



Saman om ein betre  
**KOMMUNE**



Ufrivillig deltid  
(AD, NAV, VOX)

## **FULLT OG HELT, IKKE STYKKEVIS OG DELT**

Temaverksted om heltidskultur

First Hotel Ambassadeur, Drammen 8. mai 2014

*Leif Moland:*

Om å få bukt med deltidskulturen:

Hvordan ta neste skritt på vei mot heltidskultur?

Antall kommuner som har økt andel heltidsansatte og/eller økt den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen fra 2012 til 2013. Kilde PAI-registeret

	Kommuner i alt	Økt heltidsandel	Økt gj.sn stiprosent
Alle kommuner, antall	427	239	209
Alle kommuner, prosent	100	56,0	48,9

Antall Saman-om kommuner som har økt andel heltidsansatte og/eller økt den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen fra 2012 til 2013. Kilde PAI-registeret

	Kommuner i alt	Økt heltidsandel	Har økt gj.sn stipro
Pulje 1	12	8	10
Pulje 2	8	7	6
Begge puljer	20	15 Ca 3 av 4	16 Ca 4 av 5



Gjennomsnittlig stillingsstørrelse hos fire dypdykkskommuner fra 2002 til 2013.  
Kilde: PAI-registeret

Kommune, ranking	2002	2012	2013	Endring siste år
Surnadal, 17	61	69	77	8
Drammen, 113	75	68	69	1
Songdalen, 207	57	60	65	5
Hamar, 321	66	61	62	1

Andel heltidsansatte hos fire dypdykkskommuner fra 2002 til 2013.  
Kilde: PAI-registeret

Kommune, ranking	2002	2012	2013	Endring siste år
Drammen, 47	43	32	33	2
Songdalen, 333	14	15	17	3
Surnadal, 15	20	21	43	22
Hamar, 239	22	20	21	2

Disse tallene er ofte lavere enn de dere selv oppgir ...

# Hvorfor går det så smått?

## Svake drivere og sterke motkrefter?

### 1. Har de skjønt det?

Har kommunenes administrative og politiske ledelse **kunnskap om gevinstene** ved lavere fravær, større stillinger, bedre rekruttering og bedre omdømme?

Er gevinstene så **attraktive** at ledelsen synes det er verd å bruke ressurser på å høste dem?

### 2. Har den enkelte kommune tilstrekkelig **kunnskap om tilgjengelige verktøy og virkemidler**? Har dere nødvendige **endringskompetanse** til å gjennomføre et godt utviklingsprosjekt? Og: Har dere **muligheter** til å gjennomføre endringsønsket?

### 3. Er de **ansatte motivert** for å endre sin situasjon? Kan de **bli motivert**? Og: Har de muligheter for å gjennomføre endringsønsket?.

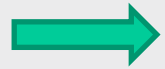
Kulturreisen fra sør til nord og helt ned til Agder igjen

Når det stopper opp, også for de ivrige

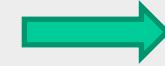
- a) pga dårlig forankringsarbeid/ undervurdert deltidskulturen
- b) tiltakenes potensiale er brukt opp.

I begge tilfeller: mer **forankring** og **kulturarbeid** for å få oppslutning til å prøve ut flere tiltak

# Er deres prosjekter på rett vei?

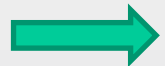


**Behov og hensikt**  
diagnose, legitimitetsgrunnlag



**Klare** (operasjonelle) **mål**  
som blir forstått (i tillegg til verdigrunnlag og visjoner)

**Informasjon**



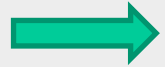
**Forankring**  
Formelt, reelt. Eiere – lokale ledere



**Samarbeid og medvirning**  
Ledelse – Tillitsvalgte / Ledelse - Ansatte



**Ressurser**  
Tid, kontinuitet, kompetanse, utstyr,  
økonomi, ildsjel



**Oppfølging**  
Støtte, evaluering konsolidering

**Prosjektgruppa : Ja. Men hva med resten av kommunen?**

Befolkningsfremskrivning og

**Bedre på mål: Økt relevans, målbare og mer ambisiøse. Hvorfor mer ambisiøse?**

**Ofte for svak. Hvorfor? Lært av feil**

**Etter flere år: Stadig bedre opp, men**

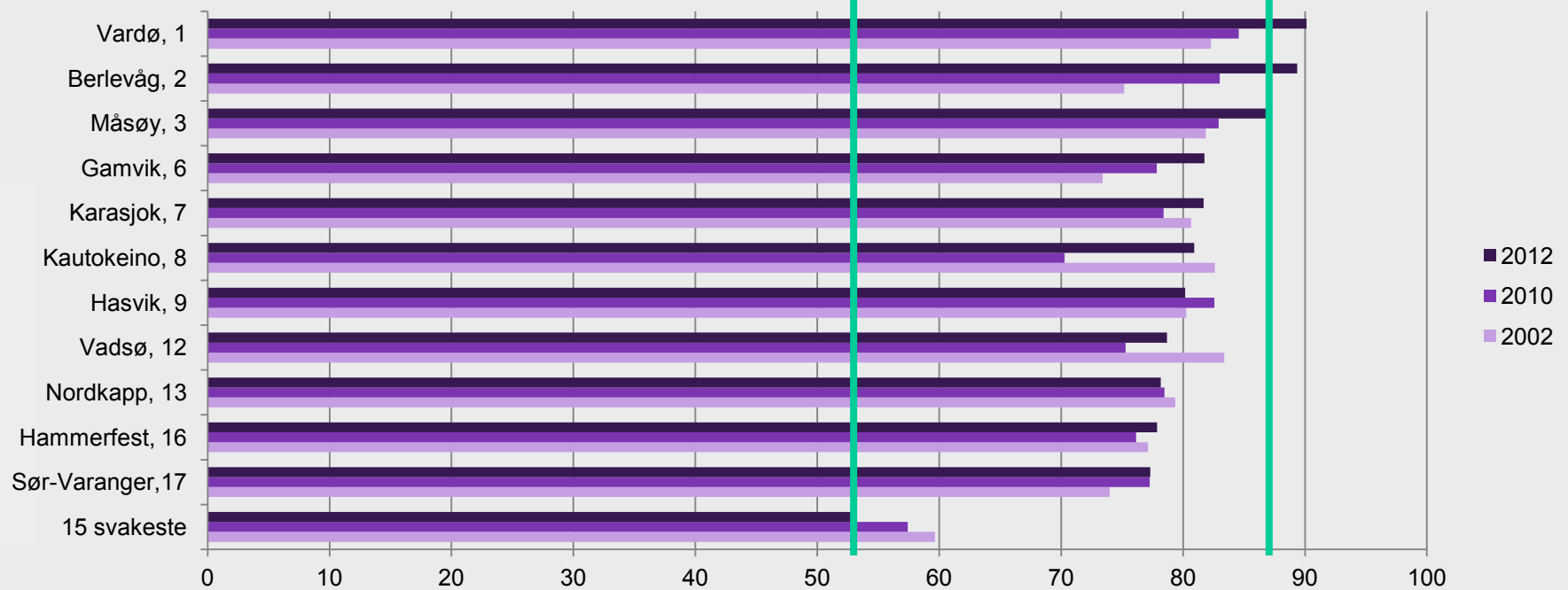
**Her går de ivrigste i fella  
Undervurderer motdriverne**

**Sårbare for turnover og tid  
Videreføre ..**

**Hvem er interessert i hvordan det går?  
Sjelden «ledelsen»**

# Gjennomsnittlig stillingsprosent i PLO

Kilde: PAI-registeret



Heltid i nord –  
hvorfor lykkes Finnmark?



«Bli samspillorienterte»  
(Songdalen)



Heltid-deltid – en kunnskapsstatus

Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av  
deltid og organisere for heltidsansettelser

