



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Ringerike og heltidskultur (TØRN)

---

Kommunestyret 2.2.2023, kl. 1435-1500



# TALL OG FAKTA OM RINGERIKE

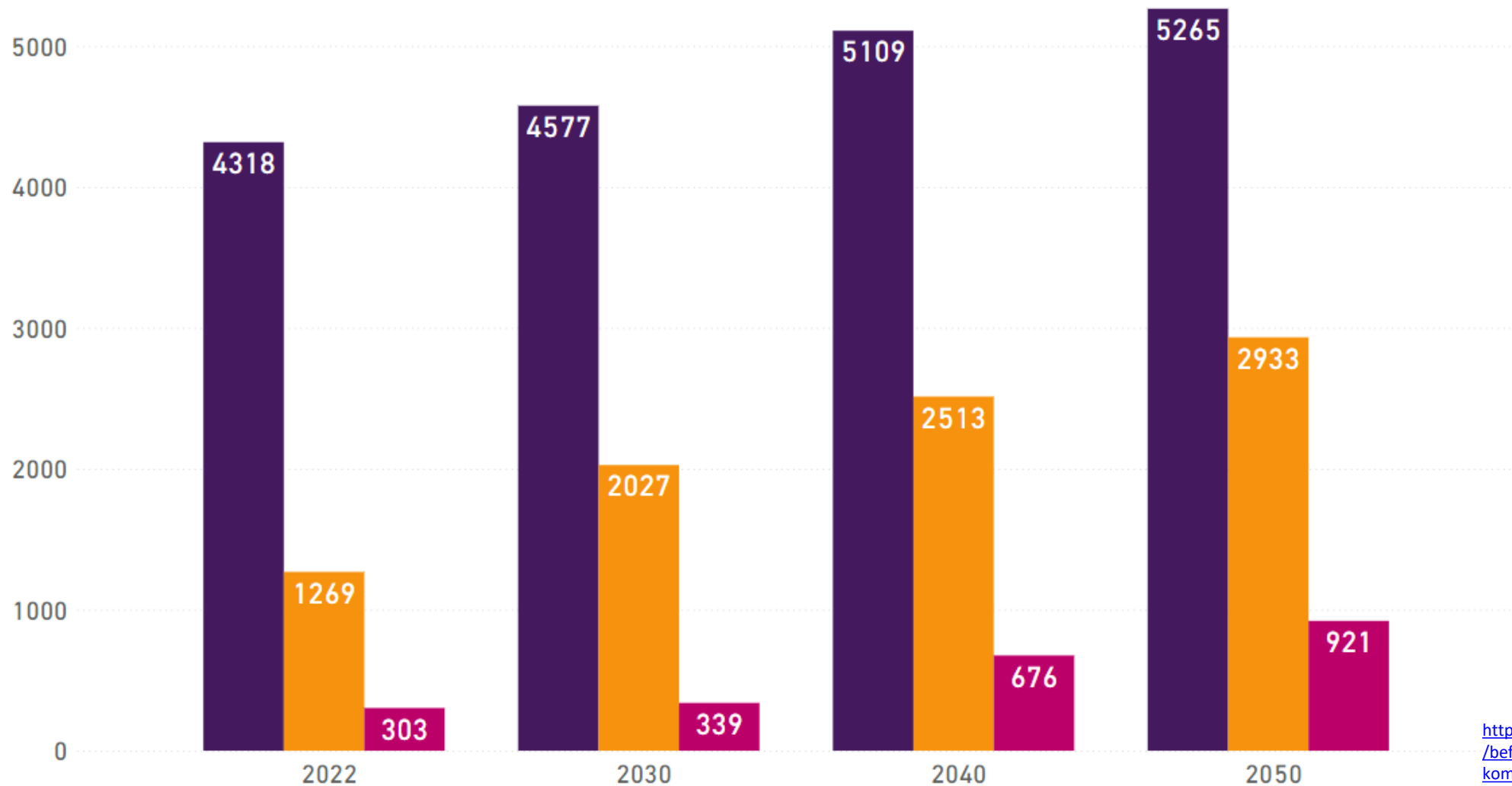


# Hovedalternativet (MMMM)

Velg type visning



● 67-79 år ● 80-89 år ● 90 år +

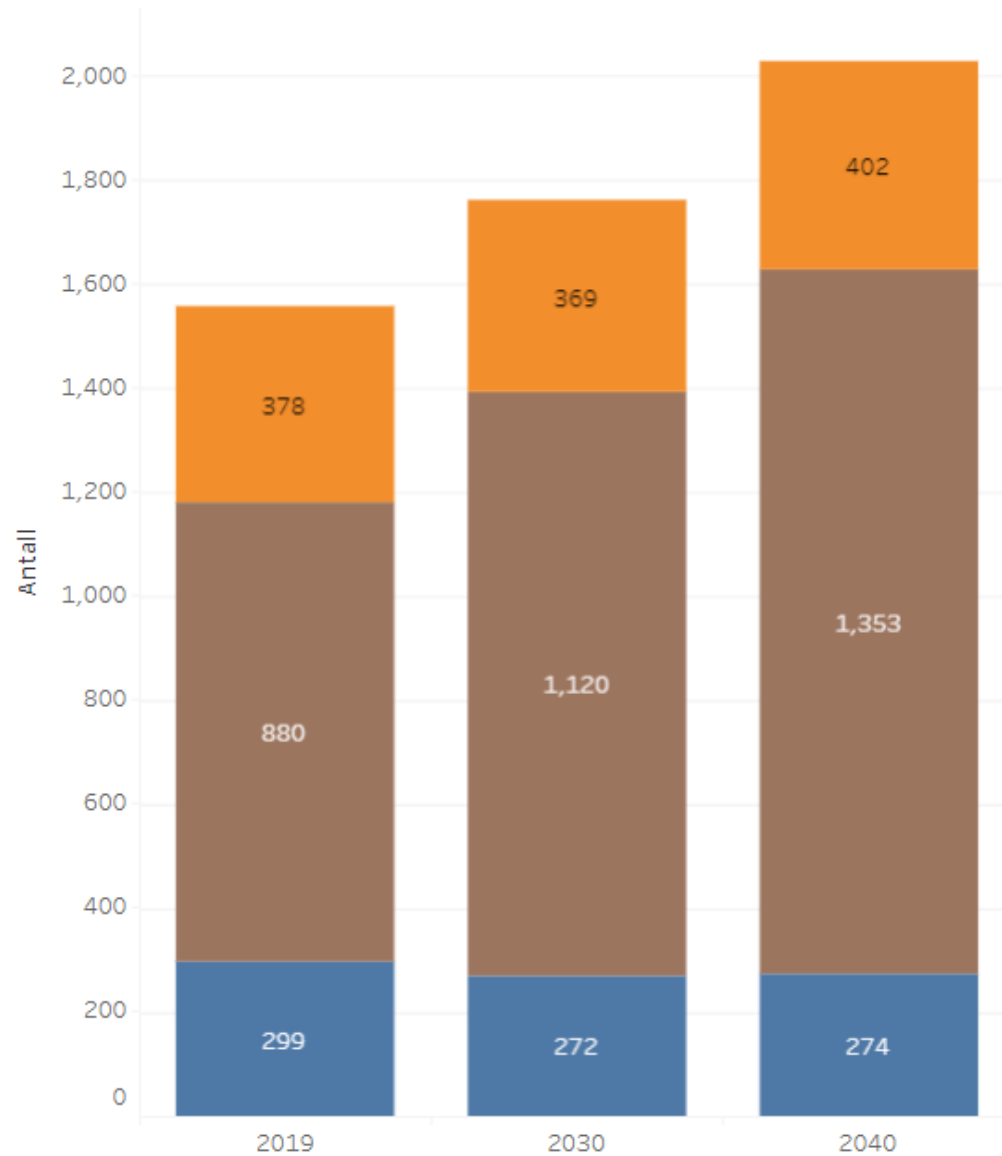


<https://www.ressursportal.no/befolkningsframskrivning-i-kommunene-2020-2050-k>





## Årsverk. 2019, 2030 og 2040. Ringerike



### Her kan du tilpasse figuren:

#### Velg kommune

Ringerike ▼

#### Velg kategori

- Antall tjenestemottakere
- Årsverk
- Årsverk per 1000 innbygger

#### Velg tjeneste

- (All)
- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

#### Tjeneste

- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/kommunedata/tjeneste/behov2/id2507961/>





## Forsørgerbrøker for eldre

Velg type visning

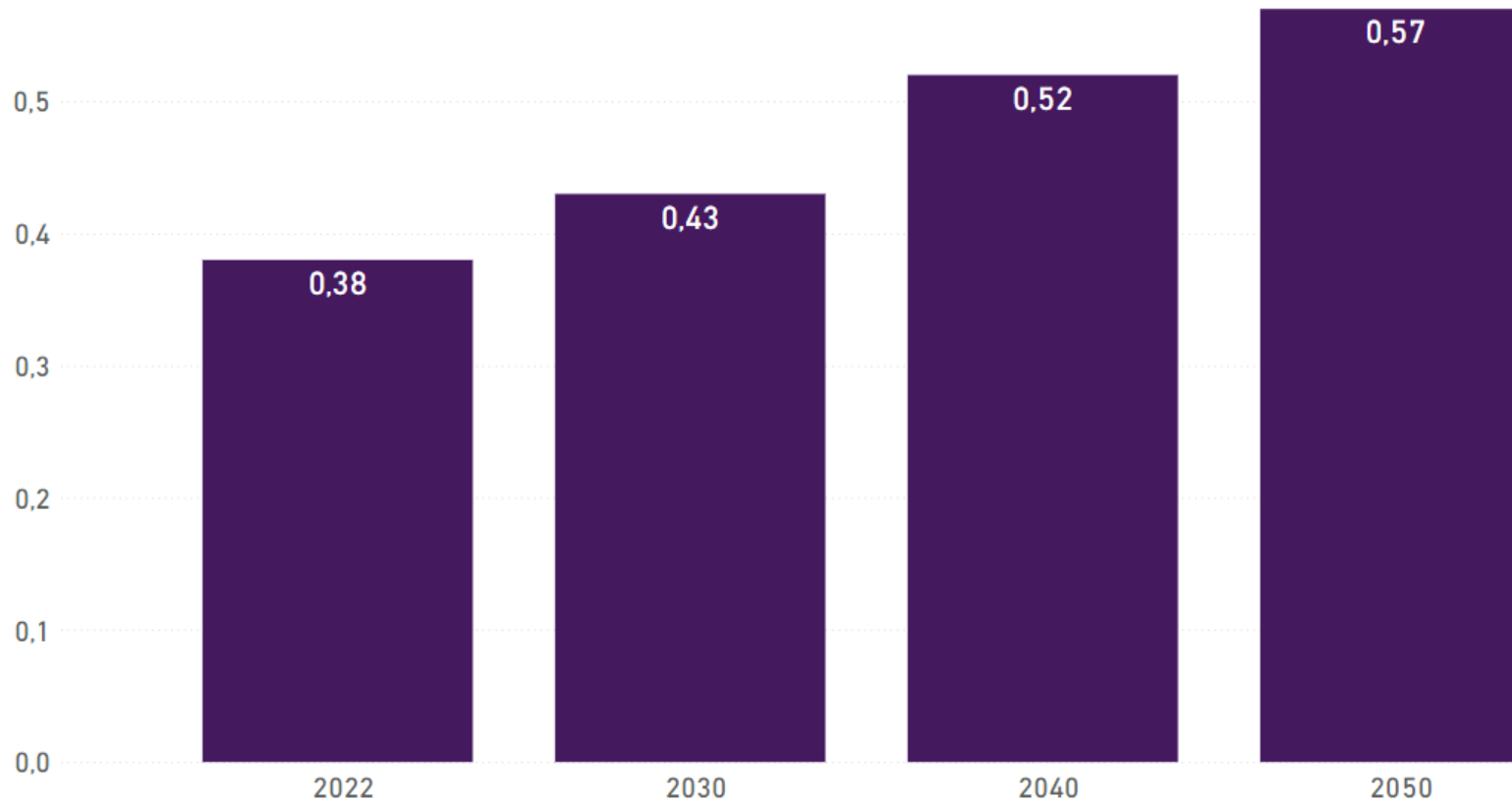


Landet 2050

0,51

Viken 2050

0,53



Antall personer 65 år og over delt på antall personer 20-64 år.

Det vil si personer i eldre der man ofte er ferdig med sin yrkesaktive periode relativt til personer i aldersgruppen der man typisk er i arbeid.

Et lavt tall angir en relativt stor andel i typisk yrkesaktiv alder.

Et høyt tall angir en relativt stor andel som ikke er i yrkesaktiv alder.



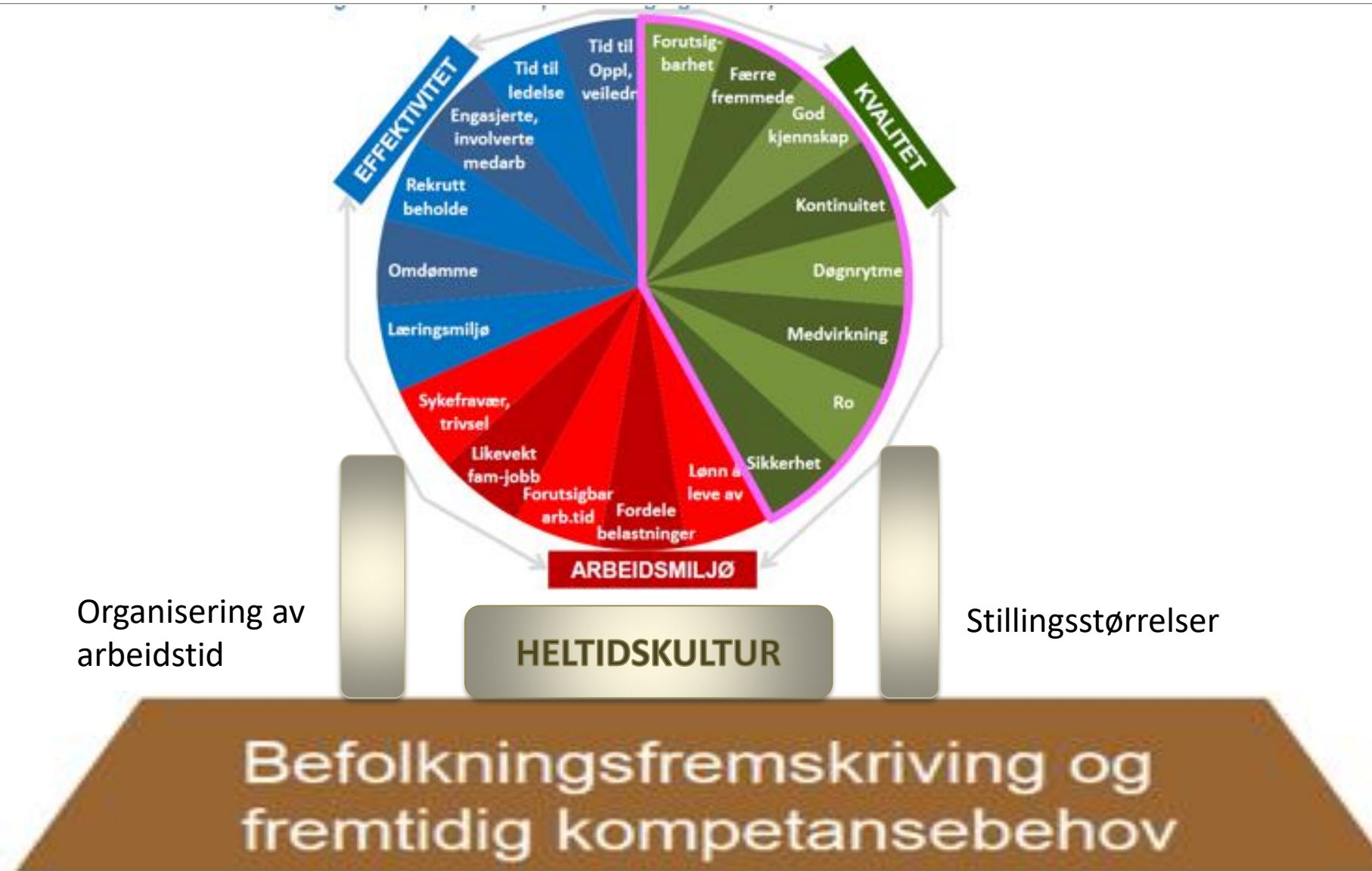


---

# HELTIDSKULTUR I RINGERIKE



# Heltidskultur i Ringerike kommune

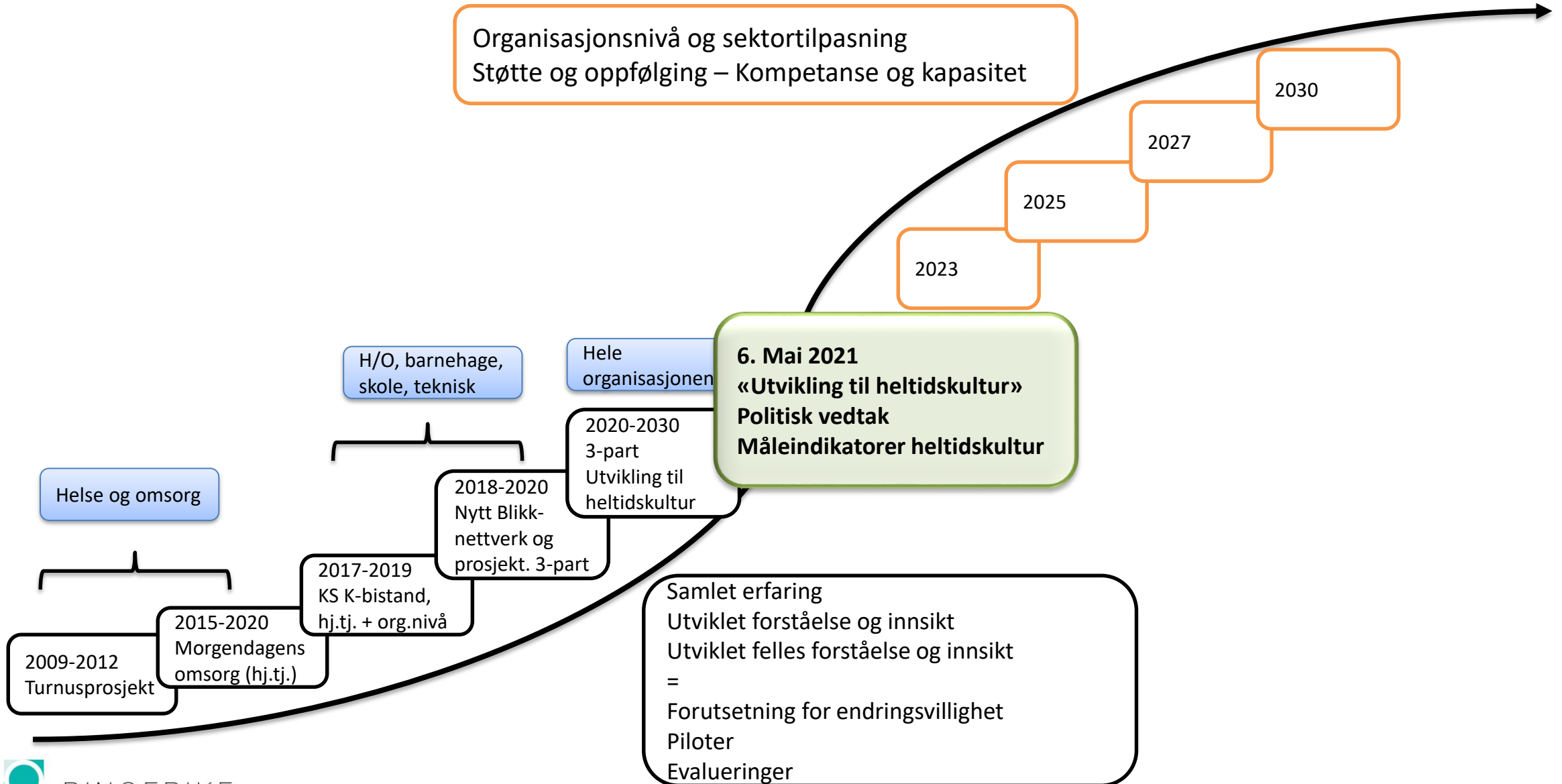


Leif E. Moland, 2016



RINGERIKE - nærmest det meste

# Heltidskulturreisen





# Mål og måleindikatorer

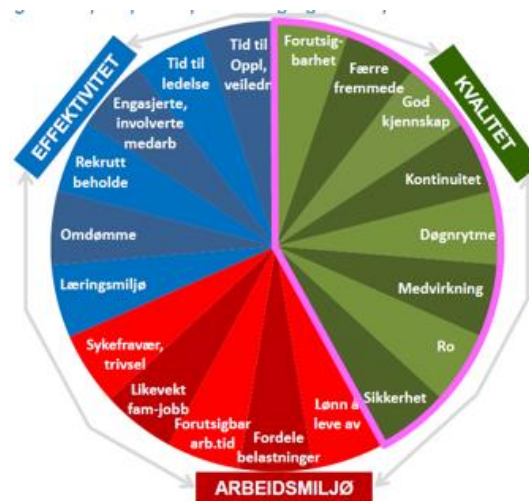


## MÅL

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

- 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

- 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



- 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

## INDIKATORER

1. Økt andel heltid **81 %** (60 %, 65 %, 71 %, 81 %)
2. Økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse **91 %** (85 %, 87 %, 91 %, 91 %)
3. Økt fagkompetanse i tjenestene **90 % Høyskole- og fagutdannet, 10 % Uten relevant** (85/15 % 86/14 % 88/12 % 90/10 %)
4. Redusert innleie av vikarinleie **5 %** av totalt antall årsverk (10 %, 8 %, 6 %, 5 %)
5. Redusert bruk av timevikarer **15 %** av totalt antall ansatte (25 %, 21 %, 17 %, 15 %)
6. Økte stillingsstørrelser **90 %** av alle utlyste stillinger er over **100 %** (70 %, 75 %, 82 %, 90 %)





# TØRN



# Bakgrunn

## Bakgrunnen for prosjektet

- Helsedirektoratet – midler fra kompetanseløft 2025
  - Virkemiddel for å nå intensjonen i Leve hele livet

### Utfordringsbildet



Demografiske endringer



Trangere kommuneøkonomi



Tilgang formell helsefaglig kompetanse



Høy deltidsandel



### Meld. St. 15

(2017–2018)  
Melding til Stortinget

Leve hele livet  
En kvalitetsreform for eldre



## 2021: Piloter/forsøk

- Rekruttere kommuner med relevant utfordringsbilde – og motivasjon!
- Piloter som omhandler ulike tematikk- pr nå to delpiloter:
  - Ny oppgavedeling
  - Ny organisering av arbeidet- gjennom nye verktøy og prosesser for å skape heltidskultur

# Mål

## Målet med piloten



- Kommunene har **prøvd ut nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på** som gir effekt på kontinuiteten i tjenestene og forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte.
- Med bakgrunn i erfaringer og gjeldende kunnskapsgrunnlag, har kommunene gjennomført en **gjennomført en jakt på det som er generisk og overførbart**- altså **pilotere fra andre kommuner for å finne en måte å jobbe på/ verktøy** som forenkler hvordan kommuner kan reorganisere arbeidet og arbeidstiden.
- Utforske hemmere og fremmere i arbeidet

## Velkommen til:

Midt-Telemark

Ringerike

Sandefjord

Tromsø

### **Dere er valgt ut fordi:**

*Dere har jobbet med heltidskultur og har utviklet et godt partssammensatt klima*

*Dere har jobbet med forankring og 'rigg' av arbeidet – jobbet med innsiktsarbeid.*

*Dere har gjort ulike forsøk med nye arbeidstidsordninger*

*Dere besitter mye kunnskap og erfaring*



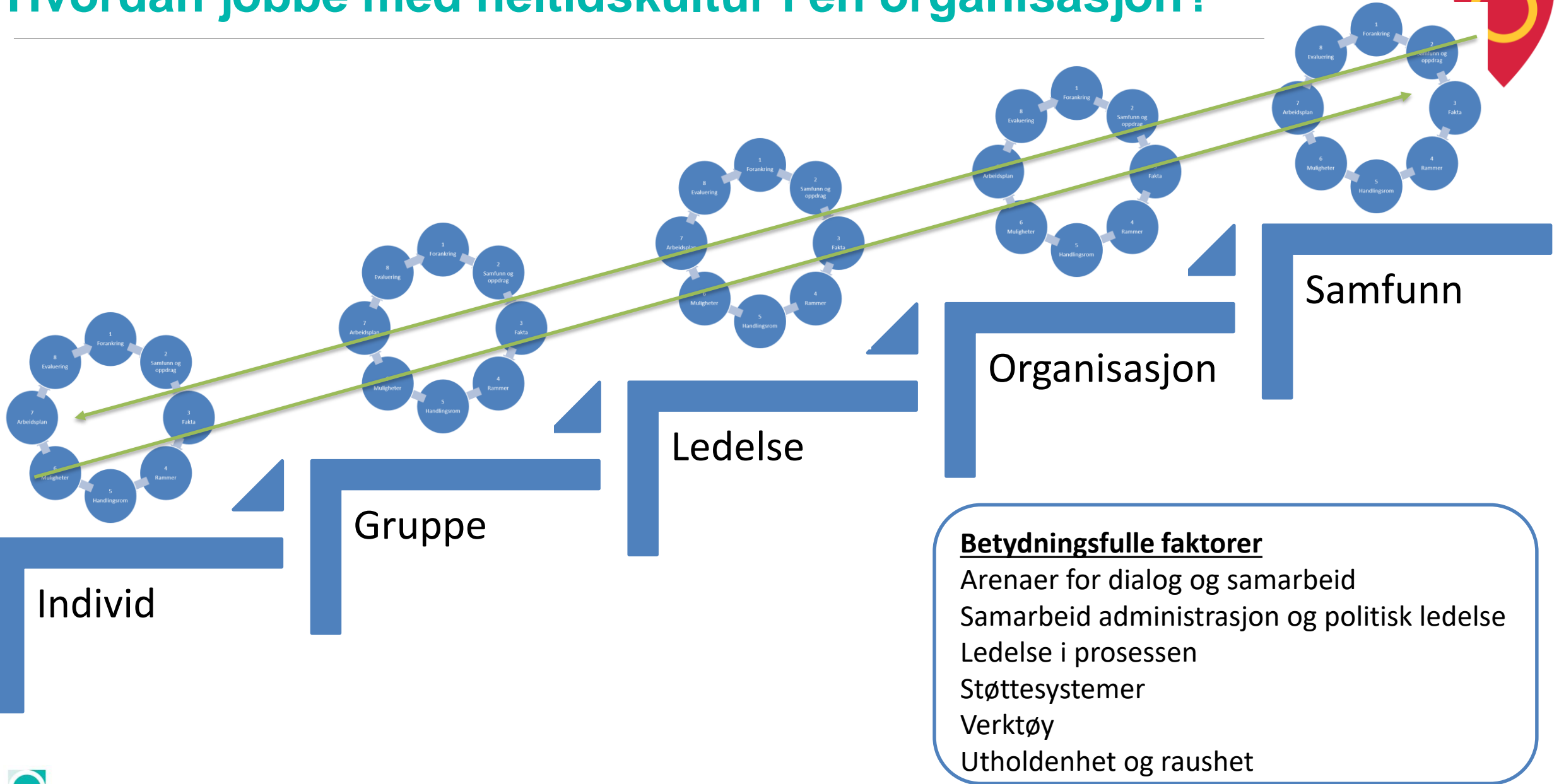
---

# PROSESSARBEID I RINGERIKE





# Hvordan jobbe med heltidskultur i en organisasjon?





---

# RESULTATER I RINGERIKE







- Andel heltid økt med 25,6% og 53%
- Gjennomsnittlig st.størrelse økt:
  - Fra 72 til 80,5%
  - Fra 64,5% til 82,6%
- Andel fag er økt med 2,2 og 23,8%

MÅLEKORT HELTIDSKULTUR - Hvelven institusjon						
	2022			2023		
	Måling 1/1-22	Lokalt mål	Overordnet mål	Måling 1/2-23	Lokalt mål	Overordnet mål
Andel heltid	20,0		60	45,6		60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	72,0		85	80,5		85
Andel fag	92,8		85	95,0		85
Andel uten relevant fag	7,2		15	5,0		15

MÅLEKORT HELTIDSKULTUR - Hvelven Bofellesskap						
	2022			2023		
	Måling 1/1-22	Lokalt mål	Overordnet mål	Måling 1/1-23	Lokalt mål	Overordnet mål
Andel heltid	0,0		60	53		60
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	64,5		85	82,6		85
Andel fag	69,0		85	92,8		85
Andel uten relevant fag	31,0		15	7,2		15



- Modningsarbeid
- Kompleksitet
- Involvering og informasjon
- Prioritering og tid
- Handlingsrom
- Periodeplan, buffer og helgetimer



# Avslutning og takk!



RINGERIKE  
nærmest det meste



---

RINGERIKE  
KOMMUNE