



4 Langsiktig omstilling og utvikling

Tilrettelegging for nye Stavanger kommune har i 2018 hatt stor oppmerksomhet i hele organisasjonen. Det kontinuerlige forbedrings- og utviklingsarbeidet viser gode resultater, og det har vært en økning i robotisering, digitalisering og automatisering av arbeidsprosesser. Arbeidskraftressursene utfordres med fortsatt høyt sykefravær og rekrutteringsutfordringer til enkelte stillinger.

4.1 Innledning

Arbeidet med å legge til rette for nye Stavanger kommune har i 2018 blitt forsterket. Organisering av den nye kommunen er utredet og det er utarbeidet ledelsesprinsipper og organisatoriske prinsipper. Ny politisk organisering er også utredet. Digitaliseringsarbeidet begynner å vise resultater. I 2018 er det mange manuelle arbeidsprosesser som er forenklet og forbedret gjennom bruk av nye digitale løsninger. Digitaliseringsarbeidet i regionen er forsterket gjennom etablering av samarbeidsprosjektet Digi Rogaland.

Det er fortsatt krevende å rekruttere sykepleiere, leger til fastlegeordningen og barnehagelærere. I tillegg har det vært økende utfordringer med rekruttering av fagpersonell innenfor IT, landskapsarkitekter, sivilingeniører og ingeniører. Det samlede sykefraværet i 2018 var på 8,3 prosent, noe som tilsvarer en økning på 0,1 prosentpoeng fra 2017.

4.2 Forbedrings-, nytenknings- og innovasjonsarbeid

På tross av stor aktivitet i organisasjonen i forbindelse med etableringen av nye Stavanger kommunen, har det også vært arbeidet med å fornye og søke etter nye løsninger eller metoder for å forbedre og effektivisere. Det har blitt arbeidet med å utvikle nye produkter gjennom innovasjonspartnerskapsmodellen, ulike digitale løsninger er tilpasset og tatt i bruk, og nye metoder er tatt i bruk i undervisningen ved f.eks. å bruke fysisk aktivitet i opplæringen.

Innovasjon

Innovasjon

En innovasjonsprosess handler om å utvikle og finne nye løsninger på et problem, samt å ta løsningen i bruk. Innovasjonen er ikke gjennomført før den er nyttiggjort. Erfaringene viser at en i større grad også må legge en plan for hvordan en skal implementere eventuelle resultater fra et innovasjonsprosjekt over til drift.

Kommunen fortsetter å stimulere til nytenking gjennom tildeling av interne innovasjons- og utviklingsmidler for prosjekter som vil gi verdi for innbyggerne og andre. I 2018 ble det tildelt kr 5 mill. fordelt på syv prosjekter [jf. sak](#)

Et av prosjektene har handlet om å utvikle et fullelektronisk arkivsystem for dokumentasjon knyttet til barn og unge innenfor oppvekst og utdanning. Dette arkivsystemet muliggjør også deling av dokumentasjon på tvers av instanser som skole, barnehage, PP-tjenesten og andre fagavdelinger. Et annet prosjekt har utredet muligheten for videokonferanser i barnevernets tverrfaglige oppfølging av barn og unge som er plassert/og eller har hjelpetiltak utenfor hjemmet (både i Stavanger og andre steder i Norge). I tjenesteområdet helse og velferd har en gjennomført et prosjekt som har etablert nettverksgrupper for mennesker med nedsatt funksjonsnivå. Målet er at deltakerne skal oppleve mestring og få styrket sin evne til å ta større ansvar for egne liv.

I prosjekt Beboerlyst¹ har en bl.a. testet ut et «samskapingshus» (Samshuset på Storhaug) som en arena for samskaping mellom kommune, innbyggere, næringsliv og frivillige. Som første kommune i landet har Stavanger gjennomført en «samskapingsskole» for ledere og ansatte fra ulike deler av organisasjonen. Deltakerne har fått kompetanseheving både i form av teori og praksis om hvordan man kan utvikle bedre tjenester sammen med innbyggere, næringsliv, frivillige og andre. Denne kompetansehevingen er et viktig bidrag inn arbeidet med å utvikle kultur og forståelse for nye måter å arbeide på og også for å styrke det tverrfaglige arbeidet.

Norges første innovasjonspartnerskap

Stavanger kommune er den første kommunen i Norge som tester den nye anskaffelsesprosedyren innovasjonspartnerskap, i samarbeid med Innovasjon Norge, Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) og Leverandørutviklingsprogrammet. Det er inngått partnerskapskontrakter med to leverandører om utvikling av en aktiviseringsrobot og en smartrullator med brukertilpassede applikasjoner. Målet er at disse to produktene skal gjøre brukere på korttidsopphold i sykehjem mer fysisk aktive og selvhjulpne.

Digitaliseringsarbeidet

Digi Rogaland

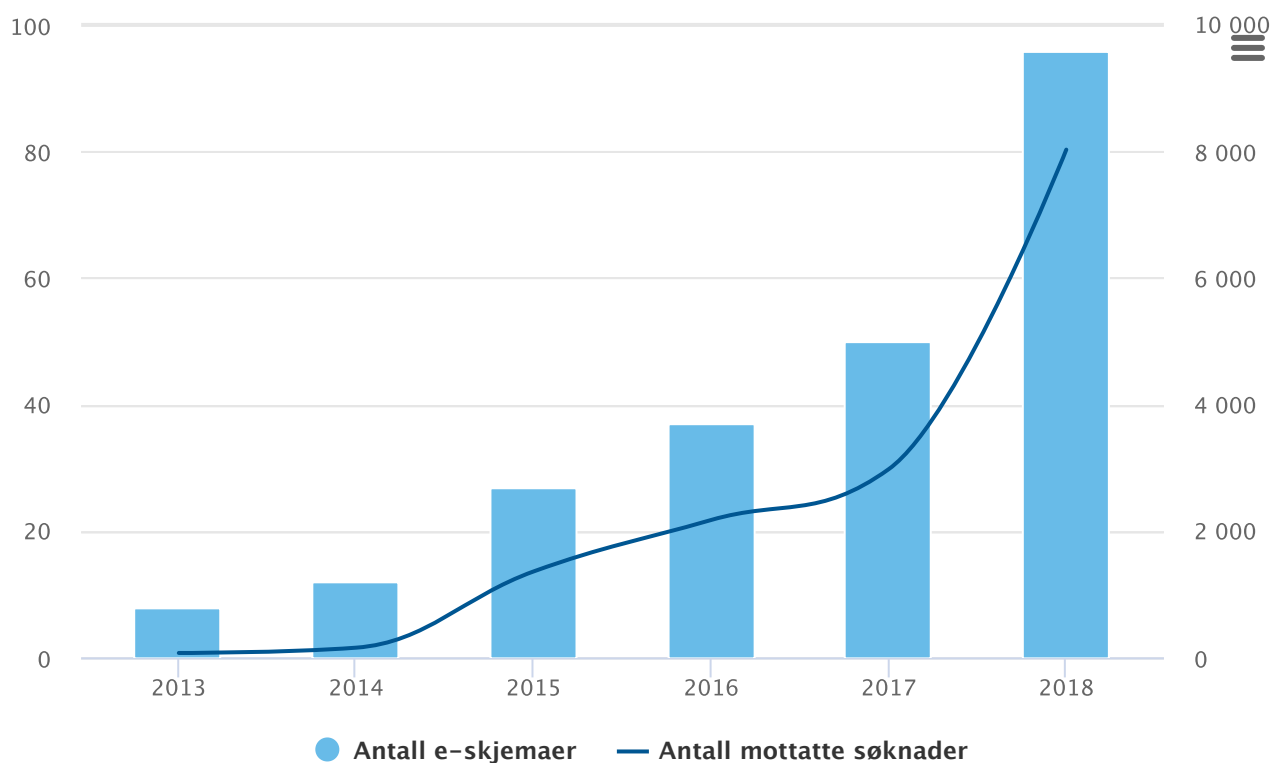
Digi Rogaland er et samarbeid om å ta i bruk digitale verktøy for å gi bedre tjenester til innbygger og næringsliv. 23 kommuner i Rogaland har signert samarbeidsavtalen, de øvrige er invitert som observatører. Ambisjonen er at innbyggere skal oppleve at digitale løsninger er lik på tvers av kommunegrensene. Sekretariatsfunksjon er lagt til Stavanger kommune.

Digitaliseringsarbeidet har i løpet av 2018 tatt store steg fremover.

«Digi Rogaland » ble etablert i 2017. Via samarbeidet ønsker Rogaland å bli et foregangsfylke på digitaliseringsområdet gjennom en felles og samordnet innsats. Kommunene i Rogaland ønsker å bidra til at flere nasjonale løsninger etableres og videreutvikles. Det er også et mål om at noen av disse utvikles og lages av kommuner i Rogaland, med bistand fra fellesressurser i Digi Rogaland og lokalt næringsliv. Samarbeidet skal bidra til deling og gjenbruk av ressurser. Hjelp til gevinstrealisering og prosessforbedring er viktige byggeklosser i samarbeidet.

Det er tatt i bruk ulike digitale løsninger for å forenkle og forbedre arbeidsprosesser internt i kommunen og for å forenkle innbyggernes kontakt med kommunen. Blant annet har innbyggere siden 1. november hatt mulighet til å søke økonomisk sosialhjelp når på døgnet det måtte passe søkeren selv. Dette muliggjøres via det nasjonale prosjektet Digisos som er et eksempel på utvikling av nasjonale standarder på oppgaver som krever stor grad av likebehandling uansett hvor en bor.

I 2018 mottok Stavanger kommune 8 028 skjemaer elektronisk. De mest brukte søknadsskjemaene er blant annet gratis busskort for studenter, søknad om lavere sats i barnehage eller søknad om pant på ovn. I tillegg ble det sendt ut 48 688 brev via digital post (svar-ut), dette er en dobling fra 2017.



Figur 4.1 Utvikling i bruk av elektroniske skjema 2013-2018

Arbeidet med *automatisering og robotisering* skjer på mange områder i organisasjonen. Regelstyrte og repetitive oppgaver blir kartlagt og klargjort for robotisering og/eller integrering med andre løsninger for å forenkle, effektivisere arbeidsprosesser og frigjøre ressurser til andre oppgaver. Av aktuelle prosjekter kan det bl.a. nevnes automatisering av byggesaksbehandling, robotisering av enklere/repetitive saksbehandlingsoppgaver og søknadsprosesser, og digitalisering av en tjeneste som gir innbyggere tilgang til å booke kommunens lokaler. Det er også 45 identifiserte forbedringsområder i lønns- og personalsystemet og HR-systemene.

Bruk av robotiseringsverktøy vil også ha en stor rolle i migreringsjobben i forbindelse med sammenslåingen av systemer i nye Stavanger kommune. I slutten av 2018 ble data fra Finnøy kommune og Rennesøy kommunes lønns- og personalsystem overført til Stavanger kommunes lønns- og personalsystem ved bruk av robot. Det er anslått en har spart 75 % av kostnadene ved å flytte data med robot. Pilotering av eSignering av ansettelseskontrakter våren 2018 viser at digital signering er en stor forenkling i arbeidet med å effektivisere signeringsprosessen ved ansettelser. Dette vil være en viktig tjeneste når rundt 11 000 kontrakter må signeres i forbindelse med overgangen til nye Stavanger kommune.

Medisindispensere

Medisindispenserne er et godt eksempel på et alternativt tjenestetilbud i form av digitale løsninger der behov for hjelp kun er hjelp til å administrere egne medisiner. Vanligvis får brukeren levert medisiner av hjemmebaserte tjenester en eller flere ganger til dagen. Med en digital løsning har dette ført til en reduksjon i antallet besøk fra en til fire ganger daglig til en gang hver 14. dag. Løsningen gir gevinst for begge parter; hjemmebaserte tjenester kan omdisponere ressurser og tjenestemottakeren kan klare seg uten hjelp.

Bruk av ulike teknologiske løsninger gir forskjellige og nye muligheter for tjenesteområdene i deres tjenesteleveranser, og ikke minst for brukerne og innbyggerne. Innenfor Stavangerskolen har en i 2018 testet roboter som fungerer som langtidssyke elevers «*øyne, øre og stemme*» i klasserommet. I samarbeid med Smartby-kontoret har det blitt kjøpt inn 10 AV1-roboter som lånes ut til skole og elever ved behov. Helse og velferd har også i 2018 jobbet med flere tiltak innen velferdsteknologi og har i tillegg til medisinstøtte (medisindispensere) og trygghetsalarmer testet ut dørsensorer, nattkamera og mobile trygghetsalarmer for flere av tjenestemottakerne.

Bymiljø og utbygging har i 2018 jobbet med prosjektet Min eiendom. Min eiendom skal gi innbyggerne innsyn i sentrale kommunale data på eiendom via en brukervennlig selvbetjeningsløsning. Løsningen skal dekke innbyggernes behov for innsyn i eiendomsopplysninger, eiendomsskatt, renovasjon, feiing og tilsyn, vann og avløp og historiske eiendomsarkiver. Løsningen vil bli lansert første halvår 2019.

4.3 Forskning og utvikling

Kommunene er komplekse organisasjoner med særegne utfordringer. Tjenester og oppgaver skal løses i samsvar med utviklingen i samfunnet og innenfor de gitte økonomiske rammer. Det er uttalt behov for mer forskningsbasert kunnskap om kommunale tjenester som kan bidra inn i det kontinuerlige omstillings- og utviklingsarbeidet.

Å finne fram til nye måter å løse oppgavene på eller organisere tjenestene på, forutsetter faglig innsikt og oppdatert kunnskap på området. Å ta i bruk forskningsresultater eller å søke ny kunnskap gjennom forskning er i denne sammenheng viktig.

Forsknings- og utviklingsprosjekter

Forsknings- og utviklingsprosjekter søkes delvis finansiert gjennom tildeling av midler fra andre institusjoner som f.eks. Norsk Forskningsråd eller gjennom EU-midler. Søknad om forskningsmidler skjer som oftest i samarbeid med en godkjent forskningsinstitusjon. Erfaringene viser at det tidvis er behov for å søke flere ganger før en oppnår tildeling av midler.

Å søke om midler til gjennomføring av prosjektene krever stor og spesialisert kompetanse, også fra kommunens side. Det er gjennom ulike søknadsprosesser utviklet ulike typer søknadskompetanser internt i kommunen. Et eksempel er arbeidet med Triangulum-prosjektet og erfaringene fra ulike prosjekter i helse og velferd. Denne kompetansen vil være viktig inn i videre søknadsarbeid

Horisont 2020 – Smart Cities and Communities /fyrtårnprosjektet Triangulum

Triangulum

Kommunens energisentral varmer og kjøler tre kommunale administrasjonsbygg fra byenes avløpsvann (kloakk) og reduserer dermed CO₂-utslippene fra disse byggene med 84%. Energisentralen er 100% fornybar. Gråvannsgjenvinning fra svømmehallens dusjanlegg og 200m² solfangere inngår i samme system.

100 private hjem i Stavanger er utstyrt med integrerte løsninger og smarte gateways i den automatiske strømmåleren fra Lyse. Tjenesten inkluderer kontroll av lys og varme, innovative videosystemer, trygghet -og sikkerhetsmuligheter og lading av elbiler. I tillegg har et sykehjem og en skole blitt utstyrt med sensorer for energibaserte løsninger (varme og kjøling), luftkvalitet og CO₂-kontroll i et samarbeid mellom Lyse og kommunen.

Rogaland fylkeskommune tester tre batteribusser i ordinær rutetrafikk med fokus på infrastruktur og lading av elektriske kjøretøy. Stavangeregionen var de første i Norge til å teste ordinær kollektivtransport med batteridrift. Fylket har besluttet utslippsfri flåte fra 2025 og bruker erfaringen fra triangulumprosjektet i sin planlegging for den "nye" bussveien BRTS (Bus Rapid Transport System).

UiS har utviklet en skybasert datahub der «big data» fra hele partnerskapet i Triangulum (22 internasjonale partnere) samles og analyseres. UiS har også utviklet et dataanalyseverktøy slik at partnerne settes i stand til å evaluere målbare data for sine smarte løsninger. Prosjektet har så langt ført til kompetansebygging, utvidet nettverk, nye partnerskap og markedsmuligheter i Europa

Stavanger kommune har ansvar for å koordinere det lokale partnerskapet i [Triangulum](https://www.stavanger.kommune.no/samfunnsutvikling/prosjekter/triangulum/) (<https://www.stavanger.kommune.no/samfunnsutvikling/prosjekter/triangulum/>) som består av fem partnere fra offentlig sektor, næringsliv og akademia. Prosjektet er 100 % finansiert av EU for offentlig sektor og akademia, 70 % for partnere fra næringslivet. Triangulum-prosjektet er nå inne i siste fase og avsluttes i løpet av 2019. Blant partnerskapets løsninger som er implementert, er en energisentral som bruker byens avløpsvann til å varme og kjøle tre kommunale administrasjonsbygg, og slik har redusert CO₂-utslippene fra disse byggene med 84 %. Videre er 100 private hjem i Stavanger utstyrt med integrerte løsninger og smarte gateways i den automatiske strømmåleren fra Lyse.

Stavangers partnerskap mottok i 2018 Euro-China Green & Smart City Award som foregangsby når det gjelder integrerte løsninger i Triangulum. Partnerskapet tok i 2018 initiativ til og gjennomførte en egen Horisont2020-dag under Nordic Edge Expo (NEE). 24 av 40 fyrtårnbyer deltok og med 120 deltakere fordelt på ulike tema i åpne sesjoner som en del av det offisielle NEE-programmet.

FORKOMMUNE programmet

Kommunen søkte i 2017 sammen med forskningsinstitusjonen NORCE om midler fra Norsk Forskningsråd til et forskningsprosjekt knyttet til Smartbyen Stavanger. Prosjektets problemstilling er å se på hvilke utfordringer møter nettverket som organiseringsform økonomisk, sosialt, og politisk; og hvilken effekt har graden av nettverksorganisering på innovasjonsprosessene. Det var svært mange søkere og Stavanger fikk i 2018 avslag på søknaden. Basert på evalueringen av søknaden ble søknaden forbedret og sendt inn på nytt i 2018. Svar på søknaden forventes første kvartal 2019.

Storbyrettet forskning

Storbyrettet forskning er et samarbeid mellom KS og kommunene Bergen, Kristiansand, Oslo, Stavanger og Trondheim om forskning- og utviklingsprosjekter for storbyene. Programmet finansierer forskning og utvikling basert på ideer fra byene eller programstyret.

Stavanger kommune har i 2018 deltatt i storbyforskningsprosjekt om internkontroll i storbyene, ledet av Bergen kommune. Forskningstemaet har vært hvordan storbykommunene kan utvikle og implementere en risikobasert og dokumentert internkontroll som styrker kommunenes interne styring. Prosjektet er i avslutningsfasen og vil ferdigstilles i begynnelsen av 2019. Resultatet av forskningsarbeidet vil bli brukt i det videre arbeidet med utvikling av internkontroll i Stavanger kommune.

Stavanger kommune har også deltatt i storbyforskningsprosjektet *Storbyenes samfunnsplanlegging*, ledet av Oslo. Tema for dette prosjektet var overordnet samfunnsplanlegging i storbyene. Funn fra prosjektet er lagt til grunn for Stavangers videreutvikling av plansystemet, med sikte på et tydeligere hierarki for strategier, temaplaner og handlingsplaner innenfor definerte samfunnstema.

4.4 Arbeidet med nye Stavanger kommune

Arbeidet med nye Stavanger har i løpet av 2018 hatt høy aktivitet for å legge til rette for den nye kommunen. Det er igangsatt flere store prosjekter, blant annet utredning av ny politisk organisering og gjennomføring av tjenesteutviklingsprosjektene. I forkant av de ulike prosjektene er det gjennomført en omfattende innsats for å sikre god innbyggerinvolvering. Involveringer har gitt viktige innspill til en rekke prosjekter som f.eks. arbeidet med ny kommuneplan, lokaldemokrati, politisk organisering og tjenesteutviklingsprosjektene. Erfaringene og dokumentasjonen fra prosessen har også blitt benyttet, og vil bli benyttet videre, for å sikre et utenfra-og-inn-perspektiv i gjennomføringen av kommende prosjekter. Gjennom prosessene har en fått gode erfaringer i bruk av ulike og til dels nye involveringsmetoder, f.eks. scenarie-verksteder, folkemøter, innbyggerpanel og gjestebud.

4.5 Ledelse og ledelsesutvikling

Nye ledelsesprinsipper

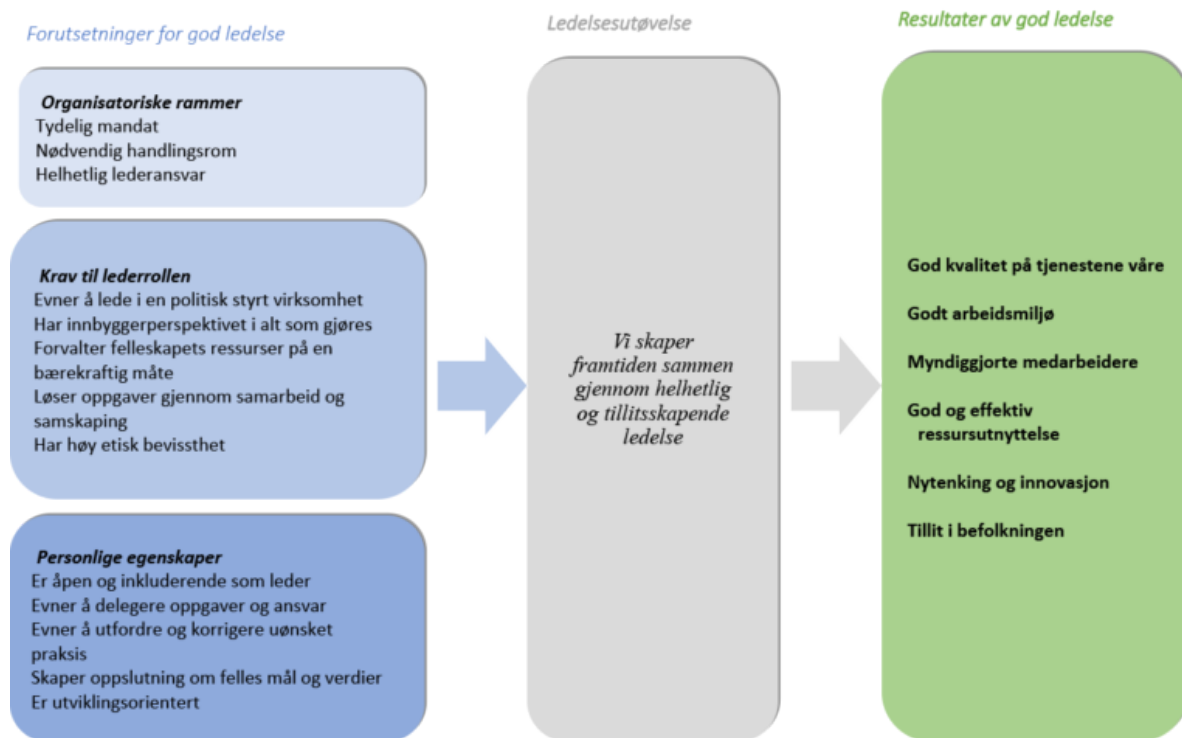
Det er utarbeidet ledelsesprinsipper for nye Stavanger kommune. Prinsippene er utarbeidet med utgangspunkt i innspill fra ledere og ansattes representanter fra Finnøy, Rennesøy og Stavanger kommuner, samt teoretisk og praktisk kunnskap om god ledelse.

I prinsippene beskrives det hvilke rammer, roller og personlige egenskaper som er forutsetninger for god ledelse og hvilke resultater som skal komme fra god ledelse.

Ledelsesutøvelse i nye Stavanger kommune oppsummeres i en setning:

Vi skaper framtiden sammen gjennom helhetlig og tillitsskapende ledelse.

Ledelsesprinsippene skal lage tydelige rammer for lederne i kommunen, og er ment som en hjelp og veiledning i lederrollen.



Figur 4.2 Ledelsesprinsipper for nye Stavanger kommune

Lederutviklingsprogram i ny organisasjon

Rådmannen har i 2018 gjennomført tilbudskonkurranse for et lederutviklingsprogram med sikte på oppstart i andre kvartal 2019. Konsulentfirmaet AFF er valgt som leverandør av programmet, som skal gjennomføres i tett dialog med kommunen.

Lederutviklingsprogrammet skal gjennomføres for rådmann, ass. rådmann, direktører, kommunalsjefer og avdelingssjefer. Målet er å videreutvikle dyktig lederskap for å nå mål om god kvalitet på tjenestene, tillit hos innbyggerne, godt arbeidsmiljø, effektiv ressursutnyttelse, nytenkning og innovasjon. Programmet skal være samlingsbasert og praksisnært. Problemstillinger som lederne er opptatt av, vil være sentrale innholdselementer.

4.6 Organisatoriske endringer

Ny hovedmodell for Stavanger kommune

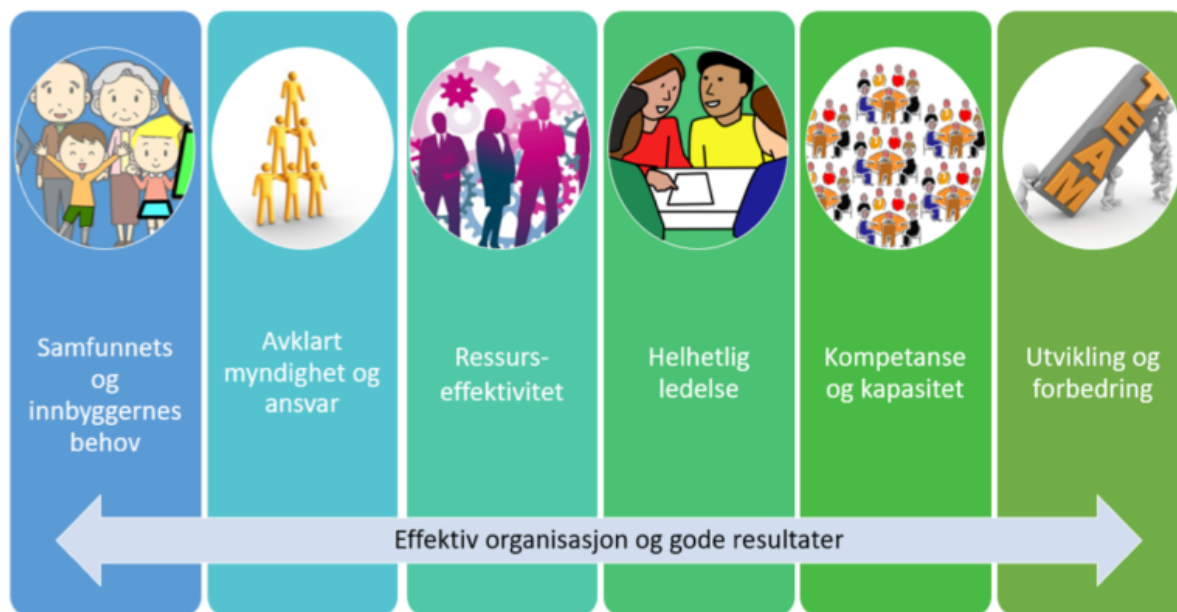
Fra 1. januar 2018 ble den nye hovedmodellen for den administrative organiseringen av kommunen iverksatt. Nye tjenesteområder ble etablert; Helse og velferd, Oppvekst og utdanning, By- og samfunnsplanlegging og Innbygger- og samfunnskontakt. I tillegg ble to stabs- og støtteenheter videreført med endret oppgave- og ansvarsfordeling seg i mellom.

Den nye modellen har til hensikt å styrke organisasjonen gjennom økt oppmerksomhet på strategisk lederskap, utvikling og omstilling, internkontroll og effektiv drift – samt å styrke kommunens regionale og nasjonale rolle.

Administrativ organisering av den nye kommunen

I mars 2018 vedtok fellesnemda for nye Stavanger at den nylig vedtatte hovedmodell for Stavanger kommune også skulle legges til grunn for nye Stavanger kommune. I tråd med vedtaket i fellesnemda iverksatte prosjektrådmannen høsten 2018 et arbeid for å gjennomgå den overordnede organiseringen og tilpasse den til de rammebetingelser og målsettingene som er satt for *nye Stavanger kommune*. Målet med prosjektet var å få på plass ny organisasjonsmodell, beskrivelse av organisasjonen, samt beskrivelse av lokalisering og dimensjonering som grunnlag for innplassering av medarbeiderne i nye Stavanger. Dette arbeidet fortsetter i 2019.

Et delarbeid som ble fullført høsten 2018, var fastsetting av nye organisatoriske prinsipper. Hensikten med prinsippene er å legge føringer for organiseringen av den nye kommunen.



Figur 4.3 Organisatoriske prinsipper for nye Stavanger

Med utgangspunkt i de nye organisatoriske prinsipper leverte tjenesteområdene i slutten av 2018 sine innspill til organisering av egne tjenesteområder. Endelig beslutning om organisering av tjenesteområdene vil skje i løpet av februar/mars 2019.

I forbindelse med tjenesteutviklingsprosjektene er det gjort en helhetlig og grundig kartlegging av alle tjenesteområdene. Dette har gitt et unikt informasjonsunderlag som kan benyttes til videre prosesser. I harmoniseringsplanene skal det gjennomgående søkes å identifisere og realisere forbedringer.

Arbeidet med prosjekt virksomhetsoverdragelse ble også startet opp i 2018. Prosjektet skal sikre en forutsigbar omstillingsprosess for alle kommunenes ansatte og skal kjennetegnes av god medvirkning fra ansattes representanter og samhandling mellom partene.

4.7 Rekruttere og beholde

Kommunen skal ha den nødvendige kompetanse og kapasitet for å kunne ivareta sine roller, mål og oppgaver. Dette fordrer at kommunen *arbeider systematisk og målrettet for å identifisere, tiltrekke, ansette og beholde ønsket kompetanse i hele organisasjonen*. Utfordringsbildet viser at kommunen kan stå overfor flere store utfordringer i årene som kommer. Ansattes kompetanse er en avgjørende faktor for å lykkes i dette arbeidet.

Det er fortsatt krevende å rekruttere sykepleiere, leger til fastlegeordningen og barnehagelærere. I tillegg har det vært økende utfordringer med rekruttering av fagpersonell innenfor IT, landskapsarkitekter, sivilingeniører og ingeniører. Det er krevende å rekruttere til disse stillingene. Statistikk for 2018¹ viser også at det er blant disse gruppene en finner den største turnover (avgang), med helse og omsorgsektoren på topp. For å møte rekrutteringsutfordringene er det igangsatt ulike tiltak, blant annet er det etablert flere arbeidsgrupper som jobber med tiltak for å bedre rekrutteringen og å beholde ansatte.

Lønnsoppgjør 2018

Lønnsoppgjøret for 2018 ble gjennomført innenfor den økonomiske rammen på 2,85 %. Prioriteringer var konkurranseutsatte grupper og stillinger innenfor de tekniske områdene og ledere innenfor Helse og velferd. Det ble i tillegg gitt en økning i rammen til virksomhetsledere i barnehage.

Seniorordningen

For å motivere og tilrettelegge for at ansatte kan stå lengst mulig i arbeid, har Stavanger kommune siden 2004 hatt en særskilt ordning for fast ansatte som har 50 prosent stilling eller mer, som ikke tar ut delvis AFP og som er i alderen 62-66 år. Ordningen omfatter ikke undervisningspersonell i skolene, da de har sin egen, statlige seniorordning med redusert undervisningsplikt. Gjennom senioravtalen får ansatte et tilretteleggingstilskudd. Tilskuddet kan brukes til å ta ut inntil ti fridager eller brukes til kompetanseheving og tilrettelegging på arbeidsplassen.

I 2018 var 525 ansatte i målgruppen for senioravtale, hvorav 414 kvinner og 111 menn. Dette tilsvarer en økning på 56 % av ansatte i alderen 62-66 fra 2017 til 2018. Av disse 525 i målgruppen inngikk 74 % senioravtale i 2018. Dette er på samme nivå som i 2017.

Lærlingeordningen og «Menn i helse»

Våren 2018 hadde opplæringskontoret 122 søkere til 90 ledige lære plasser. Høsten 2018 var det 193 lærlinger i Stavanger kommune, inkludert Menn i helse. Dette er over måltallet som er 180 lærlinger. Totalt var det 82 lærlinger som tok fagbrev i 2018, av disse var det 40 helsefagarbeidere, 32 barne- og ungdomsarbeidere, 5 kontor- og administrasjonsmedarbeidere, 3 IKT-servicemedarbeidere og 2 institusjonskokker.

Menn i helse er et prosjekt for menn mellom 25 og 55 år som mottar ytelse fra NAV. 8 av Stavanger kommunes 10 deltakere kvalifiserte seg i 2018 til å bli helserekruert. Målet for disse er lære plass fra august 2019. Av de 15 helserekruertene som startet i 2017, fikk 14 lærekontrakt i 2018. Det er planlagt fagprøver for disse 14 i 2019.

4.8 Medarbeiderutvikling

Kompetanseutvikling finner sted på ulike områder; individuelt, på egen arbeidsplass sammen med kollegaer eller gjennom ulike typer utdanninger. Stavanger kommune har flere tiltak der målet er å gi medarbeidere mulighet for videreutvikling, samtidig som kommunen tilføres etterspurt kompetanse.

Kvalifiseringstiltak rettet mot ufaglærte medarbeidere

Opplæringskontoret for lærlingeordningen har i 2018 holdt to eksamensforberedende kurs for assistenter som ønsker å ta fagbrev. 50 assistenter fra barnehage og SFO tok kurs i barne- og ungdomsarbeiderfaget, hvor 15 av disse

deltakere er fra Rennesøy kommune. Det var 25 ansatte som deltok på kurs i helsearbeiderfaget, flesteparten av disse er ansatt i virksomhetene bo og aktivitet (kommunens bofellesskap).

Bachelorgrad-stipend

I løpet av 2018 har ti ansatte, som har fått stipend for å utdanne seg til en etterspurt bachelorgradutdannelse, avsluttet sine studier. Kommunen fikk dermed seks vernepleiere, tre barnehagelærere og en sykepleier. 23 nye ansatte fikk stipend i 2018 for å utdanne seg til barnehagelærer (14), vernepleier (6) og sykepleier (3). Per 31.12.2018 får 39 ansatte støtte til å ta en etterspurt bachelorgrad gjennom stipendordningen. Av disse studerer 23 til å bli barnehagelærere, 10 til å bli vernepleiere og 6 til å bli sykepleiere.

Stipend for etter- og videreutdanning

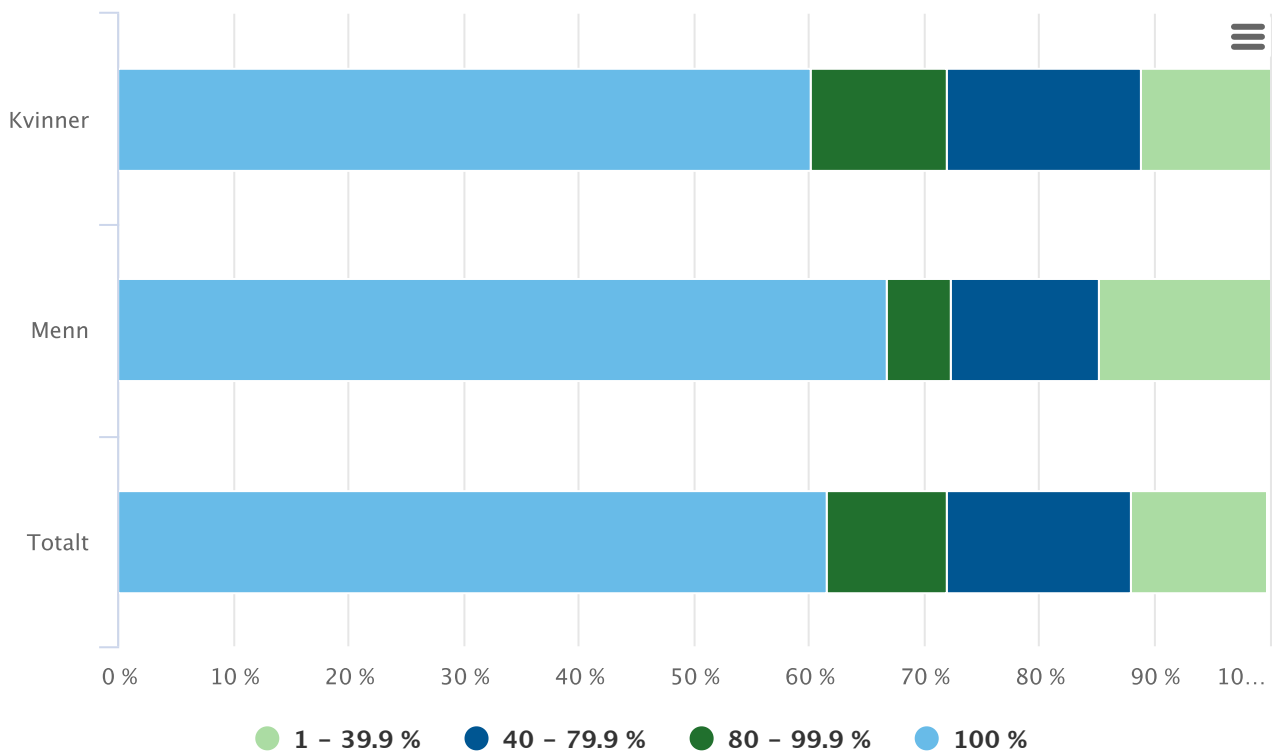
Gjennom kommunens stipendordning fikk 14 ansatte i 2018 tildelt stipend for å gjennomføre relevant etter- og videreutdanning. Studier som underbygger kommunens arbeid med forbedrings-, nytenkings- og innovasjonsarbeid, digitalisering, og/eller langsiktige velferdsutfordringer ble prioritert.

Kompetansedelingsdagen 2018

Kompetansedelingsdagen ble arrangert for 15. år på rad, og samlet ca 800 medarbeidere fra Stavanger, Rennesøy og Finnøy kommuner. «Balansekunst» var hovedingressen for dagen. Temaene handlet blant annet om effektiviseringsgevinstene ved å satse på arbeidsmiljøet, forbrukerdrevet innovasjon og hvordan kommunen utvikle gode og effektive tjenester i samarbeid med innbyggerne og andre aktører og på tvers i egen organisasjonen.

4.9 Heltid/deltid

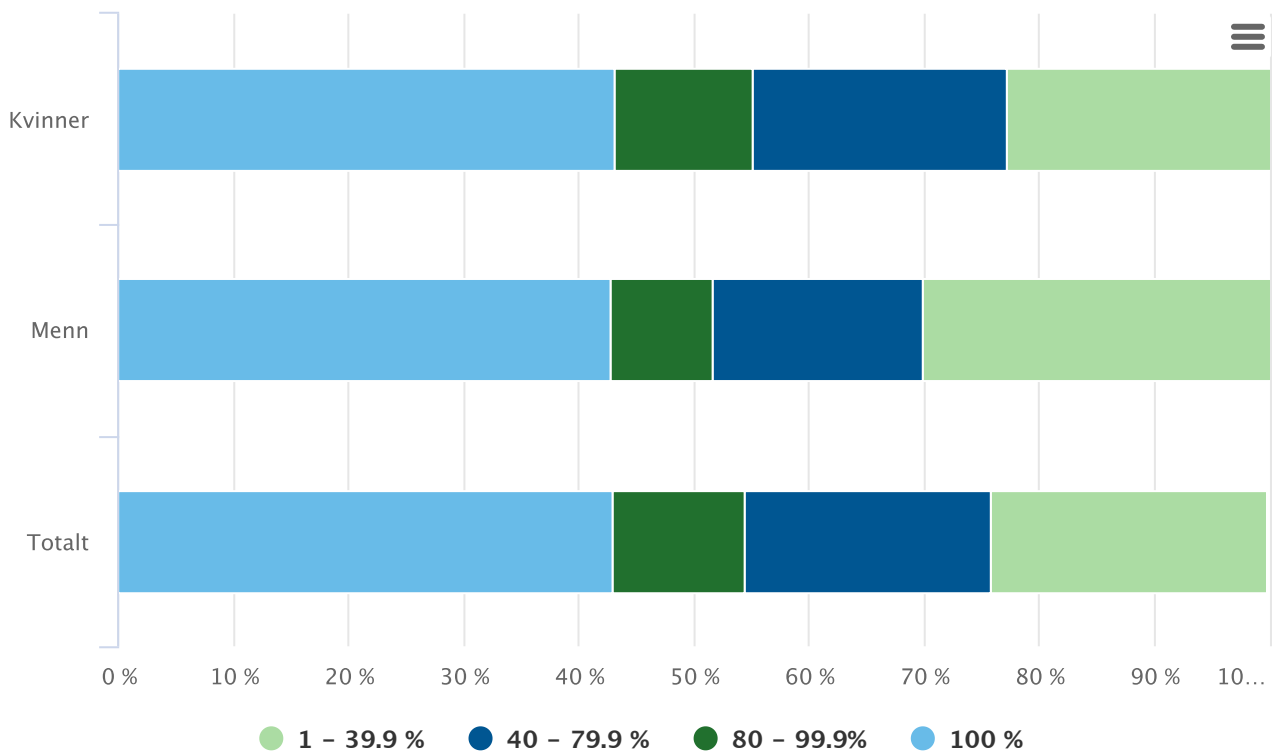
Stavanger kommune arbeider for en heltidskultur og har som mål at 80 prosent av alle ansatte skal ha 80 prosent stilling eller mer. I 2018 har 72 prosent av alle ansatte en stillingsstørrelse på 80 prosent eller mer. Dette er likt som i 2017. Det er en større andel menn enn kvinner som har 100 prosent stilling. I 2018 gjelder det for 67 prosent av mennene og 60 prosent av kvinnene. Blant menn er det en økning på 1 prosentpoeng sammenlignet med 2017.



Figur 4.4 Fordeling av stillingsstørrelse i Stavanger kommune 2018

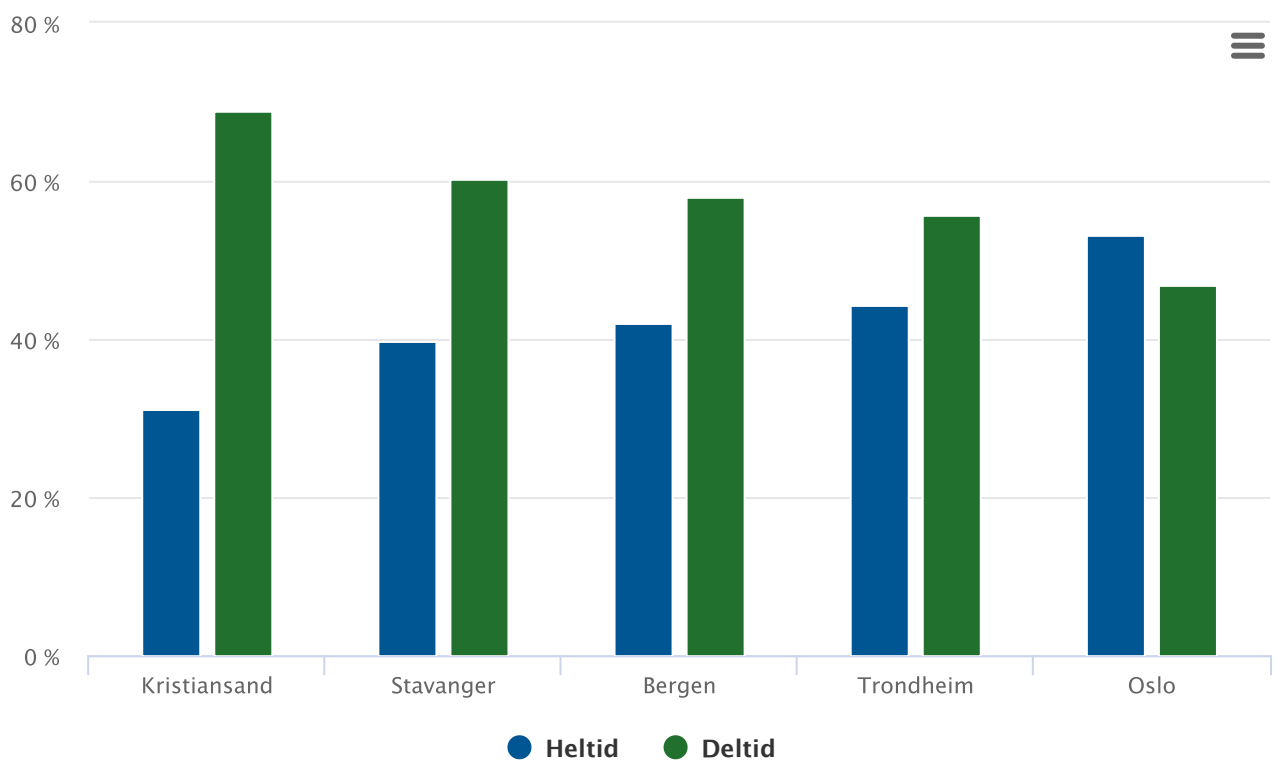
Alle tjeneste- og stabs- og støtteområdene oppfyller kommunens målkrav bortsett fra helse og velferd hvor kun 54 prosent har 80 prosent stilling eller mer. Helse og velferd gir døgnbaserte tjenester, flertallet av de ansatte arbeider dermed i turnus og i ulike stillingsstørrelser.

Dette inkluderer også ansatte som går i helge-stillinger. Dette er små stillingsbrøker som brukes i turnusordninger. Stillinger i helse og velferd med stillingsprosent opp til 40 prosent består hovedsakelig av pleiemedhjelpere, assistenter og studenter.



Figur 4.5 Fordeling av stillingsstørrelse i Helse og velferd

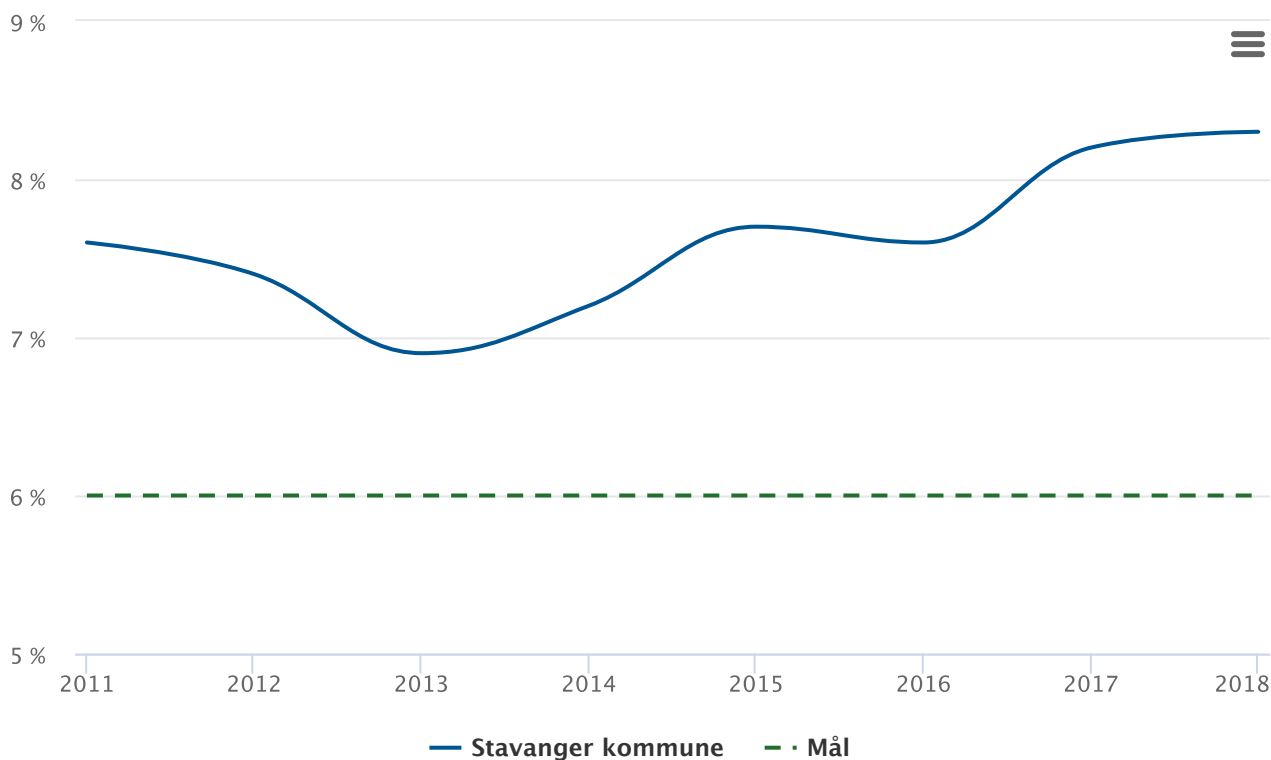
Figur 4.6 under sammenligner andel heltids- og deltidsansatte innen helse, pleie og omsorg i storbykommunene (kilde: KS). Heltid defineres i denne sammenheng som 100 prosent stilling. Det er stor variasjon i andelen ansatte som arbeider heltid i de ulike storbyene innen helse, pleie og omsorg. Av storbyene er det Oslo som har den største andelen ansatte som arbeider heltid.



Figur 4.6 Andel heltid og deltid storbykommunene inne helse, pleie og omsorg

4.10 Sykefravær

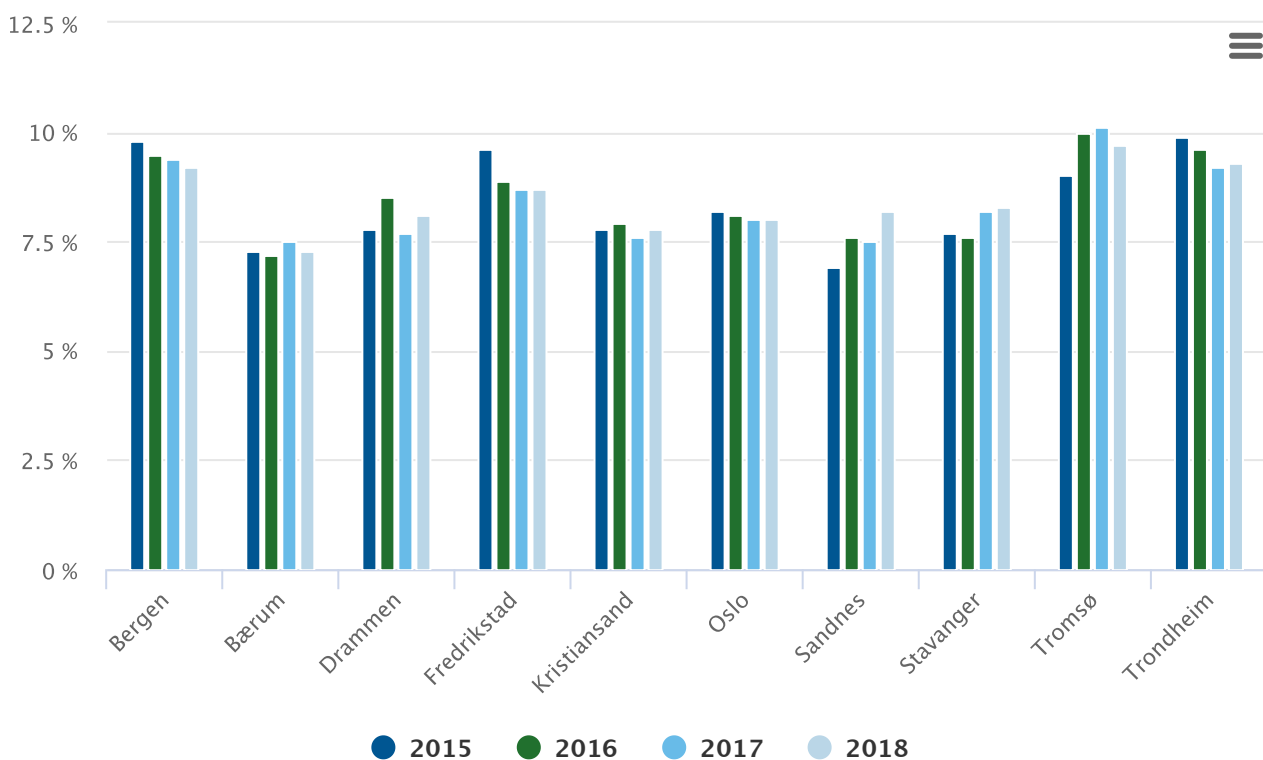
Sykefraværet i Stavanger kommune har vært stigende de siste årene, noe som er bekymringsfullt. Et lavt sykefravær har en positiv effekt på arbeidsmiljøet og tjenestekvaliteten. Høyt fravær medfører økt belastning på de som er på jobb og mindre effektive leveranser av tjenester og oppgaver. Stavanger kommune har en målsetting om at sykefraværet skal være 6 prosent eller lavere for kommunen samlet. I 2018 har kommunen et samlet sykefravær på 8,3 prosent. Dette er en økning på 0,1 prosentpoeng fra 2017 og det er langtidsfraværet som øker.



Figur 4.7 Sykefravær Stavanger kommune 2011-2018. Tall per 16.02.2019

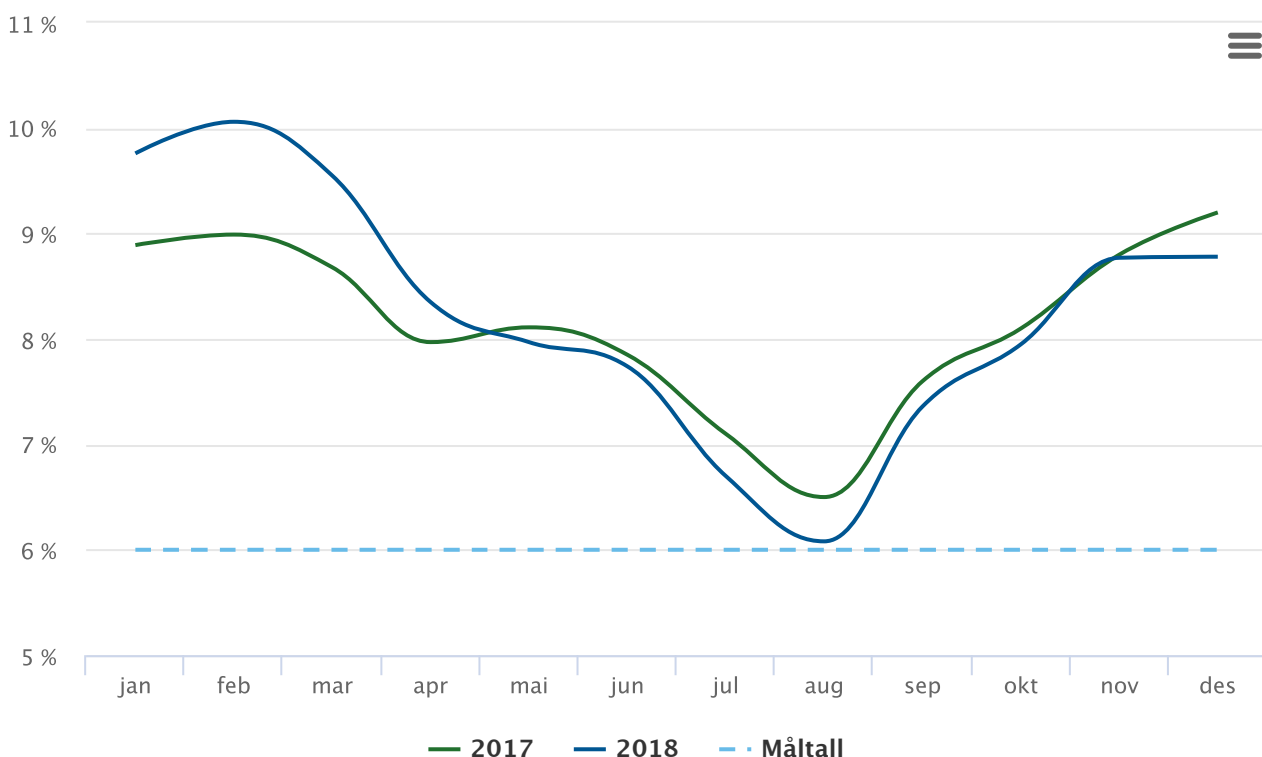
Til sammenligning viser tall for sykefravær i kommuner og fylkeskommuner at sykefraværet i perioden fra og med 4. kvartal 2017 til og med 3. kvartal 2018 var på 9,55 prosent. Det er en nedgang på om lag 1,2 prosent (om lag 0,1 prosentpoeng) fra forrige tilsvarende periode (KS).

Sykefraværet i ASSS ¹-kommunene varierer mellom 7,3 prosent til 9,7 prosent. Blant storbyene som har oppdaterte tall for 2018, har tre av ni kommuner redusert sykefraværet sammenlignet med 2017. Bærum (7,3%), Drammen (8,2%), Oslo (8,0%) og Sandnes (8,2%) er kommuner med et lavere sykefravær enn Stavanger i 2018 (8,3%).

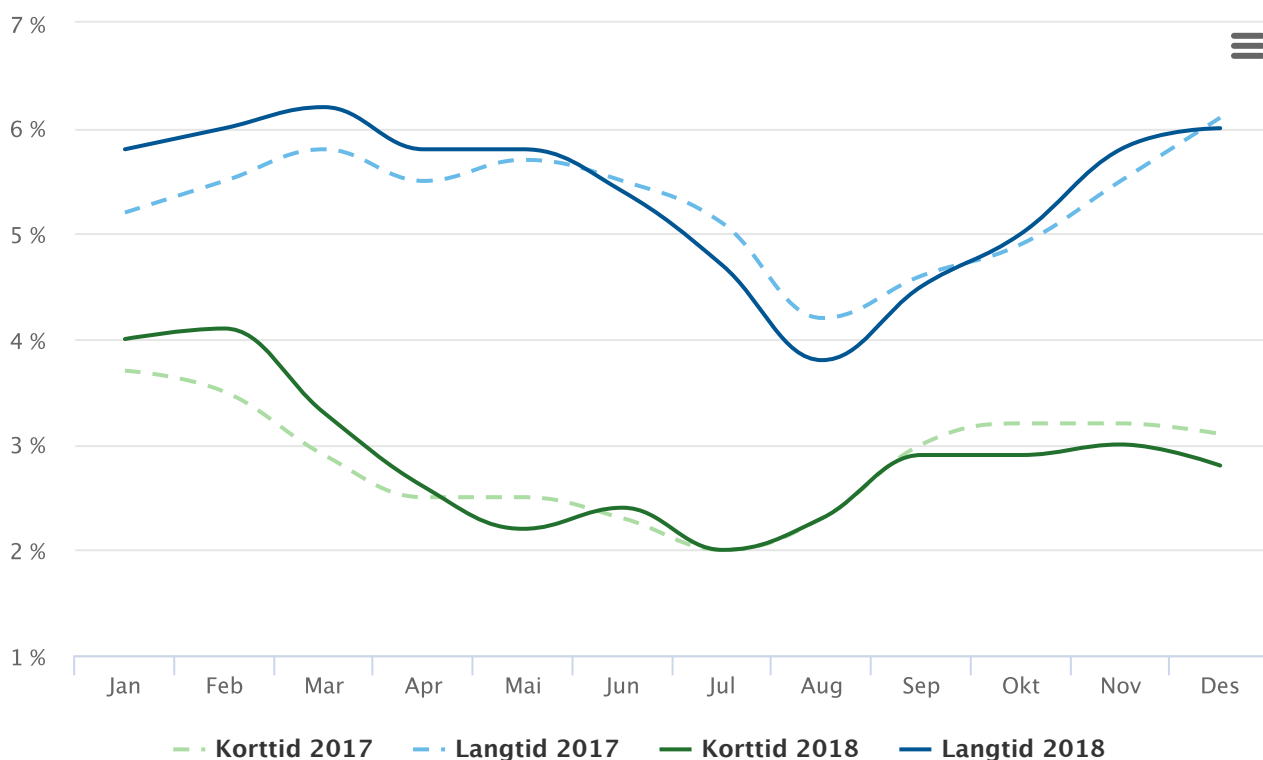


Figur 4.8 Sykefravær i ASSS kommunene

Sykefraværet har sesongmessige variasjoner. Kraftig influensasesong i starten av året var medvirkende årsak til høyt fravær i første tertial, men fra og med mai måned har sykefraværet vært noe lavere enn 2017. I arbeidet med å redusere sykefravær må man skille mellom korttids- og langtidsfravær² fordi det vil være en ulik tilnærming når det gjelder oppfølging og kostnader.



Figur 4.9 Utvikling av sykefravær per måned, 2017 og 2018



Figur 4.10 Korttids- og langtidsfravær per mnd 2017-2018

Som det fremgår av figur 4.9 er langtidsfraværet for 2018 gjennomgående høyere enn 2017, bortsett fra i sommermånedene. Korttidsfraværet er høyere i første tertial 2018 enn i 2017 (influenzasesongen), mens det er noenlunde på samme nivå eller lavere resten av året.

Sykefraværet i tjenesteområdene

I 2018 har det vært en økning i sykefraværet i alle områder, unntatt Bymiljø og utbygging. Det er forskjeller i sykefraværet mellom de ulike virksomhetene innenfor tjenesteområdene, og det kan være store forskjeller innad i en virksomhet. De ulike områdene varierer i størrelse og i små enheter vil enkeltpersoners sykefravær påvirke statistikken. Helse og velferd og Oppvekst og utdanning har størst andel ansatte, og har slik størst innvirkning på kommunens gjennomsnittlige sykefravær.

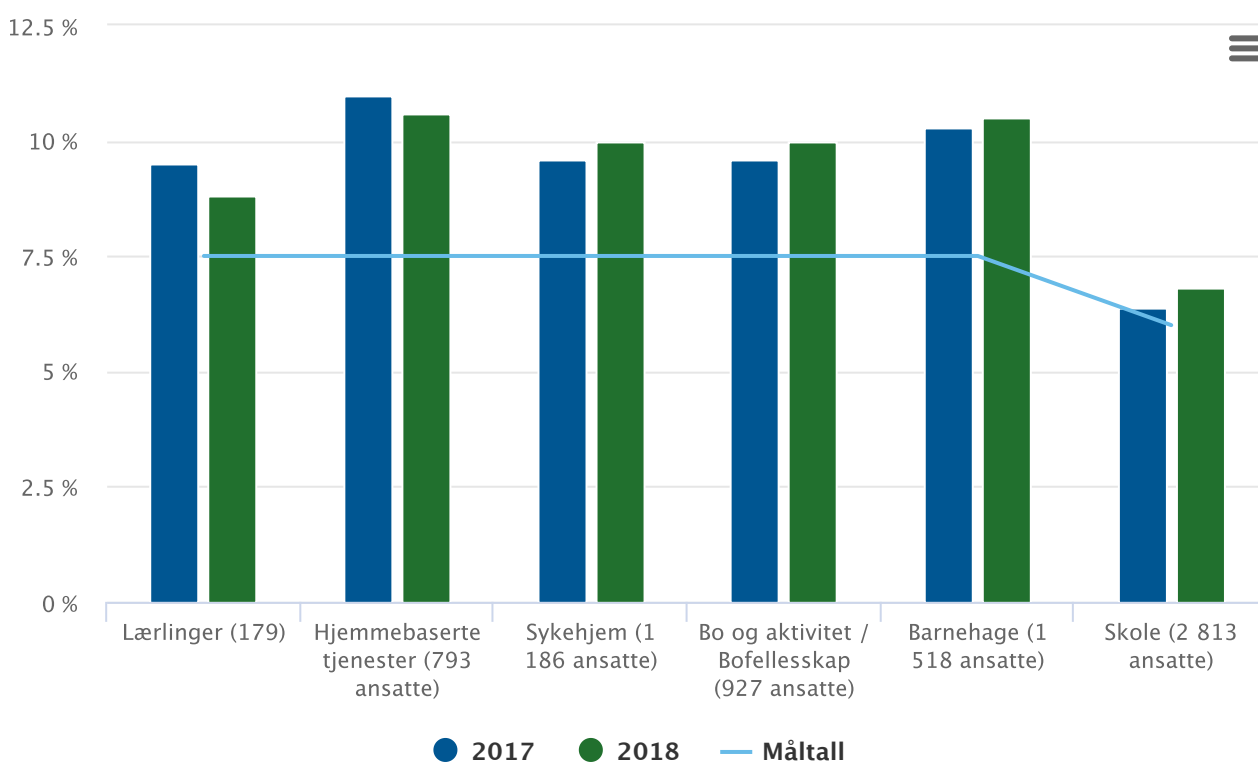
Tjenesteområde	Mål per år	2017	2018	Endring 2017-2018
Stavanger kommune	6	8,2	8,3	0,1
Helse og velferd	6	9,3	9,4	0,1
Oppvekst og utdanning	6	7,9	8	0,1
By- og samfunnsplanlegging	4,5	4,1	5,6	1,6
Bymiljø og utbygging	4,5	5,6	5,1	-0,6
Innbygger- og samfunnskontakt	4,5	4,6	4,8	0,3

Tjenesteområde	Mål per år	2017	2018	Endring 2017-2018
Strategi og styring*	4,5		5,2	
Støtte og utvikling	4,5	5,8	6,8	0,9
*				
*Ikke historiske tall pga opprettelse av nye områder i 2018				

Tabell 4.1 Sammenligning av sykefravær i stab/støtteområder og tjenesteområder. Tall per 16.02.2019

Sykefraværet i utvalgte virksomhetsområder

Stavanger kommune har en målsetting om at kommunen samlet skal ha et sykefravær mindre enn 6 prosent, men det er differensierte måltall for sykefraværet for de ulike virksomhetsområdene. Dette er basert på at de ulike arbeidsstedene har stor variasjon i arbeidets art og svært ulike arbeidsmiljøutfordringer. Eksempelvis har kontorarbeidsplasser et måltall på 4,5 prosent, mens sykehjem har 7,5 prosent som måltall og skolene har 6 prosent.



Figur 4.11 Sykefravær i utvalgte virksomhetsområder for 2017 og 2018

Lærlinger

Kommunens lærlinger har hatt et høyt sykefravær over tid, men har en positiv nedgang i 2018 sammenlignet med 2017 på 0,7 prosentpoeng. Dette skyldes en nedgang i langtidsfraværet på 0,8 prosentpoeng. Opplæringskontoret har jobbet aktivt med å bedre de administrative rutine og er tettere på virksomhetene og lærlingene der det er tendenser til gjentakende fravær.

Helse og velferd

Hjemmebaserte tjenester har et sykefravær på 10,6 prosent, en nedgang på 0,4 prosentpoeng sammenlignet med 2017. Bo og aktivitet (bofellesskapene) har et sykefravær på 10 prosent i 2018 som er en økning på 0,4 prosentpoeng fra 2017. Når det gjelder syke- og aldershjem, er det i 2018 et sykefravær på 10 prosent – en økning på 0,4 prosentpoeng sammenlignet med 2017. 9 av 10 sykehjem har et sykefravær over måltallet på 7,5 prosent, og sykefraværet ligger mellom 6,5 og 12,9 prosent.

Oppvekst og utdanning

De kommunale barnehagene har hatt en økning i sitt sykefravær på 0,2 prosentpoeng og har i 2018 et samlet sykefravær på 10,5 prosent. Måltallet er 7,5 prosent, og i 2018 var 15 av 54 barnehager innenfor måltallet. 29 barnehager har fravær over 10 prosent. Det er viktig å merke seg at det er store ulikheter i barnehagens størrelse (bemanning) og i små barnehager vil enkeltpersoners sykefravær ha betydning for fraværsprosenten.

Skolene hadde i 2018 et sykefravær på 6,8 prosent. Dette er en økning på 0,4 prosentpoeng sammenlignet med 2017. Det er langtidsfraværet som øker mest. I 2018 er det 19 av 43 skoler som har et sykefravær innenfor måltallet på 6 prosent.

Styrket innsats for å redusere sykefraværet

Utvikling av sykefravær er et oppmerksomhetsområde i hele organisasjonen. Det er leders ansvar å følge opp arbeidet med sykefravær og nærvær. I tillegg er dialog om forebygging og oppfølging av sykefravær i virksomhetenes HMS-grupper, Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) og Hovedarbeidsmiljøutvalget (HAMU) viktig for felles innsats og bevisstgjøring.

Det har høsten 2018 blitt gjort en kartlegging av eksisterende arbeidsprosess for å standardisere og effektivisere arbeidsflyten i sykefraværsoppfølgingen. En ny sykefraværsprosess har blitt designet og ny prosess vil bli implementert i 2019. Dette arbeidet kan påvirke sykefraværet i positiv retning gjennom tettere og bedre oppfølging av sykemeldte ansatte.

I desember 2018 ble det i kommunalstyret for administrasjon besluttet å styrke innsatsen for å redusere sykefravær jfr. sak [41/18](http://opengov.cloudapp.net/Meetings/STAVANGER/Meetings/Details/691111?agendaltemId=218394) og [42/18](http://opengov.cloudapp.net/Meetings/STAVANGER/Meetings/Details/691111?agendaltemId=218395). Prioriterte satsinger for å redusere sykefravær ble vedtatt. I etterkant er det besluttet igangsetting av et særskilt prosjekt knyttet til forebygging og reduksjon av kommunens sykefravær. Dette innebærer innsats rettet mot arbeidssteder med spesielt høyt sykefravær, å styrke ledernes kompetanse for å følge opp sykefravær og deling av kompetanse og gode tiltak. Dette arbeidet ses i sammenheng med ny nasjonal IA-avtale 2019-2022.

Tjenesteområdene og arbeidsmiljøutvalgene skal aktivt involveres i arbeidet med konkrete tiltak tilpasset sine områder.

4.11 Arbeidsmiljø og det systematiske arbeidet med helse, miljø og sikkerhet

Et trygt arbeidsmiljø, god ledelse og kompetente og motiverte medarbeidere er viktig for organisasjonens måloppnåelse. I 2018 fortsatte arbeidet med systemer for kontinuerlig læring og forbedring i organisasjonen. Bedre risikostyring innen arbeidsmiljø og helse, miljø og sikkerhet vil legge til rette for mer effektive tjenester i kommunen.

Handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø

Overordnet handlingsplan for HMS og arbeidsmiljø er revidert i 2018 og gjelder fra 2019. Handlingsplanen ble sendt ut til HMS-gruppene for innspill og behandlet i alle arbeidsmiljøutvalgene, før sluttbehandling i hovedarbeidsmiljøutvalget. Prioriterte satsinger videreføres med forebygging, håndtering og oppfølging av trusler og vold, og systematisk arbeid med å forebygge og redusere sykefravær. Å ivareta gode arbeidsmiljø i nye Stavanger kommune er lagt til i handlingsplanen.

Vitalisere arbeidsmiljøutvalgene og HMS-gruppene

Arbeidet med å vitalisere arbeidsmiljøutvalgene og HMS-gruppene fortsatte i 2018. Kommunikasjonslinjene mellom HMS-grupper og arbeidsmiljøutvalg (AMU) skal styrkes, slik at arbeidsmiljø saker som ikke kan behandles eller løses i den enkelte virksomhet løftes opp til AMU. Det er en positiv trend at arbeidsmiljø saker meldes opp fra HMS-gruppene til AMU for tjenesteområdet. Sammensetningen av to av de seks arbeidsmiljøutvalgene ble justert etter ny hovedmodell. Tilbud om kompetansehevende tiltak for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg er gitt.

Forebygging og håndtering av vold og trusler

Vold/trusler/utagring er den kategorien hvor det rapporteres flest avvikssaker. Det er derfor igangsatt et arbeid med systematisk kompetansehevende tiltak i forebygging av vold og trusler på arbeidsplasser hvor vold og trusler er aktuell arbeidsmiljøutfordring. Den enkelte arbeidsplass skal systematisk vurdere risiko og iverksette tiltak for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler mot ansatte. Kompetansehevende tiltak på overordnet nivå, i tjenesteområdene og virksomhetene skal forbedres. Prosjektmidler fra KLP og deltakelse i arbeidsmiljønettverket til KLP inngår i dette. I tillegg til alle kompetansehevende tiltak som blir gjennomført i virksomhetene, var det i 2018 fire sentrale kurs i forebygging og håndtering av vold og trusler.

Avvik, varsling, forbedring og læring

For å ivareta arbeidsmiljøet på en god og effektiv måte, jobbes det kontinuerlig med forbedring av kulturen for å melde avvik og varsle om kritikkverdige forhold. En kunnskapsbasert anskaffelse av et helhetlig verktøy for avvik og forbedring, varsling og kvalitet ble gjennomført våren 2018 for å erstatte eksisterende system. Det ble gjennomført et pilotprosjekt knyttet til avvik, prosesser og dokumentstyring i 2018 hvor to enheter deltok.

Retningslinjer for varsling ble revidert og vedtatt høsten 2018. Disse vil bli tilpasset til nytt avviks- og forbedringssystem. Det ble i tillegg i 2018 gjennomført to heldagsseminar for ledere, tillitsvalgte og verneombud i hvordan håndtere konflikter og trakassering i arbeidsmiljøet. Varsling, klage og avvik var også tema på seminarene.

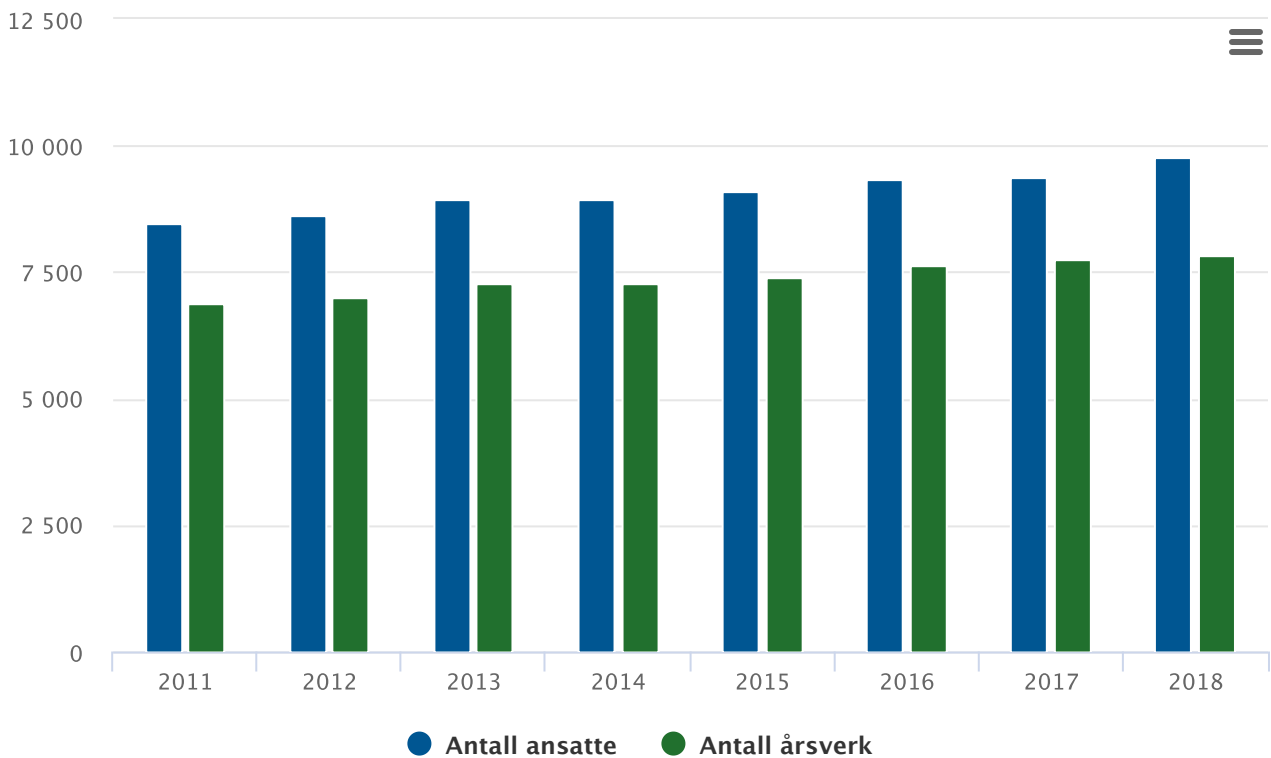
Avviksbehandling

I 2018 ble det rapportert 8187 avvikssaker i avviks- og forbedringssystemet Synergi, noe som tilsvarer en økning på 16% i forhold til 2017 (7 058). Ledere har ansvar for å saksbehandle alle rapporterte avvik. 72% av innrapporterte avvik i 2018¹ er saksbehandlet og avsluttet mot 78% for 2017. En avvikssak vil ofte inneholde flere kategorier. Sammenlagt antall avvik fordelt på kategori vil derfor være høyere enn antall rapporterte avvikssaker (10 817 mot 8187).

Generelt er det en økning av registrerte avvik i Stavanger kommune i løpet av de siste 5 årene. Dette betyr nødvendigvis ikke at det er en faktisk økning i antall avvik i organisasjonen, men det kan også bety en ønsket forbedring i meldekulturen.

4.12 Ansatte og vikarer

I Stavanger kommune, eksklusiv foretakene, var det per 31. desember 2018 totalt 9 778 ansatte fordelt på 7 827 årsverk. Det inkluderer fast ansatte, vikarer, lærlinger (178) og ansatte i lønnet permisjon (267 personer). I tillegg kommer ansatte på timelønn (ekstrahjelp/ringevikarer) og innleie av vikarer fra vikarbyrå. I 2018 har det vært en økning på 89 årsverk (1,2 prosent) sammenlignet med 2017.



Figur 4.12 Utvikling i antall ansatte og antall årsverk i Stavanger kommune 2011-2018

Tjenesteområde	Årsverk 31.12.2017	Årsverk 31.12.2018	Endring i årsverk 2017-2018	Endring i prosent 2017-2018
Rådmann med stab og støtte	274	278	4	1,5
Bymiljø og utbygging	212	221	9	4
By- og samfunnsplanlegging	89	100	11	12,7
Innbygger- og samfunnskontakt	56	62	6	10,1
Helse og velferd	2656	2765	109	4,1
Oppvekst og utdanning	4261	4202	-59	-1,4
Annet (lærlinger utgjør 170 årsverk i 2017 og 172 i 2018)	189	199	9	5
Stavanger kommune samlet	7738	7827	89	1,2

Tabell 4.2 Utvikling i antall årsverk per tjenesteområde og endringer fra 2017 til 2018

Årsverksendringene skyldes i hovedsak endringene som følge av ny organisering fra 1.1.2018 med endring og forskyvning av oppgaver mellom ulike tjenesteområder eller etablering av et nytt tjenesteområde (Innbygger og samfunnskontakt). Helse og velferd har i løpet av 2018 startet opp Lervig sykehjem og overtatt ansvaret for Blidensol sykehjem. Innen barnehageområdet har det vært arbeidet med omstilling og tilpasning av aktivitetsnivået som følge av fortsatt nedgang av antall barn fra 0-5 år.

Ansatte på fast lønn per 31. desember	Antall ansatte 2017	Årsverk 2017	Antall ansatte 2018	Årsverk 2018
Fast ansatte	8269	6702	8590	6725
Vikarer/midlertidige ansatte	1235	866	1353	930
Lærlinger	171	170	179	172
Sum Stavanger kommune*	9374	7738	9778	7827
Av total sum utgjør ansatte i lønnet permisjon	258	226	267	226
*				
*Total sum av antall ansatte er ikke det samme som summen av faste/vikarer/midlertidige og lærlinger. Det skyldes at en ansatt kan ha 50 prosent fast stilling og 50 prosent stilling som vikar. Denne ansatte vil da bli telt to ganger, både som fast og vikarer/midlertidige, men kun én gang i summen.				

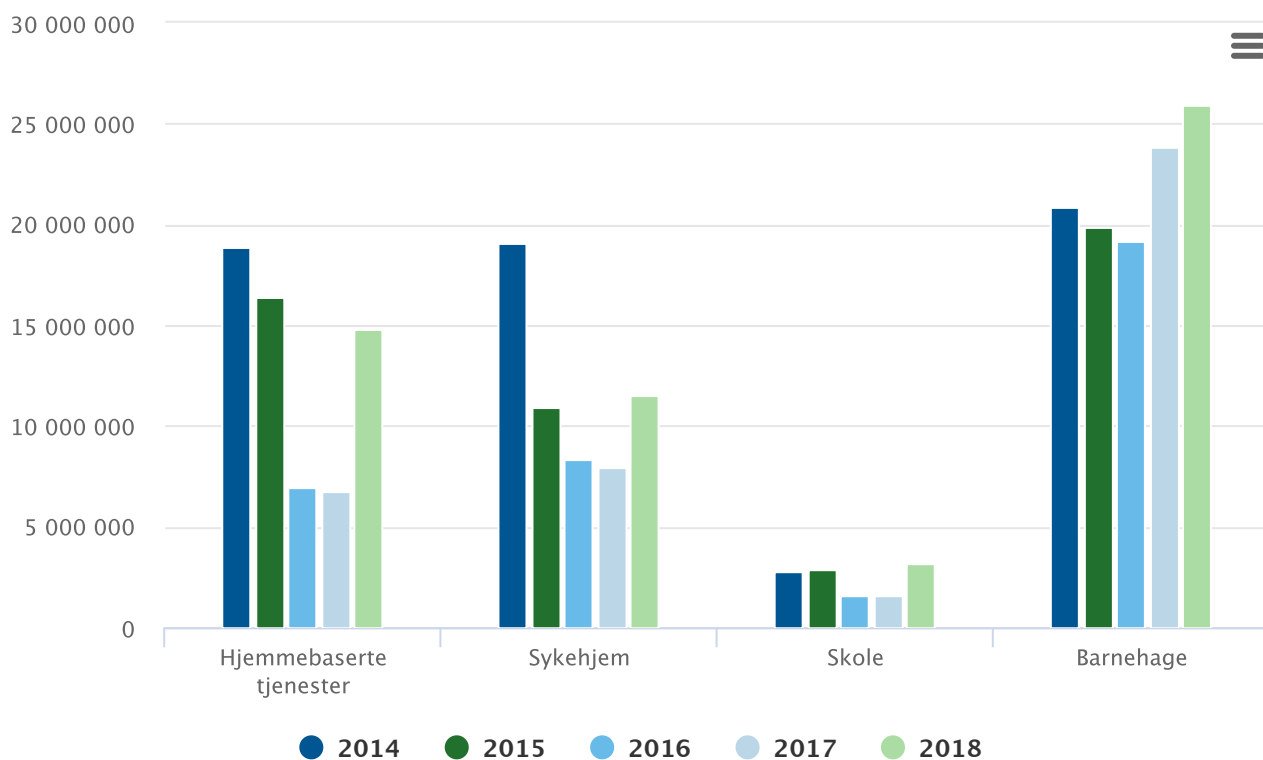
Tabell 4.3 Antall ansatte i 2017 og 2018 i ulike stillingsgrupper og i lønnet permisjon

Vikarbyrå og timelønnet arbeidskraft

Stavanger kommune har behov for ekstra arbeidskraft i forbindelse med korttidsfravær (sykefravær, velferdspermisjon, sykt barn o.l.), overtid og ferieavvikling. Behovet for ekstra arbeidskraft dekkes gjennom ekstra timer fra ansatte i reduserte stillinger, ringevikarer, bruk av overtid eller innleie fra vikarbyråer.

Innleie fra vikarbyrå

Fra 2017 til 2018 har det vært en stor prosentvis økning i bruk av innleie fra vikarbyrå. Totalt har utgifter til innleie fra vikarbyråer økt med 38,5 % i 2018 sammenlignet med 2017. Det har vært en økning blant samtlige virksomhetsområder.



Figur 4.13 Innleie av vikartjenester 2014-2018. Tall i tusen kr.

Den utfordrende rekrutteringssituasjonen av sykepleiere har gjort det nødvendig med innleie fra vikarbyrå for å opprettholde forsvarlig drift. Vikarbyrået som Stavanger kommune har hatt avtale med har ofte ikke klart å levere i henhold til behovet, noe som har ført til merkostnader ved innleie hos andre byråer med dårligere avtalebetingelser. Økt sykefravær kombinert med et økt hjelpebehov i kommunen førte også til økt behov for innleie fra vikarbyrå.

Skolene bruker i mindre grad enn de andre virksomhetsområdene vikarbyråer for å dekke sitt behov for vikarer. I 2018 ble det imidlertid vanskeligere for skolene å få tak i vikarer selv (timelønnede ringevikarer), og bruken av vikarbyråer gikk derfor opp.

Timelønnet arbeidskraft

Stavanger kommune brukte i 2018 i underkant av 600 timelønnede årsverk i forbindelse med ferieavvikling, korttidsfravær, merarbeid/overtid. Totalt har det vært en økning i bruk av timelønnede årsverk på 10,3 prosent i 2018 sammenlignet med 2017.

4.13 Virksomhetsstyring og internkontroll

Stavanger kommune har arbeidet for å videreutvikle et helhetlig, overordnet system for virksomhetsstyring i 2018. Grunnlaget for arbeidet er COSO-rammeverket¹ for risikostyring og internkontroll, og har innledningsvis hatt størst oppmerksomhet på de konsernomfattende internkontrollområdene.

Ny kommunelov § 25-1

§ 25-1 Internkontroll i kommunen og fylkeskommunen

Kommuner og fylkeskommuner skal ha internkontroll med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. Kommunedirektøren i kommunen og fylkeskommunen er ansvarlig for internkontrollen.

Internkontrollen skal være systematisk og tilpasses virksomhetens størrelse, egenart, aktiviteter og risikoforhold.

Ved internkontroll etter denne paragrafen skal kommunedirektøren

- a) utarbeide en beskrivelse av virksomhetens hovedoppgaver, mål og organisering
- b) ha nødvendige rutiner og prosedyrer
- c) avdekke og følge opp avvik og risiko for avvik
- d) dokumentere internkontrollen i den formen og det omfanget som er nødvendig
- e) evaluere og ved behov forbedre skriftlige prosedyrer og andre tiltak for internkontroll.

§ 25-2 Rapportering til kommunestyret og fylkestinget om internkontroll og statlig tilsyn

Kommunedirektøren skal rapportere til kommunestyret og fylkestinget om internkontroll og om resultater fra statlig tilsyn minst én gang i året.

Den pågående implementeringen av tekniske løsninger for henholdsvis virksomhetsstyring, avvik og forbedring skal sikre en helhetlig virksomhetsstyring, herunder ivaretagelse av internkontroll og risikostyring. Arbeidet med implementeringen av helhetlig virksomhetsstyring er basert på prinsipper om ressurseffektivitet, enkelhet og relevans samtidig som ansvar og myndighet skal tydeliggjøres. Det er tatt utgangspunkt i ny kommunelov som i enda større grad regulerer internkontrollen. Loven trer i kraft sommeren 2019.

Regelverk for internkontroll i Stavanger kommune ble som ett av tiltakene i prosjektet «*Videreutvikling av system for sektorovergrepene internkontroll*» vedtatt av bystyret i januar i sak [6/18](#)

(<http://opengov.cloudapp.net/Meetings/STAVANGER/Meetings/Details/690833?agendatemId=212630>). Som et supplement til regelverket er det utarbeidet retningslinjer som beskriver leders ansvar og oppgaver for utøvelse av risikostyring og internkontroll i praksis. Det pågår et arbeid for å harmonisere internkontrollarbeidet med årshjul for kommunens handlings- og økonomiplan. Retningslinjer og regelverk for internkontroll vil benyttes som en del av lederopplæringen i Stavanger kommune.

Forvaltningsrevisjoner og tilsyn

Stavanger kommune fører oversikt over pågående forvaltningsrevisjoner og tilsyn. Nedenfor følger en oversikt over hvilke forvaltningsrevisjoner som pågår eller er avsluttet, og hvilke tilsyn som er gjennomført i 2018.

Forvaltningsrevisjoner	
Forvaltningsrevisjon	
Forvaltningsrevisjon - Innovasjon ved offentlige anskaffelser	Oppfølging under
Forvaltningsrevisjon - Oppfølging rusmisbrukere/rusvern	Ferdi
Forvaltningsrevisjon - Oppfølging forebygging av svart arbeid	Ferdigbehandlet - ny tilbakemelding fra rådmann når sak Oslo modell er behandlet

Forvaltningsrevisjoner

Forvaltningsrevisjon - Oppfølging Skolemiljøet i Stavanger – håndtering av mobbesaker		Oppfølgingsrapport
Forvaltningsrevisjon - Oppfølging forebygging og håndtering av misligheter og korrupsjon		Tilleggsforslag følges op
Forvaltningsrevisjon - Varslingsrutiner og konflikthåndtering	Ferdigbehandlet - Bystyret ber om at det vurderes å foreta en oppfølgingsrapport innenfor området i neste v	
Selskapskontroll med forvaltningsrevisjon IVAR IKS		Ferdi
Forvaltningsrevisjon - Ungdomsmiljø – rus/vold og skolefravær		Rapport under
Forvaltningsrevisjon - IT- sikkerhet		Rapport under
Forvaltningsrevisjon - Vedlikehold av bygg og vedlikeholdsetterslep		Rapport under
Forvaltningsrevisjon - Skolehelsetjenesten		Rapport under
Selskapskontroll Stavanger konserthus		Rapport under
Selskapskontroll Rogaland Brann og Redning IKS		Oppfølging innen 6 mnd. Ny rap
Forvaltningsrevisjon - Stavanger kommunes arkiv- og dokumentbehandling		Oppfølging under
Forvaltningsrevisjon - Beredskap på virksomhetsnivå		Tilbakemelding til bystyret vedr. ansvarsdeling i kri
Forvaltningsrevisjon - Internkontroll		Ferdigbehandlet – ny rapport vurderes på et sener

Forvaltningsrevisjoner	
Forvaltningsrevisjon - Barnevern	Ferdi
Forvaltningsrevisjon - Øremerkede midler / statlige tilskudd	Ferdi
Forvaltningsrevisjon - Integrasjon og bosetting	Ferdi
Forvaltningsrevisjon - Klimagassutslipp	Ny bestilling av rap
Forvaltningsrevisjon - Effekt av skjenkereglene	
Forvaltningsrevisjon - Kvalitet i eldreomsorg / Leve hele livet	
Forvaltningsrevisjon - Kreativt samarbeid med frivillige organisasjoner	
Forvaltningsrevisjon - Tilskudd til private barnehager	

Tabell 4.4 Forvaltningsrevisjoner 2018

Tilsyn 2018
Fylkesmannen
Statlige tilsyn med kommunene og fylkeskommunen i Rogaland i 2018 (Samarbeid Mattilsynet - Arbeidstilsynet - Arkivverket - Kartverket - Skatt Vest og Statens Vegvesen)
Tilsyn med kommunens plikter etter introduksjonsloven Gjennomført høst 2017 - oppfølging i 2018)
Tilsyn med EMbo Stavanger
Tilsyn med EMbo Stavanger - Bufetat – årlig etterkontroll av godkjente private og kommunale barnevernsinstitusjoner
Tilsyn med Krisesenter 2018-2019
Mattilsynet
Tilsyn Haugåstunet sykehjem
Tilsyn Bergåstjern sykehjem

Tilsyn 2018

Tilsyn Lervig sykehjem

Tilsyn Sørå Bråde bofellesskap - Detaljomsetning og servering av mat og drikke

Stavanger kommune ved Helsesjefen

Tilsyn etter Forskrift om miljørettet helsevern i skoler og barnehager i 2018

Tilsyn ved helseinstitusjoner

Tilsyn ved videregående skoler

Tilsyn ved tatoveringsstudioer

Tilsyn ved alle badeanlegg iht. Forskrift om badeanlegg, bassengbad og badstu

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Rogaland Brann- og redning IKS – Forprosjekt/Pilotprosjekt – Innføring av feiing og tilsyn i fritidsboliger i 10 eierkommuner

Branntilsyn i 10 sykehjem

Branntilsyn i 9 grunnskoler

Branntilsyn i 8 barnehager

Branntilsyn i 7 kulturhus, bydelshus, fritidsbygg og administrasjonsbygg

Branntilsyn - revisjonstilnærmet tilsyn av 5 bofellesskap og omsorgsboliger

Branntilsyn i 3 andre bofellesskap

Arbeidstilsynet

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade.

Tilsyn vold og trusler ved 4 kommunale sykehjem

Tilsyn vold og trusler ved 1 bofellesskap

Postalt tilsyn - krav om opplysninger om røykfritt arbeidsmiljø ved ett sykehjem

Postalt tilsyn - krav om opplysninger om forebygging av helseskader som skyldes eksponering for asbestfiber

Tilsyn kommunalt foretak - HMS-kort bygge- og anleggsplasser

EL-tilsyn

Kommunale boliger/bofellesskap/eiendommer - Kontroll av elektriske anlegg

Tabell 4.5 Tilsyn 2018

Høringer

Når lover og forskrifter endres, sender statsforvaltningen endringsforslagene som regel på høring. En høringsuttalelse er en påvirkningsmulighet for berørte parter. Stavanger kommune mottok 91 saker, hovedsakelig fra departement og direktorat, med mulighet til å avgi høringsuttalelse i løpet av fjoråret. Det er bare hørings saker som berører Stavanger kommune, det er aktuelt for kommunen å besvare. Av de 91 sakene ble 33 besvart med høringsuttalelse. De øvrige 58 sakene ble ikke besvart, og en del av disse er ikke aktuelle for Stavanger kommune. Det er igangsatt et arbeid med hensikt å bruke den digitale løsningen for virksomhetsstyring til å informere om status for kommunens arbeid med hørings saker.