

ÅS KOMMUNE

MØTEINNKALLING

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

03.06.2010 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 11/10	10/1667		
TERTIALRAPPORT 1. TERTIAL 2010		Side	3
ADM-sak 12/10	10/1683		
STATUS ØKONOMI, HELSE OG SOSIAL PR. MAI 2010		Side	7
ADM-sak 13/10	10/1282		
HELHETLIG INFORMASJONSSTRATEGI		Side	14
ADM-sak 14/10	10/1277		
INSPEKTØRSTILLING SJØSKOGEN SKOLE		Side	19
ADM-sak 15/10	10/1687		
MEDARBEIDERUNDERSØKELSE 2009		Side	24
ADM-sak 16/10	10/1560		
ORGANISERING AV UNGDOMSHUSENE		Side	31
ADM-sak 17/10	10/1693		
LEDELSE AV TEKNISK ETAT - ORGANISERING	<i>Ettersendt</i>	Side	34
ADM-sak 18/10	10/1443	Saken behandles for lukkede dører, jf. Kl § 31 nr. 3	
PERMISJONSSØKNAD		Side	37

Ås, 26./31.05.2010	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 at slik e-post er mottatt, dersom svar ikke mottas innen rimelig tid før møtet må telefonbeskjed gis)
Johan Alnes Leder (sign.)	Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

REFERATSAKER TIL ADMINISTRASJONSUTVALGET 03.06.2010

Rundskriv fra Kommunenes Sentralforbund:

1. B-rundskriv nr. 87/2010 Tariffoppgjøret per 1.5.2010 – Brudd

Protokoller:

2. AMU 20.04.2010

ADM-sak 11/10
TERTIALRAPPORT 1. TERTIAL 2010

Saksbehandler: Ellen Grepperud	Arkivnr: 145 &14	Saknr.: 10/1667
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Hovedutvalg for helse og sosial	/	02.06.2010
Hovedutvalg for oppvekst og kultur	/	02.06.2010
Hovedutvalg for teknikk og miljø	48/10	03.06.2010
Administrasjonsutvalget	11/10	03.06.2010
Formannskapet	/	02.06.2010
Kommunestyret	/	

Rådmannens innstilling:

1. tertialrapport 2010 tas til orientering

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A Kierulf

Tidligere politisk behandling:

Ingen

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Hovedutvalgene
Administrasjonsutvalget
Formannskapet
Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt separat: (Sendes alle utvalg 26.06.2010)

1. tertialrapport 2010

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:

Ingen

Utskrift av saken sendes til:

Rådmannens ledergruppe

SAKSUTREDNING:

1. tertialrapport er en tilbakerapportering på målsettinger i vedtatt handlingsprogram og økonomiplan. Den beskriver status etter de første 4 månedene. Tertialrapporten

er bygd opp etter samme struktur som handlingsprogram 2010 - 2013. I tertialrapporten rapporteres det på følgende:

- Fokusområdene samfunn, brukere, økonomi og medarbeidere
- Oppfølging av vedtak
- Planoversikt

Nedenfor gis et kort sammendrag av viktige saker i 1. tertial.

Økonomi

Gjennomgang av driftsbudsjettet for etatene sammenholdt med fellesinntekter og fellesutgifter viser at kommunen ligger an til et merforbruk. Det må finnes dekning for et beløp på 0,8 mill. kroner i budsjettreguleringssaken etter 1. tertial. Denne saken vil også innehold noen reguleringer av investeringsbudsjettet samt noen mer tekniske reguleringer av budsjettet.

I tillegg vil det bli fremmet ytterligere to saker som har budsjettmessige konsekvenser:

- Sak vedrørende utgifter til skoleskyss. Dersom dagens ordning opprettholdes vil det bli et merforbruk. Det legges fram sak for kommunestyret om nye retningslinjer for skoleskyss som skal gi lavere utgifter.
- Beregning viser at man ligger an til et merforbruk på lønn for institusjon under pleie og omsorg. Det legges fram sak for kommunestyret med forslag til hvordan dette merforbruket skal dekkes inn.

Kommuneplan 2011 – 2011, planprogram vedtatt

Kommunestyret vedtok endelig planprogram for arbeidet med kommuneplanen 3. mars 2010. I tillegg vedtok kommunestyret hvordan de ulike innspillene til planprogrammet skal håndteres i det videre arbeidet med kommuneplanen. Framdriften i arbeidet er i hht milepælplan vedtatt i formannskapet 26.08.09.

Etableringen av NVH og VI på Ås

Kommunestyret vedtok i møte 3. mars 2010 å legge forslag til planprogram for reguleringsplan for samlokalisering av NVH og VI med UMB på Ås ut på offentlig ettersyn i tidsrommet 10.03.10 - 30.04.10. I forbindelse med høringen er det arrangert folkemøte på UMB.

Som en konsekvens av å lokalisere NVH og VI på campus må senter for husdyrforsøk flyttes. HTM vedtok i møte 29.04.10 at reguleringsplanarbeidet for flytting av senter for husdyrforsøk til Einarstujordet kunngjøres og at planprogrammet legges ut til offentlig ettersyn i tidsrommet fra 1.06.10 - 6. 08.2010.

Arbeidet med kommunedelplan for Vinterbro

Forslag til kommunedelplan for Vinterbro, har blitt møtt med innsigelse fra bl a Riksantikvaren. Meklingsmøtet med Fylkesmannen 18.08.09 førte ikke fram, men følgende alternativer ble skissert:

1. Kommunen trekker planforslaget
2. Kommunen omarbeider forslaget for å møte innsigelsene
3. Saken sendes til Miljøverndepartementet for endelig avgjørelse

Kommunen har i samarbeid med forslagsstiller omarbeidet forslaget for å i møtekomme Riksantikvarens innsigelse. Endringen innebærer at alle handelsfunksjoner for plasskrevende varer med tilhørende parkering, på sørsiden av RV 154 fjernes med sikte på å innpasse dette på nordsiden av riksveien. Endringene er tatt opp i møte med riksantikvaren, men riksantikvaren opprettholder innsigelsen og begrunner dette med at konsekvensene av tiltaket fortsatt er for store i forhold til kulturminnene i området og sammenhengen disse inngår i.

Arbeidsmiljø, kompetanse og helsefremmende arbeid.

Medarbeiderundersøkelse ble gjennomført med 82 % deltakelse. Det viktigste med undersøkelsen er å se utvikling over tid, og avdekke forhold vi ikke er klar over. Resultatene i år viser ingen signifikante endringer i forhold til forrige undersøkelse. Medarbeidere i Ås trives i jobben, med kollegaer, har et utfordrende innhold i jobben og et bra forhold til sine ledere. De fleste uttrykker likevel mindre tilfredshet med tidspresset og systemet for lønnsordninger.

Den viktigste utfordringen er knyttet til å utvikle helsefremmende arbeidsplasser. Jobbtilfredshet og engasjement er ikke tilstede kun fordi negative faktorer er fraværende, men like meget fordi positive opplevelser er tilstede. Derfor er arbeidet med det som fremmer helse retningsgivende i sykefraværsoppfølgingen og for utvikling av et enda bedre arbeidsmiljø.

Kulturhusprosjektet

Som et ledd i regjeringens tiltakspakke mot finanskrisen ble det vedtatt å gjennomføre nødvendig brannsikring i rådhuset slik at bruken av huset kunne opprettholdes. For å overholde fristene for gjennomføring av tiltakspakka ble arbeidet delt i to faser. Arbeidet med fase 1, som var finansiert gjennom tiltakspakka, startet i 2009. Ved fristens utløp ble arbeidet rapportert til fylkesmannen som gjennomført i samsvar med forutsetningene for tildeling av midlene.

I først tertial ble øvrige arbeider lyst ut på anbud med innleveringsfrist i begynnelsen av mai. Det er vanskelig å si noe sikkert om økonomi og framdrift før anbudene er åpnet og entreprenørene har lagt fram sine framdriftsplaner.

Parallelt med rehabiliteringsarbeidene utreder en egen prosjektgruppe nedsatt av rådmannen bruken av kulturhuset. Som påpekt i handlingsprogrammet vil brannsikringen av bygget åpne for en større aktivitet i huset. Gruppen utreder hva som kan gjøres innenfor de rammene bygningen setter etter at brannsikringen er fullført og hva som må til for en ytterligere aktivitet i huset. Rådmannen legger fram rapport i 2. tertial.

Organisering av eiendomsavdelingen

Kommunestyret vedtok i handlingsprogrammet for 2009 at det skulle foretas en vurdering av kommunens eiendomsavdeling. Prosjektplanen ble vedtatt i formannskapet i møte 26.8.2009. I samsvar med vedtaket ble det lagt fram statusrapport for formannskapet i møte 17. 2.2010.

Det arbeides nå med en tiltaksplan med formål å oppnå en bedre styring med eiendomsforvaltningen.

Ås kulturforum ble etablert

Kulturforumet ble etablert med et interrimstyre 2. november 2009. Første ordinære årsmøte ble avholdt 18. mars, med blant annet valg av styre og fastsetting av vedtekter. Kulturforumet skal være et samarbeidsorgan for hele kulturlivet i Ås kommune, med følgende arbeidsområder:

- Koordinering av aktivitet og virksomheter
- Forum for utvikling av samarbeid
- Utvikling av nye ideer/konsepter
- Utvikling og evt. drift av kulturarenaer
- Finansiering/gjennomføring av kulturprosjekter

Styret skal jobbe med følgende arbeidsoppgaver:

- Festuke i forbindelse med gjenåpning av Kulturhuset
- Revyfestival (2. hvert år)
- Scenekunst for barn, med regelmessige teaterforestillinger
- Filmfestival (2. hvert år)
- Etablere en arena/møteplass for den gode samtale
- Multikulturell matfestival

I tillegg jobbes det med etablering av et nettsted for forumet, samt lyd- og lyskurs for arrangører.

ADM-sak 12/10
STATUS ØKONOMI, HELSE OG SOSIAL PR. MAI 2010

Saksbehandler: Marit Roxrud Leinhardt	Arkivnr: 150	Saknr.: 10/1683
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Hovedutvalg for helse og sosial	/	02.06.2010
Administrasjonsutvalget	12/10	03.06.2010
Formannskapet	/	16.06.2010
Kommunestyret	/	16.06.2010

Rådmannens innstilling:

Det iverettes følgende innsparingstiltak for å bringe helse og sosialetatenes regnskaper i balanse:

- Det søkes etablert flere dobbeltrom ved Moer sykehjem.
- Det søkes å redusere i nattbemanningen ved Moer sykehjem, i de tilfeller driften tillater det.
- Planlagt åpning av dagsenter for personer med demens utsettes ytterligere til 01.10.2010.
- Resterende nye stillinger i helse og sosial utsettes ytterligere til 01.09.2010.

Rådmann i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf (sign.)

Tidligere politisk behandling:

K-sak 4/10 Regnskap 2009 – Konsekvenser for budsjett 2010

F-sak 21/10 Rutiner budsjettoppfølging

HHS-sak 7/10 Budsjettregulering helse og sosial våren 2010

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Hovedutvalg for helse og sosial

Administrasjonsutvalget

Formannskapet

Kommunestyret

Utskrift av saken sendes til:

Helse og sosialsjefen

Enhetsleder PLO Unn Hegg

Økonomiavdelingen

SAKSUTREDNING:**Fakta i saken:**

I K-sak 4/10 REGNSKAP 2009 - KONSEKVENSER FOR BUDSJETT 2010 ble det fattet følgende vedtak:

Kommunestyrets vedtak 03.02.2010:

1. Institusjonsopphold under Pleie og omsorg tilføres 2,1 mill. kroner i forhold til vedtatt budsjett for 2010, jf tabell 1. Beløpet skaffes til veie gjennom omprioriteringer innenfor gjeldende budsjettrammer på følgende måte:
 - Iverksettelse av nye stillinger på Helse og sosial som er opprettet i budsjett 2010 utsettes i tre måneder i den grad det er forsvarlig. Forventet innsparing er på 0,6 mill. kroner.
 - Det selges 1-2 flere plasser enn vedtatt i budsjettet ved sykehjemmet, i de måneder det er forsvarlig. Forventet merinntekt er på 0,3 mill. kroner.
 - Resterende beløp på 1,2 mill. kroner dekkes inn ved at alle andre etaters budsjettrammer reduseres tilsvarende 0,3 prosent av lønnsbudsjettet, med unntak av pleie og omsorg. Etatene legger frem forslag for hovedutvalgene til hvordan kuttet tenkes realisert, med hvilke konsekvenser dette får for tjenestene.
2. Budsjettoverskridelser som det ligger an til å bli i 2009 for helse og sosial og teknisk etat er ikke akseptabelt.
3. Kommunestyret konstaterer at det ikke er gode nok rutiner i administrasjonen for å holde løpende kontroll med utgifter og inntekter i kommunen.
4. Rådmannen utarbeider forslag til rutiner for å unngå budsjettoverskridelser i fremtiden. Disse legges fram for formannskapet til godkjenning innen utgangen av mars 2010.
5. Iverksettelse av nye stillinger innen helse og sosial vurderes på nytt etter første tertial med tidligst ansettelse fra 1. juli 2010.
6. For øvrig tas saken til orientering.

I F-sak 21/10 RUTINER BUDSJETTOPPFLØGING ble det fattet følgende vedtak:

Formannskapetets vedtak 14.04.2010:

1. Rådmannens saksfremlegg tas til orientering.
2. Formannskapet konstaterer at det var et betydelig merforbruk i 2009-regnskapet. Kjøp av varer og tjenester hadde et betydelig merforbruk – ut over revidert budsjett;
 - Sentraladministrasjonen med 2,7 mill.
 - Oppvekst og kultur med 4,2 mill.
 - Helse og sosial med 5,6 mill.
 - Teknisk med 3,0 mill.
 - Eiendomsavdelingen med 6,5 mill.

Store utgifter ble belastet i årets siste måneder selv om revidert budsjett allerede var oppbrukt.

3. Formannskapet konstaterer at det allerede er en sterk utgiftsvekst også i 2010. Det er nødvendig å bringe etatenes budsjetter i balanse, jf. vedtatt budsjett. Endringer som berører forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte skal til administrasjonsutvalget.
4. Det er nå helt nødvendig at rådmannen har et sterkt fokus på ledelse og økonomisk styring av kommunen, herunder budsjettkontroll av de ulike utgiftsformål, slik at dette fremkommer i rådmannens forslag til nye budsjettrutiner som nå etableres.
5. Formannskapet orienteres månedlig om kommunens økonomiske situasjon.

I HHS-sak 7/10 BUDSJETTREGULERING HELSE- OG SOSIAL VÅREN 2010 ble det fattet følgende vedtak:

Hovedutvalg for helse og sosials vedtak 28.04.2010:

1. Budsjettregulering foretas i henhold til tabell 1.
2. HHS viser til at merforbruk må finansieres av tilsvarende mindreforbruk innen etaten.
3. HHS er spesielt bekymret for merforbruket i forhold til regnskap 2009 og budsjett 2010. Administrasjonen bes gi en tilbakemelding på økonomien for etaten til neste HHS-møte.

Rådmannen følger med denne saken opp følgende vedtak:

Pkt.3 i HSSak 7/10: HHS er spesielt bekymret for merforbruket i forhold til regnskap 2009 og budsjett 2010. Administrasjonen bes gi en tilbakemelding på økonomien for etaten til neste HHS-møte.

Pkt.3 i Fsak 21/10: Formannskapet konstaterer at det allerede er en sterk utgiftsvekst også i 2010. Det er nødvendig å bringe etatenes budsjetter i balanse, jf. vedtatt budsjett. Endringer som berører forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte skal til administrasjonsutvalget.

Pkt.5 i Ksak 4/10: Iverksettelse av nye stillinger innen helse og sosial vurderes på nytt etter første tertial med tidligst ansettelse fra 1. juli 2010.

Enhetsvis vurdering av regnskap pr. 20.05.2010:

1. Enhet for pleie og omsorg:

Enheten ligger innenfor rammen med unntak av:

- 3411 Korttids og rehabiliteringsavdelingen, Moer sykehjem: Regnskapet pr. 1. tertial viser et avvik med kr. 410 000. Mye av dette skyldes overtid fra desember 2009 og januar 2010 da avdelingen hadde flere vakante sykepleierstillinger. I løpet av de 2 siste månedene er overtidsbruken redusert til ca. 40 % av forbruket for de to første månedene. Avdelingen har fylt alle vakante stillinger, men har til gjengjeld flere som er gravide og sykemeldte.

Fra 20.04.10 har avdelingen mottatt en pasient med MRSA-smitte. (Bakterier som er resistente mot bredspekret antibiotika) Kostnaden for dette tiltaket vil først vises på regnskapet fra mai måned.

- 3420 Avdeling 1 og 2 CD, Moer sykehjem:

Avdelingen hadde sykepleiere på natt som var sykemeldte ved årsskiftet 2009/2010. Dette medførte ekstra overtidsutgifter for januar og februar. Siden da er bruken av overtid også her redusert med ca. 40 % av forbruket for de to første månedene. I tillegg har avdelingen en pasient som krever ekstra ressurser utover det som avdelingen kan dekke innenfor egne rammer. Kostnaden er ca. kr. 100 000 pr. måned. Det er derfor overført kr. 400 000 fra ukap. 3401 BPA. Prognosen viser et overforbruk for 1. tertial med ca. kr. 500 000

2. Driftsenheten:

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

3. Enhet for psykisk helse:

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

4. Enhet for forebyggende helse:

Enheten ligger litt i overkant av rammen, og strever med å ta igjen "ventelistene" etter vaksinerings mot såkalt svineinfluensa i 2009/2010.

5.Enhet for utviklingshemmede, Solfalsveien

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

6.Enhet for utviklingshemmede, Kajaveien

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

7.Enhet for utviklingshemmede, Dr. Sødvinge vei

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

8.Enhet for utviklingshemmede, Ljungbyveien/Liaveien

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

9.Enhet for utviklingshemmede, Dagtilbudet

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

10.Forvaltningsenheten

Enheten ligger etter prognosene innenfor den totale rammen.

11.NAV Ås – Sosial og barnevern

Sosialhjelpsbudsjettet for 2010 er stramt og rådmannen la i K-sak 4/10 opp til at budsjettområdet måtte vurderes spesielt i forbindelse med tertialrapporten (ansvar 3220). Pr mai 2010 er det et overforbruk, og det kan se vanskelig ut å holde budsjettet på tross av ulike tiltak/forbedrede forutsetninger. Beregninger tilsier et merforbruk på 1.600.000 kroner. En vesentlig årsak til dette er vakante stillinger ved NAV som gjør at man ikke klarer å få nok personer inn i kvalifiseringsprogrammet.

Det er usikkert i forhold til om barnevernet klarer å holde sine budsjetter for 2010. Dette avhenger blant annet av antall nye tiltak utenfor hjemmet. Rådmannen har lagt til grunn i budsjettreguleringssak etter 1. tertial 2010 at konto for tilleggsbevilgning på 1.000.000 kroner ikke tømmes helt ved 1. tertial (ansvar 1701). Bakgrunnen for dette er blant annet usikkerhet om barnevernet vil klare å holde rammen, men at det så langt ikke er grunnlag for å endre budsjettet på dette området.

Vurdering av saken:

Gjennom mange år har det vært foretatt innsparinger i pleie og omsorg. Det er skjært ned på budsjettpostene: sykevikarer, ferievikarer, overtid og vikarbyråer. I tillegg har man kontinuerlig økt inntektene ved økte egenandeler og salg av plasser.

Kommunen opplever at handlingsrommet til å redusere bemanningen ved syke- og feriefravær, samt i perioder å bemanne med en lavere (og billigere) kompetanse blir stadig mindre. Beboere i sykehjem i dag er bare personer som strengt tatt må være der, og i behov av 24 timers pleie og omsorg. Sykehusene skriver ut stadig dårligere pasienter, og dette har økt ytterligere etter Samhandlingsreformen ble "lansert" på tross av at endringene ikke er ment iverksatt før 2012.

Eldre lever lengre og med økende alder øker forekomsten av sykdommer. En gjennomsnittlig sykehjemsbeboer har 5 aktive diagnoser og bruker 10 ulike medikamenter. Mange har derfor et sammensatt sykdomsbilde og behov for omfattende tjenester. Gjennomsnittlig levealder i 2010 er 81 år.

Kommunen har en stor utfordring i forhold til søknadsmengde, vurderte behov og tilgjengelige plasser i pleie og omsorg. I skrivende stund har kommunen følgende personer med behov det ikke finnes noen umiddelbar sykehjemsløsning for:

- 3 personer på sykehus, som har ligget utskrivningsklar en periode, og som ikke kan reise hjem i eget hjem.
- 4 personer som er i behov av umiddelbar korttidsplass/ vurderingsopphold
- 6 personer som har vedtak om rullerende opphold, og hvor det siste 2 mnd ikke har vært mulig å gjennomføre opphold i henhold til vedtakene
- 8 personer hvor sommeropphold ikke er tidsavklart pga plassmangel

Til sammen 21 personer som er i behov av umiddelbar plass og/eller avklaring på opphold.

I tillegg er det en rekke personer som har søkt om opphold/sykehjemsplass, hvor det gjennomføres en kontinuerlig vurdering, men hvor hjelpebehovet ikke er så omfattende at det er "fare for liv og helse".

Denne situasjonen utfordrer kommunen og helse og sosialetaten på mange måter, også i forhold til økonomi. Kommunen skal i 2010 selge 5 av plassene ved sykehjemmet (6 av plassene i perioder jfr. kommunestyrevedtak i K-sak 4/10).

Vanligvis iverksetter man innsparingstiltak, hvor man reduserte kapasiteten eller opprettholdt kapasiteten med en lavere bemanning, og dermed en redusert kvalitet. På bakgrunn av presset på tjenesten og behovet for plasser vurderer rådmannen det som mest hensiktsmessig å forsøke å øke kapasiteten innenfor de samme ressursene, for å holde budsjettammen. Økonomisk sett vil dette føre til at kommunen øker sine inntekter, samt forbedrer sine muligheter til å selge plasser i henhold til vedtak.

Konsekvens: Bemanningsfaktoren vil gå noe ned og det vil påvirke kvaliteten på tjenestetilbudet. Det vil også bryte med nasjonale mål om å "avskaffe" dobbeltrom i sykehjem.

I forhold til nattbemanningen søkes det å gå med en noe lavere bemanning i de perioder som driften tillater det. Det fører til en endring av ansvarsfordeling, og en lavere bemanningsfaktor også med tanke på at man ønsker å øke antall pasienter totalt ved sykehjemmet.

Ny vurdering av nye stillinger innen helse og sosial etter første tertial:

- Åpning av dagsenter for personer med demens.

I tråd med Stortingsmelding nr. 25 (2005 – 2006) Mestring, muligheter og mening – Framtidas omsorgsutfordringer (Omsorgsplan 2015), ble det i 2007 lagt fram en helhetlig plan for å styrke demensomsorgen. Demensplanen er en delplan under Omsorgsplan 2015. Bakgrunnen for planen er at dagens omsorgstjenester ikke i tilstrekkelig grad er utbygd og tilrettelagt for personer med demens.

Planen pålegger blant annet landets kommuner å opprette et dagsentertilbud til personer med demens. Moer sykehjem ble bygd med aktivitetssenter for personer med demens, som ble vedtatt ikke å tas i bruk før 2010.

Statistikken viser at 50 % av alle med demens bor utenfor institusjon, og bare 4 % av disse har et tilrettelagt dagtilbud. Undersøkelser viser at tilrettelagt aktivitetstilbud på dagtid er et godt tiltak bl.a. for å sikre at eldre personer med demens får riktig ernæring. Måltidene vil være en av hovedaktivitetene i tilbudet, og blir brukt både for å sikre tilfredsstillende ernæring, opprettholde dagliglivets funksjoner og ikke minst som en viktig arena for sosialt samvær. Underernæring kan føre til en forverring av demenssymptomer. Samtidig er det grunn til å understreke at dagtilbudet vil representere et viktig element i samspillet med pårørende og bidra til å forebygge og utsette institusjonsinnleggelse.

Tiltaket er altså kostnadseffektivt og gir hensiktsmessig avlastning for pårørende. Aktivitetssenteret er tilrettelagt med 6 plasser med 2 ansatte. På bakgrunn av befolkningsstatikken og dagens tjenestemottakere har kommunen stort behov for plassene. I skrivende stund er det 16 personer som har søkt og venter på et dagsentertilbud / utvidet dagsentertilbud i Ås kommune.

Ved å avvente med åpning til 01.10.2010 sparer man inn ytterligere 3 måneders utgift i forhold til budsjetttrammen til dette tiltaket.

- Barnefysio- og ergoterapi

Den kommunale barneergo- og barnefysioterapitjenesten består til sammen av 2 årsverk. Kommunen har i flere år hatt problemer med kapasiteten innenfor dette området og det er i skrivende stund opp til 1 års ventetid på ergoterapitjenester til barn, som ikke har første prioritet.

Det er også ventelister for fysioterapitjenester til og med til spedbarn, som er noe kommunen har klart å unngå frem til nå. Denne utfordringen er kommunisert i flere år, men kommunen har ikke sett mulighet til å prioritere dette de senere år før budsjettvedtaket i 2010. Dette fordi situasjonen anses nå som kritisk.

Ved å avvente med oppstart av til 01.09.2010 sparer man inn ytterligere 2 måneders utgift i forhold til budsjettrammen til dette tiltaket.

- Ungdomstiltaket i Liaveien

Tiltaket ble opprettet som et innsparingstiltak i barnevernet, da kommunen kjøpte meget dyre næromsorgstiltak i hjemmet av selvstendig næringsdrivende konsulenter, og opprettet denne tjenesten for å utføre oppdragene selv, med høyere kvalitet til en mye "billigere penge". Innsparingstiltaket er gjennomført, men tjenesten har større pågang av oppdrag enn de har kapasitet til. Barnevernet må derfor fortsatt kjøpe noe av denne tjenesten av private. Kommunen vil derfor være tjent med å iverksette vedtaket om en ressursøkning i ungdomstiltaket i Liaveien på 0,7 årsverk slik vedtatt i opprinnelig handlingsprogram og budsjett 2010.

Ved å avvente med åpning til 01.09.2010 sparer man inn ytterligere 2 måneders utgift i forhold til budsjettrammen til dette tiltaket.

Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:

Det er vanskelig å anslå et eksakt innsparings- / økt inntjeningsbeløp som økonomisk konsekvens av anbefalte tiltak, da det er mange faktorer som påvirker dette. Målet med tiltakene er å holde budsjettet i etaten, og budsjettet i enhet for pleie og omsorg.

Konklusjon med begrunnelse:

Som tidligere nevnt i saken vil man vanligvis iverksette innsparingstiltak, hvor man reduserte kapasiteten, eller opprettholdt kapasiteten med en lavere bemanning, og dermed en redusert kvalitet.

På bakgrunn av presset på tjenesten og behovet for plasser vurderer rådmannen det som mest hensiktsmessig å forsøke å øke kapasiteten innenfor de samme ressursene, for å holde budsjettrammen. Økonomisk sett vil dette føre til at kommunen øker sine inntekter, samt forbedrer sine muligheter til å selge plasser i henhold til vedtak.

Ikrafttredelse av vedtaket:

Umiddelbart.

ADM-sak 13/10
HELHETLIG INFORMASJONSSTRATEGI

Saksbehandler: Thora Bakka	Arkivnr: 053	Saknr.: 10/1282
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	13/10	03.06.2010
Formannskapet	/	02.06.2010
Kommunestyret	/	16.06.2010

Rådmannens innstilling:

Helhetlig informasjonsstrategi tas til orientering med de endringer som er foretatt.

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling:

Administrasjonsutvalget 18.02.2010, ADM-sak 2/10

Kommunestyre 03.03.2010, K-sak 10/10

Sakene er publisert på www.as.kommune.no

- Lenke til saksfremlegg og vedtak i K-sak 10/10:
<http://www.as.kommune.no/saksdokumenter-1-halvaar-2010.4683830-99329.html#p26>
- Lenke til vedlegg til K-sak 10/10
<http://img6.custompublish.com/getfile.php/1129276.746.carxbpcuyp/2010+02+18+Vedlegg+ADM+Informasjonsstrategi.pdf?return=www.as.kommune.no>

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Formannskapet 02.06.2010

Administrasjonsutvalget 03.06.2010

Kommunestyret 16.06.2010

Vedlegg som følger saken trykt:

1. Utskrift av møtebok fra K-sak 10/10
2. Helhetlig informasjonsstrategi (Separat trykk sendt alle utvalg 26.05.2010)

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:

K-sak 10/10

Utskrift av saken sendes til:

Service- og kommunikasjonssjefen

SAKSUTREDNING:

Overordnet informasjonsstrategi ble lagt fram og behandlet i administrasjonsutvalget 18.02.10, hvor planen enstemmig ble tatt til orientering.

Deretter ble den behandlet av kommunestyret 03.03.2010, som fattet følgende enstemmige vedtak:

Saken sendes tilbake for ny behandling, slik at signaler og innspill gitt i debatten i kommunestyret 03.03.2010 kan vurderes og eventuelt innarbeides før ny behandling i administrasjonsutvalget og endelig vedtak i kommunestyret våren 2010.

Signaler og innspill fremgår av utskrift av møtebok i K-sak 10/10, jf. vedlegg 1.

Rådmannen har innarbeidet enkelte innspill i vedlagte plan. Disse endringene er understreket og i kursiv. De signaler eller innspill som ikke er innarbeidet i planen kommenteres i saksfremstillingen her.

Fakta i saken:

Planen er en oppfølging av vedtatt handlingsplan for 2009 – 2012. I vedlegg 1 er informasjonsstrategi oppført som en av planene som skal utarbeides. Ordet informasjon er benyttet fordi det er dette er begrepet som brukes i lovverket:

Kommunelovens § 4. Informasjon om kommunens og fylkeskommunens virksomhet.

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

Offentleglova formål § 1.

Formålet med lova er å leggje til rette for at offentleg verksemd er open og gjennomsiktig, for slik å styrkje informasjons- og ytringsfridommen, den demokratiske deltakinga, rettstryggleiken for den enkelte, tilliten til det offentlege og kontrollen frå ålmenta. Lova skal òg leggje til rette for vidarebruk av offentleg informasjon.

Rådmannen vurderer det hensiktsmessig at begrepet informasjonsstrategi beholdes, men har få motforestillinger mot å endre overordnet til helhetlig. Planen er ikke uttømmende for hvordan all informasjon skal ivaretas. Daglig vil det fra kommunens ansatte bli gitt informasjon og være kommunikasjon mellom ansatte og innbyggere (elever, foreldre, tjenestebrukere og pårørende).

Det er påpekt at strategien tydeligere skulle vise hvordan kommunikasjon skal brukes for å bidra til positivt omdømme. Forutsetninger for positivt omdømme vil etter rådmannens vurdering bli ivaretatt hvis en følger opp punkt 3 i planen.

Når det gjelder utvikling av kommunens hjemmeside er dette en kontinuerlig prosess. Kommunen lanserte ny nettside i juni 2009. Denne ble oppbygd i henhold til en informasjonsstruktur for offentlige tjenester som er utviklet av Difi, direktoratet for

forvaltning og IKT. Strukturen kalles LOS. I tillegg bygger hjemmesiden på kvalitetskriterier fra Norge.no. Ås kommunes hjemmeside oppnådde 5 stjerner av 6 i test samme år. Denne våren er det gjennomført en brukerundersøkelse om kommunens internettside. Dessverre ble det registrert svært få svar, men svarene vil likevel bli vurdert i den videre utviklingen av siden.

Både fra KS og Difi er det anbefalt at kommunene tar i bruk forskjellige sosiale medier. Samtidig anbefales det fra KS at hver kommune lager spilleregler for bruk av Facebook og andre media. Difi vil i løpet av sommeren komme med en egen veiledning for smart bruk av Facebook og Twitter. Rådmannen avventer derfor bruken av dette.

Rådmannen mener at hvem som kan uttale seg til media eller andre er avklart under punkt 4, Ansvar og roller. Dette gjelder så lenge det ikke er en ekstraordinær hendelse som truer liv og helse/verdier, i så fall gjelder punkt 9 Informasjon ved kriser. Punkt 9 er tatt rett ut av Plan for Ås kommunes kriseledelse som ble vedtatt av kommunestyret 28.11.07 og siden oppdatert 10.05.2010.

Det er foreslått at setningen "Ikke alle tekster kan være enkle, og ikke alle tekster kan være fri for fagspråk" skal tas ut. Hele dette kapitlet (nederst side 9) er tatt rett ut fra www.klartspråk.no og vurderes å være en viktig presisering å ha med seg for ansatte i en kommune med mange forskjellige fagspråk.

Et av innspillene var også at enhetens journalister skal erstattes av uttrykket medarbeider. Skal betegnelsen endres bør det være til webmedarbeider, da disse ansatte har fått tildelt en spesiell oppgave med publisering. Alle kommunens ansatte er medarbeidere. Betegnelsen journalister for de ansatte som har ansvar for publisering, er en innarbeidet betegnelse som har vært benyttet helt siden kommunen fikk sin første internettside. Betegnelsen er således benyttet i organisasjonen, i retningslinjer og i stillingsbeskrivelser. I en kommune med mange ansatte er det viktig at betegnelser er gjennomgående. Vi ser det derfor ikke hensiktsmessig å endre denne betegnelsen.

Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:

Ingen.

Konklusjon med begrunnelse:

Rådmannen anbefaler at Plan for helhetlig informasjonsstrategi vedtas slik den fremgår av vedlegg 2.

ÅS KOMMUNE

UTSKRIFT AV MØTEBOK

Saksnr: 10/347-5

OVERORDNET INFORMASJONSSTRATEGI

Saksbeh.: Thora Bakka

Arkivkode: 053

Utvalg

Sak nr. **Møtedato**

Administrasjonsutvalget

2/10 18.02.2010

Kommunestyret

10/10 03.03.2010

Kommunestyrets behandling og vedtak i møte den 03.03.2010

Administrasjonsutvalgets innstilling 18.02.2010:

Overordnet informasjonsstrategi tas til orientering.

Kommunestyrets behandling 03.03.2010:

Tommy Skar (A) ga følgende signaler og innspill på vegne av Arbeiderpartiet:

- Tittelen endres fra "Overordnet informasjonsstrategi" til "Helhetlig kommunikasjonsstrategi".
- Strategien må på en tydeligere måte få fram:
 - Hvordan bruke kommunikasjon, hovedsakelig toveiskommunikasjon for å bidra til et positivt omdømme.
 - Kommunikasjonsfaglige muligheter og utfordringer i rommet mellom ytterpunktene "gode saker til media" (s. 6, 5.3) og "Informasjon ved kriser" (s. 7, 9).
 - Hvordan utvikle kommunens hjemmeside og eventuelt ta i bruk sosiale medier.
 - Operative tiltak i handlingsplanen (s. 10, 10.1).
 - Hvem som skal uttale seg til media i ulike situasjoner.
- S. 3, 1: Det tas inn en henvisning til offentlighetsloven i innledningen.
- S. 3, 3.1: Kulepunkt 4 tas ut, men innarbeides et annet sted i strategien omgjort til at "Ås kommune skal ha et profesjonelt forhold til media".
- S. 6, 5.3: Setningen "Kommunen bør tilstrebe og sette dagsorden ovenfor media og være flinkere til å sende gode saker til media og gjøre bruk av pressemeldinger tas ut.
- S. 6, 5.3: Setningen "I tillegg har kommunen i hver etat / enhet journalister som skal publisere artikler og informasjon for egen enhet" omformuleres til "I tillegg har kommunen i hver etat / enhet medarbeidere som skal publisere artikler og informasjon for egen enhet".
- S. 6, 5.3: Setningen "Ikke alle tekster kan være enkle, og ikke alle tekster kan være fri for fagspråk" tas ut.
- Strategien må språkvaskes og korrekturleses, og det vises til følgende eksempler på mulige språkforbedringer:
 - S. 7, 7: Setningen "Politikerne som skal sette i stand til å fatte vedtak" endres til "Politikere som skal fatte vedtak".

- S. 7, 8: Setningen "Et svakt omdømme har som konsekvens redusert tillit" endres til "Et svakt omdømme gir redusert tillit".

Tommy Skar (A) fremmet følgende alternative forslag til innstillingen:

Saken sendes tilbake for ny behandling, slik at signaler og innspill gitt i debatten i kommunestyret 03.03.2010 kan vurderes og eventuelt innarbeides før ny behandling i administrasjonsutvalget og endelig vedtak i kommunestyret våren 2010.

Votering:

Ap's forslag ble enstemmig vedtatt vel alternativ votering mot administrasjonsutvalgets innstilling.

Ap's signaler og innspill følger saken videre.

Kommunestyrets vedtak 03.03.2010:

Saken sendes tilbake for ny behandling, slik at signaler og innspill gitt i debatten i kommunestyret 03.03.2010 kan vurderes og eventuelt innarbeides før ny behandling i administrasjonsutvalget og endelig vedtak i kommunestyret våren 2010.

<p>Rett utskrift bekreftes, Ås, 11.03.2010</p> <hr/> <p>Jeanette Karlsen Politisk sekretariat</p>	<p>Utskrift av møtebok med vedlagt saksfremstilling sendes til:</p> <p>Kopi av utskrift av møtebok uten vedlegg sendes til: Thora Bakka</p>
---	---

ADM-sak 14/10
INSPEKTØRSTILLING SJØSKOGEN SKOLE

Saksbehandler: Per Øvergaard Arkivnr: 410 &24 Saknr.: 10/1277

Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	9/10	29.04.2010
Administrasjonsutvalget	14/10	03.06.2010
Formannskapet	/	02.06.2010
Kommunestyret	/	16.06.2010

Rådmannens innstilling 25.05.2010:

Med virkning fra 01.08.2010 opprettes det en stillingshjemmel som undervisningsinspektør ved Sjøskogen skole. I tillegg til krav om høgskoleutdanning og praksis fra skoleverket, bør inspektøren også ha relevant tilleggsutdanning i ledelse og/eller skoleutvikling.

Undervisningsinspektørstillingen finansieres innen skolens budsjetttramme.

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf

Behandling i Administrasjonsutvalget 29.04.2010:

Johan Alnes (A) fremmet følgende forslag:

Saken tilbakesendes for behandling på vanlig måte.

Votering: Ap's forslag ble enstemmig vedtatt. (8 stemmer)

Vedtak i Administrasjonsutvalget 29.04.2010:

Saken tilbakesendes for behandling på vanlig måte.

Rådmannens innstilling 21.04.2010: Tilsvarende rådmannens innstilling 25.05.2010.

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Administrasjonsutvalget

Formannskapet

Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt:

Stillingsbeskrivelse for undervisningsinspektør ved Sjøskogen skole

Vedlegg som ligger i saksmappen i tillegg til trykte dokumenter:
ADM-sak 9/10, 29.04.2010

Utskrift av saken sendes til:

Sjøskogen skole
Utdanningsforbundet - Ås

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

Alle skoler over en viss størrelse har en administrasjonsressurs som medfører at det i tillegg til rektor også er tilsatt 1 – 2 inspektører. Administrasjonsressursen beregnes i forhold til elevtallet og undervisningstimetallet på skolen. I Ås kommune er det opprettet inspektørstillinger på begge ungdomsskolene, samt på Nordby, Rustad og Åsgård skole.

Sjøskogen skole hadde ved oppstart 125 elever, og det var på dette tidspunkt ikke aktuelt å opprette en undervisningsinspektørstilling ved skolen. Elevtallet har helt siden oppstart av skolen vært økende, og nærmer seg nå 200 elever. Med dette elevtallet/undervisningstimetallet skal skolen ha en administrasjonsressurs på i overkant av 130%. Denne vil endres i forhold til elevtallsutviklingen. I tillegg til rektor i 100% stilling, vil det da ved skolen være en inspektørstilling hvor arbeidstiden fordeles med ca. 30% til administrasjon og ca. 70% til undervisning. Dette er imidlertid ikke noen absolutt fordeling, og til sammenligning har skoler med samme elevtall i andre kommuner en ledelsesressurs på 170%, altså 40% mer ledelsesressurs enn hva som planlegges på Sjøskogen skole.

Saken er drøftet med tillitsvalgte.

Vurdering av saken:

Den administrative omorganiseringen som ble gjennomført i Ås Kommune i 2003, medførte en økning av ledelsesoppgaver med tilhørende ansvar for lederne i Ås skolen. Opplærings- og kultursjefen har i et par år vurdert at ledelsen ved Sjøskogen skole bør styrkes ved at det opprettes en undervisningsinspektørstilling ved skolen. Med det elevtallet som nå er ved skolen er det naturlig at det åpnes for denne muligheten nå. Undervisningsinspektøren vil være nærmeste medarbeider og stedfortreder for rektor. Fordeling av oppgaver mellom rektor og inspektør avtales til vanlig på den enkelte skole, ut fra hva som er naturlig i lederteamet. Personalarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, skolens organisering og daglige drift, er oppgaver som til vanlig inngår i undervisningsinspektørens arbeid.

Statlige styringssignaler om økt kvalitet i skolen har som konsekvens at det nå igangsettes skolelederutdanning (rektorskole) på høgskole/universitets-nivå. Det er derfor naturlig at når det opprettes en undervisningsinspektørstilling ved Sjøskogen skole bør det i tillegg til krav om høgskoleutdanning og praksis fra skoleverket også etterspørres formell tilleggsutdanning i ledelse og skoleutvikling.

Stilling som undervisningsinspektør er ofte rekrutteringsstilling for senere å kunne bli rektor. I løpet av de neste 5- 10 årene er alle rektorene i Ås gått av med pensjon, så det er også et behov å utvikle ledere som kan bli kompetente rektorer.

Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser:

Inspektørstillingen finansieres innen skolens egen budsjettamme.

Konklusjon med begrunnelse:

Med bakgrunn i ovennevnte, opprettes det med virkning fra 01.08.2010 en stillingshjemmel som undervisningsinspektør ved Sjøskogen skole. I tillegg til krav om høgskoleutdanning og praksis fra skoleverket, bør inspektøren også ha relevant tilleggsutdanning i ledelse og/eller skoleutvikling.

Kan vedtaket påklages?

Nei

Ikrafttredelse av vedtaket:

1. august 2010



STILLINGSBESKRIVELSE

(Jfr Forskrift for grunnskolen §10-1 og 10-3)

<i>Stillings- betegnelse:</i>	Undervisningsinspektør ved Sjøskogen skole	<i>St.størrelse i %</i>	
<i>Etat:</i>	Oppvekst og kulturretaten	<i>St.kode:</i>	
<i>Avdeling:</i>	Sjøskogen skole	<i>Lønnsramme:</i>	
<i>St.hjemmelnr.</i>		<i>Lønnstrinn:</i>	

1. *STILLINGENS ORGANISASJONSMESSIGE PLASSERING*

- 1.1. Undervisningsinspektør tilsettes av Oppvekst- og kultursjefen.
- 1.2. Undervisningsinspektør er underordnet rektor.
- 1.3. Undervisningsinspektør er overordnet personalet på skolen når rektor er fraværende, og i følge delegert myndighet fra rektor.
- 1.4. Undervisningsinspektør får nødvendig merkantil bistand av kontorfullmektig ved skolen.

2. *STILLINGENS FORMÅL*

- 2.1. Formålet med stillingen er å skape pedagogisk og administrativ ledelse i en skole der målet er å gi elevene kunnskaper og utvikle faglige og sosiale ferdigheter i et miljø preget av engasjement, kreativitet, omsorg og trygghet.

3. *ANSVARS- OG ARBEIDSOMRÅDER*

- 3.1. Undervisningsinspektør utgjør sammen med rektor den pedagogiske og administrative ledelse for skolen med ansvar for å lede skolen i samsvar med regel- og avtaleverket, læreplaner og instruksjoner og de vedtak som kommunen gir.
- 3.2. Undervisningsinspektør har ansvar for å skape et godt læringsmiljø på skolen, legge forholdene til rette for pedagogisk utviklingsarbeid og fremme trivsel mellom alle som er knyttet til skolen.
- 3.3. Undervisningsinspektør er rektors stedfortreder når rektor er fraværende.
- 3.4. Undervisningsinspektør har sammen med rektor ansvaret for at skolen har en timeplan som fungerer i forhold til skolens samlede mål.
- 3.6. Undervisningsinspektør deltar i rektors sted på møter knyttet til spesialundervisning.
- 3.8. Undervisningsinspektør har sammen med rektor ansvaret for å avholde regelmessige personalmøter.

Øvrige ansvars- og arbeidsoppgaver

- 3.4. Undervisningsinspektør plikter å holde seg oppdatert mht vedtatte og planlagte styringsdokumenter, rundskriv og aktuell litteratur.
- 3.5. Undervisningsinspektør plikter å delta i lederopplæringstiltak, kurs informasjonsopplegg m.m.
- 3.6. Undervisningsinspektør møter i kommunale råd, utvalg og ledermøter etter avtale med rektor.



4. MYNDIGHET

- 4.1. Når rektor er fraværende er undervisningsinspektør den pedagogiske og administrative leder av den enkelte skole og har myndighet til å lede skolen i henhold til den myndighet rektor delegerer, og i samsvar med regel- og avtaleverket, læreplaner og instruksjoner og de vedtak kommunen gjør.

5. KOMPETANSEKRAV

(Ideelle kvalifikasjonskrav)

- 5.1. Utdanning på universitets-/høgskolenivå (skoleutvikling og ledelse) og undervisningskompetanse for grunnskolen.
5.2. Undervisningsinspektør må ha minst tre års praksis som lærer i grunnskolen.

6. ANDRE KRAV TIL STILLINGSINNEHAVEREN

(Andre kriterier for vurdering av jobboppgjør/utførelse)

- 6.1 Skolens virksomhet er i samsvar med de krav som stilles i lover, forskrifter og kommunale plandokumenter.
6.2 Undervisningsinspektør oppfattes som serviceorientert.
6.3 Rask og effektiv behandling av skolens opplæringsaker.
6.4 Skolens ressurser disponeres innenfor budsjettets ramme.
6.5 Undervisningsinspektør har god evne til å tilpasse seg endrede behov.
6.6 Undervisningsinspektør oppfattes som faglig ressurs i opplæringsaker.
6.7 Undervisningsinspektør oppfattes som en god samarbeidspartner av alle samarbeidspartnere.
6.8 Undervisningsinspektør respekteres og aksepteres som leder.

7. DISTRIBUSJON OG ARKIVERING

- 7.1. Denne stillingsbeskrivelse er arkivert i
- stillingsinnehaverens personalmappe
7.2. Kopi er distribuert til:
- stillingsinnehaver
- nærmeste overordnede
- personalavdelingen

ADM-sak 15/10
MEDARBEIDERUNDERSØKELSE 2009

Saksbehandler: Trude Michelsen	Arkivnr: 032	Saknr.: 10/1687
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	15/10	03.06.2010

Rådmannens innstilling:

Saken tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling:

Orientering i administrasjonsutvalget 29.04.2010 og 18.03.2010

Avgjørelsesmyndighet: Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge: Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt:

1. Resultater fordelt på kommunen totalt og svarfordeling totalt, resultater fra etatene og staber.
2. Svarfordeling for teknisk virksomhet, PLO institusjon, skole og kommunale barnehager. (Vedlegg 2 trykkes separat til utvalgsmedlemmer)

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

Utskrift av saken sendes til: Saksbehandler

SAKSUTREDNING:

Det er i overveiende gode resultater på medarbeiderundersøkelsen, ingen signifikante endringer fra forrige undersøkelse i 2008.

For resultatene som foreligger er det undersøkt om det er noen korrelasjoner mellom de ulike dimensjonene. Vi har bl.a. testet om det er korrelasjon mellom sykefravær og noen av de andre dimensjonene. Det finner vi ikke.

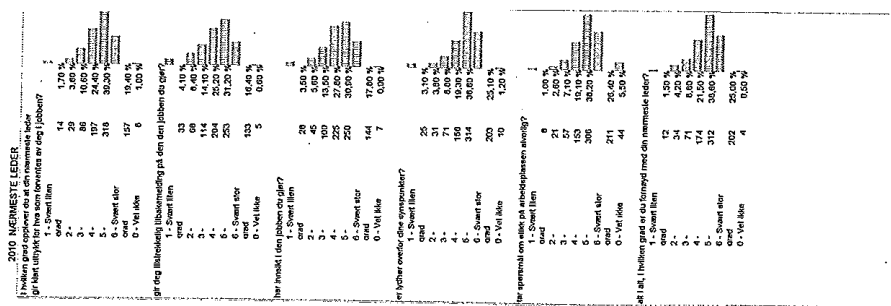
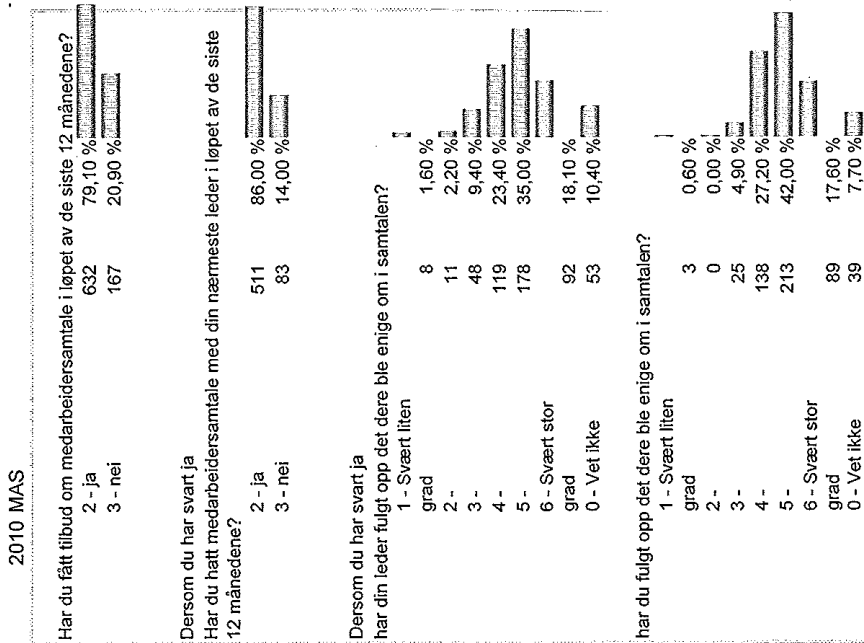
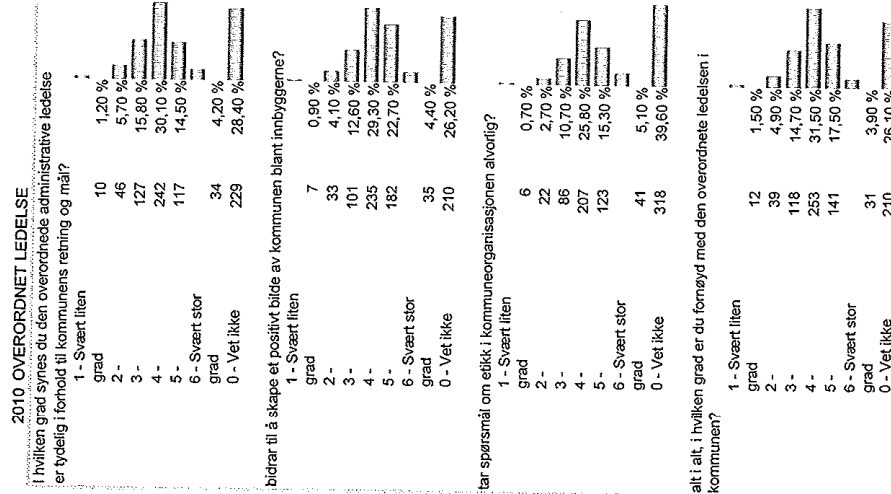
VEDLEGG 1

Medarbeiderundersøkelse 2008 vs 2010
Målekart: 4.0 godt nok. 4.5 ønsket.
Rapport pr. dimensjon

Dato: 21.04.2010 12:33

	As 2008	Land snitt 2008	As 2010	Land snitt 2010
Antall planlagte	983	99 kommuner	982	(57 kommune
Antall svar	660 (67%)		811 (82%)	
Organisering av arbeidet	4,5	4,4	4,5	4,4
Innhold i jobben	4,9	4,9	4,9	4,9
Fysiske arbeidsforhold	4,3	4,1	4,3	4,1
Samarbeid og trivsel med kollegene	4,9	5	4,9	5
Mobbing, diskriminering og varsling	4,8	4,7	4,8	4,8
Nærmeste leder	4,4	4,5	4,5	4,5
Medarbeidersamtale	4,6	4,6	4,7	4,7
Overordnet ledelse	3,9	3,8	4,0	3,8
Faglig og personlig utvikling	4,3	4,2	4,4	4,2
Systemer for lønns- og arbeidstidsordninger	3,8	3,7	3,9	3,9
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6	4,6	4,7	4,7
Helhetsvurdering	4,4	4,5	4,5	4,5
Snitt totalt	4,4	4,4	4,5	4,4

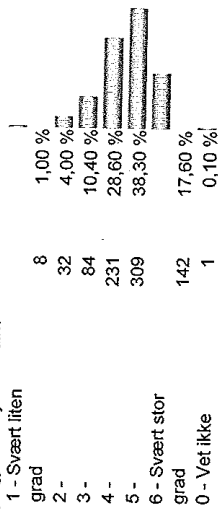
2010		2010		2010	
ORGANISERING AV ARBEDET		INNHOOLD I JOBBEN		FYSISKE ARBEIDSFORHOLD	
I hvilken grad har du fått nødvendig informasjon til å gjøre et godt jobb?		I hvilken grad har du nok utfordringer i jobben?		I hvilken grad er du fornøyd med innemiljøet på arbeidsplassen din?	
grad	prosent	grad	prosent	grad	prosent
1 - Svært liten	11 1,40 %	1 - Svært liten	6 0,70 %	1 - Svært liten	49 6,10 %
2 -	35 4,38 %	2 -	15 1,80 %	2 -	87 10,80 %
3 -	120 14,88 %	3 -	62 7,70 %	3 -	166 20,80 %
4 -	248 30,80 %	4 -	163 20,10 %	4 -	258 32,00 %
5 -	337 41,90 %	5 -	339 41,80 %	5 -	166 20,80 %
6 - Svært stor	100 12,50 %	6 - Svært stor	220 27,20 %	6 - Svært stor	79 9,80 %
0 - Vet ikke	2 0,25 %	0 - Vet ikke	4 0,50 %	0 - Vet ikke	2 0,20 %
er du fornøyd med måtene å gjøre for din arbeidsplass?		har du nødvendig kompetanse for å utføre dine arbeidsoppgaver?		er du fornøyd med standarden på arbeidskvalitetene dine?	
grad	prosent	grad	prosent	grad	prosent
1 - Svært liten	7 0,80 %	1 - Svært liten	0 0,00 %	1 - Svært liten	30 3,70 %
2 -	20 2,50 %	2 -	4 0,50 %	2 -	73 9,00 %
3 -	44 5,50 %	3 -	34 4,20 %	3 -	123 15,20 %
4 -	144 18,00 %	4 -	208 25,70 %	4 -	192 23,70 %
5 -	350 43,75 %	5 -	424 52,40 %	5 -	262 32,30 %
6 - Svært stor	202 25,25 %	6 - Svært stor	135 16,70 %	6 - Svært stor	128 15,80 %
0 - Vet ikke	11 1,40 %	0 - Vet ikke	4 0,50 %	0 - Vet ikke	2 0,20 %
er du mest på å utbedre mangel på din arbeidsplass?		har du mulighet til å jobbe selvstendig?		opplever du at det er fysisk trygt på arbeidsplassen din?	
grad	prosent	grad	prosent	grad	prosent
1 - Svært liten	28 3,50 %	1 - Svært liten	1 0,10 %	1 - Svært liten	3 0,40 %
2 -	100 12,50 %	2 -	10 1,20 %	2 -	19 2,30 %
3 -	120 15,00 %	3 -	22 2,70 %	3 -	63 7,80 %
4 -	211 26,38 %	4 -	109 13,60 %	4 -	161 19,90 %
5 -	289 36,13 %	5 -	369 45,80 %	5 -	332 41,00 %
6 - Svært stor	133 16,70 %	6 - Svært stor	296 36,80 %	6 - Svært stor	228 28,20 %
0 - Vet ikke	10 1,25 %	0 - Vet ikke	2 0,20 %	0 - Vet ikke	3 0,40 %
betar du selv ansvar til din arbeidsplass når det er snakk om?		mestrer du jobben din ut fra forventningene som stilles til deg?		alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med de fysiske arbeidsforholdene i jobben din?	
grad	prosent	grad	prosent	grad	prosent
1 - Svært liten	4 0,50 %	1 - Svært liten	1 0,10 %	1 - Svært liten	15 1,90 %
2 -	4 0,50 %	2 -	1 0,10 %	2 -	45 5,60 %
3 -	30 3,70 %	3 -	18 2,20 %	3 -	113 14,00 %
4 -	91 11,38 %	4 -	172 21,30 %	4 -	242 30,00 %
5 -	421 52,63 %	5 -	447 55,40 %	5 -	285 35,30 %
6 - Svært stor	195 24,38 %	6 - Svært stor	148 18,30 %	6 - Svært stor	105 13,00 %
0 - Vet ikke	19 2,38 %	0 - Vet ikke	20 2,50 %	0 - Vet ikke	3 0,40 %
har du nok til å gjøre jobben din?		alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med innholdet i jobben din?			
grad	prosent	grad	prosent		
1 - Svært liten	34 4,25 %	1 - Svært liten	5 0,60 %		
2 -	66 8,25 %	2 -	4 0,50 %		
3 -	120 15,00 %	3 -	40 5,00 %		
4 -	270 33,75 %	4 -	195 24,30 %		
5 -	159 19,88 %	5 -	410 50,70 %		
6 - Svært stor	79 9,88 %	6 - Svært stor	151 18,70 %		
0 - Vet ikke	0 0,00 %	0 - Vet ikke	2 0,20 %		
har du ansvar til å ta sjøtt jobben din (for eksempel å ta ansvar for innholdet)?					
grad	prosent				
1 - Svært liten	0 0,00 %				
2 -	20 2,50 %				
3 -	71 8,88 %				
4 -	200 25,00 %				
5 -	302 37,75 %				
6 - Svært stor	182 22,88 %				
0 - Vet ikke	1 0,10 %				
alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med hvordan jobben din er strukturert?					
grad	prosent				
1 - Svært liten	5 0,60 %				
2 -	19 2,40 %				
3 -	61 7,63 %				
4 -	248 30,80 %				
5 -	348 43,20 %				
6 - Svært stor	103 12,80 %				
0 - Vet ikke	4 0,50 %				



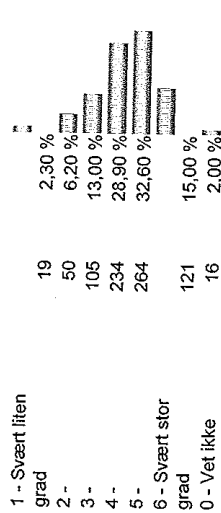
2010
FAGLIG OG PERSONLIG UTVIKLING

i hvilken grad

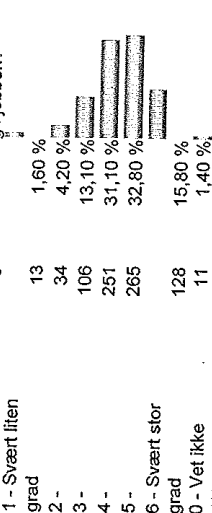
lærer du noe nytt gjennom jobben din?



legger din arbeidsgiver til rette for kompetanseutvikling som er viktig for jobben din?

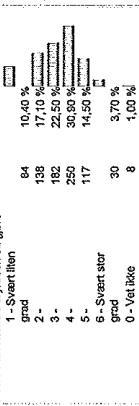


alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med mulighetene for læring i jobben?

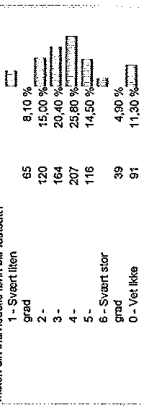


2010
SYSTEMER FOR LØNNS- OG ARBEIDSTIDSORDNINGER

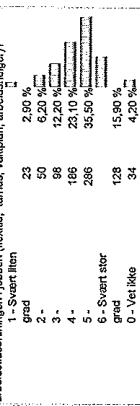
i hvilken grad er du fornøyd med lønns- og arbeidstidsordningene i lønns- og arbeidstidsordningene i



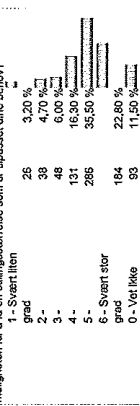
men din individuelle lønn blir fastsett?



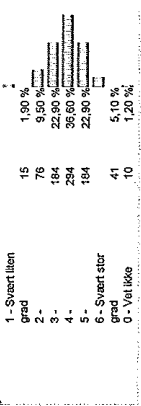
arbeidstidsordningen i jobben (flexiltd, turnus, vaktplan, arbeidstidspol)?



muligheten for å få en stillingsutnevnelse som er tilpasset dine behov?

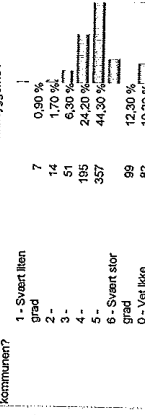


alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med lønns- og arbeidstidsordningene i jobben din?

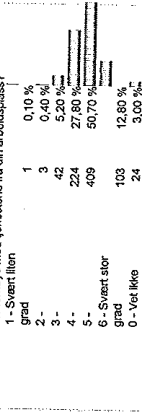


2010
STOLTHET OVER EGEN ARBEIDSPLASS

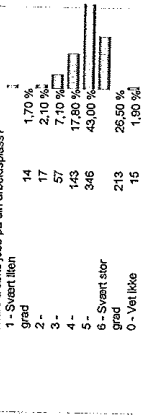
i hvilken grad tror du din arbeidsplass har et godt omdømme blant innbyggerne i kommunen?



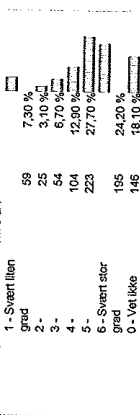
tror du brukerne er fornøyd med tjenestene fra din arbeidsplass?



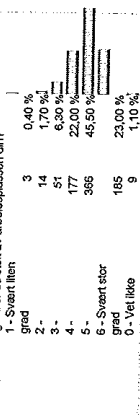
vil du anbefale andre å søke jobb på din arbeidsplass?



tror du at du jobber i kommunen om 3 år?



alt i alt, i hvilken grad er du stolt av arbeidsplassen din?



RÅDMANNENS STAB	Org&pers		Plan og utvikling		Økonomi		Serv&komm	
	OP	OP	PU	PU	ØK	ØK	SK	SK
	2008	2010	2008	2010	2008	2010	2008	2010
Antall planlagte	5	5	8	6	15	17	21	22
Antall svar	5	5	8	6	15	13	20	22
Rapport pr. dimensjon								
Organisering av arbeidet	5,3	5,0	4,4	4,2	4,2	4,5	4,8	5,0
Innhold i jobben	5,3	5,2	4,8	4,7	4,5	5,1	4,9	5,1
Fysiske arbeidsforhold	5,0	4,5	3,3	3,3	3,8	4,0	4,0	4,2
Samarbeid og trivsel med kollegene	5,5	5,0	4,6	4,6	4,3	4,7	5,3	5,6
Mobbing, diskriminering og varsling	5,1	5,8	4,7	5,0	4,4	4,4	4,8	5,2
Nærmeste leder	5,5	5,3	4,4	4,1	3,7	4,4	4,4	5,0
Medarbeidersamtale	5,1	5,0	4,3	4,2	4,3	4,4	4,7	5,0
Overordnet ledelse	3,9	4,1	3,9	4,2	4,0	4,6	4,6	4,4
Faglig og personlig utvikling	5,5	4,7	4,2	3,9	4,0	4,1	4,7	5,0
Systemer for lønns- og arbeidsforordninger	4,6	4,3	3,6	3,8	3,7	4,0	4,0	4,5
Stolthet over egen arbeidsplass	5,0	4,7	4,1	4,2	3,8	4,0	4,7	5,1
Helhetsvurdering	5,4	4,6	4,3	4,0	3,9	4,2	4,6	4,9

Eetatvis sammenligning 08 - 10

	Helse og sosial		Oppvekst og kultur		Teknisk etat	
	HS 08	HS 10	OK 08	OK 10	TM 08	TM 10
Antall planlagte	345	328	472	495	104	94
Antall svar	228	267	320	412	52	72
Rapport pr. dimensjon						
Organisering av arbeidet	4,5	4,5	4,5	4,5	4,3	4,2
Innhold i jobben	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,6
Fysiske arbeidsforhold	4,4	4,4	4,2	4,1	4,8	4,6
Samarbeid og trivsel med kollegaer	5,0	4,9	4,9	4,8	5,0	4,9
Mobbing, diskriminering og varsling	4,7	4,7	4,9	4,9	4,2	4,7
Nærmeste leder	4,5	4,6	4,5	4,4	4,2	4,0
Medarbeidersamtale	4,0	4,5	4,6	4,6	2,2	2,7
Overordnet ledelse	3,8	4,0	3,9	3,8	3,9	3,5
Faglig og personlig utvikling	4,2	4,5	4,5	4,4	4,1	3,8
Systemer for lønns- og arbeidsvilkår	3,7	3,9	3,9	3,8	3,8	3,5
Stolthet over egen arbeidsplass	4,6	4,6	4,7	4,7	4,2	4,1
Helhetsvurdering	4,4	4,5	4,5	4,5	4,2	3,9
Gjennomsnitt dimensjon	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4	4,2

ADM-sak 16/10
ORGANISERING AV UNGDOMSHUSENE

Saksbehandler: Ken-Børre Langås	Arkivnr: 031	Saknr.: 10/1560
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	16/10	03.06.2010
Hovedutvalg for oppvekst og kultur	/	02.06.2010

Rådmannens innstilling:

Saken om organisering av ungdomshusene tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf (sign.)

Avgjørelsesmyndighet:

Hovedutvalg for oppvekst og kultur

Behandlingsrekkefølge:

Administrasjonsutvalget
Hovedutvalg for oppvekst og kultur

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

Utskrift av saken sendes til:

Oppvekst- og kultursjef
Leder av ungdomshusene
Leder av kulturskolen

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

I tråd med den iverksatte evalueringen og utviklingen av ungdomshusene, er det sterkt behov for tettere oppfølging av både ansatte, ungdommer og prosjekter i klubbene. Leder av ungdomshusene har ikke mulighet til å nå over dette tilfredsstillende på egen hånd i tillegg til andre oppgaver. Klubbene har åpent flere av de samme kveldene. De sysselsetter få årsverk, men fordelt på stillingsstørrelser, antall stillinger, helt flat struktur, arbeidstider, høy grad av ufaglært arbeidskraft med mer er oppfølgingen krevende, noe som selvsagt reflekteres i hva de klarer å oppnå.

På Midtgard er det iverksatt et større og så langt svært vellykket sceneprosjekt. De har ved hjelp av ekstern støtte og en lang periode med svært trang livreim fått på plass en profesjonelt utstyrt scene med lyd og lys til teater- og konsertbruk. Det langsiktige målet med dette er å lære opp og igangsette et betydelig antall ungdommer i alle ledd av sceneproduksjon, enten det er egne forestillinger med dans, teater, konserter eller lignende, eller å kunne planlegge og tilrettelegge profesjonelle besøk ift booking, markedsføring, planlegging, lyd, lys, billettorganisering osv. Tiltaket er ment for ungdom fra hele Ås, siden et større miljø gjør det sterkere og siden det på ingen måte kan tilrettelegges i begge klubbene.

På Nordby satser de på LAN for ungdom i perioden fremover. Dette blir også for ungdom fra hele kommunen. I en periode vil spesielt dette sceneprosjektet kreve mye av lederen, siden leder av ungdomshusene verken har ansatte eller ungdom med kompetanse, og dette bygges helt fra bunn.

Vurdering av saken

Som en forsøksordning skoleåret 2010-2011, gis to av de ansatte ved Rudolf ansvar for oppfølging / iverksetting av en del rutiner, planer, markedsføring, arrangementer og andre oppgaver ved Rudolf etter avtale. Leder av ungdomshusene vil fortsatt ha lederansvar i begge klubber, men i større grad få frigjort tid til direkte oppfølging av samme oppgaver på Midtgard, samt lederoppgaver, prosjekter og utvikling og innarbeiding av den pågående scenesatsninga ved Midtgard. Meroppgaver på disse to ansatte vil primært utføres i eksisterende arbeidstid, og innebærer at det er en beslutningstaker til stede på alle skift, i stedet for en situasjon som nå, der alle har like mye eller lite styringsrett. Øvrige ansatte del i større grad få ansvar for primær-områder som dj-gruppe, brukerstyre osv. Begge de det gjelder er faglærte barne- og ungdomsarbeidere.

Det foreslås ikke stillingsendringer, men et funksjonstillegg på 10 % av den lønna de har. Begge de to som er aktuelle sier at dette er akseptabelt.

Leder av ungdomshusene foreslår ovennevnte forslag som en avgrenset forsøksordning fram til sommeren 2011, siden lederen tror den beste ordningen ville vært å ha en klubleder i 50 % på Rudolf med 30 % arbeidstid i miljø. Eksisterende lederstilling skulle tillegges samme oppgaver ved Midtgard (hvor behovet for oppfølging er noe større) samt lederansvar for hele tilbudet og prosjekter som UKM, scene og bandvirksomhet. Denne forsøksordningen vil uansett gi en pekepinn i samme retning, og være et godt alternativ innenfor eksisterende rammer.

Konklusjon med begrunnelse

- Tettere oppfølging i begge klubber - to av de ansatte på Rudolf får større ansvar og følger opp etter avtaler leder. Leder av ungdomshusene kan i mye større grad gjøre det samme på Midtgard. Målet her er bedre ivarettelse, opplærte og mer samkjørte ansatte, og dermed et bedre tilbud.
- Frigjør noe ressurs for leder, slik at det blir mulig å etablere og følge opp planlagte tiltak, som scenegruppe.

- Leder vil altså en periode ha størst fokus på Midtgard, men også følge opp og koordinere og veilede ift Rudolf. I praksis del ordningen være et godt løft for begge klubbene.
- En opplagt konsekvens av arbeidet med scenegruppa vil være en betydelig økning i antall arrangementer av / for / i samarbeid med ungdom. Det vil i seg selv føre til betydelig økt besøk, og ved å gjøre ungdomshuset til et hus ungdom og Åsbyggerne er vant til å bruke er målet også å dreie på en del fordommer og øke husenes omdømme.
- Et bedre ungdomstilbud.

KOSTNAD:

I full stilling ville den best betalte av dem hatt en årslønn på 316.000 kroner. Samlet stillingsstørrelse for de to er 34,3%. Det er tatt utgangspunkt i den høyeste lønna:

$316.000 \times 0,343 = 108388 : 10 = \mathbf{10.838 \text{ kr utgift lønn + arb.giveravgift / sosiale kostnader}}$. Kostnaden hentes inn over eksisterende budsjettammer.

FAGFORBUNDET:

Saken er drøftet med Fagforbundet. Eli Stokkebø i Fagforbundet støtter forslaget. Kompensasjonen ligger i prosent muligens noe over de rammene for funksjonstillegg som er satt. Dette forsvares gjennom at

- ansvaret deres vil bli forholdsvis svært mye større i små stillingsstørrelser
- kronebeløpet ift rammer vil bli nærmest tåpelig omregnet til deres stillingsprosjenter
- dette er en forsøksordning, som ikke vil gi merutgifter

Kan vedtaket påklages? Nei

ADM-sak 17/10
LEDELSE AV TEKNISK ETAT - ORGANISERING

Saksbehandler: Per Kierulf	Arkivnr: 031	Saknr.: 10/1693
Utvalg	Sak nr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	17/10	03.06.2010

Rådmannens innstilling:

Saken tas til orientering.

Rådmannen i Ås, 31.05.2010

Per A. Kierulf

Avgjørelsesmyndighet:

Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge:

Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt: Ingen

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

Utskrift av saken sendes til:

HTM, Formannskapet, ATO, Lederforum

SAKSUTREDNING:

Bakgrunn for saken

Kommuneingeniøren går nå av med pensjon og rådmannen har ut fra dette og flere andre forhold behov for å benytte denne muligheten til å vurdere en noe endret organisering av ledelsen av etaten. Det er behov for ganske raskt å finne en midlertidig løsning for hvordan kommuneingeniørens kompetanse og kapasitet kan erstattes, i påvente av en mer grunnleggende redegjørelse. Dette er bakgrunn for denne orienteringssaken.

Status

Teknisk etat er i dag delt i tre avdelinger. Eiendomsavdeling, bygnings- og reguleringsavdeling og kommunalteknisk avdeling. Etaten ledes av en etatsjef. Etatsjefen er en del av den administrative ledelsen i Ås kommune og er representert i

rådmannens ledergruppe. Etatsjefen er også rådmannens representant i Hovedutvalg for teknikk og miljø (HTM), som har det politiske ansvaret for de tre avdelingene.

Tre forhold gjør at rådmannen har behov for å vurdere ledelsesstrukturen i etaten:

1. Siden i fjor har det pågått et arbeid for å vurdere organiseringen av eiendomsavdelingen. Avdelingen har i lengre tid vært uten leder. Tilsetting av ny leder pågår nå. På kort sikt antas ikke organiseringen av avdelingen å bli vesentlig endret. I et litt lengre perspektiv vil det imidlertid bli vurdert om mer prinsipielle organisasjonsendringer er nødvendige for å trygge en god forvaltning, drift og utvikling av kommunens bygninger og eiendom. Den nye lederen vil få en sentral rolle i forhold til å få eiendomsavdelingen til å fungere bedre både rent resultatmessig, men også i forhold til overordnet ledelse. Rådmannen er imidlertid i denne prosessen blitt mer bevisst på at eiendomsavdelingens rolle og funksjon skiller seg prinsipielt fra de to andre avdelingene.

Eiendomsavdelingen er å betrakte som en stab/støttefunksjon for hele den kommunale virksomheten, og skiller seg grunnleggende fra bygnings, regulering og kommunalteknisk virksomhet som i betydelig grad er satt til å forvalte lover og regler og driver saksbehandling i forhold til dette overfor politisk utvalg. De to andre avdelingene utøver kommunes rolle som forvalter av lover og regler, mens eiendomsavdelingen først og fremst bidrar til at kommunens tjenester fungerer. I praksis støter vi på formelle utfordringer i for eksempel byggesaksbehandlingen når eiendomsavdelingen er byggherre og skal søke om tillatelser, mens bygnings- og reguleringsavdelingen forvalter myndigheten. I små kommuner med enkle og oversiktlige forhold kan slikt fungere. Ås kommune er ingen liten kommune lenger, og flere symptomer indikerer at tiden er moden for å skille disse funksjonene mer fra hverandre i den administrative organiseringen, og kanskje også mellom de politiske organene som "eier" disse virksomhetene.

2. Kommuneingeniøren går av med pensjon. Rådmannen har foreløpig holdt tilbake utlysningen, for å ha mulighet til å vurdere denne lederstillingen i en større helhet, og eventuelt se om det er mulig å dekke behovet ved intern roking. Det er imidlertid nødvendig raskt å ta stilling til hvordan vi kan erstatte den kompetanse og kapasitet som forsvinner når kommuneingeniøren nå slutter.
3. Rådmannens ledergruppe utgjør i dag de tre etatsjefene pluss lederne for stabsavdelingene, økonomi, plan- og utvikling, organisasjon- og personal samt service- og kommunikasjonsavdelingen. Siden i fjor høst har vi drevet et lederutviklingsprosjekt med støtte fra KS. Et overordnet mål med dette arbeidet er å avklare gruppas sammensetning og roller. Rådmannen har vært tydelig på at et resultat kan bli at gruppa kan bli mindre enn i dag. Den skal uansett ikke bli større.

Løsning kommunalteknisk

På kort sikt ønsker rådmannen å sette teknisk sjef inn som leder av kommunalteknisk avdeling. Han har tidligere hatt stillingen, og har utdanning på sivilingeniørnivå på dette området. Ved siden av å ha den daglige ledelsen av avdelingen, med fullt

økonomi- og personalansvar vil han fortsatt ha bygnings- og reguleringsavdelingen som en del av sitt ansvarsområde, og han rapporterer til rådmannen som før. Det vil gjennom dette bli frigjort en stillingsressurs som nå vil utnyttes til bl.a. å trygge avdelingens virksomhet på best mulig måte.

For å avlaste teknisk sjef foreslås at den nye lederen for eiendomsavdelingen rapporterer direkte til rådmannen. Dette er også logisk ut fra de betraktninger som er nevnt ovenfor når det gjelder behovet for å skille rollene mellom kommunen som myndighetsutøver og kommunen som aktør i eiendomsforvaltningen.

Vurderinger framover

I forlengelsen av dette vil rådmannen også vurdere om eiendomsavdelingens virksomhet skal foreslås lagt til formannskapet i stedet for til HTM slik det er i dag. Dette kan bidra til å tydeliggjøre skillet i rollene og vil dessuten også avlaste HTM som i dag har et stort press i forhold til et meget høyt antall saker. Hvis man velger å fortsette med eiendom i HTM må vi finne en løsning hvor rådmannen representeres i utvalget ved forskjellige personer avhengig av saksområde.

I forbindelse med lederutviklingsprogrammet vil også rådmannen foreta en kritisk gjennomgang av sammensetningen av sin ledergruppe. Et utviklingsspørsmål som vil bli vurdert er en løsning hvor det etableres en mindre gruppe tettere rundt rådmannen som møtes ofte og samarbeider tett, og en litt større gruppe som får mer karakter av team, hvor møtene og hyppigheten mer bestemmes av saker og aktualiteter i årsløpet.

Hensikten skal være å styrke rådmannens ledergruppe gjennom å fremstå mer tydelig som gruppe overfor kommunens enhetsledere (lederforum) og resten av organisasjonen, sikre et mer strategisk fokus samt øke effektiviteten.

Konklusjon

Rådmannen anser de grepene som foreløpig vurderes som noe som i mindre grad berører de ansattes hverdag, men først og fremst har med hvordan rådmannen velger å disponere sine nærmeste ledere.

Saken er foreløpig ikke drøftet med noen arbeidstakerorganisasjoner. Det vil bli gjort i en prosess utover høsten når de endelige løsninger finner sin form.

Det sentrale for rådmannen i denne saken er å informere politiske utvalg om grepet i forhold til teknisk sjef og kommunalteknisk avdeling.

**Saken behandles for lukkede dører,
jf. kommuneloven § 31. nr. 3**

ADM-sak 18/10
PERMISJONSSØKNAD

Saksbehandler: Kari Huseby Skoglund

Arkivnr: 460

Saknr.: 10/1443

Utvalg

Sak nr.

Møtedato

Administrasjonsutvalget

18/10

03.06.2010

Rådmannens innstilling:

Søkeren innvilges ikke ytterligere permisjon.

Rådmannen i Ås, 25.05.2010

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling: Ingen

Avgjørelsesmyndighet: Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge: Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt: Ingen

Vedlegg som ligger i saksmappen:

1. Søknad om forlenget permisjon fra undervisningsstilling ved Brønnerud skole, datert 14.04.2010
2. Innvilgelse av permisjon datert 04.05.09
3. Søknad om permisjon datert 28.04.09

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

Utskrift av saken sendes til:

Rektor ved Brønnerud skole for informasjon til berørte parter

SAKSUTREDNING:**Fakta i saken:**

Søkeren har hatt ett års permisjon fra undervisningsstilling ved Brønnerud skole for skoleåret 2009/10. I henhold til delegeringsreglementets bestemmelser legges saken frem til vurdering for administrasjonsutvalget, da søkeren har søkt om forlenget permisjon for skoleåret 2010/11. Søkeren er tilsatt som vikar ved en annen skole i Follo og dette er årsak og begrunnelse til permisjonssøknaden.

Ås kommunes permisjonsreglement sier at driftssituasjonen for arbeidsstedet skal vektlegges ved vurderingen. Muligheten for å skaffe vikar kan også vektlegges ved vurderingen.

Som hovedregel innvilges ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen. I særlig tilfeller kan slik permisjon likevel innvilges. Det kan innvilges permisjon for å ta imot et vikariat/engasjement som gir en faglig utvikling som er til nytte for kommunen.

Vurdering av saken:

Det er erfaringsmessig lettere å få erfarne og kvalifiserte søkere ved utlysning av faste stillinger enn ved utlysning av vikarstillinger. Av hensyn til skolens drift, er det derfor vanskelig å anbefale lengre permisjon enn ett år ved tilsetninger i annen stilling i andre kommuner.

Det er ingen særlige tilfeller som gjør at Ås kommune skal innvilge denne permisjonen. Dette vikariatet vil heller ikke gi noen spesiell faglig utvikling som Ås kommune kan benytte seg av senere. Søkeren skriver selv at hvis hun får fast stilling ved den skolen hun er tilsatt som vikar i dag, vil hun si opp sin stilling i Ås kommune.

Vurdering av eventuelle økonomiske konsekvenser: Ingen

Konklusjon med begrunnelse:

Det anbefales ikke at det innvilges ytterligere permisjon for den ansatte. Avslaget begrunnes i skolens generelle drift og muligheter for å rekruttere stabile lærere til skolen.

Kan vedtaket påklages? Nei

Ikrafttredelse av vedtaket: 01.08.2010