

Møteinnkalling

Utvalg: **Storfjord Kommunestyre**
Møtested: Møterom 1-3, Storfjord rådhus
Dato: 21.03.2012
Tidspunkt: 10:00

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

Det vil bli følgende orienteringer i møtet:

- ca. kl. 10.00 v/Troms Kraft
- ca. kl. 10.30 v/Språksenteret
- ca. kl. 11.00 v/Statsskog

Hatteng, 14.03.2012

Sigmund Steinnes (s.)
ordfører

Klara Steinnes
Klara Steinnes
sekretær

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 13/12	Referatsaker Kommunestyret 21. mars 2012		2012/392
PS 14/12	Samarbeidsavtale mellom UiT og Storfjord kommune		2012/799
PS 15/12	Oppreisningsordning for barnevernsbarn		2010/611
PS 16/12	Lønnspolitisk plan - evaluering		2011/2562
PS 17/12	Seniorpolitisk plan - evaluering		2010/1419
PS 18/12	Valg av styrerepresentanter til Stiftelsen Lásságámmi		2010/1487
PS 19/12	Valg av representant til K-Sekretariatet IKS		2011/4101
PS 20/12	Suppleringsoppnevning av lagrettemedlemmer/meddommere til Hålogaland lagmannsrett		2011/4140
PS 21/12	Kommunens innkjøpsordning - beløpsgrense for tilbudsinnhenting		2010/4342
PS 22/12	Prisendringer på festeavgift- kommunale boligfelt.		2010/4073
PS 23/12	Søknad om ekstrabevilgning til Menighetsrådet		2011/4389
PS 24/12	Rammetimetall 2012-2013		2009/2512
PS 25/12	Budsjett 2012 - pleie og omsorg		2011/4389
PS 26/12	Økonomisk drift/utvikling av Breeze Troms AS	X	2009/9575



Storfjord kommune

Arkivsaknr: 2012/392 -3

Arkiv: 033

Saksbehandler: Klara Steinnes

Dato: 13.03.2012

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
13/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Referatsaker Kommunestyret 21. mars 2012

Henvisning til lovverk:

Rådmannens innstilling

Sakene ble referert.

Saksopplysninger

1. Halti kvenkultursenter - årsmelding og regnskap for 2011
2. Brev fra Fylkesmannen - godkjenning av låneopptak, videreformidlingslån og likviditetslån
3. Brev fra Fylkemannen - vedr. budsjett 2012 og økonomiplan 2012-2015 - innmelding i ROBEK
4. Nord-Troms Jordskifterett - årsmelding 2011
5. Brev fra Helsedirektoratet - kommunestyrets behandling av søknader om fornying av salgs- og skjenkebevillinger
6. Møteprotokoll fra møte i Kontrollutvalget 5.12.2011
7. Nord-Troms Regionråd - utskrift fra styremøte 30.01.2012



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/12	Storfjord Styret for helse og sosial	13.03.2012
14/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Samarbeidsavtale mellom UiT og Storfjord kommune

Saksprotokoll i Storfjord Styret for helse og sosial - 13.03.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

Innstilling til Kommunestyret fra Styret for helse og sosial:

1. Forslaget til samarbeidsavtale mellom Storfjord kommune og Helsevitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø godkjennes

Rådmannens innstilling

1. Forslaget til samarbeidsavtale mellom Storfjord kommune og Helsevitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø godkjennes

Saksopplysninger

Nord-Troms regionråd DA har lagt frem forslag til samarbeidsavtale mellom kommunene i Nord-Troms og Helsevitenskapelig fakultet ved UiT.

Formålet for avtalen er å legge til rette for godt samarbeid innenfor utdanning, forskning og formidling og skal videre bidra til å levere helsevitenskapelig utdanning, forskning og formidling av høy kvalitet til landsdelen.

Gjennom avtalen skal partene tilrettelegge for gode praksisarenaer og tydeliggjøre sammenhengen mellom det teoretiske grunnlaget og handlinger i praksis. Det er et siktemål å

bidra til sikkerhet for pasienter og kvalitet i helsetjenestene samt tillit til helsepersonell og helsetjeneste.

Vurdering

Å bistå med utdanning av helsepersonell er en viktig oppgave. Praksisplasser er ofte et første steg inn i midlertidig eller fast stilling, og kan således bidra til at Storfjord kommune får og beholder kvalifisert fagpersonell noe det er behov for med tanke på samhandlingsreformen og kommunens utfordringer knyttet til en kommende eldrebølge.

Nord-Troms Regionråd DA



Til
Kvænangen kommune
Nordreisa kommune
Skjervøy kommune
Kåfjord kommune
Storjord kommune
Lyngen kommune

Sak til behandling i kommunene:

SÆRUTSKRIFT FRA STYREMØTE I NORD-TROMS REGIONRÅD DA

STED:	Stigen vertshus, Lyngseidet
TIDSPUNKT:	30. januar 2012

Sak 04/12 **Avtale mellom Helsefakultetet ved UiT og kommunene i Nord-Troms**
Saksdokumenter: forslag til samarbeidsavtale mellom kommunene i Nord-Troms og Helsevitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø

På møte i Nord-Troms Regionråd mars 2011 deltok dekan ved Helsefakultetet, UiT, med orientering om fakultetets arbeid og ønske om å få til samarbeidsavtaler med alle kommunene i Troms. Det ble gitt positiv tilbakemelding på forslaget om samarbeidsavtaler.

I etterkant av møtet ble saken fulgt opp og det ble avholdt møter med fagfolkene innen helsefeltet i kommunene i Nord-Troms og Helsefak. Leder av Nord-Troms Studiesenter deltok også på møtene. Forslag til samarbeidsavtaler ble diskutert i møtene.

Nord-Troms Regionråd har mottatt forslag til samarbeidsavtale pr januar 2012. Formålet med avtalen er å legge til rette for godt samarbeid innenfor utdanning, forskning og formidling, og skal videre bidra til å levere helsevitenskapelig utdanning, forskning og formidling av høy kvalitet til landsdelen.

Partene i avtalen skal bidra til å tilrettelegge gode praksisarenaer og tydeliggjøre sammenhengen mellom det teoretiske grunnlaget og handlinger i praksis.



NÆRINGSHAGER, ET NETTVERK FOR UTVIKLING OG VEKST

Nord-Troms Regionråd DA



Partene har som siktemål å bidra til sikkerhet for pasienter og kvalitet i helsetjenesten samt tillit til helsepersonell og helsetjeneste.

Kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd skal tilby gode praksisarenaer for praksisstudier og annen undervisning av studenter. Helsefak skal tilby helseutdanninger med et faglig nivå som samsvarer med Regionrådet sitt behov for kompetent fremtidig arbeidskraft. For å overholde avtalens formål, stilles det krav til godt samarbeid mellom universitetet og praksisfeltet.

Avtalen skal inngås mellom den enkelte kommune og Helsefak. Nord-Troms Studiesenter (Nord-Troms Regionråd) tilføres en koordineringsressurs for å tilrettelegge for gjennomføring av avtalen.

Saken ble diskutert på møte i arbeidsutvalget i regionrådet 17.01.12.

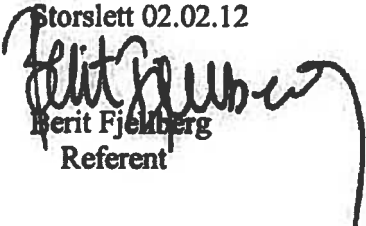
Arbeidsutvalget foreslår følgende vedtak:

1. Forslag til samarbeidsavtale mellom kommunene i Nord-Troms og det Helsevitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø sendes kommunene til politisk behandling.
2. Nord-Troms Regionråd anbefaler kommunene om å undertegne avtalen for å sikre praksisplasser for studenter og bidra til rekruttering av helsearbeidere i regionen.

Vedtak: forslag til vedtak ble enstemmig bifalt.

Rett protokollutskrift bevitnes

Storslett 02.02.12


Berit Fjellberg
Referent

Kopi til Helsefakultetet, Universitetet i Tromsø



NÆRINGSHAGER, ET NETTVERK FOR UTVIKLING OG VEKST

12. januar 2012

Nord-Troms Regionråd DA



**UNIVERSITETET
I TROMSØ UiT**



**Samarbeidsavtale mellom kommunene;
Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen.
(kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd)**

og

Det helsevitenskapelige fakultet, Universitetet i Tromsø

12. januar 2012

**Samarbeidsavtale mellom
Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitetet i Tromsø
og kommunene; Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen
(kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd).**

1. Innledning

Samarbeidsavtalen bygger på bestemmelsene i lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005 nr. 15, 1 om helsetjenesten i kommunene av 19. november 1982 nr 66, lov om helsepersonell av 2. juli 1999 nr. 64, samt forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning av 30. juni 2006.

Denne avtalen omfatter samarbeid mellom Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitetet i Tromsø (Helsefak) og kommunene; Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen (kommunene tilknyttet . Nord-Troms regionråd).

2. Formål

Formålet med avtalen er å legge til rette for godt samarbeid innenfor utdanning, forskning og formidling, og skal videre bidra til å levere helsevitenskapelig utdanning, forskning og formidling av høy kvalitet til landsdelen.

Partene skal bidra til å tilrettelegge gode praksisarenaer og tydeliggjøre sammenhengen mellom det teoretiske grunnlaget og handlinger i praksis.

Partene har som siktemål å bidra til sikkerhet for pasienter og kvalitet i helsetjenesten samt tillit til helsepersonell og helsetjeneste.

3. Utdanning

Kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd skal tilby gode praksisarenaer for praksisstudier og annen undervisning av studenter. Helsefak skal tilby helseutdanninger med et faglig nivå som samsvarer med Regionrådet sitt behov for kompetent fremtidig arbeidskraft. For å overholde avtalens formål, stilles det krav til godt samarbeid mellom universitetet og praksisfeltet.

Praksis utgjør et sentralt element i studentenes lærings- og kvalifiseringsprosess i utdanningsløpet, og studentene må få praksiserfaringer – og veiledning som gjør dem i stand til å utøve sin fremtidige yrkesrolle på en faglig forsvarlig måte.

Praksisfeltet skal legge til rette for at studenten får gode fysiske arbeidsbetingelser, og gode muligheter for erfaring med relevante praksissituasjoner og pasienter/klienter som utgangspunkt for teoretisk og praktisk kunnskapsutvikling. Det stilles krav til veiledere og veilederfunksjonen både fra universitetet og praksisfeltet.

Praksisveileder må ha norsk autorisasjon innenfor aktuelt yrke, og må være faglig kvalifisert til å påta seg veiledningsansvar. En praksisveileder kan ivareta veiledningsansvar for flere studenter samtidig. Utdanningen skal bistå praksisfeltet med behov for veiledning og oppfølging av student. Det er ønskelig at praksisveileder deltar på aktuell veilederopplæring i regi av fakultetet. Veileder skal sette seg inn i aktuelle læringsmål for praksisperioden og ha fokus på å stimulere studentenes læringsutbytte. Veileder har ansvar for faglig veiledning og evaluering av studentenes innsats og ferdigheter i praksis i samarbeid med utdanningen. Evalueringene følger til enhver tid vedtatte retningslinjer.

12. januar 2012

Helsefak plikter å gi veilederopplæring av god kvalitet, herunder tilstrekkelige opplysninger og opplæring i skikkethetsvurderinger.

Partene vil legge forholdene til rette for at studenter tilknyttet videreutdanning/masterutdanning skal kunne jobbe med spesifikke oppgaver basert på reelle caser/problemstillinger i kommunene.

Kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd og Helsefak skal i samarbeid tilrettelegge for internasjonalisering i utdanningene.

Helsefak vil legge til rette for å etablere kombinerte stillinger for fagutvikling der det synes hensiktsmessig, samt for å knytte tettere forbindelser mellom utdanningsinstitusjon og praksisfelt.

4. Forskning og utviklingsarbeid

Det skal arbeides aktivt for å legge til rette for godt forskningssamarbeid mellom partene, og det enkelte forskningsprosjekt skal reguleres i nærmere avtaler.

5. Formidling

Partene skal så langt det er praktisk mulig ha felles mål for å styrke rekrutteringen til kommunchelsetjenesten, og skal videre synliggjøre felles forsknings-, utviklings- og utdanningssamarbeid.

6. Samarbeidsorgan

Helsefak oppretter et eget overordnet samarbeidsorgan som er felles for alle kommuner fakultet samarbeider med, og setter av egne midler som disponeres av samarbeidsorganet og som skal benyttes til tiltak som fremmer samarbeidet mellom fakultetet og kommunene til styrking av praksisstudiene. Mandat følger av egne retningslinjer.

7. Ansvar og forpliktelser

Partene har et felles ansvar for å realisere formålet i denne avtale.

Kommunene tilknyttet Nord-Troms regionråd skal stille praksisplasser til disposisjon for Helsefak slik det fremgår av vedlegg 1. Ved uforutsette situasjoner må kommunene og Helsefak i samarbeid forsøke å tilrettelegge for omorganisering av praksisplassene. Partene skal gi varsel om ønsket regulering på et tidligst mulig tidspunkt, og senest innen 6 måneder. Det er utarbeidet prosedyrer for slik kommunikasjon, se vedlegg 2.

Helsefak skal gjennomføre studiene i overensstemmelse med studie- og rammeplaner, og skal legge til rette for dialog med praksisfeltet ved omfattende studieplanrevisjon.

Studenter som gjennomfører praksisstudier er å regne som arbeidstakere ved praksisinstitusjonen og omfattes derfor av Lov om yrkesskadeforsikring av 16. juni 1989 nr. 65 og av Lov om skadeerstatning av 13. juni 1969 nr. 26.

8. Gjensidig informasjonsplikt

Partene skal så tidlig som mulig gjensidig underrette hverandre om planer og tiltak som kan få innvirkning; partenes oppfyllelse av respektive forpliktelser etter samarbeidsavtalen og i nødvendig grad underrette hver om vedtak som berører samarbeidet.

12. januar 2012

Dersom det skulle oppstå en upåregnelig og særlig omstendighet som gjør det umulig for en av partene å oppfylle sine forpliktelser etter denne avtalen, skal den andre parten varsles som dette uten ugrunnet opphold.

9. Tvistebestemmelser

Uenighet om tolkning av avtalen og faktiske endrete forutsetninger som påvirker avtalens omfang skal søkes løst mellom partene gjennom drøftinger.

10. Varighet

Samarbeidsavtalen løper fra den er godkjent av begge parter og inntil den sies opp av en eller begge avtaleparter, eller erstattes av ny avtale. Avtalen sies opp med minimum 9 – ni – måneders varsel, og får virkning fra neste studieår. Ved vesentlige organisasjonsendringer i institusjonene, må avtalen revideres.

Tromsø den

.....
Arnfinn Sundsfjord
Dekan
Det helsevitenskapelige fakultet
Universitetet i Tromsø

Burfjord den

.....
Jan Helge Jensen
Ordfører
Kvæningen kommune

Storslett den

.....
Lidvart Jakobsen
Ordfører
Nordreisa kommune

Skjervøy den

.....
Torgeir Johnsen
Ordfører
Skjervøy kommune

Olderdalen den.....

.....
Bjørn Inge Mo
Ordfører
Kåfjord kommune

Hatteng den

.....
Sigmund Steinnes
Ordfører
Storfjord kommune

Lyngseidet den

.....
Sølvi Jensen
Ordfører
Lyngen kommune

Vedlegg 1

Oversikt over praksisplasser i kommunene Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen fordelt på de enkelte studieprogram på Helsefak

INSTITUTT FOR HELSE- OG OMSORGSFAG:

Ergoterapeututdanningen. (årlig opptak av 24 studenter)

2. år: 2 studenter i 8 uker om vinteren

Fysioterapeututdanningen - fulltidsstudiet (årlig opptak av 28 studenter)

2. år: 3 studenter i 7 uker om høsten.

Sykepleierutdanningen - fulltidsstudiet (årlig opptak av 100 studenter hvert år)

1. år: 2 studenter i 2 uker helsesøstertjeneste fordelt på fire perioder om våren.

3. år: 2 studenter i 10 uker psykisk helsearbeid i hjemmetjenesten både vår og høst

Desentralisert/deltidsstudium (DSU) (opptak 15 studenter fra det aktuelle området hvert 2. år i januar)

1. år: 15 studenter (7+8) i 2 uker helsesøstertjeneste fordelt på to perioder om våren

15 studenter i 8 uker grunnleggende sykepleie om høsten

3. år: 15 studenter i 9 uker eldreomsorg i institusjon eller hjemmetjenesten vår/høst

15 studenter i 9 uker psykisk helsearbeid i institusjon eller hjemmetjenesten vår/høst

Mastergrad i helsefag – studieretning psykisk helse (opptak av 40 studenter hvert annet år).

Neste studentkull som skal ut i praksis blir våren 2013

Mastergrad i helsefag – studieretning helsesøsterfag (opptak av 40 studenter hvert annet år)

1. år 6 studenter på ulike helsestasjoner i 4 uker om våren (2. semester)

2. år 6 studenter på ulike helsestasjoner i 6 uker om høsten (3. semester)

Videreutdanningen i kreftsykepleie (opptak av 24 studenter hvert 3. semester)

2. år 2 studenter i 6 uker på aktuelle praksis steder vår/høst (3. semester)

INSTITUTT FOR KLINISK ODONTOLOGI

Integrert masterprogram i odontologi

4. år 2 tannlegestudenter utplassert i 4 måneder (høst) på bestemte tannklinikker i regionen.

5. år 2 tannlegestudenter utplassert i 2 måneder (vår) på bestemte tannklinikker i regionen.

3. år 2 tannpleierstudenter utplassert i 6 uker (høst) på bestemte tannklinikker i regionen.

FELLESMEDISIN

Profesjonsstudiet medisin (årlig opptak av 100 studenter)

1. år 100 studenter har to dager observasjonspraksis hos fastleger. Her benyttes fastleger i hele landsdelen, selv om de fleste får et tilbud i Tromsø

5. år 7 studenter har praksis i 8 uker hos fastleger i regionen

INSTITUTT FOR PSYKOLOGI

Profesjonsstudiet i psykologi (årlig opptak av 34 studenter)

5. år ?? studenter i 6 mnd hos psykolog med selvstendige oppgaver

Vedlegg 2

Rutiner for kommunikasjon mellom Det helsevitenskapelige fakultet og kommunene Kvæangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen

I tråd med samarbeidsavtalen inngått mellom Det helsevitenskapelige fakultet og kommunene **Kvæangen, Nordreisa, Skjervøy, Kåfjord, Storfjord og Lyngen**, etableres rutiner for kommunikasjon mellom partene.

Når	Hvem gjør hva
Mai	Seksjon for utdanningstjenester ved Helsefak oversender en samlet oversikt til kommunene over behov for praksisplasser basert på vedlegg 1. Her skal det fremgå start og sluttdato for de enkelte praksisperiodene, samt en oversikt over kontaktpersoner for de enkelte studieprogram.
8 uker før praksis	Kommunene sender en samlet oversikt til Seksjon for utdanningstjenester over fordeling av praksisplasser på de ulike avdelingene sammen med en oversikt over kontaktpersoner.
4 uker før praksis	Kontaktperson ved hvert enkelt studieprogram oversender, direkte til aktuell kontaktperson ved praksisstedet, navnelister for de studenter som skal ut i praksis, samt annen relevant informasjon, herunder opplysninger om evalueringsrutiner og skikkethetsvurderinger. Dersom enkelte studenter har spesielle tilretteleggingsbehov, må praksisfeltet få beskjed om dette. Dersom eventuelle praksisplasser ikke benyttes, skal dette spesifiseres eksplisitt. Informasjon med beskrivelse av praksisperioden av betydning for oppsett av turnus og lignende (teoridager, arbeidskrav, osv) skal også legges ved.
2 uker før praksis	Kontaktperson på praksissted sender melding om infomøte, oppmøtetid og sted til aktuell kontaktperson på fakultetet.
v/oppmøte på avdeling	Kontaktperson på praksissted forestår velkomstinformasjon av praksisstedet og opplyser hvem som er praksisveiledere/kontaktsykepleiere
I juni studieåret før ?	Seksjon for utdanningstjenester ved Helsefak sender ut informasjon om praksisveiledersamling/praksisopplæring



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/12	Storfjord Styret for helse og sosial	13.03.2012
15/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Oppreisningsordning for barnevernsbarn

Oppreisningsordning for personer som har vært utsatt for overgrep eller omsorgssvikt i institusjon eller fosterhjem mens de var under plassering av Storfjord kommunes barnevern i perioden før 01.01.1993.

Saksprotokoll i Storfjord Styret for helse og sosial - 13.03.2012

Behandling:

Tilleggsforslag fra Inger Heiskel:

Utvalget skal bestå av:

Rune Utby

Per Aronsen

Sissel Bjørklund – leder av utvalget

Frist 15. mai 2012.

Forslag fra Inger Heiskel enstemmig vedtatt.

Innstilling til Kommunestyret fra Styret for helse og sosial:

Kommunestyret i Storfjord kommune oppnevner et utvalg som skal vurdere tilslutning til oppreisningsordning for personer som har vært utsatt for overgrep eller omsorgssvikt i institusjon eller fosterhjem mens de var under plassering av Storfjord kommunes barnevern i perioden før 01.01.1993, og et samarbeid med de øvrige kommunene i Troms gjennom et felles sekretariat i Tromsø kommune.

Det foreslås at utvalget består av 3 politikere. Utvalget skal bestå av:

Rune Utby

Per Aronsen

Sissel Bjørklund – leder av utvalget

Frist 15. mai 2012.

Rådmannens innstilling

Kommunestyret i Storfjord kommune oppnevner et utvalg som skal vurdere tilslutning til oppreisningsordning for personer som har vært utsatt for overgrep eller omsorgssvikt i institusjon eller fosterhjem mens de var under plassering av Storfjord kommunes barnevern i perioden før 01.01.1993, og et samarbeid med de øvrige kommunene i Troms gjennom et felles sekretariat i Tromsø kommune.

Det foreslås at utvalget består av 3 politikere. Utvalget skal bestå av:

- 1.
- 2.
- 3.

Saksopplysninger

Bakgrunnen for innføringen av oppreisningsordninger var konklusjonene til Befringutvalget (i NOU 2004:23) og til syv lokale granskninger av vårt barnevern, gjeldende perioden 1945-1980, om at det skjedde overgrep og omsorgssvikt på våre barneverninstitusjoner i de periodene som ble gransket. Rapporten konkluderte med at både stat, kommuner og fylkeskommuner hadde del i ansvaret for dette. Staten har allerede tatt ansvar gjennom innføring av den utvidede rettsferdsvederlagsordning. Innføringen av kommunal oppreisningsordning, med senkede beviskrav og forenklet saksbehandling, er i tråd med anbefalingene i Befring-rapporten. I Troms har man ikke sett grunn til å foreta egen granskning, men har regnet med at de eksisterende rapporter gir tilstrekkelig grunnlag for etablering av oppreisningsordning også her.

I rapporten "*Kommunale oppreisningsordninger for tidligere barnevernsbarn*", forfattet av forsker Karen-Sofie Pettersen ved Institutt for kriminologi og rettssosiologi ved Universitetet i Oslo, fremkommer at det ved utgangen av 2009 var etablert slike ordninger i 124 kommuner. I dette tallet ligger at over halvparten av landets befolkning med dette bor i kommuner der slik ordning er etablert.

Det er store variasjoner i hvordan ordningene er innrettet, men felles intensjon for alle er kommunenes overordnede mål om å ta et moralsk ansvar for de som har opplevd overgrep og omsorgssvikt mens de var under omsorg av det offentlige, og å gi en uforbeholden unnskyldning til hvert offer for de feil det offentlige har begått.

I Troms har kommunene Tromsø, Karlsøy og Harstad etablert felles sekretariat for å ivareta prosessen, med Tromsø kommune som vertskommune. Kåfjord har tidligere gjennomført egen ordning. De øvrige kommunene i Troms inviteres til å benytte fellessekretariatet i Tromsø kommune. Troms fylkeskommune har vedtatt at de vil dekke sekretariatskostnader med kr. 1 mill pr. år.

Felles sekretariat / behandling forutsetter like vedtekter, samt at kommunene relativt raskt beslutter deltakelse slik at den kompetanse og de avtalene / den organisasjonen som nå er etablert kan videreføres uten opphold. Vedtektene følger Stavangermodellen, noe de fleste som har ordning i dag også følger. 70 % av Norges befolkning er i dag dekket av en ordning basert på Stavangermodellen. Se oversikt over kommuner som har vedtatt ordningen her (S angir de som følger Stavangermodellen) <http://www.propp.no/504732/>.

Tromsø, Karlsøy kommune utlyste sin ordning med søknadsfrist 15. oktober 2013 (2 år).
<http://www.tromso.kommune.no/oppreisning-til-tidligere-barnevernsbarn.4972326-110070.html>

Mer om Stavangermodellen <http://www.propp.no/1044010/>

Oppreisningsprosessen har to sider; den økonomiske kompensasjonen, og *opplevelsen av å ha blitt oppreist*. Opplevelsen av å ha blitt oppreist rapporteres av PROPP som en forutsetning for en vellykket oppreisningsprosess. Vellykkede prosesser for søkeren og for kommunen kjennetegnes av at den ansvarlige kommunen har klart å ivareta begge delene. Utbetaling av økonomisk kompensasjon, uten denne helhetstenkningen integrert i oppreisningsprosessen, kan skape nye negative opplevelser hos søkeren, og gi inntrykk av at kommunen "betaler seg ut av problemet".

De rammer som den enkelte kommune ønsker å sette for sin individuelle oppreisningsordning reguleres gjennom ordningens vedtekter. Det må videre forefinnes et sekretariat som kan forberede, og avgi innstilling i sakene. Vedtak forutsettes fattet av et eget oppreisningsutvalg. For disse utvalgene vil det normalt være et ønske å ha medlemmer med kompetanse innen jus, psykologi samt barnevern. Vedtektene som følges for kommunene tilsluttet Tromsøsekretariatet, slår fast kompetansekravene for utvalgsmedlemmene. For å sikre kontinuiteten er det oppnevnt personlig vara for hvert utvalgsmedlem. Det vises for øvrig til Karen-Sofie Pettersens rapport, kapittel 3- Organisering av oppreisningsordningene, som følger vedlagt. Den felles sekretariatstjenesten som tilbys i Tromsø kommune dekker disse retningslinjene.

Vurdering

Det foreligger etter hvert et omfattende granskings- og utredningsarbeid knyttet til omsorgsvilkår for barn under det offentliges omsorg i tiden før ny barnevernlov trådte i kraft 01.01.03. For så vidt gjelder barn plassert i institusjon er det her foretatt nasjonal granskning, og det vises til utredning fra Befringutvalget inntatt i NOU 2004:23. I utvalgets konklusjon heter det bl.a.: *"Utredningen kan konkludere med at et stort antall barnehjemsbarn og spesialskeleelever har blitt utsatt for fysiske overgrep i form av straffemetoder som dels kan anses pedagogisk uholdbare og uetiske, men også for en stor del var direkte lovstridige..... Alt i alt er det på dette punktet grunnlag for følgende konklusjon: Det har vært en betydelig forekomst av seksuelle overgrep i barneverninstitusjoner i mandatperioden..."*

Vanlige erstatningsregler vil i de fleste tilfeller vanskelig kunne medføre økonomisk ansvar for kommunene i disse sakene. Dette handler om tvil vedrørende ansvarsgrunnlag, mulighet for dokumentasjon, foreldelsesspørsmål, utmåling av økonomisk tap m.v. En oppreisningsordning er med det å betrakte som en erkjennelse av det moralske mer enn det juridisk ansvar kommunen har.

Når det gjelder de bevismessige sider ved disse sakene oppstår en rekke problemstillinger. Dette erkjennes også i St. meld. nr. 24 (2004-2005) om *Erstatningsordninger for barn i barneheimar og spesialskelelevar for barn med åtferdsvanskar* der det heter: *"Komiteen erkjenner at det kan være vanskelig å dokumentere omsorgssvikt og overgrep av fysisk og seksuell art som ofte ligg fleire tiår tilbake i tid. Derfor slår komiteen fast at beviskrava må kunne senkast, og at eigenuttale skal tilleggjast storvekt. Komiteen legg til grunn at eigeneklæringa skal vere avgjerande når det vert søkt om erstatning."*

Også for Tromsø kommunes vedkommende har man i vedtektene til ordningen lagt disse erkjennelser til grunn, og det vises til vedtektenes § 3 annet ledd som i forhold til

beviskrav sier: *"Søkers fremstilling skal tillegges stor vekt med mindre den strider mot andre konkrete opplysninger i saken. Det skal også tas hensyn til at det for den enkelte kan være vanskelig å sannsynliggjøre eller beskrive detaljert hva man har vært utsatt for."* Innføring av senkede beviskrav har en sentral symbolsk funksjon i selve oppreisningsprosessen ved at ofrene i utgangspunktet skal møtes med å bli trodd. Til sammenligning har vi den alminnelige erstatningsrettens krav om at skadelidte ikke har noe krav uten at vedkommende selv kan bevise dette.

Rådmannen legger til grunn at dette er betraktninger som og må gjøres gjeldende for Storfjord kommune sin del ved en eventuell etablering av ordningen.

Økonomi:

Oppreisningen tar ikke sikte på å utmåle erstatning for økonomisk tap. Oppreisningsbeløpet er ment som en symbolsk og økonomisk kompensasjon for den smerte og de lidelser mange tidligere barnevernsbarn har blitt påført. Den høyeste oppreisning som kan gis til en søker er 725 000 kroner ihht vedtektene for Tromsø kommune og Stavangermodellen. Det fastsettes ikke noe minstebeløp. Kommunen vil stå ansvarlig for den utbetalingen som vedtas av oppreisningsutvalget.

Når det gjelder de økonomiske sider er det svært vanskelig å forutse hvilke kostnader en slik ordning vil representere.

Prosjekt Oppreisning opplyser at man har grunnlag for å estimere 1,7 søknader per 1000 innbygger, og gjennomsnittsutbetaling på 585 000 kr per sak. Dette på bakgrunn av de tall som PROPP hadde tilgang til da de oppsummerte i forbindelse med egen avvikling 31.12.2011, slik at disse estimater er de mest presise som finnes per nå, ifølge PROPP.

Sluttrapporten fra begge Agder fylkene og sammenstilt innbyggertall og utbetalinger:

Vest- og Aust-Agder Kommune	2010 Ant innbyggere	Utbetalt	Ant. søknader	Klagesager
Audnedal	1670	725000	2	0
Birkenes	4689	4 336 000	11	3
Bygland	1223	0	0	0
Bykle	970	0	0	0
Evje og Hornes	3397	0	5	3
Farsund	9410	3 100 000	10	3
Flekkefjord	9003	1950000	5	0
Gjerstad	2478	725000	4	1
Grimstad	20497	8976500	24	5
Hægebostad	1624	0	0	0
Iveland	1254	1300000	4	0
Kristiansand	81295	81729500	197	39
Kvinesdal	5776	0	2	1
Lillesand	9465	2950000	12	2
Lindesnes	4661	2667500	7	2
Lyngdal	7739	0	4	1
Mandal	14696	13687000	36	7
Mamardal	2231	0	0	0
Risør	6894	2175000	6	1
Sirdal	1790	0	0	0
Songdalen	5940	150000	8	3
Søgne	10509	2675000	7	3
Tvedestrand	5939	8475000	15	3
Valle	1289	0	0	0
Vegårshei	1886	0	0	0
Vennesla	13116	11100000	26	6
Åmli	1861	0	0	0
Åseral	917	0	0	0
Aust-Agder fylkeskommune		362500	1	
Vest-Agder fylkeskommune		1745500	7	
Ikke- deltakerkommuner			32	

Ut fra dette må det antakelig konkluderes med at det vil være særskilte lokale forhold knyttet til drift av det kommunale barnevern i tiden før 1993 som er førende for antall saker og utbetalte oppreisningsbeløp. Rådmannen er imidlertid ikke kjent med at det for Storfjord kommunes del

skulle være noen slike særlige omstendigheter som kan gi grunn til å anta et unormalt stort antall søknader. Dette bl.a. basert på kjente henvendelser hit de senere år med forespørsel om hvorvidt kommunen har etablert noen slik ordning.

Rådmannen vil avslutningsvis fremheve de fordeler som ligger i deltakelse i en flerkommunal ordning. En slik ordning vil etter rådmannens syn best ivareta krav til kompetanse i sekretariat og oppreisningsutvalg, ønsket om mest mulig lik og rettferdig behandling av saker innenfor en større region, samt at det vil spare kommunen for betydelig ressursbruk i forhold til å evt. etablere en egen ordning. Prosjekt Oppreisning har regnet ut at samarbeidsordninger gjennomsnittlig bruker 4-5 % av de totale kostnadene ved ordningen på administrasjon, mens enkeltstående ordninger gjennomsnittlig bruker 26-27 % av totalkostnadene på administrasjon. Ved deltakelse i den etablerte ordning med Tromsø som vertskommune vil Storfjord kommune kunne annonsere ordningen og påbegynne behandling av saker umiddelbart etter endelig politisk vedtak i saken.

Troms fylkeskommune dekker inntil kr. 1.000.000 pr. år til et felles sekretariat for kommunene i Troms. I tillegg har Fylkesmannen i Troms signalisert at den vil bevilge skjønnsmidler tilsvarende en halv stilling i sekretariatet i 2012. De administrative restkostnader skal fordeles mellom de deltakende kommuner i henhold til en fordelingsnøkkel som vil bli fastsatt snarlig. På denne bakgrunn finner rådmannen å kunne fremme tilrådning som ovenfor.

VEDLEGG:

1. Vedtekter (likelydene for de som vil benytte det felles sekretariatet i Tromsø kommune):

<http://img8.custompublish.com/getfile.php/1767015.1308.bexyrybcxw/Vedtekter+2011.rtf?return=www.tromso.kommune.no>

ANDRE SAKSDOKUMENTER:

Tromsø kommunes nettside om oppreisningsordningen:

<http://www.tromso.kommune.no/oppreisning-til-tidligere-barnevernsbarn.4972326-161061.html>

<http://www.tromso.kommune.no/bakgrunn-for-oppreisningsordningen.4970458-198025.html>

Søknadsskjema Tromsø:

<http://img8.custompublish.com/getfile.php/1753057.1308.qacqraexcc/TromsoOppreisningSkjema.pdf?return=www.tromso.kommune.no>

Prosjekt oppreisning i Stavanger <http://www.propp.no/>

"Kommunale oppreisningsordninger for tidligere barnevernsbarn" Resultater fra en kartleggingsstudie UIO (2010)

http://www.jus.uio.no/ikrs/forskning/prosjekter/erstatningsordninger/pettersen_kommunale_oppreisningsordninger.pdf



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012
16/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Lønnspolitisk plan - evaluering

Vedlegg: Lønnspolitisk plan for Storfjord kommune
Høringsuttalelser (3)

Vedlegg

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

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 07.03.2012

Behandling:

Endringsforslag fra Fagforbundet fra Jill Fagerli:

Endre punkt 1 a)

endres til "personlig tillegg utgår".

Forslag fra SP v/Hanne Braathen:

1. b og c Ledere - kap. 3.4.1 o kap. 3.4.2

til enhver tid i samsvar med kommunestyrets vedtak om hvem som tilhører ledergruppa

Rådmannen endret innstilling:

1 a) Kommunestyret.....inkluderer en personvurdering (stryk personlig tillegg).

1 b) Ledere - kap. 3.4.1 jfr. side 10 i planen

1 c) Ledere - kap. 3.4.2 jfr. side 10 i planen

Nytt punkt d)

Ledere kap. 3.4.1 og kap. 3.4.2 skal til enhver tid i samsvar med kommunestyrets vedtak om hvem som tilhører ledergruppa.

Punkt d) blir nytt punkt e.

Forslag fra AP v/Solveig Sommerseth til punkt 1 a):

Personlig tillegg utgår da arbeidsgivers tilbud i forbindelse med lokale forhandlinger inkluderer personvurdering.

Hanne Braathen trakk sitt forslag

Forslaget fra Fagforbundet ble tatt opp til votering.
Forslaget falt med 5 mot 2 stemmer.

Forslaget fra Solveig Sommerseth ble satt opp mot rådmannens innstilling.
Forslaget fra Solveig Sommerseth ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

Rådmannens endrede innstilling ble tatt opp til votering.
Rådmannens endrede innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak:

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 da arbeidsgivers tilbud i forbindelse med lokale forhandlinger inkluderer personvurdering.
 - b) Ledere – kap. 3.4.1 jfr. side 10 i planen
 - c) Ledere – kap. 3.4.2 jfr. side 10 i planen
 - d) Ledere - kap. 3.4.1 og kap. 3.4.2 skal til enhver tid i samsvar med kommunestyrets vedtak om hvem som tilhører ledergruppa.
 - e) Kommunens forhandlingsutvalg som i saksfremlegget
2. Evaluert lønnspolitisk plan pr. mars 2012 godkjennes som kommunens lønnspolitiske plan.

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.
 - f) Personlig tillegg utgår i den form den har i dag til fordel for at arbeidsgivers tilbud i forbindelse med lokale forhandlinger inkluderer personlig tillegg.
 - g) Ledere – kap. 3.4.1 som i saksfremlegget
 - h) Ledere – kap. 3.4.2 som i saksfremlegget
 - i) Kommunens forhandlingsutvalg som i saksfremlegget
2. Evaluert lønnspolitisk plan pr. mars 2012 godkjennes som kommunens lønnspolitiske plan.

Saksopplysninger

Lønnspolitisk plan for Storfjord 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 lønnspotten 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.



Storfjord kommune
MANGFOLD STYRKER

LØNNSPOLITISK PLAN

FOR

STORFJORD KOMMUNE

Vedtatt i Storfjord kommunestyre xx.mars 2012

INNHALDSLISTE

	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 resultatoppnåelse.

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.

Lønnssystemet 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. Dernest bør det være en rimelig avstand mellom de ulike nivåene/ansvarsområdene.

Hva omfatter lønnspolitikken

Storfjord kommune er gjennom sitt medlemsskap 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 lønssamtale 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 lønssamtale 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; iderikdom, 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

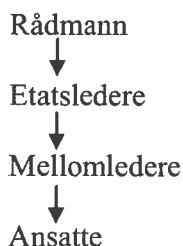
*Kontorsjef
Helse- og omsorgssjef
Oppvekst og kultursjef
Driftssjef
Økonomisjef
Næringssjef*

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 lønns plassering 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 lønns plassering 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 lønns plassering 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 lønns plassering 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

Opprykk 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 opprykk i lokale forhandlinger, dersom de bidrar til lønnspotten. Tilsatte som er i permisjon på forhandlingstidspunktet, gis vanligvis ikke opprykk i lokale forhandlinger. Dog gis kvinner i lønnet fødselspermisjon opprykk i lokale forhandlinger. Tilsatte som har fått stillingsopprykk, vil ikke kunne få opprykk ved lokale forhandlinger basert på de samme forhold som ga stillingsopprykket. 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.

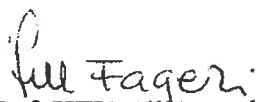
Med en fastsatt stige vil de lokale forhandlingene føles mer reelle og en bredere rettferdighetsfordeling da unormerte stillinger ikke trenger å forhandles der, men kommer automatisk av kommunens friske penger.

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

1 H
- 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 rettferdig 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 Sørum-Løkås; Maria Figenschau; Målfrid Lockert; Nina Kristiansen; Per Roger Aronsen; Roger Sommerseth; Silja S Mattila; Vigdis Engstad; Anne Dalheim; May Tove Lilleng; Trond-Roger Larsen; Yngve Kaspersen; Fagforbundet Storfjord; Roger Sommerseth; 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

30.06.2011



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/12	Storfjord Administrasjonsutvalg	07.03.2012
17/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Seniorpolitisk plan - evaluering

Vedlegg:

Seniorpolitisk plan – tiltaksdel vedtatt 14.04.2010.

Vedlegg

1 Plandokument

Saksprotokoll i Storfjord Administrasjonsutvalg - 07.03.2012

Behandling:

Forslag fra Fagforbundet v/Jill Fagerli:

Punkt 3 strykes.

Forslag fra Solveig Sommerseth:

Punkt 2 c:

Ekstra fridager (seniordager) settes til 1 uke.

Det ble foretatt punktvis votering:

1. Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

2. Rådmannens innstilling ble satt opp mot forslaget fra Solveig Sommerseth.

Forslaget fra Solveig Sommerseth ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

3. Rådmannens innstilling ble satt opp mot forslaget fra Fagforbundet.

Rådmannens innstilling ble vedtatt med 4 mot 3 stemmer.

4.-5. Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Administrasjonsutvalgets innstilling til kommunestyret:

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 fridager (seniordager) 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.

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:
 - d. Tilretteleggingstilskudd settes til kr. 20.000,-
 - e. Bonusutbetaling settes til kr. 20.000,-
 - f. 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 jobbfremtid 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.

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

4. STORFJORD KOMMUNES ”VERKTØYKASSE”

Storffjord 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 ferieuken 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.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
18/12	Storffjord Kommunestyre	21.03.2012

Valg av styrerepresentanter til Stiftelsen Lásságámmi

Rådmannens innstilling

Saken legges fram uten innstilling.

Saksopplysninger

Stiftelsen Lásságámmi skal på årsmøtet avhold valg.

Årsmøtet består av sametingspresident Egil Olli, fylkesråd Pia Svensgaard, Troms Fylkeskommune, ordfører Sigmund Steinnes, Storffjord kommune og direktør Lasse Lønnum, Universitet i Tromsø eller den/de disse bemyndiger.

Med henvisning til vedtekten §3 Styre

Representantene velges etter forslag fra Sametinget, Storffjord kommune, Troms fylkeskommune, Universitetet i Tromsø, Samerådet og arvingene.

Representanter fra Sametinget, Universitetet i Tromsø og arvingene velges året etter Sametings- og Stortingsvalg. Representanter fra Troms fylkeskommune, Storffjord kommune og Samerådet velges året etter kommune- og fylkestingsvalg.

henstilles det til at Storffjord kommune gir Stiftelsen tilbakemelding om hvorvidt man ønsker å gjenvelge sittende representanter, eller vil fremme forslag til nye medlemmer og varamedlemmer til styret for perioden 2012-2016.

Som representant pr. i dag sitter Inger-Lise Ørnebakk , som vararepresentant Tor-Erik Skoglund.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
19/12	Storffjord Kommunestyre	21.03.2012

Valg av representant til K-Sekretariatet IKS

Henvisning til lovverk:

Rådmannens innstilling

Kommunens representanter til representskapet i K-Sekretariatet IKS for perioden 2012-2015:

Representant:

Vararepresentant:

Saksopplysninger

Kommunestyret skal velge én representant og vararepresentant til representantskapet i K-Sekretariatet IKS.

Kommunenes representanter for perioden 2008-2011:

Representant: Jan Kåre Pedersen

Vararepresentant: Lill K. Berntsen



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/12	Storffjord Kommunestyre	21.03.2012

Suppleringsoppnevning av lagrettemedlemmer/meddommere til Hålogaland lagmannsrett

Henvisning til lovverk:
Domstoloven av 15. juni 2007

Rådmannens innstilling

1. Som lagrettemedlemmer/meddommere for inneværende periode velges:
2. Som lagrettemedlemmer/meddommere for perioden 01.01.2013-31.12.2016 velges:
3. For valg av meddommerutvalg til Nord-Troms Tingrett endres valgperioden til 01.01.2013-31.12.2016.

Saksopplysninger

1. Suppleringsoppnevning:

Hålogaland lagmannsrett ber i brev av 23.02.12 om at Storffjord kommune foretar suppleringsoppnevning av lagrettemedlemmer/meddommere. Oppnevningen skal gjelde for resten av inneværende periode, dvs til 31.12.2012.

Det bes om at utvalget suppleres med 2 personer, hvorav 1 kvinne og 1 mann.

Det skal ikke velges varamedlemmer.

2. Ordinær oppnevning:

Storfjord kommunestyre valgte i sak 99/11 lagrettemedlemmer/meddommere for perioden 01.05.2012-30.04.2016. De som ble valgt er Odd-Arne Jensen og Åshild Kiil Silli.

Valgperioden for valg til lagmannsretten og tingretten er endret, slik at valgene må endres til å gjelde for rett periode.

I brev fra Hålogaland lagmannsrett av 24.02.12 skal Storfjord kommune velge 4 lagrettemedlemmer/meddommere, hvorav 2 kvinner og 2 menn. Disse skal velges for neste valgperiode, fra 1. januar 2013 - 31. desember 2016.

3. Storfjord kommunestyre valgte i sak 99/11 meddommerutvalg til Nord-Troms Tingrett for perioden 01.05.2012-30.04.2016.

Valgperioden for valg til lagmannsretten og tingretten er endret, slik at valgene må endres til å gjelde for rett periode.

For begge oppnevningene gjelder følgende kriterier for valgbarhet ihht §§ 70-72, de mest aktuelle gjengitt her:

- tilstrekkelige norskkunnskaper og personlig egnethet
- registrert i folkeregisteret som bosatt i kommunen, og ha statsborgerskap i Norden.
- være mellom 21 og 70 år ved valgperiodens start
- ikke være under offentlig gjeldsforhandling eller konkursbehandling/karantene
- det er krav til godandel

Utelukkelse til valg på grunn av stilling er bl.a rådmann, praktiserende advokater og ansatte ved domstolene.

Hålogaland lagmannsrett presiserer viktigheten av at det oppnevnes medlemmer som er valgbare ihht loven, og som ikke av andre grunner er hindret fra å møte.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/12	Storfjord Formannskap	07.03.2012
21/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Kommunens innkjøpsordning - beløpsgrense for tilbudsinnhenting

Saksprotokoll i Storfjord Formannskap - 07.03.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak/Formannskapets innstilling til kommunestyret:

Kommunestyret hever terskelen for plikten til tilbudsinnhenting fra kr. 15.000,- til kr. 50.000,- med øyeblikkelig virkning.

Rådmannen tilrår formannskapet fremme slik innstilling:

Kommunestyret hever terskelen for plikten til tilbudsinnhenting fra kr. 15.000,- til kr. 50.000,- med øyeblikkelig virkning.

Saksopplysninger

Kommunens innkjøpsstrategi har nå virket i noen år, og det er gjort noen erfaringer med denne. Bestemmelsen om at administrasjonen må fremskaffe tre tilbud ved enkeltinnkjøp over kr. 15.000,- er mange ganger uhensiktsmessig. Rådmannen legger frem saken med innstilling om at plikten for innhenting av tre tilbud økes til kr. 50.000,-.

Vurdering:

Ressursene man bruker for å innhente tilbud på så vidt små innkjøp med terskel på kr. 15.000, gir noen ganger ingen spesiell innsparing av betydning. Videre kan kommunen motta spesielle enkelttilbud - for eksempel i konsulentsammenheng – som er av en slik karakter at man vanskelig kan gi konkurrerende priser.

Rådmannen tilrår at plikten for å innhente tilbud, nå bør økes til minimum kr. 50.000,-. Det betyr ikke at enkeltinnkjøp inntil kr. 50.000,- likevel bør underlegges en tilbudsprosess. Det er selve plikten og det lave terskelnivået som er uhensiktsmessig. Nivået utløser mye byråkrati og skaper en ineffektiv beslutningsprosess.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
9/12	Storfjord Plan- og driftsstyre	08.03.2012
22/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Prisendringer på festeavgift- kommunale boligfelt.

Henvisning til lovverk:

Tomtefesteloven

Saksprotokoll i Storfjord Plan- og driftsstyre - 08.03.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Plan- og driftstyret sin innstilling til kommunestyret:

1. Fremfesteavgiften for alle kommunale festetomter økes med grunnlag i SSB konsumprisindeks.
2. Ihht inngåtte festeavtaler mellom Storfjord kommune og tomtefestere gjelder økningen for kontrakter som er 10 år eller eldre.
3. Eksisterende festekontrakter skal følges opp i administrasjonen slik at fremfesteavgift til tomtefestere økes første gang etter 10 år, senere hvert 10. år ihht tomtefesteloven § 15. Etter avtalens innhold økes fremfesteavgiften ihht SSB konsumprisindeks.
4. Fremtidige festekontrakter utformes slik at kommunen gis anledning til å øke fremfesteavgiften etter normal markedspris for boligtomter.

Rådmannens innstilling til plan og driftsstyret 8.3.12

1. Fremfesteavgiften for alle kommunale festetomter økes med grunnlag i SSB konsumprisindeks.
2. Ihht inngåtte festeavtaler mellom Storfjord kommune og tomtefestere gjelder økningen for kontrakter som er 10 år eller eldre.
3. Eksisterende festekontrakter skal følges opp i administrasjonen slik at fremfesteavgift til tomtefestere økes første gang etter 10 år, senere hvert 10. år ihht tomtefesteloven § 15. Etter avtalens innhold økes fremfesteavgiften ihht SSB konsumprisindeks.
4. Fremtidige festekontrakter utformes slik at kommunen gis anledning til å øke fremfesteavgiften etter normal markedspris for boligtomter.

Saksopplysninger

Storfjord kommune fester områder i Skibotn og Hatteng til boligformål. I Skibotn har kommunen avtale med Statskog om i alt tre boligområder. På Hatteng har kommunen avtale med grunneier Åshild Kiil Silli om feste til boligformål på Brenna.

Etter opplysninger fra økonomiavdelingen betaler Storfjord kommune kr 579 045,- i festeavgift for boligområder i 2011. I tillegg kommer kai, havneområde og grustak kr 35 855,- Samlet festeavgift i 2011 = kr 614 900,-

Storfjord kommune fester bort 157 boligtomter. Samlet årlig festeinntekt til Storfjord kommune er kr 180 645,- for disse. Storfjord kommune har derfor en underdekning på kr **434 255,-** i forholdet mellom feste- inntekt og utgift i 2011.

Storfjord kommunes fremfesteavtaler for boligtomter i disse feltene er inngått i perioden 1974-2007. Storfjord kommune har også overtatt eldre festeavtaler som ligger innenfor boligfeltområdene

Kommunale festegrunner på Skibotn				
Boligfelt	Matrikelnummer	Etablert	Opprinnelig festeavgift	Avgift i 2011
Lulleskogen	45/2/56	2.12.1974	Kr 40 000,-	Kr 179 706,-
Øvre markeds plass	45/2/161	26.9.1985	Kr 21 888,-	Kr 45 556,-
Sommersethlia	45/2/178	20.9.1988	Kr 28 560	Kr 40 026,-

Kommunal festegrunn Hatteng				
Boligfelt	Matrikelnummer	Etablert	Opprinnelig festeavgift	Avgift i 2011
Brenna	52/1/19	17.3.1981	Kr 58 800,-	Kr 312 612,-

Differansen mellom festeavgift ut og inn til kommunen er spesielt stort for festenummer 52/1/19 Brenna boligfelt, totalt areal på dette feltet er 140 000m². Her mottok Storfjord kommune fremfesteavgift for 21 boligtomter (28261m²), totalt kr 22 065,- i 2011. Samtidig betalte Storfjord kommune ut kr 312 612,- i festeavgift til grunneier samme år. Grunneier har økt festeavgift for 2012 til kr 315 998,-.

Området kan utnyttes med betydelig flere boligtomter, dette vil på sikt gi større inntekt til kommunen gjennom flere festeavgifter.

Storfjord kommune har en underdekning kr 434 255,- som følge av sitt fremfesteforhold til boligtomter. Dette kan reduseres til omkring kr 280 000,- hvis festeavgiften til tomtefestere økes ihht konsumprisindeksen beregnet fra kontraktenes avtaledato. Dersom festeavgiften skal økes utover konsumprisindeksen er forutsetningen at dette er avtalt i kontrakten mellom partene. Storfjord kommune har innhentet juridisk bistand til dette. Advokatens vurdering konkluderer at denne forutsetningen ikke er tilstede for avtalene mellom tomtefestere og kommunen.

Med de 157 fremfestecontrakter på boligtomter som Storfjord kommune har i dag i kommunale boligfelt (kontrakter fra 1974 til 2007), har kommunenes inntekt fra tomtefestere steget fra kr 114 039,- ved kontraktenes avtaledato til kr 180 645,- i 2011. Økningen er kun på kr 66 606,-. Storfjord kommune har ihht Statistisk sentralbyrå konsumprisindeks (SSB) anledning til å øke dette beløpet ytterligere. Det er ikke kjent av hvilken grunn at denne muligheten ikke er benyttet tidligere.

Bortfester har øket sin festeavgift hvert 10.år, slik tomtefesteloven § 15 åpner for. Bortfesteres anledning til å øke avgiften utover konsumprisindeksen ligger i at eiendommens verdi er angitt på festekontraktene mellom bortfester og fester, det må da klart fremgå at grunnens markedsverdi legges til grunn for festeavgift. I tillegg må avtalen være inngått etter 26.5.1983. Ved endringer i markedsprisen for grunneiendom som overgår endret pengeverdi vil dermed grunneier ha anledning til økning som svarer til normal markedspris.

Storfjord kommunes festeavtaler med grunneierne på Hatteng og i Skibotn kostet kommunen kr 149 248,- i festeavgift ved kontraktenes inngåelse, dette beløpet er steget til kr 614 900,- i 2011. Økningen er langt over endringen i pengeverdien (konsumprisindeksen) i denne perioden. Storfjord kommune har innhentet juridisk kompetanse for å klargjøre om grunneier har anledning til økning utover konsumprisindeks. Det er konkludert med at kontrakter inngått før 1983 ikke kan økes utover konsumprisindeks. Det er sendt henvendelse til grunneier på Brennafeltet der dette forholdet tas opp.

Vurdering

Administrasjonen har ikke juridisk kompetanse til å vurdere muligheter ved økning av festeavgift til tomtefestere. Vurderingen av mulige løsninger for Storfjord kommune er derfor gjort i samråd med jurist. Det som blant annet fremkom var følgende:

- Kontrakter som er inngått før 1983 kan ikke i noen tilfeller øke fremfesteavgiften utover SSB konsumprisindeks.

For kontrakter inngått etter 1983 vil fremfestefesteavgiften kunne økes utover konsumprisindeks dersom dette er klart avtalt mellom partene. Fremfesteavgiften kan i slike tilfeller øke i takt med økt markedspris på grunneiendom. Vurderinger gjort av kommunens advokat konkluderer med at kommunens avtale med tomtefestere ikke gir denne muligheten. Storfjord kommune kan derfor øke fremfesteavgiften ihht konsumprisindeks fra avtaledato frem til i dag.

- For å kunne øke fremfesteavgiften utover konsumprisindeks er det avgjørende at dette avtales klart mellom partene. Fremtidige festekontrakter utformes slik at tomteverdien danner grunnlag for årlig fremfesteavgift. Dersom tomteverdien øker utover konsumprisindeksen vil kommunen dermed ha muligheten til å øke fremfesteavgift i takt med utviklingen i markedet.

- Med grunnlag i tomtefesteloven og inngåtte fremfestekontrakter kan festeavgiften justeres første gang etter 10 år, senere ikke oftere enn hvert 10. år. Det er derfor aktuelt å øke fremfesteavgiften for kontrakter som er eldre enn 10 år. Det må samtidig utarbeides rutiner som følger opp inngåtte fremfestekontrakter slik at avgiften økes når kontraktens alder passerer 10 år. Grunnlaget for økningen må være endringer i pengeverdien (konsumprisindeks).
- Økning av festeavgiften er regulert gjennom tomtefesteloven. Reguleringer etter konsumprisindeks kan gjøres med grunnlag i beløpet som ble avtalt ved kontraktsinngåelse. Dersom festeavgiften justeres etter konsumprisindeksen kan fremfesteavgiften økes med maksimalt kr 160 000,- samlet for alle fremfesteforhold mellom kommunen og tomtefestere. Det er da lagt til grunn SSB konsumprisindeks fra tidspunktet når hver enkelt kontrakt ble inngått til i dag. For kontrakter der avgiften er øket i kontraktsperioden, vil ny økning gjøres med grunnlag i SSB konsumprisindeks fra siste økning frem til i dag.

Eksempler fremfesteavgift justert etter SSB konsumprisindeks

Festeavgift for typisk festetomt i Skibotn i dag:

- Areal: 1381,7m²
- Festekontrakt inngått: 1988
- Årlig festeavgift: kr 1 036,-
- Ny festeavgift med grunnlag i SSB konsumprisindeks: **kr 1761,-**

Fremfesteavgift for typisk festetomt på Brenna i dag:

- Areal: 1500m²
- Festekontrakt inngått: 1991
- Årlig festeavgift: kr 1125,-
- Ny festeavgift med grunnlag i SSB konsumprisindeks: **kr 1699,-**

Eksempler fremfesteavgift fastsatt etter normal markedspris for boligtomter

Storfjord kommune selger i dag boligtomter som selveier i Sommersethlia øvre del, grunnprisen er kr 35/m². Dersom denne grunnprisen skal legges til grunn vil festeavgift for alminnelig boligtomt bli som følger

- Areal: 1400m²
- Grunnpris: kr 35/m²
- Festeavgift beregnet etter 6 % av grunnverdien
- Årlig festeavgift: $1400\text{m}^2 \cdot 35 \text{ kr/m}^2 \cdot 0,06 = \text{kr } 2940,-$

Med bakgrunn i kommunens økonomiske utfordringer er det hensiktsmessig å se på inntekspotensialet som Storfjord kommune lovlig kan benytte seg av, og som det fra kommunens side ikke har blitt fulgt opp fra tidligere. Med en underdekning på kr 434 255,- som følge av fremfesteforhold til boligtomter, kan økning av festeavgifter ihht konsumprisindeksen beregnet fra kontraktens avtaledato, redusere underdekningen til omkring kr 280 000,-.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/12	Storffjord Formannskap	07.03.2012
23/12	Storffjord Kommunestyre	21.03.2012

Søknad om ekstrabevilgning til Menighetsrådet

Henvisning til lovverk: Kirkeloven § 15, og vedtak i kommunestyresak 110/11

Vedlegg: søknad fra Menighetsrådet av 18.1.12

Saksprotokoll i Storffjord Formannskap - 07.03.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Vedtak/Formannskapets innstilling til kommunestyret:

1. Pga kommunens økonomiske situasjon kan søknad om ekstrabevilgning på kr. 300 000 for 2012, ikke imøtekommes.
2. For budsjettåret 2013 innkaller Storffjord kommune ved Rådmannen til drøftingsmøte med Menighetsrådet for å bli enige om en avtale og modell for overføring til kirka.

Rådmannens innstilling

1. Pga kommunens økonomiske situasjon kan søknad om ekstrabevilgning på kr. 300 000 for 2012, ikke imøtekommes.
2. For budsjettåret 2013 innkaller Storffjord kommune ved Rådmannen til drøftingsmøte med Menighetsrådet for å bli enige om en avtale og modell for overføring til kirka.

Saksopplysninger

Storfjord menighetsrådsender inn budsjettforslag basert på punkter i kirkeloven som skal synliggjøre driftsnivå og behov årlig. Inneværende år er også regnskap for 2010 lagt fram i forkant av budsjettprosessen.

Storfjord menighetsråd søker i brev av 18.januar 2012 om ekstrabevilgning for 2012 på kr. 300 000. Begrunnelsen er at 2011 budsjettet ikke ble prisjustert opp og at 2012 budsjettet er redusert med kr. 175 000 i forhold til 2011-overføring. Menighetsrådet får på bakgrunn av tildelinga i sak 110/12 ikke budsjettet sitt i balanse.

Budsjettoverføring 2011: kr. 1 419 000

Budsjettoverføring 2012: kr. 1 244 000

Det er innhentet tilleggsopplysninger fra kirkevergen i etterkant av søknaden om noen faktatall som belyser drifta:

”Storfjord menighetsråd har budsjettert med kostnader i fastlønn/pensjon for følgende stillinger:

Kirkeverge i 100 %

Organist i 100 %

Kirketjener i 90 %

Kirkegårdsarbeider i 33,33 %

Menighetsarbeider i 20 %

Kr.1.450.000,- er budsjettert i lønn/sosiale kostnader som vi definer som felles for alle innbyggere.

Kr. 305.000,- er budsjettert med i øvrige kostnader som er felles for alle innbyggere.

Da er diakoni og kirkemusikk i tillegg satt til kr.0,-

De faste kostnadene er helt nede på det minimum av det vi klarer oss med.

Vi har budsjettert med at staten via trosopplæringsmidler finansierer oss med kr.127.000,-”

Vurdering

Det er i innhentet informasjon også fra de andre Nord-Troms kommunene, samt Balsfjord kommune om tildeling til menighetsrådene. Det er ulik praksis på tildeling, noen kommuner har flere kirkegårder, kapell mm og sammenligninger blir derfor lite hensiktsmessig fordi inngangsverdiene er så ulike fra kommune til kommune. De fleste opplyser om at budsjettet stort sett blir videreført fra tidligere år med prisjustering eller økt tildeling til enkelttiltak som f.eks. vedlikeholdsbehov. I noen tilfeller har det også blitt reduksjon i tildeling ut ifra økonomiske hensyn og endrede behov.

Det synes derfor som om det er behov for avtaler og fast dialog om høsten i forkant av budsjettprosessen i kommunen, mellom menighetsråd og Storfjord kommune. Dette for å komme fram til en mest mulig omforent modell for tildeling og som kan justeres fra år til år.



DEN NORSKE KIRKE
Storfjord menighetsråd

- MTL
Kopi: VD
E-BL
6ST

Hatteng 18.01.12

Storfjord formannskap
Rådhuset
9046 OTEREN

SØKNAD OM EKSTRA OVERFØRING TIL KIRKA PÅ MINIMUM KR. 300.000,-
Viser til kommunestyrevedtak 110/11 hvor kirka fikk redusert sin overføring med kr.175.000,- fra 2011.

Storfjord menighetsråd ber om en ekstra overføring på minimum kr.300.000,-. Dette for i det hele tatt å ha en mulighet til å få vårt budsjett i balanse, og da har vi tatt driften ned til det som vi mener er forsvarlig.

Vi mener at Storfjord kommune ved tildeling av kr.1.244.000,- ikke har tatt hensyn til at vi også i fjor fikk en reduksjon i overføring, og når en tar hensyn til pris- og lønnsstigning de siste årene, så fører dette galt av sted.

Storfjord menighetsråd jobber også med systematisk trosopplæring, hvor vi er pålagt å tilby alle mellom 0-18 år opplæring. Dette har ført til økt aktivitet, og krever økt økonomisk overføring fra kommunen.

Nedprioritert økonomisk tilskudd til kirka vil føre til alvorlig konsekvenser for drift og aktiviteter.

Viser til KL § 15 om kommunens økonomiske ansvar.

Vi ber Storfjord formannskap se med den største velvilje på vår søknad.

Med vennlig hilsen
Storfjord menighetsråd
Britt-Elin Sommerseth
Britt-Elin Sommerseth
leder

Siv Asplund
Siv Asplund
nestleder

Kopi: Biskop
Prosten i Nord-Troms
Soknepresten i Storfjord
ordfører
rådmann

Postadresse:
Hatteng
9046 OTEREN

Telefon:
77 71 48 27

Telefax:
77 71 48 24

E-postadresse:
storfme@online.no

Bankgiro:
4785. 07.13894



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/12	Storfjord Styret for oppvekst og kultur	28.02.2012
24/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Rammetimetall 2012-2013

Henvisning til lovverk:

Opplæringsloven med forskrifter og Særavtale for undervisningspersonale 2213

Vedlegg: Behovsoppsett fra skolene deles ut i SOK møte

Saksprotokoll i Storfjord Styret for oppvekst og kultur - 28.02.2012

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Innstilling fra Styre for oppvekst og kultur til kommunestyret:

1. Rammetimetall for Skibotn skole skoleåret 2012-2013: 300 uketimer
2. Rammetimetall for Hatteng skole skoleåret 2012-2013: 488 uketimer
3. Økonomisk betyr dette en nedtaking av lønnsmidler på kr 1 250 000 til skolene og bemanningsmessig innebærer dette at det fra aug. 2012 vil være 1, 3 lærerstillinger færre ved Hatteng skole og 1 lærerstilling mindre ved Skibotn skole.
4. Rektorene disponerer den vedtatte ramma i hht lov, forskrifter og avtaleverk og slik skoleledelsen i samråd med personale og tillitsvalgt til enhver tid finner det mest hensiktsmessig mht forsvarlig og best drift av skolen.
5. Dersom ekstraordinære behov oppstår i løpet av budsjettåret, må disse fremmes som egen sak.

Rådmannens innstilling

1. Rammetimetall for Skibotn skole skoleåret 2012-2013: 300 uketimer
2. Rammetimetall for Hatteng skole skoleåret 2012-2013: 488 uketimer

3. Økonomisk betyr dette en nedtaking av lønnsmidler på kr 1 250 000 til skolene og bemanningsmessig innebærer dette at det fra aug. 2012 vil være 1, 3 lærerstillinger færre ved Hatteng skole og 1 lærerstilling mindre ved Skibotn skole.
4. Rektorene disponerer den vedtatte ramma i hht lov, forskrifter og avtaleverk og slik skoleledelsen i samråd med personale og tillitsvalgt til enhver tid finner det mest hensiktsmessig mht forsvarlig og best drift av skolen.
5. Dersom ekstraordinære behov oppstår i løpet av budsjettåret, må disse fremmes som egen sak.

Saksopplysninger

1. Rammetimetall

Rammetimetall er de tidsressursene som beregnes for å ivareta opplæring i og ledelse av den enkelte skole det enkelte skoleår. Det kan betegnes som en årlig regulering og tilpasning av drift. I rammetimetallet inngår bl.a. alle undervisningstimer elevene får i de ulike fag, spesialundervisning, tegnspråk, elevrådskontakt, skoleledelse/administrasjon, kontaktlærertjeneste for elevene, IT-ressurs, rådgivning og ressurs til lærere for byrdefull undervisning. Rammetimetallet følger skoleåret og er derfor fordelt over to kommunale budsjettår. Det rammetimetallet som nå vedtas gis altså 5 måneders (aug. - des.) økonomisk effekt i 2012 og 7 måneder (jan. - juli) effekt i 2013.

Det er rammetimetallet som ligger til grunn for antallet lærerårsverk inkl. administrasjon i skolene.

Elevtall Hatteng skole aug. 2012 (kunnskap pr. febr.): **148** elever 1.-10.årstrinn

Elevtall Skibotn skole aug. 2012 (kunnskap pr. febr.): **98** elever 1.-10.årstrinn

Født i år	Hatteng Skole	Skibotn skole	Begge skoler
1997 10.kl. 2012	17	8	25
1998 9.kl. 2012	13	12	25
1999 8.kl. 2012	13	9	22
2000 7.kl. 2012	24	11	35
2001 6.kl. 2012	13	7	20
2002 5.kl. 2012	16	11	27
2003 4.kl. 2012	14	12	26
2004 3.kl. 2012	12	6	18
2005 2.kl 2011	12	11	23
2006 1.kl. 2012	14	9	20
2007	7	8	15
2008	4	6	10
2009	8	8	16
2010	7	6	13
2011			17

2. Andre timer til undervisning

Timer til Norsk 2 for barn boende ved Skibotn mottak og timer til finsk og samisk, er ikke med i denne beregninga, da det er refusjonsordninger som dekker hele eller deler av undervisninga.

Ressursteamet som består av to lærere med videreutdanning i spes.ped utgjør 20 % stilling. Ressurstemaet ble opprettet for 2 år siden og skal bistå begge skolene mht elev- og klasseobservasjon, men funksjonen er foreslått fjernet i budsjett 2012 fom 1.8.12. Dette som en del av nedtakinga som Oppvekst og kulturretaten er pålagt gjennom budsjettvedtak 2012. Konsekvensen er at skolene må vente på støtte fra PPT for å gjennomføre noen typer kartlegginger og observasjoner.

3. Historikk rammetimetallsutviklinga de siste tre år (i 45 min. enheter):

	2009/2010	2010/2011	2011/2012
Skibotn	311,5 t/u	322	326
Hatteng	494,5 t/u	517	521

Sammenligning timer/elever på hver av skolene:

Skibotn: 3, 26 timer pr. elev

Hatteng: 3, 40 timer pr. elev

5. Spesialundervisning

16, 5 % av elevene i Storfjord skolene mottar spesialundervisning. Tildeling av timer skjer etter sakkyndig tilråding fra PPT.

Sammenligning med nabokommuner:

Kostra-tall 2010 spesialundervisning

	Skjervøy 2010 (2011 GSI)	Lyngen 2010	Kåfjord 2010	Nordreisa 2010	Kvæn- angen 2010	Storfjord 2010	Gj.snitt Kommune Gruppe 03 2010	Gj.snitt Troms 2010	Gj.snitt Landet
Andel elever i grunnskolen som tar spesialundervisning	20,3 (20,1)	15,3	15,2	15,9	11,2	16,5	11,4	9,5	8,2
Andel elever i grunnskolen som tar spesialundervisning 1. – 4.trinn	15,8 (10,8)	6,4	10,3	9,5	7,5	12,9	7,9	6,1	5,4
Andel elever i grunnskolen som tar spesialundervisning 5. – 7.trinn	23,8 (23,8)	21,2	13,5	18,5	13,2	17,9	13,3	10,3	9,2
Andel elever i grunnskolen som tar spesialundervisning 8. – 10.trinn	21,5 (25,2)	19,9	22,0	20,2	12,7	18,9	13,6	12,6	10,7
Andel timer spesialundervisning og antall lærertimer totalt.	24,8	25,2	20,4	31,9	21,2	17,8	20,6	22,8	17,3

Kostnadsbilde pr. 12.01.2012 på bakgrunn av tallene i GSI 1.okt 2011

Kostnadsnøkler lagt til grunn:

Gjennomsnittsårlønn lærer 100 % stilling inkl. pensjon mm er kr. 500 000

Gjennomsnittsårlønn assistent 100 % inkl. pensjon mm er kr. 381 000

Årsramme for lærerårsverk: 885

Hatteng skole

Lærerstiller: Antall lærerstiller Hatteng skole som går til spesialundervisning: 5,9 lærerårsverk. Dette utgjør en årlig kostnad på **kr. 2 983 000**

Assistentstillinger: Antall assistentstillinger Hatteng skole som går til spesialundervisningshjelp: 2, 32 ass.årsverk

Dette utgjør en årlig kostnad på **kr. 883 000**

Samla sum Hatteng skole: **kr. 3 866 900**

Skibotn skole:

Lærerstiller: Antall lærerstiller Skibotn skole som går til spesialundervisning: 2, 1 lærerårsverk. Dette utgjør en årlig kostnad på **kr.1 073 000**

Assistentstillinger: Antall assistentstillinger Skibotn skole som går til spesialundervisningshjelp: 1, 06 assistentårsverk. Dette utgjør en årlig kostnad på **kr. 390 000**

Samla sum Skibotn skole: **kr. 1 463 000**

Kostnad til spesialundervisning per elev:

Hatteng 153 elever: kr. 25 273

Skibotn 100 elever: kr. 14 630

Kostnad spesialundervisninga i grunnskolen for Storfjord kommune samlet:

Kr. 5 329 900

I tillegg har vi elevansvar i annen kommune: **kr. 250 000 pr. år**

Vurdering

For hvert nytt skoleår skjer det endringer i elevtall og i sammensetning av elevgrupper. Begge skolene har en liten nedgang i elevtall og dermed er forutsetningene for rammene så å si uendret mht det ordinære rammetimetallet. Det vil derfor være opp til den enkelte skole å lage sitt rammetimetall utifra den ramma som blir vedtatt. Vi ligger på minimumstildeling på alle postene i rammetimetallet i hht avtaleverket, noe som selvsagt bidrar til lite rom for tilpasset opplæring eller styrking ved behov gjennom skoleåret. Dette er kommunestyret kjent med. Den faglige vurderinga er at de timene som skolene nå må fjerne fra drifta, vil redusere skolens muligheter for å øke lærertettheten i klasser der elever har behov for ekstra tilpassing i enkeltfag eller muligheten til å iverksette tiltak i løpet av skoleåret dersom elever faller fra.

Spesialundervisning:

Behov for spesialundervisning vurderes fortløpende gjennom skoleåret og er ikke statisk. Det er en stor utfordring i grunnskolen generelt. For Storfjords vedkommende er dette høyaktuelt og en utfordring vi har satt et ekstra søkelys på innværende skoleår, da utviklinga er bekymringsfull. Vi bruker en stor andel av rammetimene til spesialundervisning som er hjemlet i Opplæringslovens § 5, og som omhandler den individuelle retten til spesialundervisning. Dette gjelder begge skolene, men spesielt Hatteng skole har store utfordringer når det gjelder å ta ned timetallet til spesialundervisning.

Det er derfor i etaten nedsatt en kommunal ad. hoc ressursgruppe ledet av Oppvekst og kultursjefen og bestående av skoleledere, ressurslærere, HTV og PPT som er i ferd med å vurdere tiltak. Målet er å få ned antallet elever som mottar spesialundervisning ved begge skolene og redusere antallet timer som går til spesialundervisning i kommunen. Ved å legge om organiseringa på den enkelte skole og ta i bruk metoder som avhjelper f.eks lese- og skriveutfordringer på en mer intensiv måte, er målet at flere elever får rett hjelp til rett tid og at ene-undervisning skal være unntak.

Når alt dette er sagt, er det på den annen side viktig å presisere at begge skolene har gode rutiner for kartlegging og lærere er blitt mer oppmerksomme på et tidlig stadium når det gjelder å iverksette tiltak for enkeltelever.

I et *utfordringsnotat* som er laget i etaten, ser vi at få elever får redusert tildeling og da er det viktig å sette lupen på innhold, metode og organisering. I tillegg skal skolene fom høst 2012 mer aktivt styre lærere med rett kompetanse til å drive spesialundervisning, jfr. finsk modell. Det er også en utfordring å oppnå felles forståelse på den enkelte skole om hva som er **tilpasset opplæring** og at spesialundervisning skal være forbeholdt de få. *"En lykke for de som trenger spesialundervisning, men ikke en lykke for elever som ikke trenger det."* I noen tilfeller bør en spørre seg om enkeltelever kunne fått tilstrekkelig læringsutbytte av mer og bedre tilpasset opplæring og det er vårt fokus framover.

Budsjett 2012: Pga budsjettvedtak for 2012 må rammene til skolene tas ned.

Forslag til rammetimetall skoleåret 2012/2013:

Skibotn skole: 300 t/u (45 min. enheter) Det er 26 uketimer færre enn inneværende skoleår og utgjør ett lærerårsverk mindre fra aug. 2012. Sum pr. år kr. 500 000

Hatteng skole: 488 t/u (45 min. enheter). Det er 33 uketimer færre enn inneværende skoleår og som utgjør 1, 3 lærerårsverk mindre fra aug. 2012. Sum pr.år.ca. kr.650 000

Innsparing totalt i lærerstillinger pr. år kr. 1 150 000 + kr.100 000 ressursteam = **kr. 1 250 000**



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/12	Storfjord Styret for helse og sosial	13.03.2012
14/12	Storfjord Formannskap	13.03.2012
25/12	Storfjord Kommunestyre	21.03.2012

Budsjett 2012 - pleie og omsorg

Vedlegg:

- Oversikt over alternativer til organisering
- Risikovurdering
- Kostnadsoverslag og tegninger ombygging
- Oversikt budsjettendringer

Saksprotokoll i Storfjord Formannskap - 13.03.2012

Behandling:

Inger Heiskel fikk permisjon kl. 17.30.

Tilleggsforslag fra ordfører:

1. Etter at man etablerte omsorgstjenesten i kommunen har det vært en klar forutsetning at en skulle ha omsorgssentre både på Åsen og Skibotn. Dette ble sist bekreftet ved budsjettbehandlingen i kommunestyret ved behandlingen av budsjett 2012.
2. På grunn av den anstrengte økonomiske situasjonen som kommunen nå er kommet opp i, ser en seg nødt til over en kortere periode å samle hovedtyngden av brukere på ett senter.
3. Med den store lånegjelda kommunen har påført seg, vil ikke kommunestyret iverksette utvidelse av omsorgssentrene før både Åsen og Skibotn er fylt opp med brukere.
4. Det skal ikke gjøres ombygging på Skibotn omsorgssenter som forringer senterets funksjon.
5. Skibotn omsorgssenter skal ikke endre navn til Skibotn Huset, men beholde dagens navn.
6. Formannskapet velger Øistein Nilsen som representant i arbeidsgruppen som skal fremme forslag til fremtidig helse- og omsorgstjeneste i Storfjord.

Forslag fra Arvid Lilleng:

Fjordfolket viser til utredningen og forslaget til endring av budsjett 2012, jfr brev fra rådmannen i dag kl 14.

I senere tid ”dukker stadig nye opplysninger opp” om tidligere års regnskapsføring og behandling av årlige budsjetter. Rådmannen opplyser i dag at kommunen mangler 8,5 millioner kroner for å ferdigstille flerbrukshallen.

Vi er også i den situasjonen at en ikke kjenner regnskapstallene for 2011. Vi er også ROBEK. Pga all den usikkerhet som nå foreligger utsettes all behandling av budsjett 2012 til etter at regnskapet for 2011 foreligger. Rådmannen legger frem detaljbudsjettet ved behandlingen her. Det iverksettes ikke nye investeringer før budsjett 2012 er godkjent av fylkesmannen. Alle ledige stillinger forblir vakant og all innkjøp stanses.

Formannskapet krever lovlighetskontroll av regnskapene for 2008, 2009 og 2010.

Forslag fra Hanne Braathen til punkt 5:

Til arbeidsgruppa velges fra Formannskapet Hallgeir Naimak.

Det ble først votert over forslaget fra Arvid Lilleng.

Forslaget ble forkastet med 3 mot 1 stemme.

Det ble punktvis votering over forslaget fra ordføreren.

Punkt 1 ble vedtatt med 3 mot 1 stemme

Punkt 2 ble enstemmig vedtatt.

Punkt 3 ble vedtatt med 3 mot 1 stemme

Punkt 4 ble enstemmig vedtatt.

Punkt 5 ble enstemmig vedtatt

Punkt 6 ble satt opp mot forslaget fra Hanne Braathen.

Forslaget fra ordføreren ble vedtatt med 2 mot 2 stemmer.

Det ble deretter votert over innstillingen fra Styret for helse og sosial.

Innstillingen ble enstemmig vedtatt.

Formannskapets innstilling til Kommunestyret:

1. Etter at man etablerte omsorgstjenesten i kommunen har det vært en klar forutsetning at en skulle ha omsorgssentre både på Åsen og Skibotn. Dette ble sist bekreftet ved budsjettbehandlingen i kommunestyret ved behandlingen av budsjett 2012.
2. På grunn av den anstrengte økonomiske situasjonen som kommunen nå er kommet opp i, ser en seg nødt til over en kortere periode å samle hovedtyngden av brukere på ett senter.
3. Alternativ 2 gjennomføres som en midlertidig løsning inntil behovet for 26 sykehjemsplasser blir gjeldende. I dette alternativet ligger:
 - 3.1. Ordinære sykehjemsplasser ved Skibotn omsorgssenter erstattes med opprettelse av andre fleksible helse- og omsorgstjenester ved Skibotn omsorgssenter
 - 3.1.1. Tjenestetilbud fra forebyggende tjeneste (brukertjenesten og hjemmetjenesten)
 - 3.1.2. Blodprøvesentral
 - 3.1.3. Utrede muligheten for å ha legekantor på senteret én dag i uken
 - 3.1.4. Innflytting av frivillighetssentralens lokaler fra Valmuen verksted
 - 3.1.5. Møteplassen flyttes fra Skibotn samfunnshus
 - 3.1.6. Seks sykehjemsplasser bemannes ved behov
 - 3.2. Kommunen tilbyr 20 faste sykehjemsplasser i 2012 på Åsen omsorgssenter, og ved behov åpnes inntil 6 plasser i Skibotn. Totalt inntil 26 sykehjemsplasser som er behovsstyrt.
 - 3.3. Alternativ 2 gir rom for fortsatt gode tiltak for eldre gjennom godt utbygde hjemmetjenester og dagsenter for hjemmeboende og sykehjemsbeboere.

4. Følgende varig driftsreduksjon og varige organisatoriske inngangsverdier er forventet gjennomført i 2012:
 - 4.1. Reduksjon av antall avdelinger og lederstillinger i etaten
 - 4.2. Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter får én felles avdelingsleder
 - 4.3. PU-tjenesten og Valmuen verksted får én felles avdelingsleder
 - 4.4. Hjemmetjenesten og Brukertjenesten slås sammen og får én felles avdelingsleder, og endrer navn til «Forebyggende tjeneste»
 - 4.5. Det gjennomføres nedbemanning og kutt (brukertjenesten 0,5 årsverk, kreftsykepleier 0,1 årsverk, PU-tjenesten 0,75 årsverk, kartleggingsteamet 0,4 årsverk) i avdelingene.
 - 4.6. Tilbudet om avlastning i Skibotn flyttes inn på Skibotn omsorgssenter.
 - 4.7. Samlokalisering av PU-tjenesten på Engstadjordet. Tjenestene i boligen på Elvevoll flyttes til Engstadjordet i tråd med kommunestyrets budsjettvedtak av 20.12.2011.
 - 4.8. Opprettelse av to senger for utskrivningsklare pasienter ved Åsen omsorgssenter i forbindelse med samhandlingsreformen.
 - 4.9. Avtalen med Lyngsalpan vekst videreføres, men utgiftene til avtalen kan SHS ikke finne dekning for, og oversender saken til FSK.
 - 4.10. Lønn til tidligere omsorgssjef belastes ikke kapittel 1.3, men dekkes av pensjonsfondet, kr 300 000.
5. Med den store lånegjelda kommunen har påført seg, vil ikke kommunestyret iverksette utvidelse av omsorgssentrene før både Åsen og Skibotn er fylt opp med brukere.
6. Det gjennomføres ombygging ut i fra de behov som er beskrevet. Ombygging kr 1 500 000 dekkes ved investeringstilskudd fra Husbanken (60% for investering sykehjem). Kommunens egenbetaling dekkes ved en regulering i investeringsbudsjettet kr 600 000 (nødstrømsaggregat Åsen i 2012).
7. Det etableres en arbeidsgruppe som arbeider fram forslag til vikarordning for alle tjenester i kommunen med mål om å redusere vikarutgifter, forsøke å unngå oppsigelser og med hensikt å møte bemanningsutfordringer i fremtiden. Rådmannen gis myndighet til å jobbe fram og iverksette ordningen.
8. Det skal ikke gjøres ombygging på Skibotn omsorgssenter som forringer senterets funksjon.
9. Skibotn omsorgssenter skal ikke endre navn til Skibotn Huset, men beholde dagens navn.
10. Det etableres en arbeidsgruppe på 5 representanter, politisk og administrativt sammensatt, som arbeider frem forslag til fremtidens helse- og omsorgstjenester i Storfjord kommune. Arbeidet legges frem for kommunestyret i september. Arbeidsgruppen består av to politikere, helse- og omsorgssjef, representant fra ansatte og en brukerrepresentant. Styret for helse og sosial velger en representant og Formannskapet velger en representant. Som Styret for helse og sosials representant velges Rune Utby. Fra Formannskapet velges Øistein Nilsen som representant.
11. Budsjettet for helse- og sosial viser, selv etter at alt II gjennomføres, merutgifter på til sammen ca kr 3.231.103.
Styret for helse og sosial kan ikke finne dekning for denne summen uten at tjenestene forringes betraktelig. Ut fra det oversender vi saken til økonomiplanutvalget/formannskapet som kan se på kommunens totale budsjett for å finne dekning for denne summen.

Saksprotokoll i Storfjord Styret for helse og sosial - 13.03.2012

Behandling:

Møtet ble lukket under informasjon vedr tilbud på PU-bolig på Elvevoll.

Forslag fra Inger Heiskel:

Pkt 2.9 utgår. Utgiftene til avtalen med Lyngsalpan vekst kan SHS ikke finne dekning for, og oversender til FSK for å finne dekning.

Til pkt 5:

Styret for helse og sosial velger en representant og Formannskapet velger en representant. Som Styret for helse og sosials representant velges Rune Utby.

Nytt punkt 6:

Budsjettet for helse- og sosial viser, selv etter at alt II gjennomføres, merutgifter på til sammen ca kr 3.231.103.

Styret for helse og sosial kan ikke finne dekning for denne summen uten at tjenestene forringes betraktelig. Ut fra det oversender vi saken til økonomiplanutvalget/formannskapet som kan se på kommunens totale budsjett for å finne dekning for denne summen.

Det ble votert punktvis over rådmannens innstilling samt forslag fra Inger Heiskel.

Punkt 1 ble enstemmig vedtatt.

Punkt 2.1 – 2.8 ble enstemmig vedtatt.

Forslag fra Inger Heiskel punkt 2.9 ble satt opp mot rådmannens innstilling. Forslag fra Inger Heiskel ble vedtatt med 3 mot 1 stemme som ble avgitt for rådmannens innstilling.

Punkt 2.10 enstemmig vedtatt.

Punkt 3 og 4 enstemmig vedtatt.

Punkt 5: rådmannens innstilling samt tilleggsforslag fra Inger Heiskel enstemmig vedtatt.

Forslag fra Inger Heiskel nytt punkt 6: enstemmig vedtatt.

Innstilling til Formannskapet fra Styret for helse og sosial:

1. Alternativ 2 gjennomføres som en midlertidig løsning inntil behovet for 26 sykehjemsplasser blir gjeldende. I dette alternativet ligger:
 - 1.1 Ordinære sykehjemsplasser ved Skibotn omsorgssenter erstattes med opprettelse av andre fleksible helse- og omsorgstjenester ved Skibotn omsorgssenter
 - Tjenestetilbud fra forebyggende tjeneste (brukertjenesten og hjemmetjenesten)
 - Blodprøvesentral
 - Utrede muligheten for å ha legekontor på senteret én dag i uken
 - Innflytting av frivillighetssentralens lokaler fra Valmuen verksted
 - Møteplassen flyttes fra Skibotn samfunnshus
 - Seks sykehjemsplasser bemannes ved behov
 - 1.2 Kommunen tilbyr 20 faste sykehjemsplasser i 2012 på Åsen omsorgssenter, og ved behov åpnes inntil 6 plasser i Skibotn. Totalt inntil 26 sykehjemsplasser som er behovsstyrt.
 - 1.3 Alternativ 2 gir rom for fortsatt gode tiltak for eldre gjennom godt utbygde hjemmetjenester og dagsenter for hjemmeboende og sykehjemsbeboere.
2. Følgende varig driftsreduksjon og varige organisatoriske inngangsverdier er forventet gjennomført i 2012:
 - 2.1 Reduksjon av antall avdelinger og lederstillinger i etaten

- 2.2 Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter får én felles avdelingsleder
- 2.3 PU-tjenesten og Valmuen verksted får én felles avdelingsleder
- 2.4 Hjemmetjenesten og Brukertjenesten slås sammen og får én felles avdelingsleder, og endrer navn til «Forebyggende tjeneste»
- 2.5 Det gjennomføres nedbemanninger og kutt (brukertjenesten 0,5 årsverk, kreftsykepleier 0,1 årsverk, PU-tjenesten 0,75 årsverk, kartleggingsteamet 0,4 årsverk) i avdelingene.
- 2.6 Tilbudet om avlastning i Skibotn flyttes inn på Skibotn omsorgssenter.
- 2.7 Samlokalisering av PU-tjenesten på Engstadjordet. Tjenestene i boligen på Elvevoll flyttes til Engstadjordet i tråd med kommunestyrets budsjettvedtak av 20.12.2011.
- 2.8 Opprettelse av to senger for utskrivningsklare pasienter ved Åsen omsorgssenter i forbindelse med samhandlingsreformen.
- 2.9 Avtalen med Lyngsalpan vekst videreføres, men utgiftene til avtalen kan SHS ikke finne dekning for, og oversender saken til FSK.
- 2.10 Lønn til tidligere omsorgssjef belastes ikke kapittel 1.3, men dekkes av pensjonsfondet, kr 300 000.
3. Det gjennomføres ombygging ut i fra de behov som er beskrevet. Ombygging kr 1 500 000 dekkes ved investeringstilskudd fra Husbanken (60% for investering sykehjem). Kommunens egenbetaling dekkes ved en regulering i investeringsbudsjettet kr 600 000 (nødstrømsaggregat Åsen i 2012).
4. Det etableres en arbeidsgruppe som arbeider fram forslag til vikarordning for alle tjenester i kommunen med mål om å redusere vikarutgifter, forsøke å unngå oppsigelser og med hensikt å møte bemanningsutfordringer i fremtiden. Rådmannen gis myndighet til å jobbe fram og iverksette ordningen.
5. Det etableres en arbeidsgruppe på 5 representanter, politisk og administrativt sammensatt, som arbeider frem forslag til fremtidens helse- og omsorgstjenester i Storfjord kommune.

Arbeidet legges frem for kommunestyret i september. Arbeidsgruppen består av to politikere, helse- og omsorgssjef, representant fra ansatte og en brukerrepresentant. Styret for helse og sosial velger en representant og Formannskapet velger en representant. Som Styret for helse og sosials representant velges Rune Utby.
6. Budsjettet for helse- og sosial viser, selv etter at alt II gjennomføres, merutgifter på til sammen ca kr 3.231.103.

Styret for helse og sosial kan ikke finne dekning for denne summen uten at tjenestene forringes betraktelig. Ut fra det oversender vi saken til økonomiplanutvalget/formannskapet som kan se på kommunens totale budsjett for å finne dekning for denne summen.

Rådmannens innstilling

1. Alternativ 2 gjennomføres som en midlertidig løsning inntil behovet for 26 sykehjemsplasser blir gjeldende. I dette alternativet ligger:
 - 1.1 Ordinære sykehjemsplasser ved Skibotn omsorgssenter erstattes med opprettelse av andre fleksible helse- og omsorgstjenester ved Skibotn omsorgssenter
 - Tjenestetilbud fra forebyggende tjeneste (brukertjenesten og hjemmetjenesten)
 - Blodprøvesentral
 - Utrede muligheten for å ha legekontor på senteret én dag i uken
 - Innflytting av frivillighetssentralens lokaler fra Valmuen verksted

- Møteplassen flyttes fra Skibotn samfunnshus
 - Tre sykehjemsplasser bemannes ved behov
- 1.2 Kommunen tilbyr 20 faste sykehjemsplasser i 2012 på Åsen omsorgssenter, og ved behov åpnes inntil 6 plasser i Skibotn. Totalt inntil 26 sykehjemsplasser som er behovsstyrt.
 - 1.3 Alternativ 2 gir rom for fortsatt gode tiltak for eldre gjennom godt utbygde hjemmetjenester og dagsenter for hjemmeboende og sykehjemsbeboere.
2. Følgende varig driftsreduksjon og varige organisatoriske inngangsverdier er forventet gjennomført i 2012:
 - 2.1 Reduksjon av antall avdelinger og lederstillinger i etaten
 - 2.2 Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter får én felles avdelingsleder
 - 2.3 PU-tjenesten og Valmuen verksted får én felles avdelingsleder
 - 2.4 Hjemmetjenesten og Brukertjenesten slås sammen og får én felles avdelingsleder, og endrer navn til «Forebyggende tjeneste»
 - 2.5 Det gjennomføres nedbemanning og kutt (brukertjenesten 0,5 årsverk, kreftsykepleier 0,1 årsverk, PU-tjenesten 0,75 årsverk, kartleggingsteamet 0,4 årsverk) i avdelingene.
 - 2.6 Tilbudet om avlastning i Skibotn flyttes inn på Skibotn omsorgssenter.
 - 2.7 Samlokalisering av PU-tjenesten på Engstadjordet. Tjenestene i boligen på Ellevoll flyttes til Engstadjordet i tråd med kommunestyrets budsjettvedtak av 20.12.2011.
 - 2.8 Opprettelse av to senger for utskrivningsklare pasienter ved Åsen omsorgssenter i forbindelse med samhandlingsreformen.
 - 2.9 Avtalen med Lyngsalpan Vekst opphører (ASVO) iht. budsjettvedtak av 20.12.2011.
 - 2.10 Lønn til tidligere omsorgssjef belastes ikke kapittel 1.3, men dekkes av pensjonsfondet, kr 300 000.
 3. Det gjennomføres ombygging ut i fra de behov som er beskrevet. Ombygging kr 1 500 000 dekkes ved investeringstilskudd fra Husbanken (60% for investering sykehjem). Kommunens egenbetaling dekkes ved en regulering i investeringsbudsjettet kr 600 000 (nødstrømsaggregat Åsen i 2012).
 4. Det etableres en arbeidsgruppe som arbeider fram forslag til vikarordning for alle tjenester i kommunen med mål om å redusere vikarutgifter, forsøke å unngå oppsigelser og med hensikt å møte bemanningsutfordringer i fremtiden. Rådmannen gis myndighet til å jobbe fram og iverksette ordningen.
 5. Det etableres en arbeidsgruppe på 5 representanter, politisk og administrativt sammensatt, som arbeider fram forslag til fremtidens helse- og omsorgstjenester i Storfjord kommune.

Arbeidet legges fram for kommunestyret i september. Arbeidsgruppen består av to politikere, helse- og omsorgssjef, representant fra ansatte og en brukerrepresentant. Følgende to politikere velges

- 1.....
- 2.....

Saksopplysninger

I kommunestyret 20.12.2011 ble budsjett 2012 ble behandlet. Kommunestyret vedtok følgende nettoramme for kapittel 1.3: kr 51 454 388.

Siden januar 2012 har helse- og omsorgsetaten arbeidet med å finne mulige løsninger for hvordan ivareta tjenesten på en god måte, og hvordan komme ned på vedtatt nettoramme.

Dekning av utgifter til tjenester fra Lyngsalpan Vekst var i konsekvensjustert budsjett tatt ned for å komme på nettoramme. De samme tjenestene skulle utføres av Valmuen verksted for å redusere driftsutgifter. Det ble i Formannskapet 10.11.2011 orientert muntlig om hva som lå i konsekvensjustert budsjett. Etaten har pr dags dato ikke dekning for de utgifter knyttet til avtalen som på årsbasis utgjør ca 300 000 kroner.

I kommunestyret ble følgende prinsipper til budsjett 2012 vedtatt:

1. Beholde dagens to omsorgssentre.
2. Dersom organisasjonsjusteringer/endringer gjøres forutsetter kommunestyret at det kommer til politisk behandling før iverksettelse.
3. Storfjord kommune forespur LHL Rehab. senter Skibotn om hvilke tilbud senteret kan tilby overfor kommunen i forbindelse med samhandlingsreformen.

Vedrørende punkt én ble det presisert i kommunestyremøtet at omsorgssentret skal beholdes, men i det lå det ingen fordeling av pasientgrupper. Fordeling av pasienter skal skje ved faglig vurdering og innenfor delegert myndighet til rådmann/helse- og omsorgssjef.

Vedrørende punkt to ovenfor, legger administrasjon frem forslag til organisasjonsjustering/endring, derfor legges saken frem for politisk behandling.

Vedrørende punkt tre. Skibotn Rehabilitering (LHL) er forespur iht. vedtaket.

Arbeidet har tatt form som flere innledende idédugnader med medvirkning fra fagforeningsrepresentanter, avdelingsledere og en del fagledere/andre ansatte. Samtlige er orientert om fremdrift ved personalmøter både i januar, februar og mars, og de har hatt anledning til å komme med innspill.

Medvirkning:

Ansattes representanter, gjennom hovedtillitsvalgte, har vært representert i møtene som har blitt gjennomført i forbindelse med prosessen. Hovedtillitsvalgt eller plasstillitsvalgt har også vært representert på personalmøter som har blitt gjennomført i flere omganger på alle avdelinger.

Etatssjef har hatt møte med eldrerådet for å diskutere omorganiseringsprosessen. Etatssjef har også hatt kontakt med leder av rådet for funksjonshemmede, men det er ikke gjennomført møte hvor man sikret medvirkning fra rådet.

Risikoanalyse:

Det er gjennomført risikoanalyse for begge alternativene som i fortsettelsen blir presenteret. Samlet gir risikovurderingen moderat risiko, og analysen som er gjennomført gir et godt redskap for å kunne sette inn tiltak, i den hensikt å forhindre de risiki som er identifisert (se vedlegg).

Vurdering

I forbindelse med utarbeidelsen av alternativene er det fremkommet to nye utfordringer

- PU-tjenesten har budsjettet med ca 2,3 mill som må tas ut av budsjettet

- Ombyggingskostnadene vil beløpe seg til ca 1,5 mill, noe som gjør at lov om offentlige anskaffelser trer i kraft. Dette forsinker effekten i 2012

Det beregnes derfor at alternativ 2 ikke vil få effekt før i oktober måned. Dette er et økonomisk verste-scenario – følgende tiltak kan vurderes for å avbøte:

- Intern flytting av beboere gjøres i tråd med planen for å få pleietyngden ned på Skibotn omsorgssenter (i tråd med alternativ 1)
- Dobbeltrum ved Åsen omsorgssenter brukes i en overgangsperiode (sjekkes ut med Fylkesmannen)

Vedlagte regnestykke (nytt alternativ 2) gir et merforbruk sammenlignet med vedtatt ramme på 3 241 073. Det er utfordrende å ta ned tjenestene i den grad at dette gir en innsparing som beløper seg til ca 3,2 millioner. Det er to hovedgrunner til dette:

- 1) Oppsigelser kan ikke gjøres fra én dag til en annen, endring i personell vil ikke ha effekt før tidligst tre måneder etter effektivisering
- 2) De fleste tjenestene baserer seg på enkeltvedtak (jfr. Helse- og omsorgstjenesteloven og pasient- og brukerrettighetsloven). Et enkeltvedtak kan kun endres om brukerens forutsetninger endres.

Helse- og omsorgsetaten har forsøkt å finne gode løsninger for hvordan nettorammen på 51 454 388 kroner kan nås. Flere alternativer har vært diskutert. Det presenteres to mulige alternativer som helt og delvis ivaretar kommunestyrets vedtak; 1) *opprettelse av Skibotn omsorgssenter med kutt i tjenestetilbudet* og 2) *beholde senteret i Skibotn med noe endret tilbud av helse- og omsorgstjenester*.

Alternativ 2 kan i noen grad oppfattes som at det ikke helt i henhold til kommunestyrets vedtak om å beholde strukturen med to omsorgssentre, men årsaken til at dette alternativet fremmes er at etaten har ikke klart å komme ned på kommunestyrets vedtatte ramme med dagens struktur.

I perspektivet på lengre sikt, sett opp mot økonomiske utfordringer, demografi og forventede tjenester som kommunen skal tilby i fremtiden, vil det være store økonomiske utfordringer også fra 2013 og utover i økonomiplanperioden. Organisatoriske grep kan gi kommunen handlingsrom. På hvilken måte beskrives i alternativ 2 (vedlegg).

Begge alternativene er kostnadsberegnet, risikovurderte og de er vurdert i forhold til gjennomføring. Alternativene redegjøres for i vedleggene. I korte trekk dreier alternativene seg om følgende:

Felles for begge alternativ:

- færre avdelinger (færre ledere)
- generelle kutt i stillinger
- oppsigelse av avtalen med Lyngsalpan Vekst (iht. budsjettvedtak av 20.12.2011)
- omorganisering (flytting av skjermet enhet på Skibotn til Åsen omsorgssenter, nedleggelse av rehabiliteringsavdelingen ved Åsen, opprettelse av én somatisk langtidsavdeling, opprettelse av to plasser til utskrivningsklare pasienter i tråd med samhandlingsreformen).
- Avslastningstilbudet i Skibotn flyttes inn på Skibotn omsorgssenter

Alternativ 1 - opprettholdelse av Skibotn omsorgssenter:

- 20 plasser ved Åsen omsorgssenter
- 6 korttidsplasser for «lettere» brukere ved Skibotn omsorgssenter
- Totalt 26 sykehjemsplasser

Alternativ 2- helse- og omsorgstjenester i Skibotn omsorgssenter:

I hovedsak dreier dette alternativet seg om forebyggende helse- og omsorgstjenester

- Beholde senteret i Skibotn med noe endret tilbud av helse- og omsorgstjenester
- Tjenestetilbud fra forebyggende avdeling (brukertjenesten/hjemmetjenesten)
- Helsesøster
- Frivillighetssentral/Møteplassen
- Blodprøvesentral og evt. legekantor en dag i uken.
- Ved behov opprettes det 6 korttidsplasser for «lettere» brukere. Dette er reserve-sykehjemsplasser i Skibotn ved behov (20 sykehjemsplasser ved Åsen omsorgssenter er fast)
- Opprettholdelse av hjemmetjenesten med dagens gode tilbud (forebyggende for å redusere behovet for fast plass på sykehjem, videreføre og videreutvikle dagens modell med dagsentre, videreføre prosjektet "borte bra – hjemme best")
- Totalt 20 (26) sykehjemsplasser (20 faste plasser, 6 plasser som kan bemannes ved behov)
- Fortsatt dialog med Skibotn rehabilitering LHL om forebyggende tiltak (ifm samhandlingsreformen)

VEDLEGG

Utdypende informasjon og beskrivelse av alternativ 1 og 2, og felles tiltak for begge alternativene

Innhold

Inngangsverdier og resultat etter nedtatte rammer - felles for begge alternativene.....	2
Endret utfordringsbilde	3
Alternativ 1	4
Alternativ 2	6
Behov for noe ombygging og justeringer av eksisterende lokaler.....	7
Overtallighet	8
Behov framover	9

Flere vedlegg i saken:

- Risikovurdering
- Kostnadsoverslag og tegninger ombygging
- Oversikt budsjettendringer

Inngangsverdier og resultat etter nedtatte rammer - felles for begge alternativene

Reduksjon av antall avdelinger og lederstillinger

- Åsen omsorgssenter og Skibotn omsorgssenter får én felles avdelingsleder
- PU-tjenesten og Valmuen verksted får én felles avdelingsleder, navneendring vil vurderes
- Hjemmetjenesten og Brukertjenesten får én felles avdelingsleder, og endrer navn til «Forebyggende tjeneste»

Basert på dette har Helse- og omsorgsetaten redusert fra 6 til 4 avdelinger. Disse er: Helsehuset, Forebyggende tjeneste (Hjemmetjenesten og Brukertjenesten), Omsorgssenter(ene) og PU-tjenesten (inkl. Valmuen).

Samlokalisering PU-tjenesten Engstadjordet

- Boligen på Elvevoll legges ned i tråd med kommunestyrets budsjettvedtak 20.12.2011.

Generell nedbemanning

Det gjennomføres flere nedbemanninger og kutt i enhetene som ikke omorganiseres, tilsvarende 1,75 årsverk (brukertjenesten 0,5, kreftsykepleier 0,1, kartleggingsteamet 0,4, PU-tjenesten 0,75) I tillegg legges kjøkkenet ved Skibotn omsorgssenter ned (1,23 årsverk). Ved alternativ 1 kjøper Storfjord kommune kjøkkentjenester og mat av Skibotn rehabilitering til Skibotn omsorgssenter. I alternativ 2 kjøpes noe kjøkkentjenester ved behov.

Avtalen med Lyngsalpan Vekst (ASVO) opphører

Dekning av utgifter til tjenester fra Lyngsalpan Vekst var i konsekvensjustert budsjett tatt ned for å komme på nettoramme. De samme tjenestene skulle utføres av Valmuen verksted for å redusere driftsutgifter. Det ble i Formannskapet 10.11.2011 orientert muntlig om hva som lå i konsekvensjustert budsjett. Dette innebærer at etaten har pr dags dato ikke dekning for de utgifter knyttet til avtalen som på årsbasis utgjør ca 300 000 kroner. Utkjøring av mat vil gjøres av Valmuen verksted, likeså postombringing internpost i kommunen. Brukere og medarbeidere vil også stå for tjenesten klesvask som i dag utføres av Lyngsalpan Vekst. Dette vil gjøres på Åsen omsorgssenter.

Økte inntekter/ reduserte kostnader

- Lønn til tidligere omsorgssjef (seniorkonsulent Anne Dalheim) belastes ikke kapittel 1.3, men dekkes av pensjonsfondet, kr 300 000
- Mindreforbruk botilbud Oteren kr 400 000 (jfr avtale med Aleris)
- Overføring fra helsebudsjettet ifm samhandlingsreformen kr 300 000.

Samhandlingsreformen

- Opprettelse av to senger for utskrivningsklare pasienter ved Åsen omsorgssenter (sambruk med dagens senger som disponeres av hjemmetjenesten)

Som en del av innføringen av samhandlingsreformen fra 1.1.2012 har etaten avsatt to plasser til utskrivningsklare pasienter ved Åsen omsorgssenter. Dette fremkom ikke i opprinnelig budsjett, og har ført til økt trykk på den vedtatte rammen. Opprettelsen av plassene anses likevel som svært viktig i tråd med de økonomiske virkemidlene fra Regjeringen til samhandlingsreformen.

Kommunal medfinansiering inngår i samhandlingsreformen og innebærer at kommunen skal betale 20 % av hva det koster å ha inneliggende pasienter i spesialisthelsetjenesten (innenfor visse rammer). For å klare dette har Storfjord kommune mottatt 2,2 millioner kroner. Størsteparten av dette tilskuddet betales inn i månedlige a-kontobeløp (tilsvarende ca 1,9 millioner) til Helse Nord, RHF. Heller ikke utgiftene til kommunal medfinansiering lå inne i budsjettet som ble behandlet 20. desember 2012 av kommunestyret noe som også har ført til økt trykk på etatens ramme.

Foruten kommunal medfinansiering er et annet økonomisk virkemiddel at kommunene nå har ansvaret for pasienter som anses utskrivningsklare. Liggedøgn for utskrivningsklare pasienter faktureres med 4000 kroner pr døgn. Storfjord kommune har inntil nå ikke hatt noen ekstraavgifter til dette.

Kommunestyret har bedt administrasjonen utrede i hvilken grad Skibotn rehabilitering (LHL) kan bistå ved gjennomføring av samhandlingsreformen. Det har vært gjennomført flere møter mellom helse- og omsorgssjef og Skibotn rehabilitering hvor ulike muligheter har blitt drøftet. Status etter drøftingen så langt er:

- Skibotn rehabilitering (LHL) har ikke kapasitet til å ta i mot utskrivningsklare pasienter fra UNN. Dette fordrer heldøgnsbemanning og blant annet teknisk ombygging for å få plass til sykehussenger, noe de i dag ikke har. Dette er knyttet til at de driver rehabilitering og ikke ordinær pleie.
- Skibotn rehabilitering har svært kvalifisert personell innenfor områdene rehabilitering, hjerte- og lungeproblematikk og diabetes og andre kroniske lidelser. Det kan være aktuelt med et samarbeid her. Dette vil etaten vurdere nærmere.

Endret utfordringsbilde

I forbindelse med arbeidet med budsjett 2012 er det fremkommet to nye utfordringer, som gjør budsjettet enda mer krevende å få i balanse. PU-tjenesten har i budsjett 2012 budsjettet med 2 319 898 kroner som er overskudd fra tjenesten i 2011. Kommuneloven sier at dersom kommunen for øvrig går i underskudd, noe det er grunn til å tro at Storfjord kommune gjør i 2011, er det ikke anledning å overføre overskudd i én tjeneste fra ett år til et annet. Disse inntektene har dermed måttet bli trukket ut av budsjettet.

Videre har driftsetaten kommet med kostnader knyttet til ombygging av Åsen omsorgssentre. På grunn av at alle tre beboerrom skal ha toalettfasiliteter, fordyres ombyggingene og beløpes til anslagsvis 1 500 000 kroner. Av dette vil kommunen kunne få dekket 60% fra Husbanken, slik at kommunal egenbetaling vil utgjøre 600 000 kroner. Ved anskaffelser i denne størrelsesorden trer lov om offentlige anskaffelser inn. Det betyr at tjenesten må ut på anbud og i dette ses en vesentlig tidsforskyvning. Det beregnes derfor at alternativ 2 ikke vil få effekt før i oktober måned. Dette er et økonomisk verste-scenario – følgende tiltak kan vurderes for å avbøte:

- Intern flytting av beboere gjøres i tråd med planen for å få pleietyngden ned på Skibotn omsorgssenter (i tråd med alternativ 1)
- Dobbeltrum ved Åsen omsorgssenter brukes i en overgangsperiode (sjekkes ut med Fylkesmannen)

Vedlagte regnestykke (nytt alternativ 2) gir et merforbruk sammenlignet med vedtatt ramme på 3 241 073. Det er utfordrende å ta ned tjenestene i den grad at dette gir en innsparing som beløper seg til ca 3,2 millioner. Det er to hovedgrunner til dette:

- 1) Oppsigelser kan ikke gjøres fra én dag til en annen, endring i personell vil ikke ha effekt før tidligst tre måneder etter effektivering
- 2) De fleste tjenestene baserer seg på enkeltvedtak (jfr. Helse- og omsorgstjenesteloven og pasient- og brukerrettighetsloven). Et enkeltvedtak kan kun endres om brukerens forutsetninger endres.

Følgende vurderinger vil gjøres for å komme ned på ramme i 2012:

- Tjenestene tas så langt ned som mulig i midlertidig
 - o Hjemmetjenesten reduseres vesentlig
 - o Valmuen verksted stenger én eller flere ganger i uken
 - o Alle enkeltvedtak går gjennom

Det er ikke nådd å gjøre en oversikt over hvor stor økonomisk gevinst disse nedtakene vil kunne generere på kort sikt. Det vil gjøres egne risiko- og effektvurderinger knyttet til dette.

Alternativ 1

Økonomi:

Halvtårseffekt av alt 1 i 2012

Alternativ 1		
Avdeling	Effekt i 2013 -->	Effekt i 2012
Helse- og sosialsjef	1 134 712	1 134 712
NAV	1 645 811	1 645 811
Brkertjenesten	5 829 910	5 951 218
Botilbud Oteren	2 296 494	2 296 494
Valmuen verksted	1 752 945	1 752 945
Åsen omsorgssenter	16 053 253	15 183 637
PU-tjenesten	7 229 028	7 410 990
Skibotn omsorgssenter	3 898 097	6 219 882
Hjemmetjenesten	7 191 695	7 191 695
Frivillighetssentralen	227 028	227 028
Fritid/avlastning	1 786 594	1 786 594
Kommunal medfinansiering	1 894 954	1 894 954
Økte inntekter		-665 000
	50 940 521	52 030 960

to-månederseffekt av alt 1 i 2012

Nytt alternativ 1		
Avdeling	Effekt i 2013 -->	Effekt i 2012
Helse- og sosialsjef	1 134 712	1 134 712
NAV	1 645 811	1 645 811
Brkertjenesten	5 829 910	5 951 218
Botilbud Oteren	2 296 494	2 296 494
Valmuen verksted	1 752 945	1 752 945
Åsen omsorgssenter	16 053 253	14 603 893
PU-tjenesten	9 548 926	9 730 888
Skibotn omsorgssenter	3 898 097	7 767 738
Hjemmetjenesten	7 191 695	7 191 695
Frivillighetssentralen	217 028	217 028
Fritid/avlastning	1 786 594	1 786 594
Kommunal medfinansiering	1 894 954	1 894 954
Økte inntekter		-665 000
	53 250 419	55 308 970

Beskrivelse:

I alternativ 1 er det mindre omorganisering av etaten ut fra faglige og økonomiske hensyn, som også er beskrevet ovenfor i avsnittet om inngangsverdier. Skibotn omsorgssenter er i utgangspunktet en skjermet institusjon med plasser for mennesker med demens og utagering. De siste årene har imidlertid dette endret seg, og langt flere «tunge» pasienter med utstrakt pleiebehov har langtidsplass på Skibotn omsorgssenter. Dette har medført behov for økt bemanning. Det er et klart faglig ønske igjen å ha en post/enhet for mennesker med demens. Denne er tenkt lagt til Åsen omsorgssenter med følgende begrunnelse:

- Reduksjon av kostnader ift bemanning
- Faglig vurdering
- Kompetanse kan dras veksel på ved å være i et større fagmiljø
- Mindre sårbarhet ved fravær
- Ressursutnyttelse ved Åsen omsorgssenter

Ved å gjennomføre dette vil behovet for personell ved Skibotn omsorgssenter være langt lavere og det er beregnet til 6,84 årsverk, en nedgang på 9,25 årsverk. Samtidig er det beregnet en økning på Åsen omsorgssenter fra 23,97 til 28,85 årsverk.

Totalbesparelsen i årsverk for Åsen/Skibotn blir dermed 4,73 årsverk. Dette utgjør kr ca 2 300 000 årlig inkludert pensjon og sosiale kostnader (gjennomsnittlig lønnsberegning basert på dagens lønnsnivå i etaten).

I dette alternativet ligger innplassering av avlastningstilbudet i Skibotn til Skibotn omsorgssenter. Dette vil frigjøre ett hus som er i kommunens eie, spare noe driftskostnader og samtidig sikre større plass for brukere. Det er i dag samarbeid mellom avlastningsboligen og Skibotn omsorgssenter om nattevakt. Dette vil fortsette, og være enklere dersom disse er samlokalisert.

Konsekvenser av alternativ 1:

I alternativ 1 kommer etaten ikke ned på vedtatt ramme, men har et budsjettert overforbruk på 3 854 582 kroner. I tillegg kommer eventuelt avtalen med Lyngsalpan Vekst på ca 300 000 kroner. Totalt 4 154 582 kroner. Risikoen for at etaten dermed ikke når rammene er dermed overhengende.

De fleste utgifter innenfor etaten kommer på bakgrunn av såkalte "enkeltvedtak" som genererer utgifter til for eksempel personell, infrastruktur, tilskudd etc. Enkeltvedtakene kan kun endres om det er endringer i brukers situasjon. Dette fører til at reduksjon av tjenester er krevende foruten å se på større strukturelle endringer. En slik reduksjon kan gjøres i hjemmetjenesten. Dette vil imidlertid innebære stor risiko for økt innsøking til sykehjem, da hjemmetjenesten i mange tilfeller bistår til å gi nødvendig hjelp i hjemmet slik at sykehjemsplass ikke er nødvendig. Dersom hjemmetjenesten ikke lenger har ressurser til å yte nødvendig helsehjelp i hjemmet vil det oppstå behov for flere sykehjemsplasser. Dette har etaten god erfaring med i tråd med oppbygging av hjemmetjenesten gjennom tiltaket "borte bra, hjemme best" 2009-2011.

Se for øvrig vedlegg med presentasjon av risikoanalyse.

Alternativ 2

Økonomi:

Alternativ 2 – halvtårseffekt

Alternativ 2 to-månederseffekt

Alternativ 2			Nytt alternativ 2		
Avdeling	Effekt i 2013 →	Effekt i 2012	Avdeling	Effekt i 2013 →	Effekt i 2012
Helse- og sosialsjef	1 134 712	1 134 712	Helse- og sosialsjef	1 134 712	1 134 712
NAV	1 645 811	1 645 811	NAV	1 645 811	1 645 811
Brukertjenesten	5 829 910	5 951 218	Brukertjenesten	5 829 910	5 951 218
Botilbud Oteren	2 296 494	2 296 494	Botilbud Oteren	2 296 494	2 296 494
Valmuen verksted	1 752 945	1 752 945	Valmuen verksted	1 752 945	1 752 945
Åsen omsorgssenter	16 053 253	15 183 637	Åsen omsorgssenter	16 053 253	14 603 893
PU-tjenesten	7 229 028	7 410 990	PU-tjenesten	9 548 926	9 730 888
Skibotn omsorgssenter	97 046	4 270 833	Skibotn omsorgssenter	97 046	7 134 229
Hjemmetjenesten	7 191 695	7 191 695	Hjemmetjenesten	7 191 695	7 191 695
Frivillighetssentralen	227 028	227 028	Frivillighetssentralen	217 028	217 028
Fritid/avlastning	1 786 594	1 786 594	Fritid/avlastning	1 786 594	1 786 594
Kommunal medfinansiering	1 894 954	1 894 954	Kommunal medfinansiering	1 894 954	1 894 954
Økte inntekter		-665 000	Økte inntekter		-665 000
	47 139 470	50 081 911		49 449 368	54 675 461

Som det fremkommer i den økonomiske oversikten er driftskostnadene i 2012 beregnet til kr 54 675 461 i alternativ 2. Vedtatt ramme i kommunestyret for 2012 er kr 51.454.388.

Differansen mellom disse summene gir et overforbruk på kr 3 241 073 i 2012, sammenlignet med nettorammen gitt av kommunestyret. Helårseffekten gir et underforbruk på ca 2 millioner kroner årlig.

Beskrivelse:

I alternativ 2 er det sett på hva som totalt sett kan være mest hensiktsmessig når det gjelder samfunnsøkonomisk bruk av midler, samtidig som det ivaretar gode tilbud til innbyggerne i kommunen og de som benytter seg av helse- og omsorgstjenestene i kommunen.

I dette alternativet beholder man senteret i Skibotn, men med noe endret innhold av helse- og omsorgstjenester.

I det nye Skibotn omsorgssenter ligger det en rekke tjenester og fasiliteter som vil være av det gode for innbyggerne, pluss eventuelt tre tradisjonelle sykehjemsplasser (korttidsplasser for «lettere» brukere) som «back up» ved behov. Totalt 20 sykehjemsplasser i kommunen er i knappeste laget, og selv med en godt utbygd hjemmetjeneste er det risiko for overbelegg. Opprettelse av slike «akutt-plasser» vil dermed være med å avhjelpe et eventuelt oppstått behov. I den grad det vil være nødvendig, tenkes det at personell som arbeider i etaten benyttes. Det er imidlertid ikke heldig for personellens arbeidssituasjon totalt sett, og bruk av slike plasser bør holdes til et minimum, og kun benyttes som en midlertidig løsning.

Foruten dette er det 20 sykehjemsplasser ved Åsen omsorgssenter. I dette alternativet opprettholder man hjemmetjenesten med dagens gode tilbud. Dette er forebyggende tjenester for å redusere behovet for fast plass på sykehjem og oppfølging av prosjektet «borte bra – hjemme best». Slikt forebyggende arbeid forebygger behovet for sykehjemsplasser, noe som ressursmessig er positivt, og ikke minst av det gode for brukerne som oftest ønsker å bo hjemme så lenge som mulig.

Videre vil de samme grepene som er beskrevet ovenfor under *inngangsverdier for begge alternativ* gjelde her, samt beskrivelsen og ombyggingsbehovene som er redegjort for under.

I hovedsak dreier alternativ 2 seg om forebyggende helse- og omsorgstjenester i tråd med det som ligger i samhandlingsreformen. I senteret planlegges det med følgende tjenester:

- Tjenestetilbud fra brukertjenesten/hjemmetjenesten (Avdeling for forebyggende tjenester). Kontor og samtalerom.
- Helsesøster
- Blodprøvesentral (sykepleier som én dag i uken er stasjonert på Skibotn for å ta blodprøver for innbyggere i Skibotn og personer på Skibotn mottak), og evt. legekontor en dag i uken (sistnevnte er ikke utredet).
- Frivillighetssentralen (flytter fra Valmuen verksted til Skibotn).
- Møteplassen flyttes fra Skibotn Samfunnshus til Skibotn Omsorgssenter (bedre plass, mer aktivitet, forebyggende, etc).
- 6 korttidsplasser for «lettere» brukere som bemannes ved behov.
- Fortsatt dialog med Skibotn rehabilitering LHL for dagtilbud.

I tillegg bør det opprettes en tverretattlig arbeidsgruppe som ser på andre tjenestetilbud som kan være i Skibotn omsorgssenter, eksempler kan være åpen barnehage, miljøkafé etc.

Konsekvenser av alternativ 2:

Ved alternativ to ser vi også i 2012 en betydelig risiko for økonomisk overforbruk (i tråd med nytt utfordringsbilde). Det er noe større risiko for overtallighet, noe som vil gå ut over personellet i etaten. I den forbindelse er det overhengende risiko for økt grad av sykefravær, særlig på kort sikt. Videre er 20 faste sykehjemssenger noe knapt i Storfjord kommune. Særlig tatt i betraktning eldrebølgen som starter fra ca 2015. Det er derfor avsatt noen rom på Skibotn omsorgssenter som vil kunne åpnes ved behov. Dette er ikke et godt alternativ for personellet i kommunen, bruken av slike plasser må derfor nøye overveies og kun ha en midlertidig funksjon.

Se for øvrig vedlegg med presentasjon av risikoanalyse.

Behov for noe ombygging og justeringer av eksisterende lokaler

Åsen omsorgssenter:

Gjennom mindre ombygginger vil Åsen få 20 disponible rom fremfor dagens 17. I dette benyttes 6 plasser til en skjermet enhet, og de øvrige 14 vil være én somatisk post. Dagens rehabiliteringsavdeling legges ned slik det er organisert i dag, men tilbud om rehabilitering inngår som en del av arbeidsmetodene ved denne enheten (effektivisering av drift) samt evt. kjøp av tjenester fra Skibotn rehabilitering LHL. De fleste plassene ved Åsen omsorgssenter vil være langtidsplasser, men to av plassene er avsatt til utskrivningsklare pasienter fra UNN.

Kostnadene er estimert til 1,5 millioner kroner. Dette inkluderer beboerbad på alle tre rom, ren/skitten-sone på vaskerommet (jfr. Forskrift) og personalrom (i tråd med noe økt personellbehov). Av dette vil kommunen kunne få dekket 60% av de totale utgiftene, noe som gjør at Storfjord kommunes egenandel til ombygging vil være 600 000 kroner (se vedlegg)

Hjemmetjenesten/Brukertjenesten = Forebyggende avdeling:

Dette innebærer samlet lokalisering av Hjemmetjenesten og Brukertjenesten på rådhuset, og sammenslåing av avdelingene. Mindre ombygging og bytting av kontorer på rådhuset (Brukertjenesten) for å gi plass til Hjemmetjenesten, som flytter fra Åsen. Behovet til hjemmetjenesten er felles møterom (det finnes allerede på rådhuset) og ett kontor til tjenesteleder. Videre er det behov for medisinerom med mulighet for dosering og låsbare skap/kjøleskap. Det er bedt om kostnadsoverslag for dette, men det er ennå ikke på plass (se vedlegg).

Skibotn omsorgssenter:

I forbindelse med at avlastningstilbudet tenkes inn på Skibotn omsorgssenter, er det kun behov for minimale endringer ved Skibotn omsorgssenter. Det er allerede gode fasiliteter som kan utnyttes på en litt annen måte. Av kostnader må tekjøkkenet som allerede er der erstattes med et ordinært kjøkken. Alt utstyr/hvitevarer og brunevarer forefinnes. For uten dette er det ingen ombygginger som må til (se vedlagt skisse)

På Skibotn omsorgssenter vil det bli totalt 6 sykehjemsplasser for pasienter med mindre pleiebehov, og oppholdene vil være av kortere varighet (gjelder alternativ 1). I alternativ 2 vil det beholdes dagens romstruktur, dette vil føre til at man ved behov kan tilbakeføre til sykehjemsplasser. Til tross for at det ikke gjennomføres større ombygginger, vil Skibotn omsorgssenter være hensiktsmessig for bruk også til andre helse- og omsorgstjenester enn ordinære sykehjemsplasser, med dagens romfordeling.

Forslag til dekning av kostnader ved ombygging:

Det er mulig å søke tilskudd fra Husbanken (investeringstilskudd sykehjem) til formålet. Husbanken gir inntil 40% av utbyggingskostnadene, begrenset oppad til 916 000 kroner pr plass.

Det er vedtatt kr 600 000 til nødstrømsaggregat ved Åsen omsorgssenter i investeringsprogrammet for 2012. Dette foreslås regulert til ombygging. Det anmodes om at nødstrømsaggregat tas med i budsjett 2013/økonomiplan 2013-2016.

Overtallighet

Både i alternativ 1 og 2 er det behov for færre medarbeidere enn tidligere.

Ved alternativ 1 beregnes det totalt sett å være ca 4 årsverk som blir overtallige (regnet mot vakanser, permisjoner etc.).

I alternativ 2 vil det være ca 10 årsverk som blir overtallige.

I begge alternativene vurderes det dit hen at omorganiseringen kan gjennomføres uten, eller med et minimum av oppsigelser, ved at arbeidsstokken blir omplassert der hvor det er behov. Det tas med naturlig avgang i tilsvarende volum som tidligere år. For å unngå oppsigelser kan en mulig løsning være å etablere en form for vikarordning som dekker alle tjenester i kommunen.

Alle medarbeidere i helse- og omsorgsetaten mottar innen utgangen av mars brev med varsel om mulig endring i tjenestested.

Med hensyn til overtallighet er det hensiktsmessig å etablere en arbeidsgruppe (administrativt) som arbeider fram en vikarordning for alle tjenester i kommunen ("vikarpool" eller "mini-manpower"). Målet med dette er reduksjon av vikarutgifter, unngå oppsigelser og møte



- Det er gjennomført risikoanalyse på begge alternativ.
- Samlet gir risikovurderingen moderat risiko, og analysen som er gjennomført gir oss et godt redskap for å kunne sette inn tiltak for å forhindre de risiki som er identifisert.



Alternativ 1



K O N S E K V E N S						S A N N S Y N L I G H E T					
Svært alvorlig											
Alvorlig											
Moderat											
Lav											
Ubetydelig											
	Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor						

Økonomi - alternativ 1

K O N S E K V E N S	Svært alvorlig							Risikoelement
	Alvorlig				2	1		1 Sen økonomisk gevinst
	Moderat					3		2 Forsinket gjennomføring av tiltak
	Lav							3 Manglende tiltak
	Ubetydelig							
		Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor		
	SANNSYNLIGHET							

Mangfold styrker



Positive konsekvenser

Økonomi

- Noe stordriftsfordeler
- Mer effektiv drift
- Samling av fagmiljø – mer effektiv tjeneste



Arbeidsmiljø –alternativ 1

K O N S E K V E N S							Risikoelement
Svært alvorlig							1 Økt arbeidsbelastning
Alvorlig	7						2 Overtallighet, utrygghet
Moderat			4	3			3 Manglende motivasjon
Lav			1, 2		5, 6		4 Ulike interne kulturer
Ubetydelig							5 Sosiale bånd brytes
	Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor		6 Endret identitet
							7 Tap av fagfolk
SANNSYNLIGHET							

Mangfold styrker



Positive konsekvenser

Arbeidsmiljø

- Økt kunnskap og kompetanse
- Noe færre småstillinger
- Noe bedre vaktfordeling
- Noe færre deltidsansatte

	Risikoelement
1	Økt forvirring
2	Klager
3	Negativ sykdomsutvikling
4	Utilstrekkelig MTU
5	Økt utagering
6	Flere awik og pasientskader
7	For få plasser

Mangfold styrker



Positive konsekvenser

Pasient- og brukersikkerhet

- Økt kvalitet på tjenesten
- Økt pasientsikkerhet



Alternativ 2



K O N S E K V E N S						S A N N S Y N L I G H E T					
Svært alvorlig											
Alvorlig											
Moderat											
Lav											
Ubetydelig											
	Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor						

Arbeidsmiljø

Økonomi

Pasient

Svært alvorlig

K O N S E K V E N S

Alvorlig	1, 2
----------	------

Moderat

Lav

Ubetydelig

Meget liten

Liten

Moderat

tor

Svært stor

SANNSYNLIGHET

Mangfold styrker

	Risikoelement
1	Sen økonomisk gevinst
2	Forsinket gjennomføring av tiltak
3	Manglende tiltak



Positive konsekvenser

Økonomi

- Stordriftsfordeler
- Mer effektiv drift
- Samling av fagmiljø – mer effektiv tjeneste
- Mer effektiv bruk av ansatte



Arbeidsmiljø alternativ 2

K O N S E K V E N S						Risikoelement	
Svært alvorlig						1	Økt arbeidsbelastning
Alvorlig		7				2	Overtallighet, utrygghet
Moderat			4	2, 3		3	Manglende motivasjon
Lav					5, 6	4	Ulike interne kulturer
Ubetydelig						5	Sosiale bånd brytes
						6	Endret identitet
	Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor	7	Tap av fagfolk
SANNSYNLIGHET							

Mangfold styrker



Positive konsekvenser

Arbeidsmiljø

- Økt kunnskap og kompetanse
- Færre småstillinger
- Bedre vaktfordeling
- Færre deltidsansatte



Pasient- og brukersikkerhet – alternativ 2

K O N S E K V E N S						Risikoelement	
Svært alvorlig						1	Økt forvirring
Alvorlig						2	Klager
Moderat			1, 5, 6, 7	2		3	Negativ sykdomsutvikling
Lav			4	3		4	Utilstrekkelig MTU
Ubetydelig						5	Økt utagering
						6	Flere avvik og pasientskader
	Meget liten	Liten	Moderat	Stor	Svært stor	7	For få plasser
SANNSYNLIGHET							



Positive konsekvenser

Pasient- og brukersikkerhet

- Økt kvalitet på tjenesten
- Økt pasientsikkerhet

Utgangspunkt	53 849 493
Konsekvensjustert budsjett	51 454 388
Kommunestyrets ramme	2 395 105
Redusert ramme	

Oppfølging av kommunestyresak 110/11

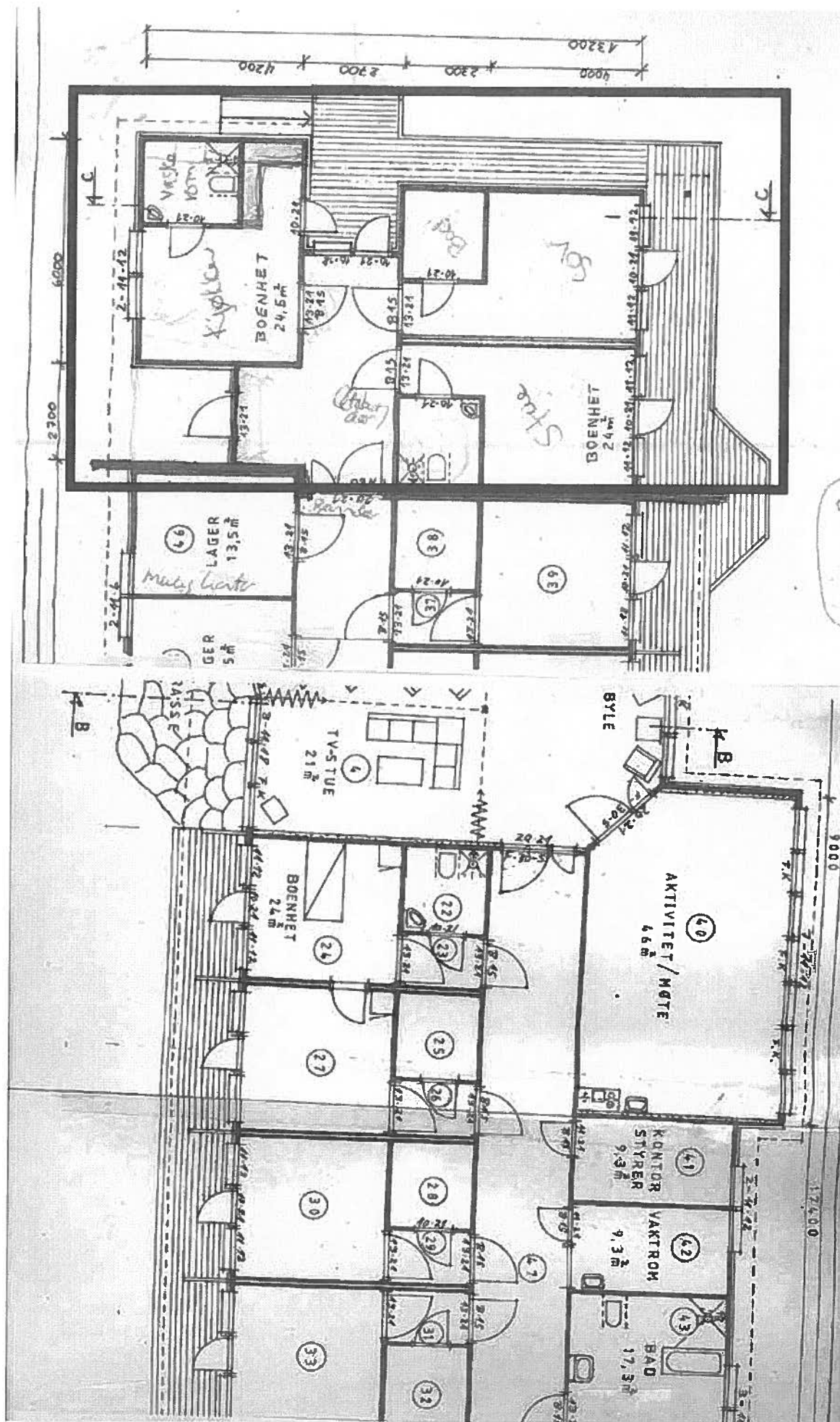
Kap 1.3

Omsorgsetatens budsjett 2012

Avdeling	Ansvar	Økte inntekter	Reduserte utgifter	Økte utgifter	Tidl. budsjett	Nytt budsjett	Nytt budsjett Kommentar
Administrasjon	1.300.1.0110		300 000		869 752	569 752	Lønn tidl. omsorgssjef tas fra pensjonsfondet
Administrasjon	1.300.1.7700	65 000			32 500	-32 500	Inntekt på 32 500 var satt som utgift i budsjettet
Botilbud Oteren	1.318		420 506		2 717 000	2 296 494	Reduksjon i utgifter i tråd med avtale Aleris
Helsehuset	1.312.1.0110	300 000			2 676 411	2 376 411	Overføring inntekter fra helsehuset, reduksjon i helsesøsterjenesten
PU-tjenesten	1.374.1.0110		181 962		4 496 128	4 314 167	Nedtak 75% stilling (halvtårseffekt 2012)
Bruker-tjenesten	1.379.1.0110		121 308		2 008 812	1 887 505	Nedtak 50% stilling (halvtårseffekt 2012)
Hjemmetjenesten	1.379.1.0110		872 545		5 384 215	4 511 670	Lønn
Skibotn omsorgssenter	1.375		2 321 784		8 541 666	6 219 882	Diverse nedtak i tråd med alt 1
Kommunal medfinansiering (samhandlingsref)				1 894 954	-	1 894 954	Storford kommunes andel knyttet til kommunal medfinansiering
Åsen omsorgssenter	1.373			870 954	14 313 021	15 183 637	Diverse nedtak i tråd med alt 1
		365 000	4 218 104	2 765 908			

Red. ramme + kommunal medfin	4 290 059
Økte inntekter	365 000
Reduserte utgifter	4 218 104
Økte utgifter pga organisering	870 594
SUM	577 549

Disse effektene kommer i tillegg til det som alt lå inne ved k-styrets behandling desember 2011 (avslutning av avtale med Lyngsalpan Vekst, nedleggelse av bolig Elvevoll (PU-tjenesten) etc. Det er også lagt inn noe nødvendig økning knyttet til mottak av utskrivningsklare pasienter



Ombyggingsbehovet i forhold til ivaretagelse av avlastningstilbudet ved Skibotn omsorgssenter vil være minimalt. Den borte delen av omsorgssenteret vil bli benyttet til formålet. Her vil tre beboerrom benyttes til hhv. stue, soverom og kjøkken. Det finnes allerede egen utgang, og det er mulighet for å stenge dør mellom senteret for øvrig og avlastningsboligen. Av utgifter som vil påkomme er opprettelse av kjøkkenfasiliteter i det ene rommet (hvor det i dag er et te-kjøkken). Inventaret finnes i den nåværende boligen. Av andre ombygginger knyttet til alternativ 2 vil det ikke være aktuelt å gjøre endringer på rom, disse vil beholdes i sin nåværende stand, men inventaret vil endres i tråd med bruken.

Møterom 4 omgjøres til kontor for tjenesteleder. Ingen ombygginger

→ Her mā o p weher
Her mā i n nann.

Te-kjøkken/pauserom

Ombygginger: oppsetting av lettvegg, innføring av vann

STORFORD KOMUNE
DRITTE STADT

2

[illegible]