

# **REFERAT |SON| Administrasjonsutvalget (2015-2019) d. 31-01-2018**

**Mødedato** Onsdag d. 31. januar 2018 kl. 10:00

**Mødested** Songdalen rådhus Juvet

## **Innholdsfortegnelse**

Godkjenning av protokoll.....	3
Heltidsprosjekt årsrapport 2017.doc.....	5
Strategi heltidskultur 2018 og 2019.....	38

# **Punkt 1/18: Godkjenning av protokoll**

## **Bilag**

Protokoll Administrasjonsutvalget 22.11.2017



Dato 3. januar 2018  
Saksnr.: 18/00007-1  
Saksbehandler Reidun Fredriksen

**Saksgang**  
Administrasjonsutvalget

**Møtedato**  
31.01.2018

### **Godkjenning av protokoll**

Forslag til vedtak

[Protokoll fra møte 22.11.17](#)

**Punkt 1/18: Heltidsprosjekt årsrapport 2017.doc**

## ÅRSRAPPORT FRA HELTIDS PROSJEKTET 2017

Songdalen kommune har siden 2009 arbeidet aktivt med heltidsproblematikken. Vi har vært tilknyttet ulike prosjekter som Kvalitetskommuneprogrammet, Sammen om en bedre kommune og ut 2018 har prosjektet støtte fra Vest Agder fylkeskommune.

Fra 2016 har prosjektet omfattet hele kommunen. Vi rapporterer på fire sektorer: helse og sosial, skole, barnehage og resten av enhetene.

Prosjektlederstillingen har i 2017 vært på 40 %.

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

Prosjektleder har deltatt i arbeidsgruppen som arrangerer nettverkssamlinger for begge Agder fylkene.

Det er satt i gang et forskningsprosjekt i samarbeid med UIA og agderforskning knyttet til utfordringer med frivillig deltid.

### **Prosjektets målsetting**

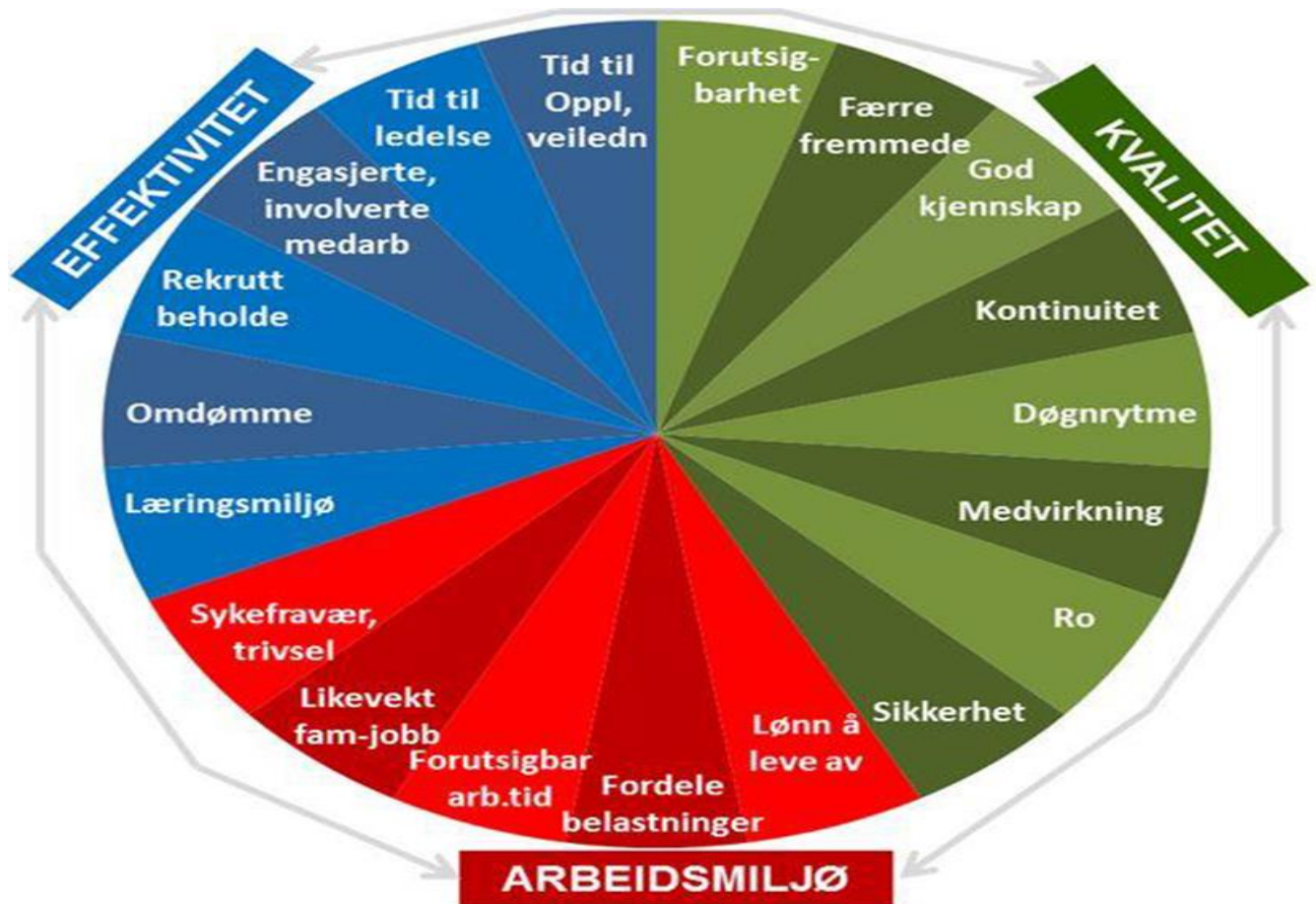
Målsettingen har endret seg underveis i prosjektene og frem til 2016 var det kun fokus på helse og omsorgssektoren. I kvalitetskommuneprogrammet var det størst fokus på å avskaffe ufrivillig deltid. Ingen ansatte skulle ha under 40 % stilling, noe som den gang var grensen for å bli meldt inn i kommunens pensjonskasse. Senere ble det mer fokus på brukerperspektivet og hva det betyr for kvaliteten på tjenestene at det er færre ansatte å forholde seg til. Målsettingen i «sammen om en bedre kommune» prosjektet var en gjennomsnittlig stillingsprosent på 75 prosent. Dette målet ble nådd om en ser bort fra studentstillingene, ansatte på pensjonistavlønning og ansatte som kombinerte med stilling i annen kommune og totalt arbeidet 100%. Inkludert alle ansatte var gjennomsnittlig stillingsstørrelse 71 % i helse og omsorgssektoren ved utgangen av 2015.

I 2016 ble prosjektet utvidet til å gjelde hele kommunen med spesielt fokus på helse og omsorg og skolesektoren.

Målsettingen i kommunen ble endret til det å skape en heltidskultur.

Fra 2017 har prosjektet hatt fokus på alle sektorene i kommunen og alle enheter er kartlagt i forhold til ønsket stillingsstørrelse, hva ansatte er villig til å gjøre for å øke stilling og hva som evt er årsaken til frivillig deltid.

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



Høsten 2016 ble det vedtatt ny målsetting for kommunens heltidsprosjekt. Tidsrammen for målsettingen er ut 2018:

- 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

Dette målet skal nås ved følgende fordeling mellom sektoren:

Skolene	92 %
Barnehagene	95 %
Helse og omsorg	80 %
Resten av enhetene	92 %

## **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 helgefrekvens
- Langvakter
- Fulle vakter
- Teorikurs til fagbrev
- Bytte arbeidsplass til andre avdelinger
- Kombinere med andre enheter
- Økt grunnbemanning, redusert innleie ved fravær
- Rettigheter etter arbeidsmiljøloven
- Forskningsprosjekt
- Rutine for heltidskultur
- Fokus på kultur og holdninger gjennom besøk på alle enheter.

Det ble i 2017 bevilget penger til at fagarbeidere og assistenter i ungdomskolen kunne få økt sin stilling gjennom å være 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 2017, dette er en liten økning fra 10,4 % i 2016. Mange av disse 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, barn og ungdomsarbeidere og helsefagarbeidere.

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

## **Forskning**

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 fra oppvekst- og fra helse- og omsorgssektoren, i tillegg fra det politiske miljøet.

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.

Forskerne mener det fortsatt er et informasjonsbehov i Songdalens Heltidsprosjektet når det kommer til et mer utvidet perspektiv enn det individuelle; et bruker-, pårørende-, arbeidsgiver- og samfunnsperspektiv.

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 er betydningen av disse valgene for det arbeidet de skal utføre, for kollegaene, for brukerne og kommunen ulik mellom tjenestene, og 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.

### **Resultater i helse og omsorgssektoren**

- 49 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen som arbeider heltidsstillinger har økt fra 45 til 49 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 75 til 78 %.
- Sektoren har 9 studentstillinger, 12 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og to på pensjonistavlønning. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 82 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 87 %  
Kvinner: 76 %

- 42 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen. Dette er en økning på 3 personer fra 2016.
- Det er 8,3 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør.
- Andelen ansatte som arbeider frivillig deltid er redusert fra 52 til 46 %. Tar vi bort de 9 studentene, 12 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og 2 på pensjonistavlønning vil tallet være 35 %.

Det er svært god utvikling i sektoren. Det er spesielt institusjonen og livsmestring som har hatt god utvikling på andelen heltidsstillinger. Når det gjelder gjennomsnittlig stillingsstørrelse er det institusjonsenheten som utpeker seg i positiv retning.

Hjemmetjenesten er den enheten med størst forbedringspotensial. Det har ikke vært vekst i gjennomsnittlig stillingsstørrelse det siste året. Samtidig har enheten høy grad av både frivillig og ufrivillig deltid. (Se oversikt bak i rapporten)

### **Resultater skolesektoren:**

- 70 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltids stillinger har økt fra 64 % til 70 %.
- Sektoren har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle ansatte fra 87 til 90 %.
- Sektoren har 5 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 91 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:
 

Menn:	93 %
Kvinner:	89 %
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i skolesektoren tilsvarer 9 % av de ansatte.

- 18 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Andelen ansatte som arbeider frivillig deltid er redusert fra 33 til 18 %. Tar vi bort de 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 15 %.

Det er svært god utvikling i skolesektoren. Best utvikling er det på Tunballen og Rosseland både når det gjelder andelen heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. ( Se oversikt bak i rapporten)

### **Resultater barnehagesektoren**

- 72 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 71 til 72 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 90 til 91 %.
- Sektoren har 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra dem vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 92 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 91 %
- Det er 12 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør.
- 26 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Andelen ansatte som arbeider frivillig deltid er redusert fra 27 til 26 %. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 24 %.

Det er små endringer i barnehagesektoren knyttet til andelen heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, men det går den riktige veien.

Barnehagene er den sektoren som har høyest uføregrad blant sine ansatte. ( Se oversikt bak i rapporten)

## Resultater i resten av enhetene

- 81 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 73 til 81 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 87 til 90 %.
- 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: 93 %  
Kvinner: 88 %
- Det er 4 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør.
- Det er 11 % av de ansatte som jobber frivillig deltid, da har vi ikke regnet med kulturskolen da de kombinerer med andre stillinger i andre kommuner. Vi har ikke grunnlag for å sammenligne dette med 2016 tall da det ikke var kartlagt.

Det har vært god utvikling i enhetene knyttet til rådhuset, både når det gjelder andelen heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse.  
( Se oversikt bak i rapporten)

## Resultater kommunen som helhet

- 65 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. 85 % av mennene og 61 % av kvinnene.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 60 til 65 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 83 til 86 %.
- Ser vi bort fra studenter, ansatte på pensjonistavlønning og ansatte som kombinerer med annen stilling er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 89 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i kommunen er:  
Menn: 92 % ( 91 % i 2016)  
Kvinner: 84 % ( 81 % i 2016)  
Det vil si at det har vært en større økning på gjennomsnittlig stillingsstørrelse hos kvinner enn hos menn.
- Det er 8,3 % av de ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør.

- Det er 29 % av de ansatte som jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 41 ansatte som er studenter, kombinerer med annen stilling utenfor kommunen eller er pensjonistavlønning vil tallet være 23,5 %.

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 i 2017.

- Helse og omsorg 46 % (52 % i 2016)
- Skole 18 % (33 % i 2016)
- Barnehager 26 % ( 27 % i 2016)
- Resten av enhetene 11 % ( ikke kartlagt i 2016)

### Måloppnåelse gjennomsnittlig stillingsstørrelse innen utgangen av 2018

Sektor	Mål 2018	Resultat alle 2016	Resultat alle 2017	Resultat *
Skole	92 %	87 %	90 %	91 %
Barnehagene	95 %	90 %	91 %	92 %
Helse og omsorg	80 %	75 %	78 %	82 %
Resten av enhetene	92 %	87 %	90 %	96 %
Hele kommunen	90 %	83 %	86 %	89 %

\***Uten:** Studenter, ansatte på pensjonist- avlønning, ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.

Kommunen har hatt en god utvikling knyttet til måltallene og det viser at et bredt fokus gir gode resultater.

Prosjektet er organisert gjennom sektorvise arbeidsgrupper, prosjektgruppe og styringsgruppe. Treparsamarbeidet 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.

Prosjektleder heltidsprosjektet  
Janne Slotte  
Januar 2018

# HELSE OG OMSORGSSEKTOREN

## HJEMMETJENESTEN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	4	4,00	100 %	0
Kvinner	55	40,51	74 %	1,89
Totalt	59	44,51	75 %	1,89
<b>*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	<b>53</b>	<b>41,60</b>	<b>78 %</b>	<b>1,89</b>

- 35 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 33 til 35 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har vært stabilt på 75 % det siste året.
- Hjemmetjenesten har en studentstilling og 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommune. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 78 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 74 %
- 11 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 65 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort studenten og de 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 61 %.

### INSTITUSJONEN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOMSNITTELLIG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	1	0,75	75 %	0
Kvinner	51	38,93	76 %	0,86
Totalt	52	39,68	76 %	0,86
<b>*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	<b>42</b>	<b>36,62</b>	<b>87 %</b>	<b>0,86</b>

- 48 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 42 til 48 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 72 til 76 % det siste året. Dette er et resultat av at avdelingen har tatt grep og økt grunnbemanningen ved bruk av vikarbudsjetten. Spesielt knyttet til rekruttering av sykepleiere.
- Institusjonen har 4 studentstilling, 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommune og to på pensjonistavlønning. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 87 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 75 %  
Kvinner: 76 %
- 23 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 43 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 4 studentene, de 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og de 2 på pensjonistavlønning vil tallet være 30 %.

## HABILITERING

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	4	3,10	78 %	0
Kvinner	41	27,65	67 %	1,99
Totalt	45	30,75	68 %	1,99
<b>*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	<b>38</b>	<b>28,63</b>	<b>75 %</b>	<b>1,99</b>

- Enheten er slått sammen av tre tidligere avdelinger.
- 38 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er redusert fra 69 til 68 % det siste året.
- Habilitering har 2 studentstillinger og 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Tar vi bort disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 75 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 78 %  
Kvinner: 67 %
- 7 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 52 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 4 studentene, de 4 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og de 2 på pensjonistavlønning vil tallet være 30 %.

## UTVIKLING OG FORVALTNING

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	2	1,50	75 %	0,00
Kvinner	18	16,87	94 %	0,08
Totalt	20	18,37	92 %	0,08

- Enheten er ny, endringen i sammenligningsgrunnlaget består i at dagsenteret er blitt en del av enheten.
- 80 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 79 til 80 % det siste året.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 75 %  
Kvinner: 94 %
- Avdelingen har hatt en reduksjon på gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 94 til 92 % siden i fjor.
- 1 ansatte arbeider helg og er en del av bonustrapp ordningen.
- 20 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### LIVSMESTRING

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	11	9,89	90 %	0,40
Kvinner	29	24,21	83 %	0,10
Totalt	40	34,10	85 %	0,50
<b>*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	<b>37</b>	<b>32,90</b>	<b>89 %</b>	<b>0,50</b>

- 65 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen med heltidsstillinger har økt fra 56 til 65 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 84 til 85 %.
- 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: 90 %  
Kvinner: 83 %
- Enheten vil bli en del av bonustrapp ordningen fra 2018.
- 33 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 2 studentene og den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 30 %.

## TOTALT HELE HELSE OG OMSORGS SEKTOREN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	22	19,24	87 %	0,40
Kvinner	194	148,17	76 %	4,92
Totalt	216	167,41	78 %	5,32
<b>*Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	<b>192</b>	<b>158,35</b>	<b>82 %</b>	<b>5,32</b>

- 49 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltids stillinger har økt fra 45 % til 48 %.
- Sektoren har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle ansatte fra 75 til 78 %.
- Sektoren har 9 studentstillinger, 12 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og to på pensjonistavlønning. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 82 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 87 %  
Kvinner: 76 %
- 42 ansatte arbeider hyppigere helg og er en del av bonustrapp ordningen. Dette er 3 flere enn i 2016.
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i helse og omsorgssektoren tilsvarer 8,3 % av de ansatte.
- 46 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 9 studentene, 12 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen og 2 på pensjonistavlønning vil tallet være 35 %.

# SKOLENE

## ROSSELAND SKOLE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	4	4,00	100 %	0
Kvinner	27	24,20	90 %	0,40
Totalt	31	28,20	91 %	0,40

- 74 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 61 til 74 %.
- Enheten har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 82 til 91 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 90 %
- 19,5 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### TUNBALLEN SKOLE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	14	12,84	92 %	0,00
Kvinner	44	40,36	92 %	0,12
Totalt	58	53,20	92 %	0,12
<b>*Totalt uten:</b>	57	52,40	92 %	0,12
<b>Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>				

- 78 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 67 til 78 %.
  
- Enheten har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 89 til 92 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 92 %.
  
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
 Menn: 92 %  
 Kvinner: 92 %
  
- 26 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 24 %.

## SUS

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	10	9,65	97 %	0,25
Kvinner	24	21,74	91 %	1,01
Totalt	34	31,39	92 %	1,26
<b>*Totalt uten:  Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>	33	30,49	92 %	1,26

- 79 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har steget fra 77 til 79 %.
  
- Enheten har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 91 til 92 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 92 %.
  
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 97 %  
Kvinner: 91 %
  
- 15 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 12 %.

## FINSLAND SKOLE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	7	6,17	88 %	0,19
Kvinner	24	19,87	83 %	0,86
Totalt	31	26,04	84 %	1,05
<b>*Totalt uten:</b>	28	23,96	86 %	1,05
<b>Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>				

- 45 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har vært stabilt på 45 % det siste året.
- Enheten har hatt stabil stillingsstørrelse på 84 % det siste året
- Enheten har 2 studenter og 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 86 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 88 %  
Kvinner: 83 %
- 39 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen eller er studenter vil tallet være 29 %.

## SKOLESEKTOREN

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELIG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	35	32,66	93 %	0,44
Kvinner	119	106,17	89 %	3,78
Totalt	154	138,83	90 %	4,22
<b>*Totalt uten:  Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	149	135,05	91 %	4,22

- 70 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen heltidsstillinger har økt fra 64 % til 70 %.
- Sektoren har økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse på alle ansatte fra 87 til 90 %.
- Sektoren har 5 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra disse vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 91 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 93 %  
Kvinner: 89 %
- Andelen ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør i skole sektoren tilsvare 9 % av de ansatte.
- 18 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 5 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 15 %.

# BARNEHAGESEKTOREN

## BIRKELID BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	19	18,10	95 %	0
Totalt	19	18,10	95 %	0
<b>Totalt uten:</b>	18	17,40	97 %	0
<b>Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>				

- 84 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har sunket fra 89 til 84 %.
- Enheten har hatt nedgang i gjennomsnittlig stillingsstørrelse fra 97 til 95 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 97 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: Ingen menn  
Kvinner: 95 %
- 16 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen eller er studenter vil tallet være 11 %.

### TUNBALLEN BARNEHAGE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	0	0	0	0
Kvinner	17	15,30	90 %	0
Totalt	17	15,30	90 %	0

- 77 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstilling har økt fra 63 til 77 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 85 til 90 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 97 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: Ingen menn  
Kvinner: 90 %
- 24 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### EVENTYRHEIA BARNEHAGE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	2	2	100 %	0
Kvinner	23	22,75	99 %	0
Totalt	25	24,75	99 %	0

- 96 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har vært stabilt på 96 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har vært stabilt på 99 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 99 %
- 4 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### BJØRNUNGEN BARNEHAGE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	1	1	100 %	
Kvinner	25	20,83	83 %	0,07
Totalt	26	21,83	84 %	0,07

- 50 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har vært stabilt på 50 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er redusert fra 85 til 84 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 83 %
- 46 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### FINSLAND BARNEHAGE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	0	0	0	0
Kvinner	15	12,85	86 %	0,15
Totalt	15	12,85	86 %	0,15
<b>Totalt uten:</b>	14	12,25	88 %	0,15
<b>Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>				

- 60 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger er økt fra 50 til 60 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 82 til 86 %.
- Enheten har 1 ansatt som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra denne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 88 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: Ingen menn  
Kvinner: 86 %
- 40 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort den ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 33 %.

### BARNEHAGE SEKTOREN

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	3	3	100 %	0
Kvinner	99	89,83	91 %	0,22
Totalt	102	92,83	91 %	0,22
<b>Totalt uten:</b>	100	91,53	92 %	0,22
<b>Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>				

- 72 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 71 til 72 %.
  
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 90 til 91 %.
- Sektoren har 2 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra dem vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 92 %.
  
- 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 12 % av de ansatte.
  
- 26 % av de ansatte jobber frivillig deltid. Tar vi bort de ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen vil tallet være 24 %.

# ANDRE ENHETER

## TEKNISK

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	27	27	100 %	0
Kvinner	7	6,49	93 %	0,05
Totalt	34	33,49	99 %	0,05
<b>Totalt uten:  Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %</b>	33	32,74	99 %	0,05

- 94 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 89 til 94 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 97 til 99 %.
- Enheten har 1 ansatte som kombinerer med annen stilling utenfor kommunen. Ser vi bort fra henne vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse være 99 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 100 %  
Kvinner: 93 %
- 6 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### KOMMUNIKASJON OG SERVICE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	0	0	0	0
Kvinner	10	9,3	93 %	0
Totalt	10	9,3	93 %	0

- 80 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har vært stabilt på 80 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har vært stabilt på 93 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 0 %  
Kvinner: 93 %
- 20 % av de ansatte jobber frivillig deltid

### STAB

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
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.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 84 til 95 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 91 til 97 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 95 %  
Kvinner: 100 %
- 6 % av de ansatte jobber frivillig deltid

### NAV KOMMUNALT ANSATTE

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	0	0	0 %	0
Kvinner	5	5,0	100 %	0
Totalt	5	5,0	100 %	0

- 100 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger er økt fra 80 til 100 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 90 til 100 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i sektoren er:  
Menn: 0 %  
Kvinner: 100 %
- Det er ingen som jobber frivillig deltid

## KULTUR OG INKLUDERING

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOMSNITTELIG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	8	5,48	69 %	0,50
Kvinner	30	24,04	80 %	0,90
Totalt	38	29,52	78 %	1,40
<b>Totalt uten kulturskolen</b>	30	27,35	91 %	0,80

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

### Alle ansatte:

- 61 % jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 47 til 61 %
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 73 til 78 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i enheten er:  
Menn: 69 %  
Kvinner: 80 %
- 16 % av de ansatte jobber frivillig deltid.

### Ansatte utenom kulturskolen:

- 77 % jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider i heltidsstillinger har økt fra 62 til 77 %
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse har økt fra 88 til 91 %.

### TOTALT ANDRE ENHETER

<b>KJØNN</b>	<b>ANTALL PERSONER</b>	<b>ANTALL HJEMLER</b>	<b>GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT</b>	<b>UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK</b>
Menn	45	41,98	93 %	0,50
Kvinner	60	52,83	88 %	0,95
Totalt	105	94,81	90 %	1,45
<b>Totalt uten kulturskolen og annen jobb</b>	96	91,89	96 %	0,85

- 81 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 73 til 81 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 87 til 90 %.
- 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: 93 %  
Kvinner: 88 %
- Det er 4 % av de ansatte i sektoren som har oppgitt at de er gradert ufør.
- Det er 11 % av de ansatte som jobber frivillig deltid, da har vi ikke regnet med kulturskolen.

### TOTALT SONGDALEN KOMMUNE

KJØNN	ANTALL PERSONER	ANTALL HJEMLER	GJENNOM SNITTELG STILLINGS PROSENT	UFRIVILLIG DELTID ANTALL ÅRSVERK
Menn	105	96,88	92 %	1,30
Kvinner	472	397,00	84 %	11,01
Totalt	577	493,88	86 %	12,31
<b>Totalt uten: 1. Studenter 2. Ansatte på pensjonist-avlønnning 3. Ansatte som kombinerer med annen stilling, totalt 100 %.</b>	537	476,59	89 %	12,31

- 65 % av de ansatte jobber heltid jamfør kommunens definisjon av heltidskultur. 85 % av mennene og 61 % av kvinnene.
- Andelen ansatte som arbeider heltidsstillinger har økt fra 60 til 65 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse er økt fra 83 til 86 %.
- Ser vi bort fra studenter, ansatte på pensjonistavlønnning og ansatte som kombinerer med annen stilling er gjennomsnittlig stillingsstørrelse 89 %.
- Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i kommunen er:  
Menn: 92 % ( 91 % i 2016)  
Kvinner: 84 % ( 81 % i 2016)  
Det vil si at det har vært en større økning på gjennomsnittlig stillingsstørrelse hos kvinner enn hos menn.
- Det er 8,3 % av de ansatte som har oppgitt at de er gradert ufør.
- Det er 29 % av de ansatte som jobber frivillig deltid. Tar vi bort de 41 ansatte som er studenter, kombinerer med annen stilling utenfor kommunen eller er pensjonistavlønnning vil tallet være 23,5 %.

# **Punkt 1/18: Strategi heltidskultur 2018 og 2019**

## **Bilag**

Vedtak ADM, 31012018, Sak 1/18, Strategi heltidskultur 2018 og 2019



Dato 15. januar 2018  
Saksnr.: 18/00050-1  
Saksbehandler Hilde Elise Andreassen

#### **Saksgang**

Administrasjonsutvalget  
Formannskap  
Kommunestyret

#### **Møtedato**

31.01.2018  
31.01.2018  
14.02.2018

### **Strategi heltidskultur 2018 og 2019**

#### **Forslag til innstilling**

[Kommunestyret godkjenner strategi for heltidskultur 2018 og 2019.](#)

#### **Sammendrag**

Prosjektgruppe heltid har fått i oppdrag fra ADMU å lage en strategi for hvordan heltidskultursatsingen skal følges opp etter at prosjektperioden er over. Prosjektperioden varer ut 2018, men vi vil her ta med 2018 for å få sammenheng og helhet.

#### **Bakgrunn for saken**

Høsten 2016 ble det vedtatt ny målsetting for kommunens heltidsprosjekt. Tidsrammen for målsettingen er ut 2018:

- *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*

Dette målet skal nås ved følgende fordeling mellom sektoren:

Skolene	92 %
Barnehagene	95 %
Helse og omsorg	80 %
Resten av enhetene	92 %

#### **Sentrale punkter i årsrapporten fra 2017**

I årsrapporten fra 2017 kan vi se at vi har hatt en god utvikling knyttet til måltallene. Dette viser at det hjelper å arbeide kontinuerlig og systematisk for å fremme en heltidskultur i kommunen.

### Måloppnåelse gjennomsnittlig stillingsstørrelse

Sektor	Mål 2018	Resultat alle 2016	Resultat alle 2017	Resultat *
Skole	92 %	87 %	90 %	91 %
Barnehagene	95 %	90 %	91 %	92 %
Helse og omsorg	80 %	75 %	78 %	82 %
Resten av enhetene	92 %	87 %	90 %	96 %
Hele kommunen	90 %	83 %	86 %	89 %

\*Uten studenter, ansatte på pensjonist- avlønning og ansatte som kombinerer med stilling i annen kommune.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på kvinner og menn i kommunen som helhet er nå:

Menn: 92 % ( 91 % i 2016)

Kvinner: 84 % ( 81 % i 2016)

I 2017 er det lagt inn et nytt tiltak i rutinen for heltidskultur. For å få fornyet sin vikarkontrakt, må vikaren nå være villig til å starte på relevant utdanning. Det er flere og flere vikarer som i tiden fremover vil ha rettigheter til fast ansettelse på grunn av treårsregelen i arbeidsmiljøloven. Med dette tiltaket sikrer vi relevant kompetanse og økt kvalitet på tjenestene.

Agderforskning (se egen rapport) har i 2017 forsket på frivillig deltid i Songdalen kommune. Resultatene så langt viser at det må det jobbes med kultur og holdninger hos ansatte og arbeidsgiver (både administrativ og politisk ledelse) for å redusere frivillig deltid. Forskerne ble tatt vel imot i på arbeidsplassene, og heltidsprosjektsatsningen synes godt forankret i kommunen. De aller fleste synes det er flott at kommunen ønsker å redusere ufrivillig deltid. Flere svarer imidlertid at de finner det unødvendig å fokusere på den frivillige deltiden. Det er i mange tilfeller et bevisst valg om for eksempel mer fritid eller tid med barn og eldre foreldre. Forskerne mener det fortsatt er et behov for mer informasjon om andre perspektiver enn det individuelle; et bruker-, pårørende-, arbeidsgiver- og samfunnsperspektiv.

Deltidsarbeidende kvinner og menn representerer en restarbeidskraft som kommunen 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.

### Planlagte tiltak i 2018

- 100.000 kr er bevilget til prosjekt på Finsland skole: Økt plantid for fagarbeidere.
- 100.000 kr er bevilget til prosjekt i Bjørnungen barnehage: Innleie av vikarer for å dekke opp redusert personale knyttet til planleggingstid.
- Det er ønskelig å få i gang et prosjekt i hjemmetjenesten for å utrede bruk av langvakter. Prosjektet vil dekke frikjøp til å gjennomføre den tekniske planleggingen
- Alle som ufrivillig jobber mellom 80 og 90 prosent får tilbud om å øke til 90 prosent. Dette gjelder ansatte i hjemmetjenesten, institusjonen og Finsland skole og er tenkt finansiert av enhetene. Til sammen vil ikke dette kreve mer enn 0,25 årsverk. Enhetene kan søke om dekning av dette via midler som ligger i heltidsprosjektet.
- Arbeidstakere med barn under 10 år har rett til redusert arbeidstid. Dette kan skape utfordringer for arbeidsgiver – både med tanke på kvaliteten på tjenestene og at

vikarene etter 3 år har rett på fast stilling. Prosjektgruppe heltid ønsker derfor å kartlegge hvor mange som benytter seg av denne rettigheten og vil hente ut tall fra enhetene 1.april og 1.oktober i 2018.

- Agderforskning (se egen rapport) ønsker at det i 2018 etableres 2 grupper som sammen med forsker jobber fram ulike tiltak som kan virke holdningsskapende og bidra til å endre kultur for frivillig deltid. En av disse gruppene bør bestå av administrativ og politisk ledelse, og den andre gruppen bør bestå av ansatte fra ulike enheter som kjenner effekten av mye frivillig og ufrivillig deltid på kroppen i sitt daglige arbeid. Agderforskning har vært i dialog med RFF Agder (regionleddet av Norsk Forskningsråd). De vil bidra med ytterligere forskningsmidler dersom Agderforskning involverer Songdalen kommune i den videre innovative forskningen for å finne tiltak som reduserer deltidsarbeidet.
- Enhet for livsmestring blir inkludert i ansettelsesutvalget i sektor for helse og omsorg.
- Enhet for livsmestring tar i bruk bonustrappordningen for arbeid hyppigere enn hver tredje helg.
- Kartleggingen blir jevnlig oppdatert i tett dialog med enhetslederne.
- Prosjektgruppe heltid vil møtes 3 ganger i halvåret.
- De 4 arbeidsgruppene som representerer helse og omsorg, barnehage, skole og resten av enhetene fortsetter å møtes 1-2 ganger i halvåret.
- Kommunens heltidsrutine holdes oppdatert og følges av enhetene. Her er det særlig viktig å merke seg kravet om å begynne på utdanning for å få forlenget vikariat.
- Vedtaket om å bare unntaksvis lyses ut stillinger under 100 prosent gjelder fortsatt.

### **Planlagte tiltak i 2019**

- Det er bevilget 475.000 kr. i 2019 for å få heltidsprosjektet inn i drift. Det er samme sum som pr. i dag bevilges som årlige prosjektmidler fra fylkeskommunen. Prosjektgruppe heltid ønsker å bruke 250.000 kr til en stilling i 30 prosent og sette av de resterende 225.000 kr til tiltak på systemnivå som bestemmes i overordna heltidsgruppe.
- Midlene til tiltak på systemnivå skal primært brukes på tiltak for å redusere frivillig deltid, ikke lønnsmidler. Hvilke tiltak dette skal være, vil bestemmes når det kommer forslag fra Agderforskning og de to gruppene som etableres i 2018 som en del av forskningen. Her vil det også være interessant å se hvilke tiltak som eventuelt er aktuelle når vi får resultatene fra prosjektene på Finsland skole, i Bjørnungen barnehage og hjemmetjenesten.
- Etter gjennomført kartlegging av omfanget i 2018, er det i 2019 ønskelig å sette inn tiltak for å motivere til redusert frivillig deltid i forbindelse med omsorg for barn. Hvilke tiltak dette skal være, vil sannsynligvis kunne ses i sammenheng med resultater og forslag fra Agderforskning.
- Alle som ufrivillig jobber mellom 90 og 100 prosent får tilbud om å øke til 100 prosent. Dette vil kreve 1,3 årsverk og er fordelt på følgende enheter: Hjemmetjenesten, institusjonen, utvikling og forvaltning, livsmestring, habilitering, Tunballen barnehage, Tunballen skole, Finsland skole og teknisk. Den enkelte enhet må beregne finansieringen av dette inn i sitt budsjett for 2019.

- Kartleggingen blir jevnlig oppdatert i tett dialog med enhetslederne.
- Prosjektgruppe heltid omgjøres til overordna heltidsgruppe og møtes 1 gang pr halvår.
- De 4 sektorvise arbeidsgruppene består av de samme personene og fortsetter å møtes 1-2 ganger pr. halvår.
- Ansettelsesutvalg i sektor for helse og omsorg fortsetter som nå.
- Vedtaket om å bare unntaksvis lyses ut stillinger under 100 prosent gjelder fortsatt.
- Overordna heltidsgruppe er ansvarlig for årsrapport til ADMU og holder rutinen oppdatert.
- Den som får stillingen i 30 prosent, må ha dialog med Kristiansand fram mot sammenslåing i 2020.