

Møteinnkalling

Utvalg:	Storfjord Administrasjonsutvalg
Møtested:	Møterom 3, Storfjord rådhus
Dato:	07.03.2012
Tidspunkt:	09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 21 28 00 eller pr. e-post til
post@storfjord.kommune.no.
Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Det vil bli orientering vedr. personalsak.

Hatteng, 29.02.2012

Sigmund Steinnes (s.)
ordfører

Klara Steinnes
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/12	Referatsaker Administrasjonsutvalget 7. mars 2012		2012/1098
PS 2/12	Søknad om støtte til logopedutdanning		2009/3114
PS 3/12	Strategisk kompetansehevingsplan for Storfjord kommune 2012-2015		2010/3991
PS 4/12	Lønnspolitisk plan - evaluering		2011/2562
PS 5/12	Seniorpolitisk plan - evaluering		2010/1419



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
1/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012

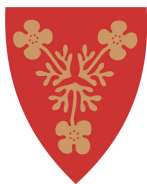
Referatsaker Administrasjonsutvalget 7. mars 2012

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

Saksopplysninger

1. Brev fra Ståle Sørensen - oppsigelse av stilling som planlegger
2. Brev fra May-Britt Rognli - oppsigelse av stilling som nattevakt v/Åsen
3. Brev fra Fagforbundet Storfjord - møtegodtgjørelse i administrasjonsutvalget
4. Brev til Fagforbundet Storfjord - møtegodtgjørelse i administrasjonsutvalget
5. Brev fra Kåre Fjellstad - oppsigelse av stilling som avdelingsingeniør
6. Brev fra Kjetil Letto - oppsigelse av stilling som skog- og utmarksforvalter
7. Brev fra Likestillings- og diskrimineringsnemnda - vedtak i sak 08/2011



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012

Søknad om støtte til logopedutdanning

Vedlegg: søknad fra Mette B Karlsen av 4.1.12

Rådmannens innstilling

1. Mette B. Karlsen gis fri med lønn for å delta på samlinger i forbindelse med logopedutdanning i 2012 og vår 2013.
2. Hun gis også fri med lønn for å være i logopedpraksis som er en del av opplæringa.
3. Vikarkostnadene som påløpes dekkes av Oppvekst og kulturetaten.
4. Mette B. Karlsen oppfordres til å søke på kommunalt stipend som delfinansiering av utgifter til reise, opphold og litteraturkjøp, dersom ordningen med stipend opprettholdes.
5. Det avtales en bindingstid på 1 år til Storfjord kommune.
6. Dersom arbeidsforholdet avsluttes av arbeidstaker i løpet av bindingsåret, må forholdsmessig beløp etter avtale betales tilbake til Storfjord kommune.

Saksopplysninger

Pedagogisk leder i Oteren barnehage og spesialpedagog for barnehagene i kommunen, Mette Braadalen Karlsen, søker om økonomisk støtte fra arbeidsgiver Storfjord kommune til å gjennomføre påbegynt logopedutdanning. Logopedutdanninga gis gjennom Universitetet i Tromsø og ble påbegynt høst 2011 og varer fram til juni 2013. Hun søker om å få fri med lønn til samlinger i alt 12 dager i 2012 og til praksisuker som utgjør 12 dager i tillegg. For vår 2013: ikke fastsatt antall dager, men det vil være langt færre. Samlingene foregår både i Brønnøysund og i Tromsø.

I tillegg søkes det om støtte til reise, opphold og litteratur, til sammen kr.16 000 for 2012

Vurdering

Storfjord kommune har behov for logoped og det er til enhver tid ca. 8-10 personer, flest barn/elever som har behov for logopedbehandling. Også helse- og omsorgsetaten har pasienter og brukere som har behov for logoped til opptrening og vedlikeholdstrening. Fram til

sommeren 2012 kjøpte vi denne tjenesten av Lyngen kommune, men denne ble sagt opp av Lyngen kommune. Pr. i dag har flere barn behov for jevnlig logopedtrening, men det nærmeste tilbudet er i Tromsø, gjennom privatpraktiserende. Ved å utdanne egne ansatte vil muligheten for logopedbehandling være enklere å få til og på sikt vil et muligens et samarbeid mellom nabokommuner, PP-tjenesten og Storfjord kommune kunne være et alternativ for å ”spleise” på en logopedstilling. Gjennom kompetansekartlegging i 2011 kom det fram i flere avdelinger at kommunen har behov for logopedkompetanse og dette er prioritert i den kompetanseplanen som nå legges fram.

Økonomi: 2012 er et unntaksår når det gjelder midler til kompetanseheving og midlene fordeler seg slik:

Kr. 750 pr. årsverk som er lagt til den enkelte arbeidsplass for disponering.

Unntak: Brann som har fått tildelt en pott som er langt større

Kr. 100 000 til felles kompetansetiltak på tvers av sektorer og etater (*eks.: pålagte kurs for verneombud*)

Kr. 66 000 som kalles Rådmannens pott og som det kan søkes fra etater, avdelinger, enkeltpersoner

Kr. 10 000 som er etatspotter i Helse/omsorg og i Oppvekst

Det bør vurderes om Storfjord kommune også kan dekke 50 % (ca. kr. 8 000) av de øvrige kostnadene.

Mette Brådalén Karlsen
Kila
9040 Nordkjósbotn

Kila, 04.01.12

Oppvekst- og kulturetaten
Storfjord kommune
9046 Oteren

SØKNAD OM ØKONOMISK STØTTE TIL LOGOPEDUTDANNING

Jeg begynte på logopedutdanning ved Universitetet i Tromsø i august 2011. Studiet er et masterstudie som går over 3 år, med 40 studiepoeng pr år. Det er 4 – 5 ukessamlinger pr år der 3 samlinger er i Brønnøysund og 1 – 2 samlinger er i Tromsø. I tillegg er det 8 uker praksis fordelt over 3 semestre.

Jeg søker om å få dekket utgifter i forbindelse med reise, opphold og litteratur.

I tillegg søker jeg om fri med lønn under samlingene, dvs 3 dager 4 uker pr år og til praksisukene 3 dager i 4 uker dette året, jeg har 40 % permisjon uten lønn, i studietiden.

Utgifter:

Våren 2012

Reise: 2 turer med fly til Brønnøysund	6000,-
Opphold: hotell (vinter)	3000,-
Campinghytte (vår)	1500,-
Litteratur:	1000,-
Til sammen	11500,-

Høsten 2012

Reise: 1 tur med fly til Brønnøysund	3000,-
Opphold: campinghytte	1500,-
Litteratur:	1000,-
Til sammen	5500,-

Fravær pga samlinger blir 12 arbeidsdager pr år som utgjør ca 15000,-, i tillegg kommer utgifter til vikar ca 8 av disse dagene.

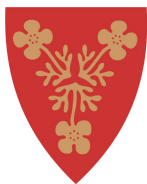
Fravær pga praksisukene blir også 12 arbeidsdager i 2012.

Jeg regner med at det blir en bindingstid på 2 år hvis jeg får økonomisk støtte til denne utdannelsen.

Med hilsen



Mette Brådalén Karlén



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012

Strategisk kompetansehevingsplan for Storfjord kommune 2012-2015

Henvisning til lov – og avtaleverk: *Hovedavtalen Kap 3. pk. 3.3 Kompetanse – læring og utvikling. Ulike særlover for tjenester.*

Rådmannens innstilling

Det framlagte forslaget til strategisk kompetansehevingsplan for Storfjord kommune 2012-2015 godkjennes som styringsverktøy for kommunes strategiske kompetansebygging.

Saksopplysninger

Igangsettinga av denne planen er et initiativ fra Rådmannen gjennom nedsatt kompetansegruppe internt i kommunen. Kompetansegruppa er satt sammen av ansatte og tillitsvalgte. Det er foretatt kartlegging og behovsanalyse i løpet av siste halvdel av 2012 i alle avdelinger i organisasjonen og der resultatet er innarbeidet i planen. Planen består av en strategisk del, en tiltaksdel og evalueringsrutiner som følger et årshjul i forhold til budsjett- og økonomiplan.

Viser for øvrig til planvedlegget

Vurdering

Kommuner har ofte et uutnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid. Strategisk kompetansehevingsplan handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hva vi trenger å rekruttere av kompetanse på kort og på lang sikt.

Strategisk kompetansehevingsplan kan hjelpe oss til å skape utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft og forvalte eksisterende arbeidskraft mest mulig hensiktsmessig internt i kommuneorganisasjonen.

Innhold

1. FORORD	2
2. OM STORFJORD KOMMUNE.....	3
2.1 Befolkningsutvikling	3
2.2 Utdanningsbakgrunn Storfjord kommune	3
2.3 Antallet ansatte i Storfjord kommune pr. 1.10.2011	3
2.4 Organisering av etater, institusjoner og avdelinger	3
2.5 Organisasjonskart.....	4
2.6 Antallet bedrifter i storfjord kommune.....	5
2.7 Alderssammensetning – antall personer i Storfjord kommune	5
3. KOMPETANSEPLANENS FORANKRING OG AMBISJONER	6
3.1 Målgruppe	6
3.2 Vedtaks -og endringsprotokoll	6
4. VISJONER OG MÅLSETTINGER	7
5. OM KOMPETANSE	8
5.1 Begreper som benyttes i planen	8
5.2 Kompetansetyper	9
5.3 Mulige veier fram mot å heve kompetansen	9
6. STRATEGIER OG TILTAK FOR Å ANSKAFFE, UTVIKLE, MOBILISERE OG AVVIKLE KOMPETANSE.....	11
6.1 Økonomiske forutsetninger og planprosess	11
7. TILTAKSDEL	13
7.1 Tilfredsstillende/god kompetansedekning per 01.01.2012 (jfr. Kartlegging)	13
7.2 Strategisk kompetansehevingsplan for årene 2012-2013-2014-2015	14
8. PLAN FOR EVALUERING AV OPERATIVE KOMPETANSETILTAK (OPPLÆRINGSPLANER)	16
8.1 Kjennetegn på at vi lykkes	16
8.2 KARTLEGGING ved rullering av planen innhenting av nye og endrede behov.....	16

1. FORORD

Kompetanse gir resultater. Ansatte og innbyggere med god kompetanse er en viktig forutsetning for at en kommune skal lykkes som samfunnsutvikler, tjenesteprodusent, arbeidsgiver og forvalter. Strategisk kompetansehevingsplan er et verktøy for å arbeide bevisst og systematisk med kompetanse.

Kompetanseplanen er utarbeidet av en arbeidsgruppe med mandat fra Kompetansegruppa i kommunene som er partssammensatt. Det er foretatt kartlegging i alle avdelinger vår/høst 2011.

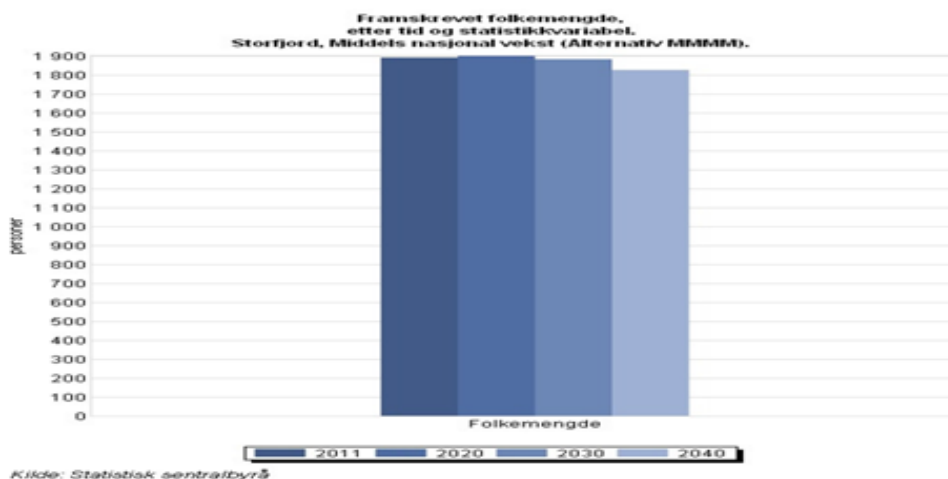
Kommuner har ofte et uutnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid.

Strategisk kompetansehevingsplan kan hjelpe oss til å skape utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft og forvalte eksisterende arbeidskraft mest mulig god ressursutnyttelse og effektivt.

Strategisk kompetansehevingsplan handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hva vi trenger å rekruttere.

2. OM STORFJORD KOMMUNE

2.1 Befolkningsutvikling



2.2 Utdanningsbakgrunn Storfjord kommune

Kilde: SSB 2010

Personer i alt	Grunnskole	Vgs.	Universitet	Uoppgitt
1509 personer	571 personer	630 personer	258 personer	50 personer
	39, 1 %	43, 2 %	17,7 %	-

2.3 Antallet ansatte i Storfjord kommune pr. 1.10.2011

Det er ca. 240 ansatte i hel- og delstillinger i Storfjord kommune

2.4 Organisering av etater, institusjoner og avdelinger

Storfjord er organisert som en tre-nivå, i noen tilfeller fire-nivå kommune, med stabs- og støtteavdelinger.

Stabs- og støtteavdelinger

1. Service- og personalavdelingen består av Rådmann, kontorsjef, personal og fellestjeneste
2. Økonomi og IT-avdelingen består av lønn, økonomi og IT og er ledet av økonomisjefen
3. Plan- og næringsavdelingen er en egen avdeling ledet av næringssjefen jordbruk, utmarksforvaltning og arealplanlegging og næring.

Etater

Oppvekst og kulturetaten består av:

Barnehager, grunnskoler, kulturskole, voksenopplæring, kultur, ungdomsklubbene og bibliotek. Oppvekst og kultur ledes av Oppvekst- og kultursjefen.

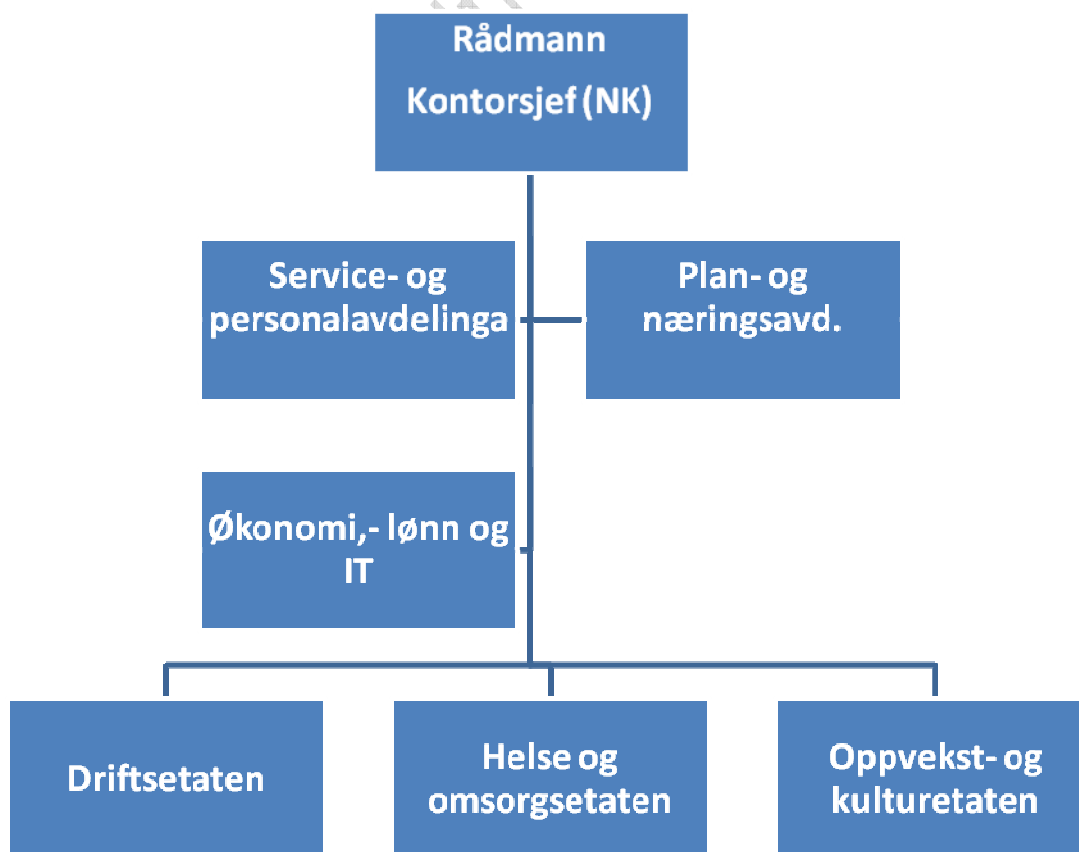
Helse- og omsorgsetaten består av:

Omsorgssentre, PU-tjeneste, Brukertjeneste (rus, psykiatri, sosial og barnevern), helse, Valmuen verksted og Frivillighetssentralen

Driftsetaten består av:

Teknisk drift, byggforvaltning, renhold, oppmåling og brann og redning.

2.5 Organisasjonskart



2.6 Antallet bedrifter i storfjord kommune

Kilde: SSB 2010

Næring	Antall arb. plasser	Andel arb. Plasser
Jordbruk, skogbruk og fiske	62	6,5
Bergverksdrift og utvinning	7	0,7
Industri	36	3,8
Elektrisitet, vann og renovasjon	20	2,1
Bygge- og anleggsvirksomhet	95	10,0
Varehandel, motorvognreparasjoner	103	10,8
Transport og lagring	61	6,4
Overnattings- og serveringsvirksomhet	22	2,3
Informasjon og kommunikasjon	5	0,5
Finansiering og forsikring	6	0,6
Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	15	1,6
Forretningsmessig tjenesteyting	9	0,9
Offentlig administrasjon, forsvar, sosialforsikring	123	12,9
Undervisning	79	8,3
Helse- og sosialtjenester	257	26,9
Personlig tjenesteyting	49	5,1
Uoppgitt	5	0,5
Totalt	954	100,0

2.7 Alderssammensetning – antall personer i Storfjord kommune

	I alt	0 år	1- 4	5	6- 12	13- 15	16- 19	20- 39	40- 54	55- 66	67- 79	80- 89	90+
	1894	17	66	22	175	88	117	391	385	381	180	63	9
Herav menn	997	9	30	10	97	56	67	207	191	215	93	20	2
Herav kvinner	897	8	36	12	78	32	50	184	194	166	87	43	7

3. KOMPETANSEPLANENS FORANKRING OG AMBISJONER

3.1 Målgruppe

- ansatte i Storfjord kommune
- tillitsvalgte
- folkevalgte

3.2 Vedtaks -og endringsprotokoll

- Administrasjonsutvalget
- (Kommunestyre ?)

Utkast

4. VISJONER OG MÅLSETTINGER

Visjon for Storfjord kommune (kilde: Kommuneplan for Storfjord 2012-2023)

«MANGFOLD STYRKER»

For kommuneorganisasjonen spesielt:

Kilde: kommuneplanens samfunnsdel – vedtatt i 2011

Overordna mål 8.

Kommunal service og tjeneste skal det ta utgangspunkt brukernes behov. Det skal samarbeides med enkelt- personer, næringsliv, lag og organisasjoner.

Overordna mål 9.

Organisasjonsutvikling og ledelse skal vektlegge å skape en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som gjør ansatte og politikere til positive bidragsytere. Holdningsskapende arbeid og kontinuerlig kompetanseheving skal prioriteres.

Hovedmålsettinger med og i denne planen:

De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov i omgivelsene.

Storfjord kommune skal legge til rette for målrettet og systematisk kompetanseheving av ansatte. Hovedmålsettinger for strategisk kompetanseplan:

Hovedmål for kommunen som samfunnsutvikler:

- Storfjord skal til enhver tid planlegge kompetanseheving slik at det blir en framtidsrettet utvikling av våre lokalsamfunn

Hovedmål for kommunen som arbeidsgiver

- Storfjord skal systematisk legge til rette for at ansatte får målrettet kompetanseheving i tråd med endrede behov.

Hovedmål for kommunen som forvalter av ressurser

- Storfjord skal til enhver tid utøve en forvaltning som er åpen, etterrettelig og effektiv

Hovedmål for kommunen som tjenesteyter – og produsent

- Storfjord kommune skal til enhver tid ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester til innbyggerne.

5. OM KOMPETANSE

Hva betyr det å jobbe *strategisk med kompetanse*?

Storfjord kommune gjennom bevisst og systematisk satsning på kompetansebygging skal lykkes både som samfunnsutvikler, tjeneste-produsent, arbeidsgiver og forvalter

- Storfjord kommune skal til en hver tid ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester til innbyggerne.
- De ansattes kompetanse skal styrkes og utvikles i tråd med endrede krav og behov i omgivelsene
- Storfjord kommune skal legge til rette for målrettet og systematisk kompetanseheving av ansatte.

5.1 Begreper som benyttes i planen

Kompetanse: Kompetanse handler om "å være i stand til". Det betyr å besitte de nødvendige kunnskaper, ferdigheter og holdninger for å mestre oppgaver og mål. *Kilde: KS*

Grunnutdanning: i denne planen menes det en grunnleggende utdanning som kvalifiserer for å utøve et yrke som kompetent og «sertifisert» utøver, eks. førskolelærer, hjelpepleier, lærer, sosionom, lege, sykepleier, barne- og ungdomsarbeider. En utdanning som du kan bygge videre på, eks. sykepleie + videreutdanning som jordmor= jordmor

Videreutdanning: Utdanning som gir studiepoeng og som bygger på en grunnutdanning

Etterutdanning: Utdanning som påfyll, men som ikke gir studiepoeng

Stipend: økonomisk tilskudd til ansatte som er fast ansatt og som avlegger eksamen i videreutdanning

Hospitering: Eks.: ansatte besøker og er tilstede på en annen arbeidsplass og deltar i arbeidet der for å tilegne seg nye kunnskaper, ferdigheter, organisering, metoder eller arbeidsmåter.

Realkompetanse: all den kompetansen en person har skaffet seg gjennom betalt eller ubetalt arbeid, etterutdanning, fritidsaktiviteter og annet, og som kommer i tillegg til den kompetansen vedkommende har dokumentert gjennom grunnutdanning

Honorar: godtgjørelse som kan gis til egne ansatte som forbereder og underviser i internopplæring over etatsgrenser

5.2 Kompetansetyper

Ferdigheter

Holdninger

Kunnskaper

“Noe må alle kunne, men alle eller ingen må ikke kunne alt”

Ferdighetsmodell – et samlet perspektiv på læring

Nivå 1: Nybegynner - *regel og oppskriftsavhengig*

Nivå 2: Avansert nybegynner – *noe gjenkjenning, men fortsatt “tro” mot oppskriftene*

Nivå 3: Kompetent utøver – *kjenne igjen relevante situasjoner, feile, tørre å ta litt risiko*

Nivå 4: Kyndig utøver – *reagerer automatisk, velger*

Nivå 5: Ekspert – *gjøre det rette og på rett tidspunkt (mester, innovatør)*

5.3 Mulige veier fram mot å heve kompetansen

Type	Hovedinnhold
Hospitering	Besøke en annen arbeidsplass fysisk for å være sammen med og å lære.
Enkeltkurs	Innholdet er begrenset og spisset mot et bestemt emne
Kursrekker med mellomarbeid	Mellom enkeltkursene trener deltakere på ferdigheter eller kunnskaper
Nettverk	Organisert gruppe som deler erfaringer og kompetanse
Individuell veiledning (veileder og veisøker)	Kollegaer som veileder hverandre i den daglige jobbutførelsen (kollegaveiledning). Ofte refleksjonsbasert.
Gruppeveiledning	Organisert som gruppe men der veiledning skjer etter en bestemt modell og metode
Coaching	Individuell metode oftest benyttet på ledere. Løsningsfokustert metode, samtidig som samtalen skal avdekke potensiale til den blir coachet.

Mentorordning (mentor og trainee)	En kyndig person eller ekspert som veileder og gir råd til en nybegynner eller avansert nybegynner
Supervisjon	Rådgiving (eks PP- tjenesten)
Internopplæring og e-læring	Organisasjonen tar ansvar for å heve kompetansen til ansatte gjennom interne kurs – og skolingstiltak. Dette kan også være via e-læring som flere organisasjoner tilbyr.
Stipend	Økonomisk støtte til ansatte som tar videreutdanning.
Rekruttering; herunder lærlinger	Kommunen kan aktivt rekruttere ansatte med den kompetansen organisasjonen mangler. Eks.: <i>høyere lærlingelønn til helsefagarbeidere</i>

Andre kilder til kompetanseheving:

Prosjekter: Gjennom deltagelse i ulike prosjekter vil det tilflyte organisasjonen kompetanse.

Tilsyn og revisjon fra eksterne myndigheter: Fylkesmannen, Arbeidstilsynet, ulike direktorat og andre instanser fører tilsyn og kontroll med kommunens virksomhet på flere områder. Systemrevisjonen av denne type, tilfører ofte organisasjonen kompetanse gjennom det de avdekker og gjennom evt. pålegg og avvik som skal lukkes.

6. STRATEGIER OG TILTAK FOR Å ANSKAFFE, UTVIKLE, MOBILISERE OG AVVIKLE KOMPETANSE

6.1 Økonomiske forutsetninger og planprosess

Kompetansehevingsplanen følger økonomiplanperiodene og skal rulleres årlig etter faste prosedyrer som er slik:

- Innmelding av behov fra avdelingene til etatslederne innen 15.juni hvert år. Ansvar: avdelingsledere
- Etatslederne sender en sammenfattet oversikt over det som kommer inn til kompetansegruppa innen 15.august hvert år. Ansvar: etatsleder
- Kompetansegruppa gjennomgår innkomne behov/ønsker og legger fram prioritert forslag inkl. kostnader til Rådmannen innen 15.sept hvert år. Ansvar: kompetansegruppas leder
- Rådmannens budsjettforslag behandles i AMU etter Formannskapetets foreløpige budsjett. Ansvar: kompetansegruppas leder

Bevilgningen til kompetanseheving konsekvensjusteres

Kommunale midler: 1 % av kommunens samlede lønnsbudsjett er målet

a) Gjennomgående tverretatlige kompetansehevingstiltak- fellespott: kr. 120 000
Omfatter bl.a. stipender, verneombudskurs, HMS og arbeidsmiljø, kurspott til hver avdeling basert på en sats pr. årsverk

b) Kompetansehevingssats pr. årsverk til avdelingene: kr. 1 300 pr. årsverk (ikke pr. person)

c)Etatspott:

Oppvekst og kultur: kr.30 000

Omsorgsetaten: kr.30 000

Driftsetaten: kr. 15 000

Sentraladministrasjonen: kr. 10000

Lønn og regnskap: kr. 10 000

d) Rådmannens pott: kr. 100 000

e) Politikk og folkevalgtopplæring kr. 95 000

NB! Øremerkede statlige satsninger til enkeltsektorer og prosjekter kommer i tillegg og det finnes også sektor- og avdelingsvise kompetansehevingsplaner

NB! Pga kommunens anstrengte økonomi følger ikke bevilgningene i 2012 disse forutsetningene

Utkast

7. TILTAKSDEL

7.1 Tilfredsstillende/god kompetansedekning per 01.01.2012 (jfr. Kartlegging)

Helse- og omsorg	Oppvekst- og kultur	Plan- og drift	Administrasjon, stab og ledelse
• Barnevernspedagoger • Demens- og alderspsykiatri • Geriatri • Kreftsykepleie • Fysioterapi • Helsesekretær • Jordmor • Leger • Psykisk helsearbeid • Rusfag • Vernepleiere	• Bibliotekar • Førskolelærere • Kulturminnerett • Lærere • Musikkfag	• Byggfag • Elektrikere/tekniker • Planleggingskompetanse • Renholdsoperatører	• Ledelsesutdanning • Sekretariat

7.2 Strategisk kompetansehevingplan for årene 2012-2013-2014-2015

Forkortelser:

G – grunntutdanning

Vi- videreutdanning

E-etterutdanning

K-kurs av kort varighet

V – veiledning individuelt eller i gruppenettverk

C/M – coaching/mentoring

H-hospitering

I - Internopplæring

R- rekruttering (ved nyansettelser)

BEHOV FOR KOMPETASNEHEVING DE NÆRMESTE ÅRENE – status årsskifte 2011/2012

<i>Behov</i>	<i>Type</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>
<i>Helsefagarbeider</i>	G/R	x	x	x	x
<i>Sykepleiere</i>	G	x	x	x	x
<i>Barne- og ungdomsfag</i>	G			x	x
<i>Rehabilitering</i>	VI	x	x		
<i>Realfag</i>	Vi/R		x	x	
<i>Samisk språk</i>	Vi	x	x	x	
<i>Logoped</i>	Vi	x	x		
<i>Samfunnsfag</i>	Vi/R	-	-	x	x
<i>Fremmedspråk</i>	Vi/R		x		
<i>RLE</i>	Vi/R	-	-	x	x
<i>Spesialpedagogikk</i>	Vi/R			x	x
<i>Veiledning</i>	Vi	x	x	x	x
<i>Rehabilitering</i>	Vi		x		x

<i>Prosjektkompetanse</i>	<i>Vi/E</i>	-	x		x
<i>IT (nye systemer)</i>	<i>E</i>	x		x	
<i>Arkivfag</i>	<i>E</i>	x	-	-	-
<i>Diabetes</i>	<i>E</i>		x		
<i>Organisasjon og ledelse (næringsliv)</i>	<i>K/Vi</i>		x		x
<i>Forebyggende brannvern</i>	<i>E/K</i>	x			
<i>Saksbehandling (generell)</i>	<i>K(I)</i>	x	x	x	x
<i>Scenografi</i>	<i>K</i>	-	x		
<i>Fritidskontakter og avlastere</i>	<i>K</i>		x		x
<i>Plan- og bygningslov</i>	<i>K</i>	x	x	x	x
<i>Rus/tegn på rus, kunnskap om rus</i>	<i>K</i>	x			x
<i>Samtaleferdigheter i møte med brukere/foresatte</i>	<i>K/I</i>	x			

8. PLAN FOR EVALUERING AV OPERATIVE KOMPETANSETILTAK (OPPLÆRINGSPLANER)

8.1 Kjennetegn på at vi lykkes

- tjenestene vi yter har høy kvalitet og innbyggerne er fornøyde
- sentrale reformer og planer blir iverksatt på en forsvarlig og god måte i kommunen
- forvaltningen utøves på en profesjonell måte
- alle ansatte blir gjort i stand til å utføre tjenestene på en måte som gir mestringsopplevelse og at flest mulig befinner seg i "flytsonen" (samsvar mellom krav/ forventninger og kompetanse /ressurser)
- motivasjon og arbeidsglede
- det skal lønne seg å ta utdanning
- faglighet i alle ledd
- systematisk utvikling av brukerundersøkelser
- samtalekompetanse, - høflighet og vennlighet i kommunikasjonen både mellom brukere og ansatte og mellom ansatte -ansatte

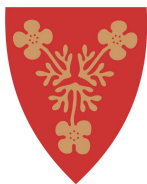
8.2 KARTLEGGING ved rullering av planen innhenting av nye og endrede behov

Karriereplanlegging, utviklings/medarbeidersamtale, tilsynsrapporter, kartlegging avdelingsvis, tema på "Vi leder",

Evaluering av strategiske kompetansetiltak (årlig rullering)

Evaluering av årsprogrammene for kompetansetiltak (tiltaksdel). Her vil det også kunne skje at oppståtte behov i løpet av kort tid (f.eks oppsigelser fra ansatte med spisskompetanse) kan endre planens forutsetninger.

Juni 2012: evaluering og rullering første gang – skal skje samtidig med ny plan



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/12	Storffjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012
	Storffjord Kommunestyre	

Lønnspolitisk plan - evaluering

Vedlegg: Lønnspolitisk plan for Storffjord kommune
Høringsuttalelser (3)

Vedlegg

- 1 Plandokument
- 2 00252H.pdf
- 3 00446H.pdf
- 4 00441H.pdf

Rådmannens innstilling

Administrasjonsutvalget tilrår kommunestyret fatte slikt vedtak:

1. Kommunestyret er kjent med de innspill som er kommet i forbindelse med evalueringen av lønnspolitisk plan, og tiltrer de endringer som fremkommer av saksfremlegget; dvs.
 - a) Personlig tillegg utgår i den form den har i dag til fordel for at arbeidsgivers tilbud i forbindelse med lokale forhandlinger inkluderer personlig tillegg.
 - b) Ledere – kap. 3.4.1 som i saksfremlegget
 - c) Ledere – kap. 3.4.2 som i saksfremlegget
 - d) Kommunens forhandlingsutvalg som i saksfremlegget
2. Evaluert lønnspolitisk plan pr. mars 2012 godkjennes som kommunens lønnspolitiske plan.

Saksopplysninger

Lønnspolitisk plan for Storffjord kommune ble vedtatt av kommunestyret 22.06.2005, og ble sist evaluert 29.08.2007.

Planen har vært ute på høring i alle avdelinger og hos tillitsvalgte med høringsfrist 30.06.11.. Vi har avventet politisk behandling inntil det nye kommunestyret var på plass, men slik at den er ferdig behandlet innen 3.2.1 drøftingene høsten 2012.

Det er kommet høringsuttalelse fra lærerne i Storfjord, Oteren barnehage og felles uttalelse fra FO, Utdanningsforbundet og Fagforbundet

Vurdering

Alle innspill som har kommet har med seg at personlig tillegg fjernes som et virkemiddel ved lokale forhandlinger. I HTA pkt. 3.2.2 skal arbeidsgiver gjennomføre lønnsamtale med en arbeidstaker dersom vedkommende ber om det. I denne samtalen skal man i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. For arbeidsgiver har kriteriene for personlig tillegg vært en godt redskap i så måte.

Vår erfaring med personlig tillegg er at ansatte har uttrykt stor misnøye med ordningen. Det samme gjelder enkelte ledere.

Rådmannen har gjort en helhetlig vurdering av dette punktet i HTA og de innspill som er kommet til lønnspolitisk plan. Etter rådmannens vurdering kan et eget punkt om personlig tillegg fjernes til fordel for at arbeidsgiver gir et helhetlig lønnstilbud som inkluderer personlig tillegg.

I fellesuttalelsen fra FO, Utdanningsforbundet og Fagforbundet er det også innspill på at alle tillegg til ordinær lønn skal flyte oppå, og ikke spises opp verken av sentrale eller lokale forhandlinger.

Det er enighet mellom partene lokalt om at kompetansetillegg kommer som et eget tillegg til ordinær lønn. Øvrige tillegg reguleres av HTA og de bestemmelser og føringer som framkommer i sentrale forhandlinger.

Innspillet som gjelder at tillegg for seniorer skal tas utenom lønnpotten tas ikke til følge. Det ble ved lokale forhandlinger for noen år siden oppnådd enighet mellom partene lokalt om at vi ved lokale forhandlinger skulle gi et ekstra tillegg til seniorer fra fylte 62 år. Dette tillegget ble gradert slik at seniorer mellom 62 – 65 får et tillegg på kr. 3.000 pr. år, og seniorer over 65 år får et tillegg på kr. 5.000 pr. år. Dette er ment som en ekstra motivasjon for å få eldre arbeidstakere til å stå lengre i arbeid. Seniortillegget i lønnspolitisk plan må ikke sammenblandes med seniorpolitisk plan og innholdet i planens verktøykasse.

Når det gjelder innspillet om egen ramme for unormerte stillinger og en lokal ansiennitetsstige, så mener rådmannen at lønnsrammer og ansiennitetsstiger ivaretas godt nok gjennom sentrale forhandlinger og føringer. Gjennom sentrale forhandlinger oppnår partene enighet om hvordan lønssystemet skal være og hvordan det skal følges opp lokalt.

Enkelte andre redigeringer er gjort:

a) Ledere – kap. 3.4.1 (s.8)

Endret ut fra dagens organisering; jfr. sammensetningen av toppledergruppa (s.10).

b) Ledere – kap. 3.4.2 (s.9)

Følgende stillinger inngår:

Rektorer Hatteng og Skibotn skoler, samt kulturskolen

Styrere ved Oteren og Furuslottet barnehage

Avdelingsledere ved Skibotn og Åsen omsorgssenter/hjemmetjeneste

Avdelingsleder PU-tjenesten

Daglig leder Valmuen verksted

Avdelingsleder brukertjenesten

Brannsjef

Avdelingsleder kommunalteknikk

Avdelingsleder bygg

c) Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon (s. 9)

I k.sak 48/11 delegerte kommunestyret myndighet til rådmannen å forhandle lønn- og arbeidsvilkår på kommunens vegne i h.h.t. den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtale. Delegering av denne forhandlingsfullmakten til rådmannen gitt av kommunestyret 22.06.11, blir å gjelde fra 01.09.11.

LØNNSPOLITISK PLAN

FOR

STORFJORD KOMMUNE

Vedtatt i Storfjord kommunestyre xx.mars 2012

INNHOLDSLISTE

	Side:
Innledning	3
Utviklingstrekk	3
Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune	4
Lønnspolitiske virkemidler	5
Lønnspolitiske utfordringer	5
Lønnsoppbyggingen	6
Hva omfatter lønnspolitikken	6
Lønnspolitikken skal sikre	6
Kompetanseheving	7
Personvurdering	7
Funksjonstillegg	7
Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering	7
Lønnsfastsetting for seniorer	8
Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet	8
Lønn for vikarer	8
Ledere - kap. 3.4	8
Arbeidsgivers prosess ved innhenting av info til lokale lønnsforhandlinger	9
Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer	9
Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon	9
Lokale forhandlinger	10
Lønnstilleggene	11
Generelle kriterier for lokale lønnstillegg	11
Spesielle kriterier for Storfjord kommune	11
Kriterier for individuelle lønnstillegg	12
Rullering av planen	13

Innledning

Gjennomgående kan vi fastslå at kommunal lønnspolitikk, både sentralt og lokalt, i stor grad har hatt betegnelsen "solidarisk" der utdanning og ansiennitet har vært det viktigste kriterium for lønnsfastsettinga, og at den kommunale arbeidsgiverpolitikken i stor grad har vært preget av sikkerhet for arbeidsplassen, sosial trygghet og gode medbestemmelsesordninger.

I de senere år er imidlertid også kommunesektoren stilt ovenfor nye utfordringer hvor utviklinga er preget av målstyring framfor regelstyring. Dette har medført krav om et mer fleksibelt avtaleverk, bedre muligheter til å honorere innsats og effektivitet, og også utfordringer om å bruke lønn for å beholde og rekruttere spesielle yrkesgrupper og særlig godt kvalifiserte arbeidstakere.

Relatert til dette er det i dag utarbeidet kartleggingsmetoder og målemetoder for å få fram hvor produktiv eller effektiv en arbeidstaker er. Disse er imidlertid lite brukt i kommunene.

Hovedutfordringa både for organisasjonene og kommunen som arbeidsgiver blir å beholde det beste fra det "gamle", og finne kriterier og vinne erfaringer i å bruke lønn som et aktivt personalpolitisk virkemiddel.

Dette innebærer blant annet at ledere i kommunen både gis mulighet for, og tar i bruk mulighetene som gis, i å vurdere det arbeid de enkelte arbeidstakere gjør som grunnlag for lønnsopprykk.

Selv om det er behov for en klarere lokal lønnspolitikk, skal avtaleverket allikevel sikre at grunnleggende arbeidsvilkår er felles for samtlige kommunale arbeidstakere gjennom et sett av generelle bestemmelser.

Dette er også et sentralt element i lønnsfastsettinga i kommunesektoren, der det vesentligste av lønnstillegg fortsatt gis i sentrale forhandlinger.

Utviklingstrekk

Det lønnspolitiske arbeidet i kommunesektoren har i de senere år ført til en omlegging av forhandlingssystemet, slik at stadig flere lønsplasseringer nå må skje på lokalt plan innenfor de rammer som blir avtalt sentralt. Det gjelder ikke minst de unormerte stillingene.

Denne utviklingen har ført til at betydningen av de lokale lønnstillegg blir stadig viktigere for de ansatte. Ut fra de krav til omstilling og rasjonell drift som stilles til kommunene i dag, må derfor lønn sees på som ett av flere virkemidler i en helhetlig arbeidsgiverpolitikk.

Denne prosessen har ført til en erkjennelse blant partene i arbeidslivet, om at det er behov for et mer fleksibelt og rammepreget avtaleverk, som gir større rom for lokale tilpasninger i den enkelte kommune.

Konsekvensene av en slik omlegging av lønnspolitikken innebærer at arbeidsgiver, i sterkere grad enn hittil, må ha en planmessig og gjennomtenkt lønnspolitikk for sine ansatte.

Strategien i en lønnspolitisk plan må være forankret i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, og satsingsområdene må være knyttet opp mot kommunens visjon og overordnede mål. Videre vil kommunens arbeidsgiverpolitiske retningslinjer med sine personalpolitiske mål være førende for arbeidet.

Mål og generelle prinsipper i lønnspolitikken i Storfjord kommune:

I Storfjord kommune skal avlønning motivere og inspirere til effektivitet, endringsvilje og god samhandling . Det er også et mål å bruke lønn som et viktig virkemiddel for å rekruttere og beholde ansatte.

Storfjord kommune vil stille krav om gode kommunikasjons- og samarbeidsevner til de ansatte, at de har "stå på humør", at de er kreative og brukerorienterte.

Kommunen vil ha engasjerte medarbeidere som setter seg høye mål, tar ansvar, og er stolte av sitt arbeidssted.

Samarbeid og kommunikasjon skal være et hovedverktøy internt i Storfjord kommune. Storfjord kommune vil tilby sine ansatte gode arbeidsforhold og et godt arbeidsmiljø gjennom medbestemmelse, medinnflytelse og samarbeid. Kommunen vil stille krav til sine ansattes jobbutførelse, sett i forhold til serviceytelse og lojalitet. Kommunen vil også tilby systematiske og målrettede personalutviklingstilbud i samsvar med kommunens nåværende og framtidige kompetansebehov gjennom en vedtatt kompetanseutviklingsplan.

Den lokale lønnspolitikken skal være del av Storfjord kommunes personalpolitiske plan. Storfjord kommune skal føre en lønnspolitikk som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere, og slik bidra til å ivareta et godt tjenestetilbud. Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgåelse.

Storfjord kommune skal ha en hensiktsmessig organisasjon og arbeidstakere som i antall, sammensetning og kompetanse kan bidra til å løse dagens og morgendagens utfordringer.

Den enkelte leder skal ha innsikt i hvordan avlønning best kan brukes som virkemiddel for å oppnå mål og resultater. Dette innebærer at lederne på ulike nivå får sterkere innvirkning på lønnsutviklingen for sine medarbeidere, for eksempel gjennom deltakelse i Tilsettingsutvalget med myndighet til å fastsette lønn ved ansettelse og til å delta i de lokale lønnsforhandlingene.

En aktiv lønnspolitikk forutsetter at de ansatte selv kan påvirke sitt lønnsnivå og sin lønnsutvikling – først gjennom sin ansettelseskontrakt og deretter gjennom prestasjoner og resultater i arbeidssituasjonen. Det er da nødvendig å ha ordninger hvor et viktig element i lønnsutvikling er resultater og individuelle prestasjoner. *(se skjema fra Salangen Kom - ugår).*

Belønning i arbeidssituasjonen er ikke et spørsmål om lønnsnivå alene. Like viktig vil det være med jobbutvikling, kompetanseutvikling, karriereutvikling og ulike former for velferdsordninger.

En aktiv arbeidsgiverpolitikk forutsetter at alle disse virkemidlene brukes bevisst.

Storfjord kommunes lønnspolitikk skal være i h.h.t. den vedtatte lønnspolitiske handlingsplanen.

Lønnspolitiske virkemidler

Hensikten med å utarbeide en lønnspolitisk plan for Storfjord kommune, er å ta standpunkt til hvilken lønnspolitikk som skal føres. Videre skal en lønnspolitisk plan vise at lønn kan være ett av flere personalpolitiske virkemiddel.

Andre virkemidler kan være:

- Muligheter for opplæring-/kompetanseutvikling
- Hospitering og nettverksbygging
- Medarbeidersamtaler
- Permisjonsordninger
- Fokus på helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
- Oppfølging av IA-avtalen
- Fleksible arbeidstidsordninger
- Livsfasetilpassete arbeidsvilkår
- Ulike velferdstilbud
- Tilgang på faglitteratur
- Barnehageplass/bolig
- Mulighet for retrettstillinger

Dette kan igjen bidra til:

- Å rekruttere å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Å stimulere til effektivitet
- Å stimulere til å ta utdanning/heve kompetansen som igjen øker kvaliteten på tjenestene som skal utføres
- Å stimulere til bedre arbeidsmiljø/bedriftskultur
- Redusere sykefraværet.

Disse moment viser at lønn ikke er det eneste virkemiddel for å oppnå god personalpolitikk som gir inspirasjon til innsats for å oppnå de arbeidsmål som er satt for organisasjonen. Det må bli interessant å strekke seg faglig, og være med å bidra til andre og mer effektive arbeidsrutiner.

Lønnspolitiske utfordringer.

Lønnsystemet bør brukes som et aktivt virkemiddel i Storfjord kommune. Samfunnsmessige endringer stiller nye krav til både enkeltmennesket og til kommunen.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles til kommuneorganisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak.

Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og tjenesteyting på et høgt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlig for dette gis reelle virkemidler i arbeidet med å løse oppgavene.

Lønnsoppbyggingen.

Lønnsmessige forskjeller mellom overordnede og underordnede innenfor samme tariffområde er et nedfelt prinsipp. I et slikt system er arbeids- og ansvarsområde større jo høyere opp i hierarkiet en beveger seg, og det skal man også krediteres for. Det skal "lønne seg" å påta seg lederansvar. Utfra dette skal ledere i Storfjord kommune som hovedregel lønnes høyere enn underordnede arbeidstakere.

Ut fra dette prinsippet skal rådmannen som øverste leder ha høyest lønn av de kommunalt ansatte. Derneft bør det være en rimelig avstand mellom de ulike nivåene/ansvarsområdene.

Hva omfatter lønnspolitikken

Storfjord kommune er gjennom sitt medlemskap i KS bundet av å følge de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse. Dette skjer i første rekke gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) og Hovedavtalen.

Den lokale lønnspolitikken skal omfatte:

- Lønnsfastsettelse ved tilsetting
- Lønnsfastsettelse ved interne opprykk
- Lønnspolitisk drøftingsmøte etter hovedtariffavtalen (HTA) pkt. 3.2.1 minst en gang pr. år
- Lokale lønnsforhandlinger etter HTA pkt. 4.A.1 etter sentralt fastsatt lønnsprosent
- Lokale forhandlinger på særskilt grunnlag etter HTA pkt. 4.A.2
- Rekruttere og beholde arbeidstakere etter HTA pkt. 4.A.3
- Lokale forhandlinger etter HTA pkt. 5.2 og 5.3
- Lederlønn etter HTA kap 3.4 en gang pr. år
- Rett til lønnsamtale etter HTA pkt. 3.2.2
- Livsfasetilpassete kommunale særordninger

Lønnspolitikken skal sikre:

1. At alle medarbeideres lønnsnivå skal gjennomgås og drøftes årlig, jfr. HTA kap. 3.2.1.
2. En mest mulig lik og rettferdig lønn basert på stillingens oppgave- og ansvarsnivå, herunder et nivå som er sammenlignbar over etatsgrenser.
3. Lik avlønning mellom kjønnene.
4. Ingen enkeltlønn skal endres uten at medarbeiderens tillitsvalgte har hatt anledning til å forhandle, eventuelt uttale seg. Endringer i uorganisertes lønn skal også fremlegges for de aktuelle tillitsvalgte til informasjon.
5. At engasjerte medarbeidere gjennom prestasjoner og resultater kan påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune. Medarbeiderne skal vite og erfare at det mulig å påvirke sin egen jobb- og lønnsutvikling.
6. For å sikre likebehandling av ansatte i små og store arbeidstakerorganisasjoner, kan ingen ansatte få forhandle for seg selv. Små organisasjoner må etablere forhandlingsutvalg innenfor forhandlingssammenslutningen slik at habiliteten ivaretas. Det gjøres ikke unntak fra denne bestemmelsen.
7. Uorganiserte arbeidstakere har ikke forhandlingsrett. Krav må fremmes via lønnsamtale med nærmeste overordnede.

Kompetanseheving

Det er et mål for Storfjord kommune til enhver tid å ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester.

Etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som på forhånd er avtalt med arbeidsgiver, skal danne grunnlag for forhandlinger om lønnsøkning. Her gjelder veiledende norm kr. 20.000,- for 60 studiepoeng. Dersom arbeidsgiver dekker utgiftene til studiet, gjelder veiledende norm kr. 10.000,- for 60 studiepoeng.

Medarbeidere som tar fagbrev skal ha fagarbeiderlønn når fagbrevet er relevant i forhold til vedkommendes arbeidsoppgaver.

Personvurdering

Personlig vurdering inngår i det helhetlige lønnstilbudet som arbeidsgiver gir i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

Personvurdering er å vurdere den enkelte ansatte i forhold til stillingen - med andre ord hva arbeidstakeren får ut av de oppgaver stillingen er pålagt og hvilke resultatmål den enkelte medarbeider eller gruppe av medarbeidere oppnår i forhold til de forventninger til måloppnåelse som er satt.

Ansatte som viser engasjement og initiativ som direkte virker til kvalitetsheving av de kommunale tjenester, skal danne grunnlag for lønnsøkning. Mulige kriterier kan være; iverksettelse, beslutningsevne, arbeidsprestasjoner, evne til å sette seg inn i nye oppgaver, aktiv støtte til kommunens beslutninger, initiativ, innsats, motivasjon, evne til å finne praktiske løsninger, pålitelighet, evne til å kommunisere og samarbeide med andre, stabilitet, fleksibilitet og serviceinnstilling.

Medarbeiderne skal vite og erfare at det er mulig å påvirke sin egen lønnsutvikling i Storfjord kommune.

Ved vurdering av lønn i forhold til jobben som gjøres, trekkes de nærmeste lederne med i vurderingen. 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.

Funksjonstillegg

Funksjonslønn er et tillegg for spesielle funksjoner eller særlig ansvar. Tillegget knyttes til spesielle funksjoner og gis for den perioden dette varer. Dette gis som kronetillegg i form av T-trinn. Tildeling av funksjonstillegg skjer i forbindelse med årlige lokale forhandlinger.

Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering.

Lønnsfastsettelse utover grunnlønnsplassering.

Det bør med jevne mellomrom utarbeides oversikt over hvilke stillinger i sektorene som bør være avansementsstillinger. Dette må drøftes med organisasjonene og fastsettes i administrasjonsutvalget.

- Avansementsstillinger kan vurderes innafor en avdeling.
- Det kan også være mulig å vurdere avansementsstillinger etter funksjon innafor store faggrupper.
- Det kan også være aktuelt å bruke avansementsstilling som et ledd i seniorpolitikken, ved lang tjeneste i kommunen i forbindelse med lokale forhandlinger.

Lønnsfastsetting for seniorer.

Alle tilsatte, uansett kategori, har krav på en særskilt gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår det året de fyller 60 år. De tiltak som arbeidsgiver vil sette inn for seniorer, skal være utarbeidet i en livsfasepolitikk for arbeidstakere vedtatt av kommunestyret.

Lønnsforskjeller mellom kjønn/likelønnsprinsippet.

Det foreligger mengder med statistikk og opplysninger om lønnsforskjeller mellom mann og kvinne. Også i vår kommune er dette et aktuelt tema, og må være en naturlig del av vår lønnspolitiske plan.

Med likelønn menes at lønn fastsettes på samme måte for kvinner og menn, uten hensyn til kjønn. Dette er hjemmel i Likestillingsloven § 5 hvor det blant annet heter: *"Kvinner og menn i samme virksomhet skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi"*

Lønn for vikarer

Vikarer skal gis lønnsfastsettelse uavhengig av den personlige lønnsvurdering som er undergitt stillingens innehaver. Dette kan medføre at en vikar kan avlønnes bedre eller dårligere enn den hun/han vikarierer for. Det må spesielt tas hensyn til lengden av vikariatet og kommunens behov for å få vikariatet besatt.

Ledere - kap. 3.4

Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal for tiden omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.1**:

Rådmann

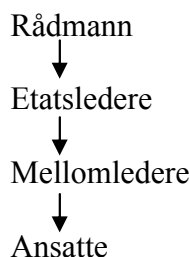
*Kontorsjef
Helse- og omsorgssjef
Oppvekst og kultursjef
Driftssjef
Økonomisjef
Næringssjef*

Følgende stillinger i Storfjord kommune defineres innenfor begrepet ledere og skal etter nærmere drøftinger omfattes av Hovedtariffavtalen **kapittel 3.4.2**:

*Rektorer ved Hatteng og Skibotn skoler samt kulturskolen
Styrere ved Oteren og Furuslottet barnehage
Avdelingsledere Skibotn og Åsen omsorgssenter/hjemmetjenesten
Avdelingsleder pu-tjenesten
Avdelingsleder brukertjenesten,
Daglig leder Valmuen Verksted
Brannsjef
Avdelingsleder kommunal teknikk
Avdelingsleder bygg*

Arbeidsgivers prosess ved innhenting av informasjon til lokale lønnsforhandlinger

Arbeidsgiver innhenter informasjon fra de ulike nivå slik:



Lokal fastsetting av lønn foretas av følgende organer:

- Kommunestyret, ved tilsetting i de stillinger der tilsettingsmyndigheten ikke er delegert til andre organ. Kommunestyret vedtar lønnspolitisk plan, og foretar delegasjon.
- Administrasjonsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Tilsettingsutvalget etter delegasjon fra kommunestyret.
- Rådmannen etter delegasjon fra kommunestyret. Rådmannen gis fullmakt til å godkjenne protokoller fra lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen.

Kommunens forhandlingsutvalg/delegasjon

1. Kommunestyret delegerte i sak 48/11 myndighet til rådmannen å forhandle lønn- og arbeidsvilkår på kommunens vegne i hht den til enhver tid gjeldende Hovedtariffavtale.
2. Delegering av denne fullmakten gjelder fra 01.09.2011.

LOKALE FORHANDLINGER

Forhandlinger om lønn til toppledere kap. 3.4.1:

- Toppledergruppen i Storfjord kommune består av rådmannen, kontorsjefen, etatssjefene og økonomisjef
- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Rådmannens lønn fremforhandles av formannskapet.
- *Rådmannen* forestår forhandlingene for øvrige toppledere.

Forhandlinger om lønn til andre ledere kap. 3.4.2:

- Omfatter mellomledere som inngår i ledergruppen til ledere i h.h.t. 3.4.1.
- Med ledere etter denne bestemmelse menes leder som rapporterer direkte til ledere etter HTA kap. 3, pkt. 3.4.1 og som i sin stilling innehar selvstendig, delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar.
- Forhandlinger gjennomføres en gang pr. år.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

Lokale forhandlinger, kap. 4.A.1:

- Gjennomføres i henhold til sentralt avtalte frister og rammer.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

Særskilte forhandlinger, kap. 4.A.2:

- Storfjord kommune vil sette relativt strenge krav til å imøtekomme krav etter kap. 4.A.2.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

Beholde og rekruttere arbeidstakere, kap. 4.A.3:

- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

Årlig lønnsregulering, kap. 5.2:

- Ved lønnsregulering for disse stillingene tas det hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet.
- Ved forhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg.
- Partene lokalt kan avtale at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

Annen lønnsregulering, kap. 5.3

- Storfjord kommune vil ved behov forhandle om endret lønsplassering for å beholde godt kvalifiserte arbeidstakere. Det samme gjelder når det er snakk om å hente inn og rekruttere nødvendig kompetanse til virksomheten.
- Denne type forhandlinger må skje raskt slik at eventuelt tilbud om endret lønsplassering kan bli presentert i tide.
- Forhandlingene gjennomføres av *rådmannen*.

LØNNSTILLEGGENE

- Lønn skal være gjenytelse for arbeid og innsats.
- Lønn skal være et personalpolitisk virkemiddel for å oppnå
 - Trivsel og bedre arbeidsmiljø
 - Produktivitet
 - Effektivitet
 - Kvalitet på tjenestene
 - Stabilitet i personalgruppa og av fagpersonell
- Lønn gis som årsbeløp og er inklusive eventuelle særtillegg. Særtillegg bortfaller dersom tilleggsfunksjoner bortfaller.

Generelle kriterier for lokale lønnstillegg

Opptrykk ved lokale forhandlinger kan omfatte alle tilsatte. Det er opp til partene i forhandlingene å gjøre fortløpende prioriteringer mellom midlertidig og fast tilsatte. Vikarer gis opptrykk i lokale forhandlinger, dersom de bidrar til lønnspotten. Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opptrykk i lokale forhandlinger. Dog gis kvinner i lønnet fødselspermisjon opptrykk i lokale forhandlinger. Tilsatte som har fått stillingsopptrykk, vil ikke kunne få opptrykk ved lokale forhandlinger basert på de samme forhold som ga stillingsopptrykket. Dersom arbeidsgiver velger å gi lønnstillegg til uorganiserte arbeidstakere, skal slike tillegg informeres om i forkant av de lokale forhandlinger.

Lønn skal fastsettes ut fra følgende generelle kriterier:

- Formell utdanning og tilleggsutdanning, praksis, erfaring og realkompetanse
- Lederansvar/personalansvar
- Budsjettansvar/økonomisk ansvar
- Faglig ansvar/teknisk ansvar/veiledningsansvar
- Likestilling og likelønn
- Særlige utfordringer i jobben/spesielle ulemper og/eller belastninger
- Andre forhold

Spesielle kriterier for Storfjord kommune

- Kompetanseheving i form av etter- og videreutdanning som er relevant for stillingen og som kommunen har behov for
- Funksjonstillegg gis ansatte som er tillagt nødvendige tilleggsfunksjoner
- Veiledningsansvar/kursledelse
- Innsats og oppnådde resultater
- Arbeidsmiljøbelastning/ubekvem arbeidstid
- Tillitsvalgt/verneombud
- Livsfasetilpasset lønn - seniorer
- Prosjektarbeid

Kriterier for individuelle lønnstillegg

Følgende kriterier kan vurderes, og er satt opp i uprioritert rekkefølge.

Faglig innsats:

- Godt faglig, teknisk eller praktisk arbeide
- God saksbehandling og innsikt i lov- og regelverk
- Aktiv innsats for faglig utvikling, kvalitetsutvikling og egen kompetanseutvikling
- Aktiv innsats for effektivisering i form av jobbutvikling, etablering av nye rutiner og prosedyrer, ny teknologi
- Evne til problemløsning, til å arbeide selvstendig og til å ta ansvar
- Evne til omstilling/fleksibilitet/nytenkning
- Mestring av nye oppgaver
- Prosjektkompetanse

Generell arbeidsinnsats:

- Evne til samarbeid og samhandling
- Selvstendighet og initiativrik
- Serviceinnstilling overfor våre brukere, ansatte og samarbeidspartnere
- Konstruktivt engasjement og aktiv deltakelse i ulike sider av kommunens virksomhet
- Lojalitet
- Likestillingsarbeid
- Etterspurt spesialkompetanse
- Spesielt lang og omfattende arbeidserfaring
- Spesielt fagansvar
- Økonomisk sans
- Utviklings- og endringsevne og vilje
- Bidrar til å styrke kommunen innad, miljøskapende arbeid
- Deltakelse i arbeidsgrupper, utvalg, prosjekt m.m.
- Tillitsverv/verneombud

For ledere vektlegges særlig:

- Samarbeidsevner, evne til å skape et godt arbeidsmiljø
- Evne til å motivere og utvikle medarbeiderne
- Evne til å administrere, delegere og fordele arbeidsoppgaver
- Evne til å planlegge og organisere helhetlig
- Evne til å skape enhet og vi-følelse i kommunen
- Dyktighet til å utvikle kommunens velferdstjenester innen sitt ansvarsfelt
- Evne til konflikthåndtering

Rullering av planen

Lønnspolitisk plan skal revideres/rulleres hvert andre år, slik at den er ferdig behandlet i god tid før 3.2.1-drøftinger avholdes det året den rulleres.

Forhandlingsutvalget
Storfjord Kommune

HØRING Lønnspolitisk plan

Lærerne ved de to skolene har drøftet lønnspolitisk plan, og har noen kommentarer til planen.

Lærerne er fornøyd med at kompetanse nå blir tillagt større vekt ved de lokale forhandlingene.

* Vi ønsker at personlige tillegg i nåværende form, må fjernes. Personlige tillegg er en uheldig måte å "belønne" arbeidstakere på. Det kan virke demotiverende for arbeidstakerne, og kan skape splid i kollegiet. Dessuten vil dette tillegget forsvinne i løpet av tariffperioden. Ofte er tillegget så lite at det ikke merkes særlig for den enkelte.

Vi ønsker heller at pengene brukes etter objektive kriterier.

* Lærerne i Storfjord vil heller vektlegge funksjonstillegg enda sterkere. I planen i dag på side 7 står det: (sitat) **"Funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering"**

Eksempelvis verneombud, dataansvarlige, klassestyrere, samlingsstyrere osv.

* Siden Storfjord Kommune har en Seniorpolitisk plan, mener lærerne at ekstra lønn ikke tas gjennom lokal pott men at de får friske penger fra kommunen.

For lærerne i Storfjord

Kasper Holmen

27.06.11

Lønnspolitisk plan- høringsuttalelse fra FO, UTDF og Fagforbundet

Felles uttalelse:

Det er viktig at Storfjord kommune fortsetter med de gode tiltakene de har begynt med innenfor kompetanseheving. Det viser at kommunen setter pris på at arbeidstakerne øker sin kompetanse som da gir økt kvalitet til kommunen.

Personlig tillegg

Denne bør fjernes i sin helhet. Personlig tillegg er en uheldig måte å "belønne" arbeidstakerne på. Personlig tillegg oppfattes som urettferdig, demotiverende og skaper splid blant arbeidstakerne. Dette tillegget forsvinner i løpet av tariffperioden og er ofte så lite at det ikke merkes på lønna til den enkelte.

Eksempel:

Noen arbeidsplasser fordeler tillegget etter nominasjon, men dette foregår i liten skala. En som får personlig tillegg har nødvendigvis ikke gjort en bedre jobb enn de andre på arbeidsplassen, men etter "rettferdighetsprinsippet" blir det dennes tur.

Vi ønsker heller at pengene brukes til funksjonstillegg. Vi mener at funksjonstillegg skal tillegges større vekt enn personvurdering.

Eksempel: Alt av fast merarbeid (Verneombud, dataansvarlige, klassestyrere, samlingsstyrere, primærkontakter, koordinator, rapportering o.l)

Lokale forhandlinger generelt:

- Rekrutteringsmidler bør tas utenfor pott.
- Alt av tillegg til ordinær lønn skal "flyte oppå", og ikke spises opp av verken sentrale eller lokale forhandlinger.
- Vi ønsker en mer definert uttalelse over hvem som er "andre toppledere" – nevnt under lokaleforhandlinger 3.4.1. Sammenlignet med toppledere nevnt i punkt 1.

Seniorpolitisk plan:

Vi mener at vi skal lønne de som har lang ansiennitet, og har bidratt mye til kommunens tjenester. Disse bør få sin påskjønnelse med ekstra goder.

Storfjord kommune har Seniorpolitisk plan, og vi mener at ekstra lønn til disse ikke tas gjennom lokale forhandlinger, men fordeles gjennom seniorplanen med friske penger fra kommunen.

I lønnspolitisk plan står det at *"en mest mulig lik og rettferdig lønn basert på stillingens oppgave- og ansvarsnivå, herunder et nivå som er sammenlignbar over etatsgrenser."*

Dette mener vi ikke er dagens virkelighet. Det er spesielt med tanke på de unormerte stillinger, at en stor grad av ulik lønn blir gitt.

Vi ønsker at det blir utarbeidet en egen fast stige for unormerte stillinger, vi ser på systemet som lærerne har, og ønsker en tilsvarende ramme å forholde oss til.

Med en fastsatt stige vil de lokale forhandlingene føles mer reelle og en bredere rettferdighetsfordeling da unormerte stillinger ikke trenger å forhandles der, men kommer automatisk av kommunens friske penger.

Fagforbundet og FO mener at:

- arbeidstakere med lang ansiennitet på 15-20 år bør få et ansiennitetstillegg på lik linje som lærerne. Med et slikt tillegg vil kommunen vise at de setter pris på arbeidstakere som blir i kommunen med sin kompetanse.
 - t-trinn systemet bør økes, der denne blir brukt. Denne har stått stille i flere år.
 - Kap 3.4.1 og 3.4.2: Fagledere og Leger er ikke definert eller nevnt i planen - er de da å regne som vanlige ansatte? Disse bør plasseres på rette plasser, etter avgjørelsesmyndighet og kompetanse.
 - Barnevernsleder skal setts inn under begrepet "leder", og skal omfattes av HTA kap 3.4.2.
- Jf § 2-1 Lov om barnevernstjenester

Hatteng, 27.06.11

HTV FO –Roger Sommerseth, HTV UTDF –Birthe Hasle, HTV Fagforbundet –Jill Fagerli


Ref. HTV -Jill Fagerli

Post Storfjord

Fra: Inger Heiskel
Sendt: 30. juni 2011 13:01
Til: Post Storfjord
Kopi: Trond-Roger Larsen
Emne: VS: Lønnspolitisk plan - høring
Til journalføring

°
 IH
 -MTL

Fra: Vigdis Engstad
Sendt: 30. juni 2011 12:12
Til: Inger Heiskel
Emne: SV: Lønnspolitisk plan - høring

Lønnspolitisk plan er drøftet med de tillitsvalgte i Oteren barnehage. Det som påpekes er at personlige tillegg vurderes som en uheldig ordning. Det viser seg å være vanskelig å få til det som oppleves som en rettfærdig fordeling, da det er et begrenset antall som kan få det fra år til år. Noen dyktige og motiverte ansatte må vente. Ordningen med personlige tillegg virker derfor mot sin hensikt ved å skape misnøye og fremme uheldige forskjeller innenfor den enkelte yrkesgruppe.

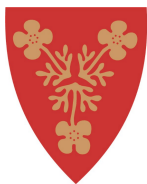
Med hilsen
 Vigdis Engstad
 styrer

Fra: Inger Heiskel
Sendt: 2. mai 2011 15:01
Til: Anne Lena Dreyer; Anne Rasmussen; Asbjørn Ryeng; Erling Lund; Gunnar Folden Grundetjern; Hege Figenschau; John Egil Ottosen; Lillian Henriksen; Line Sørsum-Løkås; Maria Figenschau; Målfrid Lockert; Nina Kristiansen; Per Roger Aronsen; Roger Sommereth; Silja S Mattila; Vigdis Engstad; Anne Dalheim; May Tove Lilleng; Trond-Roger Larsen; Yngve Kaspersen; Fagforbundet Storfjord; Roger Sommereth; Hasle Birthe; Jill Fagerli; Karin Fosshaug; Legeforeninga i Storfjord; Ninni Borch-Møller; Trond B. Seppola; Sissel Bjørklund; Sykepleierforbundet Storfjord
Kopi: Ellen-Beate Jensen Lundberg
Emne: Lønnspolitisk plan - høring

Til
 Fagforeninger, etater og avdelinger

Lønnspolitisk plan skal evalueres, og sendes derfor ut på høring. **Frist for innspill: 30.juni 2011.**

Mvh
 Inger Heiskel
 HMS-/personalkonsulent



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012
	Storfjord Kommunestyre	

Seniorpolitisk plan - evaluering

Vedlegg:

Seniorpolitisk plan – tiltaksdel vedtatt 14.04.2010.

Vedlegg

1 Plandokument

Rådmannen tilrår administrasjonsutvalget fremme slik innstilling:

1. På grunn av kommunens økonomiske situasjon, må ordningen med seniorpolitiske tiltak reduseres i omfang.
2. Dagens ordning med kr. 25.000,- i tilretteleggingstilskudd, kr. 25.000,- i bonusutbetaling og/eller 50% bonus og 1,5 uker ekstra ferie (i 100%-stilling) endres til:
 - a. Tilretteleggingstilskudd settes til kr. 20.000,-
 - b. Bonusutbetaling settes til kr. 20.000,-
 - c. Ekstra ferie settes til 1 uke
3. Tiltaket 100 % lønn – 80 % arbeidsplikt avvikles fra straks.
4. Ansatte som i tiden fra 01.01.12 til dette vedtak treffes, ikke har inngått en senioravtale, har mulighet for å benytte seg av de nye vedtatte seniortiltak med tilbakevirkende kraft.
5. Seniortiltak gis for ansatte fra fylte 62 år inntil fylte 65 år.

Saksopplysninger

Kommunestyret vedtok i desembermøtet 2011, at kommunens seniorpolitiske plan skulle evalueres. Vedtaket kom som følge av kommunens økonomiske situasjon.

Avtalefestet pensjon (AFP) kan tas ut fra fylte 62 år. Seniorpolitisk plan bygger på ønske om å beholde eldre arbeidstakere så lenge som mulig. Dette er fremdeles aktuelt når kampen om arbeidskraften fremdeles er reell, og at disse arbeidstakerne sitter på viktig kompetanse og erfaring. I tillegg har kommunen 100% forsikringsansvar for AFP-uttak, dvs at kommunen selv

betaler utgiftene til afp-pensjonen (ca 66% av vedkommendes lønn). Dette gjelder dog bare de ansatte tilknyttet pensjonsordningen i Storebrand. For sykepleierne og lærerne betaler vi for en fellesordning der alt av AFP-uttak i landet, fordeles på kommunene.

Planen inneholder en del virkemidler/tiltak med tanke på at arbeidstakerne da heller velger å fortsette. Tiltakene representerer i utgangspunktet en betydelig reduksjon i pensjonsutgiftene. Reduksjonen i utgiftene blir større, jo færre som tar ut AFP fra fylte 62 år.

Kommunen har imidlertid valgt å tilby seniorordningen for alle ansatte, dvs at det får ingen betydning økonomisk om en sykepleier eller lærer tar ut afp-pensjon. Det kan også nevnes at lærerne i sin hovedtariffavtale har egne seniorordninger med mindre leseplikt. Dette har man hittil ikke tatt hensyn til i kommunens egen seniorplan. KS gir råd om at kommunen kan samordne sentrale og lokale tiltak, slik at lærerne ikke mottar to ordninger uavkortet. Lærerne over 60 år har rett til reduksjon av leseplikten med 12,5%. Det betyr ikke at årsverket reduseres tilsvarende, men at oppgaver tilsvarende 12,5 % omfordeles.

Antall nye arbeidstakere i ordningen (Storebrand) fremover:

2011	2012	2013	2014	2015
7	2	5	5	2

Beregnet kostnad pr. år dersom alle over 62 tar ut afp *):

3.187.000	3.182.000	3.526.000	3.435.00	3.459.000
-----------	-----------	-----------	----------	-----------

*) Prognose fra Storebrand

Utgiftene til seniorpolitisk tiltak er så langt finansiert ved bruk av premiefondet i Storebrand. Premiefondet er pr. tiden på 4,2 mill. kroner, og dette er midler som også skal være buffer mot de variable pensjonsutgiftene som påløper. Det er så langt heller ikke rom for å finansiere seniortiltakene over driftsbudsjettet.

Seniorpolitisk plan har følgende (vesentlige) ordninger/tiltak fra fylte 62 år (i 100%-stilling):

- kr. 25.000,- pr. år til finansiering av tilretteleggingstiltak i arbeidssituasjonen og bonusutbetaling kr. 25.000,- ved fylte 63-67 år
- kr. 25.000,- i tilretteleggingstiltak, 50 % bonusutbetaling og 1,5 uker ekstra ferie
- 100 % lønn – 80 % arbeidsplikt

Det er i all hovedsak 80/100-ordningen som blir benyttet. Dette er den dyreste ordningen, og uten at det foretas noen spesiell tilrettelegging. Det påløper ekstra avlønning av vikar, gjerne i tilsvarende 20%-stilling.

Dessuten har man en ordning der tiltakene også omfatter 65-67 år, på tross av at denne delen av afp er en fordelingsutgift på alle kundene i Storebrand.

Seniorpolitisk plan er sendt ut til avdelingene og fagorganisasjonene til evaluering og innspill.

Det er kommet fire høringsinnspill:

Lærerne ved Hatteng skole (Utdanningsforbundet og Skolenes Landsforbund), personalet ved Skibotn skole, fra Åsen omsorgssenter og fra Oteren barnehage. Uttalelsene ligger på saka. Samtlige mener at seniorpolitiske tiltak er viktige for å beholde eldre arbeidstakere. Man ønsker en videreføring av dagens ordning.

Vurdering:

Etter å ha benyttet seniorpolitisk plan i flere år nå, har uttaket av afp i Storebrand-ordningen vært relativt lav. Som nevnt ovenfor, så er kommunen forsikret 100 % mot afp-uttak blant sykepleiere og lærere. Disse arbeidstakergruppene representerer imidlertid viktig fagkompetanse, og er en forutsetning for å kunne drive velferdstjenestene etter loven.

Rådmannen velger å legge saken frem med en nærmere balanse mellom økonomi og tiltak, noe som også antas å være kommunestyrets intensjon. Det vises også til at kommunen skal innhente tilbud på nye pensjonsforsikringer fra 01.01.2013, og at man i den sammenheng vurderer hensiktsmessigheten av å ikke forsikre seg mot uttak av afp.

80/100-ordningen.

Med tanke på at afp og seniortiltak generelt handler om tilrettelegging for en ”sliten” seniorgruppe, så foreslås det endringer som harmonerer nærmere med intensjonene. Rådmannen mener at 80/100-ordningen neppe gir noe annen ”tilrettelegging” enn en uforpliktende fridag i uka. Samtidig er det å anta at jo mindre stilling man har, jo mindre virkning gir en 80/100-ordning. Da antas det at denne ekstra fritida for deltidsansatte ikke gir noe særlig utslag på den enkeltes arbeidsbelastning. Rådmannen foreslår at denne ordningen opphører. Arbeidsgiver forpliktes til mer å fokusere på tilrettelegging og omfordeling av arbeidstakerens arbeidsoppgaver i løpet uka. Dette gir også en bedre kvalitet ved å bruke eksisterende og faglært personell, i stedet for å ta inn – noen ganger – en ufaglært vikar.

Tilretteleggingstilskudd, bonus og ekstra ferie.

Denne ordningen krever et kreativt og aktivt forhold til arbeidssituasjonen. Både arbeidstaker og arbeidsgiver må fokusere på arbeidsoppgavene, og gjerne benytte de økonomiske rammene som følger med. Rådmannen foreslår at disse ordningene videreføres, dog med lavere satser. Det foretas imidlertid en endring slik at ordningen tilbys til ansatte i aldersgruppen 62-65 år.

Seniorpolitikk

Tiltaksdel

1. SENIORPOLITIKK I STORFJORD KOMMUNE

En variert alderssammensetning blant kommunens medarbeidere gir mangfold i ståsted, synsvinkel, erfaring, meninger og referanserammer. Totalt gir dette et solid grunnlag for å foreta velbegrunnede beslutninger, med mest mulig perspektiv.

Kommunen kan bidra til å skape dette grunnlaget gjennom å utvikle en helhetlig livsfasepolitikk. Dette innebærer å tilrettelegge og tilpasse for individuelle behov i arbeidssituasjonen med gjensidig nytte som mål. Denne planen tar for seg de seniorpolitiske fasene.

Seniorpolitikk skal baseres på at vi har ressursorientering i stedet for problemorientering som fokus. Seniorpolitikk handler like mye om holdninger som verktøy og metode.

2. MÅLSETTING

Storfjord kommune har i nært samarbeid med de ansatte et felles ansvar for å bidra til å utnytte de positive ressursene som kommunens seniormedarbeidere representerer.

Storfjord kommunes mål er at minst 60% av de som blir 62 år, skal fortsette i arbeid.

3. GENERELLE TILTAK

Milepælsamtalen – seniorsamtalen – fra fylte 55 år

Milepælsamtalen er den første seniorsamtalen mellom medarbeider og nærmeste leder fra fylte 55 år. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønsket jobbframtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer. Det tas også opp hva som må til for at vedkommende skal fortsette i stillingen.

Seniorsamtalen foretas årlig etter fylte 55 år som en del av medarbeidersamtalen.

Milepælsamtalen utfordrer medarbeideren til å:

- tydeliggjøre egne ønsker og behov
- vurdere egne rutiner og arbeidsvaner
- se etter muligheter til fornyelse, stimulans og (re)vitalisering av egne ressurser

- komme med forslag til egne utviklingsmuligheter og tiltak for å stimulere disse
- signalisere ansvar for egen situasjon

Milepælsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge til rette for:

- utviklingsmuligheter
- gi signaler og tilbakemeldinger
- til å stille krav
- til å vise romslighet
- til å redefinere jobbinnhold
- til å finne nye løsninger
- til å følge opp

Det er ønskelig at samtalen gir rom for å:

- se yrkesaktivt liv som helhet og dermed trekke opp et langsiktig perspektiv
- ta opp livserfaringer og jobberfaringer på bred basis slik at disse både kan vurderes i forhold til endringer i nåværende jobb og gjennomtenkning av evnt. nye oppgaver
- vurdere hvilke realistiske bidrag til endringer arbeidsgiver kan komme med
- stille seg åpen for ny (selv)erkjennelse som kan innebære alternativ karrierevei
- innhente nye impulser, realisere tidligere ønsker og/eller trappe ned yrkesaktiviteten
- forberede seg til pensjonsalderen når tiden er inne for det

“Stillingsbank”

“Stillingsbank” tas i bruk som et verktøy der medarbeidere kan melde fra om at de ønsker jobbskifte innen organisasjonen, slik at dette er kjent når ledige stillinger dukker opp. Det er en forutsetning at et slikt ønske er drøftet med nærmeste leder.

Storfjord kommune har vedtatt retningslinjer for oppfølging av sykemeldte. Disse retningslinjene gir imidlertid regler i forhold til fortrinnsrett for sykemeldte.

4. STORFJORD KOMMUNES "VERKTØYKASSE"

Storfjord kommune har en del tiltak i "verktøykassa" som kan tilbys seniormedarbeidere fra fylte 62 år. Alle tiltakene fryses ved fylte 65 år; dvs. den sist inngåtte avtale med arbeidsgiver vil gjelde frem til den ansatte fyller 67 år. Verktøykassa gjelder ikke for ansatte som velger å fortsette enten utover særaldersgrensa, eller etter fylte 67 år. Dog skal ordningen gjelde for ansatte inntil fylte 70 år, dersom de ikke har full opptjeningstid og av den grunn ønsker å fortsette i arbeid.

Tiltakene starter måneden etter den ansattes fødselsdato og slutter ved utgangen av samme måned. Den ansatte må ha rett til AFP for å kunne nyttiggjøre seg tiltakene i verktøykassa.

Det forutsettes at den enkelte etatssjef/avdelingsleder er ansvarlig for å informere og iverksette de tiltak som skisseres her i tillegg til eventuelt andre tiltak.

Hver leder pålegges å diskutere de aktuelle tiltakene som eksisterer i kommunen i god tid før medarbeideren nærmere seg aktuell AFP-alder slik at alle medarbeiderne har mulighet til å foreta en grundig vurdering av aktuelle tiltak. I forbindelse med den første milepælsamtalen skal denne planen sendes til den aktuelle ansatte slik at innholdet er godt kjent for vedkommende.

5. SENIORPOLITISKE TILTAK

Arbeidstakeren kan velge mellom å kombinere pkt. 1 og 2, kombinere pkt. 1 og 4, eller velge pkt. 3. Pkt. 5 og 6 i verktøykassa gjelder for alle, og kommer i tillegg til øvrige punkter.

1. Tilretteleggingstilskudd i arbeidssituasjon

Når en arbeidstaker fyller 62 år, vil avdelingen få et tilretteleggingstilskudd på kr. 25.000,- pr. år dersom den ansatte ikke tar ut AFP (100%-stilling).

For medarbeidere som har eller vil ta ut delvis AFP, utbetales tilskuddet nedad til 50% stilling, og beløpet reduseres tilsvarende. Tilskuddet skal i samarbeid med arbeidstakeren brukes til tilrettelegging av arbeidet. Det inngås individuelle, skriftlige avtaler i forhold til hvilke oppgaver vedkommende ikke skal utføre og hva tilrettelegginga innebærer for den enkelte. Den enkelte etatssjef underskriver slike avtaler. Etatssjefen gis anledning til å videredelegere dette til sine avdelingsledere/virksomhetsledere. Kopi av inngåtte avtaler sendes kontorsjefen.

Eksempler på aktuelle tiltak kan være:

- Kortere arbeidsdager (mer fleksibel arbeidstid)
- Ta inn ekstrahjelp
- Tildeling av ekstra fridager
- Arbeid med færre helge-/kvelds/-nattevakter
- Redusert leseplikt (jfr. sentrale avtaler)
- Mindre rengjøringsarealer i forhold til stillingsstørrelse
- Ansvar for mindre antall brukere
- Lederansvar for færre arbeidstakere
- Rådgiver-/veilederoppgaver for yngre arbeidstakere
- Eventuelt andre tiltak som arbeidsgiver og arbeidstaker blir enige om
- Øke muligheten til fysisk aktivitet i arbeidstida

2. Sluttgodtgjøring

Alle medarbeidere som først tar ut AFP etter fylte 63 år får en årlig sluttgodtgjøring. Sluttgodtgjøringa utgjør kr. 25.000 det året den ansatte fyller 63 år, kr. 25.000 det året den ansatte fyller 64 år og kr. 25.000 det året den ansatte fyller 65 år. Tiltaket kan forlenges til fylte 67 år. Personer med reduserte stillinger vil få forholdsmessig mindre sluttgodtgjøring. Sluttgodtgjøring utbetales automatisk til alle.

3. Redusert stilling

Arbeidstaker med 50% stilling eller mer, gis mulighet til å redusere arbeidsplikten/stillingen forholdsmessig med inntil 20% uten avkorting av lønn. Stillingsreduksjon kan være et godt alternativ til AFP hvor arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap kommer fram til den ordning som er best for begge parter.

4. Ekstra ferie og bonus

Det gis mulighet til å ta ut ekstra ferieuker fra fylte 62 år.

Når det gjelder ferie gis det følgende muligheter til å ta ut ekstra ferie:

1,5 uker ved fylte 62 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 63 år

1,5 uker ved fylte 63 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 64 år

1,5 uker ved fylte 64 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 65 år

1,5 uker ved fylte 65/66 år + 50% sluttgodtgjøring ved fylte 66/67 år

5. Kompetanseheving/etterutdanning

Hovedmål for Storfjord kommune er at kommunen skal sørge for at eldre arbeidstakere gis like muligheter til kompetanseheving og etterutdanning.

- Kompetanseheving/etterutdanning skal være tema i forbindelse med medarbeidersamtaler. Særlig viktig etter fylte 55 år (obligatorisk)
- Eldre arbeidstakere bruker generelt lengre tid på å lære (forskning) derfor må opplæringstilbudet tilpasses dette. For eksempel grundigere og over lengre tid - dette skulle være greit å få til ved intern opplæring og ved å avholde opplæring internt med eksterne forelesere
- Jobbrotasjon over en viss tid
- Motivere til kompetanseheving
- Bevisstgjøring av både ledere og ansatte
- Oppgaveendring - konsekvens kompetanse behov
- Fadderordning/mentor/veileder for ny ansatte (eldre arbeidstakere er fadder for yngre/ny ansatte)
- Utvidet fokus på fellesskolering = fellesfokus = motivasjon, inspirasjon

6. AFP med angrefrist

Arbeidstakere som tar ut AFP ved fylte 62 år eller senere vil kunne ha en rett til å komme tilbake til sitt opprinnelige arbeid helt eller delvis innen 12 måneder. Praktisk løses dette ved at stillingen besettes som vikariat i inntil 12 måneder. Hensikten med dette er å ivareta dem som opplever at tilværelsen som pensjonist ikke ble slik de hadde tenkt seg, eller at de fikk tilbake arbeidsgleden etter en tids fravær.

6. OVERGANGSORDNING OG IVERKSETTING

Planen gjelder alle ansatte som oppfyller kriteriene for AFP fra den dato Storfjord kommunestyre godkjenner planen.

De som allerede har tatt ut AFP omfattes ikke av planen.

7. FINANSIERING

Tiltak må finansieres gjennom de årlige budsjett.

For 2010 er det satt av kr. 848.000,- til seniorpolitiske tiltak.

8. VIRKNINGSTIDSPUNKT

Seniorpolitisk plan er revidert i 2010 gjelder fra 14.04.2010. Før tiltak iverksettes må det inngås skriftlige, individuelle avtaler med den ansatte.