



Arkivsak-dok. 26/01264-1
Saksbehandler Torhild Kvinlaug

Saksgang	Møtedato	
Kommunestyret	18.06.2026	41/26

Saksframlegg

Incentivordninger helse og omsorg

Kommunedirektørens innstilling:

1. Kommunestyret tar redegjørelsen om rekrutterings- og bemanningsutfordringer innen helse- og omsorgssektoren til orientering.
2. Kommunedirektøren gis i oppdrag å videreutvikle incentivordninger for å sikre tilgang på arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren.
3. Arbeidet skal skje i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene og gjennom videre dialog i personalsjefnettverket og helsenettverket i Lister.
4. Arbeidet skal særlig omfatte vurdering av tiltak knyttet til ferieavvikling, helgebemanning og eventuelt andre områder hvor kommunen har utfordringer med rekruttering og bemanning.
5. Kommunestyret holdes orientert om det videre arbeidet.

Vedlegg

Saken kort fortalt

I forbindelse med behandling av saker knyttet til rekruttering og bemanning innen helse- og omsorgssektoren ba formannskapet administrasjonen komme tilbake til kommunestyret med en redegjørelse om incentivordninger rettet mot ansatte i sektoren.

Bakgrunn

Bakgrunnen for bestillingen er et økende behov for arbeidskraft innen helse- og omsorgstjenestene, samtidig som tilgangen på kvalifisert personell er begrenset. Dette er en utfordring som ikke er unik for Farsund kommune, men som gjelder hele sektoren nasjonalt, regionalt og lokalt.

Farsund kommune opplever allerede utfordringer knyttet til rekruttering og bemanning innen flere deler av helse- og omsorgstjenesten. Særlig gjelder dette bemanning i ferieperioder, helgebemanning og arbeid på ubekvemme tidspunkt. Dette er områder som er avgjørende for å sikre forsvarlig drift og kontinuitet i tjenestene.

Arbeidstakerorganisasjonene har fått informasjon om arbeidet og anledning til å komme med innspill. Det legges til grunn at det videre arbeidet skal utvikles gjennom et godt og konstruktivt partssamarbeid. Kommunen deltar også i personalsjefnettverket i Lister, hvor flere av kommunene står overfor de samme utfordringene. Dette gir mulighet for erfaringsutveksling, samarbeid og vurdering av tiltak som kan bidra til å styrke rekruttering og stabilitet i regionen.

Vurdering

Tilgang på arbeidskraft er en av de største utfordringene helse- og omsorgssektoren står overfor de kommende årene.

I NOU 2023:4 *Tid for handling* beskrives en utvikling hvor behovet for helse- og omsorgstjenester øker betydelig raskere enn tilgangen på arbeidskraft. Utvalget understreker at kommunene må ta i bruk nye virkemidler for å rekruttere, utvikle og beholde nødvendig kompetanse.

Riksrevisjonen har i sine undersøkelser pekt på utfordringer knyttet til bemanning og kompetanse i kommunale helse- og omsorgstjenester. Manglende tilgang på kvalifisert personell kan påvirke både kvalitet, kontinuitet og pasientsikkerhet.

Kommunekommisjonen (NOU 2023:9 *Generalistkommunesystemet – Likt ansvar, ulike forutsetninger*) peker på at kommunene i årene fremover vil møte økende utfordringer med å sikre nødvendig kompetanse og arbeidskraft, samtidig som forventningene til tjenestene øker.

Administrasjonen vurderer derfor at det er behov for å arbeide videre med ulike former for incentivordninger og andre virkemidler som kan bidra til å beholde samt styrke rekruttering og tilgang på arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren.

Eventuelle tiltak bør rettes mot områder hvor kommunen har størst utfordringer med å sikre tilstrekkelig bemanning og stabil drift. Dette gjelder særlig ferieavvikling, helgebemanning og arbeid på ubekvemme tidspunkt.

I det videre arbeidet vil det være naturlig å konkretisere og videreutvikle incentivordninger rettet mot områder hvor kommunen har størst bemanningsutfordringer. Dette gjelder særlig ferieavvikling, helgebemanning og arbeid på ubekvemme tidspunkt.

Farsund kommune har allerede en etablert ordning for forskyvning av ferie, tilleggsansiennitet (6år) for sykepleiere, vernepleiere og miljøterapeuter (etter egne retningslinjer) og bonusordninger for sykepleier- / vernepleierstudenter. Som en del av det videre arbeidet vil det være aktuelt å vurdere om dagens ordninger er hensiktsmessig innrettet og konkurransedyktig sammenlignet med tilsvarende ordninger i andre kommuner.

Administrasjonen vurderer samtidig at eventuelle nye ordninger må utvikles i tett samarbeid med partssamarbeidet og innenfor rammene av gjeldende lov- og avtaleverk. Tiltakene må være målrettede, økonomisk bærekraftige og innrettes mot dokumenterte utfordringer i tjenestene.

Ettersom kommunene i Lister-regionen står overfor mange av de samme utfordringene, vurderes det som hensiktsmessig å videreføre arbeidet gjennom personalsjefnettverket, og helsenettverket i Lister. Dette kan bidra til erfaringsdeling, koordinering og utvikling av tiltak som styrker regionens samlede evne til å rekruttere og beholde kvalifisert personell.

Økonomiske konsekvenser

Eventuelle økonomiske konsekvenser vil avhenge av hvilke tiltak som utvikles og tas i bruk. Dette vil bli vurdert og synliggjort som en del av det videre arbeidet.

Konsekvenser for barn og unge

Saken vurderes ikke å ha vesentlige konsekvenser for konsekvenser for barn og unge.

Konsekvenser for klima og miljø

Saken vurderes ikke å ha vesentlige konsekvenser for klima og miljø.

Konsekvenser for folkehelse

Tilgang til stabile og robuste helse- og omsorgstjenester er en viktig forutsetning for god folkehelse.

Konklusjon

Farsund kommune står overfor de samme rekrutterings- og bemanningsutfordringene som resten av helse- og omsorgssektoren. For å sikre bærekraftige tjenester også i fremtiden er det behov for å vurdere nye virkemidler som kan bidra til å rekruttere og beholde ansatte.

Administrasjonen anbefaler derfor at arbeidet med incentivordninger videreføres i tett samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene, personalsjefnettverket og helsenettverket i Lister, med særlig fokus på utfordringer knyttet til ferieavvikling, helgebemannning og arbeid på ubekvemme tidspunkt.