



Saksbehandler: Gyda Dickson

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
016/21	Hovedutvalg administrasjon	02.09.2021

Rekrutteringssituasjonen i Karmøy kommune

Rådmannens forslag til vedtak:

Saken tas til orientering.

Hovedutvalg administrasjon 02.09.2021:

Behandling:

Rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

HUA- 016/21 Vedtak:

Saken tas til orientering.

Saksutredning

Bakgrunn for saken

Administrasjonen ønsker å orientere om rekrutteringssituasjonen.

Saks- og faktaopplysninger

Kommunen er en kompleks organisasjon med ansvar for sentrale velferdstjenester. Mange av arbeidsoppgavene stiller store krav til kompetanse. Utdanningsnivået i kommunesektoren og i Karmøy kommune er høyt og stadig økende. Kompetanse er den viktigste ressursen kommunen har for å klare å levere gode tjenester til innbyggerne.

Karmøy kommune står foran store omstillinger i årene som kommer. Det blir flere eldre innbyggere, samtidig som andelen yrkesaktive går ned. Det vil derfor være et spesielt stort behov for arbeidskraft innen helse og omsorgsetaten.

Kommunen opplever økte forventninger fra innbyggerne og næringsliv, som ønsker seg helhetlige tjenester, mer medvirkning og individuell tilpasning. Digitalisering og utvikling av ny teknologi stiller også nye krav til kompetanse. I årene som kommer blir det svært viktig at Karmøy kommune gjør de riktige grepene og satsningene for å sikre at en får tilgang på nok og riktig kompetanse.

Rekruttering

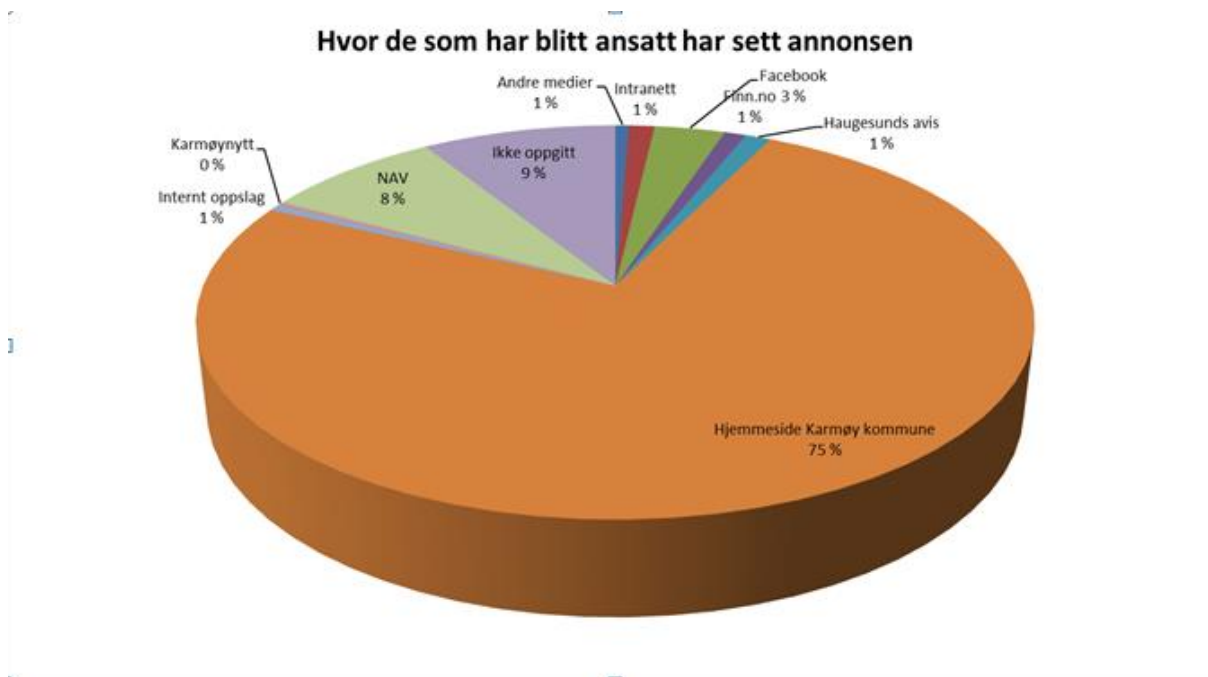
I løpet av de siste årene har Karmøy kommune gjennomført mellom 400-500 ansettelser årlig. I Karmøy kommune skal ledige stillinger i hovedsak lyses ut eksternt. Unntak gjøres når det er ansatte som har rettigheter i lov- og avtaleverk. Det er også politisk vedtatt at ledige stillinger skal i hovedsak lyses ut hele (100%).

Karmøy kommune har et godt samarbeid med tillitsvalgte i ansettelsesprosesser. Fagforbundet er den organisasjonen som deltar i flest rekrutteringsprosesser da organisasjonen har flest medlemmer. Rammene for medvirkning i ansettelser er regulert av Hovedavtalen. I Karmøy kommune har partene blitt enige om at Teams brukes for å sikre dialog om stillinger som skal lyses ut og hvilke fagforening som vil delta i ansettelsesprosesser.

Karmøy kommune benytter seg av ekstern bistand i enkelte rekrutteringssaker. Det er aktuelt i ansettelser hvor tradisjonell rekrutteringsarbeid gjennom annonsering ikke har lyktes. Det kan også være aktuelt å bruke ekstern bistand for lederstillinger og andre profilerte stillinger. I enkelte spissede fagområde kan det ofte være få lokale kandidater og aktive søk gjennom et rekrutteringsfirma blir valgt for å sikre nødvendig kompetanse.

Kanalvalg

For å nå ut til målgruppene blir valg av kanal viktig i rekrutteringsprosessene. Søkere bruker ulike kanaler for å orientere seg om ledige sider. Alle ledige stillinger lyses ut på kommunens nettsider og på NAV.no. Det vurderes om stillingen skal lyses ut flere steder, f.eks. i Haugesunds Avis, Finn.no, fagtidsskrift, og sosiale medier som Facebook og Instagram. Det er kommunens hjemmeside som er den viktigste kanalen å nå søkere. Hele 75 % av nyansatte har sett stillingsannonсен på Karmøy kommune sin hjemmeside.



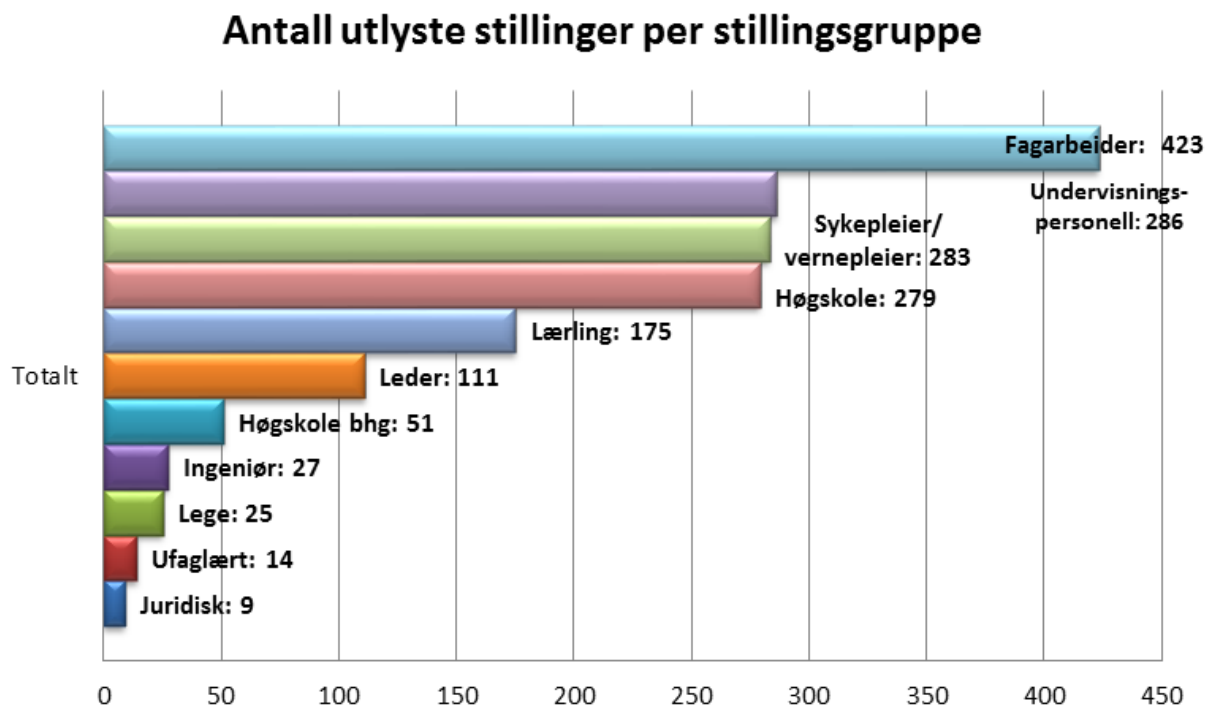
Omdømmearbeid

I tillegg annonsering av ledige stillinger, er omdømmearbeidet viktig. Under pandemien har karrieredager og rekrutteringsmesser ikke blitt gjennomført på vanlig måte. I stedet har kommunen deltatt på digitale arrangementer som har blitt de nye møtepunktene mellom arbeidsgivere og studenter.

Etablering av kommunikasjonsavdeling har økt omfanget av kommunikasjonsarbeid ut mot innbyggere og næringsliv. Kommunen har egenutviklet innhold som vises på digital banner/plattform i H-avis og på kommune-TV, «Karmøy kommune informerer». De nye kanalene har gitt mulighet til å fortelle historiene om tjenestene, arbeidsplassene og jobbmulighetene. Ansatte som forteller historiene om hva som skjer og muligheter som finnes er de beste ambassadører for kommunens omdømme.

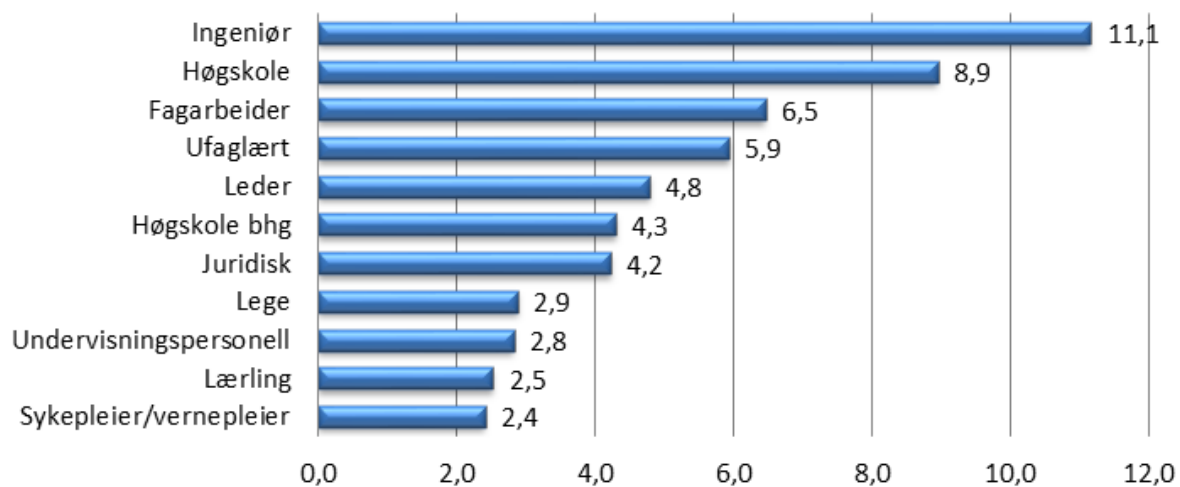
Kommunen har flere samarbeidspartnere i omdømmearbeidet. I sommer har Karmøy kommune sammen med flere andre bedrifter i regionen deltatt i Haugaland Vekst sitt prosjekt, Sildikon Valley. Sildikon Valley prosjektet har som målsetting å gi studenter relevant sommerjobber og på den måten skape interesse for de jobbmuligheter som finnes i regionen. I Karmøy kommune fikk to studenter som oppgave å se på hvordan vi kan effektivisere mottak og integrasjon av nyansatte.

Kompetansebehov og tilgangen på kvalifisert arbeidskraft



Det er en stor bredde i kommunens tjenesteproduksjon og dette gjenspeiles i bredden i kompetansebehovet. Grafen over viser antall utlyste stillinger siden 2018 for de største stillingsgruppene. Fagarbeider, undervisningspersonell og sykepleiere/vernepleiere er grupper som har flest antall utlysninger.

Gjennomsnittlig antall søkere per stilling fordelt på stillingsgruppe



Grafen over viser at sykepleiere og vernepleiere er yrkesgrupper som det er færrest søkere til. Ingeniørstillinger har flest søkere

Pandemi

Pandemien har gitt konsekvenser for rekrutteringssituasjonen i kommunen. Opprettelsen og driften koronaavdelingen vært krevende. Det er fortsatt behov for personell til blant annet smittesporing, koronatelefon, testing og vaksinerings. Behovet har i hovedsak blitt dekket gjennom ekstern rekruttering og intern omdisponering innen tjenesteområdet. Behovet for sykepleiere til å håndtere pandemien, har påvirket bemanningssituasjonen ute i virksomhetene. En har måttet dekke in kompetanse etter at ansatte har gått over til å jobbe på koronateamet.

Sykepleiere

Sykepleiermangelen er stor i kommunene og i Karmøy. Det er flere grunner til dette. Samhandlingsreformen førte til at kommuner måtte ta i mot flere syke fra sykehusene og trykket på arbeidsplassene økte. Parallelt med en utbredt deltidskultur blant andre faggrupper i helse- og omsorgstjenestene har det ført til økt arbeidsbelastning sykepleiere.

Vernepleiere

Det er et økt behov for vernepleiere. Mangelen på vernepleiere blant kommune er særlig tydelig i tjenestetilbudet rettet mot personer med en utviklingshemming. I dag er mange av de som jobber i disse tjenestene ufaglærte. Haugalandet er en av regionene som sliter med vernepleiermangel

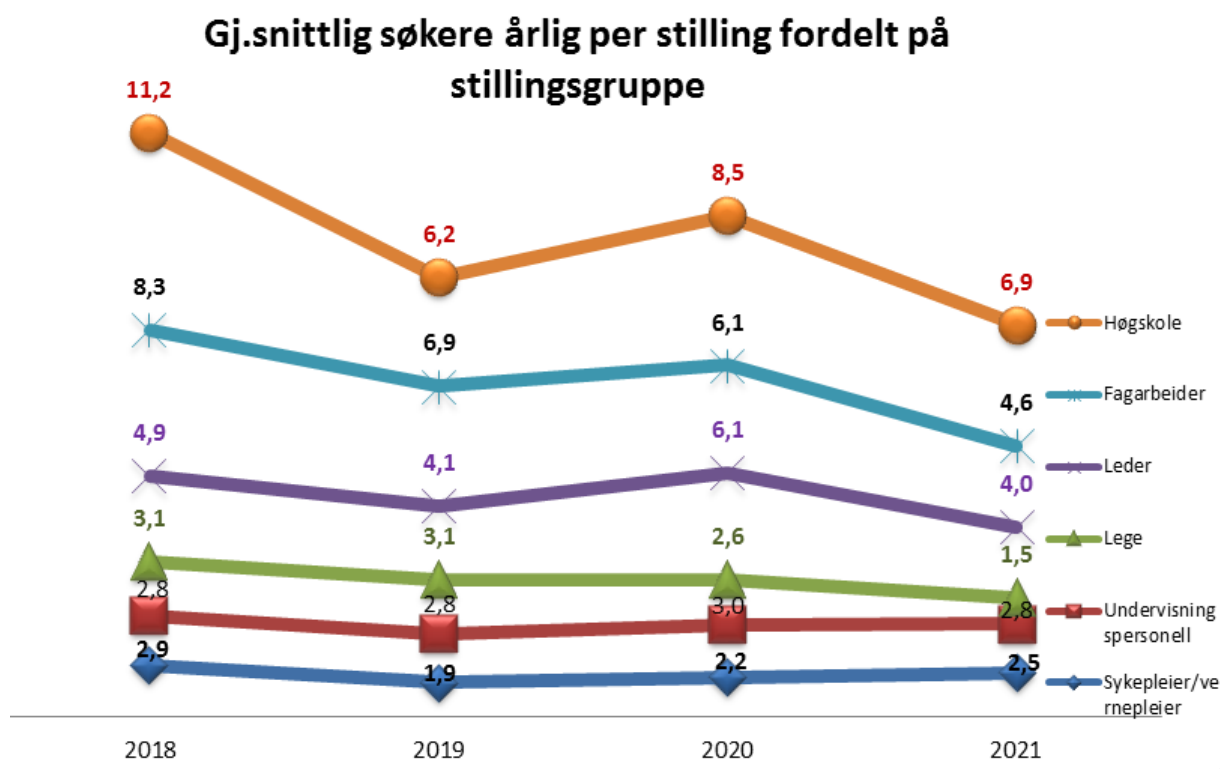
Fagarbeidere

Helse- og omsorg og oppvekst- og kulturetaten gir tilbakemelding antall søkere til fagarbeiderstillinger er tilfredsstillende. Teknisk etat melder derimot at de har for få søkere til fagarbeiderstillinger. Fagarbeidere med lav ansiennitet har lavere lønn i kommunen enn i private industri og er spesielt utfordrende å rekruttere. Innen sektor vann og avløp (VA) har en erfart at unge fagansatte har sagt opp stillingen etter kort tid i kommunen. Høy turnover blant de nyansatte er utfordrende for kontinuitet i drift og utvikling av tjenestene. Avdelingen har mange interessante arbeidsoppgaver å tilby, men på grunn av lønnsnivået er det hovedvekt at søkere i 40-50 årene. Dette er søkere som har lang erfaring, er etablerte og er villige til å gå ned i lønn.

Lærlinger

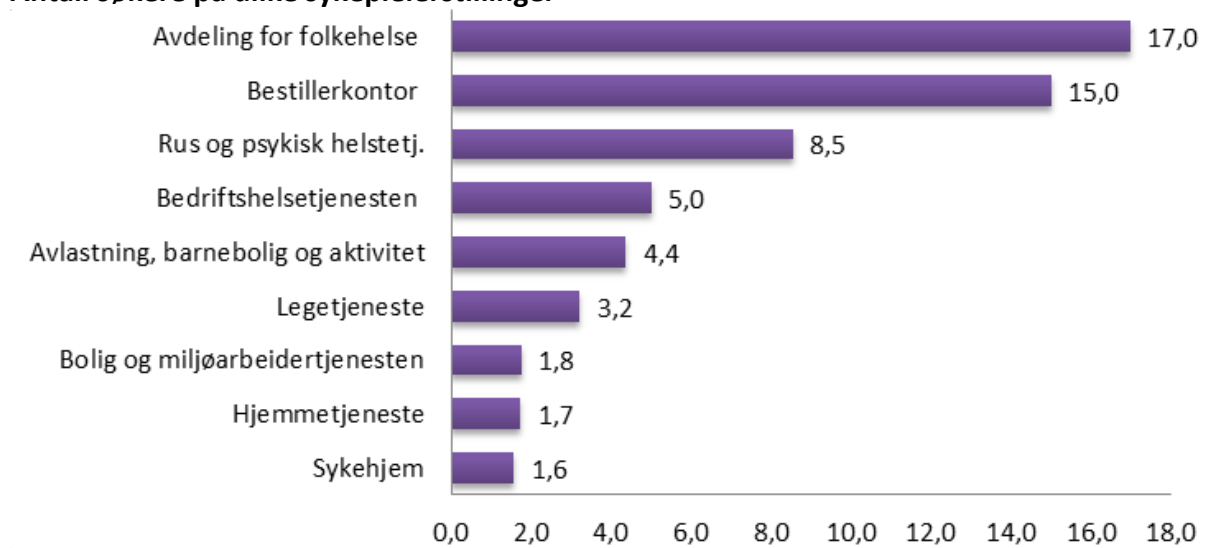
Karmøy kommune er en stor lærebedrift og har i underkant av 100 lærlinger inne i et 2-årig lærlingeløp. Helse- og omsorgsetaten har over 40 lærlinger innen helsefagarbeiderfaget og det er rundt 30 lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget i oppvekst- og kulturetaten.

Tilbakemeldingene er at det er god tilgang på lærlinger i helse- og omsorgsetaten og oppvekst- og kulturoetaten. Det er derimot få søkere til lærlingplassene innen teknisk etat og det er derfor liten tilgang på fagarbeidere som har hatt læretiden sin i Karmøy kommune sammenlignet med de to øvrige etatene.



Over de siste årene har det vært en nedgang i antall søkere i til de fleste stillingsgruppene. Høgskolegruppen og fagarbeidergruppen har hatt størst nedgang.

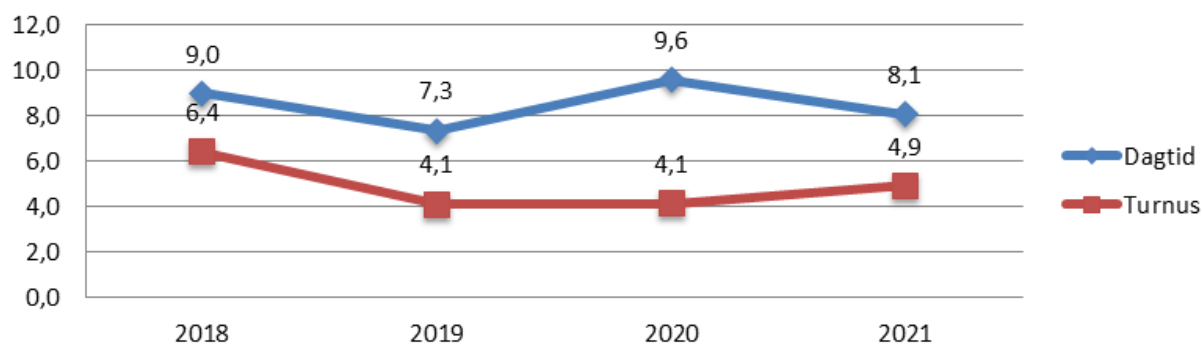
Antall søkere på ulike sykepleierstillinger



Grafen over viser antall søkere til ulike sykepleierstillinger i kommunen. Det er flest søkere på sykepleierstillinger innen avdeling for folkehelse og på bestillerkontoret. Koronateamet er en del av avdeling for folkehelse og har hatt mange søkere ved utlysning. Bestillerkontoret har kun arbeid på dag. Færrest sykepleiere søker på ledige stillinger til sykehjem og hjemmetjenestene. Dette er virksomheter hvor en har døgnbemanning og stillingene med turnus.

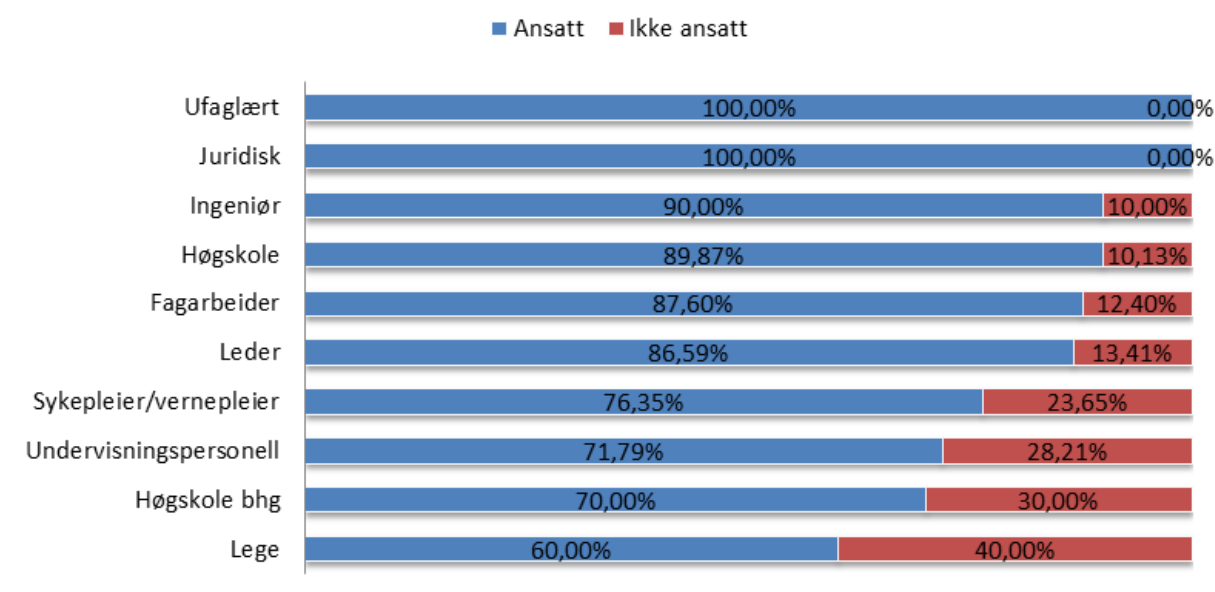
Ønske om dagtid kan være en hovedårsak til få søkere til stillinger med turnus. De lave søkertall til sykehjem og hjemmetjeneste kan også skyldes at nyutdannede tenker at stillingene ikke inneholder nok faglige utfordringer. Dette stemmer ikke med virkeligheten. Pasienter på sykehjem og i hjemmetjenestene har ofte diagnoser som krever avanserte sykepleieroppgaver. Dette er viktig budskap ut mot studenter og i utlysning av nye stillinger.

Gjennomsnittlig antall søkere dagtid vs turnus



Grafen over viser at forskjellen mellom antall søkere til dagstillinger vs. turnus stillinger over de siste 3 årene.

Antall ansettelsesprosesser som gir ansettelse



Arbeidsgiver gir tilbud om jobb til den best kvalifiserte søkeren til en ledig stilling. Kandidaten kan akseptere eller avvise tilbudet i tillegg kan søkere trekke seg fra ansettelsesprosessen.

Leger

Leger kan ha driftsavtale med kommunen eller være fast ansatte med fast lønn. Karmøy kommune har over lang tid hatt utfordringer med å rekruttere nok leger. Stillinger må ofte utlyses flere ganger før en har klart å få en ansettelse. Grafen over viser at 6 av 10 ansettelsesprosesser i gjennomsnitt fører til ansettelse. I årene 2018 til 2020 har det vært fra 0 til 2 kvalifiserte søkere til utlyste stillinger.

En årsak til dette kan være at nyutdannede opplever det som krevende å starte egen privat

praksis samtidig med å sikre egen faglig utvikling. Stort nasjonalt fokus på «fastlegekrisen» har trolig også bidratt til negativt omdømme for fastlegeyrket slik at unge leger vegrer seg for å starte opp som fastlege. Det har også vært få søkere til kommunale fastlønnsstillinger.

Psykologer

Karmøy kommune har over lengre tid hatt utfordring med å rekruttere og ansette kvalifiserte psykologer til tjenestene. I vår gikk helse- og omsorg og oppvekst- og kulturetaten sammen om en felles rekrutteringsprosess. Det ble søkt etter to psykologer, en for hver etat. I utlysningsteksten ble det vektlagt å kunne jobbe forebyggende og systematisk med utvikling av tjenestene. I tillegg skulle psykologene være samlokaliserte og på den måten støtte opp om et sterkere fag- og arbeidsfellesskap. Resultatet av denne prosessen er at kommunen fikk ansatt to psykologer.

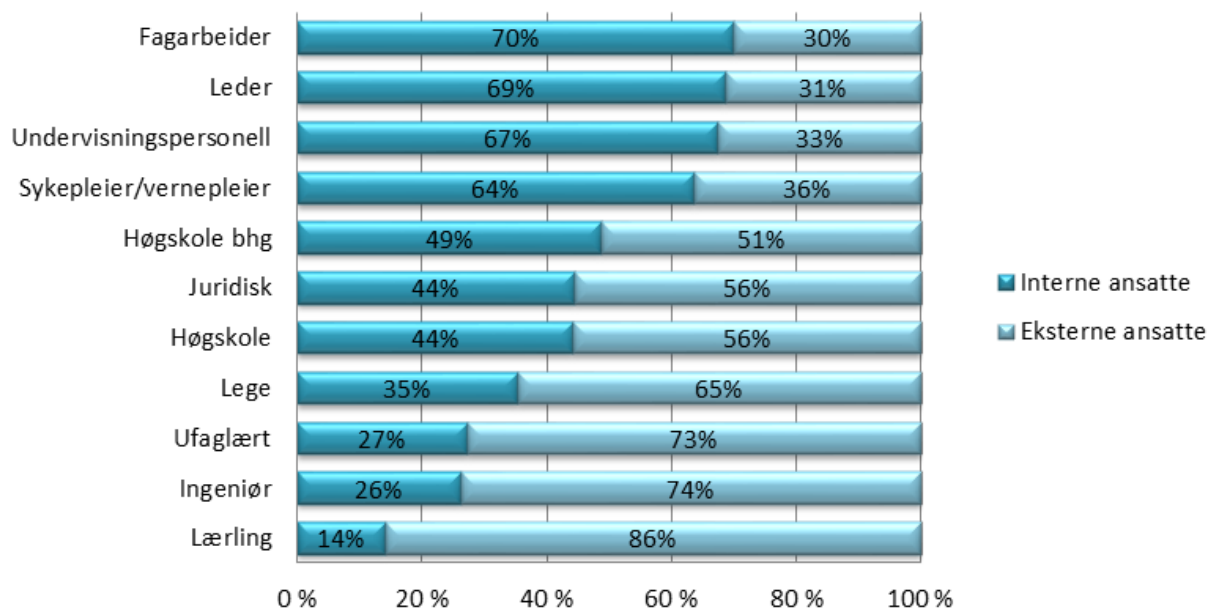
Undervisningspersonell

Lærerstillinger blir lyst ut hovedsakelig en gang i året for tilsetting for neste skoleår. I år er det mangel på nyutdannede da lærerutdanningen ble endret fra en 4-årig til 5-årig utdanning. Dette har skapt en ekstra krevende rekrutteringssituasjon i år.

Konkurranse med det private næringsliv

Flere sektorer i teknisk etat er i konkurranse med det private næringslivet om å få de best kvalifiserte søkerne til ledige stillinger. Private selskaper fra olje og gass og prosessindustri er på jakt etter samme kompetanse innen fagdisipliner som rørlegging, elektro/automasjon, prosess/maskin og prosjektledelse. Lønnsnivået ligger høyere enn kommunal sektor og dette fører til krevende rekrutteringsprosesser. Stillingens innhold og etatens gode arbeidsmiljø blir viktig budskap for å motivere søkere.

Interne vs eksterne ansatte fordelt på stillingsgrupper



Skoleledelse

Ansatte i kommunen søker seg til nye ledige stillinger i kommunen. Det positive med intern rekruttering er at ansatte har mulighet til å utvikle seg og finne karriereveier i organisasjonen.

Samtidig vil det være viktig å oppnå en balanse mellom interne og eksterne søkere.

Oppvekt- og kulturetaten gir tilbakemelding om at rekruttering av skoleledere rektorer og inspektører er blitt mer krevende. Det hadde vært ønskelig med bredere søkergrunnlag. Etaten erfarer at det er få søkere fra nabokommuner til skolelederjobber og søkere fra nabokommuner takker i større grad nei til et tilbud om jobb. Det har ført til at det innen sektor skole i større grad rekrutterer fra egne skoleledere og lærere til ledige rektor og inspektørstillinger.

Juridiske stillinger

Behovet for juridisk kompetanse i kommunal sektor har økt. Karmøy kommune har hatt god tilgang til søkere til juridiske stillinger. I dag finnes det jurister i etatene og sentral administrasjon i tillegg til at kommunen har et eget kommuneadvokatkontor med flere kommuneadvokater. Det har vært flere eksempler på at jurister har søkt og blitt ansatt på kommuneadvokatkontoret etter å ha arbeidet som jurist i etat.

Kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling av egne medarbeidere er et alternativ til nyrekruttering. Erfaringer viser at ansatte ønsker faglig utvikling, og er aktive i videreutdanninger. Flere kompetansehevende tiltak og prosesser pågår i organisasjonen.

Helse- og omsorgsetat har arbeidet for å få etablere desentralisert sykepleieutdanning ved Høgskolen Vestland (HVL) og flere ansatte deltar nå i utdanningsløpet. Ansatte som fullfører og består eksamen fra sykepleiestudiet får tilbud om 100 prosent stilling.

Behovet for vernepleiere er stort og økende. Helse- og omsorgsetaten har over tid jobbet for å få etablere desentralisert utdanningsløp for vernepleierstudiet. Dette har resultert i at det ble startet et desentralisert vernepleiestudie ved HVL i høst.

For å kvalifisere flere ansatte til høyskoleutdanning har etaten etablert et eget kvalifiseringsprogram. 10 ansatte i helse- og omsorg har gjennomført programmet og kan velge å søke høyskoleutdanning. Kvalifiseringsprogrammet fortsetter i høst da det er flere ansatte som ønsker å ta høyere utdanning.

Selv om tilgangen til fagarbeidere innen helse- og omsorg i dag er relativ god, vil det også bli en mangel på helsefagarbeidere fremover. Det er derfor flere ulike utdanningsløp for ufaglærte som ønsker å utdanne seg til helsefagarbeidere. Etaten deltar blant annet i prosjektet «menn i helse». Dette er et samarbeidsprosjekt mellom fylke, NAV og kommune. Dette kommer i tillegg til de læreplassene etaten har til enhver tid.

Oppvekst- og kulturetaten har hvert år 30 lærere i videreutdanningsløp via ordningen Kompetanse for kvalitet. Dette for at disse lærerne skal oppfylle kravene i opplæringsloven. Etaten ønsker at alle skoleledere har videreutdanning innen ledelse, slik at det blir lagt til rette for at nye ledere som mangler slik utdanning får tatt 30 st.p. i ledelse.

Utvikling av gode ledere fungerer som «magneter» på arbeidskraft. Ledere spiller i praksis en nøkkelrolle i gjennomføringen av rekrutteringsprosesser og onboarding av nyansatte og vår evne til å beholde på flinke ansatte. Karmøy kommune vil i høst starte opp med et lederutviklingsprogram for ledere på alle nivå i organisasjonen. Målet med lederprogrammet er å utvikle god lederskap i kommunen som ansatte kan se og oppleve i hverdagen.

Det har blitt arbeidet bredt og systematisk i organisasjonen for å utvikle en heltidskultur. Det er satt i gang et eget program for førstelinjelederne / mellomledere for å å gi innsikt, kompetanse- og gjennomføringskraft i arbeidet med å innføre heltidskultur. Det handler om å sikre bærekraftige

tjenester med riktig kompetanse og høy kontinuitet. Utvikling av en heltidskultur er også viktig for å styrke omdømme for kommunen og spesielt vil det styrke attraktivitet blant nyutdannede.

Rådmannens konklusjon

Karmøy kommune må ta opp kampen om kompetansen. Det er viktig å vise hva virksomhetene kan tilby av arbeidsmiljø, utvikling og muligheter. Vi må bygge opp om Karmøy kommune som en attraktiv arbeidsgiver og kommunisere direkte til de målgruppene som er aller viktigst å nå fram til på de arenaene der de er.

Det handler om synlighet på digitale plattformer og i sosiale medier samtidig med å være tilstede i videregående og høyere utdanning. Her skal vi fortelle historier om interessante og meningsfulle arbeidsoppgaver, utviklingsmuligheter og utviklende arbeidsmiljø, som gjør at unge tidlig vurderer Karmøy kommune som godt sted å arbeide.

Måten kommunen gjennomfører rekrutteringsprosesser på og hvordan virksomhetene følger opp nyansatte, er viktig for å tiltrekke seg kvalifiserte søkere. Samtidig er kompetanseutvikling av egne ansatte viktig for å sikre nok og rett kompetanse.

I kommunens arbeidsgiverstrategi «Valg for framtida» er ambisjonen at strategien skal fungerer som en drivkraft og inspirasjon i arbeidet mot målene. Hovedgrep i strategien er målrettet kompetansearbeid, lederutvikling, endringskompetanse og etablering av heltidskultur.

Arbeidsgiverstrategien ble skrevet i 2018 og rekruttering og kompetansebehovene er endret seg. Rådmannen ser at det vil være behov for se på kompetansearbeidet og rekruttering i et strategisk perspektiv. I løpet av høsten 2021 vil en se på hvordan en kan få startet opp med arbeidet.