

Chefteamindstilling: Vejledning – Bevilling og finansiering af længerevarende uddannelsesforløb

Den 8. februar 2018, Strategi & Udvikling, HR

Baggrund:

Der er løbende behov for efteruddannelse for medarbejdere i Sundhed og Omsorg, og ud fra et ønske om at sikre, at der alene sker bevilling og finansiering heraf i ansættelsesperioden, er vedlagte vejledning udarbejdet.

Beslutninger:

Chefteamet skal beslutte:

- En aktuell ansættelse i Sundhed og Omsorg er en forudsætning for finansiering af efteruddannelse
- Der foretages en ledelsesmæssig vurdering af, hvorvidt uddannelsen er relevant ift de opgaver, der skal løftes
- At udgiften finansieres af den enkelte tjenestesteds budget, og uagtet at der efterfølgende sker udpegning som overtallig
- At der skal indgås en skriftlig aftale mellem leder og medarbejder
- At der som udgangspunkt ikke bevilges længerevarende uddannelser
- Forvaltningschefen skal inddrages:
 - såfremt dele af en længerevarende uddannelse såsom master vurderes at være nødvendig ift. opgaveløsning og fastholdelse
 - såfremt der i forbindelse med rekruttering tilbydes ansættelse til en ansøger, som er i gang med en kompetenceudvikling/masteruddannelse, og hvor det giver god mening, at ansøgeren fortsætter

Effekt og målopfølgning:

Vejledningen skal medvirke til at skabe større gennemsigtighed i forhold til baggrunden for bevilling af kompetenceudvikling/uddannelse samt at sikre, at finansiering heraf bortfalder, såfremt ansættelsesforholdet ophører.

Det er et mål, at være en attraktiv arbejdsplads, og det skal derfor sikres:

- At der til enhver tid ansættes ledere og medarbejdere, som har de kompetencer, der er behov for
- At opprioritere udviklingen af ledere og medarbejders kompetencer for derved at sikre, at de forøgede krav til service samt effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen til enhver tid kan indfries

Implementering:

Der sker orientering i HMU samt i Faglig Nyt i uge 7, og relevante parter bidrager efterfølgende i implementering

Kommunikation:

HR har udarbejdet en vejledning i forhold til bevilling af arbejdsgiverbetalt uddannelse, hvor det sikres, at der foretages en ledelsesmæssig vurdering af, hvorvidt der er en relevans i forhold til de opgaver, der skal løftes, samtidig med at det sikres, at Sundhed og Omsorg betaler for udgifter til uddannelse, så længe ansættelsesforholdet består.

Vejledningen skal være kendt af alle ansatte og samtidig være et værktøj for den enkelte leder.

Denne indstilling er (Sæt X):

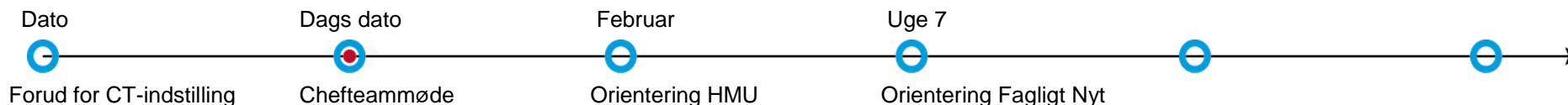
Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke:		
Ansvarlig/Navn: HR / Vibeke Sjøgreen / Susanne Stampe		
Deltager på mødet:		

Udgiften afholdes inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	----------------	------------------------

Direkte udgifter (Angiv kr.)

2017	2018	2019	2020



Referat:

Chefteamet besluttede

- At en aktuel ansættelse i Sundhed og Omsorg er en forudsætning for finansiering af efteruddannelse
- At der foretages en ledelsesmæssig vurdering af, hvorvidt uddannelsen er relevant ift de opgaver, der skal løftes
- At udgiften finansieres af den enkelte tjenestesteds budget, og uagtet at der efterfølgende sker udpegning som overtallig
- At der skal indgås en skriftlig aftale mellem leder og medarbejder (1 side)
- At der som udgangspunkt ikke bevilges længerevarende uddannelser
- At forvaltningschefen skal inddrages:
 - såfremt dele af en længerevarende uddannelse såsom master vurderes at være nødvendig ift. opgaveløsning og fastholdelse
 - såfremt der i forbindelse med rekruttering tilbydes ansættelse til en ansøger, som er i gang med en kompetenceudvikling/masteruddannelse, og hvor det giver god mening, at ansøgeren fortsætter