Bindal kommune
www.bindal.kommune.no

Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune

Vedtatt: Administrasjonutvalget 24.3.25 sak 2/2025 , Kommunestyret 29.4.25, sak 17/2025

Drøftet lønnspolitisk drøftingmøte 21.8.24

Revidert: Administrasjonsutvalget 12.09.23, sak 1/2023 (tiltak 1 og tiltak 2)

Vedtatt: Administrasjonsutvalget 14.10.21, sak 3/21, Kommunestyre 11.11.21, sak 69/21

Oldervikveien 5
7980 Terråk

www.bindal.kommune.no
postmottak@bindal.kommune.no

Innhold

Innledning og målsetting ____ 4
Rekrutteringsutfordringer ____ 5
Alderssammensetningen blant våre ansatte ____ 5
Forventet reduksjon i befolkning og utslag på rekrutteringsbehov ____ 6
Bindal kommune - «turn-over» ____ 6
Helse- og velferdssektoren ____ 7
Oppvekst- og kultursektoren ____ 7
Plan- og ressurssektoren ____ 8
Nasjonale rekrutteringsutfordringer ____ 9
Gjøre aktiv bruk av nasjonale tilskudd ____ 11
Konklusjon ____ 11
Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning ____ 12
Tiltak 1 – Utdanningsstipend for desentraliserte bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie samt generell videreutdanning innen helse. ____ 12
Tiltak 2 - Kompetansepakke for å tiltrekke studenter i desentralisert bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie. ____ 14
Tiltak 3 – Rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere i turnus ____ 15
Tiltak 4 – Lønn basert på ansiennitet for høyskolestudenter ____ 15
Tiltak 5 – Tilrettelegging og stipend - deltidsutdanning som barnehagelærer ____ 16
Tiltak 6 – Bindal legekontor som utdanningsvirksomhet for ALIS, LIS 1 og medisinstudenter ____ 17
Tiltak 7 – Legevaktsamarbeid ____ 17
Generelle tiltak ____ 18
Tiltak 8 – Arbeidsorganisering og teknologi for å rekruttere og beholde arbeidskraft ____ 18
Tiltak 9 – Strategisk kompetanseplan ____ 18
Tiltak 10 – Aktivt profilere kommunen ____ 18
Tiltak 11 – Boligprosjekt ____ 19
Tiltak 12 – Nedskrivning av studielån ____ 19

Tiltak 13 – Ramme for inntil fire læreplasser _____ 19

Tiltak 14 – Seniorpolitiske tiltak_____ 20

Tiltak 15 - Godtgjøring helgetimer og ferie i helse- og omsorgsavdelingen _____ 20

Innledning og målsetting

Analysen av dagens situasjon kombinert med nasjonale erfaringer og fremtidig behov for arbeidskraft tilsier at kommunen fortsatt må være offensiv for å sikre rekruttering av, og beholde kompetent arbeidskraft. Siden rekrutteringsplanen ble iverksatt 1.1.2022 har det kommet nye behov som tilsier at noen av de eksisterende tiltakene endres, samt at nye tiltak bør iverksettes. Dette er blant annet som følge av:

- ✓ Da plan om felles legevakt med Nærøysund strandet ble det tatt i bruk egen turnusordning for leger for å sikre bemanning og legevakt i egen kommune.
- ✓ Nye tiltak som har vært satt i verk i helse- og omsorgsavdelingen er bruk av tilleggsansiennitet, lokale avtaler knyttet til kompensasjon for helgetimer og flytting av ferieuker utenfor hovedferieperioden.
- ✓ Oppstart av barnehagelærerutdanning i Nærøysund høsten 2024 førte til spørsmål om muligheter for tilrettelegging og tiltak for ansatte som valgte å starte opp.
- ✓ Arbeidet med strategisk kompetanseplan er iverksatt.
- ✓ Vi ser også at etablerte tiltak for å beholde arbeidstakere, som seniorpolitiske tiltak, har sin plass i en slik plan.

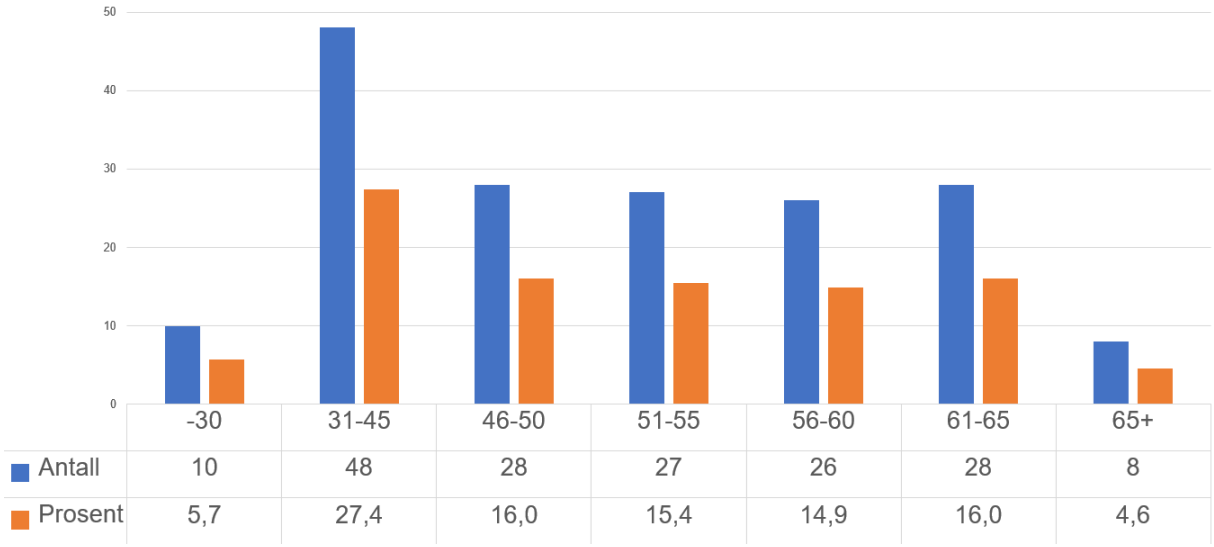
En rekrutteringsplan har behov for kontinuerlige vurderinger. Basert på evalueringer, tall og analyser fra egen kommune er noen av de iverksatte tiltakene i planen foreslått videreført med noen endringer, og nye tiltak er tatt inn ut fra dagens situasjon. De fleste av tiltakene er rettet mot helsepersonell med høyere utdannelse. Dette er et utslag av en prioritering av begrensede ressurser og basert på kommunens kapasitet til å utføre tiltak. I tillegg er det i denne kategorien kommunen har de mest akutte behov og hvor det er grunn til å tro at langsiktige og systematiske tiltak vil ha effekt. Prioriteringen er **ikke** et utslag av at andre yrkeskategorier ikke har samme verdi for kommunen, eller at rekruttering innen andre yrkesgruppene også er og vil være problematisk.

Målsettingen med planen og de konkrete tiltakene er å imøtekomme de største rekrutteringsutfordringene kommunen har identifisert. Vi vil sikre tilgang til kompetent arbeidskraft og hindre at stillinger står vakant over 3 måneder. Selv om målsettingen kan være ambisiøs, har vi videreført mål om at alle utlyste stillinger skal ha minst 3 kompetente søkere.

Rekrutteringsutfordringer

Bindal kommune har over tid opplevd det som krevende å rekruttere kompetente søkere. Ut fra tall fra 2022 og fram til første halvår 2024 har det vært størst utfordring å rekruttere til faggruppene sykepleiere, vernepleiere og pedagogiske ledere i barnehagene. Stillingene som ledende kulturskolelærer, ledende renholder, fagkonsulent landbruk og lærer voksenopplæring ble lyst ut flere ganger, men med unntak av voksenopplæring er nå alle stillingene besatt med faste ansatte. Stillingene som barne- og ungdomsarbeidere er besatt, men flere av ufaglærte.

Alderssammensetningen blant våre ansatte per 1. januar 2024:



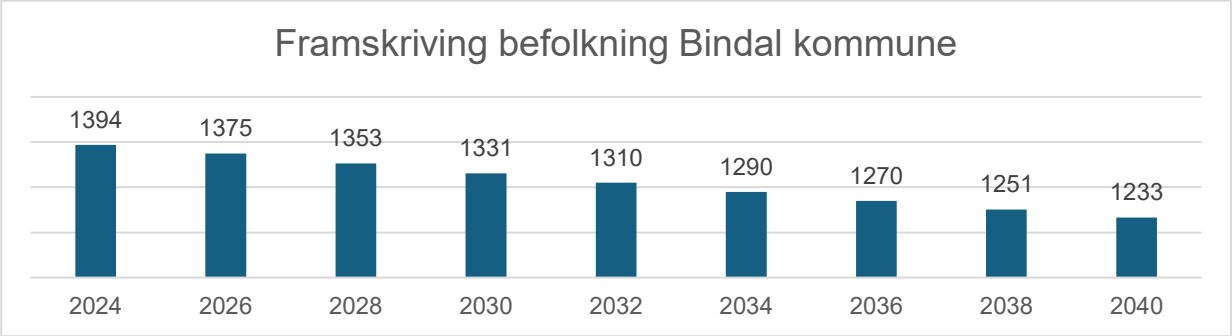
	-30	31-45	46-50	51-55	56-60	61-65	65+
Antall	10	48	28	27	26	28	8
Prosent	5,7	27,4	16,0	15,4	14,9	16,0	4,6

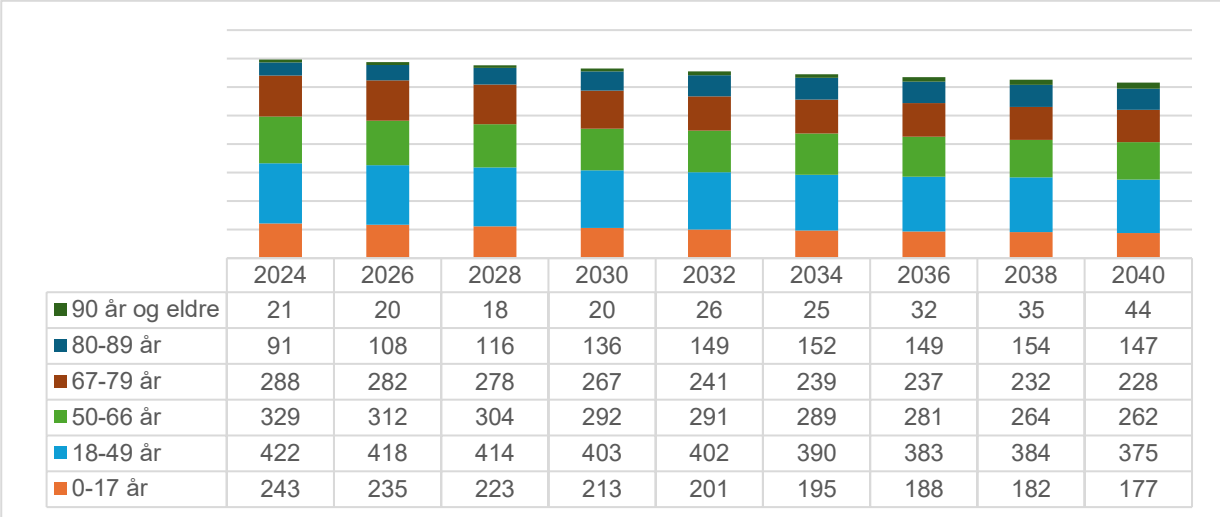
Vi har 36 ansatte som er 61 år eller eldre per 1. januar 2024. Her er oversikt over stillinger det er flere enn en ansatt som er 61 år eller eldre:

Stillingsgruppe	Antall	Stillingsgruppe	Antall
Helsefagarbeidere/Hjelpepleiere	9	Sekretærer	2
Fagleder/avdelingsleder	4	Spesialkonsulenter	2
Fagarbeidere	4	Pleiemedarbeidere	2
Vernepleiere	3	Assistenter	2
Sykepleiere	2		

Forventet reduksjon i befolkning og utslag på rekrutteringsbehov

SSBs framskrivning av befolkningsmengde i Bindal kommune antyder et redusert befolkningstall uansett hvilket scenario som legges til grunn. Ved å legge hovedalternativet til, uten å velge variabler for f.eks lav vekst, lav innvandring og aldring får vi følgende befolkningsframskriving:





	2024	2026	2028	2030	2032	2034	2036	2038	2040
90 år og eldre	21	20	18	20	26	25	32	35	44
80-89 år	91	108	116	136	149	152	149	154	147
67-79 år	288	282	278	267	241	239	237	232	228
50-66 år	329	312	304	292	291	289	281	264	262
18-49 år	422	418	414	403	402	390	383	384	375
0-17 år	243	235	223	213	201	195	188	182	177

Den forventede reduksjonen i befolkning gir likevel lite utslag på kommunens rekrutteringsbehov. Årsaken er at kommunens behov er størst innen helsesektoren og en økende andel av kommunens innbyggere vil være eldre som vil ha behov for helsetjenester. På sikt vil kommunen sannsynligvis ha et synkende behov for å rekruttere innen oppvekstsektor. Andel av befolkningen i yrkesaktiv alder synker årlig noe som gir mindre tilgjengelig arbeidskraft.

Bindal kommune - «turn-over»

Det er alltid ansatte som slutter av andre årsaker enn pensjon. Bindal kommune har ikke høy grad av såkalt «turn-over» generelt. KS publiserer årlig en statistikk som viser hvilken prosentandel av kommunens ansatte ved årets start som fremdeles var ansatt ved årets slutt:

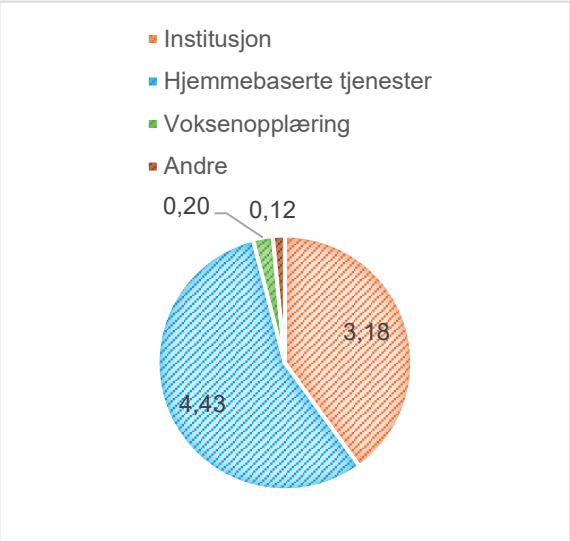
Kommune	Prosentandel av tilsatte 1.12.2022 som fremdeles var ansatt 1.12.2023
Bindal	87,1
Nærøysund	85,3
Leka	75,2
Sømna	85,3
Totalt kommuner i Norge	84,5

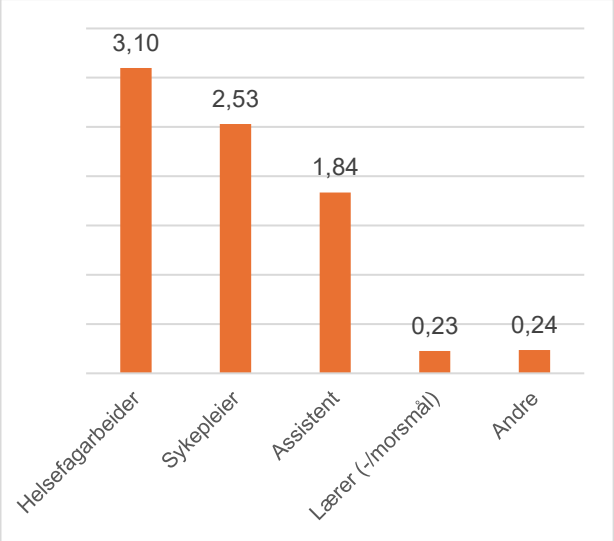
Helse- og velferdssektoren

Alderssammensetningen viser at vi har 16 ansatte som jobber i helse- og omsorgsavdelingen som er 61 år eller eldre. Selv om plikten til å fratre stillingen ved særaldergrense nå er fjernet slik at alle kan stå i jobb til fylte 70 år, har både helsefagarbeidere, vernepleier og sykepleiere en mulighet til å gå av ved deres særaldersgrense på 65 år.

Bindal kommune har dispensasjon fra Statsforvalteren for vakante stillinger innen vernepleie/sykepleie på 8 ansatte. Stillingene er midlertidig besatt av assistenter (ufaglærte) eller helsefagarbeidere. Dispensasjon fra Statsforvalteren gis for ett år av gangen etter søknad.

Fra 1. januar 2023 til og med april 2024 har vi brukt innleie av pensjonister i totalt 7,9 årsverk, i all hovedsak innen helse- og omsorgsavdelingen. Årsverk pensjonister – fordelt på avdelinger og stillingstyper:

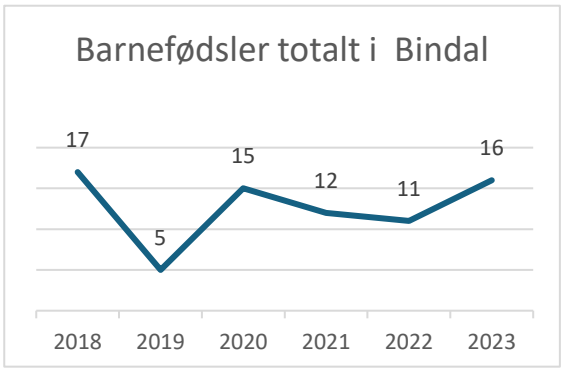


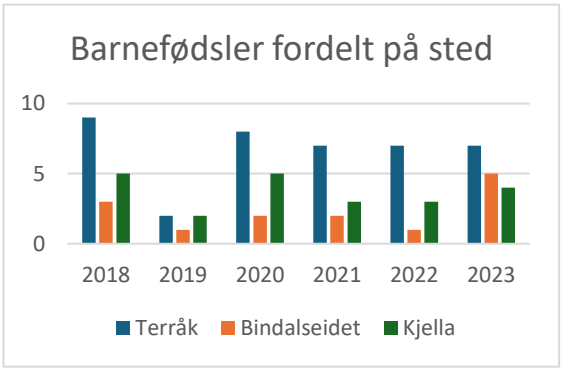


Helse- og omsorgsavdelingen har hatt, og forventer stor avgang av helsepersonell. En god del av helsepersonell som går av med pensjon velger å fortsatt jobbe på pensjonistlønn. Ved manglende rekruttering av helsepersonell, og ved fravær hos ansatt helsepersonell, har pensjonistenes bidrag vært med å sikre at vi har forsvarlige tjenester i helse- og omsorgsavdelingen.

Oppvekst- og kultursektoren

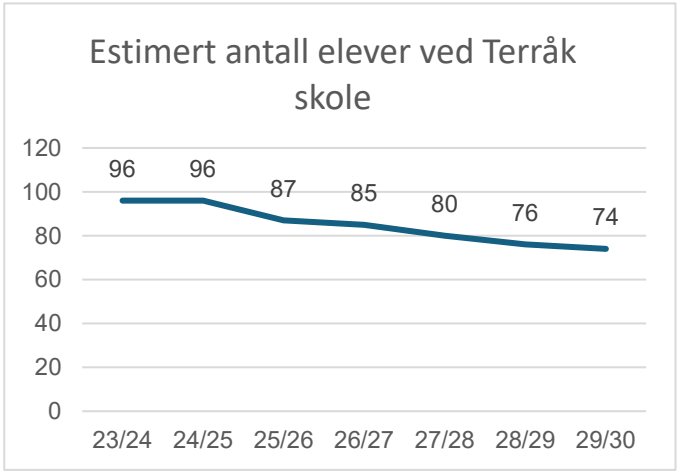
Vi har lyktes med å rekruttere lærere i skolen. For kommende skoleår er alle lærerstillinger, også vikariat, ansatt med lærerkompetanse. Innen oppvekstsektoren har det de siste årene vært størst utfordring med å rekruttere kompetansen pedagogiske ledere, og delvis barne- og ungdomsarbeidere.





Tabellen over viser at antallet barnefødsler varierer mellom 17 og 5 i årene 2018 – 2023. Denne variasjonen vil gi lokale utslag på kommunens tre barnehager.

Bindal barnehage oppfyller pedagognormen 100%, men det er en stor andel på grunn av dispensasjon fordi ansatte ikke har barnehagelærerutdanning.



Ved Terråk skole vil fødselstallene gi grunn til stabil bemanning totalt sett, men det vil likevel være rekrutteringsbehov basert på behov for ulike typer kompetanse. Gitt at elevtallet totalt sett er forventet å synke er det ingen grunn til å tro at Terråk skole vil ha et økt rekrutteringsbehov de neste år.

Fra 1. januar 2023 til og med april 2024 har voksenopplæringen benyttet 0,2 årsverk på innleie av pensjonister. Uten pensjonistene ville det vært utfordrende å tilby deler av voksenopplæringen lokalt.

Plan- og ressurssektoren

Innen plan- og ressurssektoren har utlyste stillinger som renholdere og fagarbeider i uteavdelingen hatt stor interesse. Ved siste utlysning på fagarbeider mottok vi 13 søknader der stort sett alle hadde gode kvalifikasjoner. I administrasjon er det vanskelig å rekruttere kompetanse på planarbeid, og det planlegges et samarbeid på Helgeland rundt deling av ressurser.

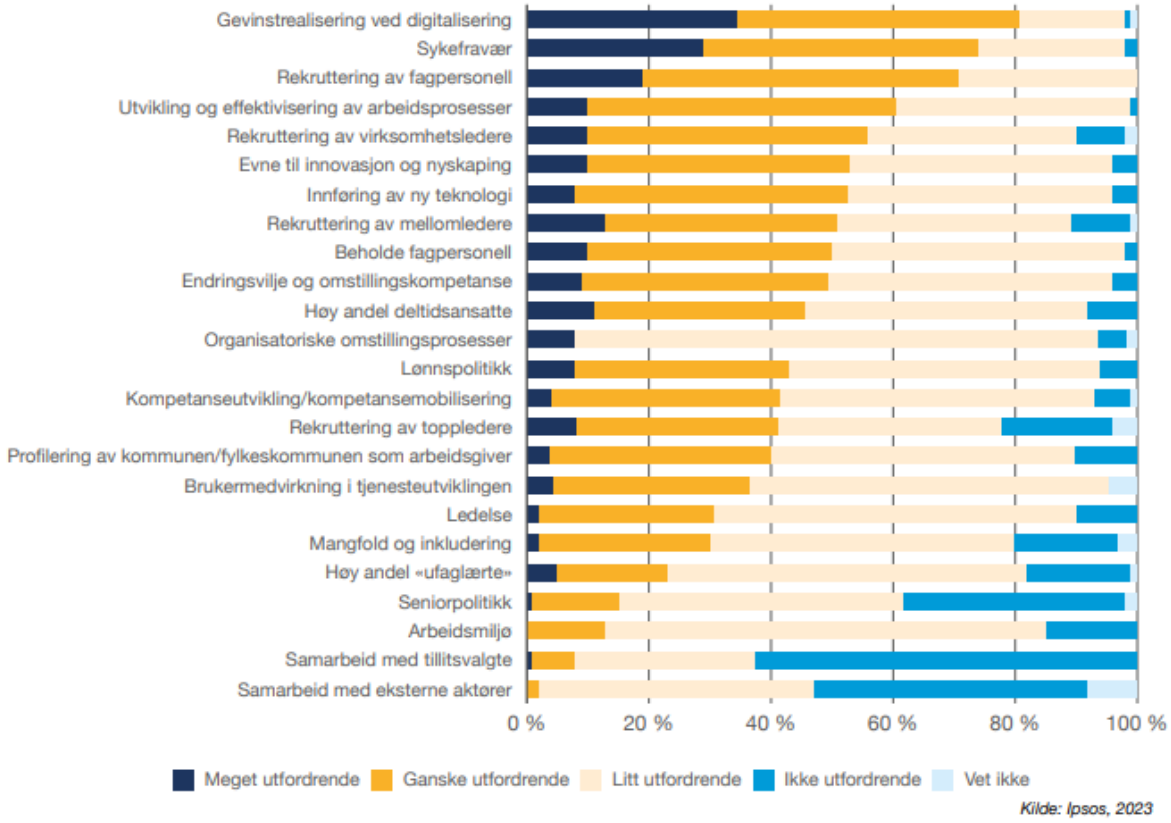
Innenfor området vann og avløp ser vi behov for økt kompetanse for å ivareta de krav som stilles og ivareta sikkerhet og beredskap både på kort og lang sikt.

Nasjonale rekrutteringsutfordringer

KS-Arbeidsgivermonitor 2023 viser rekrutteringsutfordringene i kommunene i Norge, basert på landsomfattende spørreundersøkelse rettet mot kommune- og fylkeskommunedirektører. Nesten halvparten av landets kommuner og fylkeskommuner har svart på undersøkelsen.

Figur 1.1 omhandler arbeidsgiverutfordringen i kommunene:

Figur 1.1: Arbeidsgiverutfordringer i kommuner. N=175.

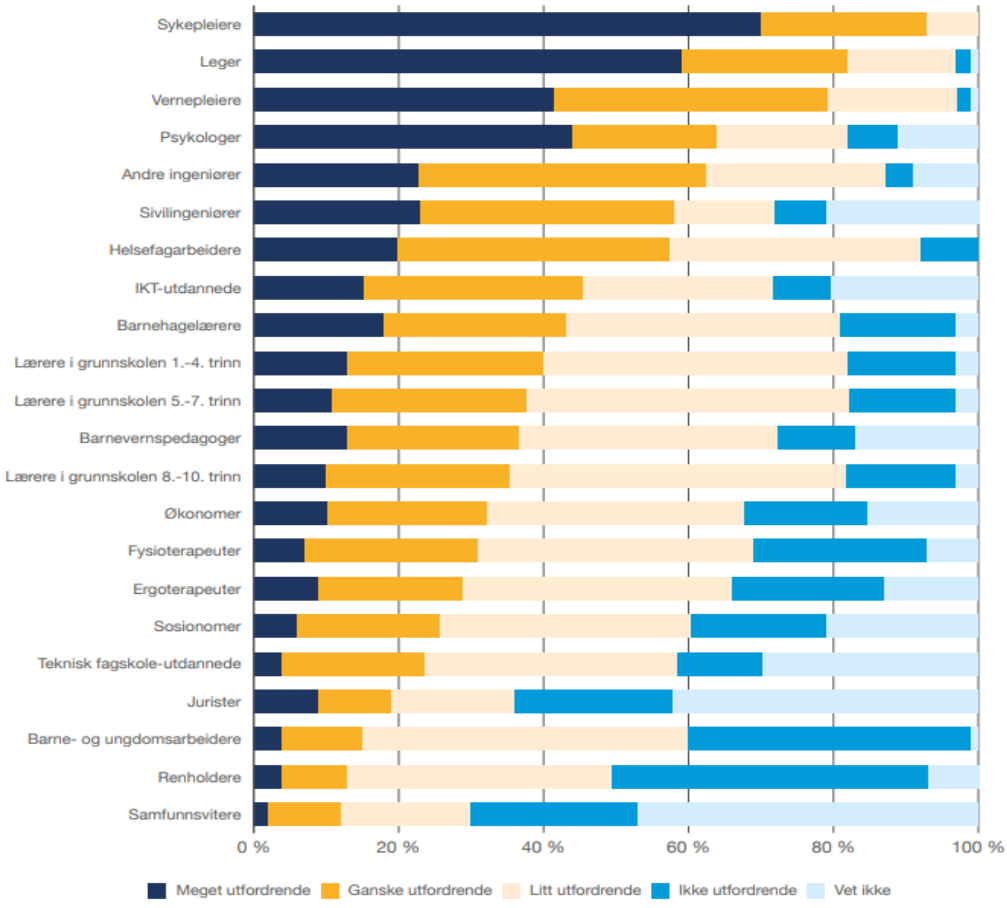


Gevinstrealisering ved digitalisering er viktig for å oppnå mål og dokumenterer de positive effektene av nye løsninger. Gevinstrealisering handler ikke bare om teknologi, men også om mennesker og organisasjonsendring. Det oppleves krevende å holde tritt med den digitale utviklingen og nyttiggjøre seg effektene. Digitalisering vil være et av kompetanseområdene vi vil vektlegge i vår strategiske kompetanseplan.

Sykefraværet blant våre ansatte har over år vært lavt sammenlignet med andre kommuner i Norge. Lavt sykefravær påvirker de ansattes arbeidsmiljø, arbeidsbelastning og forutsigbarhet. Dette er faktorer som er viktige både for å beholde og rekruttere arbeidstakere.

Figur 2.6 definerer i hvilken grad kommunene opplever rekrutteringsutfordringer i de ulike stillingene:

Figur 2.6: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.



Kilde: Ipsos, 2023

Bindal kommunes rekrutteringsutfordringer samsvarer i stor grad med de nasjonale utfordringene. Vi konkurrerer med alle andre kommuner om å tiltrekke oss samme type kompetanse. Et søk på Arbeidsplassen viser at det per 1.7.24 er 2840 ledige sykepleierstillinger, 1189 ledige vernepleierstillinger, 2292 ledige helsefagarbeiderstillinger, 740 ledige barne- og ungdomsarbeiderstillinger og 251 ledige lærerstillinger. Konkurransen om den samme fagkompetansen tvinger oss til å tenke alternative måter å organisere og tilby tjenester på.

De aller fleste som jobber i kommunen har en eller annen form for tilknytning til Bindal. Det gjør at det å ha kontakt med utflytta ungdom for å markedsføre oss er viktig. Samtidig som det å legge til rette for at ansatte og innbyggere kan gjennomføre kompetansehevende tiltak i tråd med våre behov øker muligheten for tilgang til kvalifisert og stabil arbeidskraft.

Gjøre aktiv bruk av nasjonale tilskudd

Kommunen har vært aktiv som søker av ulike nasjonale tilskudd forvaltet av ulike direktorat og Statsforvalteren som bidrar til kompetanseutvikling av ansatte, f.eks. kompetansemidler til helse- og omsorg og oppvekst og kultur. Aktiv bruk av eksterne tilskudd er også omtalt i tiltakene som er knyttet til utdanning som barnehagelærer, sykepleier og vernepleier. Kommunen har i tillegg til dette også mottatt betydelige midler til styrking av helsestasjon, sykepleier på legekontoret og innen rus/psykiatri.

Planen legger til grunn at de ulike sektorer/avdelinger fortsatt vil aktivt søke slike tilskuddsmidler.

Konklusjon

Analysen gir grunnlag for følgende konklusjoner:

- Bindal kommune må fortsette å arbeide med ledelse, arbeidsmiljø, kompetanseheving og lønnsbetingelser for å vedlikeholde sin evne til å evne rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.
- Bindal kommunes befolkningsutvikling kombinerer høy aldring, lav netto innflytting og lave fødselstall. Denne kombinasjonen gir et svakt fallende behov for arbeidskraft i oppvekstsektoren og et stabilt, høyt behov for å rekruttere og beholde arbeidskraft i helsesektoren.
- Bindal kommune har, i likhet med andre distriktskommuner, et særskilt problem knyttet til å rekruttere helsepersonell.
- En lokal rekrutteringsplan må være et dynamisk verktøy som samsvarer med utfordringsbildet og bør være en plan som omhandler alle iverksatte og anbefalte tiltak for å rekruttere og beholde arbeidskraft i Bindal kommune.

Tiltak som foreslås videreført, endret og nye tiltak er delt opp i tiltak rettet mot personell med høyere utdanning og generelle tiltak.

Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning

Tiltak 1 – Utdanningsstipend for desentraliserte bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie samt generell videreutdanning innen helse.

Tiltaket er rettet mot faste ansatte i Bindal kommune.

Bindal kommune søker hvert år Statsforvalteren i Nordland om kompetansetilskudd til helse- og omsorgstjenestene i kommunen. Søknaden utarbeides av Bindal kommune i samarbeid med hovedtillitsvalgte hvor kompetansebehov i kommunen, og ansattes signaler om ønsket utdanning i forhold til grunn-, videre- og etterutdanning danner grunnlag for søknaden.

Bindal kommune bruker utdanningstilskuddet til å støtte grunn-, videre- og etterutdanning av faste ansatte. I vurderingen vil det legges vekt på tildelingsbrevet fra Statsforvalteren samt de kurs/fagretninger vi selv har vektlagt i vår søknad. Utdanningsstipend vil bli delvis utbetalt under utdanning og delvis etter fremvisning av eksamensbevis. Stipendmottakerne selv må vurdere hvor mye de skal ha fri og hvor mye de selv skal «investere» i videreutdanningen. Det kan ikke forventes at utdanningen er kostnadsfri. Ansatte som trenger permisjon for å gjennomføre studier, må ha dialog med nærmeste leder for å avklare hvordan dette kan gjennomføres samtidig med at forsvarlig drift ivaretas. Mangel av kvalifisert personell på helg fører til at permisjon uten lønn på helg ikke vil kunne gis. Den ansatte må ha dialog med nærmeste leder slik at det kan utarbeides en årsturnus hvor det tas høyde for tilpasning i forhold til studie og forsvarlig drift i avdelingen. Årsturnusen kan tilpasses ved å bruke ferie, avspasering, friønsker i forhold til studiedager/uker, praksis og lignende. Den ansatte har også mulighet til å opparbeide fri og sette timer i timebank slik at vedkommende kan avspasere ved behov i forhold til studie. Permisjon med lønn til å avvikle eksamen vil bli gitt i tråd med sentral tariffavtale og lokalt permisjonsreglement.

Kommunen lyser ut tiltaket om utdanningsstipend to ganger pr år, med muligheten for fast ansatte til å søke innen 1. juni og 1. desember. Tildelingen vil bli gjort av helse- og velferdssjef, enhetsleder institusjon, enhetsleder hjemmetjenester og hovedtillitsvalgte innen utgangen av februar og september. Det er utarbeidet eget søknadsskjema som ansatte skal benytte for å få innhentet nødvendig informasjon for å behandle søknaden.

Sentrale kriterier ved tildeling av utdanningsstipend;

- Bindal kommune sitt kompetansebehov.
- Relevans for yrkesutførelsen i stillingen.
- Valgt studie/kurs må være påbegynt samme år eller tidligere, men det må ikke nødvendigvis fullføres gjeldende år.

De ansatte oppfordres til dialog med leder når de har ønske eller planer om oppstart av utdanning. Ansattes søknader og signaler om utdanning vil danne grunnlag for søknaden som i mars sendes til Statsforvalteren om kompetansemidler. Tildelingen skjer i løpet av juni måned.

<u>Utdanningsstipend ved desentraliserte bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie:</u>
Kommunen tar risikoen for ulike tildelinger fra Statsforvalteren på kompetansetilskudd for hvert år. Stipendet blir fastsatt til kr 200 000,- for studieløpet innen desentraliserte bachelorstudier i sykepleie og vernepleie. Søkere som har fått tildelt utdanningsstipend for skoleåret får utbetaling etter progresjon i studiet. Ved bachelorstudiet gis det utbetaling ved bekreftet oppstart på kr 30 000,-. Deretter fordeles tildelt stipend til utbetaling ved dokumentert gjennomført 60, 90, 120, 150 og 180 studiepoeng.

Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning

Eks sykepleieutdanning, totalt kr 200 000 i utdanningsstipend jf. rekrutteringsplan, fordeles slik:

Oppstart	60 stp	90 stp	120 stp	150 stp	180 stp
Kr 30 000	Kr 40 000	Kr 30 000	Kr 40 000	Kr 30 000	Kr 30 000

Stipendet disponerer den ansatte selv og er tiltenkt å dekke deler av tapt arbeidsfortjeneste, studieutgifter, semesteravgifter og andre utgifter i forbindelse med studiet. Helse- og velferssjef utbetaler innvilget stipend etter fremvisning av oppfylte vilkår fra den ansatte. Ved utbetaling opplyses det om videre utbetaling og skatteregler. Dersom utdanning ikke gjennomføres i tråd med søknaden, kan utdanningsstipendet kreves delvis tilbakebetalt. Utbetalingsplanen er lagt slik for å unngå at studenten kommer i en situasjon med tilbakebetaling annet enn i oppstartsfasen.

<u>Stipend ved relevant videreutdanning</u>
Ved utarbeidelse av søknad til statsforvalter gjøres en vurdering i samarbeid med hovedtillitsvalgte hva kompetansebehovet i kommunen er, og ansattes signaler om ønsket videreutdanning. Ut fra dette defineres hvilke utdanninger som er relevant og gir rett til stipend.

1. For relevant videreutdanning på =>60 studiepoeng gis stipend på kr 40 000.

Bekreftet oppstart	Dokumentert fullført
Kr 20 000	Kr 20 000

2. Relevante kurs og delstudier støttes skjønnsmessig med inntil kr 20 000, der kurs-/utdanningsplan legges til grunn ved tildeling av stipend. Vurderes opp mot faktiske kostnader.

Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning

Tiltak 2 - Kompetansepakke for å tiltrekke studenter i desentralisert bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie.

Tiltaket er rettet mot studenter som ikke er ansatt i kommunen.

Personer kan søke på rekrutteringsstillinger i helse og omsorg i forbindelse med utdanning til sykepleier/vernepleier. Personer kan tildeles stilling gjennom en ansettelsesprosess i møte mellom helse- og velferdssjef, HR-sjef, ledere i helse og omsorg og HTV.

Tiltaket er en kompetansepakke rettet mot studenter innen sykepleie eller vernepleie som ikke er ansatt i kommunen.

- Det tilstrebes at studenter som ikke er ansatt i Bindal kommune, får tilbud om en rekrutteringsstilling på 50 % under det desentraliserte utdanningsløpet.
- Det forutsettes at studenten jobber komprimert i 100% stilling i minst 4 uker på sommeren innen egen virksomhet.
- Kommunen kan tilby kompetansepakke slik at vi til enhver tid har to studenter i rekrutteringsstillinger. Dersom det er flere søkere skal det vurderes om organisasjonen har behov for, og mulighet til å ta inn flere.
- Det kreves at studenten i rekrutteringsstillingen jobber gjennomsnittlig 50 % stilling i årsturnus, og minst 17 helger per år. Studenten må i dialog med leder planlegge studieløpet i årsturnusen. Det gis mulighet for å opparbeide timebank for fleksibilitet, f.eks ved å ta ekstravakter i perioder dette passer med studieløpet.
- Utdanningsstipend på kr 200 000,- innvilges for studieløpet innen desentraliserte bachelorstudier i sykepleie og vernepleie. Utdanningsstipend utbetaling etter progresjon i studiet. Ved bachelorstudiet gis det utbetaling ved bekreftet oppstart på kr 30 000,-. Deretter fordeles tildelt stipend til utbetaling ved dokumentert gjennomført 60, 90, 120, 150 og 180 studiepoeng:

Oppstart	60 stp	90 stp	120 stp	150 stp	180 stp
Kr 30 000	Kr 40 000	Kr 30 000	Kr 40 000	Kr 30 000	Kr 30 000

Utbetalingsplanen er lagt slik for å unngå at studenten kommer i en situasjon med tilbakebetaling annet enn i oppstartsfasen.

- Stipendet disponerer den ansatte selv og er tiltenkt å dekke studieutgifter, semesteravgifter og andre utgifter i forbindelse med studiet. Helse- og velferdssjef utbetaler innvilget stipend etter fremvisning av oppfylte vilkår fra den ansatte. Ved utbetaling opplyses det om videre utbetaling og skatteregler.
- Det innvilges ikke generell studiepermisjon fra rekrutteringsstillingen, da det er ansett som kommunens gevinst av å tilby denne ordningen til studenten. Utdanningsinstitusjonene anbefaler 50 % jobb i kombinasjon med desentralisert utdanning.
- Dersom studenten søker og innvilges permisjon i studietiden, fryses både studietid og stipend.
- Bindal kommune tilbyr en fadderordning for studentene. Dette er en kollega med sykepleie-/ vernepleierutdanning som gir faglig veiledning, råd og assistanse i studieperioden.
- Permisjon med lønn til å avvikle eksamen vil bli gitt i tråd med sentral tariffavtale og lokalt permisjonsreglement.

Utvelgelsespraksis:

- ✓ Det skal i forkant gjøres en vurdering av kommunens behov for sykepleiere og vernepleiere. Dette avgjøres av helse- og velferdssjef og HR sjef.
- ✓ Søkere kalles inn til intervju med aktuell leder i helse og omsorg, HR-sjef og hovedtillitsvalgt.

- ✓ Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.
- ✓ Søkere med tilhørighet i Bindal kommune vil bli prioritert.

Tiltak 3 – Rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere i turnus

Ansatte i denne faggruppen arbeider etter en vaktplan/turnus uavhengig av arbeidssted. Fordi brukere har behov gjennom hele døgnet og på helg, må nødvendigvis mange av vaktene gjennomføres på tidspunkter utenfor normal arbeidsdag. Vakter utenfor normal arbeidstid er kompensert gjennom tariffavtale. For mange ansatte er turnusarbeid lite attraktivt og kommunen erfarer at det er krevende å rekruttere til stillinger som inngår i en slik vaktplan/turnus.

For å sikre rekruttering av ferdig utdannete sykepleiere og vernepleiere og beholde slik arbeidskraft, gir kommunen et særskilt tillegg på kr 20 000,- per år i hel turnusstilling (35,5 timers uke).

Tiltak 4 – Lønn basert på ansiennitet for høyskolestudenter

Egen avlønning av sykepleierstudenter og vernepleierstudenter har vært i bruk i kommunen siden 2019 og vurderes fortsatt å være et godt virkemiddel for å øke attraktiviteten for studenter til å ta sommer- og deltidsjobb i kommunen. For faste ansatte og ansatte i rekrutteringsstillinger som tar vernepleie- eller sykepleierutdanning og også ordningen en motivasjon der årslønn øker i takt med progresjon i studieløpet.

Studenter under høyskoleutdanning innen sykepleie eller vernepleie får følgende lønn ut fra garantilønnstabell for ansiennitet:

- Første år: tilsvarende fagarbeider 6 år
- Etter fullført første år og andre år: tilsvarende fagarbeider 8 år
- Etter fullført andre år og tredje år: kr 10. 000,- under garantilønn for stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

Sommer- og deltidsjobb for studenter innen syke- og vernepleie har vært viktige arenaer for rekruttering for kommunen. Det er derfor viktig å sikre gode, forutsigbare lønnsbetingelser for å redusere risikoen for at studenter hjemmehørende i Bindal velger sommer- og deltidsjobber hos andre kommuner eller i spesialisthelsetjenesten.

Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning

Tiltak 5 – Tilrettelegging og stipend - deltidsutdanning som barnehagelærer

Tiltaket er rettet mot faste ansatte og bosatte i Bindal.

Bindal kommune vil årlig søke statsforvalteren om kompetansemidler til viderefordeling som stipend blant studentene hver høst. For skoleåret 2024/2025 tildeler Statsforvalteren i Nordland inntil kr. 70.000,- pr. student. Kommunen sender søknad i september med svar fra statsforvalter i slutten av oktober. Studenten har ingen garanti for tildeling av stipend. For å skape større forutsigbarhet og økonomisk trygghet tildeler Bindal kommune et stipend på kr 50 000 per skoleår for faste ansatte dersom søknaden fra Statsforvalteren avslås. 50% av beløpet tildeles ved årsskiftet, og resterende i juni. Utbetaling av kommunalt stipend forutsetter at studenten har fulgt progresjon i studieplanen for det gitte skoleåret.

Stipendmottakerne selv må vurdere hvor mye de skal ha fri og hvor mye de selv skal «investere» i videreutdanningen. Det kan ikke forventes at utdanningen er kostnadsfri. Ansatte som trenger permisjon for å gjennomføre studier må søke permisjon uten lønn i det omfang de selv mener de trenger fri, og i dialog med leder avklare hvordan dette kan gjennomføres samtidig med at forsvarlig drift ivaretas. Permisjon med lønn for å avvikle eksamen vil bli gitt i tråd med Hovedtariffavtalen og kommunens permisjonsreglement.

Bosatte i Bindal som starter barnehagelærerutdanning vil så langt det er mulig tilbys minimum 10% fast tilsetting i en av kommunens barnehager.

Øvrige tilretteleggingstiltak:
Det tilrettelegges slik at noe ferie kan benyttes ved studiesamlinger / praksis.
"Timebank" med avspaseringstimer kan i studietiden gå ut over dagens ramme så lenge avspaseringen brukes i forbindelse med studier.

Vurderingskriterier for tiltaket:

- Det skal gjøres en vurdering av kommunens behov for barnehagelærer. Dette avgjøres av oppvekst- og kultursjef og HR-sjef.
- For søkere som ikke er fast ansatt skal det vurderes om det kan tilbys fast stilling under studieløpet. Stillingsstørrelse kan variere ut fra bemanningsbehov på gitt tidspunkt.
- Søkere som ikke er fast ansatt kalles inn til intervju med styrer og hovedtillitsvalgt, eventuelt HR-sjef.
- Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.
- Søkere med tilhørighet i Bindal kommune vil bli prioritert.

Annet:

- Lån i Statens lånekasse er mulig i forbindelse med studiet.
- Ulike arbeidstakerorganisasjoner tilbyr egne stipend til de som tar utdanning.

Tiltak spesielt rettet mot personell med høyere utdanning

Tiltak 6 – Bindal legekontor som utdanningsvirksomhet for ALIS, LIS 1 og medisinstudenter

Bindal legekontor er godkjent av Helsedirektoratet som utdanningsvirksomhet for leger i spesialisering, dette innebærer vurdering og godkjenning av læringsmål for ALIS, LIS1 og medisinstudenter. Bindal legekontor er med det gjort ansvarlig for at leger i spesialisering (LIS1 og ALIS) og at medisinstudenter i 5. studieår skal vurderes etter oppnådde læringsmål. Veiledningsansvaret skal ligge til en spesialist i allmennmedisin. Selv om veiledningsansvaret er ressurskrevende, vurderes det å være en utdanningsvirksomhet som viktig for å sikre stabil bemanning og rekruttering av leger til legekontoret. Det overføres betydelig tilskudd for aktive avtaler med ALIS, LIS1 og medisinstudenter fra Helsedirektoratet.

Tiltak 7 – Legevaktsamarbeid

I kommunestyresak 92/2022 ble det vedtatt at Bindal kommune skulle gå inn i legevaktsamarbeid med Nærøysund fra våren 2023. Dette ble ikke iverksatt da Nærøysund endte med at de ikke ønsket etablering av samarbeid. For å sikre legetjeneste og legevakt i Bindal ble det opprettet turnusavtaler for leger ansatt i Bindal kommune, omtalt som «Bindalsturnus». Det innebærer at vi i dag har 4 leger som jobber en uke med fysisk tilstedeværelse i Bindal, og tre uker der de har noe administrativ tid per uke. Ingen av legene er bosatt i Bindal. Legen som er på jobb har i sin arbeidsuke både kurativ virksomhet, samt legevakt 24/7. Etter innføring av denne ordningen har vi hatt dekning av alle våre legevakter. Ordningen er likevel sårbar dersom det skulle oppstå fravær hos leger som skal være fysisk til stede, samt at legekontoret har redusert kapasitet for timebestillinger kontra tidligere da det til enhver tid var mellom 2-4 leger til stede ukentlig. «Bindalsturnusen» gir også et begrenset fysisk fagmiljø for legene i ukene med tilstedeværelse.

Tiltaket inkluderes i en rekrutteringsplan fordi dagens løsning er sårbar, samt at det ikke har ført til rekruttering av fastboende leger. Et legesamarbeid vil føre til endringer i driften som vil gi mulighet for et større fysisk fagmiljø og mindre vaktbelastning.

Generelle tiltak

Tiltak 8 – Arbeidsorganisering og teknologi for å rekruttere og beholde arbeidskraft

Nye bygg, utstrakt bruk av velferdsteknologi og andre former for teknologi gir muligheter for annen arbeidsorganisering. Den teknologiske utviklingen skjer raskt, og det tar tid både å implementere ny teknologi samt å oppnå gevinstrealisering. Aktiv bruk av teknologi i alle sektorer vil redusere rutinepregede oppgaver og gi mer tid til fagpersonell til å utføre oppgaver som er utviklende for tjenesten og egen fagkompetanse. Både arbeidsorganisering der ansatte i større grad får brukt sin kompetanse og bruk av velferdsteknologi vurderes å bidra til økt attraktivitet og må jobbes med kontinuerlig.

Bruk av teknologi og muligheter for annen organisering må brukes aktivt i hele rekrutteringsprosessen – fra utlysning til opplæring av ansatte.

Tiltak 9 – Strategisk kompetanseplan

Den strategiske kompetanseplanen analyserer hvilke kompetansebehov som er strategiske. Med dette menes kompetanse som er avgjørende for at Bindal kommune samlet sett fortsatt kan levere tjenester med høy kvalitet. Dette er ikke til hinder for at spesifikk kompetanseutvikling fortsatt vil finne sted i høyt volum i de ulike sektorer, men planen identifiserer kompetanseområder og tiltak som skal sikre at hele organisasjonen kan ta i bruk nye og mer effektive arbeidsmetoder.

Arbeidet med strategisk kompetanseplan ble påbegynt i 2023, der digitalisering, ledelse og tverrfaglighet er definert som våre strategiske kompetanseområder. Dette er områder som vil være sentrale for å opprettholde og utvikle attraktive arbeidsplasser, samt å tilpasse tjenester til samfunnsutviklingen. Planen med anbefalte konkrete tiltak vil bli lagt fram til politisk behandling i november 2024.

Tiltak 10 – Aktivt profilere kommunen

Profilering kan gjøres gjennom tradisjonelle og sosiale medier og kan enkelt beskrives som «kontinuerlig skryting av hva kommunen kan, gjør og trenger». Formålet er å presentere kommunen som en spennende arbeidsplass som kontinuerlig utvikler egen kompetanse, arbeidsmetoder og organisering. Faktum er at Bindal kommune gjør mye av dette innen alle sektorer, men det er lite kjent i regionen og blant utflyttede ungdommer.

Kommunen forsøker å være aktiv og synlig på digitale flater som LinkedIn, Facebook, hjemmesider og informasjonsskjermer. Det har blitt laget film fra kommunen som ble benyttet under næringslivsdag for ungdom. Bindalstreff i Trondheim i november 2023 hadde mellom 70-80 deltakere og gir en god Bindalsreklame. I etterkant ble det sendt ut en spørreundersøkelse blant deltakerne. Tilbakemeldingene var positive på at slike arrangement var nyttige for at utflytta ungdom skulle få mer informasjon om muligheter og hva som skjer i Bindal. Tilgang på jobb og bolig ble trukket fram som avgjørende faktorer for å flytte tilbake til kommunen.

Det er utfordrende å være synlig og attraktiv i et arbeidsmarked der nesten alle kommuner slåss om den samme kompetansen. Når vi vet at tilhørighet til kommunen er en viktig faktor for å vurdere å flytte hit, vil det være strategisk å øke innsatsen på målgruppen i tillegg til mer aktiv profilering av det positive arbeidet ansatte i kommunen utfører.

Videre arbeid med profilering og omdømmearbeid må forankres, systematiseres og settes i en plan for å sikre kontinuitet og effekt over tid. Planen må definere mål som kan gjør at kommunen kan måle effekt av tiltakene som iverksettes.

Tiltak 11 – Boligprosjekt

Bindal kommune ønsker å være et attraktivt sted å bo, med fokus på å tilby gode boliger til alle innbyggere. Det jobbes for å utvikle et variert boligtilbud som dekker både kortsiktige og langsiktige behov. Bindal kommune er forpliktet til å sikre at alle innbyggere har tilgang til gode og trygge boliger.

Det er laget en plan for frigjøring og nybygging av boliger, som er grunnlaget for vår boligutvikling. Denne planen skal sikre nok boliger, god variasjon i boligtyper og en sosial profil. Vi vil også bidra til en boligstruktur som støtter befolkningsvekst, demografisk sammensetning, gode oppvekstsvilkår og folkehelse.

Vi erfarer behov for flere boliger, spesielt for eldre, nye innflyttere, ungdommer, flyktninger og vanskeligstilte. En brukerundersøkelse fra 2024 har gitt oss innsikt i hvilke boliger det er behov for. Basert på dette, samt boligplanen "Bo godt i Bindal" (2018-2025), har vi laget en handlingsplan med tiltak for å frigjøre boareal og bygge nye boliger.

For å nå våre mål om bo- og blilyst, fokuserer vi på å:

- Skape gode bomiljøer der innbyggerne trives.

- Tilrettelegge for god tomtetilgang gjennom kommuneplanens arealdel.

- Påvirke boligmarkedet med de rette utleieboligene.

- Ha en variert boligmasse tilpasset ulike brukergrupper, med nok boliger, riktig sammensetning, god lokalisering og kvalitet.

Tiltak 12 – Nedskrivning av studielån

Bindal kommune har i dag en ordning, Nedskriving av studielån, hvor personer under 40 år kan få ettergitt kr 10 000 per år i maksimalt tre år etter å ha flyttet til kommunen.

Tiltak 13 – Ramme for inntil fire læreplasser

Kommunestyret vedtok i sak 25/19 at Bindal kommune skal ha inntil 4 læreplasser til enhver tid fra og med 2020, som dekkes av næringsfond. Bindal kommune er godkjent for følgende fag: barne- og ungdomsarbeiderfaget, byggdrifterfaget, helsearbeiderfaget, institusjonskokkfaget og kontor- og administrasjonsfaget. I tillegg til disse læreplassene legges det til rette for at ansatte uten fagbrev kan ta fagbrev mens de er i jobb i et samarbeid mellom Bindal kommune og Sør-Helgeland opplæringskontor.

Inntil fire læreplasser til enhver tid gir oss muligheter til å ta inn lærlinger etter hvert som etterspørselen kommer. Det har i perioder vært et lavere antall, men handlingsrommet er viktig å ha. Ubrukte budsjetterte midler til tiltaket reguleres tilbake til næringsfondet om kostnaden blir mindre enn budsjettert.

Det åpnes for å ta imot flere lærlinger enn det som er fastsatt i kommunestyresak 25/19, forutsatt at kommunen har tilstrekkelige ressurser til å tilby kvalitativt gode læreløp. Økte utgifter knyttet til lærlingelønn dekkes av næringsfondet. Eventuelle utgifter som overstiger budsjetterte midler skal legges frem som en egen sak for kommunestyret. (kommunestyresak 33/2025, 19.6.25)

Tiltak 14 – Seniorpolitiske tiltak

Kommunestyret vedtok i sak 3/2007 seniorpolitiske tiltak for ansatte i Bindal kommune. I ettertid har det vært flere revideringer, og sist i sak 84/2022. Per i dag omfatter tiltakene dette:

1. Bindal kommune ønsker å ha en seniorpolitikk med mål om å beholde og utvikle ansatte som nærmer seg pensjonsalder.

2. Ansatte over 55 år som ønsker det tilbys ekstra utviklingssamtale. Samtalen skal ha søkelys på tiltak som øker muligheten for å forlenge yrkeskarriere.

3. Det året den ansatte fyller 62 år, gis det 5 seniordager årlig i full stilling, uavhengig når på året man er født. Seniordager er ikke feriedager og kan derfor ikke overføres mellom kalenderår. Det kan heller ikke avtales kompensasjon med lønn for ikke avviklede seniordager. Seniordager avvikles i dialog med arbeidsgiver, og skal legges utenom de mest belastede arbeidsperiodene på arbeidsplassen. Seniordager gjelder for en periode på 5 år, eller til og med det året du fyller 67. Ved avslutning av arbeidsforholdet i perioden den ansatte har rett på seniordager, beregnes antall seniordager forholdsmessig ut fra når på året den ansatte slutter.

4. Det gis annethvert år tilbud om informasjonsmøte og individuelle samtaler med vår KLP-rådgiver for ansatte som nærmer seg pensjonsalder

De seniorpolitiske tiltakene skal være et virkemiddel for å motivere ansatte til å stå lengre i jobb.

Tiltak 15 - Godtgjøring helgetimer og ferie i helse- og omsorgsavdelingen

For å fremme heltidskultur og sikre kvalifisert personell på helgearbeid innen helse- og omsorgsavdelingen er det etter Hovedtariffavtalens §5.2 forhandlet fram lokal avtale om økte satser for lørdag- og søndagsarbeid. Dette innebærer at sats for lørdag- og søndagstillegg utover 255 timer pr år godtgjøres med en timesats på kr 310,-.

For å sikre forsvarlig drift i sommerperioden på 8 uker i turnusavtalen er det etter Hovedavtalens § 4-5 forhandlet fram lokal avtale om kompensasjon på kr 5 000,- for avvikling av noen av de 3 ferieukene om sommeren utenfor sommerperioden.

Avtalene gjelder fram til 11.1 2026. Avtalene vil før utløp evalueres og nye forhandlinger avtales dersom det sees som viktig for å fremme heltidskultur og sikre forsvarlig drift.