



RINGERIKE
KOMMUNE

Status Heltidskultur

Møte i Administrasjonsutvalget 22.03.23



HELTIDSKULTUR I RINGERIKE



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

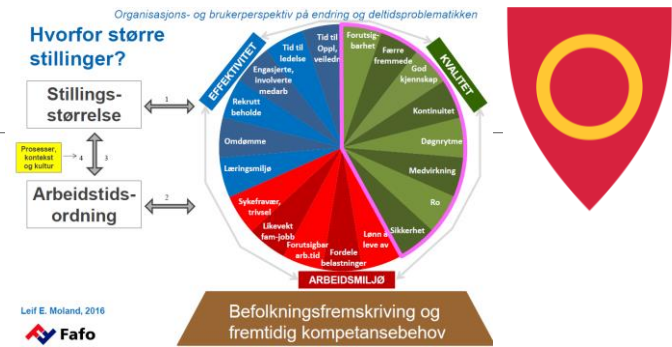
- Mer forutsigbarhet i tjenesten for innbyggerne
- Færre tjenesteytere å forholde seg til for innbyggerne
- Mer kontinuitet på tjenestene som gir økt trygghet og sikkerhet for innbyggerne
- Mer medvirkning fra innbyggerne i tjenesteytingen og tjenesteutviklingen

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



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 %





- Følgende måltall er vedtatt i kommunestyret sak 88/21

Mål	Status pr 01.12.22	Måltall 2023	Måltall 2025	Måltall 2027	Måltall 2030
Andel heltid	59,46 %	60 %	65 %	71%	81%
Gj.sn stilling	85,46 %	85 %	87 %	91%	91 %
Andel fagkomp	86,09 %	85 %	86 %	88 %	90 %
Andel utlyste 100%	81%	70%	75 %	82 %	90 %



	2022	2021	2020
Andel heltid	46,32 %	40,64%	34,7 %
Gj. sn stilling	81,62 %	80,24 %	78 %
Andel fagkomp.	82,68 %	82 %	84,27 %

Tall for utvalgte tjenester



	Barnehager	Skole/SFO	Avlastning barn og ungdom	Institusjon/tilrette lagte tjenester
Årsverk	162,9	436,31	47,83	656,43
Antall	183	491	71	820
Andel heltid	65 %	60,48 %	29,57 %	41,34 %
Gj. sn stilling	89 %	88,8 %	67,36 %	80 %
Andel fagkomp.	74,87 %	92,47 %	73,23 %	80,86 %
Timevikar årsverk	11,12	17,9	10,10	143,75
Andel fag komp årsverk	3,3	4,05	3,53	55,23





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



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, er det blitt gjort en **jakte på det som er generisk og overførbart**- altså **pilotere fremme av 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

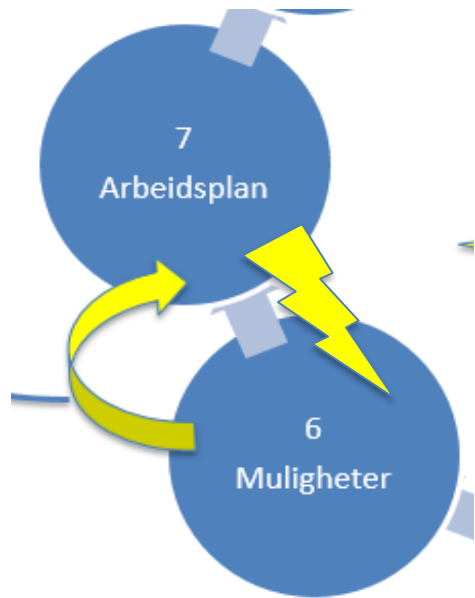
Dere har jobbet med forankring og 'rigg' av arbeidet – jobbet med innsiktsarbeid.

Dere har gjort ulike forsøk med nye arbeidstidsordninger

Dere besitter mye kunnskap og erfaring



- Partssamarbeid
 - Antall helgetimer
 - Lengde på vakter
 - Fleksibel arbeidsplan
 - Hviletid – kompensierende hvile
 - Frister
 - Vaktlengder
 - Oppgavefordeling
 - Kompetansebehov
 - Prioriteringenes karakter fra døgnrytme gjennom bemanningsplan til arbeidsplan





- Fra 01.01.23 har det kommet en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven § 14 – 1 b som medfører at arbeidsgiver må dokumentere og drøfte behovet for deltid med tillitsvalgte.
- Bestemmelsen gir ikke ansatte rett til heltid.
- Arbeidsgiver må dokumentere godt at det ikke er behov for en heltidsstilling - ved å se både på organisatoriske og administrative forhold.



- Det jobbes nå med å utarbeide retningslinjer for hvordan dette skal gjøres i kommunen. Saken har vært tatt opp på medbestemmelsesmøte kommunenivå og forslaget skal tilbake ditt for drøfting.
- Det er mulig å bruke samme dokumentasjon på samme utlyste deltidsstillinger og det kan drøftes flere stillinger samtidig. Arbeidsgiver vil utarbeide et skjema som kan bruke til dokumentasjon.



- Denne endringen er helt i tråd med kommunestyrevedtaket om at 90% av utlyste stillinger skal være 100%.
- Det er noen enheter hvor det er utfordrende å tilsette i 100% stillinger.
- Dette kan være :
- SFO og skole for ikke undervisningsperson pga skoleåret (utfordrende å kombinere med andre stillinger som er turnus)
- Avlastning av barn og unge, hvor ungene bor hjemme, går på skole og barnehage, men har noe avlastning etter vedtak
- Legevakta – da hovedarbeidet skjer etter kl 1600 og fram til 0600
- Rene nattvakt stillinger - hvor det å jobbe 100% er belastende



- Reetablere tidligere arbeidsgruppe – evt endre noe på sammensetningen
- Innkalle til et status møte – hvor står vi og hva er utfordringene videre.
- Hvor er vi i forhold til vedtatte mål, måltall og det med partsamarbeid
- Hva skal vi jobbe videre med – lage en plan.

Avslutning og takk!



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE