

SAKSFRAMLEGG

Sakshandsamar: John Olaf Røhme
Arkivsaksnr.: 20/1875

Arkiv:

Heiltidskultur og rekruttering

Rådmannen si tilråding:

1. Omsorgstenesta skal vidareføre og intensivere arbeidet mot ein heiltidskultur. God kunnskap og god forankring hjå leiarar, tillitsvalde og tilsette er ein føresetnad for å lukkast. Kommunestyret ber om at det vert lagt vekt på følgjande i det vidare arbeidet:
 - a. Felles forståing av omgrepet og konseptet *heiltidskultur*.
 - b. Finne måleindikatorar som syner i kva grad ein har ein heiltidskultur.
 - c. Følgje opp dei sentrale partane si heiltidserklæring.
 - d. Vidareutvikle årsturnusen som eit reiskap for å fremje heiltidskultur.
 - e. Etablere fleksible system som kan møte ulike behov og ulike driftssituasjonar.
 - f. Gjennomføre årleg evaluering av arbeidet og rapportere i årsrapporten.
2. Ei arbeidstidsorganisering som gjev mange små helgestillingar og mange ledige vakter på helg er ei stor utfordring for drifta, og gjer det vanskeleg å nå mål om heiltidskultur. Kommunestyret ber difor om at arbeidet med utprøving av nye arbeidstidsordningar som fremjar heiltid vert vidareført.
3. Rekruttering av helsepersonell er avgjerande for å oppretthalde eit godt tenestetilbod. Den største utfordringa er rekruttering av sjukepleierar og helsefagarbeidarar. For å sikre rekruttering av desse to yrkesgruppene er følgjande tiltak særleg aktuelle:
 - a. Tilbod om etter- og vidareutdanning for eigne tilsette
 - b. Utdanningsstipend til sjukepleiarstudentar

Saksutgreiing:

Prenta vedlegg:

- Lokale retningslinjer for heiltidskultur i Luster kommune

Lenker:

- [Sentrale dokument i arbeidet med heiltidskultur](#)
- [Rettleiarar til bruk i arbeidet med heiltidskultur](#)

Samandrag:

I budsjettet for 2019 vedtok kommunestyret å sette ned ei gruppe organisert etter modellen for trepartssamarbeid. Målet med arbeidet var mellom anna å lage betre system for å sikre heile stillingar samt betre arbeidstidsorganiseringa og rekruttering i omsorgstenesta. Gruppa har no gjennomført dette arbeidet og denne saka gjev ei oppsummering av arbeidet.

Det er over tid arbeidd systematisk med å gje tilsette i omsorgstenesta større stillingar, og den *ufrivillige deltida* er redusert. Samstundes er det ei nasjonal endring frå stor merksemd på ufrivillig deltid til satsing på *heiltidskultur*. Som ein del av dette har også *frivillige deltid* vorte eit viktig tema. I omsorgstenesta er det mange fleire som har frivillig- enn ufrivillig deltid, men frivillig deltid er formelt regulert og tilsette har rettar. Praksisen innan dette område er etter rådmannen si vurdering god, men må alltid vurderast mot konsekvensar for tenestetilbodet.

Sjølv om *heiltidskultur* no er det sentrale omgrepet kan det vere vanskeleg å vite kva som ligg i det, og ikkje minst kva som er situasjonen når ein har ein heiltidskultur. Rådmannen tilrår difor at partane arbeider vidare med å klargjere ein lokal definisjon, og finne indikatorar for å måle resultat. I dette ligg også ei lokal oppfølging av dei sentrale partane si heiltidserklæring.

Det er ikkje tvil om at dagens turnusstruktur med arbeid kvar tredje helg gjev mange småe stillingar og mange ledige vakter på helg. Turnusstrukturen er dermed eit hinder for å få til heiltidskultur, og den gjev klare driftsutfordringar. Det vert difor tilrådd å vidareføre arbeidet med utprøving av arbeidstidsordningar som fremjar heiltid. Dette er også i tråd med heiltidserklæringa. For å lukkast med dette viktige arbeidet er det særst viktig med godt kunnskapsbasert samarbeid mellom leiarar, tillitsvalde og tilsette.

Med auka tal eldre vil behovet for helsepersonell auke, og det er ei nasjonal utfordring å dekke framtidige rekrutteringsbehov. Den største utfordringa i Luster er rekruttering av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar. Det er over tid prøvd ulike tiltak og erfaringar tyder på at ei stipendordning for sjukepleiarstudentar og etter-/vidareutdanning av eigne tilsette kan gje god effekt. Rekrutteringsutfordringane vil variere og behova må avgjere kva tiltak som vert brukt.

Utval som har vedtaksmynde:

- Kommunestyret

Bakgrunn:

Kommunestyret gjorde følgjande vedtak i budsjettet for 2019:

Det skal setjast ned ei gruppe organisert etter trepartssamarbeidsmodellen. Måla er å lage eit betre system for å sikre heile stillingar og betre arbeidstidsorganisering i omsorgstenesta, betre rekrutteringa og gje dei tilsette meir føreseielege og betre arbeidsvilkår.

Den partssamansette gruppa har vore samansett av politikarane Marit Aakre Tennø og Elin Hauge, hovudtillitsvalde Grete Ulviksbakken (Fagforbundet) og Elisabeth Nygård (Norsk

sykepleierforbund), fagleiar (med særskilt turnusansvar) Margrete Søhoel Røneid, leiar av omsorgstenesta Kari Olseng Paulsen og kommunalsjef John Olaf Røhme. Gruppa har hatt 8 møter. Fire av møta er gjennomført i einingane med informasjon frå leiing og plasstillitsvalde.

Gruppa har lagt vekt på; eit godt kunnskapsgrunnlag, status og utfordringar i Luster, erfaringar frå andre kommunar og vegen vidare. Som del av arbeidet med eit godt kunnskapsgrunnlag vart det 7. mai gjennomført eit turnusseminar med ekstern kurshaldar.

Oppfølging av mandatet frå kommunestyret og arbeidet i gruppa er under inndelt i 1) heiltidskultur og 2) rekruttering. Det må understrekast at mykje av det som vert handsama i denne saka er lov- og avtaleregulert, og da særleg av *Hovedavtalen* og *Hovedtariffavtalen*.

I dette ligg at mange av problemstillingane er ei sak mellom sjølvstendige partar, som i liten grad kan styrast av vedtak. Det er under dette viktig med godt samarbeid og gode prosessar - og at leiarar, tillitsvalde og tilsette har eit godt kunnskapsgrunnlag.

Del 1: Heiltidskultur

Det har dei siste åra vore ei utvikling der ein har gått frå ein-sidedig merksemd på *ufrivillig deltid* til satsing og stor merksemd på *heiltidskultur* – som omfattar mykje meir enn *ufrivillig deltid*.

Heiltidserklæringa vart fyrste gong underteikna av KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta i 2013. Den er fornya i 2015 og 2018. I desse erklæringane vert omgrepet *heiltidskultur* brukt, men kva som ligg i dette er ikkje klart definert. Nokre har forslått at ein har heiltidskultur når meir enn halvparten av dei tilsette arbeider heiltid, medan andre meiner at ein da vil ha ein svak heiltidskultur. *Heiltid* vert definert som arbeid i 100% stilling.

Det kan likevel synast som det er semje om at ein heiltidskultur er kjenneteikna av 1) klare målsetningar for arbeidet, 2) gode prosessar for å nå mål, 3) at arbeidsstaden har mange heile stillingar og 4) at det i hovudsak vert lyst ut- og tilsett i heile stillingar.

Det er vidare brei semje om at ein heiltidskultur med færre tilsette per årsverk vil gje betre kvalitet på tenestene, mindre vikarbruk, sterkare fagmiljø, meir sjølvstendige medarbeidarar, meir effektiv drift, styrka omdøme og betre rekruttering. Ein deltidskultur vil i stor grad virke motsett og er dermed ein lite rasjonell måte å organisere arbeidet på.

For arbeidstakarar kan gevinstar av heiltid vere; føreseieleg arbeidstid og fritid, føreseieleg løn og pensjon, betre oppgåvedeling, betre arbeidsmiljø, auka trivsel og redusert sjukefråvær. Det er under dette dokumentert at kontinuiteten vert påverka negativt når mange arbeider deltid.

For samfunnet er deltidskulturar med låg utnytting av arbeidskrafta lite berekraftig i åra som kjem, særleg fordi behovet for helsepersonell vil auke i takt med auken i tal eldre. Ressursinnsatsen må aukast og det vil bli kamp om kvalifisert arbeidskraft, noko som i særleg grad vil utfordre mindre kommunar. Sidan det er stor overvekt av kvinner i omsorgsyрка handlar dette også om likestilling.

Men trass i nasjonale mål, samarbeidsavtalar og vedtak om heiltid i mange kommunar;

Dei siste 15 åra har andelen heiltidstilsette (100% stilling) i helse og omsorgssektoren i norske kommunar lege stabilt på ca. 23%. Dei siste to åra (2017-2019) har andelen heiltid auka med 2,1 prosentpoeng, til 25,4 prosent.

Ei sentral oppgåve er difor å klargjere kvifor det er så vanskeleg å få etablert ein heiltidskultur.

Den underliggjande strukturutfordringa:

Det er brei semje om at utfordringar knytt til helg må løysast for å kome vidare i arbeidet med heiltidskultur. Bakgrunn for denne utfordringa er at i 1987 vart arbeidsveka redusert med 2,5 timar. Medan mange skiftarbeidsplassar la om turnusen for å få den nye arbeidstida til å gå opp med heile stillingar, valde omsorgssektoren å behalde tunusen på seks veker. Arbeidstida vart redusert med ei ekstra frihelg, med arbeid kvar tredje helg i staden for kvar andre.

I løpet av dei over 30 åra som har gått sidan arbeidsveka vart redusert har mykje skjedd. Særleg viktig er at søndagsarbeid no er regulert i arbeidsmiljøloven og arbeid kvar 3. helg har blitt sedvane. Forskarane Vabo, Amble og Drange (2019) konkluderer slik:

Når statistikken viser at det er relativt mange små deltidstillinger blant de norske arbeidstagerne, er det fordi vi holder fast ved et turnussystem som matematisk ikke går opp med hele stillinger, men som nødvendiggjør at noen tetter turnushullene.

Dei meiner vidare at ein bør skilje mellom to typar tiltak for å få fleire store stillingar:

- *Administrative tiltak:* Tiltak innafor ramma av gjeldande struktur/turnus (kombinasjonsstillingar, timebank, vikarpool, ta ledige vakter osv.).
- *Strukturtiltak:* Tiltak som retter opp det underliggjande strukturproblemet.

Heiltid i omsorgssektoren er for dei fleste ei arbeidstid på 35,5 timer per veke. Drifta i denne sektoren krev arbeidskraft 24 timar i døgnet 7 dagar i veka, og arbeidskraftbehovet varierer mykje i løpet av eit døgn. I dag arbeider dei fleste vanlege vakter på 7,5 timar per vakt med arbeid kvar tredje helg. Denne turnusen går ikkje opp med berre heile stillingar.

For å sikre bemanning som speglar behova gjennom døgnet, og for å få turnusen til å gå opp, vert det brukt vakter som er kortare enn 7,5 timar og helgene vert dekkja med små stillingar. Konsekvensen er stillingar frå 2 til 100% og bruk av ufaglærde vikarar for å tette hol.

Den underliggjande strukturutfordringa er at ein er avhengig av deltidstillinger for å få turnusen til å gå opp om mange skal arbeide vakter på 7,5 timar og arbeid kvar tredje helg. For å få ein heiltidskultur med ei slik organisering må ein arbeide oftare enn kvar tredje helg.

Samstundes er det dokumentert at dei fleste ikkje ynskjer å arbeide fleire helger, men heller færre. Dette vart stadfesta i ei kartlegging omsorgstenesta i Luster i 2017. Ikkje mange var interessert i å arbeide fleire helger sjølv om det vart gjeve økonomisk kompensasjon.

Alternativet til å arbeide fleire helger er å arbeide fleire timar dei helgene ein arbeider. Der ein arbeider lengre vakter på helg er det vanleg med arbeid kvar fjerde helg.

Oppsummert: For å kome vidare mot ein heiltidskultur må strukturutfordringa med ein turnus som ikkje går opp løysast. For å løyse dette må ein anten oftare arbeide helg eller lengre vakter i helgene og eventuelt sjeldnare helg – eller ein kombinasjon.

Status og utfordringar i Luster

Det er i mange år arbeidd aktivt for å gje tilsette i omsorgstenesta størst mogleg stilling. Kommunen har *Lokale retningslinjer for heiltidskultur* og tiltaka er fylgt opp. Frå 2017 er arbeidet koordinert med årsturnusarbeidet og dette har gjeve gode resultat.

Ynskje om større stilling – ufrivillig deltid:

Eit tiltak i retningslinene er årleg kartlegging av kor mange faste tilsette i deltidsstilling det er som ynskjer større stilling. Kartlegginga vert gjennomført slik at innmelde ynskje kan takast med i arbeidet med ny årsturnus. Tal tilsette som melder inn ynskje om større stilling er redusert frå år til år. I 2018 ynskja 30 større stilling og i 2019 var talet 24. Av dei 24 som ynskja større stilling i 2019 fekk 8 som ynskja, 12 fekk utvida men ikkje så mykje som ynskja og 6 fekk ikkje utvida (det har skjedd endringar etter dette og tala kan vere noko endra no).

Sett i lys av at det er om lag 260 tilsette i omsorgstenesta er det relativt sett få som ikkje har fått ynskje innfridd. Årsakene til at nokre ikkje kan få som ynskja ligg både på systemnivå (turnusstrukturen) og på individnivå (kompetanse, ynskje om arbeidsstad mm.). Ei utfordring er at stor avstand mellom einingane gjer det krevjande å få til kombinasjonsstillingar. Det vil bli gjennomført ei ny kartlegging i 2020, og målet er at ingen skal ha ufrivillig deltid.

Ynskje om redusert stilling – frivillig deltid:

I arbeidet med heiltidskultur har det vorte større merksemd på såkalla *frivillig deltid*. I dette ligg at tilsette etter eige ynskje arbeider mindre enn 100% stilling. Status i omsorgstenesta er at om lag 90 tilsette arbeider mindre enn 100% stilling etter eige ynskje.

I den nasjonale debatten om heiltidskultur har mange teke til orde for at arbeidsgjevarar i mindre grad bør akseptere frivillig deltid – om ein har ambisjonar om å få til ein heiltidskultur. Samstundes er dette eit område med rettar regulert i arbeidsmiljøloven (§ 10-2, pkt. 4) som er fylgt opp i kommunen sitt permisjonsreglement. Den sentrale lovreguleringa i AML er slik:

Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

I permisjonsreglement vert *helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner* konkretisert. I tillegg til desse formelle føringane er Luster kommune IA verksemd. I dette ligg mellom anna ei plikt om tilrettelegging for tilsette som kan vere i ein krevjande situasjon.

Vanlege årsaker til ynskje om redusert stilling er; omsorg for barn, AFP, pensjonistavlønning, belastning i arbeidet, ufør/helseutfordringar, kombinasjon med anna jobb og personlig val.

Etter rådmannen si vurdering er praksis innan dette område i tråd med formelle føringar og IA avtale. Rådmannen vil difor ikkje tilrå endra praksis. I dette ligg og at fleirtalet av dei som har redusert stilling har 80% stilling, og dette er det opna for *Lokale retningslinjer for heiltidskultur*.

Samstundes må det takast med i vurderinga om frivillig deltid gjev vesentlege ulemper for tenestetilbodet. Det vil under dette normalt vere negativt for kontinuitet og kvalitet om til dømes ein sjukepleiar arbeider i 50% stilling. I slike saker må grunngjevinga vurderast nøye. I dette ligg også ei problemstilling om arbeid på helg for tilsette som etter eige ynskje arbeider redusert. Dette er eit område partane må arbeide vidare med i lys av mål om heiltidskultur.

Tal tilsette med heil stilling og gjennomsnittleg stillingsstorleik:

Tabellen under syner status i dei fire einingane i omsorgstenesta samanlikna med landet.

	Gjennomsnittleg stillingsstorleik	Tal tilsette med 100% stilling	Tal tilsette med over 80% stilling
Samla for landet	66 %	25,4 %	-
Luster omsorgssenter	64,5 %	26 %	54,7 %
Gaupne omsorgssenter	75,4 %	31 %	63,4 %
Hafslo omsorgssenter	76,6 %	32 %	62,5 %
Grandmo busenter	79,7 %	53 %	65,8 %

Gjennomsnittleg stillingsstorleik og tal tilsette med 100% stilling er to indikatorar som vert brukt for å måle i kva grad ein har heiltidskultur. Utfordringa er at det er ikkje noko form for semje om kor høge desse verdiane bør vere for å hevde at ein faktisk har ein heiltidskultur.

For å klargjere dette tilrår rådmannen at det vert arbeidd fram ei felles forståing av kva som ligg i omgrepet *heiltidskultur* og indikatorar som syner i kva grad ein har heiltidskultur.

Med ein gjennomsnittleg stillingsstorleik på om lag 80% er det grunnlag for å hevde at Grandmo busenter er nær ein heiltidskultur. Gaupne og Hafslo omsorgssenter har også kome langt og Luster omsorgssenter ligg på nivå med landet. Årsaka til at Luster omsorgssenter ligg så vidt lågt er fleire helgestillingar på 10-20% som trekker gjennomsnittet ned.

Dei relativt sett gode resultatata har ein fått ved bruk av såkalla administrative tiltak (tiltak innafor gjeldande turnusstruktur) over fleire år. Innføring av årsturnus har vore viktig og må vidareutviklast. Men det vil alltid vere ei grense for kor langt ein kan kome med administrative tiltak, fordi ein i gjeldande turnusstruktur må ha små stillingar for å dekke helgevakter.

Ledige vakter (hol) i turnusar:

I gjeldande årsturnus (2020) er situasjonen slik i høve ledige vakter i turnusane:

- Luster omsorgssenter: 165
- Gaupne omsorgssenter: 180
- Hafslo omsorgssenter: 41
- Grandmo busenter: 7

I årsturnusen for 2020 vert det prøvd ut langvakter på helg og arbeid kvar fjerde helg på Hafslo omsorgssenter og langvakter heile veka ved Grandmo busenter. Ein klar effekt er 1) større stillingar, 2) færre ledige vakter og 3) betre kontinuitet- og meir stabilitet på helg.

Luster- og Gaupne omsorgssenter har tradisjonelle turnusar og mange ledige vakter, særleg på helg. Der vakter ikkje er dekka må ein skaffe folk. Dette er krevjande og ofte vil ufaglærde bli brukt. Om det i tillegg er sjukefråvær og/eller permisjonar kan det vere særskilt krevjande. Resultatet er avhengig av tilgangen på vikarar og i ein kommune som Luster er denne avgrensa. I verste fall kan dette gje ei drift som ikkje er fagleg forsvarleg.

Ei anna side av saka er at når mange har fått store stillingar vil det i stor grad bli utløyst overtid når tilsette tek ekstra vakter. Med mange ledige vakter og ev høgt sjukefråvær, kan overtidsbruken bli høg. Ein turnus med få ledige vakter vil redusere overtidsbruken.

Oppsummering etter besøk i einingane:

Den partssamansette gruppa besøkte mot slutten av 2019 einingane i omsorgstenesta og fekk informasjon frå plasstillitsvalde og leiing (besøka vart gjennomført før utprøving av langvakter på Hafslo og Grandmo). Det som vart sagt om rekruttering i besøka er skildra under i del 2. Viktige signal frå einingane om heiltid og heiltidskultur er:

Hafslo omsorgssenter:

- Etter innføring av årsturnus har fleire og fleire fått ønska stillingsstorleik
- Lite sjukefråvær (men varierer ein del)
- Godt arbeidsmiljø
- Ledige helgestillingar og sjukepleiarstillingar
- Langvakter med arbeid kvar fjerde helg kan redusere tal ledige helgestillingar

Gaupne omsorgssenter:

- Etter innføring av årsturnus har fleire og fleire fått ønska stillingsstorleik
- Fortsatt nokre som ønsker større stilling
- Mange ledige helgestillingar, lite vikarar med fagutdanning, nyttar assistentar
- Har få pensjonistar å spørje om ekstravakter/helgevakter
- Mange har fått 80% stilling
- Godt arbeidsmiljø og arbeidsbelastninga er grei.
- Sjukefråværet er noko varierande, men det er kjende årsaker til fråværet

Luster omsorgssenter:

- Mange ledige helgestillingar
- Er avhengig av pensjonistar for å dekke ledige vakter
- Mange seniorar med pensjonistavtalar. Nokre har slutta og fleire vil snart gå av
- Fleire ledige vikariat og ledige stillingar for sjukepleiarar og helsefagarbeidarar
- Ein del sjukefråvær, men det er kjende årsaker (t.d. graviditet)
- Få som ønskjer større stillingar

Grandmo busenter:

- Nyttar langvakter og medlevervakter i tiltak
- Skal i ny årsturnus over på langvakter for dei fleste tilsette
- Har ein del småstillingar grunna helsemessige årsaker
- Småstillingar er ikkje bra for brukarane. Vert for mange folk og lite kontinuitet
- Ønsker fleire menn i tenesta
- Har slitt med høgt sjukefråvær og det vert arbeidd aktivt for å redusere dette

Signala frå einingane stadfester at ledige helgestillingar er hovudutfordringa for dei tre omsorgssentra. Ved Luster omsorgssenter vert i stor grad pensjonistar brukt for å møte denne utfordringa. Spørsmålet er da kva ein skal gjere når dei ikkje lenger er tilgjengelege. Gaupne omsorgssenter har i mindre grad tilgang til pensjonistar og brukar i stor grad assistentar.

Oppsummering av status og utfordringar:

Det etablerte systemet med å kartlegge ynskje og gje tilsette større stilling har fungert godt, og det er relativt sett få som no ikkje har fått ynskje innfridd. Innføring av årsturnus har vore særskild viktig og arbeidet med årsturnusen vil bli vidareutvikla.

Det er fleire som etter eige ynskje arbeider frivillig deltid, men eit fleirtal arbeider 80% stilling. Dette område er lovregulert og IA avtalen gjev føringar om tilrettelegging. Rådmannen vil difor ikkje tilrå endra praksis, men merksemda på *vesentlege ulemper* for tenesta bør aukast.

Tiltak som er gjennomført er gjort innafor ein turnusstruktur som gjev mange små helgestillingar. For å kome vidare i arbeidet med heiltidskultur må utfordringa med små helgestillingar løysast. Utprøving av langvakter på Hafslo omsorgssenter og ved Grandmo busenter har gjeve ei klar beforbetring.

Vegen vidare:

Kommunestyret sitt arbeidsoppdrag til den partssamansette gruppa er slik:

Måla er å lage eit betre system for å sikre heile stillingar og betre arbeidstidsorganisering i omsorgstenesta, betre rekrutteringa og gje dei tilsette meir føreseielege og betre arbeidsvilkår.

For å nå måla og sikre eit godt tenestetilbod meiner rådmannen følgjande tiltak er viktige:

- Vidareutvikle etablerte system og tiltak, og da særleg arbeidet med årsturnus
- Klargjere kva som ligg i omgrepet *heiltidskultur* og etablere ei felles forståing av dette
- Bygge opp god kunnskap hjå leiarar, tillitsvalde og tilsette
- Finne fram til indikatorar som syner i kva grad ein har heiltidskultur
- Følgje opp dei sentrale partane si heiltidserklæring
- Vidareføre arbeidet med utprøving av arbeidstidsordningar som fremjar heiltid
- Etablere fleksible system som kan møte ulike behov og ulike driftssituasjonar

Ein føresetnad for å lukkast er etter rådmannen si vurdering eit systematisk arbeid med gode prosessar og eit kunnskapsbasert godt samarbeid mellom leiarar, tillitsvalde og tilsette.

Del 2: Rekruttering

KS har vurdert rekrutteringsbehovet i omsorgssektoren fram mot 2028 og meiner at tal årsverk må aukast med om lag 40 000 for å kunne tilby tenester på same nivå som i dag. Framtidige løysingar er i stor grad knytt til den nasjonale utdanningspolitikken, som handlar om i kva grad det vert utdanna nok helsepersonell. Dette vil også vere avgjerande for rekrutteringa til omsorgstenesta i Luster kommune i framtida.

I arbeidet med rekruttering stillingsstorleik og arbeidstidsordningar kritiske faktorar. I dette ligg ikkje minst at ein kan tilby arbeidstidsordningar som er attraktive for unge arbeidstakarar (i konkurranse med andre kommunar og private verksemdar). Det er over tid gjennomført ulike rekrutteringstiltak og følgjande kan nemnast:

- Hovudregelen er utlysing av stillingar i minimum 80%
- Aktivt arbeid med å få lærlingar (har for tida 4 helsefagarbeidarlærlingar)
- Rekruttering av utanlandske arbeidstakarar
- Særskilde tiltak med økonomiske insentiv for å få sjukepleiarar til Luster omsorgssenter
- Direkte kontakt med aktuelle kandidatar

Det er satsa aktivt på god informasjon på karrieremesser og tidleg i 2020 vart det lyst ut ei traineestilling via *Framtidsfylket*. Dette vart vurdert som ei attraktiv stilling, men det kom ikkje søkarar. Det har heller ikkje kome søkarar som følgje av deltaking på karrieremesser. Dette kan tyde på at dei tradisjonelle kanalane for rekruttering gjev dårleg utteljing.

Oppsummering etter besøk i einingane:

Følgjande vart sagt om rekruttering i besøka gruppa gjennomføre i einingane:

Hafslo omsorgssenter:

- Utfordrande å rekruttere sjukepleiarar, helsefagarbeidarar og helgearbeidarar
- Bør arbeide med betre utlysingstekstar og bruke fleire kanalar.

Gaupne omsorgssenter:

- Rekruttering av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar er ei utfordring
- Mest attraktivt for sjukepleiarar å arbeide ved korttidsavdelinga (KA)

- Forslag: Stipend med bindingstid til sjukepleiarar. Spørje studentar om kva som skal til for at dei vil jobbe i omsorgstenesta i Luster kommune. Vere god praksisplass for elevar på ungdomsskulen, vidaregåande og studentar frå høgskulen.
- Tilby utdanning til eigne tilsette

Luster omsorgssenter:

- Større utfordringar med rekruttering til Luster enn til dei andre omsorgssentra
- Forslag: Høgare løn i Luster enn ved dei andre omsorgssentra, stipend, syte for hus, barnehageplassar og god opplæring til utanlandske arbeidstakarar
- Tilsetjing av utanlandske arbeidstakarar kan gje språkutfordringar

Grandmo busenter:

- Mange søkarar på utlyste stillingar
- Ynskjer fleire med fagutdanning
- Bra tilgang på vikarar. Får studentar frå Sogndal

Hovudutfordringa er rekruttering av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar til omsorgssentra. Grandmo busenter har ikkje rekrutteringsutfordringar. Med grunnlag i denne situasjonen er det siste år arbeidd aktivt og målrette med rekruttering av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar.

Nye tiltak - sjukepleiarar:

Med grunnlag i dei særskilte utfordringane ved Luster omsorgssenter er det gjort følgjande avtale med Norsk Sykepleierforbund:

Med verknad frå 1.2.2020 vert det innført eit rekrutterings- og stabiliseringstillegg på kr 30 000 per år for nytilsette sjukepleiarar ved Luster omsorgssenter. Tillegget gjeld så lenge ein er tilsett ved Luster omsorgssenter.

Det er for tidleg å seie noko sikkert om tiltaket har effekt. Lønsmråde er regulert av den kommunale hovudtariffavtalen og er ein sak mellom partar. Om ein skal bruke løn som rekrutteringstiltak må dette handsamast mellom partane innafor ramma av avtaleverket.

Med grunnlag i signala frå einingane og etter drøfting i den partssamansette gruppa, vart det konkludert med å gje tilbod om utdanningsstipend til sjukepleiarstudentar frå Luster som er ferdig utdanna våren 2020. Vilråra var eit stipend på kr 35 000 per studieår og to års bindingstid i 100% stilling. Satsen på stipendet er på nivå med det andre kommunar har. Tre studentar har teke i mot og vil starte i arbeid etter sommaren - ein ved kvart omsorgssenter.

Det er inngått tilsvarande avtale med ein tilsett som er i gang med sjukepleiarutdanning.

Sogn regionråd har initiert fireårig desentralisert sjukepleiarutdanning ved Høgskulen på Vestlandet for faste tilsette, med start i 2021. To tilsette er aktuelle for denne utdanninga.

Arbeidet med å ta direkte kontakt med sjukepleiarar er vidareført og resultatet av dette er at ein ny sjukepleiarar vil starte i arbeid ved Luster omsorgssenter sommar/haust 2020.

Om det går som planlagt vil resultatet av arbeidet med rekruttering av sjukepleiarar bli slik:

- Sommar/haust 2020: 4 sjukepleiarar (2 til Luster, 1 til Hafslo og 1 til Gaupne)
- Sommar/haust 2022: 1 sjukepleiar
- Sommar/haust 2025: 2 sjukepleiarar

Slik situasjonen er i dag vil dette dekke behova bra, men det vil alltid vere usikkerheit i høve til kor mange som sluttar og korleis den generell tilgangen vil utvikle seg.

Det er over tid prøvd ulike tiltak for å rekruttere sjukepleiarar. Erfaringane syner at utdanningsstipend truleg er det tiltaket som gjev best effekt (vart også brukt tidleg på 2000 talet). Ei ulempe kan vere at unge sjukepleiarar reiser etter bindingstida, men dette er ein sjanse ein må ta. Etter-/vidareutdanning av eigne tilsette er det andre tiltaket som truleg har god effekt. Dette er normalt tilsette som er etablert i kommunen og som blir verande.

Nye tiltak – helsefagarbeidarar:

Alderssamansetjinga i omsorgstenesta syner at fleire hjelpepleiarar/helsefagarbeidarar er i ein alder der dei kan slutte. Fleire seniorar har likevel helde fram i arbeid og teke ledige vakter. Dette har vore sær viktig, kanskje særleg for drifta ved Luster omsorgssenter (jf. over).

Luster kommune har satsa aktivt på lærlingar innan helsearbeidarfaget. Utfordringa er at det har vore relativt sett få søkarar og mange av dei som gjennomfører går vidare for å bli sjukepleiarar. Tilgangen på helsefagarbeidarar via dei ordinære systema er ikkje god nok. Det vart difor gjennomført ei kartlegging hjå eigne tilsette utan fagutdanning, for å finne ut om nokon var interessert i å gjennomføre ei helsefagarbeidarutdanning. Responen var god og slik det ser ut vil 8 tilsette starte helsefagarbeidarutdanning 1. september i år. Det vil bli undervisning på kveldstid ein kveld per veke i Sogndal. Den teoretiske eksamen vil bli gjennomført i juni 2021. For å ta fagprøven må ein ha 5 års arbeidspraksis. Det vil difor variere noko når den einkilde er ferdig utdanna som helsefagarbeidar.

Oppsummering:

Rekruttering av kvalifisert helsepersonell er avgjerande for å oppretthalde eit godt tenestetilbod, og den største utfordringa er rekruttering av sjukepleiarar og helsefagarbeidarar. Når tal eldre aukar vil behovet for desse yrkesgruppene auke, og det er ei nasjonal utfordring å dekke dei store framtidige behova.

Det er over tid gjennomført ulike tiltak i Luster og arbeidet er intensivert dei to siste åra. Alle tiltak gjennomført i 2020 vert dekke innanfor ramma av omsorgstenesta sitt budsjett.

Dei mest effektive tiltaka for å rekruttere sjukepleiarar er etter rådmannen si vurdering utdanningsstipend med bindingstid til eigne tilsette eller andre lustringar som er sjukepleiarstudentar, og tilbod om etter-/vidareutdanning til eigne tilsette. Behova må til ei kvar tid avgjere kva type tiltak som vert brukt.

For å sikre rekruttering av helsefagarbeidarar må den aktive satsinga på lærlingar vidareførast, og oppfølging etter avlagd fagprøve må vere god. I tillegg må det leggest til rette slik at eigne tilsette kan gjennomføre helsefagarbeidarutdanning og få avlagt fagprøve.

Dato: 3.6.2020

Jarle Skartun
Rådmann

John Olaf Røhme
Ass rådmann/kommunalsjef

Særutskrift skal sendast:
m/kopi til:

