



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar: Svein Berg-Rusten

Arkivsak nr.: 2019/184

Arkivkode: G25

Utvalsaksnr

Utval

Møtedato

Tenesteutval for helse og omsorg

STRATEGI FOR Å REKRUTTERE OG BEHOLDE SJUKEPLEIEKOMPETANSE

Administrasjonen si tilråding:

1. Rådmannen får i oppdrag å iverksetje tiltak for å rekruttere og behalde sjukepleiarar, som vist til handlingsplanens pkt 1-4.
2. Rådmannen må leggje fram kostnadar knytt til bonusordning for sjukepleiarar.
3. Tiltaka skal gjelde frå 01.01.2019 til 01.01.2020.
4. Tiltaka skal evaluerast før dei eventuelt vedtakast vidareført i ny kommune.

Vedleggsliste:

Uprenta saksvedlegg:

Samandrag av saka:

Volda kommune har utfordringar knytt til å rekruttere og behalde sjukepleiekompetanse i sektor helse- og omsorg. Særskild vanskeleg er det å få tak i sjukepleiarvikarar ved ferieavvikling og fråvære. Ved fleire høve har det ikkje vore søkjarar til utlyste sjukepleiarstillingar i sektoren. Dette får konsekvensar for pasientar og pårørande, for kollegaene, for dei sjukepleiarane som er i jobb og for Volda kommune som arbeidsgjevar. Iverksetting av rekrutteringstiltak vil vere avgjerande for å sikre fagleg forsvarlege helsetenester i åra framover. Å rekruttere godt vil i tillegg vere god omdømebygging for Volda kommune.

Saksopplysningar/fakta:

Sjukepleiarkompetanse vil vere ein avgjerande faktor for at helsetenesta skal lykkast i møtet med befolkninga sitt behov for helsetenester. I alle delar av helsetenesta spelar sjukepleiaren ei nøkkelrolle for å sikre kvalitet og tryggleik for pasientane.

Sjukepleiarar er yrkesgruppa det er størst mangel på i Norge i dag.

Estimerte tal frå Navs bedriftsundersøking for 2018 syner at det manglar heile 5900 sjukepleiarar og spesialsjukepleiarar. Dette er eit kraftig auke frå 2017, då talet var på 4000.

Kvart år brukar fleire kommunar store summer på dyr innleige frå vikarbyrå. Den innleigde kompetansen kan i tillegg vere mangelfull og det er ikkje uvanleg å måtte returnere sjukepleiarar tilbake til byråa. Stadig fleire kommunar nyttar kortsiktige løysingar i form av «signeringsbonusar» og andre eingongssummar og tenkjer at dette er gode løysingar.

Dessverre viser dette seg å vere ein lite berekraftig rekrutteringspolitikk. Ein eingongssum er vekke når den er brukt opp, eit lønstillegg vil du behalde.

Volda kommune har i 2017 og 2018 nytta om lag kr 1,6 mill i lønskostnader knytt til innleige frå vikarbyrå.

Rekrutteringsutfordringa har medført at heile 151 norske kommunar i dag tilbyr noko «ekstra» utover den sentrale tariffavtalen. Dette ekstra er alt frå bonusar og faste tillegg til meir ferie, festivalbilletter og seniortillegg.

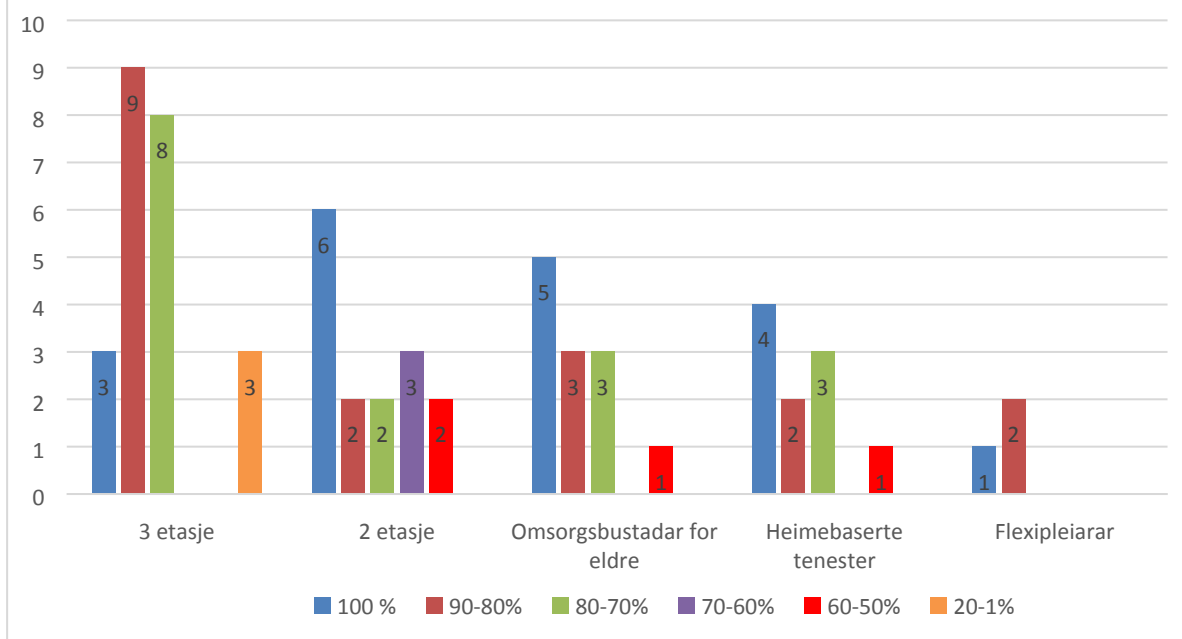
I Volda har det har i fleire år vore lokka med lønstillegg for å stimulere helsepersonell til å ta på seg ekstra arbeidshelger under ferieavviklinga på sommaren. Satsen har kvart år vore auka i dialog med dei hovudtillitsvalde. I 2017 var tillegget på kr 2.500,- for medlemar i arbeidstakarorganisasjonane og kr 1.850,- for dei andre. Det var 68 tilsette som nytta seg av denne avtalen i 2018, men kun 15 av dei hadde sjukepleiarkompetanse.

Sjukepleiarmangelen blir av fleire omtala som ei nasjonal krise etter at KS varsla at dette er den yrkesgruppa som per i dag er vanskelegast å rekruttere, rett bak kjem legar og ingeniørar. 1 av 5 sjukepleiarar vel å forlate yrket i løpet av dei 10 første åra, dette er dramatiske tal.

Dette har nok vore ei medverkande årsak til at sjukehusa etter kvart lokkar med ei betydeleg høgare grunnløn enn den ein kan tilby i kommunal sektor. Ikkje sjeldan opplever ein at rekrutterte sjukepleiarar i kommunen søker seg over på lokalsjukehuset etter kort tid. Sjølv om det nok er ulike årsaker til dette, oppgir fleire at løna sjølvsagt er ein viktig årsaksfaktor. Per i dag er differansen på ein kommunalt tilsett sjukepleiar og ein sjukepleiar i helseføretaket på om lag kr 45.000,-.

Tal frå statistisk sentralbyrå syner at sjukepleiarar tener under gjennomsnittet av alle yrkesgrupper i landet og er på ein 147 plass. Norsk sykepleierforbund meiner dette er for dårleg, sett i høve det ansvaret og den kompetansen sjukepleiarane har. Å auke løna samt å lage arbeidstidsordningar som er til å leve med vil vere viktige satsingsområder i tida framover. Rundt omkring i landet føregår det fleire pilotprosjekt med lengre vakter i sjukepleia. Fleire kommunar syner til gode resultat etter at dei frivillige ordningane med «langturnusar» vart innført. Auka trivsel blant brukarar og tilsette samt reduksjon av sjukefråværet er nokre av suksessfaktorane. I Volda har ein så langt innført langvakter i tenesta for funksjonshemma med gode resultat. I tillegg har ein i heimetenestene oppretta ei arbeidsgruppe som skal ha fokus tett opp mot alternative turnusordningar i tida framover.

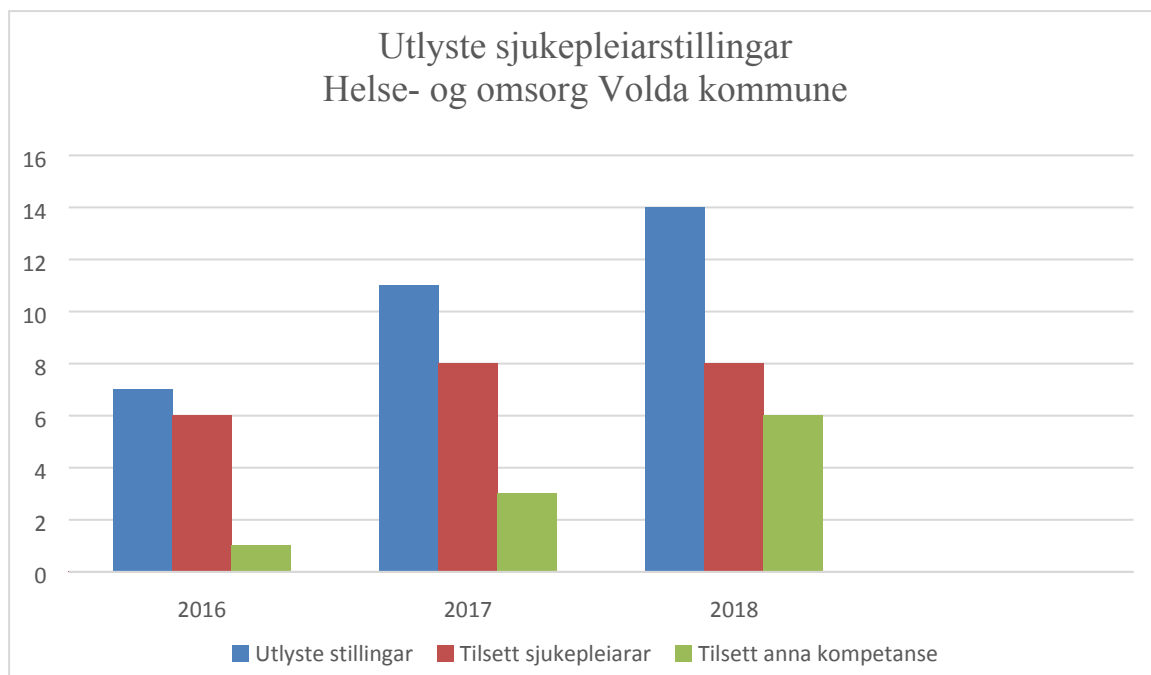
Faste årsverk sjukepleiarar Helse- og omsorg Volda kommune



Sektor helse- og omsorg har 58,43 faste årsverk med krav om sjukepleiekompetanse fordelt på 63 tilsette. Det er per i dag 1,95 % vakant sjukepleiarstilling i sektoren.

19 sjukepleiarar går i 100% stilling, medan hovudtyngda av dei andre, 34 personar, jobbar frå 70-90 %. Eit mindretal av sjukepleiarane har lågare stillingsprosent enn 70. I eit arbeidsgjevarperspektiv vil det vere viktig å stimulere tilsette til å jobbe størst mogleg stillingsprosent. Forskningsorganisasjonen FAFO definerer heiltidskulturen som svak når mindre enn 50% av dei tilsette arbeidar heiltid, altså 100%. Såleis er det ein svak heiltidskultur i sektor helse- og omsorg. Dette er ein uønskt situasjon som har negative konsekvensar for både brukarar, tilsette og kommunen som tenesteytar og arbeidsgivar. På bakgrunn av dette er det difor iverksett eit 1 årig prøveprosjekt i 3 etasje ved sjukeheimen. Målsettinga er å gje flest mogeleg tilbod om heil stilling som skal finansierast gjennom avsette ressursar til sjukevikarinnleige. Det at fleire går i store stillingar er med på å sikre betre kontinuitet i arbeidet, og på lang sikt kan dette verke positivt inn på sjukefråvær og overtidsbruk. Å «øyremerke» enkelte stillingar som heiltidsstillingar er også eit aktuelt tema i STIM møta mellom tillitsvalde og arbeidsgivar.

Leiarane i sektoren er bekymra over dei stadig nye arbeidsoppgåvene som blir pålagd sjukepleiarane utan at arbeidsvilkåra blir betre. Det er tøft å stå åleine om oppgåver og ansvar når ein er i mindretal som fagperson. Ekstra utfordrande er dette ute i omsorgsbustadane, der det kan vere fysisk lang avstand til ein annan sjukepleiar. Nyutdanna sjukepleiarar fortel om eit tyngande ansvar særskild i ferieavvikling og høgtider. Med stadig meir avansert sjukepleieoppgåver i heimar og på institusjon er det utfordrande å vere ny og uerfaren.



I 2016 - 2018 vart det lyst ut 32 sjukepleiestillingar. I 10 av desse stillingane fekk ein ikkje kvalifiserte søkjarar. Leiarane opplyser at det i desse stillingane blir tilsett vikarar med lågare kompetanse og/- eller ufaglærte. Utviklingstrekket frå 2016 til 2018 er merkbart og truleg starten på den varsla sjukepleiekrisa.

Arbeidsgivar har fått tilbakemelding frå leiarane i helse og omsorg og tillitsvalde i Norsk sykepleierforbund (NSF) om at situasjonen er svært krevjande. Under lønsforhandlingane i 2017 kom arbeidsgivar til einigheit med NSF og Fagforbundet om ei generell lønsauke på kr 5.000,- for alle sjukepleiarane i kommunen som jobbar direkte med pasientar. Dette var såleis eit tiltak som kun gjaldt i høve 2017 forhandlingane. Dette tiltaket aleine vil ikkje endre situasjonen, men var eit klart signal frå arbeidsgivar om at ein tok situasjonen på alvor. Som ein del av lønsforhandlingane i 2017 vart det også sagt at arbeidsgivar skulle sette ned ei arbeidsgruppe som skulle kome med forslag til ulike tiltak for å bøte på situasjonen.

Arbeidsgruppa har bestått av:

Namn	Stilling
Astrid Dimmen	Einingsleiar – Heimetenester omsorgsbustadar
Lise Ekros	Einingsleiar – Omsorgssenteret 2 etasje
Ann-Sølvi Dimmen	Einingsleiar – Omsorgssenteret 3 etasje
Vydmante Solominiene	Hovudtillitsvald NSF
Oddbjørg Yksnøy Rangsæter	Hovudtillitsvald Fagforbundet
Birgitte Sævik Pedersen	Personalavdelinga (deltok på det første møte)

Arbeidsgruppa har hatt fire møter (17.10, 24.10, 02.11, 14.11) og dei har kome med forslag til konkrete tiltak i ein handlingsplan som vart oversend helse- og omsorgssjefen.

HANDLINGSPLAN

Omdøme	Internt tiltak	Heiltidskultur og rekruttering	Økonomiske tiltak
Å vere sjukepleiar i kommunal sektor blir ofte sett på som noko negativt. Det er viktig at vi får fram dei positive sidene ved arbeidet	Lage opplæringsplanar for nye sjukepleiarar, ha klare rutinar og ansvarsfordeling	Det er eit generelt mål å få vekk ufrivillig deltid og tilby heile stillingar	Auke i grunnløna med kr 15.000,- til alle sjukepleiarar i turnusarbeid med 80% til 100% stilling Dette vil også gjelde for tilsetjing av vernepleiarar i sjukepleiarstillingar.
Ved bruk av fram snakking, artiklar og videonuttar få fram dei gode historiene	Sikre forsvarleg sjukepleiardekning i feriar; lage ei fast rutine på at sjukepleiar bør gå på topp om ein er aleine sjukepleiar på etasjen dag/kveld	Haldningsendring til å gå mellom avdelingane for å kunne gå opp i stilling	Etablering av bonusordning for nytilsette; min 15 000 utbetalt ved tilsetjing i minst 80 % sjukepleiarstilling. Same sum utbetalt etter fyrste og andre året som tilsett. Dette vil også gjelde for tilsetjing av vernepleiarar i sjukepleiarstillingar.
Rekrutteringspatruljer ut til høgskulane med fokus på dei faglege utfordringane i kommunal sektor	HMS: førebygge arbeidsrelaterte skader, m.a. opplæring i forflytting og i STIM møta jobbe med andre skadeavgrensande tiltak	Tilby ønska stillingsprosent: opprette eit prosjekt i ei eining med å tilby ønska stillingsprosent i 1 år, under vilkår at ein må gå inn som vikar på ei anna avdeling om ein er på «topp» i si avdeling	
Arbeidstakarorganisasjonane må ta medansvar for å lyfte fram det positive med yrket og kommunal sektor	Kontinuerleg kompetanseheving og levande kompetanseplanar	Rekruttere fagarbeidarar: 2 x100 fleksi fagarbeidar Rekrutteringsstilling for lærlingar kvart år	
	Fagdag/fagseminar		
	Fokusskifte: sjukepleiarane må jobbe meir sjukepleiarfagleg.		
	Klare retningslinjer for permisjonar m.m, slik at det blir likt mellom einingane		

Vurdering og konklusjon:

Volda kommune, sektor helse- og omsorg, har mål om å vere ein kvalitets- og kompetanseorganisasjon. Dei tilsette er den viktigaste ressursen i organisasjonen. For at sektoren skal levere fagleg gode tenester, gi tryggleik, vise vilje, ha arbeidsglede, vere

medmenneske, vere effektive, inkluderande og nytenkjande, må ein legge til rette for at tilsette kan utvikle seg mot dette målet. God rekruttering av sjukepleiekompetanse er ein svært viktig faktor for å nå eit slikt mål.

På nasjonalt plan er det ei klar satsing på å legge til rette for ein trygg alderdom i eigen heim. Dette inneberer at heimebasert omsorg må styrkast i åra framover. Sjukepleiekompetanse vil vere svært avgjerande for å få dette til.

Dei ulike rekrutteringstiltaka vil truleg gjere det meir attraktivt å søkje jobb i Volda kommune. Ein nyttilsett sjukepleiar i minimum 80% stilling vil kunne få tilbod om ei høgare grunnløn på kr 15.000,- i tillegg til bonus summen på kr 15.000,- dei to fyrste åra. Vonleg vil dette vere ei gulrot som medfører at valet av arbeidsstad talar i kommunen sin favør.

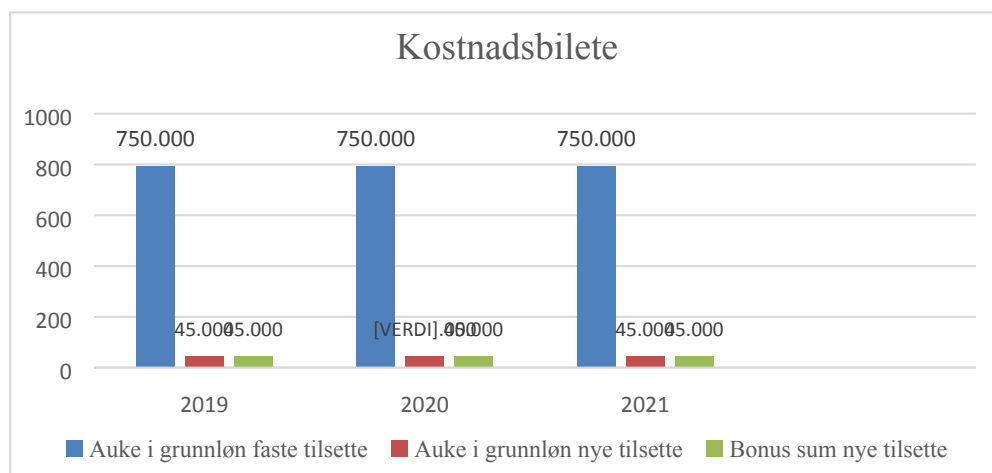
Per i dag har sektoren allereie lønskostnadar knytt til innleige frå vikarbyrå. I 2017 nytta sektor for helse- og omsorg totalt kr 659.813,- på innleige og i 2018 vart det nytta kr 556.967,-. I tillegg har sektoren mykje overtidsbruk og då særleg i høve sjukepleiarar i heimebasert omsorg.

Helse og miljøkonsekvensar:

Fleire faste tilsette sjukepleiarar i høg stillingsprosent gir betre stabilitet, som har stor innverknad på eit betre samla tenestetilbod.

Økonomiske konsekvensar:

Sektor helse- og omsorg har per i dag ca 50 tilsette i stillingar over 80%. Kwart år blir det rekruttert inn omlag 3 nye sjukepleiarar i faste stillingar. Tabellen under syner dei økonomiske kostnadane ved dei ulike rekrutteringstiltaka.



Kostnadane vil såleis vere kr 750.000,- for auke i grunnløna for dei ca. 50 faste tilsette i 2019, og så lenge årsverka er stabile. Auke i grunnløn til 3 nyttilsette sjukepleiarar vil vere på kr 45.000,- per år. Bonustillegget på 3 rekrutterte sjukepleiarar vil i tillegg kome på kr 45.000,- kvart år så lenge rekrutteringsgrunnlaget er stabilt.

Den totale kostnaden vil vere på kr 795.000,- per år så lenge grunnlaget er stabilt.

Beredskapsmessige konsekvensar:

Dei kommunale helse- og omsorgsfaglege utfordringane er aukande i kommunen. Ein ser auke i overføring av komplekse sjukdomsbilete overført frå helseføretak til kommunen. Kommunen må sikre seg naudsynt kompetanse for å kunne handtere desse oppdraga/tenestene det er forventa kommunen skal gjere. Ein er sårbar på denne kompetansen. Ofte må ein kompensere manglande tilgang på sjukepleiekompetanse med kostnadsdrivande innleige

av vikarbyrå eller å måtte nytte egne tilsette på dyre overtidstiltak. Dette er slitsamt og lite framtidsretta. Utsiktene framover tyder på at denne utviklinga vil stramme seg ytterlegare til. Det er derfor viktig at kommunen ser på tiltak for å sikre at ein kan utføre lovpålagde tenester.

Rune Sjugard
Rådmann

Svein Berg-Rusten

Utskrift av endeleg vedtak:

Klageinstans: