



HR-Rapport: Årsrapport 2025

Nøkkeltall ansatte, vedlegg til årsberetningen





Innhold

| | |
|--|----|
| Innledning | 2 |
| FNs bærekraftsmål | 3 |
| Porsgrunn kommune | 4 |
| 1. Antall ansatte | 4 |
| 2. Antall årsverk | 5 |
| 3. Aldersfordeling | 6 |
| 4. Turnover | 8 |
| 5. Sluttårsak | 9 |
| 6. Antall nyansatte | 10 |
| 7. Rekruttering | 11 |
| 8. Heltid/Deltid | 13 |
| 9. Lønn | 14 |
| 10. Oppsummering | 15 |
| Vedlegg | 17 |
| 1. Lønnstabeller | 17 |
| Helse og omsorg | 18 |
| Miljø og byutvikling | 18 |
| Oppvekst | 19 |
| Organisasjon og utvikling | 19 |
| 2. Pensjonsalder | 20 |
| Alder | 20 |
| Antall personer/årsverk i alder for pensjonsavgang | 21 |



Innledning

Denne rapporten inneholder nøkkeltall om de ansatte i Porsgrunn kommune.

Det er viktig å merke seg at selv om et enkeltstående tall kan virke enkelt å presentere, så ligger det ofte en god del definisjoner og avgrensninger bak.

Innsikt og oversikt skaper ofte nye spørsmål. Spørsmålene kan ikke nødvendigvis besvares i en HR-rapport alene, men kan gi retning i forhold til fremtidige analyser som bygger på statistikk fra HR-rapportene. Fremstilling eller innhold endres ikke vesentlig fra gang til gang, nettopp for å skape muligheter for visualisering av trender/ utvikling over tid. 2020 var første året vi presenterte tallene som vedlegg til årsmeldingen.

Vi gjør oppmerksom på at rapporten fremstiller et uttrekk fra en begrenset periode, og som i stor grad kan være påvirket av sykliske sesongsvingninger og langvarige, pågående prosesser. Dette virker inn på graden av usikkerhet i tall som fremstiller endringer og utvikling i en organisasjon. Det blir spennende å fremstille disse svingningene og langsiktige utviklinger i fremtidige rapporter, og det er nettopp slik vi håper HR-rapportene vil kunne utvikle seg i fremtiden. Endringer i organisasjonsstruktur, eller virksomhetsoverdragelser i deler av organisasjonen vil selvsagt påvirke tallmaterialet. Dette er viktige elementer å ta med seg når rapporten leses.

Vi håper rapporten vil gi informasjon som gjør det enklere å tenke strategisk og fremtidsrettet med humankapitalen i Porsgrunn kommune, og samtidig bidra til gode avgjørelser basert på pålitelige tall og trender.

FNs bærekraftsmål

Porsgrunn kommune har siden 2023 innlemmet FNs aktuelle bærekraftsmål i HR-årsrapporten. Hvilke mål som berøres er visualisert med symboler for hvert kapittel i rapporten. Dette som en konsekvens av kommunens helhetlige perspektiv på bærekraftig samfunnsutvikling, (Kommuneplanens samfunnsdel 2022-2025). Målene er tatt inn i HR-rapporten for å reflektere det helhetlige samfunnsansvaret Porsgrunn kommune har når det gjelder bærekraftig utvikling.



Figur 1: De tre pilarene for bærekraftig utvikling (Kilde: Azote Images for Stockholm Resilience Centre)



Porsgrunn kommune

I denne rapporten vil du finne tall på faste ansatte i Porsgrunn Kommune. Med faste ansatte menes de som har et fast forpliktende arbeidsforhold til kommunen, og som har en stillingsprosent som er større enn null. Du vil se hvordan de ansatte fordeler seg på ulike faktorer, og for hvert kommunalområde.

1. Antall ansatte

I denne delen av rapporten vil du se gjennomsnittlig antall ansatte i Porsgrunn kommune ut ifra kriteriene presentert ovenfor, og tallene gir en innsikt på fordelingen på kjønn. Tallene er et gjennomsnitt av årets tre tertialer.



| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Antall | 2 717 |
| Gjennomsnittsalder | 45,4 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 82,4 % |



| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Antall | 2 135 |
| Gjennomsnittsalder | 45,6 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 82,1 % |
| %andel av totalt ansatte | 78,6 % |



| | |
|-----------------------------------|---------------|
| Antall | 582 |
| Gjennomsnittsalder | 45,0 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 83,5 % |
| %andel av totalt ansatte | 21,4 % |



| | Helse og omsorg | Miljø og byutvikling | Oppvekst | Organisasjon og utvikling |
|----------------------------|-----------------|----------------------|----------|---------------------------|
| Totalt – antall | 1404 | 311 | 880 | 123 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 73,4 % | 86,9 % | 93,3 % | 96,4 % |
| Kvinner – antall | 1196 | 154 | 704 | 82 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 74,6 % | 84,3 % | 93,0 % | 95,6 % |
| %-andel av totalt ansatte | 85,1 % | 49,5 % | 80,0 % | 66,6 % |
| Menn – antall | 208 | 157 | 176 | 41 |
| Gjennomsnittlig stillings% | 66,8 % | 89,4 % | 94,7 % | 97,9 % |
| %-andel av totalt ansatte | 14,9 % | 50,5 % | 20,0 % | 33,4 % |

I tabellen nedenfor finner du igjen de samme tallene som ovenfor, med mulighet for å sammenligne gjennomsnittlig stillingsprosent fra år til år:

| | Gj.snitt 2019 | Gj.snitt 2020 | Gj.snitt 2021 | Gj.snitt 2022 | Gj.snitt 2023 | Gj.snitt 2024 | Gj.snitt 2025 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Antall ansatte | 2 746 | 2 772 | 2 701 | 2 671 | 2 706 | 2 695 | 2 717 |
| Gj.snitt stillings% | 79,8 % | 80,5 % | 80,8 % | 81,4 % | 82,3 % | 82,7 % | 82,4 % |
| Kvinner gj.snitt stillings% | 78,2 % | 79,2 % | 80,1 % | 80,6 % | 81,6 % | 82,2 % | 82,1 % |
| Menn gj.snitt stillings% | 85,5 % | 85,2 % | 83,8 % | 84,3 % | 84,6 % | 84,9 % | 83,5 % |

2. Antall årsverk

Ett årsverk i denne rapporten er én 100 % stilling. For å komme frem til hva antall årsverk i Porsgrunn Kommune er, deler vi det totale stillingsprosenttallet med 100. Gjennomsnittlig antall årsverk for 2025 var **2 239,7** årsverk fordelt på **2 717 ansatte**.



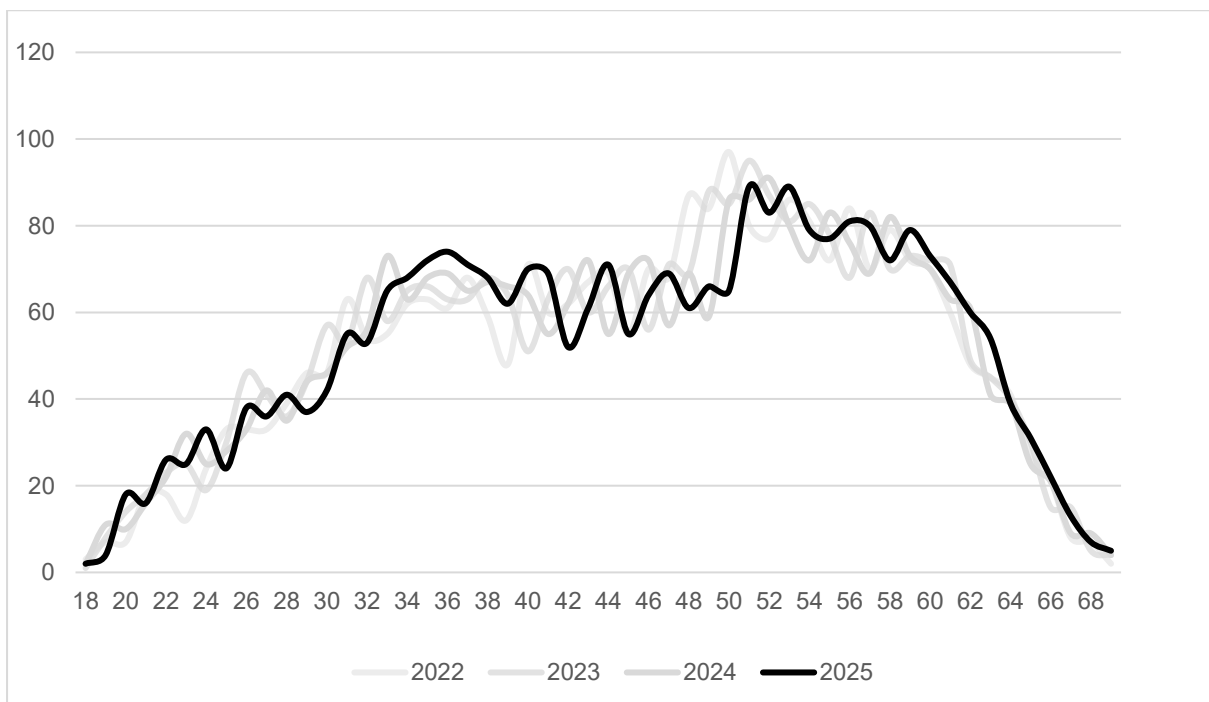
Nedenfor ser vi en sammenstilling av gjennomsnittlige årsverk i alle kommunalområdene i årene 2019 til 2025:

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| Porsgrunn Kommune | 2 190,9 | 2 204,7 | 2 182,3 | 2 188,7 | 2 226,3 | 2 229,7 | 2 239,7 |
| Helse og omsorg | 952,1 | 978,6 | 986,7 | 1 001,0 | 1 025,7 | 1 017,7 | 1 030,7 |
| Miljø og byutvikling | 317,6 | 316,8 | 273,7 | 291,3 | 277,7 | 270,0 | 269,7 |
| Oppvekst | 784,1 | 801,0 | 797,3 | 775,7 | 803,7 | 815,3 | 820,7 |
| Organisasjon og utvikling | 137,1 | 127,1 | 124,7 | 120,7 | 120,3 | 121,0 | 118,0 |

3. Aldersfordeling



Nedenfor finner du en graf som viser aldersfordelingen i Porsgrunn Kommune for 2024, sammenliknet med foregående år. Gjennomsnittsalderen i år er **45,5** år.

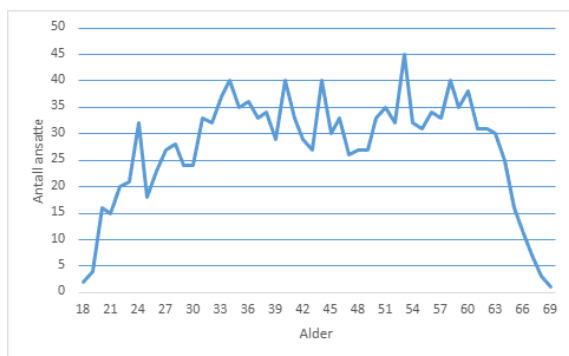




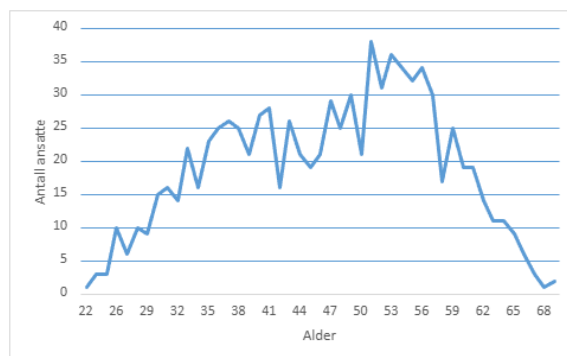
Sammenlikning av årene indikerer en gradvis forskyvning i alderssammensetningen, der tyngdepunktet beveger seg mot høyere aldersgrupper. Aldersfordelingen viser en tydelig konsentrasjon fra 50 til 60 år, med en markant topp rundt 52-årsalderen. Denne toppen indikerer at en betydelig del av arbeidsstyrken befinner seg i samme livs- og karrierefase, noe som kan ha behov for kommunens fremtidige kompetansebehov.

Videre finner du oversikt over aldersfordelingen per kommunalområde for 2025.

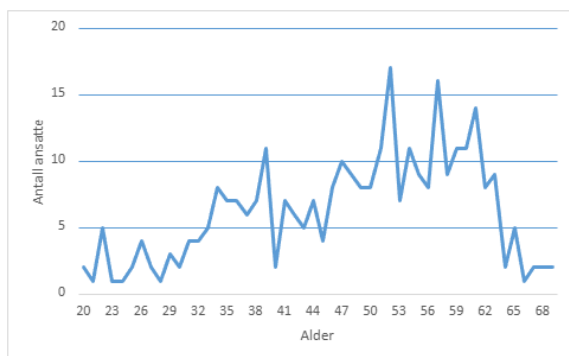
Helse og omsorg



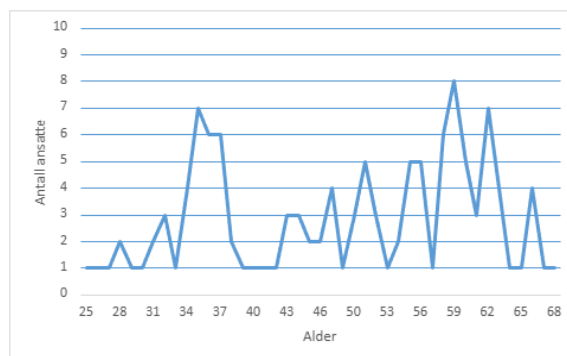
Oppvekst



Miljø og byutvikling



Organisasjon og utvikling



I denne sammenheng er det aktuelt og nyttig å se nærmere på antall ansatte i alder for **pensjonsavgang**.

Som vedlegg til denne årsrapporten ligger derfor også en rapport på antall personer/årsverk i alder for pensjonsavgang. Det presenteres en sammenstilt oversikt over antall ansatte / antall årsverk som har maksimalt 10 år igjen til aldersgrensen for sin stilling, pr. desember 2025. Dette som en bevisstgjøring når det gjelder omfang av ansatte som er i alder for mulig pensjonsavgang. Tallene er sammenstilt totalt for Porsgrunn kommune, samt fordelt pr. kommunalområde.

4. Turnover



I denne rapporten defineres turnover som «frivillig opphør av medlemskap i en organisasjon av en person som mottar monetær kompensasjon (mottar lønn) for å delta i denne organisasjonen». Dette vil si at vi kun måler turnover med utgangspunkt i de som slutter i Porsgrunn Kommune, og utelater de som bytter virksomhet. Vi har valgt å inkludere alle faste ansatte som har sluttet uavhengig av om dette er overgang til pensjon eller andre sluttårsaker. Turnover måles ved hjelp av formelen:

$$\frac{\text{Antall personer som har sluttet} * 100}{\text{Gjennomsnittelig antall ansatte}}$$

Under finner du en tabell som viser turnover i 2019 - 2025.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|-------------|
| Porsgrunn kommune | 7,6 | 6,6 | 8,7 | 9,1 | 8,8 | 8,8 | 6,9 |
| Helse og omsorg | 8,0 | 7,6 | 10,1 | 9,6 | 9,7 | 9,0 | 6,7 |
| Miljø og byutvikling | 8,2 | 6,3 | 4,8 | 6,5 | 7,2 | 10,3 | 11,6 |
| Oppvekst | 5,9 | 4,2 | 6,7 | 10,0 | 7,3 | 7,0 | 5,0 |
| Organisasjon og utvikling | 13,3 | 12,9 | 14,7 | 9,1 | 13,6 | 16,7 | 10,6 |

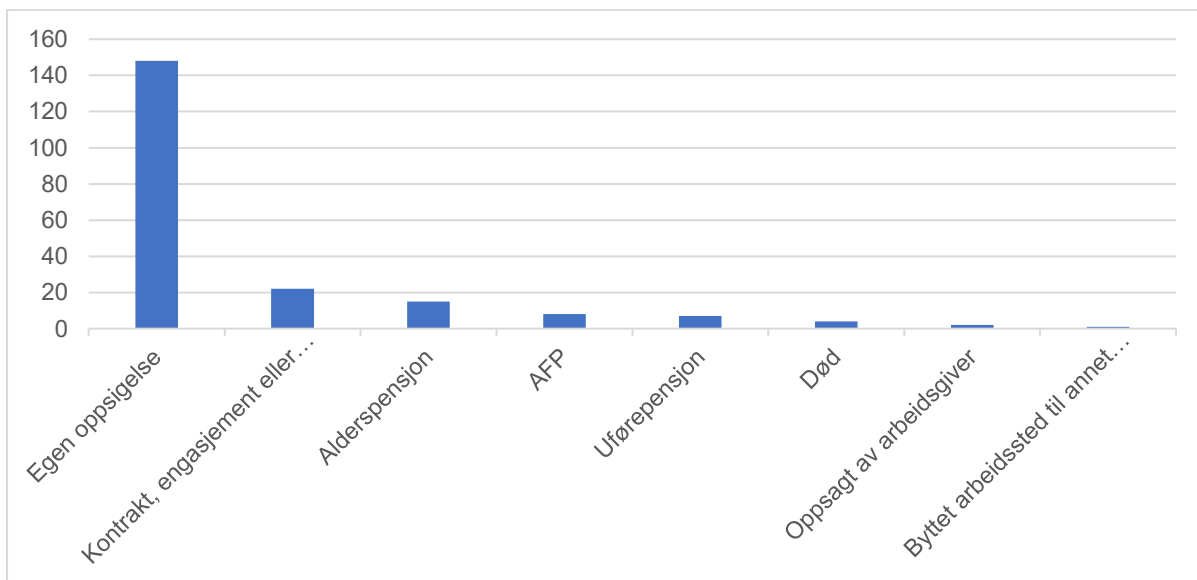
Her ser vi at Porsgrunn generelt sett har hatt lav turnover i 2025, sammenliknet med tidligere år. Spesielt Helse og omsorg, og oppvekst, har hatt en turnover som har vært over 2 prosentpoeng lavere enn i 2024. dette er gode tall for store kommunalområder. Vi ser også en tilsynelatende stor nedgang i Organisasjon og utvikling, men i et kommunalområde som er såpass lite vil dette tallet naturlig svinge mer, slik vi ser om vi ser på historikken der.

5. Sluttårsaker



I tabellen og diagrammet under ser vi en oversikt over registrerte sluttårsaker hentet fra Agresso.

| Sluttårsaker | 2025 |
|--|------------|
| Egen oppsigelse | 148 |
| Kontrakt, engasjement eller vikariat utløp | 22 |
| AFP | 8 |
| Alderspensjon | 15 |
| Uførepensjon | 7 |
| Byttet arbeidssted til annet komm.område - eget ønske eller endret orgstruktur | 1 |
| Død | 4 |
| Oppsagt av arbeidsgiver | 2 |
| Totalt | 207 |



Det jobbes med å forbedre kvaliteten på registrering av sluttårsak. Dette er avhengig av at det registreres riktige sluttårsaker i systemet i den enkelte virksomhet.



6. Antall nyansatte



Antall nyansatte i 2025 var **99**. Dette er personer som **ikke** allerede hadde et ansettelsesforhold til kommunen, og inkluderer kun ansettelser i faste stillinger og vikariat ved vakanse.

Antall nyansatte i 2025 sammenstilt med tidligere år:

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| Porsgrunn kommune | 236 | 110 | 90 | 105 | 132 | 127 | 99 |

7. Rekruttering



I 2025 ble det i Porsgrunn kommune lyst ut totalt **808** stillinger fordelt på **460** annonser.

Dette inkluderer utlysninger etter sommer- og tilkallingsvikarer uten spesifisert antall stillinger, noe som gjør at det rapporterte tallet over antall stillinger mest sannsynlig er noe lavere enn i virkeligheten.

En feilkilde her er også at vi i noen tilfeller bruker søkerlisten tilhørende én annonse til å tilsette i flere stillinger. Når dette ikke er planlagt fra start, blir ikke den ledige stillingen registrert inn i annonsen under antall stillinger, og derfor heller ikke med i statistikken.

Nedenfor presenteres disse tallene skjematisk, med historiske tall tilbake til 2021, (pr. kommunalområde- fra og med 2019):

Porsgrunn kommune totalt:

| Tertial | Antall annonser | Antall utlyste stillinger | Prosent søkere fordelt på kjønn | |
|-------------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|------|
| | | | K | M |
| Totalt 2025 | 460 | 808 | 66 % | 34 % |
| Totalt 2024 | 345 | 746 | 67 % | 33 % |
| Totalt 2023 | 339 | 791 | 71 % | 29 % |
| Totalt 2022 | 359 | 735 | 73 % | 27 % |
| Totalt 2021 | 280 | 567 | 75 % | 25 % |
| Totalt 2020 | 254 | 421 | 73 % | 27 % |
| Totalt 2019 | 270 | 398 | 73 % | 27 % |

Videre kan vi se en liknende oversikt for alle kommunalområdene:

Helse og Omsorg:

| Tertial | Antall annonser | Antall utlyste stillinger | Prosent søkere fordelt på kjønn | |
|-------------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|------|
| | | | K | M |
| Totalt 2025 | 360 | 546 | 66 % | 34 % |
| Totalt 2024 | 255 | 563 | 73 % | 27 % |
| Totalt 2023 | 255 | 599 | 72 % | 28 % |
| Totalt 2022 | 256 | 574 | 79 % | 21 % |
| Totalt 2021 | 210 | 461 | 81 % | 19 % |
| Totalt 2020 | 159 | 275 | 82 % | 18 % |



| | | | | |
|-------------|-----|-----|------|------|
| Totalt 2019 | 170 | 256 | 81 % | 19 % |
|-------------|-----|-----|------|------|

Miljø- og byutvikling:

| Tertial | Antall annonser | Antall utlyste stillinger | Prosent søkere fordelt på kjønn | |
|-------------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|------|
| | | | K | M |
| Totalt 2025 | 42 | 70 | 42 % | 58 % |
| Totalt 2024 | 24 | 39 | 46 % | 54 % |
| Totalt 2023 | 19 | 35 | 40 % | 60 % |
| Totalt 2022 | 26 | 52 | 44 % | 56 % |
| Totalt 2021 | 26 | 43 | 54 % | 46 % |
| Totalt 2020 | 29 | 50 | 42 % | 58 % |
| Totalt 2019 | 34 | 67 | 38 % | 62 % |

Oppvekst:

| Tertial | Antall annonser | Antall utlyste stillinger | Prosent søkere fordelt på kjønn | |
|-------------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|------|
| | | | K | M |
| Totalt 2025 | 48 | 123 | 78 % | 22 % |
| Totalt 2024 | 48 | 121 | 77 % | 23 % |
| Totalt 2023 | 58 | 126 | 81 % | 19 % |
| Totalt 2022 | 62 | 87 | 80 % | 20 % |
| Totalt 2021 | 35 | 50 | 73 % | 27 % |
| Totalt 2020 | 55 | 85 | 83 % | 17 % |
| Totalt 2019 | 54 | 63 | 82 % | 18 % |

Organisasjon og utvikling:

| Tertial | Antall annonser | Antall utlyste stillinger | Prosent søkere fordelt på kjønn | |
|-------------|-----------------|---------------------------|---------------------------------|------|
| | | | K | M |
| Totalt 2025 | 14 | 30 | 66 % | 34 % |
| Totalt 2024 | 18 | 23 | 70 % | 30 % |
| Totalt 2023 | 14 | 24 | 65 % | 35 % |
| Totalt 2022 | 9 | 16 | 76 % | 24 % |
| Totalt 2021 | 9 | 13 | 67 % | 33 % |
| Totalt 2020 | 11 | 11 | 49 % | 51 % |
| Totalt 2019 | 12 | 12 | 67 % | 33 % |

8. Heltid/Deltid



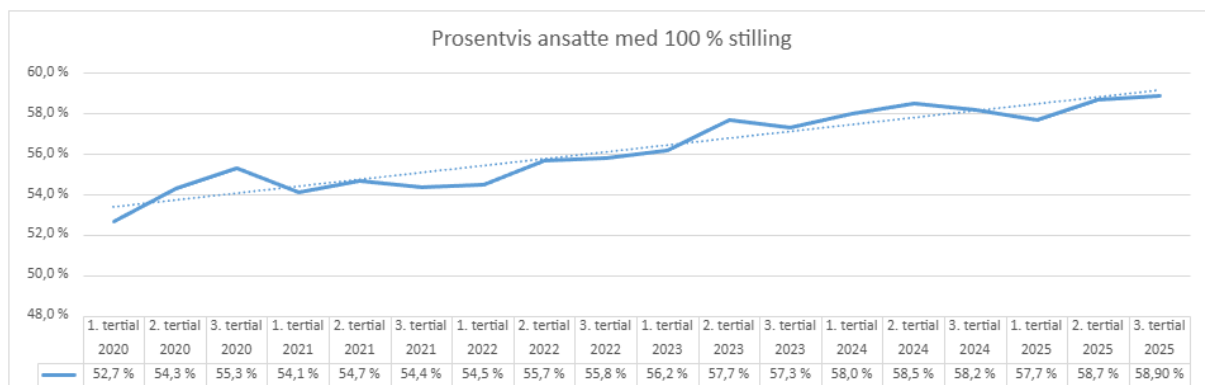
Antall heltidsansatte i Porsgrunn Kommune var pr 31.12.2025 **1 610**. Dette vil si at **58,9 %** av alle faste ansatte i Porsgrunn Kommune jobbet heltid.

En deltidsansatt i Porsgrunn Kommune er i denne rapporten definert som en ansatt som har en total stillingsprosent mindre enn 100 og større enn 0. Ansatte med flere deltidsstillinger som til sammen gir en 100 % stilling, er her ikke å anse som en deltidsansatt i kommunen.

Antall ansatte med deltidsstillinger som samlet er mindre enn 100 % er **1 123**.

Antall deltidsstillinger totalt er **1 623**.

| | Helse og omsorg | Miljø og byutvikling | Oppvekst | Organisasjon og utvikling |
|---|-----------------|----------------------|----------|---------------------------|
| Heltidsstillinger | 539 | 237 | 721 | 113 |
| Prosentvis ansatte med 100% stilling | 38,0 % | 76,0 % | 81,9 % | 91,9 % |
| Antall deltidsstillinger | 1 124 | 181 | 307 | 11 |
| Ansatte med mindre enn 100% | 879 | 75 | 159 | 10 |



Årsrapport fra HR-utvalget viser at det i løpet av 2025 var 15 ansatte som fikk sin stillingsprosent utvidet. Utvidelsene er med alt fra 5 % til 60 %, og flere ansatte fikk sin



stilling økt fra deltid til 100 % stilling. Det er i Kommunalområde Helse- og omsorg vi har flest deltidsstillinger, og det ble derfor satt et ekstra søkelys på dette via et Heltidskulturprosjekt i 2018. I Helse- og omsorg har antall 100 % stillinger økt med 130 stk. siden oppstart av prosjektet.

En sammenligning av gjennomsnittlig stillingsprosent for Helse- og omsorg, rapportert i prosjektet, viser følgende:

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Alle stillinger, inkludert stillinger slått sammen | 68,4 % | 69,0 % | 70,3 % | 71,2 % | 72,3 % | 73,4 % | 73,7 % | 73,4 % |

Prosjektet ble avsluttet i 2021 og videreført til drift i alle kommunalområder.

9. Lønn



Tabellen under er en totaloversikt over antall ansatte, samt fordeling pr. kommunalområde og kjønn. Tabellen viser kun gjennomsnittslønn, **pr. 31.12.2025**. For flere lønnstabeller, se vedlegg.



| | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|---------------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|
| | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt |
| Porsgrunn kommune | 2148 | 608 679 | 585 | 631 421 | 2733 | 613 547 |
| Helse og omsorg | 1206 | 585 562 | 212 | 572 145 | 1418 | 583 556 |
| Miljø og byutvikling | 154 | 597 485 | 158 | 640 178 | 312 | 619 105 |
| Oppvekst | 705 | 641 372 | 175 | 677 925 | 880 | 648 641 |
| Organisasjon og utvikling | 83 | 687 649 | 40 | 707 535 | 123 | 694 116 |

Lønnsoversikt – lederlønn, pr. 31.12.2025:

| Stillinger i hovedtariffavtalens kap.3 – lokal lønnsdannelse (ingen fastsatt minstelønn) | | | | | |
|--|---------|----------------|--------|----------------|----------------|
| | Kvinner | | Menn | | Totalt |
| | Antall | Gj.sn. årslønn | Antall | Gj.sn. årslønn | Antall ansatte |
| Kommunalsjef | 3 | 1 462 000 | 3 | 1 309 000 | 6 |
| Virksomhetsleder | 32 | 1 022 000 | 13 | 1 009 000 | 43 |
| Avdelingsleder | 76 | 888 000 | 24 | 884 000 | 108 |

10. Oppsummering

Vi har nå sett på nøkkeltall for de ansatte i Porsgrunn Kommune. Ansatte med deltidsstillinger har blitt telt én gang, og deres stillingsprosent er lagt sammen.

I Porsgrunn Kommune var det i 2024 i gjennomsnitt for året **2 717** fast ansatte fordelt på **2 239,7** årsverk. Gjennomsnittlig stillingsprosent er **82,4 %**. Kvinner utgjør **78,6 %** av alle ansatte i Porsgrunn Kommune, mens **21,4 %** er menn.

Oppsummert ser vi et stabilt år i Porsgrunn kommune uten de helt store svingningene. Det er verdt å notere seg at 2026 kommer med store organisatoriske endringer, så årsrapport 2026 kommer til å bære preg av å skille seg fra foregående rapporter noe. HR forsøker å rapportere på så likt grunnlag som mulig, men dette kommer til å påvirke tallgrunnlaget.



Turnover i 2025 var 6,9 prosent, som er lavere enn foregående år og indikerer økt stabilitet i organisasjonen. Samtidig ble det ansatt 99 nye medarbeidere, en nedgang fra tidligere år, noe som sammen med reduksjon i søkermassen understreker et strammere arbeidsmarked. Rekrutteringsaktiviteten var fortsatt høy, særlig innen Helse og omsorg, som også er området med størst andel deltidsstillinger. Arbeidet med heltidskultur viser likevel en gradvis positiv utvikling, og andelen ansatte i heltidsstilling har økt over tid.



Vedlegg

1. Lønnstabeller

I tabellen nedenfor følger en oversikt over kapittel / alternativ, antall ansatte i de forskjellige kapitlene og lønngjennomsnittet per kapittel **pr 31.12.2025**. Tabellen viser også fordelingen av kvinner og menn i samme kapittel. Det ligger flere påvirkningsfaktorer bak tallene, og de må derfor ikke benyttes til å sammenligne lønnsnivået for kvinner og menn. For de ansatte i 41 og 42 er lønnen fastsatt sentralt og følger hovedtariffavtalens garantilønnssetser. Her er ansiennitet en betydningsfull faktor for lønnsinnplassering. Ansienniteten kan være skjevfordelt i de ulike gruppene og blant kjønnene.

For de resterende kapitlene (5, 3.4.2, 3.4.3), som har lokal lønnsfastsettelse, ligger det også flere påvirkningsfaktorer bak tallene. Dette kan blant annet være ansvaret i de forskjellige stillingene, ettertraktet kompetanse eller lederspenn hos virksomhets- og avdelingsledere.

Lønngjennomsnittet for hele kommunen ligger på **613 547 kr** ved 100 % stilling.

*Forklaring: Kap.5 er akademiske stillinger (advokat, jurist, ingeniør, rådgiver, lege, jordmor, arkitekt, psykolog o.l)
Kap.4 er de fleste stillinger i kommunal sektor. Kap.41 er ufaglærte og fagarbeidere, Kap.42 er de ulike fagskolegruppene.*

Kap.342 er virksomhetsledere, kap.342 er avdelingsledere. Begge disse kategoriene er delegert personal-, økonomi- og/eller budsjettansvar.



Helse og omsorg

| Kapittel / Alternativ | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|-----------------------|-------------|------------------|------------|------------------|-------------|------------------|
| | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt |
| 5 | 35 | 871 914 | 15 | 1 018 133 | 50 | 915 780 |
| 1 | 29 | 829 862 | 5 | 870 200 | 34 | 835 794 |
| 2 | 6 | 1 075 167 | 10 | 1 092 100 | 16 | 1 085 750 |
| 41 | 660 | 503 991 | 134 | 482 412 | 794 | 500 349 |
| 1 | 159 | 460 893 | 59 | 455 266 | 218 | 459 370 |
| 2 | 450 | 516 869 | 66 | 501 995 | 516 | 514 966 |
| 3 | 51 | 524 725 | 9 | 516 756 | 60 | 523 530 |
| 42 | 450 | 635 334 | 55 | 616 755 | 505 | 633 310 |
| 1 | 344 | 620 069 | 47 | 604 109 | 391 | 618 151 |
| 2 | 92 | 677 500 | 8 | 691 050 | 100 | 678 584 |
| 3 | 8 | 737 500 | | | 8 | 737 500 |
| 4 | 6 | 727 733 | | | 6 | 727 733 |
| 342 | 14 | 1 066 250 | | | 14 | 1 066 250 |
| 2 | 14 | 1 066 250 | | | 14 | 1 066 250 |
| 343 | 47 | 898 064 | 8 | 932 250 | 55 | 903 036 |
| 1 | 47 | 898 064 | 7 | 894 429 | 54 | 897 593 |
| 2 | | | 1 | 1 197 000 | 1 | 1 197 000 |
| Totalt | 1206 | 585 562 | 212 | 572 145 | 1418 | 583 556 |

Miljø og byutvikling

| Kapittel / Alternativ | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|-----------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|
| | Antall | Lønns gjennomsnitt | Antall | Lønns gjennomsnitt | Antall | Lønns gjennomsnitt |
| 5 | 33 | 784 388 | 44 | 794 325 | 77 | 790 066 |
| 1 | 33 | 784 388 | 41 | 777 605 | 74 | 780 630 |
| 2 | | | 3 | 1 022 833 | 3 | 1 022 833 |
| 41 | 98 | 511 491 | 95 | 531 495 | 193 | 521 337 |
| 1 | 41 | 468 015 | 34 | 483 818 | 75 | 475 179 |
| 2 | 53 | 541 311 | 47 | 556 123 | 100 | 548 273 |
| 3 | 4 | 562 000 | 14 | 564 600 | 18 | 564 022 |
| 42 | 17 | 633 194 | 7 | 621 543 | 24 | 629 796 |
| 1 | 10 | 615 940 | 5 | 596 000 | 15 | 609 293 |
| 2 | 7 | 657 843 | 2 | 685 400 | 9 | 663 967 |
| 342 | 1 | 1 026 000 | 3 | 1 036 167 | 4 | 1 033 625 |
| 2 | 1 | 1 026 000 | 3 | 1 036 167 | 4 | 1 033 625 |
| 343 | 5 | 842 300 | 9 | 916 278 | 14 | 889 857 |
| 1 | 5 | 842 300 | 8 | 904 938 | 13 | 880 846 |
| 2 | | | 1 | 1 007 000 | 1 | 1 007 000 |
| Totalsum | 154 | 597 485 | 158 | 640 178 | 312 | 619 105 |

Oppvekst

| Kapittel / Alternativ | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|-----------------------|------------|----------------|------------|----------------|------------|----------------|
| | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt |
| 5 | 3 | 757 833 | 3 | 776 500 | 6 | 767 167 |
| 1 | 3 | 757 833 | 3 | 776 500 | 6 | 767 167 |
| 41 | 187 | 519 298 | 20 | 507 695 | 207 | 518 177 |
| 1 | 46 | 484 826 | 6 | 467 983 | 52 | 482 883 |
| 2 | 130 | 528 731 | 14 | 524 714 | 144 | 528 340 |
| 3 | 11 | 551 973 | | | 11 | 551 973 |
| 42 | 480 | 667 007 | 136 | 669 507 | 616 | 667 559 |
| 1 | 148 | 626 810 | 26 | 615 288 | 174 | 625 089 |
| 2 | 101 | 640 850 | 25 | 632 684 | 126 | 639 230 |
| 3 | 158 | 692 754 | 64 | 693 394 | 222 | 692 938 |
| 4 | 37 | 708 395 | 10 | 666 230 | 47 | 699 423 |
| 5 | 36 | 750 103 | 11 | 745 355 | 47 | 748 991 |
| 342 | 15 | 987 633 | 9 | 999 556 | 24 | 992 104 |
| 1 | 9 | 957 056 | 3 | 972 000 | 12 | 960 792 |
| 2 | 6 | 1 033 500 | 6 | 1 013 333 | 12 | 1 023 417 |
| 343 | 20 | 890 375 | 7 | 872 071 | 27 | 885 630 |
| 1 | 20 | 890 375 | 7 | 872 071 | 27 | 885 630 |
| Totalsum | 705 | 641 372 | 175 | 677 925 | 880 | 648 641 |

Organisasjon og utvikling

| Kapittel / Alternativ | Kvinne | | Mann | | Totalt | |
|-----------------------|-----------|----------------|-----------|------------------|------------|----------------|
| | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt | Antall | Lønns gj.snitt |
| 5 | 19 | 817 079 | 20 | 750 485 | 39 | 782 928 |
| 1 | 17 | 740 618 | 19 | 735 800 | 36 | 738 075 |
| 2 | 2 | 1 467 000 | 1 | 1 029 500 | 3 | 1 321 167 |
| 41 | 15 | 606 807 | 5 | 571 860 | 20 | 598 070 |
| 2 | 15 | 606 807 | 5 | 571 860 | 20 | 598 070 |
| 42 | 43 | 632 681 | 12 | 650 200 | 55 | 636 504 |
| 1 | 33 | 624 397 | 9 | 630 622 | 42 | 625 731 |
| 2 | 8 | 641 213 | 1 | 655 900 | 9 | 642 844 |
| 3 | 1 | 705 000 | | | 1 | 705 000 |
| 4 | 1 | 765 500 | 2 | 735 450 | 3 | 745 467 |
| 342 | 2 | 975 000 | 1 | 1 008 000 | 3 | 986 000 |
| 1 | 1 | 950 000 | | | 1 | 950 000 |
| 2 | 1 | 1 000 000 | 1 | 1 008 000 | 2 | 1 004 000 |
| 343 | 4 | 823 250 | 2 | 811 000 | 6 | 819 167 |
| 1 | 4 | 823 250 | 2 | 811 000 | 6 | 819 167 |
| Totalsum | 83 | 687 649 | 40 | 707 535 | 123 | 694 116 |



2. Pensjonsalder

Det overordnede målet for seniorpolitikken i Porsgrunn kommune er å beholde seniorenne så lenge som mulig etter fylte 62 år, og å øke den gjennomsnittlige avgangsalderen.

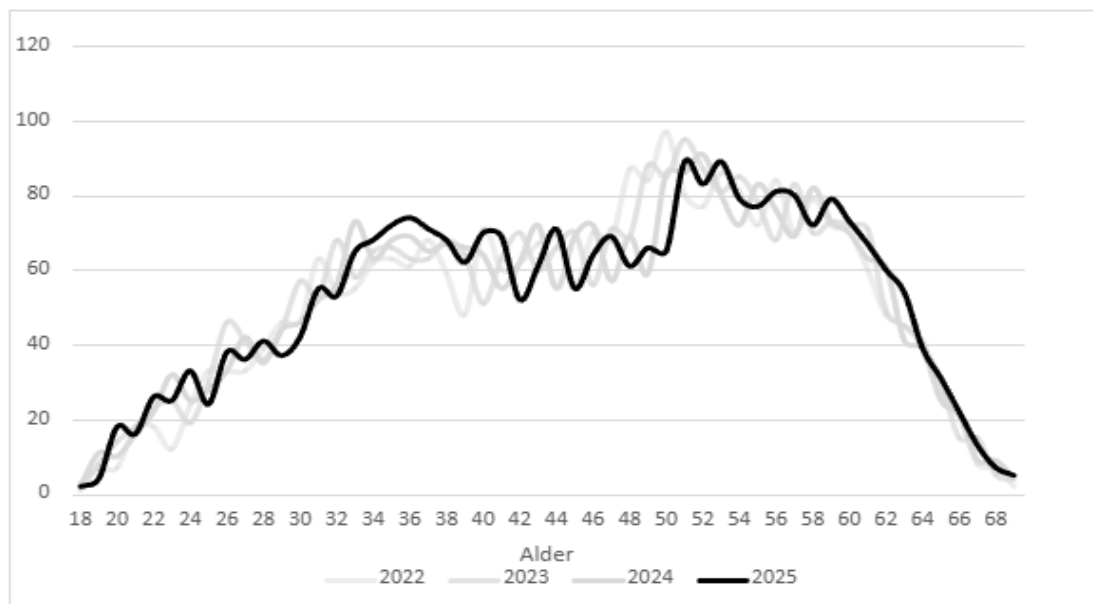
Porsgrunn kommune definerer seniorpolitikk som *“det settet virkemidler arbeidsgiver tar i bruk for å nyttiggjøre seg og videreutvikle seniorennes ressurser, og som bidrar til at senioren står lenger i arbeid”*.

En forutsetning for en god seniorpolitikk er at tiltakene faktisk påvirker seniorenne til å stå lenger i arbeid. Det skal derfor innhentes og evalueres aktuelle nøkkeltall for seniorpolitikken årlig og rapporteres på dette.

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Antall personer som har tilrettelegging som senior | 51 | 47 | 51 | 52 | 60 | 46 | 51 | 63 |

Alder

I henhold til pkt. 3 i denne årsrapporten er gjennomsnittsalder for ansatte i Porsgrunn kommune 45,5 år. Aldersfordelingen er som følger:





Med fokus på en organisasjon som skal opprettholde en god drift av alle våre tjenesteleveranser, så må vi ha et bevisst forhold til omfang og kompetansenivå på våre menneskelige ressurser, nå og inn mot fremtiden.

Vi ser i den anledning til Porsgrunn kommunes strategi;

Planverktøy for arbeid med strategisk, taktisk og operasjonell kompetanse-styring og rekruttering i Porsgrunn kommune 2017-2023:

Analyse

For å jobbe strategisk med rekruttering og kompetanse er det nødvendig å ha kunnskap om fremtidsbildet, og om hva som må til for å komme dit. Ingen kjenner fremtiden. Det er allikevel viktig å analysere flere mulige fremtidsbilder, se for seg og planlegge for de mest sannsynlige av dem.

Vi har 3 hovedutfordringer i årene som kommer:

- Skaffe nok folk
- Holde på folka våre
- Være forberedt på en endringstakt vi ikke har opplevd før

Slik skal vi lykkes:

- Vi jobber kontinuerlig med omdømme og rekruttering.
- Vi skaper tid og rom for relevant kompetanseutvikling i arbeidssituasjonen – fra første til siste dag.
- Vi skal offensivt påvirke og forme egen utvikling og forbedring.

Vi skal lykkes på denne måten:

- Hvert kommunalområde skal ha en flerårig plan for bemanning og kompetanseutvikling.
- Hver virksomhet skal ha en årlig rekrutterings- og kompetanseutviklingsplan for sine ansatte.
- Hver ansatt skal involveres og engasjeres i endrings- og forbedringsarbeid

Antall personer/årsverk i alder for pensjonsavgang

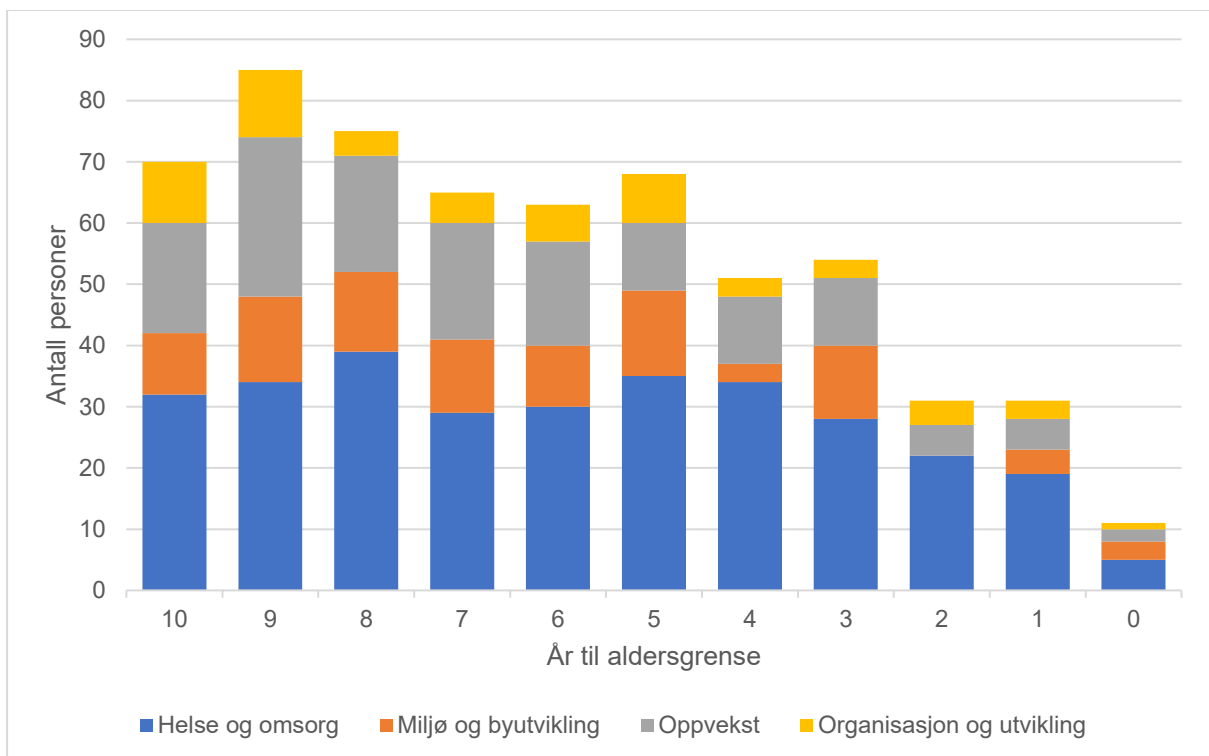
På de neste sidene er det sammenstilt en oversikt over antall ansatte / antall årsverk, som har maksimalt 10 år igjen til aldersgrensen for sin stilling, pr. desember 2024. Dette som en bevisstgjøring på omfang av ansatte som er i alder for mulig pensjonsavgang. Tallene er sammenstilt totalt for Porsgrunn kommune, samt fordelt pr. kommunalområde.



På den siste siden har vi laget en oversikt, pr kommunalområde, som viser de fem stillingskategoriene pr. kommunalområde som har flest personer som er 10 år fra eller nærmere aldersgrensen for sin stilling.

Pensjonsalder – antall personer

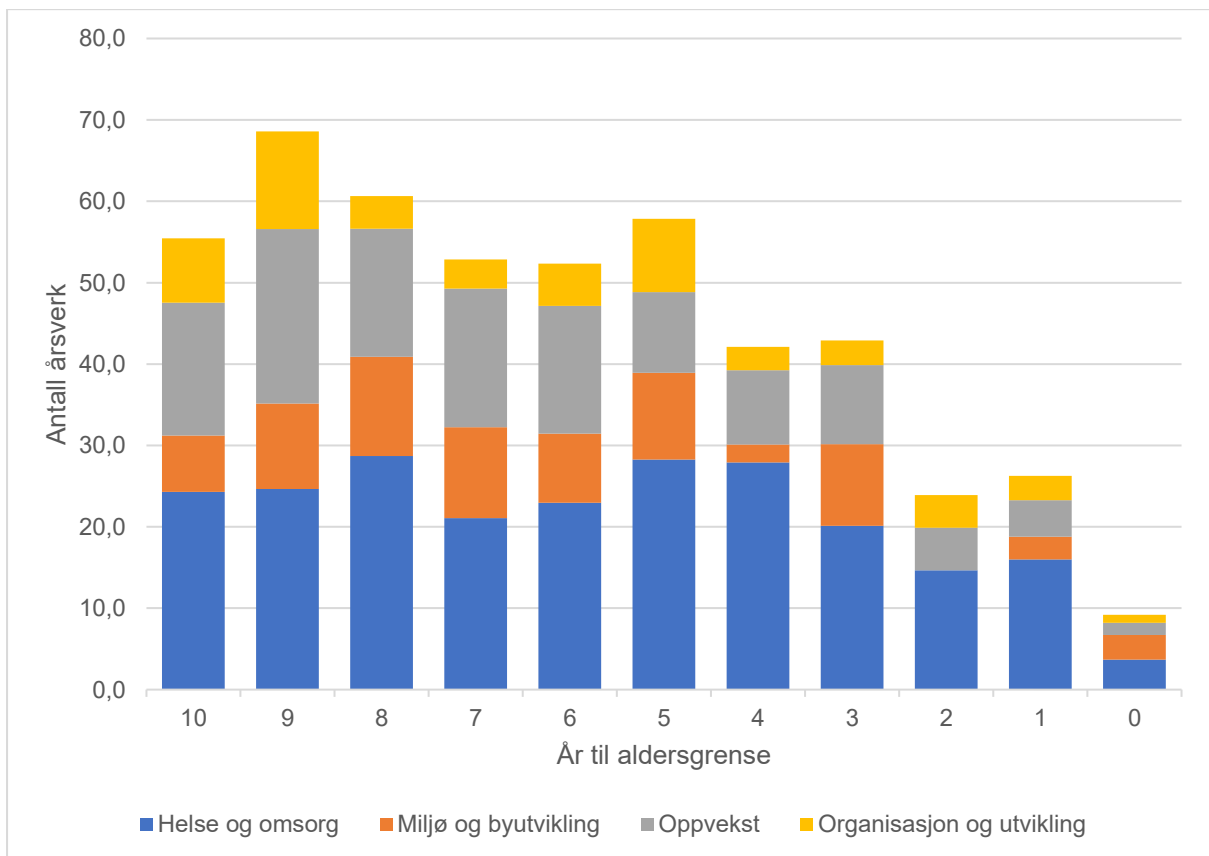
| År til aldersgrense | Helse og omsorg | Miljø og byutvikling | Oppvekst | Organisasjon og utvikling | Totalsum |
|---------------------|-----------------|----------------------|------------|---------------------------|------------|
| 10 | 32 | 10 | 31 | 1 | 74 |
| 9 | 37 | 6 | 21 | 9 | 72 |
| 8 | 34 | 9 | 32 | 8 | 83 |
| 7 | 40 | 11 | 23 | 3 | 77 |
| 6 | 24 | 8 | 24 | 5 | 60 |
| 5 | 33 | 7 | 17 | 6 | 63 |
| 4 | 34 | 9 | 11 | 3 | 56 |
| 3 | 26 | 1 | 16 | 4 | 47 |
| 2 | 22 | 6 | 11 | 2 | 41 |
| 1 | 20 | | 4 | 4 | 28 |
| 0 | 11 | | 4 | 1 | 16 |
| Totalsum | 312 | 67 | 193 | 46 | 614 |





Pensjonsalder – årsverk

| År til aldersgrense | Helse og omsorg | Miljø og byutvikling | Oppvekst | Organisasjon og utvikling | Totalsum |
|---------------------|-----------------|----------------------|--------------|---------------------------|--------------|
| 10 | 24,3 | 9,2 | 24,0 | 1,5 | 59,0 |
| 9 | 25,3 | 4,9 | 17,3 | 9,9 | 57,4 |
| 8 | 24,9 | 7,2 | 25,0 | 8,0 | 65,1 |
| 7 | 28,0 | 10,2 | 18,4 | 4,4 | 61,0 |
| 6 | 17,3 | 8,0 | 19,5 | 5,2 | 50,0 |
| 5 | 25,0 | 7,0 | 13,3 | 4,9 | 50,2 |
| 4 | 26,7 | 7,3 | 8,5 | 3,5 | 46,0 |
| 3 | 20,8 | 1,0 | 13,3 | 3,8 | 38,9 |
| 2 | 15,8 | 5,2 | 9,3 | 2,0 | 32,3 |
| 1 | 11,5 | | 3,6 | 5,0 | 20,1 |
| 0 | 8,0 | | 3,2 | 1,0 | 12,2 |
| Totalsum | 227,7 | 59,9 | 155,3 | 49,2 | 492,2 |



**Organisasjon og utvikling**

| Stillingskode | Antall personer | Antall årsverk |
|------------------------------|-----------------|----------------|
| 6559 - Konsulent | 13 | 11,7 |
| 8530 - Rådgiver | 10 | 8,2 |
| 7168 - Sosialkurator | 8 | 6,4 |
| 9582 - Tillitsvalgt (lønnet) | 5 | 2,6 |
| 8084 - Ingeniør | 3 | 2,8 |

Oppvekst

| Stillingskode | Antall personer | Antall årsverk |
|--------------------------------|-----------------|----------------|
| 7517 - Fagarbeider | 51 | 28,7 |
| 7963 - Adjunkt m. tilleggsutd. | 30 | 26,9 |
| 6572 - Assistent | 26 | 14,5 |
| 7962 - Adjunkt | 15 | 12,3 |
| 6559 - Konsulent | 11 | 7,2 |

Miljø og byutvikling

| Stillingskode | Antall personer | Antall årsverk |
|--------------------|-----------------|----------------|
| 6986 - Fagarbeider | 22 | 9,7 |
| 7517 - Fagarbeider | 16 | 14,8 |
| 7210 - Renholder | 15 | 6,3 |
| 8084 - Ingeniør | 11 | 10,8 |
| 8530 - Rådgiver | 6 | 6,0 |

Helse og omsorg

| Stillingskode | Antall personer | Antall årsverk |
|--------------------------------------|-----------------|----------------|
| 7076 - Helsefagarbeider/Hjelpepleier | 129 | 89,6 |
| 6572 - Assistent | 42 | 16,3 |
| 7174 - Sykepleier | 41 | 28,1 |
| 9454 - Leder | 15 | 15,0 |
| 7517 - Fagarbeider | 12 | 7,9 |