



STAVANGER KOMMUNE

Sølvberget KF

Til medlemmer og varamedlemmer i
Styret for Sølvberget KF og administrasjon

Postadr.: Pb. 310/320, 4002 Stavanger
Besøksadr.: Sølvberggata 2
Telefon: 51507465. Faks: 51507025
E-post: postmottak.solvberget@stavanger.kommune.no
www.stavanger.kommune.no
Org.nr. NO 964 965 226

REFERANSE
LHAU-11/2833

ARKIVNR.
033

JOURNALNR.
14130/11

DATO
02.03.2011

Møteinnkalling

Utvalg: Styret for Sølvberget KF
Møtested: Kiellandrommet, 2. etg. Sølvberget
Møtedato: 14.03.2011 **Tid:** kl. 16.00 **Møtenr. 3**

Med dette innkalles til møte.
Eventuelt forfall må meldes snarest til utvalgets sekretær, telefon 91664830
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Etter møtet blir det en orientering om status for prosjektet *Nye Sølvberget* v/prosjektleder Roar Houen

Ole J. Aga
leder

Saksliste

Saksnr.	Arkivsaksnr.	Side
8/11	11/2833 GODKJENNING AV PROTOKOLL FOR STYREMØTE 14.02.2011	

Innstilling:

Styret godkjenner møteprotokollen for 14.02.2011

9/11	11/1449 ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2010
-------------	--

Innstilling:

Styret for Sølvsberget KF anbefaler bystyret å gjøre slikt vedtak:
Årsregnskap 2010 for Sølvsberget KF med noter, samt årsberetning for driftsåret 2010 godkjennes.

10/11	11/2584 MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2010
--------------	---

Innstilling:

Styret for Sølvsberget KF tar resultatene av medarbeiderundersøkelsen til orientering.

11/11	11/2588 LØNNSPOLITISK DOKUMENT FOR SØLVBERGET KF 2011
--------------	---

Innstilling:

Styret godkjenner lønnspolitisk dokument for Sølvsberget KF 2011

STAVANGER KOMMUNE

Saksfremlegg

REFERANSE
LHAU-11/2833

ARKIVNR.
033

JOURNALNR.
14099/11

DATO
02.03.2011

Saken behandles i følgende utvalg:	Sak nr.:	Møtedato:	Votering:
Styret for Sølvberget KF	8/11	14.03.2011	

GODKJENNING AV PROTOKOLL FOR STYREMØTE 14.02.2011

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner møteprotokollen for 14.02.2011

**Sølvberget KF**

Postadr.: Pb. 310/320, 4002 Stavanger
Besøksadr.: Sølvberggata 2
Telefon: 51507465. Faks: 51507025
E-post: postmottak.solvberget@stavanger.kommune.no
www.stavanger.kommune.no
Org.nr. NO 964 965 226

REFERANSE
LHAU-11/1488

ARKIVNR.
033

JOURNALNR.
11458/11

DATO
21.02.2011

Møteprotokoll

Styret for Sølvberget KF

Møtested: Kiellandrommet, Sølvberget
Møtedato: 14.02.2011 **Tid:** kl. 16.00 **Møtenr.:** 2/11
Møteleder: Ole J. Aga

Til stede på møtet

Medlemmer: Ole J. Aga, Anne Tove Austbø, Merete Eik, Per A. Thorbjørnsen, Sigrun H. Grøtteland
Dessuten møtte: Kulturhussjef Marit Egaas, styresekretær Susanne Borg
Journalister: 0
Tilhørere: 1

Ole J. Aga
Styreleder

Anne Tove Austbø Merete Eik Sigrun H. Grøtteland Per A. Thorbjørnsen

3/11 11/1488
GODKJENNING AV PROTOLL FOR STYREMØTE 11.01.2011

Vedtak:

Styret godkjenner møteprotokollen for 11.01.2011

4/11 11/1429
ÅRSPLAN 2011

Vedtak:

Styret for Sølvberget KF godkjenner forslag til årsplan 2011

5/11 11/1270
**OPPRETTING AV ET TILRETTELEGGENDE TILBUD FOR
INNVANDRERORGANISASJONENE**

Vedtak:

Styret stiller seg positivt til nye oppgaver relatert til innvandrerorganisasjonene og imøteser kommunens videre behandling av tilrettelegging av basisoppgavene. Saken fremlegges på nytt når denne avklaringen har funnet sted.

6/11 11/1469
STRATEGIPROSJEKTET "NYE SØLVBERGET"

Vedtak:

Styret for Sølvberget KF tar saken til orientering.

7/11 11/1449
FRAMLEGGING AV ÅRSREGNSKAP 2010

Vedtak:

Styret for Sølvberget godkjenner at foreløpig regnskap for Sølvberget 2010 blir lagt fram for revisjonen.

STAVANGER KOMMUNE

Saksfremlegg

REFERANSE
MEG-11/1449ARKIVNR.
210 C00JOURNALNR.
12821/11DATO
25.02.2011

Saken behandles i følgende utvalg:	Sak nr.:	Møtedato:	Votering:
Styret for Sølvberget KF	7/11	14.02.2011	
Styret for Sølvberget KF	9/11	14.03.2011	

ÅRSREGNSKAP OG ÅRSBERETNING 2010**Forslag til vedtak:**

Styret for Sølvberget KF anbefaler bystyret å gjøre slikt vedtak:
Årsregnskap 2010 for Sølvberget KF med noter, samt årsberetning for driftsåret 2010 godkjennes.

Saken gjelder

Med dette legges årsregnskap og årsberetning 2010 for Sølvberget KF fram for styret til godkjenning. Saken skal videre til bystyret som en del av behandlingen av kommunens samlede årsregnskap og årsberetning.

Saksopplysninger

Regnskapet er etter avtale ført av SK Regnskap. Regnskapet er pr utsendelse av styrepapirer ikke revidert ferdig, men forventes ferdig til styremøtet. En representant fra revisjonen vil være til stede på møtet.

Når det gjelder budsjett- og regnskapstall, henvises til kommentarene i årsberetningen under "Økonomisk resultat" og noter til regnskapet. Regnskapet går i balanse.

Årsberetningen følger, så langt det er mulig, samme disposisjon som kommunens samlede årsberetning. Hovedmålene i vedtatt årsplan for 2010 er lagt til grunn for rapporteringen.

SØLVBERGET

Marit Egaas
bibliotek- og kulturhussjef

Vedlegg: Årsberetning og utkast til resultatregnskap 2010

Saksbehandler: Marit Egaas

Årsberetning 2010

Sølvberget KF, Stavanger kulturhus

1. Virksomheten

Formål: *"Sølvberget, Stavanger kulturhus skal formidle kunnskap, kunst og kultur på en aktuell, variert og inspirerende måte. Som et levende kulturhus skal Sølvberget tilby populære og tilgjengelige møteplasser for alle. Sølvbergets medarbeidere skal bidra til gode opplevelser og ny innsikt".*

Dette gjøres gjennom drift av bibliotek, programvirksomhet, utstillinger, nettsider og kapittelfestivalen. Bibliotekvirksomheten på Sølvberget består av Musikk- og filmbiblioteket, Kultur- og faktabiblioteket, Barne- og ungdomsbiblioteket og Digitalt bibliotek. I tillegg drives flere bydelsrettede tjenester, bl.a. skolebiblioteksentralen, fengselsbibliotek og Madla bibliotek. Det nasjonale Nord-sør kompetansebiblioteket ligger også på Sølvberget.

Sølvberget er involvert i eller driver flere prosjekt. De viktigste i 2010 var: Shahrazad, stories for life, et 5 årig EU-prosjekt i samarbeid med 5 andre europeiske byer og fase 1 av Litteraturhus/Kiellandsenter.

Sølvberget har samarbeidsavtale med ICORN, fribynettverket for forfulgte forfattere om bl.a. bruk av kontorlokaler og utleie av personale. Samarbeidsavtalen med Rogaland fylkeskommune om fjernlånstjenester mm ble reforhandlet i 2010.

2. Økonomisk resultat

Mål:

- God økonomistyring og rapportering

Regnskapet for 2010 er gjort opp i balanse. Driftsregnskapet viser et mindreforbruk på rundt 200 000 kr som foreslås overført til foretakets disposisjonsfond. Når det gjelder investeringsregnskapet, er investeringene høyere enn budsjettet. Dette skyldes investeringer Madla filial 2009 som først ble fakturert 2010. Investeringene er finansiert med ubenyttede lånemidler.

På grunn av den økonomiske situasjonen i Stavanger kommune, ble ekstrakostnader på kr 800 000 i forbindelse med ny renholdsavtale ikke kompensert. Det ble iverksatt en rekke innsparingstiltak fra juni for å dekke inn dette. Stillinger ble satt vakante og budsjettet ble redusert i forhold til reiseaktivitet, innkjøp av medier og markedsføring. Sølvberget KF fikk også redusert rammeoverføring fra Stavanger kommune som følge av innsparte lønnsutgifter etter streiken i mai. Når det likevel er et regnskapsmessig mindreforbruk, er dette takket være god budsjett disiplin og økonomistyring i løpet av 2010.

3. Medarbeiderutvikling og ledelse

Mål:

- Iverksette tiltak for å skape økt trivsel og arbeidsglede
- Synliggjøre ansvaret hos den enkelte ansatte
- Gi muligheter for kompetanseheving og personlig utvikling

Medarbeiderundersøkelsen 2009 viste en liten økning når det gjelder medarbeidernes helhetlige vurdering av arbeidssituasjonen. Det var fortsatt høy skår når det gjelder trivsel, engasjement og stolthet over arbeidsplassen. Men undersøkelsen avdekket også klare

utfordringer. Når det gjelder medarbeidernes oppfatning av arbeidsomfang og lønn, lå vi under grenseverdien hvor umiddelbare tiltak anbefales, og på flere andre indikatorer var det også en nedgang sammenlignet med 2009. Undersøkelsen blir brukt som et verktøy for forbedring og følges opp på avdelingsmøter og av AMU.

Sølvberget hadde sykefravær på 3,1 % i 2010. Dette er uendret fra 2009, og dermed fortsatt lavt. Samlet sykefraværet i Stavanger kommune var 7 % i 2010.

Sølvberget hadde ved årsslutt 73 fast ansatte, fordelt på 59,4 årsverk og 2 årsverk prosjektstillinger. 1,4 stilling var vakant på grunn av innsparinger. 27 % av arbeidstakerne var menn og 73 % kvinner. I ledende stillinger var det 28 % menn. Det er et mål å rekruttere flere mannlige arbeidstakere og flere arbeidstakere med minoritetsbakgrunn. Dette blir vektlagt når det kalles inn til intervju. Det ble i 2010 ansatt 9 nye medarbeidere, mens 8 sluttet (3 av disse var ansatte i småstillinger).

Det ble i 2010 gjort et systematisk HMS-arbeid med tiltaksplan og jevnlig vernerunder. Det ble montert takplater i publikumsarealene store deler av året, noe som medførte rot, støv og støy, og krevde stor fleksibilitet fra de ansatte. Det er valgt ny leverandør av renholdstjenester etter anbudsrunde, noe som har ført til langt bedre kvalitet på renholdet. Ansatte var ikke utsatt for ulykker eller skader, men noen episoder med utagerende atferd og trusler mot ansatte er registrert. Disse er fulgt opp i samarbeid med vaktelskap og politi. I perioder med store nedbørsmengder er lekkasjer fra taket et tilbakevendende problem, som det arbeides kontinuerlig med å utbedre. Lekkasjene fører bl.a. til glatte gulv med fare for skader, spesielt i trappene. På lengre sikt kan det også føre til fuktskader som kan påvirke innneklimaet.

Sølvbergets ansatte ble tatt ut i strek i forbindelse med lønnsforhandlingene våren 2010, 22 i fase 1 og 17 i fase 2. Det førte til at informasjonen på Sølvberget var stengt fra streiken startet 28. mai, mens bibliotekavdelingene på Sølvberget var stengt fra 2. – 10. juni. Madla bibliotek hadde reduserte åpningstider under streiken. Noen planlagte arrangement måtte avlyses.

28 ansatte har avlagt eksamen på BI i det bedriftsinterne kurset *prosjektledelse*, og det er avholdt internt kurs i mediehåndtering. Enkeltansatte har gjennomført etterutdanning i litteraturformidling og dataspill i bibliotekene. AMU har opprettet en arbeidsmiljøpris for Sølvberget som deles ut hvert år i desember.

Vedtatt etisk standard for Stavanger kommune gjelder også for Sølvberget. Det er ikke satt i verk spesielle tiltak på dette området i 2010. Bystyret vedtok 20. september eierstrategier for de kommunale foretakene, inkludert Sølvberget KF. Styret, ledelse og tillitsvalgte har gitt innspill underveis.

4. Brukeropplevd tjenestekvalitet

Mål:

- Nå et bredt publikum og synliggjøre våre varierte og attraktive kultur- og informasjonstilbud
- Være inkluderende og reflektere byens kulturelle mangfold og internasjonale orientering
- Stimulere til lesing gjennom gode bibliotektilbud i sentrum og i bydelene

Sølvberget er regionens best besøkte kulturinstitusjon, med nesten 4000 besøkende pr dag. Biblioteket hadde i 2010 en økning i besøket på 10 %. Hovedårsaken til økningen i bibliotekbesøket, er Madla bibliotek med en økning i besøket på nesten 300 % (Madla var

stengt 9 måneder i 2009). Musikk- og filmbiblioteket hadde også en liten økning i besøket, mens de andre bibliotekavdelingene på Sølvsberget hadde en liten nedgang. Både SF Kino, Barnemuseet og Sølvsberget Galleri hadde nedgang i besøket. Selv om besøkstallene for hele kulturhuset er gått litt ned, viser de at Sølvsberget i 2010 er en sentral møteplass i sentrum, med tilbud som slår an i brede lag av befolkningen. Den store oppslutningen om Madla bibliotek viser at et kjøpesenter er en bra beliggenhet for en slik virksomhet.

Sølvsberget gjennomførte 481 arrangement og 155 brukerorienteringer i 2010, med et samlet antall deltakere på 32.792 (et gjennomsnitt på 51 pr arrangement). Nesten halvparten av arrangementene og mesteparten av brukerorienteringene var for barn og ungdom. Litteraturfestivalen Kapittel var et høydepunkt på arrangementssida med rundt 100 arrangement og 9900 deltakere. Dette var en økning på 27 % i besøkstall, og Kapittel har befestet sin posisjon som en av landets viktigste og mest interessante litteraturfestivaler. Tema for Kapittel 10 var *Hukommelse*

Satsing på arrangement er viktig for å utvikle Sølvsberget som møteplass, Sølvsberget bruker mye ressurser på å utvikle arrangement og arenaer rundt litteratur, film, musikk og internasjonale spørsmål, fordi vi tror denne formidlingen blir en viktig del av framtidens bibliotek i en digital verden.

I tillegg til ordinær drift, var det mange enkelthendelser i 2010. Her er noen av dem:

- Shahrazad-prosjektet hadde en rekke arrangement i Stavanger, godt hjulpet av støtte fra blant annet Kulturbufondet, Fritt Ord og Norsk Forfattersentrum.
- Einar O Risas bok *M. Kanne&Søn 1889-1922* ble valgt til årets leseprosjekt "Rogaland leser". Samarbeidspartnere i prosjektet er LO Rogaland, Næringsforeningen i Stavanger-regionen og Rogaland fylkeskommune. Sølvsberget hadde prosjektledelsen, og SR-bank støttet prosjektet økonomisk.
- Gjennom litteraturprosjektet DAGNY sendte Sølvsberget fire norske forfattere på tre måneders opphold i Krakow, Polen.
- Fredag 29. januar åpnet kunnskapsminister Kristin Halvorsen Stavanger Røde Kors' *nettleksehjelpen.no* i Kulturbiblioteket på Sølvsberget. Tjenesten ble etablert i samarbeid med Sølvsberget.
- Sølvsberget deltok i leseårsprosjektet *Leselyst og språkutvikling – to sider av samme sak* sammen med bibliotekene i Oslo, Bergen, Trondheim og Kristiansand. Prosjektet fortsetter i 2011.
- Formannskapet vedtok ombygging av kinosenteret på Sølvsberget med tre nye kinosaler. Prosjekteringen begynte høsten 2010, med antatt anleggstart på slutten av 2011.
- Det ble inngått ny samarbeidsavtale med Rogaland fylkesbibliotek, som reduserer årlig overføring til Sølvsberget med rundt 1,3 mill. Den nye avtalen gjelder fra 01.01.2011.

5. Arbeidsprosesser

Mål:

- Utvikle Sølvsberget som regionens litteraturhus
- Utvikle tilbudene til publikum, tradisjonelle så vel som digitale

Med nesten 500 arrangement i året, har Sølvsberget i står grad tatt posisjonen som regionens litteraturhus. Fase 1 av arbeidet med Litteraturhus/Kiellandsenter startet august 2010, bl.a. med å utvikle nye programserier og finne fram til nye samarbeidspartnere. I fase 1 er det valgt å bruke navnet *Litteraturhuset Stavanger*. I forbindelse med sak om framtidig bruk av Norges Bank-bygget har styret for Sølvsberget spilt inn forslag om å plassere et framtidig

litteraturhus der. Det vil i løpet av våren 2011 bli avklart om Sølvberget overtar forvaltningsansvaret for bygget. Utredningsarbeidet når det gjelder organisering og lokalisering av litteraturhuset er satt på vent inntil dette er avklart.

Bibliotekdriften på Sølvberget har en stor grad av selvbetjening med over 80 % av alt utlån og innlevering. Høsten 2009 ble en tjeneste med automatiske fornyelser via e-post lansert. I 2010 ble denne tjenesten benyttet 104 873 ganger, noe som utgjør 38,6 % av alle fornyelser. Det er arbeidet mye med å få varslinger over på e-post og sms, noe som både medfører bedre service og innsparing i portoutgifter.

Det er valgt ny leverandør for innkjøp av tidsskrifter og aviser etter anbudsrunde. Det er vurdert å gå ut på tilbud når det gjelder teknisk assistanse på arrangement (lys og lyd), men konklusjonen er foreløpig at det arbeides med å redusere disse utgiftene, slik at mer kan utføres av egne ansatte.

6. utfordringer framover

- Utvikle Sølvberget som litteraturens og filmens hus med vekt på møteplasser og kulturelt mangfold
- Prosjektering av kinoutbygging og konsekvenser for Sølvberget KF når det gjelder reduksjon og omdisponering av arealer og følgekostnader
- Nytenking, effektivisering og omorganisering av bibliotekets samlinger og arbeidsmetoder, som en konsekvens av dette
- Forhandlinger om overtakelse av Norges Bank-bygget
- Etablering av Litteraturhuset Stavanger – innhold, lokalisering o.a.
- Eventuelle aktiviteter relatert til basisvirksomheten i Internasjonalt Hus
- Effektivisering og plassdisponering for galleri
- Legge opp anleggsperioden for kinoutbygging slik at publikum og ansatte ivaretas på best mulig måte
- Sølvbergets økonomi. Betydelige kutt i Sølvbergets inntekter fra 2011 tvinger fram kutt og effektivisering av basisdrift

For å se på mange av disse utfordringene samlet, starter Sølvberget nå strategiprojektet Nye Sølvberget.

Stavanger 14.03.2011

Ole Aga, styreleder

Merete Eik

Per A. Thorbjørnsen

Anne Tove Austbø

Sigrun H. Grøtteland

Marit Egaas, daglig leder

Besøk/utlån	2009	2010	% utv. 09-10
Besøk Sølvberget			
Stavanger bibliotek, hovedbibliotek	790 003	769 858	-2,55
Galleri Sølvberget	25 492	19 298	-24,30
Møterom	3 000	3 900	30,00
Arr. i foajeen og på Arneageren	68 000	76 000	11,76
Kino 1 Stavanger	473 008	421 644	-10,86
Norsk Barnemuseum	36 480	33 892	-7,09

Informasjonsskranken	16 200	21 500	32,72
Samlet besøk kulturhuset	1 412 183	1 346 092	-4,68
Besøk kulturhuset pr. innb.	11,8	10,8	-8,47
Besøk kulturhuset pr. dag*	4 034	3 845	-4,69

Besøk Stavanger bibliotek

Kulturbiblioteket	225 918	215 014	-4,83
Faktabiblioteket	145 854	140 093	-3,95
Barne- og ungdomsbiblioteket.	185 009	174 797	-5,52
Musikk- og filmbiblioteket	233 222	239 954	2,89
Sum hovedbibliotek	790 003	769 858	-2,55
Stavanger fengsel	1 711	2038	19,11
Madla bibliotek	33 261	131 730	296,05
Samlet besøk Stavanger bibliotek	824 975	903 626	9,53

Utlån Stavanger bibliotek

	2009	2010	
Samlet utlån	780 631	815 156	4,42
Utlån pr. innb.	6,4	6,5	1,56
Utlån pr. dag**	2 323	2 329	0,26

Besøk Valbergtårnet

7 582	7 499	-1,09
-------	-------	-------

Bruk av nett-tjenester***

	2009	2010	
Besøk på Sølvbergets nettsider	326 742	345 844	5,85
Besøk på Digitalt bibliotek	493 298	528 170	7,07
Besøk på Nord-Sør biblioteket	13 828	24 129	74,49
Fornyng av lån på nett	63 %	72 %	14,29
Reservering av bøker på nett	47 %	47 %	0,00
Utnyttelse av internettPC-ene av publ.	38 %	38 %	0,00

Arrangement

Antall deltakere:	Voksne	Ungdom	Barn	Totalt
Brukarorienteringer	408	517	3703	4628
Arrangement	19449	789	7926	28164
Totalt antall deltakere	19857	1306	11629	32792
Antall arrangement	281	33	167	481
Antall brukerorienteringer	41	16	98	155
Totalt arr. og brukerorienteringer	322	49	265	636

Sølvberget KF

Driftsregnskap 2010

	NOTER	R-2010	B-2010 Reg. budsjett	R-2009
Driftsinntekter				
Andre salgs- og leieinntekter	2	2 689 669	2 369 000	2 623 211
Overføringer med krav til motytelse	3	6 914 056	6 927 000	6 801 619
Overføringer uten krav til motytelse	4	57 378 604	57 519 000	60 879 534
Sum driftsinntekter		66 982 329	66 815 000	70 304 364
Driftsutgifter				
Lønnsutgifter	5,9	27 630 673	26 948 000	26 743 661
Sosiale utgifter	5,9	7 437 792	8 821 000	7 217 133
Kjøp av varer og tjenester som inngår i foretakets tjen. prod.	6	22 419 571	27 739 000	22 677 794
Kjøp av tjenester som erstatter foretakets tj. produksjon	7	6 612 039	6 951 000	7 042 319
Overføringer	8	3 567 705	3 104 000	6 695 080
Avskrivninger	10	1 326 918	86 000	1 052 526
Fordelte utgifter		0	-435 000	
Sum driftsutgifter		68 994 699	73 214 000	71 428 513
Brutto driftsresultat		-2 012 370	-6 399 000	-1 124 149
Finansposter				
Renteinntekter og utbytte		149 230	140 000	156 917
Sum eksterne finansinntekter		149 230	140 000	156 917
Renteutgifter og låneomkostninger		141 125	800 000	154 277
Avdrag på lån		600 000	0	600 000
Sum eksterne finansutgifter		741 125	800 000	754 277
Resultat eksterne finanstransaksjoner:		-591 896	-660 000	-597 360
Motpost avskrivninger	10	1 326 918	56 000	1 052 526
Netto driftsresultat		-1 277 348	-7 003 000	-668 983
Interne finanstransaksjoner				
Bruk av tidligere års regnskapsm. mindreforbr		0	0	232 175
Bruk av disposisjonsfond		0	36 506	335 931
Bruk av bundne fond		8 764 778	7 323 000	8 884 042
Sum bruk av avsetninger		8 764 778	7 359 506	9 452 148
Overført til investeringsregnskapet		18 878	0	0
Avsetninger til dekning av tidligere års regnskapsmessig merforbruk		36 506	36 506	0
Avsetninger til bundne fond	16	7 235 727	320 000	8 819 670
Sum avsetninger		7 291 111	356 506	8 819 670
Regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk	17	196 319	0	-36 506

Investeringsregnskap 2010

	NOTER	R-2010	B-2010	R-2009
Investeringer				
Investeringer i varige driftsmidler		655 127	550000	1 335 299
KLP egenkapitalinnskudd		92 830	0	85 159
Sum investeringer		747 957	550000	1 420 458
Finansiering				
Bruk av lån fra Stavanger kommune		729 079	550000	1 335 299
Bruk av disposisjonsfond		0	0	0
Overføring fra driftsregnskapet		0	0	0
Sum finansiering		729 079	550000	1 335 299
Overført fra driftsdelen		18 878	0	
Bruk av avsetninger		0,00	0,00	85159,00
Sum finansiert		747 957	550000	1 420 458

Sølvberget KF - BALANSE

	NOTER	31.12.2010	31.12.09
EIENDELER			
Anleggsmidler			
Utstyr, maskiner og transportmidler	10	5 786 734	6 508 067
Egenkapitalinnskudd KLP	9	835 781	742 951
Pensjonsmidler	9	40 372 553	36 717 189
Sum anleggsmidler		46 995 068	43 968 207
Omløpsmidler			
Kundefordringer	11	5 200 082	6 914 941
Andre kortsiktige fordringer	12	1 415 512	2 688 117
Premieavvik	9	1 816 272	1 640 174
Kasse og bankinnskudd	13	8 805 775	8 090 739
Sum omløpsmidler		17 237 641	19 333 971
Sum eiendeler		64 232 710	63 302 178
EGENKAPITAL OG GJELD			
Egenkapital			
Disposisjonsfond	16	112 353	148 860
Bundne driftsfond	17	7 235 727	8 728 272
Regnskapsmessig merforbruk	18	0	-36 506
Regnskapsmessig mindreforbruk		196 319	0
Kapitalkonto	20	-3 576 333	-2 501 889
Sum egenkapital		3 968 067	6 338 737
Langsiktig gjeld			
Lån til Stavanger kommune	10	7 150 000	7 200 000
Pensjonsforpliktelse	9	43 294 963	39 361 894
Arb.g.avg.av netto pensj.forpliktelse	9	412 060	372 903
Sum langsiktig gjeld		50 857 023	46 934 797
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld	15	3 090 189	3 435 193
Annen kortsiktig gjeld	14	6 317 427	6 593 452
Sum kortsiktig gjeld		9 407 617	10 028 645
Sum egenkapital og gjeld		64 232 710	63 302 178
Memoriakonti			
Herav ubrukte lånemidler		285 622	464 701
Motkonto til memoriakonti		285 622	-464 701

Stavanger _____

Ole Aga
styreleder

Anne Tove Austbø

Sigrun H. Grøtteland

Merete Eik
nestlederPer A.
ThorbjørnsenMarit Egaas
daglig leder

Sølvberget KF-noter

Sølvberget KF er opprettet fra 1 januar 2001 som et kommunalt foretak under Stavanger kommune. Ved opprettelsen overtok foretaket varige driftsmidler fra kommune etter kontinuitetsmetoden.

Regnskapet er satt opp i tråd med forskrift om særbudsjett, særregnskap og årsberetning for kommunal og fylkeskommunale foretak fastsatt av krd. 24.08.2006 med hjemmel i kommuneloven av 25.09.1992 nr 107 § 46 nr 8, §48 nr 6 og §75.

Følgende grunnleggende regnskapsprinsipper er anvendt, jfr forskriftens §7:

- All tilgang og bruk av midler i løpet av året som vedrører foretakets virksomhet fremgår av driftsregnskapet eller investeringsregnskapet.
- Alle utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger er regnskapsført brutto. Dette gjelder også for de interne finansieringstransaksjonene.
- Alle kjente utgifter, utbetalinger, inntekter og innbetalinger i året er tatt med i årsregnskapet for vekomende år, enten de er betalt eller ikke når årsregnskapet er avsluttet.
- For lån skal kun den delen av lånet som faktisk er brukt i løpet av året føres i investeringsregnskapet.
- I den grad enkelte utgifter, utbetalinger eller innbetalinger ikke kan fastsettes eksakt ved tidspunkt for regnskapsavleggelse, er beste estimat brukt.
- Årsregnskapet er for øvrig ført i overensstemmelse med god kommunal regnskapsskikk, både når det gjelder selve regnskapsføringen og når det gjelder den økonomiske informasjonen årsregnskapet gir.
- Eventuelle hendelser etter regnskapsårets utgang blir tatt hensyn til.

Noter til regnskapet

Note 1 Ansatte, godtgjørelser m.v.

Antall årsverk:	R-2010	R2009	R-2008
Gjennomsnittlig antall årsverk:	63	63	60

Det er i år 2010 utbetalt lønn til daglig leder kr 694 982. Arbeidsgivers utgift til pensjonspremie utgjør kr 52 199,-. Det er utgiftsført styrehonorar med kr 192 236,-. Styreleder har mottatt honorar på kr 109 392,-. Øvrige styremedlemmer har mottatt kr 27 348,-. Det er for 2010 utgiftsført kr 77 350 i revisjonshonorar. Ellers ingen ytelser til andre ledende personer, aksjeeiere m.v., heller ikke lån og sikkerhetsstillelser.

Note 2

Spesifikasjon av andre salgs- og leieinntekter	R-2010	R-2009
Kantinesalg	75 965	66 280
Avgiftsfritt salg av tjenester	40 833	82 450
Diverse avgiftsfrie inntekter	1 188 004	1 079 007
Husleieinntekter	1 244 380	1 285 347
Andre leieinntekter	80 517	31 335
Avgiftspliktige inntekter	59 970	78 792
	<u>2 689 669</u>	<u>2 623 211</u>

Note 3 Overføring med krav til motytelse:

Momskompensasjon	3 101 645	3 198 960
Refusjon syke og svangerskap	649 271	470 324
Refusjon tilretteleggingstilskudd fra NAV	86 979	117 211
Refusjon fra fylkeskommunen	1 783 716	1 748 736
Erstatning tapte dokumenter	425 993	315 532

Refusjon andre	315 719	374 351
Refusjon fra kino	550 733	576 505
	<u>6 914 056</u>	<u>6 801 619</u>

	R-2010	R-2009
Note 4		
Overføringer uten krav til motytelse:		
Spesifikasjon av overføringer mellom Sølvberget og Stavanger kommune/andre foretak:		
Overføring fra Stavanger kommune	51 426 957	51 616 060
Tilskudd fra andre kommuner	0	0
	<u>51 426 957</u>	<u>51 616 060</u>

Inkludert i overføring fra kommunen er kr 2 020 976 som øremerket tilskudd.

Spesifikasjon overføringer fra andre		
Tilskudd fra statlige organisasjoner	3 051 460	2 396 604
Overføring fra fylkeskommunen	60 000	186 250
Tilskudd fra andre	2 840 187	6 680 620
	<u>5 951 647</u>	<u>9 263 474</u>
Sum overføringer uten krav til motytelse	<u>57 378 604</u>	<u>60 879 534</u>

	Spesifikasjon av lønnsutgifter	
Note 5		
Det er registrert følgende lønnsutgifter de to siste årene inklusiv sosiale utgifter.		
Lønn ansatte	27 263 693	26 213 276
Lønn andre	366 979	530 385
Sum lønnsutgifter	<u>27 630 673</u>	<u>26 743 661</u>
Arbeidsgiveravgift	4 278 036	4 157 823
Gruppeliv og ulykkefor. Med motkonto	-59 182	-152 323
Pensjonskostnader	3 218 939	3 211 633
Sum sosiale utgifter	<u>7 437 792</u>	<u>7 217 133</u>
Sum lønn inklusiv sosiale utgifter	<u>35 068 466</u>	<u>33 960 794</u>

	Spesifikasjon av varer og tjenester som inngår i foretakets tjenesteproduksjon.	
Note 6		
Kontorkostnader	2 580 860	2 283 550
Annonser/reklame/representasjon	1 881 920	1 664 335
Kurs/reiser	500 578	621 781
Div.transport	1 182 994	1 072 857
Energi	2 056 295	2 346 926
Forsikring/vakthold	171 228	158 413
Husleie/avgifter	1 090 945	677 928
Møbler/inventar/utstyr	1 093 025	1 752 537
Bøker/media	4 606 290	4 897 266
Vedlikehold/service	1 176 863	1 295 638
Renhold/vakttjenester	2 989 736	2 092 467

Konsulent tjenester	3 088 838	3 814 096
	<u>22 419 571</u>	<u>22 677 794</u>

	R-2010	R-2009
Note 7		
Spesifikasjon av tjenester som erstatter foretakets tj. produksjon		
Kjøp fra IKS	78 053	38 001
Kjøp fra kommunen	66 265	171 052
Kjøp av renholdstjenester	82 832	13 910
Kjøp av vaktmestertjenester	772 054	894 689
Husleie	5 141 000	5 068 520
Regnskapshonorar	460 008	460 008
It-utstyr	11 827	396 140
	<u>6 612 039</u>	<u>7 042 319</u>

Note 8		
Spesifikasjon av overføringer		
Mva på vederlag	3 007 250	2 961 366
Tap på krav	101 218	211 945
Andre tilskudd og erstatninger	186 200	90 782
Momskompensasjon	0	3 264 730
Positivt premieavvik tilbakeført	273 037	166 257
	<u>3 567 705</u>	<u>6 695 079</u>

Note 9 Spesifikasjon av pensjon

Sølvberget sitt pensjonsansvar i forhold til den ordinære tariffestede tjenestepensjonsordningen er dekket gjennom pensjonsordning i Kommunal Landspensjonskasse KLP.

Tjenestepensjonsordningene gir ved full opptjening en alderspensjon som sammen med folketrygdens ytelser utgjør en samlet bruttopensjon på 66% av pensjonsgrunnlaget. Framtidig pensjonsytelse blir beregnet ut fra antall opptjeningsår og lønnsnivået ved pensjonsalder. Ordningen sikrer en brutto uførepensjon på samme nivå som alderspensjon og omfatter i tillegg ektefellepensjon og barnpensjon. De ansatte har også rett til AFP etter bestemte regler. AFP er ikke forsikringsmessig dekket og det er ikke avsatt midler i forsikringsordningene til fremtidige AFP-pensjoner. Som en del av den årlige pensjonsutgiften er det i år innbetalt 1 438 542,- til reguleringspremie.

Selskapet har hatt utgifter til AFP med kr. 175 575

Selskapet får dekket utgiftene til reguleringspremie og AFP fra Stavanger kommune.

Økonomiske forutsetninger 2009	2010	2009
Diskonteringsrente	5,50 %	5,50 %
Forventet lønnsvekst	3,35 %	3,79 %
Forventet G regulering	3,35 %	3,79 %
Forventet avkastning	6,00 %	6,50 %

Årets netto pensjonskostn spesifisert

	R-2010	R-2009
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	3 149 144	3 059 971
Rentekostnad av påløpt pensjonsforpliktelse	2 202 643	3 137 351
Forventet avkastning på pensjonsmidlene	-1 921 887	-1 798 921

Adm.kostnader	178 308	198 003
Sum amortisert premieavvik	106 140	85 089
Netto pensjonskostnader (inkl adm.kostn.)	3 714 348	3 681 493

Note 9

Pensjonsmidler, pensjonsforpliktelser og beregnet akkumulert premieavvik

	R-2010	R-2009
Pensjonsmidler pr. 31.12.2010	40 372 553	36 717 189
Brutto pensjonsforpliktelse 31.12.2010	43 294 963	39 361 894
Netto pensjonsforpliktelser	2 922 410	2 644 705
Arbeidsgiveravgift av netto forpliktelse	412 060	372 903
Akkumulert premieavvik	1 591 825	1 437 488
Arbeidsgiveravgift av premieavvik	224 447	202 685
Sum balanseført premieavvik ink avg.	1 816 272	1 640 173

Spesifikasjon av estimatavvik

Faktisk forpliktelse	41 690 696	36 566 377
Estimert forpliktelse	-40 232 861	-34 370 693
Estimatavvik forpliktelse IB 1.1.	1 457 835	2 195 684
Akkumulert avvik tidl år IB 1.1.	870 967	-1 262 505
Amortisert avvik i år	155 253	62 212
Gj st samlet avvik forpliktelse UB 31.12	2 173 549	870 967
Estimerte pensjonsmidler	30 566 291	28 533 054
Faktiske pensjonsmidler	-30 973 254	-26 584 046
Estimatavvik midler IB 1.1.	-406 963	1 949 008
Akkumulert avvik tidl år IB 1.1.	6 150 898	4 641 240
Amortisert avvik i år	382 929	439 350
Gj st samlet avvik midler UB 31.12	5 361 006	6 150 898

Andel egenkapitaltilskudd i felles kommunal pensjonsforsikring er pr. 31.12.2010 kr 835 781,-.

Årets premie er redusert med overføring fra premiefond med kr 386 077,-.

Note 10

Spesifikasjon av varige driftsmidler

Det er i år 2010 foretatt større investeringer i møbler/inventar og annet it-utstyr.

Det er i løpet av 2010 tatt opp et lån fra Stavanger kommune på kr 550 000,-.

Nytt låneopptak skal avdras over 10 år med første forfall i juni 2011.

	R-2010	R-2009
Anskaffelse 01.01.	8 017 354	6 682 055
Akk.avskrivning 31.12.	2 836 196	1 509 278
Tilgang	605 585	1 335 299
Bokført verdi pr 31.12.	<u>5 786 734</u>	<u>6 508 067</u>
Årets avskrivninger	1 326 918	1 052 526
Avskrivningssats	10%-20%	10%-20%

Lån til Stavanger kommune 1/1	7 200 000	6 000 000
Nytt låneopptakt	550 000	1 800 000
Betalt avdrag lån	-600 000	-600 000
Sum langsiktig lån	<u>7 150 000</u>	<u>7 200 000</u>

Note 11	Spesifikasjon av kundefordringer	R-2010	R-2009
	Kundefordringer Stavanger kommune	4 057 142	5 768 916
	Kundefordringer kulturhuset	709 536	885 574
	Kundefordringer biblioteket	567 470	394 517
	Delkrederavsetning	-134 066	-134 066
		<u>5 200 082</u>	<u>6 914 941</u>

Foretaket har vurdert kundefordringene med hensyn til eventuelle tap pr 31.12.
Det er ikke avsatt ytterligere til delkredere i 2010.

Note 12	Spesifikasjon av andre kortsiktige fordringer:		
	Periodiserte inntekter og fordring fra Stavanger kommune	784 525	1 929 086
	Periodiserte inntekter fra andre	474 565	690 116
	Forskudd lønn	17 187	3 500
	Fordring refusjon sykepenger	111 902	10 737
	Fordring refusjon svangerskapsp.	0	40 948
	Avsatte feriepenges	27 333	13 730
		<u>1 415 512</u>	<u>2 688 117</u>

Note 13 **Spesifikasjon av bundne bankinnskudd**
Av foretakets bankinnskudd, er kr 1.315.688 avsatt på en egen bankkonto for skattetreksmidler.
Skyldig skattetrekk er kr 1 004 182.

Note 14	Spesifikasjon av kortsiktig gjeld		
	Periodiserte kostnader	484 265	889 580
	Periodisert lønn	220 954	251 190
	Merverdiavgift	25 315	16 766
	Skatt/arbeidsgiveravg	2 284 917	2 466 910
	Byen, sentrumsgavekort	313 340	164 913
	Avsatte feriepenges	2 983 989	2 800 645
	Gavekasse	4 650	3 450
		<u>6 317 427</u>	<u>6 593 454</u>

Note 15	Spesifikasjon av leverandørgjeld		
	Stavanger kommune	1 480 466	1 543 337
	Kommunale foretak	157 940	194 739
	Eksterne leverandører	1 451 783	1 697 117
		<u>3 090 189</u>	<u>3 435 193</u>

Note 16 **Spesifikasjon av disposisjonsfond**

Disposisjonsfond 01.01.	148 859	569 949
Bruk av disposisjonsfond	-36 506	-421 089
Disposisjonsfond 31.12.	112 353	148 859

Note 17 Spesifikasjon av bundne driftsfond

Borghammermidler	0	63 729
Xpress	200 000	0
Fengselsbibliotek	141 732	218 287
Cinamatek	0	121 354
Leser søker bok	50 000	0
Gjestfrihetens kunstner	300 000	692 889
Kulturelle spaserstokk	75 000	0
Shahrazad	3 878 531	5 334 055
Friby	58 000	319 751
Litteraturhuset oppstar 2011	504 000	0
Emergency fund Icorn	547 531	404 906
Litteratursiden.no	1 368 433	1 470 384
Regionalt senter for pop/rock	112 500	102 917
	<u>7 235 727</u>	<u>8 728 272</u>

Note 18 Spesifikasjon over regnskapsmessig mer-/mindreforbruk

	R-2010	R-2009
Tidligere opparbeidet mindreforbruk	-36 506	232 175
Disponert tidligere års mindreforbruk	36 506	-232 175
Nytt regnskapsmessig merforbruk/mindreforbruk	<u>196 319</u>	<u>-36 506</u>
	<u>196 319</u>	<u>-36 506</u>

Note 19 Endring i arbeidskapital

	31.12.10	31.12.09	Endring
Balanseregnskapet			
Omløpsmidler	17 237 641	19 333 971	-2 096 330
Kortsiktig gjeld	-9 407 617	-10 028 645	621 028
Arbeidskapital	<u>7 830 024</u>	<u>9 305 326</u>	<u>-1 475 302</u>
<u>Drifts- og invest.regnskapet</u>			
Inntekter driftsregnskap	67 131 559		
Lån Stavanger kommune	729 079		
Sum anskaffelse av midler	<u>67 860 638</u>		<u>67 860 638</u>
<u>Anvendelse av midler</u>			
Utgifter driftsregnskapet	68 408 907		
Utgifter investeringsregnskapet	92 830		
Investeringer 2010	655 127		
Sum anvendelse av midler	<u>69 156 864</u>		<u>69 156 864</u>
Anskaffelse - anvendelse av midler			-1 296 226
Ubrukte lånemidler	285 622	464 701	-179 079
Anskaffelse - anvendelse av midler			<u>-1 475 302</u>

Note 20	Spesifikasjon av kapitalkonto:	R-2010	R-2009
	Debet		
	IB	2 501 889	1 922 513
	Bruk av lån	729 079	1 335 299
	Nåverdi årets pensjonsopptjening	3 149 144	3 059 971
	Rentekostn. påløpte pensjonsforpliktelser	2 202 643	2 137 351
	Utbetalt pensjoner	1 573 971	1 530 838
	Amortiserte estimatavvik	538 182	501 562
	Arbeidsgiveravgift	412 060	372 903
	Avskrivninger	1 326 918	1 052 526
		<hr/>	<hr/>
		12 433 895	11 912 963
	Kredit		
	Anskaffelser 2010	605 585	1 335 299
	Tilbakef. arb. avg. av nto pensj. forpl.	372 903	346 705
	Utbetalte pensjoner	1 573 971	1 530 838
	Forv. avkastning på pensjonsmidler	1 921 887	1 798 921
	Premieinnbet. eks. adm. kostnader	3 690 377	3 714 162
	Egenkapitalinnskudd	92 830	85 159
	Betalt avdrag lån	600 000	600 000
	UB kapitalkonto	3 576 333	2 501 888
		<hr/>	<hr/>
		12 433 895	11 912 971

STAVANGER KOMMUNE

Saksfremlegg

REFERANSE
MEG-11/2584

ARKIVNR.
440

JOURNALNR.
12848/11

DATO
02.03.2011

Saken behandles i følgende utvalg:	Sak nr.:	Møtedato:	Votering:
AMU for Sølvberget KF	3/11	02.03.2011	
Styret for Sølvberget KF	10/11	14.03.2011	

MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2010

Forslag til vedtak:

Styret for Sølvberget KF tar resultatene av medarbeiderundersøkelsen til orientering.

Saken gjelder

3. - 16. november 2010 ble det for niende år på rad gjennomført en kartlegging av hvordan ansatte i Stavanger kommune opplever forhold som ledelse, klima for samarbeid, arbeidsbetingelser, trivsel og motivasjon, service og kvalitet overfor brukere, arbeidsvilkår, engasjement, omdømme og lønn. Her presenteres resultatene for Sølvberget KF.

Saksopplysninger

Hensikten med medarbeiderundersøkelsen er å kartlegge hvordan ansatte vurderer arbeids- og trivselsforholdene i egen arbeidssituasjon. Resultatene skal gi grunnlag for tiltak for forbedring av arbeidsmiljø og trivsel på den enkelte arbeidsplass. Det benyttes en ekstern leverandør til innsamling og registrering av data. All registrering av data skjer elektronisk og spørreskjema og svar behandles på en slik måte at ansatte sikres anonymitet.

For Sølvberget har undersøkelsen for 2010 en svarprosent på 87 %, mot 88 % i 2008. Svarprosenten er veldig bra, og tilstrekkelig høy til at vi kan betrakte resultatene som gyldige og representative.

Det er fastsatt likelydende grenseverdier for indikatorene i undersøkelsen. Grenseverdiene indikerer grad av måloppnåelse og behov for oppfølgingstiltak. Grenseverdiene er fastsatt slik:

78-100	Målet er nådd!
56-78	Tiltak må vurderes
0-56	Krever umiddelbare tiltak

Hovedfunn

	2010	2009	2008	2007	2006
Helhetlig vurdering	74	76,1	75,9	74,9	72,4
Nærmeste leder	75	77,4	72,5	79,9	72,2
Medarbeidersamtale	67	67,0	63,4		
Verdier og etikk	63	63,1	62,1		
Overordnet ledelse	58	58,4	64,4	73,5	65,2
Samarbeid	73	73,8	71,5	73,7	64,3
Likeverdig arbeidskultur	72	76,6	62,6	76,0	
Organisering av arbeidet	78	79,8	77,2	81,0	74,8
Faglig og personlig utvikling	72	74,1	73,9	72,4	
Arbeidsomfang	52	46,3	47,4	60,6	
Trivsel og motivasjon	80	81,9	82,1	82,6	78,6
Service og kvalitet	72	69,6	69,6	72,7	70,8
Arbeidsvilkår	74	73,3	75,4	80,9	75,6
Engasjement	84	84,7	82,8	86,2	81,9
Stolthet	87	87,9	89,4	90,0	82,2
Oppfølging av undersøkelsen	61	64,4	65,9		
Lønn	44	46,9	48,3	55,5	56,9

Når det gjelder helhetlig vurdering, er det en liten nedgang sammenlignet med 2009. Det er kanskje ikke så overraskende, siden vi var midt i prosessen med nedskjæringer da undersøkelsen ble gjort. Det er derfor gledelig at vi fortsatt skårer høyt når det gjelder trivsel, engasjement og stolthet over

arbeidsplassen. Når det gjelder arbeidsomfang, som var et av fokusområdene etter forrige undersøkelse, er det en viss framgang, selv om skåren her fortsatt er lav.

Undersøkelsen avdekker klare utfordringer. Når det gjelder arbeidsomfang og lønn, ligger vi fortsatt under 56 prosent, og det er nedgang både når det gjelder overordnet ledelse og nærmeste leder. Oppfølgingen i fjor avdekket at det er ulike oppfatninger i organisasjonen om hva som ligger i ”overordnet ledelse”. Mange vurderer både virksomhetsleder, ledergruppa som team og styret. Det er også andre indikatorer der det er rom for forbedringer, for eksempel ”verdier og etikk” som er et område vi har arbeidet altfor lite med.

Resultater 2010 for Sølvberget, Stavanger kommune og kommunale foretak:

	Sølvberget	Foretak	Kommunen
Helhetlig vurdering	74	75	76
Nærmeste leder	75	73	75
Medarbeidersamtale	67	66	72
Verdier og etikk	63	65	71
Overordnet ledelse	58	60	70
Samarbeid	73	74	79
Likeverdig arbeidskultur	72	72	80
Organisering av arbeidet	78	76	81
Faglig og personlig utvikling	72	70	73
Arbeidsomfang	52	64	60
Trivsel og motivasjon	80	81	84
Service og kvalitet	72	81	83
Arbeidsvilkår	74	75	78
Engasjement	84	85	88
Stolthet	87	82	86
Oppfølging av undersøkelsen	61	63	73
Seniorpolitikk			78
Lønn	44	54	62

Når det gjelder helhetlig vurdering, ligger Sølvberget litt under gjennomsnittet i kommunen og foretakene (vi lå over i 2009). I videre oppfølging av undersøkelsen, er det viktig å se spesielt på områder der det er store ulikeheter mellom Sølvberget og kommunen/de andre foretakene.

Forslag til videre oppfølging

Medarbeiderundersøkelsen er et nyttig redskap for å kartlegge og forbedre arbeidsmiljøet. Det legges nå opp til følgende opplegg for oppfølging av undersøkelsen:

1. Informasjonsmøter for alle ansatte i uke 6 og 7
2. Sak til AMU og styret
3. Avdelingsmøter der resultater, fokusområder framover og aktuelle tiltak diskuteres. Bibliotek- og kulturhussjef deltar på disse så langt det er mulig.
4. Forslag til fokusområder og tiltak innlemmes i handlingsplanen for HMS og følges opp på AMU-møtene.

SØLVBERGET

bibliotek- og kulturhussjef

Saksbehandler: Marit Egaas

Vedlegg: Resultater fra medarbeiderundersøkelsen 2010 Sølvberget



STAVANGER KOMMUNE

RESULTATER FRA MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2010

RAPPORTERINGSOMRÅDE

SØLVBERGET

OM UNDERSØKELSEN

Stavanger kommunes medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i perioden 3. november-16. november 2010. Alle medarbeidere i 30 % stilling eller mer som var ansatt pr 20. september 2010 fikk tilsendt en invitasjon. Undersøkelsen ble gjennomført i samarbeid med Sentio Research Norge.

Det lages kun rapporter for enheter med 5 eller flere besvarte spørreskjema. Spørsmål om kjønn, alder etc brukes kun for kommunen sett under ett og for større virksomhetsområder. Spørsmål om seniorpolitikk og kjennskap til kommunens verdsett presenteres kun på overordnet nivå.

Spørsmål og svar kan tolkes ulikt. Resultatene viser en del av et større bilde på arbeidsplassen. Resultatene derfor ikke endelige resultater, men et utgangspunkt for dialog.

HVA VISER DE ULIKE SIDENE?

1. Resultater på ja/nei-spørsmål.
2. Indikatorer og enkeltspørsmål, poeng for 2009 og 2010 i tabell og grafer.
3. Indikatorer og enkeltspørsmål, poeng og standardavvik for 2010.
4. Komplette spørsmålsformuleringer som hører til de ulike indikatorene.

BEGREPER

Poeng: Resultater for spørsmålene er basert på en poengskala fra 0 til 100, der 0 er dårligst og 100 er best. Det oppgis minimums- og maksimumspoeng som er svart, samt gjennomsnittspoeng.

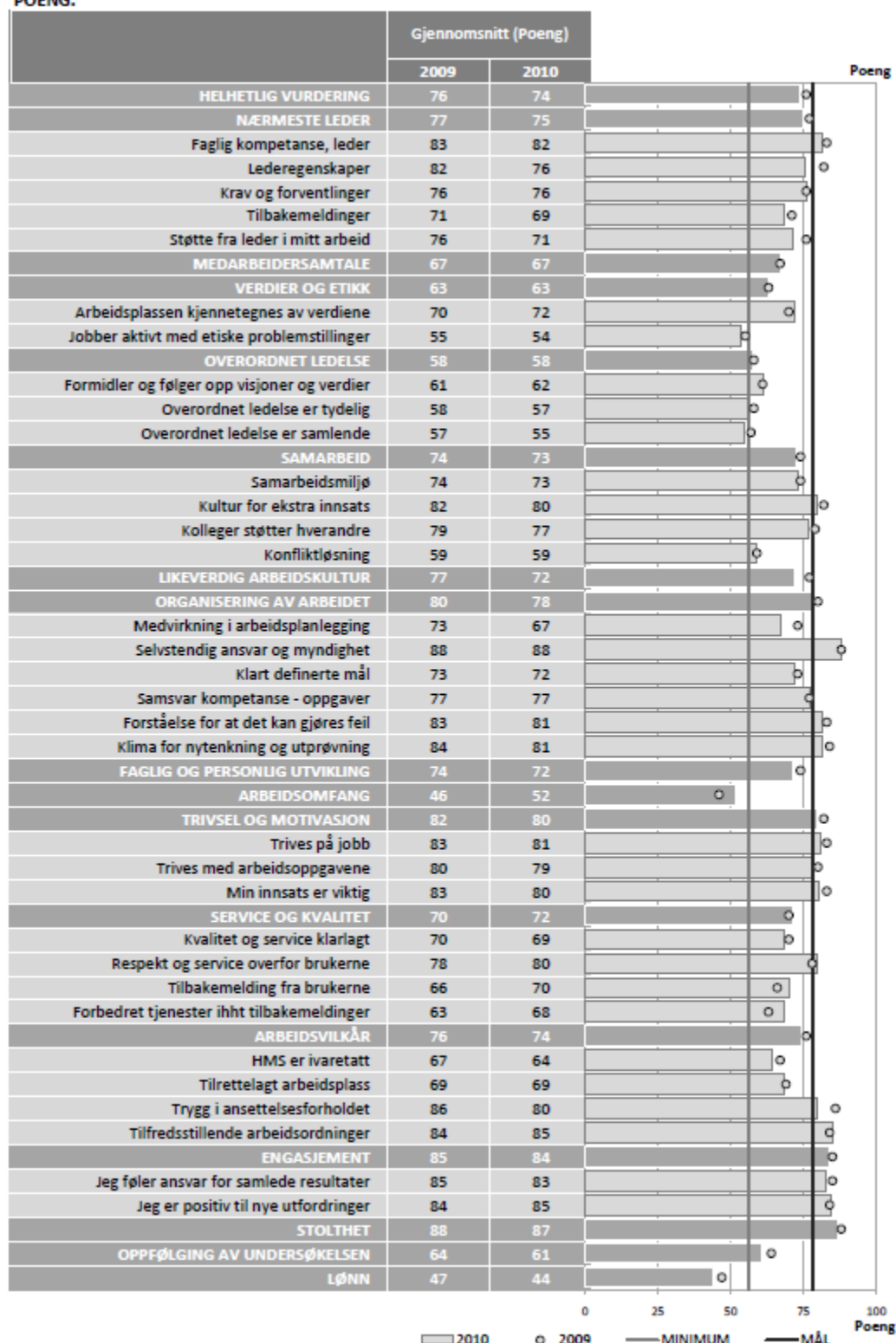
Standardavvik: Standardavvik sier noe om hvor stor spredning det er i svarene som er gitt for hvert spørsmål/påstand. Et høyt standardavvik, f.eks større enn 26, anses som en stor spredning i svarene. Et lavt standardavvik, f.eks mindre enn 19, anses som en liten spredning. En skåre på 80 poeng med standardavvik på 18 vise til forhold som vurderes positivt av en stor andel ansatte.

	Andel (prosent)			Antall svar	Antall ikke besvart
	Ja	Nei	Vet ikke		
12. HAR DU GJENNOMFØRT MEDARBEIDERSAMTALE MED DIN NÆRMESTE LEDER I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDER?	80	20	-	44	15
49. PÅ MIN ARBEIDSPASS ER DET IVERKSATT KONKRETE TILTAK PÅ BAKGRUNN AV RESULTATER FRA FORRIGE MEDARBEIDERUNDERSØKELSE	32	7	61	59	0

SVARPROSENT

Det ble mottatt 59 spørreskjema for SØLVBERGET. Dette gir en svarrespons på 87 prosent, mot 88 i 2009.

RESULTAT FOR ALLE INDIKATORER OG UNDERSPØRSMÅL 2009 OG 2010.
POENG.



RESULTATER FOR 2010: POENG OG STANDARDAVVIK

INDIKATORER OG SPØRSMÅL	Antall svar	POENG			Standard- avvik
		Minimum	Maksimum	Gjennomsnitt	
50. HELHETLIG VURDERING	59	22	100	74	18
NÆRMESTE LEDER	57	11	100	75	23
7. Faglig kompetanse, leder	57	11	100	82	24
8. Lederegenskaper	55	11	100	76	25
9. Krav og forventninger	57	11	100	76	22
10. Tilbakemeldinger	56	0	100	69	31
11. Støtte fra leder i mitt arbeid	56	0	100	71	30
13. MEDARBEIDERSAMTALE	34	22	100	67	23
VERDIER OG ETIKK	59	11	100	63	20
15. Arbeidsplassen kjennetegnes av verdiene	56	11	100	72	19
16. Jobber aktivt med etiske problemstillinger	53	0	100	54	26
OVERORDNET LEDELSE	58	7	100	58	23
17. Formidler og følger opp visjoner og verdier	56	11	100	62	24
18. Overordnet ledelse er tydelig	58	0	100	57	25
19. Overordnet ledelse er samlende	57	0	100	55	25
SAMARBEID	59	11	100	73	19
20. Samarbeidsmiljø	59	22	100	73	20
21. Kultur for ekstra innsats	59	0	100	80	22
22. Kolleger støtter hverandre	59	0	100	77	23
23. Konfliktløsning	48	0	100	59	29
24. LIKEVERDIG ARBEIDSKULTUR	59	0	100	72	28
ORGANISERING AV ARBEIDET	59	28	100	78	16
25. Medvirkning i arbeidsplanlegging	59	0	100	67	25
26. Selvstendig ansvar og myndighet	58	33	100	88	15
27. Klart definerte mål	58	11	100	72	25
28. Samsvar kompetanse - oppgaver	59	0	100	77	24
29. Forståelse for at det kan gjøres feil	59	22	100	81	19
30. Klima for nytenkning og utprøving	59	0	100	81	21
31. FAGLIG OG PERSONLIG UTVIKLING	55	11	100	72	21
32. ARBEIDSOMFANG	59	0	100	52	24
TRIVSEL OG MOTIVASJON	59	22	100	80	20
33. Trives på jobb	59	22	100	81	21
34. Trives med arbeidsoppgavene	59	11	100	79	22
35. Min innsats er viktig	58	22	100	80	23
SERVICE OG KVALITET	59	22	100	72	17
36. Kvalitet og service klarlagt	57	0	100	69	24
37. Respekt og service overfor brukerne	59	33	100	80	16
38. Tilbakemelding fra brukerne	59	0	100	70	21
39. Forbedret tjenester ihht tilbakemeldinger	57	0	100	68	24
ARBEIDSVILKÅR	59	39	100	74	14
40. HMS er ivaretatt	58	0	100	64	19
41. Tilrettelagt arbeidsplass	58	0	100	69	23
42. Trygg i ansettelsesforholdet	59	0	100	80	24
44. Tilfredsstillende arbeidsordninger	56	33	100	85	17
ENGASJEMENT	58	22	100	84	18
45. Jeg føler ansvar for samlede resultater	58	33	100	83	19
46. Jeg er positiv til nye utfordringer	55	0	100	85	20
47. STOLTHET	59	11	100	87	20
48. OPPFØLGING AV UNDERSØKELSEN	48	0	100	61	26
43. LØNN	57	0	100	44	30

INDIKATORER	SPØRSMÅL
BAKGRUNNSPØRSMÅL	1-6. Opplysninger om stillingen, ansiennitet, kjønn og alder brukes kun for kommunen sett under ett og for større virksomhetsområder som skoler, sykehjem m.v.
NÆRMESTE LEDER	7. Min nærmeste leder har nødvendig faglig kompetanse for stillingen 8. Min nærmeste leder har nødvendige lederegenskaper 9. Jeg vet hvilke krav og forventninger min nærmeste leder har til meg 10. Jeg får tilbakemeldinger på utført arbeid fra min nærmeste leder 11. Jeg opplever at min nærmeste leder er opptatt av mine oppgaver og støtter meg aktivt i arbeidet
MEDARBEIDERSAMTALE (besvares kun hvis du var i nåværende stilling før 01.01.2010)	12. Har du gjennomført medarbeidersamtale med din nærmeste leder i løpet av de siste 12 måneder? 13. Jeg opplevde medarbeidersamtalen som nyttig for min arbeidssituasjon
VERDIER OG ETIKK	14. Kjenner du til kommunens felles verdigrunnlag? 15. Kommunens felles verdigrunnlag er: er til stede, vil gå foran og skaper framtiden. Min arbeidsplass kjennetegnes av disse verdiene 16. På min arbeidsplass jobber vi aktivt med etiske problemstillinger
OVERORDNET LEDELSE	17. Den overordnede ledelsen bidrar til å formidle og følge opp vår visjon og vårt verdigrunnlag 18. Den overordnede ledelsen er tydelig 19. Den overordnede ledelsen er samlende
SAMARBEID	20. Samarbeidsmiljøet på arbeidsplassen oppleves tilfredsstillende 21. Det er en kultur for å yte en ekstra innsats når det er nødvendig 22. Som kolleger støtter vi hverandre 23. Konflikter blir løst så tidlig som mulig
LIKEVERDIG ARBEIDSKULTUR	Med likeverdig arbeidskultur menes her en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på bakgrunn av kjønn, alder, etnisitet, kultur, religion, seksuell legning og/eller funksjonshemming. 24. Jeg opplever at alle ansatte på min arbeidsplass behandles likeverdig
ORGANISERING AV ARBEIDET	25. Jeg inviteres til å delta når arbeidet planlegges og oppgaver fordeles 26. Jeg blir gitt selvstendig ansvar og myndighet for gjennomføring av arbeidsoppgaver 27. Jeg opplever at det er klart definerte mål for min arbeidsplass 28. Det er samsvar mellom min kompetanse og mine arbeidsoppgaver 29. Det er forståelse for at det kan gjøres feil 30. Det er klima for nytenkning og utprøving på arbeidsplassen
FAGLIG OG PERSONLIG UTVIKLING	31. Jeg har mulighet til å skaffe meg ny kompetanse som er relevant i min arbeidssituasjon
ARBEIDSMYNTNAD	32. Det er samsvar mellom de krav som stilles og den tid jeg har til rådighet
TRIVSEL OG MOTIVASJON	33. Jeg trives på jobben 34. Jeg trives med arbeidsoppgavene mine 35. Jeg opplever at min innsats er viktig for å nå arbeidsplassens mål
SERVICE OG KVALITET	36. Det er klarlagt hva som menes med kvalitet og service på min arbeidsplass 37. På min arbeidsplass opptrer vi med respekt og serviceinnstilling overfor brukerne 38. Vi er opptatt av å få tilbakemelding fra brukerne 39. Tilbakemeldinger fra brukerne nyttes for å forbedre tjenestene
ARBEIDS- OG LØNNSVILKÅR	40. Helse, miljø- og sikkerhet blir ivarettatt på arbeidsplassen min (fysisk og psykososialt arbeidsmiljø) 41. Arbeidsplassen min er tilrettelagt slik at jeg unngår fysiske belastningsskader 42. Jeg føler meg trygg i ansettelsesforholdet mitt 43. Jeg får en tilfredsstillende lønn i forhold til hva jeg kan oppnå i tilsvarende stillinger andre steder 44. Ordninger som permisjoner, pensjonsordninger, ferie, avspasering m.v. er tilfredsstillende
ENGASJEMENT	45. Jeg føler ansvar for arbeidsplassens samlede resultater 46. Jeg er villig til å ta på meg nye utfordringer
STOLTHET	47. Jeg er stolt av arbeidsplassen og omtaler den positivt utad
OPPFØLGING AV MEDARBEIDER- UNDERSØKELSEN	48. På min arbeidsplass arbeider vi aktivt med resultatene fra medarbeiderundersøkelsen 49. På min arbeidsplass er det iverksatt konkrete tiltak på bakgrunn av resultater fra forrige medarbeiderundersøkelse
HELHETLIG VURDERING	50. Samlet sett, hvor fornøyd er du med din arbeidssituasjon?
SENIORPOLITIKK (besvares kun dersom du er 62 år eller eldre)	51. Kjenner du til kommunens seniorpolitikk og muligheten for å inngå senioravtale? 52. Jeg opplever kommunens seniorpolitikk som tilfredsstillende

STAVANGER KOMMUNE

Saksfremlegg

REFERANSE
MEG-11/2588

ARKIVNR.
510

JOURNALNR.
12856/11

DATO
02.03.2011

Saken behandles i følgende utvalg:	Sak nr.:	Møtedato:	Votering:
Styret for Sølvberget KF	11/11	14.03.2011	

LØNSPOLITISK DOKUMENT FOR SØLVBERGET KF 2011

Forslag til vedtak:

Styret godkjenner lønnspolitisk dokument for Sølvberget KF 2011

Saken gjelder

Revisjon av Lønnspolitisk dokument for Sølvsberget KF.

Bakgrunn for saken

Styret godkjente i januar 2010 det første lønnspolitiske dokumentet for Sølvsberget. Sølvsberget er medlem av Kommunenes sentralforbund hvor Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) for kommunal sektor er gjeldende. Lønn og ansiennitet bestemmes ved ansettelse på bakgrunn av dokumentert kompetanse, etterspørsel og erfaring. Lønn kan justeres ved sentrale forhandlinger eller ved at partene sentralt avtaler at det settes av midler til lokale forhandlinger.

Lokal lønnspolitikk bygger på inngått Hovedavtale og Hovedtariffavtale for kommunal sektor og Stavanger kommunes lønnspolitikk.

Vurdering

Lønnspolitisk dokument var et nyttig arbeidsredskap i forbindelse med lønnsforhandlingene i 2010. I samråd med tillitsvalgte er det gjort noen mindre endringer i dokumentet. Dette er hovedsakelig oppdateringer i forhold til hva som faktisk ble oppnådd i lønnsforhandlingene.

Lønnspolitisk dokument skal etter planen revideres årlig i forkant av sentrale forhandlinger, og behandles av styret.

SØLVBERGET

bibliotek- og kulturhussjef

Saksbehandler: Marit Egaas

LØNSPOLITISK DOKUMENT FOR SØLVBERGET KF
Revidert februar 2011

1. Målsetting

At ansatte har kjennskap til struktur, lønnsnivåer og hovedprioriteringer som til enhver tid er gjeldende for avlønning i foretaket og når og hvordan lønnsforhandlinger foregår.

Lokal lønnspolitikk bygger på inngått Hovedavtale og Hovedtariffavtale for kommunal sektor og Stavanger kommunes lønnspolitikk. Dokumentet skal være tilgjengelig og kjent for alle ansatte.

2. Sølvsbergets arbeidstakergrupper

De ansatte kan pr dato deles inn i følgende grupper:

Kontormedarbeider (bare deltid)

Sekretær1/førstesekretær

Konsulent

Saksbehandler

Bibliotekar

Spesialbibliotekar

Rådgiver

Leder

Virksomhetsleder

Totalt

3. Prioriteringer for forhandlingsperioden 01.05.2011 - 30.04.2012

3.1 Lokale tillegg

Bygget på HTA bestemmelser kan foretaket gi lokale tillegg ut fra noen kriterier:

Generelle tillegg

Kan gis til alle ansatte eller grupper av ansatte.

Individuelle tillegg

Kriterier for individuelle tillegg må gjøres kjent i organisasjonen slik at alle kan ha en mulighet for å oppnå individuell tillegg. Kriteriene for individuelle tillegg inngår i den årlige medarbeidersamtalen. Kriterier for individuelle tillegg skisseres i lønnspolitisk dokument og drøftes årlig på lønnspolitisk drøftingsmøte.

I tillegg til overordnede føringer fra avtalepartnerne og Stavanger kommune, vil Sølvsberget legge vekt på følgende kriterier:

- tar ansvar og bidrar til å nå egne og Sølvsbergets mål
- viser initiativ og endringsvilje, serviceinnstilling og kreativitet
- bidrar positivt til samarbeid og arbeidsmiljømessige forbedringer
- særskilt fagansvar eller prosjektansvar
- kompetanseheving i tråd med foretakets behov
- særskilt behov for å beholde arbeidstakere

Det er et mål at Sølvsbergets ansatte skal lønnes likt med arbeidstakere/høgskolegrupper i Stavanger kommune/regionen som det er naturlig å sammenligne seg med. Sølvsberget bør legge til rette for intern karriereutvikling for ansatte.

Kriterier for lederlønn

Kriteriene for lederlønn er stort sett sammenfallende med kriteriene for individuell lønn. *Sølvberget legger i tillegg vekt på følgende kriterier:*

- antall ansatte på avdelingen
- budsjettansvar
- kompleksitet og utviklingsansvar
- oppnådde resultater
- innsats ut over det som normalt kan forventes

Særskilte tillegg

Pga. rekrutteringssituasjon og ønske om å beholde medarbeidere som står i fare for å slutte kan det avholdes særskilte forhandlinger i løpet av året, jfr. HTA kapittel 4A3 og 5.3.

Det samme gjelder dersom det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde. Denne bestemmelsen bør også vurderes når ansatte arbeider midlertidig med et prosjekt. Eventuelle lønnstillegg vil da bare gjelde for prosjektperioden.

3.2 Stillingsgrupper i Kapittel 4

Lønnstillegg for Kapittel 4 forhandles i stor grad av partene sentralt. De siste årene har en varierende del av rammen i hovedtariffoppgjøret blitt lagt ut til lokale forhandlinger. Lokalt forhandlinger i Kapittel 4 bør brukes til å jevne ut skjevheter i forhold til det sentrale oppgjøret, samt gi individuelle tillegg i følge kriterier over.

Kontormedarbeider

Dette er mindre stillinger for å dekke opp helger og kveldsvakter. Det er mange studenter som har disse stillingene, og dermed er turnover ganske høy. Denne stillingsgruppen har til nå stort sett bare fått det generelle tillegget

Sekretær1/førstesekretær

Dette er stillinger uten krav om høyere utdanning. Det er ingen praktisk forskjell på arbeidsoppgaver og kompleksitet i stillingene mellom sekretær1 og førstesekretær. Disse behandles derfor som en gruppe i lokale forhandlinger.

Konsulenter

Dette er stillinger uten krav til høyere utdanning, men med et selvstendig fagansvar som gjør at de lønnes høyere enn sekretærene. Ansatte med høyere utdanning eller realkompetanse som tilsvarende dette, som har et selvstendig fagansvar, er flyttet til stillingsgruppe saksbehandler (se under).

Saksbehandler

Dette er stillinger med et faglig innhold som innebærer krav til høyere utdanning eller realkompetanse som tilsvarende dette. Stillingene plasseres i høyskolegruppen i stillingsregulativet, og bør ligge på samme lønnsnivå som bibliotekar.

Bibliotekar

For fagutdannede bibliotekarer og andre med relevant høyere utdanning som utfører bibliotekarfaglig arbeid. Lønnes i dag i forhold til minstelønnsattsene for høyskoleutdannede.

Denne gruppa er konkurranseutsatt fordi andre bibliotek i regionen betaler bedre. Det er et mål at bibliotekarene på Sølvberget skal ligge over minstelønnsstigen for høyskoleutdannede.

3.3 Stillingsgrupper i Kapittel 5

Innenfor Kapittel 5 skjer hele lønnsdannelsen lokalt mellom partene. Det er viktig å ha et system for lokal lønnsdanning som sikrer at alle ansatte tar del i den generelle lønnsutviklingen. Ansatte i kapittel 5 bør derfor, som en hovedregel, sikres et generelt lønnstillegg.

Spesialbibliotekarere

Sølvberget har pr dato disse spesialbibliotekarstillingene: Fjernlån, internasjonalt bibliotek, oppsøkende bibliotekjeneste, aleph/biblioteksystem (vakant), musikk, film, lokalhistorie, Madla bibliotek, registrering, litteraturformidler barnebiblioteket.

Da disse stillingene ble opprettet, ble det skissert en rekke kriterier:

- tilknytning til nasjonale eller regionale nettverk
- ansvar for faglig oppdatering, kvalitetssikring av tjenestene og veiledning/opplæring innen sitt område
- ta initiativ til endring og utvikling på fagområdet
- ansvar for årsplan for fagområdet
- ansvar for saksbehandling og overordnet ansvar for referansespørsmål innen sitt fagområde
- påta seg ansvar for å lede prosjektgrupper, hovedsakelig innen eget fagområde
- ansvarsområdet bør utgjøre en betydelig del av stillingen

Kriteriene for individuell lønn benyttes ved avlønning av spesialbibliotekarere. Ansiennitet, type høyere utdanning og erfaring teller i tillegg, slik at spesialbibliotekarere med liten ansiennitet kan godt ligge under bibliotekarere med lang ansiennitet. Spesialbibliotekarere skal alltid lønnes høyere enn bibliotekarere med lik ansiennitet.

Stillingene bør lønnes høyere enn minstelønn for høgskoleutdannede med krav til ytterligere spesialutdanning i kapittel 4. Det er ønskelig at spesialbibliotekarene har videreutdanning innenfor sitt fagområde.

Rådgivere

Plassering i denne stillingskoden forutsetter som hovedregel at arbeidstaker har høyere akademisk utdanning. Dette er ansvarsfulle stillinger med stor grad av selvstendig arbeid og høye krav når det gjelder utviklingsarbeid, initiativ og faglig oppdatering. Kriteriene for individuell lønn brukes ved avlønning av rådgivere. I tillegg bør lønnsnivået avspeile hva slags type høyere utdanning arbeidstakeren har.

Ledere

Her plasseres ledere med selvstendig resultatansvar og delegert ansvar for personal- og økonomioppfølging. Ledere skal som hovedregel lønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Kriteriene for individuell lønn/lederlønn brukes ved avlønning av ledere. Det er ønskelig med større harmonisering av lederlønnene enn det som er tilfellet i dag.

3.4 Stillingsgrupper i kapittel 3.4.2

Virksomhetsleder

Forhandler direkte med styreleder. Kommunenes personalavdeling bistår ved behov.

4. Generell orientering om overordnet lønssystem

Sølvberget er medlem av Kommunenes sentralforbund hvor Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA) for kommunal sektor er gjeldende. HA er en avtale om spilleregler mellom arbeidsgiver og ansatte og deres organisasjoner. HTA er en avtale om tilsettings-, pensjons-, lønnsbetingelser for alle ansatte.

Lønn og ansiennitet bestemmes ved ansettelse på bakgrunn av dokumentert kompetanse, etterspørsel og erfaring. Lønn kan justeres ved sentrale forhandlinger eller ved at partene sentralt avtaler at det settes av midler til lokale forhandlinger. Lokalt kan det gis generelle tillegg og individuelle tillegg. Det åpnes i HTA for å føre lokale forhandlinger gjennom året for enkeltpersoner eller grupper, blant annet på bakgrunn av kompetanseheving og beholde ansatte.

Lønnsforhandlingene føres mellom arbeidsgiver og aktuell fagforening. Det er ikke gitt mulighet for enkeltpersoner å forhandle egen lønn. Oppnås det ikke enighet ved en forhandling kan dette føre til brudd og en eller begge partene kan bringe saken inn for sine sentrale representanter. En evt. tvist ankebehandles i henhold til HTA bestemmelser.

5. Hovedtariffavtalens kapittel 3.2 gir føringer for lokal lønnspolitikk:

Lokal lønnspolitikk:

Lønnsystemet forutsetter en lokal lønnspolitikk som må gjøres kjent for alle ansatte. Lønnspolitiske retningslinjer utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

Det må være en sammenheng mellom virksomhetens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et personalpolitisk virkemiddel. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens ansvarsområde, resultatoppnåelse, kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Nyansatte etter 1. mai omfattes ikke av det årets forhandlinger.

Lokale drøftinger:

De lokale parter avholder et lønnspolitisk drøftingsmøte som omfatter alle lønnskapitelene minst en gang pr. år. Arbeidsgiver skal hvert år legge fram tallmateriale som viser personalomsetning, lønnsnivå og lønnsutvikling bl.a. fordelt på kjønn for også å kunne drøfte likelønn.

I tillegg til individuell lønn, kan det også forhandles om stillingskoder. Dersom endring av stillingskode medfører overgang fra kapittel 4 til 5 (eller omvendt), kan dette bare forhandles om i forkant av hvert hovedoppgjør.

6. Gjennomføring av lokale forhandlinger:

Arbeidsgiver og fagforeningene møtes årlig til lønnspolitiske drøftingsmøter i forkant av lokale forhandlinger. Her informerer partene hverandre om prioriteringer ved forhandlingene. Det gis i disse møtene frister for å legge inn lønnskrav fra den enkelte og frister for når fagforeningene skal gi arbeidsgiver sine krav og når arbeidsgiver skal dele ut tilbud. Videre settes dato for forhandlingsmøter.

Drøftingene tar utgangspunkt i bedriftens totale situasjon, lønnspolitiske retningslinjer og bruk av hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser. Videre drøfter partene utarbeidelse av relevante kriterier for lønnsfastsettelse og målsetting for lønnsforhandlingene. Herunder vanskelige rekrutterbare grupper og kriterier for å beholde ansatte med særskilt kompetanse.

På arbeidsgiveres side foregår forberedelsene til lokale lønnsforhandlinger som følger:

Daglig leder tar initiativ til diskusjoner i ledergruppen i forkant av lokale forhandlinger. Avdelingslederne blir bedt om å komme med innspill til lønnsjusteringer.

Ledergruppen kommer frem til en prioritering på bakgrunn av innspillene og synspunkter i ledergruppen. Daglig leder har dialog med rådmann og styreleder om prioriteringene. Det er daglig leder som fører forhandlingene med aktuell fagforening.

På fagforeningenes side foregår forberedelse til lokale lønnsforhandlinger som følger:

Dialog internt i egen fagforening og mellom fagforeningene om prioriteringer for forhandlingene.
Fordeling av arbeidsoppgaver og roller.

Informasjon til medlemmene om prosessen, samt innhenting av informasjon og krav (her er det viktig at fagforeningenes medlemmer bidrar med argumenter knyttet til sine lønnskrav)

Uorganiserte ansatte:

Arbeidsgiver forhandler ikke med enkeltpersoner. Ansatte som ikke er fagorganisert, kan ta opp lønsspørsmål med nærmeste leder og fremme forslag til lønnsøkning. Disse kravene blir vurdere av arbeidsgiver i forbindelse med lokale forhandlinger, og arbeidsgiver avgjør en evt lønnsjustering i tråd med gjeldende lønnspolitikk og med føringene for den aktuelle forhandlingen.

Forhandlingene og resultat:

Forhandlingene føres ved at arbeidsgiver innkaller til forhandlingsmøte hvor aktuelle tillitsvalgte møter. Krav skal være innsendt på forhånd innen angitt tidsfrist og arbeidsgiver har i forkant av møtet gitt ut tilbud til lønnsøkning innen angitt tidsfrist.

Partene gjennomfører forhandlingene ved at det avholdes forhandlingsmøter og særmøter (diskusjoner på arbeidsgivers og arbeidstakers side) i forhold til gitte krav og tilbud som vil bli gitt i løpet av forhandlingene.

Når forhandlingene er sluttført skrives det protokoll hvor lønnstillegg og andre evt. endringer kommer frem pr. person. Bli partene ikke enige, skal det skrives uenighetsprotokoll hvor de siste krav og tilbud fremkommer. Forhandlingsresultatet skal endelig godkjennes av styret.

Etter at forhandlingene er sluttført er det arbeidsgiver som tilskriver ansatte som har fått tillegg med informasjon om lønnstillegg, endringer i stillingskoder og tittel.

Årshjul:

1. mai - Sentrale forhandlinger sluttføres, evt. brudd

mai/juni - Kan forekomme konflikt/streik før forhandlingsresultat er avklart

juni/september – Lokale forhandlinger gjennomføres

Prosess

- lønnspolitisk drøftingsmøte mellom partene
- partene forbereder seg ihht prosedyre
- lønnsforhandlinger gjennomføres

Medarbeidersamtale gjennomføres årlig i perioden januar - april, her informerer leder om foretakets lokale lønnspolitikk.

Lønnspolitisk dokument revideres årlig og behandles av styret.