



Møteinnkalling

Utvalg:	Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne
Møtested:	Formannskapsalen og Teams
Dato:	07.06.2022
Tid:	Kl. 12:00

Den som har lovlig forfall, eller er inhabil i noen av sakene, må melde fra snarest mulig til tlf. 400 20 575 eller til postmottak@balsfjord.kommune.no, slik at varamedlem kan bli kalt inn.

Varamedlem møter etter nærmere innkalling.

Storsteinnes, 25.05.2022

Hans Haug

Sakliste

Sak nr.	Sakstittel
014/22	Godkjenning av saksliste
015/22	Godkjenning av møteprotokoll
016/22	Lokale tiltak rekruttere og beholde helsepersonell med høyere utdanninger
017/22	Eventuelt



Balsfjord kommune

-for framtida

Økonomienheten

Arkiv: 22/330
JournalpostID: 22/11361
Saksbehandler: Silje Jakobsen
Dato: 25.05.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
014/22	Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	07.06.2022

Godkjenning av saksliste



Balsfjord kommune

-for framtida

Økonomienheten

Arkiv: 22/330
JournalpostID: 22/3486
Saksbehandler: Silje Jakobsen
Dato: 11.02.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
015/22	Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	07.06.2022

Vedlegg:

Protokoll - Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne - 20.01.2022

Godkjenning av møteprotokoll



Balsfjord kommune

-for framtida

Sektor for helse og omsorg

Arkiv: 22/526
JournalpostID: 22/10702
Saksbehandler: Rigmor Hamnvik
Dato: 18.05.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
007/22	Kommunalt råd for eldre	07.06.2022
016/22	Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	07.06.2022
111/22	Formannskapet	02.06.2022
	Kommunestyret	

Lokale tiltak rekruttere og beholde helsepersonell med høyere utdanninger

Saksopplysninger:

I 2020 ble det vedtatt lokale tiltak for å rekruttere og beholde sykepleiere i kommunestyret, K-sak 12/20, 10.06.20. Dette er en evaluering av disse tiltakene, samt oversikt over videre tiltak for personell med høyere utdanning i helse- og omsorgstjenestene.

Det er tatt inn flere yrkesgrupper med høyere utdanning i helse og omsorg hvor det er vanskelig å rekruttere og beholde ansatte. Det er utfordringer med å rekruttere og/eller beholde;

- 1) Sykepleiere og vernepleiere med autorisasjon, dvs 3 års universitetsutdanning.
- 2) Sykepleiere med videreutdanning i helsesykepleie, kreftsykepleie, psykisk helse og rus. I psykisk helse og rus har også vernepleiere samme videreutdanning.
- 3) Fysioterapeuter er det vanskelig å beholde som ansatte over tid. Der er søkere til utlyste stillinger, men tjenesten har høy turnover.

For flere av yrkesgruppene er det få ledige på arbeidsmarkedet, noe som gir stor konkurranse med andre arbeidsgivere, som sykehus/UNN, videregående skole, universitetet, private foretak og vikarbyråer, samt andre kommuner. Ifølge tall fra NAV's bedriftsundersøkelse i år, mangler Norge 5900 sykepleiere, 700 spesialsykepleiere, 900 vernepleiere (<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>).

Det er gjennomført to arbeidsmøter med hovedtillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund, Fagforbundet, Delta, 3 enhetsledere i Helse og omsorg og personalavdelingen for evaluering av tiltak iverksatt i 2020. Det er evaluert tidligere tiltak og drøftet innspill for videre tiltak. Der er også foreslått at tiltakene bør omfatte vernepleiere da dette er en nødvendig kompetanse for flere fagtenester, som har høy turnover. Det er også gjennomført møter med Norsk fysioterapiforbund med drøftinger for tiltak for å beholde tilsatte fysioterapeuter. Det er her foreslått at tiltak i denne tjenesten også bør omfatte ergoterapeutstillingen.

K-sak 12/20, 10.06.2020, vedtok følgende:

" 1. Det tilbys et rekrutteringstilskudd for nytilsatte sykepleiere på kr 20 000 med ett års bindingstid. Dette kan fornyes med 1 år. Nytilsatte sykepleiere vil totalt kunne motta kr 40 000 i rekrutteringstilskudd.

2. For å beholde tilsatte sykepleiere i kommunens institusjoner (BBS og Malangstun) gis et tillegg på kr 25 000 på årslønn i 100 % stilling. Tillegget gjelder den tid de jobber ved institusjonene

3. Tidligere yrkeserfaring, både fra privat og offentlig sektor, godskrives som ansiennitet for sykepleiere. Det gjøres ny ansiennitetsberegning for allerede tilsatte sykepleiere.

1. Det bevilges kr 744 000 fra kommunens disposisjonsfond i 2020 til fond for rekrutteringstiltak (punkt 1)

Det bevilges kr. 486 000 fra kommunens disposisjonsfond i 2020 til lokale tillegg for å beholde tilsatte sykepleiere i institusjonene. Fra 2021 innarbeides det i budsjett for de respektive enheter (punkt 2)

Kr. 20 000 for ny beregning av ny ansiennitet for allerede tilsatte sykepleiere dekkes av den respektive enhet innenfor lønnsrammen (punkt3)

1. Ordningen gjelder fra 01 01 20 og evalueres etter to år. "

I perioden fra 2020 til 01.03.22 er det rekruttert 14 sykepleiere med rekrutteringstilskudd. Av disse har to sluttet i løpet av andre år, og en sa sykepleier sa opp stillingen etter ett år uten å fornye avtalen. I samme periode har 3 sykepleiere sluttet og blitt pensjonister, mens de andre har sluttet av sosiale årsaker eller flyttet.

Ordningen med kr 25 000 ekstra tilleggslønn for sykepleiere som arbeider i institusjonsavdelinger ble godt mottatt. To av de nytilsatte har sluttet, mens de som vært tilsatt før år 2020 jobber der enda. Der var fra Kommunestyre uttrykt bekymring for om sykepleiere ville "flytte over" til avdelinger i institusjoner, eks fra hjemmetjenestene som følge av økt lønn på institusjoner. En sykepleier flyttet på seg for ett år, og er nå tilbake i hjemmetjenesten igjen.

En bakgrunn for å iverksette lokale tiltak var også å redusere de høye merutgifter til vikarbyrå og overtid som følge av mangel på fagpersonell og ledige stillinger. I 2021 er utgifter til vikarbyrå redusert på Balsfjord bo og servicesenter (BBS), fra 7 512 mill i år 2020 til kr 2,45 mil. i år 2021.

Oversikt over utgifter bruk av vikarbyrå Balsfjord bo- og servicesenter (BBS), i perioden 2014 - 2021:



Som følge av oppsigelser og vakanser i år kan der oppstå driftssituasjoner med økt behov for vikarbyrå dersom en ikke klarer å rekruttere sykepleiere, særlig gjelder dette BBS.

Det er vurdert at tiltak som ble iverksatt i 2020 har hatt effekt på å rekruttere og beholde sykepleiere. Følgelig er der også andre forhold som har betydning, som omdømme, gode arbeids- og fagmiljø, og muligheter for personlig- og faglig utvikling. Erfaringene er at kommunen har vansker med å rekruttere unge sykepleiere med lite ansiennitet. De siste måneder har tre sykepleierstudenter og en vernepleierstudent søkt på stillinger. Disse viser til at lønnen er for lav, og/eller at rekrutteringstilskuddet er for lav.

I møte med hovedtillitsvalgte er der kommet innspill på at rekrutteringsstipendet bør være høyere for å tiltrekke seg søkere. Samtidig er der vansker med å gi de unge nyutdannede ekstra lønn uten at der kommer utilsiktet skjevheter, eks som følge opprykk på i lønn ved ansiennitet.

Der er innspill på at sykepleiere i hjemmetjenestene burde få lokale tiltak på lønn lik sykepleiere i avdelingene på sykehjemmene da de har stort ansvar og arbeidsmengde. Bakgrunn for å ha høyere lønn på avdelinger i institusjoner var å rekruttere og beholde sykepleiere i disse tjenester, da der var opp til 70 % ledige stillinger og høyt bruk av vikarbyrå.

Godkjenning av all yrkeserfaring som ansiennitet ga høyere lønn når de får godkjent erfaring fra private virksomheter før utdanning. Denne ordning bør videreføres, samt også omfatte vernepleiere, fysio- og ergoterapeuter og miljøterapeuter (3 års universitetsutdanning) i helsefaglig arbeid.

Status i fagtjenestene pr tiden:

Sykehjemmene har ledige stillinger for sykepleiere. Det er åpnet for at noen av stillingene kan tilsettes av vernepleiere, hvor to vernepleiere er tilsatt.

2 av 3 hjemmetjenester har ledige sykepleierstillinger i år som det har vært vansker med å få tilsatt sykepleiere i.

Skolehelse/helsestasjonstjenestene har hatt utfordringer med å rekruttere sykepleiere med helsesykepleierutdanning (helsesøster). Stillingene er nå besatt med en helsesykepleier og en sykepleier som må ta videreutdanning i helsesykepleie. Tjenesten har hatt behov for vikarer som følge av fødsels- og sykevikariat i siste år, og der er meget begrenset tilgang på personell ledig

til vikariatene.

Flere fagtenester krever videreutdanning/spesialisering for å gi forsvarlig helsehjelp. Dette gjelder helsesykepleier, psykisk helse og rus, og kreftsykepleie. Også eldre-og demensomsorgen har sykepleiere med relevant videreutdanning. Stillingene er ikke omgjort til spesialstillinger, men ansatte får lønn for videreutdanning med grunnlag i lønnpolitisk plan.

Boligtjenesten funksjonshemmede har hatt høy turnover, og det er vanskelig å gå få tilsatt vernepleiere i tjenesten.

Det er nasjonale føringer til forsvarlighet i helse- og omsorgstjenestene med krav om nødvendig kompetanse for helsefaglige oppgaver og helsehjelp. Helsepersonellens plikt til forsvarlig yrkesutøvelse (helsepersonelloven § 4), må ses i sammenheng med krav om forsvarlig virksomhet i § 4- 1 i lov om kommunale helse og omsorgstjenester (2011, iverksatt 2012). Kommunen har en plikt til å sørge for at medarbeidere har kunnskap og kompetanse i det aktuelle fagfelt, om relevant regelverk, retningslinjer, veiledere og styringssystemet, jf. forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten, 2016 § 7. Det er et mål å få tilsatt fagstillinger med fast personell, som både vil redusere merforbruk og sikre gode fagmiljø og arbeidsforhold, samt tilby gode tjenester til befolkningen.

Oversikt over opprettede stillinger, andel tilsatt siste to år, samt andel ubesatte stillinger, pr 01.05.22:

Tjeneste	Opprettede stillinger Sykepleier/vernepleier / spesialstillinger	antall rekruttert med stipend	Ledige stillinger Institusjo n pr 010522	Ledige stillinger hjemmetjenesten / fagtjenester/ merknader Pr 010522
<i>Malangstun Sykehjem, eldrester Hjemmetjenesten</i>	3,4 i institusjon 5,5 i hjemmetjenesten 2,0 avdelingsledere	2 sykepleie En er sluttet	0,70 fast	1,6 fast
<i>Balsfjord bo- og servicesenter (BBS)</i>	12,6 i institusjon 6,0 i hjemmetjenesten 4,0 avdelingsledere	6 sykepleier To er sluttet, en sagt opp	3,75 fast	1,0 fast 1,0 vik 1,0 kreftsykepleier
<i>Hjemmetjenesten Nordkjosbotn/ Laksvatn</i>	7,6 2,0 avdelingsledere	3 sykepleier e		0,23 fast 1,0 vik
Helse familieenheten:				
<i>Psyk helse-rus /omsorgsbolig Peterboraveien</i>	6,6 psykisk sykepleier/verneplei. inkl avdelingsledere. 1,5 miljøterapeut	2 sykepleier e		2,4 vikariat 4 mangler spesialutdanning
<i>Aktivitetssenteret</i>	1 miljøterapeut 1 avdelingsleder			
<i>Helsestasjon/skolehelse / jordmor</i>	3,6 helsesykepleier inkl leder, 0,5 miljøterapeut 0,7 jordmor	1 helse- sykepleier		1,6 ledig vikariat frem til høsten 2 mangler spesialutdanning i helsesykepleie
<i>Ergo- og fysioterapi</i>	4 fysioterapeut inkl leder 0,8 ergoterapeut			Høy turnover
<i>Barnevern</i>	6 inklusiv leder			Krav til master kommer
<i>Boligtjenesten funksjonshemmede</i>	6 vernepleier inkl avdelingsledere 7,1 miljøterapeut			Høy turnover

*) Miljøterapeuter har pedagogisk, sosionom eller annen helsefaglig bachelorutdanning

Kommunen har en stilling innen helse og omsorg som er avlønnet med masternivå. Fremtidige tjenester vil ha behov for flere med utdanning på masternivå for kvalitet og utviklingsarbeid. For noen tjenester er dette en del av videreutdanningen.

Det er også kommet innspill om tiltak for å beholde sykepleiere lengre i jobb etter eks fylte 62 år. En mulighet kan være å gi de et x antall fridager pr år som motivasjon for å jobbe videre dersom de har helse til å jobbe.

Vurderinger:

Rådmannen foreslår å videreføre og justere noen av tiltakene som ble vedtatt i 2020. Det foreslås også at ordningen for sykepleiere omfatter vernepleiere i helse og omsorg da de er en yrkesgruppe

som sikrer nødvendig helsehjelp i noen av fagtjenestene. Det foreslås også egne tiltak for å beholde fysioterapeuter og ergoterapeut som er/blir tilsatt i ergo -og fysioterapitjenesten.

1) Rekruttering:

a) Rekrutteringstilskuddet økes til kr 50 000 for å rekruttere sykepleiere, vernepleiere, spesialsykepleiere/vernepleiere, fysio- og ergoterapeuter til kommunen. Det foreslås å utbetale beløpet som engangsbetaling ved tilsetting med krav om to års ansettelse. Dette vurderes å gi bedre mulighet for å tiltrekke seg søkere ved at beløpet har en viss størrelse. Dette vil også kunne sees i sammenheng med bedre vilkår ved ansettelse for unge med lite yrkeserfaring. For studenter i siste studieår kan det vurderes å utbetale beløpet før avsluttet utdanning med samme vilkår som for nytilsatte.

Det er omdiskutert hvor stort beløpet må være for å kreve bindingstid på lokale avtaler, hvor det i K-sak 12/20 ble vedtatt tilskudd på kr 20 000 x 2 år, totalt 40 000, etter drøfting med KS. Dette har sammenheng med juridiske forhold dersom tilsatte avslutter før tiden går ut, og ikke ønsker å betale tilbake andel av beløpet. Dette forhold er på ny vurdert med KS, og det foreslås å endre begrepet "bindingstid" i avtalen. I nye arbeidsavtaler skrives at hvis ansatte slutter før det er gått 2 år, vil rekrutteringstilskuddet avkortes tilsvarende og tilbakebetales med lønnstrekk.

b) All yrkeserfaring godskrives som ansiennitet for nytilsatte sykepleiere, vernepleiere og miljøterapeuter i helse og omsorgstjenesten, inklusivt barnevern.

2) Tiltak for å beholde ansatte:

a) For sykepleiere/vernepleiere som arbeider i institusjonsavdelinger videreføres ordningen med 25 000 ekstra i årslønn. Det er fremdeles store utfordringer med å rekruttere og beholde tilstrekkelig antall ansatte i stillinger i disse tjenester/avdelinger. Ettersom det er størst utfordringer med å beholde ansatte i institusjonsavdelinger foreslås det at årslønn lønn er høyere her enn i hjemmetjenestene. Dette tiltaket er alt innarbeidet i budsjett og gir ikke ytterligere kostnader i rammer.

b) For sykepleiere og vernepleiere med grunnutdanning, som arbeider i hjemmetjenesten og boligjenestene funksjonshemmede, og psykisk helse/rus foreslås en ekstra årslønn på kr 10 000. Dette gir en merkostnad med kr 270 000 (19 stillinger i hjemmetjenestene, 5 i boligjenestene, 3 i rus/psykisk helse med grunnutdanninger).

c) Sykepleiere med videreutdanning i opprettede spesialstillinger som helsesykepleiere, kreftsykepleier og sykepleiere/vernepleiere i psykisk helse-rus foreslås tillegg i årslønn med kr 25 000. I 2022 utgjør kostnader kr 100 000 for tilsatte med spesialutdanning i disse tjenester. Dersom alle opprettede spesialstillinger har nødvendige videreutdanninger vil det gi merkostnader med kr 235 000. Stilling som jordmor omfattes ikke av ordningen da den er lønnet etter kap 5. For inneværende år dekkes merutgifter av budsjetttrammer, og må innarbeides i budsjett og økonomiplan. Merkostnader vil avhenge av når personell har fullført nødvendige videreutdanninger.

d) Fysioterapeuter og ergoterapeut med grunnutdanning som arbeider i ergo- og fysioterapitjenesten foreslås et tillegg i årslønn med kr 25 000 etter to års ansettelse, som økes ytterligere 25 000 kr etter 4 års ansettelse. Dette omfatter også de som er tilsatt siste to år, og gir en merkostnad i 2022 på kr 50 000. Beløpet vil øke til kr 100 000 i 2024/2025 avhengig når de ble tilsatt. For inneværende år dekkes dette av budsjetttrammer i helse-og familieenheten, og innarbeides i budsjett- økonomiplan.

e) Videreutdanninger anbefales å gi uttelling på lønn for relevante utdanninger, inklusivt for sykepleier/vernepleierstillinger i eldre/demensomsorgen. Dette omfatter også de som har relevant masterutdanning, og vil kunne bidra til å redusere turnover i noen stillinger.

Videreutdanningen (1 år) og masterutdanningen (2 år) må være vurdert som en kompetanse kommunen har behov for. Det må legges til grunn en kartlegging av hvilken kompetanse/faglig ferdypning som er aktuell for tjenestene. Målet er å få gode fagteneste og fagteam som kompletterer hverandre. For ergo- og fysioterapeuter vil det kunne være klinisk nevrologisk fysioterapi, psykomotorisk fysioterapi, eller friskliv/helse/rehabilitering, samt manuellterapi. For sykepleiere og vernepleiere vil det kunne være master i psykisk helse- rus, helsesykepleie, eldre/demens rehabilitering/habilitering, distriktsykepleie/ klinisk master/spesialisering. Dette må innarbeides i kompetanseplan for helse og omsorg, og vil kunne iverksettes etter kartlegging og behov i tjenestene. Det må også vurderes behov for omgjøring av et x antall stillinger til spesialstillinger med ansvar for utvalgte oppgaver/funksjoner. Dette gjelder et begrenset antall stillinger i helse- omsorg. I barnevern vil der komme nasjonale krav om masterkompetanse til alle tilsatte.

f) Som seniortiltak for sykepleiere og vernepleiere i helse og omsorg anbefales inntil 10 fridager pr år i 100 % stilling, fra det året de fyller 63 år. Dette som motivasjon for å arbeide videre utover alder for mulighet for AAP. Det gis forholdsvis antall fridager i deltidsstilling. Ordningen kan vurderes utvidet til flere yrkesgrupper etter behov dersom tjenesten har vansker med å rekruttere nødvendig helsepersonell.

g) Tilrettelegging av arbeidssted ble også vurdert, men ikke funnet som veldig aktuelt, da de i stor grad har utøvende og pasientrettede funksjoner.

Alle foreslåtte lokale tiltak omfatter stillinger med utøvende klinisk arbeid, og ikke lederstillinger i disse tjenestene.

Økonomi-anslåtte merkostnader for 2022 - 2025:

	Tiltak	Antall	Merkostnader År 2022 <i>Inkl. arb. g 5,1 % pensjon 17,45 %</i>	Økonomiplan: år 2023- <i>Inkl. arb. g 5,1 % pensjon 17,45 %</i>	Merknader/
1	Rekrutteringstilskudd a` kr 50 000 for sykepleier, vernepleier ergo- og fysioterapeut	Gj snitt 6 pr år	370 000	år 2023: 370 000	Fra disposisjonsfond
2	Sykepleiere/vernepleiere i institusjon kr 25 000 i ekstra årslønn	16			Er innarbeidet i budsjett fra 2020
3	Sykepleiere/vernepleiere utenom institusjon a` kr 10 000 i ekstra årslønn	27	333 200	333 200 pr år	Fra disposisjonsfond.
4	Spesialsykepleiere i kreft, psykisk helse- rus og helsesykepleier: ekstra årslønn kr 25 000	2022: 4,0 2025: + 4,0	123 400	år 2025: + 123 400	Dekkes innen budsjettrammen i 2022/23. 4 ansatte må/bør ha spesialutdanning-ferdig om 2- 3 år
5	Fysioterapeut og ergoterapeut i <u>fysio-</u> og ergoterapitjenesten	3,8	61 400	år 2024; + 61 400 år 2025/26; + 122 800	Dekkes innen budsjettrammen i 2022/23.
6.	All yrkeserfaring godkjennes for nyansatte med høyere utdanning	?			Er iverksatt for sykepleiere. Vil avhenge av antall år som tillegges x antall ansatte
7.	Lønn for ansatte med 5 års utdanning/master for x stillinger/tjenester	2 + 2		år 2023; 148 100 år 2025; +148 100	Avhengig av antall stillinger pr år. Beløp er anslått
8	Seniorfridager for helsepersonell med 3 års universitetsutdanning fra fyller 63 år; 10 dag i 100 % stilling/forholdsvis antall i deltidsstilling	2,6		<u>år 2023;</u> <u>71 600</u>	Vikarutgifter blir merkostnader Anslått kr 2000 pr dag i vikarutgifter = 20 000 i året i full stilling eks <u>pensjon/arb. g avg.</u>
	SUM		2022: 888 000	År 2023: 1 107 700	År 2024: 1 169 100 År 2025: 1 440 600

Rådmannens innstilling:

Følgende tiltak iverksettes for utøvende/kliniske stillinger for å rekruttere og beholde nødvendig helsepersonell med høyere utdanning;

1. Det utbetales rekrutteringstilskudd på kr 50 000 for å rekruttere sykepleiere, vernepleiere og spesialsykepleiere/vernepleiere i helse og omsorgstjenestene, samt fysioterapeuter og ergoterapeut i ergo- og fysioterapitjenesten. Beløpet utbetales som engangsbeløp ved tilsetning med krav om to års tilsetning.
2. For sykepleiere/vernepleiere som arbeider i institusjonsavdelinger videreføres ordningen med kr 25 000 i tillegg på årslønn for å beholde tilsatte i avdelingene.
3. Sykepleiere/vernepleiere i hjemmetjenesten, boligjenesten funksjonshemmede, samt sykepleiere uten spesialutdanning som er tilsatt psykisk helse- rus, skolehelse- og helsestasjon gis tillegg på årslønn med kr 10 000 for å beholde tilsatte i disse tjenester.
4. Spesialsykepleiere som helsesykepleiere, psykisk helse- rus, og kreftsykepleier gis tillegg på årslønn med kr 25 000 for å beholde tilsatte i tjenestene.
5. Fysioterapeuter og ergoterapeut med bachelorutdanning gis tillegg i årslønn med kr 25 000 etter to års ansettelse, og ytterligere kr 25 000 kr etter 4 års ansettelse, for å beholde disse tilsatt i ergo- og fysioterapitjenesten.
6. All yrkeserfaring godskrives som ansiennitet for nytilsatte sykepleiere, vernepleiere, miljøterapeuter, fysio- og ergoterapeuter, inklusivt barnevern.
7. I kompetanseplan for helse- og omsorg utarbeides oversikt for hvilke stillinger som kan gis lønn med relevant master, samt for spesialsykepleierstillinger i hjemmetjenestene og institusjonene.
8. Som seniortiltak for sykepleiere og vernepleiere gis inntil 10 fridager pr år i 100 % stilling som motivasjon for å fortsette i arbeid fra fylte 63 år. For ansatte i deltidsstillinger gis et forholdsmessig antall fridager pr år.
9. Det bevilges kr 1 040 000 for å rekruttere og beholde tilsatte syke -og vernepleiere til helse- og omsorgstjenestene, samt ergo- og fysioterapeuter til ergo- og fysioterapitjenesten. Beløpet fordeles med kr 740 000 i rekrutteringstilskudd for nytilsatte, og kr 300 000 000 til bonuslønn for tilsatte i hjemmetjenester, boligjenesten funksjonshemmede, og psykisk helse-rus. Beløpet på kr 1 040 000 dekkes av kommunens disposisjonsfond. Merutgifter for ekstralønn for å beholde ansatte i perioden 2023- 2025 innarbeides i budsjett- og økonomiplanen, med årlig revidering i budsjettarbeidet.
10. Ordningen gjelder fra 010122 og evalueres etter to år.



Balsfjord kommune

-for framtida

Økonomienheten

Arkiv: 22/330
JournalpostID: 22/11362
Saksbehandler: Silje Jakobsen
Dato: 25.05.2022

Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
017/22	Kommunalt råd for mennesker med nedsatt funksjonsevne	07.06.2022

Eventuelt