

Sakspapir

Saksbehandler	Arkiv	ArkivsakID
Ove Sæbø		21/105

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
025/2021	Kommunestyret	PS	06.05.2021

Rekrutteringstiltak - sjukepleiarkompetanse

Forslag til vedtak:

Kommunestyret vedtek «Rekrutteringstiltak sjukepleiar 2021 – 2022» slik dei ligg føre.

Kommunestyret vedtek «Rekrutteringstiltak sjukepleiar 2021 - 2022» slik dei ligg føre, med desse endringane:

pkt 6 og 14: søkjarar som har relevant tilleggsutdanning endrast til søkjarar som har relevant helsefagleg utdanning.

pkt. 9: Det vert gjeve tilbod om gratis årskort på bryggjeslottet. I første omgang i tre år frå tiltredingsdato, fjernast.

pkt 11. Det er mogelegheit for at tilsette kan få opplæringsstønad, her vert det i tillegg gjeve lønstilskot for oppnådde fagskule/studiepoeng i tråd med lønspolitiske retningsline, endrast til:

Det er mogelegheit for at tilsette kan få opplæringsstønad. Ved relevant helsefagleg tilleggsutdanning (60 studiepoeng) skal ein få endra sin stillingstittel og løn som spesialsjukepleiar. Ut over dette henvisast til lønspolitisk retningsline.

Lønspolitisk retningsline reviderast i 2022.

Saksopplysningar:

Pleie- og omsorgstenesta i Modalen kommune (PLOMS) har over fleire år hatt store utfordringar med å rekruttere tilstrekkeleg med sjukepleiarkompetanse. Dersom ein ikkje klarer å skaffe tilstrekkeleg med autorisert personell, vil det tyde at Modalen kommune ikkje vil kunne ivareta lovkrava til drift av Modalstunet m/ tilhøyrande heimetenester.

Rådmann og ass. rådmann har drøfta med dei hovudtillitsvalde (HTV) dei rekrutteringsforslaga som her vert lagt fram. HTV stiller seg bak tiltaka. Sidan Norsk sjukepleiarforbund (NSF) på det aktuelle tidspunktet ikkje hadde tillitsvaldrepresentasjon i Modalen, sendte rådmannen forslag til rekrutteringspunkt til NSF Vestland. Rådgjevar Svein Helge Hopland hjå NSF svara på innspela. Tilbakemeldinga (motteke 07.04.21) var positiv og NSF peika på at dette var gode punkt, og at det også var viktig å ivareta allereie tilsette sjukepleiarar.

Rådmannen vil vise til lønspolitisk retningsline (vedteke i kommunestyret i 2017) for korleis kommunen skal handsame tilsette – også med omsyn til rekruttering. HTV og rådmannen er samde om at det med dei utfordringar som ligg føre er naudsynt å iverksetje tiltak som går utover retningslinene, og som berre gjeld for sjukepleiarar i turnus innanfor pleie- og omsorgstenesta. Tiltaka skal gjelde ut 2022, for deretter å bli evaluert.

Bakgrunn

Det er fleire årsaker til manglande sjukepleiardekning i Modalen. Me har trong for både erstattarar når nokon sluttar, samt å auke opp bemanninga frå der me er i dag.

Det er lyst ut etter sjukepleiarar ved jamne mellomrom utan at det lukkast å få tilsett tilstrekeleg tal. Me har prøvd ut med delar av stillinga som administrativ (fagutvikling m.m.) for å lette børa samt gje meir fagutviklingsinnhald. I tillegg søkte me å tilsetje ass. leiar for pleie og omsorg kor halve stillinga var administrativ og den andre halvdelen var i ordinær operativ teneste i turnus. Her fekk me tilsett sjukepleiar, men vedkommande valde å seie opp stillinga si kort tid etter oppstart.

Genrell sjukepleiarmangel

Først og fremst er det ei utfordring som store delar av landet opplever – det er i somme regionar/område underskot på sjukepleiarkompetanse. Det syner seg m.a. ved at t.d. Alver òg tilbyr inntil kr. 50 000,- i ekstra lønstilskot for sjukepleiarar som bind seg til 2 år. Det har over fleire år blitt varsla auke i behov innanfor pleie- og omsorgssektoren nasjonalt grunna at me vert stadig fleire eldre, og at behov ynskjer auker. Denne demografiske utviklinga vil halde fram dei næraste 10-åra. Norsk sjukepleiarforbund (NSF) peikar og på den nasjonale sjukepleiarmangelen kor det i 2021 manglar over 5000 sjukepleiarar, og at det innan 2036 vil kunne mangle 28 000 (kjelde: SSB).

Avstand mellom heim og arbeid

Modalstunet rekrutterer frå ein region som er spreidd og som inneber ei avgrensa mengde sjukepleiarar. Det er om lag 15 min. køyretid frå Mo til Øvre Helland, og det er deretter min. 45 minutt å køyre til t.d. Knarvik. Bur ein i Knarvik inneber dette 2 t køyring til og frå jobb kvar dag – i tillegg til drivstoffutgifter på over kr. 3 000,-/mnd.

Frå kveldsvakt til dagvakt kan det opplevast krevjande med slik køyreavstand. I ein slik situasjon vil Modalen tape konkurransen til fordel for arbeidsplassar nærare den det gjeld.

Norsk sjukepleiarforbund

I møte med Norsk sjukepleiarforbund 30.04.20 kor tema var rekruttering, peika fylkesleiar Mette Mikkelsen m.a. på følgjande tiltak Modalen kommune burde vurdere:

1. Tilby lønsskrav ved tilsetjing.
2. Selgje Modalen som ein naturkommune
3. Vurdere om det er aktuelle kandidatar innad i Modalen kommune
4. Tilby 100 % stillingar
5. Tilby fagutvikling
6. Avtale praksisplassar med Høgskulen på Vestlandet
7. Tilby desentralisert sjukepleiarutdanning for tilsette som ynskjer å vidareutdanne seg
8. Tilby elevar i grunnskulen å ta del på utdanningsmesser
9. Ut frå geografiske utfordringar må Modalen tenkje nytt.

Punkt 1 vert i overkant krevjande å innfri, då Modalen ikkje kan gå inn på ei løysing kor nyttilsette skal kunne bestemme si eiga løn. Punkt 2 – 8 er ivaretekne og prøvd ut. Me er no på punkt 9; tenkje nytt.

NSF peiker på at det er heiltidsstillingar, helsefremjande arbeidstidsordningar og konkurransedugande løn som gjer at tenestene skal kunne rekruttere, mobilisere og behalde

sjukepleiarar i framtida.

Vurdering

Rådmannen si vurdering er at det over tid har vist seg at dei tiltaka som til no har vore gjeldande med t.d. direkteplassering i 10-års ansiennitet, ikkje er tilstrekkelege. Ein har i tillegg fått eit Helsehus i Knarvik som er ein attraktiv arbeidsplass for sjukepleiarar. I vurderinga kva som skal vere strategien framover er det aktuelt å peike på 2 forhold:

1. Kva tiltak må til for å rekruttere sjukepleiarar?
2. Kva tiltak må til for å behalde sjukepleiarar?

Vedtlagte rekrutteringstiltak søker å svare på begge punkt. Det er også ein faktor at me ynskjer at tiltaka skal bidra til at sjukepleiarar vurderer å etablere seg i Modalen – kanskje med partner og evt. barn.

Tiltaka er kostbare. Likevel må det vere med i vurderinga kva kostnaden vert om ein ikkje klarer å rekruttere i slik grad at sjukeheimen ikkje kan driftast innanfor lovkrav og forvarlege rammer. Og dersom ein skal gå heile vegen ut – kva er kostnaden ved å *ikkje* ha ein sjukeheim? Det vil redusere talet på arbeidsplassar og skatteinntekter, samt alle tilhøyrande effektar inn i øvrige delar av samfunnslivet i Modalen.

Rådmannen vurderer at rekrutteringstiltaka difor er forholdsmessige innanfor kva som kan vere aktuelt å prøve ut. Det er også viktig å ta med i vurderinga at dei hovudtillitsvalde vèl å stille seg bak tiltaka, sjølv om dette inneber at mange andre tilsette i den kommunale drifta ikkje får ta del.

Konklusjon

Rådmannen rår til at kommunestyret vedtek rekrutteringstiltak slik dei ligg føre.

Kommunestyret - 025/2021

KS - behandling:

Rådmannen innleia med å skildre utfordringar knytt til sjukepleiarmangel og bakgrunnen for arbeidet med retningslinene i lag med dei hovudtillitsvalde.

Rådmannen, ass.rådmann og leiar for pleie og omsorg svara på spørsmål.

Forslag til endringar (sjå alt vedtak).

Linda Neset ynskjer revisjon av lønspolitiske retningslinjer. Kristin Nåmdal stettar dette.

Kommunestyret ber om at rådmannen held dei orientert om korleis dei nye tiltaka virkar.

Ordførar tok alternativt framlegg til vedtak opp til votering. Samrøystes vedteke

KS - vedtak:

Kommunestyret vedtek «Rekrutteringstiltak sjukepleiar 2021 - 2022» slik dei ligg føre, med desse

endringane:

pkt 6 og 14: søkjarar som har relevant tilleggsutdanning endrast til søkjarar som har relevant helsefagleg utdanning.

pkt. 9: Det vert gjeve tilbod om gratis årskort på bryggjeslottet. I første omgang i tre år frå tiltredingsdato, fjernast.

pkt 11. Det er mogelegheit for at tilsette kan få opplæringsstønad, her vert det i tillegg gjeve lønstilskot for oppnådde fagskule/studiepoeng i tråd med lønspolitiske retningsline, endrast til:

Det er mogelegheit for at tilsette kan få opplæringsstønad. Ved relevant helsefagleg tilleggsutdanning (60 studiepoeng) skal ein få endra sin stillingstittel og løn som spesialsjukepleiar. Ut over dette henvisast til lønspolitisk retningsline.

Lønspolitisk retningsline reviderast i 2022.

Vedlegg:

Rekrutteringstiltak sjukepleiarar 2021 - 2022

Lønspolitisk retningslinje for Modalen kommune