



RINGERIKE
KOMMUNE

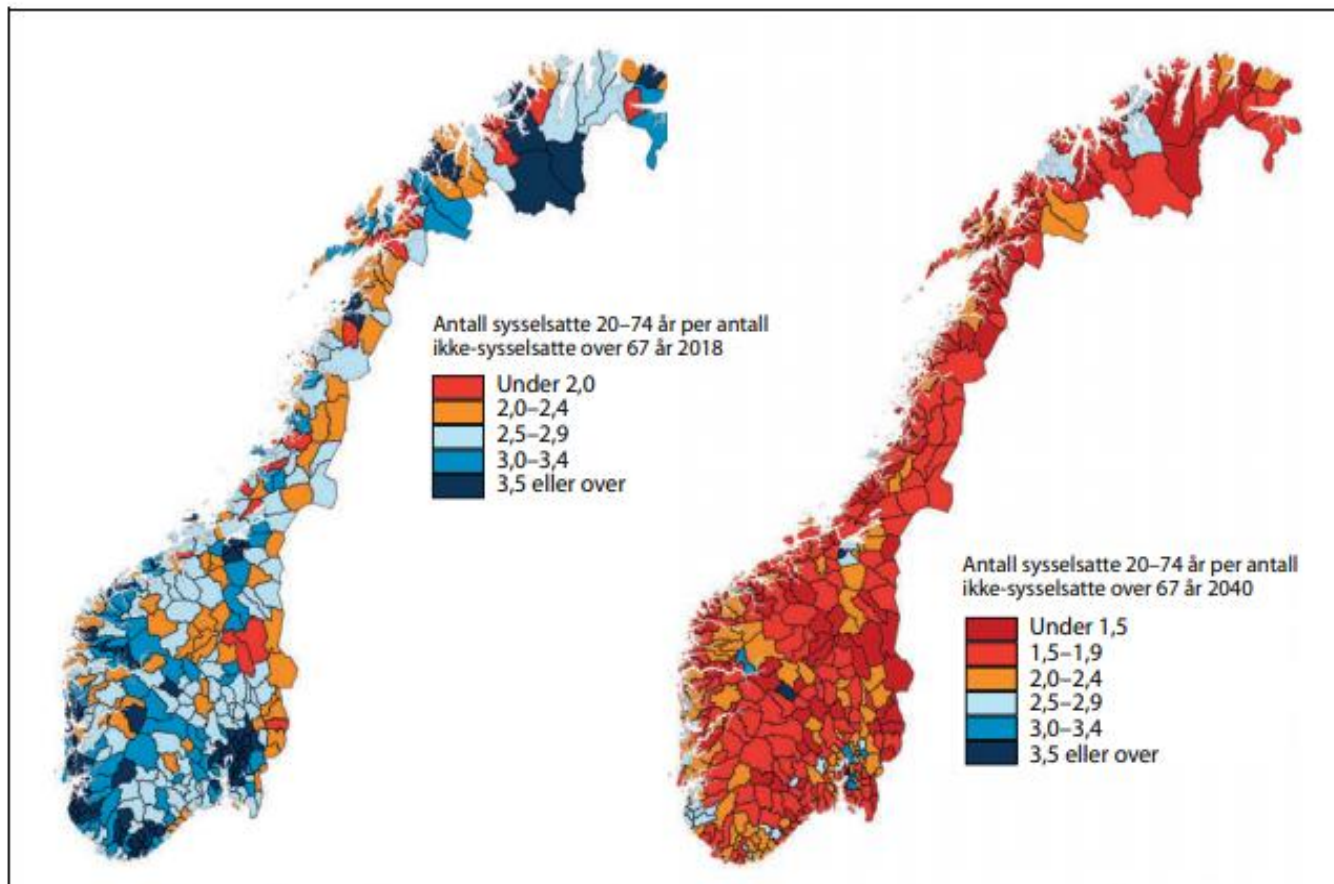
«Utvikling til heltidskultur»

HOK 13.4.2021



HVORFOR ARBEIDER RINGERIKE KOMMUNE MED HELTIDSKULTUR?

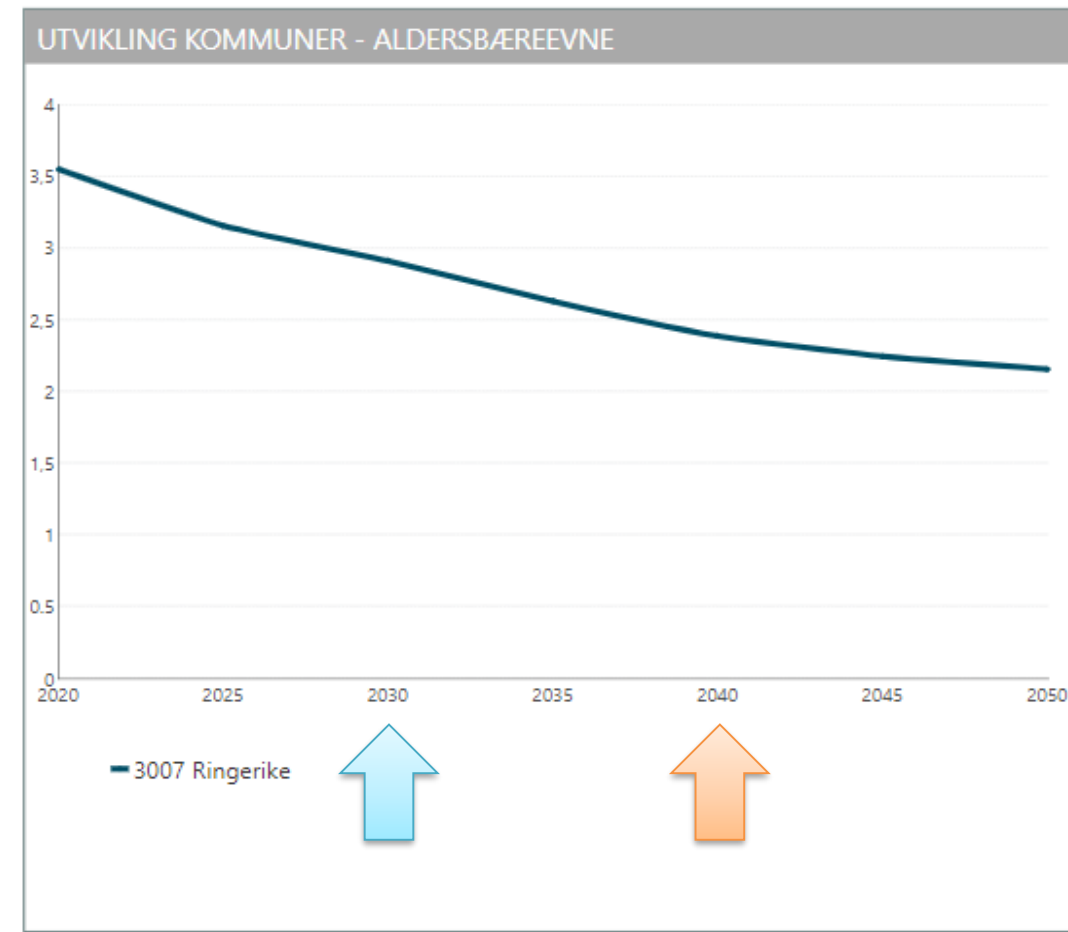




Figur 3.6 Antall sysselsatte 20–74 år per pensjonist 67 år eller eldre. 2018 (faktisk) og 2040 (framskrevet)

Aldersfordelingen i befolkningen framkommer gjennom hovedalternativet i SSBs befolkningsframskriving (2018a). Antall sysselsatte er beregnet ved å bruke framskrevet befolkning på ulike aldersgrupper og samme sysselsetningsandel som i 2017 for aldersgruppene 20–24 år, 25–39 år, 40–54 år, 55–66 år og 67–74 år.

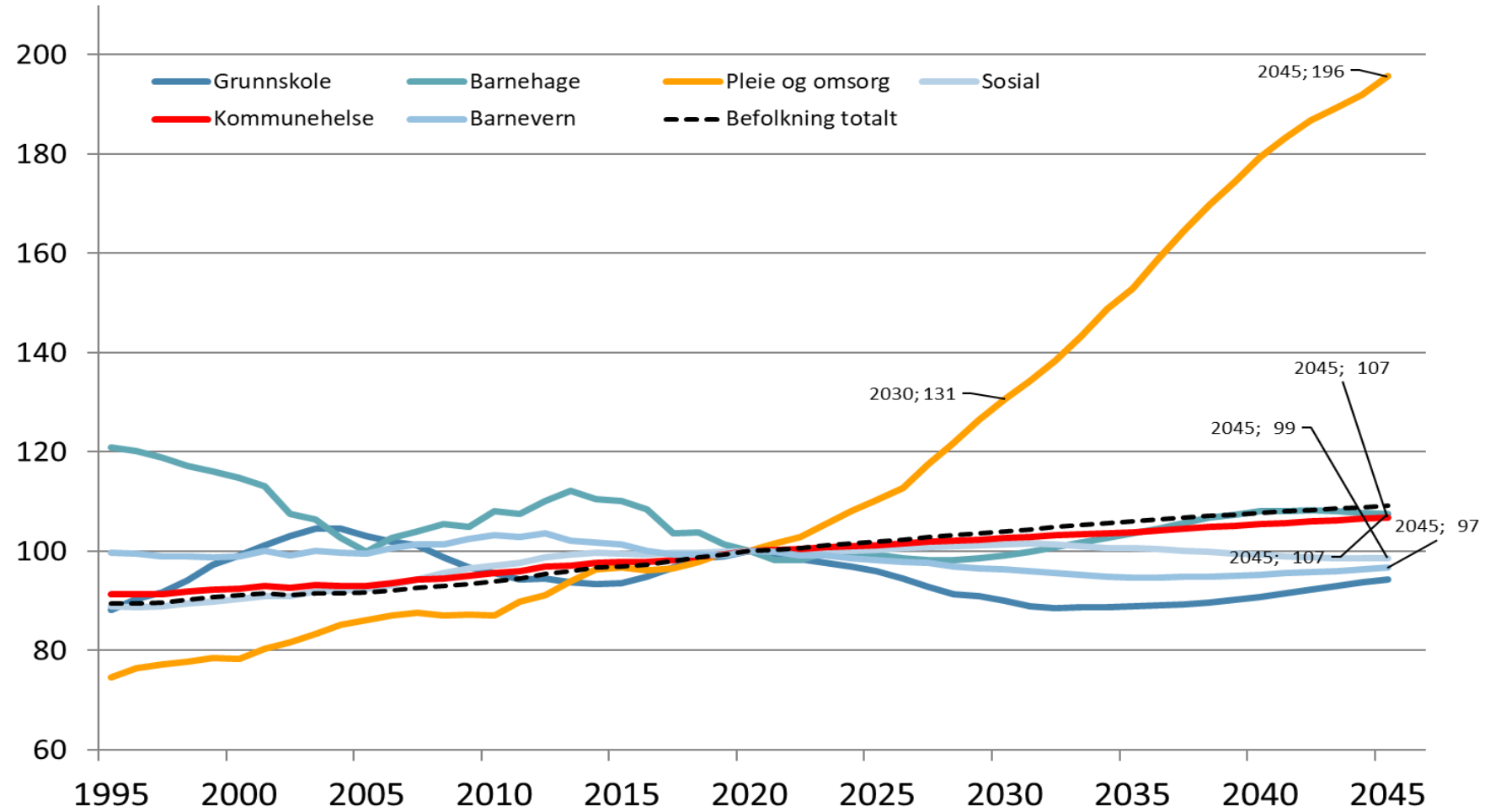
Kilde: SSBs befolkningsframskrivninger (hovedalternativet) og registerbasert sysselsetting. Beregninger: KMD.



Framskrivning behov for kommunale tjenester



Beregnet behov for tjenester. 2020 = 100 K-3007 Ringerike

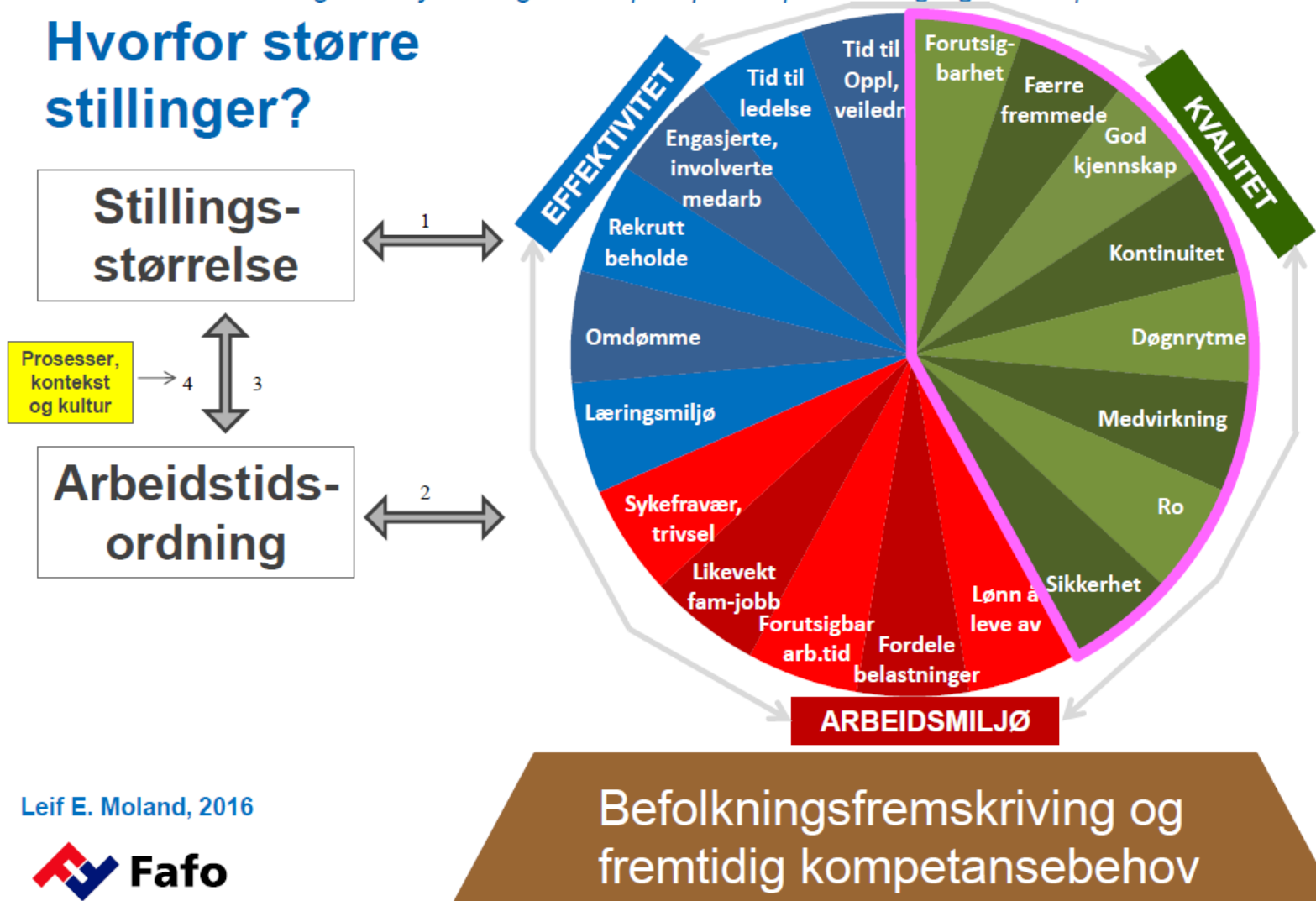


Heltidskultur har effekt på tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og ledelse



Organisasjons- og brukerperspektiv på endring og deltidsproblematikken

Hvorfor større stillinger?



Leif E. Moland, 2016





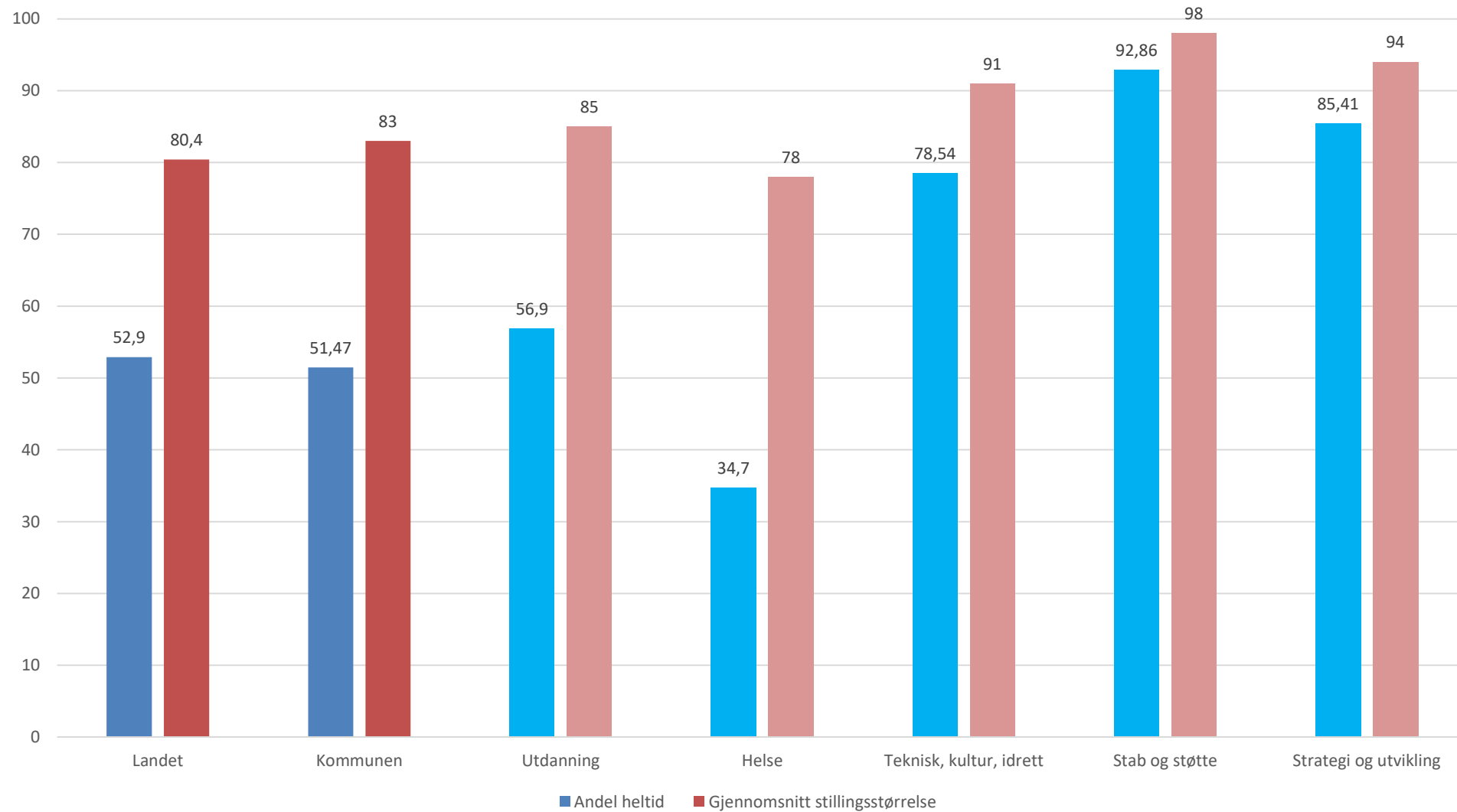
STATUS RINGERIKE KOMMUNE I DAG



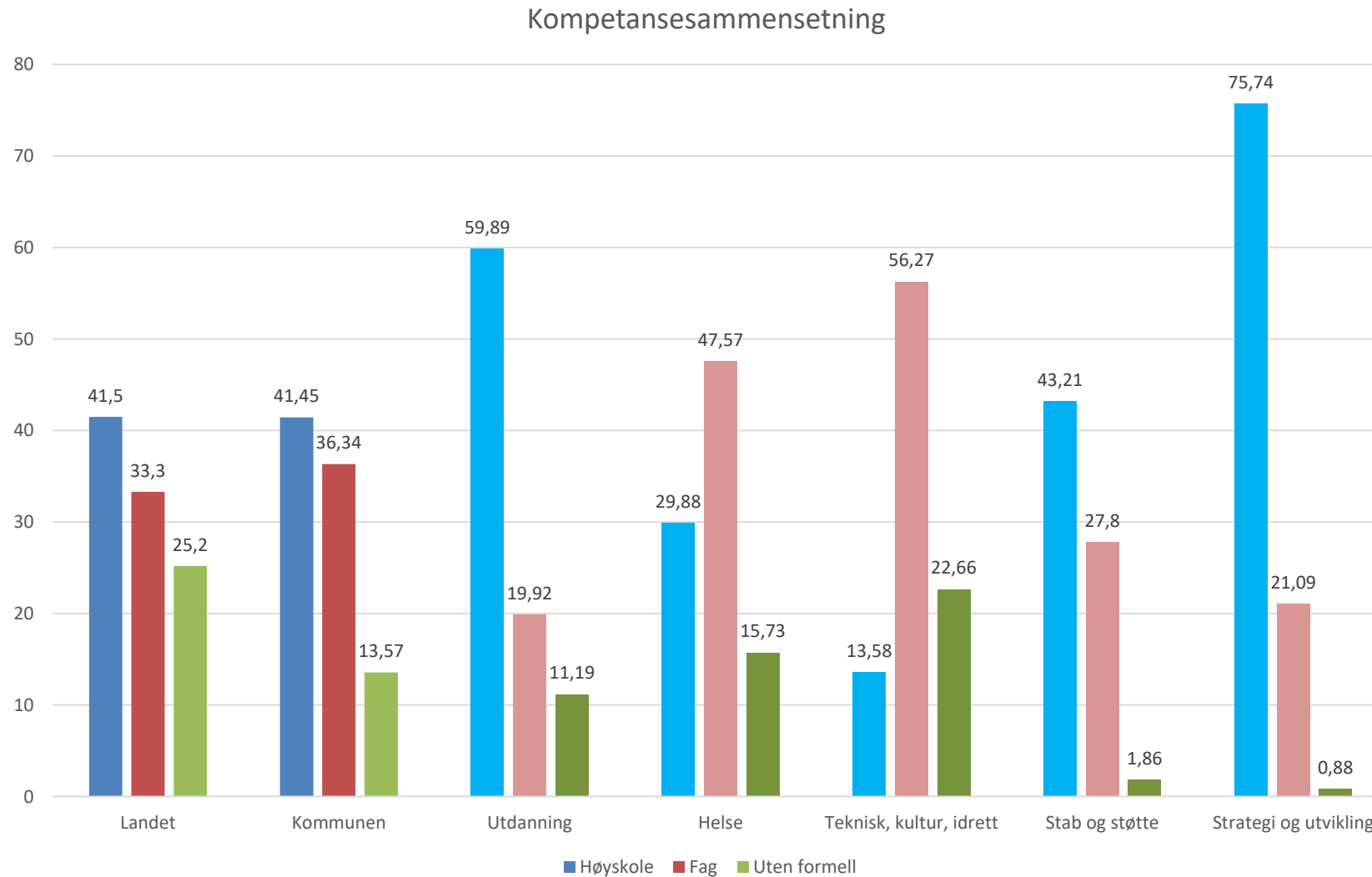
Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse



Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse



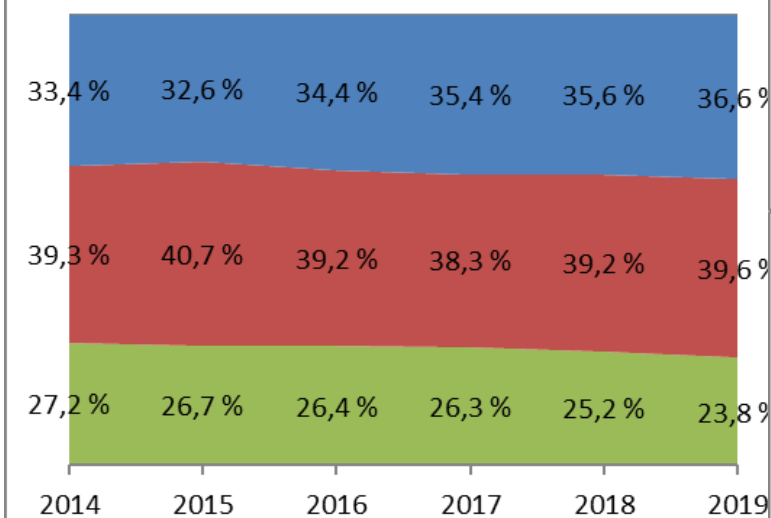
Kompetansesammensetning



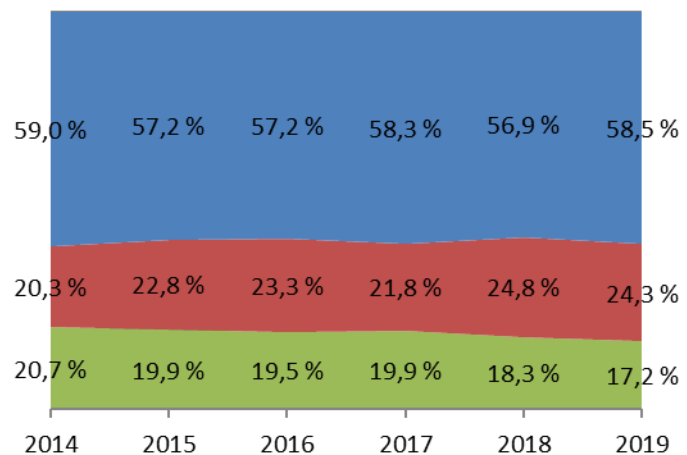
Kompetansesammensetning, utvikling Ringerike 2014-2019 (PAI)



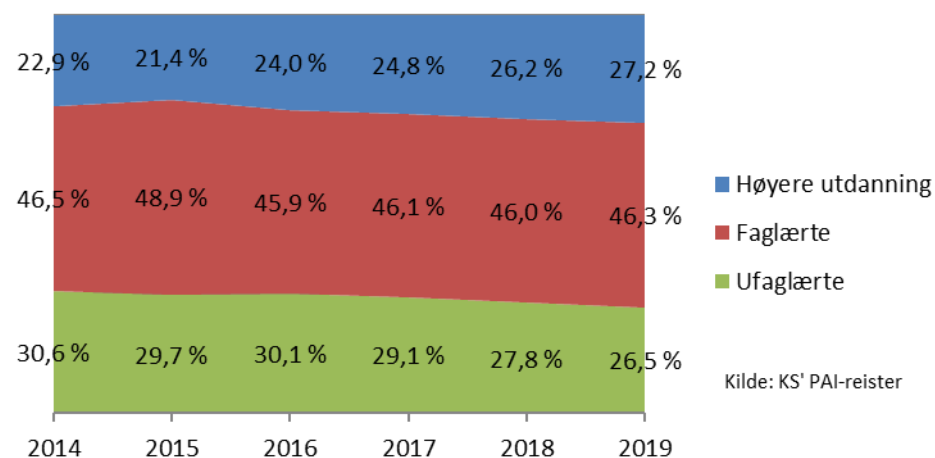
Tabell 5B. Andel ansatte blant Alle i Alle sektorer stillingsstørrelse i 3007 RINGERIKE KOMMUNE



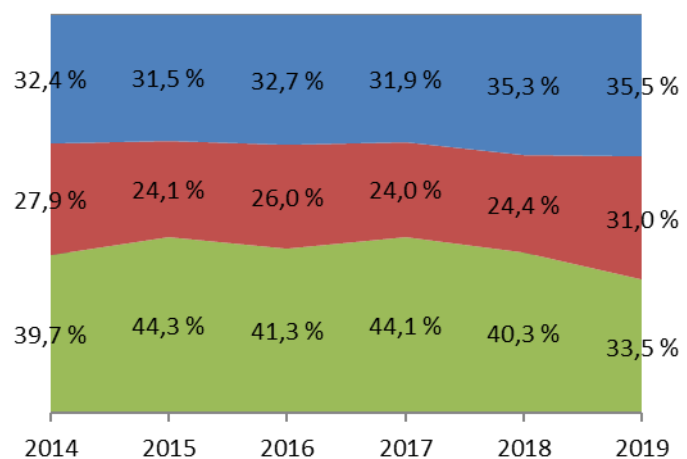
Tabell 5B. Andel ansatte blant Alle i Undervisning, Alle etter stillingsstørrelse i 3007 RINGERIKE KOMMUNE



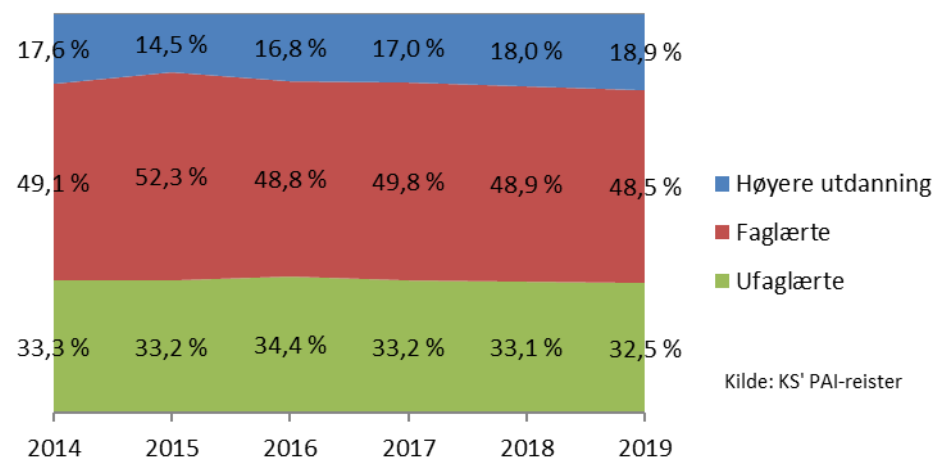
Tabell 5B. Andel ansatte blant Alle i Helse og omsorg, Alle etter stillingsstørrelse i 3007 RINGERIKE KOMMUNE



Tabell 5B. Andel ansatte blant Alle i Barnehager, Alle etter stillingsstørrelse i 3007 RINGERIKE KOMMUNE



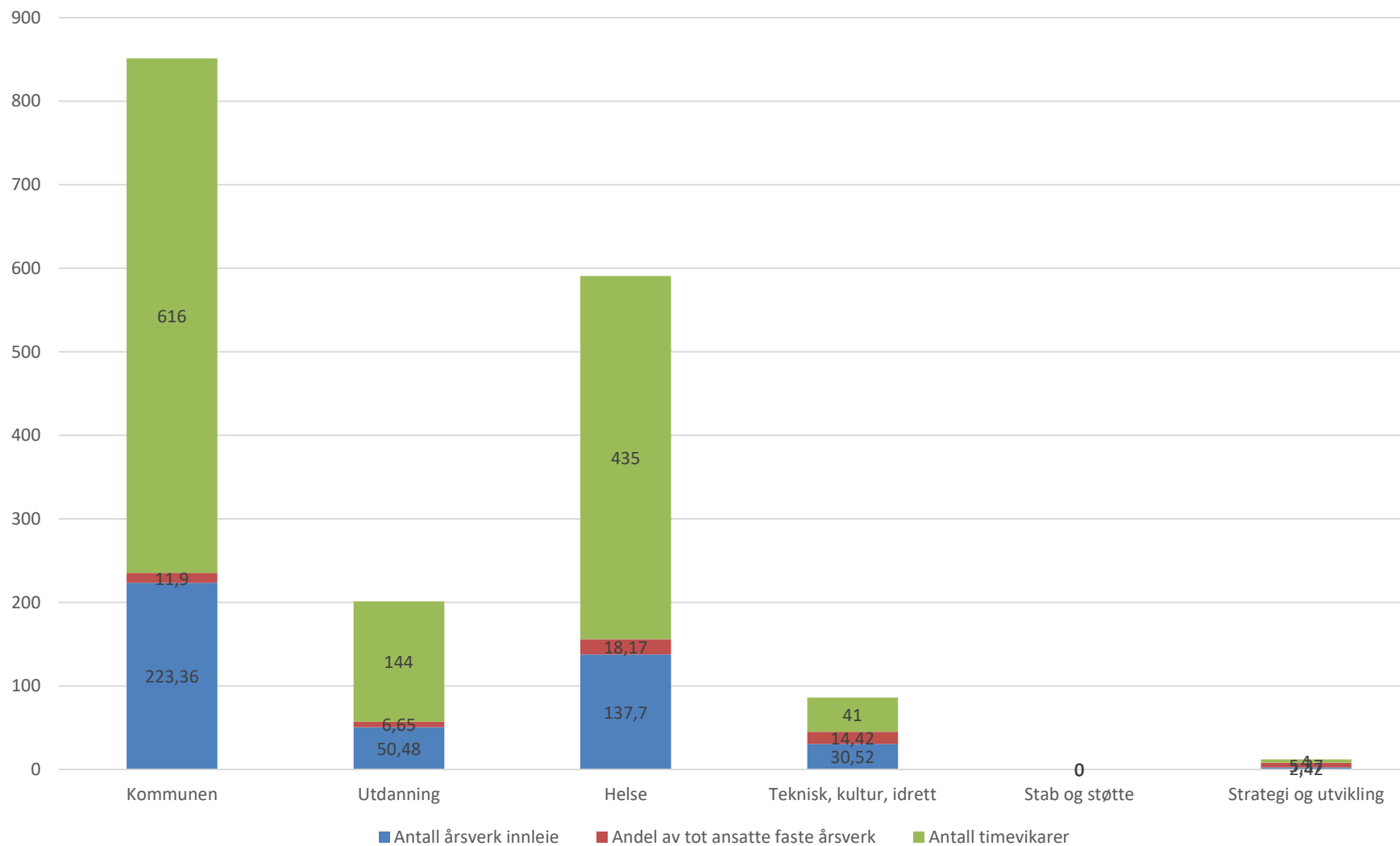
Tabell 5B. Andel ansatte blant Alle i Helse og omsorg, Alle etter stillingsstørrelse i 3007 RINGERIKE KOMMUNE (Turnus)



Antall innleide årsverk og antall timevikarer



Innleie årsverk, andel av faste årsverk og antall timevikarer





- Kommunestyrevedtak:

- *Heltidskommunen: Altfor mange ansatte i kommunen jobber deltid og har en for lav stillingsprosent. I Ringerike kommune skal ansatte tilbys hele, faste stillinger. **Minst 90 % av alle utlyste stillinger i kommunen skal være en 100% stilling.** Det vil skape forutsigbarhet, kontinuitet og stabilitet i tjenestene samt at den ansatte vil oppleve mer trygghet og få større eierskap til jobben som skal utføres. Vi må fortsatt ha høyt fokus og økt satsing på redusert sykefravær blant kommunens ansatte.*

- Foreløpig status per 31.3.2021 viser:

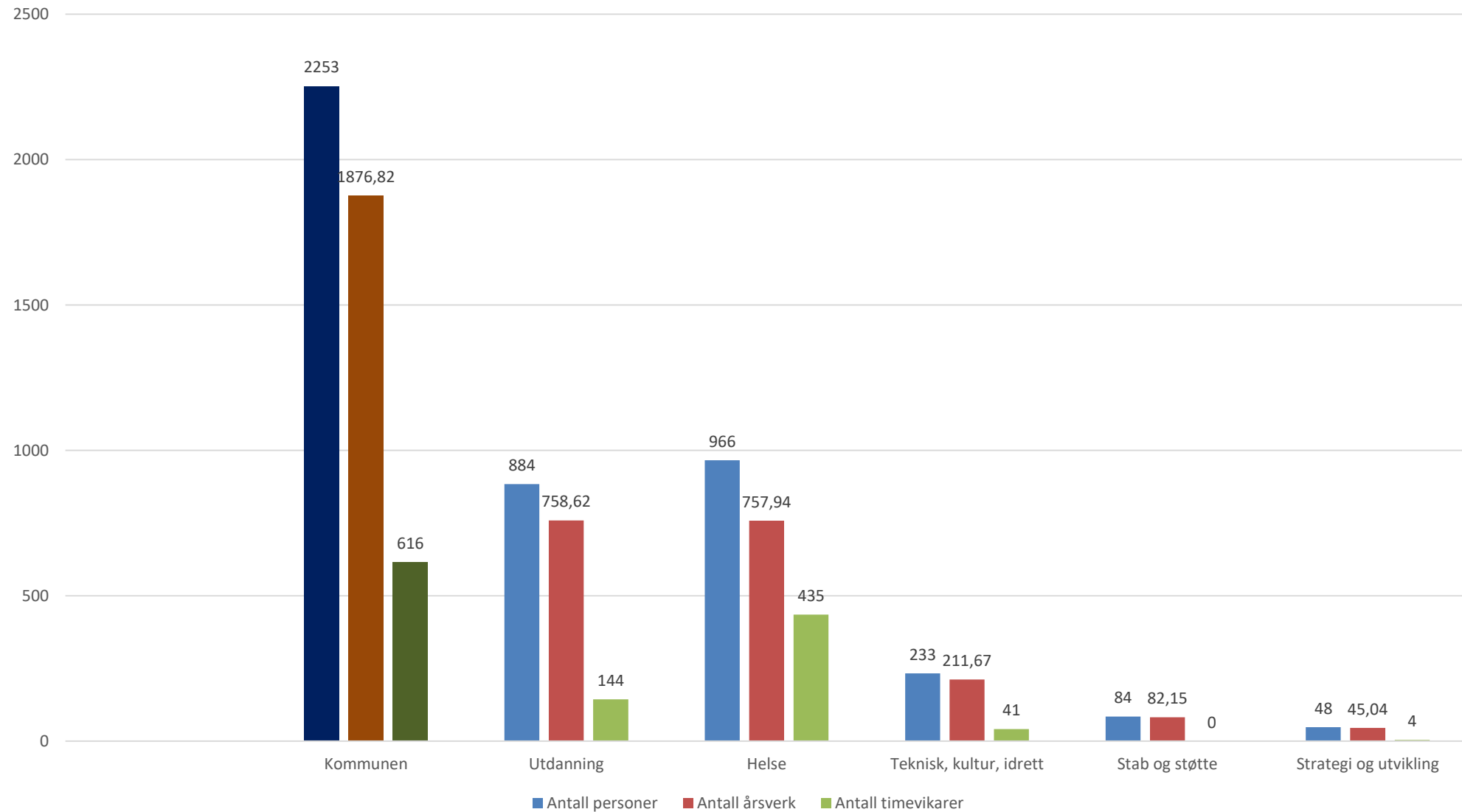
- Utløst 67 stillinger, av disse er 44 hele stillinger (100 %)
 - 6 av de utlyste stillingene er lavere enn 50 % (alle på legevakten)



Totalt antall årsverk, antall faste ansatte og antall timevikarer



Personer, Stillinger og Timevikarer





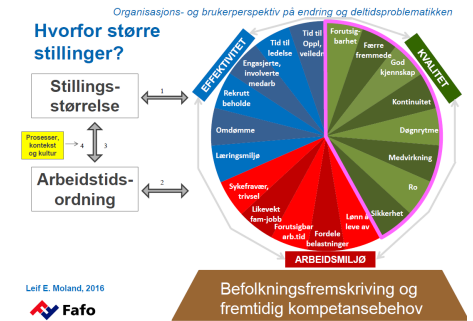
MÅL OG MÅLEINDIKATORER 2021-2030



Overordnet mål for Ringerike kommune pr 2018 ->



- Ringerike kommune tar heltidsvalget og har heltidskultur som utgangspunkt for all bemanningsplanlegging.
- Ringerike kommune har fokus på involverende prosesser og god forankring i utviklingsarbeidet fra en deltidskultur til en heltidskultur.
- Ringerike kommune mener heltidskultur øker forutsetningene for god tjenestekvalitet, godt arbeidsmiljøet og godt lederskap.



Effektmål Ringerike kommune, 2021 ->

Kvalitet

- Mer forutsigbarhet i tjenesten for innbyggerne
- Færre tjenesteytere å forholde seg til for innbyggerne
- Mer kontinuitet på tjenestene som gir økt trygghet og sikkerhet for innbyggerne
- Mer medvirkning fra innbyggerne i tjenesteytingen og tjenesteutviklingen

Arbeidsmiljø

- Flere ansatte har en fast lønn å leve av
- Mer forutsigbarhet i arbeidstid og mer lik fordeling av arbeidsbelastning for alle ansatte
- Reduksjon i sykefravær og like muligheter for balanse mellom arbeid og privatliv for alle ansatte

Ledelse

- Mer tid til ledelse og tid til opplæring og veiledning av ansatte
- Mer tid til å jobbe med utvikling av tjenestene, utvikling av godt fagmiljø og godt læringsmiljø



Molands definisjon (<https://www.faf.no/images/pub/2019/20712.pdf>)



Tabell 8.3 Organisasjonskulturer med ulik bruk av heltid-deltidsansatte.

	Heltids- andel fra	Heltids- andel til	Deltids- andel fra	Deltids- andel til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	20	80	100
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	21	30	70	79
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	31	40	60	69
Kultur med litt av hvert	41	60	40	59
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	61	70	30	39
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	71	80	20	29
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	81	100	0	19

Tabell 8.4 Organisasjonskulturer med ulik bruk av heltid-deltidsansatte, etter gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

	Gjennomsnittlig stillings- størrelse fra	Gjennomsnittlig stillings- størrelse til
Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte	0	60
Kultur omfattende bruk av deltidsansatte	61	70
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	71	75
Kultur med litt av hvert	76	80
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	81	85
Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte	86	90
Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte	91	100

Gjennomsnittlig stillingsprosent kan i visse tilfeller være et bedre mål enn heltidsandeler. Det går for eksempel an å ha en relativt høy heltidsandel og samtidig mange små stillinger som brukes i helgene. Likeledes kan et tjenestested ha lav heltidsandel og høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Dette kan være et sted man har en turnus der «alle» jobber i 92 prosent stilling. Her vil tilstedeværelse, kontinuitet og flere andre kjennetegn på heltidskultur være til stede selv om svært få jobber deltid. I tabell 8.4 er de sju intervallene satt opp med utgangspunkt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse.



Resultatmål og måleindikatorer



Resultatmål	Status Ringerike 2020	Måleindikator Ringerike
1. Økt andel heltid	51,5 %	81 % 2023: 60 % 2027: 71 % 2025: 65 % 2030: 81 %
2. Økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse	83 %	91 % 2023: 85 % 2027: 91 % 2025: 87 % 2030: 91 %
3. Økt fagkompetanse i tjenestene	86/14 %	90 % Høyskole- og fagutdannet, 10 % Uten relevant 2023: 87/13 % 2027: 89/11% 2025: 88/12 % 2030: 90/10 %
4. Redusert bruk av vikarinneleie	Antall faste årsverk/ årsverk innleie 1877/223 = 11,9 %	5 % av totalt antall årsverk 2023: 10 % 2027: 6 % 2025: 8 % 2030: 5 %
5. Redusert bruk av timevikarer	Antall faste ansatte/ antall timevikarer 2253/616 = 27,3 %	15 % av totalt antall ansatte 2023: 25 % 2027: 17 % 2025: 21 % 2030: 15 %
6. Økte stillingsstørrelser	66 %	90 % av alle utlyste stillinger er 100 % 2023: 70 % 2027: 82 % 2025: 75 % 2030: 90 %





HVORDAN JOBBER VI I PRAKSIS?





- Det ble gitt føringer fra kommunalsjef HR og kommunalsjef Helse og omsorg (gjelder all bemanningsplanlegging i kommunen)
- Føringene var:
 - Planlegge med 0 vakanser
 - Planlegge for variasjoner i drift
 - Planlegge med 0 ekstra helgestillinger
 - Planlegge for størst mulig stillinger
 - Planlegge for å hindre utvikling av A-, B- og C-lag

Rammer og løsning for Heradsbygda



BUDSJETT FASTLØNN: 59 årsverk

Fordeles slik:

- 1 enhetsleder
- 2 avdelingsledere
- 1 lederstøtte
- 1 fagsykepleier
- 0,5 lege
- 5,9 natt
- 1,4 kjøkken

4x12,5 turnus (50)

= 62,8 årsverk

59 budsjett + 3,8 benyttes fra vikarbudsjett til fastlønnsbudsjett.

Enhetsleder, Avdelingsledere
Lederstøtte, Fagsykepleier, Lege
Nattevakter, Kjøkken

RINGKOLLEN OG TYRIFJORDEN

Pasienter: 16

Årsverk: 11,5 + 1 årsverk variasjon i drift

Personer: 15 pers

VIKERFJELL OG NOREFJELL

Helgetimer: Alle har ca. 91 pr 12 uker

Turnus: Kombinasjon 2.hver normal, og 4.hver langvakt

Variasjon i drift planlegges for 4 mnd. av gangen («fleksiturnus»).

FOSEN OG HOLLEIA

EGGEMOEN OG PETERSØYA

Resultat heltidskultur

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse:

Fra ca. 69 % til ca. 80 %

Andel heltid:

Fra ca. 3 % til ca. 20 %



Avslutning og takk!



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE