

REFERAT Partssammensatt utvalg d. 10-06-2025

Mødedato Tirsdag d. 10. juni 2025 kl. 08:30

Mødested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

Møtedokumenter.....	3
Behandling av utvalgssak.....	12
Godkjenning av protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25.....	14
Kristiansand kommunes likestillingsredegjørelse.....	16
Sluttrapport heltidskulturprosjektet.....	19



PROTOKOLL PARTSSAMMENSATT UTVALG

Dato: 10.06.2025
Sted: Formannskapssalen
Behandlede saker: 9/25 - 11/25
Møtets varighet: Kl. 08.30 til 09.00
Møteleder: Ordfører Mathias Bernander

Til stede:

Mathias Bernander (H)
Norunn Tveiten Benestad (H)
Amalie Gunnufsen (H)
Charlotte Beckmann Finnestad (KRF)
Sigrun Sæther (KRF)
Stian Storbukås (FRP)
Kenneth Mørk (AP)
Jannike Arnesen (AP)
Tonje Jondahl Alvestad (SV)
Pål Tjøm (ansatt repr.)
Åse Birkrem (ansatt repr.)
Hedvig Elisabeth Ihlen (ansatt repr.)
Ingen vararepr. for

Forfall:

Knut Arild Knutsen (ansatt repr.)

Til stede fra administrasjonen:

Direktør for organisasjon og digitalisering
Økonomidirektøren
Næringssjefen
Kommunalsjef for eierskap
Formannskapssekretæren

Dessuten møtte:

Janne Slotte, Rådgiver HR lederstøtte
Ellen Torgersen, Teamleder virksomhetsstyring og driftsstøtte

9/25 Partssammensatt utvalgssak:
Godkjenning av protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25
(ark.nr. 2025000332)

Partssammensatt utvalgs vedtak:

Partssammensatt utvalg godkjenner protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

10/25 Partssammensatt utvalgssak:
Kristiansand kommunes likestillingsredegjørelse
(ark.nr. 2025011512)

Partssammensatt utvalgs vedtak:

Kommunens likestillingsredegjørelse(r) tas til orientering.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

11/25 Partssammensatt utvalgssak:
Sluttrapport heltidskulturprosjektet
(ark.nr. 2020001965)

Partssammensatt utvalgs vedtak:

PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

Innmeldte spørsmål / eventuelt:

Repr. Jannike Arnesen, AP, hadde sendt inn følgende spørsmål:

«Jeg vil gjerne ha en liten forklaring på hvorfor ansatte må vippse hverandre for vaktbytter og hvordan kommunen tilstreber å være en fleksibel arbeidsgiver for turnusarbeiderne våre.»

Spørsmålet ble besvart av Ellen Torgersen:

Problemstilling ble aktuell i Kristiansand kommune fordi vi skiftet ressursstyringssystem fra Visma til Tieto Evry. Det nye systemet håndterer ikke bytte av vakter mellom ansatte. Kristiansand kommune har spilt inn til Tieto Evry ønske om at dette skal ivaretas i systemet, andre kommuner støtter oss ikke i dette endringsønske.

Møtet hevet.



Kristiansand, 03.06.2025

TILLEGGSSAK TIL PARTSSAMMENSATT UTVALG

Dato: 10.06.2025 kl. 08.30

Sted: Formannskapssalen

Innkalling gjelder bare medlemmer. Varamedlemmer møter etter særskilt innkalling.

Forfall og eventuelle habilitetsspørsmål meldes snarest til Anne Lise H. Aabø i First Agenda Live <https://app.agendalive.dk> eller til tlf. 98 28 79 38 eller epost alh@kristiansand-bystyre.no

SAKSKART			Side
11/25	2020001965-47	Partssammensatt utvalgssak: Sluttrapport heltidskulturprosjektet	2

Møtet vil bli streamet og overføres direkte på kommunens hjemmeside
<https://kristiansand.kommunetv.no/>

Mathias Bernander
Ordfører
(sign.)



Kristiansand
kommune

Dato 2. juni 2025
Saksnr.: 2020001965-47
Saksbehandler Janne Slotte
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Partssammensatt utvalg

Møtedato
10.06.2025

Sluttrapport heltidskulturprosjektet

Forslag til vedtak

[PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering.](#)

Sammendrag

Overordnet målsetting ved prosjektets slutt har vært at andelen heltidsstillinger i kommunen er på 60% og at gjennomsnittlig stillingsstørrelse er på 86%. Målsettingen er ikke oppnådd, men andelen heltidsstillinger har i prosjektperioden økt fra 53,9 til 58,3%. Hovedårsaken til at andelen heltid har økt er blant annet lovendringen som sikrer deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og dermed rett til økt stilling i henhold til AML § 14-4a.

Det er lagt et godt grunnlag for videre arbeid med heltid etter at prosjektperioden er over. Det er blant annet utarbeidet retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune. Det er opprettet samarbeidsarenaer, systemtiltak og rutiner som allerede er implementert i drift. Samtidig viser forskning at det er viktig å holde fokus på heltidskultur, for at den gode utviklingen ikke skal stagnere, slik TØRN omstillingen i Helse og Mestring er et eksempel på.

I henhold til FAFO forskerne Moland og Bråthen sin modell, vil oppnådd målsetning innenfor gjennomsnittlig stillingsstørrelse, tilsvare at kommunen har en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte. Tilpasning til økonomiske rammer i Helse og mestring, samt omgjøring av midlertidige 0% stillinger til faste deltidsstillinger i Kultur og innbyggerdialog, har hatt negative konsekvenser for statistikken knyttet til heltidskulturprosjektet. I tillegg er det oppdaget feil i tallgrunnlaget som hentes ut av HRM, dette er rettet opp i, men har også bidratt til negative konsekvenser for statistikken.

Vedlegg:
SLUTTRAPPORT HELTIDSKULTURPROSJEKTET 2020-2024
Referat drøftingsmøte retningslinjer heltid 22.4.25
[Retningslinje for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune](#)

Saksutredning

Allerede i fellesnemnda for Nye Kristiansand ble det vedtatt å gjennomføre et heltidskulturprosjekt i den nye kommunen. Prosjektet skulle gå over 4 år med oppstart i januar 2020. Grunnet pandemien ble prosjektet faseforskjøvet til å gjelde ut 2024. Det ble lagt til grunn en ambisjon om at prosjektet skulle berøre alle kommunens tjenesteområder. Det ble påpekt at for å lykkes, var det viktig at prosjektet var godt forankret hos kommunedirektør, direktører og den politiske toppledelsen.

Prosjektet ble lagt til organisasjonsområdet med Organisasjonsdirektør Kjell A. Kristiansen som prosjekteier. Prosjektleder har vært Janne Slotte fra HR lederstøtte.

Det er lagt et godt grunnlag for videre arbeid med heltid etter at prosjektperioden er over. Det er blant annet utarbeidet retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.

Det er opprettet samarbeidsarenaer, systemtiltak og rutiner som allerede er implementert i drift.

Men kommunen har ikke nådd målsettingen sin med at 60% av de ansatte jobber heltid. Kristiansand kommune bruker kun fast ansatte som grunnlag for sin statistikk.

	Andel heltid menn 2024	Andel heltid kvinner 2024	Andel heltid totalt 2024	Andel heltid totalt 2020
By- og stedsutvikling	91,4 %	68,4 %	82,6 %	81,6%
Helse og mestring	46,5 %	42,4 %	43,1 %	38,2%
Kultur og innbyggerdialog	52,6 %	50,3 %	51,2 %	59,8%
Oppvekst	84,8 %	66,8 %	70,6 %	66,0%
Organisasjon og teknologi	88,1 %	85,0 %	86,6 %	88,5%
Samhandling og innovasjon	85,7 %	82,4 %	83,9 %	93,9%
Økonomi og virksomhetsstyring	95,8 %	83,3 %	87,9 %	84,7
Næringsavdelingen	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100%
Hele kommunen	71,3%	54,1%	58,3%	53,9%

I henhold til vedtatte retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune, er kommunens målsetting at gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal være over 86%. I henhold til Fafo-forskerne Moland og Bråthen sin modell, vil kommunen da ha en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte. I dag har vi en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 80,8%.

Det ble i 2024 gjennomført en kartlegging av ufrivillig deltid, den viste at 178 ansatte ønsker seg høyere stilling. 126 av disse er ansatt i Helse og mestring.

Høy andel av deltidsstillinger vil skape utfordringer knyttet til å beholde og rekruttere fagpersonell i fremtiden. Kristiansand kommune ligger bakpå sammenlignet med andre storbyer og nabokommuner.

Prosjektet hadde en målsetting om at innen utgangen av prosjektperioden skulle kommunen være en foregangskommune for heltidskultur. Kristiansand kommune har ikke grunnlag for å kalle seg en foregangskommune på heltidskultur, verken på kort eller lang sikt.

Som grunnlag for sammenligningstall på tvers av kommunene brukes PAI registeret. PAI-registeret inkluderer lønns- og personalopplysninger om alle ansatte i kommunal sektor, uavhengig av om de er fast eller midlertidig ansatt. Tellingspunktet er 1.12. hvert år.

FAFO forsker Leif Moland trekker frem at Kristiansand er veldig gode på planer og struktur, men det er ikke tilstrekkelig vilje til å sette inn tiltak som gir resultater.

PAI statistikken for 2024 viser at i snitt er det 61,8% av de ansatte som jobber heltid i norske kommuner. I Kristiansand er andelen heltid 55,7%.

Foregangskommunene ligger på en andel heltid mellom 70 og 80%.

Kommune	Heltid	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Alle kommuner	61,8%	84,3%
Kristiansand	55,7%	79,7%
Arendal	62%	84,3%
Stavanger	60,2%	79,2%
Bergen	66,5%	84%
Trondheim	68,6%	85,1%

I prosjektet er det gjort mange utredninger og tiltak, men det har vært lite vilje til å øke rammene for å iverksette tiltak. Trange økonomiske rammer har ført til at resultatene har gått den gale veien, for eksempel har man igjen måtte øke andel korte vakter i Helse og mestring.

Det beste tiltaket har vært lovendringene om at deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter. Dette har ført til at mange deltidsansatte har fått økt stilling gjennom 1 års krav, i henhold til AML §14.4.a.

Juridisk grunnlag

Både arbeidsmiljølovens kapittel 14 og hovedtariffavtalens kap 1 regulerer retten til heltid.

Lov- og avtaleverket regulerer at arbeidstakere som hovedregel skal ansettes på heltid. Deltidsansatte har fortrinnsrett til økt stilling og ekstravakter innenfor sin enhet.

I tillegg har ansatte rettigheter til stilling etter 1- og 3- års regelen, tilsvarende faktisk arbeidstid.

Det er også lov og avtaleregulert at det skal gjennomføres årlige drøftinger med tillitsvalgte om heltid.

Aktivitets og redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere og kartlegge omfanget av ufrivillig deltid annethvert år.

Økonomiske konsekvenser

Politikerne har årlig bevilget kr 2 306 250 til prosjektet, dette over en periode på 4 år.

De økonomiske midlene har i hovedsak gått til:

- Lønn til prosjektleder
- Frikjøp av prosjektleder TØRN Helse og mestring
- Deltakelse i TØRN prosjektet, frikjøp av deltakere og samlinger
- Mentorprogrammet i Helse og mestring
- Arbeidstidsordnings seminarer
- Studiebesøk
- Prosjekt gruppetilbud støttekontakt

- Heltidskonferanser.

Det vil binde opp noe ressurser i HR nå som prosjektet avsluttes og arbeid med heltidskultur skal over i drift.

HMS/Folkehelse

Heltidsstillinger har flere fordeler for arbeidsmiljøet, både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

- Ansatte får en mer stabil arbeidshverdag, noe som gir trygghet både for dem selv og for brukerne av tjenestene.
- Med flere heltidsansatte blir det lettere å bygge et stekt fagmiljø og legge til rette for faglig utvikling
- En fast og forutsigbar arbeidstid gjør det enklere å planlegge familieliv og fritidsaktiviteter.
- Heltidsstillinger fremmer likestilling ved å gi alle ansatte like muligheter til karriereutvikling og økonomisk stabilitet.

Oppfølging

Det foreslås i tillegg til det som allerede er implementert i drift, at man legger til rette for følgende tiltak etter prosjektets slutt:

Nasjonalt

- Utarbeide en felles statistikkmodell slik at man kan sammenligne kommunenes andel heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse på fast ansatte.
- Partene sentralt bør bli enige om avtaler knyttet til bruk av langvakter og medlevertturnus
- Det bør utarbeides en kartleggingsundersøkelse som kommunene kan bruke for å kartlegge andelen frivillig og ufrivillig deltid. Det er behov for en felles undersøkelse for å kunne sammenligne kommunene.

System nivå

- Retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.
- Det utpekes en ressursperson i HR lederstøtte som har et overordnet ansvar for at lov og avtaleverk, lokale rutiner og prosedyrer blir fulgt og oppdatert.
- Ressurspersonen har ansvar for at det gjennomføres kartlegginger av frivillig og ufrivillig deltid 2. hvert år, og at resultatene blir tilgjengelig i styringsportalen
- Ressurspersonen har ansvar for at statistikk over årlig turnover gjøres tilgjengelig i styringsportalen.
- Det utarbeides en undersøkelse i forbindelse med at ansatte slutter i kommunen. Dette for å belyse årsaken til hvorfor den ansatte slutter.
- Ressurspersonen blir et bindeledd for å få til tiltak på tvers av områdene.
- Heltid er en del av den årlige rapporteringen på medarbeiderperspektivet i kommunen.
- Det blir stadig gjort forbedringer i styringsportalen for å gi lederne den oversikten og statistikken de trenger i heltidskulturarbeidet.
- Kristiansand kommune er sertifisert som en likestilt arbeidsplass og heltid er ett av satsingsområdene.
- Heltidskultur er lagt inn i årshjulet for overordna drøftinger med tillitsvalgte jamfør lov og avtaleverket.
- Fagopplæringen jobber videre med å øke andelen ansatte som er i fagbrev på jobb løp.
- Heltidskultur er fast tema i styringsdialogen mellom kommunedirektøren og direktørene.
- Heltidskultur er tema i PSU en gang i året.
- Heltidskultur er tema i KDL en gang i året.

Områdenivå

- Områdene følger retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.
- Heltidskultur er fast tema i styringsdialogen mellom direktører og kommunalsjefer
- Heltid er tema på ledermøter minimum en gang i året i Helse og mestring, Oppvekst, Kultur og Innbyggerdialog og Byggservice/renhold. Ressurspersonen inviteres inn i møtene.
- Heltid er tema i medbestemmelsesmøtene
- Medbestemmelsesmøtene følger opp kartleggingen av frivillig og ufrivillig deltid.
- Stillingsstørrelser >95% skal alltid lyses ut som 100% stillinger
- Stillinger skal ikke lyses ut med desimaler, disse økes opp til neste hele prosent.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

[PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering](#)

Behandling av utvalgssak

Behandling av utvalgssak



Dato 1. juni 2025
Saksnr.: 2025000332-25
Saksbehandler Anne Lise H Aabø
Godkjent av Kjell A. Kristiansen

Saksgang
Partssammensatt utvalg

Møtedato
10.06.2025

Godkjenning av protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25

Forslag til vedtak

Partssammensatt utvalg godkjenner protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25.

Vedlegg:
Protokoll fra møte i partssammensatt utvalg 08.04.25



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2025000332
Saksbehandler Anne Lise H Aabø

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Partssammensatt utvalg	10.06.2025	9/25

GODKJENNING AV PROTOKOLL FRA MØTE I PARTSSAMMENSATT UTVALG 08.04.25

**PARTSSAMMENSATT UTVALG HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 10.06.2025 SAK
9/25**

Partssammensatt utvalgs vedtak:

Partssammensatt utvalg godkjenner protokoll fra møte i partssammensatt utvalg
08.04.25.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

11.06.2025



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2025011512
Saksbehandler Kjersti Thorjussen-Vikingsdal

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Partssammensatt utvalg	10.06.2025	10/25

KRISTIANSAND KOMMUNES LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

PARTSSAMMENSATT UTVALG HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 10.06.2025 SAK 10/25

Partssammensatt utvalgs vedtak:

Kommunens likestillingsredegjørelse(r) tas til orientering.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

11.06.2025



Dato 21. mai 2025
Saksnr.: 2025011512-1
Saksbehandler Kjersti Thorjussen-Vikingsdal
Godkjent av Camilla Jarlsby
Kjell Alfred Kristiansen
Camilla Bruno Dunsæd

Saksgang
Partssammensatt utvalg

Møtedato
10.06.2025

Kristiansand kommunes likestillingsredegjørelse

Forslag til vedtak

[Kommunens likestillingsredegjørelse\(r\) tas til orientering.](#)

Sammendrag

For året 2024 har kommunen utarbeidet en egen likestillingsredegjørelse, se vedlegg. Likestillingsredegjørelsen legges frem for partssammensatt utvalg til orientering.

Alle arbeidsgivere i Norge har en lovbestemt plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å jobbe for økt likestilling og for å forebygge og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Det offentlige har også en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering i alle sine oppgaver og tjenester.

Kristiansand kommune har for året 2024 valgt å dele redegjørelsen inn i to deler med en del som beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen i Kristiansand kommune, samt lønnskartlegging, og en del som beskriver vårt aktive arbeid for likestilling og mot diskriminering knyttet til oss som tjenesteyter.

Det ønskes tilbakemeldinger og innspill på arbeidet slik det er beskrevet i vedleggene.

Innholdet i de to vedleggene vil bli lagt til grunn i arbeidet på flere områder i kommunens arbeid. For det første skal Kommunen gjennom en resertifisering av Likestilt arbeidsliv høsten 2025. Likestilt arbeidsliv er et verktøy som skal hjelpe kommunen med å drive aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid, og oppfylle kravene i Likestillings- og diskrimineringsloven, herunder aktivitets- og redegjørelsesplikten.

I tillegg vil innholdet bli behandlet i kommunens ressursgruppe for Likestilling, inkludering og mangfold. På bakgrunn av informasjonen vil en ta stilling til hva som skal være satsningsområder fremover.

Sist, men ikke minst, vil det trolig bli aktuelt å iverksette arbeidet med en Temaplan om Likestilling, inkludering og mangfold. Innholdet i de to dokumentene vil bidra til å sette retning på arbeidet.

Organisasjon og teknologi v/HR har ansvar for arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten for arbeidsgiverdelen, mens Kultur og innbyggerdialog koordinerer aktivitets- og redegjørelsesplikten for kommunen som myndighetsutøver og tjenesteyter gjennom LIM ressursgruppa som består av representanter fra alle direktørområdene. KI koordinerer også kommunens resertifiseringsarbeid i Likestilt arbeidsliv, derfor legges denne saken frem i fellesskap mellom de to direktørområdene.

Vedlegg - Kun nødvendige vedlegg:

- Likestillingsredegjørelse for Kristiansand kommune for 2024 (arbeidsgiverdelen)
- Oppsummering svar på spørreundersøkelse til 31 kommunalsjefer/direktører/enhetsledere om likestilling og diskriminering i Kristiansand kommune. Besvarelser levert april 2025



SAKSPROTOKOLL

Arkivsak-dok. 2020001965
Saksbehandler Janne Slotte

Behandlet av	Møtedato	Saknr
1 Partssammensatt utvalg	10.06.2025	11/25

SLUTTRAPPORT HELTIDSKULTURPROSJEKTET

PARTSSAMMENSATT UTVALG HAR BEHANDLET SAKEN I MØTE 10.06.2025 SAK 11/25

Partssammensatt utvalgs vedtak:

PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering.
(Enst.)

12 av 13 repr. til stede.

11.06.2025



Dato 2. juni 2025
Saksnr.: 2020001965-47
Saksbehandler Janne Slotte
Godkjent av Kjell Alfred Kristiansen

Saksgang
Partssammensatt utvalg

Møtedato
10.06.2025

Sluttrapport heltidskulturprosjektet

Forslag til vedtak

PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering.

Sammendrag

Overordnet målsetting ved prosjektets slutt har vært at andelen heltidsstillinger i kommunen er på 60% og at gjennomsnittlig stillingsstørrelse er på 86%. Målsettingen er ikke oppnådd, men andelen heltidsstillinger har i prosjektperioden økt fra 53,9 til 58,3%. Hovedårsaken til at andelen heltid har økt er blant annet lovendringen som sikrer deltidsansatte fortrinnsrett til ekstravakter og dermed rett til økt stilling i henhold til AML § 14-4a.

Det er lagt et godt grunnlag for videre arbeid med heltid etter at prosjektperioden er over. Det er blant annet utarbeidet retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune. Det er opprettet samarbeidsarenaer, systemtiltak og rutiner som allerede er implementert i drift. Samtidig viser forskning at det er viktig å holde fokus på heltidskultur, for at den gode utviklingen ikke skal stagnere, slik TØRN omstillingen i Helse og Mestring er et eksempel på.

I henhold til FAFO forskerne Moland og Bråthen sin modell, vil oppnådd målsetning innenfor gjennomsnittlig stillingsstørrelse, tilsvare at kommunen har en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte. Tilpasning til økonomiske rammer i Helse og mestring, samt omgjøring av midlertidige 0% stillinger til faste deltidsstillinger i Kultur og innbyggerdialog, har hatt negative konsekvenser for statistikken knyttet til heltidskulturprosjektet. I tillegg er det oppdaget feil i tallgrunnlaget som hentes ut av HRM, dette er rettet opp i, men har også bidratt til negative konsekvenser for statistikken.

Vedlegg:
SLUTTRAPPORT HELTIDSKULTURPROSJEKTET 2020-2024
Referat drøftingsmøte retningslinjer heltid 22.4.25
[Retningslinje for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune](#)

Saksutredning

Allerede i fellesnemnda for Nye Kristiansand ble det vedtatt å gjennomføre et heltidskulturprosjekt i den nye kommunen. Prosjektet skulle gå over 4 år med oppstart i januar 2020. Grunnet pandemien ble prosjektet faseforskjøvet til å gjelde ut 2024. Det ble lagt til grunn en ambisjon om at prosjektet skulle berøre alle kommunens tjenesteområder. Det ble påpekt at for å lykkes, var det viktig at prosjektet var godt forankret hos kommunedirektør, direktører og den politiske toppledelsen.

Prosjektet ble lagt til organisasjonsområdet med Organisasjonsdirektør Kjell A. Kristiansen som prosjekteier. Prosjektleder har vært Janne Slotte fra HR lederstøtte.

Det er lagt et godt grunnlag for videre arbeid med heltid etter at prosjektperioden er over. Det er blant annet utarbeidet retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.

Det er opprettet samarbeidsarenaer, systemtiltak og rutiner som allerede er implementert i drift.

Men kommunen har ikke nådd målsettingen sin med at 60% av de ansatte jobber heltid. Kristiansand kommune bruker kun fast ansatte som grunnlag for sin statistikk.

	Andel heltid menn 2024	Andel heltid kvinner 2024	Andel heltid totalt 2024	Andel heltid totalt 2020
By- og stedsutvikling	91,4 %	68,4 %	82,6 %	81,6%
Helse og mestring	46,5 %	42,4 %	43,1 %	38,2%
Kultur og innbyggerdialog	52,6 %	50,3 %	51,2 %	59,8%
Oppvekst	84,8 %	66,8 %	70,6 %	66,0%
Organisasjon og teknologi	88,1 %	85,0 %	86,6 %	88,5%
Samhandling og innovasjon	85,7 %	82,4 %	83,9 %	93,9%
Økonomi og virksomhetsstyring	95,8 %	83,3 %	87,9 %	84,7
Næringsavdelingen	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100%
Hele kommunen	71,3%	54,1%	58,3%	53,9%

I henhold til vedtatte retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune, er kommunens målsetting at gjennomsnittlig stillingsstørrelse skal være over 86%. I henhold til Fafo-forskerne Moland og Bråthen sin modell, vil kommunen da ha en kultur med omfattende bruk av heltidsansatte. I dag har vi en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 80,8%.

Det ble i 2024 gjennomført en kartlegging av ufrivillig deltid, den viste at 178 ansatte ønsker seg høyere stilling. 126 av disse er ansatt i Helse og mestring.

Høy andel av deltidsstillinger vil skape utfordringer knyttet til å beholde og rekruttere fagpersonell i fremtiden. Kristiansand kommune ligger bakpå sammenlignet med andre storbyer og nabokommuner.

Prosjektet hadde en målsetting om at innen utgangen av prosjektperioden skulle kommunen være en foregangskommune for heltidskultur. Kristiansand kommune har ikke grunnlag for å kalle seg en foregangskommune på heltidskultur, verken på kort eller lang sikt.

Som grunnlag for sammenligningstall på tvers av kommunene brukes PAI registeret. PAI-registeret inkluderer lønns- og personalopplysninger om alle ansatte i kommunal sektor, uavhengig av om de er fast eller midlertidig ansatt. Tellingspunktet er 1.12. hvert år.

FAFO forsker Leif Moland trekker frem at Kristiansand er veldig gode på planer og struktur, men det er ikke tilstrekkelig vilje til å sette inn tiltak som gir resultater.

PAI statistikken for 2024 viser at i snitt er det 61,8% av de ansatte som jobber heltid i norske kommuner. I Kristiansand er andelen heltid 55,7%.

Foregangskommunene ligger på en andel heltid mellom 70 og 80%.

Kommune	Heltid	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse
Alle kommuner	61,8%	84,3%
Kristiansand	55,7%	79,7%
Arendal	62%	84,3%
Stavanger	60,2%	79,2%
Bergen	66,5%	84%
Trondheim	68,6%	85,1%

I prosjektet er det gjort mange utredninger og tiltak, men det har vært lite vilje til å øke rammene for å iverksette tiltak. Trange økonomiske rammer har ført til at resultatene har gått den gale veien, for eksempel har man igjen måtte øke andel korte vakter i Helse og mestring.

Det beste tiltaket har vært lovendringene om at deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter. Dette har ført til at mange deltidsansatte har fått økt stilling gjennom 1 års krav, i henhold til AML §14.4.a.

Juridisk grunnlag

Både arbeidsmiljølovens kapittel 14 og hovedtariffavtalens kap 1 regulerer retten til heltid.

Lov- og avtaleverket regulerer at arbeidstakere som hovedregel skal ansettes på heltid. Deltidsansatte har fortrinnsrett til økt stilling og ekstravakter innenfor sin enhet.

I tillegg har ansatte rettigheter til stilling etter 1- og 3- års regelen, tilsvarende faktisk arbeidstid.

Det er også lov og avtaleregulert at det skal gjennomføres årlige drøftinger med tillitsvalgte om heltid.

Aktivitets og redegjørelsesplikten pålegger arbeidsgivere og kartlegge omfanget av ufrivillig deltid annethvert år.

Økonomiske konsekvenser

Politikerne har årlig bevilget kr 2 306 250 til prosjektet, dette over en periode på 4 år. De økonomiske midlene har i hovedsak gått til:

- Lønn til prosjektleder
- Frikjøp av prosjektleder TØRN Helse og mestring
- Deltakelse i TØRN prosjektet, frikjøp av deltakere og samlinger
- Mentorprogrammet i Helse og mestring
- Arbeidstidsordnings seminarer
- Studiebesøk
- Prosjekt gruppetilbud støttekontakt

- Heltidskonferanser.

Det vil binde opp noe ressurser i HR nå som prosjektet avsluttes og arbeid med heltidskultur skal over i drift.

HMS/Folkehelse

Heltidsstillinger har flere fordeler for arbeidsmiljøet, både for arbeidstakere og arbeidsgivere.

- Ansatte får en mer stabil arbeidshverdag, noe som gir trygghet både for dem selv og for brukerne av tjenestene.
- Med flere heltidsansatte blir det lettere å bygge et stekt fagmiljø og legge til rette for faglig utvikling
- En fast og forutsigbar arbeidstid gjør det enklere å planlegge familieliv og fritidsaktiviteter.
- Heltidsstillinger fremmer likestilling ved å gi alle ansatte like muligheter til karriereutvikling og økonomisk stabilitet.

Oppfølging

Det foreslås i tillegg til det som allerede er implementert i drift, at man legger til rette for følgende tiltak etter prosjektets slutt:

Nasjonalt

- Utarbeide en felles statistikkmodell slik at man kan sammenligne kommunenes andel heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse på fast ansatte.
- Partene sentralt bør bli enige om avtaler knyttet til bruk av langvakter og medlevertturnus
- Det bør utarbeides en kartleggingsundersøkelse som kommunene kan bruke for å kartlegge andelen frivillig og ufrivillig deltid. Det er behov for en felles undersøkelse for å kunne sammenligne kommunene.

System nivå

- Retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.
- Det utpekes en ressursperson i HR lederstøtte som har et overordnet ansvar for at lov og avtaleverk, lokale rutiner og prosedyrer blir fulgt og oppdatert.
- Ressurspersonen har ansvar for at det gjennomføres kartlegginger av frivillig og ufrivillig deltid 2. hvert år, og at resultatene blir tilgjengelig i styringsportalen
- Ressurspersonen har ansvar for at statistikk over årlig turnover gjøres tilgjengelig i styringsportalen.
- Det utarbeides en undersøkelse i forbindelse med at ansatte slutter i kommunen. Dette for å belyse årsaken til hvorfor den ansatte slutter.
- Ressurspersonen blir et bindeledd for å få til tiltak på tvers av områdene.
- Heltid er en del av den årlige rapporteringen på medarbeiderperspektivet i kommunen.
- Det blir stadig gjort forbedringer i styringsportalen for å gi lederne den oversikten og statistikken de trenger i heltidskulturarbeidet.
- Kristiansand kommune er sertifisert som en likestilt arbeidsplass og heltid er ett av satsingsområdene.
- Heltidskultur er lagt inn i årshjulet for overordna drøftinger med tillitsvalgte jamfør lov og avtaleverket.
- Fagopplæringen jobber videre med å øke andelen ansatte som er i fagbrev på jobb løp.
- Heltidskultur er fast tema i styringsdialogen mellom kommunedirektøren og direktørene.
- Heltidskultur er tema i PSU en gang i året.
- Heltidskultur er tema i KDL en gang i året.

Områdenivå

- Områdene følger retningslinjer for å øke antall heltidsansatte i Kristiansand kommune.
- Heltidskultur er fast tema i styringsdialogen mellom direktører og kommunalsjefer
- Heltid er tema på ledermøter minimum en gang i året i Helse og mestring, Oppvekst, Kultur og Innbyggerdialog og Byggservice/renhold. Ressurspersonen inviteres inn i møtene.
- Heltid er tema i medbestemmelsesmøtene
- Medbestemmelsesmøtene følger opp kartleggingen av frivillig og ufrivillig deltid.
- Stillingsstørrelser >95% skal alltid lyses ut som 100% stillinger
- Stillinger skal ikke lyses ut med desimaler, disse økes opp til neste hele prosent.

Konklusjon (jf. forslag til vedtak)

PSU tar sluttrapporten til heltidskulturprosjektet til orientering