

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Kari Anne Iversen	FE - 419, FA - G73, TI - &20	17/1741

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
14/2017	Administrasjonsutvalet	PS	30.08.2017

Rekrutteringsstrategi pleie og omsorg

Vedlegg:

Rekrutteringsstrategi for pleie og omsorg

Saksopplysningar:

Saksutgreiing:

Meland kommune har dei siste åra opplevd vanskar med å rekruttere til ulike stillingar innan pleie og omsorg. Dette gjeld i hovudsak for stillingar med krav til høgskuleutdanning, dvs. sjukepleiarar og vernepleiarar. Ved Meland sjukeheim har det vist seg særleg vanskeleg å få til stabil bemanning i natt-tenesta. I Meland heimeteneste har fleire av dei ledige vernepleiarstillingane vore utlyste ei rekkje gongar, utan at det har meldt seg kvalifiserte søkjarar.

Bakgrunnen for at denne situasjonen har oppstått er samansett. Nokre av svara finn eine i den generelle arbeidsmarknadssituasjonen for denne typen stillingar. Når det gjeld sjukepleiarstillingar konkurrerer Meland m.a. med pleie- og omsorgstenestene i Bergen kommune, og då i særleg grad Åsane bydel. Bergen kommune konkurrerer på si side med Helse Bergen om denne arbeidskrafta, og helseføretaka sin lønsprofil ser ut til å vere annleis og på eit høgare nivå enn den profilen vi har i vårt tariffområde. Rådmannen må her ta atterhald om at dette er uformelle observasjonar vi har gjort i konkrete rekrutteringssaker, - vi har ikkje inngåande eller konkret kunnskap om den lokale lønspolitikken korkje i Bergen kommune eller i Helseføretaket.

For kommunane i Nordhordlandsregionen er det lettare å få fram konkrete samanlikningstal når det gjeld løn. Desse syner at det ikkje er vesentlege skilnader i lønsnivå for sjukepleiarar/vernepleiarar mellom desse kommunane. Det er særleg aktuelt å samanlikne med Lindås og Radøy kommunar.

Andre faktorar som truleg har innverknad på rekrutteringssituasjonen, spesielt når det gjeld å behalde arbeidskraft, er arbeidstidsordningar, organisering av arbeidet og høve til fagfellesskap. Det er i særleg grad heimetenesta som opplever utfordringar innan desse områda, og då i hovudsak innan tenesteyting til menneske med nedsett funksjonsevne. Rådmannen etablerte difor i mars 2017 eit prosjekt med projektnamnet *Stabil og forsvarleg bemanning for tenesteyting til menneske med nedsett funksjonsevne*. Føremålet er å vurdere om noverande organisering av tenesta til målgruppa er føremålstenleg i høve lovkrav, samt sikre forsvarleg og kompetent bemanning. Det er ei målsetjing at arbeidet i prosjektgruppa skal vere ferdigstilt 31.12.17.

Parallelt med ovannemnde prosjektarbeid har administrasjonen og dei tillitsvalde i fellesskap sett på om det kan vere andre tiltak som kan styrke rekrutteringssituasjonen i pleie og omsorg. I dette arbeidet har dei to tenestemrådeleiarane, HR og dei hovudtillitsvalde i Fagforbundet, NSF og FO deltatt. Arbeidet starta i mars 2017 og har resultert i ei liste over ulike tiltak, jf. vedlegg. Nokre av tiltaka går på økonomiske incentiv. Gruppa har likevel vald å ikkje gå inn med endringar/lønstillegg i høve HTA sitt system for garantiløn, dette med bakgrunn i at det då er svært lett å lage store lokale skeivheiter på ansiennitetsstigane, noko som ikkje er ønskjeleg.

Det mest radikale tiltaket er nok tilbodet om ein eingongssum på kr 50 000 ved oppstart. I mai/juni 2017 vart dette tilbodet annonsert ved utlysing av sjukepleiarstillingar og vernepleiarstillingar. Erfaringsgrunnlaget er førebels litt avgrensa, men responsen har så langt vore bra, jf. m.a. oversynet nedanfor kva gjeld vernepleiarstillingar:

Miljøterapeut/vernepleiar, 100% fast stilling	17 søkjarar	4 med vernepleiarutdanning
Miljøterapeut/vernepleiar, 2 faste 100% stillingar (har vore utlyst i eitt år utan kvalifiserte søkjarar)	15 søkjarar	3 med vernepleiarutdanning
Vernepleiar, 100% fast stilling (medlevertturnus)	24 søkjarar	15 med vernepleiarutdanning.

Også for dei utlyste sjukepleiarstillingane har det meldt seg fleire kvalifiserte søkjarar.

Tilbodet om eingongssum vert gitt saman med utsending av arbeidsavtalen, og det er utarbeidd ein særskilt avtale for utbetaling av eingongssummen, der bindingstida på 2 år er med som eige punkt. Tiltaket er eit einsidig administrativt vedtak. Det har ikkje karakter av lokal særavtale, og kommunen står heilt fritt til å avvike tiltaket dersom ein finn at det ikkje er føremålstenleg. Evaluering vil bli gjort fortløpande. Tiltaket har sjølv sagt ei økonomisk side, men det er også store kostnader knytta til utstrakt vikarbruk og/eller innleige av arbeidskraft.

Vurdering:

Stabil og forsvarleg bemanning innan pleie og omsorg er ein føresetnad for at tenestene skal ha god kvalitet. Uro i personalgruppene, høg turnover, mange vikarar og bruk av vikarbyrå i pressa situasjonar er svært lite ønskeleg. Målsetjinga om stabil og forsvarleg bemanning lar seg ikkje oppnå ved enkelttiltak. Det er difor viktig å jobbe med rekruttering på mange plan. Det er t.d. viktig å sjå på organisering (jf. pågåande prosjektarbeid)) og turnusordningar. Det ser m.a. ut til at medlevertturnus er ein meir attraktiv arbeidsform enn ordinær turnus.

Økonomiske incentiv kan fungere i sjølve rekrutteringssituasjonen, men både erfaring og arbeidslivsforskning tilseier at det til sjuande og sist er oppfyljing av dei psykologiske jobbkrava (variasjon, læring, medverknad, verdsetjing, samanheng og framtid) som er dei viktigaste elementa for at folk skal velje å stå i jobben. Det er eit klart arbeidsgjevar/leiaransvar å jobbe med dette, samstundes som samarbeid med arbeidstakarorganisasjonane og deira tillitsvalde er svært viktig i dette arbeidet.

Rådmannen legg til elles til grunn at iverksetjing av nødvendige rekrutteringstiltak ligg innanfor dei

fullmakter rådmannen har gjennom kommunelova § 23 og også i Delegasjonsreglement for Meland kommune. Det partssamansette perspektivet er samstundes heilt vesentlig i denne typen saker og rekrutteringsstrategien for pleie og omsorg vert difor lagt fram for administrasjonsutvalet som ei orienteringssak.

Folkehelse: Ikkje relevant i saka.

Miljø: Ikkje relevant i saka

Økonomi: Nokre av tiltaka i strategien er av økonomisk karakter, men det er ein føresetnad at dette vert løyst innan gjeldande budsjett.

Framlegg til vedtak:

«Rådmannen vil tilrå at administrasjonsutvalet tar saka om rekrutteringsstrategi for pleie- og omsorgstenestene til orientering».

Administrasjonsutvalet - 14/2017

ADM - behandling:

Framlegg i møtet til redaksjonell endring av vedtak:

"Administrasjonsutvalet tar saka om rekrutteringsstrategi for pleie- og omsorgstenestene til orientering".

Dette framlegget vart samrøystes vedteke.

ADM - vedtak:

"Administrasjonsutvalet tar saka om rekrutteringsstrategi for pleie- og omsorgstenestene til orientering".