



Handlingsplan for rekruttering og stabilisering

Revidert plan etter godkjenning fra ledergruppe HES0, gjeldende fra 23.06.25

Forord

I februar 2023 ble det innført tiltak for rekruttering og stabilisering i avdeling for helse og omsorg. Politikerne har bevilget en årlig pott på 10 millioner pr år (kst 181/21) til og med 2026. Etter innspill er flere av tiltakene revidert, og ny evaluering av tiltakene skal gjøres årlig. Tiltakene ble evaluert juli 2024.

18.03.25 **Beslutning angående rekrutteringstiltak i HESO**

Avdelingsdirektør har etter innspill fra seksjonene besluttet å videreføre tiltakene som allerede er en del av «Handlingsplan for rekruttering og stabilisering».

Midlene som gjenstår til rekruttering og stabilisering, vil bli fordelt til seksjonene basert på antall årsverk. Seksjonsleder og enhetsledere vil dermed få anledning til å utføre en mer presis bruk som i større grad skal følge enheten og seksjonens behov innenfor de tildelte økonomiske rammene.

Justeringen som gjøres vil også legge til rette for å inkludere andre yrkesgrupper som målgruppe for tiltakene. Tiltakene skal benyttes der det er ekstra krevende å stabilisere og rekruttere personell. De fastsatte summene som er satt på hvert enkelt tiltak skal ikke overstiges."

Denne evalueringen inneholder dermed kun mindre endringer i tekst og linker.

Pengene er fordelt på seksjonene, og er da opp til ledergruppen i hver seksjon til å prioritere bruken av midlene. Bruk utover disse midlene må tas innenfor egen ramme.

Der det er ønskelig med nye tiltak eller inkludere nye yrkesgrupper, skal dette løftes inn til ledergruppen i HESO for vurdering.

Følgende er nytt:

- Linker til bindingsavtaler, sommeravtaler og helgeavtaler er oppdatert.
- Presisering av at erfarne sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere ikke kan ha jobbet i Tromsø kommune de siste tre årene før bruk av stipend.
- Siste del av dokumentet viser rekrutterings- og stabiliseringstiltak som ikke omfattes av midlene. Tiltakene er ikke uttømmende, men er ment for å vise bredden innen arbeidet med å rekruttere og stabilisere.
- Vedlagt følger rutinebeskrivelse/retningslinjer for nedbetaling av studielån.
- Rutiner for bindingstid ligger i Compilo: [Skjema for bindingstid - Compilo \(ksx.no\)](#)



Innholdsfortegnelse

Forord	2
1. Tiltak	4
1.1. Signeringsbonus	4
1.2. Stipendordninger	4
1.3. Mentorordning i samarbeid med KS	5
1.4. Boligstøtte for rekruttering av kritisk helsepersonell.....	5
1.5. Nedbetaling av studielån	6
1.6. Dekning av reiseutgifter	6
2. Øvrige rekrutterings- og stabiliseringstiltak	7
2.1. Sommerturnustillegg for ferievikarer	7
2.2. Ekstra godtgjøring for arbeid lørdag og søndag utover 255 timer pr. år.....	7
2.3. Funksjonstillegg for å jobbe natt.....	7
2.4. Kompensasjon for å avvikle ferie utenfor hovedferieperioden	7
2.5. Flyttegodtgjørelse	7
2.6. Lønn til ansatte med formell veilederutdanning	7
3. Avtaler/Vedlegg	8



1. Tiltak

1.1. Signeringsbonus

Signeringsbonus 1:

Nyutdannede sykepleiere/ vernepleiere eller sykepleierstudenter/ vernepleierstudenter som er i siste skoleår eller ett år etter mottatt autorisasjon, kan tilbys kr 70 000,- som en engangssum mot bindingstid. Hvis den ansatte slutter før prøvetiden på 6 måneder, må stipendet tilbakebetales i sin helhet.

Signeringsbonus 2:

Erfarne sykepleiere/vernepleiere som ikke har jobbet i Tromsø kommune de siste 3 år og har ansiennitet som sykepleier eller vernepleier over 3 år, kan tilbys kr. 70 000,- som en engangssum mot bindingstid. Hvis den ansatte slutter før prøvetiden på 6 måneder, må stipendet tilbakebetales i sin helhet.

Signeringsbonus 3:

Erfarne helsefagarbeidere som ikke har jobbet i Tromsø kommune de siste 3 år og har ansiennitet som helsefagarbeider over 3 år, kan tilbys kr. 35 000,- som en engangssum. Hvis den ansatte slutter før prøvetiden på 6 måneder, må stipendet tilbakebetales i sin helhet. Ordningen fører ikke til bindingstid.

1.2. Stipendordninger

For alle tiltak forutsettes avtale med arbeidsgiver og at enheten har behov for kompetansen, jmf kompetanseplan.

Stipendordning 1:

Støtte til sykepleier- og vernepleier**studenter** som sikres arbeid etter endt utdanning. Ordningen er i hovedsak ment for fulltidsstudenter som studerer i Tromsø. Studenten må minimum ha 20 % fast stilling i kommunen under utdanningen. Studenten mottar 30 000 kr i stipend hvert studieår i maksimalt fire år, etter avtale om bindingstid på inntil to år. Bindingstiden starter etter endt utdanning og ved fremlagt dokumentasjon på bestått grad/eksamen.

Stipendordning 2:

Støtte til ansatte som går desentralisert studie. Støtten er i hovedsak ment for fast ansatte som starter deltid/desentralisert studieløp i sykepleie/ vernepleie eller kompletterende sykepleie. Ordningen gir lønnede permisjonsdager til obligatoriske samlinger/ praksis, begrenset til maksimalt 30 dager per studieår for de med 100% stilling. Arbeidstakere i deltidsstilling innvilges lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse. Den ansatte mottar 30 000 kr i stipend hvert studieår i maksimalt fire år, etter avtale om bindingstid på inntil to år. Bindingstiden starter etter endt utdanning og ved fremlagt dokumentasjon på bestått grad/eksamen.



- *Kompetanseheving via Statsforvalteren midler (prosjektmidler 3650): De som får innvilget støtte til ansattes kompetanseheving- her skal utgiftene føres på prosjektnummer 3650. Det er kun de 30 permisjonsdagene og stipend som skal føres på prosjektnummer 390260*

Stipendordning 3:

Støtte til bo- og reiseutgifter for ansatte som studerer utenfor Tromsø. Støtten er i hovedsak ment for ansatte som skal ta grunnutdanning eller videre-, master- og lederutdanninger, som ikke tilbys i Tromsø. Den ansatte gis støtte inntil 20 000 kr per semester (max 40 000 kr per studieår) i dokumenterte bo- og reiseutgifter. Denne støtten kan kombineres med stipendordning 2. Det knyttes bindingstid til Tromsø kommune på inntil to år. Bindingstiden starter etter endt utdanning og ved fremlagt dokumentasjon på bestått grad/eksamen.

- *Kompetanseheving via Statsforvalteren midler (prosjektmidler 3650): De som får innvilget støtte til ansattes kompetanseheving- her skal utgiftene føres på prosjektnummer 3650. Det er kun bo- /reiseutgifter og stipend som skal føres på prosjektnummer 390260*
- *Hvis Statsforvalteren ikke gir støtte må enheten vurdere om de har midler til å frikjøpe ansatte under studiet innenfor egen ramme.*

1.3. Mentorordning i samarbeid med KS

Etter gjennomført mentorskole/opplæring (skolen har varighet på 37,5 timer) vil mentor ha krav på mentortillegg på kr 10 000 når den følger opp nytilsatt.

Tillegget varer i et år og så lenge mentor har ansvar for nytilsatt. Tillegget faller bort når mentor ikke følger nytilsatt opp. Mentor får 10 000 uavhengig om den er mentor for en eller flere nytilsatte.

1.4. Boligstøtte for rekruttering av kritisk helsepersonell

Ordningen innebærer at Tromsø kommune kan dekke bokostnader til sekundærbolig på inntil kr 9000,- pr mnd inkludert strøm og internett.

Ordningen gjelder for sykepleiere, vernepleiere og kommunalt ansatte leger. Ordningen kan benyttes der avdelingen har store utfordringer med å skaffe til veie kritisk helsepersonell og at det på utlysningstidspunktet er minst 20 % ledighet for gjeldende yrkesgruppe på avdelingen. Det er krav til at den ansatte forplikter seg til minimum 80 % fast stilling i utøvende stilling med pasientkontakt.

For nærmere beskrivelse av tiltaket og kriterier se: [Retningslinje for dekning av bokostnader for rekruttering av kritisk helsepersonell - Compilo \(ksx.no\)](#)



1.5. Nedbetaling av studielån

Nyutdannede sykepleiere/vernepleiere i Tromsø kommune får utbetalt kr. 15 000,- pr. år til nedbetaling av studielånet, i maksimalt 5 år. Nyutdannet defineres som ferdig utdannet siste året (innen 1 år etter eksamensdato).

- Ordningen forutsetter at den ansatte jobber i 100 % fast stilling, folkeregistrert i Tromsø kommune og vil utbetales etterskuddsvis etter 1 år i arbeid. Ved permisjon og langvarig sykdom (over 3 mnd.) fryses ordningen i fraværperioden.
- Ordningen utbetales fra seksjon for lønn etter de har fått kopi av avtale (se vedlegg i dokumentet her).
- Ordningen kan ikke kombineres med andre støtte/stipendordninger i kommunen eller som forvaltes via kommunen.

1.6. Dekning av reiseutgifter

Ved enkelte tilfeller kan det vurderes at det er behov for å hente ekstra personell til Tromsø, enten på grunn av behov for spesialkompetanse eller i perioder hvor det er særlig vanskelig å få tak i nok personell, eksempelvis om sommeren.

- Til de som pendler på grunn av spesialkompetanse/behov så tilbys dekning av reiser hjem 4 ganger pr år med billigste alternativ. Her vil en i turnusen merke av de datoer de reiser hjem og får dekt sine 4 reiser. Enhetsleder har beslutningsmulighet til å innvilge dette.
- Ved for eksempel sommertider dekkes reisen til og fra Tromsø én gang. Kommunen vil kun dekke flyreisen t/r Tromsø – ikke transport til/fra flyplass. (Alternative reisemåter t/r Tromsø kan vurderes av enheten). Den ansatte må være i jobb minimum 3 uker for å benytte seg av tilbudet. Den ansatte bestiller og betaler reisen selv, dokumenterer utgiften i Visma Expense og kommunen refunderer via lønn i etterkant.



2. Øvrige rekrutterings- og stabiliseringstiltak

Oversikt over andre tiltak som kan benyttes i rekrutterings- og stabiliseringsarbeidet, dette er ikke en uttømmende liste. Disse tiltakene må dekkas av enheten og skal ikke merkes med prosjekt 390260.

2.1. Sommerturnustillegg for ferievikarer

For ytterligere informasjon: [Sommeravtale 2025 - Compilo](#)

2.2. Ekstra godtgjøring for arbeid lørdag og søndag utover 255 timer pr. år

For ytterligere informasjon om ordningen:

[Helgeavtale 2025-2027 - Compilo](#)

[Retningslinjer kalenderplan 2025 - Compilo](#)

2.3. Funksjonstillegg for å jobbe natt

- Høgskole- og universitetsutdannet kr. 40 000,-
- Fagarbeider kr. 28 000,-
- Assistenter kr. 15 000,-

2.4. Kompensasjon for å avvike ferie utenfor hovedferieperioden

Fast ansatte tilstår kompensasjon for å flytte ferie ut av hovedferieperioden, hhv 5000kr per uke inntil 3 uker. For ytterligere informasjon om avtalen: [Sommeravtale 2025 - Compilo](#)

2.5. Flyttegodtgjørelse

Ved tilsetting i fast hel stilling, engasjement eller vikariat med minst 2 års varighet, kan det som et personalpolitisk virkemiddel tilstås flyttegodtgjøring til stillingsgrupper/stillinger hvor rekrutteringen er vanskelig. Se mer om ordningen i [Personalhåndboken](#) pkt. 2.7

2.6. Lønn til ansatte med formell veilederutdanning

Norsk sykepleieforbund har fremforhandlet lønnskompensasjon for sykepleiere og vernepleiere som har formell veilederutdanning. På bakgrunn av dette ble det laget et administrativt vedtak desember 2022.

Det gis et tillegg på kr 10 000, der følgende kriterier legges til grunn:

- Tillegget gis til alle ansatte sykepleiere/vernepleiere som kan dokumentere at de driver praksisveiledning gjeldende f.o.m 02.11.21 og kan fremvise fullført og bestått videreutdanning i praksisveiledning (10 studiepoengs omfang).
- Arbeidsgiver skal tilstrebe å legge til rette for at slik videreutdanning kan fullføres.
- Ordningen gjelder frem til eventuell sentral tariffbestemmelse mellom KS-partene.
- **OBS!** Spesialsykepleiere, spesialvernepleiere eller helsesykepleiere får ikke 10 000 ekstra da dette ble lagt inn i de 650 000 kr som ble fremforhandlet våren 2024.

Vedtaket gjelder ikke andre profesjoner, dette må eventuelt fagforbundene forhandle frem eller gjøres sentrale beslutninger gjennom KS.



3. Avtaler/Vedlegg

Bindingstid

Beregning og skjema knyttet til bindingstid står det mer om i [Personalhåndbok](#) pkt 9.4.
[Skjema for bindingstid - Compilo \(ksx.no\)](#)

AVTALE OM NEDBETALING AV STUDIELÅN FOR NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE OG VERNEPLEIERE I HELSE OG OMSORG

I henhold til tiltakspakke for rekruttering og stabilisering i Helse og omsorg inngås det avtale om nedbetaling av studielån. Tiltaket omfatter nyutdannede¹ sykepleiere og vernepleiere. Tiltaket gjelder ikke for videre- eller etterutdanninger. Inngåelse av avtalen kan medføre bortfall av muligheten til andre rekrutteringstilskudd/stipendordninger.

¹ ferdigutdannet samme år og inntil to år etter endt utdanning.

Avtalen gjelder : _____(Navn), **Ansattnummer:** _____
Avtalen gjelder fra dato: _____

Kriterier for avtale

Nedbetalingsperioden er begrenset til maksimalt 5 år med henholdsvis 15 000 kr per år.

Ansatte må være ansatt i 100% fast stilling i helse og omsorg. Ved permisjon, redusert stilling eller langvarig sykdom over tre måneder forskyves opptjeningsperioden for ordningen iht. fraværsperioden.

Dersom ansatte sier opp sin stilling avsluttes avtalen, og et forholdsmessig beløp utbetales iht. opptjeningsstid.

Nedbetaling av studielån

Ordningen utbetales etterskuddsvis etter ett års sammenhengende arbeid, første gang **xx.xx.xx** (dato) og siste gang **xx.xx.xx** (dato). Beløpet er skattepliktig.

Nedbetalt beløp må kunne dokumenteres av den ansatte ved ettersyn. Brudd på avtalen medfører tilbakebetalingskrav iht. kommunens rutiner.

Jeg bekrefter at utbetalt beløp iht. denne avtalen benyttes til nedbetaling av mitt studielån.

Sted og dato:

Sted og dato:

Arbeidstaker

Kopi av avtalen sendes lonn@tromso.kommune.no

Arbeidsgiver

