommuneinndeling som legger landets storbyregioner til grunn vil i langt større grad imøtekomme behovene.

- Det vil uansett være storbyene som er lokomotivene på viktige områder av samfunnsutviklingen, og etter rådmannens syn må denne funksjonen også komme til uttrykk når de administrative grensene skal trekkes. Dette synspunktet behøver ikke stå i motstrid til interessene til de mer spredt bygde områdene i vårt distrikt. Formannskapet behandler saken 6. oktober.

KOMPETANSE-UTVIKLING

Rådmannen orienterer nå administrasjonsutvalget om plan for kompetanseutvikling 2006 - 2009. Planen omhandler sektorovergrepene tiltak og prosjekter, og baserer seg bl.a. på handlingsplan for arbeidsgiverområdet, innspill fra virksomheter, rådmannens stab og fagforeninger.

I forbindelse med utarbeidelsen ber kompetansesenteret virksomheter/enheter om å sende ønsker om kompetansehevingstiltak. Det forutsettes at ønskene har utspring i kartlegging av kompetansebehovet, og at det settes et spesielt fokus på satsningsområdene:

- ledelsesutvikling
- kvalitet og brukerorientering
- rekruttering og karriereutvikling

Kompetanseutvikling dreier seg om alle de tiltak som settes i verk for å øke organisasjonens kompetanse gjennom å stimulere arbeidstakernes faglige og personlige utvikling. Gjennom målrettet kompetanseutvikling vil Stavanger kommune sikre at kommunen har medarbeidere som er kvalifiserte og motiverte for å utføre de ulike oppgaver målrettet, effektivt og med god kvalitet.

Stavanger kommune har som mål å være i utvikling og ha god kvalitet på tjenestene. Kompetanseutvikling er også viktig i rekruttering av nye arbeidstakere. Dagens arbeidstakere er opptatt av personlig utvikling og kompetanseheving i jobben.

Arbeidsplassen er den viktigste læringsarenaen. Virksomhetslederne er ansvarlige for at ansatte får tilført nødvendig kunnskap.

TRENGER BØSSEBÆRERE

Årets TV-aksjon er søndag 23. oktober. Hver tredje kvinne i verden blir utsatt for vold, seksuelt misbruk eller andre overgrep i løpet av livet. En av tre. Et tall man kan sette seg ned og grine av. Eller reise seg opp og gjøre noe med. TV-aksjonen Drømmefanger har valgt det siste

- Vi trenger deg som bøssebærer til årets aksjon, sier Inger Lise Dahl, Byaksjonskoordinator.

Meld deg på til
inger.lise.dahl@stavanger.kommune.no
telefon (5150) 7131.

KORT I RÅDHUSET

Fra juli måned har det vært nødvendig å bruke adgangskort og kode for å komme inn i 6., 7. og 8 etasje i Rådhuset.

- Vi har de seneste årene vært utsatt for tyverier, noe som gjør at vi må å ta i bruk adgangskort, sier leder av Servicetorget Tor Sveinung Vagle. Andre ansatte og publikum som besøker Rådhuset bes henvende seg i ekspedisjonen.

Rådmannen ønsker at alle ansatte i Rådhuset skal hente besøkende selv. I tillegg er det satt opp ringeklokker på dørene.

STAVANGERINFO

Distribusjonslisten for Stavangerinfo og Komposten oppdateres kontinuerlig. Gi beskjed til Kari Krogh Lande, på tel (5150) 7515 -eller e-post kari.krogh.lande@stavanger.kommune.no om dere får for mange eller for få eksemplarer.

TIPS STAVANGER- INFO DU OGSÅ!

OPPVEKSTSERVICE

Oppvekstservice er en ny avdeling i Stavanger kommune. Avdelingen er lokalisert i Ny Olavskleiv 6, første etasje.

Avdelingen skal i hovedsak registrere søkere til barnehageplass og besvare henvendelser i forhold til opptak og egenbetaling for barnehage og sfo. - Oppvekstservice skal yte god service og sikre brukerne av tjenestene en adresse for henvendelser, sier Anne Britt Saga. Telefon nummeret er (5191) 26 96.

ZEINER VIKAR I FAGSJEFSTILLING HELSE OG OMSORG

Fagsjef helse og omsorg Marit Bore er sykmeldt og plan- og utviklingssjef Øystein Zeiner vikarierer i stillingen ut året.

Zeiner begynte i jobben mandag 26. september og har tilholdssted i 5. etasje i Ny Olavskleiv 6.

ERKJENTLIGHETS- GAVER

Neste gavedryss finner sted torsdag 1. desember. Da vil ordfører Leif Johan Sevland dele ut gaver til ansatte med 25 og 40 års tjeneste i kommunen, samt til de som fratrer etter mer enn 40 år i kommunens tjeneste.

- Vi ber virksomhetene sende melding dersom de har arbeidstakere som er berettiget til erkjentlighetsgave, sier Ruth Erga Meyer i Personal og organisasjon. Retningslinjene finnes i personalhåndbokens kap. 10.1.2

- Med tjenestetid menes den tid en har vært ansatt i Stavanger kommune med fast lønn. Det er ikke ansiennitet som skal legges til grunn, sier Ruth Erga Meyer.

Skjema sendes Personal- og organisasjon innen 25. oktober 2005. Meldinger som kommer inn etter søknadsfristen returneres og må vente til neste utdeling. Eventuelle spørsmål rettes til Ruth Erga Meyer på telefon 51 50 71 07.

MEDARBEIDER- UNDERSØKELSEN FØLGES OPP

Rådmannen orienterer nå administrasjonsutvalget bl a om hovedfunn i medarbeiderundersøkelsen. Han understreker betydningen av å vedlikeholde et godt arbeidsmiljø og god trivsel i de deler av organisasjonen som kan vise til gode resultater

- Selv om vi også ved årets medarbeiderundersøkelse kan vise til godt arbeidsmiljø og trivsel i kommunen, så kan vi også konstatere at det finnes områder og virksomheter med et klart forbedringspotensiale, skriver rådmannen. Han har tidligere slått fast at oppfølgingen av undersøkelsen er et lederansvar på alle nivåer. Dette betyr at den enkelte leder er forpliktet til å foreta en nærmere analyse av resultatene innen egen enhet og at oppfølgingstiltak blir satt iverk.

I oppfølgingsarbeidet er det viktig å involvere medarbeiderne på alle nivåer.

- Vi må oppnå en felles forståelse for eventuelle problemer og finne fram til mest mulig omforente tiltak for forbedring, heter det i saksforelegget.

Følgende føringer er lagt for oppfølgingsarbeidet:

- Alle virksomhetsledere skal informere alle medarbeidere om resultatene i egen enhet.
- Alle virksomheter med "røde verdier" (0-56 basispoeng) på en eller flere indikatorer skal drøfte forbedringsområder og tiltak for oppfølging.
- Ved "gule verdier" (56-78 basispoeng) skal behovet for oppfølging og tiltak vurderes i lys av helhet og øvrige perspektiver i BASIS.

Mulige forklaringer til avvik/røde verdier skal synliggjøres på best mulig måte. Det er derfor viktig at resultatene tolkes og drøftes i lys av et helhetlig og balansert perspektiv. Aktuelle oppfølgingstiltak skal drøftes grundig i organisasjonen, og på bredest mulig grunnlag.

Personal og organisasjonsavdelingen vil i samarbeid med fagavdelingen kunne bistå i oppfølgingsarbeidet. Fristen for å følge opp undersøkelsen er satt til utgangen av 2005. Det er forventet at virksomhetene redegjør for oppfølgingsarbeidet i årsplanen eller i annen skriftlig rapportering.