

Informasjon fra HR

OU 7. mars 2016

Anne-Line Bosch Strand



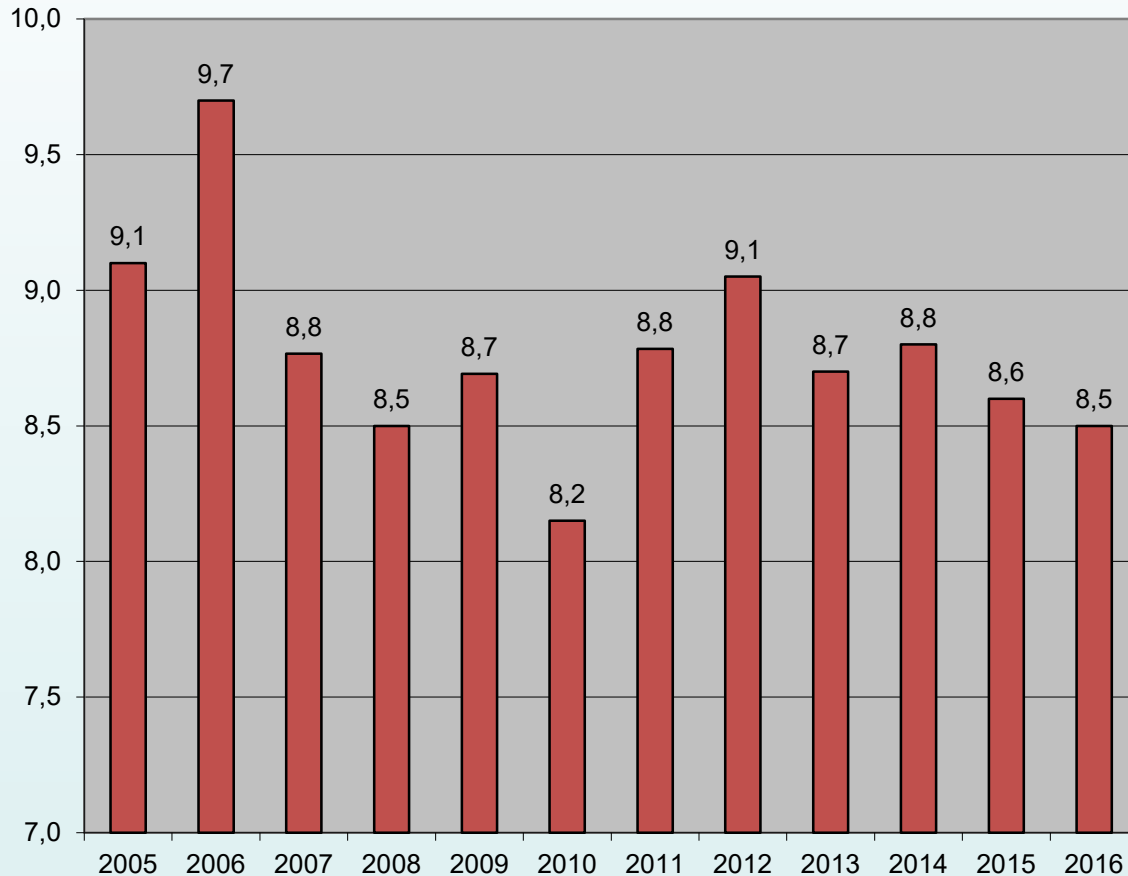
Sykefraværet i Bodø kommune

Samlet sykefravær for 2016 utgjorde 8,5%

Svak forbedring fra 2015 hvor fraværet for hele året lå på ca. 8,6%

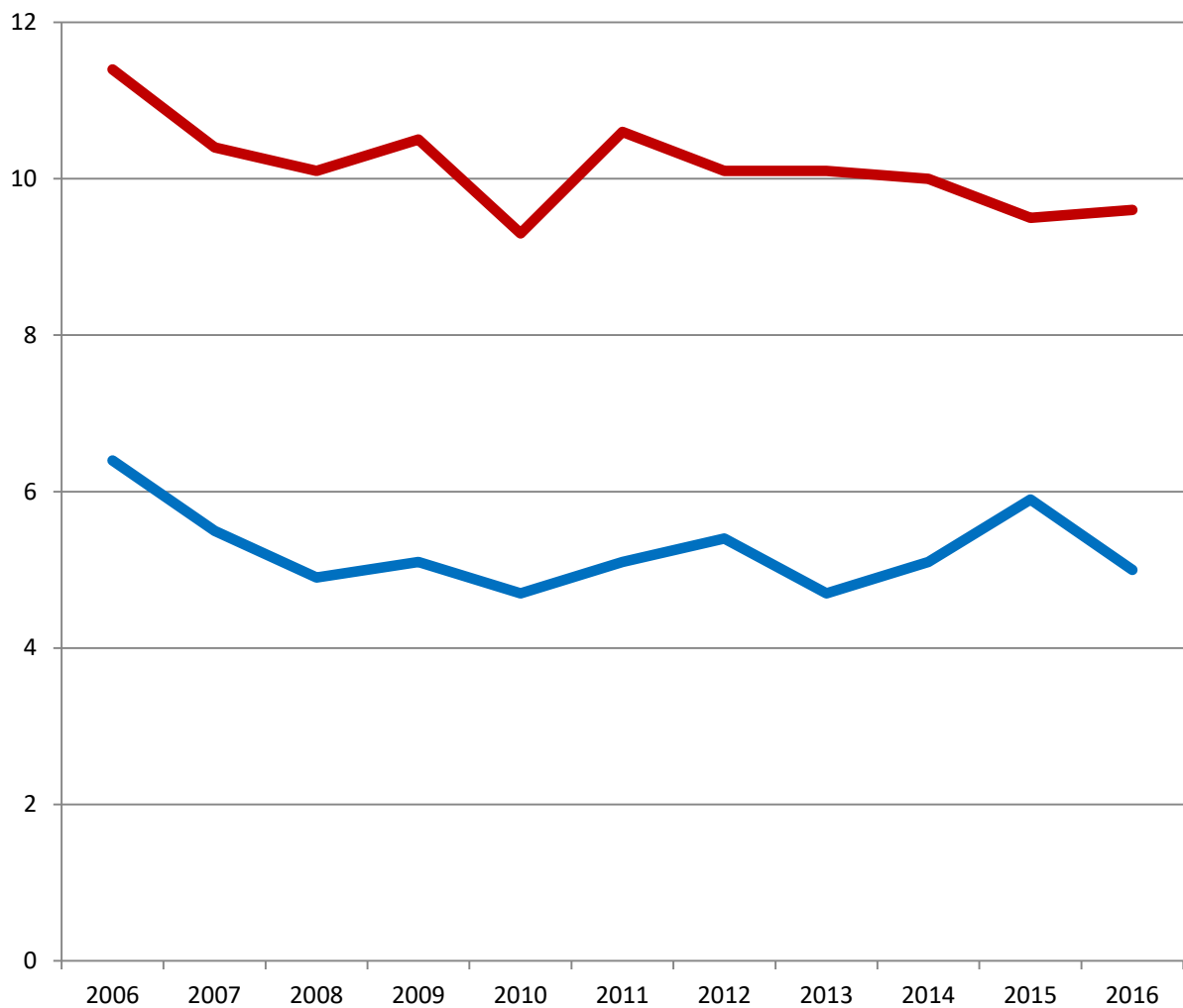


Utvikling av fraværet fra 2005 til og med 2016



Sykefraværet varierer fra år til år. Lavest i 2010 – Nasjonal kampanje. Positiv trend fra 2012 hvor det samlede fraværet var på 9,1%. Det ble da satt fokus på sykefraværsarbeid i forbindelse med ledertreningsprogrammet, Ibedrift, ny BHT avtale og oppfølgingsprogrammet «friskere tilbake»

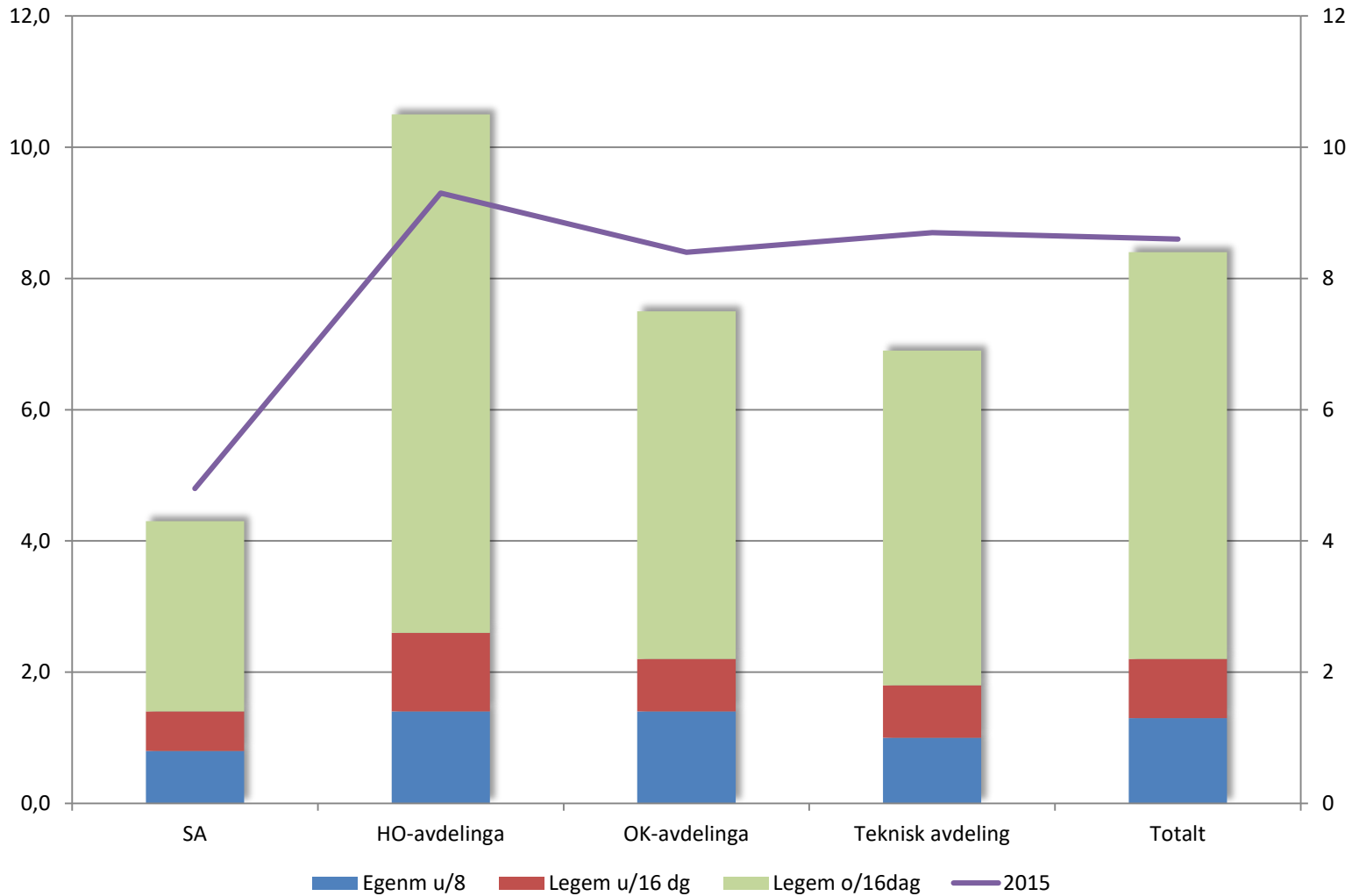
Sykefravær fordelt på kjønn



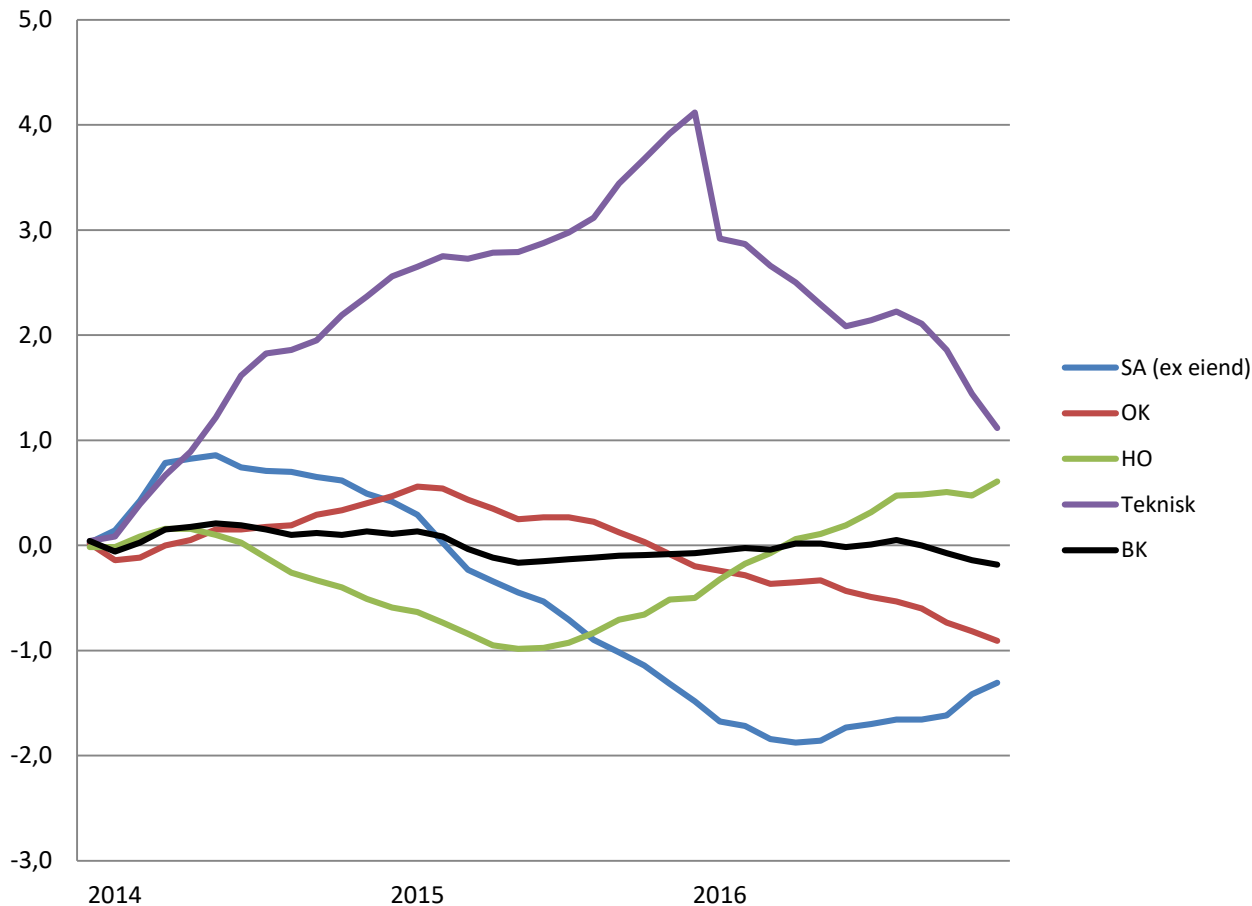
Kvinner
Menn

Sykefraværet
fordelt på kjønn
fra 2006 til 2016

Fraværet pr avdeling 2016

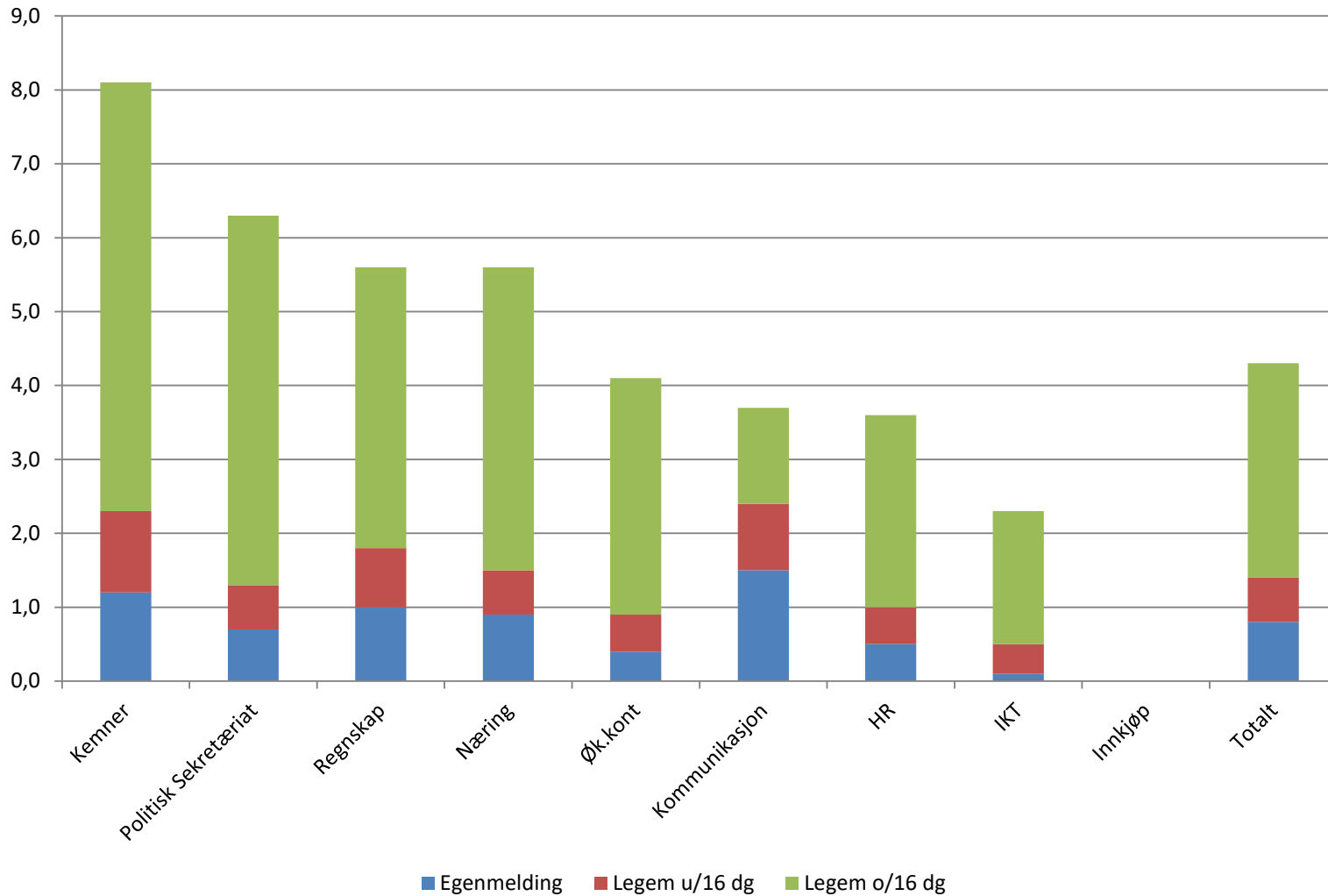


Endring i sykefraværet siste 3 år med basis i fraværet for 2013

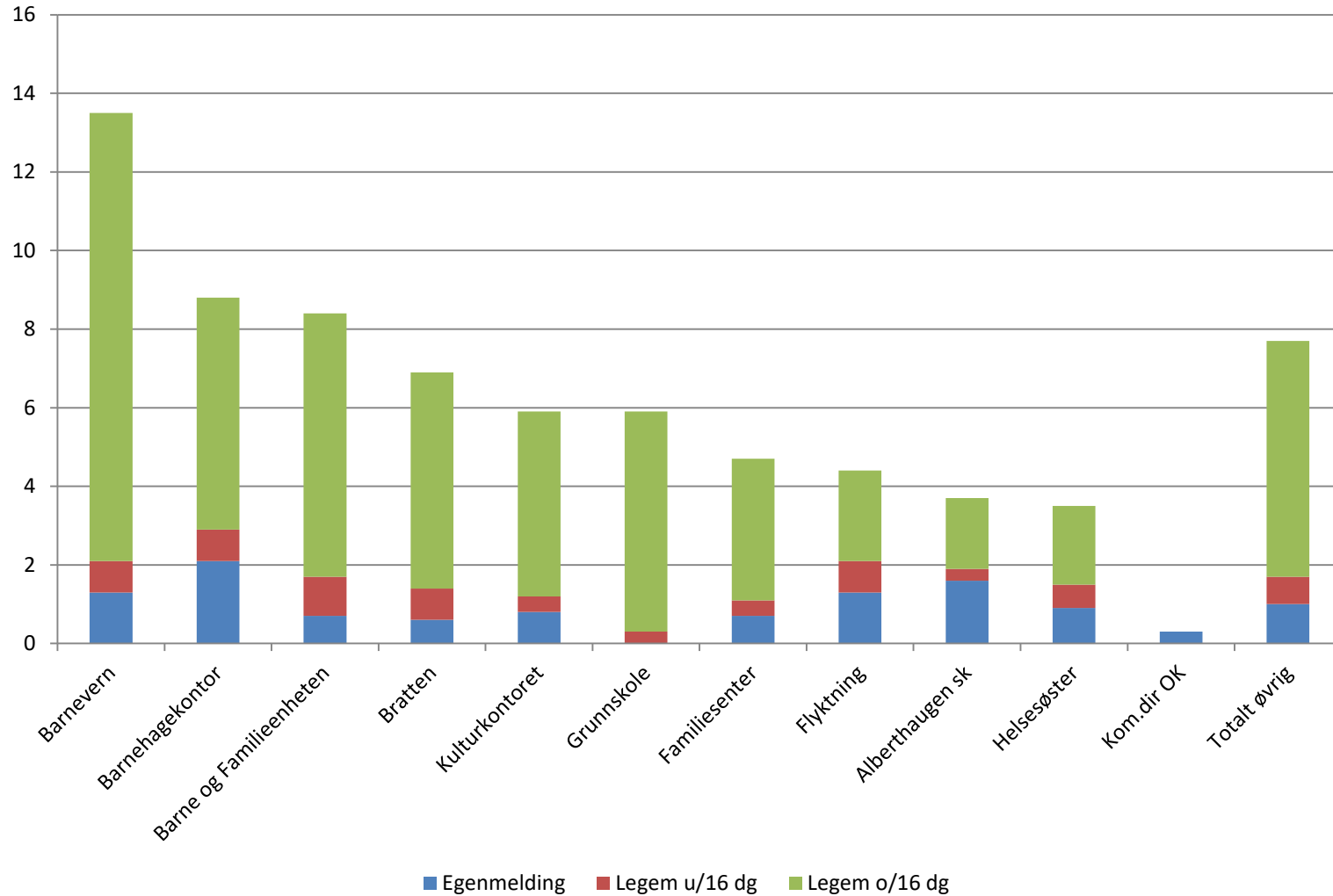


Denne kurven viser endringen – sett i forhold til gjennomsnittet for 2013. Teknisk hadde et kraftig økning, med en topp i slutten av 2015, men er nå tilbake med en økning på 1 prosentpoeng. HO hadde lenge en reduksjon, men etter våren 2015 begynte fraværet å øke. HO ligger nå 0,6 prosentpoeng over utgangspunktet. OK hadde en stigning i 2014, men fra 2015 er fraværet redusert slik at de nå ligger 0,9 prosentpoeng under 2013-nivået.

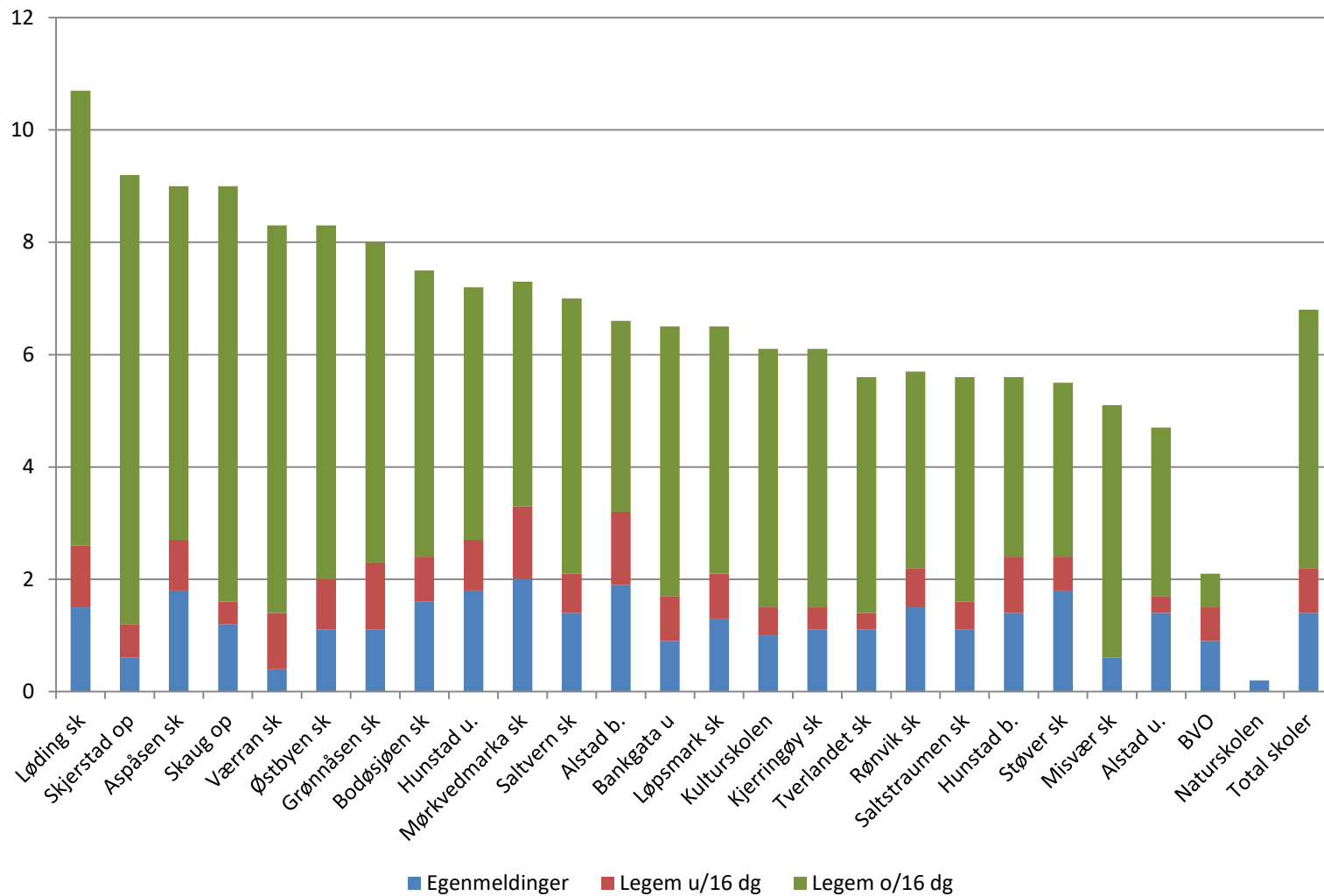
Administrasjons avd., Økonomi og NU - 2016



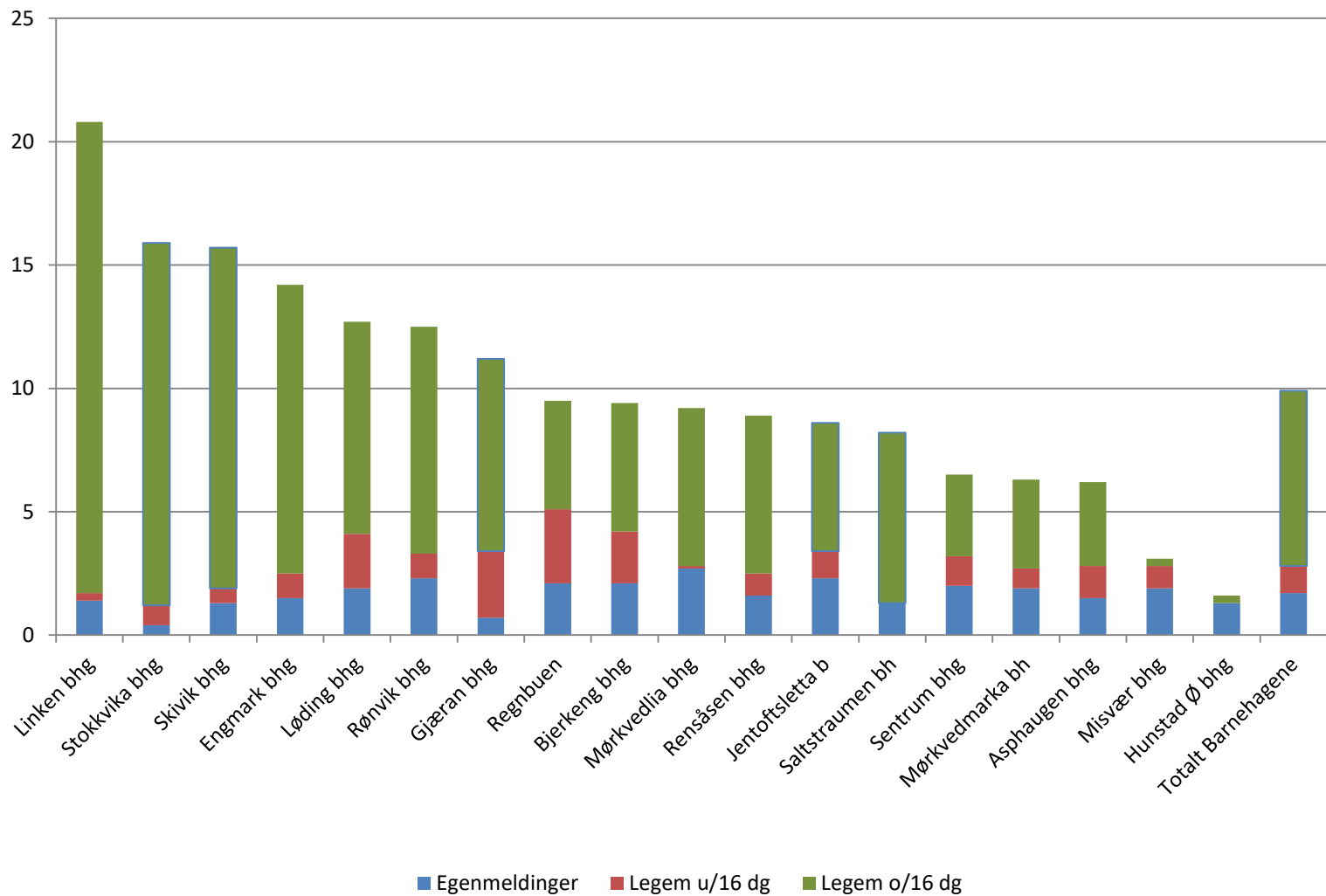
OK- avdelingen 2016 – unntatt skole/barnehage



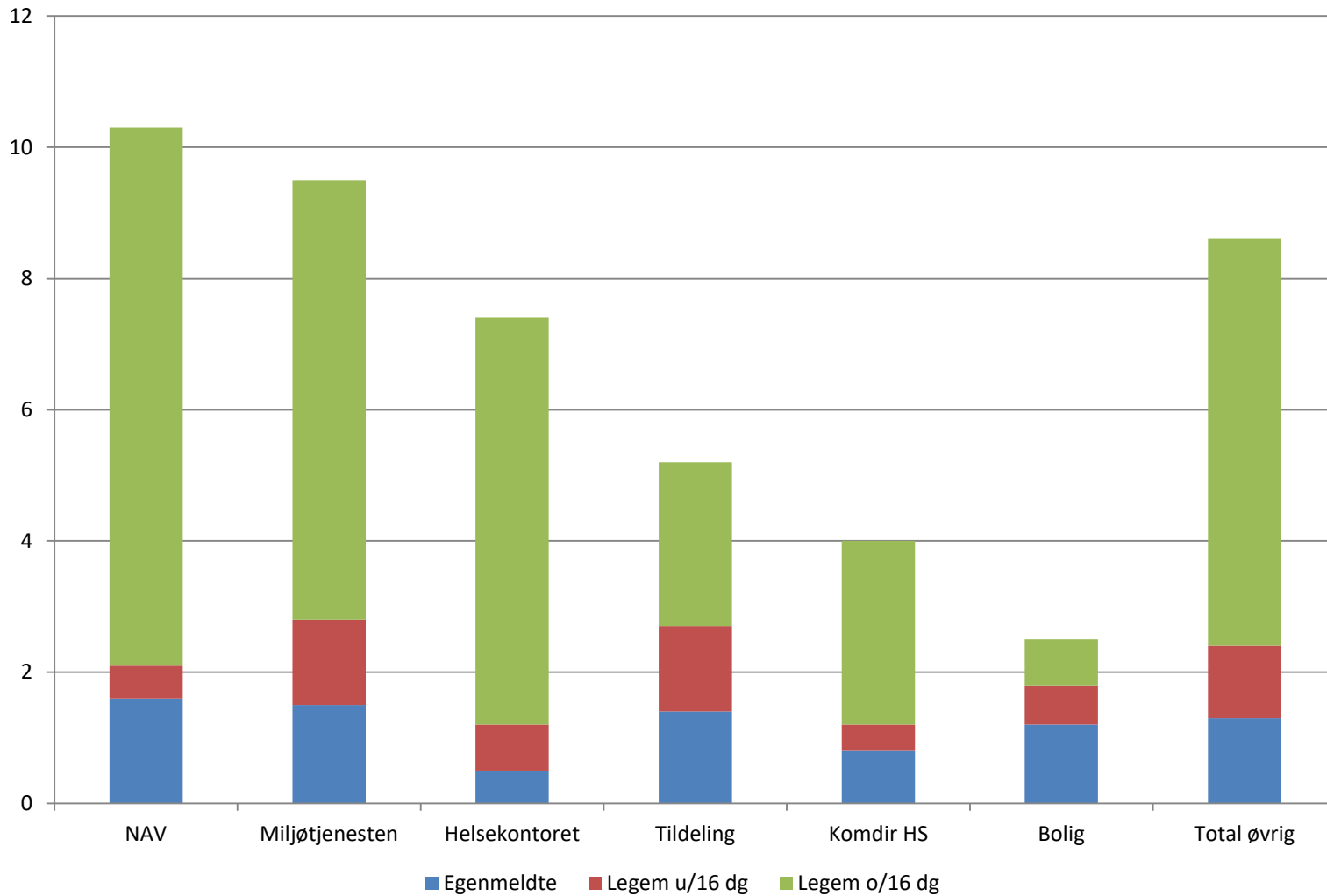
OK- avdelingen - Skolene 2016



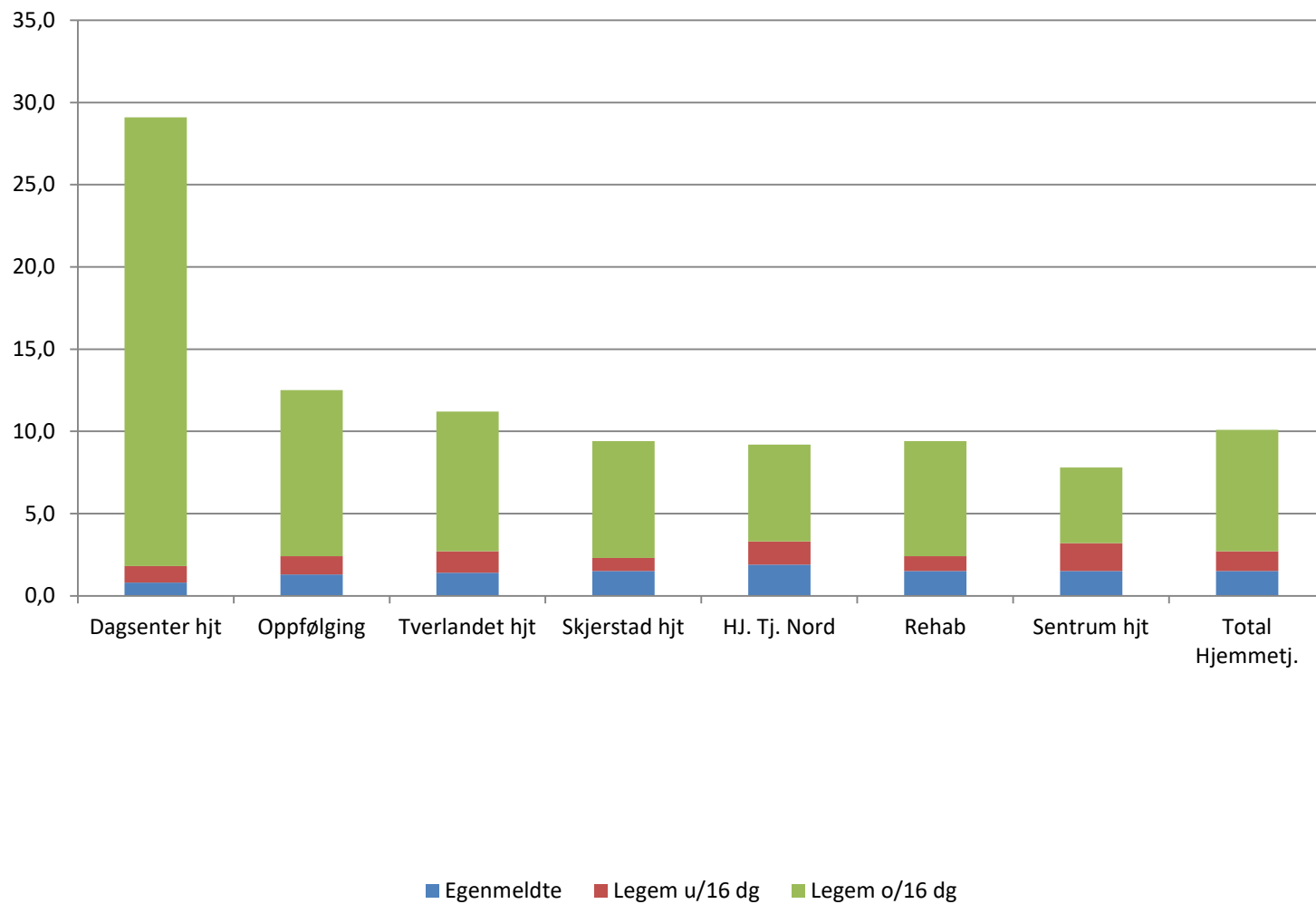
OK- avdelingen – Barnehagene – 2016



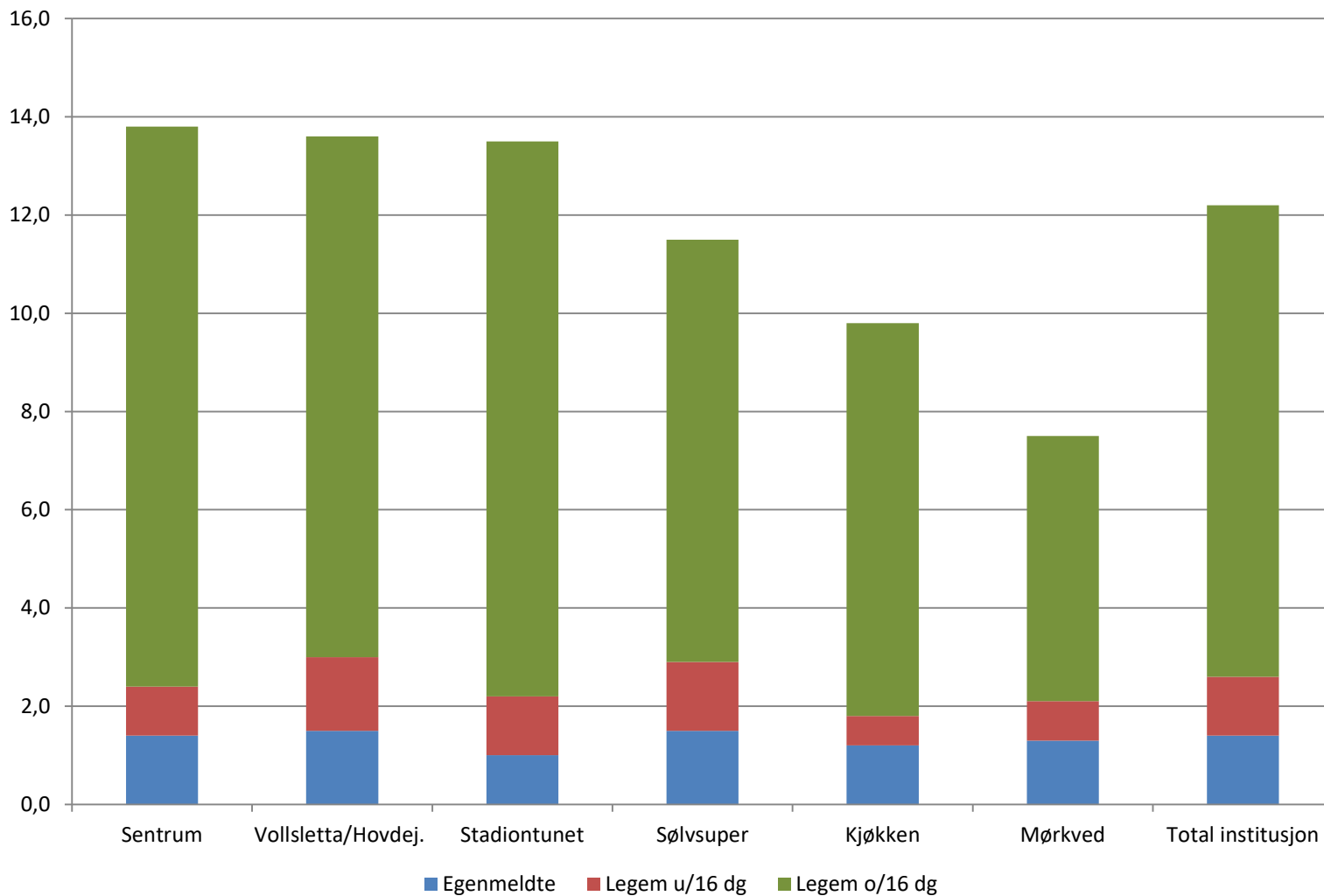
HO 2016 - unntatt institusjon/hjemmetjeneste



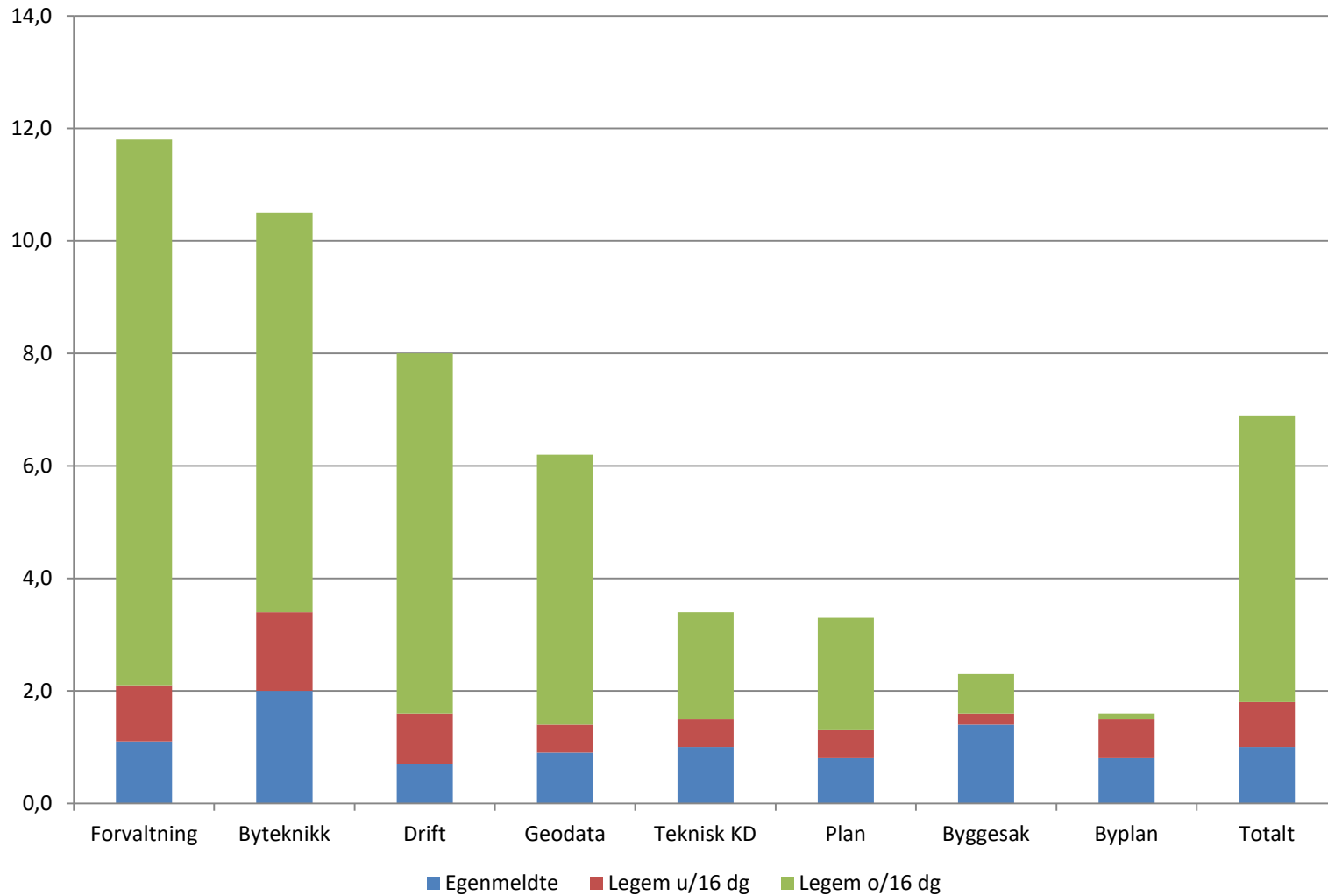
HO – Hjemmetjenesten – 2016



HO – Institusjonene - 2016



Teknisk avdeling - 2016



Sykefravær krever tett oppfølging

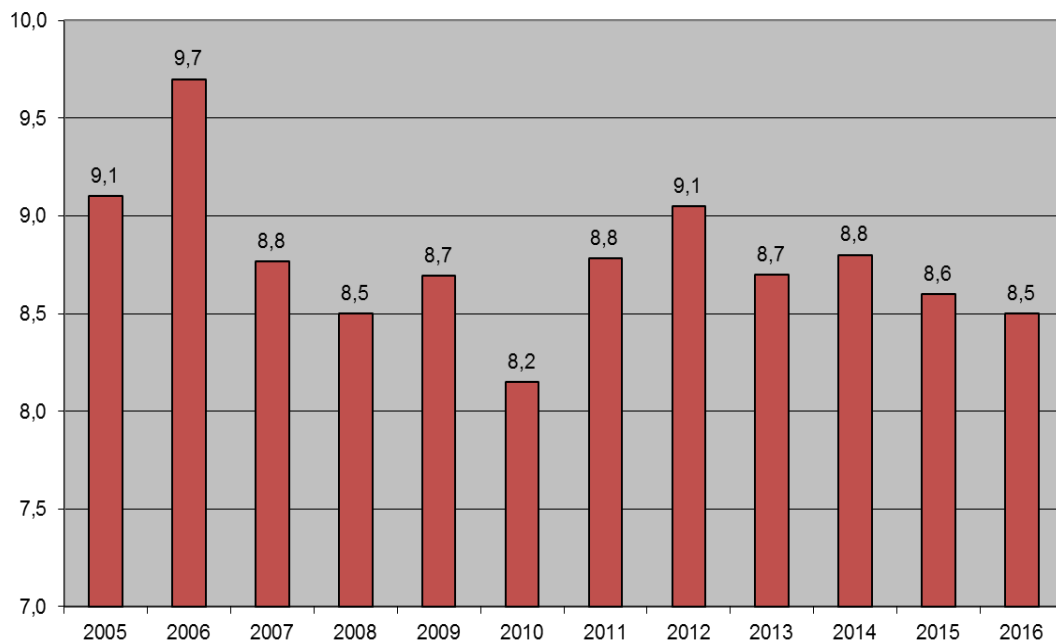
- Sykefravær er ingen privatsak – IA har endret praksis
- Kartlegging av sykefraværet – trender og årsaker
- Oversikt over enkeltsaker – ledere trenger støtte og bistand i krevende saker
- Utarbeidelse av mål og aktivitetsplaner
 - Definerte mål og måltall viser hvor virksomheten skal og er god drahjelp i arbeidet.
- Oppfølging av sykefravær krever **bred forankring**
 - Godt sykefraværsarbeid krever kompetente ledere og at alle i virksomheten kjenner hensikten og målet. Da er arbeidet forankret hos alle; i ledelsen, blant tillitsvalgte og verneombud, hos ansatte og hos medarbeidere i ulike støttefunksjoner.

Tiltak: Friskere tilbake – hvorfor?

- IA-avtalen forplikter
 - Sykefravær ikke høyere enn 5,6% på nasjonalt nivå
 - Øke antall AT med redusert funksjonsevne
 - Seniorer skal stå lengre i arbeid
- Arbeidsmiljøloven sier
 - Helsefremmende – godt for helsen å ha et arbeid
 - Inkluderende og forebyggende
- Sykefravær koster
 - Koster store summer hvert år
 - Er belastende på arbeidsmiljøet og tidkrevende for leder
 - Gir dårligere tjenestetilbud
 - Utilfredsstillende livssituasjon

Hva ønsker Bodø kommune å oppnå fremover?

- Økt tilstedeværelse gjennom satsingsområdet «Friskere tilbake»
- Resultatmål:



Årstall	Måltall (%)
2015	7,5 %
2016	7,0 %
2017	6,5 %
2018	6,0 %

5,6 % ...

Innslagsnivå for Friskere tilbake

- **På individnivå**
 - Særskilt fokus på ansatte med mer enn 20% sykefravær i siste år eller i snitt over tre år.
 - Ansatte med høyt korttidsfravær – mer enn 3 egenmeldinger eller 6 dager de siste 6 mnd.
- **På virksomhetsnivå**
 - Virksomheter med høyest fravær
 - 10 på topp

Rekruttering

Bodø kommune



Rekrutteringsutfordringer i dag

P.t. oppleves utfordringer med å få rekruttert kompetanse innenfor følgende områder:

- Sykepleiere
- Vernepleiere
- Lærere - også vanskelig å få mange nok søkere til rektor-stillinger)
- Prosjektledere ingeniør

Videre....

- Helsefagarbeidere
 - å få på plass kvalifisert kompetanse er vanskelig (fagarbeidere/godkjent utdanning fra utlandet/språkutfordring) men foreløpig ikke kritisk.

Forslag til tiltak:

Språkopplæring i regi av Bodø kommune og satsing på utdanning av egen ufaglært kompetanse (eks. gjennom Lærlingetjenesten).

Den store lærerjakten i Bodø kommune

- Etter initiativ fra – og i samarbeid med undervisningssjefen ble det i januar 2017 nedsatt en arbeidsgruppe med formål å jobbe med tiltak for å rekruttere flere kvalifiserte lærere.
- Arbeidsgruppen jobber både med kortsiktige og langsiktige tiltak.

Frem til nå er følgende tiltak på plass:

- Som et ekstraordinært rekrutteringstiltak høsten 2017 vil Bodø kommune, ut over lønn ihht. gjeldende tariffavtale tilby kr. 30 000 til nytilsatte lærere ved Skjerstad, Misvær, Kjerringøy og Skolen i Væran.

Den store lærerjakten....

Videre:

- Kr. 20 000 – ved nytilsetting ved øvrige skoler.
- Tiltaket omfatter lærere med godkjent utdanning som tilsettes i faste stillinger og vikariater i Bodø kommune i 80 % stilling eller mer fra skoleåret 2017/2018. Det forutsettes tilsetting for en periode på 6 måneder eller mer.
- Ordningen evalueres i god tid før rekruttering av lærere fra neste skoleår (2018/2019).

Gjennomført rekrutteringstiltak

- Deltakelse på karrieredag i Trondheim - lærer/rektor/HR-kontoret
- Arrangert rekrutteringsarrangement for studenter på Nord universitet - middagsbuffet m/presentasjon av Bodø skolen som arbeidsgiver og lønnstilbudet for 2017/2018
- Lansert en profileringskampanje på FB og Instagram med videosnutter av lærere og undervisningssjefen i Bodø kommune.
- Det undersøkes også internt i kommunen om mulighet for å skaffe bolig ute i distriktene som en viktig faktor for å rekruttere lærere til Kjerringøy, Skolen i Væran, Skjerstad og Misvær.

Rekrutteringskampanje syke/vernepleiere

- I etterkant av OU-sak ble det jobbet frem en tilskuddsordning for studenter-Vil du ha kr. 75.000? lansert i desember 2016. Ved utgangen av februar har vi 26 søkere og tilsetting er i gang.
- Vi planlegger en større rekrutteringsstand ved Nord universitet 15.mars. Karrieredag for sykepleierutdanningen - alle våre virksomheter innen HO stiller med representanter på denne dagen – både på stand og som intervjuere for studentenes «intervju-trenings-work-shop».
- Det lages brosjyrer og en billedfremvisning for å vise bredden i vårt tjenestetilbud. Vi viser frem videosnutter og profilerer studentstipendet gjennom både film, roll-ups og brosjyrer

Rekrutteringskampanjen forts...

- Ledelsen i HO ønsker å se på muligheten for å ta i bruk «harde» tiltak – så som lønn og utvikle og selge inn tiltak for å nå den etablerte kompetansen - de som allerede jobber som sykepleier andre steder. Av den grunn aktiviseres nå den arbeidsgruppa som ble satt ned i mai 2016, og som består av ledere og rådgivere fra HO, tillitsvalgte og representanter fra HR.
- Det er planlagt en historiefortellings-sak (content marketing) i AN i løpet av mars.
- Alle syke/vernepleier-stillinger er samlet på en egen landingsside på Borgerportalen, og all digital profilering rutes til denne landingssiden.

Rekrutteringstiltak - eksempler

- For alle stillinger bør rekrutteringstiltak/fokus på fortrinn (10 gode grunner til å ...) jobbes frem.
- Satsing på profilering i sosial media fortsetter - aktivisering av egne ansatte i Bodø kommune for å få opp antall delinger av annonser på FB
Delingskonkurransse m/premie kan være aktuelt.
- Positivt omdømme

Digital markedsføring – eksempel

Oppsummering – Februar 2017

- Syke/vernepleiere generell rekruttering
 - ✓ Rekkevidde 37.305 unike mennesker nådd
 - ✓ Eksponeringer 418.882 billedvisninger
 - ✓ Klikk inn i landingsside sykepleierutlysninger – 1703 stk.
 - ✓ Klikk inn i landingsside sykepleierutlysninger – 68 stk. pr. dag