

# Tertialrapportering per 30.04.2024

## Stavanger kommune

---

### Organisasjon og utvikling

#### Innledning

Sykefraværet i kommunen øker fortsatt og er rekordhøyt. Dette er en stor utfordring for kommunen ettersom det fører til mangel på kompetanse og fordi det er svært kostbart. Det kan også medføre lavere tjenestekvalitet på en rekke områder. Det gis forsterket innsats på enkeltområder som viser lovende tall: Den nye sykefraværssatsningen i barnehagene, som startet opp i april 2023, viser at barnehagene som deltar har hatt nedgang i sykefraværet på hele 11,3 prosent. Fraværet er økende i øvrige barnehager og sykefraværet hittil i 2024 er høyere enn i 2023.

Kommunen har også jobbet hardt for å få flere faste ansatte til å jobbe heltid, spesielt innen helse og velferd. Og arbeidet viser resultater: Siden *plan for heltidskultur* ble vedtatt i 2021, har heltidsandelen for fast ansatte samlet økt med 4,2 prosentpoeng. Innenfor helse og velferd er økningen på 5,9 prosentpoeng. Satsingen er nå utvidet til fire nye virksomheter.

Det er viktig å jobbe med holdninger og kultur, for å få folk til å velge heltid. Heltidskultur var derfor ett av temaene under arbeidsmiljøuka også dette året. Arrangementet omfattet ellers flere viktige satsingsområder, som endring og omstilling, stresshåndtering, arbeidsglede og emosjonelt arbeid – alt med et forebyggende perspektiv.

Kommunen har også tatt grep for å redusere konsekvensene av uønsket atferd: Alle skoler har nå deltatt på basiskurs i forebygging og håndtering av vold og trusler. Utvalgte deltakere har i tillegg fått ekstra opplæring, og skal fungere som ressurspersoner på egen skole.

Stavanger kommune ønsker å bidra til at flere innvandrere kommer i arbeid. Kommunen har derfor startet et program der flyktninger med høy utdanning kan prøve seg i traineestillinger i administrasjonen. Dette skal hjelpe dem med å lære norsk og få erfaring fra norsk arbeidsliv. Kommunen har en ambisjon om 50 traineekandidater i 2024.

Innenfor alle tjenesteområdene letes det etter muligheter for effektivisering og kostnadsreduksjoner. Kommunen går nå til anskaffelse av to store kjernesystemer: Nytt sak-arkivsystem og ny ERP-løsning (Enterprise Resource Planning). Disse systemene skal gjøre det enklere å drive med saksbehandling, økonomistyring, ressursplanlegging og administrasjon - og bidra til videre digitalisering. Alle tjenesteområdene vil dra nytte av de nye systemene.

## Ta i bruk, videreutvikle og beholde kompetanse

### Kompetanseutvikling

Flere av kommunens sentrale e-læringskurs ble oppdatert i 1. tertial. Det er også utarbeidet nye kurs, blant annet *Språkprofilen – slik skriver vi i Stavanger kommune*.

*Ledelse i praksis* ble lansert som et nytt opplæringstilbud for ledere. Det er planlagt samlinger cirka hver femte uke, med gjennomgang av rutiner for sykefravær, rekruttering, risikovurdering (HMS) og oppfølging av resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 10-Faktor.

Stipend for etter- og videreutdanning og stipend for bachelor ble som vanlig lyst ut i vår. Interessen for stipend er høy, og fagområder med spesiell relevans for kommunen vil bli prioritert.

### Traineeprogram for flyktninger

Opplæringskontorets arbeid for arbeidslivsinkludering og -tilrettelegging har to hovedansvar: *lærlingeordningen* og *menn i helse*. Enheten administrer også det nye traineeprogrammet for flyktninger, som hadde oppstart på nyåret 2024. Programmet gir flyktninger med høy utdanning mulighet for en midlertidig traineestilling i administrasjonen i kommunen, hvor de får verdifull erfaring fra norsk arbeidsliv og mulighet til å utvikle språkferdighetene sine. Traineekandidatene plasseres i en seksjon som er relevant for utdanningen, og får faglig og sosial støtte fra en mentor. Prosjektleder fra opplæringskontoret gir nødvendig støtte til både kandidater, mentorer og ledere for å sikre en positiv opplevelse for alle. Prosjektet samarbeider tett med Flyktningtjenesten og Nav for å sikre gode rekrutteringsprosesser, og at kandidatene får økonomisk stønad i traineeperioden. Det er vedtatt en ambisjon om 50 traineekandidater i 2024. Fire kandidater er allerede inkludert i ordningen, og en kandidat har allerede som resultat av dette fått fast jobb.

### Ledelsesutvikling

Rammeverk for ledelsesutvikling skal bidra til å systematisere kommunens satsning på ledelse, og består av tre innsatsområder; individuell lederutvikling, ledelsesfordypning og ledergruppeutvikling.

I 1. tertial ble det gjennomført lederutviklingskurs for nye ledere, med 13 deltakere. Innenfor ledelsesfordypning ble det gjennomført opplæring innen teamledelse og ledelse gjennom dialog. Disse kursene hadde til sammen 50 deltakere. Det er i tillegg levert egenutviklede mini-kurs i endringsledelse til ulike interne arrangement og møter.

Konkurransesgrunnlag for anskaffelse av konsulentbistand til ledergruppeutvikling er ferdigstilt og anbudet publisert. Frist for tilbydere er satt til 16. mai.

### Rekruttere kompetente arbeidstakere

Tilgangen på kvalifisert personell er i stor grad uendret for de fleste tjenesteområdene siden [årsrapport for 2023](#). Det er lav arbeidsledighet og høy konkurranse om arbeidskraft.

Kommunen driver aktiv omdømmebygging i rekrutteringssammenheng: i januar 2024 med en stand på *Karrieredagen* som Næringsforeningen arrangerte, og i februar 2024 med deltakelse på *Karriereuka* ved

Universitetet i Agder. Flere av tjenesteområdene har dessuten deltatt på yrkesmesser og karrieredager lokalt ved starten av året, og kjørt rekrutteringskampanjer via sosiale medier.

Opplæringsplanen for ledere ble oppdatert i januar 2024, med e-læringskurset *Rekrutteringsprosessen i Stavanger kommune* - en introduksjon til hvordan kommunen rekrutterer. Våren 2024 ble det gjennomført digitale samlinger for ledere i flere tjenesteområder, med fordypning i ulike tema innen rekruttering. Det planlegges flere kurs i rekruttering som en del av ledernetverket *Ledelse i praksis*.

## Øke arbeidsdeltakelsen

### Heltidskultur

Konkrete mål for arbeidet med heltidskultur i Stavanger kommune er fastsatt i [Plan for heltidskultur 2022-2034](#). Ved utgangen av april var heltidsandelen for fast ansatte 70,7 prosent i kommunen samlet, og 51 prosent i helse og velferd. Dette innebærer en økning i heltidsandelen på henholdsvis 4,2 og 5,9 prosentpoeng siden plan for heltidskultur ble vedtatt i 2021.

Åtte piloter startet opp i tjenesteområdet helse og velferd i 2023. I løpet av det første året kartla ledere og ansatte i pilotene ulike aktiviteter, arbeidsprosesser og kompetanse- og bemanningsbehov. Dette ga grunnlag for nye bemanningsplaner, med arbeidstidsordninger som gir økt heltidsandel. Fem av de åtte pilotene har i 1. tertial iverksatt årsplan og turnus med langvakter basert på dette arbeidet. Den nye måten å arbeide på er framdeles i en tidlig fase, men pilotene ser en positiv effekt både for brukere og ansatte. I tillegg er behovet for småstillinger på den enkelte avdeling redusert.

I 1. tertial ble satsingen utvidet til fire nye virksomheter. To av disse er tidligere pilotavdelinger som nå har koblet på hele virksomheten. Stavanger kommune er i tillegg blitt medlem i det KS-initierte [Tørn-nettverket](#).

Prosjektet har i 1. tertial brukt mye tid på å følge opp og bistå de eksisterende og nye pilotene i prosessen. Å arbeide med holdninger og kultur er framdeles viktig for å øke heltidsandelen. Heltidskultur var også i år tema på arbeidsmiljøuka.

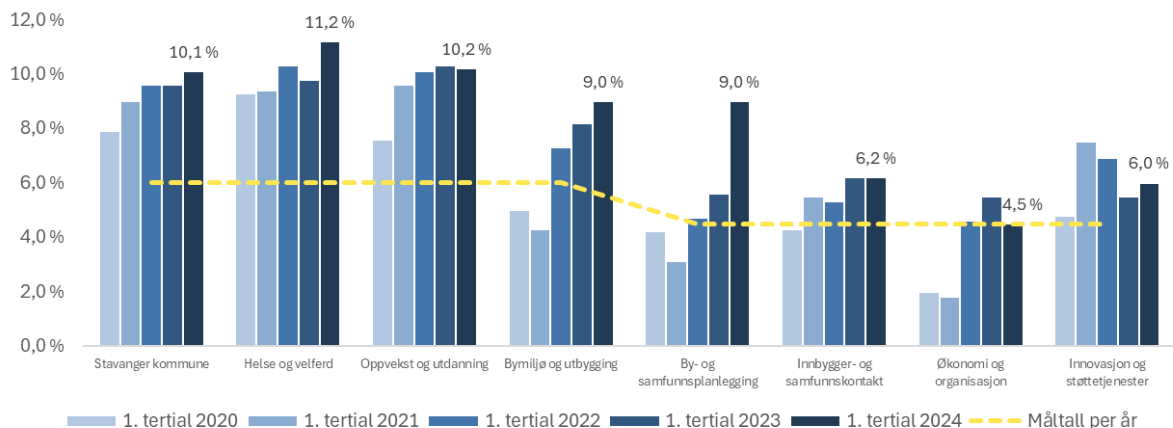
### Livsfaseorientert personalpolitikk

Kommunen har mål om en personalpolitikk som er tilpasset den enkelte medarbeiders behov i ulike faser av livet. Overordnede prinsipper for en mer livsfaseorientert personalpolitikk ble drøftet med hovedtillitsvalgte i februar, og er nå gjeldende. Oversikt over eksisterende ordninger rettet mot ansatte i ulike livsfaser samt eventuelle nye tiltak, skal sammenfattes og tilgjengeliggjøres for ledere og medarbeidere på en egen temaside på intranett til sommeren.

### Sykefravær

Sykefraværet i kommunen har vært økende de 10 siste årene, jamfør [årsrapport for 2023](#).

Figuren under viser at det i 1. tertial var et samlet sykefravær i Stavanger kommune på 10,1 prosent, noe som er 0,5 prosentpoeng høyere enn samme periode i 2023 og 2,2 prosentpoeng høyere enn i 2020.



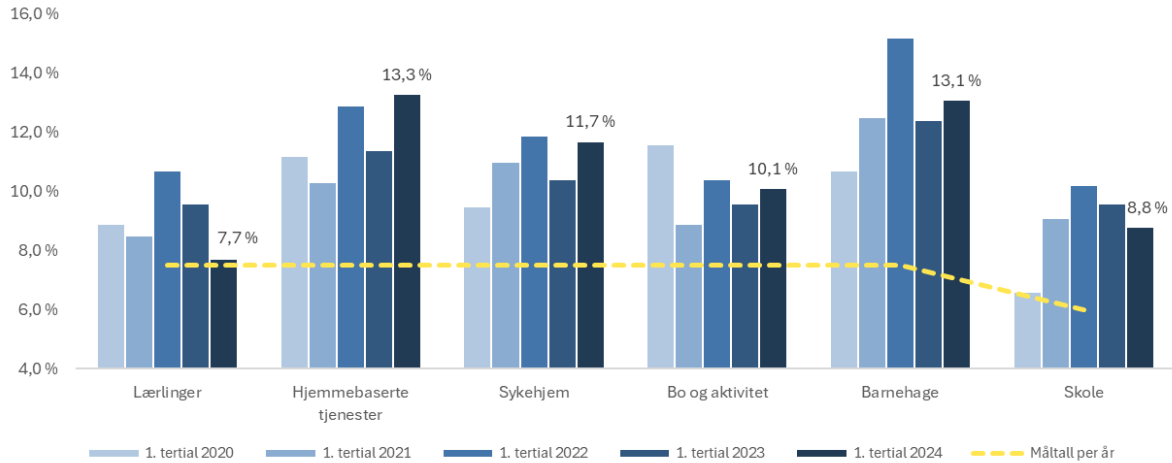
Figur 1 Sykefravær 1. tertial i 2020-2024 for kommunen samlet og per tjenesteområde

Utviklingen i Stavanger kommune følger samme trend som ASSS-kommunene (merk at ASSS-kommunene rapporterer tall per kvartal.) I perioden fra første kvartal 2020 til første kvartal 2024 hadde Stavanger en økning på 1,6 prosentpoeng i sykefraværet. Andre kommuner, som for eksempel Oslo og Fredrikstad, hadde en økning på henholdsvis 0,9 og 1,7 prosentpoeng. Dette, sammen med årstall for ASSS-kommunene, viser at Stavanger kommune i stor grad følger den samme utviklingen som øvrige ASSS-kommuner, med en økning i sykefraværet.

Sykefraværstatistikk fra Nav og Statistisk sentralbyrå for 1. kvartal 2024 foreligger ikke før 30. mai, men som nevnt i årsrapporten viser tall fra Nav at det innen legemeldt sykefravær har vært en vesentlig økning innen diagnosegruppene lettere psykiske lidelser og allment og uspesifiserte diagnoser som slapphet/tretthet. Sistnevnte kan knyttes til mulige ettervirkninger av korona. De tre største diagnosegruppene i kommunal sektor: psykiske lidelser, muskel- / skjelettlidelser og allmenne/ uspesifiserte lidelser utgjør 2/3 av alle tapte dagsverk i Stavanger kommune.

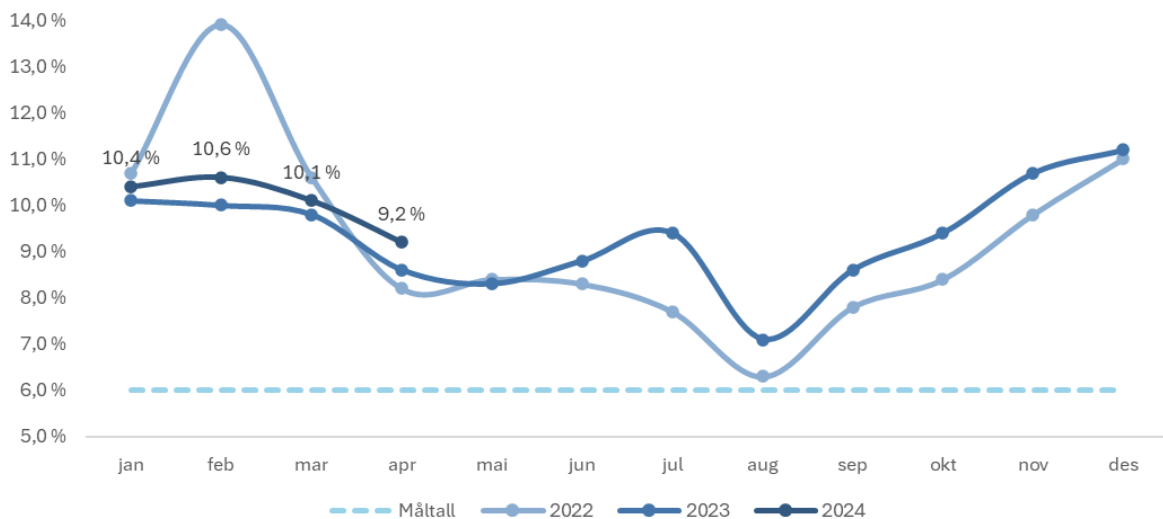
Bymiljø og utbygging overtok kommunale foretak i 2021, og fikk dermed overført nye yrkesgrupper. Dette har medført et høyere sykefravær, og oppjusterte måltall for sykefravær. Kommunens tjenesteområder er av ulik størrelse, og i områder med færre ansatte, som eksempelvis by og samfunnsplanlegging, kan tilfeldige variasjoner gi større utslag i statistikken.

Figur 2 under viser sykefravær for de største virksomhetsområdene, samt lærlinger. Lærlinger har en nedgang i sykefraværet sammenliknet med tidligere perioder. Barnehageområdet har et høyere fravær sammenliknet med 2023 og har fra og med 2020 hatt et stigende sykefravær. Skolene har lavere sykefravær sammenliknet med samme periode i 2023, samtidig som sykefraværet i et langsiktig perspektiv og over flere år har steget gradvis. Hjemmebaserte tjenester og sykehjem har den største økningen fra samme periode i fjor, men ligger samtidig på nivå med 1. tertial i 2022. Bo og aktivitet har hatt et mer stabilt fravær over tid.



Figur 2 Samlet sykefravær 1. tertial 202-2024 for lærlinger og de største virksomhetsområdene

Figuren under viser utviklingen i sykefravær for kommunen samlet per måned. Sykefraværet for januar til og med april ligger på et høyere nivå sammenlignet med fjoråret. Folkehelseinstituttet melder at influensabølgen i 2024 var over i april. Sykefraværet forventes å avta i perioden framover, når risiko for influensa reduseres i tråd med normale sesongvariasjoner.

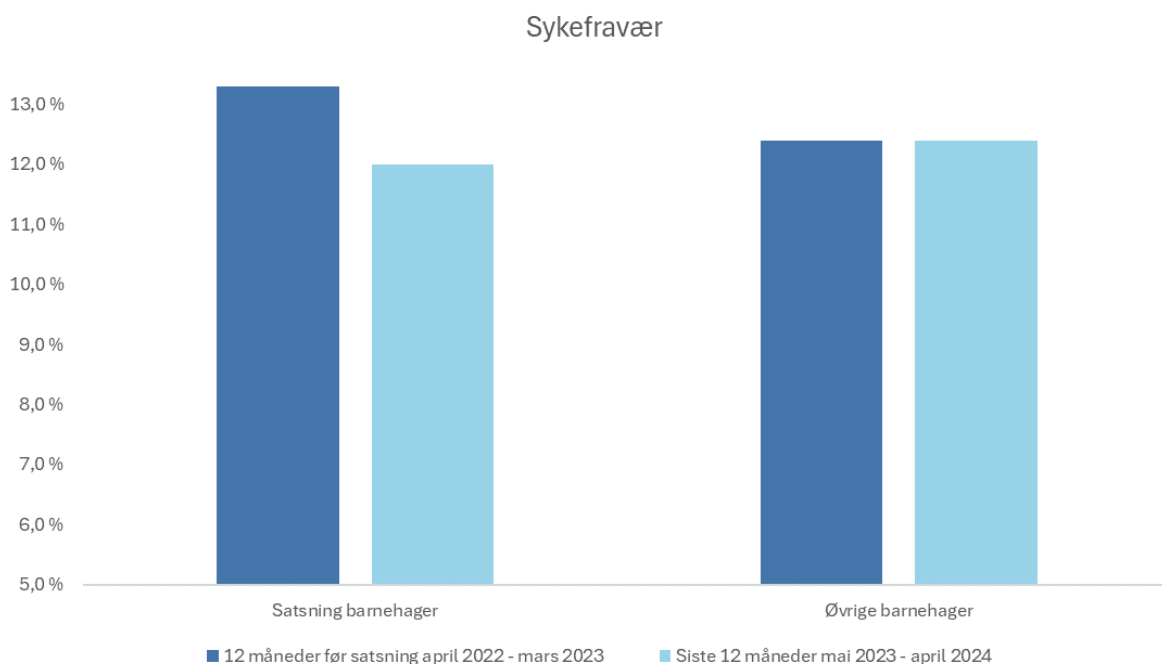


Figur 3 Sykefravær i Stavanger kommune, måned for måned. Tall fra februar-april 2024 er foreløpige. Tallene for 2024 er sammenliknet med 2022 og 2023.

Langtidsfraværet i 1. tertial var 7 prosent. Det er 0,7 prosentpoeng høyere enn samme periode i 2023. Korttidsfraværet var på 3,1 prosent og 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2023.

### Forsterket sykefraværsatsing

I 2019 startet kommunen opp et sykefraværsprosjekt. De virksomhetene som deltok i prosjektet, kan fortsatt vise til lave fraværstall. Med utgangspunkt i erfaringene fra sykefraværsprosjektet ble en ny sykefraværsatsing startet opp i april 2023. Barnehagene som deltar viser en nedgang i sykefraværet på 11,3 prosent. Disse barnehagene har også en nedgang i fraværet som har gått over maksdato for sykepengerettigheter. Øvrige barnehager har et omtrent uendret sykefravær i perioden, samtidig som de har en økning i fraværet over maksdato for sykepengerettigheter.



*Figur 4 Sykefravær i barnehager som deltar i satsingen 12 månedene før satsingen og de siste 12 månedene i satsingen, sammenlignet med øvrige barnehager*

Satsingen på sykehjemsområdet, hvor Nav arbeidslivssenter bistår, viser så langt ingen nedgang i sykefraværet, og følger samme utvikling som øvrige sykehjem. I motsetning til barnehageområdet, bistår Nav arbeidslivssenter i mindre grad med oppfølging av enkeltsaker. Det jobbes derfor nå med erfaringsutveksling og læring mellom barnehage- og sykehjemsområdet.

Det er gjort et omfattende revideringsarbeid av sykefraværsrutiner i 1. tertial - spesielt med rutiner for utprøving og omplussing på grunn av helseutfordringer.

[En ny temaside om sykefravær på intranett](#) er også på plass. Nettsiden skal gjøre det enklere for både ledere og ansatte å finne informasjon om blant annet sykefraværsrutiner.

## Utvikle bedre måter å jobbe på

### Innovasjon

#### Innovasjonsdagen

Innovasjonsdagen fortsetter å fungere som et viktig virkemiddel for å støtte opp under og styrke kommunens innovasjonskultur. I år ble det for andre gang gjennomført en fysisk innovasjonsdag i to deler, en faglig del med foredrag og en praktisk del med tverrfaglig gruppearbeid. Målet med dagen var å bygge videre på kunnskapen og erfaringene fra innovasjonsdagen i 2023. Tematikken var derfor rettet mot innsiktsfasen av innovasjonsprosessen. Deltakerne fikk mulighet til å utforske og anvende ulike verktøy som er relevante for denne fasen. En digital versjon av arrangementet er også gjort tilgjengelig for alle ansatte.

## Innovasjonsmidler

Stavanger kommune har i flere år prioritert midler for å stimulere til innovasjonsprosjekter. I 2023 ble det tildelt kr 2,5 mill. fordelt på fem prosjekter av denne typen, og alle er nå gjennomført.

*Vitenhagen* ved Nylund skole har sammen med ByAuk Storhaug videreutviklet den gamle skolehagetenkingen. Vitenhagen skal bidra til å skape en levende og utforskende naturfagundervisning, med temaer som helsefremmende kosthold og et regenerativt landbruk.

*Eg vil ha praksis i Stavanger kommune* er et forprosjekt som skal planlegge oppstarten av et praksiskontor. Praksiskontoret skal blant annet kvalitetssikre kommunens veiledningskompetanse for sykepleie-, vernepleie-, ergoterapi-, fysioterapi- og sosionomutdanningen på tvers av virksomhetene, sikre at det finnes nok praksisplasser og bidra til at Stavanger kommune framstår som en attraktiv arbeidsgiver.

*Flåtestyring* er et prosjekt for utvikling av programvare for lettere og mer innovativt vegvedlikehold. Prosjektet dekker i første omgang vinterberedskap og logistikk.

*Ungjobb - tjenesteutvikling* har bakgrunn i økende søkermasse til sommerjobber i Stavanger kommune. Prosjektet kartlegger hvordan tjenesten kan effektiviseres og digitaliseres for å bedre ungdommen sine muligheter i arbeidslivet.

*Forlatt skatt* er en ny arbeidstreningsgruppe hos arbeidstreningscenteret som skal jobbe med gjenvinning av møbler og inventar fra kommunale dødsbo og fra-/utflyttinger.

I år er det på ny tildelt 2,5 millioner i innovasjonsmidler til fem prosjekter. By- og samfunnsplanlegging har startet opp prosjektet *innsyn i trærnes hemmeligheter gjennom kartets fortrefelighet*, mens bymiljø og utbygging skal gjennomføre pilotprosjektet *smart treregister*. I oppvekst og utdanning er det gitt midler til prosjektene *hjernevennlig skolehverdag*, *laget rundt elevene* (Vardeneset skole) og *fleksibel opplæring ved bruk av digitale verktøy*.

## EU-prosjektet NEB-STAR

I april 2024 markerte kommunen at det treårige EU-prosjektet [NEB-STAR](#) (New European Bauhaus – Stavanger) har kommet halvveis. Prosjektet har i denne perioden:

- Tatt i bruk Barcode som verktøy for å visualisere byutvikling på en ny måte.
- Tatt i bruk Impact Modell til NTNU som verktøy for effektmåling.
- Tatt i bruk Urban Beloning for steds-identitet.
- Gjennomført to kvikktester i Pedersgata og på Site 4016.
- Inkludert FutureBuilt som et verktøy i prosjektet.

Som en del av NEB-STAR deltar Stavanger kommune sammen med seks andre kommuner i prosjektet [RE-take](#), ledet av Æra. Prosjektet belyser kommunenes rolle i overgangen fra engangsemballasje til sirkulære løsninger, og kan ha stor overføringsverdi til andre sirkulære løsninger.

## Digitalisering

### Nytt sak-arkivsystem

I desember 2023 lyste Stavanger kommune ut konkurranse om anskaffelse av nytt sak-arkivsystem - ett av de sentrale kjernesystemene i kommunen. Det er et stort og viktig anskaffelses- og digitaliseringsprosjekt som berører alle tjenesteområdene i kommunen - og som vil påvirke videre digitalisering.

I løpet av 1. tertial 2024 har prosjektgruppen tatt imot tilbud, gjennomført demonstrasjoner med tre leverandører og evaluert besvarelsene. Det blir forhandlinger med leverandørene i mai, og kommunen tar sikte på å tildele kontrakt i juni.

### Ny ERP-løsning

I 1. tertial 2024 har Stavanger kommune jobbet videre med utarbeidelse av konkurranseunderlaget for anskaffelse av ny ERP-løsning (Enterprise Resource Planning), et annet av kommunens kjernesystemer. Også denne anskaffelsen vil berøre alle tjenesteområdene, og er derfor et omfattende prosjekt. Det er et langvarig perspektiv på avtalen, og for å sikre at kommunen treffer på kravspesifikasjonen har alle anbudsdokumentene vært på høring i leverandørmarkedet. Det kom flere gode innspill som sikrer forankring og samspill med leverandører av ERP-systemer til kommunal sektor. Etter bearbeidelse av innspillene vil kommunen kunngjøre konkurransen.

### Digital portal for planer, høringer og medvirkning

Alle kommunens planer og høringer er nå tilgjengelig på [www.stavangerplaner.no](http://www.stavangerplaner.no). Her kan innbyggere, folkevalgte og næringsliv lettere finne hvilken reguleringsplan som gjelder der de bor, og hva som er kommunens vedtatte strategier for samfunnsutviklingen.

I portalen er det mulig å søke på ulike temaer, for eksempel *klima og miljø*, eller søke etter planer som er på høring akkurat nå. Det vil snart bli mulig å abonnere på tema eller områder man er spesielt interessert i. Løsningen vil i tillegg være et godt verktøy for å effektivisere intern saksbehandling av høringsinnspill.

### Datasjø

De tre prosjektene, *Min side*, *Lavkodeverktøy* og *Datasjø*, bidrar til økt digitaliseringstakt. I 1. tertial 2024 har flere utfordringer blitt løst på tvers av disse prosjektene, blant annet vedtak fra bystyret om behovsprøvd gratis skolemat og fritidskort.

I perioden har *datasjø* satt i produksjon første versjon av rapport for heltidskultur, nye rapporter for legevaktsløsningen med oversikt over vaktlistene og oppholdstid, opptaksverktøy for barnehager og delløsninger for bymiljø og utbygging eiendom.

I ny rapport fra KS Program for storbyforskning (PwC, mars 2024) blir Stavanger kommunes satsning på deling av data og datasjø positivt omtalt:

*«Stavanger kommune har arbeidet med datadeling gjennom å starte med å samle og tilgjengeliggjøre data i datasjøen, og samtidig synliggjøre data gjennom dataportalen. Dette har gitt dem en unik*



*posisjon blant kommunene, der mange ser til det de har gjort, og bruker Stavanger kommune som et eksempel på hvordan man kan lykkes med digitalisering.»*

## Bygge gode arbeidsfelleskap

### Opplæring vold og trusler i skoleområdet

Stavanger kommune skal følge krav til systematisk HMS-arbeid, og sørge for nødvendig opplæring i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner. Alle skoler har høsten 2023 og våren 2024 deltatt med to til seks ansatte på basiskurs i forebygging og håndtering av utfordrende adferd. Utvalgte deltakere har fått et påbyggingskurs over tre dager, og skal fungere som ressurspersoner på egen skole. Ressurspersonene kan bidra med å trene egne kollegaer, og vedlikeholde kompetansen fra basiskurset. Rammeavtalen med kursleverandøren gir mulighet til å sette opp kurs etter hvert som skolene melder inn opplæringsbehov.

Kursleverandøren har gjennomført totalt 28 kursdager ved ulike enheter i Stavanger kommune. Dette inkluderer også skoleområdet.

### Digital risikovurdering på styringsplattformen

En ny modul for risikovurderinger lanseres nå på styringsplattformen. Modulen kan brukes til ulike risikokategorier, som HMS, beredskap og informasjonssikkerhet. Modulen inneholder også forhåndsdefinerte hendelser innen HMS. Målet er at digital risikovurdering skal bidra til å effektivisere gjennomføringen av risikovurderinger. Løsningen vil kunne bidra til at arbeidsgiver får mer samlet kunnskap om risiko, identifisere trenger og gjøre det mulig å spore endringer i risikobildet over tid.

### Emosjonelt arbeid

Emosjonelle belastninger er en vesentlig HMS-risiko for mange ansatte i kommunal sektor. Økt oppmerksomhet på emosjonelle krav kan derfor påvirke sykefraværet. Bedriftshelsetjenesten tilbyr nå opplæring i to verktøy kalt kollegastøtte og defusing. Disse kan bidra til et helsefremmende arbeidsmiljø på arbeidsteder der ansatte møter høye emosjonelle krav.

### Arbeidsmiljøuka

Arbeidsmiljøuka ble gjennomført i uke 17. Dette er et årlig arrangement som skal øke kunnskapen om helse, miljø og sikkerhet (HMS) og synliggjøre betydningen av et godt arbeidsmiljø-arbeid. Arrangementet besto av digitale foredrag med refleksjonsoppgaver som alle arbeidsplasser kunne benytte seg av. Årets tema støttet opp om kommunens overordnede HMS-satsinger, og to av foredragene var en videreføring av fjorårets tema om emosjonelt arbeid og heltidskultur. Andre foredrag handlet om endring og omstilling, stress, skam og anerkjennelse og arbeidsglede.

Årets arbeidsmiljøpris gikk til Mastrabarnehagene. Virksomheten har hatt særlig oppmerksomhet på psykososialt arbeidsmiljø og psykologisk trygghet som del av arbeidsmiljøarbeidet. Utmerkelsen var på kr 20 000 skal brukes til arbeidsmiljøtiltak.

## Opplæring for medlemmer av arbeidsmiljøutvalgene

Stavanger kommune er organisert med ett hovedarbeidsmiljøutvalg og syv arbeidsmiljøutvalg. Medlemmer til utvalgene blir i partallsår valgt for en toårsperiode. I forbindelse med nyvalg arrangerer arbeidsgiver en fellesopplæring for alle medlemmer

## Akan-opplæring

Stavanger kommune har som mål å forhindre at ansatte utvikler rusmisbruk og -avhengighet, tilby støtte og motvirke negative effekter av rusmisbruk på arbeidsmiljøet. I samarbeid med AKAN-kompetansesenter er det gjennomført to opplæringstiltak våren 2024, med tema *rus og arbeidsliv og den nødvendige samtalen*. Tredje og siste webinar i rekken arrangeres 7. mai med temaet *spill og illegale rusmidler*.

## Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor ble gjennomført i perioden 15. februar til 8. mars. Målgruppe for undersøkelsen var fast ansatte, midlertidig ansatte og vikarer. Lærlinger, ekstravakter og ansatte i ulønnet permisjon var ikke en del av kartleggingen. Rekordoppslutning om undersøkelsen resulterte i en samlet svarprosent på 81,6 prosent.

Resultatene fra undersøkelsen ble gjort tilgjengelig for alle lederne i styringsplattformen 18. mars. Innen utgangen av juni skal ledere og ansatte sammen ha valgt ut 1-2 faktorer som de skal jobbe videre med. Hver enkelt arbeidsplass skal lage egne handlingsplaner med konkrete tiltak som oppfølging av medarbeiderundersøkelsen.

## Framtidens arbeidsplasser

Prosjektet *Framtidens arbeidsplasser* har utredet og vurdert hvordan ulike kontorløsninger påvirker bærekraftig arealbruk, økonomi, arbeidsmiljø, samt effektivitet, produktivitet og nyskaping. Det utarbeides nå forslag til nytt arbeidsplasskonsept. Det er enda ikke besluttet hvilket konsept kommunen skal velge, men prosjektet skal etter planen ferdigstilles 3. kvartal 2024. Tillitsvalgte og vernetjenesten deltar i arbeidet.

## Prøveprosjekt 6-timersdag

Prøveprosjektet med 6 timers dag (30 timers arbeidsuke) gjennomføres i Gullfaks barnehage. Prosjektet startet i august 2023, og gjelder for barnehageårene 2023-2024 og 2024-2025.

I kommunestyrets behandling av *Handlings- og økonomiplan 2024 – 2027*, [sak 63/2023 Årsbudsjett 2024 og Handlings- og økonomiplan 2024-2027](#), ble kommundirektøren bedt om å fremme en sak som skisserte en mulig avslutning av prøveprosjektet. Saken om mulig avvikling ble behandlet i formannskapet i februar, [sak 30/24 Mulig avvikling av prøveprosjekt 6-timers dagen](#). Det ble der vedtatt at prøveprosjektet skal gjennomføres ut barnehageåret 2024-2025.

Følgeforskningen av prosjektet gjennomføres som planlagt.

Finansieringen til prøveprosjektet ble fjernet i *Handlings- og økonomiplan 2024 – 2027*, og innarbeides derfor i 1. tertial.

Rammen til prøveprosjektet i prosjektperioden er kr 7,2 mill. Kr 1,3 mill. ble brukt i 2023. Det avsettes kr 3,6 mill. i 2024 og ytterligere kr 2,3 mill. i 2025.

## Årsverk og vikarer

Ved utgangen av april 2024 var det til sammen 10 102 årsverk i Stavanger kommune. Dette inkluderer fast ansatte, vikarer, lærlinger og ansatte i lønnet permisjon. I tillegg kommer ansatte på timelønn (ekstrahjelp/ringevikarer) og innleide fra vikarbyrå.

Tabellen under viser antall årsverk ved utgangen av april, og endringen fra samme tidspunkt i fjor.

Årsverk ansatte	Årsverk 30. april 2023	Årsverk 30. april 2024	Endring i årsverk	Endring i prosent
Fast ansatte	8528	8857	329	3,9 %
Vikarer/midlertidige ansatte	1220	1245	25	2,0 %
<b>Stavanger kommune samlet</b>	<b>9748</b>	<b>10 102</b>	<b>354</b>	<b>3,6 %</b>
Av total sum utgjør ansatte i lønnet permisjon	234	257	23	9,9 %

Tabell 1 Antall årsverk 1. tertial 2023 og 2024 fordelt på ulike stillingsgrupper og i lønnet permisjon

For kommunen samlet var det i dette kvartalet 354 flere årsverk enn i samme tertial i fjor, noe som tilsvarer en økning på 3,6 prosent.

Årsverk ansatte	Årsverk 30. april 2023	Årsverk 30. april 2024	Endring i årsverk	Endring i prosent
Bymiljø og utbygging	833	882	49	5,8 %
By- og samfunnsplanlegging	118	122	3	2,9 %
Innbygger- og samfunnskontakt	180	186	6	3,1 %
Helse og velferd	3372	3489	117	3,5 %
Oppvekst og utdanning	4725	4914	189	4,0 %
Stab og støtte	307	315	8	2,7 %
HTV	22	24	2	8,7 %
Lærlinger	190	170	-20	-10,4 %
<b>Stavanger kommune samlet</b>	<b>9748</b>	<b>10 102</b>	<b>354</b>	<b>3,6 %</b>

Tabell 2 Antall årsverk 1. tertial 2023 og 2024 fordelt på tjenesteområder

Oppvekst og utdanning har hatt en samlet økning på 189 årsverk siden samme tertial i fjor. Økningen har primært vært på grunnskolen (90 årsverk), ved Johannes læringscenter (23 årsverk) og på barnehageområdet (46 årsverk).

Helse og velferd har hatt en samlet økning på 117 årsverk siden tilsvarende tertial i fjor. Økningen har vært i bo og aktivitet (30 årsverk), sykehjem (26 årsverk), flykningtjenesten (15 årsverk), dagsenter og avlastning (13 årsverk) og hjemmebaserte tjenester (3 årsverk).

Bymiljø og utbygging hadde 49 flere årsverk enn samme tertial i fjor. Det meste av økningen var innenfor eiendom (43 årsverk).

Økningen i årsverk ved Johannes læringscenter og flykningtjenesten skyldes i hovedsak økt aktivitet knyttet til ukrainske flykninger.