

Öka förmågan att rekrytera och behålla tandläkare

Dnr 00091-2022

Förslag till beslut

Regionstyrelsen beslutar att:

1. En startbonus införs motsvarande en extra månadslön till tandläkare som tillsvidareanställs i Folk tandvården i Region Norrbotten från och med 1 mars 2022.
2. En rekryteringsbonus införs på 15 000 kr till den medarbetare som tipsar om en tandläkare som anställs i Folk tandvården (ej stipendiater).
3. En extra lönesatsning för tandläkare görs inom ramen för löneöversynerna 2022, 2023 och 2024. För 2022 ska det årliga utfallet uppgå till 4 procent. Kompletterande ställningstagande görs därefter årsvis.
4. Under antagande att löneöversyn 2022 ger ett procentuellt lönepåslag på 1,8 procent tillför styrelsen ytterligare motsvarande 2,2 procent i lönepåslag vilket motsvarar 1,728 mnkr. För år 2023 och 2024 upparbetas eventuella kostnader i respektive års strategiska plan.

Yttrande till beslutsförslaget

Styrelsen har vid tidigare sammanträde (2021-11-17 § 220) beslutat om åtgärder för att utveckla och stärka folk tandvården i länet. Ett relativt omfattande rekryteringsarbete pågår, men med hänsyn till den rådande situationen bedömer styrelsen att kompletterande åtgärder inom HR-området är nödvändiga. Folk tandvården Norrbotten ska ligga i toppen lönemässigt för att i än större utsträckning vara en attraktiv arbetsgivare. Styrelsen föreslår därför en särskild satsning på tandläkarnas löner samt att en startbonus och en rekryteringsbonus införs för att stärka kompetensförsörjningen i folk tandvården.

Sammanfattning

En särskild satsning på tandläkarnas löner samt införande av en startbonus och en rekryteringsbonus föreslås med målsättning att rekrytera och behålla medarbetare i folk tandvården.

Ärendet

Bakgrund – Redovisning av pågående åtgärder för att underlätta bemanningsläget

Bemanningsläget för folk tandvården är ansträngt då det saknas tandläkare. Tandläkarbrist inom folk tandvård finns i hela Sverige och för Norrbottens län har vissa orter haft brist i över 20 år. Bemanningsläget medför, i kombination med de stora avstånden i länet, olägenheter för patienterna såsom längre väntetider och längre resvägar. Av den anledningen är det viktigt att vidta åtgärder för att rekrytera och behålla tandläkare i länets folk tandvård.

Folktandvården arbetar sedan många år med strategiska rekryteringsinsatser, däribland utlandsrekrytering och stipendium till tandvårdsstuderande samt har utvecklat handledning, introduktion och fortbildning i syfte att locka fler tandvårdare och för att behålla befintliga.

Under verksamhetsåret finns aktiviteter inplanerade per månad. Under januari och februari månad deltar folktandvården på arbetsmarknadsdag i Göteborg, Stockholm och Umeå samt på Nolia karriärmässan. I mars månad hålls föreläsning för de tandläkarstudenter och tandtekniker som tar examen i Malmö.

I juni sker introduktionsdagar för tandläkare som ska sommarjobba på tillfällig legitimation. Syftet med att erbjuda introduktionsdagar är att få studenterna att känna sig trygga i yrkesutövningen under sommaren och att öka intresset för Norrbotten. Konceptet har tagits fram efter utvärderingar som visat på att detta är av stor vikt för de studerande. Region Norrbotten är trohållig ensamma om att erbjuda introduktion i denna form. Därutöver sker sommarjobbsträff i Luleå där man samlar alla sommararbetare för en informations- och aktivitetsdag i syfte att marknadsföra Norrbotten och öka attraktiviteten som arbetsgivare.

Under september månad sker gemensam träff där alla nya tandhygienist- och tandläkarstudenter bjuds in i syfte att informera om Norrbottensstipendiet och marknadsföra Norrbotten. Därutöver hålls gemensamt möte med befintliga stipendiater i syfte att bibehålla kontakten med studenterna och följa upp intresse av att söka jobb i Norrbotten. Samma månad hålls även en rekryteringsmiddag med tandläkare termin 10 (sista terminen) i Umeå. Sista aktiviteten i årshjulet är att medverka på riksstämman. Det är en tandvårdskonferens där Norrbotten finns representerade via föreläsare, monterpersonal och podd-sändningar.

Utöver årshjulet finns flera aktiviteter:

- Ett väl utarbetat koncept i Norrbotten som innebär att tandvårdsstudenter med norrbottensanknytning erbjuds att söka ett stipendium (Tandläkare 15000 kr, Tandhygienist 9000 kr, Tandtekniker 9000 kr, Tandsköterska 4500 kr). Dessa är garanterade sommarjobb och en kontinuerlig kontakt hålls med dessa under deras studietid.
- Prova på jobbare – ett Folktandvårdsspecifikt koncept där regionen erbjuder 2-6 veckors betald praktik på tandvårdsklinik.
- Lokala aktiviteter i varje kommun (mässor, hemvandaraktiviteter etc.).
- Marknadsföring av tandvårdsyrken i skolor i samband med munhälsoinformation.
- Sedan 2018 har folktandvården arbetat med att förbättra utbildningsutbudet för medarbetare, ett koncept som inryms under namnet Folktandvården Academy. Undersökningar bland studenter har visat att en avgörande faktor för vilken arbetsgivare som väljs är hur arbetsgivare arbetar med kompetensutveckling. Under 2018 påbörjades ett omfattande arbete

för att förändra befintlig utbildningskatalog i syfte att skapa ett mer attraktivt utbud. En ny katalog togs fram, baserat på medarbetarnas önskemål och verksamheternas behov. Kursansökningarna ökade betydligt under 2019. Som en effekt av pandemin utvecklades ett digitalt kursutbud under 2020 vilket även har fortsatt under 2021. Seminarierna har varit mycket uppskattade bland medarbetare och det har setts som ett lättillgängligt koncept.

- Utlandsrekrytering – under pandemin har vi utlandsrekryterat utifrån de spontanansökningar vi fått in. 2021 har två utlandsrekryterade tandläkare anställts.
- Samarbete med tandsköterskeutbildningar (bland annat Umeå, Luleå och Östersund) och ”öppet hus” aktiviteter för att locka studenter till svårrekryterade orter.

Bakgrund – Nyligen genomförda åtgärder

Folktandvården har under 2022 påbörjat ett samarbete med privata aktörer vad gäller helgjurer vid några orter i länet. Syftet är att avlasta folktandvårdens medarbetare och engagera privattandläkare i det gemensamma vårdåtgärdandet i större utsträckning.

I dagsläget är behovet större än någonsin att stimulera medarbetare till att arbeta på andra kliniker för att kunna erbjuda norrbottningarna en mer jämlik tandvård. Flera kliniker saknar helt fasta tandläkare idag och bemannas av personal från andra kliniker i länet. I jämförelse med regionens övriga avtal för intern rörlighet har folktandvården lägre ersättningsnivåer, framförallt för tandläkare. För att i större utsträckning likställa folktandvårdens avtal med regionens övriga rörlighetserbjudanden har regiondirektören beslutat om en höjd ersättningsnivå för tandläkare. Dessutom omfattas timanställda pensionärer av den ökade ersättningen.

På kort sikt, fram tills rekryteringsarbetet fått avsedd effekt, är en ökad rörlighet en förutsättning för att kunna bedriva effektiv handledning och utveckling samt teamtandvård med nyttjande av gemensamma resurser.

Det finns en tydlig ambition från samtliga folktandvårdsorganisationer att inte öppna upp för bemanningsbolag. Detta eftersom koncept med hyrtandläkare bedöms förvärra situationen över landet med ökande rekryteringssvårigheter och skenande kostnader. Det finns ett inriktningsbeslut i Sveriges kommuner och regioner (SKR) att vården ska minska beroendet av inhyrd personal. Det blir därför olämpligt om folktandvården Norrbotten i det läget, och med den kunskapen, öppnar upp för en vidare användning av bemanningsföretag över länet eftersom det skulle komma att påverka den offentligt drivna tandvården över hela landet.

Hyrtandläkare/konsulters närvaro med fria villkor och höga ersättningar ökar risken för att regionens egna medarbetare säger upp sig, vilket i sin tur medför ett alltmer ökat behov av hyrpersonal. Dessutom ökar kostnaderna i och med att den ersättning som regionen får betala för en inhyrd personal är vä-

sentligt högre än nuvarande kostnader för löneanställda. I förlängningen bedöms därför hyrpersonal inte öka tillgången till kvalificerad personal, utan endast bidra till ökade kostnader.

Bedömningen är således att det långsiktigt är till nackdel för Folkandvården att öppna upp för att ta in inhyrda tandläkare. Bemanningsläget är däremot så pass ansträngt att det sannolikt kan komma att bli nödvändigt att upphandla privata aktörer vid någon enstaka klinik under vintern 2022. Upphandling sker enligt LOU och styrelsen gav vid sitt senaste sammanträde regiondirektören möjlighet att upphandla vid behov.

Under 2022 planeras ytterligare åtgärder vidtas med syfte att öka attraktiviteten till Folkandvården enligt följande.

- Marknadsföra Folkandvårdens arbetssätt än mer i övriga tandvårdssverige. Folkandvården ligger i framkant vad gäller modernt arbetssätt.
- Förändra sättet att se på tandvårdsbehov bland medborgare. Informera om vård efter risk, vid god munhälsa behöver du inte besöka tandvården varje år etc.
- Med stöd av nationella medel för kompetensförsörjning rekrytera en utbildningsplanerare för 2022. Ett attraktivt utbildningsutbud är en viktig faktor för att också kunna vara en attraktiv arbetsgivare utifrån hård konkurrens.
- Dialog med medarbetare/fackliga företrädare om arbetsinnehåll m.m.

Förslag till kompletterande åtgärder

Utöver de åtgärder som redan pågår eller de åtgärder som regionstyrelsen beslutade om vid sitt senaste sammanträde, bedöms ett antal ytterligare åtgärder som nödvändiga för att stärka förmågan att rekrytera och behålla tandläkare:

- Rekrytera en regionövergripande samordnare med ansvar för att i samarbete med kommuner/lokala bostadsbolag erbjuda bostäder till kandidater inom regionens svårrekryterade yrkeskategorier som en del i ett ”rekryteringspaket”. I rollen bör det även ingå samarbete med Arbetsförmedlingen samt lokala företag för att öka möjlighet till arbete i Norrbotten även för eventuell medföljande. Åtgärden finansieras genom ansökan till nationella medel för 2022.
- Arbeta än mer med att behålla befintliga medarbetare inom Folkandvården Norrbotten.
- Införa en startbonus motsvarande en extra månadslön till tandläkare som tillsvidareanställs i Folkandvården i Region Norrbotten från och med 1 mars 2022.
- Införa en rekryteringsbonus på 15 000 kr till den medarbetare som tipsar om en tandläkare som anställs i Folkandvården (ej stipendiater).
- Folkandvården måste ligga i toppen lönemässigt för att i än större utsträckning vara en attraktiv arbetsgivare. För att uppnå detta föreslås ett årligt utfall i löneöversyn år 2022-2024 på 4 procent för år 2022 och därefter årsvisa ställningstaganden till löneutveckling för 2023-2024.

Ekonomiska konsekvenser

Under antagande att löneöversyn 2022 ger ett procentuellt lönepåslag på 1,8 procent innebär ytterligare 2,2 procent i lönepåslag 2022 en merkostnad för VO Folktandvård på 1 728 tkr.

Kostnaden för startbonusen, en extra månadslön för nyanställda tandläkare, beräknas enligt nedan, kostnad per år i tkr:

Antal	2022	2023	2024
6 tandläkare	323		
10 tandläkare ^{*)}		574	
13 tandläkare ^{**)}			758

^{*)} varav 4 med erfarenhet ^{**)} varav 5 med erfarenhet

Kostnaden för rekryteringsbonusen, 15 000 kr/medarbetare, beräknas enligt nedan, kostnad i tkr.

Antal	2022	2023	2024
2 tips per år	30	30	30

Ökade lönekostnader för tandläkare, start- och rekryteringsbonus finansieras inom ramen för folktandvårdens intäkter och befintliga ramar.

Förutom kostnaden innebär fler tandläkare inom folktandvården ökade möjligheten till högre tandvårdintäkter.

Beslutsförslagets påverkan avseende jämställdhet

Beslutet bedöms inte ha någon påverkan på jämställdheten mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Protokollsutdrag skickas till:

Hälso- och sjukvårdsdirektör
 Ekonomidirektör
 HR-direktör
 Divisionschef Nära