

Møteinnkalling

11/06

Utvalg: Formannskapet
Møtested: Kommunestyresalen
Dato: Torsdag 14.09.2006
Tidspunkt: Kl 12:00

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

Saksnr	Innhold
PS 077/06	Utredning av ny flyplass på Grøtnes - finansiering av planleggingskostnader
PS 078/06	Forslag til arbeidsgiverpolitisk plattform/arbeidsgiverpolitiske retningslinjer
PS 079/06	Forslag til lønnspolitiske retningslinjer for Hammerfest kommune
PS 080/06	Forslag til livsfasetilpasset seniorpolitikk
PS 081/06	Diverse referatsaker
RS 017/06	På vei mot full barnehagedekning
PS 082/06	Godkjenning av protokoll
PS 083/06	Krav om erstatning

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig gjennomsyn på Hammerfest rådhus, Storgata kommunehus – servicekontoret, Hammerfest bibliotek samt kommunens hjemmeside.

Møtet er åpent for publikum!

Alf E. Jakobsen
ordfører

HAMMERFEST KOMMUNE

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

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 rettlinjert 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 m³.

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
Delsum 1	550.000
Vindmåling over 2 år	700.000
Forprosjekt	500.000
Delsum 2	1.200.000
Totale kostnader (delsum 1 + 2)	1.750.000

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

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

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 friggi 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.

Proessen:

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

HAMMERFEST KOMMUNE

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

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 resultatoppgjørelse. 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 lærlingeplasser, 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 utdanning 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 lederlønnsavtaler 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 befolkningssammensetningen 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

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 forhandlings sammenslutningen 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 unødig.

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:

- Resultatopptjening
- 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
Rekruttere/beholde						
Kvalifikasjoner						
Lederavlønning						
Likelønn						
Seniorlønn						
Resultatopptjening						
<ul style="list-style-type: none"> • Evne til å arbeide målrettet • Evne til å foreta relevante prioriteringer • Evne til å se egne oppgaver som en del av helheten 						



Arbeidskapasitet <ul style="list-style-type: none"> • Bruker arbeidstiden rasjonelt • Holder tidsfrister • Takler perioder med stress 							
Faglige kvalifikasjoner <ul style="list-style-type: none"> • Har nødvendige kunnskaper og ferdigheter til å utføre arbeidsoppgavene med ønsket kvalitet • Har ideer og forslag til å løse nye oppgaver 							
Initiativ <ul style="list-style-type: none"> • Tar selv initiativ • Påtar seg gjerne oppgaver utenfor eget arbeidsområde 							
Fleksibilitet <ul style="list-style-type: none"> • Evne og vilje til å bruke nye/andre arbeidsmetoder • Positiv til utfordringer og omstillinger 							
Serviceinnstilling <ul style="list-style-type: none"> • Er positiv og lojal til oppgaver og til kommunen • Er tjenestevillig overfor kollega og publikum, yter mer enn det som er nødvendig • Bidrar positivt i eget arbeidsmiljø • Bidrar positivt i relasjoner med brukere 							
Aktiv samarbeidsevne <ul style="list-style-type: none"> • Kan samarbeide med forskjellige mennesker • Tar selv initiativ til samarbeid • Viser forståelse for andres arbeidssituasjon • Viser lojalitet og er hjelpsom over kollega 							
Helhetsvurdering							

Andre forhold som bør komme

frem.....

.....

Leder

Konfidensielt, skal makuleres etter bruk.

HAMMERFEST KOMMUNE

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

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 forslås 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 Rikstrygdeverket 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
- Retretstillinger 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 0000, 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

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, begrensninger 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 livsfaser 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 arbeidsglede. 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 Lønnssamtale

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

Saksbehandler: Svanhild Moen		
Dok. offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		Klageadgang: Etter FVL: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Møte offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		Etter Særlov: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Saksnr: 05/00146 – 40		Arkivnr.:
Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
081/06	Formannskapet	14.09.06

Saksdokumenter vedlagt: Ingen

Saksdokumenter ikke vedlagt: Ligger også på saksmappa.

Sak: Diverse referatsaker

I. Saken gjelder:

Div. referatsaker, se egen opplisting nedenfor.

II. Sakens bakgrunn og fakta:

III. Rådmannens vurdering:

IV. Rådmannens forslag til vedtak:

Referatsakene tas til orientering.

Hammerfest, den 04.09.06

Dagny Haga
Rådmann

Sektorleders underskrift

RS 017/06 På vei mot full barnehagedekning

HAMMERFEST KOMMUNE

Saksbehandler: Svanhild Moen		
Dok. offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		Klageadgang: Etter FVL: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Møte offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		Etter Særlov: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nei
Saksnr: 05/00146 – 41		Arkivnr.:
Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
082/06	Formannskapet	14.09.06

Saksdokumenter vedlagt: Protokoll av 29.08.06

Saksdokumenter ikke vedlagt: Ligger også på saksmappa.

Sak: Godkjenning av protokoll

I. Saken gjelder:

Godkjenning av protokoll fra møte i formannskapet den 29.08.06.

II. Sakens bakgrunn og fakta:

III. Rådmannens vurdering:

IV. Rådmannens forslag til vedtak:

Protokoll fra møte i formannskapet den 29.08.06 - godkjennes.

Hammerfest, den 04.09.06

Dagny Haga
Rådmann

Sektorleders underskrift

HAMMERFEST KOMMUNE

Saksbehandler: Espen Rønning		
Dok. offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Off. lov §:		Klageadgang: Etter FVL: <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
Møte offentlig: <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei Hjemmel: Komm.l. §:		Etter Særlov: <input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei
Saksnr: 05/01305 – 7		Arkivnr.: 271
Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
083/06	Formannskapet	14.09.06

Sak: Krav om erstatning