

Utv.sak nr 12/06

GODKJENNING AV UTLYSNINGSTEKST FOR OPPVEKST- OG KULTURSJEF

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 411	Saknr.: 06/1760
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Administrasjonsutvalget	12/06	14.09.2006

Rådmannens innstilling:

1. Vedlagte utlysningstekst godkjennes. Stillingen er utlyst eksternt.
2. Administrasjonsutvalget bes oppneve representanter til intervju-/innstillingsgruppe.

Rådmann i Ås, 05.09.06

Per A. Kierulf

Tidligere politisk behandling:

- E-post 08.08.06 med forslag om at stillingen utlyses umiddelbart, men at sak behandles formelt 14.09.06. Brev av 11.08.06 m. vedlagt utlysningstekst, jf. 06/260, lnr. 11938/06.
- K-sak 1/03 av 29.01.2003.

Avgjørelsesmyndighet: Administrasjonsutvalget

Behandlingsrekkefølge: Administrasjonsutvalget

Vedlegg som følger saken trykt: (sendt ut i brev av 11.08.06)
Utlsningstekst.

Vedlegg som ligger i saksmappen:

Oppsigelse fra oppvekst- og kultursjef Ellen Benestad
Retningslinjer for tilsetninger som avgjøres av politiske organer.
E-post 08.08.06 m. vedlegg.
Brev av 11.08.06 m. vedlegg.
Utlsningstekst

Utskrift av saken sendes til:

Rådmann
Organisasjons- og personalavdelingen
ATO v/Eli Stokkebø
Hovedutvalget

SAKSUTREDNING:

Rådmannen viser til K-sak 1/03 av 29.01.2003 Ny administrativ organisering av Ås kommune og til Retningslinjer for tilsetninger som avgjøres av politiske organer (K.sak 20/2005).

Det er administrasjonsutvalget som har ansettelsesmyndighet for etatsjefene.

Administrasjonsutvalget godkjenner utlysningstekst, annonseringssteder og utpeker representanter til intervju-/innstillingsgruppe.

Tidspunkt for iverksettelse av vedtak:

Materiellfrist for Kommunal Rapport er mandag samme uke som utgivelsen. Aktuelle utgivelsesdatoer er: 24.08, 31.08, 07.09 osv. med frister mandagen før.

Det er derfor nødvendig å få avklart utlysningsteksten med det første.

Vurdering med konklusjon og begrunnelse:

Rådmannen viser til at stillingen ble opprettet i 2003. Tidligere stillingsinnhold og ansvar opprettholdes i hovedsak i forhold til nåværende organisering.

Rådmann anbefaler at intervju-/innstillingsgruppa settes sammen av minst en politiker fra administrasjonsutvalget, aktuell hovedutvalgsleder, rådmannen eller den han bemyndiger og aktuelle tillitsvalgte.

Utv.sak nr 13/06
SENIORPOLITIKK I ÅS KOMMUNE

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes	Arkivnr: 400	Saknr.: 06/1759
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Arbeidsmiljøutvalget	9/06	05.09.2006
Administrasjonsutvalget	13/06	14.09.2006
Kommunestyret	/	

Arbeidsmiljøutvalgets innstilling 05.09.06:

1. Vedlagte forslag til seniorpolitiske tiltak godkjennes.
2. Ved innføring og iverksetting av felles tiltak avvikles tidligere lokale ordninger for enkelte stillingsgrupper (undervisningspersonalet).
3. Tiltak kan iverksettes fra: 01.10.2006.

Arbeidsmiljøutvalgets behandling 05.09.06:

Votering: Rådmannens innstilling ble enstemmig tiltrådt.

Rådmannens innstilling: Tilsvare arbeidsmiljøutvalgets innstilling.

Tidligere politisk behandling:

Orientering/Drøftingstema i administrasjonsutvalget 20.10.2005 og 10.05.2006

Administrativ behandling:

Drøftingstema i AMU 20.06.2006 og i rådmannens ledergruppe i mai, juni og i august 2006.

Avgjørelsesmyndighet: Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

AMU
Administrasjonsutvalget
Kommunestyret

Vedlegg som følger saken trykt: (Separat trykk sendt ADM og kommunestyre 06.09.06.)

1. Prosjektdokument
2. Forslag til seniorpolitiske tiltak for ansatte i Ås kommune

Vedlegg som ligger i saksmappen: Ingen

Utskrift av saken sendes til:

Arbeidstakerorganisasjonene v/Eli Stokkebø
Organisasjons- og personalavdelingen

SAKSUTREDNING:

Henvisning:

Hovedtariffavtalen 2006-2008.

Handlingsprogram 2006-2009, samt 2004-2007 og 2005-2008.

Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk, 2002

KS-hefte: Individet i fokus på arbeidsplassen.

Andre henvisninger: Blant annet seniorpolitikk i Sørums, Ringerike, Stord m.fl.

Fakta i saken:

Kommunestyret har vedtatt at det skal utarbeides seniorpolitikk i Ås kommune, jfr kommunens styringsdokumenter; Handlingsprogram og økonomiplan, samt Ås kommunes arbeidsgiverpolitikk.

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."*

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.

Utfordringen for Ås, i likhet med andre virksomheter, er å tilrettelegge for å ta i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft. I dette ligger også en utfordring å finne og utvikle tiltak for å få senioren til å stå lengre i arbeid, primært innenfor skole og pleie- og omsorgssektoren, men også innen de øvrige tjenesteområdene. I Ås er det per august 2006 kun ca 46 årsverk i alderen 62 år og eldre. Dette utgjør ca 5,7% av kommunens totale årsverk. Det vises for øvrig til tabellene som fremgår senere i saksutredningen.

IA-avtale:

Partene i arbeidslivet har laget en IA-avtale (inkluderende arbeidsliv) med hovedmål om bl.a. å øke den reelle pensjonsalder.

Ny hovedtariffavtalen 2006-2008:

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.”

Tidligere fremforhandlede lokale ordninger for undervisningspersonalet:

Det vises til prosjektdokumentet.

Prosjektarbeidet:

Seniorpolitikk er blitt utredet som en del av Ås kommunes lederutviklingsprogram (LUT) 2004-2006, jfr drøftingsdokumentet som er vedlagt. Hovedtariffavtalen 2004-2006 var gjeldende da prosjektet ble utredet og dette medfører at enkelte henvisninger er relatert til denne versjonen av hovedtariffavtalen. Ny hovedtariffavtale har endringer innenfor seniorpolitikken og ny versjon er sitert ovenfor.

Formålet med prosjektarbeidet var å få mer kunnskap om:

- hvordan Ås kommune som organisasjon skal klare å rekruttere og beholde kvalifiserte arbeidstakere i ulike livsfaser
- hvilke livsfasetilpasninger som får den enkelte arbeidstaker til å bli i kommunen og stå i jobb frem til pensjonsalder, og da med spesiell fokus på de som er ansatt i Ås kommune.

Ås kommune har lagt opp til at livsfasepolitikk (LIP) skal være en del av kommunens helhetlige arbeidsgiverpolitikk og har satt spesielt fokus på gruppen ”seniorer”. Prosjektarbeidet omfatter tilpasning/tilrettelegging i forskjellige livsfaser, men har i hovedsak konsentret seg om seniorer. Prosjektet har belyst resultater fra noen mindre undersøkelser som prosjektgruppen har gjort i Ås kommunes organisasjon, men viser også til andre undersøkelser og peke på tiltak som synes aktuelle.

Prosjektdokumentet er utarbeidet av barnehagestyrer Ulrika Oterholm, rektor Knut Kr. Nilsen og organisasjons- og personalsjef Wenche Vedhugnes.

Andre forhold:

Ås kommune (årene 2001-2003) har hatt rundt 8-9 personer som hvert år har gått av med AFP. I de senere år har det videre vært rundt 6-8 personer som har tatt ut AFP. Per august 2006 har kommunen 44 arbeidstakere som er 62, 63 og 64 år. Forutsatt dagens alderssammensetning/arbeidstakermasse uten avgang i perioden, vil denne gruppen øke betydelig mot 2010.

Tabell 1: Ås kommune: TOTALT ANTALL ANSATTE PER ALDERGRUPPE, fast lønn.

Aldersgruppe	Antall pers	Gj.alder
-20	5	19
20-29	145	26
30-39	297	35
40-49	291	45
50-59	267	55
60-69	102	62
70-	2	72
Total	1 109	44

Utkjørt per august 2006

Tabell 2: Ås kommune: ALDERGRUPPE 57 ÅR OG ELDRE

Antall ansatte per aldergruppe, fast lønn

	Aldersgruppe		Antall pers	Årsverk
	Kvinner	Menn		
57	14	9	23	18,57
58-59	49	13	62	39,02
60-61	34	10	44	35,28
62-64	37	6	43	32,94
65-67	12	1	13	10,67
68-70	4	0	4	3,15
Total	150	39	189	139,63

Kommentar til tabellen:

I aldergruppen 62 år til 64 år er det kun 14 i undervisningsstillinger og 14 i pleie- og omsorgsstillinger. I aldergruppen fra 65 år er det 5 i undervisningsstilling og 1 i pleie- og omsorg. Etter fylte 66 år er det ingen ansatte i undervisningsstillinger og kun 4 ansatte (ca 2,5 årsverk) i pleie- og omsorgsstillinger.

Kostnader - besparelser:

Uttak av AFP 62-65 år har en direkte kostnad for alle ansatte med pensjonsforsikring i Storebrand (alle ansatte med unntak for sykepleiere og undervisningspersonalet). I SPK (undervisningspersonalet) blir kostnaden utlignet på kommunefellesskapet. Unntak er uførepensjon som blir utlignet på alle kommuner i pensjonsselskap. Den største andelen av arbeidstakere er tilknyttet Storebrand og her står kommunen selv for hele AFP-kostnaden. Hver person som går av med AFP får som hovedregel utbetalt 66% av sin tidligere bruttolønn. For de arbeidstakere som fortsetter i jobb etter 62 år har kommunen en reell innsparing på tilsvarende sum. Eks. AFP-kostnad for en arbeidstaker med kr 300.000 i brutto årslønn. AFP utgjør ca. 200.000 per år for kommunen.

Lavere arbeidsgiveravgift (reduisert med 4%) for arbeidstakere er opprettet for å stimulere arbeidsgivere til å tilrettelegge for eldre arbeidstakere. Eks. for en arbeidstaker med kr 300.000 i brutto årslønn medfører kommunens besparelse i arbeidsgiveravgift ca 12.000 per år. Denne innsparingen er ment brukt til tiltak/tilrettelegging for denne arbeidstakergruppen.

Kostnader knyttet til ny rekruttering/ansettelse kommer i tillegg.

- - - -

For øvrig vises til prosjektrapporten som er vedlagt.

Tidligere orientering/drøftinger i arbeidsmiljøutvalget og administrasjonsutvalget:

Begge utvalgene har gitt positive tilbakemeldinger til at Ås kommune må iverksette særskilte tiltak for å stimulere arbeidstakere til å stå i jobb frem til pensjonsalder. Utvalgene har imidlertid signalisert at aktuelle tiltak avklares når saken kommer til formell politisk behandling.

Vurdering med konklusjon og begrunnelse:

Rådmannen mener at en offensiv arbeidsgiverpolitikk krever en mer forutsigbar og strategisk seniorpolitikk lokalt. Rådmannen mener videre at lokal seniorpolitikk er et av flere viktig virkemidler for å stimulere til at kommunen beholder/rekrutterer nødvendig og kvalifiserte medarbeidere fremover i tid, og spesielt for å beholde eldre arbeidstakere i jobb minst frem til oppnådd pensjonsalder. Rådmannen mener det er viktig å beholde nødvendig kompetanse for at kommunen skal kunne møte de mange utfordringene og nå de målene som er satt av kommunestyret og som er nedfelt i kommunalplan og handlingsprogram m.m.

Ås kommune bør ha ordninger som gjør at kommunen beholder arbeidstakere spesielt i aldersgruppen 62-65 år, da dette per i dag vil ha direkte økonomisk gevinst for kommunen. Videre bør en ha effektive tiltak og ordninger for å motivere enkeltarbeidstakere og da spesielt i aldersgruppen fra 57-65 år slik at de står i jobb iallfall til pensjonsalder. Dersom dette oppnås er det mulig at de "innsparne ressursene" kan tilføres og fordeles til kommunens tjenestetilbud, direkte til arbeidsplasser som tilrettelegger for arbeidstakere i aldergruppen 57 år +, til enkeltarbeidstakere og for å forebygge sykefravær/attføre sykemeldte.

Rådmannen viser til at prosjektarbeidet i tilknytning til lederutviklingsprogrammet 2004-2006 har gjort det mulig å peke på noen forhold som kan være avgjørende for at livsfasepolitikken skal kunne fungere som et reelt virkemiddel i praksis. Mulig finansiering av tiltak er belyst. Det er også pekt på forslag til tiltak for å stimuleres ledere/enheter til å tilrettelegge for arbeidstakere med behov for tilpasninger. Det er videre også kommet forslag til hvordan prosessen kan implementeres på forskjellige nivåer i organisasjonen inkludert en forslagsliste over aktuelle tiltak. Kritiske suksessfaktorer, økonomiske konsekvenser og forutsetninger er også belyst.

Rådmannen mener at følgende er vesentlige faktorer for å lykkes og oppnå "vinn" "vinn" situasjon:

- politikken må være forankret i kommunens politiske og administrative ledelse. Rammene må være tydelige og avklarte.
- krever helhetlige løsninger og en bevisst satsing over tid.
- tiltak/tilrettelegging som treffer ulike mennesker med ulike behov, og en politikk som ser og

tar hensyn til den enkelte ansatte

- aksept for at ulike tiltak avtales ut fra enhetens og den enkelte ansattes ståsted, motivasjon og behov. Den enkelte ansattes egne ønsker må vektlegges.
- ledere må gis handlingsrom (myndighet og ressurser) til å inngå avtaler med ansatte innenfor rammene
- tilretteleggende ledelse; godt arbeidsmiljø, en åpen, tillitsskapende og trygg kommunikasjon

Ved innføring av felles tiltak anbefaler rådmannen at tidligere avtalte ordninger for enkelte stillingsgrupper (undervisningspersonalet) avvikles samtidig som nye tiltak iverksettes.

SLUTTORD:

Rådmannen viser til de nasjonale og lokale utfordringer som kan medføre at kommunene og også Ås kommune står i fare for å miste både verdifull kompetanse og arbeidskraft i løpet av få år. Dette kan koste kommunen og samfunnet store ressurser både økonomisk, men ikke minst i tap av kompetanse og yrkeserfaring i årene fremover.

Rådmannen viser imidlertid til at den enkeltes valg beror på den enkeltes helhetlige livssituasjon, men aktuelle arbeidstiltak og -tilpasninger kan medføre at valget blir at den ansatte fortsetter i yrkesaktivitet fremfor å gå av med AFP. Det må være fokus på livsfaser og en felles vilje til å tilpasse for enkelt individers behov. Ved individuelle behov for tiltak/tilpasninger som ikke fremgår av tiltakslista er det anbefalt at det åpnes opp for at forhandlingsutvalget kan godkjenne særskilte tiltak innefor rammen av AFP-budsjettet.

Livsfasepolitikken må for øvrig være en del av den helhetlige arbeidsgiverpolitikken. I tillegg mener også rådmannen at det er avgjørende for en vellykket livsfasepolitikk at hele organisasjonen, lederne og medarbeiderne har en aksepterende holdning til livsfasetilpasninger.

Rådmannen anbefaler at prosjektdokumentet legges til grunn ved implementering av seniorpolitikken i Ås kommune.

Rådmannen legger opp til at tiltak må vurderes årlig og til enhver tid være innenfor rammen av handlingsprogrammet/økonomiplanen, samt kunne finansieres ved besparelser knyttet pensjonskostnader.

Virkningstidspunkt: 01.10.2006.

Utv.sak nr 14/06

PROSJEKTMIDLER FRA SHDIR TIL HELSESTASJON FOR UNGDOM

Saksbehandler: Gerd Johansen	Arkivnr: G10	Saknr.: 06/2022
Utvalg	Utv.sak nr	Møtedato
Hovedutvalg for helse og sosial	26/06	13.09.2006
Administrasjonsutvalget	14/06	14.09.2006
Formannskapet	/	
Kommunestyret	/	

Hovedutvalg for helse og sosials behandling og innstilling 13.09.06 vil bli lagt frem i møtet.

Rådmannens innstilling:

1. Det opprettes 2 prosjektstillinger for 1 år: 12% helsesøster og 4% lege
2. 1.3110.232.7000 styrkes med kr. 100.000,-. Rådmannen gis fullmakt til å fordele midlene på riktige lønnsposter.

Avgjørelsesmyndighet:

Kommunestyret

Behandlingsrekkefølge:

Hovedutvalg for helse og sosial
Administrasjonsutvalget
Formannskap
Kommunestyret

Vedlegg som ligger i saksmappen:

1. Søknad om prosjektmidler.
2. Brev fra Sosial- og helsedirektoratet av 26.06.2006.

Utskrift av saken sendes til:

Helse- og sosialsjef
Enhetsleder for forebyggende helsetjenester.

SAKSUTREDNING:

Fakta i saken:

Forebyggende helsetjeneste driver i dag Helsestasjon for ungdom (HFU) for aldersgruppa 13-25 år med tilholdssted på Ås helsestasjon. Tjenesten er lovpålagt for aldersgruppa 13- 20 år.

Pga. alle studentene på UMB har vi valgt også å gi tjeneste til ungdom opp til 25 år. Begrunnelsen er behovet for å drive forebyggende helsearbeid i denne gruppa og etterspørselen av tjenesten. Det er i denne aldersgruppa abortraten er høyest og også forekomsten av klamydia er høy.

Forebyggende helsetjeneste har i lengre tid sett at HFU ikke har vært et reelt tilbud til alle ungdommer i Ås fra 13-20 år. HFU skal være et lavterskeltilbud til alle ungdommer, og skal derfor være lett å nå. For Nordby ungdom er det svært vanskelig på egenhånd å komme seg til Ås hvor dagens HFU holder til. De må ta bussen til Ski for deretter å vente opp til 45min. på tog.

Ås kommune har søkt prosjektmidler fra Sosial- og helsedirektoratet (Handlingsplan for forebygging av uønsket svangerskap) og fått kr. 100.000 i prosjektmidler for 2006, med mulighet for overføring til 2007. Aldersgruppa 20-24 år er målgruppa for sosial/helsedirektoratets midler.

Tiltakene skal i hovedsak dreie seg om:

- Bevisstgjøre unge voksne om risiko for uønsket graviditet og seksuelt overførbare infeksjoner
- Målrettet informasjon om helsetilbudene ved studiestedene
- Konkrete tiltak for å lette tilgangen til gratis kondomer og resept på hormonell prevensjon

Dette vil si at vi nå får midler til tjenesten vi gir til UMB studentene.

Pga. prosjektmidlene vi nå har fått til studentarbeidet, ser vi en mulighet for ved egne midler å gi Nordbyungdommen tilbud om helsestasjon for ungdom. Tilbudene vil da bli slik:

HFU i Ås (13-25år): På Ås helsestasjon i Vektergården
Samme åpningstid som før: Torsdag kl.14.30-19.00, med lege kl.16-19
Helsesøster, lege og psykiatrisk sykepleier

HFU i Nordby (13-20 år): Helsestasjonen i Nordby
Åpningstid: En dag i uka kl.14.30-16.30 med helsesøster, lege 1,5 time, evt. psykiatrisk sykepleier som fordeler tiden sin mellom Ås og Nordby

Prosjektmidlene vil kunne dekke tilbudet i ett år. Det gis mulighet for å søke midler fram til 2008. Deretter må det i tilfelle brukes kommunale midler.

Vurdering med konklusjon og begrunnelse:

Pga. prosjektmidler fra Sosial- og helsedirektoratet (foreløpig for ett år) til aldersgruppa 20-24 år, kan vi nå åpne Helsestasjon for Ungdom i Nordby.

Det opprettes 2 prosjektstillinger for 1 år;
12 % helsesøster og 4% legestilling

1.3110.232.7000 styrkes med kr. 100.000. Rådmannen gis fullmakt til å fordele disse på riktige lønnsposter.