

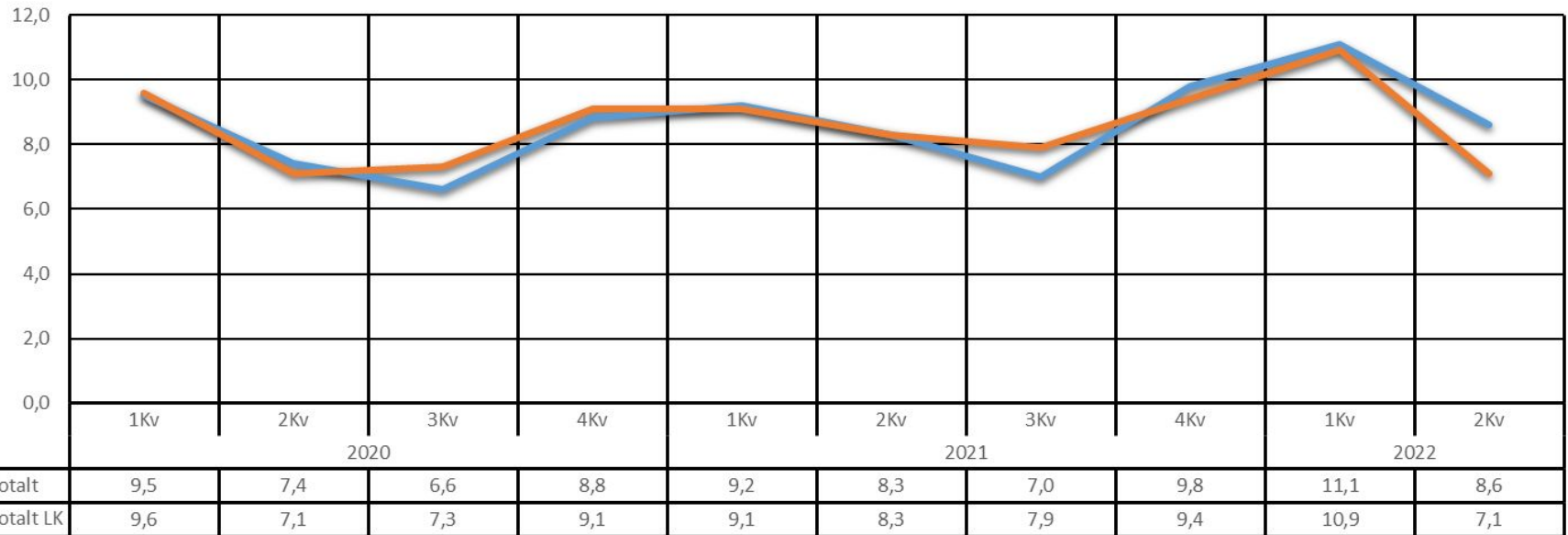


Larvik
kommune

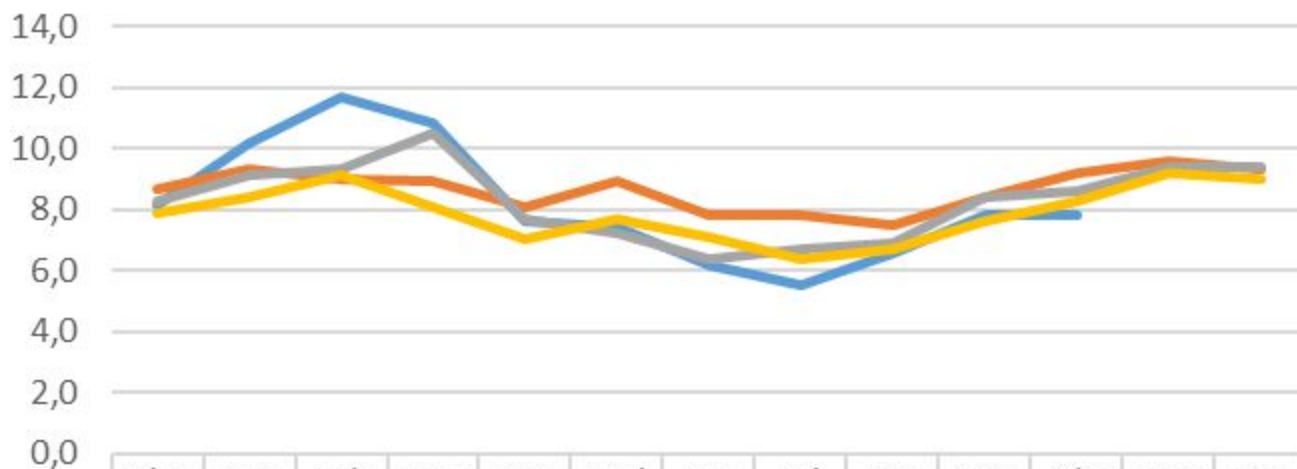
Administrasjonsutvalget 30.11.2022

Fravær januar - oktober 2022

Kommune-Norge - Larvik kvartalsvis fravær



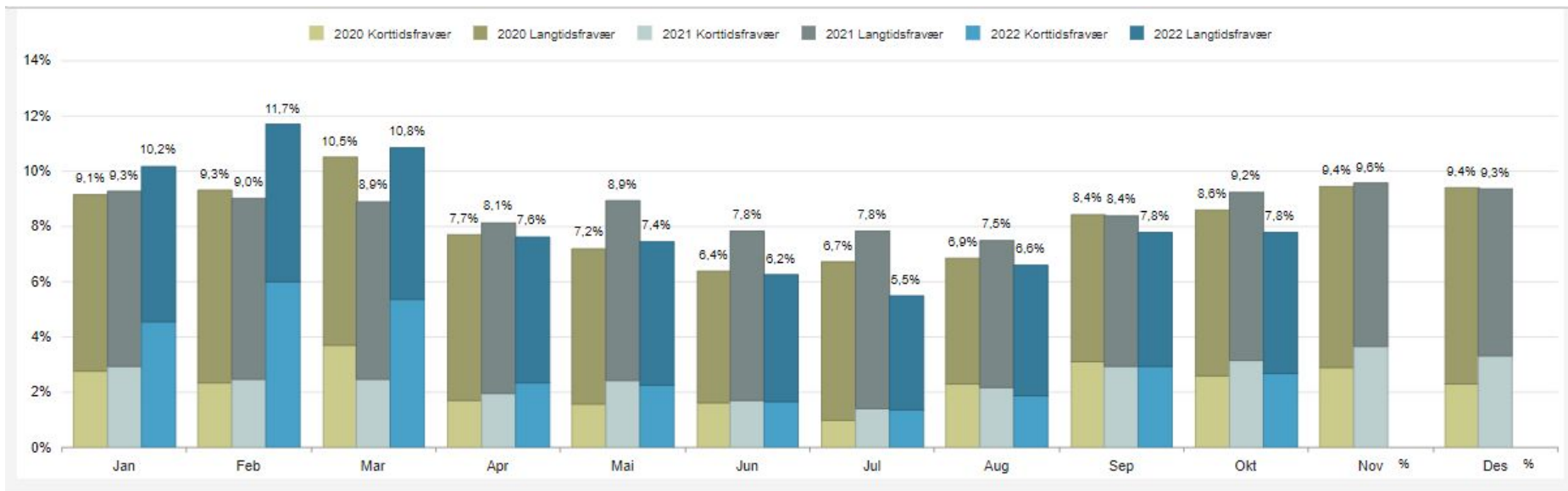
Larvik kommune



	Gjsn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	8,2	10,2	11,7	10,8	7,6	7,4	6,2	5,5	6,6	7,8	7,8		
2021	8,7	9,3	9,0	8,9	8,1	8,9	7,8	7,8	7,5	8,4	9,2	9,6	9,3
2020	8,3	9,1	9,3	10,5	7,7	7,2	6,4	6,7	6,9	8,4	8,6	9,4	9,4
2019	7,9	8,4	9,1	8,1	7,0	7,7	7,1	6,4	6,7	7,6	8,3	9,2	9,0

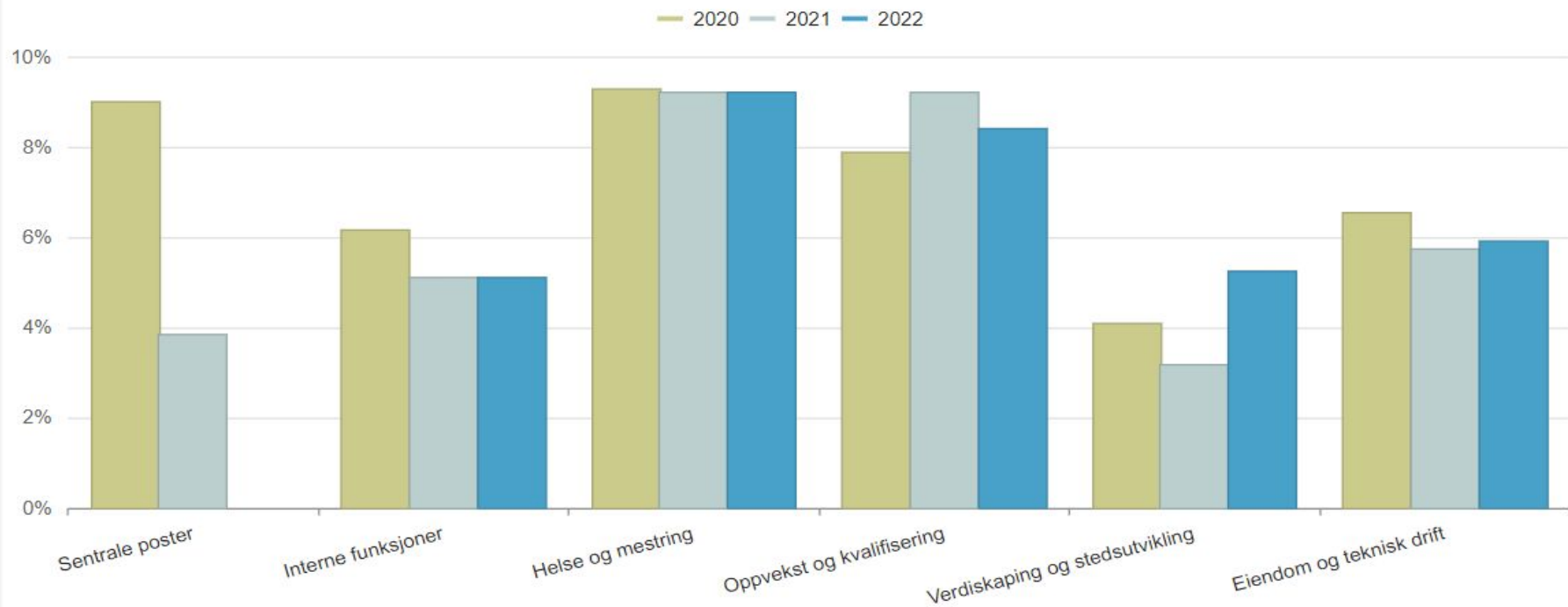


Larvik kommune

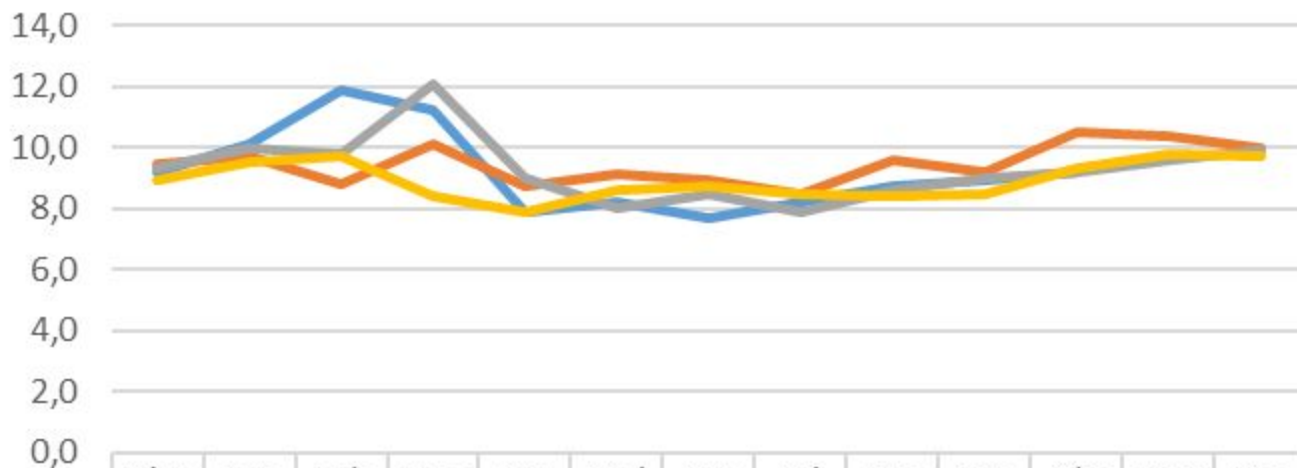


Fravær per enhet/ansvar

Gj.sn. hittil i år : 8,31%



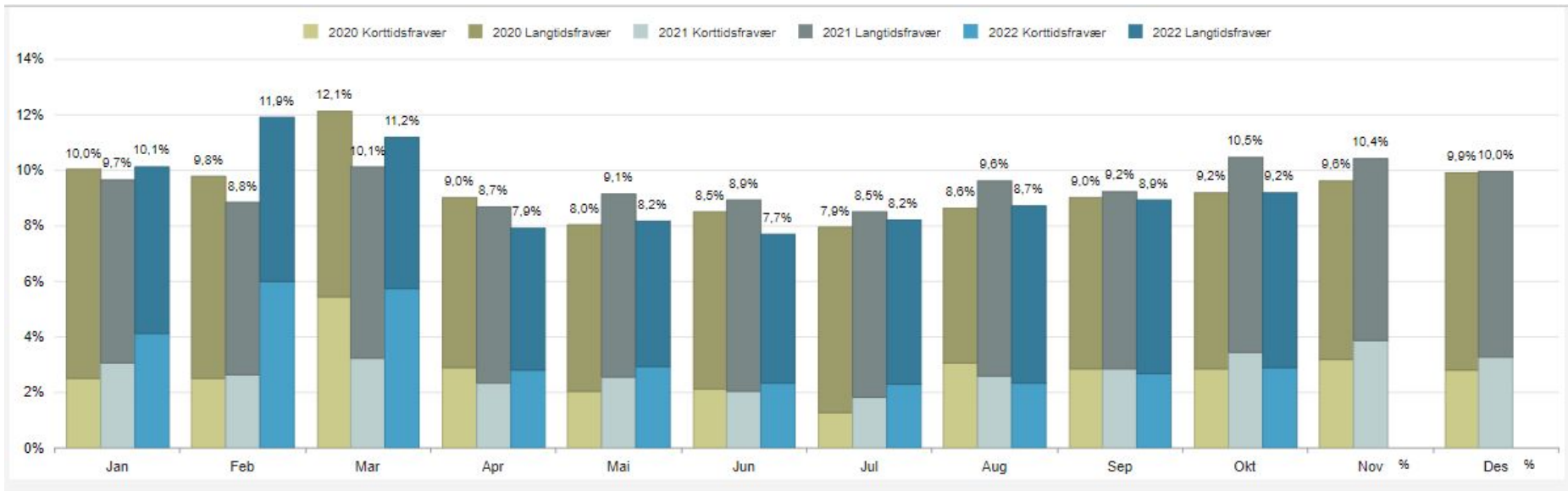
Helse og mestring



	Gjsn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	9,2	10,1	11,9	11,2	7,9	8,2	7,7	8,2	8,7	8,9	9,2		
2021	9,5	9,7	8,8	10,1	8,7	9,1	8,9	8,5	9,6	9,2	10,5	10,4	10,0
2020	9,3	10,0	9,8	12,1	9,0	8,0	8,5	7,9	8,6	9,0	9,2	9,6	9,9
2019	8,9	9,5	9,7	8,4	7,9	8,6	8,7	8,5	8,4	8,5	9,3	9,8	9,7



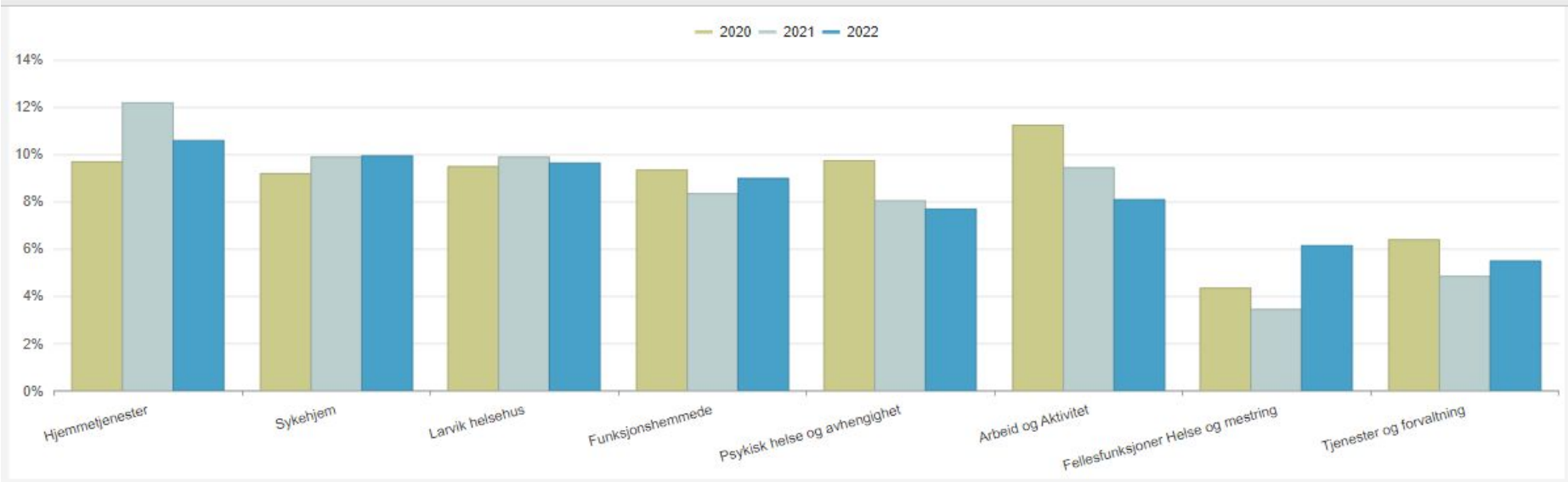
Helse og mestring



Helse og mestring

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Gj.sn. hittil i år : 9,24%



Oppvekst og kvalifisering

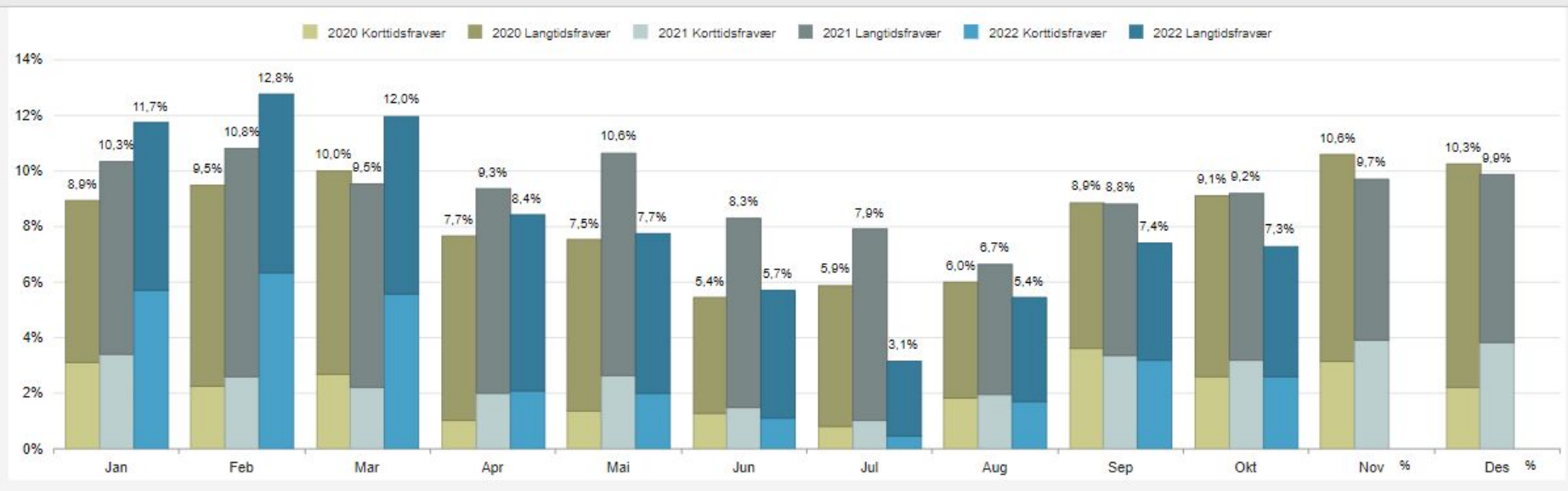


	Gj.sn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
— 2022	8,1	11,7	12,8	12,0	8,4	7,7	5,7	3,1	5,4	7,3	7,3		
— 2021	9,3	10,3	10,8	9,5	9,3	10,6	8,3	7,9	6,7	8,8	9,2	9,7	9,9
— 2020	8,3	8,9	9,5	10,0	7,7	7,5	5,4	5,9	6,0	8,9	9,1	10,6	10,3
— 2019	7,7	8,2	8,9	8,2	6,7	7,6	6,2	5,4	5,5	7,5	8,4	9,8	9,7



Oppvekst og kvalifisering

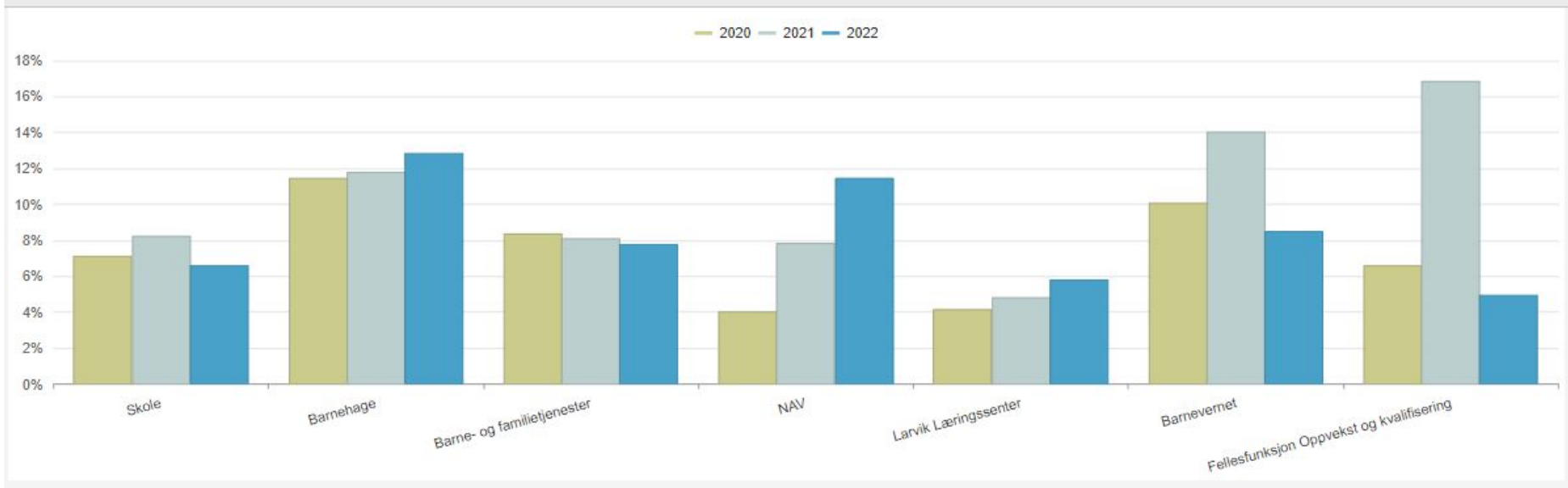
Fravær per periode ⓘ



Oppvekst og kvalifisering

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Gj.sn. hittil i år : 8,31%



Verdiskaping og stedsutvikling

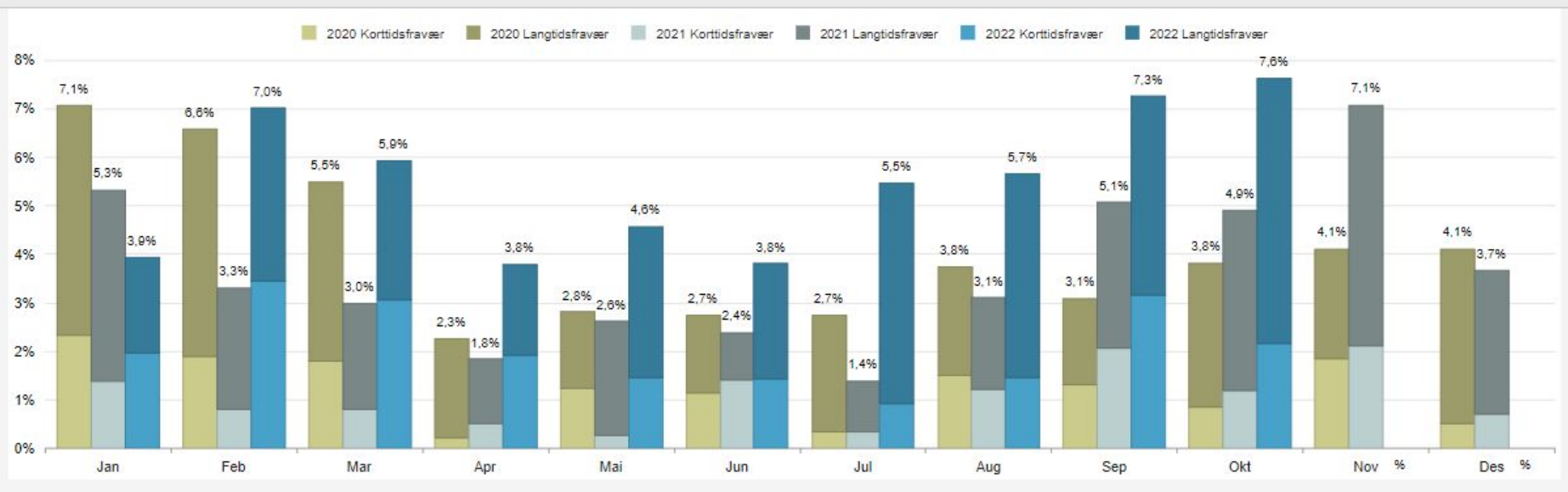


	Gjsn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	5,5	3,9	7,0	5,9	3,8	4,6	3,8	5,5	5,7	7,3	7,6		
2021	3,6	5,3	3,3	3,0	1,8	2,6	2,4	1,4	3,1	5,1	4,9	7,1	3,7
2020	4,1	7,1	6,6	5,5	2,3	2,8	2,7	2,7	3,8	3,1	3,8	4,1	4,1
2019	5,4	6,0	8,4	7,9	5,9	3,6	4,9	5,2	5,3	4,8	4,8	4,7	3,8



Verdiskaping og stedsutvikling

Fravær per periode ⓘ



Eiendom og teknisk drift

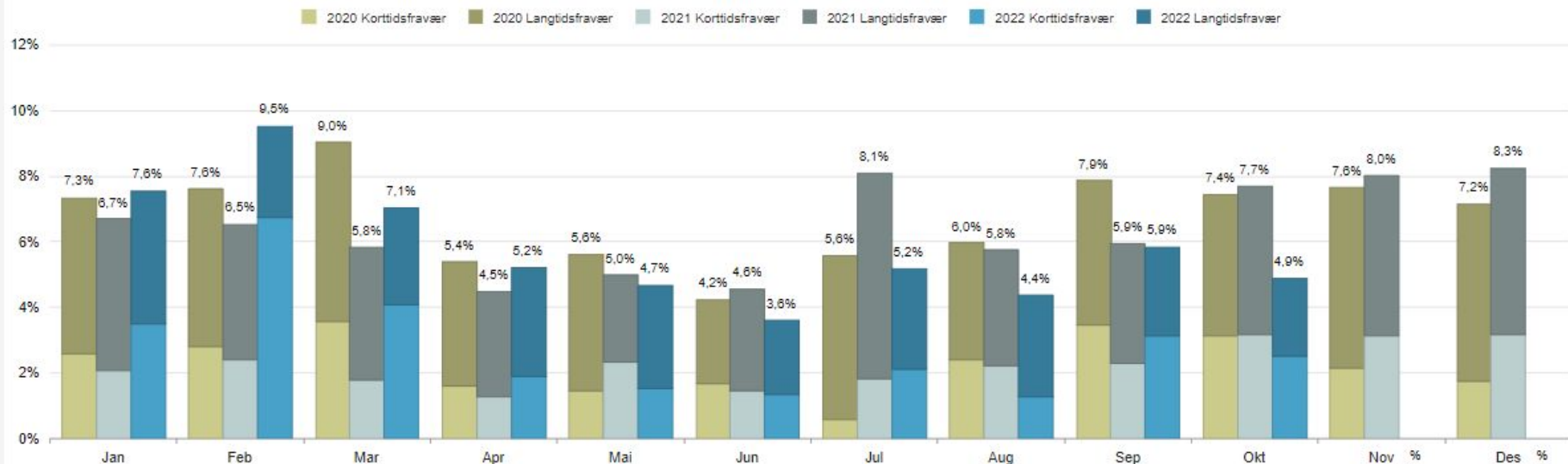


	Gjsn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
— 2022	5,8	7,6	9,5	7,1	5,2	4,7	3,6	5,2	4,4	5,9	4,9		
— 2021	6,4	6,7	6,5	5,8	4,5	5,0	4,6	8,1	5,8	5,9	7,7	8,0	8,3
— 2020	6,7	7,3	7,6	9,0	5,4	5,6	4,2	5,6	6,0	7,9	7,4	7,6	7,2
— 2019	7,3	7,7	8,8	8,1	7,0	8,0	6,2	5,0	7,5	7,6	6,9	7,3	7,1



Eiendom og teknisk drift

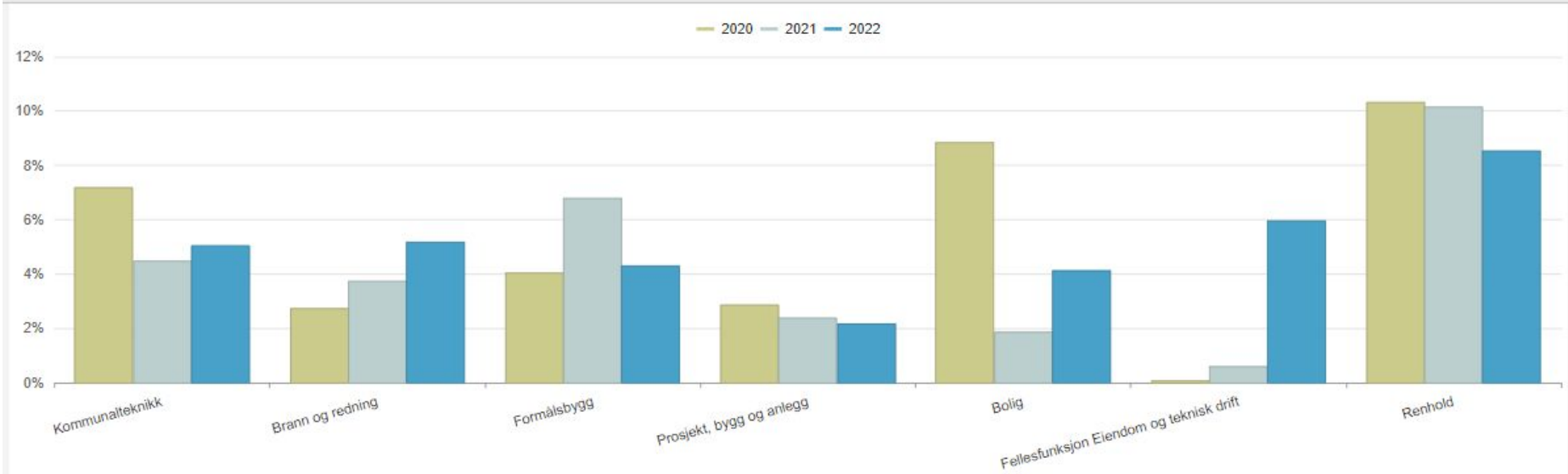
Fravær per periode ⓘ



Eiendom og teknisk drift

Fravær per enhet/ansvar ⓘ

Gj.sn. hittil i år : 5,82%



Felles stab og støtte

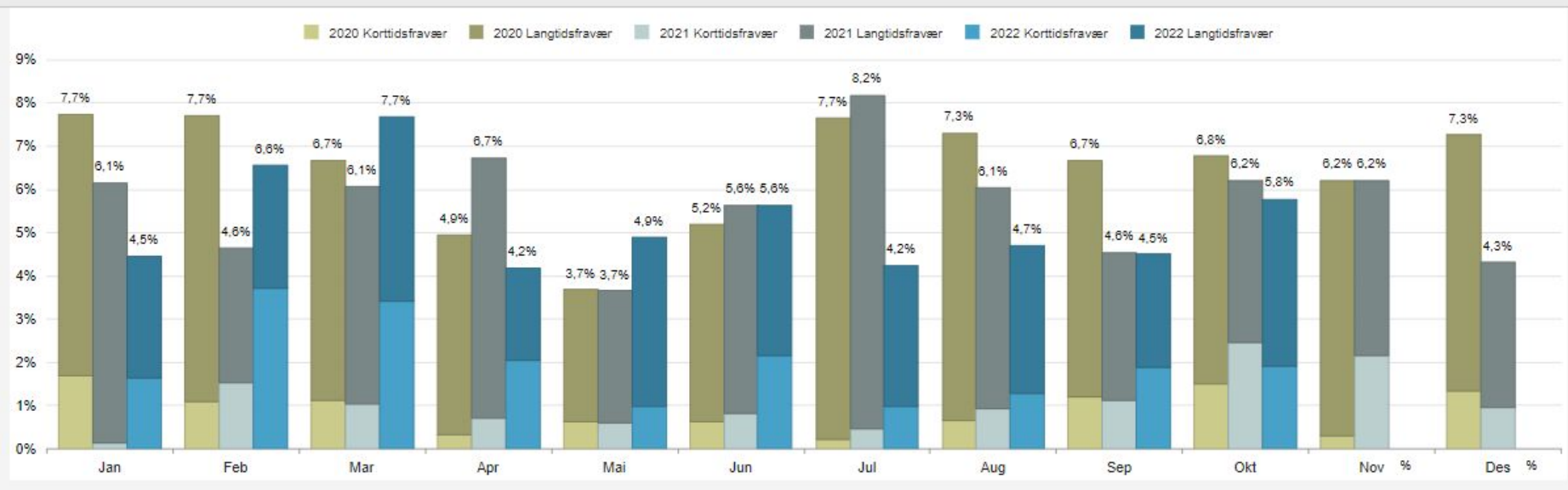


	Gjsn	Jan	Feb	Mar	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Des
2022	5,3	4,5	6,6	7,7	4,2	4,9	5,6	4,2	4,7	4,5	5,8		
2021	5,7	6,1	4,6	6,1	6,7	3,7	5,6	8,2	6,1	4,6	6,2	6,2	4,3
2020	6,5	7,7	7,7	6,7	4,9	3,7	5,2	7,7	7,3	7,3	6,7	6,2	7,3
2019	4,8	4,4	8,4	5,8	3,2	5,5	4,5	2,3	3,4	4,3	5,5	5,5	5,3



Felles stab og støtte

Fravær per periode ⓘ



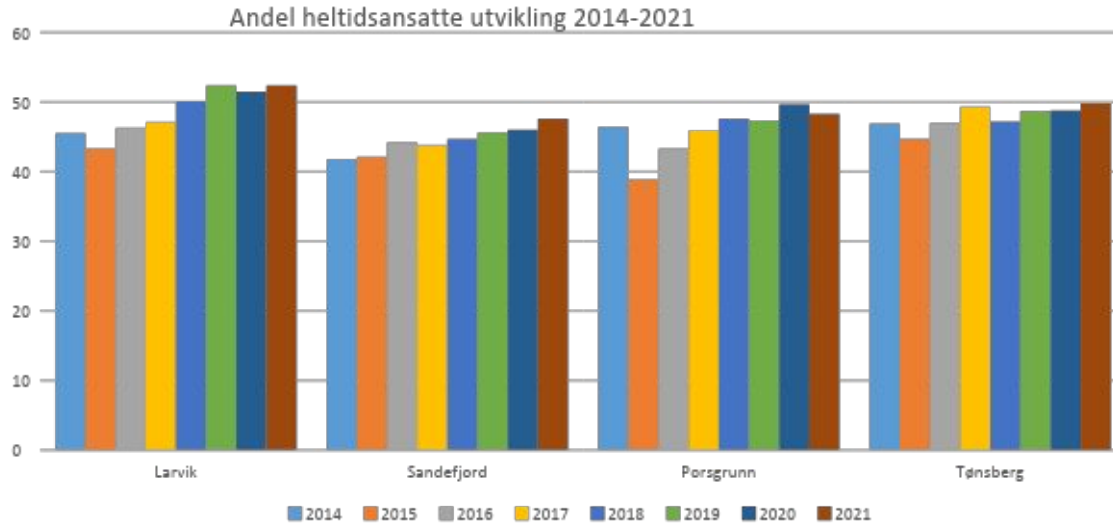


Larvik
kommune

Larvik kommune

Heltid - deltid

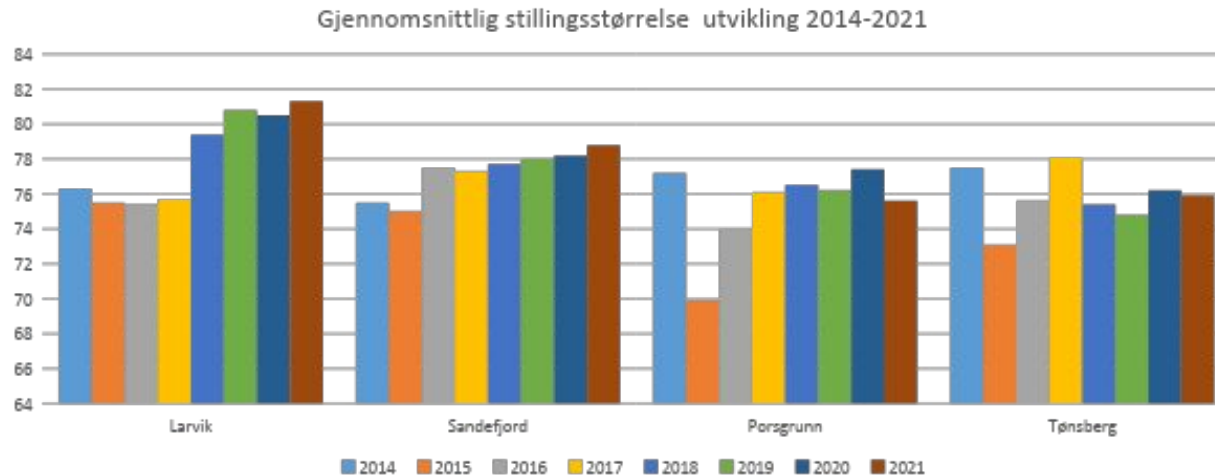
Heltid - deltid



Utvikling andel heltidsansatte for perioden fra 2014 til 2021.
Larvik kommune hadde i 2014 45,5 % mens tallet i 2021 er 52,4%



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse

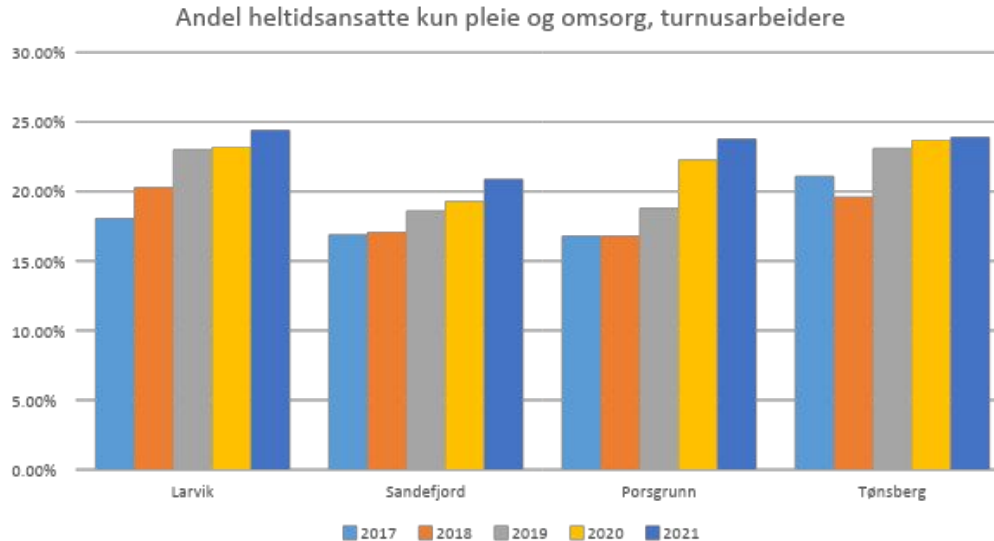


Utviklingen gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 2014 til 2021.

Larvik kommune hadde i 2014 en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 76,3 % , mens det i 2021 er 81,3 %.



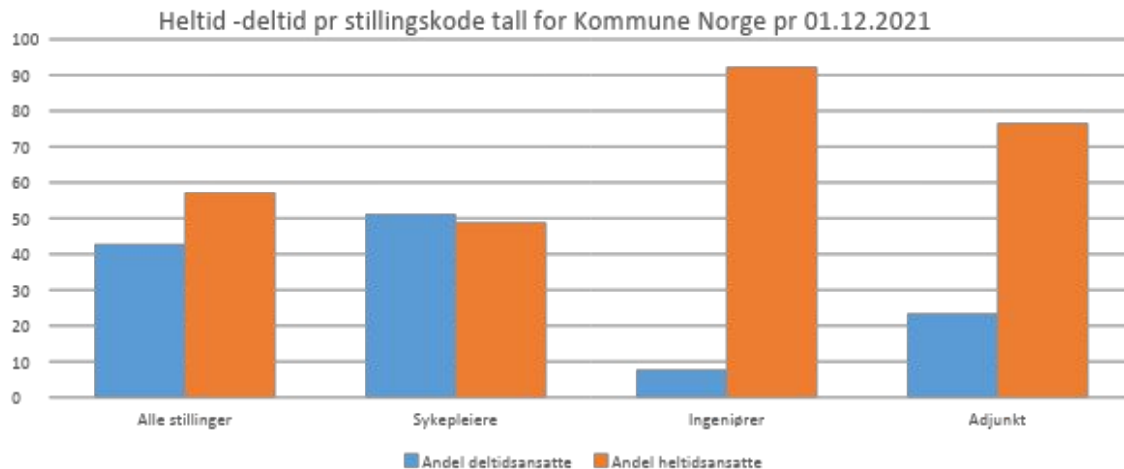
Andel heltidsansatte i turnus



Andel heltidsansatte for de som arbeider turnus i Helse og Omsorg. Larvik kommune hadde i 2017 18,10 % mens tallet i 2021 er 24,4 %.



Heltid - deltid



Andel heltid-deltid for hele kommune Norge.

- For Ingeniører er andel heltidsansatte 92,3 %
- For adjunkter er det 76,6%
- For sykepleiere er det 48,8 %.



TØRN

Sammen om fremtidens helse og omsorg

Administrasjonsutvalget Larvik Kommune
30.11.22

NASJONAL SATSNING



Helsedirektoratet

Bakgrunnen for prosjektet

- HelseDirektoratet – midler fra kompetanseløft 2025
 - Virkemiddel for å nå intensjonen i Leve hele livet



Mangel på utdannede innen pleie- og omsorgsfag

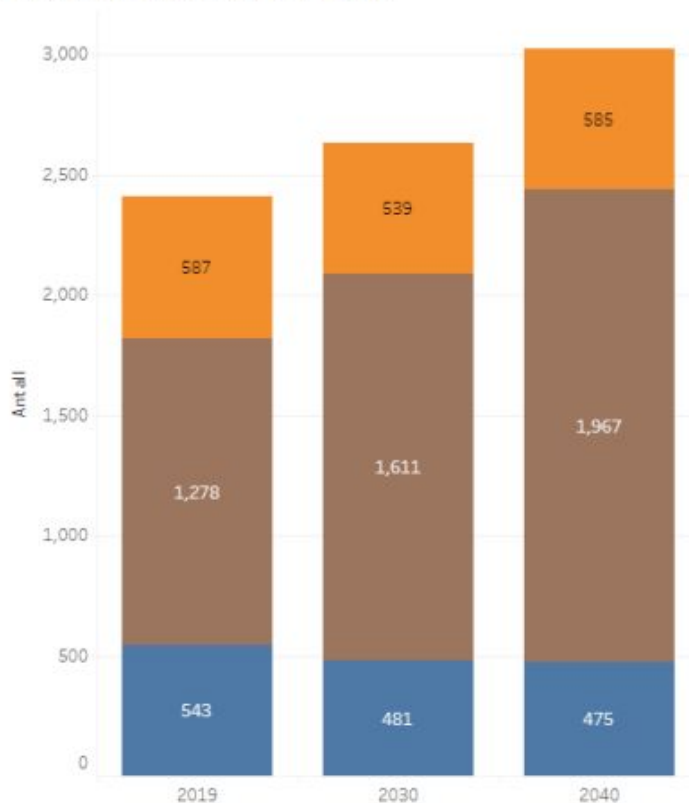


Pek eller klikk på den røde linjen for å se detaljer

Hvor finner vi alle dem vi har behov for i helse og omsorg? Fremskriver vi behovet for tjenester og tilgang på folk ut fra dagens situasjon vil vi få et betydelig gap. Kilde: SSB rapport 2020/41



Årsverk. 2019, 2030 og 2040. Larvik



Her kan du tilpasse figuren:

Velg kommune

Larvik

Velg kategori

- Antall tjenestemottakere
- Årsverk
- Årsverk per 1000 innbygger

Velg tjeneste

- (All)
- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

Tjeneste

- Behov for årsverk i barnehagene
- Behov for årsverk institusjon og hjemmetjeneste
- Behov for lærerårsverk i grunnskolen

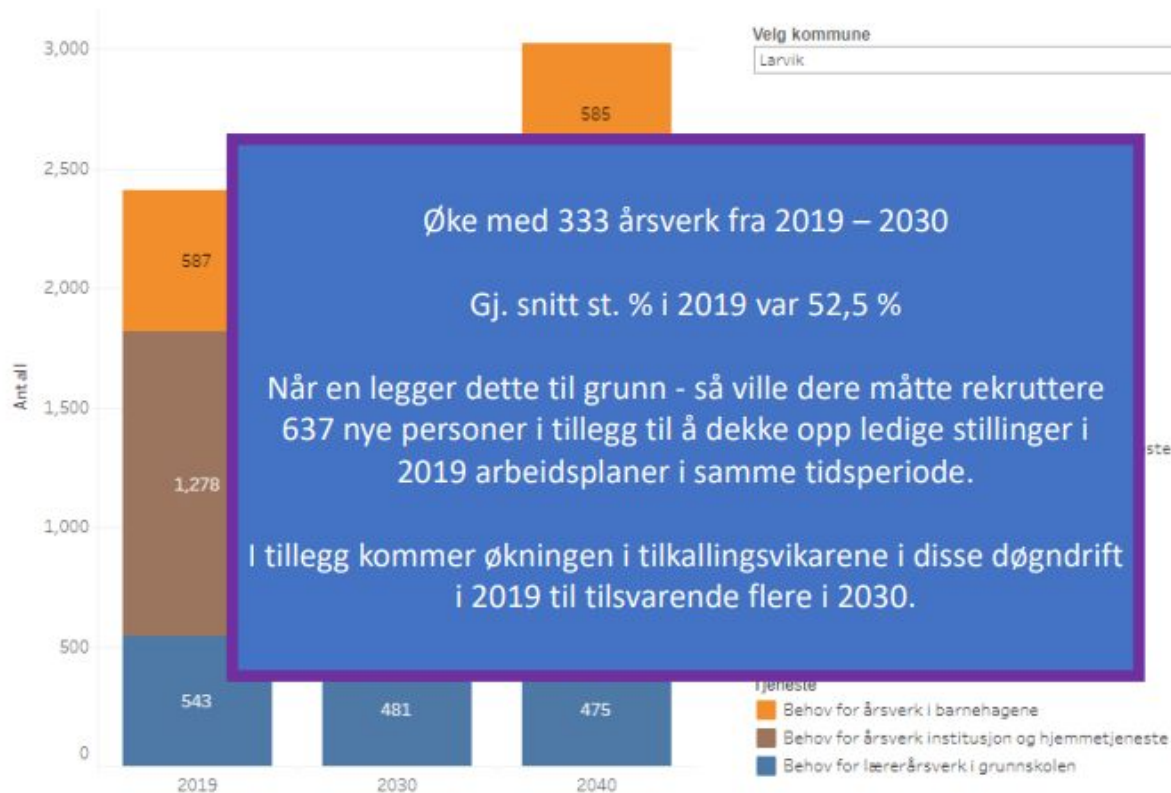


Årsverk. 2019, 2030 og 2040. Larvik

Her kan du tilpasse figuren:

Velg kommune

Larvik





DØGNET



UKA



ÅRET

Jakten på FLYT, STABILITET, KONTINUITET og FAGMILJØER

MÅLSETTINGEN: Prøve ut nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på som gir effekt på kontinuitet og kvalitet i tjenestene og forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte 24/7 365 dager i året.

Noen forutsetninger legges til grunn i nettverket



SAMARBEID er en forutsetning for å lykkes

For å lykkes i å utvikle en heltidskultur, er det avgjørende med et godt samarbeid mellom de folkevalgte, ledere, organisasjonenes tillitsvalgte og ansatte i kommunen. God forankring gjennom brede prosesser er avgjørende for å oppnå varige resultater.

Helt

Heltidserklæringen



Det store heltidsvalget», er signert av KS, Fagforbundet, Norsk sykepleierforbund, Delta og FO.

KS



delta



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND



FAGFORBUNDET



MEDARBEIDERINVOLVERING er en forutsetning for å lykkes

Vi starter jakta på den gode vakta!

Tenk etter og finn frem til en vakt som du opplevde den gode flyten og som vi jakter på i den gode sirkelen:

- Hva kjennetegnet denne vakta?
- Hva var det som gjorde at denne vakta ble opplevd som så bra?

IGP
Noter ned
dine refleksjoner



Ledelse- en forutsetning for å lykkes



Den gylne trekanten....

Mestringsorientert
ledelse



Utviklingsorientert
Partssamarbeid



Framment AS

Medarbeiderdrevet
innovasjon



En HELTIDSKULTUR er en forutsetning for KVALITET OG KONTINUITET i tjenestene

Det store samfunnsoppdraget er å skape en bærekraftig sektor som sikrer innbyggerne kvalitet og kontinuitet i tjenestene 24/7 /365



HELTIDSKULTU

R HANDLER OM

Å FÅ PÅ PLASS

DE GODE RAMMEVILKÅRENE

FOR

- ✓ *OPPLEVD KVALITET*
- ✓ *HELSEFREMMEDE ARBEIDSMILJØER*
- ✓ *BÆREKRÆFTIG DRIFT*



Dagens bemannings situasjon

Valg bemanningsløsning siden 1980 tallet.....

Er den rigget for å løse dagens kompleksitet?

Kontinuitetsbærere

Få

Forvitring

- Høy turnover i vakter og stillinger
- Opplevelse av tap av kontroll
- Manglende mestring
- Manglende stabilitet
- Lav kontinuitet
- Lav attraktivitet
- Helsekadelige arbeidsvilkår

Sårbar

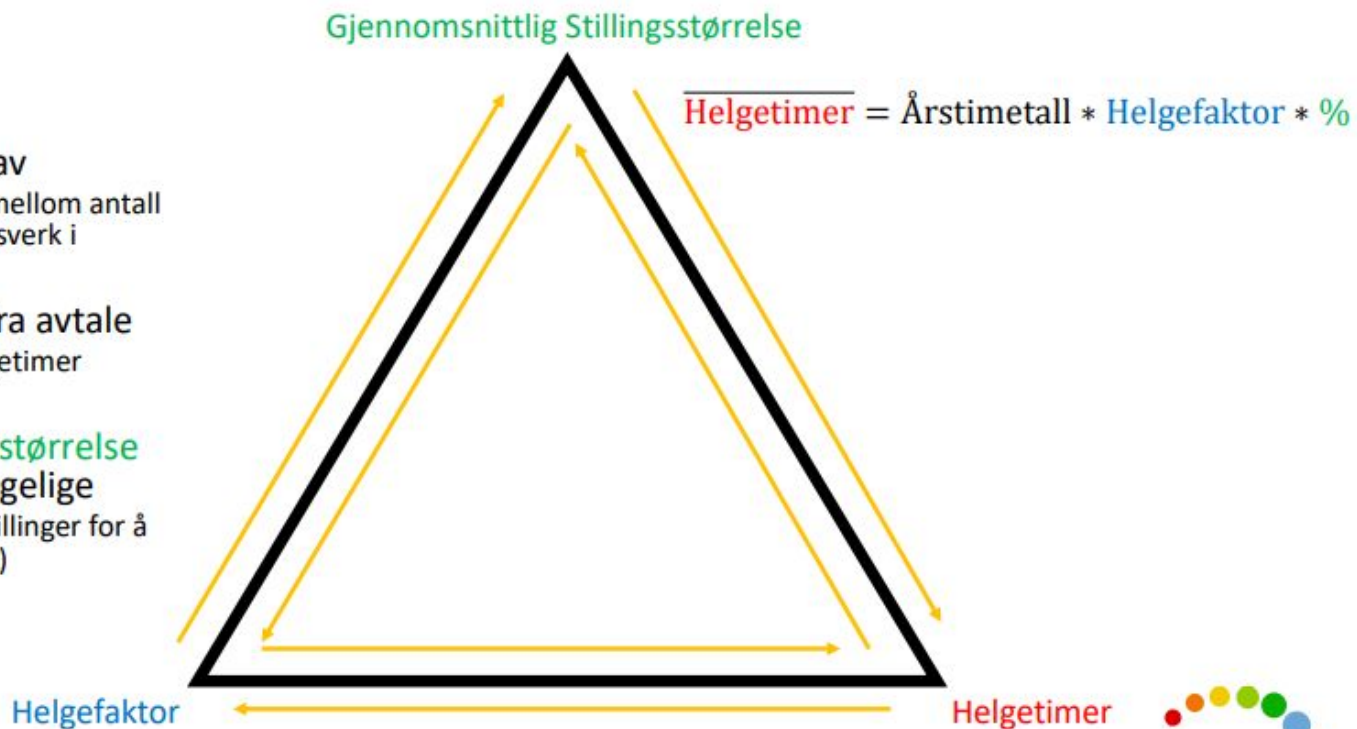
Bemanningsplanlegging

Deltidskultur



Bemanningsplanleggingstrekanten

- **Helgefaktor** er definert av forsvarlig drift (forholdet mellom antall årsverk helg og totalt antall årsverk i bemanningsplanen)
- **Helgetimer** er definert fra avtale med ansatte (gj. snitt. helgetimer ansattbeholdningen)
- **Gjennomsnittlig stillingsstørrelse** er definert ut ifra tilgjengelige årsverk (dividert på antall stillinger for å dekke opp bemanningsplanen)

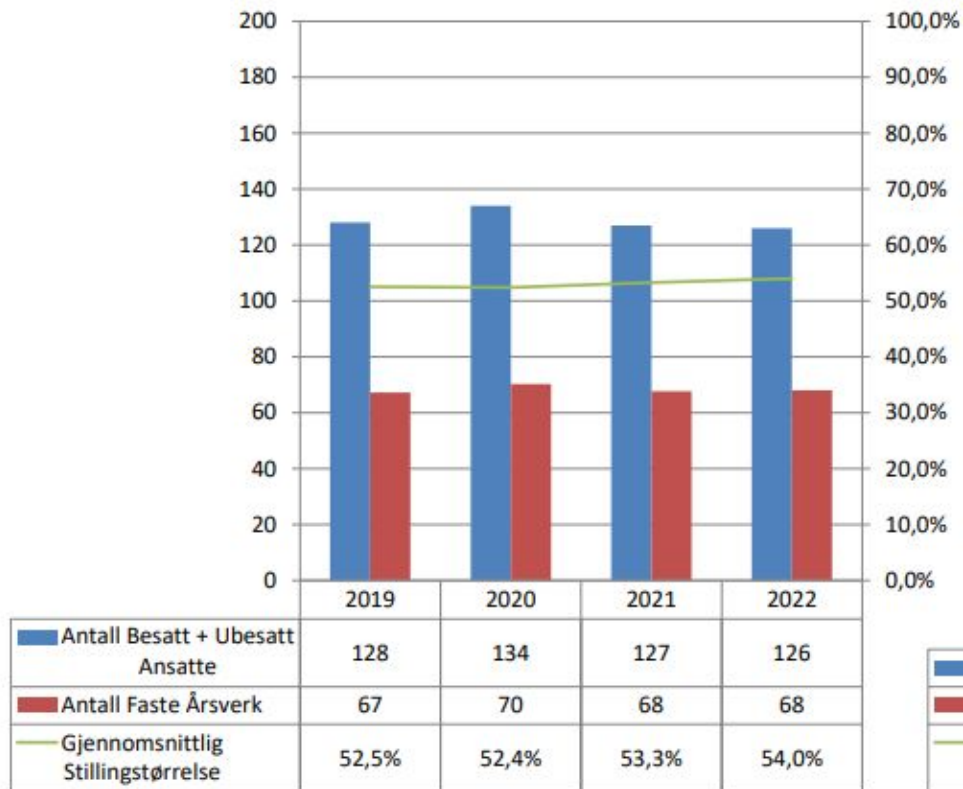


Fremtidig ønsket bemanningssituasjon

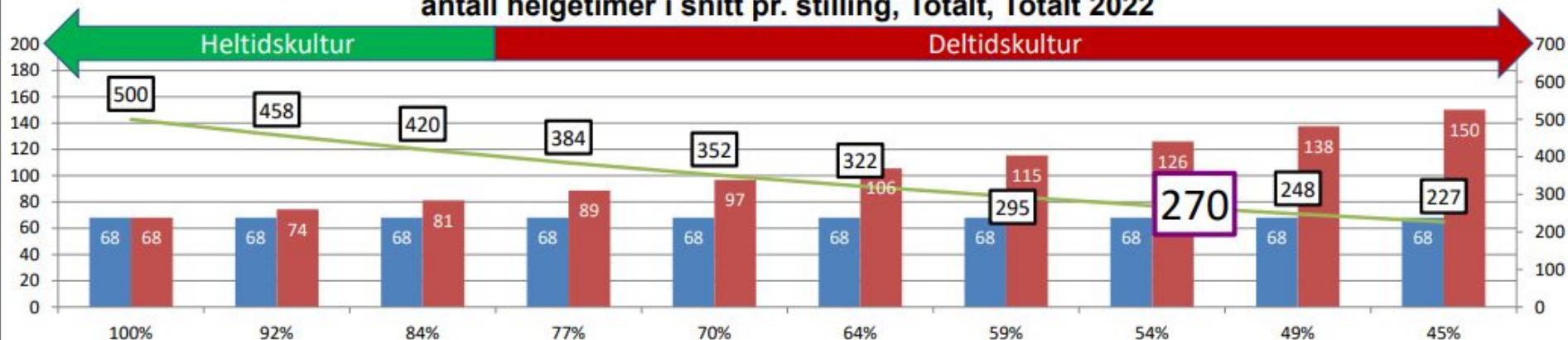


Gjennomsnittlig stillingsstørrelse pleiepersonell Furuheim sykehjem, alle avdelinger samlet

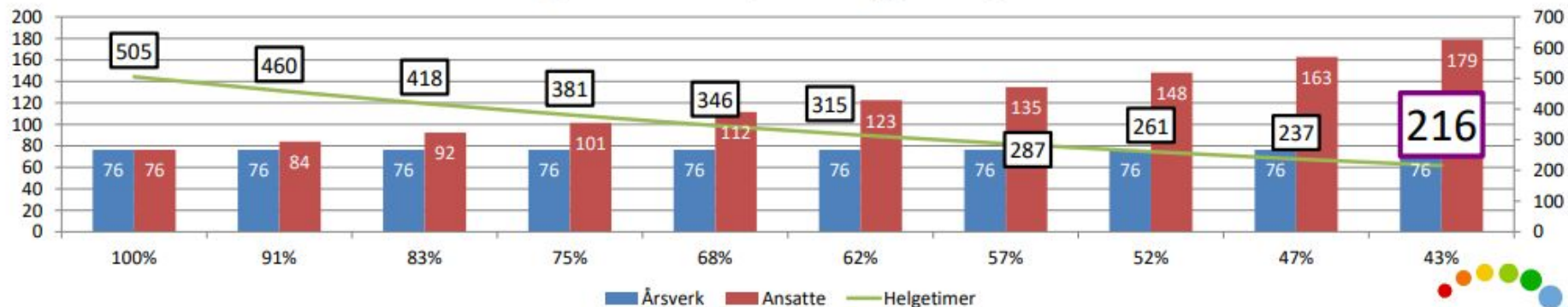
Graf 3: Bemanningsprofil, Antall stillinger, årsverk og gj.snitt st.str., Planlagt Bemanning, Totalt Alle År



Graf 5: Sammenhengen mellom den planlagte bemanningsplanen, antall ansatte og antall helgetimer i snitt pr. stilling, Totalt, Totalt 2022



Graf 6: Sammenhengen mellom den faktiske bemanningsplanen, antall ansatte og antall helgetimer i snitt pr. stilling, Totalt, Totalt 2022



Årsverk Ansatte Helgetimer



DØGNET



UKA



ÅRET

Jakten på FLYT, STABILITET, KONTINUITET og FAGMILJØER

MÅLSETTINGEN: Prøve ut nye måter å organisere arbeidet og arbeidstiden på som gir effekt på kontinuitet og kvalitet i tjenestene og forutsigbarhet og trygghet for brukere og ansatte 24/7 365 dager i året.