

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 22.08.2017	Kl. 09:00

Møteinnkalling

Medlemmene innkalles herved til overnevnte møte. Forfall må straks meldes til informasjonen, Tlf 72 46 32 00 eller til postmottak@froya.kommune.no
Varamedlemmer møter etter nærmere beskjed.

Sakliste:

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
15/17	17/2131 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 30.05.17
16/17	17/359 DESENTRALISERT DELTIDSUTDANNING - BACHELORUTDANNING I SYKEPLEIE OG VERNEPLEIE

Sistranda, 16.08.17

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende steder:

Frøya herredshus og www.froya.kommune.no.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
22.08.2017	17/2131	15/17
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
15/17	Administrasjonsutvalget	22.08.2017

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 30.05.17

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 30.05.17 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 30.05.17

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
22.08.2017	17/359	16/17
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Torny Dahlø Sørli	A62 &36	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
33/17	Formannskapet	28.02.2017
21/17	Kommunestyret	02.03.2017
16/17	Administrasjonsutvalget	22.08.2017

DESENTRALISERT DELTIDSUTDANNING - BACHELORUTDANNING I SYKEPLEIE OG VERNEPLEIE

Forslag til vedtak:

Frøya kommune har følgende retningslinjer for bruk av *Kompetansepakken 2017*:

1. Studenter gis permisjon for praksis og samlinger. Studenten får da 50 % lønn.
Eksempel: Ved en 8 ukers praksis gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %.
2. Det anbefales at studenten jobber i ca 50 % stilling og studerer i 50% stilling, da studiet krever både avsatt tid og arbeidskapasitet.
3. Det tilstrebes at studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får tilbud om en stillingsandel under utdanningsløpet.
4. Forpliktelser til sommerarbeid. Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og omsorgsområdet, minimum 4 uker.
5. Kompetansepakken kan tilbys 6 studenter pr. studieperiode. Dersom det er flere søkere skal det vurderes om organisasjonen har behov for, og mulighet til å ta inn flere.
6. Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studentene. Dette er en kollega med sykepleie-/vernepleierutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.

Utvelgelsespraksis:

1. Det skal i forkant gjøres en vurdering og en vektning av sykepleie/vernepleie, opp mot kommunens behov. Dette avgjøres av virksomhetslederne og personalsjefen.
2. Søkerne kalles inn til intervju med aktuell leder, personalsjef og tillitsvalgt.
3. Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.
4. Søker med tilhørighet/ stilling i Frøya kommune vil bli prioritert.
5. Studenten kan tilbys en rekrutteringsstilling på inntil 50 % stilling under utdanning.
6. Studenten kan søke Frøya kommunes utdanningsstipend. Denne utgjør kr. 1.000,- pr. 3 studiepoeng (jfr retningslinjer for tildeling av utdanningsstipend i Frøya kommune).
7. Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning.
8. Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipend i sin helhet tilbakebetales.
9. Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
10. Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.

11. Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.

Behandling/vedtak i Kommunestyret den 02.03.2017 sak 21/17

Vedtak:

Frøya kommunestyre oppfordrer ansatte og andre interessenter å søke studie ved en deltidsutdanning innen sykepleie eller vernepleie.

- a. Studenter i slike studier gis permisjon for praksis og samlinger. Det gis permisjon med lønn, uavhengig av stillingsprosent, 50 % av tiden studenten er i samlinger og i praksis. Dvs ved en 8 ukers praksis, gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %. Det tilstrebes at studenten skal få så høy stillingsprosent som denne ønsker i studietiden.
- b. Det settes et tak på 6 studenter pr. år
- c. Studentene gis stipend som beskrevet i kommunens reglement for utdanning
- d. Rådmann utarbeider retningslinjer for å håndtere kompetansepakken. Denne legges frem for ASU for godkjenning. Disse skal bla inneholde avklaringer ift rettigheter og forpliktelser for studentene, f.eks
 - bindingstid
 - utvelgelse
 - praktisk gjennomføring
 - avbrutt studie
 - og evt andre moment som må avklares før oppstart
- e. Tiltaket evalueres etter 3 år og skal da ha ny politisk godkjenning
- f. utgifter knyttet til overnevnte utdanninger søkes dekt gjennom kompetansmidler (kompetanseløft 2020) kommunens andel dekkes av kompetansmidler avsatt til drift innenfor helse og omsorgsbudsjettene. Dersom det blir gap mellom kommunens utgifter og tilskudd fra kompetansetilskuddet, vil rådmann legge fram dette i egen sak.

Enstemmig.

Behandling/vedtak i Formannskapet den 28.02.2017 sak 33/17

Vedtak:

Frøya kommune ønsker å stimulere ansatte til å ta høyere utdanning, jfr behovet for helsekompetanse – for å møte utfordringene i «morgendagens omsorg»

Som et rekrutteringstiltak/strakstiltak gjør Frøya kommunestyre følgende vedtak:

- a. Faste ansatte i Frøya kommune som har fått tildelt en studieplass ved en deltidsutdanning i sykepleie eller vernepleie gis permisjon med lønn inntil 50 % for å delta på samlinger og ved praksisperioder.
- b. Det settes et tak på 6 studenter i ordningen pr år.
- c. Studentene gis i tillegg kr. 20.000 i stipend pr. bestått studieår i maks fire år, jfr kommunens retningslinjer.
- d. Rådmann utarbeider egne retningslinjer for å håndtere kompetansepakken 2017 før den settes i kraft. Retningslinjene skal tydeliggjøre hva studentene skal forplikte seg til ved å motta dette tiltaket. Eksempler på innhold i retningslinjene:

- krav til at den ansatte skal jobbe i en stillingsprosent i tillegg til studier
- forplikter seg til å jobbe minst 6 uker i sommerferiene.
- bindingstid
- søknad om å få ordningen
- utvelgelse
- praktisk gjennomføring
- avbrutt studie

- andre momenter som må avklares før oppstart

Administrasjonsutvalget skal godkjenne retningslinjene, og følge tiltaket tett

- e. Tiltaket evalueres etter 3 år og skal da ha en ny politisk godkjenning.
- f. Utgifter knyttet til overnevnte utdanninger søkes dekt gjennom å årlig søke om kompetansemidler til fylkesmannen om kompetansetilskudd (Kompetanseløft 2020). Kommunens andel dekkes av kompetansemidler avsatt til drift innenfor helse og omsorgsbudsjettene. Dersom det blir «gap» mellom kommunens utgifter og tilskudd fra kompetansetilskuddet, vil rådmann legge dette frem i egen sak.

Enstemmig.

Vedlegg:

Retningslinjer for kompetansepakken 2017

Søknadsskjema for kompetansepakken

Saksopplysninger:

Kommunestyret gjorde vedtak i mars d.a. (sak 21/17) om «*Kompetansepakken 2017*». Her oppfordrer kommunestyret ansatte og andre interessenter til å søke bachelorutdanning innen sykepleie eller vernepleie. Studenter i overnevnte studier gis permisjon ved studiepraksis og studiesamlinger. Det gis permisjon med lønn, uavhengig av stillingsprosent i 50% av den tiden studenten er i samlinger / praksis.

Rådmannen har fått i oppdrag å utarbeide retningslinjer for å håndtere kompetansepakken, med tydeliggjøring av studentenes forpliktelser og rettigheter. Frøya kommune har også i tidligere år iverksatt særskilte stimuleringstiltak for faggrupper som det har vært vanskelig å rekruttere, som eks. desentralisert sykepleie - og allmennlærerutdanning.

Kommunestyret ønsket at følgende punkter vurderes i kompetansepakken 2017:

- Bindingstid
- Utvelgelse
- Praktisk gjennomføring
- Avbrutt studie og
- Evt. andre momenter som må avklares før oppstart

Morgendagens omsorgstjenester vil kreve at andelen av ansatte med høgskole / universitetsutdanning må økes. For Helse- og omsorgstjenesten betyr dette et økt behov for sykepleiere og vernepleiere, da disse to utgjør den største faggruppa innen bachelorutdanning. Kompetansebeholdningen innen helse- og omsorg preges i dag av en lav andel høgskoleutdanna personell (26 % i pleie og omsorg og 24 % i Bo, aktivitet og miljøtjenesten) Andelen av fagpersonell med videregående utdanning utgjør i dag ca 60%.

Vurdering:

Gjennom utforming av retningslinjer for Kompetansepakken, har det vært viktig å ta med innspill fra ansatte, samt vurdering av dagens reglement og praksis.

De ansatte ønsker minst mulig økonomisk tap under utdanning, og permisjon med lønn i deler av studiet opplever som viktig. Desentralisert utdanning har vanligvis en varighet på 4 år, og permisjon

med lønn vil gi arbeidstakeren en økonomisk forutsigbarhet gjennom hele utdanningsløpet. Hovedtariffavtalens § 14.2 påpeker at «der det etter kommunens /arbeidsgivers syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå, samt styrke kompetanse for å utføre lovpålagte oppgaver, skal det gis permisjon med lønn».

Alle ansatte har i utgangspunktet rett til utdanningspermisjon. Denne retten omfatter både fast og midlertidig ansatte, hel- og deltidsansatte. Det er viktig at permisjoner både ved studiesamlinger og ved studiepraksis fastsettes før studiestart, og at arbeidstakerne opplever lik praksis. Bindingstid er ganske vanlig i et ansettelsesforhold der arbeidstaker får utdanning med lønn. Arbeidsgiver ønsker her å sikre seg at arbeidstaker ikke slutter etter kort tid. Avtalen om bindingstid må være gjensidig, og begge parter må være bundet av en slik avtale. Bindingstiden settes til to år dersom studenten mottar støtte fra kommunen gjennom hele studieløpet. (jfr. Hovedavtalen kap 1, § 14.3) Bindingstiden bør gjelde fra det tidspunkt studenten har gjennomgått og bestått studiet, og da innenfor en fagrelatert tjeneste/virksomhet. For noen kan forslaget til retningslinjer oppleves som om arbeidsgiver tilgodeser høgskoleutdanning i større grad enn videregående utdanning. Det vurderes allikevel som viktig at bachelorutdanninger nå må prioriteres. Behovet for ansatte med bachelorutdanning i åra framover vil øke sett i fh. til morgendagens helse- og omsorgsutfordringer.

Forbundslederne i NSF og Fagforbundet stiller seg bak forslaget til retningslinjer.

Forlaget til retningslinjer m søknadsskjema ble offentliggjort/utlyst i juli 2017 med forbehold om godkjenning i ASU. Dette pga at studenter som har kommet inn på studiet, kan søke og få svar før studiestart.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 17/2131

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 30.05.17

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 30.05.17 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 30.05.17

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget			
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 30.05.2017	Møtetid: 09:00 - 09:20	Av utvalgets medlemmer møtte 9 av 9
Fra og med sak:	11/17		
Til og med sak:	14/17		

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
Berit Flåmo, ordfører Pål Terje Bekken, varaordfører Kristin Reppe Storø Gunn Heidi Hallaren	Aleksander Søreng Martin Nilsen <u>Venstre:</u> Arvid Hammernes	<i>Fagforbundet: pt.</i> Bente Øyen <i>NITO: pt</i> Kitt Julie Hansen

Faste representanter med forfall:

<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
	Aleksander Søreng	

Vararepresentanter som møtte:

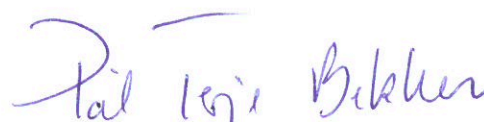
<u>Ap/Sv:</u>	<u>Frp/Sp/H:</u>	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
	Knut Arne Strømøy	

Merknader:

1. Innkalling til møte med sakliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Pål Terje Bekken
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 30.05.2017

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
11/17	17/1479 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.05.17
12/17	17/1384 MORGENDAGENS OMSORG - OMSTILLING TIL NY ORGANISERING
13/17	17/1445 RETNINGSLINJER FOR HELSEFAGLÆRLINGER
14/17	17/343 VURDING AV SKOLEFRUKT

11/17

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 16.05.17

Vedtak:

Protokoll fra møte 16.05.17 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 16.05.17 godkjennes som framlagt.

12/17

MORGENDAGENS OMSORG - OMSTILLING TIL NY ORGANISERING

Vedtak:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt få en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune, og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.

- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.
- Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:
 - Vurderer alle ledig stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsettingsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

- Frøya kommunestyre godkjenner vedlagte «plan for omstilling til ny organisering av helse og omsorgssektoren i Frøya kommune». Dette innebærer at alle ansatte som arbeider i pleie og omsorg vil på et gitt tidspunkt få en endringsoppsigelse, og samtidig får garanti for nytt arbeid i den «nye» organisasjonen. De får ingen garanti for samme arbeid og stillingsbetegnelse som tidligere. Endringsoppsigelsene kommer når den nye organisasjonsmodellen, bemanningsplanen og tidspunktet for iverksetting er klar.
- Medarbeiderne orienteres om prosessen så snart avtalen er vedtatt av Frøya kommune. og vedlagte «omstillingsavtale» benyttes i samhandling mellom tillitsvalgte og kommunen som arbeidsgiver.
- Ansatte søker på stilling i den nye organisasjonen gjennom intern utlysning.
- I alle avdelinger skal det foreligge en bemanningsplan som viser de oppgaver og mål som virksomheten har. Antall arbeidstakere (stillinger) virksomheten har for å utføre oppgavene, og beskrivelse av kompetanse ansatte må ha for å kunne utføre oppgavene.
- «Prosedyre for innplassering av ansatte i ny organisering» brukes som et arbeidsverktøy til omstillingsavtalen.
- Virksomhetsleder har ansvar for at prosessen gjennomføres i tråd med disse retningslinjene, og å sørge for god kommunikasjon med tillitsvalgte og fortløpende informasjon til de ansatte – også til de som ikke blir direkte berørt.
- Personalavdelingen har et koordineringsansvar, og bistår virksomhetsleder i iverksetting av prosessen. Personalavdelingen har også ansvar for saksbehandlingen knyttet til den enkelte arbeidstaker.
- Det opprettes en stillingsbank for å sikre at alle som har krav på tilbud om annet arbeid vurderes i forhold til ledige stillinger som de er kvalifisert for. Oppgaver, ansvar og myndighet defineres av rådmann, i samarbeid med tillitsvalgte.
- Det etableres et partssammensatt omstillingsutvalg som skal bidra til at kvaliteten og de arbeidsrettslige og personalpolitiske forhold blir utført på en god måte.
- Omstillingsutvalgets oppgaver, ansvar og myndighet:
 - Vurderer alle ledig stillinger, om de skal tilbys overtallige eller gå til intern/ekstern kunngjøring.
 - Har tilsettingsmyndighet ved intern omplassering når stillinger tilbys overtallige.
 - Kan innkalle overtallige til samtale for å drøfte muligheter, ønsker, forslag og evt. avdekke annen kompetanse enn det som er kjent.

13/17

RETNINGSLINJER FOR HELSEFAGLÆRLINGER

Vedtak:

Frøya kommune godkjenner vedlagte nye retningslinjer for helsefaglæringer.

Retningslinjene gjelder fra 01.06.17

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Frøya kommune godkjenner vedlagte nye retningslinjer for helsefaglæringer.

Retningslinjene gjelder fra 01.06.17

14/17

VURDING AV SKOLEFRUKT

Vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrukt til orientering, og ber hovedutvalg for drift igangsette ordningen i henhold til rådmannens tilrådning.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget tar rådmannens vurdering om skolefrukt til orientering, og ber hovedutvalg for drift igangsette ordningen i henhold til rådmannens tilrådning.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Torny Dahlø Sørle
Arkivsaksnr.: 17/359

Arkiv: A62 &36

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

DESENTRALISERT DELTIDSUTDANNING - BACHELORUTDANNING I SYKEPLEIE OG VERNEPLEIE

Retningslinjer for kompetansepakken 2017

Forslag til vedtak:

Frøya kommune har følgende retningslinjer for bruk av *Kompetansepakken 2017*:

1. Studenter gis permisjon for praksis og samlinger. Studenten får da 50 % lønn.
Eksempel: Ved en 8 ukers praksis gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %.
2. Det anbefales at studenten jobber i ca 50 % stilling og studerer i 50% stilling, da studiet krever både avsatt tid og arbeidskapasitet.
3. Det tilstrebes at studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får tilbud om en stillingsandel under utdanningsløpet.
4. Forpliktelser til sommerarbeid. Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og omsorgsområdet, minimum 4 uker.
5. Kompetansepakken kan tilbys 6 studenter pr. studieperiode. Dersom det er flere søkere skal det vurderes om organisasjonen har behov for, og mulighet til å ta inn flere.
6. Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studentene. Dette er en kollega med sykepleie-/ vernepleierutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.

Utvelgelsespraksis:

1. Det skal i forkant gjøres en vurdering og en vektning av sykepleie/ vernepleie, opp mot kommunens behov. Dette avgjøres av virksomhetslederne og personalsjefen.
2. Søkerne kalles inn til intervju med aktuell leder, personalsjef og tillitsvalgt.
3. Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.
4. Søker med tilhørighet/ stilling i Frøya kommune vil bli prioritert.
5. Studenten kan tilbys en rekrutteringsstilling på inntil 50 % stilling under utdanning.
6. Studenten kan søke Frøya kommunes utdanningsstipend. Denne utgjør kr. 1.000,- pr. 3 studiepoeng (jfr retningslinjer for tildeling av utdanningsstipend i Frøya kommune).
7. Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning.
8. Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales.
9. Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
10. Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.

11. Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.

Vedlegg:

Retningslinjer for kompetansepakken 2017
Søknadsskjema for kompetansepakken

Saksopplysninger:

Kommunestyret gjorde vedtak i mars d.a. (sak 21/17) om «*Kompetansepakken 2017*». Her oppfordrer kommunestyret ansatte og andre interessenter til å søke bachelorutdanning innen sykepleie eller vernepleie. Studenter i overnevnte studier gis permisjon ved studiepraksis og studiesamlinger. Det gis permisjon med lønn, uavhengig av stillingsprosent i 50% av den tiden studenten er i samlinger / praksis.

Rådmannen har fått i oppdrag å utarbeide retningslinjer for å håndtere kompetansepakken, med tydeliggjøring av studentenes forpliktelser og rettigheter. Frøya kommune har også i tidligere år iverksatt særskilte stimuleringsiltak for faggrupper som det har vært vanskelig å rekruttere, som eks. desentralisert sykepleie - og allmennlærerutdanning.

Kommunestyret ønsket at følgende punkter vurderes i kompetansepakken 2017:

- Bindingstid
- Utvelgelse
- Praktisk gjennomføring
- Avbrutt studie og
- Evt. andre momenter som må avklares før oppstart

Morgendagens omsorgstjenester vil kreve at andelen av ansatte med høgskole / universitetsutdanning må økes. For Helse- og omsorgstjenesten betyr dette et økt behov for sykepleiere og vernepleiere, da disse to utgjør den største faggruppa innen bachelorutdanning. Kompetansebeholdningen innen helse- og omsorg preges i dag av en lav andel høgskoleutdanna personell (26 % i pleie og omsorg og 24 % i Bo, aktivitet og miljøtjenesten) Andelen av fagpersonell med videregående utdanning utgjør i dag ca 60%.

Vurdering:

Gjennom utforming av retningslinjer for Kompetansepakken, har det vært viktig å ta med innspill fra ansatte, samt vurdering av dagens reglement og praksis.

De ansatte ønsker minst mulig økonomisk tap under utdanning, og permisjon med lønn i deler av studiet oppleves som viktig. Desentralisert utdanning har vanligvis en varighet på 4 år, og permisjon med lønn vil gi arbeidstakeren en økonomisk forutsigbarhet gjennom hele utdanningsløpet. Hovedtariffavtalens § 14.2 påpeker at «der det etter kommunens /arbeidsgivers syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå, samt styrke kompetanse for å utføre lovpålagte oppgaver, skal det gis permisjon med lønn».

Alle ansatte har i utgangspunktet rett til utdanningspermisjon. Denne retten omfatter både fast og midlertidig ansatte, hel- og deltidsansatte. Det er viktig at permisjoner både ved studiesamlinger og ved studiepraksis fastsettes før studiestart, og at arbeidstakerne opplever lik praksis.

Bindingstid er ganske vanlig i et ansettelsesforhold der arbeidstaker får utdanning med lønn. Arbeidsgiver ønsker her å sikre seg at arbeidstaker ikke slutter etter kort tid. Avtalen om bindingstid må være gjensidig, og begge parter må være bundet av en slik avtale. Bindingstiden settes til to år dersom studenten mottar støtte fra kommunen gjennom hele studieløpet. (jfr. Hovedavtalen kap 1, § 14.3) Bindingstiden bør gjelde fra det tidspunkt studenten har gjennomgått og bestått studiet, og da innenfor en fagrelatert tjeneste/virksomhet. For noen kan forslaget til retningslinjer oppleves som om arbeidsgiver tilgodeser høgskoleutdanning i større grad enn videregående utdanning. Det vurderes allikevel som viktig at bachelorutdanninger nå må prioriteres. Behovet for ansatte med bachelorutdanning i åra framover vil øke sett i fh. til morgendagens helse- og omsorgsutfordringer.

Forbundslederne i NSF og Fagforbundet stiller seg bak forslaget til retningslinjer.

Forlaget til retningslinjer m søknadsskjema ble offentliggjort/utlyst i juli 2017 med forbehold om godkjenning i ASU. Dette pga at studenter som har kommet inn på studiet, kan søke og få svar før studiestart.



Kompetansepakken 2017

Desentralisert deltidsutdanning Bachelorutdanning i Sykepleie og Vernepleie

Retningslinjer

Rådmann har utarbeidet følgende retningslinjer for kompetansepakken:

1. Studenter gis permisjon for praksis og samlinger. Studenten får da 50 % lønn.
Eksempel: Ved en 8 ukers praksis gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %.
2. Det anbefales at studenten jobber i ca 50 % stilling og studerer i 50% stilling, da studiet krever både avsatt tid og arbeidskapasitet.
3. Det tilstrebes at studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får tilbud om en stillingsandel under utdanningsløpet.
4. Forpliktelser til sommerarbeid. Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og omsorgsområdet, minimum 4 uker.
5. Kompetansepakken kan tilbys 6 studenter pr. studieperiode. Dersom det er flere søkere skal det vurderes om organisasjonen har behov for, og mulighet til å ta inn flere.
6. Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studentene. Dette er en kollega med sykepleie-/ vernepleierutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.

Utvelgelsespraksis:

7. Det skal i forkant gjøres en vurdering og en vektning av sykepleie/ vernepleie, opp mot kommunens behov. Dette avgjøres av virksomhetslederne og personalsjefen.
8. Søker kalles inn til intervju med aktuell leder, personalsjef og tillitsvalgt.
9. Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.

- 10 Søker med tilhørighet/ stilling i Frøya kommune vil bli prioritert.
- 11 Studenten kan tilbys en rekrutteringsstilling på inntil 50 % stilling under utdanning.
- 12 Studenten kan søke Frøya kommunes utdanningsstipend. Denne utgjør kr. 1.000,- pr. 3 studiepoeng (se retningslinjer for tildeling av utdanningsstipend i Frøya kommune).
- 13 Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning.
- 14 Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales.
- 15 Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
- 16 Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.
- 17 Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.



FRØYA KOMMUNE
Kraft og mangfold

Personalsjefen, 7260 Sistranda

SØKNAD OM UTDANNINGSSTIPEND - kompetansepakken

Søknadsfrist for utdanningsstipend er 15 august 2017

Søknad om utdanningsstipend fra Frøya kommune:

Navn..... F.nr.....

Adresse.....

Tlf.nr.....

Stipend søkes til følgende utdanning:

Utdanning:

Utdanningssted (skole/høgskole/universitet m.v):

Utdanningen forventes avsluttet

Utdanningen gir flg. studiepoeng:

Kostnadsoverslag:

Andre opplysninger:

Søkers underskrift:

Sted dato..... Søkers underskrift.....

Virksomhetsleders samlede vurdering/anbefaling:

Virksomhetsleders underskrift:

Sted dato..... Virksomhetsleders underskrift

Vedlegg: dokumentasjon på opptak til utdanningen/utgifter