

FRØYA KOMMUNE

ADMINISTRASJONSUTVALGET		Saksliste
Møtested: Frøya herredshus, Kommunestyresalen	Møtedato: 13.03.2018	Kl. 10:00

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
5/18	18/640 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 27.02.18
6/18	18/525 SYKEPLEIERUTDANNING I ORKDALSREGIONEN 2018 - REKRUTTERINGSTILTAK
7/18	18/560 ORGANISASJONSTILPASNINGER 2018

Sistranda, 07.03.18

Berit Flåmo
Ordfører

Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

Saksdokumentene er lagt ut til offentlig ettersyn på følgende sted:

www.froya.kommune.no.

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
13.03.2018	18/640	5/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Siv-Tove Skarshaug	033	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
5/18	Administrasjonsutvalget	13.03.2018

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 27.02.18

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 27.02.18 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 27.02.18

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
13.03.2018	18/525	6/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Beathe Sandvik Meland	410 A62	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
7/18	Hovedutvalg for drift	06.03.2018
6/18	Administrasjonsutvalget	13.03.2018

SYKEPLEIERUTDANNING I ORKDALSREGIONEN 2018 - REKRUTTERINGSTILTAK

Hovedutvalg for drifts innstilling til administrasjonsutvalget:

Frøya kommune ønsker å stimulere egne ansatte og øvrige interessenter til å ta høyere utdanning for å møte utfordringene i «morgendagens omsorg»

Som et rekrutteringstiltak gjør administrasjonsutvalget følgende vedtak:

- Studenter som har fått en studieplass ved sykepleieutdanningen i Orkdalsregionen 2018 gis et studiestipend på kr. 30.000 i stipend pr. bestått studieår
- Studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får en rekrutteringsstilling under utdanningsløpet. Studentene skal minimum jobbe hver 3. helg i turnus
- Ansatte i Frøya kommune gis permisjon uten lønn i studietiden, evt en tilrettelagt turnus i så høy stilling som mulig - så langt dette lar seg gjøre innenfor virksomhetens drift
- Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og mestrings, minimum 4 uker pr studieår.
- Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studenten. Dette er en kollega med sykepleieutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Ved endt utdanning tilbys en fast, inntill hel stilling i Frøya kommune
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune»

Forslag til vedtak:

Frøya kommune ønsker å stimulere egne ansatte og øvrige interessenter til å ta høyere utdanning for å møte utfordringene i «morgendagens omsorg»

Som et rekrutteringstiltak gjør administrasjonsutvalget følgende vedtak:

- Studenter som har fått en studieplass ved sykepleieutdanningen i Orkdalsregionen 2018 gis et studiestipend på kr. 30.000 i stipend pr. bestått studieår
- Studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får en rekrutteringsstilling under utdanningsløpet. Studentene skal minimum jobbe hver 3. helg i turnus
- Ansatte i Frøya kommune gis permisjon uten lønn i studietiden, evt en tilrettelagt turnus i så høy stilling som mulig - så langt dette lar seg gjøre innenfor virksomhetens drift
- Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og mestrings, minimum 4 uker i studietiden
- Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studenten. Dette er en kollega med sykepleieutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Ved endt utdanning tilbys en fast, inntill hel stilling i Frøya kommune

Behandling/vedtak i Hovedutvalg for drift den 06.03.2018 sak 7/18

Vedtak:

Frøya kommune ønsker å stimulere egne ansatte og øvrige interessenter til å ta høyere utdanning for å møte utfordringene i «morgendagens omsorg»

Som et rekrutteringstiltak gjør administrasjonsutvalget følgende vedtak:

- Studenter som har fått en studieplass ved sykepleieutdanningen i Orkdalsregionen 2018 gis et studiestipend på kr. 30.000 i stipend pr. bestått studieår
- Studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får en rekrutteringsstilling under utdanningsløpet. Studentene skal minimum jobbe hver 3. helg i turnus
- Ansatte i Frøya kommune gis permisjon uten lønn i studietiden, evt en tilrettelagt turnus i så høy stilling som mulig - så langt dette lar seg gjøre innenfor virksomhetens drift
- Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og mestrings, minimum 4 uker pr studieår.
- Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studenten. Dette er en kollega med sykepleieutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Ved endt utdanning tilbys en fast, inntill hel stilling i Frøya kommune
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune»

Enstemmig.

Vedlegg:

Kompetansepakken – vedtak i KST 02.03.17 i sak 21/17

Saksopplysninger:

Frøya kommunestyre gjorde vedtak om «kompetansepakken» i 2017. Se vedlegg. Dette gjaldt for deltidsstudenter. Nå har NTNU i samarbeid med Orkdalsregionen laget et bachelorprogram, 3. årig løp i desentralisert sykepleieutdanning. Studiet har samme studieplan og undervisningstilbud som det ordinære studiet på campus Øya i Trondheim. I tillegg vil det bli lokale studiesteder på Hemne, Hitra, Meldal, Selbu. I tillegg til det som gjelder for det ordinære opptaket, stilles det krav om to års relevant yrkeserfaring.

Studiested og tilrettelegging:

Med unntak av de første oppstartsutukene, dager med ferdighetstrening og perioder med praksisstudier, vil studentene få all undervisning og veiledning via skjerm til det lokale studiestedet. Ferdighetstrening vil foregå i universitetets simuleringsenhet på campus Øya i Trondheim. På det lokale studiested vil studenten være en del av en gruppe på mellom 8 og 12 studenter. Gruppen vil få tilknyttet en veileder i Trondheim som har ansvar for faglig oppfølging og veiledning, samt en kullkontakt som studentene kan kontakte når det gjelder studieårets innhold og organisering, samt timeplan.

Bakgrunn for tiltaket:

Frøya kommune har et stort behov for å rekruttere helsearbeidere til omsorgsyrkene. Dette gjelder både helsefagarbeiderfaget og bacheloryrkene.

Delprosjekt 5 i «*Morgendagens omsorg*» har hatt som oppgave å se på fremtidig organisering, bemanning og kompetanse i helse- og omsorgstjenesten. Resultatet av arbeidet viser blant annet en svært lav andel ansatte med høgskole/universitetsutdanning i pleie og omsorgstjenesten og innen bo-, aktivitet og miljøtjenesten. Tjenestene har en høy andel ansatte med videregående utdanning,

samt mange ufaglærte. Det er således et gap mellom dagens og framtidens kompetansebehov. Disse utfordringene krever løsninger knyttet til både økning av kapasitet på sikt, og en heving av dagens kompetanse.

Helse- og mestringsstjenestene har hatt som målsetting at tjenestene skal inneha den fagkompetansen som det til enhver tid kreves og etterspørres, og at andelen assistenter / ufaglærte er lavest mulig. I henhold til St. melding 26 «Fremtidens primærhelsetjeneste» bør 2/3 av veksten i årsverk innen sektoren ha høyskoleutdanning.

Framtidens helse- og omsorgstjenester krever at andelen av ansatte med bachelorutdanning økes. For å få til dette behøver vi motiverte medarbeidere som ønsker å ta utdanning, samt at arbeidsgiver legger til rette for ulike stimulerings tiltak for den enkelte.

Et av målene i «morgendagens omsorg» er følgende:

- At det skal settes mål om at man på et gitt tidspunkt skal ha fordeling av ansatte med 50 % høyskole-/universitetsutdanning og 50 % videregående utdanning
- Framtidig kompetansebehov på videregående nivå, bachelornivå og utdanning ut over bachelornivå bygges på tilråningen fra gruppe 5. I tillegg vektlegges tverrfaglig utdanning og samhandlingskompetanse for disse gruppene.
- Kommunens ordninger for utdanningsstipend, fagstige og andre ordninger gjennomgås for å stimulere til etter- og videreutdanning. Dette med sikte på å etablere ordninger som stimulerer til den ønskede utvikling av kompetanse.

For å få til en ønsket vekst av fagpersonell med høyskole/universitetsutdanning, er kommunen blant annet avhengig av å tilby gode stimuleringsordninger.

Vurdering:

Rådmann tilrår at det gis et stimuleringsmiddel for å få ansatte, evt øvrige innbyggere til å starte opp et studie innen sykepleie i Orkdalsregionen.

Rådmann foreslår følgende kriterier for å få studiestipend:

- Dagens utdanningsstipend er på kr 20 000 pr studieår. Dette foreslås økt til kr 30 000 pr studieår. Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning. Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales. Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
- Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.

Det er utarbeidet markedsføringsvideoer til dette studiet, les mer om dette ved å følge disse linkene:

Facebooklinken: <https://www.facebook.com/orkdalsregion/videos/1842736255748554/>

Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=OmFKegr2AhM>

Filmer til nedlasting: <https://berre.wistia.com/medias/dad1xsg157>

Studiet kvalifiserer for stipend og lån i lånekassen. I tillegg kan studentene søke sine fagforbund om studiestøtte.

Forhold til overordna planverk:

Kommuneplanens samfunnsdel, organisasjonen Frøya kommune – «Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver»»

Økonomiske konsekvenser:

- Kommunens andel dekkes av kompetansemidler avsatt til rekrutteringstiltak (Frøyapakken).
- Utgifter knyttet til overnevnte utdanning søkes også dekt gjennom å årlig søke om kompetansemidler til fylkesmannen om kompetansetilskudd (Kompetanseløft 2020).

FRØYA KOMMUNE

Administrasjonsutvalget		Møtebok
Møtedato:	Arkivsaksnr:	Sak nr:
13.03.2018	18/560	7/18
Saksbehandler:	Arkivkode:	Gradering:
Beathe Sandvik Meland	034	

Saken skal behandles i følgende utvalg:		
7/18	Administrasjonsutvalget	13.03.2018

ORGANISASJONSTILPASNINGER 2018

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget gir sin tilslutning til følgende organisasjonstilpasninger:

1. Virksomheten strategi og utvikling avvikles som virksomhet fra 01.04.18.
2. Det opprettes en strategisk stab og en fagstab som beskrevet i saksdokumentet, med virkning fra 01.04.18.
3. IKT flyttes ut av servicesenteret fra 01.03.18, og organiseres under økonomisjefen.
4. Forvaltningskontorets oppgave, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, og sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden. Frist 01.12.18.

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Delegasjonsreglementet sier følgende:

«8.1.3 Saker der administrasjonsutvalget har uttalerett

Administrasjonsutvalget har uttalerett i følgende saker:

Omstillings - og endringsarbeid

- Organisasjonsutvikling
- Reglement, retningslinjer og instruksjoner som gjelder ansatte
- Fastsetting av kommunens lønnspolitikk
- Andre saker kommunestyret/formannskap legger frem for utvalget «

Bakgrunn for saken, hvorfor gjøres en organisatorisk tilpasning:

- Rådmannen har behov for nærmere kontakt med de personer som jobber innen strategiske satsningsområder og som har nedslagsfelt i hele organisasjonen.
- Det er behov for at de som i hovedtrekk jobber med oppgaver tilknyttet et rammeområde knyttes tettere opp mot fagmiljøet direkte.

- Det er derfor ønskelig bl.a å avvikle dagens virksomhet for strategi og utvikling, og dele dette personalet i 2 staber. En strategisk stab og en fagstab.
- Rådmann ønsker å satse på digitalisering, og ønsker derfor å gjøre små organisatoriske tilpasninger slik at dette lar seg gjøre uten å øke personalressursene.

Strategisk stab sin oppgave

- Hjelppe rådmann til å formulere de strategiske oppgavene slik at strategisk ledergruppe får drøftet de viktige spørsmålene- strategisk lederstøtte
- Støtte til rådmann i oppfølging av politiske vedtak
- Være gode saksbehandlere

Den strategiske lederstøtten må utarbeide underlag for kommunens strategiutvikling, beslutningsprosesser, mål og virkemiddelutforming. Denne lederstøtten må kunne agere på bestilling fra rådmann, men må også foreslå etter eget initiativ.

For å kunne gi gode analyser og råd må den strategiske lederstøttefunksjonen være oppdatert på egen organisasjon, men også på trender som påvirker samarbeidspartnere, utvikling og nasjonalt og internasjonalt samt virkemiddelutforming og hva som skjer i andre kommuner.

Noen av oppgavene er en del av kommunens årshjul, det vil si at de gjentar seg årlig.

Å fastlegge ambisjoner og sette mål for kommunen, herunder mål for helse, miljø og sikkerhet og beredskap, akseptabelt nivå for personvern og informasjonssikkerhet, utforme hvilke etiske retningslinjer som skal gjelde i virksomheten, mm faller inn under strategisk lederstøtte.

Følgende funksjoner skal utgjøre strategisk stab:

- Internkontroll - fast
- Kommuneoverlege/folkehelse - fast
- Kommuneplanlegging - fast
- Digitalisering v. behov
- Næringsrådgiving v. behov

Strategisk stab får sine oppgaver fordelt av rådmann, mens virksomhetsleder kultur og næring blir personalsjef for den faste strategiske staben.

Fagstabens oppgave

Rådmann v. kommunalsjefene har en viktig rolle i å koordinere og drive prosesser på tvers og ut i organisasjonen. Behovet for prosessledelse og koordinering er størst der det dreier seg om tverrfaglig virksomhet og om å legge til rette for samarbeidsprosesser mellom virksomhetene.

Mange slike prosesser kan kategoriseres som forvaltning eller drift, men det kan også være strategisk utvikling i slike tverrgående prosesser. Lederstøtten har ofte en viktig rolle i å bistå i slike prosesser.

De tverrgående prosessene kan være interne, men også rettet mot samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. I dette bildet må en også tenke bruk av strategisk stab.

Det etableres en fagstab som dekker alle rammeområdene. Oppvekst - Kultur og idrett - Helse og mestring – Teknisk– Økonomi. Personalansvar legges til respektiv kommunalsjef/virksomhetsleder. (Næringsrådgiver og controller er tidligere flyttet fra SU og «ut i linja» til teknisk og økonomi)

Fagstaben skal:

- Ivareta det tverrfaglige aspektet og helheten
- Være kommunalsjefens rådgiver innenfor sitt fagfelt
- Lederstøtte
- Være oppdaterte på fag, utvikling, lov og avtaleverk innenfor sitt fagfelt
- Bistå i virksomhetene ift koordinering og drive prosesser på tvers
- Støtte til rådmann/kommunalsjefer i oppfølging av politiske vedtak
- Være gode saksbehandlere

Servicesenteret – endringer IKT og forvaltningskontor

Rådmann ønsker å ha større fokus på digitalisering for å møte kommunens utfordringer i fremtida. Derfor ser rådmann det formålstjenelig å frigi tid til virksomhetsleder for servicesenteret til å jobbe spesielt med digitalisering. For å få til dette velger rådmann å flytte funksjoner ut fra servicesenteret.

IKT – flyttes fordi rådmannen ønsker å flytte IKT nærmere rådmannsnivået, samt å frigi kapasitet til å drive digitaliseringsprosessen hos virksomhetsleder for Servicekontoret.

Forvaltningskontoret – har eksistert som eget kommunalt kontor i 1 år. Rådmann ser behov for å evaluere oppgaven, rolle og organisatorisk tilhørighet - sett mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden- hvilke utfordringer møter vi i «morgendagens omsorg». I prosessen skal det også vurderes å tilføye oppgaver og funksjoner. Tidsfrist: 1. desember for evaluering og beslutning med iverksettelse fra 01.01.2019.

Partene – hovedavtalens § 3.

Rådmann drøftet den 28.02.18, varslede endringer med de tillitsvalgte i hht til Hovedavtalen § 3.

Partene ble enige om følgende fremdriftsplan i arbeidet:

IKT - Flyttes fra servicesenter til økonomi fra 01.03.18. Ny leder for IKT blir Økonomisjefen

Forvaltningskontor - Oppgaven, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden, vurdere tilføyeser av oppgaver og funksjoner. Tidsfrist: 1. desember for evaluering og beslutning- med iverksettelse fra 01.01.2019. Leder for arbeidet: Ass.rådmann

Strategi og utvikling - Opphører som virksomhet fra 01.04.18. Rådmann vil møte SU til et personalmøte før endringen trer i kraft.

Vurdering:

Rådmannen har behov for nærmere kontakt med de personer som jobber innen strategiske satsningsområder og som har nedslagsfelt i hele organisasjonene. Rådmann ønsker også at de som i hovedtrekk jobber med oppgaver tilknyttet et rammeområde knyttes tettere opp mot fagmiljøet. Rådmann ønsker derfor å gjennomføre følgende organisasjonstilpasninger etter følgende plan:

1. Strategi og utvikling avvikles som virksomhet fra 01.04.18.
2. Det opprettes en strategisk stab og en fagstab som beskrevet i saksdokumentet. Oppstart 01.04.18
3. IKT flyttes ut av servicesenteret fra 01.03.18, og organiseres under økonomisjefen.
4. Forvaltningskontorets oppgave, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, og sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden, - vurder tilføyelse av oppgaver og funksjoner. Frist 01.12.18.

Økonomiske konsekvenser:

Ingen av endringene medfører økte utgifter, alle endringer løses innenfor budsjettrammen.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Siv-Tove Skarshaug
Arkivsaksnr.: 18/640

Arkiv: 033

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 27.02.18

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 27.02.18 godkjennes som framlagt.

Vedlegg:

Protokoll fra møte 27.02.18

FRØYA KOMMUNE

MØTEPROTOKOLL

Administrasjonsutvalget:

Møtested:	Møtedato:	Møtetid:	Av utvalgets medlemmer møtte
Frøya herredshus, Kommunestyresalen	27.02.2018	10:15 - 10:25	9 av 9

Fra og med sak:	3/18
Til og med sak:	4/18

Faste representanter i Administrasjonsutvalget i perioden 2015 - 2019

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

Faste representanter med forfall:

<u>Ap/Sv:</u> Gunn Heidi Hallaren	<u>Frp/Sp/H:</u> Martin Nilsen	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
---	--	--

Vararepresentanter som møtte:

<u>Ap/Sv:</u> Torbjørn Måsøval	<u>Frp/Sp/H:</u> Remy Strømskag	<u>Arbeidstakerrepresentanter</u>
--	---	--

Merknader:

1. Innkalling til møte med saksliste ble enstemmig godkjent.

Underskrift:


Berit Flåmo
Ordfører


Pål Terje Bekken
Protokollunderskriver


Siv-Tove Skarshaug
Sekretær

HOVEDUTSKRIFT

Utvalg: Administrasjonsutvalget
Møtedato: 28.02.2018

SAKSLISTE

Saksnr.	Arkivsaksnr. Innhold
3/18	18/474 GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.01.18
4/18	18/355 FRØYA KOMMUNES VARSLINGSRUTINER

3/18

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE 15.01.18

Vedtak:

Protokoll fra møte 15.01.18 godkjennes som framlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Protokoll fra møte 15.01.18 godkjennes som framlagt.

4/18

FRØYA KOMMUNES VARSLINGSRUTINER

Vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar Frøya kommunes varslingsrutiner som vedlagt.

Enstemmig.

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget vedtar Frøya kommunes varslingsrutiner som vedlagt.

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Beathe Sandvik Meland
Arkivsaksnr.: 18/525

Arkiv: 410 A62

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Hovedutvalg for drift
Administrasjonsutvalget

SYKEPLEIERUTDANNING I ORKDALSREGIONEN 2018 - REKRUTTERINGSTILTAK

Forslag til vedtak:

Frøya kommune ønsker å stimulere egne ansatte og øvrige interessenter til å ta høyere utdanning for å møte utfordringene i «morgendagens omsorg»

Som et rekrutteringstiltak gjør administrasjonsutvalget følgende vedtak:

- Studenter som har fått en studieplass ved sykepleieutdanningen i Orkdalsregionen 2018 gis et studiestipend på kr. 30.000 i stipend pr. bestått studieår
- Studenter som ikke er ansatt i Frøya kommune, får en rekrutteringsstilling under utdanningsløpet. Studentene skal minimum jobbe hver 3. helg i turnus
- Ansatte i Frøya kommune gis permisjon uten lønn i studietiden, evt en tilrettelagt turnus i så høy stilling som mulig - så langt dette lar seg gjøre innenfor virksomhetens drift
- Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen helse- og mestrings, minimum 4 uker i studietiden
- Frøya kommune tilbyr en fadderordning for studenten. Dette er en kollega med sykepleieutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Ved endt utdanning tilbys en fast, inntill hel stilling i Frøya kommune

Vedlegg:

Kompetansepakken – vedtak i KST 02.03.17 i sak 21/17

Saksopplysninger:

Frøya kommunestyre gjorde vedtak om «kompetansepakken» i 2017. Se vedlegg. Dette gjaldt for deltidsstudenter. Nå har NTNU i samarbeid med Orkdalsregionen laget et bachelorprogram, 3. årig løp i desentralisert sykepleieutdanning. Studiet har samme studieplan og undervisningstilbud som det ordinære studiet på campus Øya i Trondheim. I tillegg vil det bli lokale studiesteder på Hemne, Hitra, Meldal, Selbu. I tillegg til det som gjelder for det ordinære opptaket, stilles det krav om to års relevant yrkeserfaring.

Studiested og tilrettelegging:

Med unntak av de første oppstartsukene, dager med ferdighetstrening og perioder med praksisstudier, vil studentene få all undervisning og veiledning via skjerm til det lokale studiestedet. Ferdighetstrening vil foregå i universitetets simuleringsenhet på campus Øya i Trondheim. På det

lokale studiested vil studenten være en del av en gruppe på mellom 8 og 12 studenter. Gruppen vil få tilknyttet en veileder i Trondheim som har ansvar for faglig oppfølging og veiledning, samt en kullkontakt som studentene kan kontakte når det gjelder studieårets innhold og organisering, samt timeplan.

Bakgrunn for tiltaket:

Frøya kommune har et stort behov for å rekruttere helsearbeidere til omsorgsyrkene. Dette gjelder både helsefagarbeiderfaget og bacheloryrkene.

Delprosjekt 5 i «*Morgendagens omsorg*» har hatt som oppgave å se på fremtidig organisering, bemanning og kompetanse i helse- og omsorgstjenesten. Resultatet av arbeidet viser blant annet en svært lav andel ansatte med høgskole/universitetsutdanning i pleie og omsorgstjenesten og innen bo-, aktivitet og miljøtjenesten. Tjenestene har en høy andel ansatte med videregående utdanning, samt mange ufaglærte. Det er således et gap mellom dagens og framtidens kompetansebehov. Disse utfordringene krever løsninger knyttet til både økning av kapasitet på sikt, og en heving av dagens kompetanse.

Helse- og mestringsstjenestene har hatt som målsetting at tjenestene skal inneha den fagkompetansen som det til enhver tid kreves og etterspørres, og at andelen assistenter / ufaglærte er lavest mulig. I henhold til St. melding 26 «Fremtidens primærhelsetjeneste» bør 2/3 av veksten i årsverk innen sektoren ha høgskoleutdanning.

Framtidens helse- og omsorgstjenester krever at andelen av ansatte med bachelorutdanning økes. For å få til dette behøver vi motiverte medarbeidere som ønsker å ta utdanning, samt at arbeidsgiver legger til rette for ulike stimulerings tiltak for den enkelte.

Et av målene i «morgendagens omsorg» er følgende:

- At det skal settes mål om at man på et gitt tidspunkt skal ha fordeling av ansatte med 50 % høgskole-/universitetsutdanning og 50 % videregående utdanning
- Framtidig kompetansebehov på videregående nivå, bachelornivå og utdanning ut over bachelornivå bygges på tilråningen fra gruppe 5. I tillegg vektlegges tverrfaglig utdanning og samhandlingskompetanse for disse gruppene.
- Kommunens ordninger for utdanningsstipend, fagstige og andre ordninger gjennomgås for å stimulere til etter- og videreutdanning. Dette med sikte på å etablere ordninger som stimulerer til den ønskede utvikling av kompetanse.

For å få til en ønsket vekst av fagpersonell med høgskole/universitetsutdanning, er kommunen blant annet avhengig av å tilby gode stimuleringsordninger.

Vurdering:

Rådmann tilrår at det gis et stimuleringsmiddel for å få ansatte, evt øvrige innbyggere til å starte opp et studie innen sykepleie i Orkdalsregionen.

Rådmann foreslår følgende kriterier for å få studiestipend:

- Dagens utdanningsstipend er på kr 20 000 pr studieår. Dette foreslås økt til kr 30 000 pr studieår. Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning. Ved avbrutt eller ikke bestått

studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales. Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.

- Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor en fagrelatert tjeneste/ virksomhet i Frøya kommune.

Det er utarbeidet markedsføringsvideoer til dette studiet, les mer om dette ved å følge disse linkene:

Facebooklinken: <https://www.facebook.com/orkdalsregion/videos/1842736255748554/>

Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=OmFKegr2AhM>

Filmer til nedlasting: <https://berre.wistia.com/medias/dad1xsg157>

Studiet kvalifiserer for stipend og lån i lånekassen. I tillegg kan studentene søke sine fagforbund om studiestøtte.

Forhold til overordna planverk:

Kommuneplanens samfunnsdel, organisasjonen Frøya kommune – «Frøya kommune er en fremtidsrettet og innovativ tjenesteyter og arbeidsgiver»»

Økonomiske konsekvenser:

- Kommunens andel dekkes av kompetansemidler avsatt til rekrutteringstiltak (Frøyapakken).
- Utgifter knyttet til overnevnte utdanning søkes også dekt gjennom å årlig søke om kompetansemidler til fylkesmannen om kompetansetilskudd (Kompetanseløft 2020).

Saksprotokoll

Utvalg: Kommunestyret
Møtedato: 02.03.2017
Sak: 21/17

Arkivsak: 17/359

SAKS PROTOKOLL - DESENTRALISERT DELTIDSUTDANNING - BACHELORUTDANNING I SYKEPLEIE OG VERNEPLEIE - "KOMPETANSEPAKKEN 2017"

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 kompetansemidler (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 fram dette i egen sak.

Enstemmig.

Behandling:

Kommunestyrets behandling i møte 02.03.17:

SAKSFRAMLEGG

Saksbehandler: Beathe Sandvik Meland
Arkivsaksnr.: 18/560

Arkiv: 034

Saken skal behandles i følgende utvalg:

Administrasjonsutvalget

ORGANISASJONSTILPASNINGER 2018

Forslag til vedtak:

Administrasjonsutvalget gir sin tilslutning til følgende organisasjonstilpasninger:

1. Virksomheten strategi og utvikling avvikles som virksomhet fra 01.04.18.
2. Det opprettes en strategisk stab og en fagstab som beskrevet i saksdokumentet, med virkning fra 01.04.18.
3. IKT flyttes ut av servicesenteret fra 01.03.18, og organiseres under økonomisjefen.
4. Forvaltningskontorets oppgave, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, og sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden. Frist 01.12.18.

Vedlegg:

Ingen

Saksopplysninger:

Delegasjonsreglementet sier følgende:

«8.1.3 Saker der administrasjonsutvalget har uttalerett

Administrasjonsutvalget har uttalerett i følgende saker:

Omstillings - og endringsarbeid

- *Organisasjonsutvikling*
- *Reglement, retningslinjer og instrukser som gjelder ansatte*
- *Fastsetting av kommunens lønnspolitikk*
- *Andre saker kommunestyret/formannskap legger frem for utvalget «*

Bakgrunn for saken, hvorfor gjøres en organisatorisk tilpasning:

- Rådmannen har behov for nærmere kontakt med de personer som jobber innen strategiske satsningsområder og som har nedslagsfelt i hele organisasjonen.
- Det er behov for at de som i hovedtrekk jobber med oppgaver tilknyttet et rammeområde knyttes tettere opp mot fagmiljøet direkte.

- Det er derfor ønskelig bl.a å avvikle dagens virksomhet for strategi og utvikling, og dele dette personalet i 2 staber. En strategisk stab og en fagstab.
- Rådmann ønsker å satse på digitalisering, og ønsker derfor å gjøre små organisatoriske tilpasninger slik at dette lar seg gjøre uten å øke personalressursene.

Strategisk stab sin oppgave

- Hjelppe rådmann til å formulere de strategiske oppgavene slik at strategisk ledergruppe får drøftet de viktige spørsmålene- strategisk lederstøtte
- Støtte til rådmann i oppfølging av politiske vedtak
- Være gode saksbehandlere

Den strategiske lederstøtten må utarbeide underlag for kommunens strategiutvikling, beslutningsprosesser, mål og virkemiddelutforming. Denne lederstøtten må kunne agere på bestilling fra rådmann, men må også foreslå etter eget initiativ.

For å kunne gi gode analyser og råd må den strategiske lederstøttefunksjonen være oppdatert på egen organisasjon, men også på trender som påvirker samarbeidspartnere, utvikling og nasjonalt og internasjonalt samt virkemiddelutforming og hva som skjer i andre kommuner.

Noen av oppgavene er en del av kommunens årshjul, det vil si at de gjentar seg årlig.

Å fastlegge ambisjoner og sette mål for kommunen, herunder mål for helse, miljø og sikkerhet og beredskap, akseptabelt nivå for personvern og informasjonssikkerhet, utforme hvilke etiske retningslinjer som skal gjelde i virksomheten, mm faller inn under strategisk lederstøtte.

Følgende funksjoner skal utgjøre strategisk stab:

- Internkontroll - fast
- Kommuneoverlege/folkehelse - fast
- Kommuneplanlegging - fast
- Digitalisering v. behov
- Næringsrådgiving v. behov

Strategisk stab får sine oppgaver fordelt av rådmann, mens virksomhetsleder kultur og næring blir personalsjef for den faste strategiske staben.

Fagstabens oppgave

Rådmann v. kommunalsjefene har en viktig rolle i å koordinere og drive prosesser på tvers og ut i organisasjonen. Behovet for prosessledelse og koordinering er størst der det dreier seg om tverrfaglig virksomhet og om å legge til rette for samarbeidsprosesser mellom virksomhetene. Mange slike prosesser kan kategoriseres som forvaltning eller drift, men det kan også være strategisk utvikling i slike tverrgående prosesser. Lederstøtten har ofte en viktig rolle i å bistå i slike

prosesser. De tverrgående prosessene kan være interne, men også rettet mot samarbeid med eksterne samarbeidspartnere. I dette bildet må en også tenke bruk av strategisk stab.

Det etableres en fagstab som dekker alle rammeområdene. Oppvekst - Kultur og idrett - Helse og mestring – Teknisk– Økonomi. Personalansvar legges til respektiv kommunalsjef/virksomhetsleder. (Næringsrådgiver og controller er tidligere flyttet fra SU og «ut i linja» til teknisk og økonomi)

Fagstaben skal:

- Ivareta det tverrfaglige aspektet og helheten
- Være kommunalsjefens rådgiver innenfor sitt fagfelt
- Lederstøtte
- Være oppdaterte på fag, utvikling, lov og avtaleverk innenfor sitt fagfelt
- Bistå i virksomhetene ift koordinering og drive prosesser på tvers
- Støtte til rådmann/kommunalsjefer i oppfølging av politiske vedtak
- Være gode saksbehandlere

Servicesenteret – endringer IKT og forvaltningskontor

Rådmann ønsker å ha større fokus på digitalisering for å møte kommunens utfordringer i fremtida. Derfor ser rådmann det formålstjenelig å frigi tid til virksomhetsleder for servicesenteret til å jobbe spesielt med digitalisering. For å få til dette velger rådmann å flytte funksjoner ut fra servicesenteret.

IKT – flyttes fordi rådmannen ønsker å flytte IKT nærmere rådmannsnivået, samt å frigi kapasitet til å drive digitaliseringsprosessen hos virksomhetsleder for Servicekontoret.

Forvaltningskontoret – har eksistert som eget kommunalt kontor i 1 år. Rådmann ser behov for å evaluere oppgaven, rolle og organisatorisk tilhørighet - sett mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden- hvilke utfordringer møter vi i «morgendagens omsorg». I prosessen skal det også vurderes å tilføye oppgaver og funksjoner. Tidsfrist: 1. desember for evaluering og beslutning med iverksettelse fra 01.01.2019.

Partene – hovedavtalens § 3.

Rådmann drøftet den 28.02.18, varslede endringer med de tillitsvalgte i hht til Hovedavtalen § 3.

Partene ble enige om følgende fremdriftsplan i arbeidet:

IKT - Flyttes fra servicesenter til økonomi fra 01.03.18. Ny leder for IKT blir Økonomisjefen

Forvaltningskontor - Oppgaven, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden, vurdere tilføyes av oppgaver og funksjoner. Tidsfrist: 1. desember for evaluering og beslutning- med iverksettelse fra 01.01.2019. Leder for arbeidet: Ass.rådmann

Strategi og utvikling - Opphører som virksomhet fra 01.04.18. Rådmann vil møte SU til et

personalmøte før endringen trer i kraft.

Vurdering:

Rådmannen har behov for nærmere kontakt med de personer som jobber innen strategiske satsningsområder og som har nedslagsfelt i hele organisasjonene. Rådmann ønsker også at de som i hovedtrekk jobber med oppgaver tilknyttet et rammeområde knyttes tettere opp mot fagmiljøet. Rådmann ønsker derfor å gjennomføre følgende organisasjonstilpasninger etter følgende plan:

1. Strategi og utvikling avvikles som virksomhet fra 01.04.18.
2. Det opprettes en strategisk stab og en fagstab som beskrevet i saksdokumentet. Oppstart 01.04.18
3. IKT flyttes ut av servicesenteret fra 01.03.18, og organiseres under økonomisjefen.
4. Forvaltningskontorets oppgave, rolle og organisatorisk tilhørighet evalueres, og sees mot hvilket forvaltningskontor ønsker vi i fremtiden, - vurder tilføyelse av oppgaver og funksjoner. Frist 01.12.18.

Økonomiske konsekvenser:

Ingen av endringene medfører økte utgifter, alle endringer løses innenfor budsjettammen.