



Riktlinjer för stöd vid studier och rätten till tjänstledighet

Riktlinjer för stöd vid studier

Inledning

En organisation och dess verksamheter utvecklas i takt med att medarbetares kompetens och kunskap utvecklas. Utveckling bygger ofta på ledningens strategiska beslut gällande en viss verksamhet, t ex när behovet av att ändra arbetssätt och inriktning identifieras eller nya uppdrag tillförs. Förändringar bygger ibland på lagstiftning som ändras eller på en samhällsutveckling som kommunen är en viktig del av. Ett exempel är digitaliseringen som idag är en viktig samhällstrend som skapar nya förutsättningar för verksamheter i både offentlig och privat sektor. Den bygger på att vi är beredda att ta till oss ny teknik och nya arbetssätt, kanske också en förändrad organisation.

Kommunens måste som arbetsgivare aktivt arbeta för att tillgodose de kompetensbehov vi har över tid. I dagens organisation är det ofta specialistkompetens som efterfrågas med formell utbildningsbakgrund från gymnasieskola till universitetsnivå.

Kompetensutveckling

En utgångspunkt för kommunens utveckling är att Valdemarsviks kommun satsar på kompetensutveckling som är given inom ramen för det uppdrag varje medarbetare har. Det är viktigt för att medarbetare ska kunna utföra sitt uppdrag med den utveckling som är aktuell. Det kan innebära kompletterande utbildningssatsningar, deltagande i kurser, föreläsningar, studiebesök m m. De samlade insatserna planeras och budgeteras inom varje sektor.

Stödformer för särskilda utbildningar

Utöver ovanstående kompetensutvecklingsinsatser vill Valdemarsviks kommun uppmuntra och stödja medarbetares kompetensutveckling som sker på dennes initiativ och på fritid, i den mån det kan bedömas vara relevant för kommunens verksamhet.

Kompetensutveckling	Stödform
Baskompetens finns men uppdraget kräver en längre kompletterande Kurs/utbildning. Arbetsuppgifterna begränsas genom att delar av nödvändig kompetens saknas. (Beteendevetare – Socionom)	Utbildning sker på deltid med bibehållen lönenivå i ordinarie anställning. Ett kontrakt upprättas om kvarstående i anställning i tre år efter avslutad utbildning. Med slutförd utbildning kan reglering av lönenivån följa, vilket också kan framgå av kontraktet.
Kompletterande kurs på distans i nuvarande uppdrag, med direkt koppling till uppdraget.	Ledighet med lön beviljas för tentamen och inläsning med högst tre dagar per termin. Kursavgift, resekostnad och läromedel betalas.
Kompletterande kurs på distans i nuvarande uppdrag, utan direkt koppling till uppdraget, men av "värde" för verksamheten.	Ledighet med lön beviljas för tentamen och inläsning med högst två dagar per termin. Kursavgift och läromedel betalas med 50 %.
Kompetensutveckling	Stödform



Riktlinjer för stöd vid studier och rätten till tjänstledighet

Studier på heltid med statligt studiestöd eller motsvarande.	Tjänstledighet beviljas under studietiden.
--	--

Utbildningskontrakt

Som anställd i Valdemarsviks kommun har man möjlighet att genomgå en längre utbildning för att erhålla den formella kompetens som krävs för det uppdrag man har. Då tecknas ett så kallat utbildningskontrakt mellan närmaste chef och arbetstagare. Ett sådant avtal innebär att arbetsgivaren förbinder sig att bekosta utbildningen för en arbetstagare som i sin tur förbinder sig att förbli i sin anställning under 3 år efter avslutad utbildning.

I avtalet regleras bl.a. utbildningen och dess värde, den tidperiod den anställde ska kvarstå i anställning och det belopp som denne ska återbetala om anställningen avslutas inom kontraktstiden. Utbildningen ska vara av sådan karaktär att verksamheten kräver den nya kompetensen samt ha en direkt koppling till arbetstagarens yrkesroll och arbetsuppgifter.

Belopp som ska återbetalas beräknas på den totala utbildningskostnaden och månadsbeloppet, totalsumman delad på 36 månader, ska framgå av kontraktet. Avslutar arbetstagaren tjänsten inom den avtalade 3 årsperioden, räknas den återstående tiden månadsvis och arbetstagaren blir återbetalningsskyldig med belopp motsvarande denna tid.

För lagstyrda utbildningar som exempelvis rektorsutbildning gäller inte kravet på utbildningskontrakt.

Riktlinjen omfattar i första hand tillsvidareanställd personal, men även de personer som inte är tillsvidareanställda och som inte kan få en tillsvidareanställning på grund av avsaknad av reglementsstyrd utbildning, exempelvis inom skolan.

Rätten till tjänstledighet för att pröva annat arbete

Det finns ingen lagstadgad rätt att beviljas tjänstledighet för att inneha anställning hos en annan arbetsgivare.

Valdemarsviks kommun beviljar tjänstledighet för att pröva annat arbete i ett nytt uppdrag för vilket man saknar tidigare erfarenhet i högst 6 månader. Uppsägning av tjänst sker i enlighet med § 33, mom. 1 i Allmänna bestämmelser.

För att pröva annat arbete med samma eller motsvarande uppdrag i en annan organisation än Valdemarsviks kommun beviljas inte tjänstledighet. Tjänstledighet för att pröva annat arbete inom kommunen kan dock beviljas.

Inom dessa ramar är det alltid upp till varje enskild chef att bedöma möjligheterna att bevilja tjänstledighet utifrån verksamhetens behov i övrigt. Skriftlig ansökan om ledigheten ska inkomma senast 3 månader innan den ska påbörjas. Tjänstledigheten regleras i skriftligt beslut. Om tjänstledighet beviljats ska medarbetare senast 3 månader innan tjänstledigheten upphör, meddela arbetsgivaren om återgång i arbete kommer att ske eller ej.