

Møteinnkalling

Administrasjonsutvalget

Dato:	20.06.2018
Møtested:	Kommunehuset, Ordførerens kontor
Tidspunkt:	08:30

Eventuelt forfall meldes snarest til ordfører tlf. 75 76 06 11
Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Saksliste

Saksnr	Innhold	Arkivsaksnr
PS 2/18	Rekrutteringstiltak	2018/526

Arkivsaknr:	2018/526
Arkivkode:	
Saksbehandler:	Marianne Stranden

Saksgang

Kommunestyret
Formannskapet
Administrasjonsutvalget

Møtedato

20.06.2018
20.06.2018
20.06.2018

Rekrutteringstiltak

Rådmannens forslag til vedtak:

1. Det avsettes 1 mnok til nytt rekrutteringstiltak i 2018. Tiltaket finansieres ved bruk av disposisjonsfond.
2. Tiltaket gjelder for stillingene sosionomer, barnevernspedagoger, vernepleiere, sykepleiere, lærere og barnehagelærer/pedagogisk leder
3. Gjelder nyansatte i fast stilling.
4. Den nyansatte binder seg for 2 år.
5. Kr 25 000 (netto) utbetales som et honorar ved begynnelse av arbeidsforholdet i år 1 og kr 35 000 (netto) utbetales som et honorar ved begynnelsen av år 2. Arbeidstaker må skatte av beløpet. Uansett hvilken skatteprosent arbeidstaker har skal bruttobeløpet beregnes slik at arbeidstaker får utbetalt henholdsvis kr 25 000 og kr 35 000.
6. Dersom arbeidstaker slutter i bindingstiden skal nettobeløpet tilbakebetales forholdsvis.
7. Gjelder ikke de som er under utdanning dekket av kommunen.
8. Tiltaket gjelder for søkere på nevnte stillinger som ansettes etter vedtak om gjennomføring.

Bakgrunn for saken:

Det har over tid vært vanskelig å rekruttere noen typer stillinger til kommunen. Hvert år utdanner vi egne ansatte, men vi ser at behovet for disse stillingene øker. Konkurransen om

arbeidskraften er stor kommunene imellom og vi ser at det er behov for nye tiltak som kan gjøre at aktuelle søkere ser mot Gildeskål.

Arbeidet med revisjon av personalpolitisk plan startet i vår. Det er et omfattende arbeid hvor rundt tjue dokumenter skal revideres. I forbindelse med revideringen var det også planlagt å drøfte **nye** rekrutteringstiltak for å stå sterkere i konkurransen om arbeidskraft.

Det ble satt en ambisiøs tidsplan med ønske om å være ferdig med revisjon og behandlingen av planen i administrasjonsutvalget før sommeren. Det viste seg at det ikke var gjennomførbart, men arbeidet pågår og drøftes ut over høsten 2018.

Siden behovet for å iverksette og vedta budsjettmessig dekning for et rekrutteringstiltak er stort fremmer rådmannen en egen sak på dette nå.

Tiltaket som fremmes i saken er drøftet i arbeidsgruppen som jobber med revidering av personalpolitisk plan. Fra administrasjonen består arbeidsgruppen av fagansvarlig personal, fagansvarlig lønn samt kommunalsjef økonomi og administrasjon. I HTV-møte ble HTV i utdanningsforbundet og fagforbundet satt til å representere hovedtillitsvalgte i gruppa.

Dette tiltaket kommer **i tillegg** til rekrutteringstiltak som allerede praktiseres i kommunen. Det gjelder:

- Direkte plassering i ansiennitetsstigen på 10 år for sykepleiere, barnevernspedagoger og sosionomer.
- Direkte plassering i ansiennitetsstigen på 6 år for undervisningspersonell med godkjent kompetanse ihht. opplæringslæringsloven.

Vurdering:

Det har blitt drøftet ulike tiltak for å lette rekrutteringen, men gruppen har kommet fram til et omforent tiltak. Tiltaket foreslås å gjelde for stillingene:

- Sosionomer
- Barnevernspedagoger
- Vernepleiere
- Sykepleiere
- Lærere
- Barnehagelærer/Pedagogisk leder

Momenter for gjennomføring:

- Gjelder nyansatte i fast stilling.
- Den nyansatte binder seg for 2 år.
- Kr 25 000 (netto) utbetales som et honorar ved begynnelse av arbeidsforholdet i år 1 og kr 35 000 (netto) utbetales som et honorar ved begynnelsen av år 2.
- Dersom arbeidstaker slutter i bindingstiden skal nettobeløpet tilbakebetales forholdsvis.
- Arbeidstaker må skatte av beløpet. Uansett hvilken skatteprosent arbeidstaker har skal bruttobeløpet beregnes slik at arbeidstaker får utbetalt henholdsvis kr 25 000 og kr 35 000.
- Gjelder ikke de som er under utdanning dekket av kommunen.
- Tiltaket gjelder for søkere på nevnte stillinger som ansettes etter vedtak om gjennomføring.

Tiltaket får budsjettmessige konsekvenser. Hvis vi får effekt av tiltaket kan det gjelde for anslagsvis 10-12 stillinger i 2018. Det betyr at vi må avsette ca. 1 mnok for å finansiere det.

Det tenkes her at en eventuell utbetaling i år 2 avsettes i årets regnskap da det er en forpliktelse som tilhører 2018 men utbetales i 2019.

Tiltaket må evalueres jevnlig. I første omgang tenkes det at tiltaket skal gjelde i 2018 som et prøveprosjekt. Første evaluering og avgjørelse om tiltaket skal videreføres må skje i forbindelse med at budsjett 2019 skal lages til høsten.

Det er usikkert hvor stor effekt rekrutteringstiltaket får. Trender i samfunnet kan også gjøre at behovet endrer seg fra år til år. På nåværende tidspunkt foreslås det å bruke disposisjonsfondet til tiltaket, men hvis det skal videreføres bør det innarbeides i ordinært budsjett. Kun det som faktisk er medgått til tiltaket i løpet av året vil belastes fondet.

Konklusjon:

Det er behov for nytt rekrutteringstiltak for å få flere kvalifiserte søkere til å se mot Gildeskål.