



2017

Strategi for å rekruttere og beholde sykepleiere/vernepleiere

Halden kommune



01.05.2017

1	INNLEDNING.....	3
1.1	Bakgrunn	3
1.2	Målsetting	3
2	REKRUTTERINGSBEHOV	4
3	STRATEGI	4
4	REKRUTTERINGSTILTAK	5
4.1	Kontakt mot utdanningsinstitusjoner	5
4.2	Deltaking på rekrutteringsfora	5
4.3	Rekrutteringsmesser i utlandet	5
4.4	Praksisplasser for sykepleier/vernepleierstudenter	6
4.5	Informasjon om arbeidsplassen	6
4.6	Utlysnings – og tilsettingsprosesser	6
4.7	Mottakelse av nyansatte sykepleiere/vernepleiere.....	6
4.8	Inspirere og motivere til sykepleier/vernepleierutdanning	7
4.9	Rekrutteringsstillinger	7
4.10	Sluttårsak.....	7
5	TILTAK FOR Å BELØNNE.....	7
5.1	Lønnsvirkemidler.....	7
5.2	Øremerkede midler til utdannelse til sykepleier/vernepleier eller til videreutdanning for sykepleiere/vernepleiere.	8
5.3	Premiering av god omdømmebygging	8
5.4	Andre lønnsvirkemidler	8
5.5	Stipend	9
6	TILTAK FOR Å BEHOLDE.....	9
6.1	Kompetanseutvikling.....	9
6.2	Arbeidstidsordninger	10
6.3	Heltidskultur	10
6.4	Innovasjon og velferdsteknologi	10
6.5	Ledelse.....	10
7	PRIORITERINGER.....	10
8	IVERSETTELSE	11
9	VEDLEGG.....	12
10	REFERANSELISTE	12

1 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn

Fram mot 2050 vil Norge få en betydelig økning i antall eldre, mens andel yrkesaktive i samme periode ikke vil øke nevneverdig. Samtidig medfører samhandlingsreformen en ny oppgavefordeling der kommunene får større ansvar for områder som forebyggende helsetjenester, rehabilitering, palliasjon og kroniske lidelser.

Krav til tverrfaglig ivaretagelse og tilbud til alle mennesker som mottar offentlige tjenester, byr ofte på utfordringer - spesielt overfor personer med ulike former for kognitiv funksjonsnedsettelse. Det stilles krav til forebygging, tidlig innsats og utbygging av kommunens tilbud til personer med store og sammensatte utfordringer. Vernepleiere vil i den sammenheng spille en viktig rolle; både i å sikre høy og nødvendig kompetanse, koordinering av tjenestene - og i koordinatrollen. Kompetanse på å bistå personer til å optimalisere sin selvstendighet og deltakelse er vernepleierens fokus. Samhandling mellom tjenesteyterne, de ulike profesjonene og personen selv er viktig i dette arbeidet.

Det er opplagt at dette er forhold som vil påvirke Halden kommunes behov for økt høgskolekompetanse og for spesialistkompetanse innenfor sykepleier/vernepleierfaget. Med utgangspunkt i et arbeidsmarked med underskudd på sykepleiere/vernepleiere må Halden kommune aktivt arbeide for å være en attraktiv arbeidsgiver med en offensiv rekrutteringsstrategi.

1.2 Målsetting

Overordnet arbeidsgiverstrategi for Halden kommune skal bidra til at kommunen utvikles til en god arbeidsgiver og at kommunen rekrutterer og beholder ønsket arbeidskraft og yter gode og forsvarlige tjenester til kommunens innbyggere. Kompetanse og ledelse er viktige elementer for å møte behov for nyskaping, rekruttering og forvaltning av egen arbeidskraft.

Kommunens omdømme som arbeidsgiver og Halden kommunes generelle omdømme har klar sammenheng. Dyktige medarbeidere som trives i jobben og tilfredse brukere danner grunnlaget for kommunens gode omdømme. Rekrutteringsstrategi for sykepleiere/vernepleiere gir føringer for hvordan arbeidsgiver vil jobbe videre med rekrutteringen av medarbeidere med høgskolekompetanse.

Rekrutteringstiltakene i Halden kommune må være tilpasset kommunens økonomi og ikke bli overdimensjonert i forhold til behov. For å kunne planlegge rekrutteringstiltak er det nødvendig å se på rekrutteringen som en integrert del av virksomhetens totale virksomhets- og personalplanlegging. For å lykkes må en se på ulike tiltak samtidig og tenke i et langsiktig perspektiv. Det er en sammenheng mellom mål, kompetansekrav, kompetansebeholdning og anvendt kompetanse

2 REKRUTTERINGSBEHOV

Kommunale helse- og omsorgstjenesten står overfor kompetanse- og personellmessige utfordringer som har betydning for både kapasitet og kvalitet på tjenestetilbudet. Utfordringen dreier seg om å få nok arbeidskraft, og samtidig at arbeidskraften har riktig kompetanse. Meld. St. 13 (2011–2012)

Arbeidsgiver har en stor utfordring når det gjelder å forutsi sykepleier- og vernepleiergruppens sirkulasjon i henhold til studier, sykdom, svangerskap, oppsigelser, pensjonsavgang mv. Med størst mulig forutsigbarhet kan arbeidsgiver lettere planlegge rekruttering i et lenger perspektiv hva det gjelder volum, tidspunkt og hvordan i en proaktiv prosess. Arbeidsgiver planlegger derfor systematisk bruk av analyser i forhold til oversikt over kompetansebeholdning og kompetansebehov av sykepleiere og vernepleiere.

Rekrutteringsbehovet tar ikke alene utgangspunkt i årsverk per avdeling. Det ses også etter spisskompetanse som kan brukes som ambulerende kompetanse innenfor hele kommunalavdelingen, i tråd med ambisjonen om en lærende organisasjon og tjenester med høy kvalitet.

I kommunalavdelingens overordnede strategiske kompetanseplan skisseres strategier med tiltak og bruk av metoder. Handlingsplanen inneholder en detaljert identifisering av innsatsområder ut fra analyse av aktuelle problemstillinger. Planen gir en god plattform for kommunalavdelingen å bygge opp kompetansebeholdningen og nyttiggjøre seg kunnskap på en effektiv måte.

I vedlegg **tabell 1 «Status høgskoleutdannede - beholdning»** vises status for sykepleier- og vernepleierbeholdningen (årsverk) i turnus pr. 01.05.17. Tabellen redegjør for antall sykepleier/vernepleierårsverk i avdelingene fordelt på antall faste stillinger, vikariater og vakanser.

I **tabell 2 «Pensjonsavgang»** vises status for alderssammensetting i aldergruppa 55 – 66(-70) år pr. 01.05.17.

3 STRATEGI

God planlegging for å sikre tilstrekkelig personell med riktig kompetanse bidrar til å gjøre kommunen både mer effektiv og attraktiv som arbeidsgiver. Helse og omsorg ønsker å arbeide proaktivt sammen med kommunens personalavdeling for å møte og dekke behovet for sykepleiere og vernepleiere.

Rekrutteringsprosjekt har vist at de viktigste faktorene for valg av stilling ved siden av geografisk og familiære tilknytningsforhold er: lønn, karrieremuligheter og muligheter for faglig utvikling med ansvarsoppgaver.

Lønn betegnes som det best egnede virkemidlet for å rekruttere ny arbeidskraft, i følge forskning (Rødvei, Per-Harald). Halden kommune må tilstrebe konkurransekraftig lønn i forhold til nabokommuner og helseforetak.

Rødvei peker på at lønn kan virke motiverende, men sier samtidig at fag- og kvalitetsutvikling er det kraftigste verktøyet for å beholde ansatte. Forhold må legges til rette for kompetanseutvikling både praktisk og økonomisk. Den nyervervede kompetansen må verdsettes og brukes.

Kompetanseutvikling må settes i system og forankres politisk, administrativt og økonomisk. Kommunen skal kjennetegnes for god og utviklingsorientert personalpolitikk, hvor medarbeiderne opplever faglig utvikling og utfordringer tilpasset den enkeltes potensial. Utarbeidelse av kompetanseplaner støtter også opp om faginnhold som rekrutteringsstrategi.

Et strategisk konkurransefortrinn til Halden kommune vil kunne være det faglige mangfoldet kommunalavdelingen kan tilby, med spennende, krevende og utviklende arbeidsoppgaver.

Arbeidstid hvor arbeidsgiver arbeider for en heltidskultur og innføring av fleksible arbeidstidsordninger er eksempel på et annet konkurransefortrinn.

Rekruttering består av; å knytte til seg, belønne og beholde.

4 REKRUTTERINGSTILTAK

4.1 Kontakt mot utdanningsinstitusjoner

Det å få folk i direkte tale er en effektiv rekrutteringsmåte. Det bør derfor arbeides mot Høgskolen i Østfold for presentasjon av arbeidsmulighetene i Halden kommune. Det er naturlig at hovedsatsingen blir utdanningsinstitusjonens karrieredager hvor motiverte medarbeidere; sykepleier/vernepleiere, fag- og kvalitetsrådgivere, ledere og representanter for personalavdelingen, møter godt forberedte, informerer og svarer på spørsmål.

4.2 Deltaking på rekrutteringsfora

Det er viktig å skille mellom deltakelse på informasjonsmøter vedrørende arbeidsoppgaver/jobbmuligheter i Helse og omsorg, og aktiv rekruttering til aktuelle, ledige stillinger. I den grad slike møter går over i hverandre er det viktig at arbeidsgiver har konkrete ledige stillinger eller jobbtillbud, hvor vilkår og arbeidsoppgaver er definert. Aktuelle rekrutteringsfora er i egen regi, i regi av NAV mv.

4.3 Rekrutteringsmesser i utlandet

Dersom behovet melder seg vil Kommunalavdeling helse og omsorg vurdere å delta på rekrutteringsmesser i utlandet (fortrinnsvis i Norden), i regi av for eksempel Arbeidsförmedlingen i Sverige eller andre liknende aktører.

4.4 Praksisplasser for sykepleier/vernepleierstudenter

Sykepleier/vernepleierstudenter utgjør en viktig gruppe i forhold til rekruttering av fremtidige medarbeidere. Arbeidsgiver må legge stort fokus på å tilby gode praksisplasser. Relasjonen mellom student og veileder spiller en betydelig rolle for hvordan praksisstudiene blir opplevd. Praksisstedet skal ta godt imot sykepleier/vernepleierstudentene slik at de føler seg integrert i avdelingen og opplever sine praksisveiledere som positive rollemodeller.

I flere av kommunalavdelingens virksomheter (avdelinger) arbeider studenter i helgestilling når de gjennomfører sine høyskolestudier. Et godt arbeidsmiljø basert på kommunens omdømmebygging vil utgjøre en viktig rekrutteringskilde.

4.5 Informasjon om arbeidsplassen

Kommunalavdelingen og hver enkelt enhet utarbeider egne brosjyrer som beskriver virksomheten, arbeidsoppgaver og prosjekter som pågår. Brosjyrene oppdateres en gang pr. år eller fortløpende ved vesentlige endringer.

Helse og omsorg oppretter en egen nettside med informasjon om sykepleie/vernepleiefaglig arbeid og spennende prosjekter innenfor Helse og omsorg. Målgruppen er elever på videregående skole, studenter på høyskoler, sykepleiere/vernepleiere med eller uten spisskompetanse som ønsker karrieremuligheter. På siden legges ut brosjyrer i PDF-format som enkelt kan skrives ut.

Sosiale medier benyttes aktivt for informasjon om ledige stillinger, prosjekter, mulighet for videre – og etterutdanning osv.

4.6 Utlysning – og tilsettingsprosesser

Rekrutteringsprosesser skal gjennomføres med profesjonalitet som fører til et godt omdømme. Det skal tilstrebtes tidseffektive tilsettingsprosesser hvor det legges fokus på at søkere blir møtt av en positiv og kunnskapsrik ambassadør for tjenesten.

En velformulert utlysningstekst og en ryddig ansettelsesprosess er avgjørende for å skaffe aktuelle sykepleier/vernepleiersøkere til stillinger. Det er viktig at det gjøres et grundig arbeid med utlysningsteksten. De viktigste elementene her er arbeidsoppgaver, kompetansekrav, stillings- og lønnsnivå. Ny mal for utlysningstekst i forhold til høyskolestillinger tas i bruk

Stillingsannonser publiseres på en attraktiv måte – lett tilgjengelig på digitale nettsteder, i fagtidsskrifter, i aviser, på utdanningsinstitusjoner mv.

Halden kommune benytter seg av en helelektronisk søkeprosess. For å fange opp sykepleiere/vernepleiere til alle tider er det viktig med mulighet for å legge inn så kalt åpen søknad (søknad om jobb uten tilknytting til ledig stilling). Det utarbeides rutiner for videre kommunikasjon med denne søkergruppe.

4.7 Mottakelse av nyansatte sykepleiere/vernepleiere

- «For å lykkes best mulig med en ansettelse har mottakelsen av den nyansatte stor betydning. Hvis den nyansatte er fornøyd, er det større muligheter for at vedkommende blir i virksomheten» (Karen Brasetvik).

Kommunen har mentorordning samt eget introduksjonsprogram. Leder gjennomfører oppfølgingssamtaler med nyansatte. I løpet av 2017 vil mentorordningen og introduksjonsprogrammet bli gjennomgått. Det utarbeides en mal for oppfølgingssamtaler.

Det vil bli opprettet en traineeordning, hvor nyansatte får systematisk og tilrettelagt oppfølging under en periode. Ved innføring av en slik ordning vil arbeidsgiver følge statlige myndigheters finansieringsordninger i forhold til lære plasser. Oppstart av en slik ordning er imidlertid avhengig av økonomiske midler og må påregnes noe frem i tid.

4.8 Inspirere og motivere til sykepleier/vernepleierutdanning

Kommunalavdelingen skal legge fokus på å inspirere/motivere helsefagarbeidere, lærlinger, praksiselever og annen ungdom til å ta høgskoleutdanning eksempelvis ved å legge til rette for hospiteringsdag med sykepleiere/vernepleiere, og gi utdanningsstøtte i form av stipend.

4.9 Rekrutteringsstillinger

Det vil opprettes rekrutteringsstillinger for å dekke opp for ferieavvikling under sommerperioden. Rekrutteringsstillinger innebærer i dette tilfelle å utlyse et definert antall 80-100 % faste stillinger fra ca. 20. juni hvert år (tilpasset studieavslutning), hvor nyansatt forplikter seg til å jobbe fullt under hele sommerferien mot sikker fast stilling i kommunen. Fra endt ferieavvikling vil nyansatt innplasseres i vakante stillinger, vikariater eller legges over ordinær grunnbemanning (FG) for å dekke opp for fravær, akutte hendelser eller annet. Ved tidlig ansettelse (vinter/ vår) kan siste års studenter som søker og tilbys slik rekrutteringsstilling også tilbys fast helgestilling frem til endt studie og tiltredelse i større fast stilling.

4.10 Sluttårsak

Kunnskap om hvorfor ansatte velger å slutte kan bidra til å utvikle arbeidsplassen og gjøre den mer attraktiv, samt forebygge at ansatte slutter. Sluttsamtaler vil derfor tas systematisk i bruk.

5 TILTAK FOR Å BELØNNE

5.1 Lønnsvirkemidler

Konkurranseskraftig lønn i forhold til nabokommuner og helseforetak er viktig for rekruttering. Halden kommune ligger likt eller lavere i lønn enn sammenlignbare kommuner i Østfold.

Som et tiltak for å være konkurransedyktig i å rekruttere sykepleier og vernepleiere settes inngangslønn for nyrekruttede til kr 10 000 mer enn garantilønn (ut over tabell lønn).

Halden kommune har i tillegg fra før framforhandlet avansementstillegg for relevant etter- og videreutdanning.

Avansementstilleggene er pr. dato følgende:

6000 kr – 15 studiepoeng, 12 000 kr – 30 studiepoeng, 18 000 kr – 45 studiepoeng og 24 000 kr – 60 studiepoeng.

Ansatte med særskilte arbeidsoppgaver kan gis personlig stillingsbeskrivelse og lønnes som eksempelvis Sykepleier 1 eller Vernepleier 1 og gis funksjonstillegg for ekstraoppgaver/spesialoppgaver i stillingen. Oppgaver som skal gi lønnsmessig tillegg bør fremkomme i enhetenes kompetanseplaner. Funksjonstillegg kan gis for en begrenset tidsperiode.

5.2 Øremerkede midler til utdanning til sykepleier/vernepleier eller til videreutdanning for sykepleiere/vernepleiere.

For sykepleiere/vernepleiere kan det avsettes øremerkede midler til videreutdanning i samråd med arbeidsgiver mot å binde seg i stillingen i inntil 2 år.

Grunnvilkår:

- Størrelsen kan være inntil kr. 10.000. - for videreutdanning for sykepleiere/vernepleiere.
- Det gis helt eller delvis fri med lønn for å ta etterspurt videreutdanning.

Dette kan også gis til fagarbeidere/ ufaglærte som ønsker å ta utdanning som sykepleier/vernepleier.

Det skal fortløpende vurderes om vi har kandidater som kan ta tilleggsutdanning/utdanning. Aktuelle kandidater meldes inn til Kompetanseforum. Det må inngås individuelle skriftlige avtaler. Kompetanseforum holder til enhver tid oversikt over avsatte midler og personer i utdanningsløp etter denne ordningen.

5.3 Premiering av god omdømmebygging

Det innføres en prøveordning med premiering av inntil 5 ansatte som under et kalenderår utmerket seg i forhold til å promotere sin arbeidsplass og medvirker til god omdømmebygging. Det vil bli særlig vektlagt promotering som medvirker til å rekruttere og beholde sykepleiere/ vernepleiere.

Leder og eller ansatte melder kandidater. Et ekstra Kompetanseforum, der hovedtillitsvalgte inviteres, utser vinnerne. Prisen gir vinnerne mulighet for å delta på et fagkurs eller en fagkonferanse. Arbeidsgiver betaler lønn, kurs/konferanseavgift og eventuell overnatting.

5.4 Andre lønsvirkemidler

Lønnskompensasjon gis for veileder- (til student) og mentorinnsats (til nyansatt).

- Kompensasjonen gis som en godtgjøring og settes til kr. 1000 for veilederrollen pr. studenter i dens praksisperiode på arbeidsplassen. Det gis i tillegg opplæring for å kunne fylle veilederrollen. Leder beslutter hvem som tildeles veilederrollen.
- Kompensasjonen gis som en godtgjøring og settes til kr. 3000 for mentorrollen for nyansatt, i 6 måneder.

For sykepleiere og vernepleiere som inngår individuell avtale om gjennomsnittsberegning av søndager og helligdager, og påtar seg to ekstra helger pr. halvår som kan legges fast i turnus og/ eller regnes med i antall helger ved fastleggelse av ønsketurnus, utbetales en bonus på kr. 10 000,- pr. halvår. Utbetalingen kommer i tillegg til ordinær lønn og forutsetter at den ansatte faktisk har arbeidet to ekstra helger inneværende halvår. Utbetaling skjer henholdsvis på lønnsutbetalingen i juni og i desember. Ordningen settes som en prøveordning i 2017/ 2018 med fortløpende evaluering.

5.5 Stipend

Arbeidsgivers samarbeid med Fylkesmannen i Østfold, gjennom det kommunale kompetanse- og innovasjonstilskuddet, muliggjør for ansatte å søke stipend til grunn- og videre/etterutdanning. Prosedyre for tildeling av kompetansemidler og skjema for søknad om midler til kompetanseutvikling og er utarbeidet våren 2016. Dokumentene er publisert i kommunenes elektroniske kvalitetssystem RiskManager – Helse og omsorg/overordnet – Tema «Kompetanse/opplæring».

6 TILTAK FOR Å BEHOLDE

6.1 Kompetanseutvikling

Kompetanse er en nøkkel til en framtidrettet arbeidsgiverpolitikk, som skal møte sektorens behov for nyskaping, rekruttering og forvaltning av egen arbeidskraft. Det vil gjennom arbeid i Kompetanseforum og gjennom kompetanseplaner med handlingsplaner, tilrettelegges for et godt arbeidsmiljø med muligheter til faglig utvikling, samt følge opp kompetanseutvikling og rekrutteringsstrategier. Kommunalavdelingens lærende organisasjon baseres både på individuelle kompetanse- og karriereplaner og analyser og strategier for organisasjonens kompetansebehov.

Det skal satses på følgende:

- Arbeidsgiver skal legge til rette for elektroniske opplæring ved bruk av digitale støtteverktøy.
- Gjennom fagdager for høyskoleutdannede skal sykepleiere/vernepleiere gis mulighet til fagutvikling. I denne sammenhengen er fag- og kvalitetsrådgiver en sentral bidragsyter.
- Fagdager avholdes 2-4 ganger i året. Datum og innhold blir publisert i kurskalenderen på Intranettet.

Medarbeiderutvikling gjennom medarbeidersamtaler utgjør en viktig arena for å fange den enkelte medarbeiderens visjoner og behov om egen og organisasjonens kompetansebehov. Medarbeidersamtaler skal gjennomføres en gang pr. år.

Ledere er viktige for nyutdannede/etterutdannede sykepleiere/vernepleiere i forhold til mulighet for å bruke nyervervet kompetanse. Det settes fokus på å ivareta ny kompetanse, både gjennom intern kunnskapsoverføring i en lærende organisasjon, men også i forhold til bruk av sykepleiere/vernepleiere på tvers i organisasjonen.

6.2 Arbeidstidsordninger

Fleksible arbeidstidsordninger innføres. Halden kommune har god erfaring med ønsketurnus og er i ferd med å utbre dette i alle avdelinger i Helse og omsorg. Ordningen letter koblingen mellom arbeidsliv, familieliv og sosialt liv, og har positive arbeidsmiljøeffekter. Arbeid med implementering har startet og utvikling av ordningen vil være rekrutterende.

6.3 Heltidskultur

Deltidsproblematikken i kommunene påvirker kvaliteten i tjenestene, rekruttering og utdanning av helsepersonell og likestilling. Halden kommune fremmer derfor en heltidskultur. En partssammensatt arbeidsgruppe arbeider med hvordan heltidskultur kan operasjonaliseres (turnus og arbeidstidsordninger), og hvordan systemer må tilpasses.

I helse – og omsorg vil det jobbes mot at høgskolestillinger i kommunen er på henholdsvis 80 % og 100 %, ved at deler av stillingen kan benyttes til å dekke opp for fravær/ akutte behov. Økt stillingsstørrelse kan gjennomføres ved å ha deler av stillingen utover grunnbemanning «på topp/ FG». Det er ønskelig å teste dette ut som en prøveordning på de områdene som har ønsketurnus i 2017/2018 med en innfasing for noen fast ansatte og med fortløpende evaluering.

6.4 Innovasjon og velferdsteknologi

Kommunalavdeling helse og omsorg er opptatt av innovasjon og utvikling av velferdsteknologiske løsninger. Nye prosjekter med implementering i av ny teknikk i drift utgjør et viktig rekrutteringspotensial.

6.5 Ledelse

Leder setter preg på avdelingen og er viktig for hvordan den ansatte trives og får utvikles i jobben. Flesteparten av lederne i helse og omsorg er selve sykepleiere/vernepleiere.

Arbeidsgiver mener at avdelingslederne utgjør en viktig rolle i omdømmebyggingen.

Ledelsesutvikling er derfor sentral for å få ledere å stå i lederoppgaven og for å få sykepleiere/vernepleiere å bli i stillingen.

Det gjennomføres systematisk lederutvikling i samarbeid med personalavdelingen i Halden kommune.

7 PRIORITERINGER

Prioritering av det videre rekrutteringsarbeid:

1. Videreutvikling av kontakt mellom Kommunalavdeling helse og omsorg og høgskolen i Østfold.
2. Deltaking på rekrutteringsfora, for eksempel i egen regi, NAV og lignende.

3. Fokus på tilbud om gode praksisplasser for sykepleier/vernepleierstudenter.
4. Fokus på heltidskultur og frivillig deltid.
5. Fokus på kompetanseutvikling gjennom internopplæring, e- læring, fagdager og stipendordninger
6. Øremerke midler til etter- og videreutdanning for sykepleiere og vernepleiere.
7. Premiering av god omdømmebygging.
8. Bonusordning for veileder- (til student) og mentorinnsats (til nyansatt)
9. Lønnskompensasjon innføres for å jobbe ekstra helger.
10. Rekrutteringsstillinger for å dekke ferieavvikling.
11. Avansementstillinger.

8 IVERKSETTELSE

Rekrutteringstiltak

- Opprettelse av nettside (med ansvarlig redaktør) – frist 01.12.17
- Ny mal for utlysning av høgskolestillinger – frist 31.05.17 (i samarbeid med personalavd.)
- System for åpen søknad for sykepleiere og vernepleiere – frist 31.05.17 (i samarbeid med personalavd.)
- Revidert introduksjonsprogram (KS læring) frist 01.12.17 (i samarbeid med personalavd.)
- Introduksjonsprogram/ mentorordning for oppfølging av nyansatte i helse i 6 måneder – frist 31.12.17 (i samarbeid med personalavd.)
- Rekrutteringsstillinger innføres fra sommeren 2017.
- Tilbud om barnehageplass
- System for sluttsamtaler (elektronisk skjema) – frist 01.12.17 (i samarbeid med personalavd.)

Lønnsvirkemidler

- Inngangslønn for nyrekrutterte settes til kr 10 000 mer enn garantilønn (ut over tabell lønn) – se pkt. 5.1. Prøveordning fra 01.01.18 – 31.12.18.
- Avansementstillegg fortsetter som allerede fremforhandlet – se pkt. 5.1
- Innføring av rekrutteringsstillinger fra sommeren 2017
- Øremerkede midler til etter- og videreutdanning for sykepleiere innføres – se pkt. 5.2
- Premiering av god omdømmebygging – se pkt. 5.3 Prøveordning 01.01.18 – 31.12.18
- Godtgjøring for veileder- (til student) og mentorinnsats (til nyansatt) – se pkt. 5.4, 1. ledd. Iverksettes fra 01.01.18. Prøveordning 01.01.18 - 31.12.18.
- Lønnskompensasjon innføres for å jobbe ekstra helger – se pkt. 5.4, annet ledd. Iverksettes fra 01.07.17, eller så snart som mulig i tråd med hva turnusplanlegging tillater. Prøveordning 01.07.17-31.12.18.

Andre tiltak

- Ønsketurnus planlegges gjennomført i alle aktuelle avdelinger i 2018.
- System for fagdager innføres fra 2018.

9 VEDLEGG

- Tabell 1 «Status høgskoleutdannede – beholdning»
- Tabell 2 «Pensjonsavgang»
- Skjema for søknad om midler til kompetanseutvikling
- Prosedyre for tildeling av kompetansemidler
- Veileder for registrering av interne kurs i Visma HRM
- Avtale med Høgskolen i Østfold, Avdeling for helse- og sosialfag
- Mal for utlysningstekst – sykepleierstillinger ferdigstilles til 31.05.17
- Mal for oppfølgingsamtaler ferdigstilles til 31.05.17
- Mal for sluttsamtaler ferdigstilles til 01.12.17

10 REFERANSELISTE

Halden kommune. Arbeidsgiverpolitikk, vedtatt av kommunestyret 3.9.2015

Halden kommune. Overordnet strategisk kompetanseplan for Kommunalavdeling helse og omsorg 2016 – 2020

Karen Brasetvik (2013) Ledelse på hugget eller på hælene, masterstudium i organisasjon og ledelse

*KS (2009) Beholde og rekruttere! En strategi for arbeidskraft og rekruttering.
Oslo: Kommuneforlaget*

St. meld. 13 (2011-2012). Utdanning for velferd. Samspill i praksis