

## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** Kommunestyret  
**Møtested:** Kommunestyresalen  
**Dato:** Torsdag 28.09.2006  
**Tidspunkt:** Kl. 09:00

---

Forfall meldes på tlf 78 42 25 07 til formannskapssekretær Svanhild Moen, som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 046/06	Suppleringsvalg til MU-styret, Havnestyret og Naturforvaltningsutvalget
PS 047/06	Forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform/arbeidsgiverpolitiske retningslinjer
PS 048/06	Forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Hammerfest kommune
PS 049/06	Forslag til livsfasetilpasset seniorpolitikk
PS 050/06	Utbyggingsavtaler
PS 051/06	Utredning av ny flyplass på Grøtnes - finansiering av planleggingskostnader
PS 052/06	Behov for arealer - kjøp av 3.etasje - Strandgata 49
PS 053/06	Rapport forvaltningsrevisjon 2006 - kostnadsrammer på byggeprosjekt Breilia skole og Arktisk kultursenter
PS 054/06	Overføring av Håja barnehage til vertskommunen Hammerfest
PS 055/06	Gratisbusstilbud - bybussen
PS 056/06	Godkjenning av protokoll

---

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig gjennomsyn på Hammerfest rådhuset, Storgata kommunehus – servicekontoret, Hammerfest, Akkarfjord og Kårhamn bibliotek, postkontorene i distriktet samt kommunens hjemmeside.

Møtet er åpent for publikum!

Alf E. Jakobsen  
ordfører

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Espen Rønning		
<b>Dok. offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 05/00816 – 9		<b>Arkivnr.:</b> 010
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
046/06	Kommunestyret	28.09.06

### **Sak: Suppleringsvalg til MU-styret, Havnestyret og Naturforvaltningsutvalget**

Katharina Granmo, Arbeiderpartiet, og Sylvi Helgeland, Sosialistisk Venstreparti, har flyttet fra Hammerfest kommune. De har dermed tapt valgbarheten til de kommunale utvalg de sitter i, og trer ut av disse. Iht. kommuneloven § 16 nr 3 må det da velges nye medlemmer til de aktuelle utvalg.

Iht. kommuneloven skal nye medlemmer suppleres fra den gruppe (parti) som de uttredende medlemmer tilhørte. Det må påses at kravene til kjønnsbalanse i utvalgene oppfylles.

#### **Styret for Miljø og Utvikling:**

Sylvi Helgeland var fast medlem i MU og det må dermed velges nytt fast medlem.

#### **Havnestyret:**

Katharina Granmo var fast medlem, mens Sylvi Helgeland var varamedlem.

Det må velges nytt fast medlem i stedet for Granmo.

Det må også velges nytt varamedlem i stedet for Helgeland. Det nye varamedlemmet blir personlig varamedlem for Reidar Johansen.

#### **Naturforvaltningsutvalget:**

Katharina Granmo var fast medlem og det må dermed velges nytt fast medlem.

--

Saken fremmes uten innstilling. Forslag forutsettes fremmet av de aktuelle partier under møtet.

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Randi D. Danielsen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/01540 - 2		<b>Arkivnr.:</b> 400
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
019/06	Arbeidsmiljøutvalget	11.09.06
011/06	Administrasjonsutvalget	14.09.06
078/06	Formannskapet	14.09.06
047/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

Forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform/arbeidsgiverpolitiske retningslinjer  
Særutskrift fra Utdanningsforbundet  
Uttalelse fra Mylingen barnehage  
Uttalelse fra Fagforbundet  
Uttalelse fra nettverksgruppen "Vi 7"

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Kommuneplan  
Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer 1995-1998

## Sak: Forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform/arbeidsgiverpolitiske retningslinjer

### I. Saken gjelder:

Hammerfest kommune har arbeidsgiverpolitiske retningslinjer for perioden 1995-1998. Det er behov for revidering/endringer i disse som samsvarer med den utviklingen som har vært i kommunesektoren de senere år.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

I henhold til Kommuneplanens mål skal Hammerfest kommune utarbeide arbeidsgiverpolitiske retningslinjer i løpet av 2006. Det har vært nedsatt en arbeidsgruppe bestående av HTV Fagforbundet v/Pål Mansika, HTV Utdanningsforbundet Kirstin Berg, rådmann Dagny Haga, sektorleder Grethe Gebhardt og personalsjef Randi Danielsen. Arbeidsgruppen har utarbeidet forslaget etter gjennomgang/tips fra andre kommuner, tidligere dokumenter fra Hammerfest og dokumenter utarbeidet av KS. Forslaget til arbeidsgiverpolitisk plattform og arbeidsgiverpolitiske retningslinjer har vært på høring til alle organisasjonene og til stor ledergruppe siden juni mnd.

I utarbeidelse av arbeidsgiverpolitisk plattform har Hammerfest kommune valgt å legge til grunn KS definisjon av begrepet arbeidsgiverpolitikk. Det vil si "de verdier, holdninger og praksis som arbeidsgiver legger til grunn og står for i sitt forhold til medarbeiderne. I det daglige arbeidet betyr dette å utnytte ressursene på en måte som tar vare på og frigjør den menneskelige energien". Om vi som arbeidsgiver skal klare å motivere og frigi energi hos medarbeiderne, må vi vite noe om hvem de er. Det har selvsagt den enkelte leder den beste

innsikt i, men det kan være nødvendig å beskrive noen generelle trekk ved den norske arbeidsstyrken:

Det er en klar tendens til økning av mennesker som tar høyere utdanning. Anslag fra Statistisk Sentralbyrå indikerer at ca. 7 av 10 som kommer inn på arbeidsmarkedet i 2010 vil ha utdanning fra universitet eller høyskole. Til sammenligning var dette forholdet ca. 3 av 10 i 1990. Parallelt med denne endringen gjennomføres det også stor grad etter- og videreutdanning blant de medarbeiderne som allerede er i arbeid. Utdanning i dag skjer i større grad enn tidligere gjennom hele den yrkesaktive delen av livet. Det er imidlertid ikke slik at virksomhetene kun realiserer sine mål gjennom den formelle utdanningskompetansen til den enkelte medarbeider. Medarbeidere med god realkompetanse er og blir i fremtiden verdifull. Uten medarbeidere med spesifikke kunnskaper og evner til å videreformidle hvordan arbeidsoppgavene utføres, vil viktig lærdom gå tapt. En kan forvente at disse utviklingstrekkene vil gi seg utslag i at våre medarbeidere vil sette større krav til oss som arbeidsgiver.

Arbeidsgiverplattformen med retningslinjer vil være de viktigste styringsdokumentene for våre ledere og de skal gi føringer for hvilke forventninger vi stiller både til våre ledere og øvrige medarbeidere. En arbeidsgiverpolitisk plattform skal virke i hele organisasjonen og skal være en plattform for holdninger og handlinger mellom mennesker som har samme arbeidsgiver.

Dokumentet bygger på KS sin arbeidsgiverpolitiske plattform der *tilretteleggende ledelse*, *myndiggjorte medarbeidere* og *omgivelsesorientering* er viktige ledelsesprinsipper. Sammenhengen mellom de tre prinsippene skaper dynamikk; en tilretteleggende ledelse som utfordrer og støtter myndiggjorte medarbeidere ved hjelp av informasjon fra brukere og kunnskaper om omgivelsene. Vi har i tillegg valgt å ta inn et element om medvirkning og samarbeid både mellom ledelse, medarbeidere og arbeidstakerorganisasjonene. Hammerfest kommune har gode rutiner for samhandling med arbeidstakerorganisasjonene. For at vi skal lykkes i utviklingen av vår organisasjon er det viktig at vi alle er med og drar i samme retning.

Dokumentene er fremstilt todelt:

Del 1. Arbeidsgiverpolitisk plattform med visjon, verdier, mål og lederprinsipper

Del 2. Retningslinjer, handlingsplaner, ledelsesverktøy

For å få en best mulig oversikt over de ulike delene vil de bli behandlet hver for seg som egen sak, selv om de må ses i sammenheng.

Del 1. Arbeidsgiverpolitisk plattform tar utgangspunkt i kommunens visjon, verdier og mål. Lederprinsippene for arbeidsgiverpolitikken bygger på kommunens mål og verdier. For at denne skal gjøres levende er det viktig at lederne fortsetter det arbeidet vi er kommet i gang med rundt implementering av visjon, verdier og mål. Dette gjøres godt gjennom nettverk og samlinger i stor ledergruppe.

Del 2. Retningslinjer, handlingsplaner og ledelsesverktøy

Dette er en oppstilling av nødvendige arbeidsgiverpolitiske retningslinjer, handlingsplaner og ledelsesverktøy som en ser behov for innenfor personalforvaltningen. En del av disse retningslinjene har vi allerede i dag, noen er gamle og må revideres, mens noen er av nyere dato. Disse er også ment som styringsdokumenter for lederne. Vi har i denne omgang valgt å prioritere utarbeidelsen av 3 arbeidsgiverpolitiske dokumenter.

Prosessen:

Som tidligere nevnt har utarbeidelsen av arbeidsgiverpolitisk plattform vært gjort på bakgrunn av visjon, verdier og mål i kommuneplanen. Arbeidsgruppen har i liten grad involvert andre i selve utarbeidelsen av dokumentet. Derimot har arbeidsgiverpolitisk plattform og de ulike retningslinjene/reglementene vært ute på høring blant alle Hovedtillitsvalgte og alle lederne i stor ledergruppe i overkant av 2 mnd. Noen ledere har i tillegg valgt å presentere det for sine personalgrupper for tilbakemeldinger. De ulike høringsnotatene er vedlagt saken.

Andre dokumenter(ikke vedlagt):

I arbeidet med arbeidsgiverpolitisk plattform/retningslinjer har vi innhentet tilsvarende dokumenter fra følgende kommuner: Alta, Sørum, Kristiansand, Siljan, Salangen, Tromsø, Lørenskog, Bærum, Harstad, Asker, Kongsvinger, Larvik, Sandnes, Mandal, Vennesla, Bergen, i tillegg til tidligere dokumenter utarbeidet i Hammerfest kommune. Heftet "Ny giv i arbeidsgiverpolitikken" fra KS er brukt som et utgangspunkt for arbeidsgiverplattformen.

### **III. Rådmannens vurdering:**

Hammerfest kommune har arbeidsgiverpolitiske retningslinjer for tidsrommet 1995-1998. Kommuneorganisasjonen har etter dette vært gjennom flere endringer noe som har økt behovet for revidering av arbeidsgiverpolitikken. Kommuneplanen ble vedtatt våren 2006 og den nye arbeidsgiverpolitikken er utarbeidet i tråd med mål og retningslinjer i denne. Det har vært kjørt en utviklingsprosess i samarbeid med KS for alle lederne i kommunen med fokus på visjon og verdiene til kommunen. Virksomhetslederne har hatt oppgaver i mellomperiodene knyttet til implementering og diskusjoner i egen virksomhet. I tillegg har det vært kjørt lederopplæring i regi av Vest Finnmark Kompetanseforum med bl.a. fokus på verdibasert og tilretteleggende ledelse og løsningsfokuseret tilnærming.

Det vil være viktig fremover å prioritere arbeidet med implementering av arbeidsgiverpolitisk plattform i organisasjonen, slik at den kan bli et levende dokument blant våre medarbeidere. Medarbeiderne er vår viktigste ressurs for å utvikle kommunen i tråd med de mål, verdier og lederprinsipper vi har satt. Det vil videre være en forutsetning at det utvikles tiltaksplaner/handlingsplaner som kan bidra til å nå de målene vi har satt oss for arbeidsgiverpolitikken. Slik arbeidsgiverpolitisk plattform er utarbeidet, vil denne være et overordnet styringsdokument som må konkretiseres gjennom egne tiltak/retningslinjer og handlingsplaner.

### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommunestyre vedtar forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform for Hammerfest kommune 2006- 2009. Administrasjonen bes legge fram handlingsplaner/prioriterte tiltak for hvordan hovedmålene i arbeidsgiverpolitikken skal nås i perioden.

De økonomiske konsekvensene søkes lagt inn i budsjett for 2007 og videre i økonomiplanperioden.

Hammerfest, den 18.08.06

Dagny Haga  
Rådmann

Randi Danielsen  
Personalsjef

**Behandling i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

**Vedtak i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

Hammerfest kommunestyre vedtar forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform for Hammerfest kommune 2006- 2009. Administrasjonen bes legge fram handlingsplaner/prioriterte tiltak for hvordan hovedmålene i arbeidsgiverpolitikken skal nås i perioden.

De økonomiske konsekvensene søkes lagt inn i budsjett for 2007 og videre i økonomiplanperioden.

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Randi D. Danielsen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:	<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei	
<b>Møte offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:	<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei	
<b>Saksnr:</b> 06/01540 - 4		<b>Arkivnr.:</b> 400
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
013/06	Administrasjonsutvalget	14.09.06
079/06	Formannskapet	14.09.06
048/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

Forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Hammerfest kommune

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer Hammerfest kommune 1995-1998

Hovedtariffavtalen 01.05.06 – 30.04.08

## Sak: Forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Hammerfest kommune

### I. Saken gjelder:

I henhold til Kommuneplanens mål skal vi utvikle en helhetlig arbeidsgiverpolitikk med nye arbeidsgiverpolitiske retningslinjer i 2006. I følge Hovedtariffavtalens bestemmelser skal ”det utarbeides en lokal lønnspolitikk som gjøres kjent blant alle ansatte. Det må være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken. Det forutsettes at lønn benyttes som et lønnspolitisk virkemiddel.”

Hammerfest kommune har beskrevet sin lønnspolitikk i arbeidsgiverpolitiske retningslinjer fra 1995-1998. På bakgrunn av sentrale og lokale endringer er det et behov for en kjent og revidert lønnspolitikk som i større grad er i samsvar med dagens praksis/ordninger.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

I forbindelse med tariffoppgjøret i kommunal sektor i 2002 skjedde en betydelig overføring av ansvar og myndighet fra nasjonalt nivå til kommunene. Arbeidstakere som omfattes av kap.5 (alle organisasjoner som har valgt å ha bare lokal lønnsdannelse) og kap.3 (lederne) får fullt ut sin lønn fastsatt lokalt. Arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalens kap.4 har sentralt fastsatt lønn, men får i økende grad fastsatt lønnen lokalt. Forhandlingsansvaret for lærerne ble overført fra staten til kommunene fra forhandlingene i 2004.

Ut fra ovennevnte forhold er det av stor betydning at Hammerfest kommune har et arbeidsgiverdokument som er retningsgivende for den lokale lønnsdannelsen og utviklingen. I tillegg har vi et større fokus på myndiggjorte medarbeidere hvor beslutninger skal fattes nærmest mulig bruker. Dette må i større grad få innvirkning på hvordan vi uttrykker den lokale lønnspolitikken og organiserer de lokale forhandlingene.

Lønn er et av flere virkemidler for å rekruttere og beholde medarbeidere. En har mulighet til å påvirke lønn ved to anledninger. Den ene er ved tilsetting av medarbeidere og den andre er

ved lokale forhandlinger. Når det gjelder lønnsfastsettelse for de ulike stillingene, skjer det ved tilsetning på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. Ved lønnsfastsettelse skal det tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. Ved lokale forhandlinger kan lønnsfastsettelsen skje både ut fra sentrale føringer og mål/kriterier i den lokale lønnspolitikken.

Vurderinger av lederlønn skal foretas en gang pr. år og grunnlaget for vurdering er ett eller flere av følgende kriterier jf. Hovedtariffavtalen:

- Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

I tillegg fremmes det i forslaget til lønnspolitiske retningslinjer at organisasjonsnivå, sektor/virksomhetsstørrelse, oppgavekompleksitet og bruk av kvalitetssystemene skal legges til grunn.

Når det gjelder medarbeidere i kap. 5, skal det også for denne gruppen gjennomføres forhandlinger årlig med bakgrunn i følgende: lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.

I henhold til Hovedtariffavtalen kan kommunen eller virksomheten innføre godtgjøring i form av bonus for ansatte, basert på tiltak som gir økt produktivitet/effektivitet eller økt brukerorientering. Det skal til enhver tid fremgå hvilke ansatte som omfattes av bonusordningen. Mål og resultatindikatorer som legges til grunn for denne godtgjøringsformen skal på forhånd være drøftet med organisasjonene. Slik bonus er ikke pensjonsgivende. Dette tiltaket er ikke spesielt kommentert i de lønnspolitiske retningslinjene, men er et virkemiddel som arbeidsgiver kan bruke. Etter hva vi kjenner til er ikke bonus brukt som et virkemiddel i vår organisasjon.

### **Bemannings- og rekrutteringssituasjonen i Hammerfest kommune**

Hammerfest kommune har i dag store utfordringer med å rekruttere kvalifiserte medarbeidere innenfor flere sektorer. Dette merkes spesielt i forhold til det stamme boligmarkedet, som for enkelte yrkesgrupper må ses i sammenheng med lønn, eks. grunnlønn for en nyrekrutert medarbeider (assistent) uten praksis er på kr. 206 500. For Hammerfest kommune vil det være nødvendig å snarest vurdere også andre tiltak enn lønn som kan være med å øke interessen for oss som arbeidsgiver. Dette kan være tiltak som opprettelse av flere læringleplasser, traineeordning, innføring av akademiske lærlinger. Vi må være fremtidsrettet når det gjelder fremtidig behov for rekruttering av medarbeidere spesielt innenfor pleie og omsorg, barnehagesektoren og medarbeidere med høyere teknisk utdannelse om vi skal opprettholde fremtidig tjenesteproduksjon. (basert på befolkningsprognosene i kommuneplanen). For å rekruttere og beholde medarbeidere, kan vi ved behov gjennomføre lokale forhandlinger.

### **Kriterier for lokal lønn**

I forslaget til lønnspolitiske retningslinjer foreslås det at følgende kriterier vektlegges ved lokal lønnsfastsettelse i tillegg til rekruttere/beholde.

- Kvalifikasjoner
- Skjevheter
- Lederavlønning
- Likelønn
- Seniorlønn
- Prestasjoner



Med kvalifikasjonslønn menes lønn ut fra kompetanse, i denne sammenheng medarbeidernes evne, vilje og forutsetning for å kunne ivareta et ansvar og gjøre en god jobb i egen arbeidssituasjon. I en organisasjon som kommunen endres forutsetningene for å gjøre en god jobb stadig i takt med politiske beslutninger og innbyggernes endrede behov og forventninger. Konsekvensene av dette er at kravet til medarbeidernes kompetanse er i stadig utvikling. For medarbeiderne innebærer dette et ansvar for å holde seg oppdatert innen eget fagområde. For at medarbeiderne skal være interessert i kompetanseutvikling må arbeidsgiver være pådriver i å gi tilbud om og utvikle tilbud om nødvendig opplæring og utdanningstilbud.

### **Lederavlønning**

Hammerfest kommune bør bestrebe seg på å rekruttere dyktige ledere og være villig til å betale for dette. Lederne skal som tidligere nevnt ha sin lønn vurdert hvert år etter kriterier skissert både i Hovedtariffavtalen og forslaget til lønnspolitiske retningslinjer. Lederne skal i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser være sikret en lønnsutvikling i tariffperioden. Hammerfest kommune har ikke utarbeidet egne lederlønsavtaler for lederne, men har tilnærmet like stillingsbeskrivelser foruten det fagspesifikke.

### **Likelønn**

Det er viktig at Hammerfest kommune arbeider for at vi ikke skal ha en ubegrunnet ulik lønnsutvikling mellom sammenlignbare yrkesgrupper og mellom kjønn. Hammerfest kommune ønsker en variert sammensetning av medarbeiderne som speiler befolknings sammensetningen generelt. Dette betyr at de samme prinsippene for avlønning skal gjelde for menn og kvinner.

### **Seniorlønn**

Vi har i flere av våre personalpolitiske dokumenter poengtert behovet for å beholde medarbeidere med høy kompetanse innenfor sitt ansvars- og arbeidsområde. For våre seniorer kan lønn være et av flere virkemidler for å stå lengre i arbeid. Vurdering av lønn skal skje senest 4 år før mulig avgang med AFP.

### **Prestasjoner**

Vi har valgt å utarbeide eget skjema for leders vurdering av medarbeiderne. Dette for å sikre at alle medarbeiderne blir vurdert ut fra de samme innsats- og utviklingsområder. Det forutsettes at alle medarbeidere skal få tilbakemeldinger og bli vurdert av sin nærmeste leder.

### **Forhandlingsutvalgets sammensetning**

Det har tidligere vært utprøvd ulike sammensetninger av det administrative forhandlingsutvalget. Dette etter fullmakt fra rådmannen. For toppledergruppen har det vært politisk forhandlingsutvalg.

Etter innføring av sektorledermodellen har det vært et økende fokus på økt delegasjon/ansvar til lederne, samt bruk av begrepet myndiggjorte medarbeidere. Dette innebærer større ansvar til lederne også i forhold til vurderinger knyttet til tilsettinger og fastsetting av lønn. I denne sammenheng ville det også være naturlig at rådmannen var den som forhandlet lønn for toppledergruppen. Denne fullmakten har vært gitt til rådmannen ved tilsetting av sektorledere de siste år, men gjenspeiles ikke ved lokale forhandlinger. Her bør en vurdere en form som samsvarer med oppbyggingen av den nåværende organisasjon og målene i arbeidsgiverpolitikken om at vi skal ha myndiggjorte medarbeidere.

Forhandling av rådmannens lønn bør gjennomføres av tilsettingsorganet på bakgrunn av kriteriene i Hovedtariffavtalen, samt lokale kriterier for fastsetting av lønn. Dette vil kunne være en naturlig konsekvens i forhold til dagens organisasjonsoppbygging.

Forslaget til lønnspolitiske retningslinjer har vært ute på høring blant alle ledere og organisasjoner siden medio juni. I tillegg har forslaget vært gjennomgått i møte med stor ledergruppe og i HTV-forum (fast møte mellom Hovedtillitsvalgte og arbeidsgiver). Forslaget til lønnspolitiske retningslinjer har vært lagt til grunn ved drøftingene i forbindelse med forberedelsene til lokale forhandlinger høsten 2006.

### **III. Rådmannens vurdering:**

Forslaget til lønnspolitiske retningslinjer er utarbeidet i tråd med Hovedtariffavtalens bestemmelser og de mål vi har som arbeidsgiver. Retningslinjene vil måtte revideres og utvikles ut fra de behov kommunen har for kvalifisert arbeidskraft. De gir oss et utgangspunkt for hvilke vurderinger som skal legges til grunn ved lokal lønnsfastsettelse. De skal være et verktøy for lederne som skal forhandle eller fastsette lønn for sine medarbeidere. Dette vil være et av virkemidlene for å få myndiggjorte medarbeidere/ansvarlige ledere som tar ansvar for utviklingen av vår tjenesteproduksjon.

Lønnspolitiske retningslinjer skal også danne grunnlag for drøftinger med de ulike fagforeningene. Ved presentasjon av de lønnspolitiske retningslinjene både for lederne og hovedtillitsvalgte har pkt. 8.6 (kriterier for vurdering av prestasjoner) vært det punktet som det har vært størst diskusjoner rundt. De største innvendingene har vært knyttet til hvorvidt lederne vil kunne gi en objektiv vurdering av sine medarbeidere. For arbeidsgiver har det vært viktig at en har et mest mulig enhetlig system å vurdere medarbeiderne ut fra ved lokal lønnsfastsettelse. Det er viktig at alle kriteriene for lokal lønn gjøres kjent blant alle ansatte og at vurderingene av medarbeiderne gjøres på bakgrunn av alle kriteriene.

Forslaget til lønnspolitiske retningslinjer har vært grunnlaget for drøftingene med de hovedtillitsvalgte ved forberedelsene til høstens forhandlinger. Det er enighet mellom partene når det gjelder kriteriene, og samtidig poengtert at lederne må aktivt søke å vurdere den enkelte medarbeider.

Når det gjelder sammensetning og organisering av de lokale forhandlingene kan dette løses på flere måter. Det er imidlertid viktig at lederne får en sentral rolle i fastsettingen av lønn for sine medarbeidere. Dette vil både skape en større bevisstgjøring av lederrollen, samtidig som det er med på å ansvarliggjøre lederne. Den overordnede koordineringen og oversikten over lønnsnivået i kommunen skal ivaretas av personalavdelingen.

### **Konklusjon:**

Lønnspolitiske retningslinjer er utarbeidet i henhold til Hovedtariffavtalen og skal være med å utvikle Hammerfest kommune som en attraktiv arbeidsgiver.

### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommunestyre slutter seg til forslaget til lønnspolitiske retningslinjer. Dette innebærer at rådmannen delegeres ansvaret for avviklingen av de lokale forhandlingene for alle medarbeiderne. Lokale forhandlinger for rådmannen gjennomføres av politisk valgt forhandlingsutvalg med utgangspunkt i kriteriene for lokal lønn, i tillegg til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

Hammerfest, den 31.08.06

Dagny Haga  
Rådmann

Randi Danielsen

**Behandling i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

**Vedtak i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

Hammerfest kommunestyre slutter seg til forslaget til lønnspolitiske retningslinjer. Dette innebærer at rådmannen delegeres ansvaret for avviklingen av de lokale forhandlingene for alle medarbeiderne. Lokale forhandlinger for rådmannen gjennomføres av politisk valgt forhandlingsutvalg med utgangspunkt i kriteriene for lokal lønn, i tillegg til Hovedtariffavtalens bestemmelser.

## LØNNSPOLITISKE RETNINGSLINJER

Lønnspolitiske retningslinjer er en del av arbeidsgiverpolitiske retningslinjer og bør ses i sammenheng med andre retningslinjer/handlingsplaner/verktøy som er eller vil bli utarbeidet.

Lønnspolitikken i Hammerfest kommune følger til enhver tid Hovedtariffavtalens bestemmelser om lønnsfastsettelse og god forhandlingsskikk.

Lønnspolitikken har som mål å stimulere til god arbeidsinnsats, engasjement, utvikling og arbeidsglede slik at kommunens mål oppnås. Videre skal lønnspolitikken også stimulere til individuell utvikling.

Lønnspolitiske retningslinjer skal ta for seg den del av kommunens belønningssystemer som gjelder økonomisk kompensasjon og ytelser til medarbeiderne. Lønnspolitikken gjelder alle medarbeidere.

### **1. Innledning:**

Lønn er et av flere strategiske virkemidler som skal bidra til ønsket aktivitet. Den skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurranse med andre arbeidsgivere i regionen.

### **2. Mål for lønnspolitikken:**

- Gjøre kommunen bedre i stand til å benytte lønn som virkemiddel for å nå de vedtatte mål
- Endre seg i tråd med kommunens behov for å utvikle og forbedre sine tjenester
- Bidra til å skape økt forståelse mellom partene i de lokale lønnsforhandlingene om lønnspolitikken i kommunen
- Sikre at medarbeiderne i Hammerfest kommune får mulighet til å påvirke egen lønn. Det skal lønne seg å øke sine kunnskaper, ta initiativ og gjøre en ekstra innsats
- Lønn skal avspeile kompetanse og ansvar. Hovedregelen er at leder lønnes høyere enn vedkommende de er satt til å lede
- Ha som intensjon at arbeid av lik art skal lønnes likt og fremme et likestillingsperspektiv

### 3. Andre virkemidler

Ved siden av lønn er det flere viktige virkemidler som kan hjelpe oss å beholde og utvikle dagens medarbeidere og rekruttere nye. Dette er blant annet:

- Relevant opplæringsplan/kompetanseutvikling
- Livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk (seniorpolitikk)
- Fleksible arbeidstidsordninger i de virksomheter der dette er mulig
- Aktivt arbeid med helse, miljø og sikkerhet
- Aktiv lærlingbedrift og innføring av traineeordning for rekrutteringsutsatte grupper

### 4. Forhandlingsbestemmelsene

I tillegg til Hovedtariffavtalens bestemmelser har Hammerfest kommune følgende praksis for å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner:

- Ingen ansatte får forhandle for seg selv
- Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor forhandlingssammenslutningen slik at habilitet ivaretas.
- Uorganiserte arbeidstakere: Krav kan fremmes via lønnsamtale/medarbeidersamtale med nærmeste overordnede.

#### 4.1 Rekruttere og beholde arbeidstakere

Lønn er et av flere virkemiddel for å rekruttere og/eller beholde kvalifisert arbeidskraft. Når det er press i arbeidsmarkedet kan enkelte yrkesgrupper bli en utfordring å rekruttere. Lønn skal vurderes som ett av flere virkemidler for å rekruttere/beholde arbeidskraft.

### 5. Frister for lokale forhandlinger

3.2.1 Lokale drøftinger. Etter at sentral tariffavtale er klar -medio juni/medio september

4.A.1. Lokale forhandlinger om avsatte midler "pott"

Frist for innsending av krav: 25. september(fastsettes i lokale drøftinger medio juni)

Gjennomførte forhandlinger: 15. oktober (fastsettes i lokale drøftinger medio juni)

Ovennevnte frister er veiledende.

### 6. Forhandlingsutvalg/forhandlingsordning

Politisk forhandlingsutvalg fastsetter lønn for rådmannen.

Rådmannen er delegert myndighet til å fastsette lønn og gjennomføre lokale forhandlinger for alle andre stillinger i kommunen.

For å bli normert som leder, må stillingen tilfredsstillende følgende kriterier

- Personalansvar
- Administrativt ansvar, herunder budsjett
- Faglig ansvar

Forhandlingsutvalget består av minimum 3 personer som utpekes av rådmannen.

Lokale forhandlinger må organiseres slik at virksomhetslederne får direkte eller indirekte innflytelse på forhandlingene for sine medarbeidere, samtidig som en må sikre en enhetlig lønnspolitikk for kommunen som helhet. For lederne (unntatt rådmannen) organiseres forhandlingene etter samme mal som over ved at rådmannen gjennomfører lønnsamtale/medarbeidersamtale og får innflytelse på forhandlingene for sine ledere. Ordfører har tilsvarende for rådmannen.

Prosessen rundt lokale forhandlinger bør være så åpen som mulig.

Arbeidstakerne må oppleve at de blir ivaretatt av sin arbeidsgiver. Imidlertid må det, fra kravene er fremmet til protokoll er skrevet, vises stor fortrolighet fra arbeidsgiver og fagforening om de vurderinger og tilbud som gis slik at dette ikke forstyrrer prosessen med lønnsforhandlinger unødige.

Det er arbeidsgiver som skal formidle resultatet av forhandlingene til sine medarbeidere. Dette skal gjøres innen en uke etter at forhandlingene er avsluttet, dersom ikke annet er avtalt.

## **7. Fastsetting av lønn**

Hammerfest kommune har en stillingsoversikt hvor det fremgår hva som er grunnlønn for de fleste stillinger. Dette er en normering fastsatt i Hovedtariffavtalen, eller lønnsinnplasseringer som er fastsatt gjennom lokale forhandlinger og vedtak.

Lokalt kan vi avtale å fastsette en grunnlønn basert på stillingens funksjon, arbeids- og ansvarsområde, kompetansekrav, medarbeiderens utdanning og erfaring m.v. Lederne skal som hovedregel avlønnes over de som de er satt til å lede.

Personalutvalget er delegert myndighet til å fastsette lønn ved tiltredelse. Senere reguleringer av lønn skal skje via lokale forhandlinger. Personalutvalget skal settes sammen av leder, HTV og en fra personalavdelingen.

## 8. Kriterier for lokal lønn

Den enkelte medarbeider skal vurderes ut fra:

- Kvalifikasjoner
- Skjevheter
- Lederavlønning
- Likelønn
- Seniorlønn
- Prestasjoner

Enkelte forhold er lett å observere (kvalifikasjoner og funksjoner) og bør alltid være med i vurdering av medarbeiderens lønn. Andre forhold krever mer personlig vurdering og er mer krevende å bruke som lønnsgrunnlag. Lønnstillegg skal kunne begrunnes og det skal være åpenhet rundt prosessen. Lønnspolitiske retningslinjer, spesielt kriterier for lønnsfastsettelse skal være et av punktene som skal inngå i medarbeider/utviklingssamtaler. Lønn fastsettes i forhandlinger med fagforeningene/tillitsvalgte, ikke i utviklingssamtalen, men samtalen kan benyttes til å drøfte forhold ved medarbeiderens arbeid og hvilket grunnlag arbeidsgiver går til forhandlinger på. Egne skjema er utarbeidet til formålet og skal benyttes.

### 8.1 Kvalifikasjoner

- Utdanning og videreutdanning
- Utvikling av egen kompetanse i tråd med tjenestens behov
- Erfaring og realkompetanse

Kvalifikasjonslønn er tillegg for relevant kompetanse utover det som normalt kreves for den stillingen medarbeideren har og som benyttes i stillingen. Dersom videreutdanningen innebærer opprykk til annen lønnsgruppe/lønnsstige faller tillegget bort. Utdanningen må være avtalt på forhånd. Lønnsøkning i hht. ny eller økt kompetanse kan forhandles frem i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.

### 8.2 Skjevheter

Det kan ha oppstått skjevheter ved sentrale forhandlinger som det kan være naturlig å rette opp i lokale forhandlinger.

### 8.3 Lederavlønning

Hammerfest kommune bør bestrebe seg på å rekruttere dyktige ledere, og å være villig til å betale for dette. Lederne må derfor være forberedt på at lønn vurderes ut fra "kvalitet" som leder i kommunen. Lederavlønningene må vurderes ut fra:

- organisasjonsnivå, sektor/virksomhetsstørrelse
- oppgavekompleksitet
- bruk av kvalitetssystemene
- resultat

Normalt skal basislønn for leder være høyere enn medarbeidere som lederen har linjeansvar for. Personlige tillegg kan medføre at medarbeidere i spesielle tilfeller oppnår høyere lønn enn sin leder, for eksempel som følge av spesialkompetanse som kommunen har spesielt behov for.

#### **8.4 Likelønn**

Det gjelder samme prinsipper for avlønning av menn og kvinner. Innenfor yrkesgrupper og mellom sammenlignbare yrkesgrupper skal det ikke være lønnsforskjeller basert på kjønn. Lønnsnivået for kvinnedominerte stillingskategorier skal være like høyt som for tilsvarende mannsdominerte. Lokale lønnstillegg kan benyttes for å utjevne lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

#### **8.5 Seniorlønn**

Seniorer kan vurderes for økt lønn både mht. resultater og særskilt seniortillegg:

- Senest ved fylte 59 år, ved særaldersgrense 4 år før mulig avgang
- Behovet for å beholde den kompetanse/erfaring den enkelte medarbeider har

Som et lønnspolitisk tiltak skal seniorlønnen være med i grunnlaget for kommunal pensjon.

#### **8.6 Prestasjoner**

Kriterier som kan benyttes som grunnlag for vurdering av prestasjoner:

- Resultatoppnåelse
- Arbeidskapasitet
- Faglige kvalifikasjoner
- Initiativ

- Fleksibilitet
- Serviceinnstilling (internt og eksternt)
- Aktiv samarbeidsevne

Når vi skal vurdere lønn i forhold til jobben som gjøres må de nærmeste lederne vurdere den enkelte medarbeider. Nærmeste leder har best innsikt i den enkeltes arbeid og er den som best kan vurdere kvaliteten i det arbeidet som utføres i forhold til de forventninger eller bestillinger som er gitt den enkelte medarbeider eller tjenestested. Lederens vurdering må kunne beskrives og formidles til de(n) ansatte og lederens overordnede og tillitsvalgte. Vedlagte skjema skal benyttes.

Dersom en medarbeider gjennom 2 år oppnår vesentlig lavere lønnsutvikling enn lønnsutviklingen for sammenlignbare stillinger i kommunen kan den ansatte kreve at det gjennomføres lønnsamtale.



## SKJEMA FOR LEDERS VURDERING AV MEDARBEIDER

3 = tilfredsstillende. 1 - 2 = utviklingspotensiale 4 - 5 : Meget/særdeles godt .

Innsats og utviklingsområde	1	2	3	4	5	Kommentarer/utfyllender beskrivelser
<b>Rekruttere/beholde</b>						
<b>Kvalifikasjoner</b>						
<b>Lederavlønning</b>						
<b>Likelønn</b>						
<b>Seniorlønn</b>						
<b>Resultatoppnåelse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evne til å arbeide målrettet</li> <li>• Evne til å foreta relevante prioriteringer</li> <li>• Evne til å se egne oppgaver som en del av helheten</li> </ul>						
<b>Arbeidskapasitet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruker arbeidstiden rasjonelt</li> <li>• Holder tidsfrister</li> <li>• Takler perioder med stress</li> </ul>						
<b>Faglige kvalifikasjoner</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Har nødvendige kunnskaper og ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene med ønsket kvalitet</li> <li>• Har ideer og forslag til å løse nye oppgaver</li> </ul>						
<b>Initiativ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tar selv initiativ</li> <li>• Påtar seg gjerne oppgaver utenfor eget arbeidsområde</li> </ul>						
<b>Fleksibilitet</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evne og vilje til å bruke nye/andre arbeidsmetoder</li> <li>• Positiv til utfordringer og omstillinger</li> </ul>						
<b>Serviceinnstilling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er positiv og lojal til oppgaver og til kommunen</li> <li>• Er tjenestevillig overfor kollega og publikum, yter mer enn det som er nødvendig</li> <li>• Bidrar positivt i eget arbeidsmiljø</li> <li>• Bidrar positivt i relasjoner med brukere</li> </ul>						
<b>Aktiv samarbeidsevne</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan samarbeide med forskjellige mennesker</li> <li>• Tar selv initiativ til samarbeid</li> <li>• Viser forståelse for andres arbeidssituasjon</li> <li>• Viser lojalitet og er hjelpsom over kollega</li> </ul>						
<b>Helhetsvurdering</b>						

Andre forhold som bør komme

frem.....  
.....  
.....



HAMMERFEST  
KOMMUNE



## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Randi D. Danielsen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/01540 - 5		<b>Arkivnr.:</b> 400
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
014/06	Administrasjonsutvalget	14.09.06
080/06	Formannskapet	14.09.06
049/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

Forslag til retningslinjer for livsfasepolitikk/seniorpolitikk for Hammerfest kommune

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Arbeidsgiverpolitiske retningslinjer Hammerfest kommune 1995- 1998

Hovedtariffavtalen

Samarbeidsavtalen om et mer Inkluderende arbeidsliv

## Sak: Forslag til retningslinjer for livsfasepolitikk/ seniorpolitikk

### I. Saken gjelder:

I henhold til Kommuneplanens mål skal vi utvikle en helhetlig arbeidsgiverpolitikk med nye arbeidsgiverpolitiske retningslinjer i 2006.

Hovedtariffavtalen har med følgende :”kommunen skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling eller lignende. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.” I tillegg har intensjonsavtalen om et Inkluderende arbeidsliv som et av sine mål at arbeidsgivere skal utvikle tiltak/ha som mål at den reelle pensjoneringsalderen må øke.

Hammerfest kommune har til nå ikke hatt en uttalt livsfase eller seniorpolitikk. Skal vi være en attraktiv arbeidsgiver er det viktig at vi har tiltak som kan være med å beholde medarbeiderne lengre i arbeid.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

Livsfasepolitikk forstås som tiltak overfor arbeidstakernes forskjellige utfordringer i ulike deler av livet, og fokuserer på at alle medarbeidergrupper har særskilte behov som må ivaretas. Gjennom å ha seniorpolitikk som en del av livsfasepolitikken tilrettelegger man for inkludering og verdsetting av seniorer som arbeidstakere, snarere enn å problematisere disse. En god livsfasepolitikk forutsetter kunnskap og respekt for mangfoldet på arbeidsplassen. Hammerfest kommune har i de tidligere arbeidsgiverpolitiske retningslinjer ingen spesielle tiltak rettet mot seniorene. Slik situasjonen er i arbeidslivet i dag er det et større fokus på hva som kan holde erfarne medarbeidere lengre i arbeidslivet. For at de yrkesaktive skal kunne bære fremtidens pensjonsutgifter og morgendagens arbeidskraftsbehov, blir det viktigere enn noen gang å holde arbeidstakere i arbeid frem til pensjonsalderen. Det er derfor et mål i IA-avtalen å heve den reelle pensjoneringsalderen (KS, FOU prosjekt 2006). Tall fra Rikstrykdeverket viser at den forventede pensjoneringsalderen for en 50 åring i Norge i dag er 3-4 år lavere enn pensjoneringsalderen på 67 år. Mye verdifull kunnskap forsvinner ut av

arbeidslivet fordi vi har gunstige ordninger for førtidspensjonering. Mange eldre har både evne og vilje til å arbeide lengre enn mulighet for ordinær alderspensjon skulle tilsi. I en mer fleksibel og tilpasset rolle kan eldre medarbeidere gjøre en stor innsats i flere år og dermed tilføre yngre kollegaer verdifull kunnskap og erfaring. Det er derfor arbeidsgivers oppgave å motivere og legge til rette slik at det blir mer attraktivt å arbeide lengre enn det som har vært tilfelle de siste årene.

### **Proessen:**

Det er avholdt en dialogsamling med et utvalg av medarbeidere i aldergruppen 55-62 år fra alle sektorene med følgende fokus: Hva skal til for å holde dere lengre i arbeid?

Tilbakemeldingene fra denne samlingen samsvarer med undersøkelser som er gjort i andre kommuner og fra Senter for seniorforskning.

Følgende innspill kom frem:

- Fleksible arbeidstidsordninger, redusert arbeidstid, beholde lønn
- Økt lønn, som er pensjonsgivende
- Tilskudd til arbeidsplassene med mulighet for tilrettelegging av arbeidsoppgaver
- Retrettstillinger for ledere som har vært lenge i lederstillinger
- Kompetanseheving
- Anerkjennelse av kunnskap og erfaring
- Tilrettelegging av arbeidsoppgaver

### **Økonomi:**

Eksempel på kostnader i forbindelse med uttak av AFP :

Kommunene ser etter hvert en mulig besparelse i forhold til å utarbeide tiltak som får medarbeidere til "å stå" lengre i arbeid.

Eks fra KLP: Medarbeider med kr. 300 000.- i årslønn. AFP koster 169 000 pr. år kostnader for 3 år : kr. 507 000.-

Nyansatt lønn i 3 år: kr. 900 000.-

Totale kostnader for kommunen: 1 407 000.-

Ikke AFP uten tiltak fra arbeidsgiver: kr. 1 407 000 – 900 000.- Kommunen sparer 507 000.-

Med uttak av 20 % redusert arbeidstid : Lønn medarbeider kr 300 000, totalt 900 000.-kr + vikar 20%: 180 000.- .( 1 407 000 – 1 080 000) Kommunen sparer kr. 327 000.-

Mulig uttak for AFP pensjonister i Hammerfest pr. aug.06:

2006	9 stk
2007	13 stk
2008	10 stk
2009	22 stk

Hammerfest kommune har de siste årene hatt en økning i antall medarbeidere som tar ut AFP. Vi har i dag om lag 13 personer på AFP, men som det fremkommer av oversikten vil flere ha mulighet til å ta ut AFP i årene fremover. Skal vi følge utviklingen i kommunene for øvrig bør vi ha som mål å få flere medarbeidere til å stå lengre i arbeid. Dette for å beholde verdifull kompetanse og erfaring i kommunen. Kommunen har i dag ordning med 100 % utjevning. Det betyr at vi selv dekker alle kostnadene ved uttak av AFP. Til nå har dette vært den mest gunstige ordningen for kommunen i og med at vi ikke har hatt så høy andel av medarbeidere som har tatt ut AFP. Dette vil imidlertid endre seg om vi skulle få en økning i søknader.

### **III. Rådmannens vurdering:**

I årene fremover vil det være viktig for Hammerfest kommune å rekruttere og beholde medarbeidere i et stramt arbeidsmarked. Tiltak som kan få medarbeidere i "senyrkefasen" til å stå lengre i arbeid, kontra å ta ut AFP bør derfor være et mål. Dette vil også være med på å gjøre Hammerfest kommune til en attraktiv arbeidsgiver. Tiltakene skal vurderes i forhold til den enkelte medarbeider og det skal inngås personlige avtaler med den enkelte etter samtaler med leder. Vi har fått enkelte tilbakemeldinger på at økningen i lønn (pkt.4.9) ikke står i forhold til forslag om reduksjon i stilling (pkt.4.10). Dette kan søkes løst ved å øke summen,(pkt. 4.9) eller redusere muligheten for å redusere stillingen (pkt 4.10). I Hammerfest er det få som tidligere har tatt ut delvis pensjon/arbeid. Dette bør også være et tiltak som i større grad presenteres for den enkelte.

Slik situasjonen er i dag i forhold til de økonomiske konsekvensene må Hammerfest kommune tre inn i utjevningsordningen til KLP om vi ikke velger tiltak som får medarbeiderne til å stå lengre i arbeid.

### **Konklusjon:**

For å være en attraktiv arbeidsgiver og arbeide fremtidsrettet mot sentrale og kommunale mål bør vi søke å opprette tiltak som kan gi positiv effekt slik at flere medarbeidere velger å stå lengre i arbeid.

### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

1. Hammerfest kommunestyre vedtar fremlagte forslag til livfasepolitikk/seniorpolitiske retningslinjer.
2. Nye tiltak som følge av retningslinjene søkes lagt inn i budsjett 2007 og videre i økonomiplanperioden.

Hammerfest, den 02.09.06

Dagny Haga  
Rådmann

Personalsjef

**Behandling i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

Kristin Berg fremmet på vegne av Utdanningsforbundet følgende forslag:

Retningslinjenes punkt 4.9: Nytt pkt. etter første setning. Tillegget indeksreguleres hvert år.

Som innstillingen m/tillegg– enstemmig vedtatt.

**Vedtak i Administrasjonsutvalget - 14.09.2006:**

1. Hammerfest kommunestyre vedtar fremlagte forslag til livfasepolitikk/seniorpolitiske retningslinjer.
2. Nye tiltak som følge av retningslinjene søkes lagt inn i budsjett 2007 og videre i økonomiplanperioden.

Retningslinjenes punkt 4.9: Nytt pkt. etter første setning. Tillegget indeksreguleres hvert år.



## RETNINGSLINJER FOR LIVSFASEPOLITIKK OG SENIORPOLITIKK

### 1. Hva er Livsfasepolitikk?

Livsfasepolitikk er en lærings og utviklingsstrategi for yrkeslivet. Begrepet *livsfase* viser til forestillingen om at vi beveger oss gjennom ulike faser i livet, og at hver livsfase medfører ulike behov, krav, begrensinger og muligheter. Den livsfasen arbeidstakerne er i vil også påvirke hvor attraktiv kommunen oppleves som arbeidsplass. En arbeidstakers yrkesliv kan i hovedsak deles inn i ulike faser:

**"Karrierefase"**: Den nye generasjons arbeidskraft beskrives som karrierebevisste med fokus på avansement både i stilling og lønn. De vil ofte søke den arbeidsgiveren som gir de mest interessante jobbene og betaler mest. I tillegg vil de være opptatt av fleksible ordninger knyttet til arbeidstid og kompetanseheving.

**"Midtlivsfasen"**: Verdsetter ofte trygge arbeidsplasser og ønsker å påvirke sin arbeidssituasjon gjennom medbestemmelse og faglig utvikling, ofte med fokus på alternative karrieremuligheter.

**"Senyrkefase"**: Seniorgruppen er på veg ut av arbeidsforholdet og står overfor spørsmålet om de skal velge pensjonering eller fortsette i arbeidet.

De ulike gruppene vil ønske å ha ulike tiltak fra arbeidsgivers side. Enkelte tiltak er beskrevet i øvrige retningslinjer. Resterende del av dette dokumentet handler om seniorpolitikk.

### 2. Innledning.

Seniorpolitikk bygger på en grunnholdning om at godt voksne medarbeidere har verdifulle ressurser som kommunen trenger. Seniorpolitikk i Hammerfest kommune handler i hovedsak om utvikling og ikke avvikling fra arbeidslivet. Seniorpolitikk er en livsfasetilpasset personalpolitikk som innebærer å nyttiggjøre seg, vedlikeholde og videreutvikle eldre medarbeiders ressurser og kompetanse til det beste for kommunen som arbeidsgiver. Uavhengig av alder har medarbeiderne behov for en viss tilpasning i forhold til deres livssituasjon i ulike livsfaser. Seniortiltak iverksettes på grunnlag av individuell vurdering av hver enkelt medarbeiders situasjon.

### 3. Mål for seniorpolitikken i Hammerfest kommune:

- Intensjonen og målene i IA- avtalen virkeliggjøres gjennom livsfasepolitikken - ta i bruk eldre medarbeideres ressurser og arbeidskraft for å motvirke tidlig avgang blant eldre i arbeidslivet
- Å øke den reelle pensjoneringsalderen
- Vi skal ha et aldersmessig mangfold i de ulike virksomhetene
- Utarbeide ulike tiltak for de ulike livsfasene, men med størst fokus på seniorene
- Økt trivsel, helse og pensjoneringsalder

### 4. Tiltak

#### 4.1 Lederopplæring

Livsfasepolitikk må integreres i lederopplæringen. Holdninger og verdien av å rekruttere og beholde arbeidstakere i ulike livsfasen og alder må være et uttalt mål for våre ledere. Lederne har ansvar for å bruke kompetansen til alle medarbeidere og medarbeiderne skal stimuleres til å bruke/synliggjøre kompetansen.

#### 4.2 Arbeidsmiljøet

Godt arbeidsmiljø, støtte og anerkjennelse fra leder og kollegaer er viktige faktorer for å forebygge utbrenthet og tap av arbeids glede. Kartlegginger av arbeidsmiljøet skal gjennomføres med fokus på ledelse, trivsel og oppnådde resultater

#### 4.3 Milepælssamtale

Milepælssamtale er en utviklingssamtale der medarbeidernes yrkeskarriere noen år fremover står i fokus. I tiden som kommer er det viktig for arbeidsgiver/leder å få oversikt over hvordan medarbeiderne i alderen 45-62 år tenker om sin videre yrkeskarriere satt opp mot virksomhetens behov for oppgaveløsninger. Samtalen skal ha et fremtidsperspektiv på to til fem år. Dette er særlig viktig i de yrker som har begrensede karriereveier- skole, renhold, pleie og omsorgsykker etc.

#### 4.4 Vedlikehold og videreutvikling av kompetanse

Den enkelte medarbeider, ung eller eldre, har selv et hovedansvar for å beholde og utvikle sin kompetanse for å være kvalifisert for den jobben som skal utføres. Likevel må lederne ha fokus på at seniorene har relevant kompetanse

for årene som kommer. Seniorene må få lik mulighet til etter- og videreutdanning som øvrige medarbeidere.

#### 4.5 Fleksibilitet

Leder skal praktisere en arbeidsgiverpolitikk som oppleves som løsningsorientert ved å finne frem til fleksible, individuelle arbeidstidsordninger.

#### 4.6 Mobilitet

Tilrettelegge for økt mobilitet i organisasjonen. Arbeidsgiver ser det som ønskelig at lederne gir sine medarbeidere muligheter til å gjennomføre jobbrotasjon, hospitering internt i organisasjonen eller i andre kommuner.

#### 4.7 Senior

Tittelen senior kan eventuelt knyttes til yrkestittelen. Tittelen kan knyttes til erfaring, kompetanse og selvstendig arbeid.

#### 4.8 Delvis arbeid - delvis pensjon

Motivere for tilrettelagt bruk av AFP ordningen med delvis arbeid og delvis pensjon for medarbeiderne fra 62 år, innenfor virksomheter som er egnet for deltidstillinger. Trygdekontor, KLP og SPK vil være samarbeidspartnere vedr. økonomiske beregninger.

#### 4.8 Lønnsamtale

Alle medarbeidere skal ved senest 59 år få sin lønn vurdert.

#### 4.9 Seniortillegg

Det kan gis kr. 15 000 pr. år fra 62år-65 år. Medarbeidere som går i redusert stilling får forholdsmessig utbetaling. Seniortillegget skal ikke være til hinder for lønnsutvikling for øvrig.

Vilkår: Vært ansatt i Hammerfest kommune de siste 8 årene. Ordningen kan ikke kombineres med pkt. 4.10

#### 4.10 Redusert stilling med opprettholdelse av lønn

Det kan gis 20% redusert arbeidstid til fri disposisjon med 100% lønn for de som går i 100% stilling fra 62 år. Medarbeidere som går i deltidstillinger får forholdsmessig reduksjon. Ordningen kan tas ut som daglig redusert arbeidstid, ekstra fridag eller lengre ferie.

Vilkår: Vært ansatt i Hammerfest kommune de siste 8 årene. Ordningen kan ikke kombineres med pkt. 4.9

#### 4.11 Tilskudd for tilrettelegging på arbeidsplassen

Det avsettes kr 25.000.- pr. ansatt over 62 år for å tilrettelegge på arbeidsplassen for eldre arbeidstakere. Dette kan være hjelpemidler, vikaravtale, tilrettelegging av arbeidsoppgaver etc. Det skal utarbeides avtale over hvordan tilskuddene disponeres.

#### 4.12 Opprettelse av retrettstillinger for ledere.

Det opprettes 3 retrettstillinger.

Lederne kan vurderes for rådgiverstilling fra fylte 55 år. Det skal utarbeides særskilt avtale for dette. Disse stillingene skal fungere som gjennomgangsstillinger for inntil 2 år. Forutsetning er at vedkommende har vært leder i minst 15 år.

#### 4.13 Seniorkurs

Det utarbeides et konsept med seniorkurs annet hvert år i samarbeid med Kompetanseforum Vest- Finnmark.

### 5. ORGANISERING OG FINANSIERING

Dersom det opprettes særskilt tilrettelegging av arbeidsoppgaver og endring av stillingsinnhold, opprettes særskilt avtale mellom den enkelte medarbeider og arbeidsgiver. Sakene behandles etter de regler og avtaler som er nedfelt i Hovedavtalen/Hovedtariffavtalen og våre reglement og retningslinjer.

Individtilpassede seniortiltak er særavtaler mellom arbeidsgiver og den enkelte medarbeider, som opphører ved fratredelse.

De ulike ordningene vurderes og avtales etter samtaler med den enkelte medarbeider ut fra hva som er mest tjenlig for den enkelte sett i forhold til virksomhetens drift.

Særskilte seniorpolitiske tiltak finansieres over kostnadssted Fellesutgifter.



HAMMERFEST  
KOMMUNE



## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Arild Johansen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/00744 - 2		<b>Arkivnr.:</b> L00 &00
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
083/06	Styret for Miljø og Utvikling	22.08.06
073/06	Formannskapet	29.08.06
050/06	Kommunestyret	28.09.06

**Saksdokumenter vedlagt:** **KS Advokatene vedr. utbyggingsavtaler**  
**Forskrift 2006-04-20 nr. 23, KRD**  
**Ot.prp. nr. 22 (2004-2005) om endr. i PBL**  
**Veileder utbyggingsavtaler, KRD mai 2006**  
**Utkast til høring**

### Sak: Utbyggingsavtaler

#### I. Saken gjelder:

Nye bestemmelser om bruk av utbyggingsavtaler.  
Bestemmelsene må vedtas av kommunestyret.

#### II. Sakens bakgrunn og fakta:

Med bakgrunn i at tidligere praktisering av utbyggingsavtaler har beveget seg utenfor det som "forventes" å ligge i en utbyggingsavtale vedtok KRD en forskrift om forbud mot vilkår om sosial infrastruktur i utbyggingsavtaler. Samtidig får vi en revisjon av PBL hvor nye bestemmelser om utbyggingsavtaler reguleres.

For at kommunen skal kunne benytte utbyggingsavtaler etter 1. juli 2007 må kommunestyret vedta at bruk av utbyggingsavtaler skal benyttes i kommunen før det kan inngås nye utbyggingsavtaler.

Viser her til:

- Forskrift 2006-04-20, nr. 23: Forskrift om forbud mot vilkår om sosial infrastruktur i utbyggingsavtaler
- Ot.prp. nr. 22 (2004-2005) om endringer i PBL. – Utbyggingsavtaler - Ikrafttreden 1. juli 2006.
- Veileder utbyggingsavtaler, utgitt av KRD mai 2006.

Den nye lovbestemmelsen gir rammer for bruk av utbyggingsavtaler. Bestemmelsene gir ingen rettigheter, men åpner for at utbyggingsavtaler kan brukes som et verktøy når forutsetningene for dette er til stede. Utbyggingsavtale vil være et relevant virkemiddel for gjennomføring av bolig- og næringsutbygging, iberegnet reiselivsutvikling. For å bruke utbyggingsavtale vil dette kreve kompetanse både i kommunen og hos de private avtaleparter. Det er videre viktig at kommunen plasserer ansvaret/ vedtar hvor i administrasjonen ansvaret for forhandling av utbyggingsavtaler skal være.



### Om utbyggingsavtaler;

- avtale mellom kommunen og grunneier/ utbygger om utbygging av et område som har sitt grunnlag i kommunens planmyndighet og gjelder gjennomføring av kommunal arealplan.
- må forankres i kommunestyrevedtak – klargjøre når utbyggingsavtale er en forutsetning.
- kan omfatte teknisk infrastruktur og grøntområder, boligpolitiske og andre tiltak som er nødvendig for gjennomføring av arealplan.
- oppstart forhandlinger om utbyggingsavtale skal kunngjøres
- forslag til avtale skal legges ut til off. ettersyn i 30 dager.
- inngått avtale skal kunngjøres.
- kan ikke inngås før arealplan er vedtatt.
- vil kunne være et mer smidig og effektivt virkemiddel enn bruk av refusjonsbestemmelsene i PBL. (Refusjonsbestemmelsene settes ikke til side men tas inn i utbyggingsavtale med forutsetning om at mulighet til å bruke refusjonsbestemmelsene ikke faller bort)
- kan også gjelde forskuttering av kommunale tiltak som er nødvendig for gjennomføring av planvedtak.
- omfatter i hovedsak §§ 67,68 og 69 i PBL, boligpolitiske tiltak og bygningers utforming samt andre tiltak som er nødvendig for gjennomføring av planvedtaket.
- kan ikke inneholde tiltak vedrørende sosial infrastruktur
- kan ikke pålages.

Den nye lovbestemmelsen skal bidra til at kommunen fremstår som en forutsigbar forhandlingspart ved bruk av utbyggingsavtaler.

Lov/ forskrift vedrørende offentlig innkjøp vil være en del av prosessen selv om ikke kommunen står som utbygger.

### III. Rådmannens vurdering:

Endringene i PBL er som følge av ”misbruk” av utbyggingsavtaler der kommuner gjorde krav på å ta inn i utbyggingsavtaler kostnader vedrørende sosial infrastruktur. Endringene gir klarere retningslinjer for rammer ved bruk av er ved utbyggingsavtaler.

Kommunen kan imidlertid ikke inngå nye utbyggingsavtaler før kommunestyret, etter de nye bestemmelser i PBL, har vedtatt i hvilke tilfeller utbyggingsavtaler er en forutsetning for utbygging og som sannsynliggjør kommunens forventninger til utbyggingsavtale. For Hammerfest kommune kan bruk av utbyggingsavtaler være et viktig moment/ tiltak for utvikling av byen/ kommunen og inngå som et virkemiddel kommunen kan benytte i sin utbyggingspolitikk.

Utbyggingsavtaler kan brukes ved opparbeidelse og utbygging av boligområder og bør konsekvent brukes ved opparbeidelse og utbygging av nærings og industriområder. Bruk av utbyggingsavtaler må/ skal skje i henhold til kommunens areal- og økonomiplaner.

Konsekvensene for kommunen er at en holder nødvendig utvikling i gang, har tilbud til utbyggere og aktiviteter, men vil kunne medføre krav om økt kompetanse på inngåelse, gjennomføring og kontroll av utbyggingsavtaler.

Rådmannen vurderer innføring av bruk av utbyggingsavtaler i Hammerfest kommune som viktig og viser til vedlegg som nevnt innledningsvis i saksfremlegget samt eget utkast med forslag til vedtak for bruk til utleggelse på intranett/ internett.

Vedtaket om å bruke utbyggingsavtaler medfører ikke at kommunen skal bruke dette som en absoluttløsning, men som en mulighet for å oppfylle planer og utvikling i kommunen.

Kommunens vedtak skal klart angi i hvilke tilfeller utbyggingsavtale er en forutsetning for utbygging og synliggjøre kommunens forutsetninger for avtalen

Ved inngåelse av utbyggingsavtaler tar utbygger ansvar og kostnader ved å bygge ut vedtatte planområder i henhold til utbyggingsavtalens innhold. Når anlegget er ferdig overtar kommunen infrastruktur som vann, vei og kloakk og eventuelt det som ellers er avtalt.

Rådmannen tilrår at Hammerfest kommune velger å benytte utbyggingsavtaler som virkemiddel for gjennomføring av sin utbyggingspolitikk og ønsker derfor at kommunen fatter vedtak med innhold som opplistet, pkt 1-9.:

1. **I henhold til plan- og bygningsloven § 64, fattes det herved vedtak om bruk av utbyggingsavtaler i Hammerfest kommune.**
2. **Utbyggingsavtaler kan benyttes i hele kommunen.**
3. **Utbyggingsavtaler skal normalt benyttes for 6 boenheter eller flere. For industri, næring, kontor m.m. bør utbyggingsavtaler alltid benyttes.**
4. **Kommunen kan kreve fortrinnsrett til inntil 20 % av boenhetene/ boligene/tomtene til markedspris.**
5. **Utbyggingsavtaler kan inneholde vilkår om gjennomføring av tiltak nedfelt i kommuneplanens arealdel, samfunnsdel og byplan for Hammerfest by.**
6. **Teknisk infrastruktur skal bygges ut i henhold til de standarder og den kapasitet kommunen krever.**
7. **Utbygger skal dekke de feltinterne kostnader for utbygging av infrastruktur, og i tillegg en forholdmessig del av øvrig infrastruktur som må opparbeides eller oppgraderes som følge av utbyggingen (vei, parkering, vann- og avløp, energi, grøntstruktur, felles byrom, gang- og turløyper, skiløyper mv.).**
7. **Utbyggingsavtalene skal ta hensyn til og sørge for gjennomføring av boligosial handlingsplan for Hammerfest kommune.**
9. **Rådmannen, eller den han bemyndiger, undertegner avtalene etter at den aktuelle plan er godkjent.**

Saken skal legges ut til offentlig høring i 30 dager fra utleggelse.

#### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommune vedtar rådmannens tilrådning pkt. 1-9 vedrørende bruk av utbyggingsavtaler.

Hvis der ikke innkommer omfattende merknader sendes saken vider til behandling i formannskapet uten 2. gangs behandling i MU.

Hammerfest, den 15. august 2006

Dagny Haga  
Rådmann

**Behandling i Styret for Miljø og Utvikling - 22.08.2006:**

Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

**Vedtak i Styret for Miljø og Utvikling - 22.08.2006:**

Hammerfest kommune vedtar rådmannens tilrådning pkt. 1-9 vedrørende bruk av utbyggingsavtaler.

Hvis der ikke innkommer omfattende merknader sendes saken vider til behandling i formannskapet uten 2. gangs behandling i MU.

**Behandling i Formannskapet - 29.08.2006:**

Som innstillingen – enstemmig vedtatt.

**Vedtak i Formannskapet - 29.08.2006:**

Hammerfest kommune vedtar rådmannens tilrådning pkt. 1-9 vedrørende bruk av utbyggingsavtaler.

Hvis der ikke innkommer omfattende merknader sendes saken vider til behandling i formannskapet uten 2. gangs behandling i MU.

Arild Johansen  
Leder plan- og utvikling

.....

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Jørn Berg		
<b>Dok. offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 05/02212 - 16		<b>Arkivnr.:</b> Q65
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
077/06	Formannskapet	14.09.06
051/06	Kommunestyret	28.09.06

**Saksdokumenter vedlagt:**

**Saksdokumenter ikke vedlagt:**

### **Sak: Utredning av ny flyplass på Grøtnes - finansiering av planleggingskostnader**

#### **I. Saken gjelder:**

Hammerfest og Kvalsund kommune dannet i januar 2006 et flyplassutvalg for å utrede muligheten for bygging av ny flyplass på Grøtnes. I forbindelse med utvalgets arbeid har det påløpt en del planleggingskostnader som det er det nødvendig å bevilge midler til.

#### **II. Sakens bakgrunn og fakta:**

Høsten 2000 ble det gjennomført en "Mulighetsstudie for lokalisering av ny lufthavn i Hammerfestregionen". Rapporten ble utarbeidet av Statkraft Grøner.

I dette arbeidet inngikk bl.a. et alternativ på Grøtnes i Kvalsund kommune. Alternativet ble imidlertid ikke anbefalt, fordi terrenget i sydsektor var for høyt nær banen til hinder for inn- og utflyging og at sideterrenget ville komme så bratt og nært banen at landingsminima ville bli vesentlig høyere enn for dagens lufthavn. I tillegg ble det påpekt at høyt terreng syd for Kvalsund ville gi bratte innflygingsvinkler ved rettlinjet innflyging fra syd.

Kommunene Hammerfest, Kvalsund, Måsøy og Hasvik dannet en arbeidsgruppe som stod bak rapporten. I tillegg deltok nærings- og handelsforeningen i Hammerfest i arbeidet. Avinor deltok ad hoc på en del av møtene ved behov. Verken Måsøy eller Hasvik deltok på noen av møtene eller bevilget penger til arbeidet.

Høsten 2005 ble det fra Hammerfest kommune sin side tatt et initiativ for å vurdere et nytt flyplassalternativ i det aktuelle området ved Grøtnes. Bakgrunnen var bl.a. nye sikkerhetsforskrifter som er ytterligere innskjerpet i forhold til tidligere og en episode ved Hammerfest lufthavn den 1. mai 2005. Etter dette har regulariteten ved flyplassen blitt dårligere enn før.

Det nye alternativet er trukket ca. 500 meter lenger vest enn det alternativet som ble beskrevet i 2000. Dette innebærer at store deler av rullebanen vil bli liggende i sjøen. Det forutsetter at denne delen av rullebanen utfylles med steinmasser i størrelsesorden ca. 4.500.000 m<sup>3</sup>.

Som nevnt ovenfor ble det i januar 2006 dannet et flyplassutvalg for å utrede denne lokaliteten ytterligere. Flyplassutvalget har fått gjennomført en del aktiviteter som oppsummert er slik:

1. Grovvurdering av lokalitet gjennomført av Det norske Veritas.
2. Utarbeidelse av presentasjonsmodell av Dark AS.
3. Simulering av vindforhold av Storm Weather Center.
4. Skisseprosjekt for bygging av flyplass på Grøtnes av Sweco Grøner.
5. Kartlegging av dybdeforholdene rundt Grøtnes av Geo Finnmark.

For å komme videre i prosjektet er det nødvendig å gjennomføre 2 større delutredninger for at beslutningsgrunnlaget skal være best mulig kvalitetssikret:

1. Utarbeidelse av et forprosjekt for ny flyplass.
2. Gjennomføre vindmålinger på lokaliteten over en periode på 2 år.

## Kostnader

Tabell – startkostnader.

Aktivitet/delprosjekt	Kostnader i nkr.
Grovvurdering av lokalitet	70.000
Utarbeidelse av presentasjonsmodell	100.000
Simulering av vindforhold	60.000
Vurdering av øvrige meteorologiske forhold	30.000
Skisseprosjekt	140.000
Sjøkartlegging	150.000
<b>Delsum 1</b>	<b>550.000</b>
Vindmåling over 2 år	700.000
Forprosjekt	500.000
<b>Delsum 2</b>	<b>1.200.000</b>
<b>Totale kostnader (delsum 1 + 2)</b>	<b>1.750.000</b>

Flyplassutvalget har lagt til grunn en kostnadsfordeling mellom de deltakende kommuner på 60 % for Hammerfest og 40 % for Kvalsund. Det innebærer en brutto kostnadsfordeling på kommunene med kr. 1.050.000 for Hammerfest og kr. 700.000 for Kvalsund kommune.

Når det gjelder mulig ekstern finansiering, vil et slikt prosjekt kunne komme inn under ordningen med RUP – midler, dvs. at prosjektet er støtteberettiget etter fysiske infrastrukturtiltak og /eller tilrettelegging for næringsvirksomhet. I årsplanen for 2006 er det til sammen for disse 2 områdene bevilget kr. 26,5 mill.

Finnmark fylkeskommune opplyser at bevilgningene til begge områdene for inneværende år er disponert til pågående prosjekter. Det innebærer at et eventuelt positivt tilsagn vil komme tidligst i 2007. Kommunene bør samarbeide om en eventuell søknad om RUP – midler for 2007. Flyplassutvalget har ansvar for oppfølging av slik søknad og koordinering mot næringsavdelingene i deltakerkommunene.

Flyplassutvalget ble på møte i utvalget den 13.06.06 enige om å jobbe for at Avinor overtok ansvar for prosjektet videre, slik at kostnadene til forprosjekt og vær- og vindmålinger inngår som kostnadselementer som bør ligge inne i selve hovedprosjektet. Dersom dette lykkes vil kostnadsrammen bli redusert med kr. 1.200.000, fra kr. 1.750.000 til kr. 550.000. Den

finansiering som deltakerkommunene må skaffe til veie baserer seg på ovenstående forutsetninger.

Etter dette må hver av de deltakende kommuner skaffe inndekning for kostnader t.o.m. delsum 1 – dvs. kr. 550.000,- fordelt med kr. 330.000 på Hammerfest og kr. 220.000 på Kvalsund kommune.

### **III. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommunestyre vedtar å bevilge kr. 330.000,- til dekning av utgifter i forbindelse med utredninger for ny flyplass på Grøtnes. Utgiften dekkes inn ved å redusere innskuddet til likviditetsreserven.

Hammerfest, den 04.09.06

Dagny Haga  
Rådmann

Torbjørn Næss  
sektorleder

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Jan Tor Pedersen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/01484 - 1		<b>Arkivnr.:</b> 614
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
072/06	Formannskapet	29.08.06
084/06	Formannskapet	14.09.06
052/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

1. Styresak 13/06 Hammerfest Eiendom KF, Kjøp av nye lokaler

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Ingen

## Sak: Behov for arealer - kjøp av 3.etasje – Strandgata 49

### I. Saken gjelder:

Saken fremmes på bakgrunn fremkommet behov for arealer i tilknytning til kommunens tjenesteproduksjon innenfor sektor for kultur og idrett.

Disse arealene er ikke mulig å fremskaffes innenfor eksisterende kommunale arealer. Av denne grunn fremlegges en sak om kjøp av tredje etasje i Strandgata 49 gjennom kommunens eiendomsselskap Hammerfest Eiendom KF, som igjen leier lokalene ut til kommunen gjennom en avtalt leiekontrakt.

Lokalene leies i dag inn for bruk av PP – tjenesten, som nå er i ferd med å flytte over i nye lokaler i et ny renoverert helsehus. Huseier er ikke interessert i videre utleie, men vil enten selge lokalene eller benytte dem til annen virksomhet.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

Kommunens tjenesteproduksjon har de siste årene( bl.a.som følge av Snøhvitutbyggingen) økt vesentlig. Som følge av dette er bemanningen innenfor enkelte sektorer økt, noe som igjen frembringer behov for arealer til denne tjenesteproduksjonen.

Her nevnes spesielt sektor for plan og utvikling, som har et skrikende behov for arealer til sine nyansatte ingeniører m.m.

I tillegg har kommunen gjennomført en omorganisering hvor sektor for kultur og idrett er den siste på stammen av nye sektorer.

Sektorleder for nevnte sektor har i denne sammenheng meldt inn arealbehov i tilknytning til samlokalisering av sektoren. I dag yter denne sektoren tjenester fra flere bygg/lokaler.

Ved å foreta denne samlokaliseringen på nåværende tidspunkt, vil vi kunne løse andre behov som:

- Kontorer til vedtatt utvidelse av bemanningen ved sektor for plan og utvikling seks kontorer.
- Kontorer til vedtatt utvidelse av bemanningen stab for rådmannen for kommunale bygg, tre kontorer.
- Kontor til sektorleder for helse, ett kontor.
- Merkantil stilling, teknisk drift, ett kontor.
- Servicekontoret har behov for ett kontor.
- I tillegg ser vi behov for framtidig ny stilling knyttet til kommunalteknisk virksomhet.

Ovennevnte behov løses ved at barnevernet i løpet av sensommeren flytter over til et nyrenovert helsehus.

I tillegg vil også arealer i kommunehuset frigjøres ved at kulturskolen, idrettskonsulenten og kultursjef flytter over til Strandgata 49.

Behovet slik vi ser det vil minimum strekke seg de første 5 årene fremover.

I 2009 når Artisk Kultursenter(AKS) er ferdigstilt vil sektor for kultur og idrett flytte sine virksomheter inn i bygget.

Det ligger også i planene i årene fremover renovering av rådhuset. Disse planene samordnes med kultursektorens flytteplaner til AKS, noe som igjen kan føre til at deler av rådhusets virksomheter kan benytte Strandgata 49 når renoveringsarbeidet i Rådhuset pågår.

Alt dette samlet viser at det innenfor eksisterende kommunale arealer ikke er mulig å finne løsninger som får "arealkabalen" til å gå opp.

På bakgrunn av dette har vi kommet frem til en løsning som innebærer:

- kjøp av tredje etasje i Strandgata 49.

KF Hammerfest Eiendom vil da stå som kjøper og eier av eiendommen.

Hammerfest kommune gjennom en leieavtale leier lokalitetene til en avtalt pris.

#### Økonomi:

KF Hammerfest Eiendom har gjennom forhandlinger med selger kommet frem til en pris på eiendommen på kr.4.500.000,- pluss omkostninger.(vedlegg).

I tillegg til kjøpesummen finansier også Hammerfest Eiendom KF nødvendig inventar og utstyr i de nye lokalene. Dette er innarbeidet i den månedlige husleien.

Dette betyr følgende for kommunen som leietaker:

- Årlig husleieutgift, ca. kr. 430 000,-

I tillegg kommer utgifter til energi, renhold og vaktmestertjeneste som følger:

- Energiutgifter(årlig): kr. 50 000,-
- Renhold: kr. 30 000,-
- Vaktmestervedlikehold: kr. 30 000,-
- Sum: kr.110 000,-

Disse driftsutgiftene (helårsvirkning) må reguleres inn i kommunens driftsbudsjett for 2007.

Når det gjelder driftsutgifter inneværende år(2006), avhenger det av tidspunkt for overtakelse av eiendommen, og må innarbeides i driftsbudsjettet i tilknytning til rapportering for 3. tertial.

### **III. Rådmannens vurdering:**

Det har det ikke vært mulig å finne løsninger innenfor eksisterende arealer i kommunens bygningsmasse. I og med at huseier ikke vil fortsette dagens leieforhold, ser kjøp ut til å være den beste løsningen. Kommunen vil evt. ha mulighet til å benytte arealet til andre formål seinere, eksempelvis for boliger for ulike grupper, dersom det ikke lenger er behov for dette til kontorer.

Snøhvitutbyggingen har medført en økt ressursbruk spesielt på sektorer som har ansvar for kommunal infrastruktur. Dette medfører igjen at kommunen får/har økte driftsutgifter, ikke minst i form av bemanningsøkning. Dagens kontorarealer dekker ikke behovet.

I tillegg er det også mulig som saksbehandler skriver å benytte Strandgata 49 til å dekke noe av arealbehovet som rådhuset vil få når renoveringsarbeidet på nevnte bygg pågår.

Rådmannen vil på bakgrunn av dette tilrå overfor Hammerfest kommunestyre at Strandgata 49, tredje etasje kjøpes av Hammerfest Eiendom KF, og at Hammerfest kommune gjennom en leieavtale leier lokalet til sektor for kultur og idrett.

### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommunestyre slutter seg til vedtaket om at Hammerfest Eiendom KF kjøper Strandgata 49, tredje etasje, gårdsnr.24, bruksnr. 521, seksjonnr.5 til en pris av kr. 4 500 000,- pluss omkostninger.

Hammerfest Eiendom KF holder nødvendig inventar og utstyr som dekkes inn gjennom husleien som kommunen skal betale til selskapet.

Økte kostnader som følge av leieavtalen innarbeides i kommende økonomiplan.

Hammerfest, den 20.8 2006

Dagny Haga  
Rådmann

Torbjørn Næss  
Sektorleder teknisk drift

**Behandling i Formannskapet - 29.08.2006:**

Reidar Johansen fremmet på vegne av SV følgende forslag:

Saken utsettes. Administrasjonen bes utrede alternative muligheter for leie eller kjøp av nødvendige lokaliteter til første kommunestyremøte.

**Vedtak i Formannskapet - 29.08.2006:**

Saken utsettes. Administrasjonen bes utrede alternative muligheter for leie eller kjøp av nødvendige lokaliteter til første kommunestyremøte.

.....

.....

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Svanhild Moen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 05/01076 - 6		<b>Arkivnr.:</b> 400 &14
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
053/06	Kommunestyret	28.09.06

**Saksdokumenter vedlagt:** Revisjonens saksfemlegg sak 09/06, se under saken gjelder. Særutskrift fra Kontrollutvalgets møte den 12.09.06, se forslag til vedtak. Forvaltningsrapport Kostnadsrammer byggeprosjekt Breilia skole og Arktisk Kultursenter.

**Saksdokumenter ikke vedlagt:** Ligger også på saksmappa.

### **Sak: Rapport forvaltningsrevisjon 2006 - kostnadsrammer på byggeprosjekt Breilia skole og Arktisk kultursenter**

**Saksbehandler:** Tove Mathisen i Vest-Finnmark Kommunrerevisjon

**Vedlagt:** Forvaltningsrevisjonsrapporten *Kostnadsrammer på byggeprosjekt*

### **Saksopplysninger**

#### **Formål:**

Formålet med prosjektet har vært å undersøke den administrative og politiske behandlingen av et par utvalgte byggeprosjekter, og forsøke å finne mulige forklaringer på hvorfor kostnadsrammene øker og må utvides i forhold til de opprinnelige rammer.

#### **Problemstillingene i prosjektet har vært:**

Hvordan har kommunen administrert og planlagt byggeprosjektene?

Hvordan har den politiske behandlingen av byggeprosjektene vært?

Har byggeprosjektene vært gjenstand for en betryggende kostnadsoppfølging?

#### **Undersøkelsen viser at:**

##### **Breilia skole**

Kommunen har valgt en organisering hvor svært mye av ansvar og styring av prosjektet er overlatt til et eksternt firma. I dette prosjektet har den valgte organiseringen ikke gitt tilfredsstillende politisk styring. For å oppnå politisk styring krever denne organiseringsformen gode innarbeidede rutiner i gjennomføringsfasen.

Det kan stilles spørsmål ved om det var en uheldig situasjon å overta et "gammelt" forprosjekt. Prosjekteringsfasen er en kritisk fase hvor det kan oppstå feil og forglemmelser. Det er generelt stor usikkerhet i fastsettelsen av kostnadsrammer for store byggeprosjekter. En bør bestrebe seg på å få kostnadsoverslagene så realistisk som mulig, og kommunestyret bør få informasjon om hva som er tatt med i kostnadsoverslaget, samt forventet risiko for økning i kostnadene.

Den først vedtatte kostnadsrammen har foreløpig vært utvidet to ganger.

Beslutningsgrunnlaget som er lagt fram for kommunestyret ved økning av kostnadsrammene sier lite om risiko og usikkerhet i kostnadene. Saksframlegget forklarer i hovedsak årsaken til de allerede påløpte kostnadene.

Etter vår vurdering har plan- og byggekomiteen fulgt opp kommunestyrets vedtak.

Byggekomiteen har vurdert muligheten for besparelser etter at de ble informert om overskridelsene. Imidlertid var prosjektet kommet så langt at muligheten for besparelser var minimal.

Avstemming av byggeregnskapet mot kommuneregnskapet er ikke tilfredsstillende.

2

Kontroll av faktura mot leveranse må bringes i orden. Oppfølgingen av byggeregnskapet har vært for dårlig. Det har vært manglende eller for treg rapportering fra prosjektleder til plan – og byggekomiteen og videre til kommunestyret.

### **Arktisk kultursenter**

Hammerfest kommune har valgt en organisering av byggeprosjektet der man leier inn ekstern kompetanse på prosjektering og produksjon, og har en løpende administrativ oppfølging av prosjektet. Plan- og byggekomiteens oppfølging av prosjektet i prosjekteringsfasen burde gi kommunen gode styringsmuligheter for byggeprosjektet. For å oppnå politisk styring krever denne organiseringsformen gode innarbeidede rutiner underveis i prosessen.

Byggeprosjektet har så langt vært lagt fram for kommunestyret tre ganger som egen sak. Beslutningsgrunnlaget som er lagt fram for politikerne ved fastsettelse av investeringsrammen forklarer hvilke kostnader som tidligere ikke har vært tatt med i beregningsgrunnlaget.

Saksframleggene inneholder mye informasjon om prosessen, men sier lite om risiko og usikkerhet i beregningsgrunnlaget. I den vedtatte kostnadsrammen på 187 millioner kroner utgjør utomhusareal, inklusiv adkomst, manøvrering, parkering, kaipromenade m.m. kr 14.125.000,-. Kommunestyret er gjort oppmerksom på at det fortsatt hersker usikkerhet vedrørende disse kostnadene. I saksframlegget er det tatt forbehold om justering av den økonomiske rammen på 187 millioner kroner når utomhusarealene er ferdig prosjektert og kostnadsberegnet.

Plan- og byggekomiteen har i hovedsak fulgt opp kommunestyrets vedtak. Vi har likevel noen kommentarer.

Når det gjelder parkeringsplasser har formannskapet vedtatt 35 parkeringsplasser som en foreløpig ordning. Opplysninger som er framkommet under intervju er at parkeringsproblemet må løses på en annen måte og sees i sammenheng med reguleringsplanen som er under utarbeidelse. Hvordan dette løses, og om kostnadsrammen vil holde, er foreløpig usikkert.

Sterke politiske signaler har medført at det er tatt inn en tilleggsbestilling på ekstra heis i kulturhuset. Kostnaden på vel 1,8 millioner kroner er akseptert av formannskapet (uten vedtak). Tilleggsbestillingen er ikke kalkulert inn i den vedtatte kostnadsrammen. På dette stadiet i prosjektet er det ikke blitt ført byggeregnskap. Vi vil understreke betydningen av at det etableres gode rutiner for økonomioppfølging når prosjektet kommer over i produksjonsfasen. Det er viktig med systemer som gir beslutningstakerne tilgang til

styringsdata tidlig nok til å foreta nødvendige handlinger og korrigeringer.

Ved omdisponering av rammer, eller tilleggsbevilgninger, bør finansieringen av disse framgå av kommunestyrets vedtak.

#### **IV. Kontrollutvalgets forslag til vedtak:**

- Kommunestyret tar til orientering hvilket stadium av planleggingen kostnadsoverslag legges fram på, og hvor stor usikkerheten er ved de tallene som blir presentert.
- Kommunen bør være klar i bestillingen av hva som skal inngå i et byggeprosjekt.
- Tidsfristene bør settes slik at det er tid til å gjøre et grundig arbeid i planleggingsfasen.
- Reservene i kostnadsoverslagene bør være realistiske i forhold til prosjekteringsfase.
- Utvidelse av vedtatt kostnadsramme bør behandles i kommunestyret som egen sak.
- Det bør utarbeides gode rutiner i forbindelse med prosjektoppfølgning, regnskapsføring, avstemming og rapportering.

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Grethe Nissen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b>
<b>Møte offentlig:</b> <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/00057 - 7		<b>Arkivnr.:</b> A10 &61
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
054/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Kommunestyresak 06/57 Overføring av Håja barnehage til vertskommunen Hammerfest  
Brev av 3.1.06 fra Helse Finnmark HF gjeldende overføring av barnehagene i Helse Finnmark til vertskommunene.

Brev av 1.3.06 fra Helse Finnmark HF gjeldende overtakelse av Håja barnehage.

Budsjett 2006 og Regnskap 2005

## Sak: Overføring av Håja barnehage til vertskommunen Hammerfest

### I. Saken gjelder:

Sak om overføring av Håja barnehage til vertskommunen Hammerfest ble behandlet i Kommunestyret 22.6.06 hvor en i vedtak ber om en nærmere utredning av økonomiske konsekvenser for overtakelse.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

Det vises til sak 6/57 Overføring av Håja barnehage til vertskommunen Hammerfest. Saken ble fremmet til politiske behandling på bakgrunn av henvendelse fra Helse Finnmark. Rådmannen innstilte på overtakelse av barnehagen fra 1.1.07 under forutsetning av vederlagsfri overtakelse av bygninger, inventar og eiendom. Kommunestyrets vedtak 22.6.06 ble som følger:

*Kommunestyret ber administrasjonen fremlegge en ny sak for kommunestyret hvor de økonomiske konsekvensene av de 3 alternativene fremkommer. (Alt.3 – gradvis overtakelse over for eksempel 3 år). Det er ønskelig at administrasjonen samtidig opprettholder en dialog med helseforetaket om mulig gradvis overtakelse av barnehagen.*

Helse Finnmark har skissert 3 modeller for overtakelse:

1. Full overtakelse hvor Hammerfest kommune overtar barnehagens bygningsmasse, ansatte og brukere.
2. Overtakelse av arbeidsgiveransvaret for de ansatte i barnehagen, mens foretaket fortsatt eier bygningsmasse og har et fast antall plasser i barnehagen.
3. Gradvis overtakelse der utgifter og ansvar fordeles mellom kommunen og foretaket – med mål om at kommunen overtar ansvaret fullt ut etter noen år.

Da saken var oppe til behandling ble det stilt spørsmål om Håja barnehage er dyrere å drive enn kommunale barnehager. Tabellen på neste side viser at driftsutgifter for Håja barnehage (regnskap) og en sammenlignbar kommunal barnehage er omtrent like.

**Sammenligning av Rypefjord og Håja barnehager**
**Regnskap 2005**

	<b>Rypefjord barnehagedrift</b>	<b>Rypefjord vedlikeh/vask</b>	<b>Rypefjord totalt</b>	<b>Håja totalt</b>
Lønn i fast stillinger	3 686 209	182 981	3 869 190	4 266 278
Vikarer	216 704	79 920	296 624	48 741
Variabel lønn	39 180		39 180	
Sosiale utgifter	442 173	29 376	471 549	388 160
Kjøp av varer og tjenester i tjenesteproduksjon	454 780	507 299 *	962 079	551 027
Mva	50 832	75 154	125 986	
Finansutgifter		76 500	76 500	
Støtte fra barnehageeier administrative tjenester og husleie				450 000
<b>Sum utgifter</b>	<b>4 889 878</b>	<b>951 230</b>	<b>5 841 108</b>	<b>5 704 206</b>
Salgsinntekter	-1 523 902	-296	-1 524 198	-1 287 050
Refusjon fra staten	-2 525 402		-2 525 402	-2 649 260
Refusjon sykelønn	-408 264	-461	-408 725	-505 054
Ref mva	-50 613	-75 154	-125 767	
Kommunalt tilskudd/refusjon fra andre			0	-64 125
<b>Sum inntekter</b>	<b>-4 508 181</b>	<b>-75 911</b>	<b>-4 584 092</b>	<b>-4 505 489</b>
<b>Netto</b>	<b>381 697</b>	<b>875 319</b>	<b>1 257 016</b>	<b>1 198 717</b>

\* Regnskap knyttet til vedlikehold 2005 ved Rypefjord barnehage var i 2005 høyere enn ordinært grunnet renovering.

Håja barnehages netto budsjett for 2006 er på 1,25 mill.

Alternativ 1 Full overtakelse vil innebære driftsomkostninger på ca.1,2 millioner for Hammerfest kommune – en kostnad som er lik det en kommunal barnehage koster.

Alternativ 2 Overtakelse av arbeidsgiveransvar, men hvor foretaket eier bygningene, kan innebære den samme driftsmessige utgiften som alternativ 1 for Hammerfest kommune. Det forutsetter at kommunen dekker alle driftsutgifter, altså netto 1,2 mill.. Alternativet kan også innebære at kommunen dekker alle driftsutgifter utenom husleie og administrative kostnader, som utgjør kr 450.000,-, jfr budsjett. Kommunens driftsutgifter vil da beløpe seg til ca. 800.000,- pr.år (2006-tall). Ansvar for daglig drift utenom teknisk område ( renhold, vedlikehold) vil ligge i kommunen.

Alternativ 3 Gradvis overtakelse der utgifter og ansvar fordeles mellom kommunen og foretaket innebærer full overtakelse om for eksempel 3 år, jfr. antydning i kommunestyrevedtaket.

Kommunen gir i en overgangsperiode et økt driftstilskudd på alternativt

- kr 400.000,- og 800.000,- i henholdsvis 2007 og 2008 og full overtakelse i 2009
- kr. 500.000,- pr år i 2007 og 2008 og full overtakelse i 2009.

Det forutsettes at en slik tilskuddsordning inkluderer ordinært driftstilskudd i hht forskrift om likebehandling – kr. 65.921,- 2006.

Ansvar for driften vil i en overgangsperiode fortsatt ligge hos Helse Finnmark.

### III. Rådmannens vurdering:

Når det gjelder vurdering av spørsmålet om hvorvidt Hammerfest kommune skal overta Håja barnehage, vises til forrige saksfremlegg.

I forbindelse med vurdering av gradvis overtakelse er det to sentrale forhold som henger sammen: kostnad for kommunen og driftsansvar.

For å sikre en god drift av barnehagen, er en av den oppfatning at det er viktig at driftsansvaret er avklart og tydelig. Alternativ 2 vil innebære en deling av ansvaret, og en vurderer derfor ikke alternativet som funksjonelt. I alternativ 3 beholder Helse Finnmark driftsansvaret frem til endelig overtakelse og det vil ikke være noen tvil om spørsmålet.

Når det gjelder det kostnadmessige, er størrelsen på forslåtte driftstilskudd ikke knyttet til spesielle beregninger, men kun vurdert ut fra et rimelig resonnement om økonomisk støtte. Det er også nødvendig å vurdere om Hammerfest kommune skal ha en intensjon om overtakelse eller ønsker å stadfeste en overtakelse på det nåværende tidspunkt. Av hensyn til forutsigbarhet for begge parter, vil det være best med en beslutning om faktisk overtakelse.

Rådmannen vurderer forslaget om gradvis overtakelse, med et ekstra driftstilskudd på kr.500.000,- i 2 år og deretter full overtakelse i 2009, som hensiktsmessig. Overtakelsen forutsetter at bygninger, inventar og eiendom overtas vederlagsfritt, og at bygninger holdes i god stand fram til overtakelsen.

#### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

1. Hammerfest kommune tilbyr å overta Håja barnehage fra Helse Finnmark HF 1.1.2009, og yter et ekstra driftstilskudd til barnehagen på kr. 500.000,- pr. år i 2007 og 2008. Ekstra driftstilskudd inkluderer ordinært driftstilskudd i hht forskrift om økonomisk likeverdig behandling. Overtakelsen forutsetter at bygninger, inventar og eiendom overtas vederlagsfritt.
2. Driftstilskuddet innlemmes i økonomiplan for 2007-2010.

Hammerfest, den 13.09.2006

Dagny Haga  
Rådmann

Grethe Nissen  
Sektorleder for barnehage

## HAMMERFEST KOMMUNE

Saksbehandler: Jan Tor Pedersen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Saksnr: 06/01626 - 2		Arkivnr.: 22
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
055/06	Kommunestyret	28.09.06

### Saksdokumenter vedlagt:

- 1 Brukerundersøkelse
- 2 Notat fra parkeringsavdelingen
- 3 Kostnadsberegning grønne avganger

### Saksdokumenter ikke vedlagt:

Ingen

## Sak: Gratisbusstilbud - bybussen

### I. Saken gjelder:

Saken gjelder etablering av en permanent ordning med gratisavganger for bybussen morgen og ettermiddag fra mandag til og med fredag(hverdager).  
Ordningen finansieres av Hammerfest kommune.

### II. Sakens bakgrunn og fakta:

Bakgrunn for saken er et innspill til formannskapet fra representant Reidar Johansen våren 2006, hvor han ba om en politisk behandling på en gratisbussordning for reisende med bybussen i "rush" perioden.

Dette for å avlaste parkeringssituasjonen i sentrum av byen, hvor realiteten er den at det blir stadig færre parkeringsplasser i sentrum av byen.

Samtidig vil dette også gi en miljøgevinst som følge av mindre privat/matpakkekjøring.

Som en følge av dette tok administrasjonen kontakt med FFR Veolia Transport som har konsesjon på offentlig transport i kommunen om de var interessert i å være med på en slik ordning.

FFR stilte seg positiv til forslaget og tilbød seg å dekke inntektstapet i en prøveperiode på 2 måneder innenfor egne budsjetterammer.

Perioden ble fastsatt fra 26. juni – 31. august d.å.

Dersom ordningen etter prøveperioden ble etablert på permanent basis, måtte kommunen selv dekke et eventuelt inntektstap for selskapet.

I formannskapet 29.08.06 gjorde formannskapet følgende vedtak:

- Formannskapet vedtar å forlenge prøveordningen ut september måned. Innen utgangen av september forelegges en evaluering av ordningen for formannskapet og kommunestyret, der en fremlegger en anbefaling med hensyn til videreføring og kostnader forbundet med dette. Utgifter dekkes opp ved senere budsjettregulering.

På grunn av tidsfrister i forhold til oversendelse av saksdokumenter er det ikke mulig å fremme saken først til formannskapet. Etter avtale med ordfører går saken nå direkte til kommunestyret.

For å kunne ha et noenlunde godt kvalitativt grunnlag til å ta en beslutning i forhold til videre ”skjebne” for gratisbusstilbudet, har administrasjonen gjennom Norut NIBR gjennomført en brukerundersøkelse gjennom et spørreskjema til byens befolkning.

Parkeringsavdelingen er også utfordret til å gi ei tilbakemelding om dette gratisbussordningen har hatt positiv effekt i forhold til mindre trykk på parkeringsplasser i byen. I tillegg har også FFR gjort en kostnadsberegning på tapte inntekter ut 2006. Dette vil ut inneværende år beløpe seg til ca. kr. 400,000,- (da er september tatt med i beregningen). Beregningen er basert på erfaringstall fra 2005, og vil variere noe, avhengig av hvor mange som benytter seg av tilbudet.

### **III. Rådmannens vurdering:**

Et gratisbusstilbud med bybussen vil på årsbasis vil koste kommunen rundt 1,2 mill. kroner. Spørsmålet er om dette gir den ønskede effekt, i form av mindre press på parkeringsplasser i sentrum.

Lar flere bilen stå hjemme?

Har dette gitt ønsket miljøgevinst?

#### Brukerundersøkelsen:

Målsettingen med brukerundersøkelsen var å undersøke om gratisbusstilbudet har medført endringer i folks reisevaner til og fra jobb/skole/annet.

På grunn av den korte tidsfristen ble Adeco engasjert til å gjennomføre den praktiske delen ved spørreundersøkelsen, det vil si være ute i felten å intervju folk.

Analysedelen er gjennomført av FORUT NIBR.

Svarene fra respondentene i undersøkelsen går i noe forskjellig retning.

Et flertall ønsker å benytte seg av bybussen dersom den er gratis, men likevel har de svart at de i mindre grad har latt seg påvirke av tilbudet.

Dersom bybussen fortsetter å være gratis sier også et stort flertall at dette tilbudet vil de benytte seg av, langt flere enn de som faktisk benytter seg av tilbudet i dag.

Det kan virke som om at målgruppen i forhold til brukerundersøkelsen ikke er truffet 100%. Gruppen 16 – 18år og 19 – 24år er overrepresentert i utvalget. I denne gruppen inngår sikkert mange skoleelever som ikke har eller bruker bil til egen transport. Dette vil igjen ikke påvirke parkeringssituasjonen i sentrum.

#### Parkeringssituasjonen:

Parkeringsavdelingen konkluderer med at de ikke har merket noen endring i forhold til samme periode i 2005. Utnyttelsen av tilgjengelige parkeringsplasser er mellom 85-95% i tidsrommet mellom kl.10.00 – 14.00

Det er ut fra dette på nåværende tidspunkt ingen merkbare endringer i forhold til etterspørselen etter parkeringsplasser i forhold til tidligere.

Det er vanskelig å trekke bastante konklusjoner med henblikk på om en videreføring gratisbussordningen vil føre til en bedring av parkeringssituasjonen i byen. Erfaringer hittil viser ingen eller liten effekt. Dette kan ha sammenheng med at det er mangel på parkeringsplasser i sentrum. På grunn av stor byggeaktivitet er det på mange måter ingen normal parkeringssituasjon i byen. Denne aktiviteten kommer til å pågå en god stund fremover, og en kan ikke forvente en bedring med henblikk på problemstillingen i nær fremtid.

Prøveordningen har pågått i forholdsvis kort tid. En må forvente at dersom gratisbussordningen fortsetter ut over høsten, vil flere benytte seg av denne. Som også konkludert i undersøkelsen trenger ikke bybussen nødvendigvis være gratis, men en reduksjon i prisen kombinert med andre virkemidler vil kunne få flere til å velge dette alternativet.

Et alternativ kan være at kommunestyret velger å del subsidiere ordningen med et fastsatt beløp, noe som vil redusere prisen på bussbilletten.

Et annet alternativ er at prøveordningen med gratisbuss forlenges ut året, og at det i tilknytning til budsjettprosessen i høst tas stilling til om ordningen skal videreføres i 2007.

Av ovennevnte alternativer anbefaler rådmannen at kommestyret vedtar å forlenge prøveordningen ut dette året.

Kommunestyret vil da ha et bedre grunnlag til å fatte beslutning om kommunen fullt og helt skal gå inn for en gratisbuss ordning eller ikke.

Erfaringer som fremkommer i prøveperioden evalueres og fremlegges i løpet av desember i tilknytning til budsjettarbeidet for 2007 til behandling i formannskap og kommunestyret. Utgiftene knyttet til prøveordningen(ca. kr.400 000,-) i høst dekkes opp ved senere budsjettregulering.

#### **IV. Rådmannens forslag til vedtak:**

Hammerfest kommunestyre slutter seg til rådmannens forslag til vedtak som er som følger:

- Hammerfest kommestyret vedtar å forlenge prøveordningen med gratis bybuss i ut året 2006. På bakgrunn av erfaringer som fremkommer i løpet av prøveperioden evalueres ordningen og fremlegges i løpet av desember til behandling i formannskap og kommunestyret med forslag om denne skal videreføres i 2007 eller ikke. Utgiftene knyttet til prøveordningen i høst dekkes opp ved senere budsjettregulering.

Hammerfest, den 18.09.06

Dagny Haga  
Rådmann

## HAMMERFEST KOMMUNE

<b>Saksbehandler:</b> Svanhild Moen		
<b>Dok. offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		<b>Klageadgang:</b> <b>Etter FVL:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Møte offentlig:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		<b>Etter Særlov:</b> <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
<b>Saksnr:</b> 06/00216 - 6		<b>Arkivnr.:</b>
<b>Utvalgssaksnr</b>	<b>Utvalg</b>	<b>Møtedato</b>
056/06	Kommunestyret	28.09.06

**Saksdokumenter vedlagt:** Protokoll fra møte den 23.05.06

**Saksdokumenter ikke vedlagt:**

### Sak: Godkjenning av protokoll

#### I. Saken gjelder:

Godkjenning av protokoll fra møte den 22.06.06

#### II. Sakens bakgrunn og fakta:

#### III. Rådmannens vurdering:

#### IV. Rådmannens forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i Kommunestyret den 22.06.06 godkjennes.

Følgende velges til å skrive under protokollen:

Hammerfest, den 14.09.06

Dagny Haga  
Rådmann

Sektorleders underskrift