

Meeting Book: Administrasjons- og likestillingsutvalget
(12.06.2019)

Administrasjons- og likestillingsutvalget

Date: 2019-06-12T13:00:00

Location: Kommunehuset, møterom Byssa

Note:

Saksliste

Godkjenning av innkalling

Godkjenning av sakskart

Politiske saker

19/8 Ekstra lønnsmessige tiltak for å rekruttere til nattevaktstillinger i enhet for omsorg og rehabilitering (OR)
og i oppfølgingsenheten (OE)

3

Orienteringssaker

Referat- og drøftingssaker

Eventuelt

Tvedestrand kommune Rådmannens stab

Saksframlegg

Arkivsak-dok. 19/10086-1
Saksbehandler Øyvind Johannesen

Utvalg	Møtedato
Administrasjons- og likestillingsutvalget	12.06.2019
Kommunestyret	18.06.2019

Ekstra lønsmessige tiltak for å rekruttere til nattevaktstillinger i enhet for omsorg og rehabilitering (OR) og i oppfølgingsenheten (OE)

Rådmannens forslag til vedtak

Kommunestyret vedtar å øke rekrutteringstillegget for alle som arbeider i nattevaktstillinger i enhet for omsorg og rehabilitering og i oppfølgingsenheten *til* følgende satser fra 01.08.2019:

Alternativ 1:

Et ekstra *likt* natt-tillegg for alle på kr. 40.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 2.000,- pr. mnd. ved 60 % stilling). Dette utgjør om lag kr. 690.000,- pr. år i økte utgifter som innarbeides i budsjettet fra 2020. Merutgiftene i 2019 (5 måneder) på kr. 310.000,- dekkes av lønnsavsetningsposten for 2019 som lønnsglidning. Summene fordeler seg slik:

- Enhet for omsorg og rehabilitering kr. 205.000,-, økning på ansvar 250
- Oppfølgingsenheten kr. 105.000,-, økning på ansvar 255.

Alternativ 2:

Et ekstra *ulikt* natt-tillegg for høyskoleutdannede på kr. 40.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 2.000,- pr. mnd. ved 60 % stilling), og for fagarbeider på kr. 30.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 1.500,- pr. mnd. ved 60 % stilling), Dette utgjør om lag kr. 550.000,- pr. år i økte utgifter som innarbeides i budsjettet fra 2020. Merutgiftene i 2019 (5 måneder) på kr. 250.000,- dekkes av lønnsavsetningsposten for 2019 som lønnsglidning. Summene fordeler seg slik:

- Enhet for omsorg og rehabilitering kr. 180.000,-, økning på ansvar 250
- Oppfølgingsenheten kr. 70.000,-, økning på ansvar 255.

Alternativ 3:

Et ekstra *likt* natt-tillegg for alle på kr. 30.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 1.500,- pr. mnd. ved 60 % stilling). Dette utgjør om lag kr. 460.000,- pr. år i økte utgifter som innarbeides i budsjettet fra 2020. Merutgiftene i 2019 (5 måneder) på kr. 210.000,- dekkes av lønnsavsetningsposten for 2019 som lønnsglidning. Summene fordeler seg slik:

- Enhet for omsorg og rehabilitering kr. 140.000,-, økning på ansvar 250
- Oppfølgingsenheten kr. 70.000,-, økning på ansvar 255.

Vedlegg

Bakgrunn for saken (fakta)

Bakgrunnen for at det tas opp en sak om ekstra lønsmessige tiltak for å rekruttere til nattevaktstillinger i OR og OE, er store utfordringer med å få søkere til stillinger som nattevakter i OR, og deler av OE. OR har nå søkt flere ganger det siste året etter nattevaktstillinger (særlig sykepleiere) uten å få søkere. Situasjonen er nå slik at kommunen m.a. må leie inn fra vikarbyrå for å få dekt nattevaktene på en forsvarlig måte. Dette er en situasjonen som kommunen ikke kan leve med over lengre tid. Det har vært prøvd ulike tiltak med å kombinere nattevaktstilling med dag/kveldsstillinger m.m. uten at det har gitt noen særlig effekt.

Kommunen står da igjen m.a. å vurdere ekstra lønsmessige tiltak for de som arbeider på natten. I utgangspunktet er det om lag 16,8 årsverk som arbeider som nattevakter i OR (11,2) og OE (5,6). Av disse utgjør om lag 6,3 årsverk høyskoleutdannede (OR, primært sykepleiere), og resten, 10,5 årsverk, er fagarbeidere (OR og OE).

I dag gis det et ekstra natt-tillegg på kr. 10.000,- pr. 100 % stilling, d.v.s. kr. 500,- pr. mnd. ved 60 % stilling. Nattevaktstillinger er normalt på 60 % stilling, da det er den mest vanlig stillingsstørrelse som er anbefalt å arbeide på natten.

Rekrutteringssituasjonen på natten i særlig OR har vært drøftet på flere møter med de hovedtillitsvalgte det siste året. I sist møte den 23.05.19 på Strannsentret ble det konkludert med at det er nødvendig med ekstra lønsmessige tiltak for å rekruttere til nattevaktstillinger i OR og OE.

Problemstilling

- Vil kommunen gå inn med ekstra lønsmessige tiltak for rekruttere til ledige nattevaktstillinger i OR og OE ut over det som gjøres i dag?
- Hvor stort skal det lønsmessige tiltaket være, og skal det differensieres på nivået på tillegget mellom høyskoleutdannede og fagarbeidere?

Faglige merknader/historikk

I sist møte den 23.05.19 med de hovedtillitsvalgte fra Fagforbundet, Sykepleieforbundet og Delta kom det meget tydelig frem at det ikke var ønskelig å differensiere med ulike satser på de lønsmessige tiltakene mellom høyskoleutdannede (sykepleiere) og fagarbeidere. Et slikt forslag ble lagt frem i møtet av ass. rådmann, der høyskoleutdannede fikk et større tillegg enn fagarbeidere, dobbelt; kr. 40.000,- og kr. 20.000,- pr. år i tillegg pr. 100 % stilling. Dette var begrunnet med at det er størst problem å rekruttere høyskoleutdannede, selv om det også er noe problem med å rekruttere fagarbeidere.

Det var enighet på møte at et ekstra lønsmessig tiltak må være vesentlig større enn i dag for at det skal kunne gi noen effekt på rekrutteringsproblemet, samtidig som det også vil medføre større grad av stabilitet for tjenesten og for de ansatte som arbeider som nattevakter. Det ble gitt tydelig uttrykk for i drøftingsmøtet at det ikke bør differensieres på tillegget mellom høyskoleutdannede og fagarbeidere.

Gjeldende regelverk på området

Hovedtariffavtalen og lokale avtaler.

Økonomi/gjeldende budsjettforutsetninger

Etter å drøftet saken internt vil det etter rådmannens vurdering være naturlig at det vurderes tre alternativer, som legges frem for administrasjonsutvalget som egen sak, eventuelt også for kommunestyret. Da med tydelig informasjon om at alternativet med differensiert satser ikke anfaller av fagforeningene.

I sist møte med de hovedtillitsvalgte ble det opplyst at rådmannen ikke har fullmakt til å inngå en protokoll med så store økonomiske konsekvenser, som kan ligge noe utenfor den rammen som er satt av til lønnsoppgjør og lønnsglidning i budsjettet for 2019. Rådmannen finner det derfor naturlig at dette blir fremmet som egen sak, hvor alle synspunktene som fremkom i sist drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte kommer tydelig frem i saken. Det vil da ikke være naturlig med en protokoll mellom partene, da dette vil være et tiltak som arbeidsgiver eventuelt velger å gjennomføre for å øke rekrutteringen av nattevakter.

Følgende tre alternativer vurderes som aktuelle etter rådmannens vurdering og beregninger som er gjort viser m.a. følgende:

- Et *ekstra likt* ekstra natt-tillegg til alle på kr. 40.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 2.000,- pr. mnd. ved 60 % stilling) som utgjør om lag kr. 690.000,- pr. år i økte utgifter.
- Et *ekstra ulikt* ekstra natt-tillegg til høyskoleutdannede på kr. 40.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 2.000,- pr. mnd. ved 60 % stilling) og til fagarbeidere på kr. 30.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 1.500,- pr. mnd. ved 60 % stilling), som utgjør om lag kr. 550.000,- pr. år i økte utgifter.
- Et *ekstra likt* ekstra natt-tillegg på kr. 30.000,- pr. år pr. 100 % stilling (kr. 1.500,- pr. mnd. ved 60 % stilling) for alle utgjør om lag kr. 460.000,- pr. år i økte utgifter.

Etter å ha vurdert størrelsen på merutgiftene i 2019 regnet fra 01.08.2019 (5 måneder) er foreløpig konklusjon at dette bør kunne dekkes innenfor samlet lønnsavsetningspost for 2019. Det er usikkerhet knyttet til denne vurderingen. Nærmere avklaring vil komme i 2. tertialrapport for 2019.

Alternative løsninger og konsekvenser

Det er gjennomført flere tiltak og søkt etter nattevaktstillinger over lengre tid uten at det har lyktes kommunen å få søkere til ledige stillinger og vikariater. P.t er det over 4 ledige stillinger på natta i OR.

Det varierer i nabokommunene på rekrutteringsutfordringene på natta. Noen kommuner har ikke spesielle problemer, mens andre har det og har innført ulike lønsmessige tiltak for å bedre rekrutteringen.

Alternativet ved ikke å gjennomføre de foreslåtte tiltakene er å avvente situasjonen og se om den bedre seg, og da fremover bruke vikarbyrå for å dekke opp ledige nattevaktstillinger. Noen av de ledige stillingene er vikariater som etter hvert går ut og de fast ansatte kommer forhåpentlig tilbake til sin stilling på natta. Bruk av vikarbyrå medfører normalt et påslag på mellom 2-2,5 på normale kommunale lønnsutgifter uten ekstra tillegg. I tillegg vil det være nødvendig å be andre ansatte å ta ekstravakter på natt med dertil økte utgifter som følge av overtid og forskjøvet vakter.

Generelt er det vanskelig å få rekruttert sykepleiere i både i vår kommune og landet generelt. Det er i lønnsoppgjøret for 2019 gjort et større løft på høyskoleutdannede med 3 og 4 års utdanning. For høyskoleutdannede med 3 års utdanning og 10 års ansiennitet vil årslønnen i 2019 stige med totalt 60.000 kroner. Om ytterligere lønsmessige tiltak for å rekruttere til nattevaktstillinger vil fungere, er fortsatt noe usikkert, men etter drøftinger med de hovedtillitsvalgte er konklusjonen at dette tiltaket er fornuftig å forsøke.

Konklusjon

Rådmannen vurderer det som nødvendig å sette inn ekstra lønsmessige tiltak for å rekruttere flere til nattevaktstillinger i OR og OE. Alternativet er p.t. innleie fra vikarbyrå som er vesentlig dyrere enn egen ansatte med ekstra lønnstillegg på natta.

Rådmannen legger frem 3 alternativer til satser og inndeling i denne saken og ber administrasjons- og likestillingsutvalget velge hvilke av disse som bør innstilles til kommunestyret.

Tvedestrand, 03.05.2019

Rådmannen