



Fagplan for rekruttering av kompetent arbeidskraft til Bindal kommune

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 oppsummering	4
Økende utfordringer innen rekruttering siste år	4
Omfang og mål	5
Oppsummering	5
Analyse av dagens situasjon	6
Tydelig utfordring – høyere utdanning innen helse	7
Krise i fastlegetjenesten nasjonalt – utfordrende i Bindal	8
Utfordring med fulltidsstilling for helsefagarbeidere	9
Bindal kommune gjør aktiv bruk av nasjonale tilskudd	9
Stabil situasjon i oppvekstsektoren	9
Bindal kommune har lav «turn-over»	11
Undersøkelse av sluttårsak siste 10 år	11
«Turn-over» eller sluttårsak ikke knyttet til sektor	12
Forventet reduksjon i befolkning og utslag på rekrutteringsbehov	13
Rekruttering i et nasjonalt perspektiv	13
Nasjonal bekymring for rekruttering av helsepersonell	13
Konklusjon	14
Tiltak spesielt rettet mot helsepersonell med høyere utdanning	15
Tiltak 1 – Etablering av permanent utdanningsstipend for Bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie samt generell videreutdanning innen helse	15
Tiltak 2 - Etablering av kompetansepakke for å tiltrekke studenter innen sykepleie og vernepleie	16
Tiltak 3 – Etablere ALIS-avtaler for å tiltrekke fastleger	17
Tiltak 4 – Bruke innføring av ny arbeidsorganisering og ny teknologi ved rekruttering og beholde nåværende arbeidskraft	18
Tiltak 5 – Inngå legevaktsamarbeid med andre kommuner	19
Tiltak 6 – Innføring av eget rekrutteringstillegg for sykepleiere og vernepleiere i turnus	19
Tiltak 7 – Lønn basert på ansiennitet for høyskolestudenter	20

Generelle tiltak _____	21
Tiltak 8 – Aktivt profilere kommunen og modernisere rekrutteringsarbeidet _____	21
Tiltak 9 – Bruke ny leilighet aktivt i rekrutteringsarbeidet _____	21
Tiltak 10 – Videreføre dagens ordning med nedskrivning av studielån _____	22
Tiltak 11 – Videreføre dagens ordning med inntil fire læreplaner _____	23
Kilder _____	24

Innledning og oppsummering

Økende utfordringer innen rekruttering siste år

Bindal kommune har erfart økende utfordringer med å rekruttere kompetent arbeidskraft de siste 3 år. Administrasjonens lederforum¹, ledet av kommunedirektør, har diskutert problemstillingen over flere år. I tillegg har kommunen hatt rekruttering som et tema, i henhold til Hovedavtalen 3.2, andre ledd: *Det skal gjennomføres årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen og om framtidig kompetansebehov/kompetanseutviklingsbehov for ulike stillingsgrupper i kommunen.*

I et møte i lederforum 15. mars 2021 ble en prosjektspesifikasjon vedtatt og et oppdrag gitt til Bangstad Consult AS ved Arne Bangstad. Bangstad ble bedt om å fokusere på to særskilte prosjektmål i den innledende fasen:

- Prosjektet skal kartlegge hvilke faktorer som tiltrekker søkere til Bindal og rangere disse internt (er lønn viktigere enn tilknytning til kommunen, hva med jobb til partner m.m.)
- Prosjektet skal kartlegge hvor mange de siste fem år som har takket nei til stillingstilbud, sluttet etter mindre enn 12 mnd eller ikke møtt ved oppstart. Hvis mulig skal prosjektet undersøke årsak til et slikt utfall.

Bangstad ble bedt om å kombinere de to målene ved å gjennomføre en spørreundersøkelse blant arbeidstakere som har avsluttet sitt arbeidsforhold de siste 10 år. I tillegg ble Bangstad bedt om å fremlegge erfaringer fra andre kommuner som har gjennomført ulike tiltak og gi noen foreløpige anbefalinger til lederforum. Anbefalingene var basert på nevnte spørreundersøkelse og nasjonale utredninger.

¹ Kommunens lederforum består av kommunedirektør, sektorledere, rektor Terråk skole, barnehagestyrer, leder institusjon, leder hjemmetjenester.

Av de anbefalte tiltakene besluttet lederforum og tillitsvalgte i møte 14. juni 2021 å arbeide videre med følgende:

1. Øke nedskrivning av studielån
2. Fast tilskudd videreutdanning
3. Turnustillegg
4. Fagbrev lønn – praksis
5. Profilere Bindal som attraktiv arbeidsgiver
6. Stillingsinnhold/organisering Hva gjør vi, hvem gjør hva?
7. Lønn – øke minsteavlønning der det er rekrutteringsutfordringer

Omfang og mål

Denne planen vil identifisere tiltak og ressursbruk for å kunne nå målet om at kommunen alltid har tilgang til kompetent arbeidskraft og at stillinger ikke står vakant over 3 mnd. For å sikre slik tilgang har kommunen satt et mål om at alle utlyste stillinger har minst tre kompetente søkere.

Målet om minst tre kompetente søkere sikrer tilstrekkelig konkurranse og mulighet for å sikre tilsetting selv om innstilte søkere skulle avslå et jobbtilbud.

Oppsummering

Analysen av dagens situasjon kombinert med nasjonale erfaringer og fremtidig behov for arbeidskraft tilsier at kommunen må iverksette kraftige tiltak for å kunne sikre rekruttering av kompetent arbeidskraft. De fleste av tiltakene er rettet mot helsepersonell med høyere utdanning. 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 disse yrkesgruppene også er og vil være problematisk. Det vil være behov for å fortløpende vurdere rekrutteringssituasjonen og revidere tiltakene inkludert i denne planen.

Tiltakene er krevende fordi de har til dels høye kostnader, men også fordi de krever kontinuerlig oppfølging og justering for å kunne oppnå best mulig effekt.

Analyse av dagens situasjon

Bindal kommune har, over tid, opplevd det som krevende å rekruttere kompetente søkere. Nedenstående tabell gir en oversikt over rekrutteringsforløpet til utlyste stillinger innen sentrale fagfelt de siste tre år fordelt på ulike stillingskategorier:

Kategori	Antall utlyste	Antall søkere	Antall kvalifisert	Utfall
Fast lærer	3	17	7	3 ansatt
Vikariat lærer	4	21	8	2 kvalifiserte ansatt, 1 under utdanning mens et vikariat dekket med omorganisering
Fast sykepleier	7*	5	1	2 stillinger besatt under utdanning, 1 stilling besatt med vernepleier, i besatt med intern søker, 2 vakanser
Vikariat sykepleier	1	3	0	Assistent tilsatt
Helsefagarbeider vikariat	8	20	3	2 kvalifiserte ansatt, ellers tilsatt assistenter eller annen fagbakgrunn.
Fastlege	3*	5	1	En ansatt på engasjement
Barne- og ungdomsarbeider vikariat	4	21	2	1 ansatt – ellers ansatt under utdanning eller assistenter

*Samme stilling utlyst flere ganger

Bindal kommune har dispensasjon fra Statsforvalteren for vakante stillinger innen vernepleie/sykepleie tilsvarende 1,1 årsverk. Stillingene er besatt av assistenter (ufaglærte) eller helsefagarbeidere. Dispensasjon fra Statsforvalteren gis for ett år av gangen etter søknad.

Det er en utlyst en rekke andre stillinger, men her er stillingsomfanget stort sett kun en stilling og det har vært mulig å rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Det er likevel noen eksempler på at rekrutteringsprosesser som har vært krevende:

Pedagogisk leder Kommunen har utlyst ulike vikariater i deltid som har vært vanskelig å rekruttere til. Politisk vedtak om tilbud på Kjella krever deltidsstilling. Vikariatene er som regel besatt med ansatte uten tilstrekkelig kompetanse og kommunen har derfor søkt om dispensasjon fra krav til kompetanse i stillingen.

Helse- og velferdssjef Stillingen var ubesatt fra 1. september 2019 til 1. mai 2021 til tross for gjentatte utlysninger. Forrige rekrutteringsprosess høsten 2016 krevde også flere utlysninger. Vakanse i en ledende stilling er krevende for kommunen og er et eksempel på at det er krevende å ansette ledere med tilstrekkelig kompetanse.

Tydlig utfordring – høyere utdanning innen helse

Oversikten over viser at kommunen har en spesiell utfordring knyttet til å rekruttere høyskoleutdannede innen helse (sykepleier/vernepleier/fastlege). Denne utfordringen blir mer aktualisert når en inkluderer en oversikt over nåværende ansatte over 60 år:

Fag	Antall over 60 år
Sykepleie	6
Vernepleie	3
Fastlege	2

Disse gruppene har mulighet til å gå av med pensjon ved fylte 65 år, men kan fortsette til fylte 70 om de ønsker. Fastleger har mulighet til å be seg fritatt for vakttjeneste (legevakt) ved fylte 60 år.

I tillegg må det forventes et løpende rekrutteringsbehov for disse faggruppene, enten midlertidig eller permanent, på grunn av søknader om permisjon eller at enkelte velger å si opp. Det kan også oppstå rekrutteringsbehov på grunn av intern omorganisering i tjenester eller endrete kompetansebehov.

Bindal kommune har i 2017 vedtatt en strategisk helse- og omsorgsplan med følgende målt:

«Færre av sektorens personale vil arbeide på institusjon og flere vil yte helse- og omsorgstjenester i brukerens eget hjem. Bruk av ulike typer velferdsteknologi vil utgjøre en større del av arbeidsoppgavene og hverdagsrehabilitering vil være en bærebjelke i morgendagens helsetilbud. Det vil være et klart fokus på å unngå plassering på institusjon og la brukeren bo i eget hjem så lenge som mulig ved hjelp av velferdsteknologi og trening av brukerens kapasitet til å ivareta egen helse.

Planen tar sikte på å møte en økning av antall brukere uten å øke antallet ansatte. Mer effektiv drift i moderne lokaler som tillater utstrakt bruk av velferdsteknologi er en forutsetning for en slik målsetting. Samtidig innebærer rekruttering av kompetent personale en betydelig utfordring. Kommunen opplever relativ liten søkermasse til stillinger som blir utlyst i dag og et tosifret antall av dagens ansatte vil oppnå pensjonsalder i den neste femårsperiode. På dette grunnlag mener kommunen at en økning av antall ansatte i sektoren ikke vil være mulig og at å erstatte pensjonert personale vil være en betydelig utfordring i seg selv.»

Basert på denne målsetningen må flere av dagens ansatte yte tjenester i brukerens eget hjem. Dette kan utløse et ytterligere rekrutteringsbehov på tross av at det totale antall stillingshjemler ikke vil øke. Bindal kommune har tidligere erfart at det er vanskeligere å rekruttere eksempelvis sykepleiere til hjemmetjenester enn eksempelvis institusjon (sykehjem).

Krise i fastlegetjenesten nasjonalt – utfordrende i Bindal

Avisa VG har, gjennom en serie artikler våren 2021, avdekket at bare 57 av landets 356 kommuner melder om tilfredsstillende rekrutteringsprosesser mens 83 kommuner melder at de har store problemer med å skaffe innbyggerne fastlege. Legeforeningens eget «Legebarometer» ble publisert 10. mai 2021 og viser at:

«85 prosent av kommunene varsler om utfordringer med å rekruttere fastleger i løpet av det siste året.

Antall røde kommuner (kommuner med store rekrutteringsutfordringer) har økt mer enn 60 prosent siden 2019 – og hele 600 prosent siden 2017.»

Bindal kommune vil ikke karakterisere egen situasjon som krise, men situasjonen er utfordrende. Kommunen har ikke lyktes å rekruttere fastlege til en ledig hjemmel gjennom konvensjonell utlysning i 2021. Kommunen har også inngått rammeavtale med tre private firmaer som formidler legevikarer, men heller ikke disse firmaene har lyktes i å fremme kandidater til den ledige hjemmelen. Ferieavvikling har også vært krevende de siste år fordi vikarsituasjonen er vanskelig

Utfordring med fulltidsstilling for helsefagarbeidere

Den ovennevnte oversikten viser at det har lyktes å rekruttere kvalifiserte helsefagarbeidere de siste år. Innen dette fagfeltet er utfordringen i større grad at kommunen ikke har kunnet tilby fast og/eller full stilling til aktuelle søkere. Bemanningsbehovet på helg gjør at det er vanskelig å øke opp stillinger til helsefagarbeidere som ønsker større stilling, men ikke økt helgearbeid.

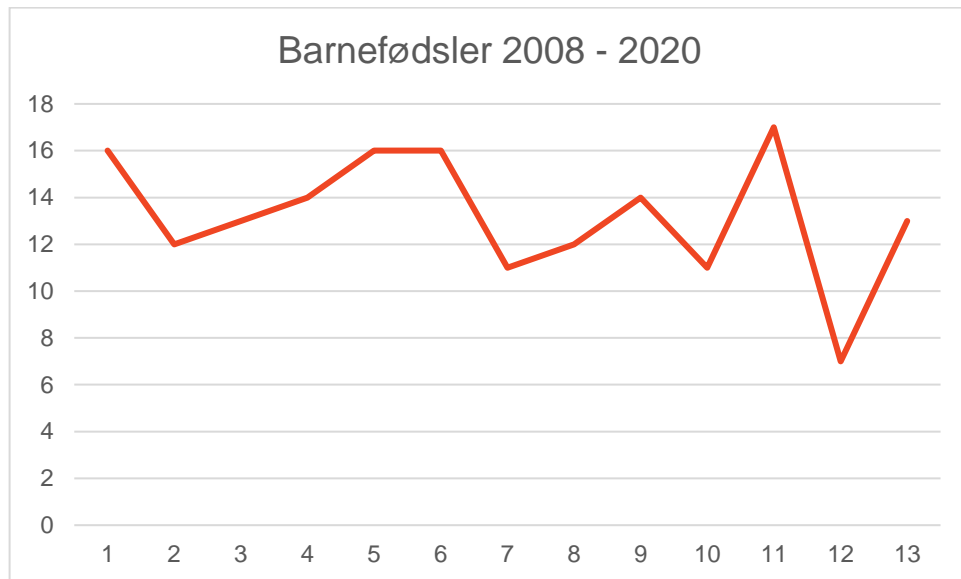
Bindal kommune gjør aktiv bruk av nasjonale tilskudd

Kommunen har vært aktiv som søker av ulike nasjonale tilskudd forvaltet av ulike direktorat og Statsforvalteren som bidrar til kompetanseutvikling av ansatte. For skoleåret 2020/2021 fikk kommunen for eksempel 50 000 i kompetansemidler fra Utdanningsdirektoratet som ble benyttet til å dekke utgifter for en ansatt som tok barnehagelærer-utdanning. I tillegg har kommunen over tid søkt og mottatt tilskudd til videreutdanning og kursing av helsepersonell inkludert fastleger.

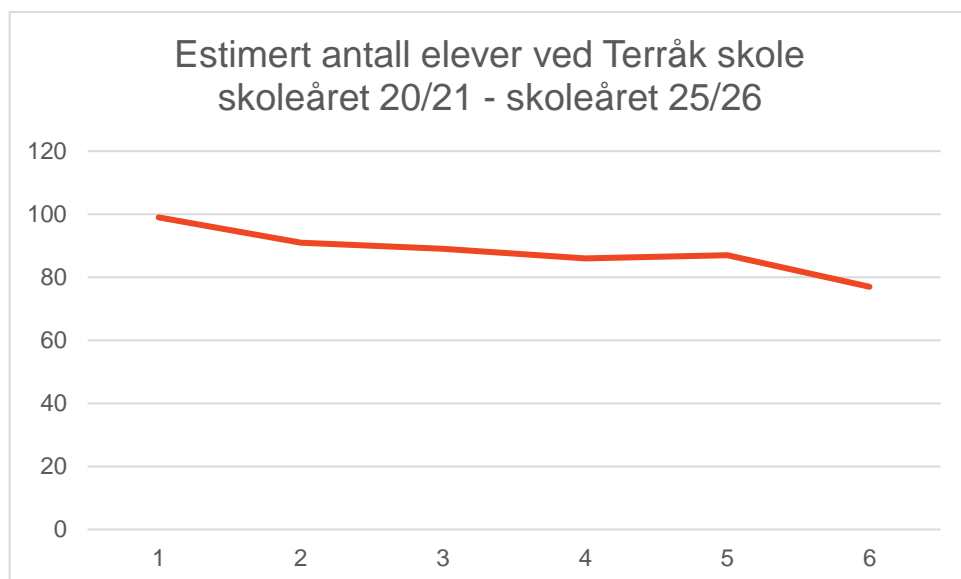
Planen legger til grunn at de ulike sektorer/avdelinger fortsatt vil aktivt søke slike tilskuddsmidler.

Stabil situasjon i oppvekstsektoren

Den ovennevnte oversikten viser at det i stor grad har lyktes kommunen å rekruttere lærere og barne- og ungdomsarbeidere i faste stillinger, mens vikariater oftere ansettes med personer under utdanning eller uten relevant fagkompetanse. Dette er et bilde som er i tråd med andre distriktskommuner. Behovet for å rekruttere ny arbeidskraft i sektoren er hovedsakelig styrt av to faktorer; avgang til pensjon/oppsigelse og fremtidig antall barn.



Tabellen over viser at antallet barnefødsler varierer mellom 17 og 7 i årene 2008 – 2020. Denne variasjonen vil gi lokale utslag på kommunens tre barnehager og gi midlertidig reduksjon i bemanningsbehov lokalt.



På 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 det totale elevtall totalt sett er forventet å synke er det ingen grunn til å tro at Terråk skole vil ha et økt rekrutteringsbehov de neste år.

Når det gjelder avgang til pensjon er det 4 adjunker/lærere som i dag er over 60 år og som kan gå av med pensjon ved fylte 65 år.

Bindal kommune har lav «turn-over»

Det er alltid ansatte som slutter av andre årsaker enn pensjon. Bindal kommune har en lav 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 1.1.2020 som fremdeles var ansatt 31.12.2020
Bindal	89,3
Nærøysund	85,7
Leka	86,7
Sømna	88,7

Undersøkelse av sluttårsak siste 10 år

På tross av lav «turn-over» har kommunen ønsket å undersøke om det kan være forhold ved kommunens utøvelse av sitt arbeidsgiveroppdrag, lønn eller andre forhold i kommunen som oppgis som sluttårsak. Kommunen har derfor fått gjennomført en spørreundersøkelse blant arbeidstakere som har avsluttet sitt arbeidsforhold siste 10 år.

Avsluttet arbeidsforhold som følge av avgang til pensjon, AFP m.m. ble ikke inkludert i undersøkelsen. Årsaken er at det er liten grunn til å tro at sluttårsaken er noe annet enn alder.

Avsluttede arbeidsforhold for stillinger med lavere stillingsprosent enn 80 ble ikke inkludert i undersøkelsen. Årsaken er innehaverne ofte har flere stillinger eller har fått annen stilling i kommunen. For de som har avsluttet på grunn av manglende tilbud om fast stilling har undersøkelsen inkludert et relevant svaralternativ.

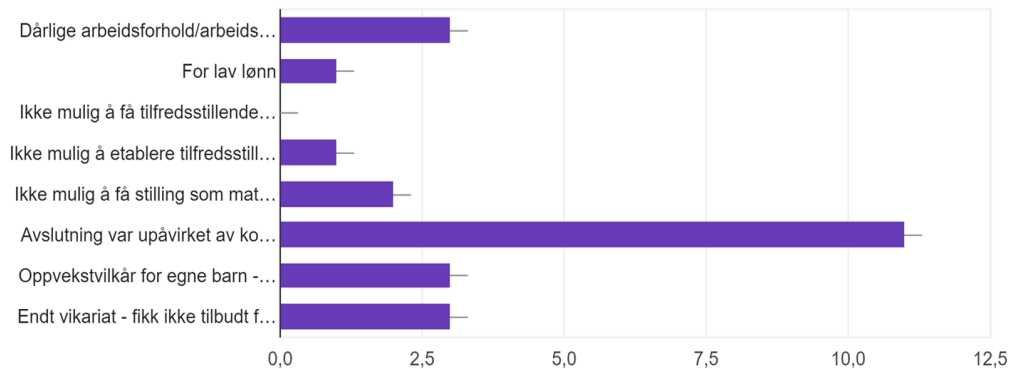
Etter at listen ble filtrert etter kriteriene nevnt over inneholdt listen 35 navn. Undersøkelsen er gjennomført i perioden 5. april – 5. mai 2021.

I alt har 20 av 35 respondert som gir en svarprosent på 57. Utvalget er begrenset rent tallmessig, men er vurdert som representativt gitt den totale arbeidsstyrken til Bindal

kommune på 191 ansatte. Utvalget har ingen egeninteresse av å påvirke egne arbeidsforhold, lønn eller andre forhold.

Hvorfor avsluttet du ditt arbeidsforhold hos Bindal kommune?

20 svar



Undersøkelsen viser at det store flertallet av respondentene har avsluttet sine arbeidsforhold av årsaker som ligger utenfor kommunens kontroll. Det er likevel verdt å merke seg at tre av respondentene peker på dårlige arbeidsforhold/arbeidsmiljø. Alle tre hadde dette som eneste årsak og alle pekte på at de opplevde dårlig ledelse. I tillegg bør kommunen merke seg at tre av respondentene nevner oppvekstvilkår hvor en av respondentene hadde dette som eneste årsak. Alle tre spesifiserte at barnehagetilbudet er for dårlig.

Til slutt er det verdt å merke seg at kun en respondent nevner lav lønn som sluttårsak.

Tre respondenter er ikke et representativt utvalg, men kan gi ytterligere grunnlag for å ta beslutninger knyttet til kvalitet i barnehage og utvikling av ledelseskompetanse i kommunen.

«Turn-over» eller sluttårsak ikke knyttet til sektor

Hverken den ovennevnte statistikken fra KS eller kommunens egen undersøkelse av sluttårsak antyder at noen av sektorene har større avgang eller spesifikke sluttårsaker. Blant respondentene i kommunens egen undersøkelse er det flere som har bakgrunn innen helse, men dette er naturlig da dette er kommunens største sektor målt i antall ansatte.

Forventet reduksjon i befolkning og utslag på rekrutteringsbehov

SSBs framskrivning av befolkningstall i Bindal kommune antyder et redusert befolkningstall uansett hvilket scenario som legges til grunn. Det scenario som har vist seg å være mest relevant for Bindal kommune legger til grunn lav fruktbarhet og lav nettoinnflytting. Gitt dette scenarioet er forventet befolkning i Bindal kommune 1298 personer i 2030 mot 1426 i 2020.

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 lengre sikt vil kommunen ha et synkende behov for å rekruttere innen oppvekstsektor.

Rekruttering i et nasjonalt perspektiv

Bindals lokale rekrutteringsplan bør settes i et nasjonalt perspektiv da NOU 2020:15 «Det handler om Norge» ble avgitt til Kommunal- og moderniseringsdepartementet så sent som 4. desember 2020. Utredningen ble avgitt av et utvalg ledet av Victor Normann og inneholder mange konkrete vurderinger som er relevante for Bindal kommune. Det gjøres ikke plass til en nærmere behandling av NOUen i denne planen, men vurderingene vil være en del av grunnlaget for samfunnsdelen av kommunens økonomiplan.

Nasjonal bekymring for rekruttering av helsepersonell

Nasjonale helse- og sykehusplan uttrykker *«sterk bekymring for at økt aldring vil påvirke kommunenes evne til å yte helse- og omsorgstjenester i samsvar med lovpålagte ansvar. Bekymringen er i stor grad knyttet til framskrivinger som viser at kommunene vil trenge langt flere helse- og omsorgsarbeidere enn hva de vil få.»*

Behovet for økt antall årsverk i helse- og omsorgssektoren er ikke størst i distriktene. Det er kombinasjonen av en aldrende befolkning og begrenset tilgang på kvalifisert personell som vil utgjøre bærekraftutfordringen i distriktskommuner», mener Helse- og omsorgsdepartementet, som forventer «betydelige rekrutteringsutfordringer både for kommuner og spesialisthelsetjeneste.»

Bindal har, som andre distriktskommuner, lokale og strukturelle utfordringer som kommer i tillegg til den generelle knappheten på helsepersonell; begrenset mobilitet og små

arbeidsmarkeder, og at potensielle kandidater i noen tilfeller ikke søker en stilling på grunn av lokalisering, store geografiske avstander, små fagmiljøer eller andre årsaker.

Konklusjon

Analysen gir grunnlag for følgende konklusjoner:

- Bindal kommune har ikke særskilte problemer med avgang eller «turn-over». Det er liten grunn til å tro at endringer i lønnsbetingelser eller arbeidsmiljø vil øke kommunens evne til å rekruttere arbeidskraft eller beholde arbeidskraft. Kommunen må likevel fortsette å arbeide med ledelse, arbeidsmiljø og lønnsbetingelser for å vedlikeholde sin evne til å evne rekruttere og beholde 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 med høyere utdanning
- Bindal kommune har også eksempler på problemer med å rekruttere arbeidskraft til enkelte lederstillinger, sist eksemplifisert ved stillingen som helse- og velferdssjef

Tiltak spesielt rettet mot helsepersonell med høyere utdanning

Tiltak 1 – Etablering av permanent utdanningsstipend for Bachelor-studier innen sykepleie og vernepleie samt generell videreutdanning innen helse

Bindal kommune søker hvert år kompetanse- og innovasjonstilskudd for helse- og omsorgstjenestene i kommunen. Tilskuddet gis av Statsforvalteren. Kommunen mottar tilskudd hvert år og tildeler utdanningsstipend til søkere med ansettelse i kommunen. Tilskuddet varierer hvert år og gis ikke tidsnok til at potensielle studenter vet om de vil motta stipend eller størrelsen på stipendet. På denne måten er det potensielle studenter som bærer risikoen for tildelt beløp fra Statsforvalteren for hvert år. Bindal kommune har erfaring med at studenter har mottatt ulike stipendbeløp i løpet av sin utdanning fordi Statsforvalteren har tildelt ulikt beløp.

Planen foreslår at kommunen tar risikoen for ulike tildelinger for hvert år. Stipendet blir fastsatt til 50 000,- per år for bachelorstudier og begrenset oppad til 15 000,- for kurs avhengig av varighet. Studieavgift, litteratur, reise - og oppholdsutgifter dekkes også. Dokumentasjon på utgifter må forelegges. Søknadsfrist blir satt til 15. april. Søkere kan da søke stipend samtidig med studieplass og vet nøyaktig hvilket beløp som blir tildelt hvis de blir tildelt studieplass. Vilkårene for stipendet videreføres ellers som i dag:

Ansatte som trenger permisjon for å gjennomføre studier må søke permisjon uten lønn i det omfang de selv mener de trenger fri. Permisjon med lønn til å avvikle eksamen vil bli gitt som før i tråd med lokal tariffavtale.

Stipendmottakere må selv avgjøre i hvor stort omfang de trenger permisjon uten lønn. Det sentrale er at kommunen ønsker at stipendmottakerne selv må vurdere hvor mye de skal ha fri og hvor mye de selv skal «investere» i videreutdanning. Stipendmottakere kan ikke regne med at utdanningen er kostnadsfri.

Stipendet gis til:

Bachelornivå:

- Sykepleie
- Vernepleie

Videreutdanning av høgskoleutdannede:

- Psykisk helsearbeid og rusarbeid
- Lederutdanning
- Velferdsteknologi

ABC-kurs:

- Velferdsteknologi

Andre kurs:

- Legemiddelhåndtering
- Saksbehandling

Tiltaket er i tråd med et felles namdalsk initiativ i forhold til desentralisert sykepleierutdanning og økonomisk godtgjøring. Det er helseledernetverket i Namdalen (hvor Bindal er medlem) som har gjort vedtak om en felles retningslinje. Formålet er «å sikre en forutsigbar og lik godtgjøringspraksis for ansatte i Namdalskommunene som starter på desentralisert sykepleieutdanning i 2021.»

Tiltak 2 - Etablering av kompetansepakke for å tiltrekke studenter innen sykepleie og vernepleie

Planen foreslår å etablere en egen kompetansepakke rettet mot studenter innen sykepleie eller vernepleie som ikke er ansatt i kommunen:

- Studenter gis permisjon for praksis og samlinger. Studenten får da 50 % lønn. Eksempel: Ved en 8 ukers praksis gis det lønnet permisjon 50 % og ulønnet 50 %.
- Det anbefales at studenten jobber i ca 50 % stilling og studerer i 50% stilling, da studiet krever både avsatt tid og arbeidskapasitet.
- Det tilstrebes at studenter som ikke er ansatt i Bindal kommune, får tilbud om en stillingsandel under utdanningsløpet.
- Forpliktelser til sommerarbeid. Det forutsettes at studenten tar sommerjobb innen egen virksomhet, minimum 4 uker.
- Kompetansepakken kan tilbys 2 studenter pr. studieperiode. Dersom det er flere søkere skal det vurderes om organisasjonen har behov for, og mulighet til å ta inn flere.

Utvelgelsespraksis:

- Det skal i forkant gjøres en vurdering og en vektning av sykepleie/ vernepleie, opp mot kommunens behov. Dette avgjøres av virksomhetslederne og personalsjefen.
- Søkerne kalles inn til intervju med aktuell leder, personalsjef og tillitsvalgt.
- Søker må legge frem dokumentasjon på mottatt studieplass.
- Søkere med tilhørighet/ stilling i Bindal kommune vil bli prioritert.
- Studentene kan tilbys en rekrutteringsstilling på inntil 50 % stilling under utdanning.
- Studentene kan søke Bindal kommunes utdanningsstipend.
- Stipendet utbetales normalt 2 ganger pr år (ved oppstart og ved bestått studie), men studenten kan legge frem ønsker om annen ordning.
- Ved avbrutt eller ikke bestått studium, skal utdanningsstipendet i sin helhet tilbakebetales.
- Ved avbrutt eller ikke oppfylt arbeidsplikt (jfr bindingstid) skal utdanningsstipendet tilbakebetales helt eller delvis ut fra tiden som er jobbet etter endt studie.
- 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.
- Studenten dekker selv utgifter i forbindelse med reise og opphold ved samlinger/ praksis.
- Etter bestått studie, settes en bindingstid på 2 år innenfor egen virksomhet i Bindal kommune.

Tiltak 3 – Etablere ALIS-avtaler for å tiltrekke fastleger

Bindal kommune har, i årene 2017 – 2020, hatt tre ansettelser fastleger i spesialisering i allmenntidmedisin (ALIS). Ansettelsene har, isolert sett, vært vellykkede for begge parter. To av legene har senere sagt opp sin stilling, men Bindal kommune kan ikke forvente flerårig stabilitet i alle fire fastlegehjemler. Til sammenligning er flere distriktskommuner, også i nærheten av Bindal, preget av utstrakt bruk av vikarer i kortere tidsperioder. En fortsatt praksis med ansettelse av såkalte ALIS-leger, på tross av risiko for at de aktuelle legene til slutt forlater kommunen, er derfor foretrukket.

Helsedirektoratet har etablert en egen tilskuddsordning for slike ALIS-avtaler med følgende tildelingskriterier

- ALIS-avtaler med fastleger og fastlegevikarer utover et års varighet.
- Med ALIS-avtale menes avtale mellom kommune og LIS om særskilte rekrutteringstiltak som går utover og kommer i tillegg til plikter og rettigheter som utgår fra spesialistforskriften. LIS må være ansatt i kommunen. Tilskuddsmidler innvilget over denne tilskuddsordningen gjelder for LIS ansatt i kommunen og LIS ansatt i kommunen i fastlegevikariat utover et års varighet, og hvor det er inngått ALIS-avtaler med tiltak som har økonomiske konsekvenser for kommunen.

ALIS-avtaler kan være gjensidig forpliktende over flere år, og omhandle elementer som for eksempel:

- Veiledning utover minimumskrav i forskrift om spesialistutdanning av leger og tannleger.
- Kommunalt ansvar for inntak av vikar i praksis når ALIS har fravær fra praksis i forbindelse med gjennomføring av læringsaktiviteter.
- Gjennomføring av læringsaktiviteter.
- Nettverkssamlinger for leger i spesialisering.
- Kompensasjon for kortere innbyggerliste i spesialiseringsperioden til Inntektsgaranti og/eller kompensasjon for kortere innbyggerliste i spesialiseringsperioden.
- Kompensasjon for fravær fra praksis knyttet til deltakelse på kurs, veiledningsgrupper, praksisbesøk, hospitering, veiledningsgruppe med mer.
- Utgifter til deltakelse på kurs og veiledningsgruppe utover det som dekkes av utdanningsfond II.
- Tilrettelegging ved gjennomføring av legevakt
- Over denne tilskuddsordningen kan det gis inntil 240 000 kroner i tilskudd per år per ALIS-avtale. Det forutsettes at kommunen bidrar med 20% finansiering per år ved inngåelse av ALIS-avtaler.

Kriteriet om 20% finansiering er uproblematisk for kommunen da ansatt ALIS-lege vil motta en fastlønn som langt overstiger tilskuddsbeløpet på kr 240 000.

Tiltak 4 – Bruke innføring av ny arbeidsorganisering og ny teknologi ved rekruttering og beholde nåværende arbeidskraft

Nye bygg, utstrakt bruk av velferdsteknologi og andre former for teknologi gir muligheter for annen arbeidsorganisering. Sykepleiere og vernepleiere kan få andre oppgaver og/eller

løser tradisjonelle oppgaver på nye måter. Bindal kommune mener at slik organisering er et fortrinn når det gjelder å rekruttere og beholde arbeidskraft. Slik bruk av teknologi og muligheter for annen organisering bør brukes aktivt i hele rekrutteringsprosessen – fra utlysning til opplæring av ansatte.

Et eksempel kan være implementering av ny løsning for medikamenthåndtering på Bindal helsetun. Denne løsningen gjør utstrakt bruk av teknologi, reduserer rutinepregede oppgaver og vil gi mer tid til sykepleiere for å utføre oppgaver som er utviklende for fagkompetanse. Kommunen er, sammen med Selbu, de første kommuner i Trøndelag som tar i bruk en slik løsning og bør derfor aktivt vise til slike eksempler for å øke sin attraktivitet som arbeidsgiver.

Tiltak 5 – Inngå legevaktsamarbeid med andre kommuner

Dette er et tiltak som kommunen arbeider med allerede basert på en økonomisk målsetning (reduksjon av kostnad). Tiltaket bør imidlertid også inkluderes i en rekrutteringsplan fordi egen legevakt hele døgnet for kommunen setter krav til et antall fastleger og påfører en relativ høy vaktbelastning for de aktuelle fastleger.

Gitt analysen ovenfor og den nasjonale krisen i fastlegeordningen vil det være meget krevende for kommunen over tid å rekruttere 4 fastleger. 4 fastleger er samtidig nødvendig for å ha en vaktbelastning som er bærekraftig over tid.

I tillegg er det slik at selv når 4 fastleger er ansatt, så er vaktbelastningen såpass høy at den ikke fremmer rekruttering og også gjør det vanskelig å beholde fastleger over tid. De siste 5 år har kommunen nærmest utelukkende kunnet rekruttere såkalte ALIS-leger (se tiltak 3). ALIS-leger er ofte yngre og i en livsfase hvor det er relevant å etablere familie. 7-8 vakter i måneden inkludert hver fjerde helg er en vaktbelastning som vanskelig kan kombineres med slik etablering. Bindal kommune konkurrerer med en rekke andre distriktskommuner som har lavere vaktbelastning og egen legevakt gjør det vanskeligere å nå opp i en slik situasjon. Den økonomiske kompensasjonen for vakt er ikke tilstrekkelig for ALIS-leger selv om kompensasjonen i seg selv er konkurransedyktig med andre kommuner.

Tiltak 6 – Innføring av eget 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 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 utdannede sykepleiere og vernepleiere og beholde slik arbeidskraft, foreslår kommunen å gi et særskilt kommunalt tillegg på kr 20 000,- per år i hel turnusstilling (35,5 timers uke). Det er uvisst i hvilken grad et slikt tillegg øker motivasjon for å delta i turnus, men størrelsen på tillegget er avveid mot kommunens generelle økonomi. Hvis det skjer en positiv utvikling i kommunens økonomi og tillegget har effekt, kan tillegget vurderes økt.

Kommunen har også vurdert et generelt løft i lønnsbetingelsene for denne arbeidstakergruppen, men har valgt å prioritere bruken av begrensede midler til hvor behovet er størst.

Tiltak 7 – Lønn basert på ansiennitet for høyskolestudenter

Lokale forhandlinger mellom Bindal kommune og arbeidstakerorganisasjonene i 2019 og 2020 har gitt studenter under høyskoleutdanning følgende lønn ut fra garantilønnsstabell for ansiennitet:

- Første år: tilsvarende fagarbeider 4 år
- Etter fullført første år og andre år: tilsvarende fagarbeider 8 år
- Etter fullført andre år og tredje år: kr 1 0.000 under garantilønn for stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning.

Ordningen er etablert og det er oppnådd enighet om at den skal gjelde inntil senere forhandlinger ønsker den endret. Samtidig har partene protokollført at ordningen skal «vurderes i forbindelse med forestående rekrutteringsprosjekt.» Det er denne planens vurdering at ordningen bør videreføres. 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.

Generelle tiltak

Tiltak 8 – Aktivt profilere kommunen og modernisere rekrutteringsarbeidet

Bindal kommune utlyser i dag stillinger etter en lite oppdatert mal og gjennom tradisjonelle kanaler som lokale aviser, fagtidsskrift og NAVs jobbsøkerportal. Kommunen erfarer at andre distriktskommuner har hatt gode effekter av å etablere en mer gjennomarbeidet rekrutteringsprofil og variere hvilke kanaler som benyttes for å nå potensielle kandidater.

En rekke kommuner og bedrifter arbeider også kontinuerlig med å profilere sine kompetansebehov i stedet for kun når de har aktuelle utlysninger. Slik 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.

KS har publisert en [guide](#) til slik rekrutterings- og profileringsarbeid. I denne skriver de blant annet: «*Profilering henger tett sammen med rekruttering. Det er to ulike prosesser, men begge påvirker hverandre. Aktiv profilering kan bidra til å skape et godt omdømme, som igjen kan gjøre det enklere å rekruttere gode søkere.*

Profilering egner seg godt i sosiale medier. Hensikten med profileringsarbeidet er å vise frem arbeidsplassens kvaliteter og pirre folks nysgjerrighet og ønsker om å jobbe der.»

Tiltak 9 – Bruke ny leilighet aktivt i rekrutteringsarbeidet

Bindal kommune har kjøpt en leilighet i et bygg under oppføring sentralt på Terråk. Det er rimelig å anta at muligheten for arbeidstakere for å kunne leie en slik leilighet vil være attraktivt og øke antallet søkere. Derfor bør kommunen inkludere informasjon om slik adgang allerede i utlysning av ledige stillinger. Dette er et tiltak som er mest aktuelt for søkere som ikke allerede har bolig i Bindal.



Tiltak 10 – Videreføre dagens ordning med nedskrivning av studielån

Bindal kommune har i dag en ordning hvor personer under 35 år kan få ettergitt kr 8 250 per år i maksimalt tre år etter å ha flyttet til kommunen.

Ordningen kan sammenlignes med en lignende ordning i den nasjonal tiltakssonen Finnmark og Nord-Troms. Tilflyttere til denne regionen kan få sitt studielån nedskrevet med inntil ti prosent av opprinnelig lånegrunnlag, avgrenset oppad til kr 25 000 per år.

Dagens ordning har hatt begrenset effekt for befolkningstall og rekruttering av sykepleiere/vernepleiere, men det er grunn til å tro at den virker motiverende for det begrensede antall som søker og kvalifiserer for nedskrivning per år.² Kommunen ønsker å beholde ordningen fordi den har potensial til å «tippe vektskålen» for potensielle søkere. Ordningen finansieres gjennom næringsfondet og belaster ikke kommunens driftsbudsjett.

² De siste 5 år har kommunen mottatt meget få søknader og maksimalt 4 i løpet av ett kalenderår.

Tiltak 11 – Videreføre dagens ordning med inntil fire læreplasser

I kommunestyresak 25/19, 25.4.2019, ble det fattet følgende vedtak:

1. Bindal kommune skal ha inntil fire læreplasser til enhver tid fra 01.01.2020.
2. Økonomiske rammer for inntil fire læreplasser innarbeides i framtidige budsjetter og økonomiplaner. Dekkes av næringsfond.

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.

Dette tiltaket ønsker kommunen å inkludere i den helhetlige rekrutteringsplanen da tiltaket forventes å ha god effekt på rekruttering i fremtiden.

Kilder

Stein, J. (2019). The Striking Similarities between Northern Norway and Northern Sweden. *Arctic Review*, 10, 79–102.

Neumark, D. & Kolko, J. (2010). Do Enterprise Zones Create Jobs? Evidence from California's Enterprise Zone Program. *Journal of Urban Economics* 68(1), 1–19.

Meld. St. 7 (2019–2020). Nasjonal helse- og sykehusplan 2020–2023. Helse- og omsorgsdepartementet.

NOU 2018: 2. Fremtidige kompetansebehov I – Kunnskapsgrunnlaget. Kunnskapsdepartementet.

NOU 2020:15 «Det handler om Norge», Kommunal- og moderniseringsdepartementet. 4. desember 2020

Samtlige kilder er tilgjengelige på internett og de fleste kan lastes ned som pdf-filer.