

Kort sammendrag

Mye kan tyde på at det ekstremt lave rentenivået vi fikk i kjølvannet av koronapandemien ligger bak oss. Norges Bank har hevet styringsrenten to ganger høsten, opp fra bunnivået på 0 % som vi nådde i mai 2020 – og signalene er tydelige på at veien videre er økende. Dette forsterkes gjennom økningen i styringsrenten mars 2022 og signaler om ytterligere økninger i løpet av 2022. Markedet tror på det som kommuniseres og forwardprisene reflekterer signalene fra Sentralbanken, selv om tiden preges av store hendelser som vi ikke har sett lignende av på mange år gjennom krig i Europa, høye oljepriser og betydelig inflasjon i enkelte land.

Høyere nivå på styringsrenten slår inn i porteføljerenten, som økte til 1,351% ved årsskiftet. Ved forrige tertialsifte var porteføljerenten 1,09%. Kommunens lån er hovedsakelig etablert i Kommunalbanken, Husbanken og via verdipapirmarkedet, men det er også etablert lån i KLP. Summen av alle lån utgjør 1.624 millioner. Av dette utgjør andelen fastrente 25%. Porteføljens inneholder i hovedsak langsiktige lån og ingen av lånene kommer til forfall i løpet av de nærmeste 12 måneder. Porteføljens korteste lån forfaller i mars 2023. Låneporteføljens durasjon er 1,77 år. Sammensettingen av låneporteføljens er i samsvar med kommunens finansreglement og det har ikke vært avvik i forhold til dette i 2021. I tillegg kommer renterisikoen på låneporteføljens til Steinkjerbygg KF knyttet til formålsbygg der kommunen bærer renterisikoen.

Samlet finansiell risiko vurderes å være akseptabel.

Likestilling

Likestilling mellom kjønn

Steinkjer kommunes ambisjon som en «åpen, lys og glad» kommune står fast.

Mangfold er som alltid en positiv verdi, og som arbeidsgiver og tjenesteyter er det viktig for kommunen at innbyggere, ansatte og gjester til kommunen opplever dette som sant. Vi definerer mangfold og toleranse i vid forstand til å omfatte etnisitet, kultur, kjønn, alder og funksjonshemming. Alle ansatte og innbyggere skal gis like muligheter til utdanning, arbeid og kulturell og faglig utvikling.

Kommunen er IA-bedrift og ønsker alle kvalifiserte kandidater velkommen til å søke jobb hos oss uansett alder, kjønn, funksjonshemming, nasjonalitet eller etnisk bakgrunn når det kunngjøres ledige stillinger. Kvalifikasjon skal vurderes ut fra et vidt perspektiv, og det søkes å legge til rette for at personer som er henvist fra eksterne samarbeidsparter som Reko, NAV og Friskgården også kommer i betraktning når det er snakk om utprøvningsplasser for arbeidssøkere.

Rekruttering til ledige stillinger har jevnlig fokus, med utgangspunkt i interne kompetansebehov. Det har jevnt over vært tilfredsstillende søkning til de fleste kommunale stillinger, men kommunen har særlig det siste året merket det samme som hele kommune Norge gjør, at rekruttering av bl.a. ingeniører, sykepleiere generelt og lærere, er blitt mer krevende. Det samme gjelder i lederstillinger og i hjemler for fastleger og institusjonsleger.

Heltid

Heltidskultur fremmer likestilling, bedrer kommunens omdømme og gir kvalitativt bedre tjenester for brukerne.

Steinkjer kommune har fremdeles et for høgt antall ansatte i reduserte stillinger, spesielt innenfor helse. De siste årene har arbeid med innføring av en heltidskultur hatt stort fokus, spesielt på enheter der det er mulig å organisere arbeidet i større/ hele stillinger. Målsettingen om at alle ansatte skal arbeide i hel stilling står fast. Det siste året har helseetaten hatt et enda større søkelys på heltidsstillinger og over 100 ansatte

har fått stillingsutvidelse i 2021/2022 dels som følge av arbeidstidsordninger og styrking av variabel lønn. Ca. 40 % har fått 100 % stillinger.

Stillingsstørrelse fordelt på kjønn:

	Kvinner %		Menn %		Totalt %	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Stillingsstørrelse %						
100 %	45,0	42,43	66,0	66,67	49,2	47,05
75 - 99,99 %	26,5	25,36	10,8	11,21	23,3	22,66
50 - 74,99	19,6	21,79	11,3	11,82	17,9	19,88
25 - 49,99	4,3	5,86	3,8	2,73	4,2	5,26
1 - 24,99	4,6	4,57	8,1	7,58	5,3	5,14

Faste ansatte pr. 31.12.2021 -ansatte i permisjon er ikke med

Stillinger fordelt på kjønn:

	Kvinner		Menn		Total	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Antall ansatte:	1365	1400	344	330	1709	1730
Stillingshjemler/årsverk:	1114	1107	292	282	1406	1389
Gjennomsnitt stillings%	81,6 %	79,07	85%	85,45	82,3%	80,29
Gjennomsnitt årslønn	512 170	492 626	529 150	517 417	515 600	497 355

Faste ansatte pr. 31.12.2021 -ansatte i permisjon er ikke med

Steinkjer kommune har en hybrid 3-nivåmodell, med etatsjefer (nivå 2) som er rådmenn innenfor egne områder. I 2 av etatene er det 3 sektorer med sektorledelse, og alle etater har tjenesteytende enheter. Øverste ledelse består nå av kommunedirektør (mann), 4 etatsjefer (2 kvinner og 2 menn) og 4 stabssjefer (3 menn og 1 kvinne). Snittlønna til mannlige ledere har økt fordi ny kommunedirektør er mann og har høyere årslønn enn avgått kvinnelig kommunedirektør.

Lederstillinger

Kjønnsfordelingen i lederstillinger har vært relativt lik de siste årene, men antallet lederstillinger varierer litt fra år til år:

Ledere	Antall kvinner		Antall menn		Totalt	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Toppledelse inkl. sektor	7	9	8	8	15	17
Enhetsledere	42	50	15	13	57	63
Sum ledere	49	59	23	21	72	80

Gjennomsnittlig lederlønn fordelt på kjønn de siste årene:

Ledere	Kvinner - snitt lønn				Menn - snitt lønn			
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Toppledelse	906 030	968 500	895 100	870 566	970 580	907100	879 550	864 725
Sektorledere	827 900	820 760			822 400	832 100		
Enhetsledere	713 830	686700	717 545	682 964	733 850	714 000	729 283	706 200

Diskriminering og tilgjengelighet

Rådet for mennesker med funksjonsnedsettelse har ansvar å ivareta intensjonen i Ot.prp. nr. 44 Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne (diskriminerings- og tilgjengelighetsloven). Rådet følger valgperioden og er sammensatt av tre representanter fra foreninger og interesseorganisasjoner for funksjonshemmede og to representanter fra politikerne. Rådet for mennesker med funksjonsnedsettelse skal fremme delaktighet og likestilling i samfunnet for personer med nedsatt funksjonsevne.

Det er god toveis kommunikasjon mellom rådet og administrasjonen i kommunen. Det betyr at det gjøres henvendelser til rådet fra administrasjonen og andre som utfører oppdrag på vegne av kommunen, og rådet gjør henvendelser på konkrete ting en ønsker å få belyst. Rådet for mennesker med funksjonsnedsettelse er på lista for alt som sendes på offentlig høring og velger selv hvilke saker de ønsker å uttale seg om, da med bakgrunn i at de skal gi råd til de kommunale styringsorganene.

En viktig del av å være mest mulig tilgjengelig for alle er at Steinkjer kommunes internettside er utstyrt med programvare for "lese WEB" som gir mulighet for å merke teksten og få den lest opp.

Kommunen har også eget Likestilling- og mangfoldsutvalg. Likestilling- og mangfoldsutvalgets formål er å fremme mangfold og likestilling og hindre diskriminering i Steinkjer kommune jf. gjeldende lovverk. Utvalgets arbeidsområde omfatter både Steinkjer kommune som arbeidsplass og all den virksomhet som drives innen kommunens grenser.

HMS

Sykefravær

Pga. kommunesammenslåing i 2020 vil sykefraværet kun bli sammenlignet tilbake til 2020. *For 2021 var samlet fravær 10,41 % for Steinkjer kommune mot 9,51 % i 2020.* Alle tall inkl Covid-19 relatert fravær.

2020 og 2021 har vært et spesielt år med Covid 19 og strenge smittevernregler. Dette har ført til økt fravær.

Områder kommunen har hatt stort fokus på de siste årene:

- Opprettelse av lokale partsgrupper med plasstillitsvalgte og verneombud.
Utvikling av partsarbeidet lokalt, systematisk jobbing med temaet og ansvarliggjøring av ledere og medarbeidere, skolering og arenaer for utvikling
- Prosjekt «Smidig, hel og nær – utvikling av partsarbeid»
- Deltakelse i KLP arbeidsmiljønettverk