



Utvalg: Ovdagoddi/Formannskapet  
Møtested: Kommunestyresalen, Nesseby rådhus  
Dato: 10.03.2016  
Tid: *Rett etter administrasjonsutvalgsmøte som starter 08:30!*

Forfall meldes snarest til Servicekontoret på tlf 40 44 05 00 eller e-post [sentralbord@nesseby.kommune.no](mailto:sentralbord@nesseby.kommune.no)

Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Knut Store	Leder	A
Oddvar Betten	Nestleder	SV
Hanne Iversen	Medlem	A
Marit Kjerstad	Medlem	H/TVP
Bjarne Store-Jakobsen	Medlem	SÁB/SFP
Jan Hansen	Varamedlem	A
Ina Kristine Store	Varamedlem	A
Inga Pettersen Lindi	Varamedlem	A
Ole Petter Skoglund	Varamedlem	SV
Kjell-Harald Erichsen	Varamedlem	H/TVP
Iver Per Smuk	Varamedlem	H/TVP
Anja Pedersen Noste	Varamedlem	SÁB/SFP
Liv Solfrid Mathisen	Varamedlem	SÁB/SFP

Varangerbotn, 03. mars 2016

Knut Inge Store  
Ordfører

<b>Saksnr</b>	<b>Innhold</b>
PS 10/16	Godkjenning av innkalling og saksliste
PS 11/16	Referater
RS 5/16	Vedtak og protokoll fra møte i kontrollutvalget 17. februar
RS 6/16	Forventninger til samfunnsikkerhets- og beredskapsarbeid i 2016
RS 7/16	Tilskudd til veier, bredbånd og andre digitaliseringstiltak i kommuner som skal slå seg sammen
RS 8/16	Ang avtale om kommunale nærings-/omstillingsfond for 2016
PS 12/16	2. gangs behandling - Detaljregulering av Nyelv Industriområde
PS 13/16	Framtidig kommunestruktur – Avklaring for det videre arbeid med kommunereformen
PS 14/16	Søknad om støtte til bygging av lokale til småskala matproduksjon
PS 15/16	Livsfasepolitikk 2016

## **PS 10/16 Godkjenning av innkalling og saksliste**

## **PS 11/16 Referater**

**RS 5/16 Vedtak og protokoll fra møte i kontrollutvalget 17. februar**

**RS 6/16 Forventninger til samfunnsikkerhets- og beredskapsarbeid i 2016**

**RS 7/16 Tilskudd til veier, bredbånd og andre digitaliseringstiltak i kommuner som skal slå seg sammen**

**RS 8/16 Ang avtale om kommunale nærings-/omstillingsfond for 2016**



*Unjárgga gielda/*

## Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

## Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 12.02.2016  
Čuj./Referanse 2012/1105-0 /  
U24

Oddleif Nilsen  
40 44 05 27  
oddleif.nilsen@nesseby.kommu  
ne.no

	Čoahkkinaššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
<b>Lávdegoddi/Utvalg</b>		
Ovdagoddi/Formannskapet Giælddastivra/Kommunestyret	12/16	10.03.2016

### 2. gangs behandling - Detaljregulering av Nyelv Industriområde

#### Rådmannens innstilling

Med hjemmel i plan- og bygningslovens § 12-12 vedtas detaljregulering av Nyelv Industriområde med tilhørende plankart, planbestemmelser og retningslinjer, sist revidert 10.02.16.

Varangerbotn, 03.03.2016

Marit Helene Pedersen  
rådmann

Oddleif Nilsen  
konst. Virksomhetsleder

### **Bakgrunn for saken**

I kommunens arealplan av 2011, ble det stilt krav om reguleringsplan for områder for råstoffutvinning og områder for ervervsbebyggelse.

For å klargjøre området for ny natursteinsproduksjon og tilrettelegge for ny næringsvirksomhet, engasjerte Fefo og Nesseby kommune Sweco til å utarbeide reguleringsplan for Nyelv Industriområde.

Oppstart av reguleringsprosessen ble varslet og sendt grunneiere i området, Reinbeitedistrikt 6/5D og offentlige sektormyndigheter i september 2012.

Det kom innspill fra Fylkesmannens miljøvernnavdeling, reindriftsforvaltningen, reinbeitedistriktet, Finnmark fylkeskommunes areal- og kultrvernnavd. og Samisk kulturminnevern.

Disse innspillene ble tatt hensyn til og det ble foretatt vesentlige endringer i planen.

Det endrede forslaget til reguleringsplan ble tatt opp til 1. gangs behandling av formannskapet den 28.01.14.

#### Det ble gjort følgende vedtak:

*Med hjemmel i plan- og bygningsloven § 12-10, 12-11 vedtar formannskapet at planforslag til Nyelv Industriområde datert 10.10.2013, legges ut til høring og offentlig ettersyn.*

*Planen vurderes ikke å være i strid med Naturmangfoldsloven.*

*Uttalelse til planforslaget kan gis etter plan- og bygningslovens § 12-9 og 12-10. Fristen for uttalelse er seks uker fra kunngjøring til høring og offentlig ettersyn.*

*Nesseby kommune forutsetter at vi etter reguleringsplan er utarbeidet får mulighet til å overta området.*

Reguleringsplanen ble lagt ut på kommunens hjemmeside 20.03.14 samt på servicekontoret, og sendt ut til offentlige høringsinstanser. Frist for uttalelse var satt til 6. mai 2014. Pga. endring i bemanning i Fefo stoppet prosessen opp. Etter initiativ fra Finnmarkseiendommen ble arbeidet med reguleringsplanen gjenopptatt i år.

Det innkom følgende uttalelser:

#### Fylkesmannen i Finnmark

Byggegrense mot sjø er ikke fastsatt i forslag til reguleringsplan. Dette innebærer at byggeforbudet i 100-metersbeltet gjelder innenfor planområdet, og andre tiltak enn fasadeendringer kan ikke settes i verk her slik planforslaget nå foreligger, jf. plan- og bygningslovens § 1-8 andre og tredje ledd.

Retningslinjer for behandling av støy i arealplanlegging, -1442/2012, skal legges til grunn ved arealplanlegging og behandling av enkeltsaker etter plan- og bygningsloven i kommunene og i berørte statlige etater. Vi ber om at det vises til denne retningslinjen under punkt 1.2.1 i bestemmelsene.

Fylkesmannen ber videre om at det tas inn i rekkefølgebestemmelsene som sikrer at massetaket går over til LNFR etter endt uttak.

Sametinget har ingen merknader til planforslaget.

#### Finnmark Fylkeskommune

Viser til planbestemmelsenes pkt. 1.4 Kulturminner. Under punkt 1.4.1 – vilkår for bruk av arealer jf § 12-7, punkt 2, ønsker at følgende formulering benyttes:

*Kulturminner og aktsomhetsplikt.*

*Skulle det under arbeidet i marka komme fram gjenstander eller andre spor som indikerer eldre tids aktivitet i området, må arbeidet stanses omgående og melding sendes Finnmark Fylkeskommune og Sametinget, jf. Lov av 9. juni 1978 nr. 50 om kulturminner § 8 2. ledd. Denne meldeplikten må formidles videre til de som skal utføre arbeidet.*

#### Statens Vegvesen

Er positiv til at planbestemmelsene tilrettelegger for krav til avkjørsler i Statens vegvesens håndbok 017. Det forutsettes at krysset utformes slik at tunge kjøretøy ikke behøver å bruke motgående kjørefelt ved utkjøring. De ber også om at det legges siktlinjer i plankartet.

#### Varjjat Siida

Gjør oppmerksom på at steinbruddet i Nyelv er blitt en sperring for trekk/flyttruta som går gjennom området. Siidaen ber kommunen rydde opp i disse forholdene.

#### **Vurderinger**

Planbestemmelsene er endret i henhold til tilbakemeldingene fra høringspartene. Fylkesmannens merknader er innarbeidet i punkt 2.2.1 slik at det tillates bebyggelse innenfor 100 meters-beltet.

I punkt 2.1.4 er lagt inn at formålet endres til LNFR etter avsluttet uttak. Også retningslinjene for behandling av støy er innarbeidet i hht. Fylkesmannens merknader.

Fylkeskommunens merknader om kulturminner er tatt med i punkt 1.4.1.

Vegvesenets merknader er fulgt opp i praksis ved at vegen frem til E-6 er vesentlig hevet og utvidet slik at motgående kjørefelt ikke vil bli benyttet under utkjøring. Det er også meget god sikt begge veger under utkjøring.

Når det gjelder merknadene fra Varjjat Siida, har driver av steinbruddet, Varangerstein AS, i samarbeid med reieierne kommet frem til løsninger som letter reinflyttingen over området. Det er bl.a. opparbeidet slakere skråninger på vegen inn mot E6. Kommunens politiske ledelse og administrasjonen har avholdt møter med partene. Andre tiltak for å lette reinflyttingen kan være aktuelle. Dette skal følges opp av kommuneadministrasjonen. I planbestemmelsene punkt 1.5.1 sies det også at sprengningsarbeider og annen støyende og trafikkskapende aktivitet skal opphøre under reinflytting ved anmodning fra Reinbeitedistriktet.

Det foreligger ingen innsigelser til planforslaget og innkomne merknader er innarbeidet i planbestemmelsene. Det foreslås derfor at den fremlagte plan vedtas.

#### **Mulige alternative løsninger og konsekvenser**

Uttak på mer enn 10.000 m<sup>3</sup> masse og ethvert uttak av naturstein krever driftskonsesjon. En driftskonsesjon er avhengig av at det foreligger en vedtatt reguleringsplan.

Driver av bruddet, Varangerstein AS, har søkt om konsesjon for drift av steinbruddet. Dersom det ikke foreligger en vedtatt reguleringsplan for industriområdet, vil konsesjon ikke kunne innvilges og driften må følgelig reduseres evt. avsluttes.

Vedlegg:

1. Plankart
2. Planbestemmelser og retningslinjer
3. Planbeskrivelse
4. Fylkesmannen i Finnmark – høringsuttalelse
5. Finnmark fylkeskommune – høringsuttalelse
6. Varjjat Siida – uttalelse
7. Statens Vegvesen - høringsuttalelse



*Unjárgga gielda/*

**Nesseby kommune**

Rådmannen

**Áššedieđut/Saksframlegg**

Beaivi/Dato 24.02.2016  
Čuj./Referanse 2014/677-0 /  
062

Marit Helene Pedersen

marit.helene.pedersen@nesseby  
.kommune.no

<b>Lávdegoddi/Utvalg</b>	<b>Čoahkkinaššer/Møtesaksnr</b>	<b>Čoahkkinbeaivi/Møtedato</b>
Ovdagoddi/Formannskapet	13/16	10.03.2016

## **Framtidig kommunestruktur – avklaring for det videre arbeid med kommunereformen**

### **Rådmannens innstilling**

1. Nesseby kommune fortsetter som selvstendig kommune
2. Det er ønskelig å slå seg sammen med Sør-Varanger kommune hvis sammenslåing er nødvendig
3. Hvis det blir enighet om en felles Stor-Varanger kommune ønsker Nesseby å slå seg sammen med Sør-Varanger, Vardø, Vadsø, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

Varangerbotn 2.3.2016

Marit Helene Pedersen  
Rådmann



## **Bakgrunn for saken**

Arbeidet med kommunereformen har pågått siden september 2014 da fylkesmannen samlet kommunene i Finnmark til oppstartsmøte i Honningsvåg.

Kommunestyret i Nesseby gjorde 18.9.2014 vedtak slik:

*«1. Nesseby kommune vil igangsette arbeidet med kommunereformen med sikte på og sammen med andre, se på muligheten for en eventuell kommunesammenslåing.*

*1b. I prosessen skal kommunen gjøre en egenvurdering av Nesseby kommune som tjenesteyter, myndighetsutøver og samfunnsutvikler, samt demokratisk arena. Nessebys kulturelle ståsted som en samisk/norsk kommune, og hvilken betydning dette vil ha for en eventuell sammenslåing, skal også vurderes.*

*2. Nesseby kommunestyre setter ned en prosjektgruppe for å starte utredningen.*

*Prosjektgruppen skal bestå av:*

*Ordfører*

*En fra opposisjonen, Jarle Andreassen*

*Ann Jorid Henriksen fungerer som prosjektleder*

*Formannskapet er styringsgruppe*

*3. Forslag til framdriftsplan, organisering og prosess for arbeidet, med utgangspunkt i regjeringens opplegg, legges fram for formannskapet så tidlig som mulig i løpet av høsten/vinteren.*

*4. Det endelige vedtak ved en eventuell kommunesammenslåing skal fattes av kommunestyret»*

Videre er det gjort vedtak i Nesseby kommunestyre 15.06.2015 slik:

*«1. Rådmann og ansattes representant Heidi Olsen og vara Torill Klogh oppnevnes som faste medlemmer i arbeidsgruppa for kommunereformen og tiltrer fra vedtaksdato.*

*2. Arbeidsgruppen består av; ordfører, rådmann, sekretær utpekes av rådmann, Heidi Olsen og vara Torill Klogh, Jarle Andreassen. Arbeidsgruppens sammensetning tas opp etter valget 2015.*

*3. For å få en så ensartet utredning som mulig i forhold til nabokommunene, vedtas det at Nesseby kommune vil delta i det felles utredningsarbeidet som kommunene Vadsø, Sør-Varanger, Båtsfjord, Berlevåg og Tana har startet. Eventuelle kostnader vedr deltakelse i felles utredning søkes dekket fra Fylkesmannen i Finnmark.»*

Videre er det gjort vedtak i Nesseby kommunestyre 26.11.2015 slik:

*«Utnevnte representanter til styringsgruppen for kommunestrukturutredningen for Øst-Finnmark utgjør forhandlingsutvalget for Nesseby kommune.*

*Følgende personer er oppnevnt:*

*e) Ordfører*

*f) Jarle Andreassen*

*g) Marit Kjerstad*

*h) Rådmann «*

I henhold til vedtakene består prosjektgruppen i dag av:

Knut Store, ordfører  
Jarle Andreassen, tidligere opposisjonsleder  
Marit Kjærstad, opposisjonen  
Torill Kløgh, de tillitsvalgte  
Marit Helene Pedersen, rådmann

Det har vært avholdt møter med Fylkesmannen, KS, Sametinget og virksomhetslederne i Nesseby i prosjektet i perioden september 2014 – desember 2015 i tillegg til møter i prosjektgruppen i kommunen.

Nesseby kommune har fra august 2015 deltatt i utredningsselskapet BDOs felles møter mellom Båtsfjord, Berlevåg, Tana, Vardø, Vadsø og Sør-Varanger. BDO har deltatt i Nesseby kommunestyres møte i desember 2015 der resultatene fra faktagrunnlagsanalysen for kommunen ble lagt fram.

Følgende notater/utredninger foreligger:

1. Det er gjort en intern vurdering av sterke og svake sider i kommunens virksomheter som er sammenfattet i et kort notat fra rådmannen som sekretær for prosjektgruppen våren 2015.
2. Fylkesmannen i Finnmark har utarbeidet et statusbilde for Nesseby kommune, udatert
3. BDO har utarbeidet «Faktagrunnlag – kommunereformutredning for Øst-Finnmark» datert 10.12.2015

Det legges nå fram en sak til formannskapet for å klargjøre forhandlingsgruppas politiske fullmakt til forhandlinger med nabokommuner. Vurderinger av tjenesteyting, økonomi, lokaldemokrati og myndighetsutøvelse i Nesseby kommune vurderes ikke i denne saken, men vil foreligge fullt utredet til kommunestyrets møte 16.6.2016. En sammenfatning av sterke og svake sider i kommunen, faktagrunnlaget fra BDO og Fylkesmannens statusbilde er lagt ut på [www.nesseby.kommune.no](http://www.nesseby.kommune.no) til allmenn informasjon og anses å være vedlegg til denne saken.

### **Vurderinger**

Statens rammer for det videre arbeidet med kommunereformen i Finnmark er skissert i brev fra Fylkesmannen i Finnmark av 22.1.2016 og er utgangspunktet for Nesseby kommunes milepælsplan for arbeidet av 22.2.2016 vedlagt. Milepælsplanen viser i detalj hvordan det nå arbeides med informasjon og drøftinger med de ansattes organisasjoner, virksomhetene, ungdomsrådet (10.3), eldrerådet og idrettsrådet (17.3) og folkemøte (30.3) for Nesseby kommunes befolkning. Det arbeides med en befolkningsundersøkelse og formannskapet skal i april ta stilling til om Nesseby kommune skal avholde folkeavstemming.

*Fylkesmannens brev gir kommunene ansvaret for «å vurdere hvordan endringer i kommuneøkonomien og nye oppgaver og økt ansvar påvirker kommunen framover. Kommunens kompetanse og kapasitet vil bli utfordret. En slik prosess krever mot og politisk lederskap for å lykkes. Fylkesmannen har i samarbeid med dere utarbeidet et kommunebilde som viser kommunens styrker og svakheter. Ved å ferdigstille kommunebildet har kommunen utredet hva det innebærer å være egen kommune- det såkalte null-alternativet.*

*Neste skritt er å se framover ved å utrede konsekvensene ved å slå seg sammen med en eller flere nabokommuner. Fylkesmannen har bevilget skjønnsmidler til disse prosessene som skal belyse om kommunene bør stå alene i et 20-30 års fremtidsperspektiv.»*

Etter rådmannens oppfatning er kommunebildet ikke ferdigstilt siden de økonomiske konsekvensene kun til en viss grad kan vurderes før proposisjonen om kommuneøkonomien legges fram 10.5. 2016 og forslag til nytt inntektssystemet er behandlet av Stortinget. I forslaget til nytt inntektssystem ser det ut til

at de minste kommunene som Nesseby vil komme ut som tidligere. Dette avhenger likevel helt av hvordan dagens Nord-Norgetilskudd vil være etter den politiske behandlingen i Stortinget.

Videre vil utredningskravet for mulig sammenslåing med nabokommuner bli ivaretatt av BDOs prosess og sluttrapport. Prosessen forutsetter at Nesseby kommune tilkjenner hvilken/hvilke nabokommuner man eventuelt ønsker å slå seg sammen med.

Prosjektgruppa har hittil arbeidet etter ordførers forslag:

4. Nesseby kommune fortsetter som selvstendig kommune
5. Det er ønskelig å slå seg sammen med Sør-Varanger kommune hvis sammenslåing er nødvendig
6. Hvis det blir enighet om en felles Stor-Varanger kommune ønsker Nesseby å slå seg sammen med Sør-Varanger, Vardø, Vadsø, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

### **Mulige alternative løsninger og konsekvenser**

Alternativ 1- prosjektgruppa forslag:

7. Nesseby kommune fortsetter som selvstendig kommune
8. Det er ønskelig å slå seg sammen med Sør-Varanger kommune hvis sammenslåing er nødvendig
9. Hvis det blir enighet om en felles Stor-Varanger kommune ønsker Nesseby å slå seg sammen med Sør-Varanger, Vardø, Vadsø, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

Alternativ 2:

10. Nesseby kommune fortsettes som selvstendig kommune
11. Nesseby kommune kan slå seg sammen med Tana kommune hvis sammenslåing er nødvendig
12. Nesseby kommune kan slå seg sammen med Vadsø kommune hvis sammenslåing er nødvendig
13. Hvis det blir enighet om en felles Stor-Varanger kommune ønsker Nesseby å slå seg sammen med Sør-Varanger, Vardø, Vadsø, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

Alternativ 3:

14. Nesseby kommune fortsettes som selvstendig kommune
15. Nesseby kommune kan slå seg sammen med Vadsø kommune hvis sammenslåing er nødvendig
16. Hvis det blir enighet om en felles Stor-Varanger kommune ønsker Nesseby å slå seg sammen med Sør-Varanger, Vardø, Vadsø, Tana, Berlevåg og Båtsfjord

Begrunnelsen for å vedta at Nesseby kommune fortsatt skal være en selvstendig kommune er hensynet til å bevare og utvikle samisk språk og kultur. Kommunen har en sterk samisk kulturell og språklig identitet som er viktig for befolkningen og som kan komme under press ved endringer i kommunestruktur.

Nesseby kommune ønsker i stedet å satse mer på avtalebasert tjenestesamarbeid med andre kommuner og bygge på det allerede utstrakte samarbeidet med bla Tana kommune. Et utstrakt tjenestesamarbeid vil imøtekomme sårbarhet i kapasitet og kompetanse der større fagmiljø er nødvendig.

Vedlegg: Milepælsplan vår 2016

Statusbilde for Nesseby, [www.nesseby.kommune.no](http://www.nesseby.kommune.no)

BDOs faktagrunnlag, [www.nesseby.kommune.no](http://www.nesseby.kommune.no)

## Milepælsplan, arbeidet med kommunereformen i Nesseby kommune, 1. halvår 2016, oppdatert 26.2.2016

Tiltak/aktivitet	Tidspunkt	Ansvarlig
Møte med kommunene i Øst-Finnmark (sju kommuner)	8.-9.2.2016	Styringsgruppa/BDO
Møte i prosjektgruppa for Nesseby	11.2	Ordfører/rådmann
Informasjonsmøte med de tillitsvalgte, kort info	18.2	Rådmann
Presentere prosessen for rådmannens ledergruppe/virksomhetsledere	19.2	Rådmann
Oppsummere sterke/svake sider ved Nesseby kommune	22.2	Prosjektgruppe/rådmann
Møte med kommunene i Øst-Finnmark	23.2	Styringsgruppa/BDO
Møte i prosjektgruppa for Nesseby	26.2	Prosjektgruppa
Møte med kommunene i Øst-Finnmark	8.3	Styringsgruppa/BDO
Sak til formannskapet	10.3	Ordfører/rådmann
Formelt møte med de tillitsvalgte, drøftingsmøte	Medio mars	Rådmann
Møte med Ungdomsrådet	10.3 kl 18.00	Prosjektgruppa
Møte med eldrerådet	17.3 kl 10.00	Prosjektgruppa
Møte med Idrettsrådet	17.3 kl 13.00	Prosjektgruppa
Folkemøte	30.3 kl 18.00, kommunestyresalen	Prosjektgruppa
Møte med kommunene i Øst-Finnmark	31.3	Styringsgruppa/BDO
Møte i prosjektgruppa	5.4 kl 10.30	Prosjektgruppa
Innbyggerundersøkelse	15.4 innsendingsfrist	Prosjektgruppa
Informasjon og drøfting med Kommunestyret	26.4	Prosjektgruppa og ordfører
Kommuneproposisjonen	10.5	Regjeringen
Ferdigstille sak til formannskap/kommunestyre	25.5	Rådmann
Innstilling i formannskapet i Nesseby	31.5	Ordfører
Endelig vedtak i kommunestyret i Nesseby	16.6	Ordfører, kommunestyret
Frist til fylkesmannen	1.7	Fylkesmannen
Fylkesmannens forslag skal være i KMD, helhetlig regiontenking og prosess	1.10	Fylkesmannen





*Unjárgga gielda/*

## Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

## Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 02.03.2016  
Čuj./Referanse 2015/468-0 /  
223

Tom Ivar Haukland  
40 44 05 03  
tom.ivar.haukland@nesseby.ko  
mmune.no

Lávdegoddi/Utvalg	Čoahkkináššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
Ovdagoddi/Formannskapet	14/16	10.03.2016

### Søknad om støtte til bygging av lokale til småskala matproduksjon

#### Rådmannens innstilling

Nesseby kommune tildeler Arild Wiltmann Kero kr: 100 000,- i tilskudd til bygging av næringsbygg for småmatproduksjon.

Tilskuddet kan utbetales mot dokumenterte kostnader i forbindelse med oppsett av nybygget.

Tilskuddet belastes kommunens samfunns og næringsutviklingsfond.

Varangerbotn 3.3.2016  
Marit Helene Pedersen  
Rådmann

Tom Ivar Haukland  
Virksomhetsleder Stab

## **Bakgrunn for saken**

Arild Wiltmann Kero søkte 22. juni 2015 om tilskudd på kr: 100 000,- til bygging av driftslokale for småmatproduksjon. Søker ønsker å sette opp en driftsbygning som skal benyttes til småskalaproduksjon av mat med betegnelsen «Varanger Lam». Søker ønsker å selge direkte til forbruker, spisesteder og opplevelsesbedrifter for å sikre fortjeneste og kontroll med alle ledd i produksjonen.

## **Vurderinger**

Søknader relatert til primærnæringer skal behandles etter kriteriene som er bestemt for bruk av samfunns- og næringsutviklingsfondet.

Jfr. § 3 virkeområde for samfunns og næringsutviklingsfondet pkt. C kan det gis tilskudd til nybygg eller utvidelse av forretningsbygg. Tiltaket har sysselsettings-, næringsmessig og samfunnsmessig verdi i Nesseby kommune jfr. kommunens bestemmelser i § 5 generelle støttevilkår.

Søknaden oppfyller i all hovedsak vilkårene for støtte slik de er satt opp i bokstavrekkefølge H til U.

## **Mulige alternative løsninger**

Nesseby kommune avslår søknaden med grunnlag i at det ikke er dekning for søknaden i fondet.



Unjárgga gielda/

## Nesseby kommune

Plan,- Utvikling- og Stab

## Áššedieđut/Saksframlegg

Beaivi/Dato 19.11.2015  
Čuj./Referanse 2015/645-0 /  
400

Tom Ivar Haukland  
40 44 05 03  
tom.ivar.haukland@nesseby.ko  
mmune.no

	Čoahkkináššennr/Møtesaksnr	Čoahkkinbeaivi/Møtedato
<b>Lávdegoddi/Utvalg</b>		
Arbeidsmiljøutvalget		
Administrasjonsutvalg		
Ovdagoddi/Formannskapet	15/16	10.03.2016
Giielddastivra/Kommunestyret		

### Livsfasepolitikk 2016

#### Rådmannens innstilling:

Forslaget til livsfasepolitikk vedtas.

Varangerbotn: 3. mars 2016

Marit Helene Pedersen  
Rådmann

Tom Ivar Haukland  
Virksomhetsleder Stab



## Bakgrunn for saken

For seniorer i arbeidslivet er tilrettelegging for arbeid før pensjonsalder, fratredelse ved pensjonsalder, og tilrettelegging for de som ønsker å jobbe lenger enn pensjonsalder, viktig. Alle kommuner er, etter HTA kap. 3 pkt. 3.2.3, nødt til å utvikle virkemidler som kan motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid. Slik motivasjon er også et uttalt ønske i IA-avtalen.

Begrepet livsfasepolitikk benyttes fordi dokumentet også beskriver tiltak rettet mot medarbeidere som ikke karakteriseres som seniorer. Likevel, de fleste tiltakene er rettet mot seniorer og målsetningen er at tiltakene skal motivere medarbeiderne til å stå lenger i jobb.

Nesseby kommunens seniorpolitikk har til nå vært en administrasjonsbestemt praksis som ikke har vært nedfelt skriftlig. Det mest benyttede seniortiltaket har vært en ordning der den ansatte har hatt mulighet til å redusere stillingen til 80 prosent uten tap av lønn. I tillegg praktiserer kommunen ordninger som fremmer arbeidsmiljøet blant annet det at medarbeidere har anledning til å trene i arbeidstiden.

Det vedlagte dokumentet tar sikte på å beskrive og skaffe oversikt de ulike personalpolitiske senior- og livsfasetiltakene som i dag praktiseres og nedfelle det i et samlet dokument

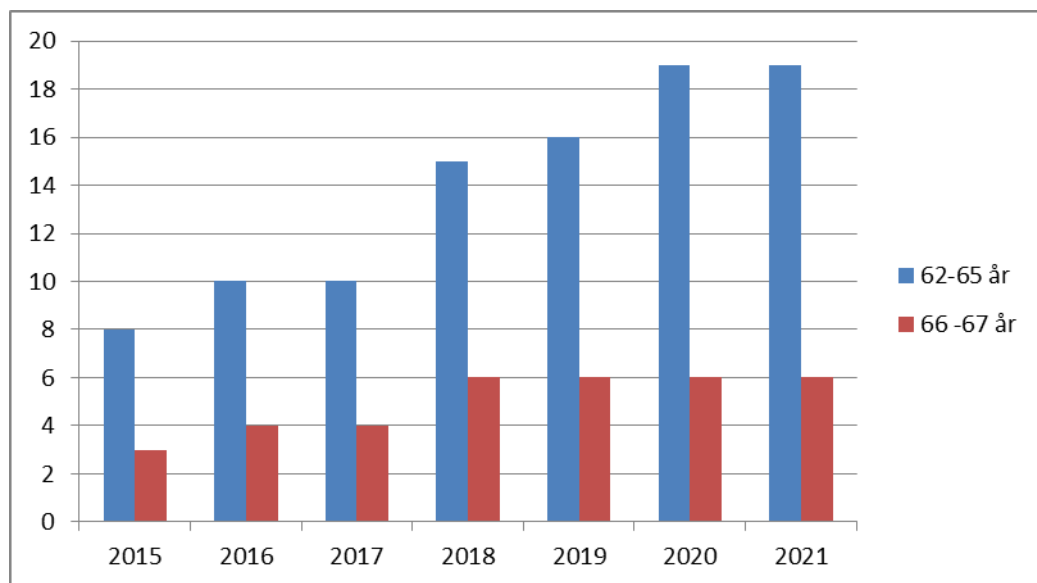
## Vurderinger

Tiltak av velferdsmessig eller seniorpolitisk art, som trening i arbeidstid, ekstra feriedager, lavere stilling uten tap av lønn er alle virkemidler med en kostnadsside. Flere av virkemidlene er allerede tatt i bruk i Nesseby kommune. De foreslåtte tiltakene tror vi kan bidra til at medarbeidere velger å stå lenger i arbeid. I tillegg tror vi tiltakene kan være helsefremmende og bra for miljøet. Prisen for hvert enkelt tiltak veies opp av lavere sykefravær, lavere rekrutteringskostnader at Nesseby kommune evner å beholde verdifull kompetanse osv. Kostanden ved flere av tiltakene kommer i form av lavere produktivitet. (ekstra ferie, kortere arbeidsuke) Dette er tenkte kostnader som ikke synes i regnskapene med mindre det settes inn vikarer. Å vurdere tapt produktivitet er en usikker øvelse, da det kan være slik at medarbeidere med ekstra fri dager jobber mer effektivt den tiden de er på jobb og veier opp ulempen.

### 6.1 Alderssammensetning i Nesseby kommune

Nesseby kommune består av ca. 110 årsverk fordelt på flere hele eller delte stillinger. Gjennomsnittsalderen i kommunen er rundt 44 år. I 2015 er det åtte fast ansatte arbeidstakere i alderssegmentet 62 – 65 år. Tre arbeidstakere er i segmentet 66 år til og med 67 år. Dersom vi fremskriver alderen til de som er tilsatt i Nesseby kommune og antar at ingen slutter eller faller fra, ser vi mer enn en dobling av antallet medarbeidere i aldersspennet 62 år til 67 år fra 2020.

Tabell: Aldersfremskriving Nesseby kommune. (Alder pr 1.1.2015)

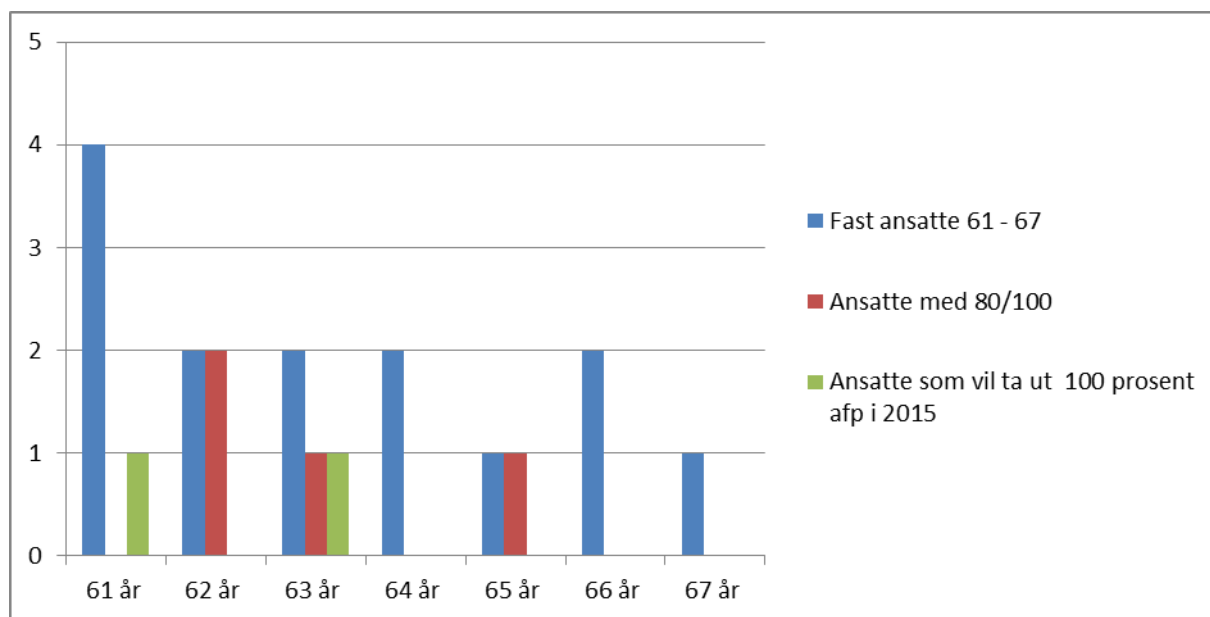


## 6.2 Avtalefestet pensjon

Tariffavtalen kommunen innebærer at de fleste ansatte kan velge å gå - helt eller delvis - av med avtalefestet pensjon, fra de fyller 62 år. Ordningen finansieres gjennom pensjonspremien til forsikringsselskapet. Hovedtyngden av de kommunalt ansatte i Nesseby er tilsluttet pensjonsordningen til KLP. Den årlige AFP premien utgjør i 2015 ca. 405 000,-. Premien påvirkes i liten grad av ansattes valg om å ta ut AFP.

## 6.3 Nåværende Livsfasepraksis i Nesseby kommune. 80/100 ordning.

I påvente av faste retningslinjer for kommunens håndtering av seniorer har rådmannen i dialog med virksomhetsleder vurdert aktuelle tiltak. De fleste arbeidstakere har ønsket en ordning med redusert arbeidstid uten tap av lønn. Praksisen har vært å jobbe i 80 prosent stilling med en dag fri med 100 prosent lønnskompensasjon. I 2015 har fire arbeidstakere avtalt slike ordninger med kommunen. En arbeidstaker (som fyller 62 i løpet av 2015) vil ta ut full avtalefestet pensjon fra sommeren 2015.



I tillegg tilbyr kommunen våre ansatte å trene i arbeidstiden eller få sponset deler av treningsavgiften på treningssenteret i kommunen, I tillegg er det et lite treningstilbud i kjelleren på rådhuset. De ansatte på helsesenteret kan benytte utstyret hos fysioterapeuten.

Noen virksomheter kjøper jobb frukt til sine ansatte.

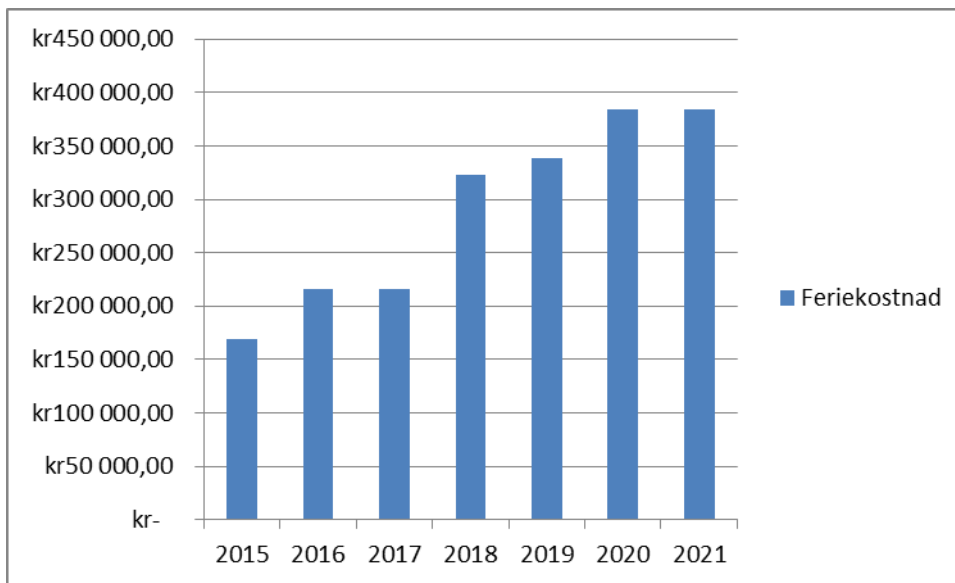
## 6.4 Rekrutteringskostnader

Som regel vil det være behov for å erstatte kompetanse kommunen mister som følge av medarbeidere velger å gå av med AFP eller pensjon. Den totale rekrutteringskostanden dersom en inkluderer stillingsannonser, flytteutgifter, opplæringskostnader og administrasjon vil estimert koste kommunen fra kr: 10 000,- til over Kr: 100 000,- i enkeltilfeller.

## 6.5 Utvidet ferie fra 62 år.

Kommunens kostnad vil være et produktivitetstap som følge av at medarbeidere ikke er på jobb. Dersom 11 medarbeidere gis 2 uker ekstra ferie vil det utgjøre 825 timer. Med en gjennomsnittslønn på kr: 400 000,-. Vil det i 2015 produktivitetstapet koste kr: 169239,-.

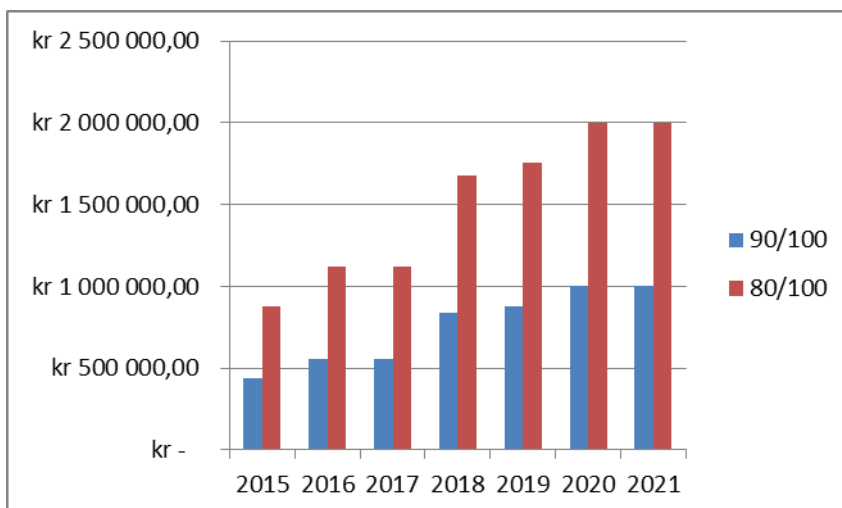
Tabell: Mulig tapt produktivitet på grunn av utvidet ferie.



Dersom det tilsettes vikar(er) for å dekke timene vil det påløpe lønnskostnader i tillegg.

#### 6.6 Redusert stilling uten lønn. 90/100 ordning.

Kommunens kostnad vil være et produktivitetstap som innenfor et normalårsverk utgjør 195 timer. Med utgangspunkt i kr: 400000 i årslønn blir kostnaden kr: 40000,-. Arbeidsgivers forslag er en innstramming i forhold til dagens praksis. Dersom alle medarbeiderne går inn på en 90/100 ordning eller 80/100 ordning vil kostnadsbildet kunne se slik ut:



Erfaringsmessig vil noen arbeidstakere ta ut hel avtalefestet pensjon fremfor å inngå avtale om redusert arbeidstid uten lønnstap. Den tenkte kostanden vil kunne bli lavere.

Arbeidslivsforskere mener at 80/100 og lignende ordninger har liten eller ingen effekt i med tanke på at arbeidstakere skal stå lenger i arbeidslivet. De anbefaler ikke slike ordninger. På den andre side så er det slike ordninger de fleste arbeidstakerne ønsker og mener er viktig.

#### 6.7 De andre tiltakene

Forslaget til livsfasepolitikk skisserer også en rekke andre tiltak og ordninger som trening i arbeidstid, fleksible arbeidstidsordninger, kompetanseheving og lignende. Disse ordningene bidrar til å gjøre kommunen attraktiv og fremtidsrettet.

De som nå er i ferd med å innta arbeidsmarkedet i alderen 18 – 30 år har forskere døpt generasjon Y. Dette er en generasjon som i større grad en tidligere vil stille krav til oss som arbeidsgivere.

*Trenden med krav fra ansatte om større fleksibilitet i form av utstyr, arbeidstid og arbeidssted, har i stor grad endret arbeidsplassen. Trenden er på ingen måte avtagende. De fleste av respondentene tror det fysiske kontoret vil eksistere i 2020, selv om 40 prosent tror kontoret vil være mye mindre.*

[Cisco Connected World Technology Report.](#)

Generasjon Y er vant med å være tilgjengelig, De er alltid pålogget og mener at de selv er mer effektive en de foregående generasjonene. Til gjengjeld vil generasjon y i større grad enn tidligere generasjoner kreve fleksibilitet fra oss som arbeidsgiver. Dette er en virkelighet Nesseby kommune før eller senere må ta inn over seg dersom Nesseby kommune skal være attraktiv som arbeidsgiver.

#### 6.8 Drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene

I drøftingsmøtet med arbeidstakerorganisasjonene ble det etterlyst flere tiltak rettet mot yngre arbeidstakere. Livsfasepolitikken fremstår mer som Seniorpolitikk enn livsfasepolitikk. Arbeidstakerorganisasjonene foreslo inntatt som livsfasetiltak at permisjoner i forbindelse med tilvenning i barnehage og første skoledag blir innvilget med lønn.

#### 6.9 Avslutning

Det viktigste virkemiddelet for å beholde kompetent arbeidskraft i fremtiden er å opptre som en fleksibel og ivaretagende arbeidsgiver. Har ansatte meningsfulle oppgaver rom for faglig utvikling og en ledelse som er opptatt av medarbeidernes vel vil det være enklere å beholde dem lenger når de nærmer seg pensjonsalder.

### Saksprotokoll fra Arbeidsmiljøutvalget – 30.11.2015

Behandling:

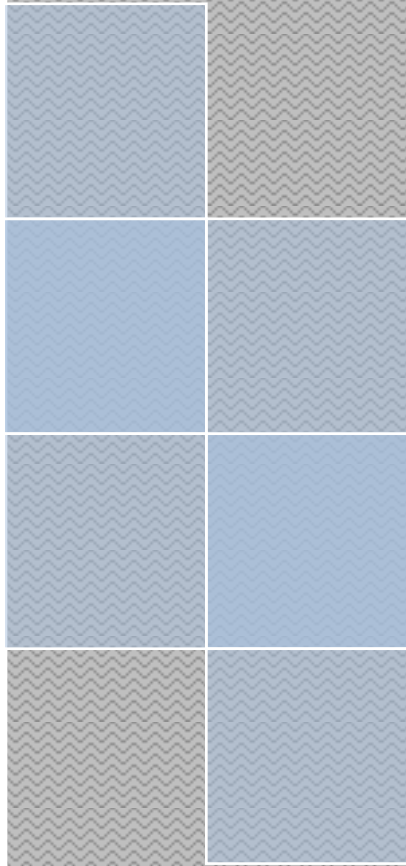
Forslaget til livsfasepolitikk ble tatt til etterretning. Men fremstår mer som seniorpolitikk en livsfasepolitikk .

Følgende innspill kom:

- Det er viktig at en tar vekk bestemmelser der den enkelte virksomhetsleder gis anledning til å beslutte. Ønsker å ta vekk «Kan bestemmelser» for å sikre likebehandling. Avtale treningstid Lage et system som er tilpasset. En får 1,5 timer ikke mer eller mindre.
- Kan få tilbud om rimelig trening, Redusert pris på årskort. Gjelder ansatte med 50 prosent eller mer stilling. Dersom du er fast ansatt i kommunen.
- Bør inkludere ansatte med mindre stillinger.
- 6.8. Livsfasepolitikken er i stor grad seniorpolitikk. Nesseby kommune bør belønne de som går på jobb hver dag. Holdningsarbeid og belønne de med lite fravær.
- Livsfasepolitikk. Skole og barnehage har planleggingsdager. Jeg har benyttet ferie og har ikke avspasering, Pleie og omsorg får permisjon uten lønn. Skal ha permisjon.
- 4.6 Medarbeidere som har passert 70 år. De skal gå på pensjonistlønn?



# Virksomhetens navn



olsbri  
Gecko AS



## INNHALDSFORTEGNELSE

1.	Innledning.....	23
1.1	Helse miljø og sikkerhet.....	23
1.2	Ledelse .....	24
1.3	Medarbeiderskap.....	24
1.3.1	KOMMUNENS viktigste ressurs er medarbeideren som .....	24
1.3.2	Medarbeideren vil opptre slik hvis .....	24
1.4	Kompetanse - læring og utvikling .....	24
2.	konkrete Tiltak i livsfasepolitikken .....	25
2.1	Individuelt tilpasset og ikke en rettighet. ....	25
2.2	TILTAK av organisatorisk art.....	25
2.2.1	Arbeidsmiljøutvikling.....	25
2.2.2	Helsefremmende tiltak.....	25
2.2.3	Lederutvikling .....	25
2.3	INDIVIDUELT rettede tiltak: .....	25
2.3.1	Fleksibel arbeidstid.....	26
2.3.7	TURNUSARBEIDERE .....	26
2.3.8	Trening i arbeidstid.....	26
2.3.9	Velferdspermisjon med lønn i forbindelse med tilvenning barnehage og den første skoledagen .....	26
2.3.10	Tilbud om trening .....	26
2.3.11	Kompetanseheving.....	26
2.3.12	Ekstra ferieuke for arbeidstakere som har passert 60 år.....	27
2.3.13	avtalefestete livsfasetiltak i Særavtale for undervisningspersonell – SFS 2213 - gjelder til 31.12.2017	27
3.	Seniortiltak som gjelder arbeidstakere i alderen 62 -70 år .....	27
4.1	Milepælsamtalen .....	27
4.2	Kompetansehevingstiltak for seniorer som fremmer faglig utvikling og økt jobbengasjement. ....	28
4.3	Utvidet ferie .....	28
4.4	Redusert stilling uten lønnstap (90/100 ordning) .....	28
4.5	Skriftlig partsavtale.....	28

4.6 Medarbeidere som har passert 70 år .....	28
4.7 Andre tiltak .....	28
5 Vedlegg.....	28
5.1 Milepælsamtalen som verktøy .....	28
6.0 Saksutredning.....	31
6.1 Alderssammensetning i Nesseby kommune .....	31
6.2 Avtalefestet pensjon .....	32
6.3 Nåværende Livsfasepraksis i Nesseby kommune. 80/100 ordning .....	32
6.4 Rekrutteringskostnader .....	32
6.5 Utvidet ferie fra 62 år. ....	33
6.6 Redusert stilling uten lønn. 90/100 ordning. ....	33
6.7 De andre tiltakene .....	33
6.8 Drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene.....	34
6.9 Avslutning.....	34

## 1. Innledning

Kommunens arbeidstakere har en ulik alderssammensetning og befinner seg i ulike faser av livet. Noen er nyutdannet og kanskje i ferd med å etablere seg med familie og barn, mens andre er godt etablert på vei mot pensjonsalderen.

Dette dokumentet beskriver hvordan kommunen gjennom tiltak og virkemidler skal ta hensyn til den enkelte medarbeider i de ulike faser av arbeidslivet. Dokumentet vil beskrive velferdsordninger og økonomiske virkemidler for at våre arbeidstakere skal velge å stå i jobb til pensjonsalder. Dokumentet må ses i sammenheng med kommunens overordnede styringsdokumenter som personalreglement, arbeidsgiverpolitisk plattform, kompetanseplan og planer for helse, - miljø og sikkerhet, mv.

Kommunens ansatte er ikke en ensartet masse, men individer med ulike behov. I praksis innebærer det at et tilretteleggingstiltak eller virkemiddel for i livsfasepolitikken kan være hensiktsmessig for en medarbeider men ikke nødvendigvis for en annen. Det må kommunen ta hensyn til ved at den enkelte leder i dialog med den enkelte arbeidstaker vurderer hvilke tiltak som er mest egnet for at den enkelte medarbeider.

Fokus på ledelse, medarbeiderskap, og å skape et godt arbeidsmiljø med vekst og utviklingsmuligheter er suksessformelen dersom kommunen skal være konkurransedyktig i forhold til fremtidens arbeidstakere. Kommunens livsfasepolitikk må ses i sammenheng med andre kommunale føringer som er beskrevet i kommunens Arbeidsgiverpolitiske plattform, HMS planer, i opplæringsplaner, lønnspolitikk og andre personalreglementer.

### 1.1 Helse miljø og sikkerhet

Et godt arbeidsmiljø er en forutsetning for å levere kommunens innbyggere de tjenester de forventer. Det er dokumentert at systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet fremmer trivsel, helse og motvirker sykefravær og

utstøting fra arbeidslivet. Arbeidsmiljøutvikling er av den grunn en viktig forutsetning i den livsfaseorienterte personalpolitikken. Dette er nærmere beskrevet i kommunens overordnede HMS plan.

## 1.2 Ledelse

Skal Unjárgga gielda/Nesseby kommune evne å tiltrekke seg dyktige arbeidstakere, og beholde disse må kommunen ha gode ledere<sup>1</sup>. Lederen må ha tillit og lojalitet til organisasjon og egne medarbeidere. Ledelse innebærer også å forvente innsats og resultater. Kommunens ledere skal etablere klare mål for sine ansvarsområder i samsvar med overordnede føringer.

Kommunens overordnede arbeidsgiverpolitiske plattform forventer følgende av kommunale ledere:

*Som leder er du tydelig på forventninger og du er resultatorientert. Resultater er oppnåelse av noe som vurderes som verdifullt av enten en ekstern eller intern "kunde". Resultater når en gjennom medarbeidere som vet hva det forventes av dem. En forutsetning er at lederen ser den enkelte arbeidstaker, og følger opp i den daglige dialogen og i medarbeidersamtaler.*

*Alle medarbeidere er unike individer, med ulike talenter, væremåte, drømmer, ønsker og behov. Som leder skal du mest fokusere på den enkelte medarbeiders sterke sider, heller enn å forsøke å rette opp de svake. Det handler ikke om å perfeksjonere hver enkelt. Isteden skal du hjelpe medarbeideren til å kultivere sine unike talenter. Hjelpe medarbeideren til å bli mer enn det han allerede er. Som leder skal du være opptatt av den enkelte medarbeider og snakke med denne om styrker, svakheter, mål og drømmer.*

## 1.3 Medarbeiderskap

Kommunens overordnede arbeidsgiverpolitiske plattform forventer følgende av kommunale arbeidstakere:

*Den enkelte medarbeider er kommunens viktigste ressurs. Vi ønsker talentfulle og selvstendige medarbeidere som jobber for kommunens mål, er lojale, arbeidsvillige, positive, og omstillingsdyktige. Våre medarbeidere skal også støtte og vise omtanke for andre, og behandle hverandre med respekt. Dette er egenskaper som også skal vektlegges høyt i en rekrutteringsprosess.*

### 1.3.1 KOMMUNENS viktigste ressurs er medarbeideren som

- *Tar ansvar, søker informasjon og er kreativ.*
- *Støtter og veileder sine kollegaer og ledere*
- *Er omstillingsvillig og lojal.*
- *Er opptatt av resultater og det å utøve gode tjenester.*
- *Er arbeidsvillig og har godt humør.*
- *Viser omtanke og omsorg for hverandre.*

### 1.3.2 Medarbeideren vil opptre slik hvis

- *Medarbeideren vet hva som er forventet på arbeidsplassen*
- *Medarbeideren har det utstyret, materialet og den informasjonen som behøves for å kunne gjøre en god jobb.*
- *Medarbeideren har muligheten til å jobbe med de oppgavene han/hun liker best hver dag.*
- *Opplever ofte å få ros og anerkjennelse for å utføre en god jobb.*
- *Opplever at nærmeste overordnede bryr seg om en selv som person*
- *Opplever at noen på jobb oppmuntrer til utvikling.*

## 1.4 Kompetanse - læring og utvikling

Den overordnede arbeidsgiverpolitiske plattformen er opptatt av medarbeiderens behov for å kunne utvikle seg faglig og personlig.

---

<sup>1</sup> Med ledere menes virksomhetsledere, avdelingsledere, fagledere med delegert personal- og/eller økonomiansvar eller et overordnet faglig ansvar i sin virksomhet.



I Unjárgga gielda/Nesseby kommune tror vi at den enkelte medarbeider ønsker å vokse og utvikle seg på arbeidsplassen. I Unjárgga gielda/Nesseby kommune er vi opptatt av at den enkelte medarbeider skal ha muligheten til å utvikle seg faglig og som menneske. Veien er enten horisontal eller vertikal. Horisontal utvikling handler om å bli stadig dyktigere i den rollen man innehar, mens vertikal utvikling handler om å rykke opp til mer krevende stillinger. Det handler om å finne en riktig tilpasning mellom arbeidsoppgaver og den enkeltes unike talenter og livsfase.”

## 2. konkrete Tiltak i livsfasepolitikken

### 2.1 Individuelt tilpasset og ikke en rettighet.

Livsfasepolitikken er ikke ment i den forstand at arbeidstakere har rett til ett eller flere av tiltakene og selv avgjør hvilke tiltak som skal benyttes. Arbeidstakerens reelle behov, og virksomhetens behov må tas i betraktning før inngåelse av en avtale. Nesseby kommune ønsker involverte ledere som kvitterer ut tilpassede tiltak i dialog med den enkelte medarbeider ut i fra en helhetsvurdering i forhold til både medarbeiderens og virksomhetens behov,

### 2.2 TILTAK av organisatorisk art

#### 2.2.1 Arbeidsmiljøutvikling

Alle virksomheter skal fokusere på arbeidsmiljø og jobbe systematisk, planlagt og målrettet med helse miljø og sikkerhet slik det er beskrevet i kommunens overordnede HMS plan.<sup>2</sup>

#### 2.2.2 Helsefremmende tiltak.

Nesseby kommune skal vurdere å legge til rette for tiltak som fremmer helse og økt fysisk aktivitet.<sup>3</sup>

#### 2.2.3 Lederutvikling

Å utvikle og beholde ledere som evner å myndiggjøre sine medarbeidere ved å stille krav, utfordre og gi støtte er effektivt og i et livsfaseorientert perspektiv. Tiltak som øker og utvikler kompetansen til den enkelte leder er positivt med tanke på å motvirke tidligpensjonering og beholde engasjerte medarbeidere.

### 2.3 INDIVIDUELT rettede tiltak:

De individuelle tiltakene kommer i stand i dialog mellom arbeidstaker og den enkelte virksomhetsleder. Sammen finner de hensiktsmessige tiltak som ivaretar hensyn til virksomheten og arbeidstakeren. Ved uenighet er det virksomhetsleder som har det avgjørende ordet.

I forbindelse med iverksetting av slike tiltak skal det inngås en gjensidig skriftlig partsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som beskriver tiltaket, varighet og gjennomføring av dette. Partavtalen gjelder minimum ett år. Avtalen blir deretter automatisk videreført med mindre den blir sagt opp av en av avtalepartene eller reforhandlet. Signert avtale skal legges i ephorte og personalmappe.

---

<sup>2</sup> Å jobbe systematisk, planlagt, målrettet og veldokumentert med Helse-, miljø-, og sikkerhet er hjemlet i Arbeidsmiljøloven § 3-1 Krav til systematisk helse-, miljø-, og sikkerhetsarbeid. Nesseby kommunes HMS plan beskriver hvordan det te arbeidet følges opp i kommunen.

<sup>3</sup> Jf. Arbeidsmiljøloven § 3-4 om tiltak for å fremme fysisk aktivitet.

### 2.3.1 Fleksibel arbeidstid

Hovedregelen for fleksibel arbeidstid finner vi i Arbeidsmiljøloven § 10-2(3):

”Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten”

Fleksibel arbeidstid er forskjellige former for fleksibel organisering av arbeidstiden. Det er her viktig å presisere at fleksibel arbeidstid er noe mer enn det som først tenkes ved fleksitid.

Den mest vanlige ordningen er fleksitiden hvor arbeidstakeren selv har mulighet til å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges og gjør det mulig for arbeidstakeren å arbeide mer i deler av året for så å ha mer fri i andre perioder. Andre ordninger er for eksempel avtaler om hjemmekontor eller at arbeidstiden blir regnet under reise til jobb

### 2.3.7 TURNUSARBEIDERE

Nesseby kommune vil innenfor det eksisterende handlingsrom søke å legge til rette for at medarbeidere over en bestemt alder (som ønsker det) skal kunne helt eller delvis fritas for nattskift og helgearbeid.<sup>4</sup>

### 2.3.8 Trening i arbeidstid

I samråd med nærmeste overordnede kan den enkelte medarbeider dersom det ikke medfører vesentlige ulemper for virksomheten gis fri til å trene eller være i fysisk aktivitet i arbeidstiden. Kommunen kan gi den enkelte medarbeider 1,5 timer fri per uke til slik aktivitet. Tiltaket kan trekkes tilbake av den nærmeste leder dersom det ikke nyttes eller på annen måte viser seg å være til ulempe for driften.<sup>5</sup>

### 2.3.9 Velferdspermisjon med lønn i forbindelse med tilvenning barnehage og den første skoledagen

Velferdspermisjoner som gis i forbindelse med tilvenning i barnehage og i forbindelse med den første skoledag skal gis med lønn.

### 2.3.10 Tilbud om trening

Ansatte i Nesseby kommune har gjennom kommunal avtale med et lokalt treningssenter i Varangerbotn tilbud om rimelig trening. I tillegg kan ansatte benytte utstyret i kjelleren på rådhuset. Ansatte ved helsesenteret kan i dialog med Fysioterapeuten benytte utstyret der når fysioterapeuten ikke benytter rommet.<sup>6</sup>

### 2.3.11 Kompetanseheving

Medarbeidere med tilbud om å oppdatere seg faglig er mer motiverte medarbeidere i sammenlignbare stillinger hvor faglig oppdatering ikke er prioritert. Skal en lykkes i å rekruttere og beholde medarbeidere på i fremtiden er det anbefalt å satse på kompetanseheving. Det er også et godt virkemiddel dersom målsetningen er å beholde folk lengst mulig og motvirke turnover og tidligpensjonering.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Er ment som et tilretteleggingstiltak for å redusere sykefravær og øke nærvær på arbeidsplassen.

<sup>5</sup> Jf. Fotnote 3

<sup>6</sup> Jf. Fotnote 3

<sup>7</sup> Jf HTA § 3.3 kompetanse læring og utvikling: Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Dette gjelder både videregående opplæring, høyskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse og stimulere til kompetansehevende tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Arbeidsgiver har ansvar

### 2.3.12 Ekstra ferieuke for arbeidstakere som har passert 60 år.

Arbeidstakere som fyller 60 år i ferieåret skal gis ekstraferie på 6 virkedager. Dette kommer av ferieloven § 5. (2) Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år.

### 2.3.13 avtalefestede livsfasetiltak i Særavtale for undervisningspersonell – SFS 2213 - gjelder til 31.12.2017

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det første yrkesåret etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 6 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 57 år.

Lærere har rett til å få redusert undervisningen med inntil 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller 60 år.

Nyutdannede lærere og lærere over 60 år disponerer den frigjorte tiden til for- og etterarbeid og faglig ajourføring på skolen, dersom man ikke blir enige om noe annet.

#### *Overgangsordninger:*

*Lærer som er født i 1962 eller tidligere kan velge om de vil følge gammel eller ny ordning. Læreren har ikke rett til å gå over fra gammel til ny ordning eller omvendt, når de har begynt å benytte seg av tiltaket.*

## 3. Seniortiltak som gjelder arbeidstakere i alderen 62 -70 år

Dette er tiltak som er rettet direkte mot medarbeidere som har fylt 62 år. Hensikten med tiltakene er å motivere medarbeiderne til å stå lenger i arbeid. Jf. Hta § 3.2.3<sup>8</sup>

Seniormedarbeidere er som andre medarbeidere, individer med ulike ønsker og behov. Virksomhetens sammensetning av tilbud til den enkelte må gjenspeile dette mangfoldet. Ulike tiltak for å redusere arbeidsbelastningen kan vurderes.

- Kortere arbeidstid eller fleksible arbeidstidsordninger
- Tilpasset arbeid med mer autonomi i arbeidssituasjonen
- Mindre krevende arbeid
- Andre arbeidsoppgaver
- Mulighet til å tilpasse tempoet og oppgavene.
- Hjelpemidler som kan lette arbeidspresset

### 4.1 Milepælsamtalen

Alle medarbeidere over 60 år skal ha en samtale med virksomhetsleder med fokus på yrkeskarrieren fremover. Hensikten er å få innblikk i hva den enkelte medarbeider tenker om sin videre yrkeskarriere og med tanke på tiltak som kan iverksettes for å gjøre det attraktivt for medarbeideren å fortsette i jobb. Samtalen skal vurdere eventuelle behov for tilrettelegging av arbeidsplass oppgaver arbeidstid og andre relevante forhold. Dette kan være tema i en ordinær medarbeidersamtale. (Se vedlegg på side 9. )

for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak

<sup>8</sup> Kommunen/fylkeskommunen/virksomheten skal utvikle virkemidler for å motivere arbeidstakere til å stå lenger i arbeid.

Slike virkemidler kan være tilpasset arbeidstid, tilrettelegging av arbeidsoppgaver, tjenestefri med lønn, kronetillegg, kontantutbetaling e.l. Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte om alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler

4.2 Kompetansehevingstiltak for seniorer som fremmer faglig utvikling og økt jobbengasjement.

Kompetanseutvikling er interne og eksterne kurs, etter og videreutdanning. Det kan også være hospitering ved andre avdelinger, enheter eller virksomheter. Tiltak utløses i dialog mellom virksomhetsleder, arbeidstaker i etterkant av en milepælssamtale. Rådmannen disponerer seniormidlene og fordeler og rapporterer på bruk av midlene.

#### 4.3 Utvidet ferie

Medarbeidere som ønsker å fortsette i 100 prosent stilling kan fra det kalenderåret de fyller 65 år gis opptil 12 ekstra feriedager. (virkedager) Disse kommer i tillegg til ordinær feriefritid og den ekstra ferieuken ved 60 år.

#### 4.4 Redusert stilling uten lønnsstap (90/100 ordning)

Medarbeidere i 100 prosent stilling med hovedsakelig fysisk eller psykisk belastende arbeidsoppgaver kan som særskilt tilretteleggingstiltak gå ned til 90 prosent stilling uten reduksjon i lønn. Tiltak skal forelegges rådmannen før endelig innvilgelse av søknad om redusert stilling med lønn. Tiltaket kan ikke kombineres med utvidet ferie eller samles opp for å bli tatt ut senere sammenhengende.

#### 4.5 Skriftlig partsavtale.

I forbindelse med iverksetting av tiltak skal det inngås en gjensidig skriftlig partsavtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som beskriver tiltaket, varighet og gjennomføring av dette. Partsavtalen gjelder minimum ett år. Avtalen blir deretter automatisk videreført med mindre den blir sagt opp av en av avtalepartene eller reforhandlet. Signert avtale skal legges i Ephorte og personalmappe

#### 4.6 Medarbeidere som har passert 70 år

Nesseby kommune er positiv til at medarbeidere kan fortsette i hel eller delvis jobb etter fylte 70 år. En forutsetning er at det lages en avtale som sikrer at arbeidsgiver ikke blir økonomisk forpliktet for eksempel ved sykdom.

#### 4.7 Andre tiltak

I dialog med arbeidstaker kan arbeidsgiver også bli enig om andre hensiktsmessige tiltak. Det forutsetter at tiltaket er gjennomførbart og forsvarlig vurdert ut i fra økonomiske og tjenestemessige hensyn. Slike tiltak skal legges fram for rådmannen før de iverksettes.

## 5 Vedlegg

### 5.1 Milepælssamtalen som verktøy

Milepælssamtalen er en samtale mellom medarbeider og nærmeste leder. Hensikten med samtalen er å bli enige om en ønskelig jobbfremtid som er realistisk innenfor virksomhetens rammer.

*Milepælssamtalen utfordrer medarbeideren til og:*

- tydeliggjøre egne ønske 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 stimulerer disse

- signalisere ansvar for egen situasjon

*Milepælsamtalen utfordrer arbeidsgiveren til å se og legge tilrette 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 og:*

- 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 evt. 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

Milepælsamtalen er fortrolig mellom leder og medarbeider. Begge må kjenne seg trygge på at det som taes opp ikke kommer videre med mindre det er snakk om konkrete forhold som begge parter er enige om å gå videre med.

### **Momenter til milepælsamtalen**

*Medarbeiderens ressurser og interesser:*

- Er det interesse for å se langsiktig på jobben?
- hva er det som skaper engasjement, energi og/ overskudd?
- hva medarbeider selv opplever
- hva leder har erfart i forhold til medarbeider
- evt. ønske om kurs i personlig utvikling eller midtlivsseminar for å utvide innsikt i dette
- evt. faglig eller andre interesser en føler interesse for å ny orientere seg i retning av

*Hva er medarbeider tilfreds med, og hva kan vedkommende tenke seg annerledes:*

- variasjon eller ensformighet i arbeidet
- læring og utvikling i arbeidet gjennom de oppgavene og kontaktene en har
- innflytelse over eget arbeidsfelt
- meningsfull jobb eller uklar over hvor nyttig den er
- at en oppnår å være en del av et team/vi
- er det faste, langsiktige rutinemessige oppgaver eller arbeidsområder en er inne i som det kan være ønskelig å løse opp i?

*Analyse av framtidssikter i jobben:*

- Hvordan ser omverden ut (samfunn, forvaltning, kunder, teknologi osv.)?
- Hvordan antar du at dette kan påvirke din jobb de neste 3-10 år (er det språk mellom medarbeider og leders syn?)

- Har leder noen tanker om hvordan medarbeiderens potensiale passer inn i det bildet som danner seg av jobben fremover?
- Medarbeiders ønsker om videre utvikling.
- Oppgaver i dag og i morgen:

- arbeidsmengde
- fordypning/ spesialisering
- mer/ mindre ansvar
- kompetanseutvikling (kurs, studier, hospitering, jobbrotasjon, utveksling)

- andre behov for avklaring som:

- eventuelle nye jobbplaner
- muligheter til økt arbeidstid?
- muligheter for redusert arbeidstid
- nedtrappingsplaner
- kombinasjon av arbeide og pensjon

#### *Erfaringsoverføring:*

- Hvordan kan medarbeiderens erfaringer komme til nytte for arbeidsgiver?
- Erfaringer i forhold til arbeidsoppgaver
- Etablerte nettverk og kontakter som har vist seg nyttige
- På hvilken måte sikres erfaringsoverføringen best

#### **Hva arbeidsgiver kan bidra med**

De tiltak som arbeidsgiver kan bidra med bør:

- Imøtekomme behov fra så vel medarbeider som arbeidsgiver på bakgrunn av avklaringer som er gjort under punktene ovenfor.
- Være realistiske og gjennomførbare for å unngå å skape falske forhåpninger hos arbeidstaker. På den andre siden er det en utfordring for arbeidsgiver å bidra til utvikling i de tilfellene der arbeidstaker er motivert og har potensiale for det.
- Være individuelle. Det er altså ikke snakk om generelle rettigheter for arbeidstakere, men om arbeidstakers og arbeidsgivers felles interesse for å utvikle den enkeltes ressurser, både for å realisere potensialet, og for å styrke trivselen, kreativiteten og effektiviteten på arbeidsplassen.

#### **Suksesskriterier**

- at samtalen settes i sammenheng med medarbeidersamtaler
- den er gjort kjent for alle:
- hva som er hensikt og mål for samtalen
- hvilke muligheter samtalen kan gi
- gode kommunikasjonsferdigheter hos leder
- både medarbeider og leder er godt forberedt til samtalen
- realisme i forhold til selve samtalen og til muligheter og tiltak i etterkant
- ikke lov mer enn du kan holde
- oppfølging etter samtalen:

- hva skal til av tiltak
- når skal det være gjort
- hvem har ansvar for hva

Erfaringer viser at det ikke er de store felles tiltakene/ satsingene som er viktigst, men viljen til å finne individuelle tilpasninger og løsninger

## 6.0 Saksutredning

Tiltak av velferdsmessig eller seniorpolitisk art, som trening i arbeidstid, ekstra feriedager, lavere stilling uten tap av lønn er alle virkemidler med en kostnadsside. Flere av virkemidlene er allerede tatt i bruk i Nesseby kommune.

De foreslåtte tiltakene tror vi kan bidra til at medarbeidere velger å stå lenger i arbeid. I tillegg tror vi tiltakene kan være helsefremmende og bra for miljøet. Prisen for hvert enkelt tiltak veies opp av lavere sykefravær, lavere rekrutteringskostnader at Nesseby kommune evner å beholde verdifull kompetanse osv.

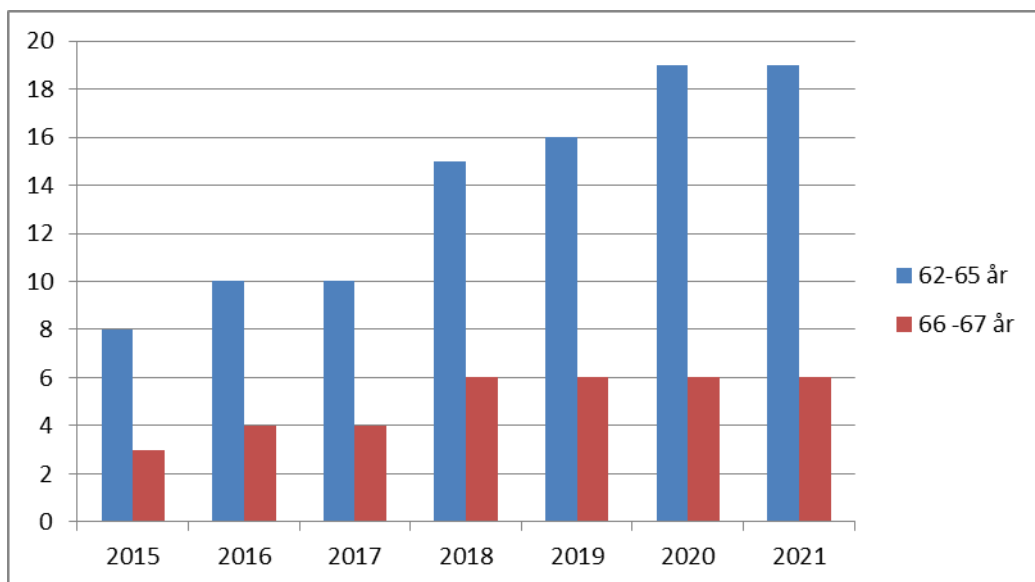
Kostanden ved flere av tiltakene kommer i form av lavere produktivitet. (ekstra ferie, kortere arbeidsuke) Dette er tenkte kostnader som ikke synes i regnskapene med mindre det settes inn vikarer. Å vurdere tapt produktivitet er en usikker øvelse, da det kan være slik at medarbeidere med ekstra fri dager jobber mer effektivt den tiden de er på jobb og veier opp ulempen.

### 6.1 Alderssammensetning i Nesseby kommune

Nesseby kommune består av 110 årsverk fordelt på flere hele eller delte stillinger. Gjennomsnittsalderen i kommunen er rundt 44 år.

I 2015 er det åtte fast ansatte arbeidstakere i alderssegmentet 62 – 65 år. Tre arbeidstakere er i segmentet 66 år til og med 67 år. Dersom vi fremskriver alderen til de som er tilsatt i Nesseby kommune og antar at ingen slutter eller faller fra, ser vi mer enn en dobling av antallet medarbeidere i aldersspennet 62 år til 67 år fra 2020.

Tabell: Aldersfremskriving Nesseby kommune. (Alder pr 1.1.2015)

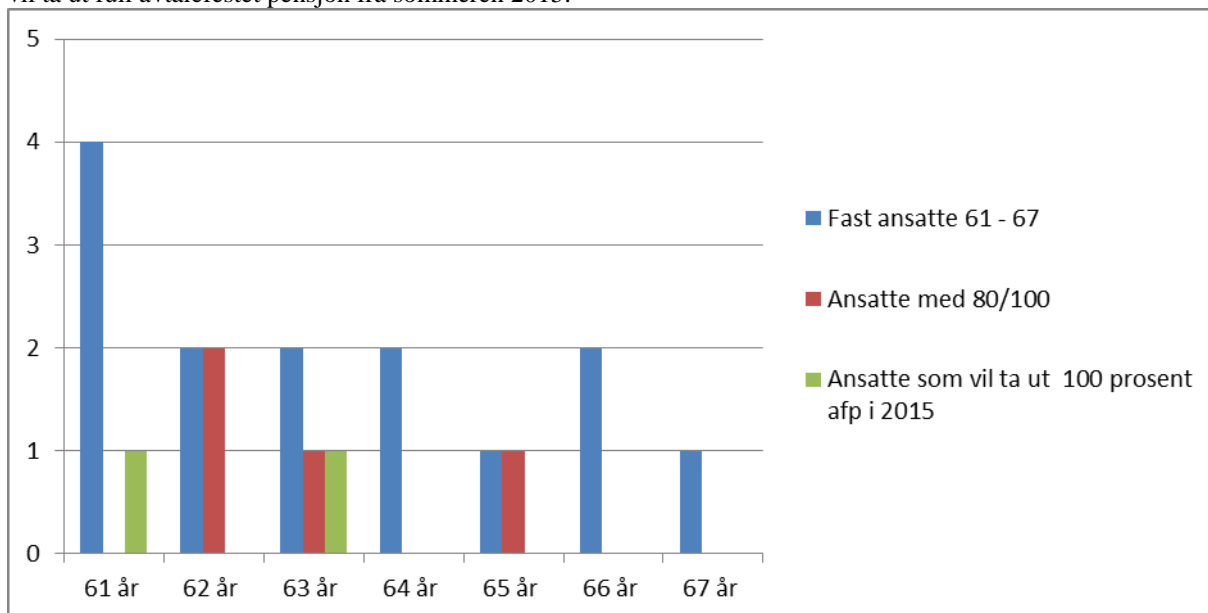


### 6.2 Avtalefestet pensjon

Tariffavtalen kommunen innebærer at de fleste ansatte kan velge å gå - helt eller delvis - av med avtalefestet pensjon, fra de fyller 62 år. Ordningen finansieres gjennom pensjonspremien til forsikringselskapet. Hovedtyngden av de kommunalt ansatte i Nesseby er tilsluttet pensjonsordningen til KLP. Den årlige AFP premien utgjør i 2015 ca. 405 000,-. Premien påvirkes i liten grad av ansattes valg om å ta ut AFP.

### 6.3 Nåværende Livsfasepraksis i Nesseby kommune. 80/100 ordning.

I påvente av faste retningslinjer for kommunens håndtering av seniorer har rådmannen i dialog med virksomhetsleder vurdert aktuelle tiltak. De fleste arbeidstakere har ønsket en ordning med redusert arbeidstid uten tap av lønn. Praksisen har vært å jobbe i 80 prosent stilling med en dag fri med 100 prosent lønnskompensasjon. I 2015 har fire arbeidstakere avtalt slike ordninger med kommunen. En arbeidstaker (som fyller 62 i løpet av 2015) vil ta ut full avtalefestet pensjon fra sommeren 2015.



I tillegg tilbyr kommunen våre ansatte å trene i arbeidstiden eller få sponset deler av treningsavgiften på treningscenteret i kommunen, I tillegg er det et lite treningstilbud i kjelleren på rådhuset. De ansatte på helsesenteret kan benytte utstyret hos fysioterapeuten.

Noen virksomheter kjøper jobb frukt til sine ansatte.

### 6.4 Rekrutteringskostnader

Som regel vil det være behov for å erstatte kompetanse kommunen mister som følge av medarbeidere velger å gå av med AFP eller pensjon. Den totale rekrutteringskostanden dersom en inkluderer stillingsannonser, flytteutgifter,

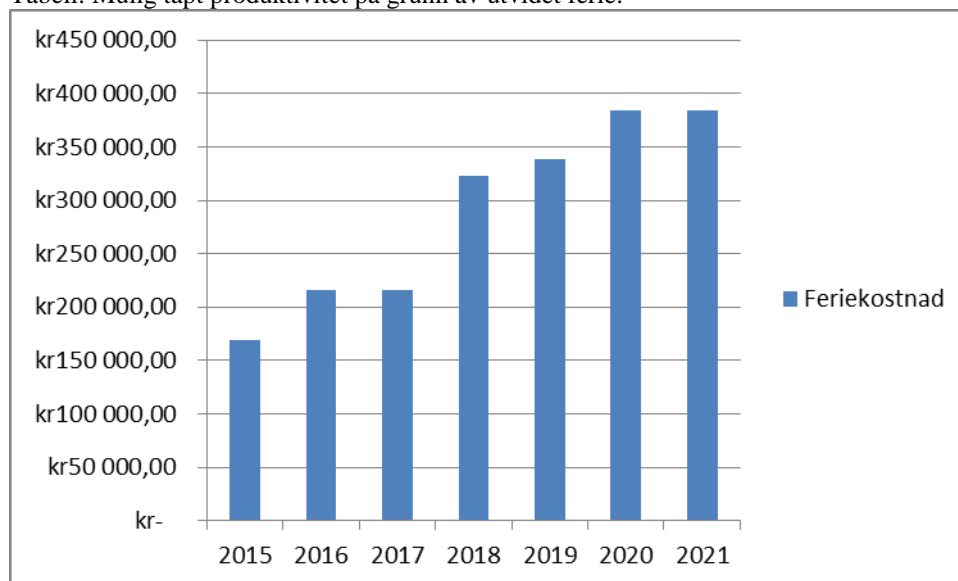


opplæringskostnader og administrasjon vil estimert koste kommunen fra kr: 10 000,- til over Kr: 100 000,- i enkelttilfeller.

### 6.5 Utvidet ferie fra 62 år.

Kommunens kostnad vil være et produktivitetstap som følge av at medarbeidere ikke er på jobb. Dersom 11 medarbeidere gis 2 uker ekstra ferie vil det utgjøre 825 timer. Med en gjennomsnittslønn på kr: 400 000,-. Vil det i 2015 produktivitetstapet koste kr: 169239,-.

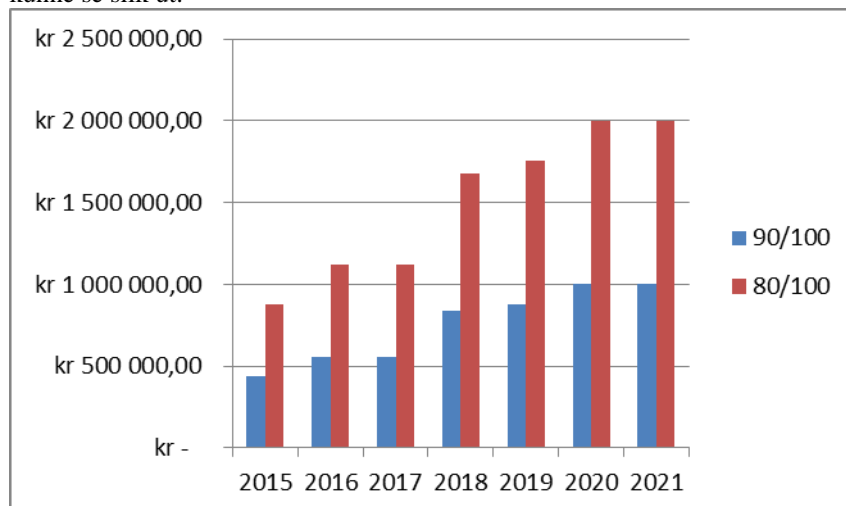
Tabell: Mulig tapt produktivitet på grunn av utvidet ferie.



Dersom det tilsettes vikar(er) for å dekke timene vil det påløpe lønnskostnader i tillegg.

### 6.6 Redusert stilling uten lønn. 90/100 ordning.

Kommunens kostnad vil være et produktivitetstap som innenfor et normalårsverk utgjør 195 timer. Med utgangspunkt i kr: 400000 i årslønn blir kostnaden kr: 40000,-. Arbeidsgivers forslag er en innstramning i forhold til dagens praksis. Dersom alle medarbeiderne går inn på en 90/100 ordning eller 80/100 ordning vil kostnadsbildet kunne se slik ut:



Erfaringsmessig vil noen arbeidstakere ta ut hel avtalefestet pensjon fremfor å inngå avtale om redusert arbeidstid uten lønnstap. Den tenkte kostanden vil kunne bli lavere.

Arbeidslivsforskere mener at 80/100 og lignende ordninger har liten eller ingen effekt i med tanke på at arbeidstakere skal stå lenger i arbeidslivet. De anbefaler ikke slike ordninger. På den andre side så er det slike ordninger de fleste arbeidstakerne ønsker og mener er viktig.

### 6.7 De andre tiltakene

Forslaget til livsfasepolitikk skisserer også en rekke andre tiltak og ordninger som trening i arbeidstid, fleksible arbeidstidsordninger, kompetanseheving og lignende. Disse ordningene bidrar til å gjøre kommunen attraktiv og fremtidsrettet.

De som nå er i ferd med å innta arbeidsmarkedet i alderen 18 – 30 år har forskere døpt generasjon Y. Dette er en generasjon som i større grad enn tidligere vil stille krav til oss som arbeidsgivere.

*Trenden med krav fra ansatte om større fleksibilitet i form av utstyr, arbeidstid og arbeidssted, har i stor grad endret arbeidsplassen. Trenden er på ingen måte avtagende. De fleste av respondentene tror det fysiske kontoret vil eksistere i 2020, selv om 40 prosent tror kontoret vil være mye mindre.*

[Cisco Connected World Technology Report.](#)

Generasjon Y er vant med å være tilgjengelig. De er alltid pålogget og mener at de selv er mer effektive enn de foregående generasjonene. Til gjengjeld vil generasjon Y i større grad enn tidligere generasjoner kreve fleksibilitet fra oss som arbeidsgiver. Dette er en virkelighet Nesseby kommune før eller senere må ta inn over seg dersom Nesseby kommune skal være attraktiv som arbeidsgiver.

#### 6.8 Drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene

I drøftingsmøtet med arbeidstakerorganisasjonene ble det etterlyst flere tiltak rettet mot yngre arbeidstakere. Livsfasepolitikken fremstår mer som Seniorpolitikk enn livsfasepolitikk.

Arbeidstakerorganisasjonene foreslo inntatt som livsfasetiltak at permisjoner i forbindelse med tilvenning i barnehage og første skoledag blir innvilget med lønn.

#### 6.9 Avslutning

Det viktigste virkemiddelet for å beholde kompetent arbeidskraft i fremtiden er å opptre som en fleksibel og ivaretagende arbeidsgiver. Har ansatte meningsfulle oppgaver rom for faglig utvikling og en ledelse som er opptatt av medarbeidernes vel vil det være enklere å beholde dem lenger når de nærmer seg pensjonsalder.