ENEBAKK KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Administrasjonsutvalget					
Møtested:	Formannskapssalen	Dato:	08.10.2007	Tid:	17:00

Medlemmer som ikke kan møte på grunn av lovlig forfall må omgående melde fra til INTERNE FELLESTJENESTER – tlf. 64 99 20 06 eller 64 99 20 07. Varamedlemmer vil bli innkalt herfra.

Dersom det er behov for ytterligere opplysninger vedrørende den enkelte sak, ber administrasjonen om å bli kontaktet i god tid før møtet.

Saksnr.	Innhold
PS 7/07	**GODKJENNING AV INNKALLING OG MØTEPROTOKOLL FRA FORRIGE MØTE**
PS 8/07	**SENIORPOLITIKK I ENEBAKK KOMMUNE**
PS 9/07	**IT - REGLEMENT**
	EVENTUELT

Enebakk, 26. september 2007

PS 7/07 Godkjenning av innkalling og møteprotokoll fra forrige møte /

ENEBAKK KOMMUNE **Saksframlegg**

Saksnr.: *2005/1402* **Arkivkode:** *400* **Saksbehandler:** *Kjersti Øiseth*

Utvalgsaksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
8/07	Administrasjonsutvalget	08.10.2007
	Formannskapet	
	Kommunestyret	

Seniorpolitikk i Enebakk kommune

Dokumenter som er vedlagt:

- Avtale om bruk av seniorpolitiske virkemidler
- Retningslinjer for seniorpolitikken i Enebakk kommune
- Oversikt over tiltakene som gjelder ansatte
- Seniorpolitikk – sammendrag av høringsuttalelser fra organisasjonene
- AMU's behandling

RÅDMANNENS INNSTILLING:

1. **Vedlagte seniorpolitiske tiltak for ansatte i Enebakk kommune vedtas med virkning fra 01.01.2008.**
2. **Medarbeidere i undervisningsstillinger inkluderes ikke i tiltak nr. 3 (tiltak 3 vil allikevel gjelde skoleledelsen og assistenter i skolen.)**
3. **Tiltakene finansieres ved tilførsel av friske midler og avsetning gjennom enhetenes egne budsjettrammer.**
4. **Seniorpolitiske tiltak innføres som et forsøksprosjekt og evalueres etter 2 år.**

SAKSUTREDNING:

Sammendrag

Nyere forskning viser at seniorene i arbeidslivet er langt mer verdifulle arbeidstakere enn det omtale og holdninger tidligere har gitt uttrykk for. Det er et faktum at seniorene er blant de beste på arbeidskapasitet, sosial kompetanse og faglig dyktighet. Seniorene representerer i tillegg den delen av befolkningen som kan vise til et relativt lavt sykefravær.
Dette sett i sammenheng med utfordringer knyttet til nyrekruttering, vil gjøre det økonomisk lønnsomt å etablere ordninger som kan medvirke til at seniormedarbeiderne ønsker å stå lengre i meningsfylt arbeid.

Bakgrunn

Hovedtariffavtalen § 3.2.3 sier følgende:
"Kommunen/fylkeskommunen 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 tillitsvalgte alternative virkemidler og orienterer om inngåtte avtaler."

Saksopplysninger

1. Mål

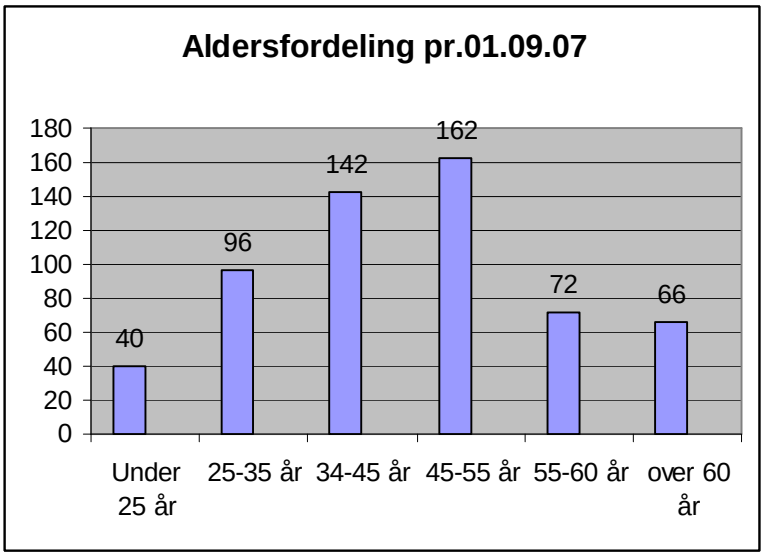
Hovedmålsettingen med å innføre seniorpolitikk som en del av kommunens personalpolitikk, er å sikre at eldre medarbeidere ønsker å stå i stilling til pensjonsalder (67 år). Dette samsvarer med et av hovedmålene i IA-avtalen og er således en forpliktelse vi har påtatt oss gjennom å signere avtalen om inkluderende arbeidsliv.

Målet er videre å skape en vinn – vinn situasjon, der flere ønsker å stå i stilling ved at vi legger forholdene til rette for fleksible arbeidstidsordninger. Rådmannen mener at denne målsettingen er viktig både personalpolitisk og økonomisk.

2. Personalpolitisk

I 1990 var 14 prosent av befolkningen over 67 år, i 2005 var 20 prosent det. Antall yrkesaktive per pensjonist er i fritt fall, i 1967 var det 3,9 yrkesaktiv per pensjonist, i 2003 var det 2,6 og i 2050 er prognosen 1,6. I dag er 28 prosent av alle mellom 18 og 67 år utenfor arbeidslivet av ulike årsaker.[1]
Denne demografiske utviklingen viser at befolkningen stadig blir eldre.

Alderssammensetningen i Enebakk kommune viser at vi pr. i dag har 138 medarbeidere i aldersgruppen 55 – 67 år. Ser vi på prognosen under, som viser at vi har 162 ansatte i aldersgruppen mellom 45-55 år, ligger det an til at antall ansatte som vil være i en aktuell alder for førtidspensjonering vil øke i årene som kommer.



[1] Idebanken – inkluderende arbeidsliv

2.1 Faktisk uttak av AFP

Det vi vet i dag, er at det er relativt lavt uttak av AFP blant ansatte i Enebakk kommune.
Av de 10 medarbeiderne som pr. dags dato tar ut AFP, er det 5 som tar ut full AFP, de øvrige 5 kombinerer delvis uttak av AFP med delvis arbeid i kommunen.
Alderssammensetningen hos de ansatte gir oss imidlertid visse indikasjoner på at dette antallet trolig vil komme til å øke i tiden som kommer.

Oversikt over medarbeidere som tar ut AFP pr. 01.05.2007:

Pensjonsordning:	**Antall mellom 62-65 år**	**Finansieringsordning**
SPK (Statens Pensjonskasse)	3 medarbeidere	2,49% av pensjonsgrunnlaget løpende over drift uavhengig av uttak. Gjelder ansatte i skolen eks. skoleassistenter som er medlemmer i KLP.
KLP (Kommunal landspensjonskasse)	7 medarbeidere	50% løpende over drift/50% ved uttak av AFP (100% premie er 1,05% av det totale lønnsgrunnlaget. Halvparten er 0,525% av det totale lønnsgrunnlaget). Gjelder øvrige kommunalt ansatte

De fleste seniorene i Enebakk kommune har et langt og lojalt ansettelsesforhold i kommunen og derigjennom besitter mye og vesentlig kunnskap som vi har stort behov for å beholde. I tillegg er arbeidslivet for mange, en av de viktigste sosiale arenaene livet kan tilby. Her får vi anledning til å realisere oss selv som medmennesker og her skapes viktige sosiale nettverk. Nyere forskning viser dessuten at fire av ti av dagens pensjonister ikke har lyst til å slutte i jobben.[2]

2.2 Kommunen som arbeidsgiver

Kommunenes utfordring på arbeidsgiversiden er mange, en av utfordringene er rekruttering av nye medarbeidere. I en tid der arbeidsmarkedet er godt er denne utfordringen særdeles merkbar. For å kunne konkurrere i kampen om arbeidskraft med andre sektorer i arbeidslivet, vil seniorpolitiske tiltak muligens gi oss et konkurransefortrinn vi vil trenge framover. De utfordringene vi har i forbindelse med rekruttering gjør at vi i større grad må styrke evnen til å beholde og utvikle de medarbeiderne vi har.

3. ØKONOMI

Når vi vet at kommunene står ovenfor store utfordringer i forhold til rekruttering, vil det være økonomisk riktig å etablere ordninger som gjør at vi får beholde den kompetansen vi gjennom år har bygd opp, så langt opp mot pensjonsalder som mulig. Nyrekruttering koster penger og det tar lang tid for nyansatte å opparbeide den bredden i kompetansen som er nødvendig i forhold til den kompleksiteten mange av stillingene i kommunal sektor representerer.

---

[2] Artikkel i Drammens Tidende 08.02.07, undersøkelse gjennomført av Synovate MMI for senter for seniorpolitikk

Den opprinnelige tiltenkte finansieringen av seniorpolitikken (reduksjon av arbeidsgiveravgiften for medarbeidere over 62 år) ble avviklet ved årsskifte for isteden å finansiere sykelønnsordningen. Like fullt står myndighetene fast på målet om et mer inkluderende arbeidsliv og lengre yrkeskarriere for seniorene. Dette gir oss som arbeidsgivere visse finansielle utfordringer i framtiden.

For å prøve å illustrere hva dette på kort sikt (2008)vil medføre av økte kostnader for Enebakk kommune, har vi satt opp et regnestykke som viser ansatte som har eller fyller 62 år i 2007. I dette regnestykke er lærere og pedagogisk personell holdt utenfor jfr. rådmannens innstilling.

Antall medarbeidere	**Reduksjon av stilling med lønnskompensasjon**	**Kostnad**
39 medarbeidere i den aktuelle aldersgruppen	10% reduksjon beregnet ut fra samlet lønnsmasse for aldersgruppen(9.154.655)	Kr. 915.000,- inkl. sos.kost for reduksjon 10% med bibehold av 100% lønn

Beregningen av kommunens kostnader bygger på en forutsetning om at alle i den aktuelle aldersgruppen vil benytte seg av tiltaket om reduksjon av arbeidstid med bibehold av lønn. Det er imidlertid flere økonomiske usikkerhetsfaktorer knyttet til dette, bl.a.:

- hvor mange medarbeidere i den aktuelle alderen som er ute av arbeidslivet finansiert ved andre ordninger (attføring, uføretrygd) i nær framtid
- hvor mange ansatte som faktisk ønsker å ta ut helt eller delvis AFP(medlemsskap i KLP)[3].
- Vikarkostnader for å fylle opp turnusstillinger i Helse-og sosialavdelingen
- Kostnader knyttet til bonusutbetalinger, økt bruk av bedriftshelsetjenesten og kursvirksomhet knyttet til de foreslåtte tiltakene.

Det er pr. i dag få ansatte i Enebakk kommune som har valgt å ta ut AFP, hvor mange som vurderer dette i framtiden vil imidlertid være forbundet med usikkerhet.
Rådmannen ønsker å presisere at kostnadsberegningen på bakgrunn av de nevnte faktorene representerer en stor grad av usikkerhet, men er egnet for å skape en viss forståelse for hvor kostnadsnivået vil kunne ligge.

Vi ser for oss en finansieringsmodell (spleiselag), der enhetene tilføres noe i form av friske midler kombinert med at enhetene må finne midler innenfor egen budsjettramme.

3.1 Finansiering av premie til AFP-ordningen

Enebakk kommune har valgt en finansieringsmodell for uttak av AFP (mellom 62 – 65 år), for ansatte med medlemskap i KLP, der vi dekker 50 prosent løpende gjennom premien og 50 prosenten ved uttak av AFP. Denne premien er med virkning fra 01.01.08 - 1,05% av det totale lønnsgrunnlaget i kommunen(for medlemmer i KLP). Med den modellen vi har valgt betaler vi

[3] Uttak av AFP for KLP medlemmer, der 50% av premien finansieres først ved uttak av AFP og gir således en innsparing som følge av at flere velger å stå i stilling.

halvparten av dette, altså 0,525% av det totale lønnsgrunnlaget. Det er her besparelsen ligger ved å sørge for at færrest mulig tar ut AFP i den aktuelle aldersgruppen.

Oppbyggingen av premien knyttet til AFP for medarbeidere som har Statens Pensjonskasse som pensjonsleverandør (ansatte i skoleverket), er imidlertid annerledes. Her betaler kommunen 2,49 prosent av premiegrunnlaget til en hver tid, uavhengig av om medlemmet tar ut AFP eller ikke. Denne forskjellen gjør at kommunen ikke kan argumentere med færre AFP uttak som grunnlag for innsparing for ansatte i undervisningsstillinger[4]. Dette kan forklares på følgende måte:
AFP premien i Statens Pensjonskasse er felles for alle grunnskolene i alle kommunene. Dette betyr at selv om alle lærerne i Enebakk kommune fortsetter i sine stillinger og ingen tar ut AFP, vil pensjonspremien for AFP være like stor for kommunen.

3.2 Ansatte i skoleverket
Når lærerne kom inn i det kommunale avtaleverket i 2004 hadde de med seg avtale om seniortiltak. Seniortiltaket på skolene reduserer leseplikten, men ikke tilstedeværelsen på skolen. Lærerne 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. Den omfordelte tiden skal nyttes til pedagogisk arbeid og forutsettes å lette den enkelte lærers arbeidssituasjon. I skoleverket følger det med midler for å kunne gjennomføre seniorpolitiske tiltak. Til sammenligning finnes ingen slike bestemmelser i det sentrale avtaleverket for øvrige kommunalt ansatte.

4. ANSVAR

Det vil være rådmannen i samarbeid med organisasjonene som er ansvarlig for gjennomføringen/oppfølgingen av Enebakk kommunens seniorpoliske tiltak.

Vurderinger

Oversikten over viser at vi i løpet av kort tid har til sammen ca.138 medarbeidere i aldersspennet fra 55 år og oppover. Tallet vil kunne variere noe avhengig av hvor mange som eventuelt går ut av arbeidslivet av andre årsaker enn uttak av AFP, men antallet vil fortsatt representere en stor del av kommunens ansatte.
I et arbeidsmarked som ”går så det suser”, har kommunal sektor en utfordring i forhold til rekruttering av ny arbeidskraft. Det vil derfor være personalpolitisk riktig å innføre seniortiltak som gjør at flest mulig medarbeidere i fremtiden ser det som attraktivt å stå i stillingen lengst mulig.
Rådmannen ønsker å innføre seniorpolitikk som et forsøksprosjekt over 2 år, for å få en mulighet til å evaluere tiltakenes nytteverdi og kostnadsnivå over en periode.

[4] Skoleledelsen og assistenter i skoleverket omfattes ikke av seniorpolitiske tiltak for undervisningspersonalet.

SENIORPOLITISKE TILTAK FOR ANSATTE I ENEBAKK KOMMUNE

Administrert av:	Organisasjons-og personalsjef	Versjon: 1	Revidert:
Godkjent av:	Kommunestyret sak nr……	Godkjent dato:	Medvirkende: KFO v/Lise Østnes Fagforbundet v/Svend Haakon Jacobsen og Sissel Bjerkely Norsk sykepleierforbund v/Marit Lorentzen
Virkningstidspunkt:			

Henvisninger:
1. Enebakk kommunes personalpolitikk
2. Hovedtariffavtalen § 3.2.3

AVTALE OM BRUK AV SENIORPOLITISKE VIRKEMIDLER

1. FORMÅL

Formålet med denne avtalen er at ansatte i aldersgruppen fra og med fylte 62 år skal fortsette i arbeid for Enebakk kommune fram til oppnådd pensjonsalder (67 år).

2. AVTALEN GJELDER FOR

Avtalen gjelder i utgangspunktet for fast ansatte i aldersgruppen fra og med 62 år til og med 66 år som fortsetter i arbeid. Avtale om seniorpolitiske tiltak gjøres av enhetsleder i samråd med rådmannen v/organisasjons- og personalsjef.

Ansatte som kan gå av med alderspensjon (normalt fra fylte 67 år), men som ønsker å fortsette i arbeidet kan også avtale bruk av seniorpolitiske virkemidler. Avtaler for denne gruppen gjøres av enhetsleder i samråd med rådmannen v/organisasjons- og personalsjef.

3. MÅL FOR SENIORPOLITIKKEN I ENEBAKK KOMMUNE

For Enebakk kommune:

- Seniorpolitikken skal sikre at Enebakk kommune som arbeidsgiver benytter medarbeidernes kompetanse best mulig, slik at flest mulig ønsker å stå i stilling til reel pensjonsalder (67 år).
- Seniorpolitikken skal aktivt brukes til å bevisstgjøre ledere og medarbeidere på at seniormedarbeidernes aktive deltakelse i arbeidsfellesskapet er avgjørende for å opprettholde et godt tjenestetilbud i tiden som kommer.

For den enkelte enhet:

- Øke den gjennomsnittlige avgangsalder i Enebakk kommune
- Øke deltakelse i opplæringstiltak for aldersgruppen 50+
- Sørge for at alle ansatte skal ha nødvendig kunnskap for å gjøre jobben sin

4. AVTALENS OMFANG OG VARIGHET

Denne avtalen omhandler virkemidler beskrevet under punktet tiltak. Arbeidstakere som benytter seg av virkemidlene må være inneforstått med at kommunen ensidig kan endre/avvikle denne avtalen som følge av vedtak i kommunestyret og/eller som følge av endringer i kommunens AFP-ordning/-sentral pensjonsordning. Dette har sammenheng med at de seniorpolitiske tiltak til enhver tid skal være innenfor rammene i økonomiplanen.

5. ANSVAR

Det er rådmannen sammen med tillitsvalgte som er ansvarlig for å vedlikeholde retningslinjene i kommunens seniorpolitikk.

6. VIRKNINGSTIDSPUNKT OG EVALUERING

Avtalen gjøres gjeldende fra 01.01.08 og skal evalueres innen 31.12.2010.

RETNINGSLINJER FOR SENIORPOLITIKKEN I ENEBAKK KOMMUNE

Mandat:	Rådmannen har det øverste ansvaret for at seniorpolitikken skal være

	tydelig og kjent i organisasjonen og at den ikke er løsrevet fra resten av kommunens personalpolitikk.

Ansvar:	- Lederne i Enebakk kommune har ansvaret for at gode seniortiltak iverksettes i forhold til retningslinjer beskrevet i dette dokumentet. - Medarbeidere i Enebakk kommune har medansvar for at vi sammen ser verdien av å beholde eldre arbeidstakere i organisasjonen. - Enhetsleder følger opp den ansatte og er ansvarlig for at avtalen fungerer som forutsatt. - Enhetsleder er ansvarlig for å følge opp avtalen i avtaletiden og sørge for at den avvikles/avsluttes som avtalt. - Rådmannen rapporterer til kommunestyret om utviklingen av ordningen en gang pr. år i forbindelse med årsmeldingen.

Målet er:	- At lederne ser ressursene i seniorene og at seniorene føler seg verdsatt av ledere og kollegaer. Dette skal være en grunnleggende holdning i kommunen. - Å beholde seniormedarbeiderne i arbeid etter fylte 62 år - Å se verdien av den kompetansen seniormedarbeiderne besitter - At seniorpolitikken er et positivt økonomisk bidrag til helheten - kommunen

Rutiner:	1. Alle skal ha tilbud om seniorsamtaler fra fylte 58 år. Disse samtalene skal være en del av den årlige medarbeidersamtalen. 2. På bakgrunn av medarbeidersamtalen/seniorsamtalen kartlegges behovet i den enkelte enhet en gang pr. år. Samtalene må foregå i forkant av budsjettprosessen, slik at nødvendige kostnader blir hensyntatt i budsjettet til den enkelte enhet. 3. Dersom seniormedarbeidere ytrer ønske om endrede arbeidsoppgaver, skal dette vurderes i forbindelse med ledige stillinger i kommunen. 4. Organisasjons-og personalsjef konsulteres for å sikre en enhetlig praksis i kommunen 5. Det skal lages en skriftlig avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker 6. Originalavtalen skal arkiveres på vedkommendes personalmappe med kopi til enhetsleder.

OVERSIKT OVER TILTAKENE SOM GJELDER ANSATTE:

Målet for tiltakene er å skape en vinn – vinn situasjon. På den ene siden å legge forholdene til rette slik at arbeidstakere både kan og ønsker å stå lengre i arbeid. På den andre siden å ivareta kommunens behov for kvalifisert og stabil arbeidskraft.

Spesielt for undervisningspersonalet:

Tiltak:	**Kommentar:**
Tariffestet særavtale for reduksjon av årsrammen for undervisningspersonale, jfr SFS 2213 sentral avtale. Fra fylte 55 år reduksjon med inntil 5,8% og fra fylte 60 år reduksjon med 12,5%. <u>Tiltaket kan benyttes av:</u> - Undervisningspersonalet <u>Ansvar/avgjørelse:</u> - Den enkelte ansatte i samarbeid med rektor	Dekkes over enhetens budsjett

For alle ansatte (undervisningspersonalet omfattes ikke av punkt 3):

Tiltak:
1. Tilbud om årlig legeundersøkelse fra fylte 60 år i samarbeid med bedriftshelsetjenesten 2. Lettere/tilpasset arbeid kan vurderes hvis ønskelig fra fylte 60 år. Løsningen er ofte å finne innenfor rammen av den jobben man allerede har. 3. For seniorer over 62 år med minimum 3 års ansiennitet i Enebakk kommune vurderes ulike muligheter i forhold til arbeidstidsordninger. Hovedregelen er at det gis mulighet til å redusere stillingen med inntil 10% med bibehold av lønn. Tiltaket gjelder for ansatte i full stilling. Innenfor denne rammen kan enhetslederne i samarbeid med den ansatte diskutere ulike alternativer (uttak som redusert arbeidstid pr. dag, hele enkeltdager, sammenhengende dager). Reduksjon av arbeidstid må tilpasses den enkeltes arbeidssted. 4. Det tilbys bonus som stimuli for å stå lengre i stilling. Slik bonus utbetales ved 65 og 66 år med henholdsvis 1,5 og 2 måneders lønn. 5. Den kan gis tilbud om kompensert fysioterapi til seniormedarbeiderne der det er behov i forhold til den enkeltes arbeidssituasjon. 6. Tilbud om kompetansehevende kurs innen eget arbeidsområde. 7. Der seniorene etterspør opplæring i bruk av IT-verktøy, skal det legges til rette for dette. 8. Det tilbys årlige kurs i forberedelse til pensjonsalder. 9. Det gis mulighet for å kombinere flere av tiltakene.

SENIORPOLITIKK – SAMMENDRAG AV HØRINGSUTTALELSER FRA ORGANISASJONENE

Utarbeidelsen av seniorpolitiske retningslinjer er gjort i samarbeid mellom HTV fra KFO, Fagforbundet, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund.

Uttalelse fra:	**Uttalelse:**	**Mer**
Utdanningsforbundet	Bonus jfr. pkt.4 i tiltakene bør gis allerede ved fylte 63 år. Utd.forbundet mener at en bonus ved 63 og 64 utbetales med 1,5 mnd.lønn og deretter en bonus på 2 mnd.lønn ved fylte 65 og 66 år. Utd. Forb. er uenig i at undervisningspersonalet skal ekskluderes fra tiltakenes pkt. 3 (red.av stilling med bibehold av lønn). Det påpekes av den sentrale avtalen som omhandler seniorpolitikk for undervisningspersonalet, ikke reduserer arbeidstiden, kun undervisningstiden. Slik den sentrale avtalen for lærere i dag fungerer benyttes denne tiden svært forskjellig på de ulike skolene. Utd.forbundet vurderer det slik at den sentrale særavtalen ikke tilsvarer pkt.3 og mener derfor at undervisningspersonalet skal inkluderes i alle tiltakene i de foreslåtte seniorpolitiske tiltakene. Det støttes videre opp om fagforbundets høringsuttalelse.	
Fagforbundet	Skal vi få medarbeidere til å revurdere om de skal gå av ved 62-66 år ved hjelp av kommunens seniorpolitiske tiltak, så må de se på tiltakene som rettigheter de får når de fortsetter i arbeid. Formuleringene i teksten i tiltakene bør ikke være kan, men dersom enhetsleder kan osv……Fagforbundets vurdering, er at det i dag er svært mange som vurderer å gå av ved 62 år (pga. all diskusjon om pensjon og pensjonsrettigheter). Tiltakene må derfor oppfattes som reelle, positive tiltak, gjerne formulert som rettigheter. 1. *Den ansatte tilbys* årlig legeundersøkelse fra fylte 60 år. *Tiltak* i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. 2. *En kan be om* lettere/tilpasset arbeid fra fylte 60 år *dersom den ansatte ønsker det*. 3. For seniorer over 62 år med minimum 3 års ansiennitet i Enebakk kommune vurderes ulike muligheter i forhold til arbeidstidsordninger. *Arbeidstiden reduseres* med inntil 10%, med bibehold av opprinnelig stillingsstørrelse og lønn. Tiltaket gjelder for ansatte i *over 66 % stilling. Den ansatte fremmer ønsker overfor sin leder og kan diskutere* ulike alternativer (uttak som redusert arbeidstid pr. dag, hele enkeltdager, sammenhengende dager). *Den ansattes ønsker etterkommes så langt som mulig på arbeidsplassen.* 4. Det *utbetales* bonus som stimuli for å stå lengre i stilling. *Bonus ved fylte 63 og 64 år utgjør 1,5 måneders lønn og ved fylte 65 og 66 år utgjør den 2 måneders lønn.* 5. *Det gis tilbud om* kompensert fysioterapi til seniormedarbeiderne *ved* behov. 6. Tilbud om *relevante* kompetansehevende kurs. 7. Der seniorene etterspør opplæring i bruk av IT-verktøy,	Rådi språ seni det i arbe enke tiltal de f indiv

Uttalelse fra:	Uttalelse:	Mer
	skal det legges til rette for dette. 8. Det tilbys årlige kurs i forberedelse til pensjonsalder. Tiltakene *kan kombineres.*	
Norsk sykepleierforbund	Ingen kommentarer	
FO – klubben	Ingen kommentar	
NAFO	Ingen kommentar	
KFO	KFO er opptatt av at det må arbeides med holdninger overfor eldre arbeidstakere. Det er en kjensgjerning at en del eldre arbeidstakere føler seg ”mobbet” av yngre arbeidstakere. KFO er videre klar over at dette er noe alle må jobbe med, men det hviler et spesielt ansvar på ledere. Under tiltakenes punkt 3 i forslaget er det kun ansatte med 100% stilling som vil nyte godt av reduksjon av stilling – det bør vurderes om denne prosenten settes til 75-80% stilling. Det bør videre vurderes om seniorpolitiske tiltak skal settes inn tidligere for medarbeidere som jobber i SFO og barnehager. Særlig når man vet at lærerne har seniorpolitiske tiltak fra fylte 55 år. Utover dette stiller KFO seg meget positive til seniorpolitiske tiltak og ser fram til iverksettelsen av disse.	Råd situa arbe Det vika
Bibliotekarforbundet	Ingen kommentar	
NITO	Ingen kommentar	
Norsk jordmorforening	Ingen kommentar	
Den norske legeforening	Ingen kommentar	
Psykologforeningen	Ingen kommentar	
MFO (Musikerforeningen)	Ingen kommentar	
Ergoterapiforeningen	Ingen kommentar	
Fysioterapiforeningen	Ingen kommentar	
Høyskoleutdannedes forbund	Ingen kommentar	

ENEBAKK KOMMUNE **Saksframlegg**

Saksnr.: *2007/767* **Arkivkode:** *056* **Saksbehandler:** *Kjersti Øiseth*

Utvalgsaksnr.:	Utvalg:	Møtedato:
9/07	Administrasjonsutvalget	08.10.2007

IT - reglement

Dokumenter som er vedlagt:

Retningslinjer for bruk av IT-systemer i Enebakk kommune

RÅDMANNENS INNSTILLING:

1. Vedlagte retningslinjer for bruk av IT-systemer i Enebakk vedtas
2. Retningslinjene innarbeides som et vedlegg til arbeidsavtalene i Enebakk kommune

---

SAKSUTREDNING:

Sammendrag

Enebakk kommune har ikke tidligere innført retningslinjer for bruk av kommunens IT-systemer. Som et resultat av en risiko- og sårbarhetsanalyse som ble gjennomført våren 2007, har vi nå laget regler for bruk av IT-systemer i kommunen.

Bakgrunn

I forbindelse med forvaltningsrevisjonsprosjektet som ble gjennomført av kommunens rutiner og retningslinjer for ivaretakelse av personsensitive data (informasjonssikkerhet), ble det avdekket et behov for å innføre retningslinjer for bruk av IT-teknologi.

Saksopplysninger

Plikten til å føre internkontroll for behandlinger av personopplysninger står beskrevet i personopplysningslovens § 14. Internkontroll handler her om å styre virksomheten slik at personopplysninger behandles lovlig, forsvarlig og sikkert.

Arbeidet med å sørge for tilfredsstillende informasjonssikkerhet gjennom bruk av IT-teknologi er en del av kommunens internkontrollsystem. Det er lederen i enhver virksomhet som er ansvarlig for at opplysninger av denne karakter blir behandlet forsvarlig og fullt ut i samsvar med bestemmelsene i de aktuelle lovverk. Den enkelte ansatte har på sin side også et ansvar for at det arbeidet som blir utført, er fullt ut forsvarlig i forhold til bestemmelsene, i de aktuelle lovene.

Enebakk kommune hadde en gjennomgang av rutiner og retningslinjer knyttet til informasjonssikkerhet, der det ble avdekket mangler i rutiner for bruk av hjemmekontor, bruk av minnepenn, bruk av passord på ulike fagapplikasjoner, tilgangsrettigheter, IT-driftsrutiner etc.

I dagens samfunn omgir vi oss med data hele tiden og benytter elektroniske datasystemer i enhver sammenheng så vel på arbeid som hjemme. Det er derfor viktig å ha klare rutiner og retningslinjer for hvordan data skal behandles i kommunens systemer. For å sikre økt bevissthet om dette, er det viktig at alle ansatte setter seg inn i IT- reglementet og vet hva som kreves i forhold til bruk av kommunens IT-systemer. Rådmannen mener at dette reglementet er så viktig at det bør etableres som et vedlegg til arbeidsavtalen og signeres av den enkelte ansatt.

Vurderinger

I dagens samfunn, der IT-systemer i større og større utstrekning griper inn i alles hverdag, er det en nødvendighet og ha regler og rutiner som bevisstgjør oss alle i forhold til den trusselen dette kan representere. Rådmannen er derfor meget godt fornøyd med å få etablert et reglement for dette område.