



stavangerinfo

Husorgan for ansatte i Stavanger kommune

Nr 1 tirsdag 9. januar 2007

KULTURELT MANGFOLD

Arbeidskulturen i Stavanger kommune skal preges av respekt for ulikhet og bevissthet rundt verdien av flerkulturelt mangfold. Det går frem av en sak formannskapet skal behandle 18. januar.

- For å møte fremtidens behov for arbeidskraft og kompetanse, spesielt innen omsorgssektoren, er det helt nødvendig å ta i bruk virkemidler som sikrer at kvalifiserte personer med innvandrerbakgrunn i større grad blir rekruttert til kommunale stillinger. Målgruppene representerer en ressurs og en mulighet i forhold til å bygge breddekompetanse i organisasjonen. I det pågående arbeid knyttet til å vurdere rekrutteringsfremmende tiltak mer generelt, må kommunen i tillegg til å utnytte eksisterende arbeidskraftressurser, også vurdere mulighetene for aktivt å hente kompetanse fra andre land, skriver rådmannen i saksforelegget.

- Utfordringer i forhold til å fremme flerkulturelt mangfold i Stavanger kommune som organisasjon er mange. En av hovedutfordringene er å få til en mer målrettet og systematisk innsats i forhold til mangfoldsarbeidet.

- Målene for mangfoldsarbeidet er mange. Et hovedmål er å skape en arbeidskultur som er preget av respekt for ulikhet og bevissthet rundt egen og andres kultur. Konkret ønsker vi at kommunens ansatte skal gjenspeile befolknings sammensetningen i forhold til etnisk mangfold. Dette betyr en

langsiktig målsetting om at 7,6 prosent av alle ansatte i Stavanger kommune skal ha ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

- Respekt for annerledeshet og toleranse for andres kulturelle bakgrunn er en forutsetning for å kunne ta i bruk det mulighetspotensialet som ligger i det flerkulturelle mangfoldet. Dette innebærer at ansvaret for å fremme mangfoldet ligger hos den enkelte ansatte i kommunen i forhold til praktisering av de verdiene og holdninger som kommunen står for.

- Det å se den enkeltes identitet i et fellesskap stiller store krav til ledelse. Ledelsesforankring og mangfoldskompetanse er faktorer som betyr mye for å sikre integrering av det flerkulturelle perspektivet. Temaet mangfold skal inngå som en sentral del av kommunens fremtidige lederutviklingsprogram.

- Kommunen vil løpende vurdere måloppnåelse og behovet for å iverksette nye virkemidler og tiltak for å fremme mangfoldsarbeidet. Statens innsats og måloppnåelse på dette området vil også bli fulgt med stor interesse. Det legges opp til en årlig rapportering av aktiviteter og resultater knyttet til kommunens innsats.

DESEMBER SKATT

Den faktiske skatteveksten i 2006 ble ca. 18,3 prosent. Rådmannen la i sitt forslag til budsjett for 2007 til grunn en skattevekst i 2006 på 15 prosent, som tilsvarte en beregnet skatteinngang i 2006 på ca. kr 2,95 mrd.

Skatteinngangen i 2006 ble derved nær kr 444 mill høyere enn opprinnelig budsjett for 2006, og ca. kr 184 mill høyere enn revidert budsjett.

Bystyret har for 2007 vedtatt et skatteanslag på kr 3.060,0 mill. Dette tilsier en nominell skattevekst på ca. 0,9 prosent i forhold til faktisk skatteinngang i 2006. Herunder påpekes dog at det kommunale skattøret er redusert fra 13,3 prosent til 12,25 prosent fra 2006 til 2007.

- Denne reduksjonen tilsier isolert sett at skatteinngangen til Stavanger vil bli i størrelsesorden kr 200 mill. (ca. 6,5 prosent) lavere i 2007 enn den ville blitt uten slik reduksjon i skattøret. For øvrig bemerkes på ny at skatteinngang og rammetilskudd må ses samlet, skriver rådmannen i et saksforelegg til formannskapet.

I og med at skatteinngangen til Stavanger ble så høy i 2006 i forhold til landsgjennomsnittet, vil Stavanger i 2006 beregningsmessig få et negativt, ordnært rammetilskudd i størrelsesorden kr 30-35 mill. Dette skjer ved trekk i selskapskatten.

Den samlede inntektsutjevningen (trekk i rammetilskuddet) i 2006 blir i størrelsesorden kr 520 mill.

Formannskapet behandler saken 18. januar.

mer info på www.stavanger.kommune.no

NYTT OM FORSIKRINGER

Ved å gå inn på intranettsiden via "håndbøker" og "forsikring" får du nå direkte tilgang til WACO Ajour. Dette er en tjeneste fra vår forsikringsmegler, hvor du kan få svar på mange forsikringsrelaterte spørsmål. Her finner du også skaderutiner, skademeldingsskjema m.m.

Nå kan du selv beregne personalforsikringene dine

Stavanger kommune sin forsikringsmegler, Waco Forsikringsmegling AS, har laget en kalkulator som viser hvilke erstatninger du eller dine etterlatte vil få dersom du skulle bli yrkesskadet eller dødf: Hovedtariffavtalen kap. 1 §§ 10 -11.

Ved å legge inn informasjon om din alder, lønn, alder på eventuelle barn osv. vil du få frem den nøyaktige utbetalingen som gjelder for deg.

Dette er nyttig informasjon for deg selv og dine nærmeste eller hvis du skal låne penger i banken.

Kalkulatoren finner du enten ved å finne emnet "forsikring" på intranettsiden (ligger under håndbøker) eller ved å gå via personalhåndboka kap 5.3.4 Gruppeliv-, ulykke og yrkesskadeforsikring (helt nederst på siden).

Personalhåndboken finner du også på internett:
www.stavanger.kommune.no/personal.
Spørsmål kan også stilles direkte til WACO på telefon 51 77 95 80

STAVANGERINFO

Her er utgivelsesdatoer for Stavangerinfo våren 2007. Frist for innsending av stoff i parentes.

Tirsdag 9. januar (torsdag 4. januar)
Tirsdag 30. januar (torsdag 25. januar)
Tirsdag 20. februar (torsdag 15. februar)
Tirsdag 6. mars (torsdag 1. mars)
Tirsdag 20. mars (torsdag 15. mars)
Onsdag 11. april (onsdag 4. april)
Torsdag 2. mai (fredag 27. april)
Tirsdag 15. mai (torsdag 10. mai)
Tirsdag 4. juni (torsdag 31. mai)

TILBUD TIL SENIORENE

Seniorsamtaler

Personalavdelingen og Torgilds Milde fra KLP fortsetter med tilbudet om KLP-dag / seniorsamtaler en dag i måneden.

Påmelding for samtale skjer ved henvendelse til Agnethe Sukkestad.

KLP-kurs

Den 7. mars 2007 kl. 12.00 - 15.00 holdes det kurs i Sandvigå for alle ansatte.

Kurset gir innføring i våre rettigheter som medlem i KLP.

Påmelding til kurset finner du i den elektroniske kurskatalogen under bokstaven K.

Seniorkurs

Den 2. og 3 mai 2007 holder pensjonistrådgiver Harald Engelstad kurs for alle over 60 år. Han tar opp alt du trenger å vite i forbindelse med din pensjon.

Påmelding på kurset finner du i den elektroniske kurskatalogen under bokstaven S.

NYTT OM PENSJON

Nå kan du selv beregne din fremtidige alderspensjon

Ønsker du å se din pensjonsopptjening og få ferdige beregninger på din fremtidige pensjon? Ja, da skal du gå inn på www.klp.no og logge deg på "min side pensjon" og følge bruksanvisningen. Når du har fått passord, vil KLP opplyse deg om din medlemstid og alternative forhåndsberegninger avhengig av når du går av med pensjon.

På denne siden har du også mulighet til å få opplysninger om din medlemshistorikk i KLP ved å klikke på "din opptjening".

På samme side finner du også søknadsskjema som du trenger når du skal søke om pensjon.

Spørsmål kan også stilles direkte til KLP kundesenter på telefon 55 54 85 00

Rådgiver i personalavdelingen, Agnethe Sukkestad, kan også hjelpe deg vedrørende spørsmål om pensjon og forsikring.



Telefonen ringer, men ingen tar den. I følge sentralbordbetjentene er vi ikke blitt flinkere til å benytte oss av fraværmakingen når vi er på møter osv.

Det er fortsatt mange som konsekvent ikke bruker denne muligheten. Her har du kodene du skal bruke:

Kurs: *23*0*1030# (tilbake 30. okt)
Opptatt: *23*1*1030# (tilbake kl 1030)
Hjemme: *23*2*0712# (tilbake 12. juli)
Møte: *23*3*1400# (tilbake kl 1400)
Lunsj: *23*4*1200# (tilbake kl 1200)
Ute: *23*5*1500# (tilbake kl 1500)
Syk: *23*6*0710# (syk til 10.juli)
Reise: *23*7*0915# (tilbake 15. september)
Ferie: *23*8*0815# (tilbake 15. august)
Avspas: *23*9*1205# (tilbake 5. desember)

Arbeidsmiljøprisen 2006:

MARIAMARKA BARNEHAGE

Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) fikk i år inn fem gode bidrag som viser virksomheter som har satt arbeidsmiljøet på dagsordenen. Prisen gikk til Mariamarka barnehage. Barnehagen har jobbet spesielt godt med visjons- og verdigrunnlaget til Stavanger kommune. Prisen består av diplom og kroner 20 000,-

Når det gjelder ansvar og nytenking bidrar de til å gi barna et bevisst forhold til bruk- og kast-mentalitet. Dette signaliserer viktige verdier overfor barna, samtidig som det ivaretar ytre miljø. Virksomheten er opptatt av å skape en god tilbakemeldingskultur, noe som bidrar til et godt arbeidsmiljø.

For 2005-2007 har barnehagen hatt sykefravær som satsningsområde og flere tiltak er satt i verk. Dette har medført positive resultater. Barnehagen har jobbet systematisk med helse, miljø og sikkerhet over flere år. De opprettet en HMS-gruppe i 1997 der de forskjellige faggruppene er representert. Samtidig understrekes det at alle har ansvar for det psykososiale arbeidsmiljøet.