

Införande av ett tidsbundet rekryteringstillägg samt höjning av uttryckningspeng för personal inom social- och hälsovården

Stadsstyrelsen 05.09.2022 § 220

Beredare

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832
Social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497
fornamn.efternamn@pargas.fi

Pargas stad har de senaste åren haft utmaningar i att rekrytera personal till social- och hälsovården. Resursbristen har varit speciellt svår inom hemvård och övrig äldreomsorg, men också inom socialvård och hälsovård finns det en akut brist både på ordinarie personal för lediga befattningar och vikarier för semestrar och annan frånvaro. För tillfället saknas ca 30 ordinarie personal från olika befattningar inom social- och hälsovårdsavdelningen. Speciellt svårt är det att rekrytera behörig personal till skärgården.

Personalbristen har fått verksamhetsmässiga och ekonomiska följder. Vårdkedjor för äldre fungerar inte optimalt då boendeplatser för äldre inte kan användas till max, exempelvis. Platserna kan inte fyllas pga lagstiftning om personaldimensionering som begränsar. Då behörig personal saknas måste antal boende begränsas.

Personalbristen har lett till att personalen kontinuerligt gjort övertid samt kallats in från lediga dagar för att garantera tillräckliga resurser på arbetsplatserna. Uttryckningspenning på 7,61 € som enligt kollektivavtalet betalas för olägenhet som förorsakas av att den anställda inkallas till arbetet på sin fritid har ansetts vara otillräcklig. Därför har Pargas stad ingått ett lokalt avtal om förhöjd uttryckningspenning enligt samma modell som de flesta andra kommuner och betalat en förhöjd uttryckningspenning på 60 €. Samma summa har betalats som ersättning för dubbeltur, dvs situationer då den anställda på arbetsgivarens begäran går med att stanna på arbetsplatsen för ett arbetsskift till. Om den totala arbetstiden på ett dygn har varit minst 12 timmar har ersättningen varit 100 €. Kostnaderna för förhöjd uttryckningspenning (89 uttryckningar) var i maj månad 6 308 €. En ersättning på 100 € dag, totalt högst sammanlagt 400 € per anställd har under semestertiden fram till 30.8.2022 betalats åt personal som samtycker till att flytta sin semester för att ersätta personal som insjuknat Corona. Den förhöjda uttryckningspenningen har i speciellt kritiska skeden höjts med ytterligare 20 € med personalchefens ensidiga beslut i samråd med personalens representanter. De extra ersättningar har upplevts vara ett incitament som engagerar den egna personalen att ställa upp i kritiska situationer för att lösa tillfälliga resursbehov: Signalerna från fältet är dock entydiga, incitamenten bör kompletteras med åtgärder som lockar flera anställda till social- och hälsovården för att avlasta den ordinarie personalen som jobbar på gränsen av sin arbetsförmåga.

Kampanjer på sociala medier, hemsidor och effektivare användning av Kuntarekry ökar Pargas stads synlighet som en god arbetsgivare. Debatten om lönenivån i social- och hälsovården på det kommunala fältet har dock gett upphov till en situation där många behöriga överväger branschbyte och alltför få unga söker sig utbildning inom branschen. Inför vårdreformen konkurrerar de nuvarande kommunerna nu på samma arbetsmarknad som välfärdsområdena ska sköta från 1.1.2022, dessutom pågår ännu löneförhandlingar mellan vårdfacken och Kommun och välfärdsområdesarbetsgivarna KT. Det är därför inte ändamålsenligt

att Pargas stad nu gör egna bestående lönejusteringar som leder till ytterligare löneharmoniseringar från 1.1.2023 och därmed höjer de regionala kostnaderna för social- och hälsovården i en situation där Pargas stad inte mera kan reagera på kostnadsökningarna med nuvarande verktyg. Många av de incitamentsmodeller som kommuner i dag använder för att locka personal till social- och hälsovården betalas ut först när den anställda jobbat den tid man förbundit sig till. Personalchefen och social- och hälsovårdsdirektören föreslår att Pargas stad för resten av kalenderåret använder sig av en modell som syns direkt i den nyanställdas ordinarie lön, dvs. ett tidsbundet rekryteringstillägg. Betalning av ett rekryteringstillägg enligt AKTA II § 15 kan betalas om behörig myndighet finner det motiverat, till exempel på grund av problem med att få personal. Rekryteringstillägget som en del av den ordinarie månadslönen har den fördelen att det står i proportion till det antal månader den nyanställda jobbar för Pargas stad under de resterade månaderna av år 2022. Vid sidan av rekryteringstillägget föreslås också att den förhöjda uttryckningspenningen som fungerar som incitament för nuvarande personal höjs bestående fram till 31.12.2022. Villkoren är de samma som i det lokala avtalet men alla summor höjs med 20 €.

Föredragande

Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383
fornamn.efternamn@pargas.fi

Beslutsförslag

Stadsstyrelsen beslutar följande: Ett rekryteringstillägg på 200 € betalas för viss tid fram till 31.12.2022 vid alla anställningar inom social- och hälsovården som är minst en månad långa. Rekryteringstillägget betalas som ordinarie lön, för deltidsanställda i proportion till arbetstiden. Rekryteringstilläggen beviljas endast till 31.12.2022. Dessutom höjs summorna för den förhöjda uttryckningspenningen från 60 € till 80 € och 100 € till 120 € enligt villkoren i det nuvarande lokala avtalet om förhöjd uttryckningspenning.

Beslut

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att remittera ärendet för ny beredning.

Delgivning

Ledningsgruppen, löneräknarna N.K. och C.W.

Stadsstyrelsen 03.10.2022 § 238
1185/01.02.03/2022

Beredare

Personalchef Peter Lindroos, tfn 044 358 5832
Social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström, tfn 040 688 5497
fornamn.efternamn@pargas.fi

Stadsstyrelsen beslöt remittera ärendet för ny behandling med bland annat följande argument: Rekryteringstillägget är inte en tillräcklig åtgärd eftersom den riktar sig endast till nyanställd personal. Stadsstyrelsen anser att hela personalen bör belönas för det goda jobb man utför.

Rekryteringstillägget är till sin natur ett instrument som används uttryckligen för att locka ny personal till branscher som lider av personalbrist. På grund av sin natur är rekryteringstillägget i regel tidsbegränsat. I diskussioner med huvudförtroendemännen framkom att den största oron för personalens orkande och arbetshälsa var den ständiga personalbristen inom social- och hälsovården, främst inom enheter med dygnet runt verksamhet där personalen regelbundet tvingas byta arbetsskift och jobba dubbla skift för att lappa de luckor som uppstår

när förmännen inte lyckats rekrytera tillräckligt med vikarier och inhoppare, främst för akuta, oplanerade frånvaron. Syftet med att höja summorna för det lokala avtalet för förhöjd uttryckningspenning var att Pargas stad för resten av året 2022 skulle kunna höja ersättningen för dem som varit flexibla och frivilligt jobbat extra eller flyttat sina arbetsturer. Ersättningen i sig minskar inte på belastningen. Syftet med ett rekryteringstillägg var att signalera att Pargas stad lockar vikarier och inhoppare med en extra ersättning, vilket förhoppningsvis skulle locka någon att ta emot längre vikariat eller ordinarie anställning. Att man i beslutsförslaget föreslog att staden skulle bevilja rekryteringstillägg bara för anställningar som räcker minst en månad baserade sig på teorin om att man på detta sätt kunde motivera inhoppare att ta emot längre anställningar och därmed lösa åtminstone en del av personalbristen. Efter ytterligare diskussioner med personalens representanter ändras det ursprungliga beslutsförslaget så att rekryteringstillägget beviljas för alla nyanställningar för personal inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonalen i kommunsektorn. Det finns ingen risk för missbruk av rekryteringstillägget eftersom det inte är en engångsersättning som skulle beviljas flera gånger utan en del av den ordinarie lönen i förhållande till anställningens längd. Rekryteringstillägget betalas åt deltidsanställda i proportion till arbetstiden. Rekryteringstillägget är därmed på samma nivå per månad oberoende om anställningen görs för kortare perioder eller för en sammanhängande period. Om man lyckas rekrytera den personal som behövs uppskattas lönekostnaderna stiga med ca 60 000 €, totalt 72 600 € inklusive bikostnader.

För att uppnå den effekt som stadsstyrelsen efterlyst bör rekryteringstillägget kompletteras med ett lönetillägg som betalas åt den ordinarie personalen. Det förslaget ges i en annan separat paragraf.

Föredragande

Stadsdirektör Patrik Nygrén, tfn 040 511 4383
fornamn.efternamn@pargas.fi

Beslutsförslag

Stadsstyrelsen beslutar följande: Ett rekryteringstillägg på 200 € betalas för viss tid fram till 31.12.2022 vid alla anställningar av personal inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för social- och hälsovårdspersonalen i kommunsektorn. Rekryteringstillägget betalas som ordinarie lön, för deltidsanställda i proportion till arbetstiden. Rekryteringstilläggen beviljas för viss tid till 31.12.2022. Dessutom höjs summorna för den förhöjda uttryckningspenningen från 60 € till 80 € och 100 € till 120 € enligt villkoren i det nuvarande lokala avtalet om förhöjd uttryckningspenning.

Beslut

Förslaget godkändes.

Protokollet justerades för detta ärendes del vid sammanträdet.

Personalchef Peter Lindroos och social- och hälsovårdsdirektör Miia Lindström närvarade som sakkunniga vid sammanträdet under behandlingen av detta ärende.

Delgivning

Ledningsgruppen, löneräknarna N.K. och C.W.
