



---

RINGERIKE  
KOMMUNE

Aktuelt fra HR

---

AMU - 17.2.2022



- HMS – egnevalueringer
  - Oppfølging av enheter som ikke har gjennomført dette
- Nytt ledertalentprogram – oppstart 24. januar 2022, tema:
  - Arbeidsgiverpolitikk, verdier, etiske retningslinjer
  - Ledelse i Ringerike kommune
  - Personlighet og ledelse
  - Kommunens lederfilosofi og lederprogram
- Arbeid med lederopplæring 2022, aktuelle tema:
  - Rekruttering
  - Arbeidsrettslige tema
- Fellesskolering i hovedavtalen (i samarbeid med organisasjonene)



- Virksomhetsplaner for 2022, tar utgangspunkt i:
  - Kommunens samfunnsdel
  - Handlingsplan 2022 - 2025
- Oppfølging av verbalforslag med ansvar fra HR
  - Heltidskultur
  - Lærlinger
  - «Grunnbemanning»
  - Motivasjonspremiering
- Lønnspolitikk, hovedfokus:
  - Kompetanse
  - Lederlønn
  - Likelønn



I forbindelse med behandling og vedtak av budsjett og handlingsplan for 2022 – 2025 ble det fremmet følgende verbalforslag:

*Vi ønsker å styrke grunnbemanningen i Ringerike kommune og få flere over på hele og faste stillinger. Vi ønsker derfor å se på muligheten for å omfordele midlere som i dag brukes på vikarer til å ansette faste ansatte som skal styrke tjenestene ute hos våre brukere. Dette vil være vårt prosjekt gjennom 2022, og vi vil følge dette opp med verbalforslag nå, med oppfølging i administrasjonsutvalget og formannskapet, med mål om å styrke grunnbemanningen fra budsjettet 2023.*

Innspill fra administrasjonen:

- Sees i sammenheng med allerede arbeid med heltidskultur
- Evaluere erfaringer fra hjemmetjenesten i Hønefoss og Nye Heradsbygda
- Grunnbemanning kontra bemanning som tar hensyn til variasjon i drift
- Etablering av bemannings- og rekrutteringssentral
  
- Avklaring: Helse og omsorg eller hele kommunen?

