

ÅS KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget har møte i Moer sykehjem,
1. etasje, møterom 1-3

18.02.2010 kl. 16.00

Møtet er åpent for publikum i alle saker med mindre saken er unntatt offentlighet eller møtet lukkes i henhold til lov.
Saksdokumentene ligger til offentlig gjennomsyn på rådmannskontoret.
Innkallinger og protokoller legges til gjennomsyn på servicetorget og bibliotekene, og publiseres på www.as.kommune.no.

Saksliste:

- INFORMASJON FRA RÅDMANNEN

ADM-sak 1/10	10/90	
SENIORPOLITIKK I ÅS KOMMUNE		Side 3
ADM-sak 2/10	10/347	
OVERORDNET INFORMASJONSSTRATEGI		Side 12
ADM-sak 3/10	10/436	
UTLYSNING AV STILLING SOM EIENDOMSSJEF		Side 14

Ås, 10.02.2010	Eventuelt forfall eller inhabilitet meldes til Vibeke Berggård, tlf. 64 96 20 04 eller e-post politisk.sekretariat@as.kommune.no . (Det sendes personlig svar på mottak av e-post. Telefonbeskjed må gis dersom svar ikke er mottatt innen rimelig tid).
Johan Alnes Leder	Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

REFERATSAKER TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 18.02.2010

Rundskriv fra Kommunenes Sentralforbund

1. INNHOLDSFORTEGNELSE for KS Forhandling/Arbeidsgiver rundskriv år 2009.
2. A-rundskriv nr. 4/2009 Forslag til ny hovedavtale fra 1.1.2010 – 31.12.2013.
3. B-rundskriv nr. 11/2009 Tidsbegrenset unntak fra avkortingsreglene ved samtidig inntekt og pensjon i forbindelse med utbrudd av influensa A.
4. B-rundskriv nr. 12/2009 Arbeid på søn- og helgedager (røde dager).
5. B-rundskriv nr. 200/2009 PAI, lønnsstatistikk for 2008, rettledning og kode oversikter for kontroll, ajourholdslistene og nye oppgaver til PAI-registeret.
6. B-rundskriv nr. 1/2010 Arbeidstidsavtale for undervisningspersonalet – SFS2213

Arbeidsmiljøutvalgets møter

7. Protokoll 01.12.2009
8. Innkalling 02.02.2010
9. Møteplan for 2010

Diverse

10. Oversikt over møtegodtgjørelse for møter i administrasjonsutvalget 2009

ADM-sak 1/10
SENIORPOLITIKK I ÅS KOMMUNE

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 400	Saknr.: 10/90
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	1/10	18.02.2010
Kommunestyret	/	

Rådmannens innstilling:

1. Forslag til tiltak slik de fremkommer i rådmannens saksutredning godkjennes.
2. Prosjektgruppas rapport m/vedlegg er lagt til grunn for saken og tas til orientering.
3. Virkningstidspunkt: Tekniske tiltak 1.1.2011.
Øvrige iverksettes av rådmannen i fht driftssituasjonen jfr saksutredningen.

Rådmannen i Ås, 10.02.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling:

- Kommunestyrets K-sak 55/2006 Seniorpolitikk for ansatte i Ås kommune.
- Administrasjonsutvalget 27.08.2009: AFI presentasjon av rapporten "Seniortiltak i Ås kommune" med påfølgende drøfting (medlemmer av AMU og arbeidstakerorganisasjoner var også invitert). AFI-rapporten ble utdelt.

Tidligere administrativ behandling:

- Drøftingstema i rådmannens ledergruppe ved flere anledninger.
- Lederforum 22.10.2009: AFI presentasjon av rapporten "Seniortiltak i Ås kommune" i lederforum (alle enhetsledere) med påfølgende drøfting (arbeidstakerorganisasjoner var også invitert), se AFI-rapporten.
- Prosjektgruppas drøftinger og møter (ledere og tillitsvalgte har deltatt), se prosjektrapporten av 4.1.2010.

Avgjørelsesmyndighet: Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt: (separat trykk sendt begge utvalg 10.02.2010)

1. Tiltak godkjent iverksatt per 1.10.2006 jmf. K-sak 55/ 2006
2. AFI-undersøkelsen 2009 (eget vedlegg – presentert og utdelt til adm.utvalget 27.8.2009).
3. Drøftingsutkast – prosjektrapport - utredet som en del av Ås kommunes lederutviklingsprogram 2004 – 2006 (som var vedlagt K-sak 55/2006).

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:

1. Prosjektplan – evaluering av seniorpolitiske tiltak for ansatte i Ås kommune – 2009.
2. Tilbakemeldinger fra lederforum 22.9.2009 og Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte innen 22.10.2009.
3. Tilbakemeldinger fra enkelte enhetsledere mottatt i oktober 2009 (unntatt fra offentlighet).

Utskrift av saken sendes til:

Organisasjons- og personalavdelingen
Arbeidstakerorganisasjonene v/Eli Stokkebø

SAKSUTREDNING:**Henvisning:**

- Hovedtariffavtalen 2008-2010.
- Arbeidsgiverpolitisk plattform.
- Handlingsprogram 2009-2012.
- Kommunestyrets budsjettvedtak desember 2009; handlingsprogram 2010-2013.

Fakta i saken:**Bakgrunn for saken:**

Kommunestyret vedtok at de seniorpolitiske tiltakene i Ås kommune skulle evalueres jfr kommunens handlingsprogram 2009-2012.

For å evaluere de seniorpolitiske tiltakene ble det etablert et prosjekt, der rådmannens ledergruppe er administrativ styringsgruppe. Prosjektgruppa har bestått av:

- Prosjektleder: organisasjons- og personalsjef Wenche Vedhugnes
- Rektor Kirsten Gustavsen, Solberg skole
- Avdelingsleder Helene Danielsen, Pleie- og omsorg
- Renholdsleder Sjur Vogt, teknisk etat
- Hovedtillitsvalgt Eli Stokkebø (FF)
- Hovedtillitsvalgt Roald Westre (UDF)

I tillegg har personalrådgiver Ingrid Helland deltatt i prosjektarbeidet.

Det er gjennomført 10 møter i prosjektgruppen.

Prosjektgruppen har fått innspill og tilbakemeldinger via AFI undersøkelse, via ledere og tillitsvalgte.

Fakta:

Utdrag fra Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk: "Ås kommune skal praktisere en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Politikken skal ha særlig hovedfokus på lønns- og seniorpolitikk. Utvikling av fleksible arbeids- og permisjonsvilkår."

Utdrag fra hovedtariffavtalen 2008 - 2010: Seniorpolitiske tiltak pkt. 3.2.3:

"Kommunen 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 eller lignende

Arbeidsgiver kan avtale virkemiddelbruk med den enkelte arbeidstaker.

Arbeidsgiver drøfter med de tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler."

Særavtale SFSS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring pkt. 4: *"Lærere har rett til å få redusert årsrammen for undervisning med inntil 5,8 % og 12,5 % fra skoleårets begynnelse det kalenderåret de fyller hhv 55 og 60 år.*

Årsrammereduksjonen innebærer en omfordeling av arbeidsoppgaver innenfor det ordinære årsverket. Den omfordelte tiden nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon."

IA-avtale: Partene i arbeidslivet har laget en IA- avtale (inkluderende arbeidsliv) med hovedmål om bl.a. å øke den reelle pensjonsalder. Det ventes at ny IA-avtale viderefører dette.

NASJONAL OG LOKAL UTFORDRING:

Utviklingstrekkene nasjonalt og regionalt tilsier en sterkt økende knapphet på arbeidskraft generelt og kompetent arbeidskraft spesielt. Kommunesektoren står overfor store utfordringer, bl.a. de to sammenfallende utviklingsperspektiv; knapphet på arbeidskraft og "eldrebølgen". Medarbeidere i kommunal sektor har høy gjennomsnittsalder. Dette kan medføre at kommunene står i fare for å miste både verdifull kompetanse og arbeidskraft i løpet av få år. I følge SSB er yrkesaktiviteten høy frem til man fyller 54 år. Da er mer enn åtte av ti personer yrkesaktive. Etter fylte 54 år, synker imidlertid yrkesaktiviteten gradvis med alderen. Nedtrappingen starter for alvor etter fylte 62 år.

Utdrag fra prosjektgruppas rapport:

Nasjonale utfordringer – investeringer i arbeidskraft:

"Ås kommunes alderssammensetning/arbeidstakermasse, den demografiske befolkningsutviklingen nasjonalt og regionalt tilsier en sterkt økende knapphet på arbeidskraft generelt og kompetent arbeidskraft spesielt. I årene som kommer vurderes det spesielt å være en utfordring for kommunene å ha nok kompetent arbeidskraft innen pleie- og omsorgssektoren og innen undervisning, men også andre områder vil kunne møte utfordringer med å beholde og å rekruttere kompetent arbeidskraft.

Dette tilsier at det vil være svært viktig for kommunen å ha attraktive seniorpolitiske tiltak for å beholde eldre arbeidstakere med verdifull kompetanse og arbeidskraft. Dette er svært viktig slik at kommunen klarer å gi et godt tjenestetilbud til innbyggerne i tråd med det kommunestyret eller statlige etater bestemmer.

Uttak av seniortiltakene "tillegg" og "redusert stilling" har vært stabile i den tid tiltakene har virket. Av gruppen som har pensjon i SPK velger de fleste av undervisningspersonale redusert stilling, mens de som velger tillegg er i hovedvekt i

adm.funksjoner. I tjenestene i helse- og sosialetaten velger de fleste i deltidsstillinger tillegg fremfor redusert stilling. I teknisk er det hovedsakelig adm.funksjoner som har valgt tillegg, mens det er få i tjenesten som har valgt redusert stilling. ”

Det er god økonomi i å beholde eldre arbeidstakere med verdifull kompetanse og arbeidskraft.” Det vises til eget avsnitt nedenfor: Økonomiske konsekvenser.

Det vises for øvrig til prosjektgruppas rapport der ytterligere faktainformasjon, nøkkeltall, økonomiske forhold etc er nærmere berørt.

Vurdering av saken:

Prosjektgruppas rapport har belyst seniorpolitikken ut i fra ledelse, tekniske tiltak og informasjon/system for bedre å få frem helheten i politikken. Dagens tiltak 1-6 som omhandler lederrollen, seniorsamtalen, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og tilrettelegging for fleksible arbeidstidsordninger, sier noe om *ønsket ledelse* i Ås kommune; Dagens *tekniske tiltak* er mer de fastsatte og konkrete tiltakene i forhold til redusert stillingsprosent og sum for seniortillegg. *Informasjon og systemdelen* belyses blant annet gjennom seniorseminaret og på hvilken måte seniorpolitikken blir informert og integrert i organisasjonen.

I prosjektgruppas rapport kap. 5 er de tre hoveddelene - Ledelse, Tekniske tiltak og Informasjon/systemdel - inndelt etter følgende:

- Fakta og utfordringer
- Vurderinger
- Tiltak

Ledelse:

Rådmannen viser til prosjektgruppas rapport og AFI-undersøkelsen og mener det fremover er viktig at kommunen fortsetter arbeidet med å legge til rette for en lederforståelse slik at seniorpolitikken blir noe mer enn de tekniske tiltakene. Holdningene hos ledere med personalansvar og måten de utøver ledelse på er meget viktig og har stor betydning for om arbeidstakere står lengre i jobb. Betydningen av å bli sett er noe mer enn bare informasjon om tekniske tiltak. Fellesopplæring for ledere må ivareta dette i årene som kommer.

Prosjektet avdekker også at arbeidsmiljøet trekkes frem som en av de viktigste faktorene til at ansatte ønsker å stå i jobb. Det er et behov for at kommunen har en egnet medarbeiderundersøkelse rettet direkte mot senior-ansatte. Dagens medarbeiderundersøkelse i regi av bedrekommune.no har i dag ingen spørsmål som er spesielt rettet mot seniorer og arbeidsmiljø. Det anbefales at kommunen gjennomfører en miniundersøkelse i egen regi spesielt rettet mot seniorpolitikken i Ås.

AFI undersøkelsen og noen tilbakemeldinger retter søkelyset på spesielle utfordringer knyttet til tilretteleggingen for ledere. ”*Det foreligger ulikt syn på hvordan ledere skal benytte seg av tiltakene. Samme vurderes å gjelde for enkelte nøkkelstillinger. Det er vurdert at også ledere/ ansatte i nøkkelstillinger skal kunne*

dra nytte av samtlige tiltak, men dersom det vurderes å ikke være mulig av hensyn til driften må det være rom for vurdering av særskilte tiltak. Under punktet om andre seniorpolitiske tiltak gis en slik mulighet for å fremme løsninger for ledere eller nøkkelpersoner hvor for eksempel tiltak som redusert stilling kan være problematisk.” Rådmann mener at ledere – og nøkkelstillinger som hovedregel ikke kan benytte seg av redusert stilling, men kan vurderes i det enkelte tilfelle og i forhold til driftshensyn. Det er pr. d.d. tre ledere som benytter seg av redusert stilling. Rådmann ønsker at hovedregelen skal være at ledere går i ordinær stillingsprosent og at andre løsninger enn redusert stilling vurderes. Ledertilpasninger kan gjøres i lys av tiltaket om pensjonsgivende lønnsøkning for å bli i stillingen eller andre tiltak som går ut på søknad om særskilte tiltak/ tilpasninger.

Kommunen har planlagt å utrede tiltak for å rekruttere og beholde ledere (2011), og det kan i den forbindelse også vurderes om det er ønskelig å ha egne rettettilmuligheter (stillinger) for ledere som ønsker mindre arbeidsbelastning.

Rettetstillinger har ikke vært en del av prosjektgruppas vurderingstema, og det påpekes her at en slik utredning må inneholde vurderinger omkring økonomi, alder, stillinger (innenfor budsjettammer/oppsettelse av nye/ fortrinn i vakante stillinger), kompetansegevinst, stillingskoder og lønsplasseringer.

I undersøkelsene trekkes seniorsamtalen inn som et viktig verktøy for enhetsledere. Denne samtalen bør gjennomføres i tidlig påvirkningsfase, fra 55 år, og ha fokus på motivasjon og avklaring av tilretteleggingsbehov også før 62 år. Både alder og fokus samsvarer med seniorpolitiske ordninger spesielt for lærere, jfr særavtale/hovedtariffavtalen.

Forslag til tiltak:

- Seniorpolitikk med fokus på ledelse innarbeides årlig i fellesopplæring for ledere (noe mer enn bare informasjon om tekniske tiltak).
- Seniorsamtale iverksettes fra 55 år i stedet for fra 57 år som i dag. (endring til 55 år samsvarer med det som gjelder ordninger for undervisningspersonalet).
- Seniorundersøkelse gjennomføres årlig i egen regi (så lenge dette ikke inngår i kommunens ordinære medarbeiderundersøkelse). Første undersøkelse gjennomføres i 2011.
- I forbindelse med en utredning om å rekruttere og beholde ledere, jmf. handlingsprogrammet, vurderes også rettetstillinger.

Tekniske tiltak

Prosjektgruppa og undersøkelser viser at det er svært gode tilbakemeldinger fra ansatte ifht kommunens tekniske tiltak, og spesielt er ansatte over 65 år meget fornøyd med den årlige seniorturen. Noen tjenestesteder opplever imidlertid at mange i personalet deltar på denne turen og at det får konsekvenser for vikarbudsjetten. Dette gjelder spesielt for arbeidssteder med døgnkontinuerlig drift og der det må settes inn vikarer. For å forenkle leders tilrettelegging vil det bli lagt opp til at tidspunktet for turen fastsettes i god tid slik at arbeidsplaner kan tilpasses. Det bør legges opp til at spesielt berørte enheter kan få kompensasjon fra sentralt budsjett (påskjønnelse av ansatte) for å dekke evt vikarkostnader.

Erfaringene viser at det er behov for å tydeliggjøre betingelsene for redusert stilling ytterligere og at det settes inn vilkår om "antall år i stillingsprosent" knyttet til tiltaket om redusert stilling.

Ut i fra en økonomisk vurdering som gir kommunen mindre kostnader (viser til prosjektgruppas rapport) anbefales at delvis AFP + gavepensjon som hovedregel gis i stedet for redusert stilling i de tilfeller hvor det er gunstigst for kommunen. I dag har kommunen ingen direkte økonomiske budsjettkostnader om ansatte som tilhører SPK tar ut AFP, mens det for andre som er i KLP eller Storebrand påløper direkte kostnader knyttet til AFP-uttaket samtidig som kommunen får utgifter til nyansettelse.

Dette betyr at ansatte i aldersgruppen 62 -64 år med SPK pensjon (undervisningsstillinger) og øvrige ansatte i aldergruppen 65 år + som ønsker redusert stilling, i stedet får tilbud om delvis AFP + gavepensjon. Ved å gå over til å gi "gavepensjon" i stedet for full lønnskompensasjon som i dag, vil kommunen spare den delen av utbetalingen som dekkes direkte av pensjonsselskapet. Kommunen vil da kun få kostnaden til gavepensjon som er på "toppen" av AFP (for å kompensere lønnstapet for den ansatte).

Konsekvensene vil imidlertid være at ansatte som ikke har full opptjening ved uttak av hhv AFP 62 år eller 65 år, vil få inntil 5 eller 2 år med redusert opptjening. Rådmannen anbefaler at de berørte ansatte som får slike konsekvenser må kunne søke å få vurdert dette under særskilte tiltak/tilpasninger. Hovedtillitsvalgte (UDF og FF) som deltok i prosjektgruppa støtter dette og mener de bør unntas fra hovedregelen.

Undervisningspersonalet har i dag ansiennitetstillegg etter 28 års/32 års ansiennitet (fremforhandlet i lokale lønnsforhandlinger mellom Forhandlingsutvalget og Utdanningsforbundet). I dagens seniorpolitiske tiltak mister undervisningsstillingene dette ansiennitetstillegget ved uttak av seniortillegg, men beholder ansiennitetstillegget ved uttak av redusert stilling selv om det er en større økonomisk kostnad for kommunen at ansatte i undervisningsstillinger velger redusert stilling.

Andre ordninger som er foreslått og har fått støtte fra prosjektgruppa er ønske om at det gis mulighet for fleksibilitet og tilrettelegging slik at ansatte over 60 år får mulighet for en ekstra friuke uten lønn.

Det har i tidligere år vært vanskelig å budsjettere nivået knyttet til seniorpolitiske tiltak. For å bedre AFP budsjettering innlemmes ordlyd om frist for uttak i oversikten over seniorpolitiske tiltak.

Forslag til tiltak:

Dagens tiltak opprettholdes med følgende endringer:

- Tidspunkt for seniortur 65 + fastsettes i god tid (minimum 3 måneder før) slik at arbeidsplaner kan tilpasses driften. Hovedregelen er at enheter ikke gis lønnskompensasjon ifht ansatte som deltar på seniorturen. Unntak kan gjøres for spesielt berørte enheter. Disse enheter kan søke om kompensasjon fra sentralt budsjett (budsjetttrammen - seniorturen) for å dekke evt vikar-

kostnader. Rådmannens ledergruppe avgjør søknaden. Dette iverksettes for ansatte som tar ut tiltaket fra og med 01.01.2011.

- Særskilte tiltak: Det gis mulighet for ekstra fri-uke uten lønn for ansatte over 60 år. Ved vurdering av søknad om fri-uke skal driftshensyn vektlegges ved avgjørelsen. Tiltaket kan iverksettes fra og med 01.05.2010. Søknad skal foreligge i god tid før ønsket tidspunkt og avgjøres av nærmeste leder.
- Redusert stilling: Den arbeidende/lønnede stillingsprosent som arbeidstaker har hatt minst 3 år før uttak, er grunnlag for uttaket.
- Redusert stilling: I stedet for redusert stilling gis delvis AFP + gavepensjon i de tilfeller der det er gunstigst for kommunen. Ansatte uten full opptjening kan søke om å få annen særskilt ordning. Det gjøres en individuell vurdering av hver enkelt søknad. Søknaden avgjøres av forhandlingsutvalget. Dette iverksettes for ansatte som tar ut tiltaket fra og med 01.01.2011.
- Arbeidstaker må melde inn sitt ønskede valg av tiltak innen 1. september året før uttaket skal skje.

Informasjon/ system

Tilbakemeldingene til prosjektgruppen viser at informasjon oppleves ikke å være tilstrekkelig. Dette tiltross for at det gjennomføres årlige informasjonstiltak, at seniorbrosjyre utsendes og at informasjon er tilgjengelig på intranett. Det kan være at tilbakemeldingene ikke skiller mellom informasjonstiltak rettet mot seniortiltakene, pensjonsordningene, individuell veiledning om egen pensjon etc.

Informasjonstiltakene må tydeliggjøres ifht ulike mål og ulike målgrupper. For eksempel er det for gruppene 55 år + viktig at informasjonen rettes mot motivasjon for å stå lengre i jobb. I dag utsendes egen seniorbrosjyre til alle det året de fyller 57 år. Denne er godt mottatt og det anbefales at den sendes ut allerede fra 55 år.

I undersøkelsen er det kommet frem at det har vært godt oppmøte og positive tilbakemeldinger på den årlige seniorsamlingen for gruppen 57-60 år. Ordningen er etablert, godt mottatt. Samlingen anbefales tilbudt 55 år + og bør opprettholdes slik at hovedfokuset er motivasjon og tilrettelegging for at arbeidstakere står videre i stilling.

AFI-undersøkelsen påpeker at det er behov for at det foreligger gode og lett tilgjengelige oversikter over alle tiltak (ikke bare seniortillegg og redusert stilling). Som et ledd i å forbedre og utvikle seniorpolitikken ser vi at det er behov for ytterligere dokumentasjon (registreringer). Organisasjon – og personal har tilrettelagt registreringsmuligheter i Agressosystemet som kan tas i bruk. I tillegg vurderes at et eget tilleggsskjema i medarbeidersamtalen spesielt knyttet til seniortiltak vil kunne bidra til en bedre kommunikasjon mellom leder og ansatte i arbeidet for å få ansatte til å stå lengre i jobb. I tillegg vurderes det som nyttig at det blir obligatorisk å gjennomføre avslutningssamtale ved pensjonering.

Forslag til tiltak:

- Seniorbrosjyren sendes ut til ansatte det året de fyller 55 år.
- Seniorsamling for ansatte som er 55 år +.
Hovedmål: Motivere ansatte til å stå i jobb fremfor å gå av med pensjon.
- Seniorsamling for de som vurderer/planlegger å gå av med pensjon snart (innen ett til to år). Hovedmål: informere om pensjonsordningene inkl. mulighet for individuell veiledning og beregning av fremtidig pensjon.

- Seniorsamling for 65 år + opprettholdes. Hovedmål: Forberedelse til pensjonstilværelsen og påskjønne den ansatte for god innsats for kommunen.
- Ledere tar i bruk Registreringsmodulen i Agresso (brukertilganger må avklares med økonomiavdelingen som er systemansvarlige).
- Utarbeide tilleggskjema til medarbeidersamtale spesielt for seniorer.
- Utarbeide skjema for avslutningssamtale ved pensjonering.

Evaluerings:

Prosjektgruppa anbefaler at det foretas ny vurdering av tiltakene med bakgrunn i ytterligere erfaringer og bedre datagrunnlag på ulike tiltak. Prosjektgruppen anbefaler evaluering i oktober 2012. Rådmannen har vurdert dette og mener at tiltakene må kunne finansieres ved besparelser knyttet til pensjonskostnader. Som følge av at det er uklart hvordan ny sentral pensjonsavtale vil slå ut ifht våre seniorpolitiske tiltak, foreslår rådmannen at de nye tiltakene gjøres gjeldene fra 1.1.2011 og gjelder inntil sentrale vedtak om ny pensjonsavtale foreligger. Rådmannen ønsker ny evaluering knyttet til dette tidspunkt på bakgrunn av uklarheter i de økonomiske forhold med ny pensjonsavtale.

Økonomiske konsekvenser:

Utdrag fra prosjektgruppas rapport:

*"Kommunen har **direkte innsparingseffekt** for ansatte som har pensjon i Storebrand og i KLP og som velger å stå i jobb ved alder 62, 63 og 64 år. For disse ansatte vil de tekniske seniortiltakene gi reell innsparing dersom ansatte velger å stå i jobb fremfor å gå av med AFP.*

*Kommunen har **ikke direkte økonomisk innsparingseffekt** for ansatte som har pensjon i SPK (undervisningsstillinger) og som velger å stå i jobb ved alder 62 år og eldre. Statistikken viser at 7 av 16 som er i redusert stilling per oktober 2009 er i SPK. For disse ansatte vil de tekniske seniortiltakene gi en ytterligere kostnad utover AFP-kostnaden/pensjonskostnaden dersom ansatte velger å stå i jobb fremfor å gå av med AFP/pensjon.*

*Kommunen har heller **ikke direkte økonomisk innsparingseffekt** for øvrige ansatte som velger å stå i jobb etter fylte 65 år, dvs. gjelder både de ansatte som har pensjon i Storebrand, KLP og SPK. For alle disse ansatte vil de tekniske seniortiltakene gi en ytterligere kostnad utover AFP-kostnaden/pensjonskostnaden dersom ansatte velger å stå i jobb fremfor å gå av med AFP/pensjon.*

Sentrale tilretteleggingsmidler eller "ny AFP" gir per i dag ingen "drahjelp" i å få ansatte til å stå videre i jobb etter fylte 62 år.

De økonomiske forhold tilsier også at det vil være viktig for kommunen å ha attraktive seniorpolitiske tiltak der det gir både økonomisk innsparingseffekt og bidrar til at verdifull kompetanse/arbeidskraft beholdes.

Det er god økonomi i å beholde eldre arbeidstakere med verdifull kompetanse og arbeidskraft. Det vises for øvrig til prosjektgruppas rapport der ytterligere faktainformasjon, nøkkeltall, økonomiske forhold etc er nærmere berørt.

Konklusjon med begrunnelse:

Rådmannen mener med bakgrunn i tilbakemeldinger via AFI rapport, Lederforum, tillitsvalgte og prosjektrapport at det er grunnlag for å videreføre dagens seniorpolitikk med noen justeringer. Rådmannen legger til grunn at flere seniorer mente at tiltakene hadde vært utslagsgivende for at de valgte å stå i jobb. Fleksibilitet, god ledelse og det å bli sett var viktige faktorer. Ved siden av et økonomisk aspekt er det også viktig å understreke kommunens store kompetansegevinst ved at flere velger å stå i jobb etter 62 år.

Kan vedtaket påklages?

Nei

Ikrafttredelse av vedtaket:

Virkningstidspunkt: Tekniske tiltak 1.1.2011.

Øvrige iverksettes av rådmannen ifht driftssituasjonen, jfr saksutredningen.

ADM-sak 2/10
OVERORDNET INFORMASJONSSTRATEGI

Saksbehandler: Thora Bakka

Arkivnr: 053

Saknr.: 10/347

Utvalg

Sak nr.

Møtedato

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

2/10
/

18.02.2010

Rådmannens innstilling:

Overordnet informasjonsstrategi tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 10.02.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling: Ingen

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt: (separat trykk sendt begge utvalg 10.02.2010)

Overordnet informasjonsstrategi.

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter: Ingen.

Utskrift av saken sendes til:

Service og kommunikasjonssjefen for publisering.

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

Kommunens ansvar for informasjonspolitikk er nedfelt i kommuneloven § 4:

<http://lovdata.no/all/tl-19920925-107-001.html#4>

Kommuner og fylkeskommuner skal drive en aktiv informasjon om sin virksomhet. Forholdene skal legges best mulig til rette for offentlig innsyn i den kommunale og fylkeskommunale forvaltning.

Kommunen er ansvarlig for produksjon av grunnleggende velfredstjenester, har omfattende myndighetsoppgaver og forvalter store felles verdier i tillegg til at den er

en stor arbeidsgiver. I denne sammenheng er det viktig at allmennheten har stor tillit til at kommunen har en høy etisk standard i sin virksomhet og at allmennhetens interesser ivaretas på best mulig måte.

Overordnet informasjonsstrategi skal sikre en åpen og aktiv informasjon om kommunens virksomhet og ivareta de fem prinsippene for hvordan den kommunale informasjon skal utøves.

1. prinsippet om aktiv informasjon
2. kommunikasjonsprinsippet
3. helhetsprinsippet
4. linjeprinsippet
5. prinsippet om at informasjon er et lederansvar

Kommunikasjonsprinsippet legger til grunn at et budskap skal formidles fra sender til mottaker på en slik måte at det forstås av og virker på mottakeren. Det ligger også implisitt i kommunikasjonsprinsippet at forvaltningen har ønske om en større grad av toveiskommunikasjon mellom det offentlige og innbyggerne.

Et bevisst forhold til informasjon vil også bidra til å styrke Ås kommunes omdømme. Kommunens omdømme er knyttet til hvordan hele virksomheten fremstår og oppfattes av allmennheten. En organisasjonskultur som preges av åpenhet, ærlighet og respekt for både brukere og ansatte vil bidra til et godt omdømme. Det er også en viktig faktor i arbeidet med å beholde kompetente medarbeidere og rekruttere nye.

Vurdering av saken:

Rådmannen vurderer at det er viktig at kommunen har en informasjonsstrategi for å kunne fremstå helhetlig. Riktig informasjon og dokumentasjon om kommunen og dens tjenester vil også bidra til realistiske forventinger fra alle interessenter. Når vi hovedmålene i den overordnet informasjonsstrategien, vil Ås kommune kunne få et bedre omdømme som igjen kan føre til mer effektivitet, bedre tjenester, mer tilfredse brukere og fornøyde medarbeidere.

Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:

Ingen.

Konklusjon med begrunnelse:

Rådmannen mener at overordnet informasjonsstrategi synliggjør ansvar og roller for de forskjellige aktører i kommuneorganisasjonen når det gjelder både eksternt og intern informasjon og ser dette som en viktig faktor i kommunens omdømmebygging.

Kan vedtaket påklages?

Nei

Ikrafttredelse av vedtaket:

Når vedtak er fattet.

ADM-sak 3/10
UTLYSNING AV STILLING SOM EIENDOMSSJEF

Saksbehandler: Per Kierulf	Arkivnr: 411	Saknr.: 10/436
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	3/10	18.02.2010

Rådmannens innstilling:

1. Vedlagte utlysningstekst godkjennes.
2. Innstillingsutvalg består av følgende:

- Rådmannen
- Teknisk sjef
- 1 rep. for tillitsvalgt:
- Politiker utnevnt av administrasjonsutvalget:

Innstillingsutvalget gjennomfører tilsettingsprosessen og legger fram sak for administrasjonsutvalget.

Rådmann i Ås, 10.02.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling: Ingen

Avgjørelsesmyndighet: Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge: Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt:

Forslag til utlysningstekst:

- Kortversjon
- Fullstendig utlysningstekst

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter: Ingen

Utskrift av saken sendes til: Rådmannen

SAKSUTREDNING:

Stillingen som eiendomssjef er ledig og skal lyses ut.

Ved ledighet i enhetslederstillinger skal rådmannen orientere administrasjonsutvalget.

18.1. ble utvalget orientert om dette pr. e-post.

Dersom utvalget spesielt ber om det kan ansettelsen ihht. reglementet kreves vedtatt av utvalget.

En av representantene har bedt om at saken forelegges administrasjonsutvalget. Derfor fremmes saken nå.

Stillingen som eiendomssjef har stått vakant siden våren 2009 og før det hadde vi en lengre periode med fravær pga sykdom.

Siden våren 2009 har det pågått et arbeide med å gjennomgå og analysere situasjonen på eiendomsavdelingen med sikte på å få et bedre grep på eiendomsavdelingen. En politisk arbeidsgruppe har vært i virksomhet og en statusrapport som beskriver fase 1 i arbeidet foreligger nå. Gruppen skal fortsette sitt arbeid med å konkretisere endringer i organisering, styring og rapporteringsrutiner.

Uansett utfall av dette vil det være behov for å besette stillingen som eiendomssjef. Regnskapsåret 2009 har avdekket betydelig svikt i styring og kontroll på eiendomsavdelingen. For å få grep på situasjonen er det helt avgjørende at stillingen besettes. Ledelsen av eiendomsavdelingen er en meget sentral og viktig støttefunksjon som samtidig forvalter kommunens største verdier.

Rådmannen vil prioritere denne ansettelsen og selv lede tilsettingsprosessen.

Konklusjon:

Eksisterende stillingsinnhold og ansvar opprettholdes i hovedsak i forhold til nåværende organisering. Den nye eiendomssjefen vil bli involvert og få mulighet til å påvirke den endelige organisatoriske løsningen og samtidig bidra i arbeidet med å implementere og utvikle gode styrings- og rapporteringssystemer.

Det er utarbeidet to versjoner av annonsen, en kortversjon og en fullstendig utlysning. Rådmannen anbefaler følgende annonseringssteder:

For "kortversjon" Kommunal rapport, Aftenposten, ØB.

Fullstendig utlysningstekst på internett: NAV, kommunens hjemmesider.

Det nedsettes et tilsettingsutvalg som vurderer søknader, gjennomfører intervjuer og innstiller til administrasjonsutvalget som fatter vedtak om tilsetting.

Rådmann anbefaler at intervju-/innstillingsgruppa settes sammen av en politiker fra administrasjonsutvalget, aktuelle tillitsvalgte, teknisk sjef og rådmannen.

Arbeidet ledes av rådmannen.

»FULLSTENDIG UTLYSNINGSTEKST«

Annonseres **kun** på: Internett www.as.kommune.no og www.aetat.no

**Ås kommune**

*ligger i Follo i Akershus fylke 3 mil sør for Oslo og har ca. 16.000 innbyggere. Kommunesenteret preges av Universitet for miljø- og biovitenskap med tilhørende forskningsinstitusjoner, og har gode kommunikasjonsforbindelser. Ås er stasjon på Østfoldbanen som sammen med E6, E18 og Oslofjordforbindelsen sikrer gode transportmuligheter. Kommunen har aktive og engasjerte innbyggere med et høyt utdanningsnivå. Ås har et særpreget kulturlandskap, et godt tjenestetilbud og et aktivt kulturliv. Kommunen er i sterk vekst og er en betydelig eiendomsforvalter med ca. 120.000 m² bygningsmasse.
www.as.kommune.no*

Ås kommune har ledig stilling som:

Eiendomssjef**Sentrale oppgaver vil være:**

- Forvaltningen av den kommunale eiendomsmassen gjennom overordnet ledelse av eiendomsavdelingen som består av drift og vedlikeholdsavdeling, renholdsavdeling, forvaltnings- og boligavdeling samt prosjektansvar for nybygg. Til sammen disponerer eiendomsavdelingen ca. 65 årsverk fordelt på 79 stillinger.
- Å bidra aktivt til en helhetlig ledelse av avdelingen for å trygge at avdelingens verdier forvaltes på en måte som støtter kommunens tjenesteproduksjon og drift til beste for organisasjonen og innbyggerne

Vi søker deg som:

- Har erfaring og dokumenterte resultater fra ledelse av likeartet virksomhet
- har relevant høyskole/universitetsutdanning
- er resultatorientert, strukturert og målbevisst i ditt lederskap
- er serviceorientert og har sterk evne til samspill med folkevalgte, kollegaer og medarbeidere.
- har tillitsbyggende egenskaper, evne til å lytte, utfordre og støtte dine medarbeidere
- er utviklingsorientert og har evne til helhetstenkning
- har lyst, vilje og evne til å jobbe i team

Personlig egnethet tillegges vekt.

Vi tilbyr deg:

- en utfordrende og inspirerende stilling med gode muligheter for faglig og personlig utvikling
- et godt og inkluderende arbeidsmiljø
- engasjerte medarbeidere
- pensjonsordning
- lønn etter avtale

Stillingen rapporterer til teknisk sjef. Det pågår en vurdering av organiseringen og det kan følgelig bli endringer. Ny eiendomssjef vil være sentral i disse vurderingene, og det er gode muligheter til å påvirke løsningsvalg.

Tiltredelse snarest.

Nærmere opplysninger får du ved å henvende deg til rådmann Per A. Kierulf tlf. 64 96 20 02 eller e-post: kierulf@as.kommune.no eller til teknisk sjef Arnt Øybekk tlf. 64 96 24 01 / 959 39 716 eller e-post: arnt.oybekk@as.kommune.no.

Elektronisk søknadsskjema finnes på Ås kommunes internettside, www.as.kommune.no

Søknadsskjema kan også fås utlevert/oversendt fra Ås kommunes servicetorg, tlf 64 96 20 00.

Søknaden kan også sendes Ås kommune v/rådmann, postboks 195, 1431 Ås. **Søknadsfrist:**

Frem til søknadsfristen vil alle søknader bli behandlet konfidensielt. På oppfordring kan søknaden, etter en konkret vurdering, bli behandlet konfidensielt også etter søknadsfristen. Referanser vil ikke bli kontaktet før etter nærmere avtale.

«KORTVERSJON AV UTLYSNINGSTEKST» Annonseringssted: ****

**Ås kommune**

ligger i Follo i Akershus fylke 3 mil sør for Oslo og har ca. 16.000 innbyggere. Kommunesenteret preges av Universitet for miljø- og biovitenskap med tilhørende forskningsinstitusjoner, og har gode kommunikasjonsforbindelser. Kommunen er i sterk vekst og er en betydelig eiendomsforvalter med ca. 120.000 m² bygningsmasse.
www.as.kommune.no

Eiendomssjef

Sentrale oppgaver vil være:

- Forvaltningen av den kommunale eiendomsmassen gjennom overordnet ledelse av eiendomsavdelingen som består av drift og vedlikeholdsavdeling, renholdsavdeling, forvaltning - og boligavdeling samt prosjektansvar for nybygg. Til sammen disponerer eiendomsavdelingen ca. 65 årsverk fordelt på 79 stillinger.
- Å bidra aktivt til en helhetlig ledelse av avdelingen for å trygge at avdelingens verdier forvaltes på en måte som støtter kommunens tjenesteproduksjon og drift til beste for organisasjonen og innbyggerne.

Nærmere opplysninger får du ved å henvende deg til rådmann Per A. Kierulf tlf. 64 96 20 02 eller e-post: kierulf@as.kommune.no eller til teknisk sjef Arnt Øybekk tlf. 64 96 24 01 / 959 39 716 eller e-post: arnt.oybekk@as.kommune.no.

Lønn etter avtale. Tiltredelse snarest.

Fullstendig utlysningstekst og elektronisk søknadsskjema finnes på Ås kommunes internettside, www.as.kommune.no Søknadsskjema kan også fås utlevert/oversendt fra Ås kommunes servicetorg, tlf 64 96 20 00. Søknaden kan også sendes Ås kommune v/rådmann, postboks 195, 1431 Ås. **Søknadsfrist: ******

Frem til søknadsfristen vil alle søknader bli behandlet konfidensielt. På oppfordring kan søknaden, etter en konkret vurdering, bli behandlet konfidensielt også etter søknadsfristen. Referanser vil ikke bli kontaktet før etter nærmere avtale.