

# **REKRUTTERING I BODØ KOMMUNE**

**- UTFORDRINGER OG MULIGHETER -**

**Anne-Line Bosch Strand, HR-sjef**



# **Kommunesektoren har to hovedutfordringer fremover:**

- ✓ **Evnen til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere – attraktiv arbeidsgiver**
- ✓ **Evnen til utvikling og nyskaping – bli en moderne kompetanseorganisasjon**

**«En fremtidsrettet arbeidsgiver»**

# **Et samfunns og arbeidsliv i endring gir både utfordringer og muligheter**

- ✓ **Globalisering (nettverkssamarbeid)**
- ✓ **Demografi (flere eldre)**
- ✓ **Individualisering (unge har andre krav)**
- ✓ **Spesialisering**
- ✓ **Teknologi (nye arbeidsformer og teknologiske tjenester)**

**Dette gjør at vi må tilnærme oss morgendagens medarbeidere på en helt annen måte!**

# Hvordan møter vi denne endringen?

- **Skape intern forståelse for utfordringsbildet**
  - ✓ **Selge oss inn og skape de gode historiene**
  - ✓ **Kjenne og finne de rette søkere til stillingene**
- **Skape intern forståelse for rekruttering som fag og investering**
- **Utvikle rekrutteringskompetansen hos lederne**
- **Utvikle spiss-kompetanse i HR avdelingen**

# Hvordan møter vi denne endringen forts.?

- **Ta i bruk nye verktøy fremover**
  - ✓ **Ny rekrutteringsmodul – mere søkervennlig**
  - ✓ **Utvikle søkbar kandidatbase**
  - ✓ **Lage egne «landingssider» for stillinger, FB og på hjemmesiden vår**
- **Tilpassede og varierte valg av kommunikasjonskanaler**
  - ✓ **Videoproduksjon – her ser vi på hvordan vi som partnerbedrifter i Bodø i vinden kan nyttiggjøre oss den leverandøren de akkurat har tilknyttet seg for denne type produksjon**
- **Content Marketing ( historiefortelling)**
  - ✓ **Vi er ute med to av totalt seks kjøpte saker gjennom Respons-tilbudet til Bodø NU ( Karoline og Buddy og Hjemmetjenestens nye hverdag)**
- **Proffere bruk av Linked In**

# Hvordan møter vi denne endringen forts.?

- I tillegg vil vi benytte **#smartpånett-serien** til intern kompetanseheving
- **Animasjoner**  
Vi undersøker om vi kan kjøpe oss rimelige animasjonstjenester. Dette kan være i form av produksjon, et program vi kan lage dette i selv Eksempelvis kjøp av voice-over

# Hvordan møter vi denne endringen forts.?

- **Utvide samarbeidet med eksterne aktører**
- **Vi har nå etablert samarbeid med Nordlandssykehuset om rekruttering av sykepleiere.**
- **Nylig oppstartet rekrutteringssamarbeid med NNL, Bedriftskompetanse, Essensi, NAV og Bodø i vinden. Her ser vi for oss et rekrutteringsseminar i oktober/november 2017.**

# Hva gjør vi i dag?

- **Annonsering av ledige stillinger**
  - ✓ **Kun på digitale flater**
  - ✓ **Sosiale medier som hovedkanal**
  - ✓ **Bruk av film/bilder og animasjoner**
  - ✓ **Kjører målrettede kampanjer på FB/Instagram**
  - ✓ **Bannerannonsering i AN**
  - ✓ **På NAV**
  - ✓ **Aktuelle nettsteder/nettavis**
- **Promotering av tjenesteområder og stillinger i annonser og utlysningstekster**
  - ✓ **Selge vår historie og skape begeistring**
  - ✓ **Tørre å dra på litt!**



# Hva gjør vi i dag og fremover?

- **Lærlingesatsning, studentsigneringer og bruk av traineer (digitalisering i HR)**
- **Økt tilstedeværelse og synlighet**
  - **På utdanningsinstitusjoner**
  - **I bybildet**
  - **På sosiale medier**
  - **Deltakelse på ulike typer arrangementer**

# Noen eksempler:

- **Sykepleierkampanjen**

- ✓ **Målrettet annonsering i sosiale medier**
- ✓ **Deltakelse på Karrieredager rundt om i landet**
- ✓ **Bruk av profileringsartikler (studenter)**
- ✓ **Bruk av Content Marketing-saker i Bodø NU (serie på 5 stykker i produksjon)**
- ✓ **Studentstipend kr. 75.000 ( fast jobb mot bindingstid)**
- ✓ **Formidling av studentboliger til sommervikarer**
- ✓ **Reise- og oppholdsstipend til sommervikarer**
- ✓ **Opprettelse av fagstillinger**

# Sykepleierkampanjen forts.

- ✓ **Konkurransedyktig lønn**
- ✓ **Gode muligheter for kompetanseheving**
- ✓ **Fellesutlysninger og prioriterte utlysninger - etter størst underdekningsprinsippet**
- ✓ **Tilby språkopplæring**
- ✓ **Rekruttering fra utlandet**
- ✓ **Utnevne begeistringssagenter i egen organisasjon**

# Flere eksempler

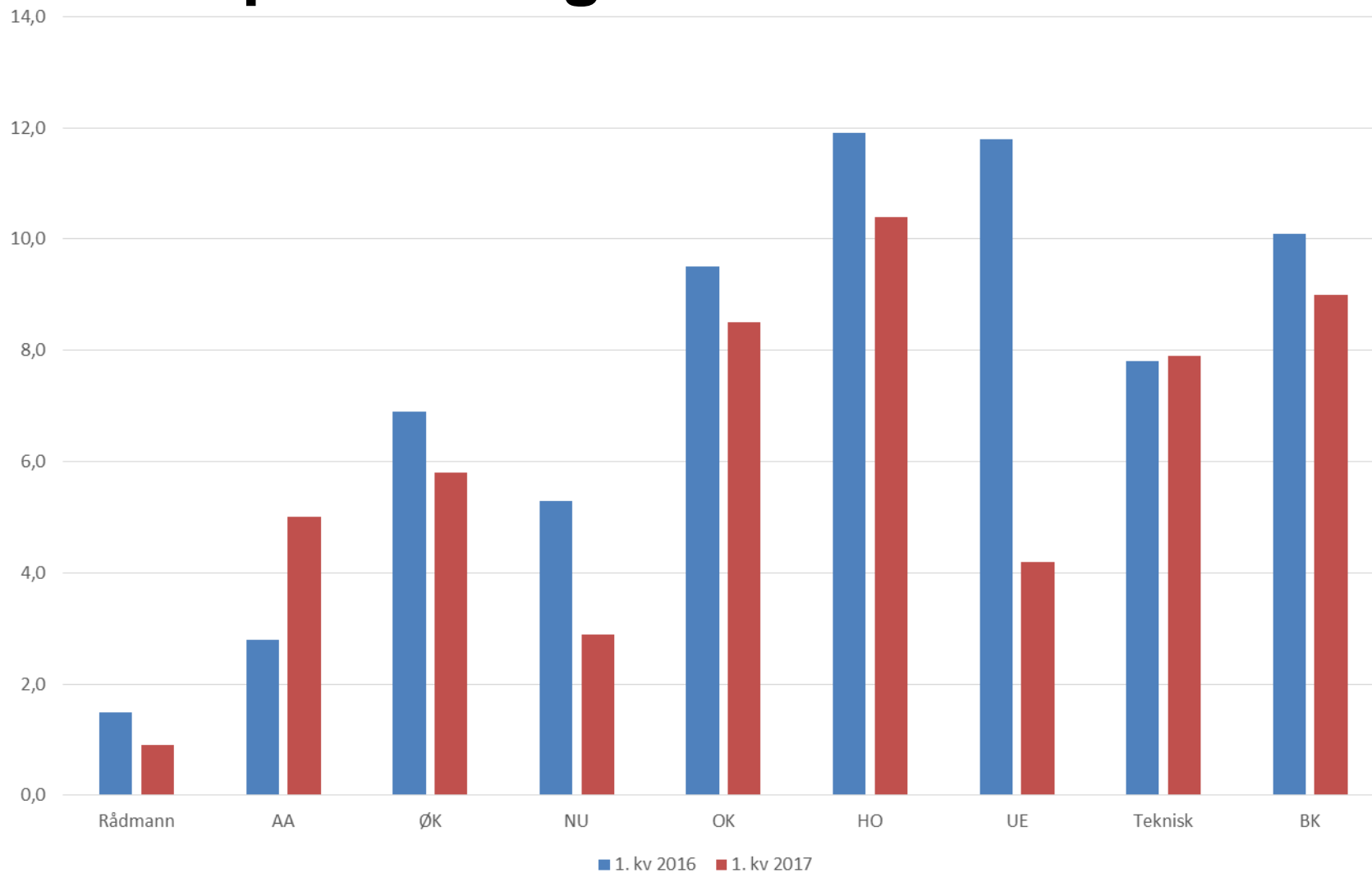
- **Lærerkampanjen**

- ✓ **Målrettet annonsering i sosiale medier**
- ✓ **Redaksjonell omtale**
  
- ✓ **Bruk av film som virkemiddel**
- ✓ **Deltakelse på Karrieredager**
- ✓ **Egne studentarrangementer**
  
- ✓ **Rekrutteringslønn (+ 20.000/30.000)**
- ✓ **Vi tilbyr faste stillinger og boligformidling**

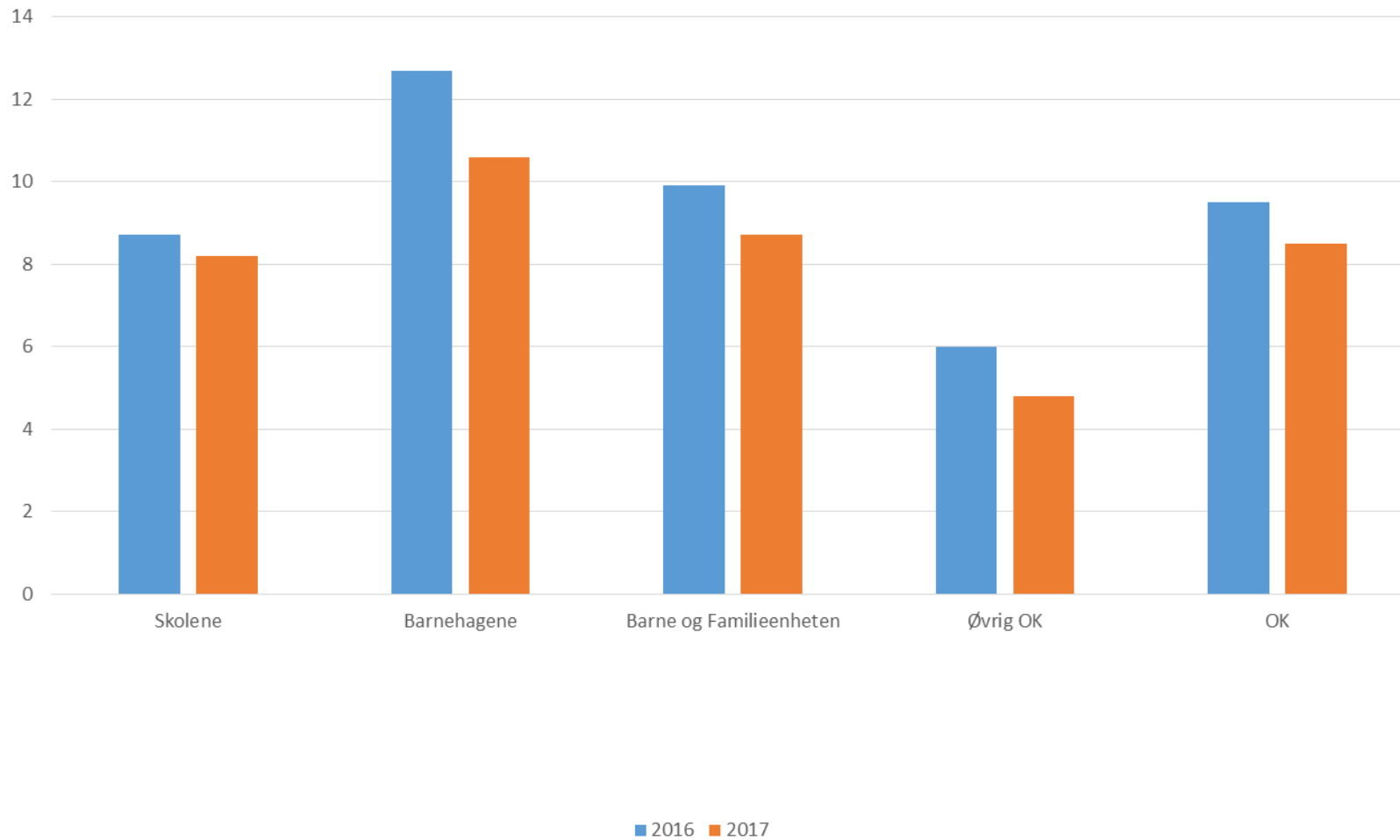
# Sykefravær 1 kvartal 2017



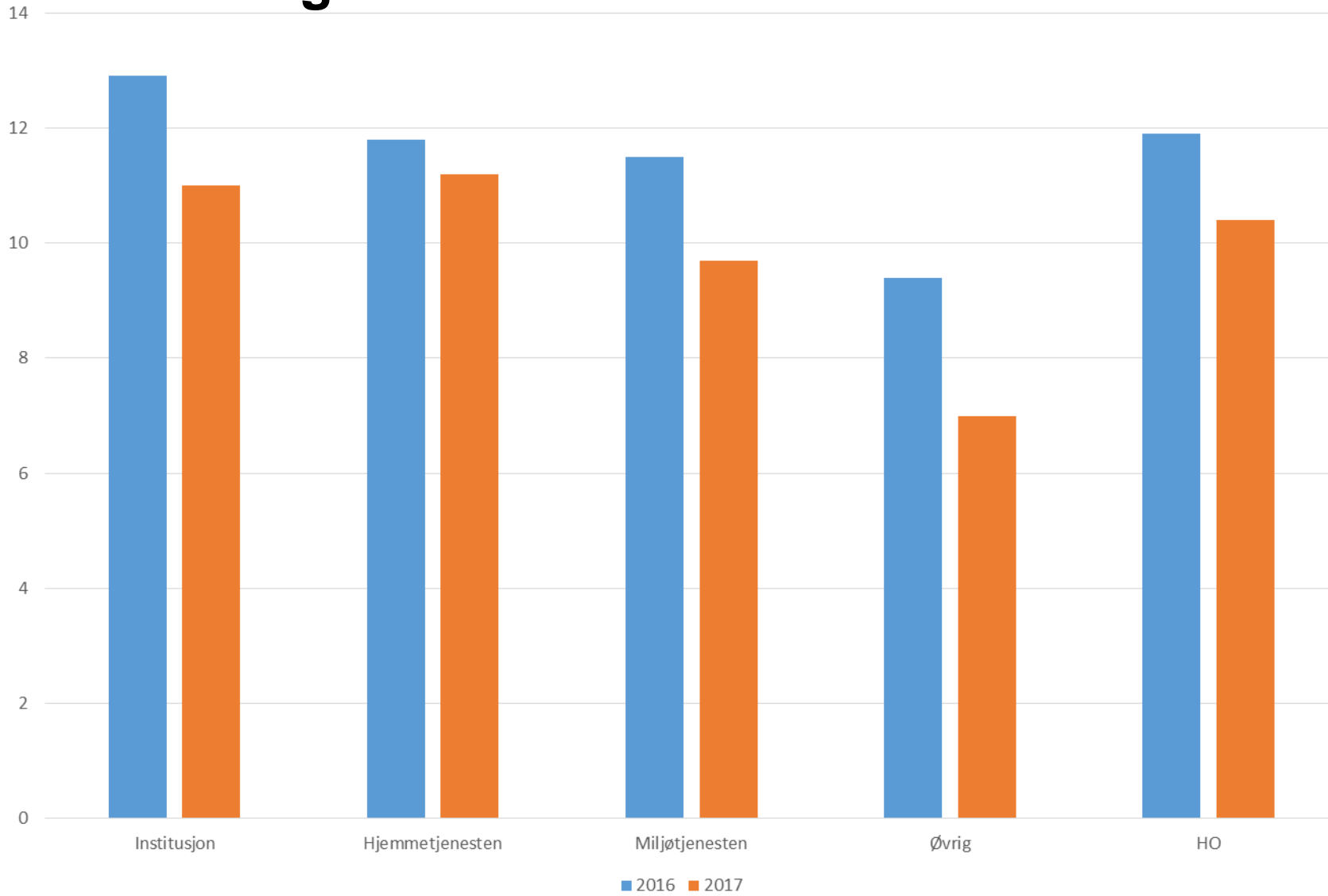
# Sykefravær 1. kvartal 2017 mot 1. kvartal 2016 fordelt pr avdeling



# OK avdelingen

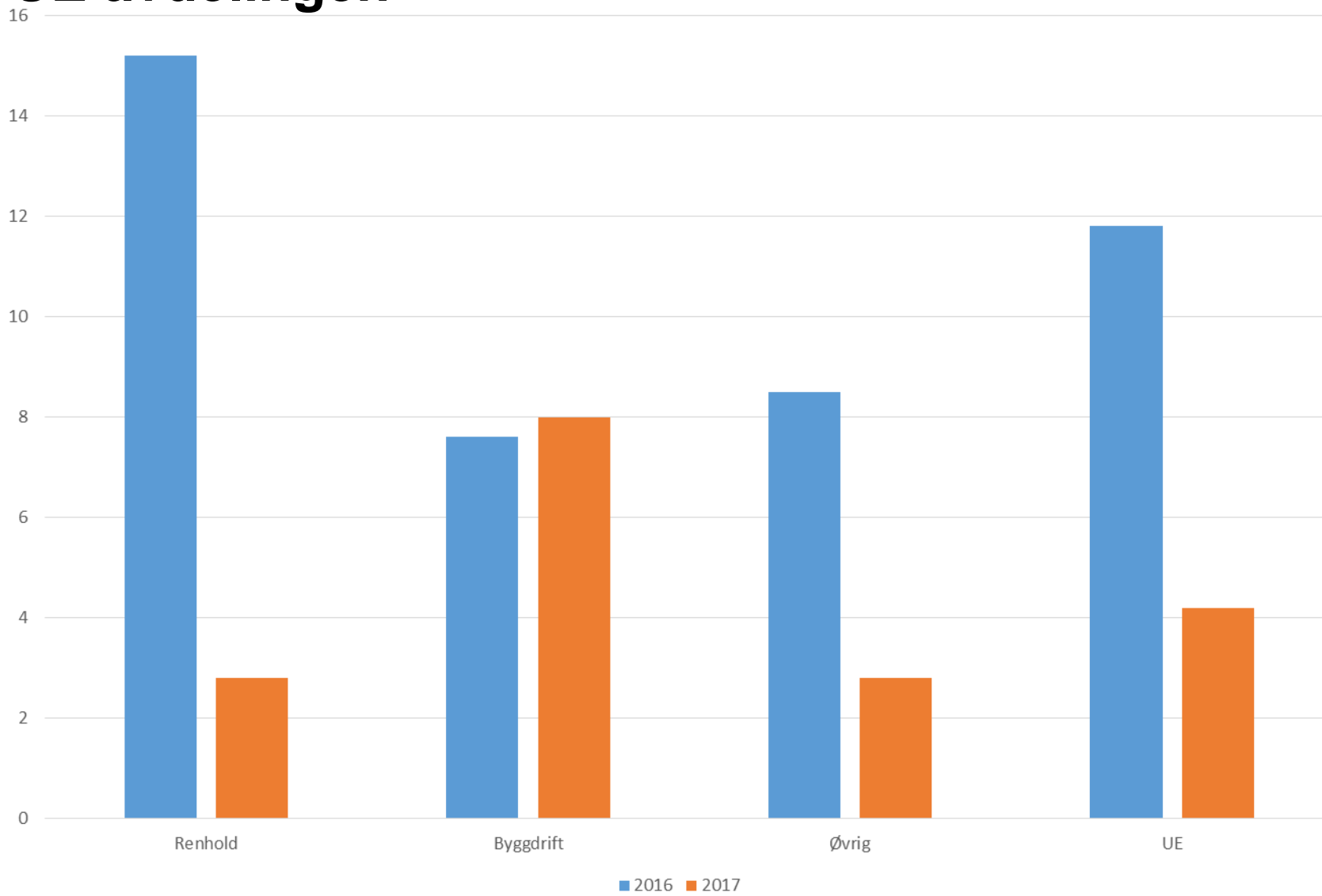


# HO avdelingen

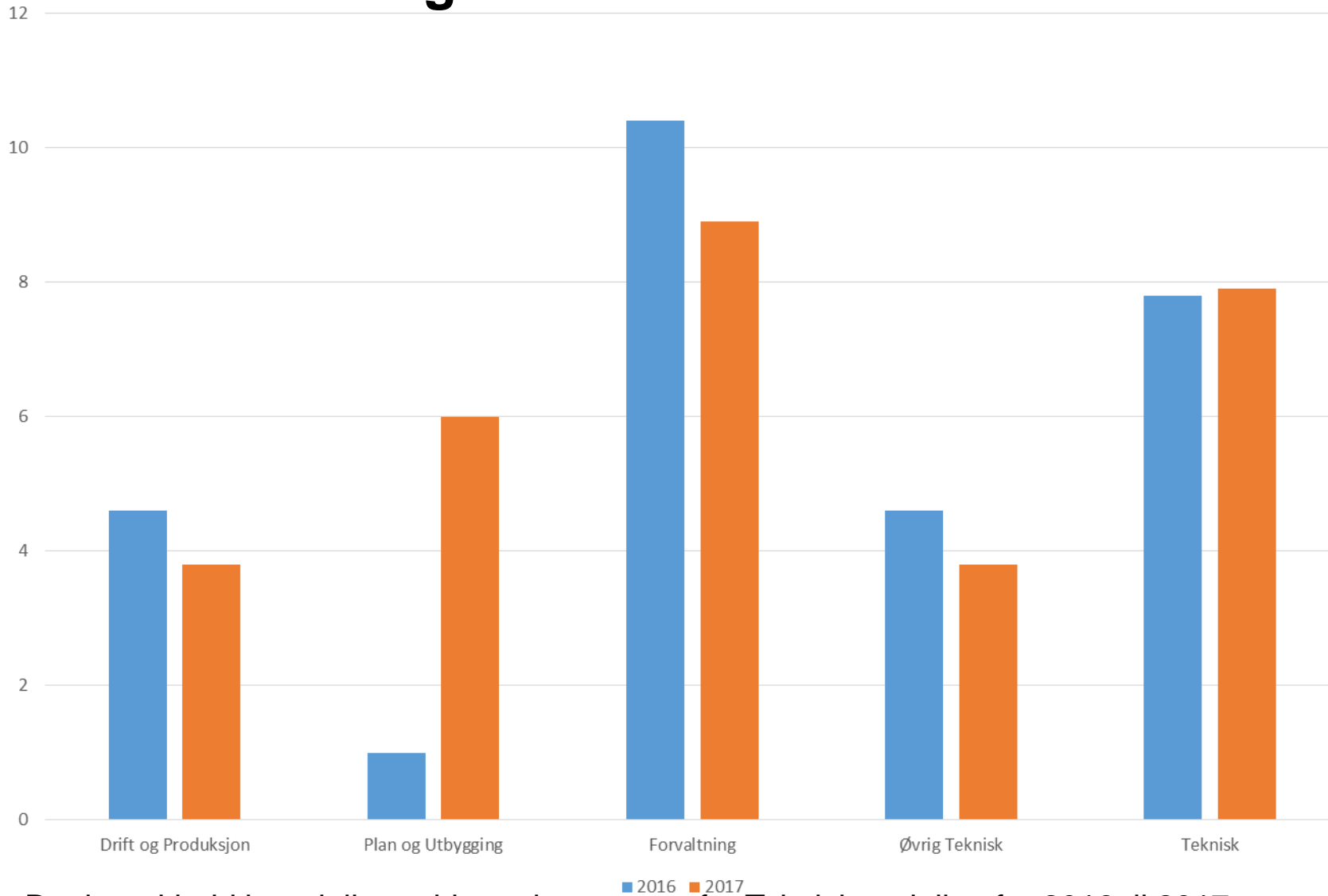




# UE avdelingen



# Teknisk avdeling



Det har skjedd betydelig endringer i rapporten for Teknisk avdeling fra 2016 til 2017. Byteknikk er i 2016 i stor grad en virksomhet, mens den i 2017 tallene er delt i tre. Det betyr at tallene for de enkelte virksomhetene ikke er direkte sammenlignbare.

# Heltidskultur

Status og utfordringer pr mai 2017

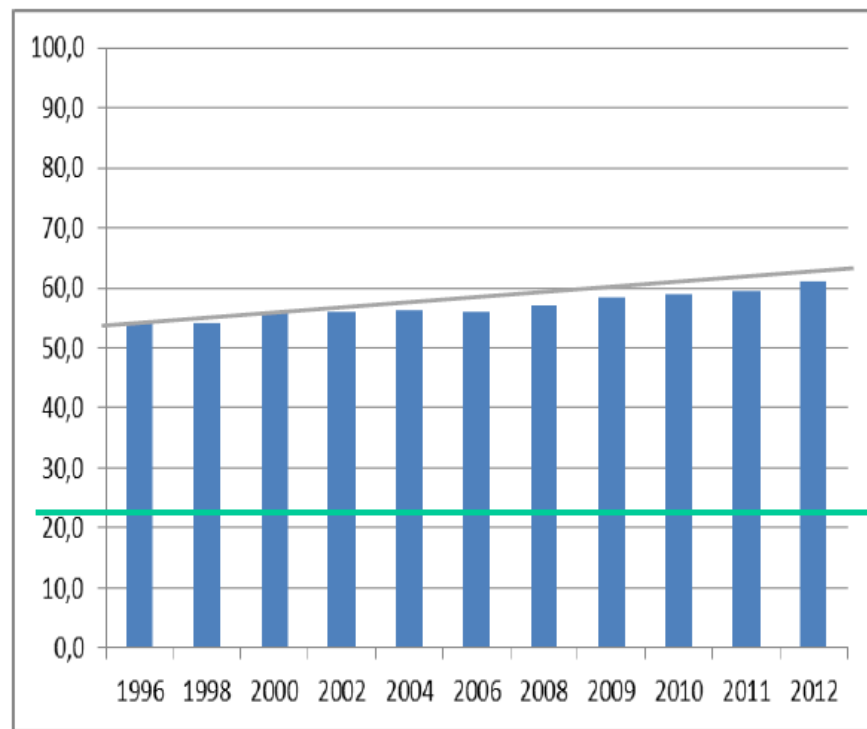
v/ Gunnar K Sveen



# Mot en heltidskultur i kommunesektoren?

Andel heltidsansatte blant kvinnelige lønnstakere, alle bransjer. 1996-2012

Kilde SSB/AKU



Andel heltidsansatte  
i PLO Kilde PAI 2013

1995 2000 2005 2010 2012 2013 2015 2020 2025 2030 2050

# Det store heltidsvalget 2015

- KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund (NSF) vil intensivere arbeidet med å redusere deltidsarbeid og utvikle en heltidskultur i pleie- og omsorgssektoren. En heltidskultur er avgjørende for å:
  - Sikre kvalitet i tjenestene
  - Fremme kommunene som en attraktiv arbeidsgiver også i framtida
  - Utnytte ubenyttet, kompetent arbeidskraftpotensiale
  - Fremme et godt og lærende arbeidsmiljø, som frigir tid til ledelse.



# Felles retning for arbeidet vil fortsatt være:

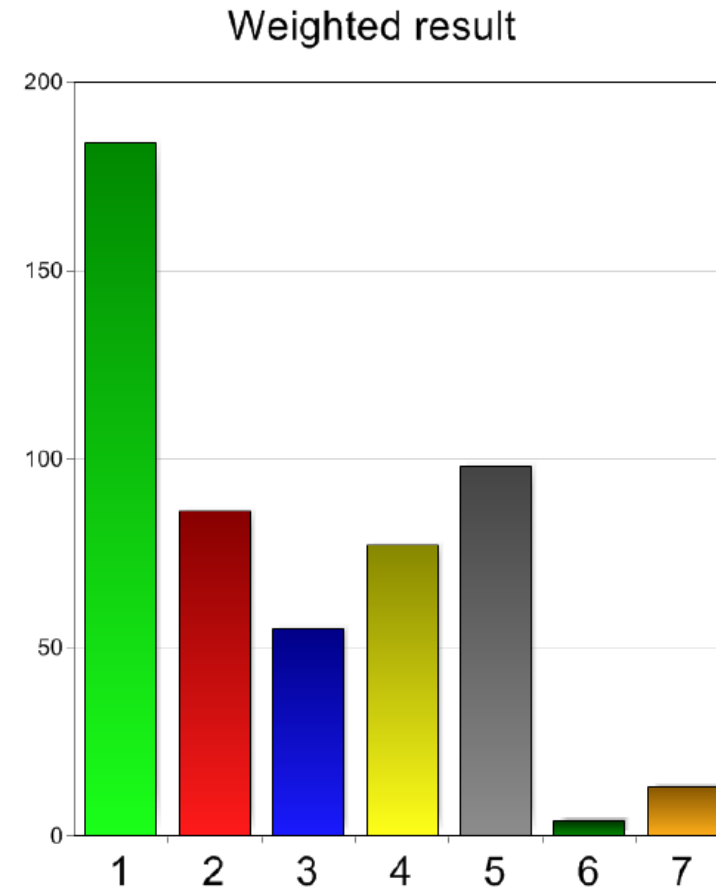
- Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltidsarbeid skal derfor være hovedregelen
- Gode og hensiktsmessige løsninger for å utvikle en kommunal heltidskultur må finnes lokalt
- Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg.
- Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov
- Ledige deltidsstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte framfor å lyse ut ny deltidsstilling
- For at kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsplass i framtida, er det viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger.

# Deltidskulturen - hovedårsaker

- Lavt kompetansenivå gir deltid
  - Forskning viser at økt kompetanse gir redusert deltid.
- Begynner en i deltid vil en ofte fortsette i deltid
- Rekruttering
  - Ved ledige stillinger «tygges de opp» og fordeles på allerede ansatte
  - Resten, dvs. helgeandelen, lyses så ut.

# Hvorfor jobber deltidsansatte deltid?

1. Ønsker ikke å jobbe mer, vil ha friheten, kan ev. shoppe vakter
2. Har ikke anledning til å jobbe mer pga omsorgsansvar
3. Har redusert arbeidsevne
4. Pga. av tøff turnus/lav bemanning
5. Får ikke tilbud om å jobbe mer, må ev jage
6. Familie, venner, bygdemiljøet forventer deltid
7. Annet



\*\*\*

Heltidsseminar, Bodø kommune 17.10.16



# Deltidskulturen må brytes – hvordan?

- Kompetanseøkning
- Gjennom rekruttering

Vedtak fra «Prinsipper for heltidskultur og bemanningsplaner»:

*Alle nyansatte i HO skal som hovedregel ansettes i 100% stilling fra og med 01.01.2018.*

# Heltidskultur innebærer at helgeknuten må løses



# Deltidskulturen og Det indre arbeidsmarkedet

*-jfr. Kari Ingstad*

- Stjernelaget (jobber ikke turnus)
- A-laget (100% stillinger)
- B-laget (deltidsstillinger, shopper)
- C-laget («jager» vakter, lav stillingsprosent).

# Helgearbeid:

- 2 av 7 dager i uka er helg for pasientene 29%
- 2 av 15 vakter er helgearbeid for A-laget 13%
- Alle medarbeidere i pleie og omsorg arbeider maksimalt helg i planlagt turnus
  - B laget må dekke opp kapasitet for A-laget
  - C laget må dekke opp kapasitet for A-laget og B-laget

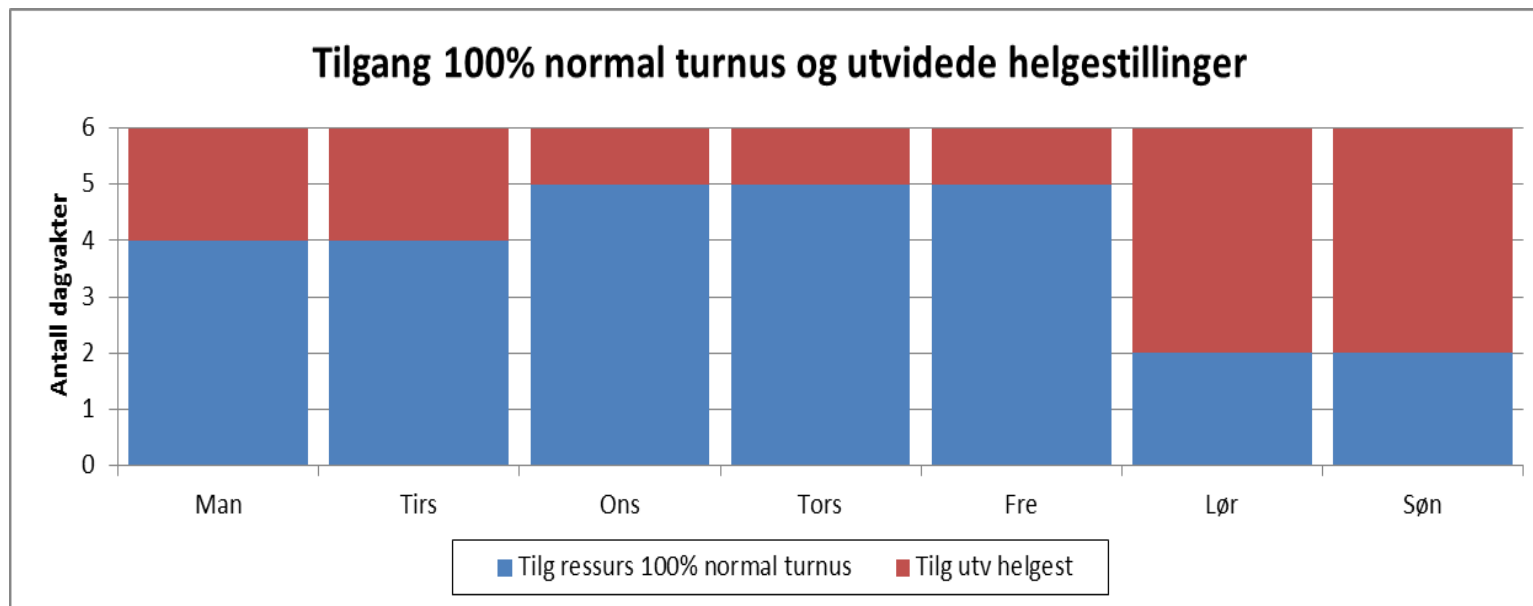
# Helgearbeid

- Heltidskultur innebærer at antall timer helgebelastning må økes for A-laget og B-laget
  - Gode løsninger finnes
- Heltidskultur skal gi større stillinger og færre hender
  - C-laget vil forsvinne med utviklingen av en heltidskultur
- En heltidskultur med større stillinger skal gi bedre kvalitet for brukeren med stabilitet og forutsigbarhet

# Hva er grunnbemanning?

- Det er minimumsbemanning en virksomhet må ha uten å ta hensyn til sykefravær og ferie
- Ingen standard for grunnbemanning
- Grunnbemanning er tilpasset budsjetttrammene og ikke det reelle bemanningsbehovet

# Økning av grunnbemanningen?

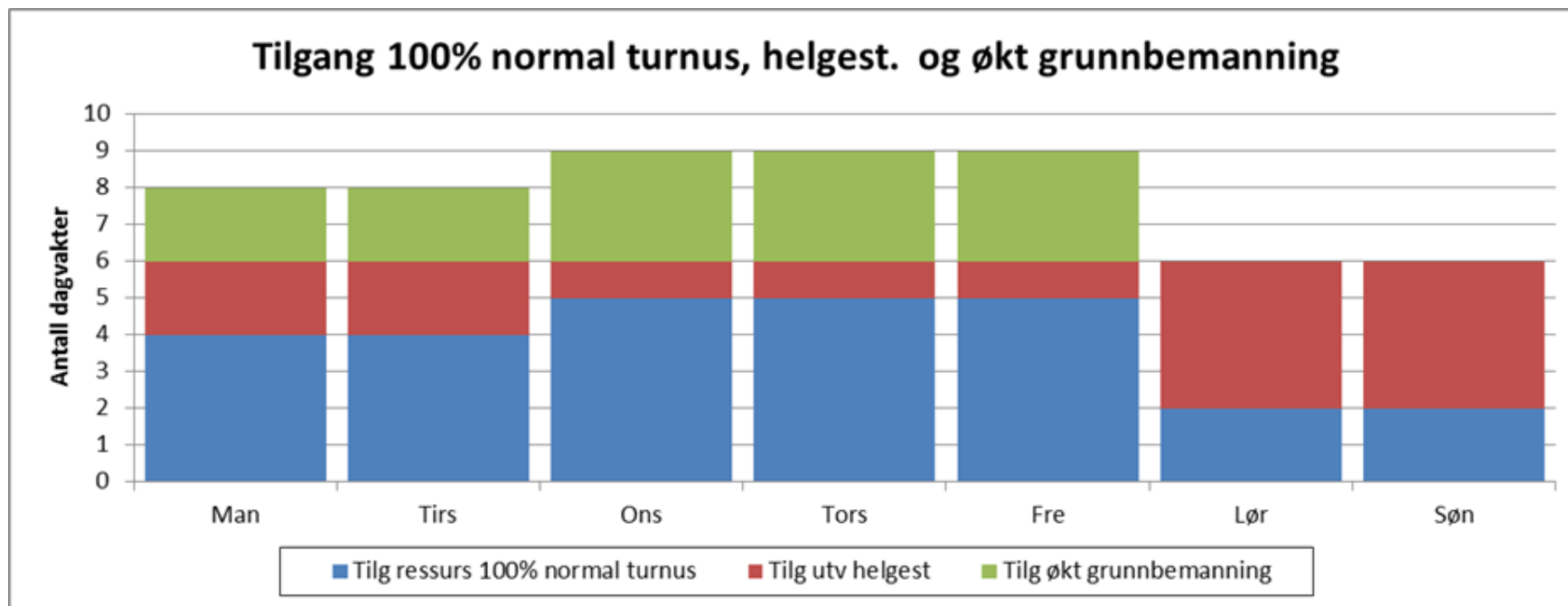


Blå søyler viser A-laget

Rød søyler viser B-laget og C-laget

Alle arbeider maksimalt i helg ihht. gjeldende avtaler

# Økning av grunnbemanningen?



Ensidig økt grunnbemanning vil tilføre ressurser bare på ukedager



# Grunnbemanning

- Ensidig økning av grunnbemanning på nåværende bemanning
  - Øker kun kapasitet i på ukedager
  - Kvalitet i helger for pasientene er uforandret
  - Ingen behov for vikarer på ukedager
  - Vikarbehovet på helg er uforandret
- Økning av grunnbemanning ved å tilsette nye medarbeider
  - Flere ansatte
  - Kapasiteten øker mest på ukedager
- Løsninger på helgeknuten vil være nødvendig for en økning av grunnbemanning som gir jevnere ressurstilgang både på ukedager og helgedager
- Økning av grunnbemanning skal konsekvens vurderes nærmere

# Er det mulig å skape en heltidskultur?

- Det vil kreve utholdenhet
- Det vil kreve involvering
- Det vil kreve kompetanseøkning
- Løsningene finnes men alle parter må være villige til å gi å ta.