

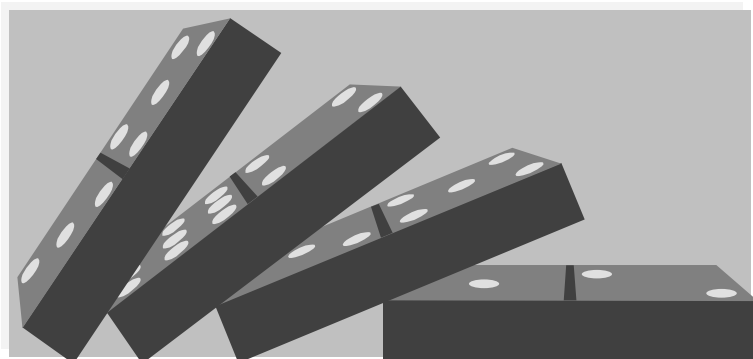
ÅFJORD KOMMUNE
Sektor helse og velferd

Kompetanse og rekrutteringsplan

ÅR 2018-2022
SEKTOR HELSE- OG VELFERD

***"Har du fått for deg at kompetanse er dyrt,
bør du prøve inkompetanse"***

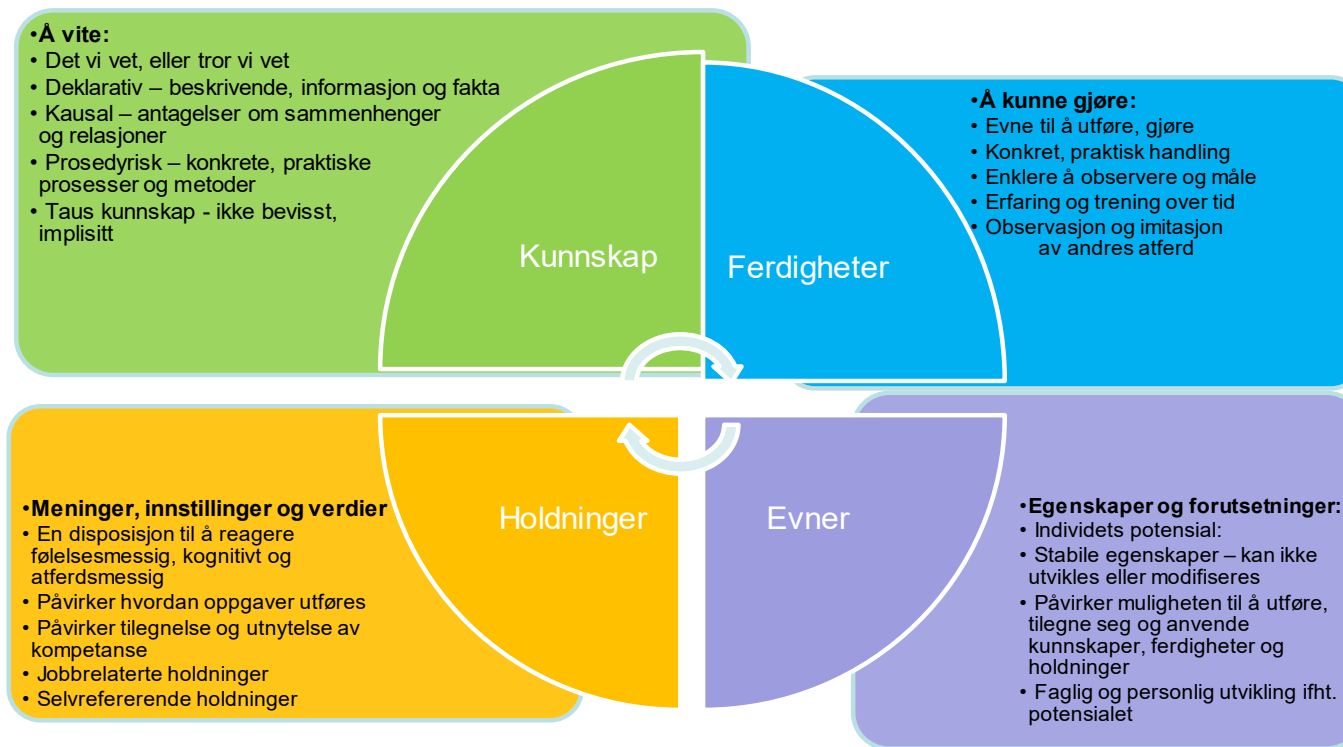
Nordstrøm og Ridderstråle 2006



1.0 OM KOMPETANSE

Begrepet kompetanse stammer opprinnelig fra den latinske termen *competentia*, som viser til å være funksjonsdyktig eller å ha tilstrekkelig kunnskap, vurderingsevne, ferdigheter eller styrke til å utføre oppgaver og oppnå ønskede resultater

Kompetanse kan beskrives som et potensial som består av fire typer komponenter: «Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål». (Linda Lai 2004)



Faglig kompetanse

Kompetanse som er direkte relevant for å kunne utføre gitte oppgaver og funksjoner på en faglig (yrkesmessig, teknisk, praktisk) fullgod og formålstjenlig måte.

Lederkompetanse

Kompetanse som er relevant for oppgavemessig, personalmessig og strategisk ledelse, herunder gjennom beslutningstaking, organisering, måldefinering og tilrettelegging for måloppnåelse.

Personlig kompetanse

Kompetanse utover det rent faglige, som påvirker egen oppgaveutførelse isolert sett, herunder ansvarsfølelse, etisk bevissthet, fleksibilitet, nøyaktighet, kreativitet og evne til ny- og egenutvikling.

Sosial kompetanse

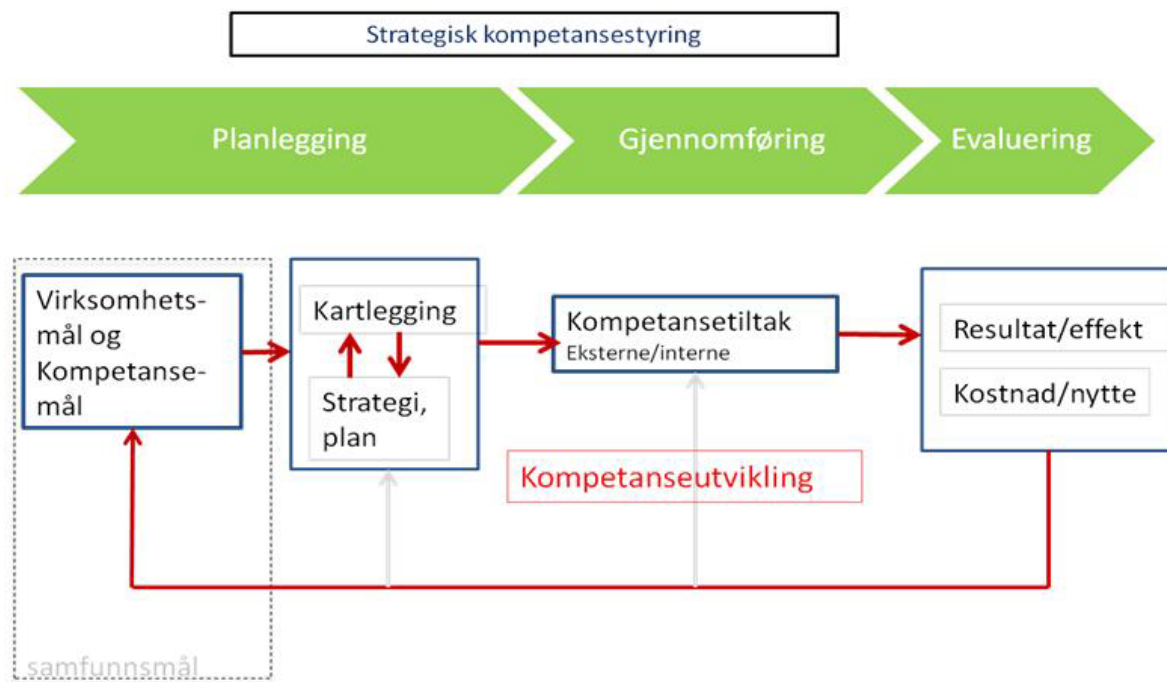
Kompetanse som er av betydning for samarbeid med andre, herunder kommunikasjons- og samarbeidsferdigheter, samt evner til utvikling i samarbeid med andre.

Opplevd kompetansemobilisering

Reflekterer i hvilken grad en medarbeider opplever å få adekvate muligheter til å bruke sin egen kompetanse i sin nåværende jobb (Lai & Kapstad, 2009).

Strategisk kompetanseledelse inneberer planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre at organisasjonen og den enkelte medarbeider har og bruker nødvendig kompetanse. Forstås som en *kompleks og kontinuerlig prosess*

Strategisk kompetansestyring:



Med bakgrunn i følgende statlige mål og satsingsområder:

- Helse og omsorgstjenesteloven <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2011-06-24-30>
- Omsorg 2020 https://www.regjeringen.no/contentassets/af2a24858c8340edaf78a77e2fbe9cb7/omsorg_2020.pdf
- Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet. (St. meld. nr. 26, 2014 – 2015).
<https://www.regjeringen.no/contentassets/d30685b2829b41bf99edf3e3a7e95d97/no/pdfs/stm201420150026000dddpdfs.pdf>
- Kompetanseløftet <https://helsedirektoratet.no/kompetanseloft-2020>

Planen skal være en del av sektorens samlede årsplan og samordnes med satsingsområdene for Utviklingssenteret sykehjem og hjemmetjeneste.

2. MÅLSETTING:

Sektor helse og velferd skal gi et kvalitativt godt tjenestetilbud til befolkningen ut fra styrende dokumenter, lover og forskrifter. Det legges vekt på brukermedvirkning, tilgjengelighet og fleksibilitet.

Sektorens to hovedmålsettinger fra kommuneplan:

- **Åfjord kommune skal ha et oppvekstmiljø som gir trygghet og gode utviklingsmuligheter for barn og unge, slik at de blir rustet til å møte samfunnets utfordringer. Det skal gi positive opplevelser som gjør Åfjord til en god oppvekstkommune. Åfjord skal utvikle vertskapsrollen for videregående skole.**
- **Åfjord kommune skal vektlegge forebyggende og helsefremmende tiltak slik at befolkningen best mulig blir i stand til å ta ansvar for egen helse og sosiale situasjon. Når behovet oppstår skal befolkningen sikres nødvendige helse-, omsorgs- og velferdstjenester.**

Kompetanse og rekrutteringsplanen skal bidra til å sikre:

- sektorens behov for kompetanse nå og i framtiden for å møte nye utfordringer
- å gi den enkelte arbeidstaker motivasjon og inspirasjon til å skaffe seg etter- og videreutdanning.
- rekruttering av fagpersonell både fra egen organisasjon og utenfra.

3. DAGENS SITUASJON

Åfjord kommune er en aktiv deltaker og eierkommune av Fosen Helse IKS og et av satsingsområdene er kompetanseutvikling gjennom Fosen Helsekompetanse. <http://www.fosen-helse.no/>

Åfjord kommune er vertskommune for Utviklingssenteret for sykehjem og hjemmetjenester i Trøndelag (i lag med Verdal kommune), og Åfjord kommune vil være en aktiv samarbeidspart i prosjekter og annet utviklingsarbeid. Således må satsingene innenfor kompetanseheving og innovasjon ha sammenheng med Utviklingssenterets handlingsplan.

Videre nyttes KS- læring, Wisma Veilederen og visuelle hjelpemidler og E-læring for ulike kompetansetiltak

Status på personell og kompetanse, se vedlegg 1

Oversikt over naturlig avgang hos ansatte, se vedlegg 2

4. STRATEGIER

- 4.1 Sikre riktig kompetanse i fagtjenestene ved å ha en aktiv vurdering av stillingskategori ved vakanse, omgjøring av stillinger innenfor sektorens rammer
- 4.2 Rekruttere fra egen stab
- 4.3 Rekruttering av nye medarbeidere
- 4.4 Lærende organisasjon med kvalitet på praksisplassene
- 4.5 Informasjon og synlig organisasjon både ovenfor utdanningsinstitusjoner og utdanningsmesser

4.1 Sikre riktig kompetanse i fagtjenestene ved å ha en aktiv vurdering av stillingskategori ved vakanse, omgjøring av stillinger innenfor sektorens rammer

Sektoren skal sikre riktig kompetanse ut fra de utfordringer og oppgaver som legges til tjenestene. Dette betyr at formell fagkompetanse må sikres innenfor tjenestoområdene. Lovpålagte profesjoner skal tilsettes. Innenfor pleie og omsorg må fordeling av fagarbeidere og bachelorutdannede være korrekt ut fra sørgefor-ansvaret til kommunen. Samhandlingsreformen og oppgaveoverføringene krever tilstrekkelig sykepleiekompetanse hele døgnet.

I hjemmetjenesten er det ikke tilfelle, og det må arbeides med omgjøring av vakante fagarbeiderstillinger slik at det blir sykepleiedekning på alle dag- og kveldsvakter. Samtidig satses det på kompetansehevende tiltak knyttet til faggruppene:

- **Ufaglærte,**

Gi tilbud om grunnopplæring i henhold til funksjon og ansvar. Opplæring og veiledning i praksisfeltet.

Individuell opplæringsplan med kompetanse som kan gi fagkompetanse/ fagbrev

Samarbeid med Åfjord vg skole og Ressurssenteret

- **Personell med fagutdanning**

Fagskoleutdanning innenfor eldreomsorg, demensomsorg, psykiatri og mestring/ rehabilitering/miljøarbeid, velferdsteknologi

Opplæring og veiledning i praksisfeltet

Etterutdanning innenfor aktivitet og kulturarbeid

Studiespesialisering

Høyskoleutdanning, spesielt sykepleie- og vernepleierutdanning.

- **Personell med høyere utdanning**

Kontinuerlig opplæring for å ha kompetanse i forhold til utfordringer og oppgaveoverføringer

Formell veileder- og konsultasjonskompetanse

Etter- og videreutdanning innen rus/ psykiatri og rehabilitering/ mestring,

Videreutdanning for de med treårig høyskoleutdanning innenfor ledelse, psykisk helsearbeid, geriatri, rehabilitering og klinisk sykepleie

Sette fokus på tverrfaglig videre- og etterutdanning med samhandling i fokus.

Videre- og etterutdanning i henhold til helse- og sosial jus og IKT innen helse og omsorgssektoren

Ha fokus på kompetanse innenfor de ulike lederroller

Generelt folkehelsearbeid og helsefremmende arbeid

Tjenestene på Familiesenteret vil ha fokus på kompetanse innen psykososialt arbeid for barn og unge, spesielt forebyggende aspekt og tidlig intervensjon

Migrasjonshelse

- **Legetjenesten**

Hjelpepersonellet i legetjenesten er kommunalt ansatte og omfattes av denne opplæringsplan.

Fokus for hjelpepersonellet er kompetanse i livsstilssykdommer som, KOLS, kreft, diabetes og overvekt Kompetanse ihht Akuttmedisinforskriften

Legene har sine individuelle videreutdanninger som kommer fram i deres individuelle driftsavtale/ eventuell tilsettingsavtale med kommunen.

Ved legetjenesten legges det vekt på etterutdanning som gir kompetanse til spesialist i allmennmedisin og det å vedlikeholde kunnskap for legetjenesten i henhold til Akuttmedisinforskriften

- **Generelt**

Åfjord kommune satser fortsatt på tverrfaglige ressursgrupper. Det er etablert Ressursgruppe innen Lindring og omsorg ved livets slutt, Demens, Sårbehandling, Ernæring, Ergonomi, Diabetes, Velferdsteknologi, Psykisk helse/Rus, Hygiene og Hverdagsmestring.

Gjennom Fosen Helse IKS og Utviklingssenteret vil Åfjord kommune være en aktiv deltaker i satsingen om felles kompetanseutvikling for Fosen.

Den enkelte medarbeider forpliktes til å videreføre å dele kompetanse med sine kollegaer og samarbeidsparter. Kollegaveiledning og refleksjon skal implementeres i arbeidshverdagen.

Videre satser Åfjord kommune på omdømmebygging som et ledd i at vi skal beholde arbeidskraft, men også være attraktive og få et fortrinn for å kunne rekruttere nødvendig kompetanse og arbeidskraft framover.

I dette arbeidet har vi vektlagt kultur og aktivitetstiltak som en naturlig del av arbeidshverdagen. Eden Alternativ er den omsorgsfilosofien verdiene bygges på med å motvirke hjelpeløshet, kjedsomhet og ensomhet

4.2 Rekruttere fra egen stab

Sektoren satser på arbeidsmiljø, kultur, kompetanse, kvalitet og medarbeiderskap for å beholde kompetanse og rekruttere ny kompetanse fra egen stab. Dette krever nært samarbeid med medarbeidere, fordeling av oppgaver, gi og ta ansvar i hverdagen.

Kompetanseplanen skal gi medarbeidere oversikt over kompetansebehovet i sektoren. Ansattes ønske om videreutdanning kan innfris dersom det er i tråd med tjenestenes behov. Dette tas opp i medarbeidersamtale med nærmeste leder.

Det gjøres personlig avtale med medarbeider, der støtte, permisjon og bindingstid blir beskrevet. Også plan for nytte av ny kompetanse i organisasjonen.

Kompensasjon for utdanning gis ut fra beslutning i denne planen (se punkt 6)

Dersom ansatte i organisasjonen er kvalifisert til annen stilling i sektoren, skal disse satses på ved rekruttering.

Alternativt kan rekruttering bli foretatt med vilkår om at formell kompetanse skaffes innen 3 år.

Karriereplan for ansatte som har mål om lederstillinger og / eller spesielle funksjoner i sektoren tas opp i medarbeidersamtale for å se om det er ihht til sektorens behov, satsinger og mål

4.3 Rekruttering av nye medarbeidere

Alle ledige stillinger skal lyses ut eksternt og samtidig kunngjøres via intranett for å rekruttere den beste medarbeideren.

Åfjord kommune satser på omdømmebygging for å være attraktiv og ha et fortrinn når nye medarbeidere skal rekrutteres.

Nye medarbeidere skal ivaretas gjennom et introduksjonsprogram/ rutiner ved nytilsettinger og det oppnevnes «fadder» i tjenesten.

Ved hver vakanse i stilling skal innhold, kompetansekrav og størrelse vurderes, dette ihht tilsettingsreglementet.

Åfjord kommune tilbyr nyutdannede i bachelorstillinger lønn tilsvarende 4 års ansiennitet.

4.4 Lærende organisasjon med kvalitet på praksisplassene

Åfjord kommune sikrer veiledere for praksisplasser innenfor de ulike profesjonene. Det satses på veilederutdanning slik at kommunen godkjennes som praksisarena når den nye forskriftene og retningslinjene for bachelorutdanningen trer i kraft.

Oppfølging av lærlinger i helsefaget følges opp ihht til eget regelverk.

For bachelorutdanningene legges det til rette for praksisplasser innenfor alle fagtjenestene. Det inngås avtale med NTNU vedrørende praksisplasser.

Ved ledig kapasitet kan det imøtekommes spørsmål om praksisplass fra andre utdanningsinstitusjoner

4.5 Informasjon og synlig organisasjon både ovenfor utdanningsinstitusjoner og utdanningsmesser

Kommunens hjemmeside og Facebookside oppdateres for å gjøre oss attraktive som arbeidsplass.

Tilstedeværelse ved Utdanningsmesser og i Utdanningsinstitusjoner for å profilere sektoren.

Åfjord kommune skal være delaktig og aktiv på ulike samarbeidsarena.

5. BEHOV

Det legges nye oppgaver og økt ansvar til kommunens helse-, omsorg og velferdstjeneste i henhold til:

- Statens satsingsområder, bl. a gjennom Helse og omsorgsloven, Primærhelsemeldingen og oppfølging av Omsorg 2020
- Kontinuerlig nye oppgaveoverføringer fra spesialisthelsetjenesten
- Opptrappingsplan for Rus og Psykisk helse
- Forskrift kvalitet og ledelse
- Plan og øvelse i helse- og sosialberedskap
- Fokus på forbyggende tiltak for barn og unge med fokus på tverrfaglig og tverretattlig samarbeid, psykososial helse, kosthold og aktivitet
- Demensplan
- Kommunereform og større fokus på interkommunalt samarbeid

Dette skal komme fram i mål og satsingsområder i kommuneplanen, sektorens utfordringsbilde, fagplaner, økonomiplan og sektorens årsplan.

6. OPPSUMMERING

Utfordringene både innenfor kompetanse og personellressurser krever at vi må satse på følgende:

Helsefagarbeidere:

Åfjord kommune vil trenge helsefagarbeidere for å erstatte personell som går av med pensjon.

For å imøtekomme dette skal vi til enhver tid ansatte 3 lærlinger i helsefaget hvert år i tillegg til praksiskandidater.

Omgjøring av stillinger til Bachelorstillinger i en periode fram til 2022 for å sikre sykepleiekompetanse på døgnbasis.

Deltakelse i Menn i helse dersom personer fra Åfjord blir med i prosjektet, dette forplikter læreplass samt fast stilling etter endt utdanning.

For ufaglærte/ fagarbeidere:

Grunnoplæring av støttekontakter

Grunnoplæring av personell til rent praktisk bistand/ husarbeid i andres hjem

Etter og videreutdanning for fagarbeidere:

Kultur og aktivitet

Forebyggende og helsefremmende helsearbeid

Velferdsteknologi

Fagskole og ABC opplæring innenfor geriatri, spesifikk mot demens og alderspsykiatri, musikkbasert miljøbehandling, mestring og rehabilitering

Behov for grunnutdanning desentralisert/ nettbasert:

Vernepleie

Sykepleieutdanning

Fortsatt tilbud til voksne for å ta fagbrev som helsefagarbeider og renholdere

Etter – og videreutdanning for høgskoleutdannede:

Rehabilitering/ mestring

Lederutdanning spesifikt for ledelse innenfor helse og omsorg

Veilederkompetanse

Kultur og aktivitet

IKT og markedsføring innenfor sektor helse og omsorg

Velferdsteknologi

Forebyggende og helsefremmende helsearbeid, Rus og psykiatri, Ernæring, Ulike fagområder ,Helse juss

VEDLEGG 1:

STATUS PÅ PERSONELL OG KOMPETANSE : *revideres årlig*

Alle fagstillinger er besatt pr. 01.01.18, vakanser kun i henhold til permisjoner.

Personell med godkjent videreutdanning i relevant til stillingen de innehar:

- 1 fysioterapeut med barnefysioterapi
- 1 fysioterapeut med videreutdanning i folkehelse
- 1 ergoterapeut med velferdsteknologi
- 4 sykepleiere med videreutdanning i ledelse
- 2 helsesøstre videreutdanning i psykiatri (en ferdig våren 2019)
- 1 helsesøstre med videreutdanning som jordmor
- 2 sykepleiere med videreutdanning i eldreomsorg
- 3 sykepleiere med videreutdanning kreftomsorg
- 1 vernepleier med master i psykisk helsearbeid (ferdig våren 2018)
- 1 sykepleier med videreutdanning i hudsykdommer og sår
- 3 kommuneleger i gang med spesialisering i allmennmedisin
- 1 sykepleier har videreutdanning i kunnskapsbasert praksis
- 1 sykepleier med videreutdanning i smerte og smertebehandling
- 1 sykepleier med videreutdanning intensivsykepleie
- 1 vernepleier med videreutdanning i rus og psykiatri- SEPREP-utdanning

Personell med etterutdanning relevant til den stillingen de innehar:

- 3 hjelpepleiere med etterutdanning i psykiatri
- 5 hjelpepleiere med etterutdanning i eldreomsorg
- 3 hjelpepleiere med etterutdanning i rehabilitering
- 32 ansatte / tverrfaglige studiegrupper i eldreomsorgsen ABC
- 16 ansatte demensomsorgens ABC
-Ansatte ABC i musikkbasert miljøbehandling

Annet:

- 6 godkjente foreldreveiledere ICDP

VEDLEGG 2:

KOMPETANSEBEHOV FOR Å ERSTATTE ANSATTE SOM GÅR AV MED PENSJON.					
Anslag at alle arbeider til 65 år.					
Yrke	2018-2020	2020-2025	2025- 2030	2030- 2035	2035-2040
Ufaglært/ assistenter	3	1	1		
helsefagarbeidere					
Fagarbeidere	9	12	10	13	12
Sykepleiere	1	1	6	6	9
Leder/ administrativ stillinger	2	1			1
Renholdere	1	3	1		1
Helsesekretær		1	1	1	
Aktivitør	1	1	1	1	
Kokk			1	1	1
Jordmor				1	
Ergoterapeut				1	
Lege					1
Vernepleiere					3
Antall Personer	17	20	21	24	28

VEDLEGG 3.

RETNINGSLINJER FOR KOMPETANSEAVLØNNING I hht. Hovedtariffavtalens bestemmelser

Lønn skal være gjenytelse for den ansattes kompetanse.

Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Relevant etter- og videreutdanning skal vektlegges.

KS presiserer at dersom organisasjonene fremmer krav om forhandlinger etter denne bestemmelsen, skal det gjennomføres reelle forhandlinger jf. HTA kap 3, pkt 3.2.4.

Kapittel 3 og 5

For ansatte som får sin lønn i hht. HTA`s kap 3 og 5 vises til de generelle bestemmelsene i HTA`s kap. 3.3 og 5.3.

Kapittel 4

For ansatte som får sin lønn i hht. HTA`s kap 4 vises til HTA`kap 3.3 og 4.2.4

For både kap 3, 4 og kap 5 gjelder:

Ansatte kan lokalt avlønnes høyere pr. år enn stillingens grunnlønnsplassering når:

- Vedkommende er fast ansatt
- Åfjord kommune har vurdert aktuell utdanning som nødvendig for organisasjonen og skriftlig avtale med leder om dette er inngått på forhånd.
- Videreutdanningen er relevant for vedkommende sin nåværende stiling
- (Den ansatte har lagt inn sin CV i kompetansemoduleen og dokumentert sin utdanning)
- Den aktuelle leder har sendt melding om dette sammen med dokumentasjon til personalkontoret.

For ansatte som får sin lønn i hht HTA`s kap 4, gjelder:

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelse i kapittel 4, gr 1 (Stillinger uten særskilt krav om utdanning og nivå fagarbeider) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng/tilsvarende 3 måneders etter- og videreutdanning kr 5.000,-
- 30 studiepoeng/tilsvarende 6 måneders etter- og videreutdanning kr 10.000,-
- 60 studiepoeng/tilsvarende ett års etter- og videreutdanning kr 20.000,-

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelse i kapittel 4, gruppe 2 (Stillinger med krav om høyskoleutdanning) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng kr 5.000,-
- 30 studiepoeng kr 10.000,-

- 60 studiepoeng kr 20.000,-

Stillingskoder med rapporteringsbenevnelse i kapittel 4, gruppe 2(Stillinger med krav om høyskoleutdanning med ytterligere spesialutdanning og mastergrad) gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng kr 5.000,-
- 30 studiepoeng kr 10.000,-
- 60 studiepoeng kr 20.000,-

For ansatte som får sin lønn i hht HTA's kap 3 og 5, gjelder:

Stillinger med rapporteringsbenevnelse i kapittel 3 og 5 gis følgende tillegg/konkrete kreditering:

- 15 studiepoeng kr 5.000,-
- 30 studiepoeng kr 10.000,-
- 60 studiepoeng kr 20.000,-

Ansatte som får endret lønnsstige som følge av videreutdanningen, eks. fra adjunkt til adjunkt med tilleggsutdanning eller fra høyskolestige til stige med krav om 4-årig høyskoleutdanning, skal ikke ha lokalt kompetansetillegg oppå ny stige.

Kurs hvor det ikke kreves eksamen:

Kurs, autorisasjon, sertifisering hvor det ikke kreves eksamen gis følgende tillegg og gjelder for stillinger i kap 4 og 5:

200 kurstimer: kr 5 000,-

400 kurstimer: kr 10000,-

800 kurstimer: kr 20.000,-

Kurs som er å betrakte som generell oppdatering skal ikke kompenseres etter HTAs pkt 4.2.4.

Kompetansetillegget legges inn i grunnlønn.

Utdanning gjennomført mellom 01.08. og 01.01. gis tillegg fra januar.

Utdanning gjennomført mellom 01.01. og 01.08. gis fra august.

Dokumentasjon må være fremlagt.

Bindingstid se vedlegg 5.

Ordningen gjelder fra 01.05.2016 etter avtale med hovedtillitsvalgte ved lokale forhandlinger 8. nov. 2016.

VEDLEG 4

KOMPENSASJON:

Åfford kommune gir permisjon til ansatte som tar videre- og etterutdanning i henhold til permisjonsreglementet. Studieavgift og kursavgift dekkes av arbeidsgiver når dette er relevant i forhold til stillingen den ansatte innehar

Ved formell videreutdanning som tas som deltidsstudier gis:

- *permisjon med lønn i samlingene.*
- *studieavgift og kursavgift blir dekt av arbeidsgiver, studiemateriell skal i hovedsak dekkes selv.*
- *reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med ukesamlingene gis ikke etter statens regulativ, men det gis dekning med inntil kr. 3000,- pr. uke.*
- *Permisjon ifm eksamen som beskrevet i permisjonsreglementer.*
Ved lengere hospitering og praksisperioder avtales kompensasjon i forhold til i det enkelte tilfelle.

*For ansatte som tar bachelor innenfor helse og sosial gis stipend **kr. 20 000 pr. år.***

Ved hospitering gis følgende kompensasjon:

- *Permisjon i hospiteringsperioden, lønn avtales spesielt ved hoppsiteringsperioder ut over to uker*
- *Dekking av utgifter til reise, kost og opphold kr. 1500,- pr. uke. Arbeidsgiver kan dekke husvære inntil kr. 1500,- pr. uke mot regning/kvitteing*

Bindingstid:

30 studiepoeng med permisjon og økonomisk godtgjøring: 1 års bindingstid

60 studiepoeng med permisjon og økonomisk godtgjøring: 2 års bindingstid

Andre avtaler kan avtales individuelt, både med lønn under utdanning og bindingstid

Lønnskompensasjon: Grunnlønnssøkning, se eget reglement vedlegg 3

Det inngås avtale om godtgjøring og bindingstid.

Avtale om videre- /etterutdanning og bindingstid

.....og Åfjord kommune er enige om utdanningspermisjon på følgende vilkår:

Omfang og periode

Arbeidstaker gjennomfører følgende utdanning / studiei tidsrommet fra
til

Utdanningen er et heltidsstudie med 60stp.

Det er en forutsetning for avtalen at arbeidstaker består endelig eksamen.

Kostnader dekket av arbeidsgiver

Virksomheten dekker semesteravgift ved mottatte fakturaer.

Reise – og oppholdsutgifter dekkes ikke.

Studemateriell dekkes ikke.

Det gis permisjon med lønn i%stilling

Bindingstid og tilbakebetaling

Partene er enige om en bindingstid på 24 måneder etter avlagt eksamen. Oppsigelsestid inngår ikke i bindingstiden.

Avbrudd før fullført studium

Dersom arbeidstaker avbryter studiet før endelig eksamen er bestått, skal arbeidstaker tilbakebetale påløpte kostnader. Dersom sykdom / fødselspermisjon er årsak til avbrytelsen, tar arbeidstaker og arbeidsgiver sikte på å diskutere seg frem til en egnet kostnadsfordeling.

Arbeidstakers oppsigelse under studiet

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling under studiet, må alle kostnader forbundet med utdanningen tilbakebetales. Kostnader som har påløpt /vil påløpe på dette tidspunktet vil være grunnlaget for tilbakebetalingen.

Arbeidstakers oppsigelse i bindingstiden

Dersom arbeidstaker sier opp sin stilling i bindingstiden, skal arbeidstaker tilbakebetale en forholdsmessig del av den økonomiske støtten som er gitt. De totale kostnadene som er påløpt i forbindelse med utdanningen er grunnlaget for beregningen. Det beregnes på følgende måte:

$$\frac{\text{Beregnet kostnad} \times \text{gjenstående bindingstid}}{\text{Avtalt bindingstid}} = \text{tilbakebetalingspliktig beløp}$$

Tilbakebetaling

Det er enighet om at tilbakebetaling skjer gjennom trekk i lønn i oppsigelsestiden – eventuelt restbeløp i feriepenges/ eventuelt annen tilbakebetalingsmåte.

Åfjord: ____/ ____

Åfjord kommune

Arbeidstaker

6.VEDLEGG revideres hvert år i des.(revideres i mars 2020 for nye Åfjord kommune)

TILTAK, oppdatert/ revidert 2019

Opplæring/ videreutdanning	Arrangør	Målgruppe/ deltakere	Tid	Kostnad			Merknad
				2019	2020	2021	
Kurs/ kortere opplæring:							
Diabetes, vedlikehold av og ny kunnskap for ressursperson	St. Olavs Hospital/ OSS	Sykepleier ved legekantoret	Kurs/ hospitering	20 000 FM	20 000	20 000	
Kols- vedlikehold av og ny kunnskap for ressursperson	St. Olavs Hospital/ OSS	Sykepleier ved legekantoret	Kurs/ hospitering		20 000	20 000	
Koordinatoropplæring	Lokalt			5 000	5 000	5 000	
Bedriftsintern opplæring							
Opplæring Pasientrettighetsloven § 4A	Internt lurs/ E-læring	Alle ansatte		x		10 000	Lage E- læringspakke sammen med Helsekompetanse Fosen
Opplæring i Kap 9, HOL	Internt Kurs / E-læring	Ansatte Vassneset		x		10 000	Lage E- læringspakke sammen med Helsekompetanse Fosen

Basiskompetanse for støttekontakter og aktivitetsledere	Intern kurspakke, evt sammen med videregående skole	Støttekontakter/ andre aktivitetskontakter /assistenter for avlastningstiltak			10 000		Utvikle et konsept som alle skal gjennomgå av alle støttekontakter / aktivitetsledere/ ufaglærte Dette må jeg kunne
Basiskompetanse for ufaglærte som arbeider med praktisk bistand i andres hjem							
Opplæring legemiddelhåndtering	E-læring via Fosen helsekompetanse	Alle ansatte		22 000 2019	KS- læring		Egen plan for oppfølging av opplæringen Egen avtale med NEL
Legemiddelbehandling							Deltar i prosjektet Trygge Hender
Lindrende behandling ved livets slutt Intern-opplæring i kroniske sykdommer, lungesykdommer og demens	Ressursgruppen i Lindrende behandling ved livets slutt	Ansatte innen sektor helse og velferd		FM			Kurs med både interne og eksterne foredragsholdere
Introduksjonsprogram med forflytningsteknikk		Ansatte i pleie- og omsorg		x	10 000		Oppfriskningskurs
Demens grunnopplæringspakke				20 000 ABC			I regi av Dementsteamet
Katastrofe og akuttmedisin 2-dagers øvelse	Sektor helse sammen med ambulansetjeneste, lensmann, brann og redningstjeneste. Bistand fra Luftambulanse	Tverrfaglig og tverretattlig øvelse på grunnlag av beredskapsplan og kriseplaner		50 000		50 000	Gjennomføres ca hvert andre år Beregnet lønnsutgifter og utgifter til instruktør

Tidlig oppdagelse av forverret tilstand Fosen Lab				50 000		40 000	Alle ansatte
Etterutdanning fagarbeidere							
ABC Velferdsteknologi				20 000			Antall
ABC musikkbasert miljøbehandling							Antall
ABC-psykiske sykdommer i eldre år				10 000			Antall
Demensvennlig samfunn							
Kulturarbeid for helsepersonell	Fagskoletilbud	3 helsefagarbeidere / aktivitører					Ønsker fokus på denne etterutdanningen
Fagskole	Fagskoletilbud						
Grunnutdanning							
Helsefagarbeider	Ressurssentrene på Fosen			2 personer			Teoretisk opplæring for praksiskandidater til fagprøve
Fagskole renholdsoperatør				2 personer			
Desentralisert sykepleieutdanning				4 personer			Har kandidater
Vernepleierutdanning							
Videreutdanning for høyskolepersonell							
Helsesøster	Trondheim/hele landet			Lønnsutgift 50%			

Videreutdanning i psykososialt arbeid for barn og unge	Nord universitet	Helsesøster	Deltid over to år	100 000			Lønnsutgifter
Videreutdanning i familierapi	Bergen	Sykepleier	Deltid over to år	100 000	50 000		Lønnsutgifter
Veiledning	Nord Univeristet15 st.p			x			
Velferdsteknologi	Nettbasert	Alle ansatte			x		
Lederutdanning	Høgskolen Innlandet Fagakademiet/RO	2 ledere		60 000			
Lederutdanning	BI	1-2					
Gruppeledelse	PWC/veiledning						Planlegges
Praksis nær ledelse/ verdibasert ledelse Mestringsorientert ledelse	KS PWC Kommunen	Alle ledere i Roan og Åfjord		x			Ønskes som desentralisert utdanningstilbud/Samarb. med NettOppFosen
Diabetesesykepleier							
Master i psykisk helsearbeid	Nord Universitet	Vernepleier		x			Ferdig våren 2019
Smertelindring							
Annet:							
E-læring Lindrende behandling Diabetes	Fosen helsekompetanse	Ansatte innenfor helse og omsorg					Kostnader ligger på lønn
Forvaltning og Helserett/saks-behandling	NTNU 30 st.poeng	2 ansatte		50 000	x		
Spesialisering i Allmennmedisin		2 leger		x	x		Tilskudd statsbudsjett
Oppfølging av kompetansekrav akuttmedisin						X	Hvert 5 år sertifisering 2022 jf. akutforskriften

Brannvernlederkurs	Trondheim	3/4		50 000			
--------------------	-----------	-----	--	--------	--	--	--