



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

## Nytt Blikk Status hjemmetjenesten Hønefos

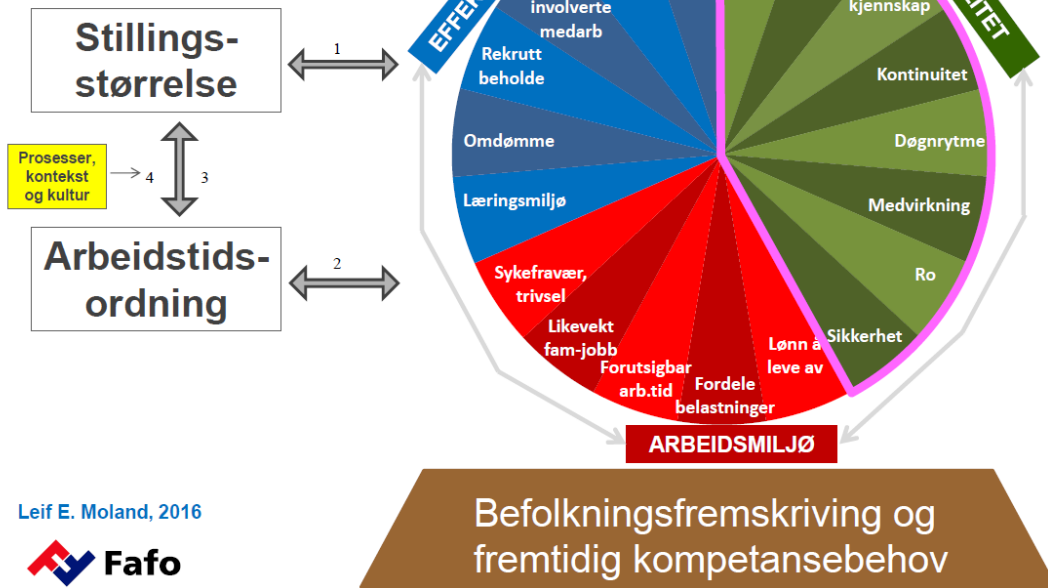
---

Anne Marie Thomle Brager



Organisasjons- og brukerperspektiv på endring og deltidsproblematikken

## Hvorfor større stillinger?



Leif E. Moland, 2016



## Overordnet mål for Ringerike kommune

- 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.

# Dagen etter kvinnedagen...

---



**Nok er nok!!!**

La oss bruke det pandemien har lært oss at færre hoder og hender fører til bedre tjenester, mindre smitte og bedre økonomi.

Vi kvinner vil ikke lenger finne oss i at vi er salderingspost.

Gratulerer med kvinnedagen 8.mars. Vi er ikke på langt nær i mål med likestilling i Norge.

May Hansen, Politiker, Moss



# Å skape heltidskultur er en organisasjonsendring

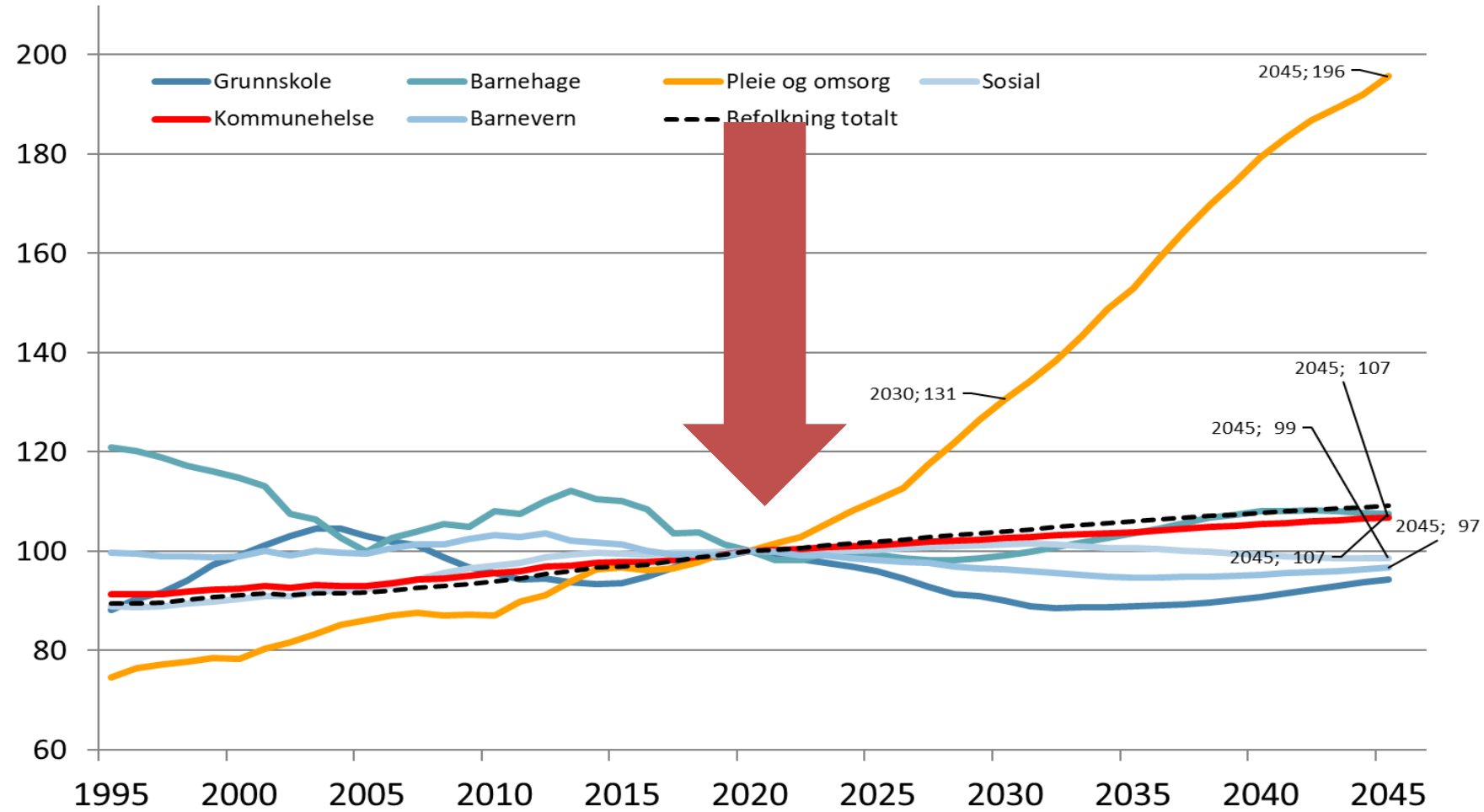


Å bygge en heltidskultur handler om nytenking,  
holdningsendring og viktige verdivalg  
Kari Ingstad

# Framskrivning behov for kommunale tjenester



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



# Nøkkeltall 2020 – hele helse og omsorg

---



- ❑ 137,7 årsverk innleie (190åv 2018 tall)
- ❑ 1401 ansatte (966 faste ansatte + 435 vikarer)
- ❑ 34,7% heltid (20,5 % 2018 tall)
- ❑ 7 Mkr overtid (8 Mkr 2018 tall)

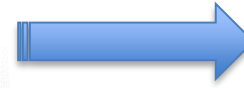
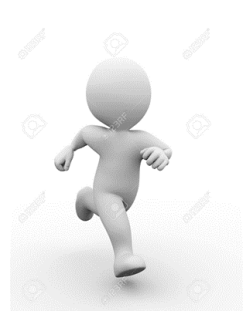
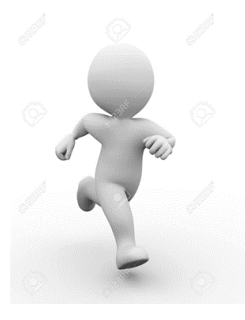


# Vi er enige om at vi ikke kan fortsette som vi gjør....



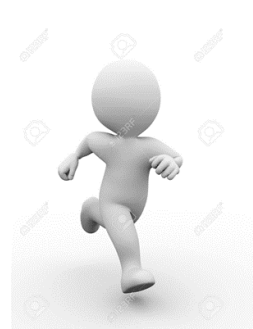
- **MEN** det er fortsatt mye **synsing** om hva som er den minst belastende **turnusordning** for de ansatte....
- Og hva som er den **turnusordningen** som gir best mulig **kvalitet** for brukerne...
- Ser på andre kommuner – lærer – erfarer - snakker sammen
- Mye av det samme vi baler med i nord og i sør!!
- Innovasjon viktig – FREMTIDEN KJENNER VI IKKE SÅ GODT!
- Vi må prøve å tenker mer utenfor boksen – sammen med de ansatte og brukerne...
- Ikke god økonomi i å vegre seg med å prøve på noe nytt
- Tørre mer, evaluere mer/bedre og endre raskere....





100 % delt på 4 ansatte  
25% på hver  
4 pers deler på helgene

12,5% = 8!



100 % delt på 3 ansatte  
33,33 på hver  
3 pers deler på helgene



100 % delt på 2 ansatte  
50 % på hver  
2 pers deler på helgene



100 % til én ansatt  
Heltidskultur 😊  
1 pers til å dekke helg





# *Kultur og holdninger...*

---



- Kulturendring tar tid!
- 24 timers menneske...
- Kvinnedominert yrke..
- Redusert stilling pga familie..
- Ønsker å se brukernes behov – men er vant til å kjempe for egne rettigheter i arbeidslivet

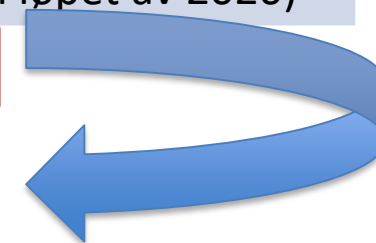


# Måleindikatorer



Måleindikator	Status landet (2019)	Status Ringerike (2020)	Status hjemmetjenesten
Andel heltid helse	37,6 %	34,7 %	77,9 % (januar 21)
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	72,2 %	78 %	
Kompetansesammensetning	41,5 % Høyskole 33,3 % Faglært 25,2 % Uten relevant	41,5 % Høyskole 36,3 % Faglært 13,6 % Uten relevant	20% Høyskole (30% var målet) 70% Faglært 10% Uten relevant
Antall årsverk innleie		223,36 årsverk (11,9%)	( ca 8 mill i 2019?)
Antall timevikarer		616 personer (27,3%)	10 personer (januar 21)
Andel stillinger under 50%	26,2%	23,1%	3,63 % (spl stud x 3 + én ansatt m/ uføregrad av 137)
Antall årsverk krav på stilling		17,97 årsverk	4,6 årsverk (i løpet av 2020)

	4/2019				1/2020				2/2020				3/2020				4/2020	
Vest hjemmetjenester	2,18 %	18,19 %	20,37 %	2,77 %	13,52 %	16,30 %	2,63 %	9,58 %	12,21 %	4,70 %	7,98 %	12,68 %	2,70 %	5,37 %	8,07 %			
Øst hjemmetjenester	0,98 %	12,28 %	13,26 %	2,95 %	16,25 %	19,20 %	1,91 %	15,81 %	17,72 %	5,16 %	10,06 %	15,21 %	2,23 %	13,56 %	15,79 %			



# Dilemmaer underveis...



## Ledelse

- Forankring i toppen; men mest der...?
- Uklar rolle/mandat til «Nytt blikk gruppen»?
- Manglende kstrategi/fokus på implementering i kulturen i enhetsledergruppen
- «møter oss selv i døren»
- Større enn bare H&O, men kun vi som møter helgeproblematikk - mangelfull portefølje på turnusmodeller, samt MEGET krevende
- Mangelfull evaluering på adm nivå – årsak/virkning
- Ledelse viktig; lederskifter uheldig – da er forankring kritisk nødvendig!

## Ansatte

- Frivillige løsninger er krevende (mange personlige forhold som taes hensyn til i turnuser)
- TV som ikke har sentral støtte til det som testes lokalt..
- Mer helgetimer er ikke populært (eneste veien til høyere stilling!)
- Fagarbeiderne er i flertall og får andre valg enn spl
- Høyt sykefravær – ufrivillig rekruttering av fast ansatte uten formell kompetanse
- Implementering er krevende
- Kulturarbeid tar tid
- Kommunikasjon og informasjon

## Brukeren

- Frivillig for ansatte eller for brukeren??
- Mange ansatte å forholde seg til fortsatt
- Turnus 24/7/365
- Mangelfull oppfølging og kvalitet
- Fler demente hjemmeboende
- Flere eldre med sammensatte somatiske lidelser
- Psykiatri
- Stiller krav til tjenesten som leveres
- Høye forventninger til velferdstaten



# Hva har vi erfart?



- Støtte av overordnet «Nytt Blikk» prosjekt
- Dette er innovasjonsarbeid - må våge å prøve og feile
- Ting tar tid – tålmodighet er en dyd
- Tillit mellom partene og modige tillitsvalgte
  - Tillitsvalgte står i skvis mellom lokalt nivå og fylkes-nivå
- Støtte i at prinsipielle avklaring gjøres på overordnet nivå
- HR avdeling som setter seg inn i problematikken
- God lokal forankring – «vekslingsmodellen til Trude»
  - Vi bruker sentral avtaleverkgruppe – MBM helse og lokal MKS og MBM
- Kloke politikere som satser på hjemmetjeneste m/ økonomisk realistiske rammer
- Finne gode kollektive løsninger – unngå profesjonskamp
- Økonomiske rammer, brukernes behov og arbeidstidsordninger må henge sammen



# Avslutning og takk!



RINGERIKE  
nærmest det meste



---

RINGERIKE  
KOMMUNE