REFERAT |KRS| Formannskapet (2015-2019) d. 16-05-2018

Mødedato Onsdag d. 16. maj 2018 kl. 09:00

Mødested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Program for møtet..... 3
Godkjenning av protokoll fra formannskapets møte 02.05.18..... 5
Årsrapport for Kristiansand kommune 2017..... 7
Årsregnskap 2017 - Kristiansand kommune..... 10
Svar på verbalforslag - Iverksetting av prosjekt "Kvinner i brann" i IKS Kristiansandsregionen Bra 15

Punkt 61/18: Program for møtet

ORGANISASJON
Politisk og administrativt sekretariat

MØTEINNKALLING TIL FORMANNSKAPET

Dato: 16.05.2018 kl. 09.00
Sted: Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall medels snarest til Formannskapssekretæren tlf 38 24 34 79 / 98 28 79 38

PROGRAM FOR MØTET:

Kl. 09.00 – 10.00 **Presentasjon av Boligundersøkelsen ved Ådne Hindenes fra Kantar TNS**
By- og miljøutvalget og øvrige gruppeledere inviteres til å delta

SAKSKART			**Side**
61/18	201800013	**Program for møtet**	
62/18	201800013-60	Formannskapssak: **Godkjenning av protokoll fra formannskapets møte 02.05.18**	
		Sektor 1 – Økonomi:	
63/18	201801245-9	Bystyresak: **Årsrapport for Kristiansand kommune 2017**	
64/18	201803260-5	Bystyresak: **Årsregnskap 2017 - Kristiansand kommune**	
		Sektor 5 – Teknisk:	
65/18	201803182-1	Bystyresak: **Svar på verbalforslag - Iverksetting av prosjekt Kvinner i brann i IKS Kristiansandsregionen Brann og Redning (KBR)**	

Harald Furre
ordfører
(sign.)

Punkt 62/18: Godkjenning av protokoll fra formannskapets møte 02.05.18

Bilag

Protokoll Formannskapet 02.05.18

ORGANISASJON
Politisk og administrativt sekretariat

Dato	3. mai 2018
Saksnr.:	201800013-60
Saksbehandler	Anne Lise Holand Aabø

Saksgang	**Møtedato**
Formannskapet	16.05.2018

Godkjenning av protokoll fra formannskapets møte 02.05.18

Forslag til vedtak

Formannskapet godkjenner protokoll fra formannskapets møte 02.05.18.

Ragnar Evensen
Rådmann

Anne Lise Holand Aabø
Formannskapssekretær

Vedlegg:
Protokoll fra formannskapets møte 02.05.18

Punkt 63/18: Årsrapport for Kristiansand kommune 2017

Bilag

Vedtak KOMMUN, 08052018, Sak 27/18, Årsrapport for Kristiansand kommune 2017

Årsrapport Kristiansand kommune 2017 endelig.pdf

ØKONOMI
Økonomienheten

Dato 23. april 2018
Saksnr.: 201801245-9
Saksbehandler Ragne Karine Eklind

Saksgang	**Møtedato**
Kommunalutvalget	08.05.2018
Formannskapet	16.05.2018
Bystyret	23.05.2018

Årsrapport for Kristiansand kommune 2017

Sammendrag

2017 ble totalt sett et godt år for drift og utvikling av Kristiansand kommune, selv om utfordringene fortsatt står i kø. Sektorene har stort sett lyktes med å levere gode tjenester både internt og eksternt. I tillegg har en hatt høy grad av måloppnåelse på de målene som var satt i handlingsprogrammet.
I september vedtok bystyret en ny samfunnsdel til kommuneplanen for perioden frem mot 2030 med overskriften «En skapende by med ambisjoner». Den bygger på følgende fire satsingsområder

- Samskaping som drivkraft
- Kompetanse for verdiskaping
- Deltakelse og tilhørighet
- Byvekst med kvalitet

Den nye kommuneplanen blir førende for kommunens handlingsprogram fra og med 2018.

Vi har hatt en positiv økonomisk utvikling også i 2017 og nådde alle målsettingene for overordnet økonomistyring. Resultatet ble et korrigert netto driftsresultat (driftsresultat korrigert for bruk/avsetning bundne fond) på 196,5 mill. kr. Det sentrale disposisjonsfondet er tilført 58,3 mill. kr og er på 273,2 mill. kr pr. 31.12.2017.

Kommunens lånegjeld er fortsatt høy som følge av et meget høyt investeringsnivå de siste årene. Bystyret har vedtatt et tak på netto lånegjeld på 5,4 milliarder kr i 2017. Netto lånegjeld ble i 2017 på 5,201 milliarder kr. Kommunens totale sykefravær var i 2017 på 7,7 % mot 7,9 % i 2016. Det har vært en positiv utvikling av sykefraværet totalt sett i kommunen fra 8,3 % i 2013 til 7,7 % i 2017. Vi jobber kontinuerlig med tiltak for å få redusert sykefraværet.

Kristiansand kommune har hatt en rekordhøy vekst i folketallet på 2,4 % (2 172 personer) i 2017. Dette skyldes i hovedsak tiltak vedrørende busskort og flyttemelding rettet mot studenter. Vi hadde fra det tidligere rekordåret 2013 til 2016 en redusert i folketallsvekst (1,78 %-0,93 %).

Handlingsprogrammet for 2017-2020 legger opp til en ekstra satsing på barn og unge innenfor kommuneplanens satsingsområde *Byen det er godt å leve i.* Flere sektorer har bidratt til å sette et ekstra fokus på barn og unge i 2017. I oppvekstsektoren har læringsmiljøprosjektet fra 0-16 år, FLiK, gitt gode resultater i 2017. Særlig er det gode resultat blant de eldste barna i barnehage. Kultursektoren tilrettelegger for at alle barn og unge skal ha samme mulighet til å ta del i fritidsaktiviteter og idrett. Besøkende på sektorens fritidstilbud for barn og unge i nærmiljøet holder seg høyt med nesten 48 000 i 2017. Fritidsenhetene tilbyr, gjennom den nasjonale foreningen BUA, utlån av sportsutstyr og i 2017 var det en tredobling fra 2016.

I 2017 har det vært en økning i andel unge som gjennomfører videregående skole. Dette kan ikke tilskrives en enkelt faktor. Det er gjort en målrettet innsats i mange sektorer i 2017. Det er opprettet tverrsektorielle grupper på ungdomsfeltet, både en ledergruppe og en operativgruppe, som følger opp og koordinerer innsatsen på ungdomsfeltet.

Kristiansand kommune har arbeidet forebyggende med barnefattigdom gjennom prosjektet «Nye mønstre- trygg oppvekst». I 2017 var det til sammen ansatt tre familiekoordinatorer i kommunen. Det har vært en nedgang i andel barn i familier med vedvarende lavinntekt. Nedgangen kan skyldes flere ting, og en forklaring kan være nedgang i flyktningfamilier.

Kristiansand kommune bosatte rundt 270 flyktninger i 2017 mot 360 i 2016. Oppvekstsektoren har hatt et særlig integreringsfokus i barnehagesektoren. Andel av minoritetsspråklige barn (1-5 år) som går i barnehagene var i 2017 75,4 %. Sektoren har hatt en styrking i 2017 når det gjelder arbeidet med språk i barnehager med stor andel minoritetsspråklige barn. Det er også jobbet bevisst sammen med helsestasjonene for å rekruttere barn med minoritetsbakgrunn.

Det har vært en økning i antall mottakere av økonomisk sosialhjelp i 2017 sammenlignet med 2016. Samtidig har antall unge mottakere under 30 år som mottar sosialhjelp flatet betydelig ut og har kun økt marginalt. Det er fremdeles et alt for høyt antall unge sosialhjelpsmottakere sammenlignet med andre store byer og NAV Kristiansand vil fremover prioritere økt innsats mot all ungdom under 30 år.

For å sikre gode og effektive tjenester i fremtiden satser helse- og sosialsektoren offensivt på utviklingsarbeid, og særlig innføring av teknologiske løsninger i tjenestetilbudet. Det skal styrke mulighetene for å bo trygt hjemme. I Agder vil 6500 brukere få digital trygghetsalarm, i tillegg til tjenester som blant annet E-lås, pårørendeappen «Tryggi» og digitalt tilsyn. For å håndtere alarmer på en sikker måte, ble «Kommunalt responssenter» etablert på Valhalla helsesenter våren 2017.

Kristiansand kommune har fokus på klimanøytral drift og forvaltning. I 2017 har Teknisk sektor, ved by- og samfunnsenheten, gjort et omfattende arbeid knyttet til klimabudsjett for kommunen. Der ble kommunens utslipp kartlagt sammen med tiltak for å redusere utslippene slik at kommunen kan nå målet med 40 % reduksjon innen 2030. Dette arbeidet vil inngå i budsjettet for 2019-2022.

På Odderøya har byen ambisjoner som tar Kristiansand til helt nye høyder. Planene for Kunstsilo, Kulturskole og nybygg til Vest-Agder-museet tok alle viktige skritt i løpet av 2017 mot realisering av en kunst- og kulturklynge uten sidestykke i Norge. Denne to-delte satsingen på både ambisiøse landsdelsinstitusjoner og utvikling av arenaer for grunnleggende kulturtjenester i nærmiljøet, kjennetegner kulturbyen Kristiansand i 2017.

Stortinget vedtok sommeren 2017 sammenslåing av Kristiansand kommune, Søgne kommune og Songdalen kommune. Nye Kristiansand kommune skal være på plass 1.1.2020. Høsten 2017 har vært preget av arbeid vedørende etablering av Nye Kristiansand. Prosjektorganisasjonen var på plass 1. november 2017 og ansettelse av ny prosjektleder/rådmann for Nye Kristiansand ble gjort 31 oktober.

Forslag til vedtak

Årsrapport 2017 for Kristiansand kommune tas til orientering

Ragnar Evensen
Rådmann

Terje Fjellvang
Økonomidirektør

Vedlegg:
- Årsrapport for Kristiansand kommune 2017

Utrykte vedlegg:
- Bykasseregnskapet 2017 – Kristiansand kommune
- Årsrapport 2017 for Kemneren i Kristiansandsregionen

Punkt 64/18: Årsregnskap 2017 - Kristiansand kommune

Bilag

Bykasseregnskapet 2017.pdf

Revisjonsberetning regnskap 2017.pdf

Saksutskrift - Årsregnskap og årsrapport 2017 Kristiansand kommune ---Kontrollutvalgets uttalelse.pdf

Saksprotokoll KU-KRS, 14052018, Sak 28-18, Årsregnskap og årsrapport 2017 Kristiansand kommune --Kontrollutvalgets uttalelse.pdf

Revisjonsberetning regnskap 2017 - Kristiansand kommune.pdf

ØKONOMI
Regnskapstjenesten

KRISTIANSAND KOMMUNE

Dato	17. april 2018
Saksnr.:	201803260-5
Saksbehandler	Arne Henrik Lukashaugen

Saksgang	**Møtedato**
Formannskapet	16.05.2018
Bystyret	23.05.2018

Årsregnskap 2017 - Kristiansand kommune

Sammendrag

Årsregnskapet 2017 legges herved frem for politisk behandling og godkjenning. En mer fullstendig presentasjon av årsregnskapet i form av kommentarer, avviksanalyser og vurderinger, er inntatt i årsrapporten som fremmes parallelt som egen sak. Denne saken dreier seg derfor kun om den formelle godkjenningen på bakgrunn av revisjonsberetningen og behandlingen i kontrollutvalget.

Bykassens driftsregnskap for 2017 viser et positivt netto driftsresultat på 232,3 mill. kr. Netto driftsresultat viser en bedring på 249,2 mill. kr i forhold til justert budsjett, i hovedsak som følge av besparelser i sektorene som må avsettes til ikke budsjetterte bundne fond, men også som følge av merinntekter på skatt og rammetilskudd, samt økt finansavkastning. Korrigert netto driftsresultat (dvs. uten bruk og avsetning til bundne fond), viser et positivt avvik på 87,9 mill. kr i forhold til justert budsjett.

Alle sektorer har i pr 31.12.2017 opparbeidet positive disposisjonsfond. Den økonomiske situasjonen for Kristiansand ved utgangen av 2017 er styrket men fortsatt stram. Bakgrunnen for dette er kommunens fortsatt svært høye lånegjeld. Økonomien tilsier derfor at det er lite rom for nye driftstiltak og nye investeringer.

Forslag til vedtak

1. Det fremlagte årsregnskap for Kristiansand kommune - bykassa fastsettes som kommunens årsregnskap for 2017.
2. Regnskapsmessig resultat utgjør kr 40.945.467. Resultatet avsettes til sentralt disposisjonsfond.
3. Overskridelser for investeringsprosjekter behandles på følgende måte:
Den midlertidige finansieringen godkjennes. Endelig finansiering vedtas når sluttregnskap forelegges bystyret i samsvar med investeringsinstruksen.

Ragnar Evensen
Rådmann

Arne Henrik Lukashaugen
Regnskapssjef

Vedlegg:

- Revisjonsberetning datert 13.04.2018
- Fullstendig årsregnskap for 2017 Kristiansand kommune
- Kontrollutvalgets møteprotokoll fra møte 14.05.2018 (ettersendes til formannskapet)

Bakgrunn for saken
Bykasseregnskapet er regnskapsført i henhold til forskrift om årsregnskap og årsberetning av 15.12.2000 nr 1424 med senere endringer, samt tilrettelagt for statlig rapportering i henhold til forskrift av 15.12.2000 nr 1425 om rapportering fra kommuner og fylkeskommuner (KOSTRA). Kommunen legger frem lokalt tilpasset regnskap til fastsetting, jf. bystyresak 213/93. En kommune kan kun unntaksvis operere med negativt netto driftsresultat. Reserver fra tidligere år, i form av akkumulerte overskudd eller disposisjonsfond, må da finansiere et negativt netto driftsresultat. Når alle reserver er oppbrukt krever kommuneloven at det er balanse i de løpende inntekter og utgifter.

Årsregnskapet består av driftsregnskap, investeringsregnskap, balanseregnskap, noter, regnskapsskjemaer, hovedoversikter, statlig rapportering (KOSTRA), samt diverse vedlegg. Årsregnskapet er avgitt av administrasjonen 14.02.2017, hvilket er innenfor fristen for avleggelse av regnskap for kommuner.
Revisjonsberetning datert 13. april 2018 følger vedlagt. Det er i år ingen merknader til regnskapet.

I henhold til kommunelovens §48 nr 3 må denne saken angi disponeringen av regnskapsresultatet. I 2017 ble det et positivt regnskapsmessig resultat på 40,9 mill. kr.

Regler for håndtering av over- og underskudd i bykassens enheter er innarbeidet i delegasjonsreglementet for budsjettsaker, vedtatt av bystyret i sak 179/2011 og endret i sak 118/2016. Generelt gjelder fra 2016 at enheter med overskudd kan avsette 90 % av dette til disposisjonsfond for senere bruk.

Formues- og inntektsskatten i 2017 viser merinntekt i forhold til budsjettet på 23,6 mill. kr og en økning i forhold til 2016 på 2,3 %. Merinntekt eller svikt i formues- og inntektsskatten i forhold til landsgjennomsnittet utjevnes ved inntektsutjevningen i rammetilskuddet. For hele landet utgjør økningen i formues- og inntektsskatten 4,5 % i 2017. Kristiansand kommunes skatteinntekter pr innbygger ligger på 89,7 % av landsgjennomsnittet i 2017. I 2016 var dette tallet 91,8 %.

Skatt pr innbygger 2013-2017 basert på folketall 01.01 i året:

	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
Landsgjennomsnitt skatt i kr.pr innbygger	25 027	25 226	26 443	28 773	29 779
Skatt Kristiansand i kr.pr innbygger	23 703	23 847	24 745	26 371	26 726
Andel i %	94,7 %	94,5 %	93,6 %	91,8 %	89,7 %

Ordningen med løpende inntektsutjevning medfører at en eventuell svikt i skatteinngangen, sammenlignet med landsgjennomsnittet, kompenseres med 60 % fortløpende i rammetilskuddet. Alt under 90 % av landssnittet kompenseres ytterligere med 35 %. Tilsvarende trekkes kommunene for eventuelle merinntekter i forhold til landsgjennomsnittet. Kristiansand kommunes skattevekst var fortsatt lavere enn skatteveksten på landsbasis i 2017 målt pr innbygger. Samlet skatt og rammetilskudd viser en merinntekt på 35,8 mill. kr i forhold til justert budsjett.

Energiverksfondet har i 2017 gitt avkastning på 7,1 %. I kroner utgjør avkastningen 51,8 mill. Avkastningen er god og det er bidrag fra alle aktivaklasser, spesielt globale aksjer. Målt mot justert budsjett, er det en meravkastning på 23,1 mill. kr. Budsjettert årsavkastning

samsvarer tilnærmet med kommunens langsiktige målsetting om en årlig nominell avkastning på 4,0 %, sett over en tiårs periode. Avkastningsmålet er redusert til 4,0 % i 2017, jf. bystyresak 4/17 om oppdatering av finansreglementet.

2017 har gjennomgående vært preget av god likviditet på grunn av opparbeidede fondsreserver. I likviditetsstyringen ses alle kommunale midler under ett og knyttes til det gjennomsnittlige innskuddsvolum i bykassens konsernkontosystem og plasseringer i finansmarkedet. Gjennomsnittlig konsernrente for 2016 har vært 1,66 %.

Det er foreløpig ikke nødvendig med tiltak for å bedre bykassens likviditetsreserve. Så lenge kommunen unngår betydelige regnskapsunderskudd vil det ikke være noen umiddelbar fare for likviditeten til tross for at marginene er små. Det anbefales likevel at likviditetsreserven bevares ved at kommunen opprettholder reserver i form av disposisjonsfond, for lettere å håndtere svingninger i driftsinntekter og driftsutgifter. Eventuell økning i akkumulert premieavvik vil forverre likviditetssituasjonen. Det ser ikke ut til å være nødvendig med tiltak for å styrke likviditeten i forbindelse med handlingsprogrammet for 2018-2021, utover å fortsatt sørge for å avsette til fond tilsvarende eventuell økning i premieavvik pensjon. Underdekningen her er 243,5 mill. kr, og denne bør reduseres dersom øvrige fondsreserver skulle bli redusert.

Investeringsnivået er høyt og dermed også lånegjelden. Økningen har flere årsaker, bl.a. opptak av lån til investeringer som er budsjettert tidligere år. Løpende avdrag har bidratt til reduksjon av lånegjelden. Etterslepet i investeringer, uten arbeidsplaner og utbyggingsområder, er pr 31.12.2017 om lag 200 mill. kr. Når investeringsvolumet avtar, må en regne med at etterslepet i investeringer blir gradvis mindre. For å holde maksimal netto lånegjeld på 5,4 milliarder kroner, er det derfor viktig å bygge opp kapitalfondet som en buffer slik det er planlagt i handlingsprogrammet for 2018-2021. Denne planlagte oppbyggingen av kapitalfondet er imidlertid usikker, da den i stor grad baserer seg på salg av eiendommer. I handlingsprogrammet er det ikke lagt opp til å hente inn etterslepet i låneopptak.

Pensjonsutgifter belastes kommuneregnskapet som følge av gjennomsnittsberegninger. Eventuell besparelse skal med virkning fra 2014 belastes fremtidige budsjetter over 7 år. Premieavviket for pensjon ble positivt med 27,5 mill. kr i 2017 medregnet amortisering (utgiftsføring) av tidligere positive premieavvik. Premieavviket isolert viser et positivt avvik på 5,8 mill. kr i forhold til budsjettert beløp. Premieavvik opparbeidet fra 2014 belastes fremtidige budsjetter over 7 år. Avvik opparbeidet i perioden 2002-2010 belastes over 15 år, mens det for perioden 2011-2013 benyttes fordeling over 10 år.

Akkumulert premieavvik er 513,2 mill. kr. Dette innebærer at det i driften de senere årene netto er inntektsført et tilsvarende beløp. Kommunen må selv dekke beløpet over fremtidige budsjetter. Av dette kan 269,7 mill. kr dekkes av eget disposisjonsfond. Likviditeten er derfor belastet med 243,5 mill. kr som følge av ordningen med premieavvik. Dette er i tråd med forutsetningene i HP 2017-20.

Den økonomiske situasjonen er mindre stram for Kristiansand ved utgangen av 2017, da fondsreservene nå er styrket over flere år. Likevel gir det høye gjeldsnivået betydelig risiko for høyere finanskostnader dersom rentenivået øker. Alle sektorene har imidlertid positive disposisjonsfond. Sammenlignet med de øvrige ASSS-kommunene unntatt Oslo, har Kristiansand kommunes netto driftsresultat i hovedsak vært noe svakere de senere årene. I 2017 er forskjellen 1,3 % -poeng i Kristiansands disfavør. Økonomien tilsier at det er lite rom for nye driftstiltak og nye investeringer. Fokus fremover bør derfor være på optimal tjenesteproduksjon innenfor reduserte rammer.

I opprinnelig budsjett er det en differanse på samlet 63,9 mill. kr mellom det trykte budsjettet og det som vises som opprinnelig budsjett i økonomisystemet når det gjelder «Andre generelle statstilskudd» i budsjettskjema 1A. Dette skyldes at oppvekstsektoren i sitt endelige budsjett har ført opp noe avvikende beløp på art 810 – statstilskudd. Sektoren har i

innledende budsjettarbeid ikke benyttet tilstrekkelig detaljerte bruttobudsjetter som sikrer at budsjettet blir helt korrekt på detaljart. Dette er en ren budsjett-teknisk feil som ikke påvirker sektorenes budsjettrammer eller netto driftsresultat.

Punkt 65/18: Svar på verbalforslag - Iverksetting av prosjekt "Kvinner i brann" i IKS Kristiansandsregionen Brann og Redning (KBR)

Bilag

Vedtak KOMMUN, 08052018, Sak 28/18, Svar på verbalforslag - Iverksetting av prosjekt Kvinner i brann i IKS Kristiansandsregionen Brann og Redning (KBR)

TEKNISK
By- og samfunnsenheten

Dato	18. april 2018
Saksnr.:	201803182-1
Saksbehandler	Toril Hogstad

Saksgang	**Møtedato**
Kommunalutvalget	08.05.2018
Formannskapet	16.05.2018
Bystyret	23.05.2018

Svar på verbalforslag - Iverksetting av prosjekt "Kvinner i brann" i IKS Kristiansandsregionen Brann og Redning (KBR)

Bystyret vedtok i møte 13. desember 2017 følgende verbalforslag: *«Bystyret ber administrasjonen om å gå i dialog med Kristiansandsregionen brann og redning IKS, for å iverksette prosjekt «Kvinner i brann!» som skissert i ordførerens svar på interpellasjon av 22/10-2017.»*

Sammendrag

Det vises i verbalforslaget til ordførerens svar på interpellasjon av 22.10.17. Interpellasjonen ble meldt i Bystyrets møte 22. november 2017: "Det har ikke vært ansatt kvinner i Kristiansandsregionen brann og redning (KBR) på 15 år". I interpellasjonen ble det etterlyst en satsning, tilsvarende prosjektet «Menn i helse», for å rekruttere flere kvinner inn i KBR IKS. I sitt svar på interpellasjonen sa ordføreren seg enig i at rekruttering av kvinner til beredskapsavdelingen i KBR har vært for dårlig, og at dette er et nasjonalt problem. Videre at politikere har et ansvar her, både når det gjelder ansettelse av kvinner, men også ansettelse av personer med minoritetsbakgrunn. Han opplyste at det administrative storbynettverket i KS nylig hadde satt dette temaet på dagsorden. Der var det enighet om at det burde etableres et «Kvinner i brann»-prosjekt, etter modell fra «Menn i helse». KS har signalisert at de vil bidra. Det er ønskelig at DSB, som har ansvaret for den nye fagskolen for brannfag som skal starte i 2020, skal ta ledelsen i prosjektet, og KS vil gå i dialog med dem. Ordføreren sa at han vil følge opp denne saken videre i KS-storbynettverk og sørge for at Kristiansand deltar i prosjektet.

Temaet ble tatt opp igjen i Bystyrets møte 28. februar 2018, sak om oppdatering av selskapsavtalen for IKS-KBR. Under debatten ble det reist spørsmål om kjønnsrepresentasjon – og representasjon av flerkulturelle - blant ansatte og i styret. Ordføreren opplyste at styret i IKS-KBR består av 2 kvinner og 3 menn. Han viste til at interpellasjonen om dette har ført til debatt om bemanning i selskapet. Han opplyste at det nå er fokus på dette, og at IKS-KBR vil delta dersom det blir et sentralt organisert «Kvinner i brann», i tillegg til å gjennomføre egne tiltak for å øke kvinneandelen.

Administrasjonen har i forbindelse med verbalforslaget vært i god dialog med selskapet. Selskapet er opptatt av å øke kvinneandelen, spesielt i beredskapsavdelingen, der kvinneandelen er lavest. Både et prosjekt Kvinner i brann, mulighet for kvotering, mulighet for et mer utvidet syn på kompetanse, annen type opptakskrav og ulike opptakskrav for kvinner

og menn til KBR IKS har vært drøftet. Administrasjonen har fått informasjon om KBR IKS sine mål og planlagte tiltak for å øke kvinneandelen. KBR IKS ønsker å tilslutte seg et nasjonalt prosjekt «Kvinner i brann» som skissert i ordførerens svar på verbalforslaget, og planlegger i tillegg ulike lokale tiltak for å motivere kvinner til å kvalifisere seg for en jobb innenfor KBR. Selskapet har nylig fjernet to av de fysiske opptakskravene de tidligere har operert med. Selskapet mener den nye brannfaglige skolen som starter opp i 2020 vil være en god rekrutteringsarena for kvinner.

KBR IKS et interkommunalt selskap. Kristiansand kommune er en av fem eierkommuner og har ingen spesiell myndighet over selskapet ut over sin rolle i styre og representantskap. Selskapets innsats for å øke andelen kvinner, vil framkomme av selskapet sin årsrapport.

Forslag til vedtak

Saken tas til orientering.

Ragnar Evensen
Rådmann

Terje Lilletvedt
Teknisk direktør

Vedlegg:
Opptakskrav (Side 6.)

Bakgrunn for saken

Bystyret vedtok i møte 13. desember 2017 følgende verbalforslag: *«Bystyret ber administrasjonen om å gå i dialog med Kristiansandsregionen brann og redning IKS, for å iverksette prosjekt «Kvinner i brann!» som skissert i ordførerens svar på interpellasjon av 22/10-2017.»*

Interpellasjon av 22.10.17
Det vises i verbalforslaget til ordførerens svar på interpellasjon meldt i Bystyrets møte 22. november 2017: "Det har ikke vært ansatt kvinner i Kristiansandsregionen brann og redning (KBR) på 15 år". I interpellasjonen ble det etterlyst en satsning, tilsvarende prosjektet «Menn i helse», for å rekruttere flere kvinner inn i KBR IKS.

I sitt svar på interpellasjonen sa ordføreren seg enig i at rekruttering av kvinner til beredskapsavdelingen i KBR har vært for dårlig, og at dette er et nasjonalt problem. Videre at politikere har et ansvar her, både når det gjelder ansettelse av kvinner, men også ansettelse av personer med minoritetsbakgrunn. Han opplyste at det administrative storbynettverket i KS nylig hadde satt dette temaet på dagsorden. Der var det enighet om at det burde etableres et «Kvinner i brann»-prosjekt, etter modell fra «Menn i helse». KS har signalisert at de vil bidra. Det er ønskelig at DSB, som har ansvaret for den nye fagskolen for brannfag som skal starte i 2020, skal ta ledelsen i prosjektet. KS skal gå i dialog med dem. Ordføreren sa at han vil følge opp denne saken videre i KS-storbynettverk og sørge for at Kristiansand deltar i prosjektet.

Menn i helse
Menn i helse er et samarbeid mellom kommune, Nav, fylkeskommune, Fylkesmannen, KS og Helsedirektoratet. Det er et unikt prosjekt for menn mellom 25 og 55 år som mottar egnet ytelse fra Nav. Motiverte deltakere blir rekruttert gjennom en prosess. Deltakerne får tittelen helserekrutt og det tilbys et komprimert utdanningsløp fram til fagbrev som helsefagarbeider.

Selskapsavtalen for IKS KBR i Bystyret
Temaet ble tatt opp igjen i Bystyrets møte 28. februar 2018, sak om oppdatering av selskapsavtalen for IKS-KBR. Under debatten ble det reist spørsmål om kjønnsrepresentasjon – og representasjon av flerkulturelle - blant ansatte og i styret. Ordføreren opplyste at styret i IKS-KBR består av 2 kvinner og 3 menn, og at interpellasjonen 22. oktober 2017 har ført til debatt om, og fokus på, bemanning i selskapet. KBR IKS ønsker å rekruttere flere kvinner, og er i gang med planlegging av lokale tiltak for å øke andelen kvinner i selskapet.

Kvinner i brann
Siden det svært sjelden utlyses nye stillinger i KBR IKS, og erfaringen de siste årene har vært at svært få kvinner søker på stillingene, ser ikke selskapet for seg at det er aktuelt å starte et eget «Kvinner i brann»-prosjekt i Kristiansandsregionen. Men selskapet ønsker å tilslutte seg et eventuelt nasjonalt prosjekt. KBR IKS har i tillegg planlagt en del lokale tiltak for å øke interessen hos kvinner for å kvalifisere seg for en jobb innen brannvesenet og motivere og kvalifisere kvinner til å søke seg til den nye brannfagskolen som kommer i 2020. Selskapet mener at skolen vil virke positivt inn på rekruttering av kvinner til brannvesenet.

Kvotering
Hovedtariffavtalen åpner for å foretrekke den kvinnelige søkeren dersom søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, og kvinner er underrepresentert. Muligheten for å benytte seg av dette har vært drøftet med KBR IKS. Selskapet er åpen for slik moderat kvotering, men hevder at dette er utfordrende å gjennomføre i praksis i Kristiansandsregionen. Etter at den nedre aldersgrensen på 26 år for å bli ansatt i KBR IKS ble opphevet pga aldersdiskriminering, har man fått mannlige søkere med høy kompetanse og relevant erfaring som kvinnelige søkere hittil ikke har nådd opp til, ifølge de opptakskravene det nå opereres med i KBR IKS.

Nødvendig kompetanse
Muligheten for å se på hva som må være nødvendig kompetanse i beredskapsavdelingen i et utvidet perspektiv, for eksempel i et teamperspektiv, der man kan ha behov for ulik type kompetanse i et team, har vært drøftet med KBR IKS. Det anses av selskapet som problematisk å sette sammen team der ikke alle har høy grad av fysisk styrke, da de mest dramatiske situasjonene krever hurtige avgjørelser og at alle i teamet kan gjennomføre røykdykking og redning av personer. I dag er det allerede medarbeidere som trenger tilrettelegging på grunn av slitasjeskader mv.

Det er ulike opptakskrav ved de ulike brann- og redningstjenestene i landet, og det har vært hevdet at KBR IKS har strenge krav i forhold til andre redningstjenester. Det er stilt spørsmål om det er nødvendig å bestå alle de fysiske kravene for å gjøre en god jobb i brannvesenet. KBR IKS har nylig slettet to av opptakskravene de tidligere har operert med: Stille lengde og 60-meter. KBR IKS planlegger å endre opptakskravene sine til å bli tilsvarende de nasjonale kravene som stilles av Arbeidstilsynet. Dermed blir opptakskravene obligatoriske minstekrav som må gjelde alle som skal ansettes.

Ulike opptakskrav for menn og kvinner
En ordning der det stilles ulike opptakskrav til kvinner og menn, som i forsvaret og politiet, er også drøftet med KBR IKS. Selskapet finner ikke dette relevant for KBR IKS. Dette blant annet fordi man, som nevnt, planlegger å redusere opptakskravene til å tilsvare de nasjonale minstekravene som stilles av Arbeidstilsynet, slik at opptakskravene blir obligatoriske minstekrav som vil gjelde alle som skal ansettes.

Planlagte tiltak
I IKS KBR sin plan for 2018, som ble behandlet i representantskapet 15. desember, står følgende: *«Rekruttering av kvinner til brannvesenet er en utfordring. Ny utdanningsmodell gir grunn til optimisme i forhold til rekruttering av både kvinner og mennesker med minoritetsbakgrunn. KBR vil ta del i det initiativ som kommer fra sentralt hold, men og gjennomføre egne tiltak som åpen brannstasjon for kvinner, deltakelse på utdanningsmesser mv.»*

I styremøte 27.02.18, sak nr 3/18: «Orientering KBR – Kvinner i brannvesenet», ble følgende målsettinger foreslått:
- Øke andelen kvinner som søker jobb i beredskapsavdelingen til 20% av søkermassen (Ligger i dag på 2-3%)
- Øke kvinneandelen i beredskapsavdelingen til min. 10%. Ligger i dag på 2%

Følgende tiltak ble foreslått for å oppnå målene:
- Årlig åpen dag for kvinner
- Traineeordning hvor 1-2 kvinner er i praksis i beredskapsavdelingen via ordning med Nav.
- Kartlegge om det er forhold i brannvesenet som gjør at kvinner slutter (mennene slutter ikke)
- Delta på lokale jobbmesser etc
- Utstrakt bruk av sosiale medier for å formidle informasjon om brannvesenet og den nye brannfagskolen

KBR IKS planlegger å gjennomføre en åpen dag i løpet av april/mai 2018. Eierkommunene vil da kunne bli en sentral samarbeidspartner (store kvinnearbeidsplasser).
Når det gjelder trainee-ordning for kvinner, ligger en søknad om samarbeid inne hos nav. Denne ordningen har likhetstrekk med «Menn i helse»-prosjektet.
I tillegg kan det nevnes at KBR IKS for eksempel er bevisst på å være representert også av en kvinne i uniform når de besøker barnehager og skoler.

Vurdering
KBR IKS har, etter interpellasjonen i oktober 2017, hatt fokus på, og planlagt tiltak for, å øke kvinneandelen i selskapet. Å rekruttere flere kvinner til brann- og redningstjenesten er et langsiktig arbeid. Selskapet mener at den nye brannfagskolen som starter opp i 2020 vil bidra positivt til økt kvinneandel i brann- og redningstjenesten. KBR IKS vil jobbe i et langsiktig perspektiv lokalt for å motivere kvinner til å søke brannfagskolen. Den har inntakskriterier – fagbrev og studiekompetanse - som vil åpne for kvinnelige studenter på lik linje med mannlige og vil på sikt kunne øke rekrutteringen av kvinner til jobb i brannvesenet.

KBR IKS et interkommunalt selskap, slik at Kristiansand kommune er en av fem eierkommuner og har ingen myndighet over selskapet ut over sin rolle i styre og representantskap. I hvilken grad selskapet følger opp sine planlagte tiltak for å nå mål om økt andel kvinner i styrken vil framkomme av selskapet sin årsrapport.

Vedlegg 1

Kravene er som følger:

Øvelse:	Krav:
5000 meter løping utendørs	23 min
Stille lengdehopp	2,30 m
60 meter løping	8,9 sekunder
Opptrekk i bom, liggende horisontalt	10 stk
Armheving med 25 kg på rygg	10 stk
Test i svømmehall	Vurdering av egnethet som redningsdykker
Høydetest	20 meter høy stige
Klaustrofobitest	Egen løype
Arbeidstest	Vurdering av praktisk sans