



RINGERIKE
KOMMUNE

Status Nytt Blikk Helse og omsorg, august 2019

Kristin E. Akre-Hansen



Ringeri
heltidsl
bemann



I dette
heltidsl
involve
Ringeri
medfør

ir til en

vil
er, gode

effekter på arbeidsmiljøet for våre medarbeidere
samt mer effektiv styring og økte forutsetninger for
god ledelse.

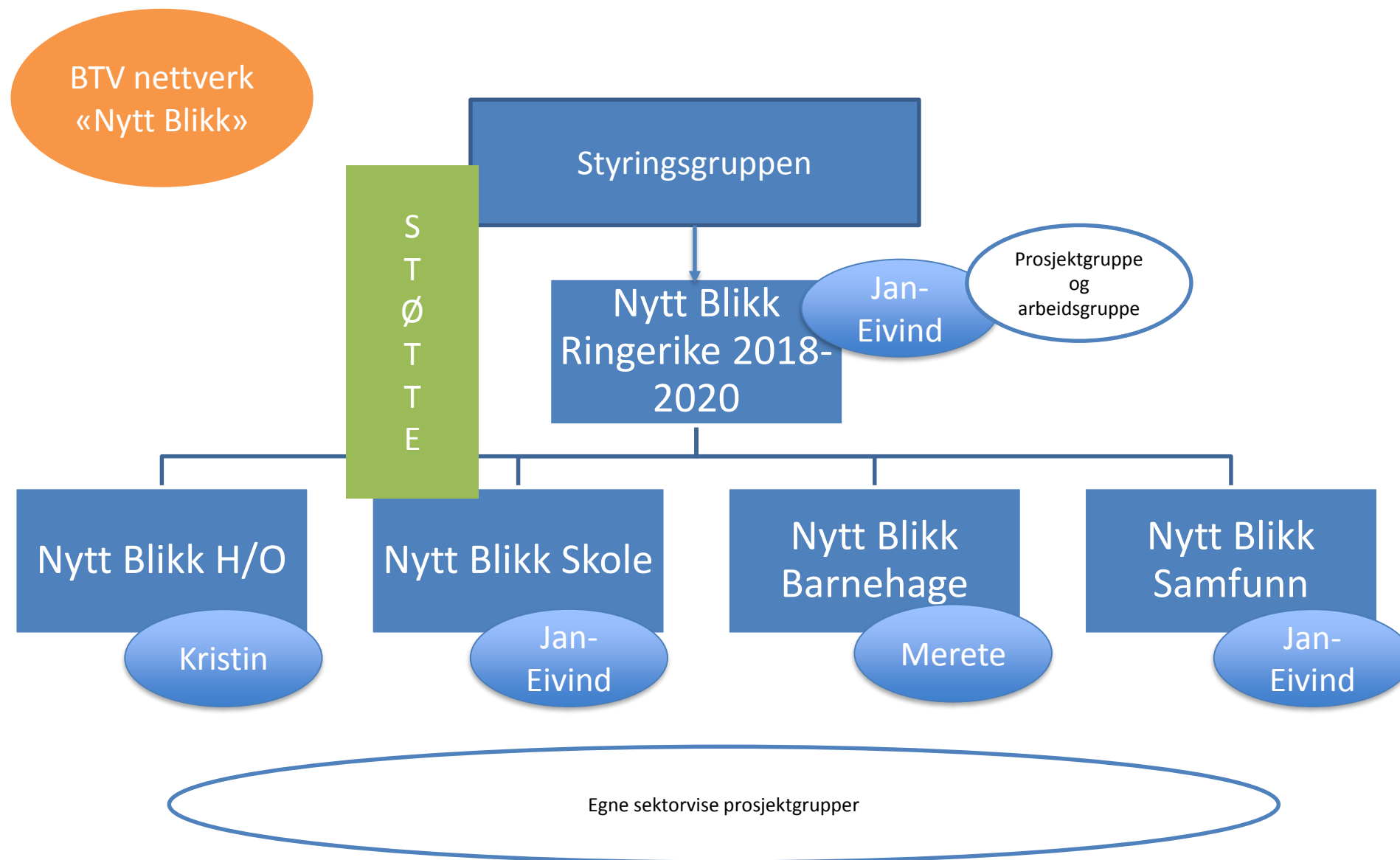


Hvorfor større stillinger?



Leif E. Moland, 2016

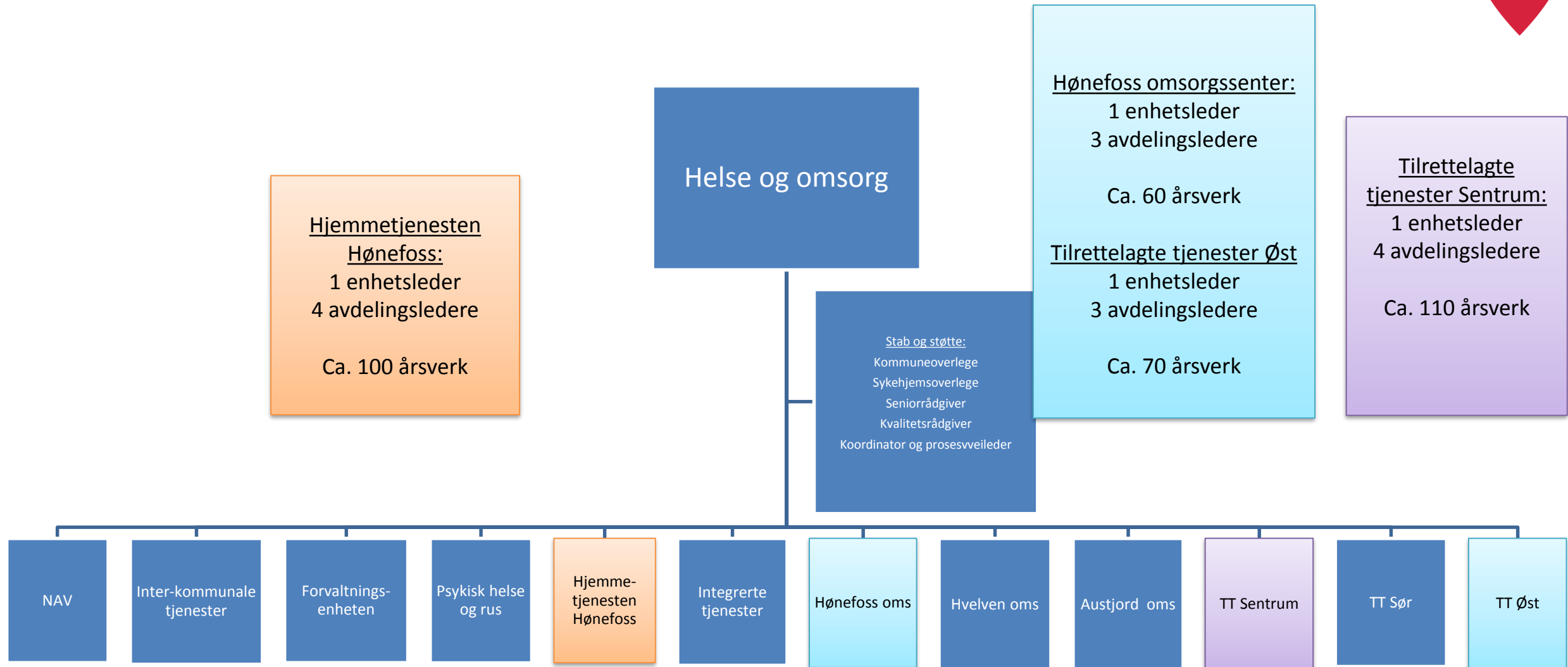






NYTT BLIKK HELSE OG OMSORG







- 1 Grunnleggende kunnskap om heltidskultur – hva jakter vi på av gevinster? Hvorfor er heltidskultur viktig?
- 2 Kartlegge konsekvensene av dagens ordninger. Dypdykk og visualisering av fakta.
- 3 Refleksjon over funn. Utvikling av felles forståelse for ståsted. Telling og fortellinger. Bred involvering gjennom WS. Hvordan påvirker dette vår mulighet til å levere gode tjenester?
- 4 Utvikling av felles mål-bilde og kjennetegn på når vi har en heltidskultur? Med utgangspunkt i forskning rundt verdien av heltidskultur – hvilke mål setter vi oss på kort og langsikt? Hvilke gevinster skal vi høste?
- 5 Operasjonalisering av mål - hva må vi da gjøre i praksis for å realisere målbildet? Hva er vårt handlingsrom? hvilke grep fører oss i rett retning? Utvikling av felles evalueringskriterier.
- 6 Vi jobber frem oppgave- og bemanningsplan som bidrar til å føre oss i rett retning.
- 7 Utarbeidelse av ny arbeidstid/turnus med tilhørende formelle prosesser.
- 8 Utprøving og evaluering av ny arbeidstid/turnus. er vi på sporet av å realisere en heltidskultur?
- 9 Gjennomgang og revidering av arbeidstid/turnus minst 1 g pr år.



PILOT





MBM Avtaleverk 18/12-17

- 1. Andel 100 % stillinger er minst 50 %.***
- 2. Faktisk gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 90 % (sjekkes mot Moland og Ingstad).***
- 3. 30 % av stillingene skal være høyskole og 60 % faglærte, og totalt sett skal det være 90 % fagdekning 24/7 (forhold mellom fagarbeider og høyskole kan variere).***
- 4. Max 20 % av leder-kapasiteten går til drift av bemanning (skal omformuleres).***
- 5. Ingen vakanser.***
- 6. Reduserte antall krav om økt stilling etter AML.***
- 7. Kun små avvik mellom planlagt og faktisk bemanning.***



2017

- Sykepleier: 17 %
- Fagarbeider 57,5 %
- Uten formell utdanning: 25,5%

2018

- Sykepleier: 22 %
- Fagarbeider 76 %
- Uten formell utdanning: 2%

Har vi en heltidskultur i hjemmetjenesten?



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
2017

• 65.9

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
2018

• 83,1



Har vi en heltidskultur i hjemmetjenesten?



Andel heltidsstillinger 2017

• 34,9 %

Andel heltidsstillinger 2018

• 40,1 %





BRA:

- Bedre oversikt over året enn før
- Teamfølelse
- Lange vakter
- God balanse jobb/fritid
- Større påvirkning av egen turnus
- Ikke springvakter
- Ingen avviksturnus
- På jobb flere timer, kontinuitet

BEDRE:

- Opprettholde fridag etter helg
- Nytte av stjernevakter bedre
- Organisering av dagen/tjenesten
- Lite familievennlige (vaktlengde i 100 % for lang)
- Rapporteringsmuligheter mellom vakter
- Fordeling av arbeidsmengde
- 3 delt feriepulje
- Ukentlig arbeidstid - for lav
- Samme oppmøtetidspunkt for flere

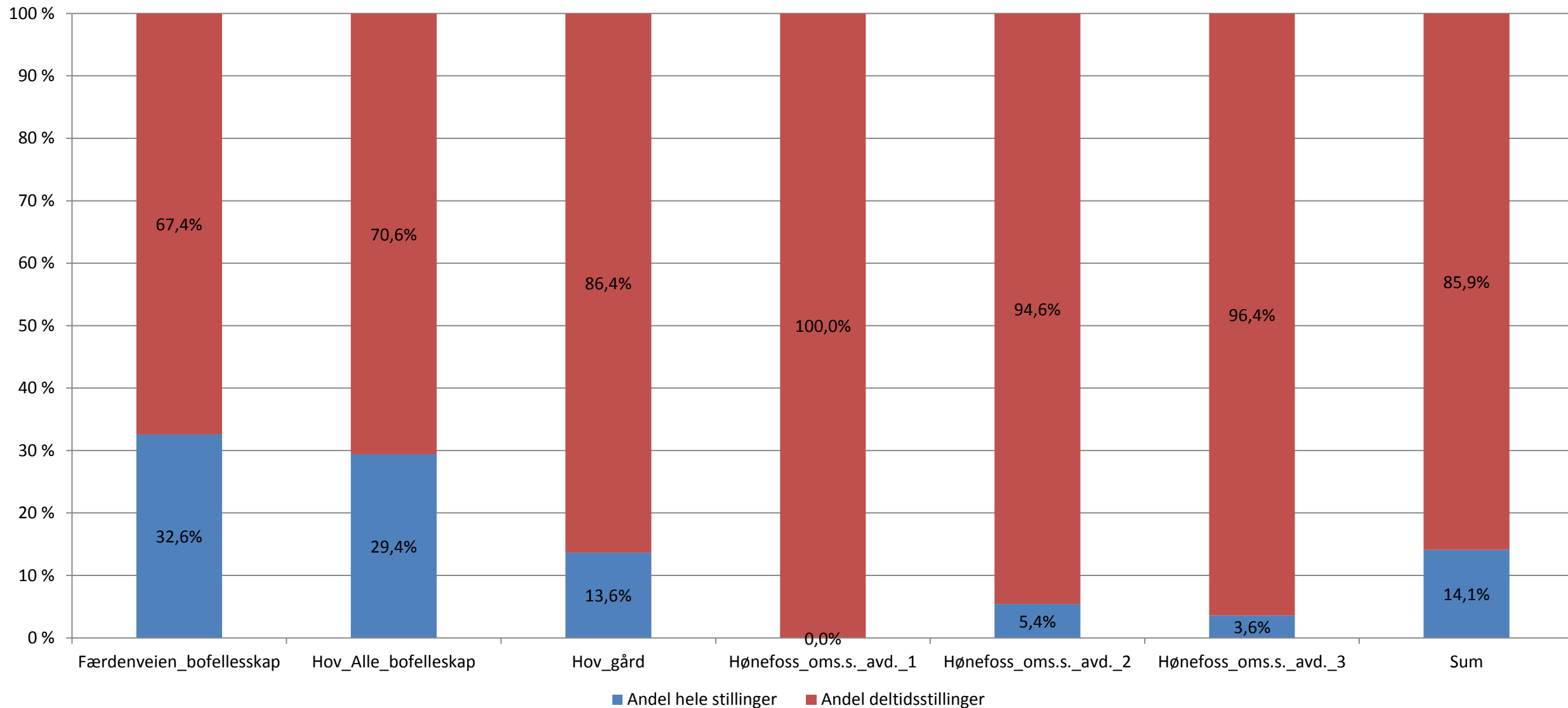
Evalueringsfase
Ikke i mål ennå...



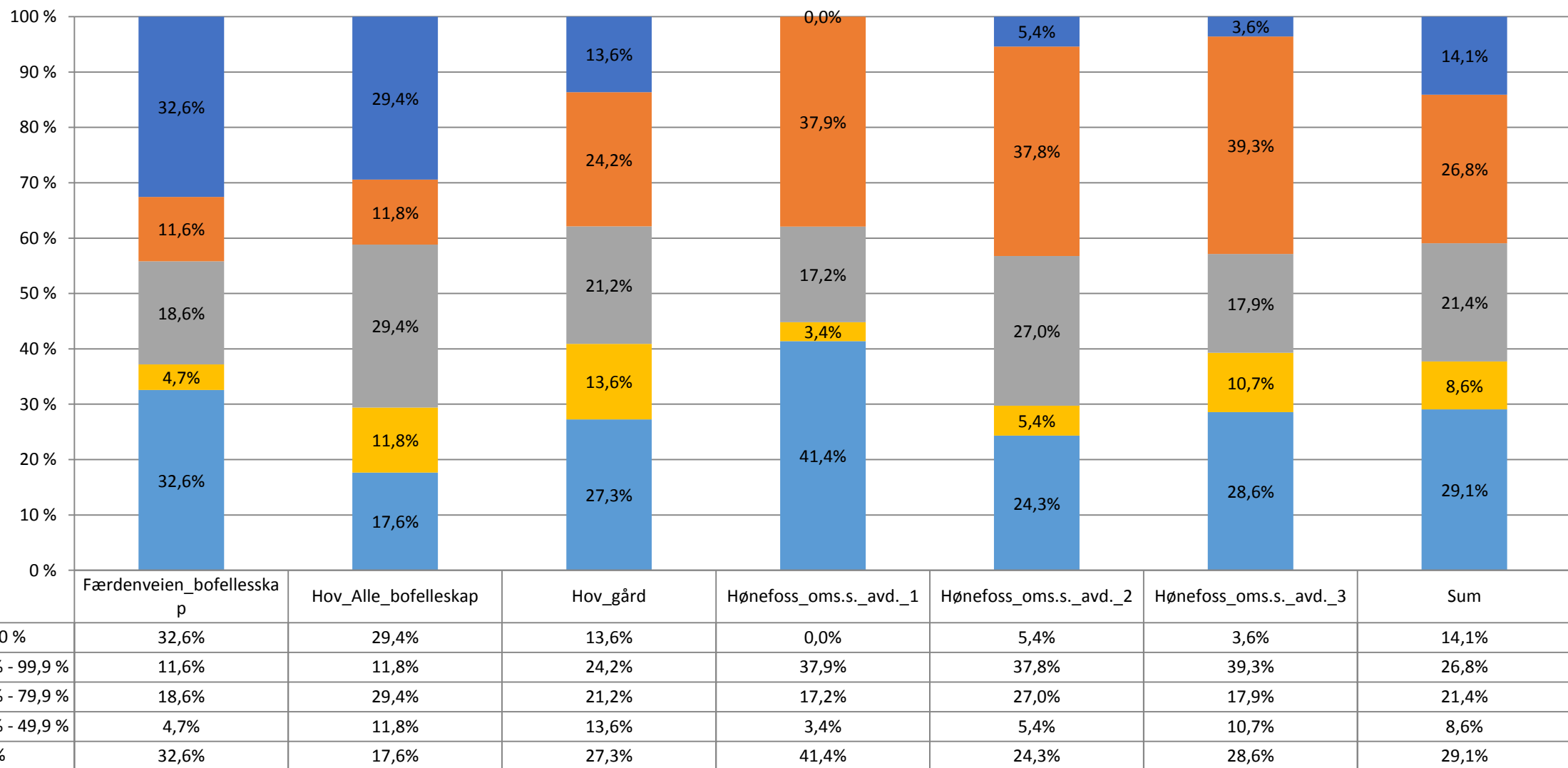
RESULTATER FASE 2



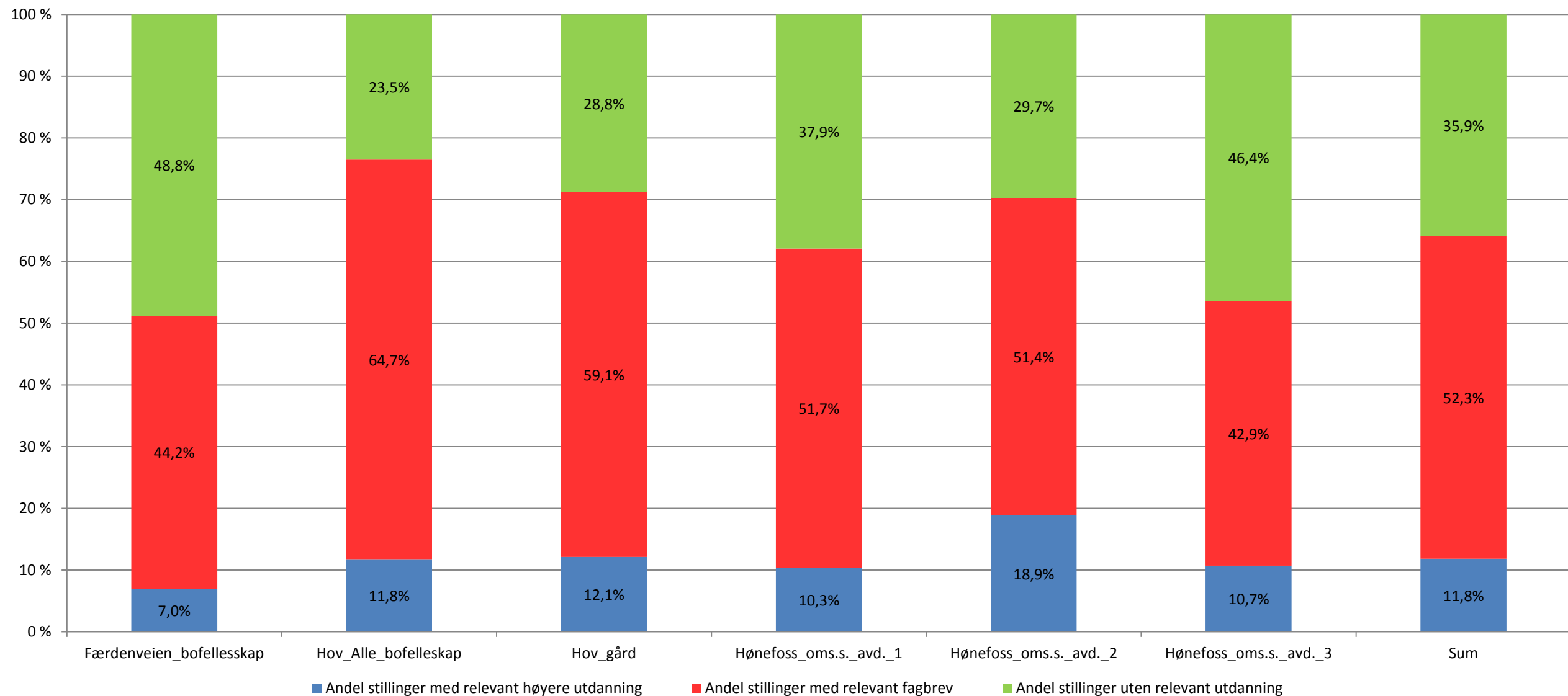
Andel heltid/deltid i stillingene, Planlagt, Dognarbeid, 2018



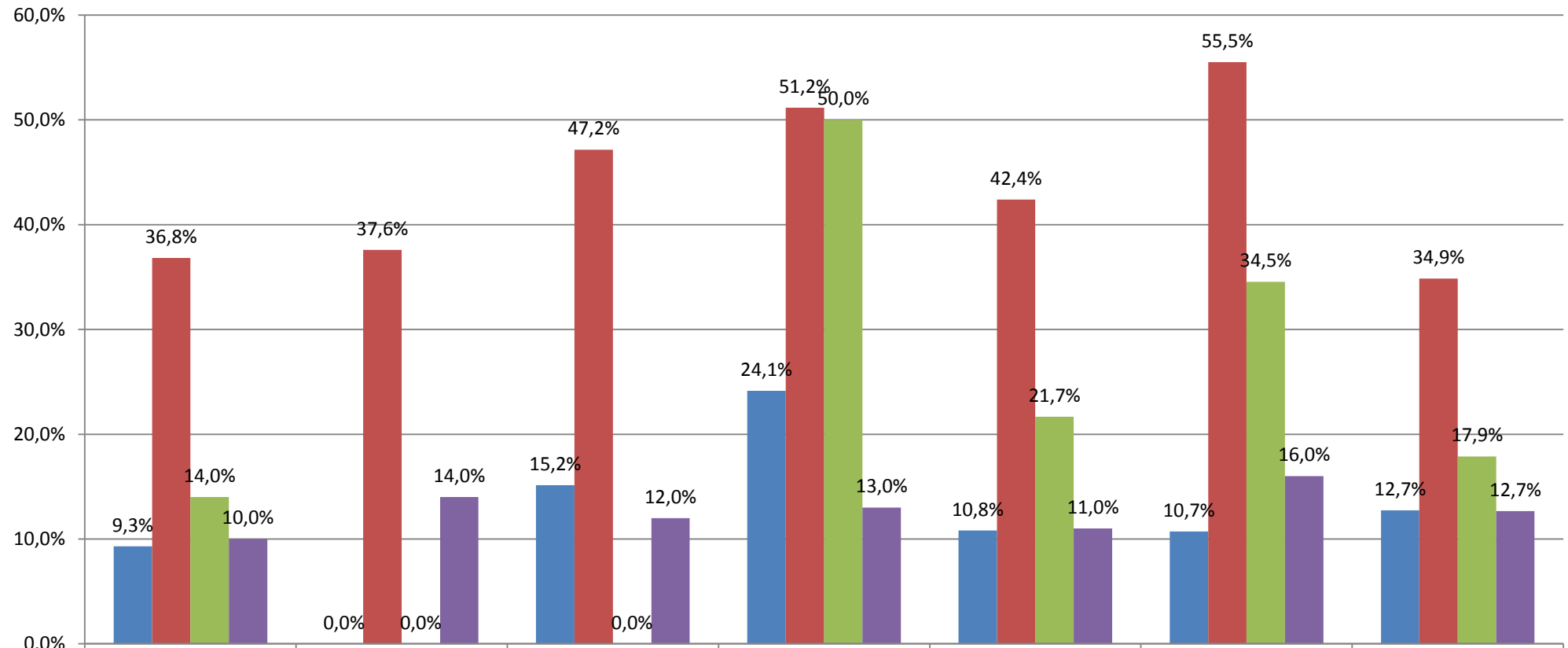
Stillingsprofil, Planlagt, Dognarbeid, 2018



Formell kompetansesammensetting i stillingene, Planlagt, Dognarbeid, 2018

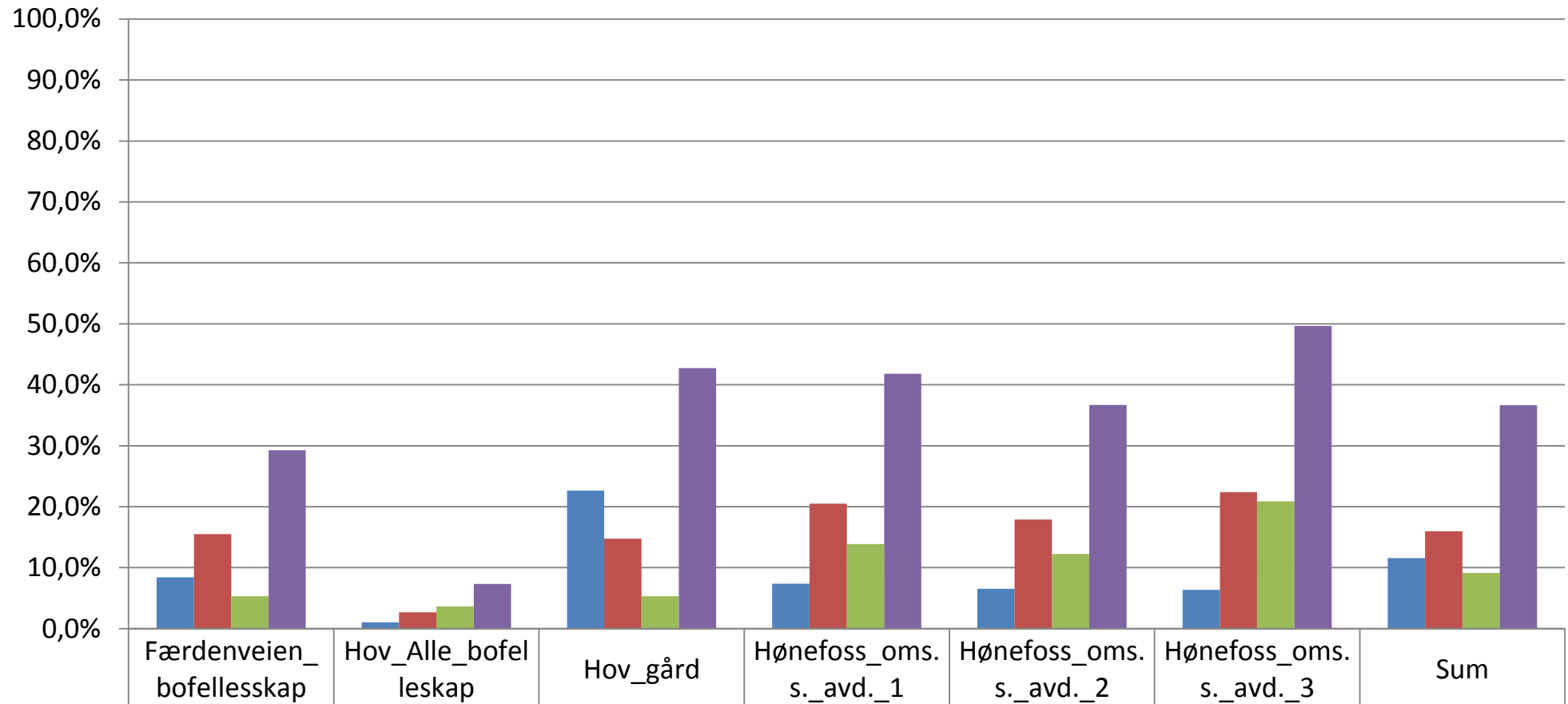


"Effektivitetstap", Faktisk, Dognarbeid, 2018



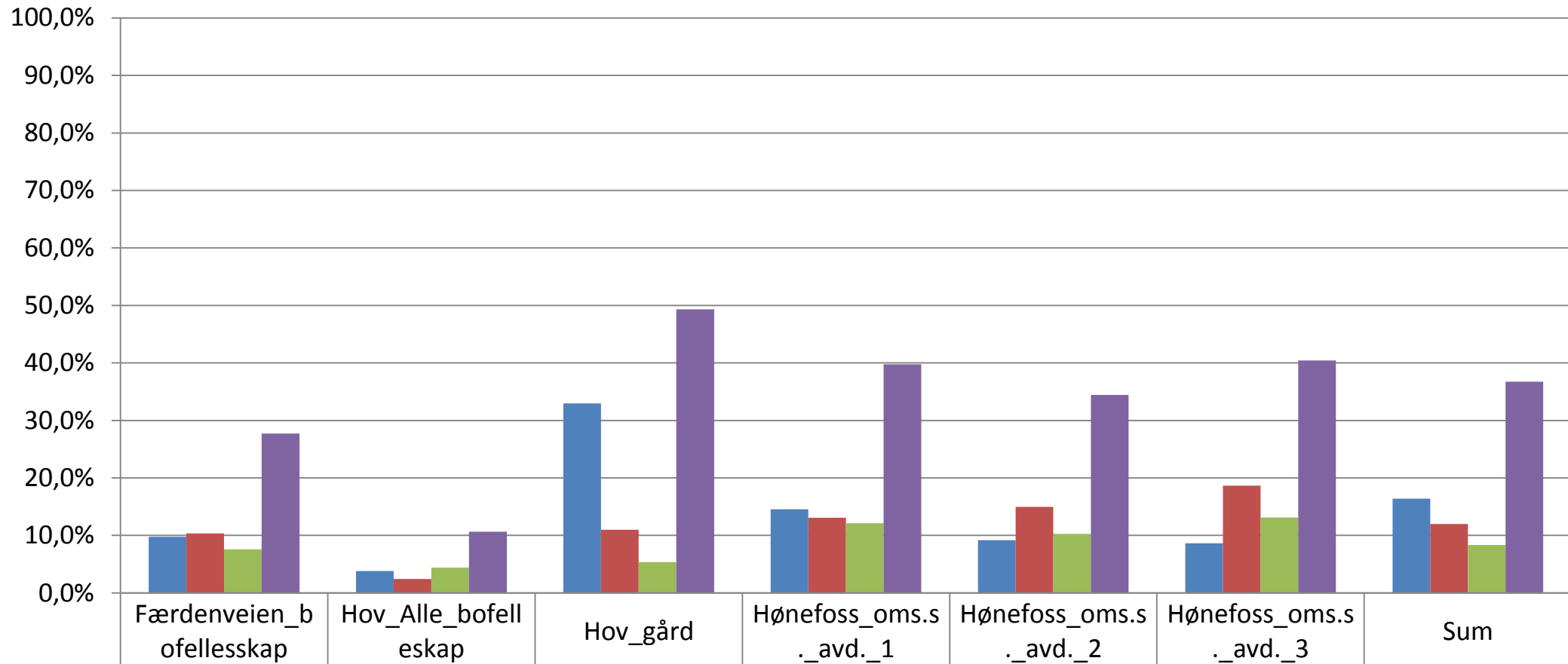
	Færdenveien_bofellesskap	Hov_Alle_bofellesskap	Hov_gård	Hønefoss_oms.s._avd._1	Hønefoss_oms.s._avd._2	Hønefoss_oms.s._avd._3	Sum
Andel vakante stillinger	9,3%	0,0%	15,2%	24,1%	10,8%	10,7%	12,7%
Turnover i vakter	36,8%	37,6%	47,2%	51,2%	42,4%	55,5%	34,9%
Turnover i bemanning/andel nytilsettinger	14,0%	0,0%	0,0%	50,0%	21,7%	34,5%	17,9%
Totalt sykefravær	10,0%	14,0%	12,0%	13,0%	11,0%	16,0%	12,7%

Andel innleie timer av planlagt antall timer for ukedager, 2018



	Færdenveien_bofellesskap	Hov_Alle_bofellesskap	Hov_gård	Hønefoss_oms.s._avd._1	Hønefoss_oms.s._avd._2	Hønefoss_oms.s._avd._3	Sum
Planlagt bemanning/fastlønn ukedager	8,4%	1,1%	22,7%	7,4%	6,5%	6,4%	11,6%
Variabel Lønn ukedager	15,5%	2,7%	14,8%	20,5%	17,9%	22,4%	16,0%
Refusjoner fra Folketrygden ukedager	5,3%	3,6%	5,3%	13,9%	12,3%	20,9%	9,2%
Sum	29,2%	7,4%	42,7%	41,8%	36,7%	49,7%	36,7%

Andel innleie timer av planlagt antall timer for helg, 2018



■ Planlagt bemanning/fastlønn helg	9,8%	3,8%	33,0%	14,6%	9,2%	8,6%	16,4%
■ Variabel Lønn helg	10,4%	2,4%	11,0%	13,1%	15,0%	18,6%	12,0%
■ Refusjoner fra Folketrygden helg	7,6%	4,4%	5,4%	12,1%	10,3%	13,1%	8,3%
■ Sum	27,7%	10,7%	49,3%	39,8%	34,4%	40,4%	36,7%



VEIEN BLIR TIL





Dere: Kommuner med deltidskultur (PAI)

Dere: Ca 4 %p over landsgj.
Dere og alle: opp ca 2,5 %p

Topp 400 Heltidsandel over 15 prosent (2017):

2017 - 2018

Sel 22 - 23
Arendal 21 - 25
Songdalen 21 - 25
Kvinnherad 20 - 22
Hjartdal 18 - 19
Melhus 18 - 19
Grimstad 15 - 19

Topp 250 Heltidsandel over 23 prosent (2017):

2017 - 2018

Ski 29 - 29
Fredrikstad 28 - 30
Moss 26 - 30
Sauherad 25 - 30
Fet 24 - 26
Selbu 24 - 26
Lillehammer 23 - 24
Ringerike 23 - 23
Hamar 23 - 26
Mandal 23 - 38

Topp 100 Heltidsandel over 30 prosent (2017):

2017 - 2018

Alstahaug 43 - 50
Oslo 41 - 41
Sør-Varanger 37 - 37
Bergen 36 - 35
Trondheim 36 - 35
Molde 35 - 35
Lørenskog 34 - 38
Rana 33 - 34
Skedsmo 31 - 32





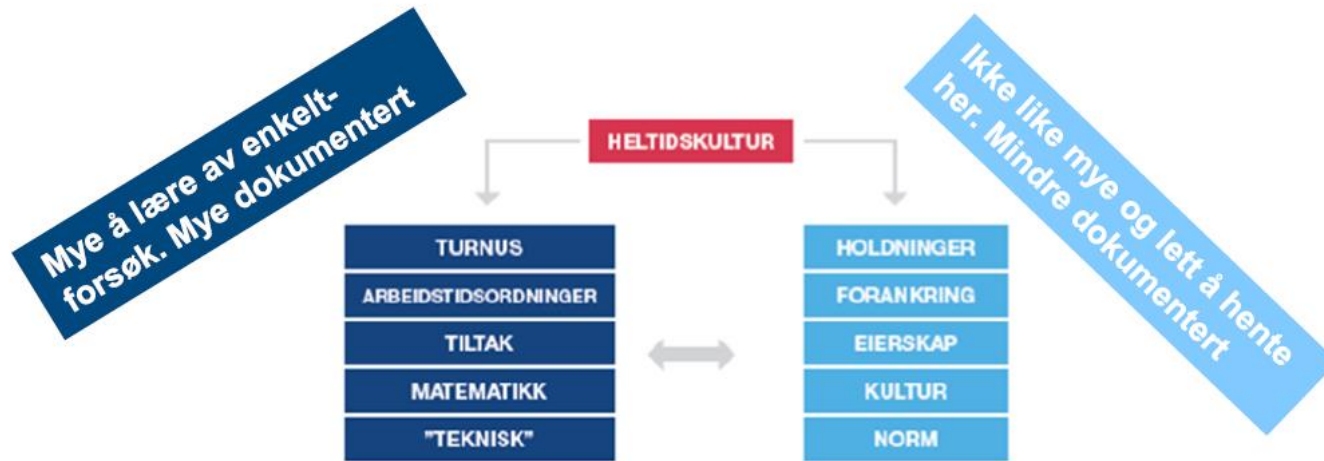
Hva virker (bakfra) for å få til ..

10. Turnustiltak
9. Konkrete stimuleringstiltak
8. Rekruttering og stillingsutlysninger
7. Styringsdata (også kartlegginger)
6. Retningslinjer, handlingsplaner, budsjetter
5. Oppslutning hos ansatte
4. Oppslutning hos TV
3. Oppslutning hos ledere
2. Oppslutning hos adm. ledelse
1. Oppslutning hos politikere





Fra det mulige (tekniske) til det umulige (kulturelle)



Stadig flere sier: «Vi må gjøre begge deler»

Men hva er dere/lederne deres «egentlig» mest opptatt av?
Når begynner det å svinge?





2016: Mot større stillinger og mer heltid?

2

Rettighetsperspektiv + organisasjons/nytteperspektiv + involveringskunst

- Når ikke heltidsmål gjennom vedtak alene.
- Gjennomgripende endringer i organisering av tjenestene og i den enkeltes liv.
- Store krav til endringsledelse i en sterk og motstridende deltidskultur.



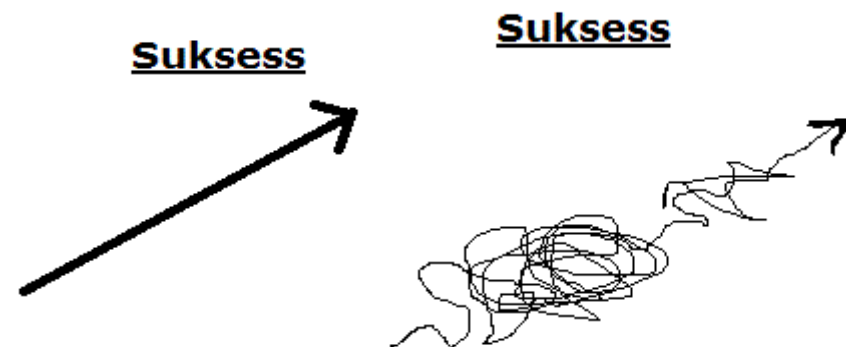


Kommunestyret
Politiske utvalg

Ledelse i Ringerike kommune
Ledelse lokalt

MBM overordnet
MBM Helse og omsorg
MBM Avtaleverk
MBM lokalt

Prosessgruppen
Medarbeiderne



Avslutning og takk!



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE