

Utreda förutsättningarna att införa rekryteringsbonus.

Lea Blomberg
Jessica Erlandsson Persson
2024-06-20

Rapport

1. Bakgrund

I Region Skånes verksamhetsplan och budget för 2023 med plan för 2024-2025 gavs personalnämnden i uppdrag att inom ramen för det övergripande målet "Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning" utreda förutsättningar att införa en rekryteringsbonus.

Region Skåne står, liksom övriga regioner och organisationer inom välfärdssektorn, inför stora utmaningar att bemanna vissa yrkesgrupper där det råder personalbrist. Stora pensionsavgångar inom välfärdssektorn i kombination med en allt äldre befolkning ökar behovet av välfärdstjänster. Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare och att både behålla och rekrytera nya medarbetare är avgörande för att klara de uppdrag som Region Skåne har att utföra. En möjlig åtgärd som syftar till att rekrytera nya medarbetare som inte är anställda i Region Skåne är att till exempel erbjuda rekryteringsbonus för den medarbetare som föreslår en kandidat.

2. Syfte

Rekryteringsbonusen kan vara en av flera insatser för att öka antalet nya medarbetare inom bristyrken. Syftet är att utreda möjligheten om Region Skåne ska införa rekryteringsbonus.

3. Tillvägagångssätt och avgränsning

Tillvägagångssättet för framtagande att utredningen har baserats på den kompetens som finns inom Koncernstab HR från medarbetare inom Kompetensförsörjning samt omvärldsbevakning från andra regioner.

4. Definition rekryteringsbonus

En rekryteringsbonus är en ekonomisk ersättning som erbjuds till anställd inom Region Skåne som rekommenderar en kandidat från specifik yrkesgrupp som organisationen har svårt att rekrytera och där det råder en brist. Rekryteringsbonus kan variera i storlek och kan ges i olika former, såsom vid anställningens start, engångsbelopp eller differentierade tidsintervaller.

5. Definition bristyrke

Definitionen av bristyrke görs via källangivelsen Nationalencyklopedin; Yrke i vilket det råder brist på utbildad arbetskraft och till vilket man därför försöker styra arbetslösa.

6. Nuläge

Region Skåne står, liksom övriga välfärdssamhället, inför stora utmaningar att bemanna nu och i framtiden. Stora pensionsavgångar tillsammans med ett ständigt ökat behov av välfärdstjänster kommer resultera i ett stort behov av att aktivt arbeta för att behålla befintliga medarbete, men också att

rekrytera ny personal. Detta kommer att innebära en stor utmaning för arbetsgivaren och ett systematiskt och långsiktigt arbete med flera olika insatser kommer att krävas för att nå framgång.

Från den första januari 2024 har Region Skåne infört hyrstopp med intention att bli oberoende av hyrpersonal. Förändringen är nödvändig för att kunna erbjuda invånarna en trygg hälso- och sjukvård. Vården blir säkrare med egen personal samtidigt som kontinuiteten ökar för patienterna. En stabil bemanning ger medarbetarna en bättre arbetsmiljö och bidrar till en god teamkänsla där medarbetarna aktivt kan vara med och utveckla hälso- och sjukvården. Sedan den 1 januari har man inte haft en enda hyrsjuksköterska kontrakterad i Region Skåne. Jämfört med föregående år 2023 januari, februari och mars har man anställt fler sjuksköterskor under samma tidsperiod.

Från årsskiftet har Region Skåne förstärkt ersättningarna för arbete på kvällar, nätter och helger. Beslutet innebär i stort att ersättningsnivån för arbete på vardagskvällar, vardagsnätter och helgnätter dubblas och arbete på helger höjs till 150 procent. Den nya förstärkta ersättningen gäller för alla medarbetare i Region Skåne som omfattas av ob-tillägg idag och ersätter andra typer av tillägg, till exempel natttillägg, sommarersättning och extrapassersättning.

7. Rekryteringsprocessen

Säkerställa processen, skullkrav, kompetensprofiler

Vid ett införande av en rekryteringsbonus krävs det att säkerställa en intern process med dedikerade medarbetare som arbetar explicit med uppdraget och som får i uppdrag att säkerställa:

- Legitimationskrav
- Karenstid
- Bonuskrav
- Process samt
- Uppföljning

Vidare bör Gemensam servicefunktion få i uppdrag att hantera processen och dess olika delar, likt sommar, och eller andra volymrekryteringar samt säkerställa processens och dess finansiella delar.

8. Omvärldsbevakning

Exempel på regioner som har beslutat och infört rekryteringsbonus för vissa yrkesgrupper är Region Stockholm, Region Halland, Region Jämtland/Härjedalen, Västra Götalandsregionen och Region Blekinge. Kriterierna för vem som kan ta del av rekryteringsbonusen, ersättningsnivån samt vad som skall vara uppnått för att få ta del av bonus skiljer sig åt mellan de olika regionerna. Flera upplägg för utbetalning av rekryteringsbonus bygger på principen att bonusen betalas ut stegvis i förutbestämd tidsintervall och att den som anställts är kvar på arbetsplatsen för att alla delar av bonusen ska betalas ut.

I Region Stockholm får både den som värvar en kollega och den nya kollegan ta del av rekryteringsbonus i olika steg. Ett av kriterierna för att få ut full bonus är att både den som har värvat och den nyanställda är kvar på arbetsplatsen efter ett år. Bonusen innebär att den som rekryterar en ny kollega som tar en fast anställning belönas med 10 000 kronor vid rekryteringen. Efter ett år ges ytterligare 40 000 kronor till den som rekryterat kollegan, om den arbetar kvar. Den som nyanställs får 10 000 kronor vid rekryteringen och ytterligare 10 000 kronor efter ett år, om båda parter arbetar kvar. Bonusnivåerna är regiongemensamma men verksamheten bestämmer själv för vilka tjänster som bonusen ska delas ut. Framtill april 2024 har Sign-on bonus betalats ut till 532 anställda.

Region Hallands bonus omfattas av sjuksköterskor som arbetar på akutsjukhusens vårdavdelningar och även sjuksköterskor som väljer att ta fast anställning. Bonusen kan uppgå till 40 000 kronor för de sjuksköterskor som arbetar fram till september 2025. Rekryteringsbonusen delas ut vid tre tillfällen, och motsvarar upp till 3 000 kronor extra i månaden.

Västra Götalandsregionen har infört en rekryteringsbonus för målgrupperna sjuksköterskor, barnmorskor och läkare, som man annars behövt hyra in. En anställd som rekryterar en ny kollega till en tillsvidareanställning får en bonus på 10 000 kronor, även den nyanställda kollegan får en bonus på 10 000 kronor. Arbetar dessutom kollegan kvar efter ett år får den nya kollegan ytterligare 10 000 kronor, medan den som värvade får 40 000 kronor. Det är regionens olika förvaltningar som tillsammans som kommit överens om modellen och väljer själva per sjukhus om de vill använda sig av den för att locka nya medarbetare till sitt sjukhus.

I Region Blekinge ges rekryteringsbonus till nya medarbetare som skriver på anställningsavtal i tillsvidareanställningsform som sjuksköterska på en vårdavdelning. Totalt utbetalas 30 000 kronor. 10 000 kronor betalas ut till den som fortsatt är tillsvidareanställd efter sex månader, och ytterligare 20 000 kronor betalas ut efter ett års anställningstid. Även grund- och ingångslöner höjs.

Region Jämtland Härjedalen har valt att avveckla bonussystem kopplat till rekrytering med argumentationen att det inte är gynnsamt utifrån ett ekonomiskt perspektiv med viss reservation i beslutsunderlaget.

9. Fördelar

En rekryteringsbonus kan göra Region Skåne mer attraktivt som arbetsgivare.

Med en rekryteringsbonus kan Region Skåne potentiellt minska tiden det tar att fylla vakanser genom att locka till sig en större andel av sökande. Att erbjuda en rekryteringsbonus kan signalera att Region Skåne är en generös och konkurrenskraftig arbetsgivare som värderar sina anställda högt.

Rekryteringsbonus kan användas strategiskt för att locka till sig talanger inom specifika, kritiska kompetensområden som kan vara avgörande för regionens långsiktiga mål och behov.

10. Nackdelar

Rekryteringsbonusar innebär en direkt kostnad för Region Skåne. Det finns en risk att dessa kostnader kan bli betydande, särskilt om flera nyrekryteringar görs under en kort tidsperiod. Kostnad tillkommer även för administrering av rekryteringsbonusen.

Det kan uppstå frågor om rättvisa bland befintliga anställda, särskilt om de inte har fått liknande ekonomiska incitament vid sin anställning. En rekryteringsbonus kan vara en kortsiktig lösning på rekryteringsutmaningar och inte nödvändigtvis adressera de underliggande orsakerna till bristen på kvalificerad arbetskraft.

Om det införs att en anställd medarbetare får ta del av en rekryteringsbonus kan det finnas en risk för systematik i rekommendationerna.

Utifrån genomförd omvärldsbevakning och analys konstateras att där finns utmaningar i ett införande av rekryteringsbonus riktad till anställda medarbetare som tipsar presumtiva nya kollegor. Hur många medarbetare i antal tips en anställd kan göra och hur säkerställer arbetsgivaren vem som är först på tips av samma kandidat, kan innebära en utmaning. Det bör även beaktas vad som händer med ett tips från medarbetare som inte bedöms likvärdigt av rekryterande chef och därmed får avslag på sitt rekryteringstips.

11. Utmaningar

En oväntad hög kostnad för rekryteringsbonusar kan påverka regionens budget och andra prioriteringar negativt. Att definiera kriterier för vem som ska erhålla rekryteringsbonusen och i vilken storlek kan vara komplicerat och kräver noggrann planering. Det är viktigt att kommunicera syftet och villkoren för rekryteringsbonusen tydligt internt och externt för att undvika missförstånd och negativa förväntningar. Om rekryteringsbonus införs för medarbetare bör man överväga om det ska finnas ett maxantal på hur många man kan rekommendera då det kan finnas en risk att det blir en intern systematik bland medarbetarna för att få extra ersättning utöver sin ordinarie tjänst

12. Utvärdering

Att kontinuerligt utvärdera effekten av rekryteringsbonusen som ett verktyg för att attrahera och behålla talang är nödvändigt för att säkerställa att det är kostnadseffektivt.

Sammanfattningsvis, att införa en rekryteringsbonus i Region Skåne kan ha betydande fördelar genom att öka organisationens attraktivitet och förmåga att snabbt rekrytera kvalificerad personal. Dock måste risker och utmaningar

noggrant övervägas och hanteras för att säkerställa att strategin är hållbar och bidrar positivt till regionens långsiktiga mål och budget.

Klicka här för att ange text.

Klicka här för att ange text.