SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	25/2882
Dok.nr:	25/14533
Arkiv:	
Saksbehandler:	John Alfred Nilsen
Dato:	05.05.2025

Orienteringssak - Rekruttering og rekrutteringsutfordringer i Sortland kommune

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
O - 005/25	Arbeidsmiljøutvalget	02.06.2025
O - 007/25	Administrasjonsutvalget	06.06.2025

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Administrasjonsutvalget behandling - 06.06.2025 - O-007/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-rådgiver John Alfred Nilsen orienterte i saken.

(Vedlegg)

Administrasjonsutvalget O - 007/25 VEDTAK:
Administrasjonsutvalget tar saken til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 02.06.2025 - O-005/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-rådgiver John Alfred Nilsen orienterte i saken.

(Vedlegg)

Arbeidsmiljøutvalget O - 005/25 VEDTAK:
Arbeidsmiljøutvalget tar saken til orientering.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
I denne saken gis det en orientering om rekruttering og rekrutteringsutfordringer i Sortland kommune. I saken sees det også på turnover og rekrutteringstiltak.

FAKTA I SAKEN
I løpet av perioden 2022-2025, har Sortland kommune totalt publisert 629 rekrutteringsannonser. Antall stillinger er høyere, da en del annonser gjelder flere stillinger. Tabellen viser fordelingen av rekrutteringssaker innenfor sektorene helse og omsorg, teknisk og oppvekst. Øvrige rekrutteringssaker gjelder stab, økonomi og Vesterålen regionråd.

Utlysningene er fordelt slik:

Antall utlysninger per år:					
Sektor	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**Sum**
Helse og omsorg	89	60	69	57	275
Teknisk	23	18	31	10	82
Oppvekst	71	65	62	41	239
Øvrige	8	11	11	3	33
Totalsum	191	154	173	111	629

Hvilke yrkesgrupper rekrutterer vi oftest til?

Innen helse og omsorg, rekrutterer vi oftest sykepleiere, helsefagarbeidere, brukerstyrte personlige assistenter og miljøterapeuter. I 2022 hadde Sortland kommune 30 utlysninger for stilling som sykepleier, mens tallet i 2024 var 16. Hittil i år har kommunen søkt etter sykepleiere i 15 utlysninger, mens det har vært søkt etter helsefagarbeidere i 24 utlysninger. Kommunens arbeid med TØRN, kan være en forklaring på det.

Innen oppvekst, rekrutterer vi oftest lærere, barne- og ungdomsarbeidere, barnehagelærere og barnevernskonsulenter.

Innen teknisk, rekrutterer vi oftest arealplanleggere, byggesaksbehandlere, renholdere og byggdriftere.

Helse og omsorg	Oppvekst	Teknisk
Sykepleier	Lærer	Arealplanlegger
Helsefagarbeider	Barne- og ungdomsarbeider	Byggesaksbehandler
BPA	Barnehagelærer	Renholder
Miljøterapeut	Barnevernskonsulent	Byggdrifter

Kostnader i forbindelse med rekruttering

Rekrutteringsannonser medfører kostnader når kommunen bruker mediebyråtjenester og lokalaviser. Her er en oversikt over annonsekostnader for rekrutteringsannonser i perioden 2022-2025:

Annonsekostnader rekruttering per år:			
2022	2023	2024	2025
kr 2 680 107,00	kr 2 719 575,00	kr 3 553 137,00	kr 413 468,00

Tallene for 2022 og 2023 er nokså like, selv om antall rekrutteringsannonser var flere i 2022. Grunnen til dette er endringer i måten administrasjonen utlyser stillinger på ved samle flere stillinger i samme utlysning/ kampanje.

I 2024 kjøpte Sortland kommune tjenester fra rekrutteringsbyråer, blant annet ved rekruttering av ny kommunedirektør og flere stilinger ved teknisk og samfunnsutvikling. I tillegg ble det rekruttert til flere lederstillinger som barnevernleder, assisterende kommunalsjef oppvekst og rektor ved Sigerfjord og Sortland barneskole. Alle de tre sistnevnte stillingene ble utlyst to ganger.

Hittil i 2025 er utgifter til rekruttering vesentlig lavere enn de tre foregående årene. Dette skyldes blant annet redusert antall kjøp av kampanjer via mediebyrå og nettaviser. Alle stillinger utlyses på kommunens hjemmeside og NAV arbeidsplassen. Finn henter stillinger fra NAV arbeidsplassen, kostnadsfritt, noe HR- avdelingen ble gjort kjent med på slutten av året i 2024. Dermed når vi bredt ut med våre stillingsannonser, uten ekstra kostnader.

Sortland og Øksnes kommune gjennomførte felles anbudskonkurranse for kjøp av mediebyråtjenester i 2023. Mediebyrået Frantz ble valgt som leverandør, og kontrakten omfatter publisering av rekrutteringsannonser og øvrig annonsering. Ny anbudskonkurranse er planlagt i 2026.

Rekrutteringsutfordringer

Som andre distriktskommuner, opplever også Sortland utfordringer med å rekruttere nok kvalifisert personell. NOU 2023:4 - Tid for handling, beskriver blant annet rekrutteringsutfordringer i helse- og omsorgssektoren. Tendensen viser at det blir stadig vanskeligere å rekruttere flere yrkesgrupper (s. 91). KS Arbeidsgivermonitor fra samme år, peker på at tilgangen på viktige yrkesgrupper for kommunal sektor er begrenset. Samtidig er befolkningens behov for tjenester i endring, og vi vil trenge kompetanse som dekker behovene (KS arbeidsgivermonitor 2023, s. 10).

Tabellen nedenfor viser en oversikt over yrkesgrupper Sortland kommune sliter med å rekruttere til:

Helse og omsorg	Oppvekst	Teknisk
Avdelingsledere	Lærere	Fagarbeidere (vei og byggdrift)
Ferievikarer	Barnehagelærere	Prosjektledere (VA, bygg)
Vikarer (generelt)	Ledere	Arealplanleggere
	Miljøveiledere	Byggesaksbehandlere (erfarne)
	Kulturskolelærere	

Helse og omsorg har i 2025 utlyst et par stillinger som avdelingsleder, og to av disse har vært utlyst for andre gang. Også utlysning etter ferievikarer har vært utlyst andre gang, og sektoren sliter med å skaffe vikarer generelt.

Ved Teknisk og samfunnsutvikling er det vanskelig å rekruttere arealplanleggere, byggesaksbehandlere, prosjektledere (VA og bygg) og fagarbeidere (vei og byggdrift). Kommunen har søkt etter arealplanlegger i 2022, 2023 og 2024, og to ganger har stillingen vært utlyst 2 ganger. Sortland kommune har i perioden 2022-2025 søkt etter byggesaksbehandler ti ganger. Vi opplever å få søkere som gjerne er unge og uerfarne, og som ikke står i stillingen over lengre tid. Prosjektledere VA og bygg er også utfordrende å rekruttere til, og det samme gjelder fagarbeidere vei og byggdriftere. Dette er arbeidskraft som også etterspørres i privat sektor, og der lønnsbetingelsene i privat sektor gjerne er bedre enn kommunal sektor.

Oppvekst har utfordringer med å rekruttere nok kvalifiserte lærere. Størst er utfordringen ved de minste skolene i kommunen. Sigerfjord skole har måttet utlyse lærerstillinger for 2. gang både i 2023 og i 2025. Nedgang i antall søkere til lærerutdanning de senere år, er trolig en medvirkende årsak til dette. Det samme gjelder for barnehagelærere. Skoleledere (rektorer), er også en yrkesgruppe vi har utfordring med å rekruttere til. I løpet av de siste fire årene har rektorstillingene ved Holmstad skole, Maurnes skole, Sigerfjord skole og Sortland barneskole vært utlyst flere ganger. Ved Holmstad skole ble rektorstillingen i 2022 utlyst tre ganger, før det ble tilsatt i den. Stillingen har nylig vært utlyst på nytt. Rektorstillingen ved Maurnes skole måtte utlyses to ganger i 2022, før det ble tilsatt rektor. Stillingen har nylig vært utlyst på nytt. Ved Sigerfjord skole har rektorstillingen vært utlyst i 2023 og 2024, og måtte i 2024 utlyses tre ganger før det ble tilsatt ny rektor. Rektorstillingen ved Sortland barneskole var utlyst i 2022 og 2024, og måtte i 2024 utlyses to ganger før ny rektor var tilsatt. Stillinger som assisterende rektor og assisterende kommunalsjef oppvekst, har også måtte utlyses flere ganger. Kulturskolen har også store utfordringer med å rekruttere kvalifiserte lærere.

Skolene har de senere årene opplevd økt behov for miljørettet kompetanse og vernepleie. Dette er stillinger det kan oppleves vanskelig å rekruttere til. Sektoren sliter i tillegg med å skaffe vikarer generelt.

Turnover

Turnover eller gjennomtrekk for stillinger i Sortland kommune i perioden 2018-2024, viser at den avviker fra landsgjennomsnittet på enkelte tjenesteområder:

Turnover hele landet:

Kommune/fylkeskommune	Tjenesteområde	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
HELE KOMMUNESEKTOREN	Alle	12,6%	12,7%	12,8%	13,6%	12,7%	12,7%
	Administrasjon	9,4%	12,3%	10,2%	10,8%	10,1%	10,0%
	Undervisning	10,7%	10,4%	11,1%	11,2%	10,9%	11,0%
	Barnehager	13,1%	12,7%	13,2%	13,3%	13,4%	13,6%
	Helse/pleie/omsorg	14,5%	14,5%	14,7%	16,0%	14,5%	14,5%
	Samferdsel og tekn	11,4%	10,4%	9,8%	10,6%	10,0%	9,4%
	Annet	13,5%	14,7%	13,0%	14,5%	13,8%	13,7%

Turnover Sortland kommune:

Kommune/fylkeskommune	Tjenesteområde	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Sortland kommune	Alle	12,1%	13,5%	16,6%	15,6%	11,8%	13,8%
	Administrasjon	5,8%	14,4%	11,9%	14,5%	10,9%	4,9%
	Undervisning	12,6%	13,3%	14,0%	12,6%	11,1%	11,9%
	Barnehager	9,1%	17,1%	20,2%	19,0%	16,8%	22,6%
	Helse/pleie/omsorg	13,8%	14,1%	19,2%	17,1%	12,7%	14,8%
	Samferdsel og tekn	.	.	10,6%	9,1%	6,5%	8,2%
	Annet	7,2%	9,0%	15,4%	19,0%	8,0%	15,0%

(Tallene er hentet fra www.ks.no, turnoverstatistikk)

For alle tjenesteområder under ett, ligger Sortland kommune litt over gjennomsnittet for 2023-2024. Innen undervisning og helse og omsorg, har Sortland kommune turnover på linje med resten av landet. Administrasjon og teknisk har lavere turnover, mens barnehager og annet har høyere turnover enn landet for øvrig.

Ser vi nærmere på aldersgrupper på landsbasis, er turnover høyest for ansatte under 30 år, og over 60 år:

Aldersgruppe	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
HELE KOMMUNESEKTOREN	12,6%	12,7%	12,8%	13,6%	12,7%	12,7%
Under 30 år	27,2%	26,2%	27,7%	29,6%	27,7%	28,2%
30 - under 40 år	11,9%	11,4%	11,7%	12,6%	11,4%	11,2%
40 - under 50 år	7,3%	7,2%	7,3%	8,0%	7,7%	7,6%
50 - under 60 år	5,5%	5,9%	5,5%	6,0%	5,8%	5,8%
60 - under 67 år	19,7%	21,5%	21,3%	20,8%	20,1%	19,4%
Minst 67 år	51,4%	58,8%	53,4%	53,3%	49,3%	46,9%

Teknisk og samfunnsutvikling opplever turnover blant byggesaksbehandlere, innkjøpsrådgiver, kommunalsjef og enhetsledere. En forklaring er at vi rekrutterer medarbeidere fra andre steder i landet, som blir her noen år og bygger CV før de søker nye utfordringer. Det kan til tider være krevende å balansere saksbehandling på tid, opp mot press og forventninger utenfra.

Oppvekst opplever turnover blant ledere i skole, intern rotasjon i barnehage og utfordringer med å rekruttere barnevernskonsulenter.

Rekrutteringstiltak

Sortland kommune har rekrutteringstiltak for flere yrkesgrupper. Helse og omsorg tilbyr sykepleiere, spesialsykepleiere og vernepleiere kr. 25 000,- i rekruttere- og beholdetillegg. Helsesekretærer får kr. 10 000,- ekstra. For stillinger med nattevakt, gis det ytterligere tillegg.

Fagarbeidere får kr. 5000,- i generelt tillegg, mens fagarbeidere vei, vann og avløp får kr. 15 000,-. Innen oppvekst får adjunkt og adjunkt med tilleggsutdanning, kr. 5000,- ekstra i rekruttere- og beholdetillegg. Oppvekst tilbyr i tillegg mentorordning for nyutdannede lærere.

Sortland kommune tilbyr praksisplasser for studenter innen oppvekst og helse og omsorg. Det samme gjelder praksisplasser for elever ved yrkesfag. Kommunen driver lærlingordning i egen regi, og tilbyr læreplasser i barne- og ungdomsarbeiderfag, helsefag, kokk, IT og anleggsgartnerfaget. Det finnes flere ulike læreløp, og kommunen tilbyr alt fra full opplæring i bedrift, til fagbrev på jobb. Innen helsefag og renholdsfaget, vil vi fremover tilby modulbasert opplæring for voksne. Innen barne- og ungdomsarbeiderfaget har vi flere ansatte som for tiden tar fagbrev på jobb. Dette vil også være mulig for flere andre yrkesgrupper.

De siste årene har Sortland kommune også rekruttert ansatte gjennom traineeprogrammet Look North. Ordningen gir Sortland kommune mulighet til å rekruttere nyutdannede kandidater på bachelor- og masternivå.

Levealdersjustering av pensjon, gjør det viktig å legge til rette for å stå lengre i jobb. Dette gjør Sortland kommune blant annet gjennom *plan for livsfaseorientert arbeidsgiverpolitikk*.

Et viktig fokus nå og fremover, er å bidra til å redusere utenforskap. HR- avdelingen i Sortland kommune arbeider med å få oversikt over hvilke muligheter som finnes, blant annet i samarbeid med NAV og gjennom KS- nettverket *Inn i jobb*.

VURDERING

Sortland kommune har gjennomsnittlig 172 stillingsutlysninger årlig, og rekrutterer hyppigst til store yrkesgrupper innen sektorene teknisk, oppvekst og helse og omsorg. Selv om kommunen bruker mye penger på rekrutteringskampanjer, lykkes vi ikke alltid med å rekruttere kvalifisert personell. Ser vi på andelen kvalifiserte lærere i sortlandsskolen, er gjennomsnittlig andel lærere uten godkjent utdanning 16,6 %. Det betyr at nesten hver femte lærer er ufaglært. Ved Sigerfjord og Holmstad skole er to av fem lærere ufaglærte.

Kompetanseplanlegging og styring, vil være viktig i fremtiden. Det kan innebære økt fokus på utvikling av kompetanse lokalt, samtidig som vektlegging av godt arbeidsmiljø og omdømmebygging blir viktig. Vi

kan kanskje ikke konkurrere med privat næringsliv på lønnsnivå, men vi kan løfte frem mulighetene innenfor hovedtariffavtalen, pensjonsordningene, forsikringsordningene, fagmiljøene og arbeidsmiljøene. I tillegg kan vi gi muligheter til å prøve seg i arbeidslivet gjennom, praksiser, lærlingordning og bidra til deltakelse i arbeidslivet.

Undersøkelser viser at gode kolleger og et godt arbeidsmiljø, er den viktigste faktoren for unge i valg av arbeidsgiver (www.innomag.no, 16.10.2020). I tillegg viser forskning at et godt arbeidsmiljø er viktig for at ansatte skal stå lenger i jobben (www.forskning.no, 22.08.2019). Dette er viktige faktorer å tenke på, for at Sortland kommune både kan fremstå som og være en attraktiv arbeidsgiver i fremtiden.

Personalmessige forhold
Forskning viser at gjennomtrekk av ansatte er ulønnsomt, og at det lønner seg å være strategisk og systematisk når man rekrutterer. Feil eller manglende rekruttering, kan påvirke fag- og arbeidsmiljøet negativt. Sykefravær kan være et symptom på at ansatte ikke trives i jobben, eller at belastningen i jobben er for stor. Ansatte tåler stor arbeidsbelastning dersom de samtidig opplever å ha kontroll over måten arbeidsoppgavene skal utføres på. God ledelse er derfor en faktor, som har stor påvirkning på de personalmessige forholdene.

Økonomiske forhold
Kostnadene ved rekruttering som fremkommer i saken, er knyttet til kjøp av annonser og tjenester. I tillegg kommer tiden som brukes av alle som deltar i rekrutteringsprosessen. Høy turnover bidrar til å øke kostnadene, fordi rekrutteringsprosessen må gjentas. En god strategi for å rekruttere og beholde ansatte, kan ha stor verdi. Ifølge STAMI (2024), vil et godt arbeidsmiljø virke positivt inn på helse, motivasjon og sykefravær blant ansatte. I tillegg vil det påvirke produktivitet og resultater i virksomheten, og samfunnsøkonomien.

I et samfunnsøkonomisk perspektiv, har det stor verdi å hjelpe mennesker i utenforskap over i arbeid.

Folkehelse
Rekruttering av riktig kompetanse, er viktig for å skape fagmiljø ved arbeidsplassen. Mangel på et godt fagmiljø kan bidra til svak rekruttering, som i sin tur gir økt belastning for øvrige ansatte. Vellykket rekruttering vil derfor kunne påvirke folkehelsen positivt.

Å gi mennesker i utenforskap en jobbmulighet, vil også ha stor verdi i et folkehelseperspektiv.

Klima-, miljø- og naturforhold
Rekruttering av unge og nyutdannede, med kompetanse om ny teknologi, nye måter å organisere tjenester og løse oppgaver på, er viktig for å lykkes med det grønne skiftet (Meld. St. 14)

Konklusjon

Saken tas til orientering.

Vedlegg:
Rresentasjon - Rekruttering og rekrutteringsutfordringer i Sortland kommune _ ADMU juni