



MØTEINNKALLING

Utval: Administrasjonsutvalet
Møtedato: 04.06.2014
Møtetid: 13:00 -
Møtestad: Kommunehuset

Varamedlem skal ikkje møta utan nærare innkalling

Forfall til møtet eller ugildskap må meldast snarast råd til ekspedisjonen (tlf. 56 58 74 00 eller e-post postmottak@samnanger.kommune.no), som vil kalla inn varamedlem.

ordfører

SAKLISTE

Saker til handsaming på møtet			
Sak nr.	Arkivsak	Sakstittel	Merknad
003/14	14/437	Faste saker	
004/14	11/668	Evaluering av seniorpolitisk plan for Samnanger kommune	
005/14	14/196	Revisjon av lønspolitisk plan 2014	

Oversikt faste saker
<ul style="list-style-type: none">• Godkjenning av innkalling og sakliste• Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte• Delegerte vedtak/referatsaker• Utvalet sitt kvarter



SAKSFRAMLEGG

Arkivsaksnr: 14/437	Løpenr: 14/3211
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	04.06.2014	003/14	JEB

FASTE SAKER

Oversikt faste saker:
<ul style="list-style-type: none"> • Godkjenning av innkalling og sakliste • Eventuelle merknader til protokoll frå førre møte • Delegerte vedtak/referatsaker • Utvalet sitt kvarter

Oversikt delegerte vedtak/referatsaker som er meldt opp til møtet:

Arkivsak	Dok.dato	Dok.type	Avs./mott.	Tittel/innhald
10/161	28.05.2014	X		Til informasjon - rettar og plikter for tilsette
12/85	28.05.2014	X		Gjennomgang av administrasjonsutvalet sine oppgåver

Andre referatsaker som vil verta tekne opp i møtet:

- Tariffoppgjeret 2014.
- Skader/kostnader kommunale leasingbilar.
- Status for prosjekt med gjennomgang av reinhaldstenesta.
- Fagutdanning for reinhaldarar.
- Skatteoppkrevjarfunksjonen i Samnanger kommune.

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

- Møteinnkallinga og saklista vert godkjent
 - Delegerte vedtak/referatsaker vert tekne til orientering
-



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-423
Arkivsaksnr: 11/668	Løpenr: 14/1637
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	04.06.2014	004/14	JEB

EVALUERING AV SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Administrasjonsutvalet sluttar seg tilrådingane som arbeidsgruppa har kome med i evalueringa si av seniorpolitisk plan.

Kommuneadministrasjonen får i oppgåve å utarbeida konkret framlegg til revidert seniorpolitisk plan og leggja dette fram for administrasjonsutvalet i september 2014.

Dokument som er vedlagt:

Rapport frå arbeidsgruppa

Dokument som ikkje er vedlagt:

Gjeldande seniorpolitisk plan.
Hovudtariffavtalen.

Kva saka gjeld:

Administrasjonsutvalet sette 12.02.2014 (sak 002/14) ned ei arbeidsgruppe som skal evaluera Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan. Gruppa er samansett av stabssjef Jan Erik Boge (leiar), hovudtillitsvald Wenche Håhjem (Fagforbundet) og hovudtillitsvald Toralf Enes (Utdanningsforbundet). Arbeidsgruppa si evaluering skal leggjast fram for administrasjonsutvalet i juni 2014.

Arbeidsgruppa fekk i oppdrag som minimum sjå på følgjande:

- Erfaringane med gjeldande seniorpolitiske plan.
- Om det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen.
- Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar.
- Om det er behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen.

Arbeidsgruppa har mellom anna gjennomført ei spørjeundersøking, der tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre har hatt høve til å svara på diverse spørsmål om seniortiltak.

Arbeidsgruppa si evaluering er gjort i ein eigen rapport, som følgjer vedlagt.

Uttalar frå fagforeiningane

Fagforeiningane i kommunen har vorte inviterte til å koma med innspel i samband med planlagt revisjon av lønspolitisk plan. Sjukepleiarforbundet v/Janne Drevsjø (NSF) har i sin uttale også kome med innspel om seniorpolitisk plan. NSF skriv følgjande om kommunen sin seniorpolitikk:

Denne må ikkje tas vekk. Eining for pleie og omsorg har kun positiv erfaring med seniorpolitikken. Det er fleire i pleie og omsorg som har seniortillegg og dette gjer til at dei står i jobben lengre, og utan dei ser me at den faglege kompetansen hadde blitt endå meir svekka.

Vurderingar og konsekvensar:

Arbeidsgruppa meiner det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan og seniortiltak i Samnanger kommune. Bakgrunnen for dette er både at me meiner det er sannsynleg at tiltaka har ein viss effekt på pensjoneringsalderen i kommunen, og at det truleg vil vera ”demotiverande” for mange dersom seniortiltaka vert tekne vekk.

Arbeidsgruppa foreslår å vidareføra kommunen sine noverande seniortiltak, og at det med verknad frå 2015 vert lagt inn ein regel om indeksregulering av satsane for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot.

Arbeidsgruppa foreslår at kommuneadministrasjonen får i oppgåve å utarbeida konkret framlegg til revidert seniorpolitisk plan, og at framlegget vert lagt fram for behandling i administrasjonsutvalet i september 2014.

Ei ekstra problemstilling som har dukka opp etter arbeidsgruppa sitt siste møte, er om tilsette under 70 som tek ut alderspensjon, men som ”arbeider vidare” på pensjonistvilkår i kommunen, skal/kan få kommunalt seniortillegg. Kommuneadministrasjonen vil prøva å få sett nærmare på dette spørsmålet før møtet i administrasjonsutvalet 04.06.2014.



EVALUERING AV SENIORPOLITISK PLAN FOR SAMNANGER KOMMUNE

**Utarbeidd av arbeidsgruppe sett ned av
administrasjonsutvalet 12.02.2014**

Innhald

1	Innleiing	3
2	Hovudtariffavtalen sine reglar om seniorpolitiske tiltak	3
3	Noverande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune	3
3.1	Hovudmålsettingane i planen	3
3.2	Oversikt noverande økonomiske seniortiltak i Samnanger kommune	4
4	Utgifter til seniortiltak i Samnanger kommune	4
5	Seniortiltak i nabokommunane til Samnanger	4
6	Kostnader for Samnanger kommune ved uttak av AFP	5
7	Redusert uttak av AFP - eit samfunnsansvar for Samnanger kommune?	6
8	Spørjeundersøking for tilsette i Samnanger kommune	6
8.1	Oppsummering av spørjeundersøkinga	6
8.2	Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 50 – 61 år	7
8.3	Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 62 år og eldre	7
8.4	Andre "funn" i spørjeundersøkinga:	8
9	Deltaking på seniorkonferanse i Bergen	8
9.1	Utviklingstrekk for seniortiltak i norske kommunar	9
9.2	Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak	9
10	Oppsummering frå arbeidsgruppa	9
10.1	Erfaringane med gjeldande seniorpolitisk plan	10
10.2	Er det framleis behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen?	10
10.3	Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar	11
10.4	Er det behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen?	11
11	Oppsummering	12

1 Innleiing

Administrasjonsutvalet sette 12.02.2014 (sak 002/14) ned ei arbeidsgruppe som skal evaluera Samnanger kommune sin seniorpolitiske plan. Gruppa er samansett av stabssjef Jan Erik Boge (leiar), hovudtillitsvald Wenche Håhjem (Fagforbundet) og hovudtillitsvald Toralf Enes (Utdanningsforbundet). Arbeidsgruppa si evaluering skal leggast fram for administrasjonsutvalet i juni 2014.

Arbeidsgruppa fekk i oppdrag som minimum sjå på følgjande:

- Erfaringane med gjeldande seniorpolitiske plan.
- Om det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen.
- Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar.
- Om det er behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen.

Utgangspunktet for arbeidsgruppa har vore at det ikkje kan påreknast at dei økonomiske rammene til seniortiltak kan aukast i særleg grad i forhold til i dag. Me viser her til møteprotokollen for administrasjonsutvalet 12.02.2014.

2 Hovudtariffavtalen sine reglar om seniorpolitiske tiltak

Det er eit eige punkt om seniorpolitiske tiltak i Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2.3. Der går det fram at kommunane skal utvikla verkemiddel for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Følgjande døme på verkemidlar vert nemnt: tilpassa arbeidstid, tenestefri med løn, kronetillegg og kontantubetaling.

Arbeidsgevar skal drøfta alternative verkemiddel med dei tillitsvalde og orientera tillitsvalde om inngåtte avtalar.

3 Noverande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune

Gjeldande seniorpolitisk plan for Samnanger kommune vart vedteken av kommunestyret i desember 2004 og vart sett i kraft i 2005. Før dette hadde kommunen ikkje hatt ein seniorpolitisk plan.

Sak om revisjon av planen var oppe til behandling i administrasjonsutvalet i 2007 og 2008, men det vart ikkje gjort endringar i planen.

3.1 Hovudmålsettingane i planen

Hovudmålsettingane i seniorpolitisk plan er som følgjer:

- Den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i Samnanger kommune skal ikkje gå ned i forhold til i dag.
- Det skal leggast til rette for at tilsette får moglegheit til å halda fram i arbeidet sitt i kommunen heilt fram til pensjoneringsalder.
- Samnanger kommune skal ha ordningar som motiverer eldre arbeidstakarar til å halda fram i arbeidet sitt heilt fram til pensjoneringsalder.

3.2 Oversikt noverande økonomiske seniortiltak i Samnanger kommune

Samnanger kommune har sidan 2005 hatt følgjande seniortiltak:

- Lønstillegg til tilsette som er 62 år eller eldre:
 - 7.500 kr pr år for tilsette mellom 62 og 63 år (i 100% stilling)
 - 10.000 kr pr år for tilsette mellom 63 og 64 år (i 100% stilling)
 - 12.500 kr pr år for tilsette mellom 64 og 65 år (i 100% stilling)
 - 15.000 kr pr år for tilsette mellom 65 og 70 år (i 100% stilling)
 - For tilsette med deltidsstilling vert lønstillegget avkorta i forhold til stillingsstorleiken.
- Tilretteleggingstilskot for tilsette som er 62 år eller eldre:
 - 10.000 kroner pr år for tilsette i 100% stilling. For deltidstilsette vert tilretteleggingstilskotet avkorta i forhold til stillingsstorleiken.
- Senior-/milepølsamtale for tilsette det kalenderåret dei fyller 55 år.
- Kommunen skal leggja til rette for at tilsette som ønskjer det skal få høve til å kombinera arbeid og pensjon.
- Eldre tilsette skal vurderast på lik linje med andre tilsette når det gjeld tilbod om fagleg oppdatering og deltaking på kurs/opplæring.

4 Utgifter til seniortiltak i Samnanger kommune

Det er i 2014 budsjettert med om lag 280.000 kroner til seniortillegg (lønstillegg) i Samnanger kommune.

I tillegg har kommunen utgifter til tilretteleggingstilskot. Midlar til tilretteleggingstilskot vert ikkje budsjettert eller utgiftsført på eigen budsjettkonto. Det er derfor ikkje enkelt å finna ut kor mykje midlar kommunen brukar på tilretteleggingstilskot. Eit sannsynleg overslag er at utgiftene ligg på om lag 150.000 kroner pr år.

Til saman ligg kommunen sine bruttoutgifter pr år til seniortiltak som er heimla i seniorpolitisk plan truleg på mellom 400.000 og 500.000 kroner pr år.

Det vert elles vist til avsnittet om kostnader for Samnanger ved uttak av AFP.

5 Seniortiltak i nabokommunane til Samnanger

Arbeidsgruppa har undersøkt kva seniortiltak nokre av nabokommunane våre har. Sjå oversikt i tabellen nedanfor.

Kommune	Seniortiltak	Merknader
Os	<ul style="list-style-type: none"> • Milepølsamtale for tilsette frå og med 55 år • Inspirasjonsbonus (12.000 kr pr. år i 100% stilling) • Tilrettelegging av arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakarar • Seniortilskot til tilrettelegging på arbeidsplassen. Tilskotet er på inntil 50.000 kroner pr. år for arbeidstakar i 100% stilling. 	Tilsette som tek ut delvis AFP, kan ikkje inngå avtale om seniortiltak.

Kommune	Seniortiltak	Merknader
Kvam	<ul style="list-style-type: none"> • Kvam har ikkje seniortiltak utover at dei tilbyr individuell rådgjeving med pensjonsrådgjevar frå AON eller KLP. 	Kvam har tidlegare hatt økonomiske seniortiltak.
Jondal	<ul style="list-style-type: none"> • Orientering om seniortiltak i medarbeidersamtale • Redusert arbeidstid med løn for tilsette som er 62 år eller eldre: <ul style="list-style-type: none"> ○ 2 veker for tilsette som er 62 år ○ 3 veker for tilsette som er 63 år ○ 4 veker for tilsette som er 64 år og eldre • Sluttvederlag: <ul style="list-style-type: none"> ○ 12.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling) ○ 24.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling) ○ 36.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling) 	
Vakdsal	<ul style="list-style-type: none"> • Tilskot til tilretteleggingstiltak. 20.000 kr pr år pr arbeidstakar som ikkje tek ut AFP. <ul style="list-style-type: none"> ○ Reduksjon for tilsette som dek ut delvis AFP (det vert ikkje gjeve tilskot for tilsette med stillingsstorleik under 50%). • Seniorbonus: <ul style="list-style-type: none"> ○ 20.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling) ○ 20.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling) ○ 20.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling) ○ 25.000 kr ved fylte 66 år (i 100% stilling) ○ 25.000 kr ved fylte 67 år (i 100% stilling) • Kartlegging og informasjon gjennom medarbeidersamtalar med eldre arbeidstakarar. 	
Fusa	<ul style="list-style-type: none"> • Tilretteleggingstilskot. <ul style="list-style-type: none"> ○ 10.000 kr pr år for kvart årsverk • Sluttvederlag. <ul style="list-style-type: none"> ○ 12.000 kr ved fylte 63 år (i 100% stilling) ○ 24.000 kr ved fylte 64 år (i 100% stilling) ○ 36.000 kr ved fylte 65 år (i 100% stilling) ○ 48.000 kr ved fylte 66 år (i 100% stilling) ○ 60.000 kr ved fylte 67 år (i 100% stilling) 	

6 Kostnader for Samnanger kommune ved uttak av AFP

Samnanger kommune har frå 01.01.2014 skifta pensjonsselskap for dei fleste gruppene av tilsette. Med unntak av det pedagogiske personalet i skulen har alle grupper av tilsette no Kommunal Landspensjonskasse (KLP) som pensjonsselskap. Det pedagogiske personalet i skulen har Statens Pensjonskasse (SPK) som pensjonsselskap.

Premie for/finansiering av AFP er i utgangspunktet inkludert i den faste forsikringspremien som kommunen betalar til KLP og SPK. Det vil seie at summen kommunen betalar i pensjonsavgift, ikkje er avhengig av kor mange tilsette i kommunen som tek ut AFP.

I KLP er Samnanger med i eit utjamningsfellesskap med mange andre kommunar, noko som gjer at uttaket av AFP i Samnanger i utgangspunktet har liten betydning for pensjonsavgifta

me betalar. Men dersom uttaket av AFP i heile utjamningsfellesskapet aukar, vil sjølvsgt pensjonsavgifta/kostnaden for Samnanger kommune kunne gå opp.

I praksis er ordninga i SPK om lag den same som i KLP. Det vil seia at uttaket av AFP i Samnanger i utgangspunktet ikkje har betydning for kor stor pensjonsavgift me betalar for den gruppa av tilsette som har SPK som pensjonselskap.

7 Redusert uttak av AFP - eit samfunnsansvar for Samnanger kommune?

Samnanger kommune har slutta seg til avtalen om eit inkluderande arbeidsliv (IA-avtalen). Eit av måla i avtalen er å auka den gjennomsnittlege pensjoneringsalderen i landet. Uavhengig av eventuelle økonomiske innsparingar for Samnanger kommune, bør me derfor ha som målsetting at eldre arbeidstakarar skal stå i stillingane sine også etter at dei fyller 62 år.

Etter alt å døme vil samfunnet samla sett spare pengar dersom eldre arbeidstakarar står lenger i arbeid. I kva grad dette er eit "samfunnsansvar" for Samnanger kommune, er ikkje noko arbeidsgruppa kan ta stilling til, men det er sjølvsgt mogleg for politisk nivå i kommunen å ta stilling til dette.

8 Spørjeundersøking for tilsette i Samnanger kommune

Arbeidsgruppa inviterte i mars 2014 alle tilsette i kommunen som er 50 år eller eldre til å svara på eit spørjeskjema om seniortiltak i kommunen. Føremålet var primært å finna ut kva tiltak dei tilsette sjølve meiner er viktige. Det vart sendt ut eit spørjeskjema til tilsette i aldersgruppa 50 – 61 år (om lag 85 personar), og eit anna spørjeskjema til tilsette som er 62 år eller eldre (om lag 25 personar). Det var høve til å svara digitalt eller på papirskjema.

Svarprosenten i undersøkinga var ca. 50% i begge aldersgruppene. Nedanfor følgjer ei oversikt over resultatata av spørjeundersøkinga. Det vert elles vist til vedlagte oversikt over over svara i undersøkinga.

8.1 Oppsummering av spørjeundersøkinga

Resultata av spørjeundersøkinga tyder på at dei tilsette i aldersgruppa 50 år og eldre meiner at kommunen sine noverande seniortiltak har ein viss effekt, men at desse ofte ikkje er avgjerande for om tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år.

Ekstra fri er det einskildtiltaket som flest trur har innverknad. Mange meiner at lønstillegget for tilsette over 62 år må aukast for at det skal ha innverknad. Ein del peikar også på at det er viktig at bruken av tilretteleggingstilskotet er fleksibel og at reglane for bruk av tilretteleggingstilskotet i dag kan opplevast som litt urettferdige.

Relativt mange peikar også på at andre forhold på arbeidsplassen (enn reine "seniortiltak") har innverknad på om tilsette vel å halda fram i stillinga si.

8.2 Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 50 – 61 år

Spørjeundersøking seniortiltak - aldersgruppa 50 - 61 år - samandrag

	Kvinner			Menn			Totalt kvinner og menn		
	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent
Svarprosent 50 - 61 år	72	30	42 %	14	11	79 %	86	41	48 %

Spørsmål	Ja	Nei	Veit ikkje	Merknader
Trur du at seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag har nokon betydning for om tilsette i aldersgruppa 62 - 66 år held fram eller sluttar i stillinga si i kommunen?	46 %	23 %	21 %	Ønske om å auka seniortillegget, t.d. til 12.000 kr pr år for 62-åringar. Ønskje om færre begrensingar på bruk av tilretteleggingstilskot.

Spørsmål	Ja	Nei	Merknader
Trur du følgjande tiltak vil ha betydning for om du held fram i stillinga di etter at du fyller 62 år?			
Lønstillegg til tilsette som ikkje tek ut AFP/berre tek ut delvis AFP	78 %	22 %	Forslag til storleik på lønstillegget varierer frå 12.000 til 80.000 kr. pr. år.
Sluttbonus som vert utbetalt når ein sluttar	31 %	69 %	Forslaga varierer frå 15.000 til 30.000 kr. pr. år i bonus.
Ekstra fri	83 %	17 %	Forslaga varierer frå 5 dagar pr. år til 1-2 dagar pr. veke.
Tilbod om etterutdanning/kurs	36 %	64 %	Nokon foreslår tilbod om fagleg oppdatering, andre tilbod om "pensjonistkurs".
Endra arbeidsoppgåver (t.d. fritak for helgearbeid, redusert vaskeareal)	64 %	36 %	Døme på forslag er kortare/"enklare" arbeidsveke, fri frå brøytevakter.
Overgang til anna stilling (med andre arbeidsoppgåver)	39 %	61 %	Døme på forslag er mindre fysiske oppgåver.
Betre oppfølging frå arbeidsgjevar (t.d. i samband med sjukdom)	56 %	44 %	

(større versjon av denne oversikta følgjer som vedlegg til saksframlegget)

8.2.1 Nokre "hovudfunn" i svara frå tilsette i aldersgruppa 50 – 61 år:

- 46% trur at kommunen sine seniortiltak har innverknad på om tilsette i aldersgruppa 62–66 år held fram eller går av med pensjon.
- Ekstra fri er det tiltaket flest har "tru på" (83% av dei som har svart), men det er stor skilnad på kor mykje ekstra fri ein meiner er nødvendig for at dette skal ha effekt.
- Langt fleire "har tru på" lønstillegg enn sluttbonus.
- Mange meiner at lønstillegget for "seniorar" bør verta større enn i dag.
- Ein del har kommentert at det bør verta større fleksibilitet med omsyn til bruk av tilretteleggingstilskotet som kommunen gir.
- Over halvparten har "tru på" endring av arbeidsoppgåver og betre oppfølging av arbeidsgjevar.

8.3 Resultat av spørjeundersøking aldersgruppa 62 år og eldre

Spørjeundersøking seniortiltak - aldersgruppa 62 år og eldre - samandrag

	Kvinner			Menn			Totalt kvinner og menn		
	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent	Utsendt	Svar	Svarprosent
Svarprosent 50 - 61 år	24	12	50 %	2	1	50 %	26	13	50 %

Spørsmål	Ja	Nei	Veit ikkje	Merknader
Har seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag nokon betydning for om du held fram i stillinga di i kommunen?	46 %	54 %		To av dei som har kommentert, påpeikar at ordninga/utbetalinga i Samnanger er låg/dårlig.
Trur du at seniortiltaka som Samnanger kommune har i dag har nokon betydning for om andre tilsette vel å halda fram i stillinga si etter at dei fyller 62 år?	62 %	8 %	31 %	

Spørsmål	Ja	Nei	Merknader
Trur du følgjande tiltak vil ha betydning for om du held fram i arbeidet ditt fram til du når ordinær pensjonsalder?			
Lønstillegg til tilsette som ikkje tek ut AFP/berre tek ut delvis AFP	67 %	33 %	Forslag til storleik på lønstillegget varierer frå 12.000 til 25.000 kr. pr. år.
Sluttbonus som vert utbetalt når ein sluttar	25 %	75 %	Berre ein person har foreslått sum: 1 månads løn pr. år.
Ekstra fri	83 %	17 %	Forslaga varierer frå 5 til 10 fridagar pr. år.
Tilbod om etterutdanning/kurs	42 %	58 %	
Endra arbeidsoppgåver (t.d. fritak for helgearbeid, redusert vaskeareal)	67 %	33 %	Forslag om redusert arbeidsmengd, mindre helgearbeid.
Overgang til anna stilling (med andre arbeidsoppgåver)	25 %	75 %	Ein person har foreslått lettare arbeidsoppgåver.
Betre oppfølging frå arbeidsgjevar (t.d. i samband med sjukdom)	67 %	33 %	

(større versjon av denne oversikta følgjer som vedlegg til saksframlegget)

8.3.1 Nokre "hovudfunn" i svara frå tilsette i aldersgruppa 62 år og eldre:

- 46% svarar at kommunen sine seniortiltak har innverknad på om dei held fram i stillinga si i kommunen. 54% svarar nei på dette spørsmålet.
- 62% trur at kommunen sine seniortiltak har betydning for andre tilsette.
- Ekstra fri er det tiltaket flest har "tru på" (83% av dei som har svart).
- Langt fleire "har tru på" lønstillegg enn sluttbonus.
- Mange meiner at lønstillegget for "seniorar" bør verta større enn i dag, men det ser ut til tilsette i aldersgruppa over 62 år har lågare "forventningar" til storleiken på dette lønstillegget enn tilsette i aldergruppa 50 – 61 år.
- Ein del har kommentert at det bør verta større fleksibilitet med omsyn til bruk av tilretteleggingstilskotet som kommunen gir.
- Over halvparten har "tru på" endring av arbeidsoppgåver og betre oppfølging av arbeidsgjevar .

8.4 Andre "funn" i spørjeundersøkinga:

I kommentarfelta i spørjeundersøkinga, har nokon av dei som har svart mellom anna peika på følgjande forhold:

- Det kan opplevast som urimeleg at tilretteleggingstilskotet er lagt opp slik at tilsette med høg løn kan ta ut færre timar fri enn tilsette med lågare løn.
- Nokre tilsette peikar på at også andre forhold enn dei som det konkret er spurt om i undersøkinga er viktige med omsyn til kor lenge tilsette står i stillingane sine, mellom anna:
 - godt samhald/arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen
 - å verta teken på "alvor" å verta sett av arbeidsgjevar
 - å verta verdsett for den kompetansen ein har, ikkje verta sett på som "ein som snart er pensjonist"
 - å ha påverknad på arbeidsplassen sin
 - bedriftshelseteneste for alle tilsette
 - tilbod om fagleg oppdatering
 - auka bemanning (for å unngå for høgt arbeidspress)
 - at arbeidsgjevar gjev uttrykk for og viser at ein ønskjer å behalda eldre arbeidstakarar
 - at kommunen er konkurransedyktig på løn i forhold til andre arbeidsgjevarar
- Eit av medlemmene i arbeidsgruppa, Toralf Enes, har fått melding frå nokre tilsette om at dei valde å ikkje svara på spørjeundersøkinga fordi dei meiner den var for "gjennomsiktig", mellom anna fordi ein måtte oppgje fødselsår når ein svara.

9 Deltaking på seniorkonferanse i Bergen

To av representantane i arbeidsgruppa, Toralf Enes og Jan Erik Boge, deltok 13.03.2014 på ein konferanse om seniorpolitikk i kommunal sektor. På konferansen vart det mellom anna informert om:

- Utviklingstrekk med omsyn til seniorpolitikk/seniortiltak i norske kommunar.
- Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak.
- Erfaringar frå ein kommune som har oppnådd gode resultat med omsyn til å få eldre arbeidstakarar til å stå i arbeid (Skedsmo kommune).

9.1 Utviklingstrekk for seniortiltak i norske kommunar

Det ser ut til at ein god del kommunar har ”stramma inn” på dei økonomiske seniortiltaka sine dei siste åra. For 5-10 år sidan innførte mange kommunar økonomiske seniortiltak som har høge bruttokostnader, til dømes 80% arbeid med 100% løn. Det ser no ut til å vera ein klar tendens at norske kommunar reduserer eller avviklar denne typen tiltak. Ein del kommunar har kutta ut alle former for økonomiske seniortiltak. Bakgrunnen for at kommunane ”strammar inn” kan mellom anna vera:

- Det er i liten eller ingen grad dokumentert at økonomiske seniortiltak har innverknad på når tilsette vel å gå av med pensjon.
- Når kommunar må spara pengar, vil utgifter til ikkje-lovpålagde tiltak (til dømes seniortiltak) gjerne verta redusert/kutta.

9.2 Resultat av forskning på effekt av økonomiske seniortiltak

På konferansen i Bergen 13.03.2014 orienterte Anne Inga Hilsen frå Fafo mellom anna om eit forskningsprosjekt ho har gjennomført om seniortiltak i seks norske kommunar. Ho har ikkje funne noko belegg for at dei økonomiske seniortiltaka i desse kommunane har hatt betydning for pensjoneringsalderen til tilsette. Ho orienterte også om at korkje leiarar eller tilsette i desse kommunane meiner at tilsette kan påverkast med ”seniorgode”.

Nokre andre funn frå Anne Inga Hilsen si forskning:

- ”Seniorgode” vert raskt tekne for gitt av tilsette. Goda vert gjerne oppfatta som ”kjekke å få” og som eit teikn på at ein vert verdsett av arbeidsgjevar. Slike gode kan derfor vera vanskelege å fjerna for kommunen.
- Kommunane evaluerer/målar i liten grad effekten av seniortiltak.
- For høgt utdanna eldre tilsette med lite fysisk belastande oppgåver er til dømes spennande/utfordrande arbeidsoppgåver, verdsetjing av kompetanse og å verta ”sett” av leiar faktorar som kan påverka om ein vel å halda fram i stillinga.
- For lågare utdanna eldre tilsette med fysisk belastande arbeid vil tilbod om anna/lettare arbeid, å sleppa nattskift eller redusert arbeidstid kunne påverka om ein vel å halda fram i stillinga.
- Det er viktig at kommunane har ein god personalpolitikk for alle grupper av tilsette, og gode leiarar.
- Det er ikkje automatisk slik at kommunar ønskjer å behalda alle eldre tilsette. På nokre område er rekruttering av ny kompetanse viktigare, og eldre tilsette som vel å stå i stillingane sine kan vera ei hindring for rekruttering av ny kompetanse.

Andre forskarar har kome fram til tilsvarande resultat som Anne Inga Hilsen, det vil seie at ”seniorgode” har liten eller ingen effekt på uttak av AFP.

10 Oppsummering frå arbeidsgruppa

Nedanfor følgjer oppsummering på dei fire spørsmåla som arbeidsgruppa er bedne om å sjå på.

10.1 Erfaringane med gjeldande seniorpolitisk plan

Arbeidsgruppa sitt inntrykk er at tilsette i aldergruppa 62 år og eldre set pris på kommunen sine seniortiltak. I spørjeundersøkinga som er gjennomført, svarar om lag halvparten i aldersgruppa 62 år og eldre at kommunen sine seniortiltak har betydning for om dei held fram i stillinga si. Ut frå desse svara meiner arbeidsgruppa det er sannsynleg at seniortiltaka har ei viss betydning for pensjoneringsalderen i kommunen.

Samnanger kommune sine seniortiltak vert i hovudsak opplevd som positive av dei tilsette, sjølv om ein del peikar på at dei økonomiske seniortiltaka "kunne vore betre".

Forskning som er gjort kring effekten av økonomiske seniortiltak, tyder på at slike tiltak i liten grad har betydning for når tilsette vel å gå av med pensjon. Ein effekt kan likevel vera at slike tiltak gir signal om at kommunen verdset eldre arbeidstakarar og ønskjer å gje dei ei "påskjønning" (for dei fleste tilsette sin del eit lønstillegg/seniortillegg og nokre ekstra fridagar i året). Forskinga tyder vidare på at forhold som godt arbeidsmiljø, trivnad, interessante arbeidsoppgåver og god leiing er det viktigaste for å få tilsette til å stå lenger i arbeid.

10.2 Er det framleis behov for å ha ein seniorpolitisk plan/seniortiltak i kommunen?

Utgangspunktet for spørsmålet er mellom anna at kommunen ønskjer å behalda tilsette etter at dei fyller 62 år. Kommunen har mange tilsette som nærmar seg "AFP-alder" eller som allereie er i "AFP-alder".

Etter reglane i Hovudtariffavtalen skal norske kommunar ha eller utvikla seniorpolitiske tiltak, for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Det er opp til kommunane å bestemma kva tiltak ein skal ha.

Kommunen har i dag ei årleg bruttoutgift på mellom 400.000 og 500.000 kroner på økonomiske kommunale seniortiltak. Det er sjølvstendig viktig å vurdera om desse midlane kunne vorte brukt på ein betre måte, anten til andre seniortiltak eller til andre føremål. Som nemnt i punkt 10.1 meiner arbeidsgruppa at det er sannsynleg at kommunen sine seniortiltak har ein viss effekt på pensjoneringsalderen i kommunen, men om denne effekten er "verdt" mellom 400.000 og 500.000 kroner, kan jo sjølvstendig diskuteras.

I ulike samanhengar har det dei siste åra vorte peika på at arbeidsgjevarar bør ha ein personalpolitikk med tiltak for tilsette i ulike aldersgrupper, gjerne omtalt som "livsfaseorientert personalpolitikk". Det er ikkje nødvendigvis slik at tiltak for "seniorar" er viktigare enn tiltak for til dømes småbarnsforeldre. Det kan derfor vurderast om kommunen bør ha ein plan for "livsfaseorientert personalpolitikk", i staden for berre ein seniorpolitisk plan.

Det bør også vurderast kva "psykologisk effekt" det kan få dersom kommunen tek vekk seniortiltaka me har i dag. Det er ikkje usannsynleg at mange tilsette ser på dei noverande seniortiltaka nærmast som ein "rettigheit", og at det vil skapa reaksjonar og misnøye dersom tiltaka vert tekne vekk. Dei individuelle "senioravtalane" som er inngått i kommunen er

vanlegvis berre på 1 år, så formelt sett vil det truleg ikkje vera noko i vegen for at kommunen sine seniortiltak vert avvikla.

Arbeidsgruppa foreslår å vidareføra kommunen sine noverande seniortiltak, men at det ikkje vert innført nye tiltak.

Arbeidsgruppa meiner at kommunen sine seniortiltak framleis skal gjelda også for det pedagogiske personalet i skulen (lærarar), sjølv om denne gruppa i tillegg har "seniortiltak" (reduert leseplikt/undervisning) gjennom det sentrale avtaleverket.

10.3 Seniortiltaka i Samnanger i forhold til seniortiltaka i andre kommunar

I forhold til nabokommunane ser det ut til at Samnanger sine seniortiltak ikkje skil seg vesentleg ut, sjølv om kommunane har litt ulik innretning på tiltaka. Det er sjølv sagt mogleg å finna eksempel på andre kommunar som har langt meir "lukrative" seniortiltak enn Samnanger, på same måten som det finns mange eksempel på kommunar som ikkje har økonomiske seniortiltak i det heile.

Trenden i norske kommunar dei siste åra ser ut til å vera at ein går vekk frå "lukrative" seniortiltak", mellom anna på bakgrunn av forskinga som er gjort rundt effekten slike tiltak. Nokre kommunar har også valt å gå heilt vekk frå økonomiske seniortiltak. Dette gjeld til dømes Kvam.

På seniorkonferansen i Bergen 13.03.2014 vart det informert om at i ein del kommunar må tilsette søkja om seniortiltak, dei får ikkje automatisk tilbod om dette. Kommunen gjer då ei individuell vurdering av om søkjaren skal få tilbod om seniortiltak. Det vil vera kommunen sitt behov for vedkomande si arbeidskraft/sin kompetanse som avgjer om han/ho får tilbod om seniortiltak.

10.4 Er det behov for endringar i planen, mellom anna når det gjeld tiltaka i planen?

Dersom Samnanger kommune framleis skal ha ein seniorpolitisk plan, må det gjerast ein del redaksjonelle endringar i planen, mellom anna å ajourføra/korta ned teksten i del II av noverande plan (bakgrunnsinformasjon). Dette arbeidet vil kommuneadministrasjonen kunne gjera.

Fakiske endringar i planen som arbeidsgruppa har vurdert:

- Indeksregulering av satsane for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot.
 - Både gjennom spørjeundersøkinga og andre kanalar har det kome ønske om at kommunen sine satsar for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot vert auka. Bakgrunnen for dette er at satsane ikkje har vorte auka sidan 2005. Nokre tilsette har også vist til at Samnanger sine seniortiltak er "dårlegare" enn andre kommunar sine tiltak.
 - Arbeidsgruppa foreslår at det vert lagt inn ein regel om årleg indeksregulering av satsane for kommunen sine økonomiske seniortiltak, frå og med 2015. Ei slik indeksregulering kan til dømes knyttast opp mot den generelle lønsutviklinga i kommunal sektor.

- Innføring av ordning med behovsprøving (individuell vurdering) av seniortiltak.
 - Som nemnt ovanfor har nokre kommunar ei ordning der det vert gjort ei individuell vurdering når ein tilsett som er 62 år eller eldre søker om seniortiltak.
 - Arbeidsgruppa tilrår ikkje ei slik løysing, fordi me trur det lett kan skapa misnøye og ”splid” dersom nokon tilsette får tilbod om seniortiltak, medan andre tilsette ikkje får slikt tilbod.

- Endringar i reglar for bruk av tilretteleggingstilskot
 - Det kan vurderast om ”lågtløna” og ”høgtløna” bør koma likt ut dersom dei vel å bruka tilretteleggingstilskotet til å ta ut ekstra fri. I dag er reglane slik at ein kan ta ut fleire timar fri dess lågare årsløn ein har.
 - Arbeidsgruppa si vurdering er at noverande ordning er enkel å administrera og forhalda seg til, og at det bør vera akseptabelt at ”lågtløna” på dette området kjem betre ut enn ”høgtløna”. Arbeidsgruppa tilrår derfor at noverande ordning vert oppretthalden.
 - Det bør også vurderast om presisering av reglar om uttak av fri for lærarar i skulen bør takast inn i planen. Bakgrunnen for dette er at det har vore til dels uklart korleis uttak av fri for lærarar skal bereknast (når ein tek fri frå undervisningstimar).
 - Arbeidsgruppa si tilråding er at ”formel” for omrekning mellom klokketimar og undervisningstimar vert teken inn som vedlegg til lønspolitisk plan.
 - Arbeidsgruppa foreslår vidare at kommunen sitt fagforum for skule og barnehage får høve til å foreslå endringar i formelen for omrekning, dersom dei meiner det er behov for det. Rådmannen får fullmakt til å gjera vedtak om endringar i formelen for omrekning.
 - Formelen for omrekning er per i dag som følger:

For lærarar som ønskjer fri frå undervisningstimar, må klokketimane reknast om slik:				
SKULE:	TIMEVERDI UNDERV.TIME	TIMEVERDI KLOKKETIME	OMREKNINGS- FAKTOR	MERKNAD
Barneskulen	5,1282 %	2,6667 %	1,923	60 minuttstimar
Ungdomsskulen	4,2918 %	2,6667 %	1,609	45 minuttstimar. Reknast etter snitt timar/”Øvrige fag”

11 Oppsummering

Etter reglane i Hovudtariffavtalen skal norske kommunar ha eller utvikla seniorpolitiske tiltak, for å motivera arbeidstakarar til å stå lenger i arbeid. Det er opp til kommunane å bestemma kva tiltak ein skal ha.

Arbeidsgruppa meiner det framleis er behov for å ha ein seniorpolitisk plan og seniortiltak i Samnanger kommune. Bakgrunnen for dette er både at me meiner det er sannsynleg at tiltaka

har ein viss effekt på pensjoneringsalderen i kommunen, og at det truleg vil vera ”demotiverande” for mange dersom seniortiltaka vert tekne vekk.

Arbeidsgruppa foreslår å vidareføra kommunen sine noverande seniortiltak, og at det med verknad frå 2015 vert lagt inn ein regel om indeksregulering av satsane for lønstillegg/seniortillegg og tilretteleggingstilskot.

Arbeidsgruppa foreslår at kommuneadministrasjonen får i oppgåve å utarbeida konkret framlegg til revidert seniorpolitisk plan, og at framlegget vert lagt fram for behandling i administrasjonsutvalet i september 2014.



SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: Jan Erik Boge	Arkivkode: FE-500
Arkivsaksnr: 14/196	Løpenr: 14/2847
Sakstype: Politisk sak	

SAKSGANG			
Styre, utval, komité m.m.	Møtedato	Saksnr.	Saksbeh.
Administrasjonsutvalet	04.06.2014	005/14	JEB

REVISJON AV LØNSPOLITISK PLAN 2014

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Forslag til revidert lønspolitisk plan skal leggjast fram for administrasjonsutvalet i september 2014. Dette gjeld både den overordna og den administrative delen av planen. Fagforeiningane skal ha høve til å uttala seg om forslaget før det vert lagt fram for administrasjonsutvalet.

Kommunen sin lønspolitikk og kriterier for lokale lønstillegg skal drøftast med fagforeiningane på lønspolitisk drøftingsmøte i 2014. Desse drøftingane skal haldast før september 2014.

Dokument som er vedlagt:

Innspel frå Sjukepleiarforbundet

Innspel frå Naturviterne

Innspel frå Fagforbundet

Dokument som ikkje er vedlagt:

Gjeldande lønspolitisk plan for Samnanger kommune

Hovudtariffavtalen

Kva saka gjeld:

Samnanger kommune har sidan 2003 hatt ein lønspolitisk plan. I planen er det mellom anna fastsett målsettingar for kommunen sin lønspolitikk samt lønsmål for ulike stillingar og funksjonar i

kommunen. Planen er delt i ein overordna del og ein administrativ del. Planen kan lastast ned frå kommunen si heimeside (under *Kommunal organisasjon > Planar, reglement og vedtekter*).

Den overordna delen av planen inneheld mellom anna målsettingar for kommunen sin lønspolitikk og prioriteringar i planperioden. Den administrative delen inneheld mellom anna lønsmål for diverse stillingsgrupper/stillingar og funksjonar og lokale reglar for kompetansetillegg og ansvarstillegg.

Kommunen sine lokale lønsmål/lønskriterier er eit supplement til reglane i Hovudtariffavtalen og anna sentralt avtaleverk. I Hovudtariffavtalen er det fastsett reglar om minsteløn for ulike stillingsgrupper, men ikkje detaljerte reglar for løn til alle stillingar/funksjonar i kommunen. Til dømes inneheld Hovudtariffavtalen ikkje detaljerte reglar om løn til leiarar, løn for tilleggsoppgåver eller løn for tilleggsutdanning,

Den overordna delen av kommunen sin lønspolitiske plan har ikkje vore revidert sidan 2009. Det må no vurderast om det er behov for å revidera denne delen av planen. Det går fram av forordet i planen at denne delen av planen normalt skal reviderast av kommunestyret minst kvart fjerde år.

Den administrative delen av planen vart sist revidert i 2012. Denne delen av planen er mellom anna sentral i samband med dei lokale lønsforhandlingane i kommunen. Administrasjonsutvalet har mynde til å revidera denne delen av planen.

Reglar i Hovudtariffavtalen

Det går fram av Hovudtariffavtalen kapittel 3, § 3.2 at kommunane skal utarbeida ein lokal lønspolitikk, og at denne skal reviderast jamleg. Vidare står det at den lokale lønspolitikken og kriterier for lokale lønstillegg skal utformast etter drøftingar med dei tilsette sine organisasjonar.

Innspel frå fagforeiningane

Fagforeiningane i kommunen vart i brev datert 27.02.2014 inviterte til å koma med innspel om ønska endringar i lønspolitisk plan. Fristen for dette var 10.04.2014. Det har kome innspel frå tre av fagforeiningane; Sjukepleiarforbundet, Naturviterne og Fagforbundet. Nedanfor følgjer eit samandrag av det som er spelt inn. Fullstendige versjonar av innspela følgjer som vedlegg til saksframlegget.

Sjukepleiarforbundet v/Janne Drevsjø:

- Meiner at sjukepleiarar og førskulelærarar i praksis er løna ulikt i Samnanger kommune, fordi alle førskulelærarar i kommunen har fått stillingstittel som pedagogisk leiar og lokalt lønstillegg på minst 20.000 kroner som følgje av dette. Meiner at sjukepleiarar i eining for pleie og omsorg bør lønast likt som tilsette i barnehagane med førskulelærarutdanning. Peikar på at eining for pleie og omsorg har fått ei rekkje tilleggsoppgåver dei siste åra, utan at dette har vorte kompensert lønsmessig.
- Meiner at det er feil at assisterande avdelingssjukepleiar har lågare årsløn enn sjukepleiarar på natt.
- Meiner at avdelingsleiarane i eining for pleie og omsorg bør liggja i same lønsgruppe som økonomisjef og skule-/barnehagefagleg ansvarleg. Differansen i lønsmåla for desse gruppene er i dag 30.000 kroner.
- Skriv at Sjukepleiarforbundet vart halde utanfor i samband med revisjonen av lønspolitisk plan i 2012, og krev at dei får vera med no.

Naturviterne v/Ragnhild Lønningdal:

21 av 28

- Meiner at punkt 2.1 (Rettferdig løn) og punkt 2.2 (Behalda og rekruttera) har lite presis tekst og det er vanskeleg å sjå kva kommunen eigentleg meiner om desse spørsmåla.
- Meiner at lønsmålet for leiar for planleggjar/leiar for plan og miljøavdeling må reviderast, mellom anna fordi det ved revisjonen av lønspolitisk plan i 2012 fall vekk at dette er ei stilling med stort sjølvstendig fagansvar.

Fagforbundet v/Anne Lise N. Tveit:

- Meiner at alle som ønskjer å gå i 100% stilling bør få høve til det.
- Meiner at løna til skuleassistentar bør aukast.
- Meiner at kommunen må oppmuntra ufaglærte til å ta fagbrev med støtte frå arbeidsgjevar, til dømes stipend.
- Meiner at når skuleassistentar som har faste tilleggsoppgåver/funksjonar som treng førebuingar, så skal dette betraktast som betydelege ansvarsoppgåver og leggjast inn i månadsløna (kompenserast med tilleggs løn). Meiner at slike lønstillegg også skal kunne gevast utanom lokal lønsforhandlingar.
- Meiner at også einingsleiarar må omfattast av reglane om kompetansetillegg (lønskompensasjon for tilleggsutdanning).
- Kjem også med forslag til nokre endringar relatert til den overordna delen av lønspolitisk plan, mellom anna når det gjeld målsettingane i planen, kommunen sine prioriteringar i planperioden og involvering/samarbeid med fagforeiningane.

Vurderingar og konsekvensar:

Den administrative delen av lønspolitisk plan bør reviderast før dei lokale lønsforhandlingane som skal gjennomførast i kommunen i haust (truleg i oktober/november). Denne delen av planen er eit godt hjelpemiddel for kommuneadministrasjonen i samband med gjennomføringa av dei lokale lønsforhandlingane, sjølv om det har vist seg at lønsmåla i lønspolitisk plan berre er delvis styrande for fagforeiningane sine krav i lokale lønsforhandlingar i Samnanger.

Den overordna delen av lønspolitisk plan bør også reviderast i 2014, i og med at det no er 5 år sidan den sist vart revidert. Mellom anna bør kommunen sine prioriteringar på lønsområdet sjåast på.

Rådmannen foreslår at forslag til revidert lønspolitisk plan vert lagt fram i administrasjonsutvalet på deira møte i september. Dette gjeld både den overordna og administrative delen av planen. Rådmannen meiner det ikkje er nødvendig å setja ned ei arbeidsgruppe for å utarbeida forslaget til revidert plan, men at fagforeiningane må få høve til å uttala seg om forslaget før det vert lagt fram for administrasjonsutvalet. I tillegg skal kommunen sin lønspolitikk og kriterier for lokale lønstillegg drøftast med fagforeiningane på lønspolitisk drøftingsmøte, som vil verta gjennomført innan utgangen av august.

Dersom administrasjonsutvalet har føringar om stillingsgrupper, stillingar, funksjonar eller andre forhold som skal sjåast spesielt på i arbeidet med revisjon av lønspolitisk plan, er det ønskeleg at dette vert teke opp på møtet 04.06.2014.

INNSPEL TIL LØNSPOLITISK PLAN

Eining for pleie og omsorg har eit breitt fagområde, stort fagleg ansvar og har den siste tida tilegna seg fleire nye oppgåver. Me har 24 timers drift – 365 dagar i året og må alltid vera på vakt.

Den lønspolitiske planen bygger mykje på rettferdig løn, og lik lenge utdanning skal lønast likt. Dette meiner NSF er avvik i Samnanger kommune.

I den lønspolitiske planen ligger sjukepleiar og førskulelærar under same avlønning. Her i kommunen er alle (mulig ikkje alle) blitt pedagogiske leiare. Kan ikkje sjå at det ligger føringar sentralt for dette, men mulig eg har misforstått. Endringar i henhold til tittel er ikkje opplyst og fagforeiningane har ikkje vore med i dette, ikkje NSF.

7.3.1 Lokal minstelønsstige for pedagogiske leiarar i barnehage Ref. merknad i *Hovudtariffavtalen kapittel 4 om at pedagogiske leiarar i barnehage skal lønast høgare enn hovudtariffavtalen si minsteløn for førskulelærar. I Samnanger er det semje om at tillegget til pedagogiske leiarar bør liggja om lag på same nivå som funksjonstillegget for kontaktlærarar på skulane i kommunen. Tillegget til pedagogiske leiarar i Samnanger skal vera på minst 20.000 kroner i full stilling*

I forhold til dette, driver ikkje kommunen med rettferdig løn, noko som den løns politiske planen seier. Førskulelærar og sjukepleiar har lik lengde utdanning og derfor burde løna til sjukepleiarane stiga tilsvarande, i henhold til lønspolitisk plan.

Eining for pleie og omsorg har den siste tida fått fleire oppgåver, større faglig ansvar og pasient gruppa er meir utfordrande og krevjande, spesielt etter samhandlingsreforma. Pasientane skal so langt det er mulig behandlast i eigen kommune med mange ulike og avanserte prosedyrar. Det er og ei stor utfordring for gruppa at det ikkje er lege på kveld, natt og helg.

Litt frå pleie og omsorg:

- Samhandlingsreforma
- E-meldingar
- Flere prosedyrer som før var forbeholdt spesialist helsetjenesten, må no bli utført i kommune helsetjenesten
- Krav til all dokumentasjon
- Pasient gruppa er meir utfordrande, lever lenge og har mange diagnoser
- Større ansvar å ivareta dei yngre alvorlig sjuke (dei var før på sjukehus)
- Pårørande er meir beviste i sine krav
- Mange prosjekt som samfunnet stiller krav til.
- All hjelp me i pleie og omsorg utfører er lov regulert og stiller store og høge krav til dei ansatte og ikkje minst leiarane.

- Pædagogisk læring for pasienter og pårørende, kollega, andre faggrupper
- Tverrfaglig samarbeid med leger, fysio, farmasøyt, spesialisthelsetjenesten.
- Vurdering av tjeneste tilbud

7.3 Lønsutviklingsplan

Lokal ansiennitetsstige for pedagogiske leiarar i barnehage

- Kvifor har denne gruppa fått ein slik avtale?
- Dette stiller NSF krav til å få på lik linje

Lønskompensasjon for tilleggsoppgåver/tilleggsansvar

- Har mange tilleggsoppgåver, men har ingen lønskompensasjon

Ingen dagar er lik i pleie og omsorg. Fleksibilitet og rask handlingsevne er av stor betydning.

- Rekruttering
- Behalda

Assisterande avd. ledar ligger avlønna under natt sjukepleiar.

I henhold til den lønspolitiske plan, skal ein ikkje ha lågare løn enn dei ein leiar.

7.3.2 Løn til leiarar

Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriteria:

- *Personalansvar*
- *Fagleg ansvar/fagleg breidde*
- *Budsjettansvar*
- *Rekrutteringssituasjonen for stillinga*

Avdelingsledar i pleie og omsorg burde ligga høgare på lønsstigen. Ligger under andre grupper med samme ansvar??og som ikkje har personal ansvar.

Avdelingssjukepleiar/ledar burde ligge i samme lønsgruppe som økonomisjef og skule og barnehagefaglig ansvarlig, då dei har lika stort faglig ansvar, slik eg ser det, og i tillegg har personal ansvar.

Mange nye oppgaver er komnt til, som nevnt tidligare.

Ansvar/Oppgaver:

- Personal ansvar
- Budsjett ansvar
- Faglig ansvar for 24 timers driften!!
- Prosjekt/samhandlingsreform/E-meldinger/
- Undervisning og veiledning
- Større utfordringer og krav frå pasienter, pårørande og personale.
- Tverrfaglig samarbeid
- Ressursmangel på fagpersoner
- Daglige sjukepleiar oppgaver

KAPITTEL 6. SENIORPOLITIKK

Denne må ikkje tas vekk. Eining for pleie og omsorg har kun positiv erfaring med senior politikken. Det er fleire i pleie og omsorg som har senior tillegg og dette gjer til at dei står i jobben lengre, og utan dei ser me at den faglige kompetansen hadde blitt enno meir svekka.

Det stilles store krav til pleie og omsorg i Samnanger Kommune og tjenestene må bli utført på ei forsvarlig og trykk måte som krev høg kompetanse.

NSF har opprineleg vore med å utarbeida den lønspolitiske plan og krev å få vera med på evaluering av denne. I 2012 blei NSF haldt utanfor.

Vennlig hilsen

Janne Drevsjø

HTV NSF

Fra: Jan Erik Boge

Sendt: 10.04.2014

Til: Arkiv

Kopi:

Emne: VS: Innspel frå Naturviterne til arbeidet med revisjon av Samnanger kommune sin lønspolitiske plan

Til journalføring.

Fra: Ragnhild Lønningdal

Sendt: 10. april 2014 13:54

Til: Jan Erik Boge

Emne: Innspel frå Naturviterne til arbeidet med revisjon av Samnanger kommune sin lønspolitiske plan

Innspel frå Naturviterne til arbeidet med revisjon av Samnanger kommune sin lønspolitiske plan

Kapittel 2.1 Rettferdig løn og 2.2 Behalda og rekruttera har ein lite presis tekst, der det gjerne kunne vore jobba meir med kva Samnanger kommune eigentleg meiner om desse spørsmåla. Slik teksten er no blir mykje av innhaldet hengjande i lufta.

Til kapittel 7.3 Lønsutviklingsplan: Under lønsgruppe 3 - Andre stillingar hadde Planleggjar tidlegare (2009) same kriterium og lønsmål som avdelingsingeniør byggesaker:

§ Avdelingsingeniør byggesaker

§ Leiar plan og miljøavdeling

Stillingar i teknisk eining med stort sjølvstendig fagansvar. Stillingar som det er spesielt vanskeleg å rekruttera til.

40.000 kroner meir enn minsteløn etter HTA (med full lønsansiennitet) for stillingar med krav om høgskuleutdanning.

I 2011 vart lønsmålet og stillingstittel endra slik:

I 2012 vart kriteriet endra til mastergrad og lønsmålet justert:

Ein stad på vegen her har det falle ut at dette er ei stilling med stort sjølvstendig fagansvar, og det har falle ut at dette er stillinga som er leiar for plan- og miljøavdelinga. Det vil også framleis vera vanskeleg å rekruttera til ei slik stilling. Desse kriteria frå 2009-planen må takast inn igjen.

Svært mange av stillingane i lønsgruppe 3 (og alle i teknisk eining) har i gjeldande plan lønsmål som ligg på 10 - 60 000 kr meir enn minsteløn etter HTA, unnateke planleggjarstillinga. Naturviterne ber Samnanger kommune om å vurdere om det også for Planleggjarstillinga bør gjevast eit lønsmål som ligg høgare enn minsteløna.

Med helsing

Naturviterne

v/ Ragnhild Lønningdal

Innspel frå fagforeiningane i høve revisjon av lønspolitisk plan for Samnanger kommune.

SAMNANGER KOMMUNE SENTRALADMINISTRASJONEN	
SAK.NR.....	J.NR.....
11 APR 2014	
EMNEKODE:.....	
OBJEKTODE:.....	
SAKSH:.....	GRADERING.....

1.Ønske om endringar i målsettingane for kommunen sin lønspolitikk

At alle som ønsker å gå i 100% stilling får det.

2.Ønske om endra lønsmål for bestemte stillingsgrupper.

Månadsløn/timeløn for skuleassistentar er låg. Løna bør vurderast høgare,då blir det lettere å få faste vikarar som seinare vil bli verande i jobben.Idag er det stadig skifte på vikarar gjennom eit skuleår.Samstundes må kommunen oppmuntra dei ufaglærde til å ta fagbrev med støtte frå arbeidsgjevar,t.d stipend.Kommunen må og gje dei med fagbrev jobb etter på.

3.Ønske om endring i reglane for lønskompensasjon for tilleggskompensasjon/tilleggsoppgåver.

Når ein skuleassistent har faste tilleggsoppgåver/funksjonar som treng førebuingar skal dette betraktast som betydelege ansvarsoppgåver og leggjast inn i månadsløna.Per i dag er det berre i lokale forhandlingar ein kan koma med krav for slike oppgåver/funksjonar. Her er det svært vanskeleg å nå fram med desse krava pga. mange medlemmer om same pott,pengesummen som skal fordelast er ikkje så stor.Ofte er det spesielle yrkesgrupper som blir "peika ut" sentrait.Reaikompetanse må det og takast meir hensyn til.

Dette var noko av det som skuleassistentane er opptekne av og som gjeldt arbeidsdagen i skulen. I tillegg til desse punkta er det eit ark som ligg ved om generelle ting i den lønspolitiske planen me meiner må koma som tilleggspunkt ved revisjon av planen.

Samnanger Barneskule 02.04.14

Anne Lise N.Tveit.

Anne Lise N. Tveit

Tillitsvalt

1.2 Mål for kommunen sin lønspolitikk

Målet for kommunen sin lønspolitikk er fastsett i pkt. 1.5.2 i kommunen sine personalpolitiske retningslinjer:

Samnanger kommune skal ha ein lønspolitikk og arbeidsvilkår som gjer kommunen i stand til å rekruttera, motivera og halda på naudsynt arbeidskraft.

Nytt kulepunkt: Samnanger kommune har som mål å stimulera/motivera til utdanning, og å gje faste tilsetingar.

Nytt kulepunkt: Kommunen fokuserer på HMS og det psykososiale arbeidsmiljøet i alle einingane og ønsker eit maksimum på 2 % sjukefråvær blant kommunens tilsette.

I dei personalpolitiske retningslinjene pkt. 1.5.3 er det vidare fastsett følgjande om kommunen sin lønspolitikk:

Kommunen kan ikkje på alle felt konkurrera med det private næringsliv når det gjeld lønsvilkår. Ein bør derfor sjå løn, kompetanseutvikling, velferd, tilrettelegging av eit godt arbeidsmiljø og trygge arbeidsplassar i samanheng.

Kommunen som arbeidsgjevar må nytta dei alternativ som tariffavtalen og lønsrammesystemet gir. Målet er å føra ein aktiv lønspolitikk jfr. Hovudtariffavtalen

1.4 Kven planen gjeld for

Planen gjeld for alle tilsette i Samnanger kommune, både fast og mellombels tilsette. Planen gjeld og for ringevikarar i alle einingar.

1.5 Ansvar for kommunen sin lønspolitikk

Kommunestyret har det øvste ansvaret for kommunen sin lønspolitikk. Det er kommunestyret som vedtek den generelle delen av lønspolitisk plan (del 1).

Kommunestyret har delegert ansvar og vedtaksmynde for del 2 i lønspolitisk plan til administrasjonsutvalet.

Utøvinga av kommunen sin lønspolitikk er delegert frå kommunestyret til rådmannen. Rådmannen kan delegera dette myndet vidare nedover i linjeorganisasjonen.

Einingsleiarar har ansvar for å sjå til at kommunen sin lønspolitikk vert følgt i eiga eining.

Dei tillitsvalde skal takast med på råd i spørsmål som gjeld kommunen sin lønspolitikk.

Nytt kulepunkt: Alle fagforeningar skal vere representert på råd, og det vert innkalla til møte minst 1 gong i året for å fange opp både gode ideer og/eller misnøye. Målet er å ha ein konstruktiv og ryddig prosess der alle får komme med sitt.

KAPITTEL 3. PRIORITERINGAR I PLANPERIODEN

I perioden 01.01.2010 – 31.12.2011 er det semje om følgjande prioriteringar på lønsområdet i Samnanger kommune:

Behalda og rekruttera - prioritering av stillingar/grupper av stillingar det er vanskeleg å rekruttera til og å behalda. Det vektlegges særleg at dei som tek etterutdanning, tar fagbrev eller tar anna relevant utdanning skal "belønnast" og få fast tilsetjing, framfor meirbruk av ufaglærde vikarar.

Prioritering av stillingar (leiarstillingar og andre stillingar) som ikkje er lønsmessig regulert i sentralt avtaleverk.

Å sikra at det er samanheng mellom den enkelte tilsette sin kompetanse (real- og formalkompetanse), ansvar/arbeidsoppgåver og løn/lønsutviklin

7.3.2 Løn til leiarar

Løn til leiarar i Samnanger kommune skal fastsetjast ut frå reglane i sentralt avtaleverk, samt følgjande lokale kriteriar:

Personalsvar

Fagleg ansvar/fagleg breidde

Teoretisk og praktisk utdanning (dette punktet gjeld generelt ikkje for einingsleiarar, KVIFOR IKKJE??? Dette er det vel særskild viktig å gje løn etter teoretisk og praktisk utdanning, og ikkje løn etter "trynefaktor"-prinsipp!!!)

Vikarar vert generelt løna etter reglane i avtaleverket (hovudtariffavtalar/særavtalar). Vikarar må lønast etter timar dei fysisk har vore tilstades på arbeid. Dei har ikkje ei fast tilsetjing og går dermed glipp av andre goder som t.d. ein lærar i full stilling har. Det virker sær s ulogisk å løna ein lærarvikar for berre 4,5 timar når man har vore på jobb i 5, 10 timar. Normalt skal vikarar ikkje lønast høgare enn den faste stillingsinnehavaren. (dersom vikarar er tilsette på faste stillingar)