



RINGERIKE
KOMMUNE

Heltidskultur i Ringerike Kommune

Status Hjemmetjeneste okt 2021



Fagarbeidere

Hønefoss hjemmetjenester, Ringerike kommune

Søk på stillingen

Vi bygger morgendagens hjemmetjeneste og søker deg som er opptatt av å skape en god hverdag for våre brukere slik at de opplever trygghet, glede og mestring i hverdagen.

Du er nysgjerrig på faget, har gode holdninger og ønsker å utvikle egen kunnskap i samarbeid med andre. Du er selvstendig og trives med å ha en variert hverdag med ulike arbeidsoppgaver i brukernes hjem.

Vi har et tverrfaglig miljø, preget av kunnskap og nye løsninger med fokus på velferdsteknologi. Morgendagens omsorg, helhetlig pasientforløp og pasientsikkerhet vil være førende for hvordan vi arbeider.

📅 Søknadsfrist:	05.11.2021	👥 Stillinger:	3	📌 Webcruiter-ID:	4443249051
📅 Arbeidsgiver:	Ringerike kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Heltid	🔗 Sosial deling :	
📍 Sted:	HØNEFOSS	📄 Ansettelsesfor...:	Fast		
👤 Stillingstittel:	Fagarbeidere i hjemmetjenesten	📊 Stillingsprosent:	100		





I alle år har RK også tenkt slik...

Helsefagarbeidere 65,7 %
stillinger ved Labo avd.4
Østre Toten kommune Helse,
omsorg og velferd

Søknadsfrist:
11.11.2021

Arbeidsgiver:
Haugesund kommune

Sted:
Haugesund

Stillingstittel:
Helsefagarbeider 3x65,72%
Stillinger:3

Heltid / Deltid:
Deltid

Ansettelsesform:
Fast

Stillingsprosent:
65,72

Webcruiter-ID:
4436507310

Startdato:
01.01.2022

Helsefagarbeider 16,09 %
ArbeidsgiverOslo
kommuneStillingstittelHel
sefagarbeiderFrist15.11.2
021AnsettelsesformFast



Lærlinger som søker på 100% og går rett inn i full stilling



Nå som jeg endelig er ferdig utdannet, vil jeg benytte denne muligheten til å takke alle som har hjulpet med på min vei. Jeg vil spesielt takke Hjemmesykepleien Lag 1 for å være en del av et godt arbeidsmiljø og gode kolleger. Dere gjør at jeg gleder meg til å gå på jobb hver eneste dag 🥰 Jeg vil også takke gode veiledere, helsefagarbeidere, sykepleiere, ergo og fysio terapeuter, ledere, assistenter og lærere for alt dere har lært meg opp igjennom tidene.



Måleindikatorer



Måleindikator	Status landet (2019)	Status Ringerike (2020)	Status hjemmetjenesten
Andel heltid helse	37,6 % (49,4 hele RK)	34,7 % (51 hele RK)	77,9 % (januar 21)
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	72,2 %	78 %	Gj.snitt størr. 86,6 (Mål 91 %) Andel 80% og over 75,2 Andel under 50% 1 4,7
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 18 årsverk? 2019? Ca 18 2020 (..m/ pandemi)
Antall timevikarer		616 personer (27,3%)	10 personer (januar 21) 16 personer (sept 21)
Andel stillinger under 50%	26,2%	23,1%	3,63 % (spl stud x 3 + ên ansatt m/ uføregrad av 137)
Antall årsverk krav på stilling		17,97 årsverk	4,2 åv (i løpet av 2020) 0,9 åv per sept 2021

Sykefravær 2021



- 1 tertiar

	Kort	Lang	Total
• Lag 1	2,57 %	5,94 %	8,51 %
• Lag 2	4,23 %	10,37 %	14,60 %
• Lag 3	1,21 %	6,00 %	7,21 %
• Lag 4	1,94 %	6,00 %	7,94 %



• Lag 2	2,26%	13,83%	16,09%
• Lag 3	1,4%	16,61%	18,02%
• Lag 4	3,56%	11,99%	15,55%
• Totalt	2,54%	12,58%	15,12%



MYE HANDLER OM HELGEFREKVENNS



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



Å skape heltidskultur er en organisasjonsendring



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





- Må jobbe sammen for å møte fremtiden så godt en evner
- Dra i samme retning
- Jobbe på mange ulike arenaer
 - Omdømme til Ringerike Kommune..
 - Likestilling..
 - Pensjonen til folk..
 - Forsvarlige helsetjenester..
 - Sykefravær, Trivsel og arbeidsmiljø..



- Ny årsturnus er i planleggingsfasen
- Helgefrekvens fortsatt det viktigste for folk
- Ser nå at å rekruttere fagarbeidere begynner å bli vanskeligere.
- Hovedfokus; godt samarbeid i MKS gruppen
- Alle fast ansatte som vil får øke til 100%
- Alle stillinger vi rekrutterer inn er 100%

- Trenger sårt mer kompetanse på teknisk turnus arbeid
- Vil være viktig til avdelingslederne:
 - - de står i spagaten i drift!
 - - vi trenger å tenke nytt – det krever noen normale arbeiddager 😊
 - (X; ca 30% hos oss vil ha deltvakter i uka – men vi har ingen modell for dette...)



RINGERIKE
KOMMUNE

Heltidskultur i barnehagesektoren

11.11.21



- Pilotene i barnehagene har satt heltidskultur i sammenheng med kvalitet på tjenesten og tidlig innsats. Det har vært med på å skape større forståelse for heltidskultur. (frivillig deltid)
- Jobber med å utarbeide tydeligere målsettinger og fokus på barnets helhetlig utvikling (kvalitetsindikatorer)
- Det har også vært fokus på å øke relasjonskompetansen hos personalet, som også henger sammen med andre prosjekter i sektoren som f.eks. Være sammen



- Rekruttering: Fortsatt mest frivillig deltid, men det er en økning i antall ansatte i 100 % stillinger. Eks. i Heradsbygda barnehage er det redusert antall deltidsansatte fra 7 til 3 siden 2018. Lyser stort sett ut 100 % stillinger
- Ansatte sier opp deler av stillingen sin når de har hatt permisjon over tre år (nye retningslinjer for permisjon). Lettere å rekruttere kvalifiserte ansatte i disse stillingene.
- Fortsatt høyt sykefravær i barnehagesektoren, da vi jobber tett på barna. Men det er liten nedgang.
- Det brukes verktøy som Sterkere tilbake, Bra dag på jobb (jobber med arbeidsmiljøet), funksjonssamtaler ol. Vi ser imidlertid at det er økende bruk av egenmeldinger fremfor sykemeldinger på korte fravær

Fremover:

- Vi ser at det er fortsatt er avgjørende med mulighet til flere felles møter for hele personalgruppen for å oppnå felles bevissthet for alle medarbeidere
- Piloten er avsluttet, og erfaringer blir nå brukt i andre prosjekter
- Neste steg er implementering til resten av barnehagene – starter med dette i uke 47

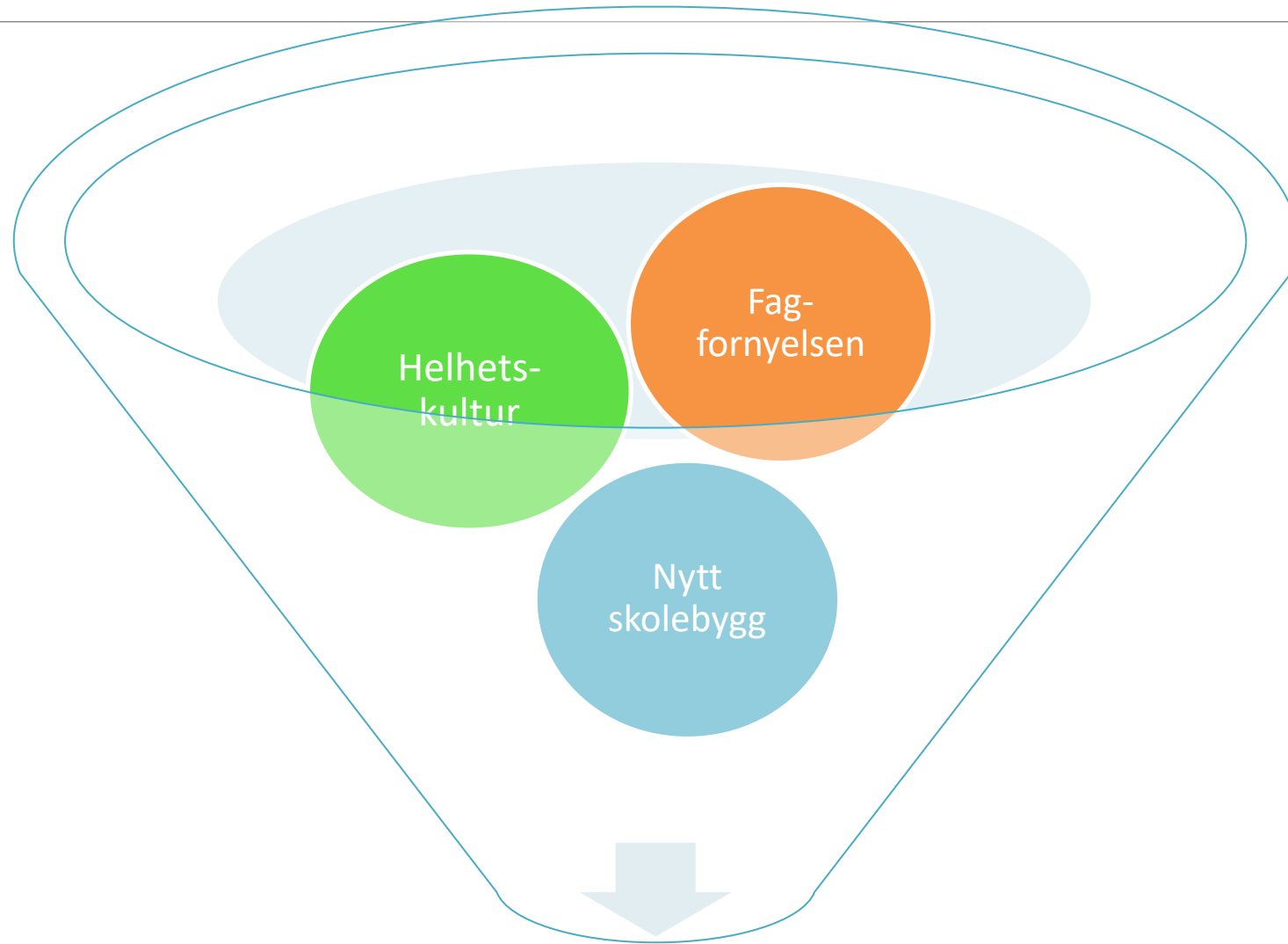


RINGERIKE
KOMMUNE

Heltidskultur i skolesektoren

Tone Sandvik, rektor Hov ungdomsskole

Heltidskultur → Helhetskultur Hov ungdomsskole



Pedagogisk plattform



Flere heltidsstillinger i skolen

Ønsket situasjon juni 2022:
60% i 100% stilling, og ingen
under 60% stilling.

Veilede inn i etter- og videreutdanning for å sikre breddekompetanse

'''

Øke stillingsstørrelser på deltidsansatte der det er mulig

Lete etter breddekompetanse

Utlyse store stillinger

12 av 28 pedagoger i
100% stilling, 4
pedagoger under 60%
stilling.

Tiltak og
Milepæler)

Redusere fravær

Ønsket situasjon juni 2022:
Opprettholde lavt sykefravær og unngå
avspaseringer i større grad.

Bygge kultur for intern bytting av timer

Tilrettelegginger ved behov for å unngå senere fravær

Tett sykefraværsoppfølging både i forkant og etterkant

Profesjonsfellskap; kunnskapsdeling, seksjonsarbeid, avdeling, samarbeid, digitale plattformer

Sykefravær på 4-6%, annet
fravær på samme nivå.

Øke opplevd mestringsklima, gjennom f.eks. ledervandring, tett oppfølging og anerkjennelse
av godt arbeid.

Tiltak og
Milepæler)

Profesjonsfelleskap

Alle samarbeider med alle for elevens læring. Årsplaner og arbeidsplaner er like. Fellesmøter oppleves viktige.

Mer deling av praksis i fellestid, praksis som er i samsvar med det som er tema i fellestiden.

0122: Alle har gjennomført moderat nivå/ 0622: Alle har gj.ført integrert nivå

Temasamarbeid på trinn med utgangspunkt i de tverrfaglige temaene i fagfornyelsen.

1021: Fagsamarbeid går mer av seg selv

Systematisere samarbeidsarenaene. Møteplan med agenda for fagseksjoner. Konkretisere innhold på avdelingsmøter med oppfølging fra vandring.

0921: I mål!

Krav om like arbeidsplaner og årsplaner, og legge til rette for arbeid med dette.

Tilfeldig samarbeid, ulike arbeidsplaner på trinn, fellesmøter oppleves i for liten grad som relevante.

Tiltak og
Milepæler)

Fagfornyelsen

Årsplaner og 3 årsplaner skal være på plass. Intensjonen i fagfornyelsen er grunnpilaren i profesjonsfellesskapet.

Elevens læring, lærelyst, mestring, motivasjon og meningsfullhet skal gjennomsyre arbeidet i profesjonsfellesskapet.

Et bredt utvalg av vurderingsformer skal fremkomme i planer og praksis, og deles i profesjonsfellesskapet.

Utvikle og revidere årsplaner i profesjonsfellesskap

Lage 3 årsplaner hvor de tverrfaglige temaene er inne

Jobbet siden 2018 med overordnet del, tverrfaglige teamer og dybdelæring. I startfasen med fagplaner.

Tiltak og Milepæler)



Det har vært få møtepunkter i barnehagesektoren denne høsten, og dermed er det ikke mye endringer siden juni 2021.

Der er fortsatt fokus på:

- Holdningsendring forståelse for heltidskultur, jobber fortsatt med sammenhengen mellom kvalitet på tjenesten og heltidskultur
- Tydeligere målsettinger og fokus på barnets helhetlig utvikling og tidlig innsats
- Å øke relasjonskompetanse hos personalet, henger også sammen med andre prosjekter i sektoren
- Å øke andel ansatte i 100 % stilling, men vi ser også at ansatte sier opp deler av stillingen sin istedenfor å øke til 100 % pga. ny retningslinjer for å søke om permisjoner
- Å få ned sykefraværet i sektoren, bruker verktøy som Sterkere tilbake, En bra dag på jobb, funksjonssamtaler ol.

Vi ser at det er fortsatt er avgjørende med mulighet til flere felles møter for hele personalgruppen for å oppnå felles bevissthet for alle medarbeidere

Piloten er avsluttet, og erfaringer blir nå brukt i andre prosjekter.

Neste steg er implementering til resten av barnehagene





HOV

Ungdomsskole

-mestring gjennom samarbeid-



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE



RINGERIKE
KOMMUNE

Utvikling til helstidskultur

Kommunestyret - 11.11.2021

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 %



Nøkkeltall – Heltid i Ringerike kommune



2021	2018	2019	2020	2021	Mål vedtatt i KS 2023
Antall medarbeidere – årsverk	1853	1876	1858	1900	Ikke aktuelt
Antall medarbeidere – personer	2290	2292	2231	2246	Ikke aktuelt
Andel deltid	54,7	50,6	49	44,9	40
Andel fagstillinger	77,8	80,5	79,7	83,2	90
Krav til stilling (AML 14.4 a og 14.9)					
Årsverk	21,0	22,9	18,0	5,7	Ikke aktuelt
Personer	46	50	42	16	
Utlysning av stilling (100 %)	Har ikke tall	Har ikke tall	66	68	70





Heltidskultur

Kommunen skal legge til rette for at kommunens medarbeidere skal arbeide i store stillinger.

Vedtatte mål vil gi retning i videre arbeid. Hardt arbeid, spesielt innenfor sektor helse og omsorg, gir allerede resultater. Færre arbeider i deltidsstillinger og andel fagstillinger har økt.

I årene fremover skal hver sektor målrette sitt arbeid.

Arbeid med gode arbeidstidsordninger som blant annet sikrer forutsigbar og god kompetanse er sentralt.

Videre vil det være nødvendig å mobilisere ansatte til å arbeide i store stillinger der mange ansatte frivillig ønsker å arbeide i reduserte stillinger.

Avslutning og takk!



RINGERIKE
nærmest det meste



RINGERIKE
KOMMUNE