

Leif Moland, Fafo:

Gardermoen 18.09.2013

Kunnskapsstatus om heltid-deltidsproblematikken

Er det noe nytt?

1. Nye forskningsrapporter
2. Om å måle de enkleste endringene
3. Fra måloppnåelse til gevinstrealisering
4. Heltidskultur, et spørsmål om å rasjonalisere en bedriftskultur

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune

Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke

Leif E. Moland og Ketil Bråthen

Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?

Mona Bråten og Kristine Nergaard

Heltid en rett – deltid en mulighet?

Strategier for større stillinger innen privat tjenesteyting

Kristine Nergaard

Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel



Leif Moland og Lise Lien

Heltidskultur i Nord

Heidi Nicolaisen og Ketil Bråthen

Frivillig deltid – en privats

Kommer:

-Fortrinnsrettsbestemmelsen for deltidsansatte (AD)

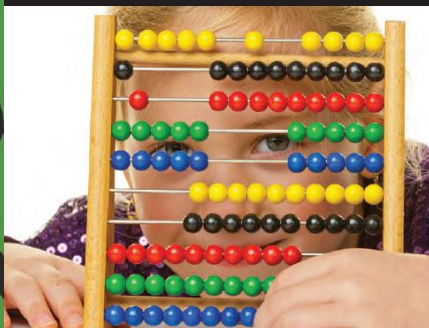
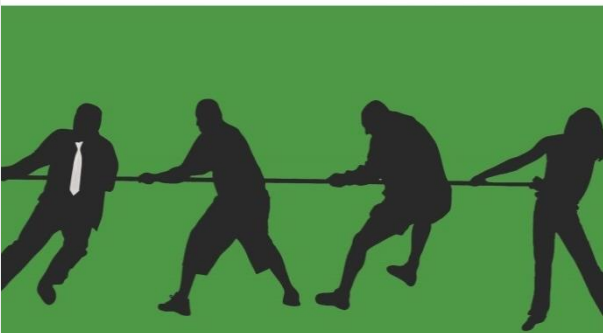
-Varehandelen (HK-Virke)

-Deltid i Polet, Posten, Vestre Viken hf

Leif E. Moland

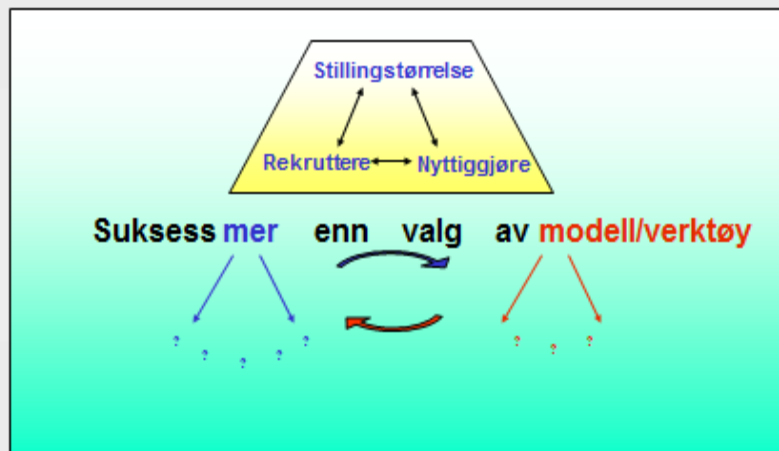
Heltid-deltid – en kunnskapsstatus

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



- 1 Innledning
- 2 Perspektiver på heltid-deltidsproblematikken
- 3 Omfang av deltidsansettelser
- 4 Heltid-deltid i arbeidstakerperspektiv
- 5 Heltid-deltid i arbeidsgiverperspektiv
- 6 Heltid-deltid i brukerperspektiv
- 7 Reguleringer av arbeidstid
- 8 Tiltak for å redusere omfanget av små stillinger og uønsket deltid
- 9 Forutsetninger for å realisere tiltakenes potensial
- 10 Deltid i Norden – hvorfor mindre utbredt i Finland?

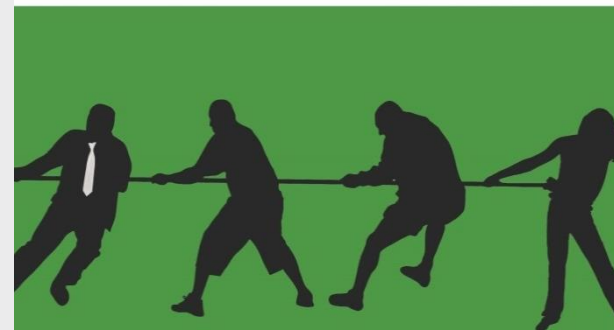
Hvordan gå frem for å lykkes?



Leif E. Moland

Heltid-deltid – en kunnskapsstatus

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



2 Heltid og deltid i kommunesektoren

3. Omfang av heltid-deltid i kommunene

Tall om heltid-deltid i Finnmark og Aust-Agder

4 Om kommunene i undersøkelsen

5 Særskilte økonomiske tiltak for Finnmark og Nord-Troms

6. Forankring og fagforeningenes rolle

7. Finnmarkskommunenes virkemidler og tiltak

8 Heltidskulturen i Finnmark

Heltid-deltidstallene: Finnmark er annerledes

Arbeidsgivers behov for arbeidskraft

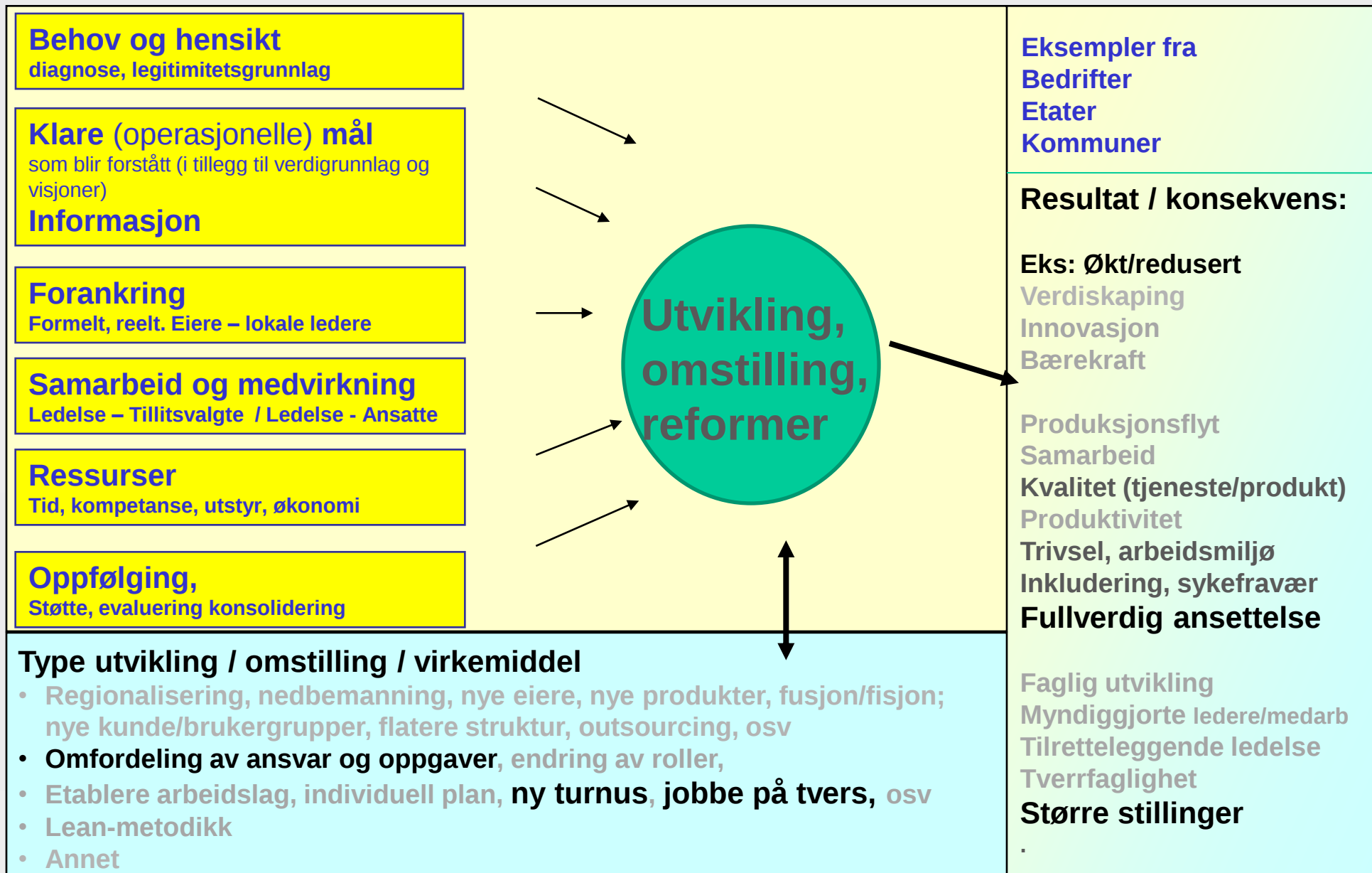
Arbeidstakers ønske og behov for heltidsarbeid

Heltidskultur på kommunale arbeidsplasser?



Om å måle de enkleste endringene

Gode prosesser



2 Klarer dere å måle de enkleste endringene?

Prosjekt 1 Prosjekttittel:	Ved oppstart, før tiltak iverksettes	Ett år senere	To år senere	Ved av- slutning	Etter av- slutning
Årstall	2011	2012	2013	2014	2014
Antall ansatte ved arbeidsstedet som er med i prosjektet	50	50	40	35	35
Antall heltidsansatte samme sted	8	8	16	18	18
Antall deltidsansatte	42	42	24	17	17
Antall uønsket/ufrivillig deltid samme sted	5	10	2	0	0
Gjennomsnittlig stillingsprosent samme sted	40,0	40,0	65,0	70,0	70,0

2 Klarer dere å måle de enkleste endringene? Prosent

Prosjekt 1 Prosjekttittel:	Ved oppstart, før tiltak iverksettes	Ett år senere	To år senere	Ved av- slutning	Etter av- slutning
Årstall	2011	2012	2013	2014	2014
Antall ansatte ved arbeidsstedet som er med i prosjektet	50	50	40	35	35
Antall heltidsansatte samme sted	16,0	16,0	40,0	51,4	51,4
Antall deltidsansatte	84,0	84,0	60,0	48,6	48,6
Antall uønsket/ufrivillig deltid samme sted	10,0	20,0	5,0	0,0	0,0
Gjennomsnittlig stillingsprosent samme sted	40,0	40,0	65,0	70,0	70,0

2 Klarer dere å måle de enkleste endringene?

Prosjekt 2 Prosjekttittel:	Ved oppstart (før tiltak iverksettes)	Ett år senere	Ved av- slutning	Etter avslutning
Årstall	2012	2012	2013	2013
Antall ansatte ved arbeidsstedet som er med i prosjektet	50	35	35	50
Antall heltidsansatte samme sted	8	18	18	8
Antall deltidsansatte	42	17	17	42
Antall uønsket/ufrivillig deltid samme sted	5	0	0	10
Gjennomsnittlig stillingsprosent samme sted	40,0	40,0	70,0	40,0

2 Klarer dere å måle de enkleste endringene? Prosent

Prosjekt 2 Prosjekttittel:	Ved oppstart (før tiltak iverksettes)	Ett år senere	Ved av- slutning	Etter avslutning
Årstall	2012	2012	2013	2013
Antall ansatte ved arbeidsstedet som er med i prosjektet	50	35	35	50
Antall heltidsansatte samme sted	16,0	51,4	51,4	16,0
Antall deltidsansatte	84,0	48,6	48,6	84,0
Antall uønsket/ufrivillig deltid samme sted	5	0	0	10
Gjennomsnittlig stillingsprosent samme sted	40,0	40,0	70,0	40,0

Hva har man lært?
Klar for nye forsøk i 2014?
Eller fastlåst i det gamle?

3 Fra måloppnåelse til gevinstrealisering

Mål: større

**Stillings-
størrelse**

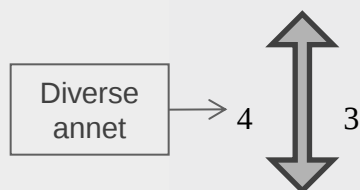
Hensikt?

**Bedre
tjenester**

Gevinstrealisering:
Har måloppnåelse ført til
at hensikten er innfridd?

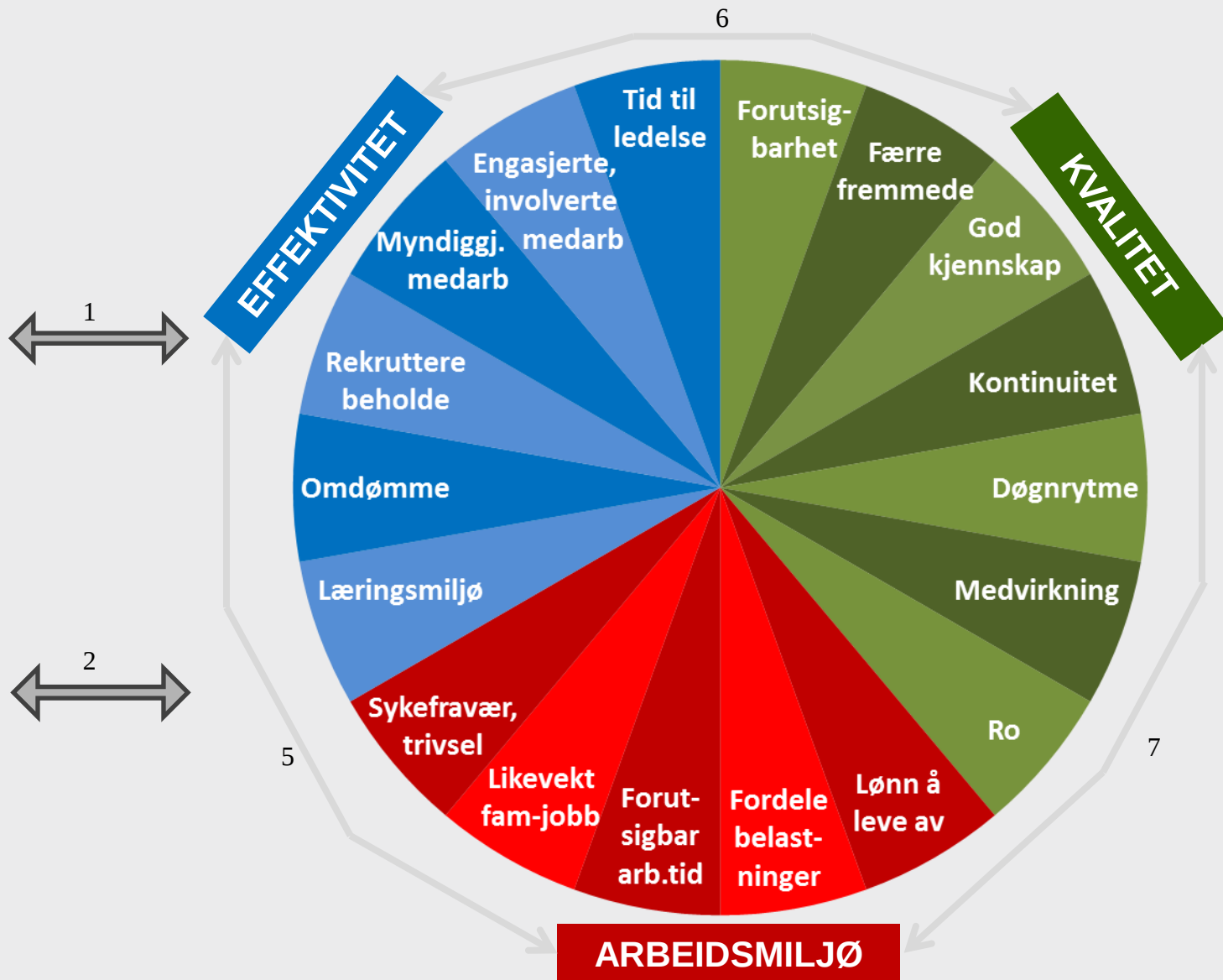
Dokumentere
måloppnåelse
(excelarket)

**Stillings-
størrelse**



**Arbeidstids-
ordning**

Dokumentere
gevinstrealisering



Befolkningsfremskrivning og
fremtidig kompetansebehov

Bedriftskultur og Heltidskultur

Hva assosierer dere med disse bildene?



Kilde: www.sweco.no



Kilde: www.savo.no



Kilde: www.ledernytt.no

Fellesskap
Alle opptatt av det samme
Bildene skal uttrykke
organisasjonskultur.

Savner dere noe?

Hvor går de alle sammen?

Hvor er subkulturene?

Bedriftskultur

Organisasjoner er en konstruksjon for å frembringe et eksternt definert mål, organisering er en måte å samordne ressurser for å nå dette målet på (Abrahamsson 1986).

En kultur som bygger opp under dette er funksjonell, hvis ikke: dysfunksjonell

Konserverende definisjon?: Peters og Waterman (In search of excellence 1982) organisasjonskultur som «måten vi gjør ting på».

Edgar Schein (1987): organisasjonskultur som felles forståelser av organisasjonen som understøtter rasjonell virksomhet:

Organisasjonskulturen noe som er/bør være **i stadig utvikling** fordi organisasjonen skal mestre nye utfordringer med *ekstern tilpasning* og *intern integrasjon*.

En organisasjonskultur formes av verdier og oppfatninger ledere og ansatte trekker med seg inn i organisasjonen. Den opprettholdes ved at rekrutter sosialiseres.

Bedriftskulturer i endring

Når det nå stilles forventninger om at de kommunale tjenestene skal utvikle en heltidskultur, dannes et spenningsfelt mellom utviklingskrav og bevaringsønsker.

Hva er da de legitime verdiene for

A: Utvikling?

B: Bevaring?

- Individer (ansatte)
- Organisasjonens mål (kvalitet til bruker, levert kostnadseffektiv), tung støtte
- Samfunn (dels brukerdef. dels behov for sivile oppgaver/familie etc), tung støtte
- Deltidskulturen var en gang rasjonell, men står i veien for profesjonalisering og effektivisering og nye kvalitetskrav?
- Må endres for å bli rasjonell, bygge opp under organisasjonens hensikt?
- Hva betyr det? Hvem må erkjenne hva?
- Hva må gjøres og hvordan?

Finnmark har noen «fordeler»