



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Tema – adm.utvalg

---

Nytt blikk – sterkere tilbake



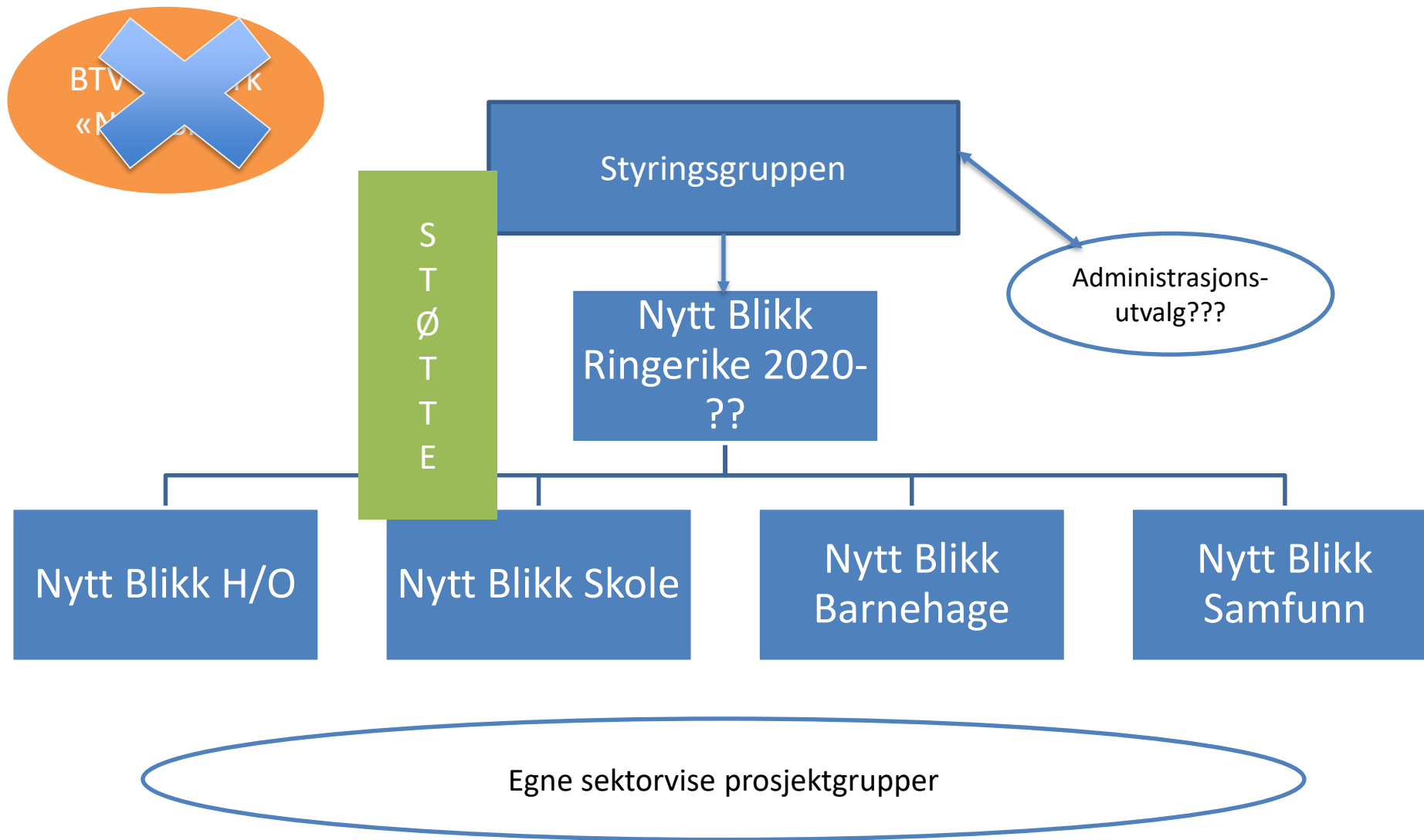
- Forprosjekt – morgendagens omsorg og pilot i hjemmetjenesten i 2016
- Overordnet prosjektgruppe i 2018 med nye piloter fra oppvekstområde
  - Politiske representanter
  - Tillitsvalgte
  - Administrasjon
- Deltakelse i nettverk «Nytt blikk» Buskerud, Telemark og Vestfold – avsluttes i disse dager





- Prosjektet fortsetter i ny fase
  - arbeid med tiltaksmål og resultatmål (etter inspirasjon fra Leif Moland)
- Noen nye deltakere
  - Trude Steinmo – leder prosjektet
  - Tone Sandli – rektor Hov ungdomsskole
- Planlagt felles dag 17.januar, deltakere blir:
  - Prosjektmedlemmer
  - Kommunalsjef helse og omsorg og utdanning og familie
  - Adm.utvalg?

# Organisering prosjektet



# Hva har vi erfart på overordnet nivå?

---



- 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
- Prinsipielle avklaring bør gjøres på overordnet nivå, men med god lokal forankring – «vekslingsmodell»
  - Vi bruker avtaleverkgruppe – medbestemmelse
- Finne gode kollektive løsninger – unngå profesjonskamp





---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Sterkere tilbake

---

Reduksjon av sykefravær



- Stamina (BHT) er i full gang
- Gjennomført 40 kartleggingssamtaler
  - Noen ansatte tilbys sterke tilbake-opplegg
  - Noen ansatte må det jobbes med tiltak på egen arbeidsplass med tett dialog med nærmeste leder
  - Noen ansatte har ikke helse til å stå i eget arbeid
- Gjennomgang om foreløpig status med Stamina 30.1.2020
- Tett dialog med hovedtillitsvalgte
- HR må bistå



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Reduksjon av adm.ressurser

---





- Utfordring: 8 millioner i 2020 – ca 13 årsverk (helårseffekt)
- Utgangspunktet er å gjennomføre nedtak uten oppsigelser
- Første møte med HTV gjennomført, der snakket vi om:
  - Hva defineres som adm.ressurser?
  - Kartlegging av adm.ressurser i RK
  - Få oversikt over vikariater og engasjementer
  - Organisering av adm.ressurser
  - Videre prosess
  - Utvelgelseskrets
- Følge kommunens nedbemanningshåndbok



- Rådmannen bes utrede hvilke kommunale arbeidsplasser det kan være mulig å flytte ut til de prioriterte tettstedene i kommunen. HR er bedt om å utrede.
- Forslag til prosess/utredning:
  - Kartlegge kommunale arbeidsplasser i Hønefoss
  - Definere hvilke arbeidsplasser som kan være aktuelle
  - Aktuelle lokaler i distriktet (Nes, Hallingby, Tyrstrand, Sokna)
  - Avklare leieforhold og behov for evt oppgradering av lokaler
  - Beregne kostnader
  - Kollektive knutepunkt



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

## Diverse HR-saker

---

Kommunalsjef HR – Trude Steinmo



- Prinsipper for medbestemmelse
- Revisjon av lokal lønnspolitikk
- Lederutviklingsprogram – 3 samling (relasjonsledelse)
- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsen
- Formalisering av HMS-arbeid
  - Overordnet dokument for systematisk HMS-arbeid)
- Kompetanseutvikling
  - Overordnet kompetanseplan for Ringerike kommune – politisk sak i 2020
  - Digital kompetanse

# Avslutning og takk!



RINGERIKE  
nærmest det meste



---

RINGERIKE  
KOMMUNE