

## STAVANGER NATUR- OG IDRETTSSERVICE KF

# ÅRSBERETNING FOR 2017 TIL STAVANGER BYSTYRE BASERT PÅ REGNSKAP ETTER KOMMUNELOVEN



## INNLEDNING

Stavanger natur- og idrettsservice KF ble opprettet 1. januar 2006.

**Foretakets formål er presisert i §3 i vedtektene slik:**

Foretakets formål er å være kommunens produsent av tjenester for drift og vedlikehold av idrettsanlegg, idrettshaller, turstier, badeplasser, lekeplasser, nærmiljøanlegg og skjøtsel av naturområder, kulturlandskap og parker. Veivedlikehold innebærer drift og vedlikehold av kommunens veinett og torgplasser med et spesielt fokus på sentrum.

Foretaket skal sikre Stavanger kommune tilgang på tjenester med høy kvalitet og lav risiko. En rendyrking av driftsmiljøet vil kunne legge et godt grunnlag for å møte fremtidige kompetanse- og markedsmessige utfordringer, herunder kommunens krav til tjenestekvalitet og effektivitet.

Foretaket skal fritt kunne konkurrere om oppdrag i markedet innen foretakets formål, dersom dette ikke får negative konsekvenser for foretakets primærtjenester overfor kommunen.

Tjenesteproduksjonen skal ha en klar miljøprofil og være kostnadseffektiv, nyskapende, fleksibel og tilpasningsdyktig.

### **Eierstyring kommunale foretak**

Stavanger bystyre er foretakets øverste myndighet (eierorgan). Bystyret er således direkte overordnet styret i et kommunalt foretak og utgjør foretakets generalforsamling. Bystyret fastsetter rammene for styrets myndighet og foretakenes virksomhet gjennom vedtektene.

Bystyret oppnevner 4 medlemmer med varamedlemmer, samt styrets leder og nestleder. Valgperioden er 4 år og følger kommunevalgperioden. Styremøtene holdes for åpne dører. 1 medlem med varamedlem velges blant de fast ansatte.

Stavanger kommune ivaretar en rekke roller overfor de kommunale foretakene. Kommunen er bl.a. bestiller, myndighetsutøver og eier av foretakene. Det er således hensiktsmessig å rendyrke og ansvarliggjøre eierrollen overfor foretakene. Stavanger kommune har derfor utarbeidet eierstrategi for Stavanger natur- og idrettsservice KF, jmf. vedtak i bystyret den 20. september 2010 i sak 86/10 – "Forslag til eierstrategier for kommunale foretak (KF)". Dette arbeides det tett med mellom administrasjonen i Stavanger natur- og idrettsservice KF og ledelsen i hhv avdeling Park og vei og Idrettsavdelingen i Stavanger kommune. Andre områder i kommunen, kan der mulig og formålstjenlig, benytte leveranser fra Stavanger natur- og idrettsservice KF. Plan og anlegg og Stavanger eiendom er gode eksempler på det.

## FORETAKETS FORMÅL OG VISJON

### GRUNNMUREN



**Formål:** Tjenesteproduksjonen skal ha en klar miljøprofil og være kostnadseffektiv, nyskapende, fleksibel og tilpasningsdyktig

**Visjon:** Bidra til å gi Stavanger kommunes befolkning gode livsopplevelser

**«VI JOBBER FOR LIVET»**



## Foretakets driftsområder

**Park, vei og anlegg** er delt inn i seks hovedavdelinger.

**Park** har ansvar for grønt miljø rundt offentlige og private uteområder, parker, badestrender og friområder. Avdelingen er organisert i to grupper der den største har ansvar for parkområder i kommunen og den andre er etablert med spesielt ansvar for Hinna bydel. **Vei** har ansvar for drift og vedlikehold av trafikkarealer dvs. veivedlikehold sommer og vinter, renhold i sentrum, trafiksikkerhet, god fremkommelighet, miljø og service. **Barns uterom** leverer tjenester innen etablering, rehabilitering og vedlikehold av lekeplasser og barnehager. **Anlegg** har ansvar for opparbeidelse av grøntanlegg, lekeplasser og turstier, og opparbeidelse og rehabilitering av infrastruktur. **Prosjektgruppen** ivaretar spesialområder som fri sikt, friområder og andre. **Verkstedet** er også underlagt denne avdelingen og har blant annet teknisk vedlikehold og reparasjoner av maskiner og utstyr.



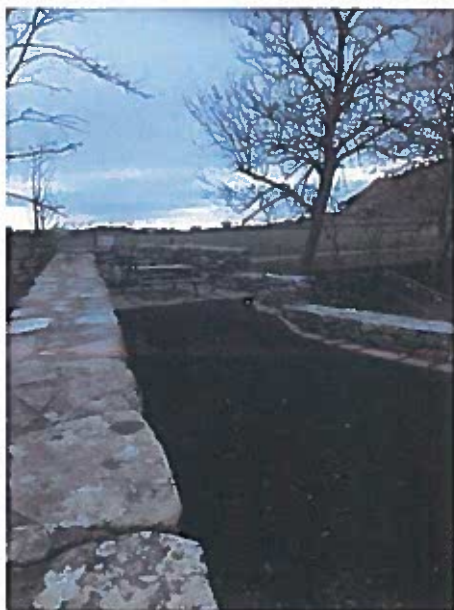
**Bad og idrett** har ansvar for drift, vedlikehold og tilsyn av kommunens svømmehaller, idrettshaller og kombinert bygg.

Ansatte i avdelingen foretar forefallende vedlikehold, følger opp brukere av anleggene og besørger generelt orden og låsing. En viktig oppgave for ansatte i Bad og idrett er sikkerhet og trygghet i og utenfor anleggene og det stilles høye krav til personalet med hensyn til livredning, årvåkenhet og forebyggende opplæring. Av den grunn kreves det av operatørene kompetanse og erfaring innen livredning, konfliktløsning og risikovurdering. Det stilles også krav til kompetanse om byggrelaterte risikoforhold for å ivareta brukeres sikkerhet all den tid de oppholder seg i bygget eller i uterommet.

I tillegg har Bad og idrett en avdeling **Uteidrett** har ansvar for uteområder rundt idrettsanleggene. Det er grøntområder til forskjønnning av området eller baner og arenaer som er i daglig bruk.



**Anleggsgartnergruppa** var en nyetablert avdeling i 2016 og da direkte underlagt økonomileder. I løpet av 2017 fremstår avdelingen tydeligere adskilt fra foretakets øvrige avdelinger og bidrog med positivt resultat inn til foretaket. Avdelingen har ansvar for private oppdrag og andre offentlige oppdragsgivere enn Stavanger kommune. Hensikten med etableringen av dette ansvarsområdet som en egen gruppe er å få større fokus på gjennomføringen, samt unngå kryss-subsidiering. Ansatte og ledere i gruppa lykkes godt med det arbeidet i 2017. Anleggsgartnergruppen hadde i 2017 et overskudd på ca kr 0,9 mill, og korrigert for felleskostnader hadde de et overskudd på ca kr 0,3 mill. Dette var også ca kr 0,1 mill. bedre enn budsjettet. Det forventes ytterligere vekst i 2018.



#### **Begivenheter og utfordringer i løpet av året**

Daglig leder har vært ansatt i hele 2017. Det ble ansatt ny økonomiansvarlig da tidligere økonomileder tiltrådte som kemner i Stavanger kommune. I tillegg ble en vakant stilling som ressurskoordinator besatt med foreløpig midlertidig løsning som på sikt kan gjøres permanent. Overføring av ansvar og oppgaver innad i ledelsen har også

løst utfordringen innen personal og oppfølging av ansatte. Administrasjonen består ved utgangen av 2017 av stor faglig kompetanse, stabilitet og god ansiennitet innen alle ansvarsområder. Slik administrasjonen fremstår i dag kan den gjøres permanent da myndighet og rollefordeling er godt fordelt uten at det krever nye stillinger.

Prosessen er gjennomført med mål om å opprettholde tidligere innsparingstiltak og er godt forankret i samråd med tillitsvalgte i foretaket og hovedtillitsvalgte. I etterkant av dette arbeidet mener ledelsen å ha lykkes godt på alle nivå takket være ansvarlige og resultatorienterte ansatte.

Det ble i 2017 avholdt valg av ny ansatt representant i styret. I tillegg ble det avholdt valg av nytt verneombud i avdeling Park, vei og anlegg.

I avdeling Bad og idrett ble det i juni åpnet et nytt utendørs svømmeanlegg, Nye Gamlingen. Gamlingen konseptet fremstår nå i nye flotte omgivelser der miljø og formål er fullt på høyde med tidligere og de høye inntektene til kommunen forsvarer påkrevd kostnadsnivå for å opprettholde Gamlingen som et flaggskip i årene som kommer.

### **Kostnadsreduserende tiltak**

Det har som de fire foregående år vært avgjørende for foretakets økonomi å både redusere kostnadsnivået og øke inntektene. Tre administrative stillinger er de siste årene redusert og oppgaver er fordelt på øvrige i ledelsen. Det er også i 2017 foretatt ytterligere justeringer på tvers av avdelinger for å optimalisere leveransene til våre oppdragsgivere. Dette arbeidet gir smidigere oppfølging av de ulike områdene og gir klarere ansvarlinjer internt og overfor bestiller. Både ansatte og ledere har bidratt godt i dette arbeidet.

Ansatte og ledere har også hatt større oppmerksomhet og fokus på nye produksjonsløsninger og arbeidsmetoder for å øke inntektene tilsvarende kuttene i våre rammer. Dette viktige arbeidet har tilført foretaket flere eksterne jobber, men også betydelig økning av leveranser til våre faste oppdragsgivere og andre virksomheter i Stavanger kommune.

### **Beredskapsarbeidet**

Som trenden de siste år viser var også 2017 et år med store og små kriser. Beredskapen ble testet på både brøyting og islagte veier. Foretaket oppnådde enda bedre og tettere samarbeid med både nødetater og oppdragsgivere. Gevinsten av det gode samarbeidet er raskere responstid, bedre utstyr og generelt tryggere by for besøkende og innbyggere i Stavanger. Takket være lærevillige ansatte og ledere kombinert med god innsats ble krisene i 2017 håndtert med begrensede materielle ødeleggelse. Forbedring og utvikling innenfor beredkapsområdet fortsetter i 2018 og nytt og enda bedre utstyr er forhåpentligvis på god veg.

Foretaket har et bredt ansvarsområdet innen beredskapsarbeidet og i tillegg til vintervedlikehold kan blant andre nevnes:

- Forebygging og skadebegrensning ved springflo eller overvann
- Skadebegrensning og oppsamling av oljesøl i sjø og på land
- Fjerning av rotvelt og opprydding etter storm og uvær
- Varsling og avstenging i Stavanger ved kriser i samarbeid med politi, brannvesen, kommune og andre etater
- Utrykning og behandling av alvorlige saker innmeldt via VOF som f.eks hull i vei, ras eller lekkasje i vann og avløp.

### Miljøfremmende tiltak

Foretaket økte i 2016 elektriske enheter fra 1 til 8. Elektrifiseringen har fortsatt i 2017 med ytterligere 3 enheter. Det er fortsatt ønskelig å bytte flere kjøretøy som drives av fossilt brennstoff over til el-kjøretøy og det forventes at dette arbeidet fortsetter i 2018.

Fokuset på miljø holdes også i valg av metoder og tjenesteutførelse. I den forbindelse startet foretaket i slutten av 2016 et prosjekt som heter «Fra avfall til ressurs». Dette prosjektet er videreført i 2017 og er forventet å bidra stort i vårt foretak mht Co2 fangst. Organisk materiale blir omgjort til flis for oppvarming med bruk av BIO kull ovner. Foreløpig er det bare Sandnes kommune som har denne energiløsningen, men det forventes at foretaket kan levere også til Stavanger kommune i fremtiden.

Konseptet med «Bare vann» ble også opprettholdt i 2017. Stavanger kommune er fortsatt eneste kommune som har innført totalforbud mot kjemiske sprøytemidler og vi behersker bedre og bedre ugressbekjempelse ved bruk av bare vann. Målet om å lykkes 100% innen 2020 står fast.

### På tvers av kommunegrensener

I 2017 har NIS økt antall tjenesteleveranser til Finnøy og Rennesøy kommune. I en overgang frem mot Nye Stavanger 2020 har denne tilnærmingen stor betydning for å unngå «unødvendig» investering i kompetanse- og kapitalkrevende ressurser. Foretaket har god dialog med både Finnøy og Rennesøy og det forventes at aktiviteten øker hvert år frem mot 2020. Strategi og aktiviteter koordineres også med prosjektleder i Nye Stavanger.

Flere driftsenheter fra andre kommuner har tatt kontakt med mål om å dele erfaringer i driftstekniske spørsmål eller organisatoriske spørsmål. På den måten fordeles både gode og dårlige erfaringer. Den gjensidige kompetanseoverføringen har vist et behov for å etablere en felles arena som tar opp spørsmål på regionalt nivå. Målet er at kommunale tjenesteytere innen våre arbeidsområder mest effektivt kan tjene innbyggerne, gjerne uavhengig av kommunegrensener.

### Etikk

Den vedtatte arbeidsgiverstrategien til Stavanger kommune, med « Etisk standard for ansatte» ligger også til grunn for foretakets arbeid. Dette innebærer at vi skal ha en høy etisk standard. Åpenhet og redelighet skal prege vår virksomhet og være grunnlaget for tillit mellom kollegaer og forholdet til våre brukere som er Stavangers innbyggere.

Høy etisk standard krever en kontinuerlig prosess der åpen kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger og dilemmaer blir ivaretatt. Slike prosesser er viktige for å styrke og utvikle den etiske standarden som skal kjennetegne foretaket som er en del av Stavanger kommune.

### Likestilling

Styret består av 2 kvinner og 3 menn, styreleder er mann ved utgangen av 2017. Ansattes representant var mann i 2017.

Daglig leder av foretaket er mann. Det er 2 kvinner i ledergruppen. Foretaket har en kjønnsfordeling blant ansatte med ca. 20 % kvinner og 80 % menn.

Hovedverneombud og verneombud er begge menn. Plasstillitsvalgte var ved utgangen av 2017 fra to fagforeninger og er hhv mann og kvinne.

Det er ikke funnet nødvendig å iverksette spesielle tiltak for å ivareta likestilling da det er godt forankret i foretaket at menn og kvinner har like rettigheter og samme muligheter. Ved

rekruttering vil kvalifikasjon og personlig egnethet være gjeldende og det er like sjanser for å få arbeid uavhengig av kjønn. Ved lik kvalifikasjon og personlig egnethet kan foretaket beslutte å la kjønn bli vektlagt dersom det er store skjevfordelinger av kjønns sammensetninger hos laget/ avdelingen som har behov for arbeidskraft. Det er også en bevissthet rundt at kjønn ikke skal påvirke hvilket lønnsnivå man skal ha – her er det kun kvalifikasjoner og ansiennitet som er rådende elementer i denne vurderingen. I tillegg til likhet og likebehandling for de ulike kjønn gjelder overnevnte også forhold som f.eks. religion, legning og etnisitet m.m.

Alle personalprosesser i forbindelse med arbeidstakers rettigheter og plikter er i tråd med arbeidsmiljøloven og arbeidstakere blir behandlet på lik linje uavhengig av kjønn eller andre forhold.

Foretaket skal utøve respekt for ulikhet, slik at mangfold og inkludering viser igjen. Vi skal forholde oss på en måte som ikke krenker menneskeverdet eller menneskerettigheter.

### Inkludering

Foretaket etterlever IA avtalen og er opptatt av sitt samfunnsansvar når det gjelder ivaretagelse av mennesker som lett kan falle utenfor arbeidslivet. Vi har også i 2017 opprettholdt 10 arbeidsplasser for ulike former av arbeidstrening i samarbeid med NAV og andre instanser. Hovedfokuset er på unge-voksne, eldre arbeidstakere og ansatte med innvandrerbakgrunn. Foretaket har i 2017 i tillegg valgt å samarbeide med flere arbeidsplassformidlere med tanke på andre grupper som har falt utenfor arbeidslivet på grunn av negative konjunktursvingninger i flere bransjer i regionen. Dette viktige samarbeidet fortsetter i 2018.

### Helse, miljø og sikkerhet

Foretaket har eget Arbeidsmiljøutvalg (AMU), som er sammensatt av tre representanter fra arbeidsgiver og tre representanter fra arbeidstakerne. Arbeidsgiveren har hatt ledervervet i 2017, men endres til arbeidstakere i 2018. Fra kommunens HMS-avdeling møter faglig rådgiver som observatør. Det var 5 AMU-møter i 2017.

### Synergi

Det er registrert totalt 71 synergiavvik i 2017 for Stavanger natur- og idrettsservice KF. Dette har i hovedsak vært mindre alvorlige hendelser. Til sammenligning ble det registrert totalt 90 avviksmeldinger for hele 2016.

Ansatte har avviksblokker for avviksrapporing og disse legger til rette for at det skal være enklere å registrere uhell, nestenulykker og utilfredsstillende forhold.

Foretaket har fokus på ansattes og brukeres sikkerhet ved utførelse av arbeid. Skader, nestenulykker og utilfredsstillende forhold meldes inn og tiltak vurderes.

Seksjonsleder og arbeidsleder går rutinemessig gjennom innmeldte saker med innmelder/arbeidssted, HMS gruppa og VO, med tanke på å finne egnede tiltak for å unngå gjentakelse (forebygge) og rette opp feil (skadebegrensende).

Statistikken for innmeldte saker for hele 2017 viser at det ble meldt inn 71 avvik.

Kvartal	1	2	3	4	Totalt
2017	31	11	19	10	71
2016	17	27	27	19	90
2015	19	10	11	24	64



Det er verd å merke seg at av disse sakene har 31 avvik, eller 43% av alle registrerte avvik i 2017, oppstått som følge av brukere eller andre som ikke er ansatt i NIS. Slike saker gjelder f.eks drukningsrisiko, krangling/slåssing, folk som klatrer på taket av haller, og andre slike situasjoner som våre ansatte har håndtert og rapportert som avvik.

### Sykefravær

Foretaket hadde i 2017 et sykefravær på 6,7 % totalt. Av dette er 2,3 % korttidsfravær og 4,4% langtidsfravær, noe som er stabilt fra tidligere år. Målsetningen er <6%. Dette målet står fast for 2018.

Tabell 1, sykefravær 2016

Periode	1.kv	2.kv	3.kv	4.kv	Hittil
2015 i %	6,5	6,9	6,3	5,8	6,3
2016 i %	6,8	6,0	6,6	6,5	6,5
2017 i %	8,1	6,2	6,3	6,4	6,7

Tabellen over viser skjematisk sykefraværet for hvert kvartal i 2017.

Det er ulike forhold og komplekse sammenhenger som påvirker sykefraværet. Den enkelte arbeidstaker følges rutinemessig opp av sin leder ved sykefravær. Foretaket har i flere år vært en IA-bedrift, hvor vi forplikter oss til oppfølging av de mål og delmål som er definert i avtalen. Sykefravær og nærværarbeid må ses på i en sammenheng. For å lykkes må leder arbeide systematisk og målrettet med å forebygge sykefravær gjennom å skape en kultur for nærvær, samtidig som de følger opp det enkelte sykefravær. Gjennom fokus på Lederløftet i 2018, ønsker foretaket å styrke arbeidsleder sitt systematiske arbeid for å forebygge og redusere sykefraværet.

Flere former for tilrettelegging er tatt i bruk for å unngå eller redusere sykefravær. Det kan være tilrettelegging av arbeidstid, arbeidsoppgaver eller arbeidssted. I noen tilfeller er det blitt kjøpt inn tekniske hjelpemidler for å unngå eller redusere sykefravær.

### Oppdragssituasjonen

Foretakets hovedformål er å være en utførerenhet for Stavanger kommune. Oppdrag som utføres for andre kommuner eller private aktører skal følgelig ikke ha en negativ effekt på tjenesteleveransene overfor hovedbestillere i Stavanger kommune.

Foretaket generer inntekter hovedsakelig gjennom avtaler med Park og vei, Idrettsavdelingen og Stavanger Eiendom. Det er således bestillerenhetenes budsjett som er styrende for overføringen fra bestiller til foretaket.

Den faste kontrakten med Park og vei, Idrett og Stavanger Eiendom har gitt inntekter på kr 97,3 mill. eksklusive refusjon for materialkjøp. Økningen i inntekter fra fastkontrakt skyldes hovedsaklig helårseffekt av driftsmidler til Kvernevik svømmehall, åpningen av Nye Gamlingen samt driftsmidler til ekstra vedlikehold og rehabilitering av friområder. I tillegg har Park og vei, Idrettsavdelingen, Stavanger Eiendom andre kommunale enheter eller selskap eid av Stavanger kommune bestilt tjenester for kr 39,3 mill. utover den faste kontrakten. Disse tjenestene er tildelt foretaket direkte eller via anbudskonkurranser.

Foretaket har i løpet av 2017 videreført satsingen og fokuset på omsetning utenfor Stavanger kommune, blant annet gjennom den eksterne anleggsgartnergruppen. Dette har ført til en

omsetning utenom Stavanger kommune på kr 9,6 mill. Av denne summen utgjør salget til ekstern-gruppa kr 8,1 mill., mot kr 7,9 mill. i 2016. På samme tid har ekstern-gruppa redusert sine kostnader fra kr 7,5 mill. i 2016 til kr 7,2 mill. i 2017.

Det er i løpet av 2017 mottatt diverse inntekter og refusjoner knyttet til blant annet sykelønn, svangerskapspermisjoner og NAV refusjoner osv. på kr 3,9 mill. Momsrefusjon utgjør en omsetning på kr 9,9 mill, og finansinntekter utgjør ca kr 0,2 mill.

Under ligger tabell som viser omsetning sett opp mot 2016:

Kontogruppe	Regnskap 2017	Regnskap 2016	Budsjett 2017	Avvik 2017
<b>Driftsinntekter :</b>				
Salg til kommune/foretak fast	-97 262 064	-92 211 923	-95 653 000	1 609 064
Salg til kommune/foretak variabelt	-39 330 624	-42 046 988	-34 447 020	4 883 604
Moms	-9 879 061	-10 278 419	0	9 879 061
Salg av varer og tjenester	-9 591 868	-11 608 121	-11 350 000	-1 758 132
Refusjon sykepenger	-2 813 249	-2 173 793	-1 928 000	885 249
Tilskudd og refusjoner	-1 058 150	-707 655	-900 000	158 150
Refusjon svangerskapspermisjon	-66 529	-144 364	0	66 529
Overføring særbedrifter	0	-109 764	0	0
<b>Sum inntekter</b>	<b>-160 001 545</b>	<b>-159 281 027</b>	<b>-144 278 020</b>	<b>15 723 525</b>
Kjøp og overføring til kommunen	367 737	1 108 564	1 170 000	802 263
Reise, kurs og møteutgifter	608 169	702 515	586 000	-22 169
Velferdstiltak	660 751	426 961	357 200	-303 551
Rente, gebyrer, forsikringer og avgifter	919 196	773 069	1 188 404	269 208
Avdrag	1 902 500	1 750 000	2 000 000	97 500
Vask og renhold	2 159 396	1 912 729	1 587 000	-572 396
Regnskap og kontorutgifter	2 435 203	1 372 319	1 192 000	-1 243 203
Arbeidsmateriell	2 478 449	2 370 134	2 515 000	36 551
Bygningsutgifter	3 060 683	2 967 916	2 883 400	-177 283
Diverse materiell, varer og tjenester	4 109 457	2 965 045	2 867 000	-1 242 457
AFP og reguleringspremie KLP	5 177 705	6 173 934	6 500 000	1 322 295
Transport, biler og maskiner	8 616 067	8 431 427	8 517 716	-98 351
Moms	9 879 061	10 278 419	0	-9 879 061
Lønn variabel	10 777 270	12 075 763	11 780 000	1 002 731
Viderefakturering	21 955 781	22 428 215	19 789 000	-2 166 781
Lønn fast, pensjon og arb.g.avg.	80 317 689	77 362 508	81 525 300	1 207 611
<b>Sum utgifter</b>	<b>155 425 114</b>	<b>153 099 518</b>	<b>144 458 020</b>	<b>-10 967 093</b>
<b>Netto driftsresultat</b>	<b>-4 576 431</b>	<b>-6 181 509</b>	<b>180 000</b>	<b>4 756 432</b>
<b>Rente og finansinntekter</b>	<b>-214 648</b>	<b>-190 552</b>	<b>-180 000</b>	<b>34 648</b>
<b>Totalsum</b>	<b>-4 791 079</b>	<b>-6 372 061</b>	<b>0</b>	<b>4 791 080</b>

Med tanke på vårt hovedformål om å sikre Stavanger kommune så gode og rimelige tjenester som mulig er det viktig å sørge for at tjenester utført for andre kunder ikke går ut over leveransen til Stavanger kommune. Dette ivaretas ved at det er opprettet en egen avdeling som ivaretar alle eksterne kunder. Samtidig sørger eksterne kunder for at foretaket får benchmarket sine priser og tjenester, og at utnyttelsen av maskiner og utstyr økes, noe som igjen kommer Stavanger kommune til gode med konkurransedyktige priser.

Foretaket har fortsatt arbeidet med å bedre forholdet til bestiller gjennom god dialog og åpenhet i samarbeidet, noe som har bidratt positivt for våre leveranser. Det er et meget godt og konstruktivt samarbeid med våre hovedbestillere i Stavanger kommune.

### **Framtidsutsikter**

Stavanger natur- og idrettsservice KF har i tillegg til vårt driftsansvar en sentral posisjon i Stavanger kommune både med hensyn til miljø, innovasjon og beredskap. Legger vi til evnen til å rekruttere og implementere ansatte i organisasjonen fremstår foretaket sterkt og synlig i Stavanger kommune.

Dagens organisasjon gjenspeiler formålet med foretaket og Stavanger kommune, ved bystyret som eier, kan se frem mot flere år der ansvarsområdene vi har blir ivarettatt til det beste for innbyggerne i Stavanger kommune.

I 2017 startet foretaket Lederløftet i NIS. Formålet med Lederløftet er å øke ansvar og oppgaver til ledere og mellomledere for å optimalisere hver enkelt avdeling og underavdeling. Programmet består i hovedsak av personaloppfølging og økonomi innen eget ansvarsområde. Med de interne tiltak som er iverksatt er foretaket mer robust for fremtidig vekst og ytterligere sysselsetting. Fokus på arbeidsoppgaver og ansvarsområder for den enkelte ansatte, bidrar til å styrke den ansattes rolle i foretaket og ledere blir trent til å arbeide innenfor de rammebetingelser foretaket har å forholde seg til. Avhengig av samfunnskonjunktorene fremover og eiers vilje til å satse på foretaket er det sannsynlig at NIS kan ansette 5-10 nye medarbeidere hvert år de neste 5 årene. Dette er mulig på grunn av fremtidig naturlig avgang fra organisasjonen, samt foretakets evne til utvikling og endring innenfor viktige ansvarsområder.

Foretaket stiller fortsatt sterkt i konkurransen om arbeidskraft og arbeidsvilkår. Sykefraværet er på nivå med de beste som det er naturlig å sammenligne oss med. Ved behov for nyansettelser er pågangen stor fra både private og interne søkere. Sunn arbeidskultur og gode rekrutteringsmuligheter gir godt grunnlag for å lykkes i alle markeder.

Det er mulig at foretaket får økt andelen private oppdrag fra 10% til 20% og det vil i så fall bekrefte at parallellsatsingen på eksterne kunder er riktig og fremtidsrettet.

Med økte investeringsrammer kan foretaket endelig styrke maskin- og utstyrsparken som i dag preges av forfall og brekkasje. En slik satsing er avgjørende for å lykkes med våre tjenesteleveranser.

Foretaket ser generelt positivt på fremtiden, og evner stadig å bli en enda bedre samarbeidspartner for Stavanger kommune både med hensyn til kvalitet, økonomi og beredskap.

### Styret/daglig leder

Styret har i 2017 behandlet 51 saker. Styrehonorar har utgjort:

Styreleder (nåværende)	45 480
Ansattes representant	25 752
Andre styremedlemmer pr medlem	35 376
Daglig leder	16 000
Økonomileder til og med juni 2017	8 000
Økonomileder fra og med aug 2017	8 400
Personalleder	8 320

### Daglig leder

Det er i år 2017 utbetalt kr. 987 606,- til daglig leder Kurt Idland. Arbeidsgivers utgift til andel pensjonspremie utgjør kr 89 067,-.

### Årsregnskap 2017

Særregnskapet for Stavanger natur- og idrettsservice KF viser et netto driftsresultat på kr 4 791 079. Overskuddet overføres til disposisjonsfond for å styrke egenkapitalen.

Det var i 2017 budsjettert med et driftsresultat på kr. 0,-

Det er et positivt avvik mellom budsjett og netto driftsresultat på kr 4 791 079,- når en sammenligner budsjettert nullresultat med regnskapsmessig mindreforbruk før overføring til investeringsregnskap.

Det positive resultatet skyldes følgende forhold:

- Reduserte kostnader til AFP og reguleringspremie KLP tilsvarende ca kr 1,1 mill.
- Økt fokus på kostnadskontroll. Kostnader til variabel lønn er redusert med ca kr 1,3 mill., og kostnader knyttet til kjøp av materiell, varer og tjenester er redusert med over kr 1,1 mill.
- Økte inntekter i forhold til 2016 på ca 0,7 mill. Årsaken er sammensatt, men åpningen av Gamlingen samt helårseffekt av drift på Kvernevik svømmehall bidrar positivt. Samtidig bidrar helårseffekten av stengingen av Stavanger svømmehall samt pålegg om samdrift mellom svømmehall og idrettshall på Kvernevik og Hundvåg negativt på inntektsveksten. Netto utgjør disse forholdene en relativt svak inntektsøkning.
- Reduksjon i faste kostnader grunnet reduserte stillinger i ledelse
- Stadig fokus på driftskostnader

Grunnen til et relativt stort overskudd i forhold til vedtatte nullbudsjett er altså sammensatt, men en god og sunn drift gjennom hele året er hovedårsak til et positivt resultat i 2017.

**Tabellen under viser utvalgte nøkkeltall for 2017 og utvikling siden 2014:**

Regnskapsår	2017	2016	2015	2 014
Resultatregnskap:				
Driftsinntekter:	160 002	159 281	142 193	146 452
Brutto driftsresultat:	1 834	-3 264	3 294	-1 699
Netto driftsresultat:	4 791	6 369	-219	4 481
<b>Regnskapsmessig mer/mindreforbuk</b>	<b>4 791</b>	<b>6 369</b>	<b>0</b>	<b>3 163</b>
Balanse:				
Omløpsmidler:	45 230	37 582	28 563	29 688
Anleggsmidler:	211 079	202 185	176 048	172 872
<b>Sum eiendeler</b>	<b>256 309</b>	<b>239 767</b>	<b>204 611</b>	<b>202 560</b>
Kortsiktig gjeld:	29 707	25 831	20 133	19 524
Langsiktig gjeld:	205 931	200 444	192 025	183 958
Egenkapital:	20 671	13 492	-7 547	-922
<b>Sum egenkapital og gjeld</b>	<b>256 309</b>	<b>239 767</b>	<b>204 611</b>	<b>202 560</b>

Tabellen viser at foretaket har en positiv egenkapital på kr 20 671 000,- pr 31.12.2017. Dette er en forbedring på ca kr 7,2 mill i forhold til 2016.

Endringene skyldes at styret vedtok å overføre overskuddet fra 2016 på kr 6,4 mill. til disposisjonsfond for å styrke egenkapitalen, at investeringsbudsjettet for 2017 på kr 4,0 mill. skulle finansieres av egenkapital samt overskuddet i 2017 på kr 4,8 mill.

Som vi ser av tabellen øker den langsiktige gjelden kraftig år for år, noe som er et resultat av økte pensjonsforpliktelser.

### Styrets oppsummering

Styret vurderer foretakets arbeid i 2017 som grundig, bærekraftig og fremtidsrettet. Viktige prosesser er videreført fra 2016 og forankret i foretakets organisasjon gjennom hele året. I tillegg til å fokusere på å utføre tjenester for Stavanger kommune på en kostnadseffektiv og god måte blir nye prosjekter igangsatt og gjennomført innenfor tildelte rammer.

Styret og ledelsen prioriterer HMS høyt og det synes i stabilt gode målinger gjennom hele året. Det synes også positivt at ledelsen nå vektlegger mer tid på budsjettarbeidet samt resultatoppnåelse i forhold til budsjett. Foretaket har vist evne til å tilpasse seg endringene i omgivelsene, men samtidig sett nye løsninger innenfor sine ansvarsområder. Med nye investeringsrammer vil også standarden på maskin- og utstyrspark kunne heves til nødvendig nivå for å utføre tjenester og beredskapsarbeid på akseptabelt nivå.

Styret ønsker også å trekke frem foretakets evne til å arbeide med fokus på miljøriktige tiltak, ivareta ansattes rettigheter og samspillet med oppdragsgivere. Det er etter styrets oppfatning viktige forutsetninger for å lykkes også kommende år.

Takk til alle ansatte i Stavanger natur- og idrettsservice KF. Vi ser frem til fortsatt godt samarbeid der styret fortsatt skal bidra der vi kan.

Stavanger 13. mars 2018



Bjarne Kvadsheim  
Styreleder



Ingebjørg S. Folgerø  
Nestleder



Arnt-Heikki Steinbakk  
Styremedlem



Charlotte Søyland  
Styremedlem



Katarina Lutcherath  
Ansatt representant



Kurt Idland  
Daglig leder