



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12  
E-post: [postmottak@sor-varanger.kommune.no](mailto:postmottak@sor-varanger.kommune.no)  
[www.svk.no](http://www.svk.no)

### Tilleggsliste

**Utvalg:** Formannskapet  
**Møtedato:** 29.11.2017  
**Møtested:** Kommunestyresalen, Rådhuset  
**Møtetid:** 10:00

Vedlagt følger tilleggssak 086/17 – Det store heltidsvalget. Saksframlegget var ved en feil ikke meldt opp til behandling i formannskapet innen fristen, og kom dermed ikke med innkallingen til møte.

Ordfører ber formannskapet ta stilling til om saken kan behandles i møtet 29.11.17.

Ordfører gjør også oppmerksom på følgende:

- I sak 072/17 er det lagt inn et nytt vedlegg (svar på spørsmål fra representant Mariann W. Magga)
- I sak 079/17 er det lagt til opplysninger om salg av offentlig eiendom i forhold til EØS-reglene.

Kirkenes, 28.11.2017

Rafaelsen, Rune Gjertin  
ordfører

**SAKSLISTE:**

<b>Saksnr.:</b>	<b>Sakstittel:</b>	<b>Arkivsak:</b>	<b>U.off:</b>
086/17	DET STORE HELTIDSVALGET ETABLERING AV BEMANNINGSTEAM Saksordfører: Lena N. Bergeng, <a href="mailto:lbne@svk.no">lbne@svk.no</a> , tlf. 91766623	16/925	



## SØR-VARANGER KOMMUNE

Boks 406, 9915 Kirkenes  
Tlf. 78 97 74 00. Fax 78 99 22 12  
E-post: postmottak@sor-varanger.kommune.no  
www.svk.no

### SAKSFRAMLEGG Sak til politisk behandling

Saksbehandler: Larsen, Elisabeth Enhetsleder: Holte, Lene Nilsen, tlf. 789 77 558	Dato: 02.11.2017
Arkivsak: <arkivsaknr>	
Saksordfører: Bergeng, Lena Norum	

Utvalg	Saksnummer	Dato
Utvalg for levekår	056/17	04.12.2017
Eldrerådet	009/17	28.11.2017
Rådet for likestilling av funksjonshemmede	017/17	04.12.2017
Kommunestyret	098/17	13.12.2017
Administrasjonsutvalget	004/17	11.12.2017
Formannskapet	086/17	29.11.2017

## DET STORE HELTIDSVALGET

### Dokumenter i saken:

- 2017021221 DET STORE HELTIDSVALGET - MELDING OM VEDTAK I ELDRERÅDET DEN 24.10.17
- 2017000549 INNKALLING TIL WORKSHOP: DET STORE HELTIDSVALGET 25.-27.1.2017
- 2016007554 MELDING OM VEDTAK I UTVALG FOR LEVEKÅR 11.04.16 - VALG AV REPRESENTANTER FRA UTVALG FOR LEVEKÅR TIL ARBEIDSGRUPPA - DET STORE HELTIDSVALGET
- 2016006649 MELDING OM VEDTAK I KOMMUNESTYRET 30.03.16 - DET STORE HELTIDSVALGET

## **Faktiske opplysninger:**

Sør-Varanger kommune startet en prosess i mars 2016 for å se på tiltak for å oppnå heltidskultur. Det ble satt ned en arbeidsgruppe av enhetsledere, tillitsvalgte og politikere som har bestått av:

Enhetsleder hjemmebasert omsorg, Elisabeth Larsen  
Enhetsleder sykehjemsenhetene, Lene Nilsen Holte  
Enhetsleder Tjenesten for funksjonshemmede, Jorunn Sandhell  
Hovedtillitsvalgt Fagforbundet, Astrid Hasselberg  
Varaordfører, Lena N. Bergeng,  
Persjonalsjef, Line Kristoffersen  
Politiker, Sandra Ashmyr  
Politiker, Anders Mikkola

Fokuset har i første omgang vært på helse- og omsorgstjenestene da enhetene innenfor helse-omsorg har store utfordringer knyttet til å rekruttere fast personell og tilkallingsvikarer. Det er for tiden rundt 10 årsverk vakante sykepleier- og vernepleiestillinger i enhetene. Størst andel av vakante stillinger er knyttet til helg og størrelsen på stillingene er rundt 25%. Disse stillingene er ikke besatt av fagpersonell, og det er utstrakt bruk av vikarer for å løse bemanningssituasjonen.

I 2015 brukte enhetene 13,4 millioner på kjøp av tjenester fra vikarbyrå. Som et ledd i reduksjon i kjøp av tjenester gjennom vikarbyrå ønsket kommunestyret å se på andre løsninger. I Sør-Varanger kommunes arbeidsgiverstrategi 2020 ønsker kommunen å oppnå følgende med sin arbeidsgiverpolitikk:

- Rekruttere og beholde arbeidstakere
- Innarbeide heltidsstillinger som hovedregel, og deltidsstillinger som en mulighet.

Kommunestyret behandlet saken i møte 30.03.2016 og det ble fattet følgende vedtak: Sør-Varanger kommune iverksetter prosess for å se på tiltak for å oppnå en heltidskultur. Styringsgruppe for prosjektet er formannskapet.

Ett av tiltakene som er foreslått er å opprette et bemanningsteam. Målsettingen med teamet er følgende:

- Mindre bruk av overtid og vikarbyrå
- Fremme heltidskultur
- Redusere sykefraværet
- Frigjøre tid for avdelingslederne
- Mer forutsigbarhet for brukerne
- Redusere antall vakante stillinger.

Budsjett beløper seg på 8,25 mill.kr.

## **FINANSIERING**

### Forslag 1:

Dette finansieres i 2018 gjennom kommunens disposisjonsfond, og fra 2019 vil det hentes inn midler fra enhetenes variable kostnader for inndekning av budsjett til bemanningsteamet.

### Forslag 2:

Justere budsjett 2018 for variable lønnskostnader og hente ut:

Prestøyhjemmet	2,65 mill
Wesselborgen	2,2 mill
Hjemmebasert	1,8 mill
TFF	<u>1,6 mill</u>
Totalt	8,25 mill

### **Organisering**

Bemanningsteamet foreslås organisert som en egen avdeling. Plan for organisatorisk tilsknytning vil rådmannen komme tilbake til. I første omgang prøves det ut i sykehjem, hjemmebasert omsorg, tjenesten for funksjonshemmede og psykiskhelsetjeneste. På lengre sikt kan bemanningsteamet også ivareta behov for personell ved andre enheter som skole, barnehage og renhold.

Det er kompetansekrav som minimum helsefagarbeidere, sykepleiere og vernepleiere og andre høyskoleutdannede med erfaring fra pleie og omsorg eksempelvis barnevernspedagoger, ergoterapeuter og sosionomer.

### **Bemanning**

Bemanningsteamet foreslås etablert med 13 årsverk, hvor 1 årsverk er knyttet til avdelingsleder. Det anbefales at seks årsverk er knyttet til høyskolestillinger, og seks årsverk knyttet til helsefagarbeiderstillinger.

Avdelingsleder for bemanningsteamet har ansvar for bemanningsplanlegging, utredning av kompetansebehov, rekruttering av medarbeidere, utarbeide turnus, søke om eventuelle dispensasjoner for arbeidstidsbestemmelser, samt personaloppfølging.

Det er krav om at avdelingsleder har utdanning innen administrasjon og ledelse, og erfaring fra lignende virksomhet er en fordel.

De ansatte i bemanningsteamet må beherske elektroniske arbeidsverktøy som e-post, sms, Profil og Notus portal, norsk muntlig og skriftlig, og de må fremvise norsk politiattest.

Sertifikat for bil klasse B er påkrevd. Ønskelig tilleggskompetanse:

- Demens omsorg
- Målrettet miljøarbeid
- Autismespekter forstyrrelser, ADHD og atferds utfordringer
- Geriatri
- Psykiatri

Det foreslås seks årsverk høyskolestillinger, og seks årsverk helsefagarbeidere. Ved ansettelse tas det hensyn til deltidsansatte som ønsker økt stillingsprosent slik at heltidskultur fremmes.

Ansatte i bemanningsteamet skal ha opplæring på flere enheter og avdelinger. Det er krav om stor fleksibilitet i forhold til å jobbe i ulike enheter og avdelinger.

Det må utarbeides retningslinjer for ferieavvikling og ulike typer fravær i bemanningsteamet.

### **Lønn og godtgjøring.**

Stillingene lønnes ut fra gjeldende regler og normer for Sør-Varanger kommune.

Høyskolegruppen lønnes tilsvarende 10 års ansiennitet frem til de ha 8 års ansiennitet etter dette kommer et tillegg som gir høyere lønn for lang erfaring. Helsefagarbeidergruppen lønnes etter tariff.

Alle ansatte i bemanningsteamet gis et årlig tillegg på kr. 20.000,- for å arbeide annenhver helg. Videre gis det et årlig fleksibilitet tillegg på kr.30.000,- for de med 100% stilling i bemanningsteamet.

Arbeidsgruppen mener at dette vil være gode rekrutteringstiltak for bemanningsteamet.

### **Suksesskriterier:**

- God planleggings prosess
- Ledelse
- Forståelse for helhetsbildet både hos leder og de ansatte
- God forankring i alle enheter som innebærer involvering av avdelingslederne og tillitsvalgte
- Faste evalueringer
- Opplæring på de ulike enhetene
- Gode rutinebeskrivelser angående arbeidsforhold, særavtaler, arbeidsoppgaver mm
- Faste stillinger i enhetene bør være besatt
- Brukerne opplever kontinuitet i tjenestene, og faste ansatte å forholde seg til

### **Mulige utfordringer.**

Etablering av bemanningsteam kan gi konsekvenser som en bør være oppmerksom på.

#### Rekruttering:

Kommunen erfarer i dag at det er utfordrende å rekruttere fagpersonell med bachelor i sykepleie og vernepleie. Vi har i dag rundt 10 ledige årsverk høyskolestillinger. Det er usikker om etablering av bemanningsteam vil gjøre rekrutteringen enklere. Muligheten for å jobbe mer variert og fleksibelt kan være med å øke interessen hos aktuelle søkere. At stillingene er 100% og lønnen over tariff, med kompensasjon for erfaring og godtgjørelser for fleksibilitet og ubekvem arbeidstid, kan også være en motivasjonsfaktor.

#### Bemanning:

Dagens situasjon med mangel på sykepleiere er utfordrende. Da vi ikke har fått besatt 10 ledige årsverk høyskolestillinger, er det usikkerhet tilknyttet at utlysning av 6 nye årsverk høyskolestillinger vil føre til flere søkere.

En annen effekt er at det kan bli en forskyvning av personell fra faste stillinger ved enhetene til bemanningsteamet. Dette kan medføre utfordringer i turnusplanlegging for de enkelte avdelingene. På den andre siden kan det føre til tettere samarbeid mellom enhetene og bemanningsteam for å løse utfordringene.

#### Kultur:

Det er utfordrende å endre måter å tenke og utføre arbeid på. Et bemanningsteam utfordrer tradisjonell måte å planlegge turnus og ta inn vikarer for den enkelte avdelingsleder. Dette vil medføre endrede rutiner i avdelingene. Bemanningsteamet og denne arbeidsmetoden må være godt forankret hos alle lederne i berørte enheter. Det må gis god informasjon ut til alle tillitsvalgte og alle ansatte slik at man har gjensidig respekt for hverandre og aksept for at vi som kommune har valgt denne løsningen.

### **Evaluering.**

Det må gjøres jevnlig evaluering i løpet av første driftsår. Dette for å få tatt opp utfordringer som oppstår underveis.

Det bør evalueres på følgende punkter underveis:

- Rekruttering.
- Kompetanse.
- Kvalitet og kontinuitet for brukerne.
- Omfang.
- Økonomi, herunder bruk av midler til sykevikar, overtid.
- Sykefravær.

Andel heltidsansatte.

**Kommuneplanens hovedmål:**

*Sør-Varanger kommune skal utvikles til et lokalsamfunn som gir grunnlag for befolkningsvekst i alle deler av kommunen. Arealdisponering og offentlig service og tjenesteproduksjon skal dimensjoneres ut fra en samlet befolkning på 12.000 innbyggere ved planperiodens utløp, og ha en kvalitet som gjør kommunen attraktiv som bosted og for etableringer og knoppskyting i privat næringsliv.*

Hovedmålet vil være retningsgivende for de politiske og administrative prioriteringer i hele den kommunale organisasjon i planperioden. Ut fra dette, skal det gjøres vurderinger i forhold til følgende satsingsområder:

Næringsutvikling:Infrastruktur:Barn og ungdom:Folkehelse:Kompetansebygging:Økonomi:Universell utforming, jfr bestemmelser i plan og bygningslov:**Alternative løsninger:**

Det er ikke utredet alternative løsninger i arbeidsgruppen. Tidligere erfaring med økt bemanning og helgefrequens ved et av sykehjemmene ga positiv effekt på sykefravær og variable lønnskostnader.

**Alternativ til innstilling:****Forslag til innstilling:**

Kommunestyret vedtar opprettelse av bemanningsteam i henhold til arbeidsgruppens anbefalinger. Finansieringsmodell nr 2 velges på bakgrunn av de økonomiske vurderinger

som fremkommer i saksfremlegget.

Nina Bordi Øvergaard  
rådmann

- Dette dokumentet er godkjent elektronisk i Sør-Varanger kommune og har derfor ingen signatur. -