

HELTIDSKULTUR



INNLEDNING

Heltidskultur i kommunal sektor

Tall fra PAI-registeret viser at deltidsarbeid er utbredt og at stillingsstørrelsene fortsatt er forholdsvis lave i deler av kommunal sektor. Men tallene viser også at utviklingen går i retning av større stillinger. Det er flere årsaker til at det er ønskelig å øke stillingsstørrelsene. Særlig innenfor helse- og omsorgssektoren er det forventet et sterkt økende behov for årsverk etter hvert som det blir flere eldre. Å øke stillingsstørrelsene vil bidra til å minske rekrutteringsbehovet. For det andre fremmer store stillinger gode arbeidsmiljø og god ledelse. Dermed er det også positivt for kvaliteten på tjenestene. For det tredje blir det viktig å tilby hele stillinger for at kommunal sektor også i framtiden skal være en attraktiv arbeidsgiver.

Ønsket om en heltidskultur står høyt på dagsordenen i mange kommuner. Det ser vi blant annet gjennom at 64 prosent av kommunene har satt seg mål om å øke andelen heltidsstillinger. En kultur hvor heltid er hovedregelen blir avgjørende for å møte fremtidens kompetanse- og rekrutteringsbehov. Med 228 500 deltidsansatte i kommunesektoren ligger det et stort arbeidskraftpotensial i økte stillingsstørrelser og flere ansatte i hele stillinger. Pr 2017 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunesektoren 83 % og 51 % jobber heltid. (KS arbeidsgivermonitor)

Heltidskultur i Songdalen kommune

Gjennom sin forskning på frivillig deltid i Songdalen kommune peker Agderforskning på at deltidsstillinger både har positive og negative sider. FAFO forsker Leif Moland viser til hvordan *ønsket deltid* er å anse som et gode for en gruppe arbeidstakere samtidig som det legger negative føringer for andre ved å skape flere små stillinger. Med dette til grunn vil man ha vanskeligheter med å kunne utvikle et arbeidsmarked der heltidsansettelser skal være det normale. Førsteamanuensis ved Nord universitet Kari Ingstad, peker på at ønsket deltid i et arbeidstakerperspektiv kan betraktes som uønsket deltid i et brukerperspektiv.

Songdalen kommune har siden 2007 arbeidet aktivt med å avskaffe ufrivillig deltid og øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Vi har vært tilknyttet ulike prosjekter som Kvalitetskommuneprogrammet, Sammen om en bedre kommune og prosjekt med støtte fra Vest Agder fylkeskommune.

De første årene var satsingen hovedsakelig innenfor helse og omsorgssektoren. Fra 2016 ble prosjektet utvidet til å gjelde hele kommunen og målsettingen ble mer spisset mot å skape en heltidskultur.

Prosjektet har vært organisert gjennom sektorvise arbeidsgrupper, prosjektgruppe og styringsgruppe. Trepertssamarbeidet er godt forankret i prosjektet gjennom deltakelse av administrasjon, tillitsvalgte og politikere. Prosjektleder erfarer at de gode resultatene skyldes bred forankring og motivasjon hos politikere, rådmannen og hans ledergruppe, enhetsledere, personalavdeling og tillitsvalgte.

Songdalen har gjennom hele satsingen blitt trukket frem i nasjonale samlinger med fokus på heltid. Den gode utviklingen knyttes til følgende suksessfaktorer:

- Godt partsamarbeid
- God forankring i alle ledd
- Vilje og endringskompetanse hos politikere og toppledelsen som har ført til handlingsrom for lederne
- Felles forståelse og ønske om å nå målsettingen
- Stabil prosjektledelse
- Kartlegging av alle ansatte
- Bruk av kartleggingen som søkerliste til ledige stillinger
- Tiltak gjort på frivillig basis
- Engasjerte og motiverte ledere og tillitsvalgte

Fra 2017 ble alle enheter kartlagt angående ønsket stillingsstørrelse. Ansatte ble spurt om hva de er villig til å gjøre for å øke stilling og hva som eventuelt er årsaken til frivillig deltid. Kartleggingen brukes som søkerliste til alle ledige stillinger. Enhetsledere, personalavdelingen og prosjektleder kvalitet sikrer dette før stillinger lyses ut.

SAMMENDRAG

Kvalitetskommuneprogrammet 2007→2009

Kvalitetskommuneprogrammet var et nasjonalt utviklingsprogram for norske kommuner, som kom i stand gjennom et samarbeid mellom kommunaldepartementet, KS og hovedsammenslutningene.

Ei partssammensatt gruppe gjennomførte en kartlegging innen skole, helse/omsorg og barnehage for å få en oversikt over andelen ansatte som jobbet ufrivillig deltid. Fokuset førte til at ufrivillig deltid ble avskaffet innen barnehage og skole, mens utfordringen innenfor helse og omsorg krevde bredere fokus og ulike tiltak.

Det ble gjort to politiske vedtak i 2009:

- Ingen ansatte skulle ha under 40 % stilling, noe som den gang var grensen for å bli meldt inn i kommunens pensjonskasse.
- Stillinger mellom 75 og 100 % skulle primært ikke deles

Det var et stort fokus på den ansatte og lite snakk om konsekvenser for brukerne og arbeidsgiver.

Sammen om en bedre kommune 2011→2015

Sammen om en bedre kommune var et nasjonalt lærings og innovasjonsprogram for norske kommuner, som kom i stand gjennom et samarbeid mellom kommunal og moderniseringsdepartementet, KS og hovedsammenslutningene.

I Songdalen kommune konsentrerte vi oss om helse- og omsorgsektoren i denne perioden.

Vi fokuserte på brukerperspektivet og hva det betyr for kvaliteten på tjenestene at det er færre ansatte å forholde seg til. Målsettingen i starten av prosjektet var en gjennomsnittlig stillingsprosent på 75 prosent.

I juni 2014 endret Songdalen sin målsetting:

- Det innarbeides en heltidskultur i helse og omsorgs sektoren som innebærer tilsetting i 100 % stillinger.

Songdalen innførte i 2015 bonustrapp for ansatte som jobber hyppigere helg, dette for å belønne fleksible ansatte.

Det ble også gjennomført gratis teorikurs til fagbrev for renholdsoperatører og helsefagarbeidere.

Støtte fra Vest Agder fylkeskommune

Fra 2016 har prosjektet omfattet hele kommunen.

Samarbeidet med fylkeskommunen forpliktet oss til å arbeide med spredning av våre erfaringer og resultater til nabokommunene, samt få i gang et forskningsprosjekt.

Forskningsprosjektet ble gjennomført i samarbeid med Agderforskning og hadde fokus på frivillig deltid.

Høsten 2016 ble det vedtatt ny målsetting for kommunens heltidsprosjekt:

- Gjennom godt trepartssamarbeid legges det til rette for tilsetting i heltidsstillinger.
- Det forutsettes fortsatt aktivt IA arbeid og rekruttering gjennom studentstillinger.
- Partene har som målsetting at gjennomsnittlig stillingsstørrelse blir lik for kvinner og menn.
- Definisjonen av en heltidskultur i Songdalen er minimum 90 % stilling

Det ble i denne perioden gjennomført gratis teorikurs til fagbrev som barne- og ungdomsarbeider.

Sammendrag av resultater 2007→ 2018

Sektor	Mål 2018	Oppstart gjennomsnittlig stillingsprosent	Resultat gjennomsnittlig stillingsprosent 2018	Andelen heltids stillinger
Skole	92 %	86 % 2016	90 %	51 % (2016) 72 % (2018)
Barnehagene	95 %	89 % (2016)	92 %	65 % (2016) 75 % (2018)
Helse og omsorg	80 %	61 % (2007)	80 %	18 % (2012) 52 % (2018)
Resten av enhetene	92 %	86 % (2016)	91 %	69 % (2016) 82 % (2018)
Hele kommunen	90 %	84 % (2016)	87 %	55 % (2016) 67 % (2018)

TILTAK SATT I GANG FOR Å SKAPE EN HELTIDSKULTUR

- Kartlegging av alle ansatte
- Kartleggingen brukes som søkerliste til alle ledige faste stillinger i helse- og omsorgs sektoren
- Overordna ansettelsesutvalg i helse- og omsorgssektoren
- Ubunden tid
- Songdalens bonustrapp, økt helgefrequens
- Langvakter
- Fulle vakter
- Teorikurs til fagbrev
- Bytte arbeidsplass til andre avdelinger
- Kombinere med andre enheter, spesielt innen renhold
- Økt grunnbemanning, redusert innleie ved fravær
- Rettigheter etter arbeidsmiljøloven
- Forskningsprosjekt og fokus på frivillig deltid
- Rutine for heltidskultur
- Fokus på kultur og holdninger gjennom besøk på alle enheter.
- Prosjekter knyttet til barnehage og skole

Det ble i 2017 bevilget penger til at fagarbeidere og assistenter i ungdomskolen kunne få økt sin stilling gjennom å være støttekontakt. Tiltaket innebar at de skulle få fagarbeiderlønn i stillingen som støttekontakt. Det har foreløpig ikke vært aktuelle kandidater til dette tiltaket.

Det er utarbeidet en rutine for heltidskultur. Denne setter blant annet krav til kommunens vikarer. For å få fornyet sin vikarkontrakt må vikaren være villig til å starte på relevant utdanning. Det er flere og flere vikarer som i tiden fremover vil ha rettigheter til fast ansettelse jamfør treårsregelen i arbeidsmiljøloven. Med dette tiltaket sikrer vi relevant kompetanse og økt kvalitet på tjenestene.

Kommunen har høy grad av høyskole og fagarbeiderkompetanse. Kun 11 % av de ansatte er assistenter i 2018, tallet har vært stabilt siden 2017. Mange av assistentene har bestått teorien til fagbrev og samler praksis for å kunne melde seg opp til fagprøven. Den lave andelen skyldes at kommunen har tilbudt gratis teorikurs til fagbrev for renholdsoperatører, barne- og ungdomsarbeidere og helsefagarbeidere.

I 2017 har mange av våre renholdere startet på teorikurs til fagbrev som renholdsoperatør.

FORSKNING FRIVILLIG DELTID

Agderforskning har på vegne av Songdalen kommune og Heltidsprosjektet gjennomført en intervjuundersøkelse i kommunen med fokus på frivillig deltid. Undersøkelsen ble gjennomført av Nina Jentoft og Maj-Linda Magnussen.

Det ble høst/vinter 2017 foretatt 16 personlige intervjuer med ansatte og deres ledere i fire enheter i kommunen. Gjennom dette har forskerne fått refleksjoner rundt denne problematikken både fra det politiske miljøet og fra oppvekst- og fra helse- og omsorgssektoren.

Forskerne ble tatt vel imot på arbeidsplassene og heltidsprosjektsatsningen synes godt forankret i kommunen. De aller fleste synes det er flott at kommunen fokuserer på å redusere ufrivillig deltid. Flere svarer imidlertid at de synes det er unødvendig å fokusere på den frivillige deltiden. Det er i mange tilfeller et bevisst valg, for mange et verdivalg, et valg om for eksempel mer fritid eller tid med barn og eldre foreldre.

Undersøkelsen viser at heltid-deltidsproblematikken er svært sammensatt. Kvinnene (for det er stort sett kvinner som velger å arbeide deltid) har ulike grunner til å velge som de gjør. Videre varierer det fra tjeneste til tjeneste hva betydningen av disse valgene får for arbeidet de skal utføre, kollegaene, brukerne og kommune. Det korte og lange deltidsarbeidet har ulike konsekvenser for de nevnte partene.

Deltidsarbeidende kvinner (og menn) representerer en restarbeidskraft som kommunal sektor vil trenge fremover. Intervjuundersøkelsen viser stor heterogenitet i årsakene til de valg som tas og hvilke konsekvenser det har for dem selv og deres nærmeste. I det videre arbeidet med å redusere den frivillig valgte deltiden bør forståelsen rundt denne heterogeniteten gjenspeiles i eventuelle tiltak.

Prosjektleder og representant fra prosjektgruppa har besøkt alle enheter i kommunen med fokus og informasjon knyttet til frivillig deltid. Hovedfokuset har vært respekt for den enkeltes valg, men at arbeidsgiver har ansvar for å informere om de følgene dette kan få. Vi har blant annet hatt fokus på pensjon, endring i livssituasjon, rettigheter til å jobbe redusert frem til barna er 10 år og følger for brukere og kollegaer.

Det er pr. i dag 28 % av de ansatte som jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 82 ansatte som er studenter, kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, er på pensjonistavlønning eller er uføre vil tallet være 14 %. Det vil si at det er 14 % som reelt kan påvirkes til å øke sin stilling.

Det har vært en nedgang i alle sektorer knyttet til andelen som jobber frivillig deltid. Dette viser at fokus på kultur og holdningsendringer og arbeidsplassbesøk har hatt effekt.

- | | |
|----------------------|--------------------|
| ➤ Helse og omsorg | 43 % (52 % i 2016) |
| ➤ Skole | 23 % (33 % i 2016) |
| ➤ Barnehager | 23 % (27 % i 2016) |
| ➤ Resten av enhetene | 6 % (11 % i 2017) |

I november gjennomførte to seniorforskere fra Norce (tidligere Agderforskning) en workshop med tolv ansatte fra barnehage, helse/omsorg og skole. De ansatte ble delt inn i sektorvise grupper og reflekterte over ulike sider ved deltidsarbeid: Hva er positivt og negativt ved deltid? Finnes det noen interessenmotsetninger her mellom arbeidsgiver og ansatte eller ansatte imellom?

Forskerne konkluderte med at workshopen først og fremst viste at Songdalen har kommet langt med arbeidet sitt. Det som nå kan bidra til å øke stillingsprosenten er mer generelle tiltak knyttet til bemanning, lønn og fagutvikling. Dette vil være viktigere enn tiltak som kan forstås som deltidsreducerende i mer snever forstand.

RUTINE FOR HELTIDSKULTUR

Vi har utarbeidet en rutine med bakgrunn i problemstillinger partene er kommet til enighet om. Rutinen inneholder følgende temaer:

- Ansettelsesrutiner som regulerer fortrinn til stilling
- Ansattes plikter, oppdatere kartlegging
- Rutiner for praktisering av 1- og 3- års krav
- Ubunden tid, ekstra helg og krav på ekstra F3 dag
- Krav til helgejobbing, minimum 3. hver helg eller 4. hver med langvakter
- Alle prosjektstillinger under 80 % må beholde ordinær helg
- Vikarer som skal få forlenget vikarkontrakten må starte på relevant utdanning.
- Bonustrapp, lokal avtale for ansatte som jobber hyppigere enn 3. hver helg.

Vi har utarbeidet en rutine med bakgrunn i problemstillinger partene er kommet til enighet om. Rutinen inneholder følgende temaer:

HELTIDSKULTUR OG NÆRVÆR

Nærværsstatistikken i Songdalen har svingt gjennom årene. Her er det mange og sammensatte faktorer, men det er mye som tyder på at kontinuerlig fokus og forebygging har god effekt og over tid gir et stabilt nærvær.

Ved oppstart av prosjektet i Songdalen i 2007 var det totale nærværet på 91,3 %. Så langt i 2018 har vi et nærvær på 93,6 %.

Det er ingen forskning som kan peke på at heltidskultur fører til høyere sykefravær. Flere forskere peker derimot på at det er helsefremmende å ha en lønn du kan leve av og forutsigbarhet for når du skal på jobb.

KVALITET PÅ TJENESTENE

Prosjektene har tatt utgangspunkt i Leif Moland sitt heltidshjul som peker på effekter av heltidskultur for både bruker, arbeidsgiver og ansatt.



Brukerperspektivet/kvalitet på tjenestene

Flere ansatte i hele stillinger vil gi bedre kontinuitet og kvalitet på tjenestene. Når gjennomsnittlig stillingsstørrelse øker, får kommunens brukere av tjenester færre ansatte å forholde seg til. Det vil også gjøre stillingene mer attraktive slik at det blir lettere å rekruttere dyktige ansatte. Hele stillinger skaper kontinuitet og større mulighet for fagutvikling og kompetanseheving.

Arbeidstakerperspektivet/arbeidsmiljø

I en heltidskultur vil ansatte få styrkede pensjonsrettigheter, forutsigbarhet knyttet til arbeidstid og ei lønn å leve av. Tilbakemeldinger fra ansatte i Songdalen som har økt sin stilling, er at de føler seg mer inkludert i arbeidsmiljøet og har mer påvirkning og innflytelse i arbeidshverdagen.

Arbeidsgiverperspektivet/effektivitet

En arbeidsgiver vil med en heltidskultur få færre ansatte å forholde seg til, mindre å administrere og mer tid til ledelse. Det vil med all sannsynlighet bli lettere å rekruttere kompetente medarbeidere og beholde disse.

SPRÅKKURS

Det er kommet en lovendring som setter krav til norsk kunnskap for ansatte i barnehager. For assistenter, fagarbeidere og renholdere kreves det at en har bestått A2 skriftlig og B1 muntlig i den offisielle språktesten i Norge.

Vi ser at dette kan være en stor utfordring også i andre sektorer selv om lovkravet ikke er kommet der ennå. Som ansvarlig arbeidsgiver tilbyr vi derfor norskundervisning på ettermiddag/kveld for våre ansatte som ikke er på dette språknivået.

Undervisningen er i samarbeid med Birkelid læringssenter og starter opp tidlig i 2019.

Tilbudet er for fast ansatte og eventuelt vikarer om det er kapasitet.

NASJONALE FØRINGER OG TILTAK

I 2013 inngikk KS, Fagforbundet, Delta og Sykepleierforbundet erklæring om «Det store heltidsvalget». Målet med erklæringen var å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren.

Det er arrangert flere samlinger i regi av partene som Songdalen kommune har deltatt på. Samlingene har vært nyttige og lærerike, men har hatt ensidig fokus på helse- og omsorgssektoren. Vi har gitt tilbakemeldinger på at vi savner et noe bredere fokus.

Songdalen kommune erfarer at ansvaret for å løse utfordringene knyttet til å skape en heltidskultur i stor grad overlates til den enkelte kommune. Vi etterlyser at det tas nasjonale grep og utvikles tiltakspakker.

Tillitsvalgte og den administrative ledelsen i Songdalen kommune har i lang tid gitt tilbakemeldinger til sentrale parter om at det må gjøres noe med ubekvemstilleggene for å jobbe helg. I Finland har de ansatte for eksempel 100 % tillegg for å jobbe helg. De har ikke deltidsutfordringer.

I tariffoppgjøret 2018 kom det inn en endring på dette i tariffavtalen. Endringen innebærer at helgetillegget øker når den ansatte jobber hyppigere helg. Vi er positive til at dette nå er blitt tariff- festet og vil bidra til at innholdet forbedres og videreutvikles.

Vi opplever at KS Agder og fylkeskommunen er gode bidragsytere i dette viktige arbeidet.

OMSORG FOR BARN UNDER 10 ÅR

Prosjektet har fått tilbakemeldinger fra enhetene om at det til tider kan være en stor utfordring at mange ansatte har permisjoner knyttet til barn under 10 år. Prosjektstyret har derfor i 2018 gjennomført to spørreundersøkelser til samtlige enheter for å se om andelen permisjoner er større på våren enn på høsten. Våren 2018 var det 11,45 årsverk knyttet til ansatte som jobbet redusert grunnet omsorg for barn under 10 år. Høsten 2018 var det 7,34 årsverk grunnet samme årsak.

Statistikken viser at det er en vesentlig mindre andel som er i permisjon høsthalvåret. Det er 4,1 årsverk færre med permisjon høsten 2018 enn våren 2018. Dette kan ha sammenheng med barnehageopptak og skoleåret. Vi vil følge opp dette i 2019, særlig når det gjelder konsekvenser knyttet til frister for barnehageopptak.

Vi vil påpeke at arbeidsgiver ser på denne retten som et gode for ansatte med små barn og vil tilrettelegge for denne muligheten så langt det lar seg gjøre.

STRATEGIER 2018 OG 2019

I 2018 ble det gjort et politisk vedtak for å øke andelen heltidsansatte. 8 personer fikk økt stilling fra 80 → 90 %.

I 2019 ble det bevilget midler til dette i budsjettet og 13 personer fikk dermed økt stilling fra 90 % til 100 %.

Dette har bidratt til økning i andelen heltidsansatte i de fleste enheter.

RESULTATER I HELSE OG OMSORGSSEKTOREN

- 52 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen som arbeider heltidsstillinger har økt fra 48 til 52 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 78 til 80 %.
- Sektoren har 13 studentstillinger, 12 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og 1 på pensjonistavlønning. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 85 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 89 %
Kvinner: 79 %
- 53 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrappordningen. Dette er en økning på 11 personer fra 2017. Dette skyldes blant annet at Livsmestring også har tatt i bruk bonustrappen.
- 8,1 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør. Det er en liten nedgang fra 8.3 % i 2017.
- Andelen ansatte som arbeider frivillig deltid er redusert fra 52 til 43 %. Tar vi bort de 13 studentene, 12 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen 18 uføre og 1 på pensjonistavlønning, vil tallet være 22,5 %. Dette er en reduksjon fra fjorårets 35 %.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

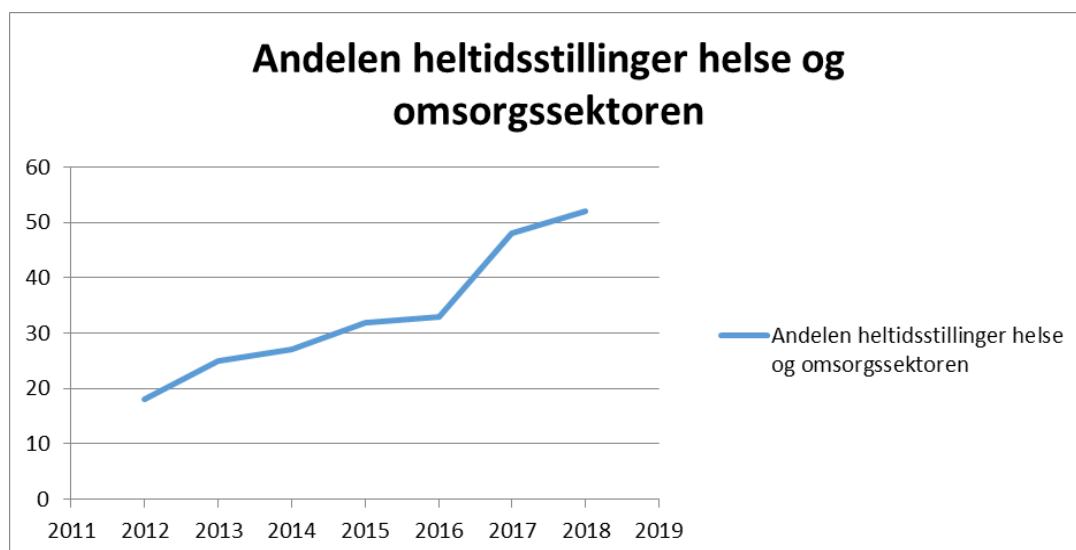
0-25 % stilling	6 %
26-50 % stilling	11 %
51 til 75 % stilling	19 %
76 til 100 % stilling	64 %

- ***Siden kartleggingen av hver enkelt ansatt startet i 2012, er andelen ufrivillig deltid i sektoren redusert fra 15,81 årsverk til 4,90 årsverk.***

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 66 til 80 %. (61 % i 2007)

Det vil si at sektoren har innfridd målsettingen med gjennomsnittlig stillingsprosent på 80 % innen utgangen av 2018.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 18 % i 2012 til 52 % i 2018.



RESULTATER SKOLESEKTOREN

- 72 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltidsstillinger har økt fra 70 til 72 %.
- Sektoren har stabil gjennomsnittlig stillingsstørrelse for alle ansatte på 90 %.
- Sektoren har 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Tar vi bort disse, vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 91 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 93 %
Kvinner: 90 %
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i skolesektoren tilsvarende 9 % av de ansatte. Dette er samme nivå som 2017.
- 23 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Andelen ansatte som arbeider frivillig deltid er redusert fra 33 til 23 %. Tar vi bort de 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, samt de uføre, vil tallet være 11 %.
- Finsland skole har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Målet har vært å både styrke samarbeidet omkring elever med spesielle behov og gi fagarbeiderne tid til samarbeid og refleksjon i sin faggruppe.

Alle fagarbeidere og assistenter har i utgangspunktet 5 % av sin stilling til forberedelse og samarbeid med pedagoger.

I dette prosjektet er samarbeidstiden økt. Prosjektet har gitt fagarbeidere og assistenter 2 timer pr. måned til samarbeid og til for- og etterarbeid.

Fagarbeiderne fikk tid til å lese sakkyndige vurderinger og lage plan for elevene de er knyttet til. Mange fagarbeidere er i sitt arbeid knyttet til elever med spesielle behov. Disse har fått veiledning.

En gang hver måned har det vært samling for assistenter og fagarbeidere.

Skolen/pedagogene ser at det er et økende behov for tid til samarbeid med fagarbeidere. De senere år er det flere og flere fagarbeidere som knyttes til enkeltelever med spesielle behov. Det kan være elever med

store utfordringer. Det har i den forbindelse vært nyttig for fagarbeiderne å kunne reflektere og ha en debrifing i egen faggruppe. For fagarbeiderne har det også vært nyttig å få mer tid til å lese fagstoff, med tanke på de elever de er knyttet til.

Fagarbeiderne trekker frem det positive med å møtes i sin faggruppe. Dette er noe skolen vil prøve å legge til rette for i det videre arbeidet. Skolen ser nytten av utvidet tid til samarbeid for fagarbeiderne, men dette er et økonomisk spørsmål. I og med at fagarbeiderne følger skolens åpningstid og ferier/fridager, er det ikke så enkelt å øke fagarbeidernes stilling til 100 %.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	0 %
26-50 % stilling	7 %
51 til 75 % stilling	11 %
76 til 100 % stilling	82 %

- ***Siden kartleggingen av hver enkelt ansatt startet i 2016, er andelen ufrivillig deltid i sektoren redusert fra 3,18 årsverk til 3.02 årsverk. Fokuset på reduksjon av frivillig deltid har ført til en økning av ufrivillig deltid. Så det er i hovedsak nye ansatte som nå ønsker høyere stilling.***

Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 86 til 90 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 51 til 72 %



RESULTATER BARNEHAGESEKTOREN

- 75 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 72 til 75 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 91 til 92 % i samme periode.
- Sektoren har 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra dem vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 93 %. Disse personene arbeider i Kristiansand og vil fra 2020 være ansatt 100 % i ny kommune.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 100 %
Kvinner: 91 %
- 10 % av de ansatte i sektoren har oppgitt at de er gradert ufør. Dette er en reduksjon fra fjoråret hvor andelen var 12 %.
- 23 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Andelen er redusert fra 27 til 23 %. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, samt de uføre, vil tallet være 11 %.
- Bjørnungen barnehage har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Prosjektet har vært knyttet til bemanningsnorm. Utfordringene i barnehagene er ikke selve bemanningsnormen, men det at den reelle bemanningen ofte er lavere. Dette på grunn av at ansatte skal ha planleggingstid og må delta i møter knyttet til barna. Det å kunne være samme grunnbemanning som ellers de dagene personalet har planlegging betyr mye for kvalitetene på det tilbudet barnehagen kan gi.
For eksempel kan det gjennomføres planlagte aktiviteter. Det er nok medarbeidere til å sitte å snakke med barna under måltidet, alle får hjelp i påkledningen, de som sliter med å komme inn i lek får hjelp, og det oppdages lettere mobbe adferd slik at den kan stoppes.
Det har vært lettere å konsentrere seg om å planlegge, reflektere og vurdere det pedagogiske arbeidet når barnehagelærerne vet at barnas behov for omsorg og læring er ivaretatt selv om de ikke er der.
Spesielt er det viktig å understreke at de som er tilbake på avdelingen i større grad enn tidligere opplever å ha strukket til i sitt arbeid med barna.

Dette har ført til en høyere bevissthet knyttet til effekten av ansatte i fulle stillinger og kvaliteten på tjenesten. Fokuset på tjenestekvalitet har økt og det er skjedd en utvikling i forhold til synet på egen faglighet og utøvelse av yrkesrollen.

Det er også skjedd en kulturendring i forhold til at ulempene med ansatte i deltid er blitt mer legitimt å prate om.

Prosjektet har også vist hvor mye en ressurs betyr for å få til en forsvarlig arbeidsdag når ansatte har planleggingstid.

Den nye bemanningsnormen for barnehager tar ikke hensyn til at økt pedagogtetthet gir en reell reduksjon i bemanningen. Barnehagen har ikke egne ressurser til å videreføre prosjektet og må tilbake til ordinær drift. Dette medfører lavere bemanning i store deler av uken, grunnet lovpålagt planleggingstid.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

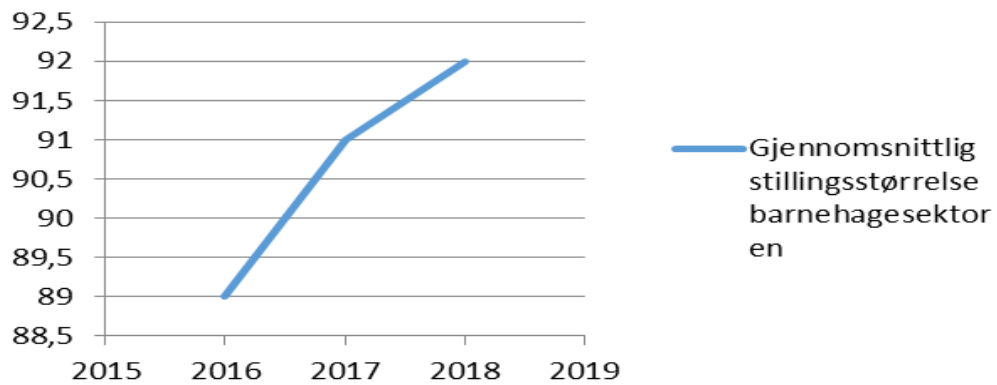
0-25 % stilling	2 %
26-50 % stilling	5 %
51 til 75 % stilling	6 %
76 til 100 % stilling	87 %

- ***Siden kartleggingen av hver enkelt ansatt startet i 2016, er andelen ufrivillig deltid i sektoren økt fra 0,32 årsverk til 0,47 årsverk. Fokuset på reduksjon av frivillig deltid har ført til en økning av ufrivillig deltid. Så det er i hovedsak nye ansatte som nå ønsker høyere stilling.***

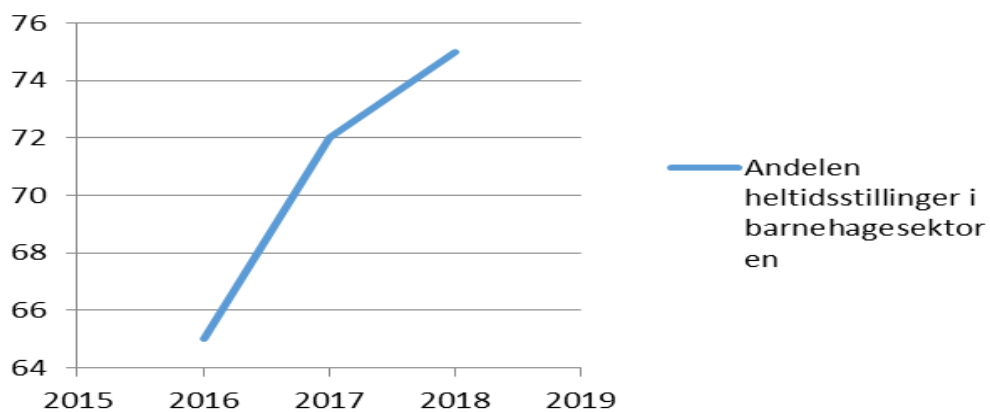
Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 89 til 92 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 65 til 75

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse barnehagesektoren



Andelen heltidsstillinger i barnehagesektoren



RESULTATER I RESTEN AV ENHETENE

- 82 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. Dette er en økning fra 81 % i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 90 til 91 % i samme periode.
- Ser vi bort fra Kulturskolen og ansatt med jobb i annen kommune, er gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 96 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 94 %
Kvinner: 89 %
- 5 % av de ansatte i sektoren har oppgitt at de er gradert ufør. Det er en økning fra i fjor da andelen var 4 %.
- 6 % av de ansatte som jobber frivillig deltid, . Dette er en reduksjon fra 11 % de to siste årene. (Her har vi ikke regnet med kulturskolen da de kombinerer med stillinger i andre kommuner.)

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

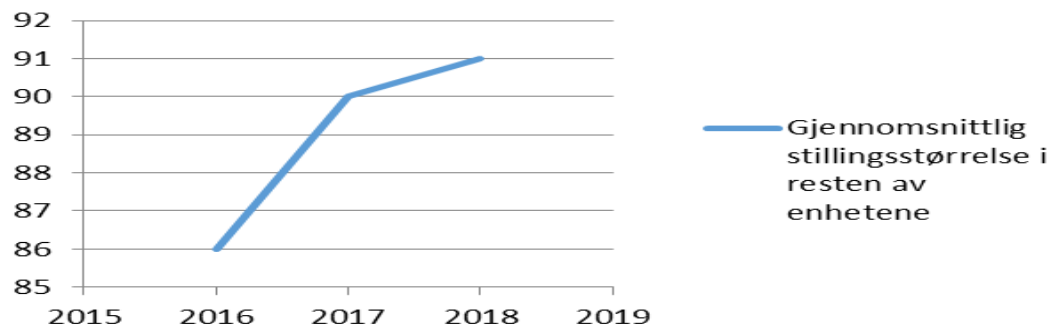
0-25 % stilling	5 %
26-50 % stilling	6 %
51 til 75 % stilling	3 %
76 til 100 % stilling	86 %

- ***Siden kartleggingen av hver enkelt ansatt startet i 2016, er andelen ufrivillig deltid i sektoren økt fra 0,95 årsverk til 1,25 årsverk. Fokuset på reduksjon av frivillig deltid har ført til en økning av ufrivillig deltid. Så det er i hovedsak nye ansatte som nå ønsker høyere stilling.***

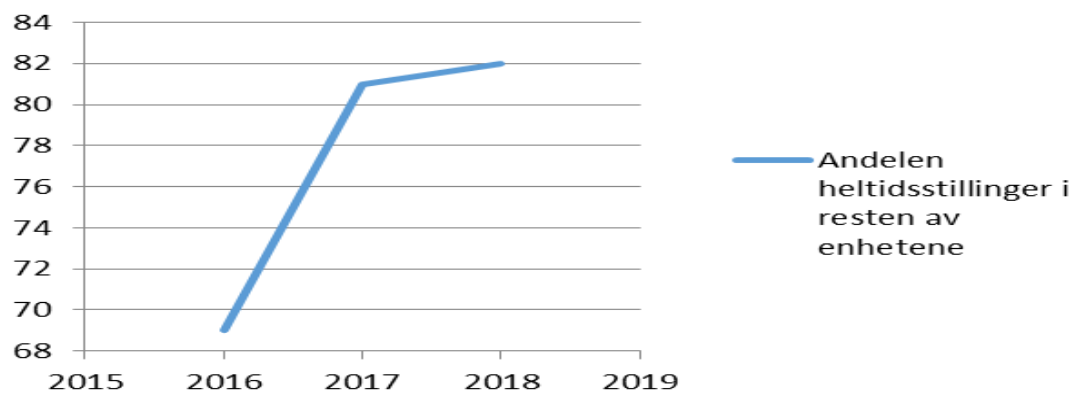
Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 86 til 91 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 69 til 82

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i resten av enhetene



Andelen heltidsstillinger i resten av enhetene



RESULTATER FRA KOMMUNEN SOM HELHET

- 67 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. 85 % av mennene og 63 % av kvinnene. Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 65 til 67 % det siste året. Andelen menn har vært stabilt, mens det har vært en økning fra 61 til 63 % hos kvinnene.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er i samme periode økt fra 86 til 87 %.
- Ser vi bort fra studenter, ansatte på pensjonistavlønning og ansatte som kombinerer med annen stilling er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 90 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner og menn i kommunen er:
Menn: 93 % (92 % i 2017)
Kvinner: 85 % (84 % i 2017)
- 8,3 % av de ansatte har oppgitt at de er gradert uføre. Dette har vært stabilt det siste året.
- 28 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 82 ansatte som er studenter, kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, er på pensjonistavlønning eller er uføre, vil tallet være 14 %. Det vil si at det reelt er 14 % av de ansatte som kan påvirkes til å ønske høyere stilling.

Sammendrag av resultater 2007→ 2018

Sektor	Mål 2018	Oppstart gjennomsnittlig stillingsprosent	Resultat gjennomsnittlig stillingsprosent2018	Andelen heltids stillinger
Skole	92 %	86 % 2016	90 %	51 % (2016) 72 % (2018)
Barnehagene	95 %	89 % (2016)	92 %	65 % (2016) 75 % (2018)
Helse og omsorg	80 %	61 % (2007)	80 %	18 % (2012) 52 % (2018)
Resten av enhetene	92 %	86 % (2016)	91 %	69 % (2016) 82 % (2018)
Hele kommunen	90 %	84 % (2016)	87 %	55 % (2016) 67 % (2018)

Uten studenter, ansatte på pensjonist- avlønning og ansatte som kombinerer med annen stilling er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen 91 %

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

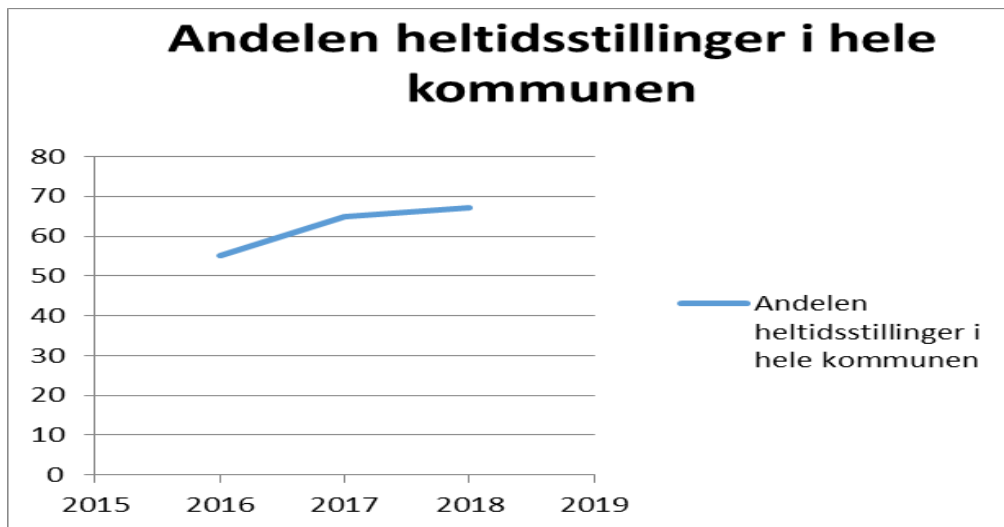
0-25 % stilling	3 %
26-50 % stilling	8 %
51 til 75 % stilling	12 %
76 til 100 % stilling	77 %

Kartleggingen av helse og omsorgsektoren har pågått siden 2007. I denne perioden er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i sektoren steget fra 61 til 80 %.

Siden kartleggingen av alle sektorer startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 84 til 87 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 55 til 67 % fra 2016 til 2018.





Pr 2017 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunesektoren 83 % og 51 % jobber heltid. (KS arbeidsgivermonitor). Det gode langsiktige arbeidet har ført til at Songdalen kan vise til gode resultater, med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 87 % og en andel som jobber heltid på 67 %.

Det er ulik definisjon av heltidskultur i kommunesektoren, Songdalen definerer heltid med en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 90 %. Årsaken til denne definisjonen er at vi ønsker å drive aktivt IA arbeid og rekruttering gjennom studentstillinger.

Skulle vi definere andelen heltidsstillinger med kun de som jobber 100 % stillinger ville andelen være 65 %.

Prosjektet konkluderer med at den gode utviklingen knyttes til følgende suksessfaktorer:

- Godt partsamarbeid
- God forankring i alle ledd
- Vilje og endringskompetanse hos politikere og toppledelsen som har ført til handlingsrom for lederne
- Felles forståelse og ønske om å nå målsettingen
- Stabil prosjektledelse
- Kartlegging av alle ansatte
- Bruk av kartleggingen som søkerliste til ledige stillinger
- Tiltak gjort på frivillig basis
- Engasjerte og motiverte ledere og tillitsvalgte

Vi ønsker å videreføre utviklingen og bidra til å skape en heltidskultur i nye Kristiansand.

Når det gjelder arbeidet med å redusere frivillig deltid vil vi følge opp forskernes råd:

Det som nå kan bidra til å øke stillingsprosenten er mer generelle tiltak knyttet til bemanning, lønn og fagutvikling. Dette vil være viktigere enn tiltak som kan forstås som deltidsreduserende i mer snever forstand.

Prosjektleder heltidsprosjektet
Janne Slotte
Januar 2019

VEDLEGG

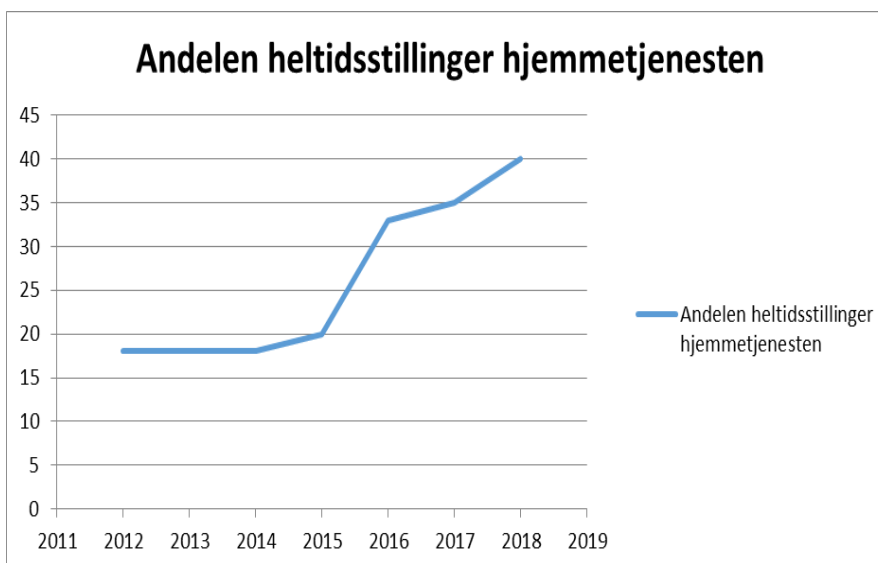
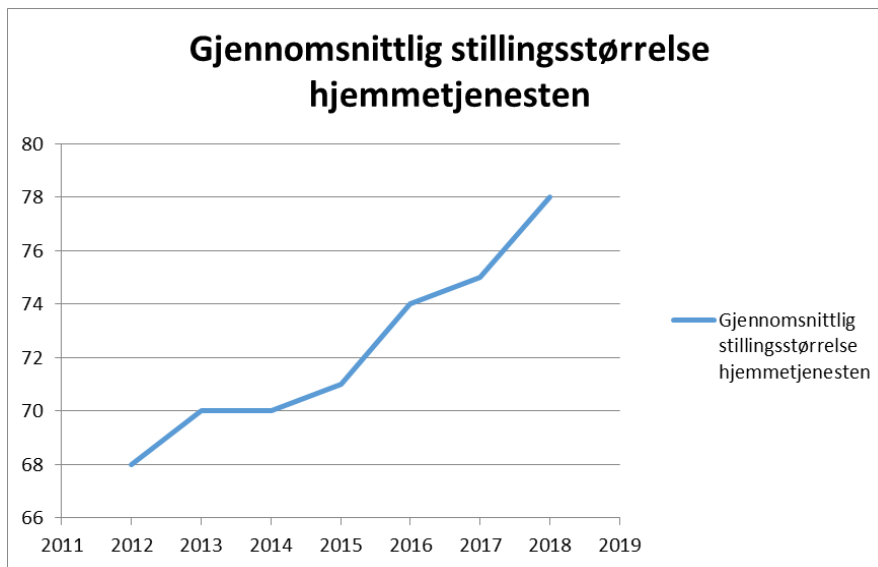
HELSE OG OMSORGSSEKTOREN

HJEMMETJENESTEN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	4	4,00	100 %	0
Kvinner	54	41,35	77 %	0,77
Totalt	58	45,35	78 %	0,77
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	51	41,87	82 %	0,77

- 40 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 35 til 40 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 75 til 78 % det siste året.
- Hjemmetjenesten har to studentstilling og 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 82 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 100 %
Kvinner: 77 %
- 14 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.

- 55 % av de ansatte jobber frivillig deltid, dette er en nedgang fra 65 % i fjor. Tar vi bort studentene, de uføre og de 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 38 %.
- **Siden kartleggingen av hver enkelt ansatt startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i hjemmetjenesten redusert fra 4,67 årsverk til 0,77 årsverk.**
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 68 til 78 %
Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 18 til 40 %

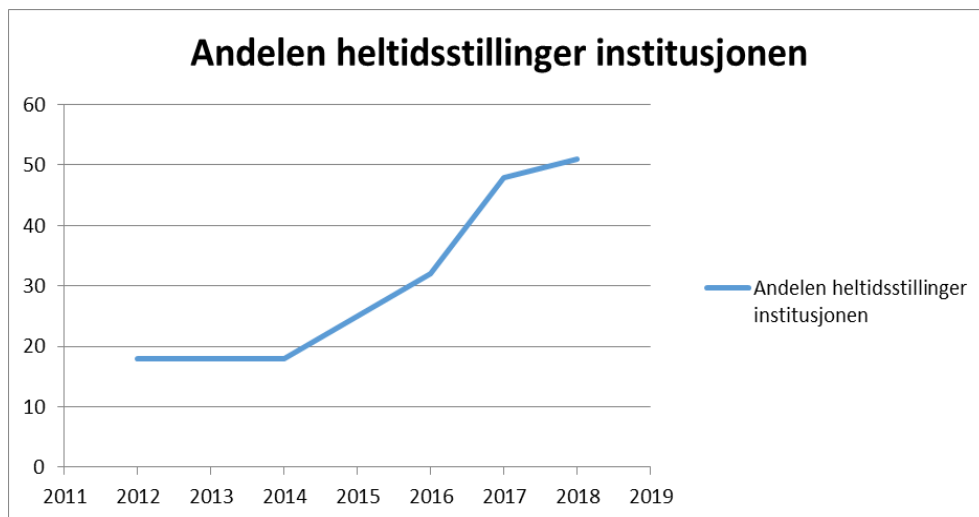
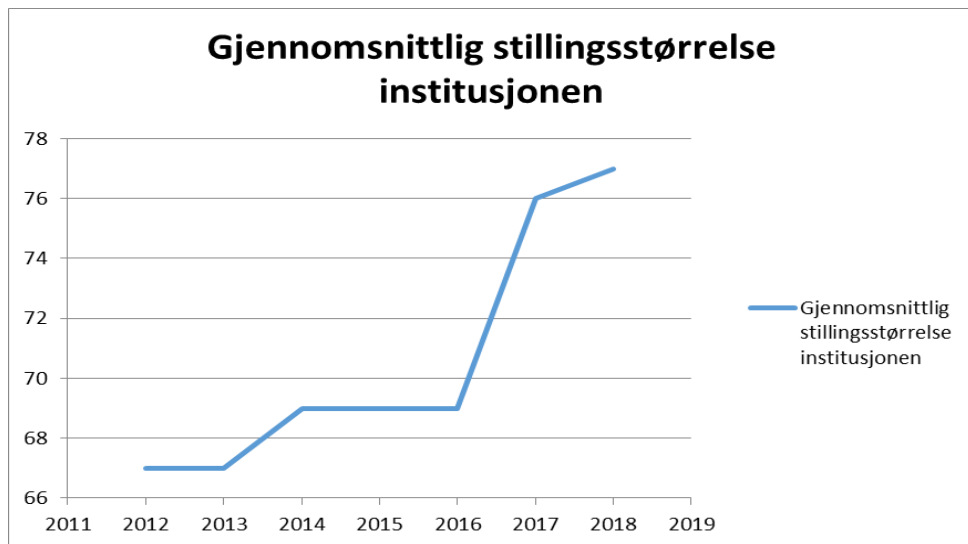


INSTITUSJONEN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	1	0,75	75 %	0
Kvinner	56	44,18	79 %	2,07
Totalt	57	44,93	79 %	2,07
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	47	41,90	89 %	2,07

- 51 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 48 til 51 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 76 til 79 % det siste året.
- Institusjonen har 5 studentstilling, 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommune og 1 på pensjonistavlønning. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 87 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 75 %
Kvinner: 79 %
- 24 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 46 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 5 studentene, de 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, de uføre og den på pensjonistavlønning vil tallet være 25 %.

- **Siden kartleggingen startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i institusjonen redusert fra 4,72 årsverk til 2,07 årsverk. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 67 til 79 % Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 18 til 51 %**



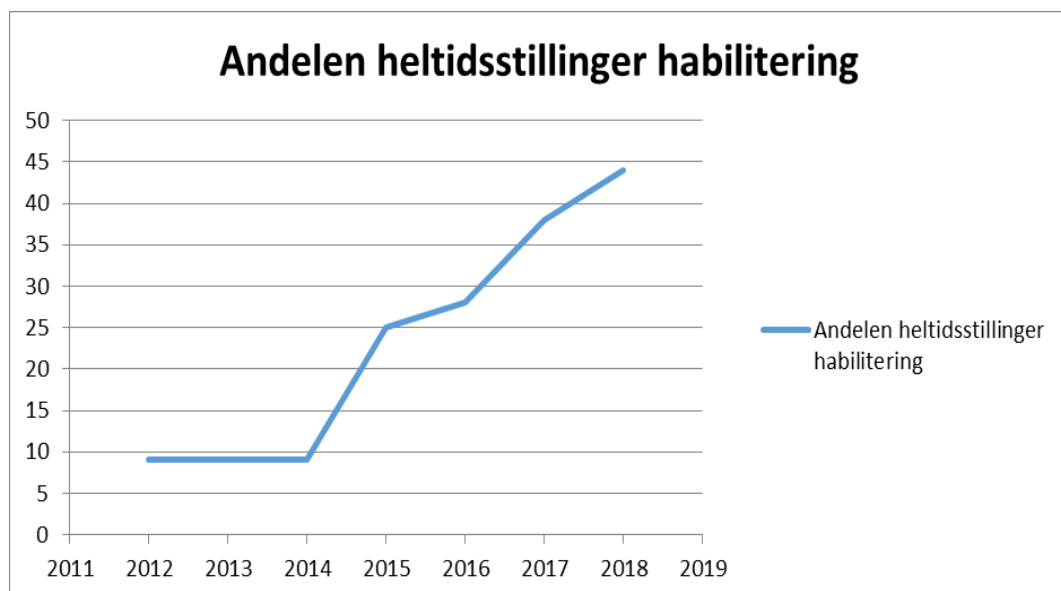
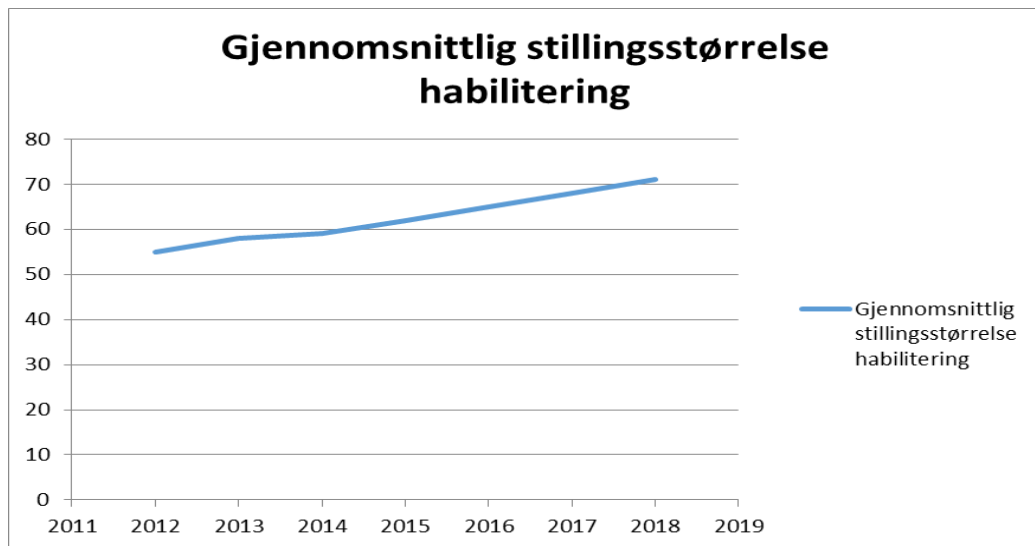
HABILITERING

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	4	3,38	85 %	0
Kvinner	41	28,72	70 %	1,76
Totalt	45	32,10	71 %	1,76
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	40	31,24	78 %	1,76

- 44 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 38 til 44 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 68 til 71 % fra 2017.
- Habilitering har 4 studentstillinger og 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 78 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 85 %
Kvinner: 70 %
- 12 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 46 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 5 studentene, de uføre og den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 24 %.

- **Siden kartleggingen startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i habilitering redusert fra 3,80 årsverk til 1,76 årsverk.**

**Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 55 til 71%
Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 9 til 44 %**



HELSE, UTVIKLING OG FORVALTNING

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	2	1,50	75 %	0,00
Kvinner	17	15,95	94 %	0,00
Totalt	19	17,45	92 %	0,00
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønnning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	18	16,95	94 %	0,00

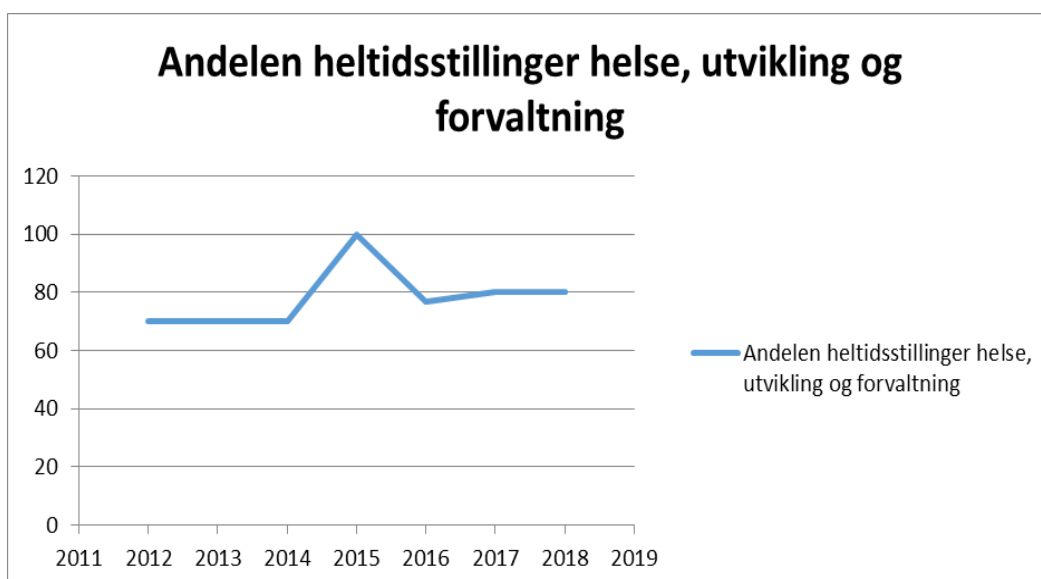
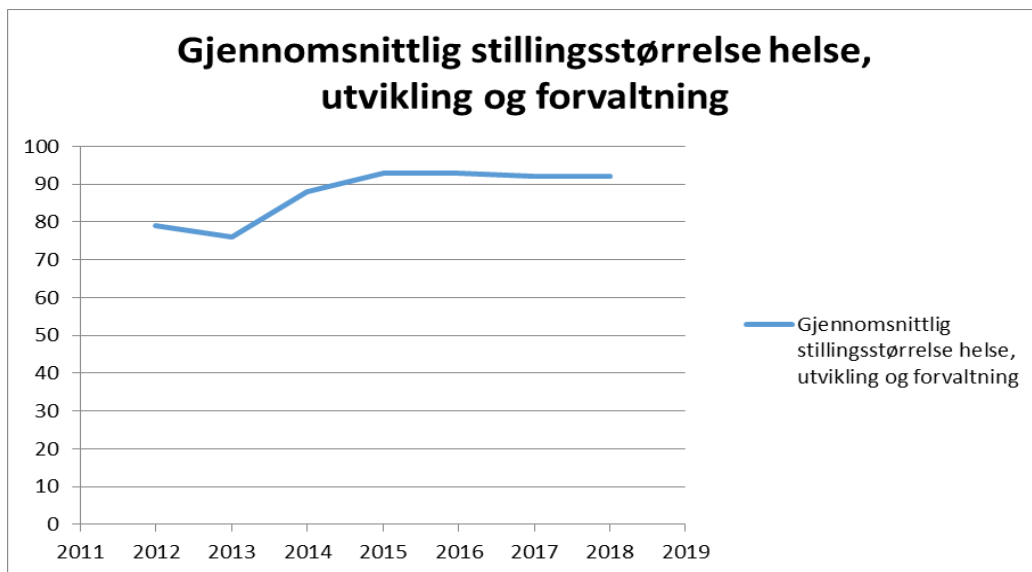
- 80 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har vært stabilt det siste året.
- Avdelingen har hatt en stabil gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 92 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 75 %
Kvinner: 94 %
- Ingen ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 21 % av de ansatte jobber frivillig deltid.
Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og de uføre vil tallet være 5 %.

- ***Siden kartleggingen startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i tilsvarende enhet blitt redusert fra 0,20 årsverk til 0 årsverk.***

Enheden har endret sammensetting og antall ansatte er mer enn fordoblet. Derfor er det vanskelig å sammenligne resultatene.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 79 til 92 %

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 70 til 80 %



LIVSMESTRING

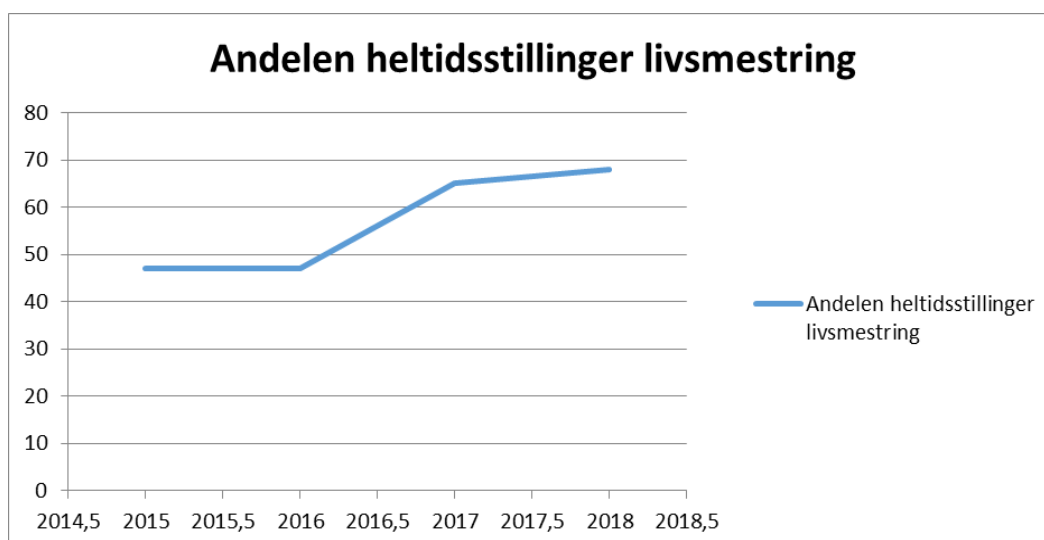
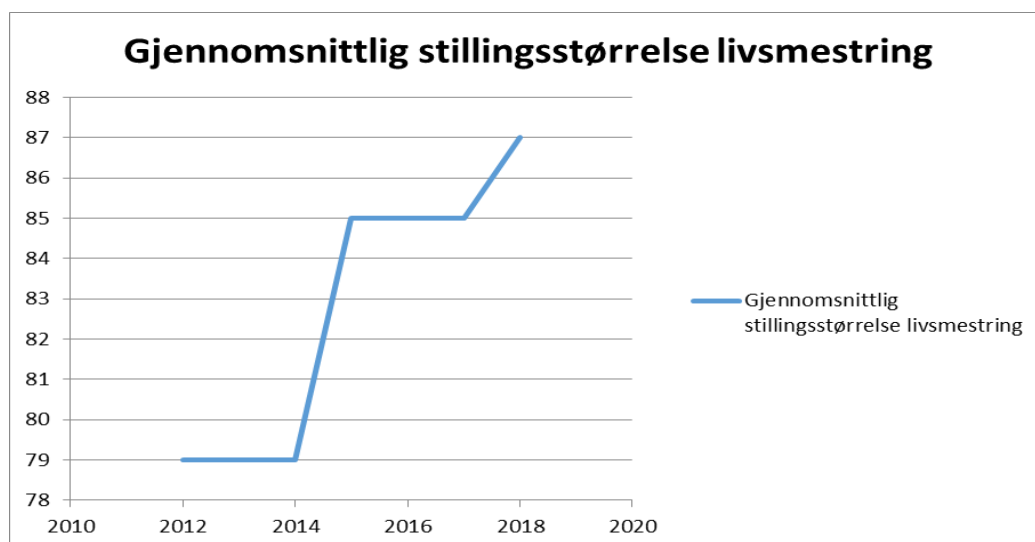
KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	11	10,05	91 %	0,30
Kvinner	29	24,86	86 %	0,00
Totalt	40	34,91	87 %	0,30
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	37	33,04	89 %	0,30

- 68 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen med heltidsstillinger har økt fra 65 til 68 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 85 til 87 %.
- Livsmestring har 2 studentstillinger og 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 89 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 91 %
Kvinner: 86 %
- 3 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 30 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 2 studentene, de uføre og den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 13 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i Livsmestring redusert fra 1 årsverk til 0,30 årsverk.***

Ved oppstart i 2012 var dette kun en liten avdeling på 9 ansatte. Enheten har en helt annen sammensetning i dag og antall ansatte er mer enn fire doblet

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 79 til 87 %

Andelen ansatte som jobber heltid har vi tall på fra 2015. I denne perioden har andelen heltidsansatte steget fra 47 % til 68 %.



TOTALT HELE HELSE OG OMSORGS SEKTOREN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	22	19,68	89 %	0,30
Kvinner	197	155,25	79 %	4,60
Totalt	219	174,93	80 %	4,90
*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	193	165,00	85 %	4,90

- 52 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltids stillinger har økt fra 48 % til 52 % det siste året.
- Sektoren har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle ansatte fra 78 til 80 %.
- Sektoren har 13 studentstillinger, 12 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og en på pensjonistavlønning. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 85 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 89 %
Kvinner: 79 %
- 53 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen. Dette er 11 flere enn i fjor.
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i helse og omsorgssektoren tilsvarer 8,1 % av de ansatte, dette er en nedgang fra 8,3 % i fjor.
- 43 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en nedgang fra 46 % i fjor.

Tar vi bort de 13 studentene, 12 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, 18 uføre og 2 på pensjonistavlønning vil tallet være 22,5 %, dette er en reduksjon fra fjorårets 35 %.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	6 %
26-50 % stilling	11 %
51 til 75 % stilling	19 %
76 til 100 % stilling	64 %

- ***Siden kartleggingen startet i 2012 er andelen ufrivillig deltid i sektoren redusert fra 15,81 årsverk til 4,90 årsverk.***

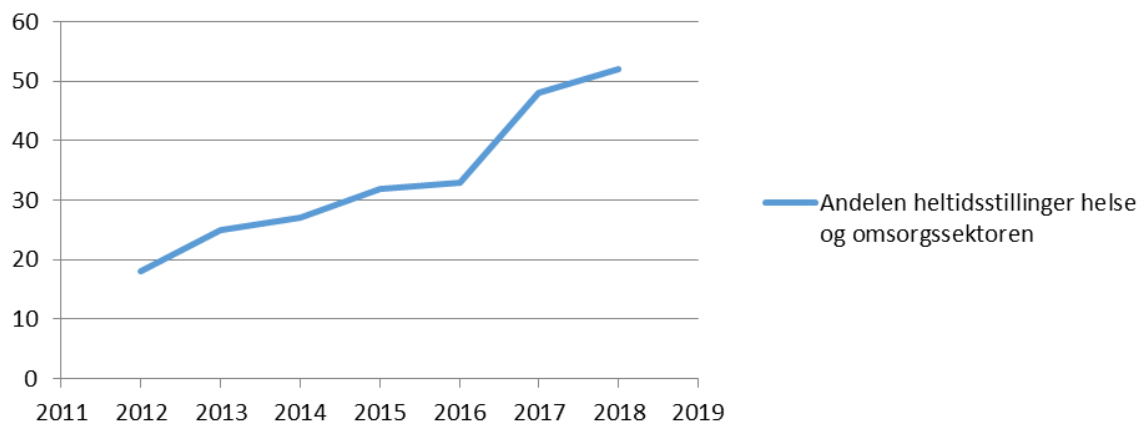
Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 66 til 80 % (61 % i 2007)

Det vil si at sektoren har innfridd målsettingen med gjennomsnittlig stillingsprosent på 80 % innen utgangen av 2018.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 18 til 52 %



Andelen heltidsstillinger helse og omsorgssektoren



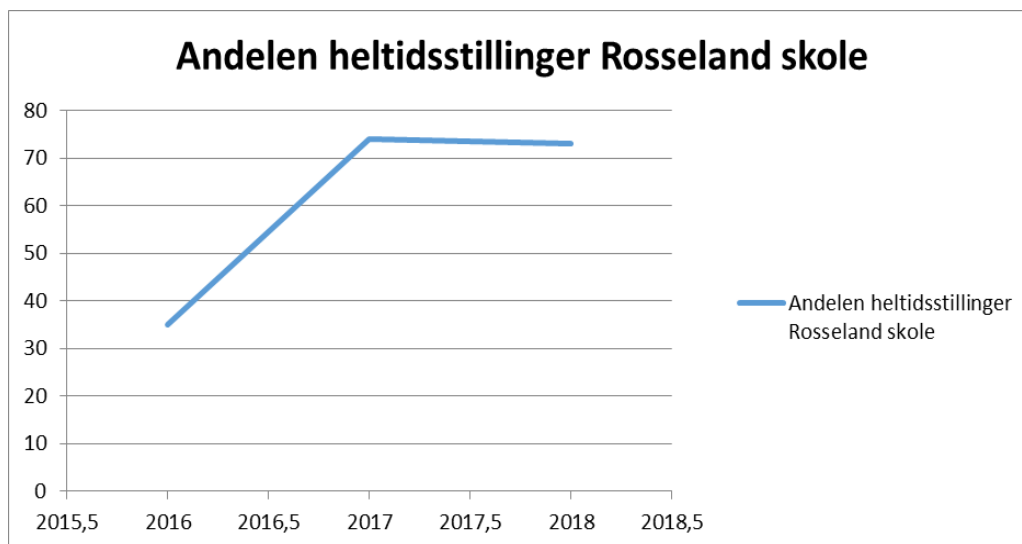
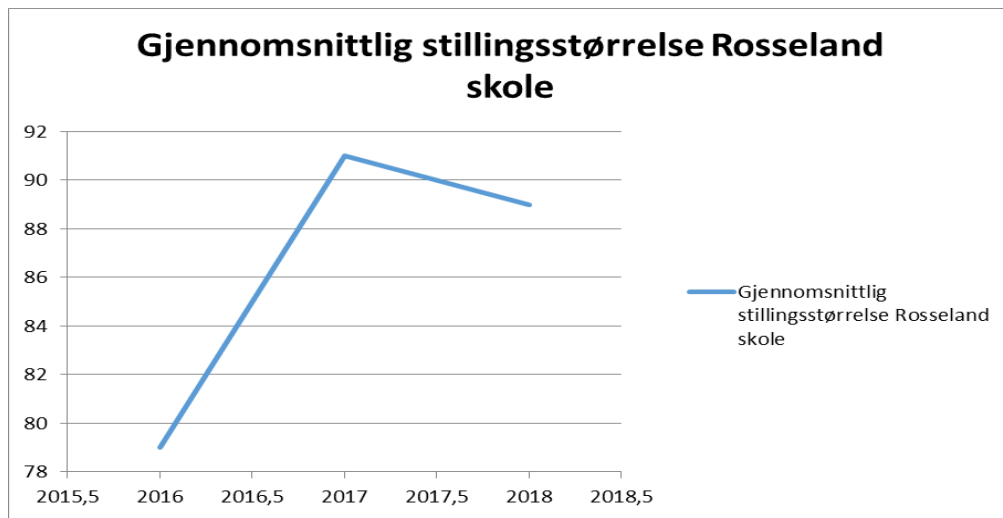
SKOLENE

ROSSELAND SKOLE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	4	3,55	89 %	0,45
Kvinner	27	24,17	90 %	0
Totalt	31	27,72	89 %	0,45

- 73 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling er redusert fra 74 til 73 %.
- Enheten har også redusert gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 91 til 89 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 89 %
Kvinner: 90 %
- 19,5 % av de ansatte jobber frivillig deltid, dette er likt som i 2017. Tar vi bort ansatte som er uføre eller har annen jobb utenfor kommunen er det 10 % som jobber frivillig deltid.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 79 til 89 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 35 til 73 %.

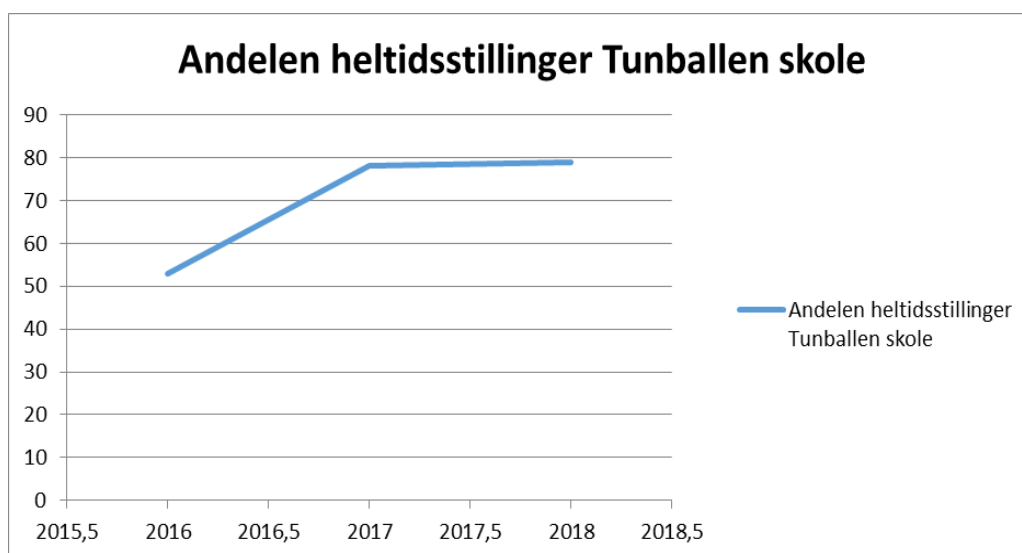
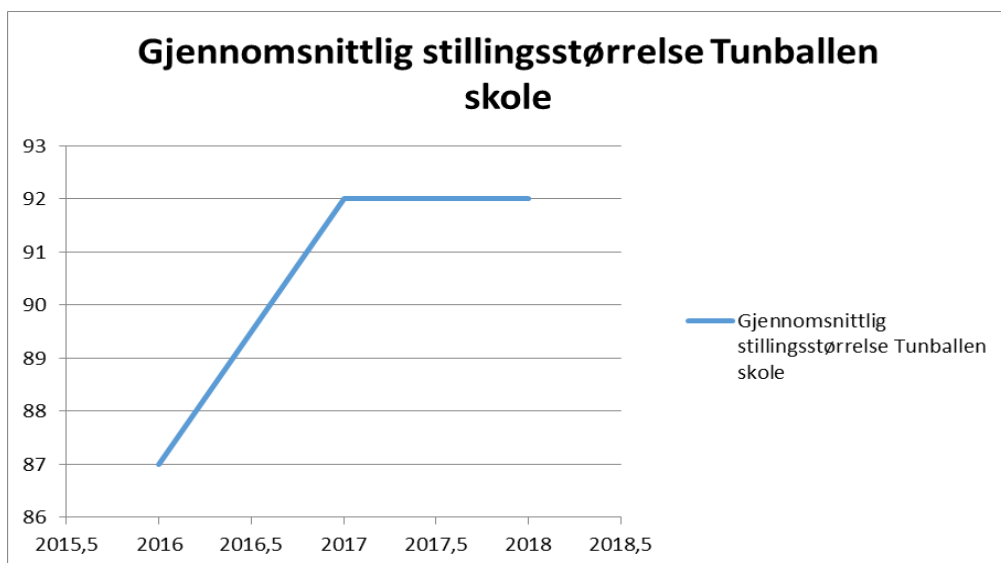


TUNBALLEN SKOLE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	14	12,84	92 %	0,00
Kvinner	47	43,24	92 %	0,00
Totalt	61	56,08	92 %	0,00
*Totalt uten:	59	54,78	93 %	0,00
Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %				

- 79 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 78 til 79 %.
- Enheten har hatt stabil gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 92 % det siste året.
- Enheten har 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 93 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 92 %
Kvinner: 92 %
- 23 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en reduksjon fra 26 % i 2017. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen samt de uføre vil tallet være 5 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 87 til 92 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 53 til 79 %

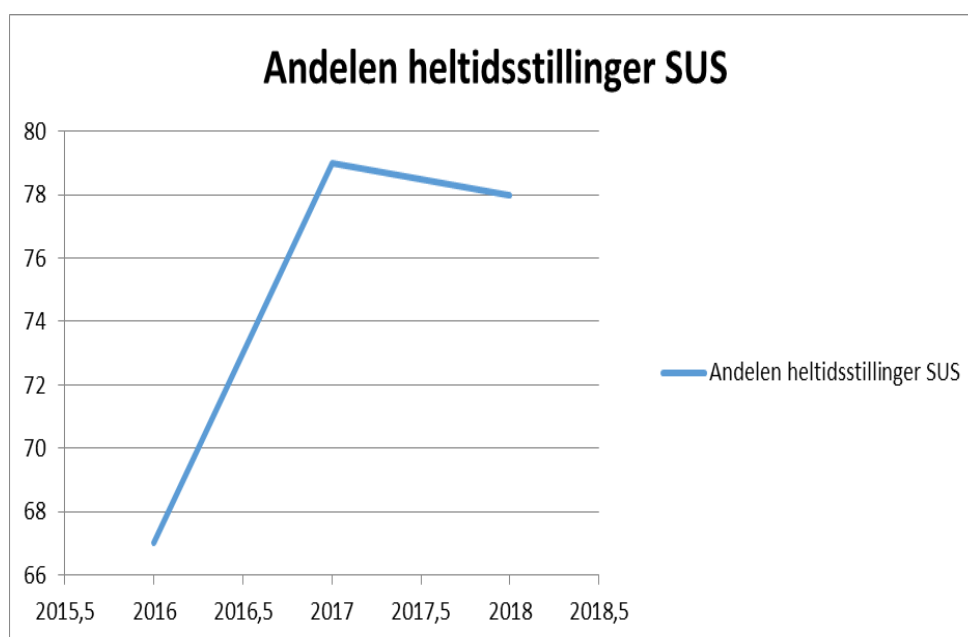
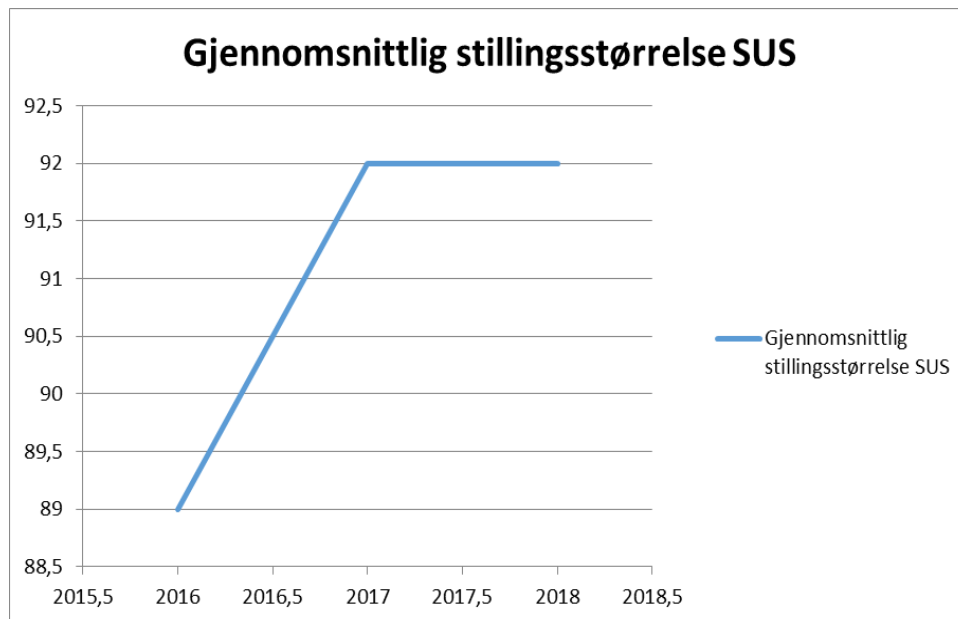


SUS

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	11	10,56	96 %	0,25
Kvinner	25	22,69	91 %	0,35
Totalt	36	33,25	92 %	0,60
*Totalt uten: Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %	35	32,28	92 %	0,60

- 78 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling er redusert fra 79 til 78 % det siste året.
- Enheten har hatt en stabil stillingsstørrelse på 92 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, dette har ingen betydning for gjennomsnittlig stillingsstørrelse.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 96 %
Kvinner: 91 %
- 22% av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en økning fra 15 % i fjor. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og de uføre vil tallet være 14 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 89 til 92 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 67 til 78 %



FINSLAND SKOLE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	6	5,52	92 %	0,48
Kvinner	23	19,45	85 %	1,49
Totalt	29	24,97	86 %	1,97
*Totalt uten: Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %	28	24,12	86 %	1,97

- 55 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 45 til 55 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 84 til 86 % det siste året.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, dette har ingen betydning for gjennomsnittlig stillingsstørrelse.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 92 %
Kvinner: 85 %
- 31 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en reduksjon fra forrige år da andelen var 39 %. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og en ufor vil tallet være 24 %.
- Finsland skole har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Målet har vært å både styrke samarbeidet omkring elever med spesielle behov og gi fagarbeiderne tid til samarbeid og refleksjon i sin faggruppe.

Alle fagarbeidere og assistenter har i utgangspunktet 5 % av sin stilling til forberedelse og samarbeid med pedagoger.

I dette prosjektet er samarbeidstiden økt. Prosjektet har gitt fagarbeidere og assistenter 2 timer pr. måned til samarbeid og til for- og etterarbeid.

Fagarbeiderne fikk tid til å lese sakkyndige vurderinger og lage plan for elevene de er knyttet til. Mange fagarbeidere er i sitt arbeid knyttet til elever med spesielle behov. Disse har fått veiledning.

En gang hver måned har det vært samling for assistenter og fagarbeidere.

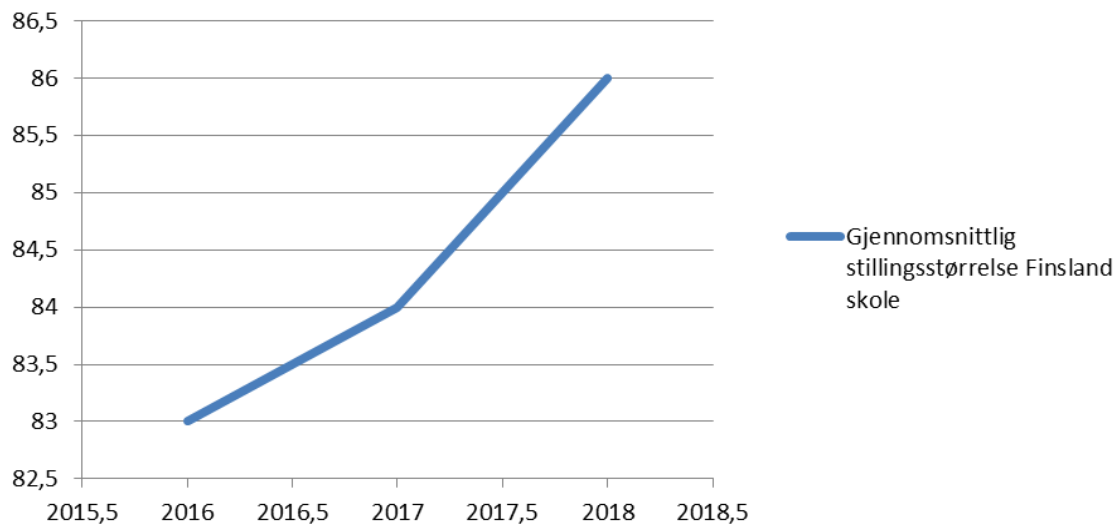
Skolen/pedagogene ser at det er et økende behov for tid til samarbeid med fagarbeidere. De senere år er det flere og flere fagarbeidere som knyttes til enkeltelever med spesielle behov. Det kan være elever med store utfordringer. Det har i den forbindelse vært nyttig for fagarbeiderne å kunne reflektere og ha en debriefing i egen faggruppe. For fagarbeiderne har det også vært nyttig å få mer tid til å lese fagstoff, med tanke på de elever de er knyttet til.

Fagarbeiderne trekker frem det positive med å møtes i sin faggruppe. Dette er noe skolen vil prøve å legge til rette for i det videre arbeidet. Skolen ser nytten av utvidet tid til samarbeid for fagarbeiderne, men dette er et økonomisk spørsmål. I og med at fagarbeiderne følger skolens åpningstid og ferier/fridager, er det ikke så enkelt å øke fagarbeidernes stilling til 100 %.

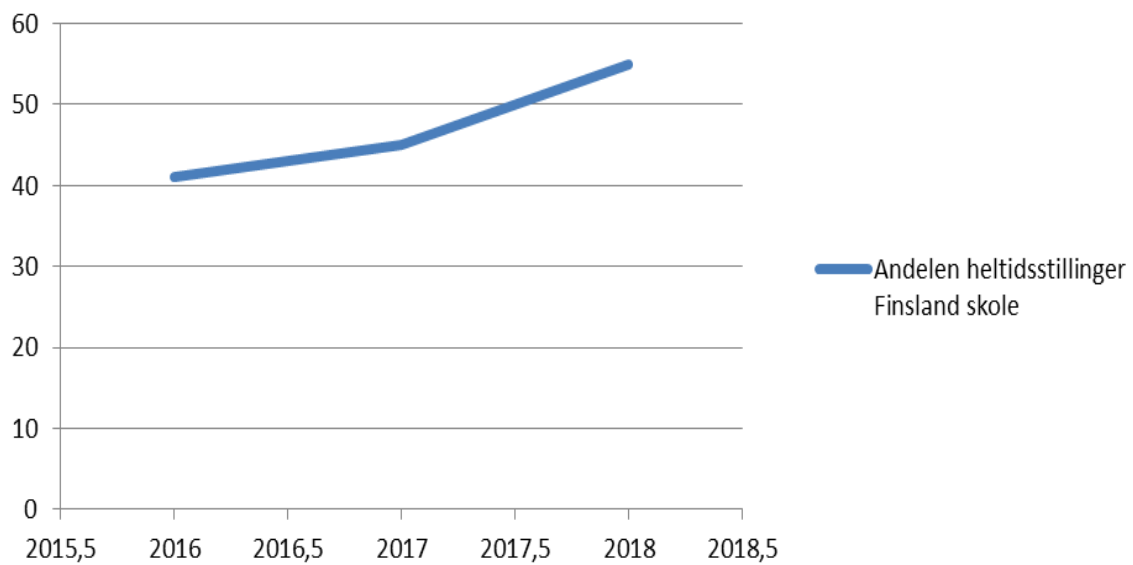
- **Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 83 til 86 %.**

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 41 til 55 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse Finsland skole



Andelen heltidsstillinger Finsland skole



SKOLESEKTOREN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	35	32,47	93 %	0,73
Kvinner	122	109,55	90 %	2,24
Totalt	157	142,02	90 %	2,97
*Totalt uten: Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	153	138,90	91 %	2,97

- 72 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltidsstillinger har økt fra 70 til 72 %.
- Sektoren har stabil gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle ansatte på 90 %.
- Sektoren har 4 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 91 %
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 93 %
Kvinner: 90 %
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i skole sektoren tilsvarer 9 % av de ansatte.
- 23 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en økning fra 18 % i fjor. Tar vi bort de 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, samt de 15 uføre vil tallet være 11 %.
- Finsland skole har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Prosjektet har vært knyttet til at fagarbeidere og assistenter har fått 2 timer pr. måned til samarbeid og til for- og etterarbeid.

Fagarbeiderne fikk tid til å lese sakkyndige vurderinger og lage plan for elevene de er knyttet til. Det er gitt veiledning til fagarbeidere som har elever med spesielle behov.

Det har vært gjennomført fagarbeidesamlinger en gang hver måned.

Målet har vært å styrke samarbeidet omkring elever med spesielle behov. I tillegg har fagarbeiderne hatt tid til samarbeid og refleksjon i sin faggruppe.

Mange fagarbeider er i sitt arbeid knyttet til elever med spesielle behov. Alle har i utgangspunktet 5 % i sin stilling til samarbeid mellom pedagog-fagarbeider. I dette prosjektet er samarbeidstiden økt.

Skolen/pedagogene ser at det er et økende behov for tid til samarbeid med fagarbeidere. De senere år er det flere og flere fagarbeidere som knyttes til enkeltelever med spesielle behov. Det kan være elever med store utfordringer. Det har i den forbindelse vært nyttig for fagarbeiderne å kunne reflektere og ha en debriefing i egen faggruppe. For fagarbeiderne har det også vært nyttig å få mer tid til å lese fagstoff, med tanke på de elever de er knyttet til.

Fagarbeiderne trekker frem det positive med å møtes i sin faggruppe. Dette er noe skolen vil prøve å legge til rette for i det videre arbeidet. For skolens del ser vi nytten av utvidet tid til samarbeid for fagarbeiderne, men dette er et økonomisk spørsmål. Det å øke fagarbeidernes stilling til 100 % er ikke så enkelt i skolen på grunn av at fagarbeiderne følger skolens åpningstid/ferie og fridager.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	0 %
26-50 % stilling	7 %
51 til 75 % stilling	11 %
76 til 100 % stilling	82 %

- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i skolesektoren økt fra 86 til 90 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 51 til 72 %



BARNEHAGESEKTOREN

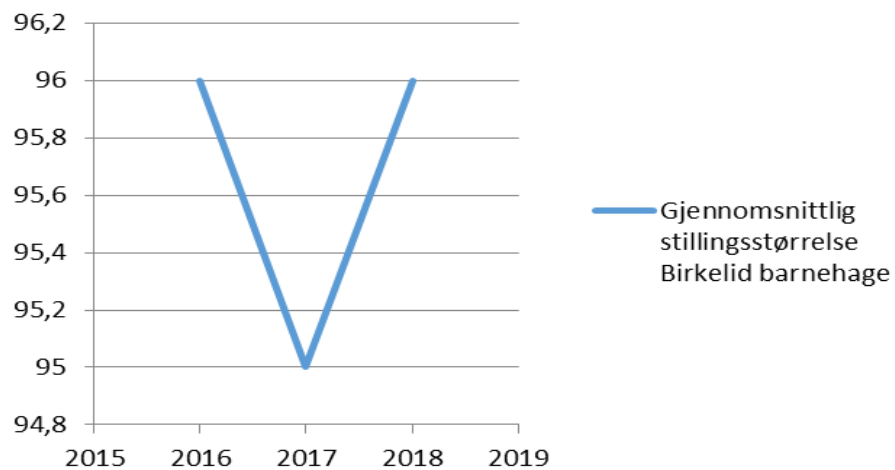
BIRKELID BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	20	19,25	96 %	0
Totalt	20	19,25	96 %	0
Totalt uten:	19	18,55	98 %	0
Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %				

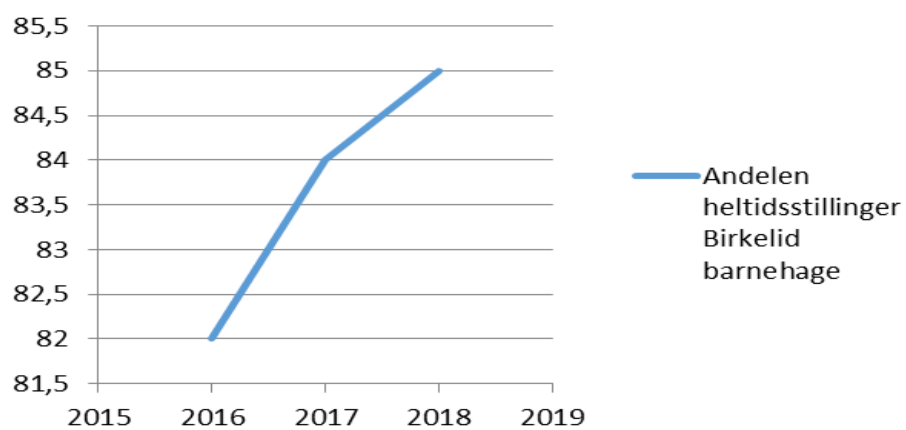
- 85 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 84 til 85 %.
- Enheten har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 95 til 96 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 98 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: Ingen menn
Kvinner: 96 %
- 15 % av de ansatte jobber frivillig deltid, i fjor var andelen 16 %. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, samt de uføre vil tallet være 0 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 har gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligget stabilt på 96 %.***

Andelen ansatte som arbeider heltid er steget fra 82 til 85 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse Birkelid barnehage



Andelen heltidsstillinger Birkelid barnehage

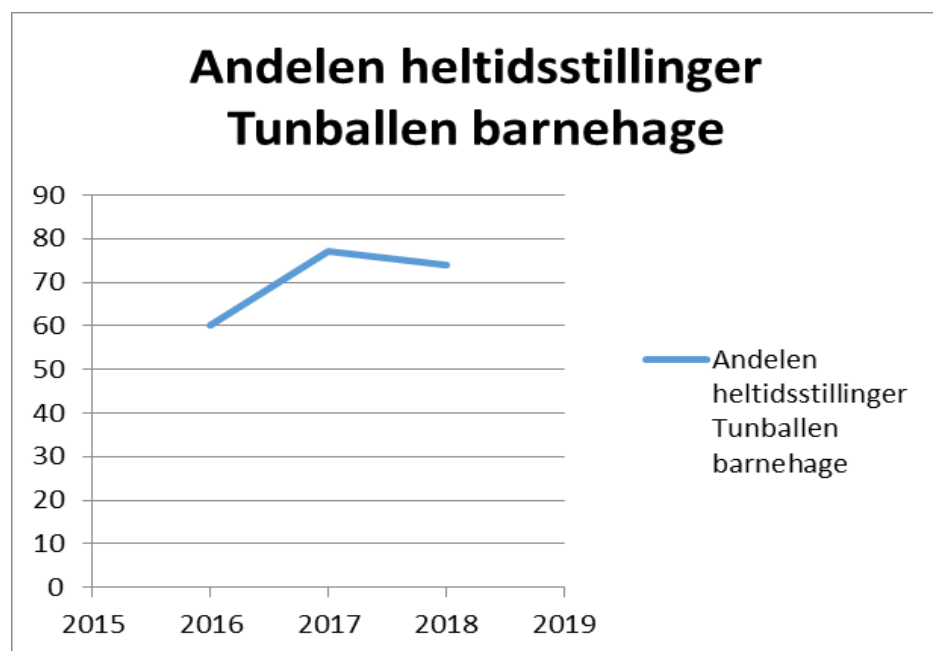
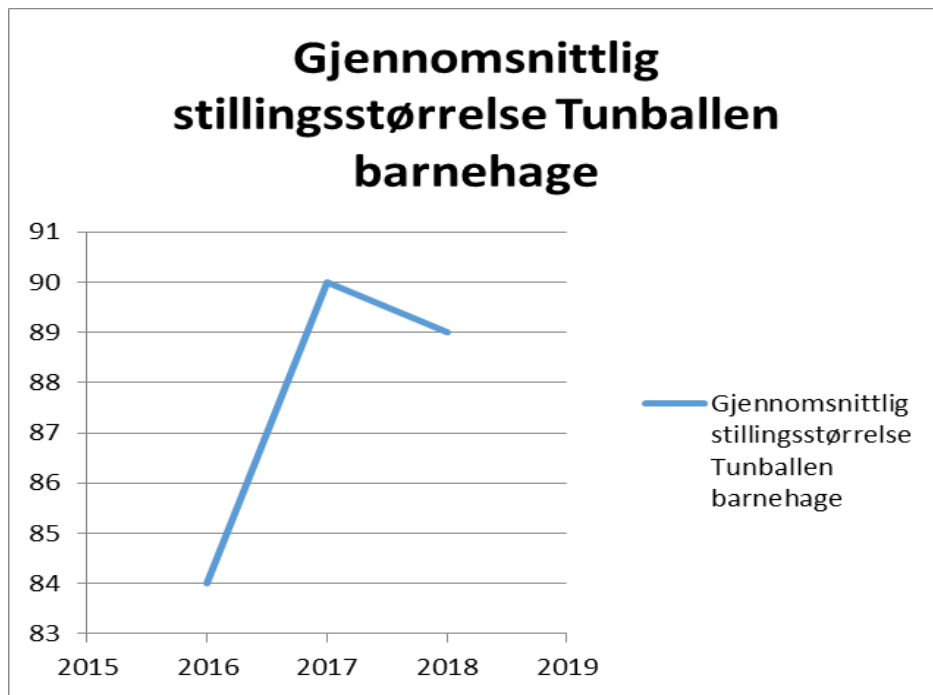


TUNBALLEN BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	19	17,00	89 %	0
Totalt	19	17,00	89 %	0

- 74 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling er redusert fra 77 til 74 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er redusert fra 90 til 89 %.
- Enheten har ingen som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: Ingen menn
Kvinner: 89 %
- 26 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en økning fra 24 % i fjor. Tar vi bort de uføre vil andelen være 16 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 84 til 89 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 60 til 74 %



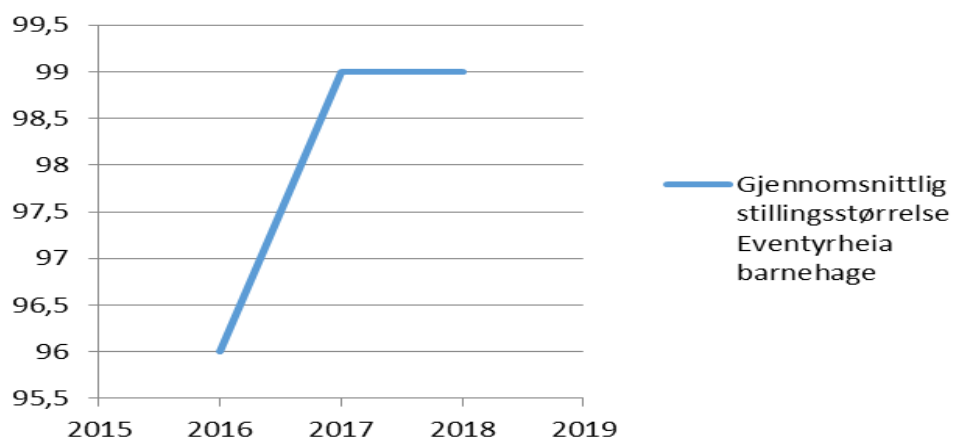
EVENTYRHEIA BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	3	3	100 %	0
Kvinner	23	22,75	99 %	0
Totalt	26	25,75	99 %	0

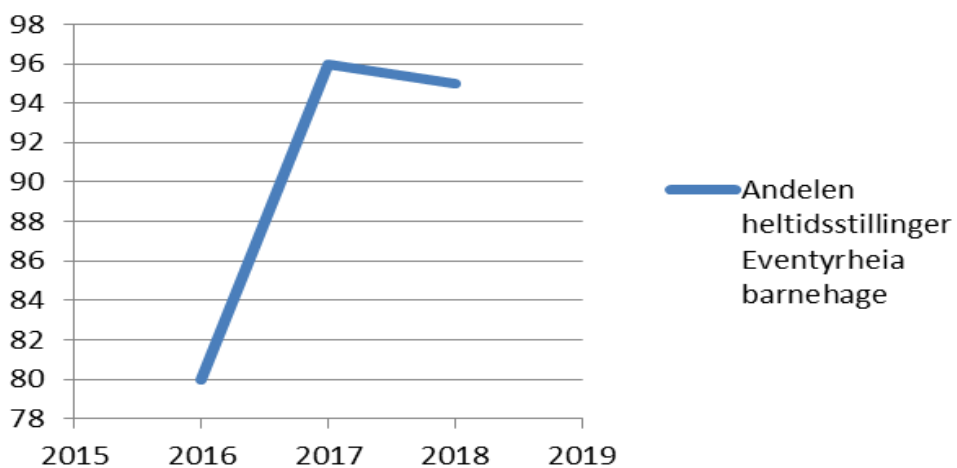
- 95 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har sunket fra 96 til 95 % det siste året. Årsaken skyldes økt grad av uførhet.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har vært stabilt på 99 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 100 %
Kvinner: 99 %
- 8 % av de ansatte jobber frivillig deltid, dette er en økning fra 4 % året før. Tar vi bort de uføre vil andelen være 4 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 96 til 99 %***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 80 til 95 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse Eventyrheia barnehage



Andelen heltidsstillinger Eventyrheia barnehage



BJØRNUNGEN BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	3	3	100 %	
Kvinner	24	19,83	83 %	0,07
Totalt	27	22,83	85 %	0,07

- 52 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 50 til 52 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 84 til 85 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 100 %
Kvinner: 83 %
- 44 % av de ansatte jobber frivillig deltid, dette er en reduksjon fra i fjor da 46 % jobbet frivillig deltid. Tar vi bort de uføre vil tallet være 22 %.
- Bjørnungen barnehage har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Prosjektet har vært knyttet til bemanningsnorm. Utfordringene i barnehagene er ikke selve bemanningsnormen, men det at den reelle bemanningen ofte er lavere. Dette på grunn av at ansatte skal ha planleggingstid og må delta i møter knyttet til barna. Det å kunne være samme grunnbemanning som ellers de dagene personalet har planlegging betyr mye for kvalitetene på det tilbudet barnehagen kan gi.
For eksempel kan det gjennomføres planlagte aktiviteter. Det er nok medarbeidere til å sitte å snakke med barna under måltidet, alle får hjelp i påkledningen, de som sliter med å komme inn i lek får hjelp, og det oppdages lettere mobbe adferd slik at den kan stoppes.
Det har vært lettere å konsentrere seg om å planlegge, reflektere og vurdere det pedagogiske arbeidet når barnehagelærerne vet at barnas behov for omsorg og læring er ivaretatt selv om de ikke er der.

Spesielt er det viktig å understreke at de som er tilbake på avdelingen i større grad enn tidligere opplever å ha strukket til i sitt arbeid med barna.

Dette har ført til en høyere bevissthet knyttet til effekten av ansatte i fulle stillinger og kvaliteten på tjenesten. Fokuset på tjenestekvalitet har økt og det er skjedd en utvikling i forhold til synet på egen faglighet og utøvelse av yrkesrollen.

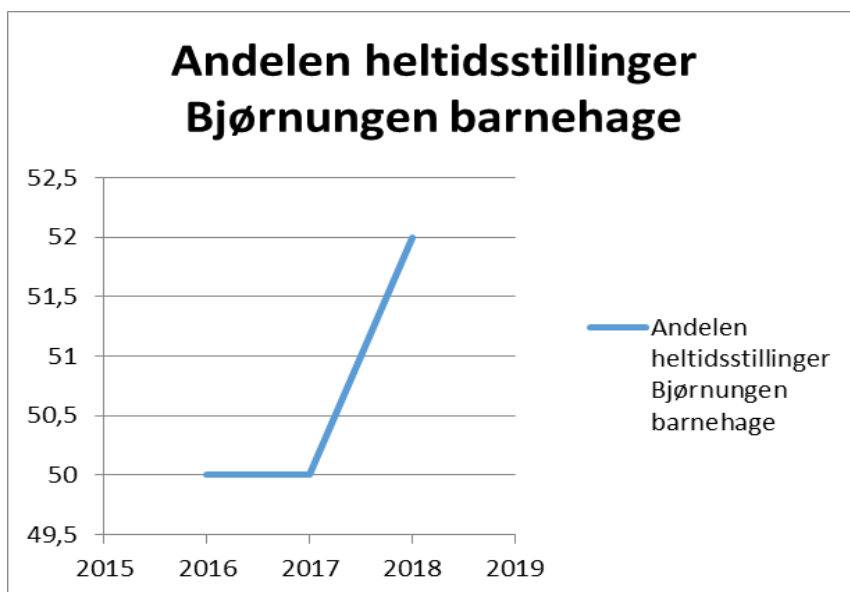
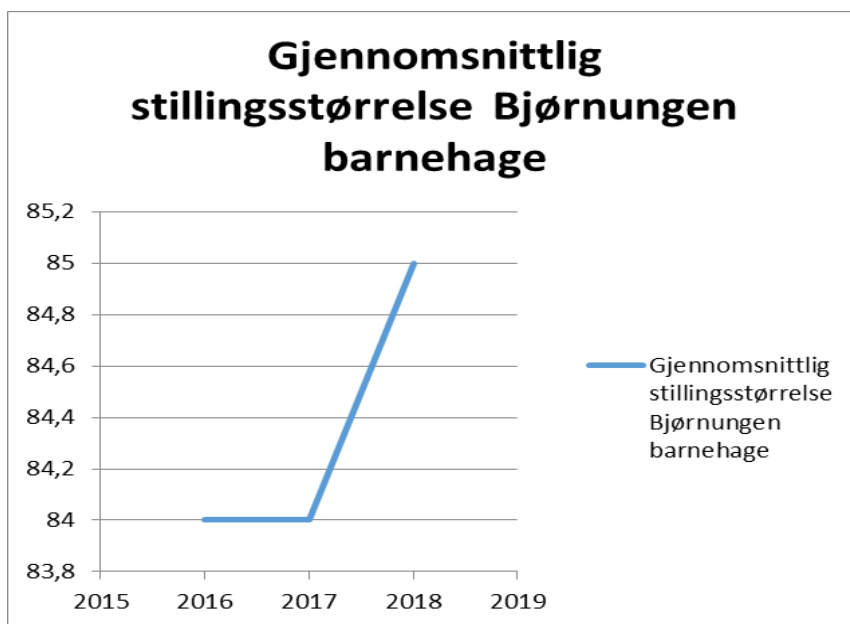
Det er også skjedd en kulturendring i forhold til at ulempene med ansatte i deltid er blitt mer legitimt å prate om.

Prosjektet har også vist hvor mye en ressurs betyr for å få til en forsvarlig arbeidsdag når ansatte har planleggingstid.

Den nye bemanningsnormen for barnehager tar ikke hensyn til at økt pedagogtetthet gir en reell reduksjon i bemanningen. Barnehagen har ikke egne ressurser til å videreføre prosjektet og må tilbake til ordinær drift. Dette medfører lavere bemanning i store deler av uken, grunnet lovpålagt planleggingstid.

- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 84 til 85 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 50 til 52 %.



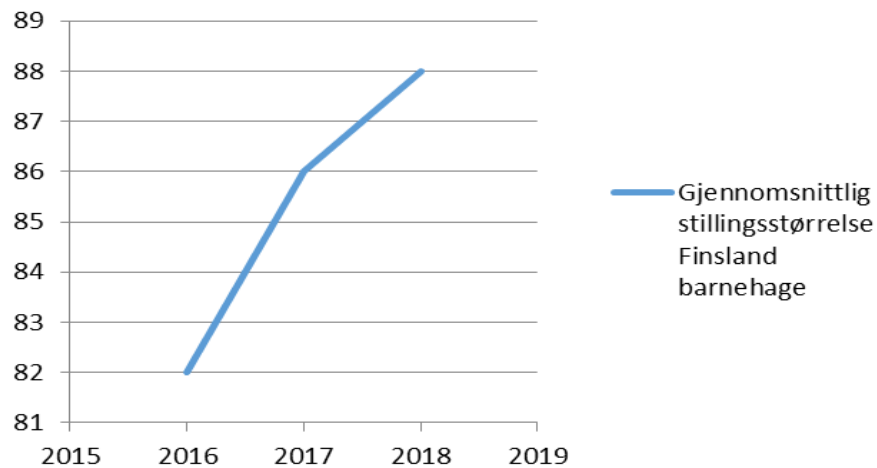
FINSLAND BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	18	15,90	88 %	0,40
Totalt	18	15,90	88 %	0,40
Totalt uten:	17	15,30	90 %	0,40
Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %				

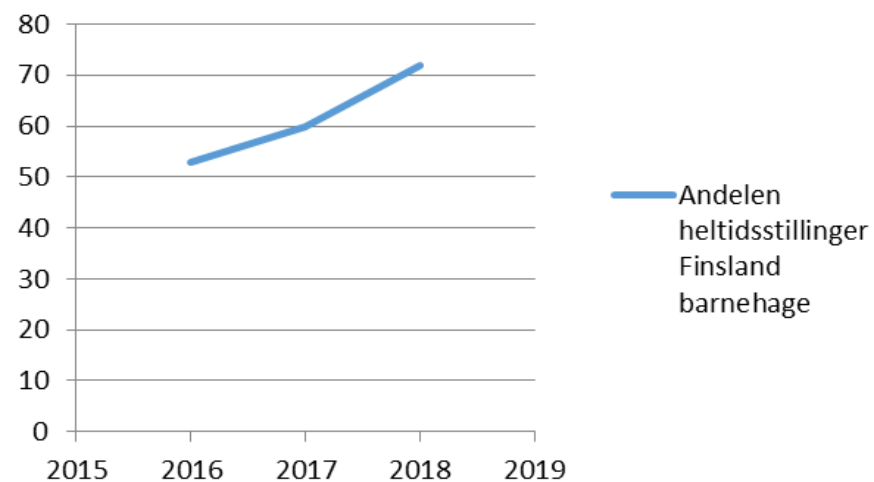
- 72 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger er økt fra 60 til 72 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 86 til 88 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 90 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: Ingen menn
Kvinner: 88 %
- 28 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en reduksjon fra i fjor hvor andelen var 40 %. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og de uføre vil tallet være 22 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 82 til 88 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 53 til 72 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse Finsland barnehage



Andelen heltidsstillinger Finsland barnehage



BARNEHAGE SEKTOREN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	6	6	100 %	0
Kvinner	104	94,73	91 %	0,47
Totalt	110	100,73	92 %	0,47
Totalt uten:	108	100,03	93 %	0,47
Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %				

- 75 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 72 til 75 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 91 til 92 % det siste året.
- Sektoren har 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra dem vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 93 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 100 %
Kvinner: 91 %
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i barnehagesektoren tilsvarer 10 % av de ansatte. Dette er en reduksjon fra fjoråret hvor andelen var 12 %.
- 23 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Dette er en reduksjon fra fjoråret hvor andelen var 26 %. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, samt de uføre vil tallet være 11 %.
- Bjørnungen barnehage har hatt et prosjekt gående i 2018 med støtte fra heltidsprosjektet. Prosjektet har vært knyttet til bemanningsnorm. Utfordringene i barnehagene er ikke selve bemanningsnormen, men det at den reelle bemanningen ofte er lavere. Dette på grunn av at

ansatte skal ha planleggingstid og må delta i møter knyttet til barna. Det å kunne være samme grunnbemanning som ellers de dagene personalet har planlegging betyr mye for kvalitetene på det tilbudet barnehagen kan gi.

For eksempel kan det gjennomføres planlagte aktiviteter. Det er nok medarbeidere til å sitte å snakke med barna under måltidet, alle får hjelp i påkledningen, de som sliter med å komme inn i lek får hjelp, og det oppdages lettere mobbe adferd slik at den kan stoppes.

Det har vært lettere å konsentrere seg om å planlegge, reflektere og vurdere det pedagogiske arbeidet når barnehagelærerne vet at barnas behov for omsorg og læring er ivaretatt selv om de ikke er der.

Spesielt er det viktig å understreke at de som er tilbake på avdelingen i større grad enn tidligere opplever å ha strukket til i sitt arbeid med barna.

Dette har ført til en høyere bevissthet knyttet til effekten av ansatte i fulle stillinger og kvaliteten på tjenesten. Fokuset på tjenestekvalitet har økt og det er skjedd en utvikling i forhold til synet på egen faglighet og utøvelse av yrkesrollen.

Det er også skjedd en kulturendring i forhold til at ulempene med ansatte i deltid er blitt mer legitimt å prate om.

Prosjektet har også vist hvor mye en ressurs betyr for å få til en forsvarlig arbeidsdag når ansatte har planleggingstid.

Den nye bemanningsnormen for barnehager tar ikke hensyn til at økt pedagogtetthet gir en reell reduksjon i bemanningen.

Barnehagen har ikke egne ressurser til å videreføre prosjektet og må tilbake til ordinær drift. Dette medfører lavere bemanning i store deler av uken, grunnet lovpålagt planleggingstid.

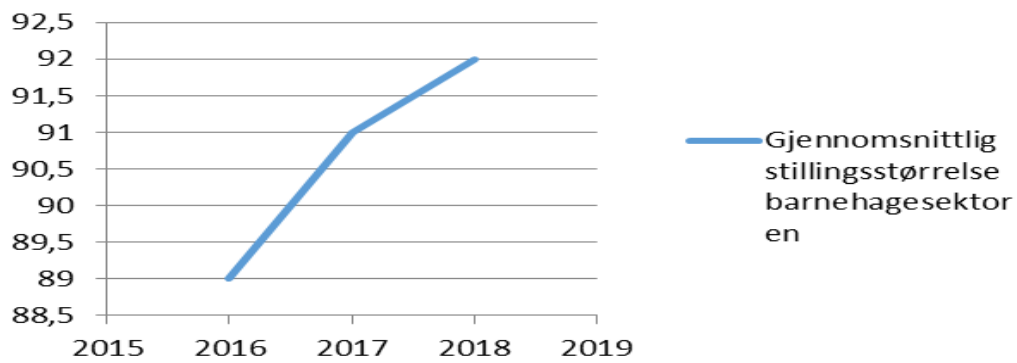
Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	2 %
26-50 % stilling	5 %
51 til 75 % stilling	6 %
76 til 100 % stilling	87 %

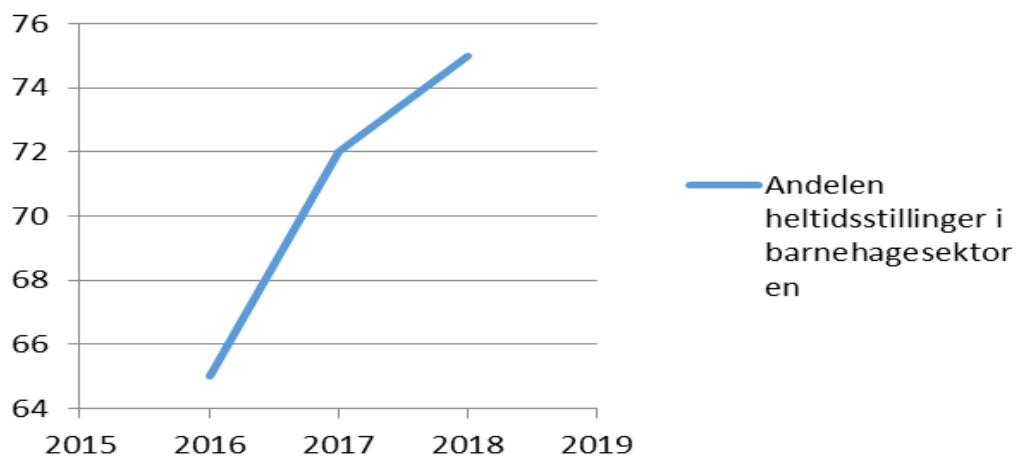
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 89 til 92 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 65 til 75 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse barnehagesektoren



Andelen heltidsstillinger i barnehagesektoren



ANDRE ENHETER

TEKNISK

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	26	26	100 %	0
Kvinner	8	7,55	94 %	0,25
Totalt	34	33,53	99 %	0,25

- 94 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har vært stabil det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har vært stabilt på 99 % i samme periode.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 100 %
Kvinner: 94 %
- 3 % av de ansatte jobber frivillig deltid dette er en nedgang fra i fjor hvor andelen var 6 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 har gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 94 til 99 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 80 til 94 %



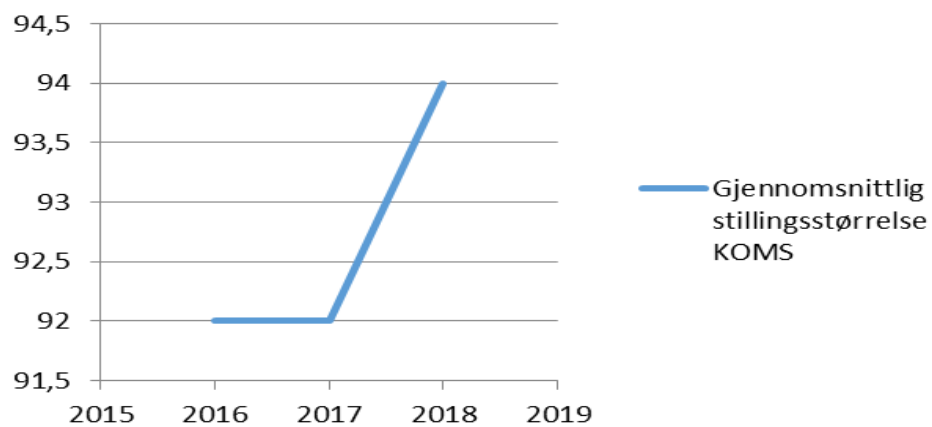
KOMMUNIKASJON OG SERVICE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	9	8,5	94 %	0
Totalt	9	8,5	94 %	0

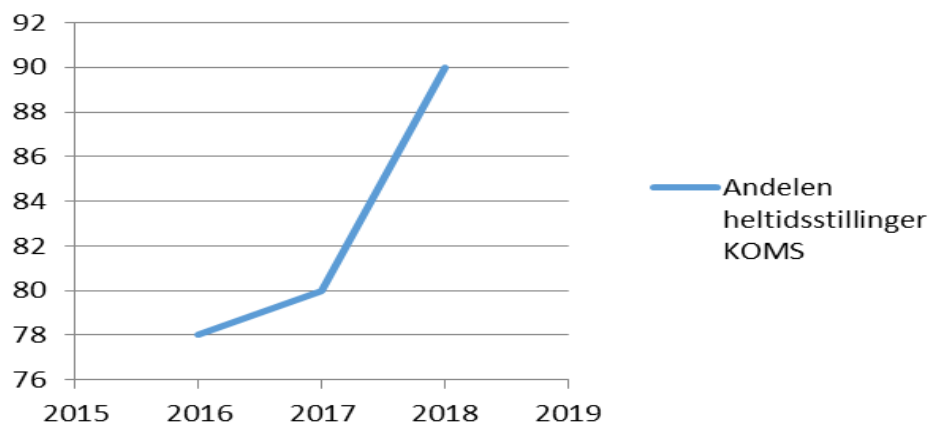
- 90 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 80 til 90 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 93 til 94 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 0 %
Kvinner: 94 %
- 11% av de ansatte jobber frivillig deltid dette er en nedgang fra fjorårets kartlegging som viste 20 %.
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 92 til 94 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 78 til 90 %.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse KOMS



Andelen heltidsstillinger KOMS

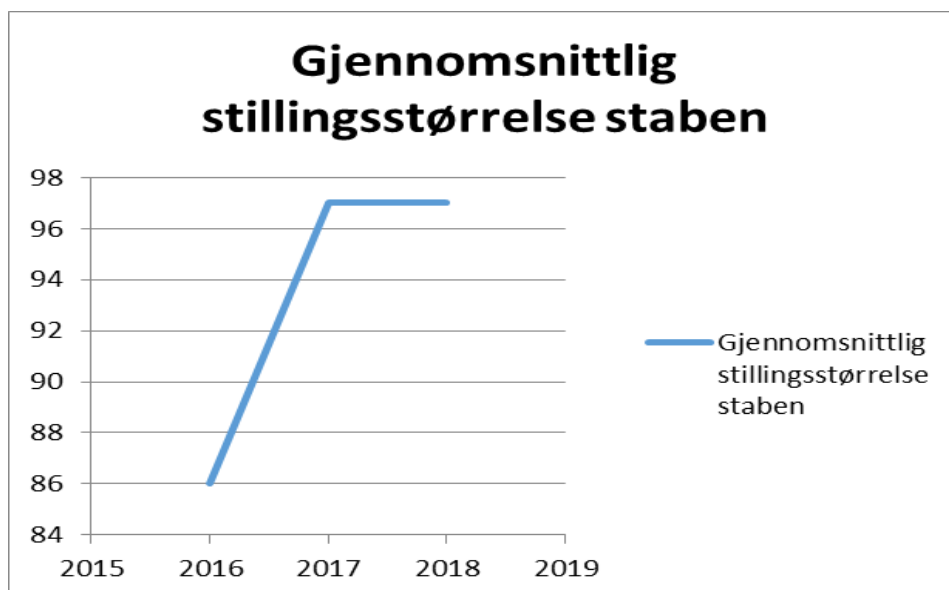


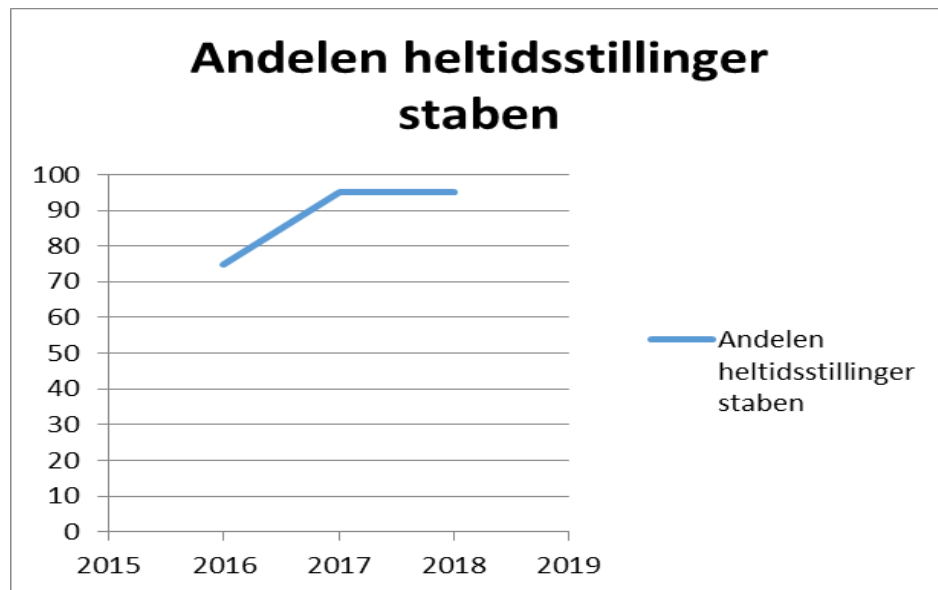
STAB				
KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	10	9,5	95 %	0
Kvinner	8	8,0	100 %	0
Totalt	18	17,50	97 %	0

- 95 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. Dette har vært stabilt siden i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 97 %, lik andel som i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 95 %
Kvinner: 100 %
- 6 % av de ansatte jobber frivillig deltid

Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 86 til 97 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 75 til 95 %.



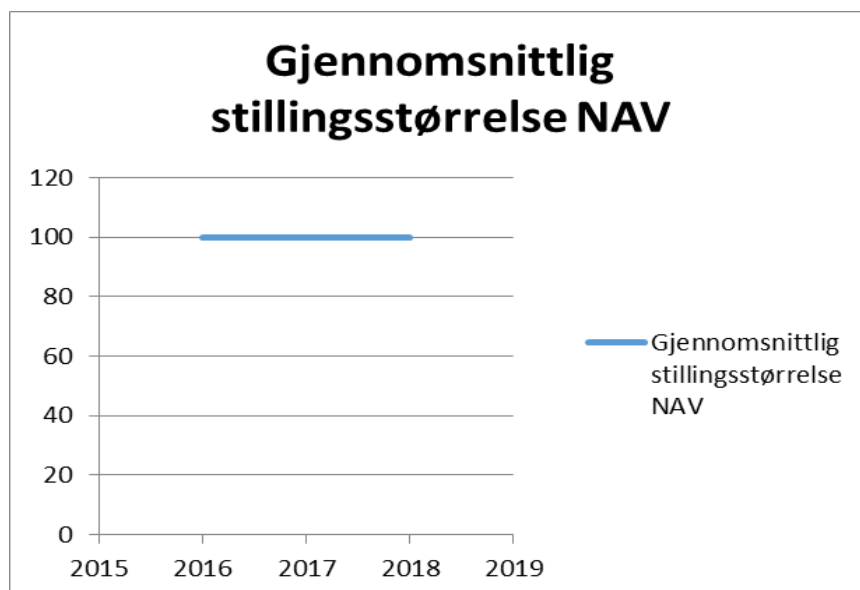


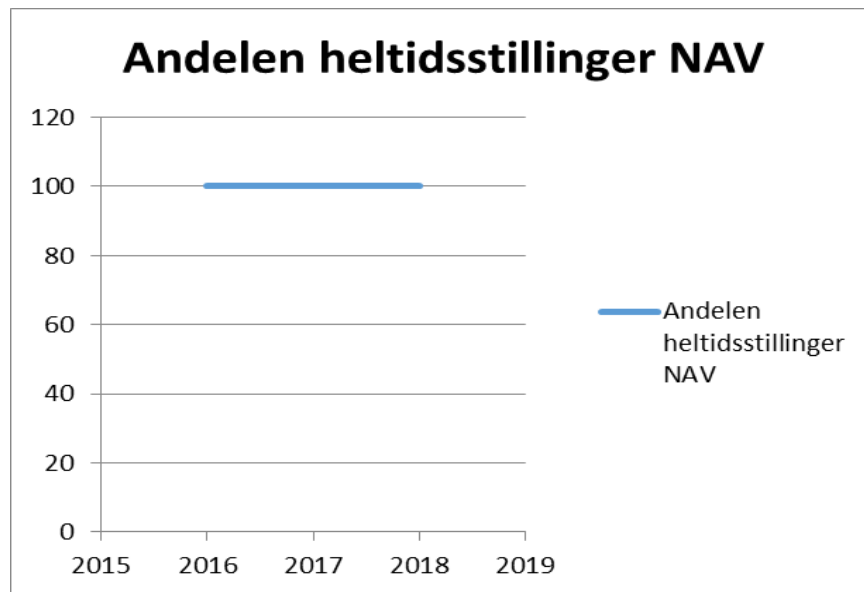
NAV KOMMUNALT ANSATTE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	1	1	0 %	0
Kvinner	4	4,0	100 %	0
Totalt	5	5,0	100 %	0

- 100 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. Dette er det samme som i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er også uendret på 100 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 100%
Kvinner: 100 %
- Det er ingen som jobber frivillig deltid
- ***Siden kartleggingen startet i 2016 har gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligget stabilt på 100 %.***

Andelen ansatte som jobber heltid har også vært stabilt på 100 %.





KULTUR OG INKLUDERING

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	6	3,98	66 %	0,20
Kvinner	31	25,09	81 %	0,80
Totalt	37	29,07	79 %	1,00
Totalt uten kulturskolen	29	26,90	93 %	0,20

- Kulturskolen trekker ned resultatene i enheten. Da de ansatte i kulturskolen har annen stilling i annen kommune eller i det private, er frilanser eller kombinerer med studier, har vi valgt å rapportere med og uten denne gruppen.

Alle ansatte:

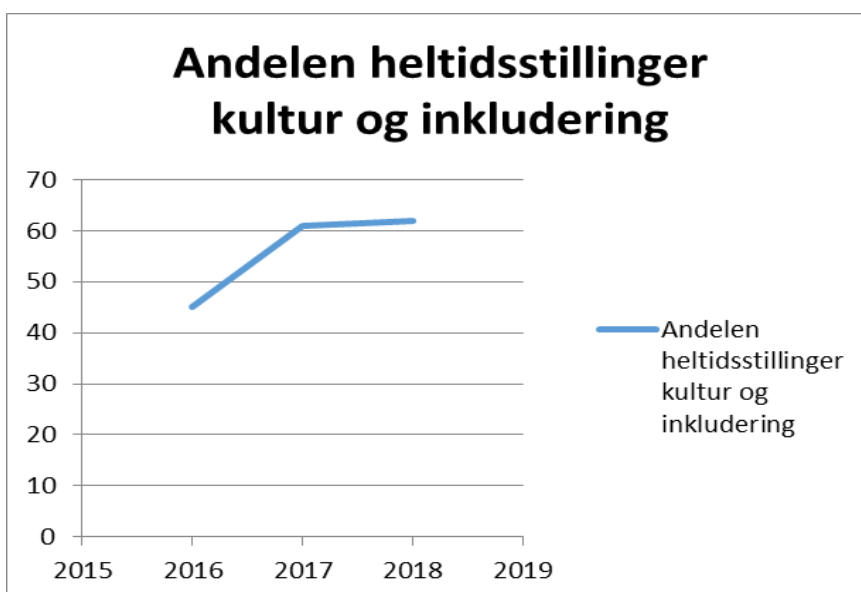
- 62 % jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 61 til 62 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 78 til 79 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:
Menn: 66 %
Kvinner: 81 %
- 11 % av de ansatte jobber frivillig deltid, dette er en nedgang fra i fjor da tallet var 16 %.
Tar vi bort kulturskolen og ansatte som har oppgitt at de er uføre er andelen 0 %

Ansatte utenom kulturskolen:

- 80 % jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur, dette er en økning fra 77 % i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 91 til 93 %.

Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i hele enheten økt fra 73 til 79 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 45 til 62



TOTALT ANDRE ENHETER

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	43	40,48	94 %	0,20
Kvinner	60	53,14	89 %	0,95
Totalt	103	93,62	91 %	1,25
Totalt uten kulturskolen og annen jobb	94	90,65	96 %	0,65

- 82 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. Dette er en økning fra 81 % i fjor.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 90 til 91 % i samme periode.
- Ser vi bort fra Kulturskolen og ansatt med jobb i annen kommune er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 96 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
Menn: 94 %
Kvinner: 89 %
- Det er 5 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør. Det er en økning fra i fjor da andelen var 4 %.
- Det er 6 % av de ansatte som jobber frivillig deltid, da har vi ikke regnet med kulturskolen. Dette er en reduksjon fra i fjor da andelen var 11 %.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	5 %
26-50 % stilling	6 %
51 til 75 % stilling	3 %
76 til 100 % stilling	86 %

- **Siden kartleggingen startet i 2016 er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i sektoren økt fra 86 til 91 %.**

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 69 til 82 %



TOTALT SONGDALEN KOMMUNE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	106	98,63	93 %	1,53
Kvinner	483	412,67	85 %	8,26
Totalt	589	511,30	87 %	9,79
Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist- avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.	548	494,58	90 %	9,79

- 67 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. 85 % av mennene og 63 % av kvinnene. Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har det siste året økt fra 65 til 67 %. Andelen menn har vært stabilt, mens det har vært en økning fra 61 til 63 % hos kvinnene.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er i samme periode økt fra 86 til 87 %.
Ser vi bort fra studenter, ansatte på pensjonistavlønning og ansatte som kombinerer med annen stilling er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 90 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i kommunen er:
Menn: 93 % (92 % i 2017)
Kvinner: 85 % (84 % i 2017)
- 8,3 % av de ansatte har oppgitt at de er gradert ufør.
- 28 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 82 ansatte som er studenter, kombinerer med annen stilling utenfor kommunen, er på pensjonistavlønning eller er uføre vil tallet være 14 %.
Det vil si at det er 14 % som reelt kan påvirkes til å øke sin stilling.

Andelen ansatte fordelt på ulike stillingsprosent grupper

0-25 % stilling	3 %
26-50 % stilling	8 %
51 til 75 % stilling	12 %
76 til 100 % stilling	77 %

Kartleggingen av helse og omsorgsektoren har pågått siden 2007. I denne perioden er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i sektoren steget fra 61 til 80 %.

Siden kartleggingen av alle sektorer startet i 2016, er gjennomsnittlig stillingsstørrelse økt fra 84 til 87 %.

Andelen ansatte som jobber heltid er steget fra 55 til 67 % fra 2016 til 2018.



