

MØTEINNKALLING

TIL

Administrasjonsutvalget

Møtested: Kommunestyresalen

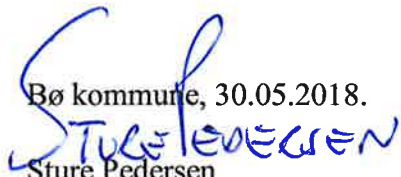
Møtedato: 07.06.2018

Tid: 09:00

Forfall meldes umiddelbart. Varamedlemmene møter kun etter nærmere innkalling.

SAKSLISTE

Utvalgs- saksnr.	Saksnr. Tittel
1/18	17/69 REFERATER OG MELDINGER
2/18	18/258 REKRUTTERINGSTILTAK BØ KOMMUNE 2018-2020

Bø kommune, 30.05.2018.

Sture Pedersen
Ordfører

REFERATER OG MELDINGER ADMINISTRASJONSUTVALGET 2017

Saksbehandler: Grete F. Olsen
Arkivsaksnr.: 17/69

Arkiv: 033

Saksnr.: Utvalg
1/18 Administrasjonsutvalget

Møtedato
07.06.2018

Innstilling:

Referater og meldinger tas til orientering.

Saksutredning:

Protokoller fra møter i personalorgan avholdt etter siste møte 02.02.18 og fram til d.d.:

- Skole- og barnehage: 24.04.18 og 08.05.18.
- Helse- og omsorgsavdelingen: 08.03.18.
- Personalorgan for andre: 09.01.18 og 30.01.18.

REKRUTTERINGSTILTAK BØ KOMMUNE 2018-2020

Saksbehandler: Sigbjørn Nilsen
 Arkivsaksnr.: 18/258

Arkiv: 410

Saksnr.: Utvalg
 2/18 Administrasjonsutvalget

Møtedato
 07.06.2018

Innstilling:

Administrasjonsutvalget vedtar rådmannens forslag til rekrutteringstiltak for yrkesgrupper med krav om høyskoleutdanning slik det fremgår av saksutredningen.

Saksutredning:**REKRUTTERINGSTILTAK BØ KOMMUNE 2018 - 2020**Innledning

Kampen om kompetent arbeidskraft, og da spesielt i utkantkommuner, har vært merkbar over lang tid. Rett kompetanse på rett plass er avgjørende for kvaliteten på de tjenester kommunen skal levere. I regionen «konkurreres» det om kvalifiserte arbeidstakere innen høyskolegruppen og til lederstillinger i det samme arbeidsmarkedet. Nærheten til sykehus hvor lønnsnivået ligger høyere enn i kommunal sektor, er med på å skape problemer med rekruttering til høyskolegruppen i helse- og omsorgssektoren.

For lærere har kompetanseløftet gitt økte utfordringer med rekruttering av kvalifisert arbeidskraft. Etter at opptakskravet til karakterer i matematikk og norsk er økt for lærerutdanningen som nå er endret til mastergradsstudium, gjør at tilgangen av søkere til læreryrket har falt. Mange av våre lærere har deltatt og vil komme til å delta i lærerløftet. Denne ordningen sikrer den ansatte lærer et frikjøp på 37,5 % stilling, noe som innebærer utfordringer med å skaffe kvalifiserte søkere til små deltidsstillinger.

Norsk Sykepleierforbund har i brev av 20.9.2017 til Helse- og omsorgssjefen, tatt opp spørsmålet om ulik avlønning av sykepleiere som følge av at eksisterende rekrutteringstiltak oppfattes som «urettferdig» i arbeidsmiljøet. HO-sjefen oversendte henvendelsen til forhandlingsutvalget. I lokale lønnsforhandlinger 25.9.2017, ble det enighet om å ta denne problemstillingen opp i særskilte drøftinger etter Hovedtariffavtalens § 4.2.2. og da i et bredere perspektiv, hvor man også drøftet fremtidige tiltak for rekruttering til høyskolegruppen.

Eksisterende retningslinjer/målsettinger

I kommunens personal- og lønnspolitiske plan heter det i punkt 4.1. Hovedtariffavtalen:

Bø kommune skal benytte lønn som et personalpolitisk virkemiddel i den hensikt å:

- *Motivere for kompetanseutvikling*

- *Motivere til mer heltid*
- ***Beholde, utvikle og rekruttere arbeidstakere***
- ***Sikre god kvalitet i tjenestetilbudet.***
- *Ivareta likestilling og likebehandling mellom kjønnene*
- *Legge til rette for avansement og vise hvordan tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling.*

Videre heter det i punkt. 3.3.2 Rekrutteringsfremmende tiltak:

Følgende tiltak kan benyttes i forbindelse med tilsetting i stillinger det er særlig vanskelig å rekruttere til:

- ***Individuell fastsetting av lønn hvor det nye lønnsrammesystemet gir større frihet til alternative lønsplasseringer ut fra lokale vurderinger, krav og «markedslønn».***
- *Intern opplæring og system for opplæring av nytilsatte*
- *Behjelpelig med barnehageplass og bolig*
- *Muligheter for permisjon med lønn og/eller stipend ved videreutdanning.*
- *Andre individuelle tiltak*
- *Mulighet for dekning av flytteutgifter - jfr. eget reglement.*

I kommunens kompetanseplan, strategisk del heter det:

I de tilfeller kommunen har utfordringer med å rekruttere personell innen særskilte faggrupper (eks. sykepleiere, sosionomer, ingeniører osv.), kan personer som ønsker å ta slik utdanning, få innvilget kommunalt stipend. Stipend innvilges med inntil kr. 20.000,- pr. studieår.

Rekrutteringsbehovet

Personalorganet for Helse- og omsorgssektoren har over flere år sett det som nødvendig å benytte seg av rekrutteringstiltak for å kunne rekruttere kvalifiserte sykepleiere. Praksis har vært å kunngjøre stillingene med tilbud om lønn tilsvarende full ansiennitet. I tillegg har stipendordningen årlig vært kunngjort på kommunens hjemmesider.

Til tross for dette, viser det seg fortsatt vanskelig å rekruttere kvalifiserte sykepleiere til ledige stillinger i kommunen. Som det har vært fokusert på i media, gjelder dette også i Vesteråsregionen og landet for øvrig. For vår del var det ved siste gangs kunngjøring i mai 2017, kun 1 kvalifisert søker. Ved forrige gangs kunngjøring av sykepleierstilling 70 % var det ingen kvalifiserte søkere. Dette til tross for annonsering av rekrutteringsfremmende tiltak i form av lønn tilsvarende full ansiennitet. For de siste 6 eksterne kunngjøring av sykepleierstillinger, er det kun foretatt tilsetting av 2 kvalifiserte utenfor Bø kommune, men også disse hadde en relasjon med tilhørighet til kommunen.

Med så få kvalifiserte søkere kan vi ikke konkludere med at rekrutteringsfremmende tiltak i form av høyere lønn har gitt noen reell effekt. Behovet for vernepleiere har vært dekket gjennom intern rekruttering ved at tilsatte har tatt utdanning som vernepleier.

Det har hittil ikke vist seg like vanskelig å rekruttere til andre fagområder innen høyskolegruppen. Foreløpig har vi liten andel ufaglærte lærere i Bø, men i et lengere perspektiv vil utfordringen være å rekruttere lærerne i Bø som har godkjent utdanning gjennom masterutdanning.

Likhetsprinsippet bør legges til grunn i lønnspolitikken, og eventuelle rekrutteringsfremmende tiltak bør derfor gjelde for alle yrkesgrupper med krav om høyskoleutdanning, hvor det er utfordringer med å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. I tillegg gjelder også intensjonen i Hovedtariffavtalen med individuell lønnsfastsetting utfra prinsippet om «markedslønn».

Det viser seg også vanskelig å rekruttere fagutdannede helsefagarbeidere. Gode utdanningstilbud til ufaglærte har gitt mindre respons enn ønskelig. I drøftingsmøte 6.12.2016 mellom Helse- og omsorgsetaten og Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Fellesorganisasjonen, var partene omforent om at ved tilsetting i stillinger som fagarbeider bør det stilles krav om slik kompetanse før fast tilsetting. Dette har som konsekvens at dersom det ikke melder seg søkere med rett kompetanse så skal stillingen a) lyses ut eksternt b) alternativt tilsettes fast med krav om gjennomført utdanning innen x antall år. Arbeidet med ytterligere tiltak i samarbeid med fagorganisasjonene, tar sikte på øke andelen fagarbeidere og dermed bedre kvaliteten på tjenestetilbudet i helse- og omsorgssektoren. Hel-/deltidsproblematikken vil være sentral i dette arbeidet.

Forslag til alternative rekrutteringstiltak

I drøftinger med fagorganisasjoner som organiserer aktuelle yrkesgrupper med møter 26.10.2017, 20.3.2018, 18.4.2018 og 3.5.2018, er man omforent om at rekrutteringstiltak i form av økt lønn, ikke har hatt en avgjørende effekt på rekrutteringen. Man er derimot enige om at fremtidige tiltak må innrettes mot personer som på ulike måter har tilknytning til Bø kommune, og dermed i større grad kan bidra til stabil arbeidskraft. Etter drøftingene er man enige om å fremme følgende forslag til politisk behandling i Administrasjonsutvalget:

1. Lønnsfastsetting av grunnlønn skal skje etter ansiennitetsprinsippet i samsvar med Hovedtariffavtalens garantilønnstabell og bestemmelser vedrørende fastsetting av lønnsansiennitet.
2. Personalorganet (tilsettingsmyndigheten) vurderer til enhver tid behovet for å iverksette rekrutteringstiltak i de tilfeller det anses vanskelig å rekruttere kvalifisert arbeidskraft. Følgende tiltak kan tas i bruk:
 - a) Rekrutteringstillegg ved tiltredelse tilsvarende lønnsnivået i Spekters tariffavtale med hovedorganisasjonene. Rekrutteringstillegget inngår i årslønn med varighet tilsvarende tilsettingsforholdet. Hensikten med tiltaket er å være konkurransedyktig på lønn i forhold til norske sykehus.
 - b) Tilskudd til nedbetaling av studielån på kr. 30.000 pr. år maksimalt begrenset til 3 år etter dato for tiltredelse forutsatt tilsettingsforhold til Bø kommune. Tilskuddet utbetales etterskuddsvis ved utløpet av hver 12-måneders periode og reduseres

forholdsvis ved eventuell avslutning av arbeidsforhold innen utløpet av 3-årsperioden.

- c) Studenter under utdanning til yrkesgrupper det er vanskelig å rekruttere til, kan søke om stipend på kr. 15.000 pr. semester, maksimalt kr. 90.000, med bindingstid i 2 år etter tiltredelse. Hvis ikke kommunen kan tilby heltidsjobb innen 2 år etter endt utdanning, faller bindingstiden bort. Bindingstiden må være påbegynt innen 2 år etter fullført utdanning. Dersom arbeidstaker under bindingstid fratrer sin stilling i kommunen før bindingstiden er over, tilbakebetales en forholdsmessig del av gitt stipend. Det forutsettes at student som søker stipend forplikter seg til årlig å arbeide i minimum 4 uker under ferietiden og/eller etter avtale med aktuell leder i kommunen. Stipendet utbetales etterskuddsvis ved utgangen av hvert semester. Fullført semester dokumenteres ved fremlegging av karakterutskrift.
- d) Tilsatte i Bø kommune som tar desentralisert grunnutdanning på høyskolenivå, gis permisjon med lønn under samlinger og praksisperioder som inngår i utdanningen tilsvarende gjennomsnittlig stillingsstørrelse siste 6 måneder forut for permisjonssøknaden. Øvrige utgifter til studiet som reise, opphold, semester-/kursavgift og kursmateriell, dekkes av den enkelte.
- e) Foranstående tiltak kan ikke kombineres.
- f) Retningslinjer for flyttegodtgjørelse videreføres slik de foreligger i dag, forutsatt flytting til Bø kommune.
- g) Arbeidet med å etablere flere heltidsstillinger intensiveres for dermed å gjøre det mer attraktivt å søke stillinger innen helse- og omsorgssektoren i Bø kommune. Ledige deltidsstillinger bør derfor om mulig kunngjøres som hele stillinger.

Straume 8.5.2018

Gundar Jakobsen

Rådmann

Sigbjørn Nilsen

Personalerådgiver

Vedlegg: