

Spørsmål 12 (2022) fra Herman Ekle Lund (V): Utdanningspermisjon for kommunens ansatte

Til:	Rådmannen	Dato:	18.01.2022
Fra:	Herman Ekle Lund (V)	Saknr:	22/00048-12
		Deres ref:	

Drammen kommune ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg høykompetente søkere og beholder dyktige ansatte. I den forbindelse er mulighet til å videreutvikle seg for den enkelte ansatte og bidra til økt kompetanse i kommunen viktig.

Vi har fått tilbakemeldinger fra kommunens ansatte på at reglementet blir oppfattet og praktisert ulikt i ulike virksomheter og avdelinger i kommunen. At noen får innvilget studiepermisjon med lønn, dekt kostnader og andre må ta ut ferie, avspasering og betalte kostnader ved studie selv om studiet er relevant for arbeidsforholdet.

I kommunens permisjonsreglement står det følgende:

- Utdanningspermisjon med lønn I den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå, samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/- arbeidsfunksjoner for kommunen, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter, jf. HTA kap. 1 § 14.2.
- Bindingstid/pliktjeneste etter utdanningspermisjon Lønnet utdanningspermisjon kan medføre krav om bindingstid til kommunen etter reglene i HTA kap. 1 § 14.3. Bindingstid kan avtales med den enkelte dersom kommunen ved opplæring yter vesentlig økonomisk støtte. Bindingstid begrenses til maks to år.
- Eksamen og fagprøve I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt to lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen og at faget har betydning for kommunen, jf. HTA kap. 1 § 14.4. Ytterligere tilrettelegging blir en skjønnsvurdering og kan bety muligheter for avspasering, ferie, vaktbytte, permisjon uten lønn og lignende. Nye eksamensformer krever ulik tilrettelegging. Den ansatte og leder vurderer, i samarbeid, behovet for studiedager og eksamensdager ut fra studiets oppbygging og eksamensformene.

Styring og eierskap

Politisk sekretariat

Organisasjonsnummer
921234554

Postadresse
Postboks 7500
3008 DRAMMEN

Besøksadresse

Telefon +4732040000
kommunepost@drammen.kommune.no

Spørsmål:

- Ønsker rådmannen at ansatte skal ha lett mulighet til å videreutdanne seg, få støtte til utdanning ifølge reglementet, slik at kommunen får ansatte med økt kompetanse?
- I hvilke situasjoner tenker rådmannen at kommunen kun skal innvilge studiepermisjon uten fri med lønn og støtte til utdanning? Dette står ikke beskrevet i reglementet.
- I virksomheter med krav til utdanningsnivå eller kommende krav til utdanningsnivå, er det automatikk at ansatte som søker om studiepermisjon får dette innvilget med fri med lønn og støtte til studie?
- Hvordan sikrer rådmannen at reglementet blir praktisert likt mot alle ansatte i Drammen kommune?

Svar

Kompetanse er en viktig forutsetning for at kommunen skal levere gode tjenester i dag, og være rustet for fremtiden. Derfor er det viktig at vi jobber systematisk med å ha oversikt over den kompetansen vi har, og å legge gode planer for hva vi trenger framover. Vi trenger ledere og ansatte som er opptatt av å bygge kompetanse, både gjennom systematisk intern læring, videreutdanning og rekruttering. Konkrete søknader om videreutdanning vurderes ut fra behovet for kompetanse og mulighetene i virksomheten. Så langt i den nye kommunen, har nok utfordringene både med håndteringen av pandemien og den krevende arbeidssituasjonen med etableringen av ny kommune, gitt mindre muligheter for å gi permisjoner enn det som har vært ønskelig.

Vi er i ferd med å slutføre en overordnet kompetansestrategi med felles innsatsområder for kommunen, og det vil også komme strategier i de ulike tjenestene. Det vil gi lederne et bedre grunnlag for vurdering av søknader i et litt bredere perspektiv enn egen virksomhet eller avdeling.

Vi jobber parallelt i den nye kommunen med å etablere strategier og rutiner, og å gjøre dem kjent for alle. Vi er fremdeles ikke en organisasjon «i ordinær drift». Men det er en viktig del av vår kultur at lederne innenfor vårt felles rammeverk, skal ha fullmakter til å gjøre vurderinger ut fra lokale forhold i den virksomheten de har ansvar for. Balansen mellom sentrale føringer og lokal frihet må vi jo hele tiden vurdere, og diskutere med de tillitsvalgte.

Det vil aldri være automatikk i å innvilge søknader, men i en situasjon som beskrevet i spørsmålet vil leder selvfølgelig legge til rette så sant det er mulig.

Permisjoner uten fri med lønn og støtte til studiet vil helst være aktuelt dersom den ønskede utdanningen ikke er prioritert i kommunen, men der en likevel vil bidra til den ansattes egne kompetansebygging. I slike tilfeller kan det gis ulønnet permisjon, og/eller brukes fleksitid eller feriedager.

Vi vil sammen med de tillitsvalgte drøfte hvordan tjenestene finansierer videreutdanning, slik at ikke ulike økonomiske forutsetninger i virksomhetene innenfor en tjeneste, bidrar til ulik praksis i holdningen til støtte/ikke-støtte.