

Lav andel heltid – hva så?

Sammenlignet med andre storbykommuner jobber færre heltid i Kristiansand kommune. Hvilke forskjeller er det mellom Kristiansand og storbykommunene, målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, og hva kjennetegner den deltidsansatte i Kristiansand kommune?

ROGER NODELAND

VEILEDERE:

Nichole M. Silva Elgueta

Morten Øgård

Universitetet i Agder, 2022

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Statsvitenskap og ledelsesfag

INNHALDSFORTEGNELSE

1	Innledning	6
1.1	Tema og relevans	6
1.2	Problemstilling	8
1.3	Avgrensning av studien	9
1.4	Oppgavens oppbygning	10
2	Om heltid- og deltidsarbeid	12
2.1	Perspektiver på deltidsarbeid	12
2.2	Tidligere forskning på årsaker til deltidsarbeid	14
2.3	Heltid-/deltidsproblematikken i Kristiansand kommune	17
3	Teoretisk grunnlag	19
3.1	Organisasjonsteoretiske perspektiv	19
3.2	Perspektiver på individets valg	22
3.3	Teoretisk tilnærming og analytisk ramme	26
4	Metode og metodiske overveielser	27
4.1	Metodisk tilnærming og litteraturvalg	27
4.2	Forskningsetiske vurderinger og personvern	28
4.3	Operasjonalisering	29
4.4	Kommunens heltidskartlegging	36
5	Presentasjon og funn	40
5.1	Endring i andel heltid over tid i kommunene	40
5.2	Sammenligning av kommunene	43
5.3	Sammenligning av skolesektoren i kommunene	46
5.4	Sammenligning av barnehagesektoren i kommunene	47
5.5	Sammenligning av helse-, pleie- og omsorgssektoren i kommunene	48
5.6	Sammenligning blant turnusansatte i helse-, pleie- og omsorgssektoren	49
5.7	Oppsummering – Kristiansand og storbykommunene	50
5.8	Hvem jobber deltid i Kristiansand kommune?	52
6	Diskusjon og refleksjoner	58
6.1	Mulige forklaringer på forskjeller mellom Kristiansand og andre storbykommuner	58
6.2	Mulige forklaringer på forskjeller mellom kjønn	63
6.3	Vil, men vil ikke	65
6.4	Vil så gjerne, men får det ikke til	67
6.5	Akterutseilt, men ikke alltid like mye	68
7	Oppsummering	70
8	Litteratur og kilder	71
9	Appendiks	76
9.1	Tabeller og grafer	76
9.2	Kategorisering av årsaker til deltidsarbeid	93
9.3	Skjema - heltidskartlegging	95

GRAF-LISTE

Graf 1: Eksempel på mistenkelig utvikling i et utvalg kommuner.....	33
Graf 2: Andel heltid i kommuner - utvikling over tid	40
Graf 3: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommuner - utvikling over tid.....	42
Graf 4: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid i kommuner	43
Graf 5: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn i storbykommuner	44
Graf 6: Antall angitte årsaker til frivillig deltidsarbeid.....	55
Graf 7: Gjennomsnittlig pris på bolig (enebolig/leilighet), sammenlignet med gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunene.....	62
Graf 8: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen skole - begge kjønn	87
Graf 9: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen skole	87
Graf 10: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen barnehage - begge kjønn ...	88
Graf 11: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen barnehage	88
Graf 12: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen helse - begge kjønn	89
Graf 13: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen helse.....	89
Graf 14: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid blant turnusansatte innen helse - begge kjønn	90
Graf 15: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn blant turnusansatte innen helse.....	90
Graf 16: Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Kristiansand.....	91
Graf 17: Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Helse og mestring i Kristiansand.....	91
Graf 18 Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Oppvekst i Kristiansand	92
Graf 19: Ønsket stillingsstørrelse blant dem som jobber ufrivillig deltid.....	92

TABELL-LISTE

Tabell 1: Sammenligning av andel heltid, gjennomsnittlig stillingsstørrelse og forskjeller mellom kjønn i storbykommunene.....	50
Tabell 2: Andel heltidsansatte fordelt på kjønn i kommuner	77
Tabell 3: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på kjønn i kommuner	77
Tabell 4: Andel heltid i helse og omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner.....	77
Tabell 5: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse/omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner	78
Tabell 6: Andel heltid i turnusstillinger i helse og omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner	78
Tabell 7: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i turnusstillinger i helse og omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner.....	78
Tabell 8: Andel heltid i barnehager fordelt på kjønn i kommuner.....	79
Tabell 9: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse barnehager fordelt på kjønn i kommuner.....	79
Tabell 10: Andel heltid i skoler fordelt på kjønn i kommuner.....	79
Tabell 11: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skoler fordelt på kjønn i kommuner.....	80
Tabell 12: Sysselsatte i under 60 % stilling, 15-74 år, etter bostedskommune.....	80
Tabell 13: Sysselsatte i over 80 % stilling, 15-74 år, etter bostedskommune.....	80
Tabell 14: Sysselsatte i 100 % stilling eller mer, 15-74 år, etter bostedskommune.....	81
Tabell 15: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i Kristiansand	81
Tabell 16: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i området Helse og mestring i Kristiansand	81
Tabell 17: Andel heltid fordelt på yrkesgrupper i området Helse og mestring i Kristiansand.	82
Tabell 18: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i området Oppvekst i Kristiansand	82
Tabell 19: Andel heltid fordelt på yrkesgrupper i området Oppvekst i Kristiansand	82
Tabell 20: Frivillig/ufrivillig deltid i Kristiansand kommune fordelt på alder og kjønn	83
Tabell 21: Frivillig/ufrivillig deltid i Kristiansand kommune fordelt på enhet og kjønn.....	84
Tabell 22: Vilje til å arbeide utenfor egen avdeling blant dem som arbeider ufrivillig deltid - fordelt på enhet.....	85
Tabell 23: Antall ganger årsak til deltid er angitt innenfor ulike kategorier.....	85
Tabell 24: Antall stillinger fordelt på stillingsprosent og stillingskategori - hele kommunen.	86

SAMMENDRAG

Utgangspunktet for denne studien er Kristiansand kommunes svake resultater knyttet til andel heltid, sammenlignet med øvrige storbykommuner i Norge. Hensikten med studien er å beskrive forskjeller i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse mellom Kristiansand kommune og de øvrige storbykommunene. Studien ser i tillegg på hva som kjennetegner den deltidsansatte i Kristiansand kommune og hvilke årsaker de oppgir for å arbeide deltid. Som en del av analysen og drøftingen vurderes kommunens resultater også opp mot den dominerende oppfatningen og diskursen som omtaler landsdelen, herunder Kristiansand, som en sinke på likestilling, forårsaket av et tradisjonelt kjønnsrollemønster.

Den delen av studien som undersøker forskjeller mellom storbykommunene baserer seg på offentlig tilgjengelige registerdata fra Kommunesektorens organisasjon (KS) og Statistisk sentralbyrå (SSB). Analysen av forskjeller mellom kommuner er gjort ut fra en antagelse om at det fremkommer ulike resultater, avhengig av om det er andel heltid eller gjennomsnittlig stillingsstørrelse som studeres. Den andre delen av studien benytter resultater fra kommunens egne styringsdata, samt en undersøkelse Kristiansand kommune gjorde blant sine deltidsansatte i 2021-2022. Studien er avgrenset til helse- og omsorgssektoren og skole- og barnehagesektoren. Som er de to sektorene med størst omfang av deltidsarbeid og de er også de to største sektorene målt i antall årsverk.

Resultatene fra analysen bekrefter at Kristiansand kommune innenfor de fleste sektorer har svakest resultat, både målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Samtidig synliggjør analysen at forskjellene er mindre, ofte marginale, om det er gjennomsnittlig stillingsstørrelse som undersøkes. Målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse jobb har kvinner i Kristiansand kommune to og en halv times kortere arbeidsuke, enn hva gjennomsnittet er for kvinner i de øvrige storbykommunene. Over halvparten av respondentene i undersøkelsen svarer at de arbeider frivillig deltid og ca. halvparten av disse begrunner det som et personlig valg, gjerne knyttet til ønske om fritid og fleksibilitet. En av fem blant dem som arbeider frivillig deltid, begrunner det med omsorg for egne barn.

Undersøkelsen viser også at det er en viss grad av positiv sammenheng mellom andel menn i kvinnedominerte yrker og gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner. Det pekes også på boligpriser som en mulig og underkommunisert forklaringsfaktor. Hvor grad av deltakelse i arbeidslivet kanskje kan skyldes den enkle forklaring at i kommuner hvor individer har økonomisk handlefrihet til å arbeide redusert, så velger flere å gjøre nettopp det.

1 INNLEDNING

1.1 Tema og relevans

Kvinnens deltakelse i yrkeslivet er en sentral indikasjon på likestilling mellom kjønn, og det hevdes at Sørlandet over tid har utpekt seg negativt som en sinke når det kommer til likestilling mellom kjønn (Senter for likestilling, 2011, Ellingsen, 2010). Over ti år senere bekrefter Kristiansand kommune denne oppfatningen. I dokumentet *Utfordringsbilde 2021*, som beskriver kommunens hovedutfordringer, viser kommunen til at andel heltidsansatte kvinner bosatt i Kristiansand kommune i 2020 var 12 prosentpoeng lavere enn i de øvrige storbyene i ASSS-nettverket¹ (Kristiansand kommune, 2021).

I en artikkel fra 2010, i Statistisk sentralbyrå sitt tidsskrift *Samfunnspeilet*, skriver Dag Ellingsen som begrunnelse for manglende likestilling på Agder at: «*det er særlig kvinnenes beskjedne bidrag i det lønnede arbeidslivet som slår negativt ut, og det er tradisjonelle familieverdier som antakelig ligger bak.*» (Ellingsen, 2010). Dersom man legger til grunn at det er tradisjonelle familieverdier som er årsaken til kvinnens lave deltakelse i arbeidslivet, kan det i dag virke som om lite er endret. Siden de fleste kommunene på Agder, inkludert Kristiansand kommune, fremdeles ligger på jumboplass målt i andel heltid blant kvinner ansatt i kommunal sektor (KS, 2021).

Dag Ellingsen sin påstand om at det er tradisjonelle familieverdier som er en særlig årsak, stammer fra forskningsrapporten *Det gode liv på Sørlandet og tradisjonelle kjønnsroller* (Ellingsen og Lilleaas, 2010). Rapporten ble publisert av Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, og Ellingsen var medforfatter til rapporten. I rapporten presenteres begrepet «Sørlandsverdier» som en regional identitet hvor tradisjonelle og konservative kjønnsrollemønstre, særlig når det kommer til ansvar for barn, er sentrale og særlige verdier for landsdelen. Rapporten stiller spørsmål om en gruppe innbyggere de omtaler som likestillingskonservative, opptrer som en moralsk minoritetsmakt i landsdelen. Selv om de tilsynelatende er i mindretall, hevdes det i rapporten at denne gruppen preger regionens identitet i større grad enn hva gruppens størrelse skulle tilsi. Rapporten fikk i ettertid kritikk. Agderforskning nektet å publisere den og begrunnet det med at rapporten hadde et for lite og begrenset metodisk grunnlag til at konklusjonene kunne forsvares (Uleberg, 2011).

¹ ASSS står for aggregerte styringsdata for samarbeidende storkommuner. ASSS er et nettverk/samarbeid mellom Bergen, Bærum, Drammen, Fredrikstad, Kristiansand, Oslo, Sandnes, Stavanger, Trondheim, Tromsø og KS. Hensikten med samarbeidet er sammenligning mellom kommunene i forhold til styringsdata på økonomi og drift.

Likevel kan det synes som om oppfatningene lever videre i beste velgående i den offentlige debatten. I regionavisen Fædrelandsvennen var det i dagene etter kvinnedagen 8. mars 2022 flere leserinnlegg som pekte på tradisjonelt kjønnsrollemønster og konservative verdier, som en viktig årsak til landsdelens lave andel heltid (Henriksen, Jensen, Sjetne, 2022). Antagelser om at konservative holdninger er en sentral årsak kommer nødvendigvis ikke eksplisitt frem i relevante offentlige og styrende dokumenter. I *Regional plan for likestilling og mangfold 2015-2027* (Aust- og Agder fylkeskommune, 2015) nevnes eksempelvis ikke begreper i retning av tradisjonelle familieverdier og Sørlandsverdier. Planen poengterer likevel at kvinner på Agder, i større grad enn resten av landet, har en annerledes tilknytning til arbeidslivet. I planen pekes det også på at det i den offentlige diskusjonen på Agder hevdes at det er vanskelig å være fulltidsarbeidende mor. Underforstått at den annerledes tilknytningen kvinner har til yrkeslivet kobles til årsaker som kan skyldes et tradisjonelt kjønnsrollemønster og omsorg for barn.

I gjeldende forskningsstrategi til Senter for likestilling ved Universitetet i Agder, kommer Ellingsen sitt perspektiv tydeligere frem. I strategien vektlegges behovet for mer forskning på hvorfor kristne kvinner i landsdelen, når det kommer til valget mellom tid i arbeid og tid hjemme, velger som de gjør (Senter for likestilling, 2014). Et uttalt behov for mer forskning på området etterlater for mange antageligvis også her et inntrykk om at manglende likestilling og tradisjonelle og kristenkonservative holdninger til kjønnsrollemønstre, er sentrale årsaker til landsdelens lave andel heltid.

Hensikten med denne tilnærmingen i innledningen er ikke å diskvalifisere påstanden om at tradisjonelle familieverdier kan være en forklaring på hvorfor enkelte velger å arbeide deltid. Det er både riktig og viktig å peke på utfordringene landsdelen måtte ha som følge av at deler av befolkningen kan ha et konservativt syn på kjønnsroller. Samtidig kan det være ødeleggende dersom det blir en primær antagelse og forklaring på hvorfor landsdelen har så lav andel heltid. Hvertfall dersom det viser seg at også er andre forhold som spiller en vesentlig rolle. Om så er tilfelle, er det ødeleggende fordi vi risikerer å prioritere ressurser og innsats inn på tiltak som har begrenset effekt.

Stemmer det at tradisjonelle og konservative holdninger er en dominerende årsak til at kvinner velger å arbeide deltid? Denne oppgaven tar ikke sikte på å finne svar på det spørsmålet, men ønsker å kartlegge hva som kjennetegner dem som arbeider deltid i Kristiansand kommune. Selv om det allerede finnes mye empiri og teori knyttet til omfang av og årsaker til deltid, kan det være interessant å se nærmere på hvem som faktisk jobber deltid i organisasjonen og hvilke grunner de oppgir for å være deltidsarbeidende. Det kan gi ny og nyttig kunnskap om hvilke

grupper det er hensiktsmessige å rette tiltak og innsats inn mot, for å øke andelen heltid i organisasjonen.

Tallene i innledningen refererer til kvinner som er *bosatt* i Kristiansand kommune, men hvordan er heltidsandelen blant kvinner som er *ansatt* i organisasjonen Kristiansand kommune? Hvilke forskjeller finner vi når vi ser på detaljer i heltid-/deltidsstatistikken i Kristiansand kommune og de øvrige storbykommunene? Kan eksempelvis detaljer knyttet til indikatoren gjennomsnittlig stillingsstørrelse, fremfor andelen som arbeider i fulltidsstillinger, bidra til å bekrefte eller nyansere oppfatningene om at Kristiansand kommune er en sinke når det kommer til likestilling og heltid-/deltidsproblematikken?

Kommunen gjennomførte vinteren 2021-2022 en kartlegging i organisasjonen som undersøker hvilke årsaker deltidsansatte oppgir for å arbeide i redusert stilling og om de oppfatter deltidsarbeidet som frivillig eller ikke. Kommunen har aldri tidligere gjennomført en tilsvarende omfattende kartlegging i egen organisasjon og resultatene kan bidra til ny kunnskap omkring heltid-/deltidsproblematikken i organisasjonen. Kanskje kan disse resultatene også gi kunnskap som bekrefter eller nyanserer oppfatningene om betydningen av særtrekk ved verdier og kjønnsrollemønstre som det hevdes at landsdelen har?

1.2 Problemstilling

Statistikken fra KS viser at organisasjonen Kristiansand kommune, sammenlignet med andre storbykommuner, ligger på bunn målt i andel heltid (2021). Som nevnt i innledningen peker forskning og den offentlige debatten på at landsdelen er en sinke når det kommer til likestilling mellom kjønn og kvinners grad av deltakelse i arbeidslivet. I denne oppgaven ønsker jeg derfor å studere hvilke forskjeller vi finner i andel heltidsstillinger og grad av stillingsstørrelse i Kristiansand kommune, sammenlignet med andre storbykommuner i Norge. Videre ønsker jeg å se på hvem som arbeider deltid i organisasjonen og hvilke årsaker de oppgir for å jobbe i redusert stilling.

Den konkrete problemstillingen formuleres til:

Hvilke forskjeller er det mellom Kristiansand og storbykommunene, målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, og hva kjennetegner den deltidsansatte i Kristiansand kommune?

For å belyse problemstillingen ønsker jeg å se nærmere på:

- Hvilke forskjeller, målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse totalt i organisasjonen og innenfor ulike sektorer, finner vi mellom organisasjonen Kristiansand kommune og i de øvrige storbykommunene?
- Hvilke forskjeller, målt i prosentpoeng forskjell i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse mellom kjønn, finner vi i totalt organisasjonen og innenfor ulike sektorer i Kristiansand kommune og internt i de øvrige storbykommunene?
- Hvem jobber i redusert stilling i organisasjonen Kristiansand kommune og hvilke årsaker gir den deltidsansatte for å arbeide i redusert stilling?

Det finnes allerede mye empiri over hvem som arbeider deltid og vitenskapelige studier om årsakssammenhenger til hvorfor deltidsarbeid eksisterer. Likevel kan det være verdifullt å belyse temaet ut fra hvilke forskjeller som finnes mellom storbykommunene og hvor store forskjellene er. Det begrunnes ut fra en antagelse at dersom gjennomsnittlig stillingsstørrelse legges til grunn, vil variasjoner og forskjeller mellom storbykommunene kanskje se annerledes ut og ikke være like store i alle sammenhenger. Det vil høyst sannsynlig fremdeles være forskjeller, men de rådende oppfatninger om at landsdelen skiller seg spesielt negativt ut som følge av manglende likestilling og konservative holdninger, vil kanskje stilles i et nytt perspektiv? Kanskje er ikke ulikhetene med flere av de øvrige storbykommunene så store likevel?

1.3 Avgrensning av studien

Formålet med å se på hva som kjennetegner de deltidsansatte i Kristiansand kommune, er ikke å verifisere eller falsifisere påstanden om at det er tradisjonelle familieverdier som er en hovedårsak til landsdelens lave andel heltid. Hensikten er å gi en beskrivende fremstilling av hvem som arbeider i redusert stilling. Studien har således heller ikke ambisjon om å svare på spørsmålet om hva som er den bakenforliggende årsaken til hvorfor den ansatte arbeider deltid.

Studien avgrenses til å se på individers forklaring til deltidsarbeid blant dem som er ansatt i Kristiansand kommune som organisasjon. Det ville være verdifullt om studien også sammenlignet resultatene med hvilke forklaringer deltidsansatte gir i kommunale organisasjoner i andre deler av landet. Selv om det finnes flere rapporter som sier noe om dette, er det i begrenset grad vektlagt i denne analysen. Årsaken er, som jeg kommer inn på senere, at det ikke er noen enhetlig måte å verken definere hvem som inkluderes i datagrunnlaget eller hvordan årsaker til deltidsarbeid kategoriseres. Videre avgrenses studien også til å kun se på

ansatte innenfor helse- og omsorgssektoren og skole- og barnehagesektoren. Det begrunnes med at kommunale organisasjoner er komplekse organisasjoner som opererer innenfor mange ulike tjenesteområder og med ulike yrkesgrupper. De to aktuelle sektorene er også de mest omfangsrike, målt i andel årsverk i en kommune. I tillegg er det også i disse sektorene deltidsarbeid er mest utbredt.

Studien inkluderer kun ansatte i organisasjonen Kristiansand kommune. Den sier ikke noe om grad av tilknytning til arbeidslivet for alle individer som enten er bosatt eller sysselsatt i det som geografisk hører til kommunen. Den inkluderer heller ikke individer som ikke er sysselsatt og står utenfor arbeidslivet.

1.4 Oppgavens oppbygning

I kapittel to redegjøres det kort om heltids-/deltidsspørsmålet i et historisk perspektiv. Hensikten er å gi et innblikk i ulike utviklingstrekk som påvirker om samfunnet forventer og tilrettelegger for heltidsarbeid i arbeidslivet. Her presenteres også tidligere forskning knyttet til årsaker som kan forklare deltidsarbeid. Avslutningsvis i kapittel to, er det et delkapittel som beskriver arbeidet med å øke andel heltid i Kristiansand kommune. Hensikten med delkapittelet er å gi leseren en bakgrunnsforståelse for hvordan organisasjonen som studeres arbeider med heltids-/deltidsproblematikken.

Teoridelen, kapittel tre, presenterer ulike organisasjonsteoretiske og sosiologiske perspektiv knyttet til hvordan vi kan betrakte og forklare årsakene til deltidsarbeid. Perspektivene skal gi et kunnskapsgrunnlag for å kunne omtale og beskrive det som kan være strukturelle årsaker, organisasjonskultur eller individuelle valg som årsak til deltidsarbeid.

I metodekapittelet omtales operasjonalisering av variabler og hvilke datagrunnlag som benyttes. Under operasjonalisering av variabler presenteres også kategorisering av årsaker. Mens teoridelen tar for seg empiri knyttet til hvordan årsaker til deltidsarbeid kan forklares, så har dette delkapittelet til hensikt å fungere som et rammeverk for hvordan ulike årsaker kan kategoriseres og forstås senere i oppgaven.

Kapittel fem beskriver resultater med utgangspunkt i de datagrunnlag som oppgaven benytter. Kapittelet er todelt, hvor den ene delen sammenligner Kristiansand kommune med øvrige storbykommuner, mens den andre delen forsøker å beskrive hva som kjennetegner den deltidsansatte i ulike deler av organisasjonen Kristiansand kommune.

I drøftingsdelen pekes det på noen hovedtrekk knyttet til forskjeller mellom Kristiansand kommune og øvrige storbykommuner og drøfte mulige forklaringer til funnene i lys av teori og

tidligere forskning. Videre vil individenes angitte årsaker til deltidsarbeid diskuteres opp mot både organisasjonsteori, tidligere forskning på heltid og teorier om individets valg ut fra et sosiologisk perspektiv.

I appendiks presenteres skjemaet som ble benyttet til kartleggingen, samt detaljert statistikk som er benyttet som kunnskapsgrunnlag til oppgaven. Formålet med det er å sette leseren i stand til å etterprøve og undersøke detaljer knyttet til datainnsamling, resultater, drøftingen og konklusjoner.

2 OM HELTID- OG DELTIDSARBEID

2.1 Perspektiver på deltidsarbeid

Arbeidet med å øke andelen som jobber i heltidsstillinger i norske kommuner pågår for fullt. I perioden 2014 til 2021 økte den fra 47,3 % til 55,5 % (KS, 2022). Betydningen av å øke andelen som jobber heltid, fremgår i den nasjonale offentlige utredningen *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring*. Der trekkes det frem at økt andel heltid er viktig både for samfunnet og enkeltindividet. Samfunnet trenger mer arbeidskraft for å opprettholde et høyt velferdsnivå og for individet handler det blant annet om økt likestilling (NOU, 2021:2). Det er med andre ord en bred satsning og positiv utvikling i kommune-Norge.

Fra nasjonale myndigheter har virkemidlene for å redusere ufrivillig deltid og rett til heltid, styrket seg de siste tiårene. En rekke lovendringer de siste 15 årene har med det også påvirket omfanget av deltid. Blant annet ved å styrke arbeidstakers rettigheter til økt stillingsstørrelse, dersom arbeidstaker selv ønsker dette. Denne rettigheten ble styrket i Arbeidsmiljøloven i 2019, ved at deltidsansatte kan gjøre krav på fortrinnsrett på en del av en utlyst stilling. I 2020 kom det også lovkrav i Likestillings- og diskrimineringsloven om at virksomheter med mer enn 50 ansatte skal kartlegge omfanget av ufrivillig deltidsarbeid (NOU, 2021:96-97). De siste årene snakkes det også oftere om heltid som norm. I januar 2022 sendte regjeringen ut et høringsnotat hvor de foreslår en ny bestemmelse i Arbeidsmiljøloven som *«lovfester en heltidsnorm ved å slå fast at hovedregelen er ansettelse i heltidsstilling, og at behov for ansettelse på deltid skal dokumenteres av arbeidsgiver.»*. (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2022).

Det er vanskelig å påstå at satsning på økt andel heltid har fått for lite oppmerksomhet i de senere år. Trolig har alle landets kommuner økning i andel heltid som et satsningsområde. Nasjonale myndigheter legger til rette for å øke andelen som jobber heltid og academia har studert området fra en rekke ulike perspektiv.

Tidligere forskning viser at ulike former for deltidsarbeid er sterkt kjønnsdelt. Ikke nødvendigvis innenfor et yrke, der er det ofte mindre forskjeller. For når menn jobber i kvinnedominerte yrker, er kjønnsforskjellene nødvendigvis ikke særlig store, målt i andel heltid. Forskjellen er derimot sterk om man knytter deltidsarbeid og kjønn til tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft. (Abrahamsen 2002, Kjeldstad og Nymoen, 2009). En sektor hvor deltidsproblematikken er kjent for å være stor, er i helse- og omsorgsykker. Som et illustrerende eksempel kan det være relevant å se på arbeidstid for en sykepleier i et historisk perspektiv. Arbeidstid og antall arbeidstimer i løpet av en dag har endret seg drastisk opp igjennom tidene.

Det er først når arbeidstid blir regulert med lov at det er relevant å snakke om deltidsarbeid. Frem mot slutten av 1930-tallet arbeidet en kvinnelig sykepleier gjerne mellom 70 og 80 timer i uken. Først rundt 1940 fikk sykepleiere lovfestet 8-timers arbeidsdag og 48 timers arbeidsuke fordelt på seks dager. Den gang, og helt frem til slutten av 60-tallet var det også vanlig at kvinner avsluttet yrkeslivet etter de giftet seg og fikk barn. De færreste vendte tilbake til yrkeslivet, verken i hel- eller deltidsstillinger. Akkurat som i dag, så opplevde Norge utover 60-tallet økt etterspørsel på kompetent arbeidskraft innenfor enkelte yrkesgrupper. Behovet for sykepleiere var økende og det ble lagt til rette for deltidsarbeid, slik at gifte sykepleiere kunne kombinere arbeid og familieliv (Ingstad, 2016). Denne utviklingen illustrerer hvordan etterspørsel etter arbeidskraft har påvirket arbeidstiden og ulike kjønnsrollemønstre har styrt hvem som arbeider deltid.

I dag motiveres ønsket om å øke andel heltid av mer enn kun økt etterspørsel etter arbeidskraft. Det kan sies å være tre drivere. Det ene er et likestillingsideal, hvor grunnidéen er at kvinner også skal ha muligheten til å realisere seg igjennom økt deltakelse i arbeidslivet, samt sikre en jevnere fordeling av lønnsinntekter og dermed også pensjonsrettigheter (Bay et. al. 2021). En annen driver er behovet for arbeidskraft. På samme vis som det på 60-tallet var ønske om å få hjemmeværende mødre ut i deltidsarbeid, er det i dag behov for økt stillingsstørrelse blant dem som allerede jobber deltid - slik at samfunnet sikres tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft til å løse eksisterende og kommende bemanningsutfordringer (Meld. St. 14 2020–2021). Til sist er det også et kvalitetsperspektiv. Flere rapporter viser til forskning som synliggjør forventninger om økt tjenestekvalitet og bedret arbeidsmiljø om flere arbeider heltid (Moland, 2019). Siden mye av forskningen er gjort i helse- og omsorgssektoren, er kvalitetsgevinstene som omtales i stor grad rettet mot effekter med dette området som utgangspunkt. Eksempelvis pekes det på at brukere av helse- og omsorgstjenester kan oppleve mulige kvalitetsgevinster ved å redusere omfanget av små deltidsstillinger. Et eksempel som ofte brukes er at om det er færre deltidsstillinger ved en helse- og omsorgsinstitusjon, vil brukeren av tjenestene oppleve økt kvalitet som følge av at vedkommende har færre pleiere å forholde seg til og at arbeidsplassen kanskje også preges av høyere kompetanse og bedre arbeidsmiljø. I et arbeidstakerperspektiv er mer forutsigbar arbeidstid og økt trivsel eksempel på positive effekter for ansatte (Moland, 2019; Moland, 2015). I rapporten fra 2019 skriver Moland også at økt stillingsstørrelse kanskje kan redusere sykefraværet for enkelte. Moland modererer påstanden ved å si *kanskje* og *for enkelte*, og at det er en svært usikker antagelse. Selv om også annen forskning indikerer lavere (relativ) fraværprosent ved økt stillingsstørrelse, er det likevel et komplekst puslespill siden det er en rekke faktorer som påvirker sykefravær (Jacobsen og

Fjeldbraathen, 2019). Moland trekker også frem gevinster i et arbeidsgiverperspektiv. Sterkere fagmiljøer, mer selvstendige medarbeidere, mindre vikarbruk og mer stabil arbeidskraft er mulige effekter en arbeidsgiver kan oppnå ved å øke stillingsstørrelser (Moland, 2019).

2.2 Tidligere forskning på årsaker til deltidsarbeid

Når vi snakker om årsaker til deltid er det to forhold som er sentrale. Det ene er at det sjeldent kun er én klart definert årsak til at en person arbeider deltid. Oftest er det flere årsaker eller glidende overganger (Moland, 2019). Det andre forholdet er kompleksiteten i å forklare årsakene. Om en kvinne oppgir at hun arbeider deltid som følge av omsorg for et barn under 10 år, kan årsaken forklares ut fra flere forhold. Eksempelvis kan vedkommende bo i en kommune med fire-dagers skole og dermed velge deltidsarbeid for å være hjemme den ene dagen i uken barnet ikke går på skole. Det er et eksempel på strukturelle forhold som bidrar til deltid, men som også kan forklares ut fra kulturelle trekk ved organisasjonen eller lokalsamfunnet. For hvorfor er det nettopp hun som er hjemme og ikke faren til barnet? I enkelte tilfeller er det kanskje til og med forventet at det er mor som skal arbeide deltid som en del av et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Samtidig kan det også forklares med at det er mor som arbeider deltid, siden hun kanskje tjener mindre enn far, og husholdningen dermed velger det mest økonomisk fordelaktige alternativet i valget av hvem som skal arbeide deltid. Deltidsvalget kan også forklares ut fra institusjonaliserte forhold. Et typisk eksempel på det, er at når barna er blitt større, så viser statistikk at mor kanskje øker stillingsprosenten sin, men hun vender nødvendigvis ikke tilbake i en fulltidsstilling. Det kan skyldes at ansettelsesformer og rettigheter er tilnærmet like det de heltidsarbeidende har, slik at deltidsarbeid er en normalisert arbeidsform (Abrahamsen, 2002).

Når det kommer til å forklare årsaker til deltidsarbeid, går det oppsummert en skillelinje mellom struktur og kultur. Deltidsarbeid kan skyldes flere årsaker og det er glidende overganger. Samt at det er flere måter å forklare en årsak på, avhengig av hvilket perspektiv man anlegger. I tillegg ser vi også at individets begrunnelse for deltidsarbeid kan endre seg over tid.

I Fafo-rapporten *En ny vei mot heltidskultur* (Moland, 2019), refereres det til en spørreundersøkelse som Fafos Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning har utført ved flere kommuner. Der fremgår det at respondentene som svarer at de jobber frivillig deltid, i hovedsak begrunner deltiden positivt med frihet, familie, det gode liv og fleksibilitet. Rapporten oppsummerer deltidsvalget med at det er en strategi der den enkelte tar utgangspunkt i sine egne

ressurser og private verdier og forpliktelser. Samtidig er mange av disse stillingene så fysisk og mentalt belastende at behovet for å jobbe deltid for mange framstår som en nødvendighet. En del av respondentenes begrunnelser glir derfor over i hverandre. Moland forklarer det med at selv om deltid opprinnelig var et frivillig og et ønsket valg fra den ansattes side, så fremstår det nå som en nødvendighet for å mestre belastningen i arbeidet (Moland, 2019). I en tidligere rapport har Moland også benyttet begrepet «skjult ufrivillig deltid» i tilfeller hvor deltidsansatte har svart at de ikke ønsker å jobbe flere timer, men kunne tenke seg det dersom arbeidsforholdene var bedre tilrettelagt (Moland, 2009).

Det er nødvendigvis ikke kun belastningen i arbeidet på jobb som er en tellende faktor. Manglende likestilling mellom kjønnene omtales ofte som en årsak til kvinners lavere tilknytning til arbeidslivet. Likestilling kan i den sammenheng sees på fra to perspektiv. Det ene handler om grad av likestilling i hjemmet, i form av lik fordeling av ansvar og oppgaver i hjemmet. Mens det andre handler om likestilling i arbeidslivet, hvor det kan være snakk om likelønn og like karrieremuligheter.

Dobbel byrde hypotesen er relevant å trekke inn når det kommer til likestilling i hjemmet. Hypotesen går ut på at kvinner som opplever å ha hovedansvaret hjemme, når det kommer til husholdningsoppgaver og omsorg for barn, gjerne står i en rollekonflikt knytte til forpliktelser hjemme og på arbeid (Bratberg et al, 2009). Da kan deltid fremstå som et nødvendig valg for å mestre begge rollene. Samtidig forutsetter hypotesen at vedkommende har et forsørgeransvar og at valget om å arbeid deltid er en konsekvens av arbeid og omsorgsoppgaver i hjemmet. I artikkelen *Dedikasjon og deltidsønsker blant politi og sykepleierstudenter* (Abrahamsen og Fekjær, 2017) indikerer studien at det å preferere deltidarbeid er noe som i hovedsak er til stede allerede før individet starter å studere.

Ved å sammenligne deltidsønsker blant sykepleier- og politistudenter, viser artikkelen Abrahamsen og Fekjær (2017) at kvinnelige sykepleierstudenter er mer orienterte mot deltidarbeid, enn hva kvinnelige politistudenter var. Underveis i studieløpet øker også interessen for deltidarbeid blant kvinnelige sykepleierstudenter og det antas at det kan skyldes en mulig smitteeffekt, siden de i praksisperioder jobber sammen med deltidarbeidende sykepleiere. Studiet viser dermed at preferanser for deltid formes tidlig og at det også kan virke som det er en smitteeffekt ved å arbeide et sted hvor deltid er utbredt.

I en undersøkelse fra 2006 hvor man så på tilbøyeligheten for å arbeide deltid, tok arbeidet utgangspunkt i to hovedperspektiv (Kjeldstad, 2006). Det ene la til grunn at deltidarbeid kunne

forklares ut fra individuelle trekk knyttet til omsorgs- og forsørgeransvar, livsfase og kompetanse. Mens det andre la til grunn betydningen av strukturer i arbeidslivet som en primærårsak, eksempelvis hvordan arbeidet og arbeidstiden ble organisert. Selv om det var mange fellestrekk mellom kjønnene, var det også vesentlige ulikheter. Analysen viste at betydningen av å ha barn hadde liten eller ingen effekt på andelen menn som arbeidet deltid. Undersøkelsen viste også at mange kvinner valgte å jobbe deltid, men gav samtidig uttrykk for at de kunne tenke seg å jobbe mer. Kjeldstad (2006) antyder at det kan tolkes som at kvinner ikke velger deltid utelukkende av eget ønske, men at forventinger fra familie og omgivelser i mange tilfeller veier tyngre enn kvinnens egne preferanser.

I sykepleieryrket og andre stillinger innen pleie og omsorg, organiseres arbeidet i turnus. Arbeidstidsreformen fra 1987 førte til en forkorting av arbeidsuken med 2,5 timer i uken og ble tatt ut som en ekstra frihelg, uten at turnusene ble lagt om. Noe som, sammen med enkelte andre forhold, medførte en økning i antall små stillinger i turnus (Amble, 2008). Over tid har det utviklet seg til en måte å organisere arbeidet på som har ført til det som i boken *Turnus som fremmer heltidskultur* kalles et A-, B- og C-lag. Hvor de som jobber i høyere stillingsprosenter har færre arbeidshelger og mer forutsigbar lønn, arbeidstid og fritid. Mens de med lavere stillingsprosent oftere må ta helgevakter og tar ofte også ekstravakter for å få en lønn de kan leve av (Ingstad, 2016).

Helse- og omsorgsyrker er yrkesgrupper i kommuneorganisasjoner som har lavest andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Arbeidstidsordning og arbeidets innhold er to årsaker som ofte brukes til å forklare de lave resultatene. Hvor det ofte begrunnes med at arbeidet oppleves for belastende og mange derfor velger å arbeide deltid. Samtidig kan nettopp deltidsarbeid også være bidragsyter til at arbeidet oppleves belastende. I artikkelen *Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid?* viser forfatterne til resultater som indikerer at sykepleiere som arbeider heltid på mange områder opplever arbeidet som mindre belastende, enn sykepleiere som arbeider deltid. Dette forklares ved at sykepleiere i hele stillinger opplever mer kontinuitet og oversikt over arbeidssituasjonen. I artikkelen vises det også til tidligere forskning som viser at deltidsarbeidende ofte arbeider på de mest hektiske tidene av døgnet og av den grunn opplever arbeidet like travelt som en heltidsarbeidende. Men det pekes også på at deltidsansatte har flere oppmøtedager, siden de har kortere vakter en heltidsansatte. Noe forfatterne kaller for deltidens paradoks (Ingstad og Kvande, 2011).

2.3 Heltid-/deltidsproblematikken i Kristiansand kommune

Hensikten med dette delkapittelet er å gi et kunnskapsgrunnlag som viser hvordan kommunen som arbeidsgiver har arbeidet med å øke andel heltid.

I perioden 2007- 2010 gjennomførte Kristiansand kommune et omfattende heltidsprosjekt i organisasjonen. Prosjektet fikk tilleggsfinansiering fra både bystyret og ulike departementer. Resultatet av prosjektet førte i prosjektperioden verken til økt andel heltid eller økt stillingsstørrelse på organisasjonsnivå. I evalueringsrapporten ble det likevel hevdet at prosjektet lyktes på enkelte områder. Blant annet som en læringsprosess på organisasjonsnivå og på samfunnsnivå i form av at kommunen og prosjektet bidro med å sette målet om å tilby hel stilling til deltidsansatte som ønsker det, på dagsorden (Hallandvik, 2011).

I årene etter heltidsprosjektet har organisasjonen opprettholdt målet om å øke andelen som arbeider heltid og ulike initiativ og prosjekter har hatt i oppgave å styre satsningen på området. I kommunens Handlingsprogram for perioden 2016-2019 omtales for første gang også at organisasjonen som hovedregel skal tilby heltidsstillinger ved nyansettelser (Kristiansand kommune, 2016). Organisasjonen har fremdeles dette som en hovedmålsetting, men har også erfart at det er utfordrende å få til. I prosjekt for heltidskultur, et prosjekt som pågår i organisasjonen, er det derfor satt ned en arbeidsgruppe som i 2022 skal se på årsaker til alle unntak fra hovedregelen. Intensjonene er gode og arbeidet med å øke andel heltid er formalisert og prioritert. Likevel, hva kan være årsaker til at effekten har uteblitt så langt?

I perioden 2020-2024 er arbeidet med å øke andel heltid organisert i *prosjekt heltidskultur*. Kommunen har deltatt i nettverket *Nytt blick*, som er et læringsnettverk i regi av fylkeskommunen og KS konsulent, men som ble avsluttet i 2021. I kommunens styrende dokumenter trekkes det frem at verdien av heltidskultur i et kvalitetsperspektiv handler om styrking av fagmiljøer og tjenestekvalitet. Hvor redusert deltidsarbeid kan bidra til bedre kjennskap til brukerne, mer forutsigbarhet og stabilitet. I arbeidstakerperspektivet pekes det på forhold omkring inntekt, pensjon og andre økonomiske og sosiale rettigheter. Kommunen vektlegger nødvendigheten av å endre kulturen i organisasjonen, for å støtte opp om en heltidskultur som skal bidra til å møte det fremtidige kompetansebehovet (Kristiansand kommune, 2022).

I styringsdokumentet til heltidsprosjektet har kommunen definert ulike målsettinger. Kommunen ønsker innen utgangen av 2024 å ha en heltidsandel på 60 % og en gjennomsnittlig stillingsstørrelse på 86 %. Det er en økning på henholdsvis 4,2 og 5,6 prosentpoeng,

sammenlignet med resultatet ved utgangen av 2021. Prosjektet har også som mål å redusere forskjeller knyttet til andelen heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, både mellom kjønn og sammenlignbare yrker.

Området Helse og mestring deltar også i det nasjonale utviklingsprosjektet *Tørn*, som er finansiert av Helsedirektoratet. Prosjektet har som mål å prøve ut nye måter å organisere arbeidstid og oppgaver på innen helsesektoren. Området har tidligere gjennomført lignende forsøk innenfor de samme to fokusområdene. Eksempelvis har det vært målrettet innsats for å få til ny organisering av kompetanse og arbeidstidsordninger ved etablering av nye tjenester.

I Heltidsprosjektet er det også satt ned en arbeidsgruppe som skal se nærmere på hvordan organisasjonen praktiserer permisjonsreglementet knyttet til retten å jobbe i redusert stilling for å være hjemme med barn under 10 år. Kommunen peker på at ansatte som arbeider i redusert stilling over flere år risikerer å gå glipp av opplæring, øvelser og informasjon. Ifølge kommunen fører det til redusert sikkerhet, kompetanse og kvalitet i tjenestene. Resultatet er negative konsekvenser for både arbeidsgiver, tjenestemottakere og de ansatte. Kommunen peker også på at det er et likestillings spørsmål, siden majoriteten av dem som arbeider i redusert stilling når barna er små, er kvinner (Kristiansand kommune, 2022).

Ved utlysning av stillinger har kommunen i flere år hatt som hovedregel at det skal utlyses heltidsstillinger. I rapporten fra heltidsprosjektet for 2021 fremgår det at det er 159 unntak fra denne regelen, i hovedsak i Helse og mestring og Oppvekst. Det utgjør omkring 20 % av alle utlyste faste stillinger. I Helse og mestring begrunnes unntakene (1) at det ikke er harmoni mellom reelt behov og økonomiske rammer innenfor hver enkelt organisasjonsenhet, (2) manglende anledning til å ansette i stillinger med ubunden turnus og (3) nattevaktstillinger. I Oppvekst er de fleste unntakene knyttet til assistent- og fagarbeiderstillinger, oftest innenfor SFO (Kristiansand kommune, 2022).

Etter sammenslåingen av Kristiansand, Søgne og Songdalen kommune i 2020, har den nye kommunen for tiden ikke lenger mulighet til å ansette i stillinger med såkalt ubundne timer i turnus, også kalt vaktbank. Før kommunesammenslåingen var dette et effektivt virkemiddel for å øke stillinger innen eksisterende økonomiske rammer. I nye Kristiansand kommune har ikke arbeidsgiver kommet til enighet med de tillitsvalgte om å videreføre ordningen. Bakgrunnen er blant annet at lønnstilleggene på de ubundne timene, jamfør sentralt avtaleverk, ikke er pensjonsgivende.

3 TEORETISK GRUNNLAG

Heltid og deltid i arbeidslivet er med årene et forskningsfelt som er godt dokumentert og skrevet mye om. Mye av forskningen beskriver omfang og årsaker til deltidsarbeid, samt hva som må til for å øke andel heltid. I dette kapittelet presenteres hvilke teorier som ligger til grunn for å analysere deltidsarbeid ut fra et organisasjonsteoretisk perspektiv. Siden studiet også inneholder kvantitative og kvalitative data fra individer, trekkes det også veksler på sosiologiske teorier som kan bidra til å forklare hvorfor enkelte individer handler som de gjør og velger deltidsarbeid.

3.1 Organisasjonsteoretiske perspektiv

For å kategorisere og analysere ulike årsaker til deltidsarbeid i en organisasjon benyttes både et instrumentelt og institusjonelt perspektiv. Det er to perspektiv som begge er sentrale tilnærminger innen organisasjonsteori i offentlig sektor. Et instrumentelt syn på en organisasjon oppfatter organisasjoner som et verktøy for ledere. Mens et institusjonelt perspektiv i tillegg vektlegger at en organisasjon har egne institusjonelle regler, kulturelle verdier og normer som ikke enkelt kan endres på ut fra et instrumentelt perspektiv. Det institusjonelle perspektivet deles gjerne i kulturperspektiv og myteperspektiv, hvor de begge har til felles at de baseres på en logikk om hva som er passende. Det vil si en handlingslogikk som vektlegger erfaringer ut fra hva som har fungert tidligere eller hva som oppleves akseptabelt og rimelig i organisasjonens handlingsmiljø (Christensen et.al, 2021).

Det instrumentelle perspektivet baserer sin handlingslogikk på konsekvenslogikk. Et annet begrep for det samme er formålsrasjonelle handlinger og denne tilnærmingen handler om en mål-middel-rasjonalitet. Et slikt syn legger til grunn at beslutninger i en organisasjon tas på grunnlag av et klart definert mål, hvor ulike handlingsalternativer og forventede konsekvenser vurderes, for til slutt å ende med en avgjørelse i tråd med bestemte beslutningsregler (Christensen et.al, 2021).

Christensen et.al. skriver at perspektivene som presenteres i boken er ulike måter å forstå en organisasjon på, men for å forstå en kompleks offentlig organisasjon er det nødvendig å trekke veksler på alle perspektivene. Det begrunnes med at offentlige organisasjoner skiller seg fra organisasjoner i privat sektor som følge av at de er politisk styrt. I tillegg er de også multifunksjonelle, i betydning av at de gjerne opererer innenfor flere områder og i et marked som gjerne ikke er preget av fri konkurranse (2021).

3.1.1 Det instrumentelle perspektivet

I et instrumentelt perspektiv oppfattes en offentlig organisasjon som et verktøy for å utføre politiske beslutninger. Perspektivet vektlegger betydningen av styring, kontroll og en rasjonell kalkulasjon knyttet til handlingslogikk. Formelle strukturer og fastsatte normer står derfor sentralt i styringen av organisasjoner i et slikt perspektiv og individene i organisasjonen handler formålsrasjonelt. Organisasjonens oppgave er å velge hensiktsmessig handlingsalternativ i tråd med de beslutningsregler som gjelder. Handlingslogikken, er som tidligere nevnt, derfor basert på konsekvenslogikk. Hvor man med en mål-middel-rasjonalitet forsøker å forutsi fremtidige konsekvenser av den handling som utføres. I dette perspektivet er organisasjonens mål definert utenfra, som en følge av at offentlige organisasjoner utfører oppgaver på vegne av samfunnet. Samfunnet og politikernes intensjon og mål skal derfor legges til grunn i utformingen av formelle strukturer og normer. Ledelsen i organisasjonen kan på sin side styre organisasjonen igjennom utforming av strukturer, prosesser og prosedyrer. (Christensen et.al, 2021).

Kommunens satsning på å øke andel heltid er beskrevet i en rekke styrende dokumenter og er målorientert. I arbeidet med å øke andel heltid har organisasjonen også gjort en rekke forsøk og endringer på organisering og strukturering av arbeidet. Et konkret eksempel er også organisasjonens vedtak at det som hovedregel skal tilbys heltidsstillinger ved nyansettelser. Et instrumentelt perspektiv er derfor anvendbart for å se på forhold som har betydning for måloppnåelse i organisasjonen. Selv om organisasjonen har som mål å øke andel heltid, vil den samtidig stå overfor ulike målkonflikter som kan hindre måloppnåelse. Et eksempel på det er målet om å være en inkluderende arbeidsplass, som innebærer å rekruttere personer med nedsatt arbeidsevne. Det innebærer en økt risiko for å organisere arbeidet på en måte som skaper flere deltidsstillinger, noe som står i direkte målkonflikt med målet om å øke andel heltid.

Samtidig kan det også diskuteres om det også finnes tilfeller vi definerer som strukturell årsak, men som like gjerne kan forklares ut fra et kulturperspektiv. Turnusarbeid i helse- og omsorgssektoren kan omtales som en strukturell årsak til at enkelte arbeidere deltid. Samtidig kan det argumenteres for at valg av turnusordning, eksempelvis i hvilket omfang det legges opp til helgearbeid, er kulturelt betinget. For når det kommer til stykket så er det et valg som er gjort av mennesker, men som også kan endres. Noe som bringer oss over i det institusjonelle perspektivet.

3.1.2 Det institusjonelle perspektivet

I et institusjonelt perspektiv forventes det at aktørene handler ut fra det March og Olsen kaller «logic of appropriateness», en logikk om «passende» adferd. Handlingsalternativet baseres da ut fra at de er legitime i henhold til lov eller hva som blir oppfattet som rimelig og akseptabel adferd i organisasjonen. Dette er gjerne trekk ved en organisasjon som har utviklet seg over tid og definerer organisasjonskulturen. Det institusjonelle perspektivet utfordrer dermed det instrumentelle perspektivet ved å problematisere de instrumentelle forutsetningene og vektlegger i større grad betydningen av etablerte kulturer og tradisjoner i en organisasjon (Christensen et.al, 2021).

I dette perspektivet skilles det mellom det som kalles kulturperspektiv og myteperspektiv. I kulturperspektivet vektlegges det at organisasjoner utvikler seg med egne uformelle verdier og normer. Noe som påvirker adferden til individene i organisasjonen og ikke like enkelt lar seg styre ut fra et instrumentelt perspektiv. Mens kulturperspektivet forklarer en organisasjon ut fra organisasjonens interne normer og verdier, så vektlegger myteperspektivet uformelle normer og verdier som finnes utenfor organisasjonen. Nettopp derfor kalles det også myteperspektivet, ettersom det dreier seg om sosialt konstruerte normer og verdier. I et myteperspektiv er det ofte viktigere å oppnå ekstern legitimitet ved å følge visse normer og verdier, uavhengig av om de er effektive eller ikke for organisasjonen (Christensen et.al, 2021).

Mens formelle mål vektlegges i et instrumentelt perspektiv, er som nevnt målene i et institusjonelt perspektiv oftere uformelle og ikke formalisert. Målene utvikles gjerne gradvis og organisk etter hvert som de sprer seg i ulike grupper i organisasjonen. De bidrar til å fremme kulturelle trekk ved organisasjonen og behøver nødvendigvis ikke å stå i motsetning til formelle mål i organisasjonen. Likevel er det ofte forskjell og de uformelle målene kan være med på å undergrave de formelle målene en organisasjon setter seg (Christensen et.al. 2021).

I et institusjonelt perspektiv er organisasjonsendringer, i dette tilfelle økt andel heltid, ikke noe som kan vedtas, men et resultat av en langsom prosess. Hvor verdier, holdninger og normer endres gradvis over tid som en følge av tilpasninger til både organisasjonens medlemmer og omgivelsene. Hovedmålet er å tilpasse seg hva som er passende adferd, fremfor en rasjonell konsekvensorientert handlingslogikk. Hva som er en passende adferd avgjøres av hva som oppfattes som riktig handling ut fra kulturelle normer koblet til situasjon og identitet. Kobling til situasjon og identitet kan ha ulik opprinnelse og baseres på erfaring, tidsmessig nærhet, (de)kontekstualisering eller kategorisering (Christensen et.al. 2021). Kobling basert på erfaring handler om at organisasjonens medlemmer handler basert på læring ut fra tidligere erfaring.

Tidsmessig nærhet sikter til en kobling hvor det antas at den ansatte velger å bruke nylig anvendte normer og handle på samme måte som i nær fortid. Dekontekstualisering og kontekstualisering handler om å agere basert på andres erfaringer og normsett. Å anvende erfaringer fra skiftarbeid i oljeindustrien på turnusordninger i helse og omsorgssektoren, er et eksempel på dekontekstualisering. Mens kontekstualisering handler om å hente erfaringer, normer og verdsett fra andre land eller organisasjoner som står oss nær eller som vi setter som et forbilde. Den siste av de fire koblingene kalles kategorisering, hvor ideen er at kompleksiteten av regler og identiteter struktureres på en måte som intuitivt avgjør om en handling er ønskelig eller ikke.

Hva som bestemmer verdier, holdninger og normer knyttet til fenomenet heltid/deltid i en organisasjon kan variere. Passende adferd knyttet til fenomenet heltid/deltid vil for en gruppe i en organisasjon kunne knyttes til erfaring og tidsmessig nærhet. Noe den tidligere nevnte artikkelen om deltidsønsker blant sykepleierstudenter indikerer (Abrahamsen og Fekjær, 2017). Den viste at interessen for deltidsarbeid blant sykepleierstudenter øker etter hvert som de har praksiserfaring i en organisasjon hvor deltidsarbeid er utbredt. Noe som kan tolkes som at deltidsarbeid legitimeres som passende ut fra hvordan øvrige medlemmer i organisasjonen handler. I en organisasjon som ønsker å øke andel heltid vil det dermed ofte oppstå normkonflikter. For å legitimere økt andel heltid benyttes gjerne en kontekstualisering, hvor det pekes på verdier og holdninger fra andre land eller organisasjoner som står oss nær eller ha det som oppfattes som et mer passende normsett. I et heltidsperspektiv pekes det derfor gjerne til land «vi liker å sammenligne oss med». Finland trekkes eksempelvis frem som et land som skiller seg ut i positiv retning hvor majoriteten av helsearbeidere jobber heltid (Amble et. al., 2019), og som vi underforstått bør bli likere.

3.2 Perspektiver på individets valg

Et institusjonelt perspektiv peker på logikk for passende adferd i et organisasjonsteoretisk perspektiv. For å ytterligere forstå hvorfor deltidsansatte handler som de gjør, kan det også være nyttig å se nærmere på individets handling ut fra et sosiologisk perspektiv.

I sosiologien er normperspektiv og valgperspektiv to utbredte tradisjoner. Hvor normperspektivet legger til grunn en antagelse at individer handler som de gjør siden de følger etablerte normer og regler, gjerne uten å tenke seg om. Mens valgperspektivet representerer en retning som individet opptrer mer egoistisk og tar sine valg basert på hva som gir best mulig utfall for en selv (Repstad, 2004). Normperspektivet er i stor grad sammenfallende med myteperspektivet, siden begge legger til grunn at individer handler ut fra hva som oppleves som

sosialt akseptert og passende adferd. Valgperspektivet derimot, kan kanskje i større grad bidra til å forklare hvorfor enkeltindivider velger som de gjør - hvertfall i tilfeller hvor individet opplyser at de jobber frivillig deltid.

I de to følgende underkapitlene presenteres de to perspektivene i konteksten av heltids-/deltidsspørsmålet.

3.2.1 Normperspektivet

Forventninger til ulike typer roller står sentralt i normperspektivet. Rollen er med på å bestemme hvordan det forventes at individet skal oppføre seg og hvordan det skal handle i gitte situasjoner (Repstad, 2004). Et åpenbart eksempel er hvilke forventninger som tillegges en småbarnsmor som er på vei tilbake i arbeidslivet etter en fødselspermisjon. Om det i et miljø er vanlig at familie og kolleger uttrykker forventninger om at det er unaturlig eller for belastende å arbeide fulltid som småbarnsmor, så vil forventningene kunne anta en form som definerer dem som norm.

Å bryte med normen, altså forventningene om at du som småbarnsmor ikke kan arbeide fulltid, kan være utfordrende fordi individet kan oppleve sanksjoner og stemping. I denne sammenheng er det ikke snakk om formelle sanksjoner, men i form av hvordan individet eksempelvis opplever at kolleger eller familie omtaler valget hennes om å arbeide heltid. Valget kan eksempelvis knyttes til verdier og vedkommende kan få et negativt stempel som en som er mer opptatt av jobb og karriere, enn å forsørge sine barn. På den andre siden kan et valg om å jobbe fulltid like gjerne ha et positivt stempel. Hvor det representerer frihet og uavhengighet, og som også er i tråd med normen om heltidsarbeid som arbeidsgiver og myndigheter har en målsetting om.

Derfor er også norm- og rollekonflikt relevant når vi ser på individets valg. En normkonflikt oppstår når individet opplever å bli trukket mellom to eller flere normer som ikke kan etterleves samtidig (Repstad, 2004). I eksempelet med småbarnsmoren kan arbeidsgiver og kulturen på arbeidsplassen kanskje representere forventninger om å arbeide heltid, mens familie og nærmiljø tilkjenner forventninger om at hun skal være hjemme med barna. Hun vil da trolig oppleve en rollekonflikt mellom hva som forventes av henne som arbeidstaker og som småbarnsmor.

Et normperspektiv bruker gjerne gruppetilhørighet til å forklare individets holdninger og adferd. Hvor det er de herskende normer og forventninger som styrer individets adferd og handlinger. Ved norm- og rollekonflikt vil et slikt perspektiv som nevnt stilles på prøve, for

hvilken norm velger individet i valget mellom to eller flere normer som ikke kan etterleves samtidig? I et normperspektiv er det ikke gitt at det er noen løsning på slike rollekonflikter og individet vil da kanskje prioritere bort det normsettet som gir færrest negative sanksjoner (Repstad, 2004). Det er her valgperspektivet kanskje kan komplettere normperspektivet, ved å forklare hvorfor individet velger som det gjør i valget mellom to eller flere handlingsalternativer.

3.2.2 Valgperspektivet

Valgperspektivet har i likhet med det instrumentelle perspektivet en mål-middel-rasjonalitet. Mens målet til en organisasjon i det instrumentelle perspektivet er definert utenfra, styres individets mål i et valgperspektiv basert på hva som gir et best mulig utfall for individet. Hva som defineres som best mulig utfall er med på å skille perspektivet i to versjoner. Det ene legger til grunn at individet til enhver tid søker å maksimere best mulig utfall, mens det andre er en moderert tilnærming som definerer målet ut fra hva som er tilstrekkelig tilfredsstillende (Repstad, 2004).

Hva best mulig utfall er, eller hva som er tilstrekkelig tilfredsstillende kan variere, og dreier seg ikke om en total handlingsfrihet. Valgene gjøres i en kontekst og påvirkes av materielle forhold, kulturelle forhold eller maktforhold. Perspektivet skiller seg derimot fra normperspektivet ved at individet ikke i like stor grad lar seg direkte og ukritisk påvirke av omgivelsene, men gjør en bevisst kalkulerende uavhengig av om det sammenfaller med omgivelsenes forventninger eller ei (Repstad, 2004).

Et valgperspektiv kan derfor være anvendelig for å studere individets begrunnelse for hvorfor de arbeider deltid. Om vi igjen bruker småbarnsmoren som et eksempel, kan summen av flere opplevde fordeler ved å arbeide deltid være større enn ulempen som eventuelt oppleves ved å bryte arbeidsgivers norm om å arbeide heltid. Arbeidsgiver har få negative formelle sanksjoner å komme med og i mange miljøer vil det trolig også oppleves få negative sanksjoner fra kolleger om vedkommende velger å arbeide deltid. Mens det blant familie og venner derimot kanskje oppleves som et riktig verdivalg at vedkommende er hjemme for å ta hånd om familie og barn. Legger vi i tillegg til at hun trolig tjener mindre enn sin ektemann, er det også en økonomisk fordel om hun er hjemme – fremfor at ektemannen hennes jobbet redusert og var hjemme i stedet for henne.

Valgperspektivet kan bidra til å forklare hvorfor individet handler som det gjør, men det utelukker nødvendigvis ikke normperspektivet. Repstad skriver i boken sin (2004) at de to

perspektivene kan bygges sammen og kombineres. Hvor de rasjonelle valgene individer tar, i visse situasjoner like gjerne kan orientere seg mot fellesnytte, selv om det delvis går på bekostning av egennytte. Dermed kan det også være hensiktsmessig å forsøke å forstå hva som ligger til grunn for individets handlinger.

3.2.3 Handlingstyper

I boken til Repstad (2004) presenteres Max Webers fire handlingstyper, hvor hensikten er å forsøke å forstå formål og mening i de valg individer gjør. De fire handlingstypene er:

- Tradisjonell handling
- Affektiv handling
- Verdirasjonell handling
- Teknisk-rasjonell handling

Tradisjonell handling dreier seg om at individet styres av vane og skikk og handler nærmest automatisk. Eller som filosofen og økonomen Henry Sidgwick, fritt oversatt, en gang sa at; «*vi tenker slik siden andre tenker slik, eller fordi vi er fortalt at vi skal tenke slik, eller at vi en gang tenkte slik så vi tenker fremdeles slik*» (Sidgwick, 1838-1900). I spørsmålet om deltidsarbeid er det lett å se for seg at denne handlingstypen kan forklare hvorfor mange kvinner i landsdelen velger å jobbe i redusert stilling. Handlingstypen ligger tett opp til normperspektivet, men valgperspektivet legger til grunn at individet handler formålsrettet og opplever handlingene som meningsfylt (Repstad, 2004).

En affektiv handlingstype betyr at individet drives av følelser i sine handlinger. Det er derimot en handlingstype som er begrenset relevant i denne sammenheng.

De to siste handlingstypene, verdirasjonell og teknisk-rasjonell handlingstype, viser det kan ofte vil være vanskelig å plassere valg inn i kun en av de fire handlingstypene. En teknisk-rasjonell handlingstype er formålsrasjonell og baserer sine valg på hva som effektivt fører til målet. Samtidig kan det tenkes, som Repstad viser til i boken, at individets verdier og moralske ideal vil diskvalifisere enkelte teknisk-rasjonelle handlinger. Noe som gjør at individers valg kan forklares ut fra både et verdirasjonelt og teknisk-rasjonelt handlingsmønster.

Overført til studiet av hva som kjennetegner den deltidsansatte i kommunen, er det nyttig å bruke handlingstypene som en tilnærming for å tolke og beskrive typiske egenskaper ved de valg som er gjort av dem som arbeider frivillig deltid. Som Repstad skriver i boken, så er det likevel viktig å forstå slike fremstillinger som en «pedagogisk karikatur», ikke en beskrivelse som gjelder alle individene i gruppen (2004).

3.3 Teoretisk tilnærming og analytisk rammeverk

Hensikten med å anvende et instrumentelt perspektiv i analysen, er primært å fange opp og kategorisere eventuelle formelle og strukturelle forskjeller mellom kommunene når det kommer til grad av deltidsarbeid i organisasjonene. Ulike former for styring og organisering kan påvirke graden av deltid og dermed bidra til å beskrive relevante forskjeller mellom organisasjonene. Størrelse på organisasjonen, arbeidstidsordninger, alderssammensetting og kjønnsfordeling kan eksempelvis være faktorer som bidrar til å forklare forskjeller mellom områdene i organisasjonen.

Det institusjonelle perspektivet anvendes hovedsakelig for å studere organisasjonen Kristiansand kommune. Hensikten er å identifisere trekk i organisasjonen som kan kategorisere og kjennetegne grupper av ansatte som arbeider deltid. Det institusjonelle perspektivet er også relevant for å sammenligne kommuner, men det ville vært en betydelig mer krevende øvelse, siden det forutsetter inngående kunnskap om hver av organisasjonene. Perspektivet er også relevant sett i sammenheng med påstanden om at det er konservative holdninger til kjønnsrollemønstre og likestilling som er en dominerende årsak til lav andel heltid i regionen. Dessverre eksisterer det begrenset med empiri for å analysere dette, noe også kritikken av rapporten *Det gode liv på Sørlandet og tradisjonelle kjønnsroller (Ellingen og Lilleaas, 2010)* bekrefter. Oppgaven vil derfor i mindre grad anvende dette perspektivet for å sammenligne grad av heltid mellom kommuner.

Perspektiver knyttet til individets valg benyttes for å studere respondentene sine svar fra kommunens kartlegging. Normperspektivet sammenfaller i stor grad med det institusjonelle perspektivet, men vil i større grad kunne bidra til å tolke og forklare de individuelle årsaker respondentene oppgir for å arbeide deltid og hvilke forhold de oppgir må til for at de skal øke sine stillinger. Valgperspektivet, i kombinasjon med Webers fire handlingstyper, vil være særlig relevant knyttet til respondenter som opplyser at de arbeider frivillig deltid. Siden dette kan bidra til å belyse hvorfor individene gjør de valgene de gjør.

4 METODE OG METODISKE OVERVEIELSER

Oppgavens utgangspunkt er å studere forskjeller mellom organisasjoner, samt individers valg knyttet til deltidsarbeid. Hensikten med dette kapittelet er å vise hvordan det er jobbet med metode og forskningsdesign. For å belyse problemstillingen er relevante variabler operasjonalisert, og det er videre kartlagt hvilke data som er tilgjengelige og anvendbare til formålet. Kvaliteten i datagrunnlagene som benyttes drøftes ut fra hvilke styrker og svakheter de har, basert på både gyldighet og pålitelighet.

4.1 Metodisk tilnærming og litteraturvalg

Oppgaven har ikke til hensikt å konkludere om hva som er hovedårsak til hvorfor individer arbeider deltid, ei heller hvorfor det er forskjeller mellom kommuner. Oppgaven har derfor et beskrivende design og formålet er å si noe om hvilke forskjeller det er mellom Kristiansand og de øvrige storbykommunene og hva som kjennetegner dem som arbeider deltid i Kristiansand kommune og hvilke årsaker de oppgir for å arbeide deltid. Undersøkelsen baserer seg primært på tverrsnittstudier, hvor hensikten er å gi statistisk informasjon om en populasjon på et gitt tidspunkt (Jacobsen, 2016). Det benyttes også tidsseriestudier for å beskrive utviklingstrekk over tid i organisasjonene som er inkludert i studien.

Den metodiske tilnærmingen har både en kvantitativ og kvalitativ del. Det kvantitative datamaterialet som analyseres består av informasjon fra SSB, KS og Kristiansand kommunes egne styringssystemer. I tillegg er deler av det kvantitative datagrunnlaget innsamlet gjennom en spørreundersøkelse som Kristiansand kommune gjennomførte blant alle fast ansatte i Kristiansand kommune høsten og vinteren 2021-2022. Den aktuelle undersøkelsen inneholder også en kvalitativ del, hvor respondentene på enkelte spørsmål har svart tekstlig.

Litteratursøk knyttet til heltid/deltid er orientert mot norske forhold, siden det er i en norsk kontekst organisasjonene studeres. Organisasjonene som studeres tilhører offentlig sektor, litteratursøket er derfor også avgrenset til forskning rettet mot denne sektoren. Siden instrumentelle eller institusjonelle forhold kan endre seg over tid, er nyere forskningsmateriale preferert for å forklare årsaker til deltidsarbeid.

4.2 Forskningsetiske vurderinger og personvern

Innsamling og bruk av personopplysninger er regulert i Personopplysningsloven og betinger et legitimt formål. Datagrunnlag i denne oppgaven stammer fra flere kilder. Offentlige tilgjengelige data fra SSB og KS er det ikke gjort noen særskilte vurderinger omkring, siden disse ligger åpent tilgjengelig for alle og er ikke sammenstilt på noen ny måte som skaper utfordringer knyttet til personvern. Vurderinger knyttet til datagrunnlag fra Kristiansand kommune omtales nærmere i resten av dette delkapittelet.

Datagrunnlag fra Kristiansand kommune stammer fra to kilder. Den ene er statistikk knyttet til andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, basert på informasjon fra kommunens styringssystemer. Informasjonen inneholder ikke personinformasjon og er tilgjengeliggjort, behandlet og publisert på en slik måte at det ikke er mulig å identifisere individer ved å kombinere opplysninger som kjønn, alder og arbeidssted.

Det andre datagrunnlaget fra kommunen, er informasjon fra en kartlegging som kommunen selv har utført. Kartleggingen innebar innsamling av personopplysninger, noe som var en forutsetning for at kommunen som arbeidsgiver kunne arbeide videre med kartleggingens hovedformål. Som var en målrettet kartlegging for å øke andel heltid blant organisasjonens deltidsansatte som ønsket høyere stillingsprosent.

Respondentene i kartleggingen ble informert om at besvarelsene også blir benyttet til analyseformål og forskning. Undersøkelsen var frivillig å delta på og de ble informert om følgende før de besvarte undersøkelsen:

«For å arbeide aktivt og målrettet med å øke andel heltid er arbeidsgiver avhengig av å kjenne til hvem som ønsker å jobbe mer. Ved innsendelse av skjemaet samtykker du derfor til at din besvarelse ikke er anonym. Resultatet av undersøkelsen blir også benyttet til analyse og forskning (eks. masteroppgaver) omkring deltidsarbeid og dens effekter, men da i anonymisert form.»

Undersøkelsen samler inn data om kjønn, aldersgruppering, tjenesteområde (eks. skole, omsorgssenter m.m.), og respondentene svarer på spørsmål knyttet til om de jobber frivillig eller ufrivillig deltid, årsaker til hvorfor de jobber deltid, villighet til å jobbe utenfor egen avdeling for å øke stillingsprosent m.m. Spørreundersøkelsen er gjengitt i sin helhet i appendiks.

Forfatter av denne studien er ansatt i Kristiansand kommune og de datasett som kommunen eier, er tilgjengeliggjort via kommunens egne systemer. Analysearbeidet er også utført i kommunens IT-infrastruktur, slik at ingen grunnlagsdata er behandlet utenfor kommunens IT-

sikkerhetssystemer. Personalsjef i Kristiansand kommune har gitt tillatelse til at anonymisert datasett og statistikk fra fagsystem anvendes i dette arbeidet.

I dialog med Norsk senter for Forskningsdata (NSD) kom det frem at kommunen som arbeidsgiver har et rettslig grunnlag for å samle inn personopplysninger og øvrige data knyttet til skjemaet. NSD gjorde videre oppmerksom på at respondenten bør gjøres oppmerksom på hvilke andre formål innsamlede data kan bli brukt i. Gjenbruk av innsamlede data til annet formål er opplyst om, før respondenten kunne velge å besvare av undersøkelsen. Det anonymiserte datasettet inneholder ikke personinformasjon og er tilgjengeliggjort, behandlet og publisert på en slik måte at det ikke er mulig å identifisere en person ved å kombinere opplysninger som kjønn, alder og arbeidssted.

4.3 Operasjonalisering

Om et resultat fra en spørreundersøkelse eller annet datagrunnlag er reliabelt, handler om pålitelighet, hvor eksempelvis målefeil kan påvirke reliabiliteten til en undersøkelse. En forutsetning for høy reliabilitet er at datagrunnlagene som benyttes er gyldige. Dataenes gyldighet, også kalt validitet, avhenger av om en faktisk måler det man ønsker å måle eller undersøke (Jacobsen, 2015). Konkretisering av begreper og hvordan data fremstilles og presenteres er derfor sentralt for å sikre troverdighet knyttet til resultater og funn.

I dette kapittelet presenteres operasjonaliseringen av indikatorer og kategoriseringer som benyttes, samt hvordan spørreundersøkelsen er utformet og gjennomført. Hensikten er å beskrive vurderinger og valg som analysen bygger på. Det kan kanskje oppleves som en omfattende og detaljert beskrivelse, men det skyldes at det i kommune-Norge i dag ikke er en entydig definisjon som forteller hvordan andel heltid skal beregnes. Hensikten med de følgende delkapitlene er derfor også å synliggjøre utfordringen med pålitelighet og gyldigheten til resultater knyttet til målinger av heltids-/deltidsfenomenet.

4.3.1 Andel heltid eller gjennomsnittlig stillingsstørrelse?

Siden oppgaven ser på både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, er det relevant å drøfte begrepsmessig gyldighet – som handler om vi måler de aspektene vi faktisk ønsker å måle (Jacobsen, 2016). I offentlig statistikk og i den offentlige diskursen benyttes begge indikatorene, men det er ofte andel heltid som er den styrende indikatoren for å omtale måloppnåelse i arbeidet med heltids-/deltidsproblematikken. Det er derfor hensiktsmessig å drøfte de to indikatorenes relevans når de skal brukes til å beskrive forskjeller mellom organisasjoner.

Stillingsstørrelse er naturligvis en nødvendig variabel for å identifisere hvem som arbeider deltid, men størrelsen på stillingen forteller også mye om grad av tilknytning til arbeidslivet og tilgjengelig restarbeidskapasitet. Andel heltid forteller oss hvor mange i en gruppe som arbeider i 100 % stilling. Fordelt på organisasjonsenheter, kjønn, alder og yrker vil eksempelvis andel heltid kunne si noe om forskjeller og hvor utbredt heltidsarbeid er innenfor de ulike gruppene.

Samtidig forklarer egentlig andel heltid kun hvor stor andel som arbeider i 100 % stilling. Indikatoren er relevant, ikke minst for å synliggjøre hvor utbredt heltidsarbeid er i en organisasjon. Samtidig er den begrenset relevant om formålet er å synliggjøre tilgjengelig restarbeidskraft som ligger i undersyssetning, samt inntektstapet en ansatt får ved å arbeide deltid. I en avdeling hvor ni av ti arbeider i 90 % stilling vil andelen heltid kun være på 10 %, mens den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen er høy. Eksempelet viser at om det er tilgjengelig restarbeidskraft og inntektstap som skal måles, er gjennomsnittlig stillingsstørrelse en mer valid indikator enn andel heltid.

Enten det er i media, forskning, styrende dokumenter fra offentlige myndigheter og i den offentlige debatten generelt, er det indikatoren andel heltid flest omtaler og retter oppmerksomheten mot. Denne oppgaven benytter begge indikatorene for å beskrive heltids-/deltidsproblematikken i et bredere perspektiv og for å bedre kunne belyse grad av forskjeller mellom organisasjonene som er med i studiet.

4.3.2 Hvordan beregne andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse?

I Arbeidskraftsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå (SSB) beregnes heltid/deltid ut fra avtalt stillingsprosent og avtalt arbeidstid og inkluderer alle som hadde mer enn en time inntektsgivende arbeid i referanseuken. Arbeidstid på 37,5 timer og over regnes som heltid. Det samme gjelder for arbeidstid på 32-37 timer, i tilfeller hvor respondenten bekrefter at dette utgjør full avtalt arbeidstid i vedkommendes yrke. Om individet har flere jobber, summeres arbeidstiden for alle arbeidsforhold, uavhengig av om det er ulike arbeidsgivere (SSB, 2022). KS legger til grunn samme definisjon, men ekskluderer i tillegg pensjonister, unge arbeidstakere, lærlinger, avlastere, støttekontakter, vikarer, og personer med løse og kortvarige arbeidsforhold fra sine beregninger (KS, 2022).

Definisjon til SSB og KS betyr at andel heltid kun måler hvor mye av arbeidskapasiteten til et individ som benyttes, uavhengig av hvor mange jobber individet måtte ha. I beregningen til KS så avgrenses det til stillinger individet har i kommunal sektor, men det inkluderer stillinger som individet har i andre kommuner. Eksempelvis om en person er ansatt i en fast 30 % turnusstilling

ved en omsorgsbolig og et 70 % vikariat som turnusarbeider i hjemmetjenesten i nabokommunen, så regner KS det som 100 % heltid i sin statistikk. Både den ansatte og arbeidsgiverne vil neppe oppfatte den ansatte som heltidsansatt hos noen av arbeidsgiverne. Det er korrekt at vedkommende er 100 % sysselsatt på referansetidspunktet. Ulempen ved å ha to arbeidsgivere, to turnusplaner og hvor ett av arbeidsforholdene er midlertidig har derimot trolig både en høy personlig og organisatorisk kostnad.

Denne studien forsøker å beskrive forhold ved organisasjonen Kristiansand kommune. Derfor er det i liten grad relevant å inkludere ansattes stillinger utenfor organisasjonen i beregningen av hvor mange av de ansatte som har heltidsstillinger i organisasjonen. SSB og KS sin definisjon har en viss relevans om vi ser på deltidsansattes tilgjengelige arbeidskapasitet, men her er kommunens egen kartlegging mer hensiktsmessig å bruke. Siden denne kartlegger individets forklaring til deltidsarbeid og vedkommende sin vurdering av hva som må til for å jobbe mer. For å kunne sammenligne andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse mellom kommuner, må likevel KS sin definisjon benyttes i deler av denne oppgaven, siden det er den mest komplette og eneste offentlig tilgjengelige datakilden for å måle andel heltid blant ansatte i kommunale organisasjoner.

Indikatoren gjennomsnittlig stillingsstørrelse benytter samme beregningsmodell som ved andel heltid og aggregerer summen av stillingsprosent i faste ansettelsesforhold den ansatte har.

For å få mer finmaskede og presise målinger knyttet til andel heltid når organisasjonen Kristiansand kommune analyseres, benyttes også kommunens egen definisjon. Kristiansand kommune definerer for tiden andel heltid ut fra stillingsstørrelser i faste ansettelsesforhold. Det betyr at ingen midlertidig ansatte, vikarer, lærlinger og andre midlertidige arbeidsforhold inkluderes i beregningen. Andelen heltidsansatte beregnes i tillegg på flere nivå i organisasjonen. På laveste nivå beregnes summen av stillinger ett individ har innenfor en enhet, eksempelvis en skole. Om personen har to 50 % stillinger, en som assistent i undervisningen og en ved skolefritidsordningen (SFO) - så beregnes det som heltid. Om personen derimot hadde hatt den ene 50 % stillingen ved et helt annet tjenesteområde, eksempelvis i en barnehage – så ville personen regnes som deltidsansatt ved den aktuelle skolen. Videre opp i organisasjonen aggregeres summen av stillinger. Slik at personen vil telle som heltidsansatt i området Oppvekst, som tjenesteområdene skole og barnehage hører til under. Tilsvarende gjelder om personen hadde hatt den andre 50 % stillingen ved et helt annet tjenesteområde, eksempelvis på et omsorgssenter under området Helse og mestring. Da ville personen være deltidsansatt innenfor hvert område, men arbeide heltid på kommunenivå. Kommunens

definisjon har samme svakhet ved seg, som SSB og KS sin måte å beregne total stillingsprosent. Det vil som nevnt trolig oppleves både personlige og organisatoriske kostnader ved å ha to stillinger med forskjellig turnuser eller i vidt forskjellige områder, selv om det formelt sett er samme arbeidsgiver. Samtidig gir detaljgraden i beregningen mulighet for å isolere andel heltid innenfor de ulike områdene og nivåene i organisasjonen. Noe som er hensiktsmessig for å kunne beskrive andel heltid i ulike deler av organisasjonen.

Som nevnt i starten av kapittelet, kan det oppleves som en detaljert og omfattende beskrivelse av indikatorene. Samtidig er beskrivelsen med på å synliggjøre kompleksiteten i hvordan indikatorene beregnes og dermed også usikkerheten knyttet til om datagrunnlagene som benyttes er valide og reliable.

4.3.3 Styrker og svakheter ved det kvantitative analyse materialet

Som jeg har vært inne på i det foregående delkapittelet er det mange hensyn og valg å ta for å fremstille indikatorene andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Datagrunnlaget fra SSB, KS og Kristiansand kommune har hver sine styrker og svakheter og jeg vil i dette delkapittelet komme nærmere inn på noen av dem.

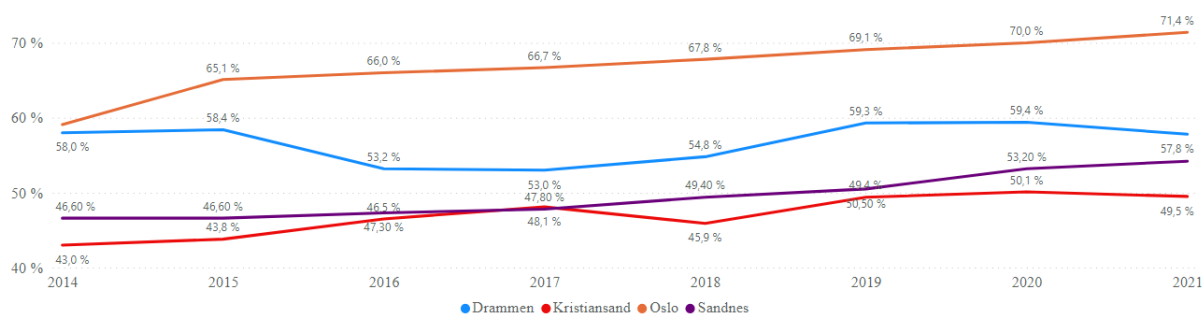
SSB inkluderer i sin beregningsmodell som nevnt alle arbeidsforhold til et individ og beregningen baseres på data fra A-ordningen er en samordnet rapportering av lønns- og ansettelsesopplysninger fra arbeidsgivere til Skatteetaten, NAV og Statistisk sentralbyrå. Dette er en nasjonal samordnet rapportering som er regulert i a-opplysningsloven (SSB, 2022). Det er grunn til å tro at dataene har høy pålitelighet og at de måler det samme uavhengig av kommune. Samtidig inkluderer målingen alle arbeidsforhold og har derfor en svakhet ved at den ikke måler andel heltid i en organisasjon.

KS benytter data som er innrapportert fra kommunene til KS sitt PAI-register² og inneholder samtlige ansatte i kommunal sektor i Norge. Også KS sin beregningsmodell summerer alle stillinger individet har i kommunal sektor, uavhengig av om det er i flere kommuner. Fordelen er at den begrenses til stillinger i kommunal sektor, så den er mer presis når det kommer til å studere andel heltid i en organisasjon, enn hva det tilgjengelige datasettet fra SSB er. Siden PAI-registeret er detaljrikt og inneholder registrering ned på individ- og stillingsnivå, øker det også risikoen for feilkilder. Som jeg kommer nærmere inn på i kapittelet hvor resultater og funn presenteres, har flere av kommunene fra år til år relativt store svingninger i andel heltid og

² PAI-registeret (Personaladministrativt informasjonssystem) henter opplysninger fra kommunesektoren om ansattes lønn, sykefravær, stillingskode og arbeidstid og driftes av KS.

gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Noe som er med på å skape usikkerhet omkring resultatene, spesielt siden det ikke er noen sammenfallende trender i datagrunnlagene fra SSB og kommunens egen organisasjon. Det skyldes trolig manglende målingsstabilitet, som følge av ulike måter å rapportere data på eller rydding i datagrunnlaget.

Graf 1: Eksempel på mistenkelig utvikling i et utvalg kommuner



(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Grafen ovenfor (graf 1) viser noen eksempler på relativt store svingninger som det ikke foreligger noen åpenbare forklaringer på. Fra 2014 til 2015 hadde eksempelvis Oslo en økning i andel heltid på seks prosentpoeng. Andre eksempel er Drammen kommune som i perioden 2016 til 2018 hadde en andel heltid som lå betraktelig lavere enn 2015 og 2019 og Sandnes kommune som fra 2019 til 2020 hadde en økning på 2,7 prosentpoeng. Også Kristiansand har unaturlige svingninger og har et fall i andel heltid i 2018 som ikke det finnes noen tilgjengelig forklaring på.

Som eksemplene ovenfor viser, er det underveis i analysen avdekket endringer i datagrunnlaget fra KS som er vanskelig å forklare og som skaper usikkerhet knyttet til pålitelighet. Samtidig er det dette datamaterialet kommunene selv styrer etter og som er grunnlag for mye av den øvrige forskning og arbeidet på området heltid/deltid i kommunesektoren. I mangel av noe sikrere datagrunnlag er det likevel dette datagrunnlaget som legges til grunn for å sammenligne kommunene. Det kan derfor være grunn til å behandle resultatene fra datagrunnlaget til KS med forsiktighet, noe som diskuteres nærmere i refleksjonsdelen av oppgaven.

En felles utfordring for alle de tre beregningsmodellene, er at de må forholde seg til kommunesammenslåinger om vi ser på utvikling over tid. Tidsserien i datasettene strekker seg tilbake til 2014, noe som innebærer at enkelte av kommunene i perioden er slått sammen med andre. Verken KS eller Kristiansand har for øyeblikket tilgjengelig sammenslåtte tidsserier som kan vise sammenslåtte resultater for kommuner før de ble sammenslått. Derfor er det gjort en skjønsmessig vurdering ved å sammenligne resultater for hver av kommunene før

sammenslåing og resultater til den sammenslåtte kommunen. Siden det i alle tilfellene er snakk om at det er en stor kommune som er slått sammen med en eller flere småkommuner, så kan det ikke spores noen betydelige endringer som kan knyttes til kommunesammenslåing. I resultatene fra KS og kommunens egne data er det derfor den største kommunens resultater før kommunesammenslåing som presenteres. Det kan sies å svekke påliteligheten, men det representerer ikke stor forskjell i resultater.

4.3.4 Kategorisering av årsaker til deltid

Årsaker til deltidsarbeid kan som tidligere nevnt være både sammensatt og komplekst å forklare. Begrunnelser påvirkes trolig også i stor grad av om det forklares av arbeidstaker, arbeidsgiver eller 3. part (eks. akademia).

I teoridelen ble det presentert ulike teoretiske perspektiv som kan forklare de valg individer oppgir som årsak til deltidsarbeid. I arbeidet med å analysere årsakene respondentene gir i heltidskartleggingen i Kristiansand kommune, er det hensiktsmessig med en praktisk og konsekvensorientert tilnærming på å definere ulike kategorier med årsaker.

I appendiks presenteres en oversikt over Kategorisering av årsaker til deltidsarbeid. Hensikten er å etablere en forståelsesramme for hva som ligger i de ulike kategoriene når resultater fra kartleggingen senere i oppgaven presenteres og drøftes.

- Rettighet etter lov og avtale
 - Omsorg for små barn under 10 år
 - Avtalefestet pensjon (AFP)/pensjonist
 - Utdanning
 - Helseutfordringer/ufør
- Personlig valg
 - Helse og mestringsstrategi/belastning i arbeidet
(udokumentert helseutfordring/egen opplevde helse)
 - Omsorg for barn over 10 år
 - Annen jobb
 - Studier (student)
 - Annet
- Ufrivillig deltid, med aktivt ønske om å jobbe mer

4.3.5 Frivillig deltid versus ufrivillig deltid

En oppdeling som går igjen i flere undersøkelser og studier, er skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid. Statistisk sentralbyrå (SSB) opererer med begrepet undersysselsatt for å definere personer som ønsker å jobbe mer. Begrepet undersysselsatt rommer derimot ikke det samme som ufrivillig deltid, siden SSB krever at du må være tilgjengelig for å jobbe mer innen en måned og er aktiv jobbsøker. En slik definisjon vil være begrensende om vi ønsker å se på fenomenet i et større perspektiv, hvor det ikke er like avgjørende at den ansatte er aktiv arbeidssøker og kan starte på kort varsel.

I utredningen *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring* (NOU 2021:2) peker enkelte av utvalgets medlemmer på at partene i sitt arbeid forsøker å unngå begreper som ufrivillig deltid. Med begrunnelse i at ufrivillig deltid oppstår som en konsekvens av omstendigheter det er mulig å endre på og ønsker heller å sette søkelys på å bygge heltidskultur (NOU 2021:2). Det er forståelig at som en del av diskursen i å arbeide med å øke andel heltid, så er begrepsbruk sentralt. På samme vis som det tidligere år var vanlig å snakke om andel *deltid*, mens det de senere år omtales som andel *heltid*. I betydning av at det er målet og ikke problemet som er sentralt. For å omtale årsaker på en hensiktsmessig måte, er det likevel ikke til å unngå å kategorisere deltid ut fra om det oppfattes som frivillig eller ufrivillig.

Med unntak av dem som arbeider redusert som følge av delvis uførhet eller dokumentert helsemessig årsak, vil de aller fleste tilfellene av deltid som følge av rettighet etter lov eller avtale kunne oppfattes som frivillig deltid. Det bør likevel problematiseres, siden det vil være grader og nyanser av frivillighet. En ektefelle vil nok oppleve det som en opplagt plikt å være hjemme med sin pleietrengende ektefelle og det kan oppleves unaturlig å omtale det som frivillig eller ufrivillig. Deltidsarbeid som følge av omsorg for barn under 10 år bør som oftest omtales som frivillig deltid. Likevel er det flere nyanser. Om barnet går på en skole i en kommune som praktiserer fire-dagers skoleuke, kan det oppleves som ufrivillig deltid, dersom det ikke finnes alternativt skoletilbud den aktuelle dagen. Eller at den foresatte ikke har råd til å benytte seg av tilbudet. Dessuten reiser spørsmålet om hvilket av kjønnene som blir arbeidende deltid også en debatt om verdier og kjønnsrollemønstre. Dersom omgivelsene har sterke forventninger til at det er mor som blir hjemme, kan grad av reel frivillighet absolutt diskuteres.

4.4 Kommunens heltidskartlegging

Kartleggingen som Kristiansand kommune gjennomførte høsten 2021 og vinteren 2022 ble sendt til ansatte i store deler av organisasjonen. Alle fast ansatte i de utvalgte områdene mottok et spørreskjema som hadde til hensikt å kartlegge graden av ufrivillig deltidsarbeid. I skjemaet ble det også spurt om årsaker til hvorfor den ansatte jobber deltid, enten det er frivillig eller ufrivillig. Respondentene ble også invitert til å komme med forslag til hva som må til for å øke stillingsprosenten. Dette delkapittelet beskriver forhold ved kartleggingen og dens gyldighet og pålitelighet.

Undersøkelsen ble gjennomført på ulike tidspunkt og ikke alle deler av organisasjonen var inkludert. Det var kommunen selv som gjorde seleksjonen og enkelte områder ble utelatt, ut fra kapasitetshensyn og behov. Områder med lav andel heltid ble prioritert, slik som området Helse og mestring, Oppvekst, enheten med renholdere i By- og stedsutvikling og Kultur og innbyggerdialog. I denne analysen benyttes kun svar fra respondenter som oppgir at de arbeider deltid i Helse og mestring eller Oppvekst.

Antall respondenter blant deltidsansatte i de to områdene er som følger:

<i>Område</i>	<i>Antall respondenter</i>	<i>Svarprosent ift. estimert antall mulige respondenter</i>
<i>Oppvekst</i>	137	14 – 16 %
<i>Helse og mestring</i>	784	34 - 36 %

Svarprosenten varierte og det skyldes flere forhold. Oppvekst har vesentlig lavere svarprosent som følge av at informasjon om undersøkelsen kun ble sendt ut per e-post en gang, uten noen form for påminnelse eller oppfordring i etterkant. I Helse og mestring ble den formidlet per e-post og SMS til alle, samt oppslag i fellesarealer og informasjon på fellesmøter.

Svarprosenten innenfor Oppvekst kan tolkes som lav. Samtidig er det ikke antall som faller fra som nødvendigvis er problemet, men hvem som faller fra (Jacobsen, 2016). Motivasjon for å besvare undersøkelsen kan ha bidratt til en skjevfordeling av hvilke deltidsansatte som har svart. Det er vanskelig å spore en systematisk skjevfordeling, men deltidsansatte som ønsker større stilling har trolig hatt større motivasjon til å besvare undersøkelsen - siden kartleggingen inngår i organisasjonens arbeid med å aktivt forsøke å redusere uønsket deltid. En slik systematisk skjevfordeling kan resultere i at det er de med sterkeste mening eller engasjement om et tema som har besvart undersøkelsene (Jacobsen, 2016). Andelen som har svart at de jobber uønsket deltid kan derfor være høyere enn om svarprosenten blant deltidsansatte hadde vært 100 %. Det

kan også tenkes at den er lavere enn hva som er reelt, avhengig av hvordan ufrivillig deltid defineres og tolkes. Det fremkommer nemlig usikkerhet knyttet til respondentens oppfatning av deltidsvalg og årsak.

Manglende indre konsistens i respondentens svar utfordrer derfor validiteten. Heltidskartleggingen til Kristiansand kommune ble gjennomført uavhengig av denne masteroppgaven. Ut fra resultatene i undersøkelsen kan det synes som om begrepet *frivillig* burde være konkretisert i spørsmålet om respondenten jobber frivillig eller ufrivillig deltid. Ved første øyekast kan det virke enkelt å svare på om man arbeider frivillig eller ufrivillig deltid. Enkelte respondenter har derimot svart at de arbeider frivillig deltid, men samtidig krysset av for at årsaken til deltidsarbeid skyldes helseutfordringer/uførhet. Dersom vi legger til grunn at uførhet ikke kan defineres som frivillig deltid, vil disse resultatene kunne sette spørsmål ved den begrepsmessige gyldigheten. Komplekse og vanskelig målbare fenomener bør måles ved hjelp av flere spørsmål (Jacobsen, 2015). I kartleggingen ville det trolig vært tilstrekkelig å presisere hva som menes med frivillig og ufrivillig deltid. Når det ikke er gjort, er det i analysen av resultatene derfor viktig å være oppmerksom på dette og forsøke å validere svarene fra respondenter som sier deltidsarbeidet er frivillig. Det handler i bunn og grunn om begrepsforståelse og perspektiver på årsaksforhold. For å validere besvarelser som ikke er konsistente, har det derfor vært nødvendig å korrelere dem med øvrige svar fra respondenten. Eksempelvis hvilke årsaker de angir for deltidsarbeid og hva respondenten eventuelt oppgir at må til for å vurdere å øke stillingsprosenten. Dersom respondenten oppgir at vedkommende ikke kan øke stillingen som følge av medisinsk uførhet, så fremgår det at det objektivt sett bør defineres som ufrivillig deltid. Det er ikke justert for svar fra respondenter som har svart inkonsistent, men det omtales som en del av analysen og drøftingen.

For å angi årsak til deltid fikk respondenten ulike kategorier å velge mellom og det var mulig å krysse av på flere av dem. Siden kartleggingen er utført av organisasjonen selv, er kategoriene dessverre ikke så presise som de gjerne skulle vært til oppgavens formål. Eksempelvis kan respondenten svare at årsaken er *helseutfordringer/ufør*, uten at det fremgår om det er medisinsk uførhet med rett på uførepensjon eller om det er et uttrykk for egne opplevde helseutfordringer. Tilsvarende velger respondenten også kun *omsorg for egne barn* og det er dermed ikke mulig å skille om det er omsorg for barn over eller under 10 år. Noe som ikke muliggjør å skille ut dem som ikke faller inn under den lovfestede retten til permisjon om arbeidstaker har barn under 10 år.

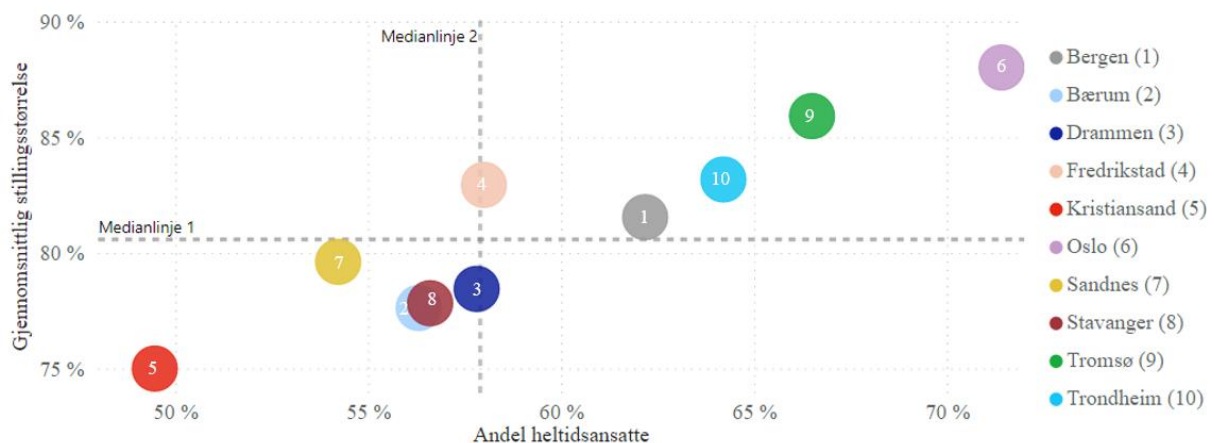
Validiteten til de ulike svaralternativene for å angi årsak er derfor av varierende verdi. Samtidig er de fleste kategoriene konkrete og gir en årsaksforklaring som kan oppfattes som pålitelig. Ett av valgalternativene er også «Jeg jobber ufrivillig deltid og ønsker større stilling». Dette alternativet muliggjør på en ganske sikker måte å identifisere omfanget av deltidsansatte som ønsker å jobbe mer. Samtidig er det interessant å se på hvor sterkt ønsket om å jobbe mer er. Derfor sammenlignes disse svarene også med spørsmålet om villighet til eksempelvis å arbeide utenfor egen avdeling eller ta flere helgevakter for å øke stillingsprosenten.

Generaliserbarheten fra undersøkelsen avhenger av om det er systematiske forskjeller mellom dem som deltok og ikke deltok i undersøkelsen. Om undersøkelsen inneholder systematiske målefeil vil det også kunne svekke validiteten (Jacobsen, 2016). Siden undersøkelsen var frivillig å svare på, var det vanskelig å unngå en mulig skjevfordeling i hvem som besvarte undersøkelsen. Det kan argumenteres for at det svekker validiteten i deler av undersøkelsen. For som tidligere nevnt kan andel respondenter som har svart at de arbeider ufrivillig deltid være overrepresentert. I området Helse og mestring er det et stort antall respondenter, spredt mellom de ulike stillings- og aldersgruppene. I Oppvekst er antall respondenter derimot lavere og har en overvekt av ansatte innenfor stillingsgruppene ufaglært og faglært. Mens resultatene fra Helse og mestring oppfattes å ha høy validitet, er validiteten å betrakte som lavere hos Oppvekst. Resultatene fra Oppvekst må derfor tolkes med varsomhet og har lavere gyldighet.

4.4.1 Undersøkelsesopplegg

For å undersøke forskjeller mellom de ulike kommunene, er de to indikatorene, andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, satt sammen i en figur. Hensikten er å se hvordan kommunene plasserer seg i forhold til hverandre om vi ser på begge indikatorene samtidig.

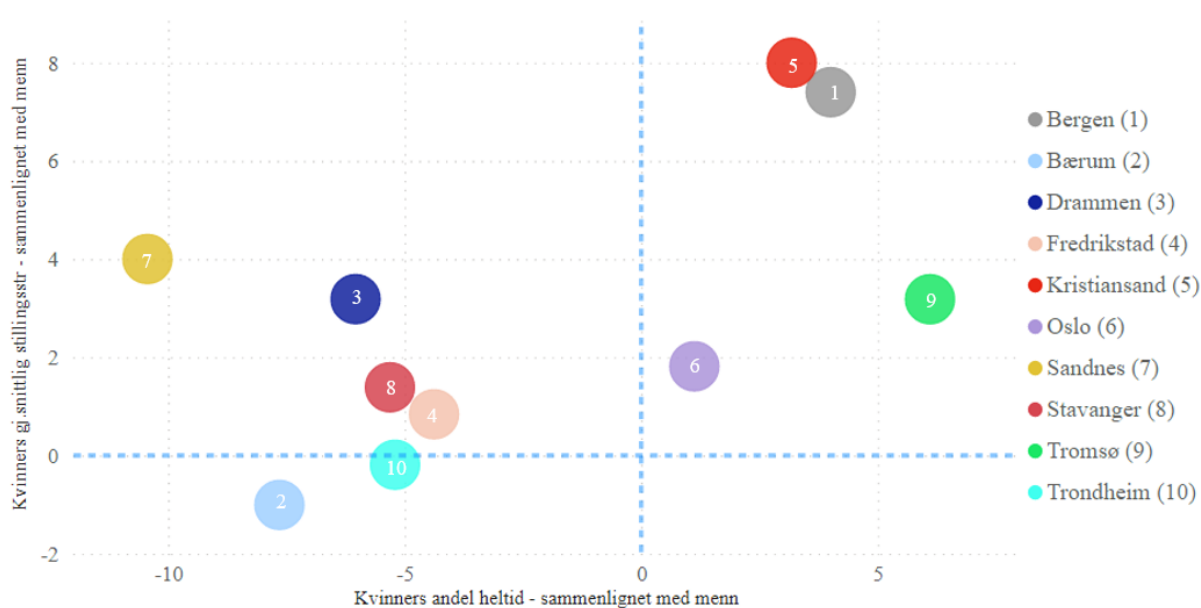
Det er utviklet to varianter av figuren til formålet.



Figur 1: Figur for å sammenligne både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommuner

Den første figuren (figur 1) måler kommunenes samlede resultat for begge kjønn og plasserer kommunene inn i et punktdiagram hvor Y-aksen representerer gjennomsnittlig stillingsstørrelse og X-aksen representerer andel heltid. Modellen illustrerer spredningen og kommunene som ligger høyt opp mot høyre i diagrammet har høyest resultat på de to indikatorene.

For å se på kjønnsforskjeller mellom kommunene benyttes en lignende figur, men her er det antall prosentpoeng forskjell mellom kjønn som er måleenheten.



Figur 2: Figur for å vise prosentpoeng forskjell mellom kvinner og menn blant turnusansatte internt i hver kommune.

Figuren (figur 2) tar utgangspunkt i hvor mange prosentpoeng kvinner ligger over eller under, sammenlignet med menns gjennomsnittlige stillingsstørrelse og andel heltid i egen organisasjon. Medianlinjen er derfor byttet ut med en konstantlinje på hver akse og representerer null prosentpoeng - altså ingen forskjell. Kommuner som ligger nær punktet hvor de to konstantlinjene krysser er de kommunene som har minst forskjell mellom kjønnene internt i egen organisasjon. Ligger de over den vannrette linjen, viser det at den gjennomsnittlige stillingsprosenten er høyere blant kvinner, enn hos menn. Tilsvarende om de ligger til høyre for den vertikale linjen, så er det flere kvinner som er ansatt i heltidsstillinger, enn menn.

Eksempelet i figur 2 viser prosentpoeng forskjell mellom kjønn blant turnusansatte innenfor helse- og omsorgssektoren. Resultatet omtales i analysekapittelet, men som eksempelet illustrerer arbeider turnusansatte kvinner i de fleste kommunene i høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn menn. Samtidig er det færre kvinner, enn menn, som arbeider heltid. I tre av kommunene, deriblant Kristiansand, har kvinnene både høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid.

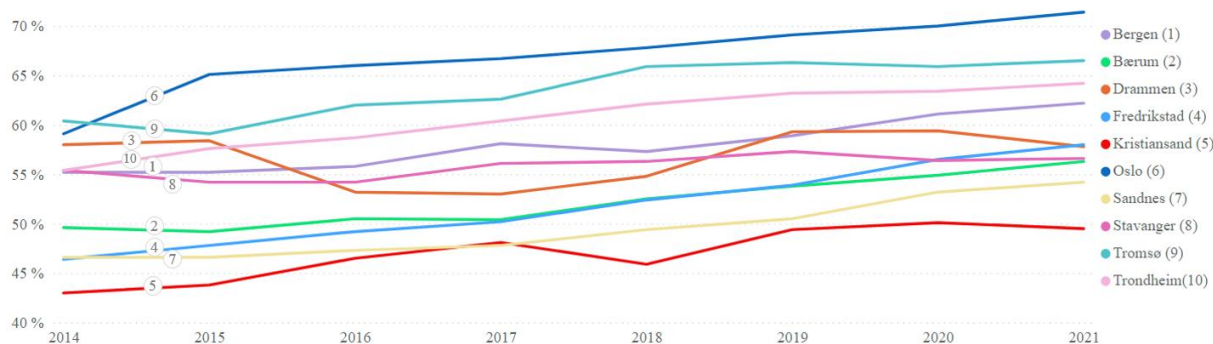
5 PRESENTASJON OG FUNN

Denne analysen sammenligner storbykommunene som inngår i ASSS-nettverket. For å se på forskjeller mellom kommunene, knyttet til andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelser, er det benyttet offentlig tilgjengelige datasett fra SSB og KS. Det første delkapittelet presenterer utviklingen for de to indikatorene over tid. I delkapittel 5.2 til 5.7 presenteres kommunenes resultater i 2021, ved å se på både forskjeller i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, samt forskjeller mellom kjønn og sektorer. Avslutningsvis, i delkapittel 5.8, presenteres funn fra Kristiansand kommunes interne styringsdata, samt kartlegging kommunen gjorde blant sine ansatte.

5.1 Endring i andel heltid over tid i kommunene

Tall fra KS, viser at økningen i andel heltid blant ansatte i kommuner i perioden 2014 til 2021 var på 8,2 prosentpoeng på landsbasis. Kristiansand hadde i samme periode en utvikling på 6,5 prosentpoeng. Basert på KS sitt datamateriale kan det virke som om Kristiansand ikke bare ligger på bunn, men også henger etter når det kommer til å øke andelen heltidsansatte. Det er derimot store uforklarlige endringer i utviklingen fra år til år og derfor usikkerhet knyttet til påliteligheten i tallmaterialet.

Graf 2: Andel heltid i kommuner - utvikling over tid



(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Størst positiv utvikling fra 2014 til 2021, målt i andel heltid blant storbykommunene, har Fredrikstad og Oslo kommune, med henholdsvis en økning på 11,6 og 12,3 prosentpoeng. De fleste øvrige storbykommunene har en utvikling som ligger mellom 6 og 8 prosentpoeng. Gjennomsnittsverdien for vekst i andel heltid blant storbykommunene er 6,9 % og veksten i Kristiansand ligger 0,4 prosentpoeng under denne.

Drammen kommer svakest ut, med en negativ utvikling på -0,2 prosentpoeng fra 2014 til 2021. I perioden 2016 til 2018 hadde kommunen en andel heltid som lå betraktelig lavere enn før og

etter dette tidsrommet. Siden organisasjonen før 2016 hadde mindre variasjoner, kan det indikere at Drammen har gjort endringer i måten de registrerer ansatte eller hvordan rapportgrunnlaget hentes ut. En mistanke som gjentar seg når andelen heltid i Drammen faller med 1,6 prosentpoeng, fra 59,4 % i 2020 til 57,8 % i 2021. I kommunens årsmelding for 2021 opplyses det derimot om en positiv vekst på 2,1 prosentpoeng og en andel heltid på 64,4 % i 2021 (Drammen kommune, 2022). Oslo, som tilsynelatende har sterkest vekst, har en tilsynelatende naturlig utvikling om 2014 utelates fra beregningen.

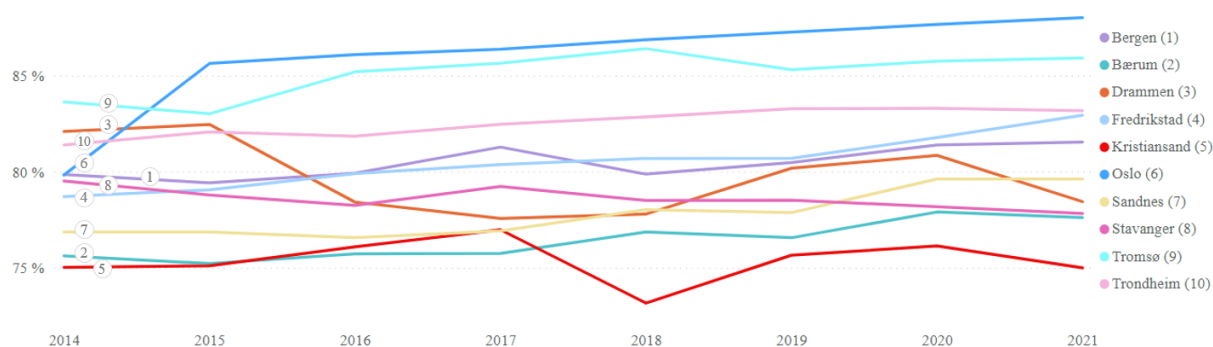
Tilsvarende endringer finnes med varierende utslag også blant de øvrige kommunene og enkelte kommuner kan ha betydelig endring fra ett år til et annet. Sandnes kommune hadde fra 2019 til 2020 en økning på 2,7 prosentpoeng. Kommunen ble fra 2020 slått sammen med Forsand kommune. En forklaring kunne vært at Forsand hadde vesentlig høyere andel heltid blant sine ansatte og dermed bidro til en økning. Tallene viser derimot det stikk motsatte. Forsand hadde i 2019 en andel heltid på 30,3 %. Økningen i tallene til Sandnes kan derfor trolig forklares med at enten praktiserer kommunen en ny måte å registrere ansatte på, at de henter ut rapportgrunnlaget på en ny måte eller at de ved kommunesammenslåingen har gjort et reelt løft i å ansette flere i heltidsstillinger i den nye sammenslåtte kommunen. Verken opplysninger knyttet til datagrunnlaget fra KS eller fra kommunens offentlige dokumenter, så som årsrapporten for 2020 (Sandnes kommune, 2021), kan bidra til å forklare endringen.

Som nevnt i metodekapittelet bør resultatene fra PAI-registeret brukes med varsomhet, siden det er utfordrende å kunne forklare forskjeller og endringer over tid. I sammenhenger KS selv omtaler utvikling i andel heltid, kan det virke som om de i hovedsak omtaler utvikling i kommunesektoren samlet sett. Når de sammenligner kommuner ser de på resultater innenfor samme år, uten å sammenligne hvordan utviklingen er i kommunene seg imellom.

En sammenligning av Kristiansand sin utvikling, sett i forhold til øvrige storbykommuner, kan derfor oppleves lite hensiktsmessig, all den tid det er store uforklarlige endringer. Om vi velger å se bort fra uforklarlige endringer, så er tendensen i tallene i hovedsak at Kristiansand hvert år ligger på bunnen av statistikken, målt i andel heltid. Det synes også som om alle kommunene har en positiv utvikling, selv om enkelte åpenbare feil i tallmaterialet gir ulike utslag. At Kristiansand tilsynelatende har en svakere utvikling, målt i prosentpoeng utvikling i andel heltid fra 2014 - 2021, kan indikere at utviklingen går tregere. Kommunen lå i starten av måleperioden med svakest resultat, noe som i praksis kunne muliggjøre en høyere økning i antall prosentpoeng, enn kommuner som allerede hadde høyere grad av andel heltid.

Om vi ser på utvikling i gjennomsnittlig stillingsstørrelse så finner vi igjen mange av de samme hovedtrekkene. Kristiansand har de fleste årene lavest gjennomsnittlig stillingsstørrelse, sammenlignet med de øvrige storbykommunene. Samtidig er det verdt å merke seg at kommunen i perioden frem mot 2017 hadde en positiv utvikling og lå over Fredrikstad og på nivå med Sandnes. I 2018 har Kristiansand et fall på nærmere fire prosentpoeng, for siden å øke noe igjen påfølgende år. Før det på nytt faller og Kristiansand ifølge tallene fra KS er tilbake på 2014-nivå. Endringen skyldes med stor grad av sikkerhet målefeil og det er uvisst om det er tallene før eller etter 2018 som baserer seg på korrekte datauttrekk, eller om i det hele tatt noen av årsresultatene er hentet ut i henhold til KS sin veileder for hvordan tallene skal rapporteres.

Graf 3: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommuner - utvikling over tid



(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

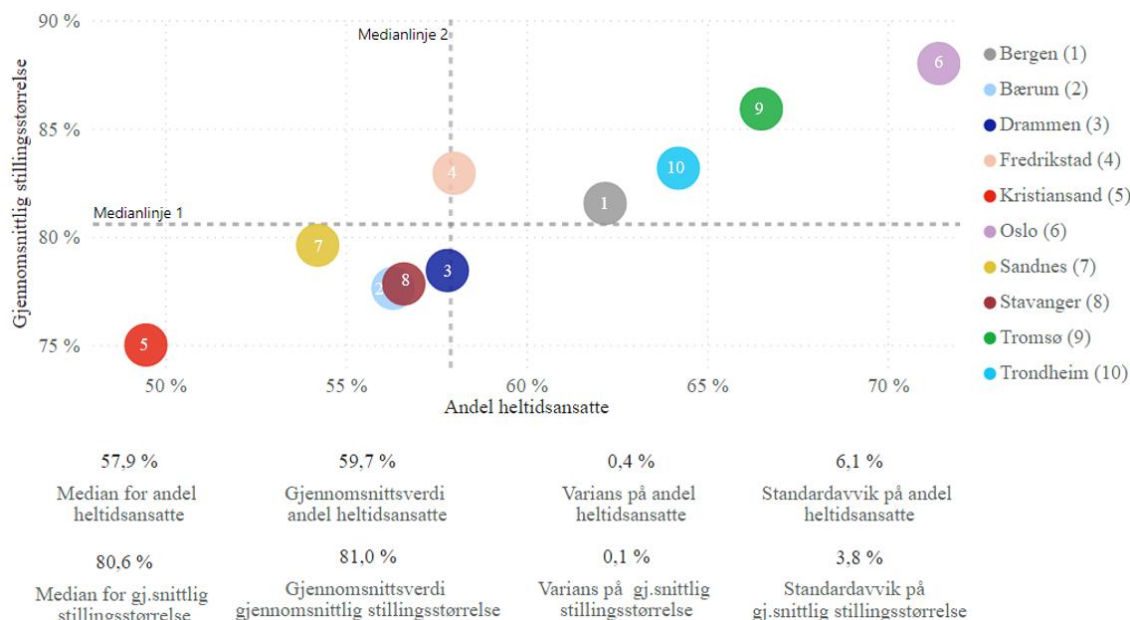
Det er utfordrende å stole på datagrunnlaget fra PAI-registeret, men om vi nok en gang velger å se bort fra endringer som fremstår som målefeil, er det enkelte overraskende funn. Både Drammen, Stavanger og Kristiansand har negativ eller ingen utvikling i gjennomsnittlig stillingsstørrelse i 2021, sammenlignet med 2014. Noe som i tilfelle betyr at selv om andelen heltid øker, så kan gjennomsnittlig stillingsstørrelse for enkelte kommuner likevel gå ned eller forbli uendret.

Oppsummert har Kristiansand en noe svakere utvikling i andel heltid, enn sammenlignbare kommuner. Også målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse kommer Kristiansand dårligere ut enn de fleste øvrige storbykommunene. Samtidig er det usikkerhet knyttet til datamaterialet, så funn knyttet til utvikling over tid har svak pålitelighet. Det er likevel ikke grunn til å betvile at Kristiansand ligger i bunnsjiktet hvert år, uavhengig av om det måles andel heltid eller gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

5.2 Sammenligning av kommunene

Om vi ser nærmere på resultatene for 2021, ligger Kristiansand et godt stykke bak øvrige storbykommuner, målt i andel heltid. Målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse er likevel ikke avstanden like stor opp til de neste kommunene på listen.

Graf 4: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid i kommuner



(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Standardavviket for andel heltidsansatte er relativt stort og spredningen skyldes at Oslo kommune og enkelte andre storbykommuner ligger godt over majoriteten av de fleste andre kommunene. I den andre enden finner vi Kristiansand kommune, som på sin side ligger et godt stykke bak gjennomsnittet. Målt i andel heltid totalt for begge kjønn, ligger Kristiansand mer enn 10 prosentpoeng lavere, enn gjennomsnittsverdien for storbykommunene. Det er også betraktelig lavere enn forventet standardavvik som er på 6,1. Den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen i Kristiansand var 75 % i 2021, det er seks prosentpoeng lavere enn gjennomsnittsverdien for storbykommunene. Også dette er større avvik enn forventet standardavvik for utvalget, som er 3,8 prosentpoeng.

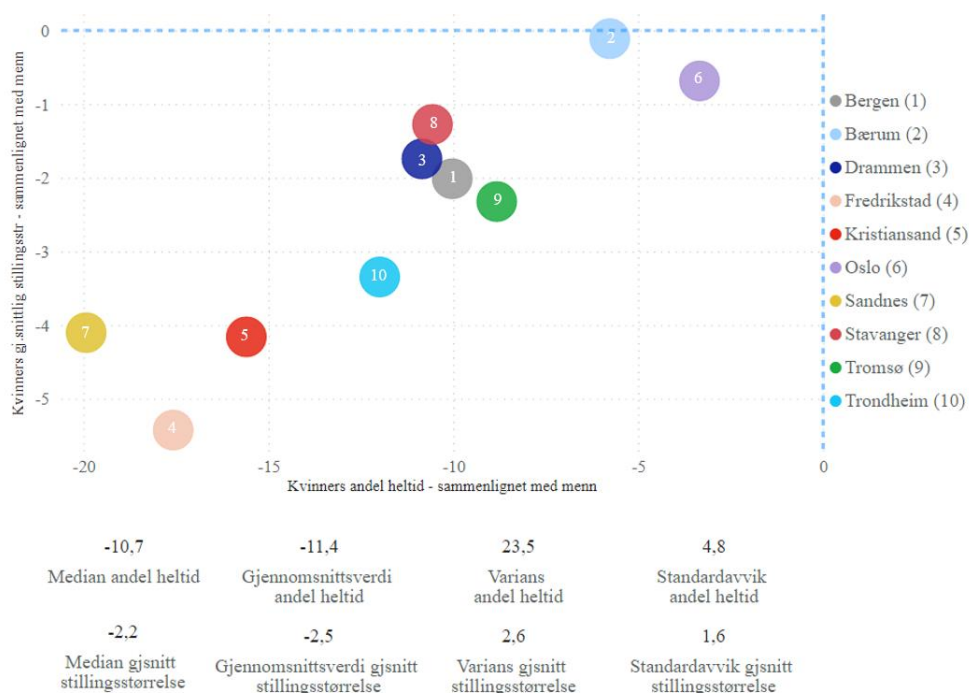
Samlet resultat for begge kjønn på kommunenivå gir begrenset med informasjon om forskjeller mellom kommunene. Samtidig viser figuren at om målestokken er gjennomsnittlig stillingsstørrelse, så er forskjellene mellom kommunene å betrakte som mindre, enn målt i andel heltid. Felles for de fleste kommuner som har høy andel heltid, er at de har høyere andel mannlige årsverk i organisasjonen, enn de øvrige kommunene. Det er likevel ingen klar sammenheng.

Kristiansand har ganske lik andel menn som flere av kommunene som også har høy andel heltid. Tilsvarende har Bærum høy andel menn i organisasjonen og lav andel heltid. Likevel er det oftest de kommunene med høyest andel menn, som også har høyest andel heltid. Det er også en viss grad av sammenheng mellom andel menn og kvinners gjennomsnittlige stillingsstørrelse. I kvinnedominerte sektorer som samtidig har en (relativt) høy andel menn, har kvinner også oftere høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid, enn i kommuner hvor andelen menn i samme sektor er lavere (tabell 2 og tabell 3, KS).

Kvinner i Kristiansand jobber i snitt i 6,4 prosentpoeng lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn hva som er gjennomsnittsverdien for kvinner i storbykommunene. For å få et inntrykk av hva 6,4 % stillingsstørrelse utgjør, kan det være illustrerende å omregne det i arbeidstid. Målt i arbeidstid utgjør det rundt 2 timer og 20 minutter i uken, avhengig av om det er turnusstilling eller ikke. Også menn i Kristiansand jobber i lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn hva gjennomsnittsverdien er for menn i storbykommunene. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse for menn i Kristiansand er 78,2 %, mens gjennomsnittsverdien blant menn i storbykommunene er 82,9 % (tabell 3 og graf 4, KS).

Ved å måle prosentpoeng forskjell mellom kjønn internt i organisasjonene, målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, synliggjøres forskjeller mellom kommunene på en annen måte.

Graf 5: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn i storbykommuner



(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Bærum og Oslo er de to kommunene med minst forskjeller mellom kjønn. Sammen med Asker, som ikke er en del av utvalget, representerer de hovedstadsregionen. De tre kommunene har til felles at de alle har små kjønnsforskjeller sammenlignet med resten av landet, inkludert andre storbykommuner.

Målt i andel heltid er det store forskjeller mellom kommunene, men både i Sandnes og Fredrikstad er det større forskjeller mellom kjønn, enn hva det er i Kristiansand. Det betyr at dersom høy andel heltid indikerer likestilling mellom kjønn, viser grafen ovenfor at Kristiansand ikke nødvendigvis er dårligst blant storbykommunene. Både Sandnes og Fredrikstad er mindre likestilt når det er forskjellene i andel heltid fordelt på kjønn per organisasjon som måles.

Det er mindre ulikheter om vi ser på forskjeller mellom kjønn internt i organisasjonene, målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Gjennomsnittsverdien for alle kommunene i utvalget viser at kvinner i snitt jobber i 2,5 prosentpoeng lavere stilling, enn menn i samme organisasjon. Tilsvarende jobber kvinner i Kristiansand i snitt i 4,2 prosentpoeng lavere stilling, enn menn i samme organisasjon. Sammenlignet med storbykommunene, betyr det at forskjellen mellom kjønnene i Kristiansand er 1,7 prosentpoeng større, enn snittet i de øvrige kommunene i utvalget. Det er tett på forventet standardavvik. Kristiansand, sammen med Sandnes, Trondheim og Fredrikstad, ligger noe bak de øvrige kommunene, når vi ser på forskjeller mellom kjønn målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse internt i organisasjonene. Forskjellene samlet sett er likevel å betegne som beskjedne. Omregnet i arbeidstid jobber kvinner i storbykommunene i snitt en time kortere arbeidsuke, enn menn i de respektive kommunene. I Kristiansand jobber kvinner i snitt en og en halv time kortere arbeidsuke, enn menn.

Samtidig sier gjennomsnittlig stillingsstørrelse lite om forskjeller i organisasjonene, siden gjennomsnittet ikke beskriver omfanget av ansatte som har svært lav eller svært høy stillingsprosent. Ser vi på SSB sin statistikk over andel sysselsatte etter bostedskommune, viser ikke den tall for kommuneorganisasjonene, men indikerer likevel grad av tilknytning til arbeidslivet for individer som er bosatt i kommunene som er med i utvalget.

SSB sin statistikk for 2021 viser at 64,4 % av kvinnene som bor i Kristiansand, arbeider i mer enn 80 % stilling (tabell 13, SSB). Gjennomsnittsverdien for storbykommunen er 71,7 %. Tilsvarende jobber 81,2 % av mennene i kommunen i mer enn 80 % stilling, mens snittet blant menn i storbykommunene er 83,8 %. Det viser at kvinner bosatt i Kristiansand, i mindre grad

enn kvinner i de øvrige kommunene, arbeider i 80 % stilling eller mer. Også menn i Kristiansand har lavere andel over 80 %, men her er forskjellen mindre enn hos kvinnene.

Forskjellen mellom kjønnene i hver enkelt kommune varierer. Gjennomsnittsverdien blant de ti kommunene viser at omfanget av kvinner som arbeider i mindre enn 60 % stilling er 12,1 prosentpoeng lavere, enn hos menn (tabell 12, SSB). I Kristiansand er denne forskjellen 16,8 prosentpoeng. Forskjellen mellom kjønn er størst i kommuner hvor kvinner også har en stor andel kvinner som arbeider i mindre enn 60 % stilling.

5.3 Sammenligning av skolesektoren i kommunene

Blant skoler i storbykommunene er det Bærum, sammen med Kristiansand, som har svakest andel heltid. I Kristiansand jobber 57,6 % av de ansatte i skolesektoren i heltidsstillinger, mens Bærum har 2,9 prosentpoeng lavere andel heltid enn Kristiansand (tabell 10, KS). Den lave andelen i Bærum skyldes at også menn har svært lav andel heltid, sammenlignet med menn resten av landet. Samtidig jobber kvinner i Bærum kommune i høyere stillingsprosent og er også oftere heltidsansatt, enn menn i samme kommune (graf 8, KS).

Kvinner som arbeider i skolesektoren i Kristiansand ligger på bunn, målt i både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, sammenlignet med kvinner som arbeider innenfor samme sektor i de øvrige storbykommunene. Sammenlignet med gjennomsnittsverdien i storbykommunene, arbeider kvinner i Kristiansand i snitt i 6,9 prosentpoeng lavere stillingsstørrelse. Menn i skolesektoren i Kristiansand jobber også i lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn gjennomsnittsverdien i storbykommunene, samtidig jobber menn i både Stavanger og Fredrikstad i lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse (tabell 11, KS).

Andelen heltid blant menn i Bærum er 18,4 prosentpoeng lavere enn i Kristiansand, som har nest lavest andel heltid blant menn. De store forskjellene, og den avvikende tendensen sammenlignet med Bærums øvrige resultater, skaper usikkerhet knyttet til datamaterialet. Samtidig kan det også skyldes kjønnsfordelingen innenfor ulike stillingsgrupper. Eksempelvis om Bærum har en høy andel menn innenfor stillinger som er preget av lav andel heltid, slik som eksempelvis assistentstillinger. Datagrunnlaget som benyttes viser kun andel menn innenfor hele sektoren, uten å spesifisere på stillingstyper, så dette er det ikke mulig å kontrollere for.

Målt i prosentpoeng forskjell mellom kjønnene internt i organisasjonene, er det store forskjeller blant kommunene. Sandnes har størst forskjell i andel heltid mellom kjønn. Kvinner i skolesektoren i Sandnes jobber i snitt i 18,9 prosentpoeng lavere stilling enn menn. Mens

kvinner i skolene i Bærum har 5,6 prosentpoeng høyere andel heltid, enn menn. Oslo kommune fremstår som den mest likestilte kommunen, hvor det er små forskjeller mellom kjønn, målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid. Kristiansand, sammen med Sandnes, er de to kommunene som samlet sett utpeker seg med å ha størst forskjell mellom kjønnene (graf 9, KS). Begge kommunene ligger et godt stykke bak skolesektoren i de øvrige kommunene. Kristiansand har også en betraktelig lavere andel heltid blant kvinner og kvinner i Kristiansand har i snitt en halv dag kortere arbeidsuke, enn kvinner i Trondheim som har høyest gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant storbykommunene.

5.4 Sammenligning av barnehagesektoren i kommunene

Sammenlignet med barnehagesektoren i øvrige storbykommuner, ligger Kristiansand et godt stykke bak alle de andre kommunene, både målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse 74,4% og i Oslo jobber nærmere 85 % av de ansatte i heltidsstillinger (graf 10 og tabell 8, KS)

Målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse er nødvendigvis ikke forskjellene like dramatiske, sammenlignet med forskjellene i andel heltid. Kristiansand ligger fremdeles på bunn og kvinner i Kristiansand jobber i snitt i fem prosentpoeng lavere stilling, enn gjennomsnittsverdien for storbykommunene. Omregnet i arbeidstid vil det tilsi en arbeidsdag mindre i måneden. Resultatene for menn i barnehagesektoren i Kristiansand er ikke særlig annerledes, enn hva det er for kvinner. Også menn ligger på bunn og de har omtrent fem prosentpoeng lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn gjennomsnittsverdien blant menn i storbykommunene (tabell 9, KS).

Om vi ser på forskjeller mellom kjønn internt i hver av kommunene, kommer Kristiansand bedre ut enn enkelte av de øvrige kommunene (graf 11, KS). Eller rettere sagt, menn i Kristiansand kommer like dårlig ut som kvinner, sammenlignet med andre kommune, men forskjellene mellom kjønn er mindre enn i enkelte andre kommuner.

I Kristiansand arbeider kvinner i barnehagesektoren i gjennomsnitt i nesten like stor stilling som menn i kommunen. Samtidig er det fremdeles stor forskjell i grad av heltid. Samlet sett er likevel forskjellen mellom kjønn større i en rekke andre kommuner. Trondheim, Fredrikstad og Sandnes utpeker seg med spesielt store forskjeller mellom kjønn. Eksempelvis arbeider kvinner i Trondheim i snitt i seks prosentpoeng lavere stilling, enn menn i samme kommune og mennene har 20 prosentpoeng høyere andel heltid (tabell 9, KS).

5.5 Sammenligning av helse-, pleie- og omsorgssektoren i kommunene

Ansatte i helse-, pleie- og omsorgssektoren inkluderer også turnusansatte. Siden turnusansatte har en arbeidstidsordning som avviker fra de øvrige, presenteres i tillegg disse også for seg selv i neste delkapittel. For enkelthets skyld omtales helse-, pleie- og omsorgssektoren som helse- og omsorgssektoren.

Blant storbykommunene er det Kristiansand, Sandnes og Stavanger som har lavest andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse (graf 12, KS). Stavanger har noe høyere andel heltid, men gjennomsnittlig stillingsstørrelse ligger mellom 66-68 % i de tre kommunene. Det er en viss sammenheng mellom andel heltid og andel menn i organisasjonene. De tre kommunene som har høyest andel heltid, er også de som har høyest andel menn innenfor helse- og omsorgssektoren. Samtidig er det ikke en gjennomgående tendens. Bærum har nest høyest andel menn, men bare femte høyeste andel heltid blant de ti kommunene (tabell 5, KS).

Menn i helse- og omsorgssektoren i Kristiansand jobber sjeldnere heltid, enn menn i de andre storbykommunene. Andelen heltid blant menn i Kristiansand er 35,5 %, mens Stavanger som er på nest laveste plass, har 43,4 %. Gjennomsnittsverdien for andel heltid for menn i storbykommunene er 47,2 %. Det betyr at andelen for menn i Kristiansand er nesten 12 prosentpoeng lavere enn snittet i de andre kommunene.

Andelen heltid blant kvinner i Kristiansand er nesten 11 prosentpoeng lavere enn snittverdien blant kvinner i storbykommunene, som er 45,5 %. Kvinner i helse- og omsorgssektoren i Kristiansand jobber i gjennomsnitt i seks prosentpoeng lavere stilling, enn øvrige kvinner innenfor samme sektor i storbykommunene. Tilsvarende jobber menn i Kristiansand i 8,4 prosentpoeng lavere stilling enn gjennomsnittsverdien for menn i storbykommunene (tabell 5, KS). Uavhengig av kjønn kommer Kristiansand dårligst ut på de to indikatorene og forskjellen er størst blant menn.

Ser vi på forskjeller mellom kjønn internt i de ulike organisasjonene, er det enkelte overraskende funn. Kvinner i helse- og omsorgssektoren, i alle storbykommunene, arbeider i høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn menn. Forskjellene er størst i Bergen, Kristiansand og Sandnes, hvor kvinner har mellom 6-8 % høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn menn i de respektive organisasjonene. I Bergen, Tromsø og Oslo arbeider kvinner også oftere heltid enn menn. I Kristiansand er andelen heltid blant kvinner og menn nesten lik, men kvinner jobber i snitt i mer enn seks prosentpoeng høyere stilling (graf 13, KS).

5.6 Sammenligning blant turnusansatte i helse-, pleie- og omsorgssektoren

Siden turnusansatte har en annen arbeidstidsordning enn øvrige i helse- og omsorgssektoren, analyseres denne gruppen i tillegg individuelt. Dermed er det også mulig å synliggjøre forskjeller mellom kommunene når det kommer til organisering av turnusarbeid, noe som er en nøkkel for å øke stillingsstørrelsen i denne typen stillinger.

Tromsø og Kristiansand befinner seg i hver sin ende av landet. Ifølge tallene fra KS gjør de også det om vi ser på figuren som viser kommunenes plassering målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse (graf 14, KS). Ser vi bort fra Oslo, skiller Tromsø seg ut fra øvrige kommuner, med både relativ høy andel heltid og høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant turnusansatte. Kristiansand ligger i andre enden av skalaen. Mens 41 % av de turnusansatte i Tromsø jobber heltid, er andelen kun 25,2 % i Kristiansand (tabell 6, KS). Turnusansatte i Tromsø jobber i snitt i 15 prosentpoeng høyere stilling (tabell 7, KS), noe som innebærer omtrent fem og en halv time lengre arbeidsuke enn kvinner i Kristiansand.

Det skiller for øvrig mindre mellom resten av kommunene. Syv av ti kommuner ligger mellom 60-65 % i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Høy andel heltid betyr nødvendigvis ikke høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Stavanger har omtrent samme gjennomsnittlige stillingsstørrelse som Kristiansand, men har over fem prosentpoeng høyere andel heltid.

Kommuner med høy andel menn har ofte også høyere andel heltid. Tromsø har høyest andel menn i turnusstillinger og også høyest andel heltid blant kommunene. Samtidig er det forskjeller og om andelen menn sees i sammenheng med gjennomsnittlig stillingsstørrelse, er det mindre samvariasjon. Fredrikstad har blant kommunene med lavest andel menn i turnusstillinger, men er blant de tre kommunene med høyest gjennomsnittlig stillingsstørrelse.

Ser vi på prosentpoeng forskjell mellom kjønnene internt i organisasjonene, dukker det opp enkelte overraskende funn. Turnusansatte kvinner i Kristiansand og Bergen arbeider i vesentlig større gjennomsnittlig stillingsprosent, enn menn. Flere kvinner, enn menn, er også heltidsansatt i de to kommunene. I de fleste storbykommunene arbeider kvinner i snitt i høyere stillingsprosent, men samlet sett jobber også kvinner oftere deltid (graf 15, KS).

5.7 Oppsummering – Kristiansand og storbykommunene

Gjennomgangen av resultatene for storbykommunene har vist at kvaliteten i datagrunnlaget gjør det usikkert å sammenligne kommunenes resultater år for år. Til tross for usikkerheten kommer det likevel tydelig frem at Kristiansand over tid ligger på bunnen, målt i både total andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i organisasjonen (grad 2, KS). Samtidig er forskjellene i gjennomsnittlig stillingsstørrelse mindre, enn hva man kanskje får inntrykk av når det er andel heltid som måles og omtales.

Resultatene viser at også i 2021 ligger Kristiansand på bunn, når vi ser på kommunenes samlede resultat (tabell 2, KS). Det er derimot forskjeller innenfor sektorene og enkelte sektorer i andre kommuner har lavere andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn tilsvarende sektor i Kristiansand.

Tabell 1: Sammenligning av andel heltid, gjennomsnittlig stillingsstørrelse og forskjeller mellom kjønn i storbykommunene

<i>Sektor</i>	<i>Lavest andel heltid</i>	<i>Lavest gjennomsnittlig stillingsstørrelse</i>	<i>Størst intern forskjell mellom kjønn – andel heltid</i>	<i>Størst intern forskjell mellom kjønn – gjennomsnittlig stillingsstørrelse</i>
<i>Totalt</i>	Kristiansand	Kristiansand	Sandnes (-)	Fredrikstad (-)
<i>Skole</i>	Bærum	Bærum	Sandnes (-)	Bærum (+)
<i>Barnehage</i>	Kristiansand	Kristiansand	Trondheim (-)	Trondheim (-)
<i>Helse</i>	Kristiansand	Kristiansand	Sandnes (-)	Bergen (+)
<i>Helse (turnus)</i>	Kristiansand	Stavanger	Sandnes (-)	Kristiansand (+)

(+) angir at kvinner har høyere resultat enn menn og (-) innebærer at kvinner har lavere resultat enn menn

(Tall per 01.12.2021. Kilde: KS, 2022)

Målt i kjønnsforskjell internt i kommunene, er Kristiansand blant de kommunene med størst forskjeller, men både Sandnes og Fredrikstad har større forskjeller (graf 5, KS). Innenfor de ulike sektorene varierer det sterkt. Med unntak av helse- og omsorgssektoren har kvinner lavere andel heltid og noe lavere gjennomsnittlig stillingsprosent, enn menn i kommunene. I Helse- og omsorgssektoren er det derimot nærmest snudd på hodet. I denne sektoren jobber kvinner i høyere stillingsprosent enn menn og turnusansatte kvinner er i tillegg også oftere heltidsansatt enn menn i samme organisasjon (graf 15, KS). Deler av resultatene kan trolig forklares med satsningen på å rekruttere menn til sektoren og at det dermed er en økt andel menn i såkalte studentstillinger.

Om kvinner i Kristiansand har en annen tilknytning til arbeidslivet, enn øvrige deler av landet, så gjelder det i tilfelle også for kvinner innenfor enkelte sektorer i andre kommuner. Hvertfall

om vi bruker KS sitt datagrunnlag og måler gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Innenfor helse- og omsorgssektoren skiller det kun tre prosentpoeng i gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner i Kristiansand, Sandnes, Stavanger, Bærum og Drammen. Måler vi i antall arbeidstimer for en uke, så skiller det rundt en time mellom høyest og lavest resultat blant de fem kommunene som ligger i nedre halvdel blant de ti storbykommunene. Stavanger og Kristiansand ligger begge lavest, med rett over 67 % i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Måler vi blant turnusansatte så ligger Stavanger under Kristiansand (KS 2022).

5.8 Hvem jobber deltid i Kristiansand kommune?

Dette delkapittelet anvender Kristiansand kommune sine egne styringsdata per 31.12.2021. Resultatene vil derfor avvike med resultatene i de foregående kapitlene, som baserer seg på tall fra KS. Hensikten med å bruke kommunens eget datasett er å kunne analysere organisasjonen mer detaljert, enn hva som fremkommer av de offentlige tallene fra KS.

Basert på kommunens styringsdata kan vi tabloid oppsummert si at i skoler og barnehager begynner nyutdannede å arbeide i høy stillingsprosent og med høy andel heltid, mens i Helse og mestring begynner de med lav stillingsprosent og lav andel heltid. Innen Helse og mestring øker andelen heltid og den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen frem til den ansatte er i midten av 50-årene, mens i Oppvekst så synker både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse stort sett jevnt etter den ansatte har passert 30.

Ser vi nærmere på hvem som arbeider deltid i hele Kristiansand kommune, er det noen grupper som utpeker seg (tabell 24, Kristiansand kommune). Målt i antall deltidsstillinger dominerer uten tvil stillingstyper knyttet til fagarbeidere og ufaglærte. 1 684 av 2 533 faste fagarbeiderstillinger er deltidsstillinger. Andelen heltid blant fagarbeidere er 47,2 % og den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen er 71,2 %. Blant faste stillinger for ufaglærte, er det bare 164 heltidsstillinger av totalt 1 347 stillinger. Siden andelen heltid for denne gruppen er nesten 29 %, indikerer det at mange av de som arbeider i denne yrkesgruppen har mer enn en stilling. Den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen blant ufaglærte er 42,3 % (tabell 17, Kristiansand kommune). Deltidsstillinger i de to yrkesgruppene utgjør 66,5 % av kommunenes totale antall deltidsstillinger. Stillingene befinner seg i hovedsak i Helse og mestring og Oppvekst.

De to neste gruppene med relativt mange deltidsstillinger, er stillinger med krav til høyskole eller universitetsutdannelse innen helse og pedagogikk. Omtrent halvparten av de 888 faste stillingene knyttet til med høyere helsefaglig utdannelse, er heltidsstillinger og den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen blant ansatte i denne kategorien er 84,2 %. Tilsvarende er gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant pedagogisk personale på 90,2 %. Nesten 73 % av de 1 683 faste stillingene knyttet til pedagogisk personale og undervisning er heltidsstillinger.

Fordelt på alder er det få overraskelser knyttet til andel heltid på kommunenivå (graf 16, Kristiansand kommune). Den viser en liten reduksjon i andel heltid i aldersgruppen 30-40 år, sammenlignet med aldersgruppene før og etter. Samtidig er det verdt å merke seg at gjennomsnittlig stillingsprosent ikke faller. Den er jevnt økende frem til og med aldersgruppen 45-49 år og det er også aldersgruppen med høyest andel heltid og gjennomsnittlig

stillingsprosent. Det kan virke opplagt at positiv utvikling i gjennomsnittlig stillingsstørrelse medfører økt andel heltid. Det stemmer derimot ikke alltid. Eksempelvis øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse med 11,5 prosentpoeng fra aldersgruppen 25-29 til 30-34, samtidig som andelen heltid faller med 3,9 prosentpoeng.

5.8.1 Oppvekst

Ser vi på områdenivå finner vi flere nyanser og forskjeller. I Oppvekst er det aldersgruppen 25-29 som har høyest andel heltid. Etter det faller andelen heltid jevnt, men øker noe i aldersgruppen 40-50, før den igjen er synkende. Aldersgruppen 25-29 år er også den gruppen med høyest gjennomsnittlig stillingsprosent i Oppvekst, med rett over 93 % stillingsstørrelse. Også stillingsprosenten faller jevnt i takt med økende alder, med unntak av en liten økning igjen i aldersgruppen mellom 45-49 år, men er etter det igjen fallende. Både andelen heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse gjør et markant fall i aldersgruppen 55-59 år og i aldersgruppen 60-64 år er gjennomsnittlig stillingsstørrelse nede i 83,7 %.

Kjønnsforskjellene, målt i andel heltid, er store i de underliggende områdene hos Oppvekst. 59,3 % av kvinnene arbeider heltid ved skolene, mens 84 % av mennene gjør det samme. I barnehagene er forskjellene mellom kjønn noe lavere, her jobber 69 % av kvinnene og 89,8 % av mennene heltid. Mens tallene fra KS viste at kvinners gjennomsnittlige andel heltid var 4,9 % lavere enn menn, så viser tall fra kommunens styringssystem en større forskjell. Det skyldes trolig flere forhold, men en sentral faktor er at KS beregner summen av alle arbeidsforhold til individet, mens kommunens tall representerer summen av individets stillinger innenfor det aktuelle området.

Menn i skolene i Kristiansand jobber i gjennomsnitt i 94 % stillingsstørrelse. Det er 10 prosentpoeng høyere enn hva det er for kvinner. I barnehagene er forskjellene noe mindre. Der jobber menn i 96 % stilling, noe som er syv prosentpoeng høyere enn kvinner.

5.8.2 Helse og mestring

I Helse og mestring er både andelen heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse vesentlig lavere enn hos Oppvekst. Fordelt på alder er den også annerledes enn hos Oppvekst. Mens Oppvekst har høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant nyutdannede, så har aldersgruppen 25-29 år i Helse og mestring like lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse som aldersgruppen 65 år og eldre. Den lave andelen heltid i aldersgruppen 25-29 år kan dels forklares i studentstillinger, siden flere i denne aldersgruppen fremdeles er under utdanning. Samtidig er fremdeles andelen heltid lav om vi kun ser på aldersgruppen 28-29 år, hvor vi kanskje kan forvente at de fleste er ferdig

med utdannelsen. Da er andelen heltid på 66 %, men likevel tre prosentpoeng lavere enn aldersgruppen 65 år og eldre.

Til forskjell fra Oppvekst er utviklingen i stillingsstørrelse i Helse og mestring jevnt stigende frem til og med aldersgruppen 50-54, før den er svakt fallende frem til 65 år, hvor den faller med hele 10 prosentpoeng. Selv om området har et fall i andel heltid i aldersgruppen 30-34 år, så stiger altså den gjennomsnittlige stillingsprosenten.

Innenfor de ulike områdene i Helse og mestring er det små forskjeller mellom kjønn, hvertfall om vi ser på gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Riktignok er andelen heltid i de fleste tilfellene større blant menn, men det finnes også områder hvor menn har marginalt lavere andel heltid enn kvinner. Menn i Helse og mestring har derimot oftere lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse, enn hva kvinner har. På områdenivå jobber menn i 66,7 % gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Det er 4,3 prosentpoeng lavere enn hva det er for kvinner. Størst er forskjellen innenfor Omsorgssentrene, hvor kvinner i snitt jobber i 9,7 prosentpoeng høyere stilling.

5.8.3 Hvem jobber ufrivillig deltid?

Heltidskartleggingen til Kristiansand kommune viser at andel ufrivillig deltid i organisasjonen er 43,9 % blant kvinner og 65,4 % blant menn. Fordelt på alder er omfanget av ufrivillig deltid størst i aldersgruppen 30-39, uavhengig av kjønn. For kvinner er også dette den eneste aldersgruppen hvor flere enn halvparten av respondentene svarte at de arbeider ufrivillig deltid. Blant menn er det kun i aldersgruppen over 60 år, at mer enn halvparten svarer at de arbeider frivillig deltid (tabell 20, Kristiansand kommune). For begge kjønn utgjør andelen som arbeider ufrivillig deltid ca. 47 %. Andelen harmonerer med resultater som Fafo presenterer i en rapport fra 2019. Der svarte respondenter fra åtte kommuner på spørsmålet om de jobbet ufrivillig deltid og 49 % av dem ønsker å arbeide mer (Moland 2019).

Innenfor de ulike tjenesteområdene er det store forskjeller i omfang av ufrivillig deltid. Siden svarprosenten i området Oppvekst er relativt lav og datagrunnlaget kun består av 137 respondenter, er det noe usikkert å trekke ut noen valide funn, spesielt om man ser på resultater fordelt per kjønn. Samlet sett vil likevel resultatene kunne gi en indikasjon. For skoler i Kristiansand er andelen ufrivillig heltid på 38,7 %, mens andelen i barnehagene er 23,5 %. Andelen ansatte som jobber ufrivillig deltid ved SFO er 58,8 % (tabell 21, Kristiansand kommune).

I Helse og mestring er ufrivillig deltid vesentlig mer utbredt, enn i Oppvekst. Hele 68,3 % av mennene som har svart på undersøkelsen oppgir at de arbeider ufrivillig deltid. Blant kvinnene

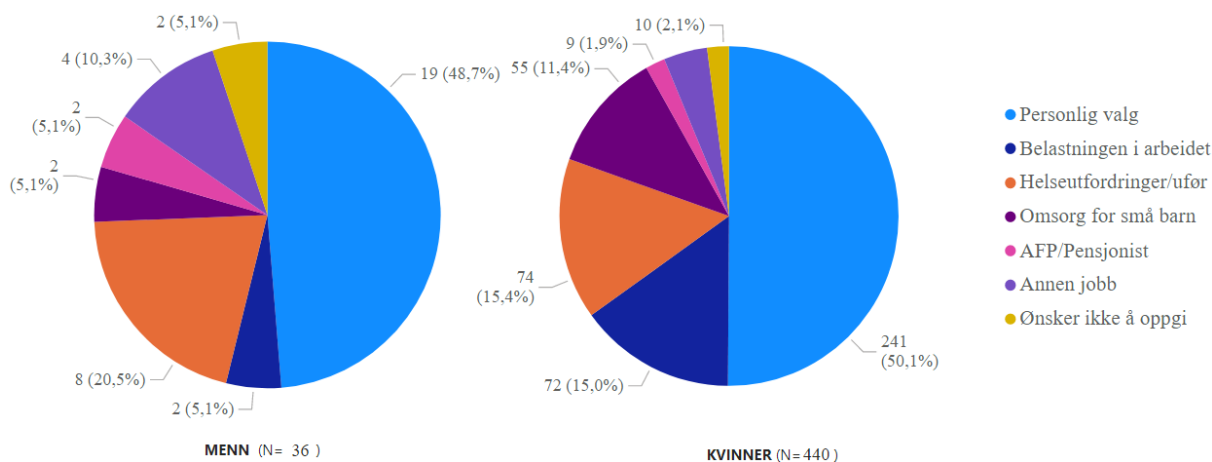
svarer 46 % at de arbeider ufrivillig deltid. Tjenesteområdet Livsmestring utpeker seg ved å være det tjenesteområdet hvor størst andel arbeider ufrivillig deltid. Området Livsmestring består bl.a. av tjenesteområder som gir tjenester til innbyggere med nedsatt funksjonsevne og tjenester knyttet til rus og psykisk helse. Innenfor Livsmestring oppgir 59,3 % at de arbeider ufrivillig deltid og blant menn er andelen oppi hele 81 %. I de øvrige områdene ligger andelen ufrivillig deltid på mellom 40 – 50 % blant kvinner og 50-65 % blant menn.

5.8.4 Det blir ofte personlig når vi snakker om årsaker til frivillig deltid

Majoriteten av deltidsansatte i Kristiansand, uavhengig av kjønn, oppgir at årsaken til at de arbeider frivillig deltid er et personlig valg. Ser vi på denne gruppens forslag til hvordan stillingsprosenten kan økes, så begrunnes deltidsvalget ofte med ønske om fritid og fleksibilitet, men også lav lønn er en begrunnelse for å ikke arbeide fullt. Av besvarelsene fremgår det også at for mange er deltidsarbeid et personlig valg som følge av en ugunstig arbeidstidsordning og belastningen i arbeidet. I området Helse og mestring opptrer personlig valg i over halvparten av begrunnelsene som respondentene har gitt.

I kartleggingen kunne respondentene krysse av for flere årsaker til hvorfor de arbeidet deltid. Grafen nedenfor representerer derfor hvor mange ganger de ulike årsakene går igjen som forklaring blant respondenter som sier de arbeider frivillig deltid.

Graf 6: Antall angitte årsaker til frivillig deltid



(Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2021-2022)

I tillegg til å begrunne deltidsvalget som et personlig valg, er det mange som oppgir belastningen i arbeidet og helseutfordringer som en årsak til at de arbeider frivillig deltid. Her er det, som nevnt tidligere i oppgaven, en utfordring at kartleggingen ikke skiller ut dem som arbeider redusert som følge av en dokumentert medisinsk begrunnelse. Uavhengig av det, utgjør

belastning i arbeidet og helseutfordringer til sammen en vesentlig årsaksforklaring, spesielt blant kvinner.

Omsorg for små barn er en årsak som ofte trekkes frem i diskursen om deltidsproblematikken. Denne årsaken er derimot en mindre hyppig begrunnelse for deltidsarbeid, sammenlignet med den oppmerksomheten det kanskje oppleves at den får. Omsorg for små barn opptrer som begrunnelse blant 57 av 490 respondenter som samtidig svarer også har svart at de arbeider frivillig deltid. I tillegg er det 20 respondenter som svarer at de arbeider ufrivillig deltid og at omsorg for små barn er årsaken. Om vi isolerer resultatet til aldersgruppen mellom 20-50 år, som er aldersgruppen vi kan tenke oss har omsorg for barn under 10 år, er det 21 % av respondentene som arbeider frivillig deltid som oppgir dette som årsak.

Selv om det er ulike svaralternativer i ulike kartlegginger om årsaker til deltidsarbeid, så synes det ikke som om resultatene i Kristiansand kommune avviker i særlig grad fra hva man finner i andre undersøkelser. Om vi konkret ser på andel som svarer at årsak til deltidsarbeid er omsorg for barn, så viser Arbeidskraftundersøkelsen fra 2019 at 12 % angir dette som årsak (NOU:2, 2021), noe som samsvarer med resultatet fra Kristiansand kommunes kartlegging.

5.8.5 Hva må til for å øke stillingsprosenten?

En måte å øke stillingsstørrelsen på er å ha flere stillinger, da ofte utenfor egen avdeling eller enhet. En avdeling i Kristiansand kommune kan eksempelvis være en avdeling i en barnehage eller ved et omsorgssenter, mens en enhet er selve barnehagen eller omsorgssenteret. I kartleggingen ble den ansatte spurt om de kunne tenke seg å arbeide utenfor egen avdeling for å oppnå høyere stillingsprosent. Ved å se på svarene til respondenter som også har svart at de arbeider ufrivillig deltid kan vi måle hvor villig og fleksibel den ansatte er til å øke stillingsprosenten sin.

Majoriteten av dem som har svart at de arbeider frivillig deltid, oppgir opplagt nok at de ikke ønsker å øke stillingen sin. Blant dem som svarer annerledes eller mer utfyllende, svarer mange i Helse og mestring at de kan tenke seg å jobbe mer om belastningen reduseres. Gjerne konkretisert ved behov for økt grunnbemanning og gunstigere turnusordning. De fleste ønsker også færrest mulig nattevakter og ikke flere helgevakter enn de allerede har, men flere er åpne for langvakter i ukedagene. En del nevner også høyere lønn som et incentiv til å øke stillingsprosenten. I Oppvekst er det få forslag knyttet til hva som kan gjøres for å øke

stillingsprosenten, men mange refererer til egen helse som hinder for å jobbe mer, til tross for at de svarer at de arbeider frivillig deltid.

I Helse og mestring etterlyser de som har svart at de jobber ufrivillig deltid ofte færre små stillinger og lengre vakter. Blant forslagene er lengre vakter det forslaget som går igjen i flest svar. En av respondenten peker på en konkret konsekvens av korte vakter og svarer «*Med korte vakter har jeg flere oppmøtedager og da er det også vanskelig å ta ekstra vakter*».

Mange i Helse og mestring som arbeider ufrivillig deltid peker også på arbeidstid og belastning som et hinder for å øke stillingsprosenten. De ønsker å jobbe mer, men oppgir ofte og at natt- og helgearbeid ikke er ønskelig. Dette bekreftes også om vi ser på svarene denne gruppen har gitt når det kommer til villighet til å arbeide flere timer i ukedagene eller helgene, samt om de kunne tenke å jobbe utenfor egen avdeling. Under 40 % av de som arbeider ufrivillig deltid er villig til å arbeide flere timer i helgene eller arbeide ved andre avdelinger og under halvparten er villig til å arbeide flere langvakter i ukedagene.

I Oppvekst fremkommer det at majoriteten av dem som har svart at de arbeider ufrivillig deltid er ansatt som assistenter og fagarbeidere. Det er ikke mer enn 49 respondenter i denne gruppen og det er få forslag til hvordan stillingsprosenten kan økes. 38 % av respondentene er villig til å arbeide i andre avdelinger og under 35 % er villig til å arbeide ved andre enheter.

Rett over halvparten av dem som sier de arbeider ufrivillig deltid i Kristiansand kommune, ønsker å jobbe heltid. Nærmere 30 % svarer at de ønsker å arbeide mellom 80-99 % og resten ønsker å arbeide under 80 % eller mindre (graf 19, Kristiansand kommune).

6 DISKUSJON OG REFLEKSJONER

Problemstillingen i oppgaven har til hensikt å beskrive forskjeller i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse mellom Kristiansand og andre storbykommuner, samt si noe om hva som kjennetegner den deltidsansatte i Kristiansand kommune. I det foregående kapittelet er det trukket frem funn fra de ulike datagrunnlagene. I dette kapittelet diskuteres noen mulige forklaringer på forskjellene mellom Kristiansand og de øvrige storbykommunene, samt mulige årsaker til forskjeller mellom kjønn. Avslutningsvis reflekteres det over enkelte av funnene og problemstillinger som har kommet frem underveis i arbeidet.

6.1 Mulige forklaringer på forskjeller mellom Kristiansand og andre storbykommuner

Om vi ser på utvikling i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse over tid i datasettet fra KS, oppleves det lite hensiktsmessig å drøfte mulige årsaker til forskjeller i utviklingen – all den tid tallene har uforklarlige avvik fra år til år. Velger vi å se bort fra dette, er det en kjensgjerning at Kristiansand hvert år ligger i det nederste sjiktet blant storbykommunene og i teorien har et uforløst potensial for størst vekst. Likevel er det samtidig all grunn til å spørre seg hvor klokt det er å gjøre denne formen for sammenligninger, så lenge datagrunnlaget er usikkert.

For å illustrere utfordringen, så hadde Kristiansand frem til 2017 en positiv utvikling i gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunen var ifølge tall fra KS 77 % dette året. Året etter falt kommunen ned nesten fire prosentpoeng, til nærmere 73 %. I 2020 hadde kommunen klatret opp til rett over 76 %, men i 2021 snur derimot trenden igjen og resultatet faller til 75 %. Noe som er tilbake til samme nivå som i 2014. Det er stor sannsynlighet for at det er flere målefeil, siden tilsvarende svingninger ikke vises i kommunens egne styringssystemer. Eksempelvis har gjennomsnittlig stillingsstørrelse i organisasjonen ifølge kommunens egne målinger de to siste årene, ligget jevnt på mellom 80,4 – 80,7 %. Kommunens målinger viser mindre endring fra år til år og ligger i tillegg en del høyere enn KS sin måling. Det er dels ulikt utvalg som inngår i de to beregningene, så tallene er ikke direkte sammenlignbare. Kvaliteten i datagrunnlaget fra KS vurderes likevel dithen at det er lite formålstjenlig å analysere årsaker til forskjeller i ulik utvikling mellom kommunene.

En tversnittstudie knyttet til ett måletidspunkt, tar med seg den samme usikkerheten knyttet til kvaliteten i datagrunnlaget. Samtidig unngår man usikkerheten knyttet til svingninger fra år til år. Det gjør det enklere å drøfte resultatene, men det må hele veien tas forbehold om at

enkeltkommuners resultater det aktuelle året kan være feil. I de påfølgende avsnittene diskuteres det ut fra resultatene i 2021.

6.1.1 Arbeidstidsordning

Forskjeller i andelen heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse internt i kommunene varierer, avhengig av om vi ser på skole- og barnehagesektoren eller helse- og omsorgssektoren. I sistnevnte sektor er arbeidstidsordningen for turnusansatte noe som kan oppfattes som en strukturell årsak til deltidsarbeid. Samtidig viser Tromsø kommune at det trolig er mulig å gjøre noe med. Målt i både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant turnusansatte, ligger kommunen foran de øvrige storbykommunene i arbeidet med å øke andelen heltid og stillingsstørrelser (graf 14, KS). Kommunen har i flere år tilbydd særavtaler med økonomiske incentiver for å få flere ansatte til å arbeide i helger og øke sin stillingsprosent (Tromsø kommune, 2017). Det er helt klart et strukturelt grep kommunen gjør, men over tid kan det også forventes at også organisasjonskulturen innenfor sektoren endres, i form av at det kan ha en smitteeffekt hvor det blant de ansatte blir en kultur for å jobbe i større stillinger.

Økningen i Tromsø kan også forklares ut fra individets valg. I et valgperspektiv vil individet velge det som gir best mulig utfall for individet (Repstad, 2004). Som jeg kommer tilbake til senere i drøftingen, har Tromsø landets nest høyeste gjennomsnittlige boligpriser. Prisnivået kan kanskje være en medvirkende grunn til at flere velger å, eller kanskje til og med må, arbeide i større stillinger for å ha råd til å betjene boliglånet sitt?

Heltidsprosjektet, hvor Kristiansand kommune i perioden 2007 – 2010 på årsbasis bevilget 15 millioner for å få flere hele stillinger i helse- og omsorgssektoren, bidro til at rundt 130 personer i kommunen fikk økt stillingene sine til heltidsstillinger (Hallandvik og Olsen, 2011). Noe som viser at også i Kristiansand er det både ønske og vilje blant ansatte om å arbeide heltid. Her var bevilgningen derimot ikke knyttet opp mot økonomiske incentiver til de ansatte, men budsjettøkning i hver enkelt organisasjonsenhet, slik at organisasjonen kunne øke bemanningen. Noe som indikerer et ønske om å arbeide i høyere stillingsprosent, selv om det ikke er noen økonomiske tilleggsincentiver ut over ordinær lønn. Effekten av prosjektet den gang uteble, siden det ikke ble fulgt opp med økonomiske midler etter endt prosjektperiode. Det reiser spørsmålet om de økonomiske rammene til de ulike sektorene kan være med på å påvirke graden av deltidsarbeid. Samtidig vil turnusplanlegging også være en sentral faktor for sektorer som har denne arbeidstidsordningen. En smart og optimal turnusplanlegging kan både være kostnadseffektiv, bidra til bedre kvalitet i tjenesten og samtidig bidra til høyere

stillingsstørrelser for ansatte (Ingstad 2022). Ulike måter å planlegge turnuser på kan derfor også være med på å forklare forskjeller mellom kommunene.

6.1.2 Størrelse på organisatoriske enheter

Arbeidstidsordningen er derimot primært bare en utfordring for turnusansatte. Til forskjell fra helse- og omsorgssektoren, som har en stor andel ansatte i turnusordninger, må vi anta at skole- og barnehagesektoren i de storbykommunene i mindre grad har denne formen for strukturelle forskjeller i måter å organisere arbeidstiden på. Det kan derimot være forskjellige former å organisere arbeidet på. Eksempelvis om noen av kommunene har utstrakt bruk av større organisatoriske enheter eller oppvekstsentre hvor barnehage og barneskole er samlokalisert og -organisert. Noe som kan påvirke arbeidsgivers mulighet til å tilby større stillinger til enkelte yrkesgrupper. Eksempelvis ved at SFO-ansatte også kan arbeide i barnehagen til oppvekstsenteret. De største bykommunene har trolig større enheter, men det er ikke undersøkt hvordan de ulike kommunene har organisert skoler og barnehager. Selv om det skulle være ulike former for organisering, er det likevel vanskelig å anta at det alene kan forklare de store forskjellene mellom kommunene. Det er heller ikke noe ved de formelle strukturene eller fastsatte normene ved organisasjonen i Kristiansand som skulle tilsi et vesentlig lavere resultat, enn i de øvrige kommunene.

6.1.3 Aldersfordeling

Aldersfordelingen blant ansatte er en annen faktor som kan være med på å påvirke graden av heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i organisasjoner. Blant de som er fast ansatt i Oppvekst i Kristiansand, er nesten hver fjerde ansatt over 55 år. Statistikken i Kristiansand viser en sterk fallende andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse etter fylte 55 år. Om øvrige kommuner har en vesentlig større andel yngre ansatte, kan det bidra til å forklare forskjellene. Det er ikke undersøkt aldersfordelingen i øvrige kommuner og det er heller ikke kjent at det er noen vesentlige forskjeller mellom kommunene. Forskjellene er også så store at det i tilfelle må en betraktelig annerledes aldersfordeling til for å kunne forklare de forskjellene.

6.1.4 Kjønnfordeling

Deltidsarbeid er sterkt kjønnsdelt, men som tidligere nevnt er ikke forskjellene nødvendigvis store innenfor samme yrke (Abrahamsen 2002, Kjeldstad og Nymoen 2009). Det tilsier at andel menn innenfor helse- og omsorgssektoren og skole- og barnehagesektoren, som begge er to kvinnedominerte yrker, ikke burde påvirke gjennomsnittlig stillingsstørrelse for kvinner i særlig grad. I analysen av datagrunnlaget fra KS observeres det derimot en viss grad av sammenheng mellom andel menn og kvinners gjennomsnittlige stillingsstørrelse. I organisasjoner med

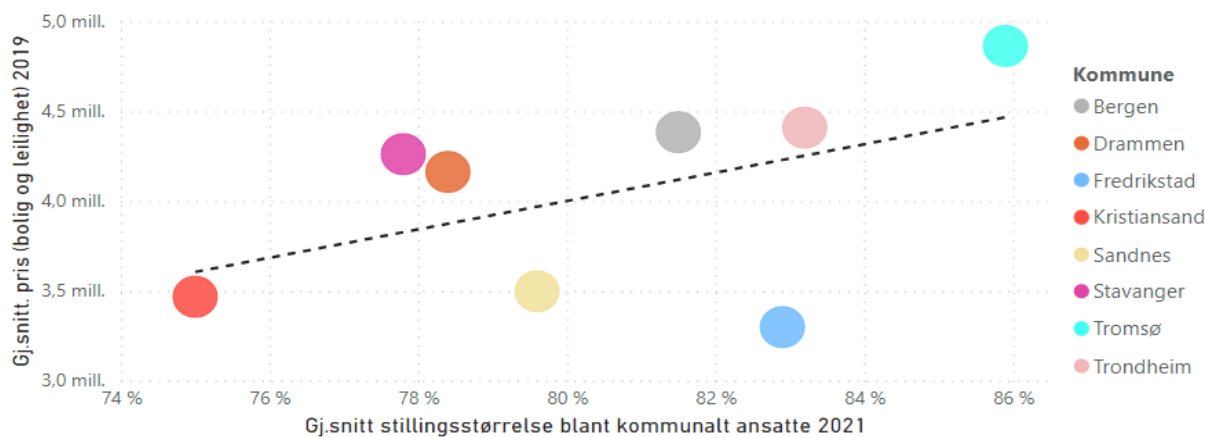
kvinnedominerte yrker, og som også har høy andel menn, har kvinner oftere høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn i organisasjoner hvor andelen menn er lavere (tabell 3, KS). Innenfor de fleste av sektorene har Kristiansand relativt lav andel menn, noe som kan være en medvirkende forklaring til at Kristiansand har lavere gjennomsnittlig stillingsstørrelse enn, sammenlignet med de øvrige storbykommunene. Et interessant spørsmål som kan utledes av det er i hvilken grad økt andel menn i en kvinnedominert organisasjonsenhet over tid, bidrar til å øke den gjennomsnittlige stillingsstørrelsen blant kvinner i enheten.

Det er derimot mindre sammenheng mellom andel menn i organisasjonen og andelen heltid hos kvinner (tabell 2, KS). En mulig forklaring på det er at selv om holdningen til deltidsarbeid blant organisasjonens medlemmer endrer seg og påvirker kvinner til å øke stillingsstørrelsen, så er det forhold utenfor organisasjonen som gjør at hun ikke velger å arbeide heltid. Det kan skyldes at deltidsarbeid fremdeles er en normalisert arbeidsform (Abrahamsen 2002) og at individet ut fra et sosiologisk perspektiv velger å øke stillingen noe, som følge av at det forventes fra arbeidsgiver og kolleger. Vedkommende kan kanskje også holder litt igjen, for å imøtekomme forventninger fra familie og grupper utenfor organisasjonen. Eller at vedkommende fremdeles ønsker å jobbe redusert siden vedkommende har økonomisk handlingsrom til å gjøre det og ønsker fleksibilitet og fri. Samtidig observeres det også at selv om Kristiansand har relativt høy andel menn i organisasjonen, så har organisasjonen likevel lavest andel kvinner som arbeider heltid. Det kan indikere at det kan være faktorer utenfor organisasjonen som påvirker grad av heltidsarbeid blant kvinner i kommunen.

6.1.5 Boligpriser

Organisasjoner opptrer alltid i en kontekst og de sosiodemografiske forholdene i hver kommune er ikke vurdert. Hvordan bo- og arbeidsmarkedet i de respektive kommunene er, har trolig betydning for andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i organisasjonene. En nærliggende forklaringsfaktor for grad av tilknytning til arbeidslivet, som sjeldent fremkommer i heltid-/deltidsdebatten, er boligpriser. Kan det tenkes at boligpriser kan være en underkommunisert faktor som påvirker grad av tilknytning til arbeidslivet? Hensikten er ikke å trekke inn et nytt element i drøftingen, men å synliggjøre at det også kan være opplagte strukturelle faktorer utenfor organisasjonen som også kan være med på å påvirke omfanget av deltidsarbeid i organisasjonen. Er det en sammenheng mellom gjennomsnittlig stillingsstørrelse i organisasjon og gjennomsnittspris på bolig i kommunen?

Graf 7: Gjennomsnittlig pris på bolig (enebolig/leilighet), sammenlignet med gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunene



(Kilde: Eiendom Norge, 2019 og KS, 2021)

Oslo og Bærum, er som en del av hovedstadsregionen på mange måter i en særstilling og har både høyere lønnsnivå og boligpriser. De utelates derfor fra sammenligningen, men for de resterende kommunene er sammenhengen tydelig. Jo høyere den gjennomsnittlige boligprisen i kommunen er, jo større er sannsynligheten for høyere gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant dem som arbeider i kommunen.

Grafen viser samtidig at både Sandnes og Fredrikstad har høyere andel heltid og lik eller lavere gjennomsnittlig boligpris, sammenlignet med Kristiansand (Graf 7, Eiendom Norge 2019 og KS 2021). Noe som synliggjør at det kan være mange faktorer som spiller inn, slik som eksempelvis sosiodemografiske forhold, arbeidsmarkedsforhold og kommunenes geografiske beliggenhet i forhold til andre storbyer.

6.1.6 Verdier og holdninger

Boligpriser viser selvsagt kun en sammenheng, men åpner også for en hypotese om at lav andel heltid i Kristiansand også kan skyldes den enkle forklaring at i kommuner hvor individer har økonomisk handlerom til å arbeide redusert, velger flere ansatte å gjøre nettopp det. Det forklarer derimot ikke hvorfor de gjør det og hvorfor det er flest kvinner som velger deltid. Samtidig vet vi heller ikke hvordan kvinner i andre deler av landet med høyere boligpriser ville valgt, dersom boligprisene var lavere der. Nettopp derfor synes det også usikkert å anta et mytisk perspektiv, hvor sosialt konstruerte normer og verdier fra kristenkonserverne miljøer, skal være en viktig årsak til kvinners deltidsarbeid i landsdelen, slik det ofte antydes i debatten om heltids-/deltidsproblematikken (Ellingsen 2010, Senter for likestilling 2014, Henriksen, Jensen, Sjetne 2022). Det argumenteres ikke for at det *ikke* kan være en medvirkende årsak, men at grunnlaget for å hevde at det er usikkert og ikke godt nok dokumentert.

6.2 Mulige forklaringer på forskjeller mellom kjønn

Ut fra et sosiologisk normperspektiv er det en antagelse at de herskende normene og forventningene i gruppen individet tilhører er med på å styre individets holdninger og adferd (Repstad 2004). Ut fra et slikt perspektiv kan det argumenteres for at konservative holdninger til arbeidsfordeling og kjønnsrollemønstre i enkelte miljøer, er en av flere forklaringer på hvorfor individer som tilhører denne typen miljøer velger å arbeide deltid.

Ut fra en logikk om hva som er passende og akseptert, kan det også tenkes at deltidsarbeid har en smittende og selvforsterkende effekt blant øvrige ansatte som nødvendigvis ikke identifiserer seg med denne gruppen. Tilsvarende som Abrahamsen og Fekjær viser til at kan være en mulig årsak i sin artikkel (2007), hvor sykepleierstudenter etter praksisperioder viser større interesse for deltidsarbeid. Et lignende fenomen er også dokumentert i flere studier innenfor sykefravær. Hvor sykefravær øker risikoen for økt sykefravær blant kolleger, men ikke grunnet smitte av virus og bakterier eller økt arbeidsbelastning, men det mange kaller sosial smitteeffekt (Godøy og Dale-Olsen, 2018).

Kolleger påvirker hverandres adferd på arbeidsplassen, så om det i en organisasjon er utbredt omfang av deltidsarbeid, så er det for individer kanskje vanskelig å bryte dette mønsteret og dermed vanskelig å endre ut fra et styrings- og ledelsesperspektiv. Denne selvforsterkende effekten kan være en medvirkende årsak til at deltidsarbeid utvikler seg over tid og avler mer deltid.

Tidligere forskning antyder at kvinners valg om å jobbe deltid ofte påvirkes av forventninger fra familie og omgivelser (Kjeldstad 2006 og Ellingsen 2010). Spesielt sterkt står nok denne oppfatning her på Sørlandet og det trekkes ofte frem at landsdelen har lav andel heltid som følge av at kvinner er hjemme med barn. Sett fra et likestillingsperspektiv og ansvarsfordeling knyttet til omsorg for barn, er det ut fra svarene fra spørreundersøkelsen i Kristiansand vanskelig å tolke at nettopp det er en sentral årsak til at kvinner arbeider deltid. Under 10 % av de kvinnelige respondentene oppgir omsorg for barn som årsak for at de arbeider deltid i Kristiansand (tabell 23, Kristiansand kommune). Det svekker til dels argumentet om at det er et tradisjonelt kjønnsrollemønster, særlig i forholdet til ansvar for barn, som er en sentral årsak til lav andel heltid, slik flere antyder (Ellingsen 2010, Henriksen 2022, Jensen, 2022, Schjetne 2022). Siden gruppen som selv forklarer at årsaken til deltidsarbeid skyldes omsorg for små barn, utgjør en ubetydelig andel av dem som arbeider deltid.

Samtidig svarer over halvparten av de 476 som sier de arbeider frivillig deltid, at det er et personlig valg. Sammen med belastningen i arbeidet og helseutfordringer, svarer åtte av ti at dette er årsaken til at de arbeider frivillig deltid (graf 6, Kristiansand kommune). Ut fra et organisasjonsteoretisk myte-perspektiv, kan det argumenteres for at disse årsakene kan forklares ut fra sosialt konstruerte normer og verdier. Hvor det er en legitim måte å forklare deltidsarbeid, men hvor den egentlige årsaken kanskje kan forklares ut fra et sosiologisk normperspektiv. Hvor kvinner velger å arbeide deltid kanskje fordi omgivelsene kommuniserer forventinger om det. Slik at individet velger deltid, siden dette valget møter færrest sanksjoner fra både arbeidsgiver, hjem og omgivelser, til tross for at vedkommende kanskje ønsker å jobbe mer, slik Randi Kjeldstad også trekker frem i sin artikkel i Tidsskrift for samfunnsforskning (2006).

Forskjellene mellom kjønn, målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid internt i organisasjonene, viser også at Kristiansand henger etter, hvertfall i store deler av organisasjonen. Forskjellene mellom kjønn, internt i kommunene, er mindre i de fleste andre av storbykommunene. Det kan også styrke teorien om dobbelt byrde hypotesen, hvor det er en antagelse om at kvinner opplever å ha hovedansvaret i hjemmet og dermed står i en rollekonflikt (Bratberg et. al., 2009). Det kan argumenteres for at årsaker som personlig valg, belastningen i arbeidet og helseutfordringer kan tolkes som en indikasjon på at det er den totale belastningen som er høy. Siden antagelsen om dobbelt byrde hypotesen legger til grunn en skjevfordeling i oppgavefordelingen i familien og hjemmet, kan det være et argument for at det skyldes at landsdelen preges av et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Samtidig er vel dobbelt byrde hypotesen kun legitim som en forklaring for deltidsarbeidende som har familie, fortrinnsvis med mindre barn? Det ikke noen funn i spørreundersøkelsen som tilsier at det er oppgavefordelingen i hjemmet som er en sentral årsak til deltidsarbeid. Dessuten synker jo både andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse for aldersgruppene over 50 år, hvor det er rimelig å anta at oppgaveomfanget i hjemmet er redusert som følge av at barna er eldre.

En hyppig begrunnelse turnusansatte oppgir for hva som må til for å øke stillingsprosenten, er lengre vakter. Noe som indikerer at arbeidstidsreformen fra 1987 i helse- og omsorgssektoren over tid har utviklet seg til en måte å organisere arbeidet på som mange taper på. Noe Amble og Ingstad peker på når de sikter til at turnusansatte deles inn i A-, B- og C-lag (2016). Hvorfor det er blitt slik skyldes trolig flere forhold. Den enkle forklaringen er at arbeidstidsreformen innebar en forkorting av arbeidsuken med 2,5 timer og at reduksjonen ble tatt ut som en frihelg, uten at turnusen ble lagt om. Noe som skapte flere små stillinger. Hvem som er ansvarlig for at

det ble slik er kanskje et mer sentralt spørsmål. Det er nærliggende å anta at dette har utviklet seg over tid, hvor partssamarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene har forhandlet og tariffestet regulering av arbeidstidsordninger. Noe som har resultert i en måte å organisere arbeidet på som kan oppfattes som en strukturell årsak, men som kanskje er et resultat av at arbeidstakerorganisasjoner har fått innfridd krav og ønsker om frihet og fleksibilitet for de ansatte de representerer. Det kan kanskje tolkes som at kulturen bidrar til å skape strukturen?

En mulig forklaring til lav andel heltid blant menn i helse- og omsorgssektoren kan være at en større andel del menn er ansatt i såkalte studentstillinger. Dette er som tidligere beskrevet en form for ønsket deltidstillinger hvor studenter arbeider helgeturnus i faste stillinger. Kombinert med en omfattende satsning på å få menn til å arbeid innen helse, kan det potensielt bety en overvekt av menn i denne gruppen. Det er derimot en form for ansettelser det er naturlig å anta at de øvrige kommunene også har. Så problemstillingen er ikke særskilt for Kristiansand. En intern oversikt i Kristiansand kommune tilsier at under 10 % av fast ansatte menn er ansatt i såkalt i studentstillinger i helse- og omsorgssektoren. Rundt 70 % av dem er i aldersgruppen under 30 år. Lav andel heltid blant menn skyldes derfor i begrenset grad andelen menn i studentstillinger.

Når deltidsansatte i Kristiansand kommune oppgir årsaker til deltidsarbeid er det personlig valg som oftest opptrer som en forklaring. I denne årsakskategorien ligger det trolig en andel deltidsansatte kvinner som ved nærmere studier sikkert kunne hevdes er et resultat av konservative kjønnsrollemønstre. Samtidig er det en svært krevende øvelse, spesielt siden vi vet at det ofte er flere årsaker og glidende overganger når det kommer til hvordan et individ forklarer eget valg om å arbeid deltid (Moland, 2019). Denne studien vil derfor verken antyde eller konkludere noe omkring hva som er årsak til lav andel heltid blant kvinner i Kristiansand kommune. Annet enn å peke på at eventuelle særegne holdninger og verdier i landsdelen neppe alene kan forklare lav andel heltid blant kvinner.

6.3 Vil, men vil ikke

Undersøkelsen i Kristiansand kommune viser at 431 av 921 respondenter svarer at de arbeider ufrivillig deltid. Blant disse befinner det seg en gruppe som er medisinsk uføre og i prinsippet ikke kan øke stillingsstørrelsen sin, men hva med de andre? Hvor sterkt er ønsket deres om å øke stillingsstørrelsen?

Blant de 431 som arbeider ufrivillig deltid, er det under 35 % som er villig til å arbeide utenfor egen enhet. Det kan være gode individuelle argumenter for å ikke ønske det. Siden den ansatte i praksis da får to eller flere arbeidsplasser å forholde deg. Det kan oppleves som en økt belastning i form av at vedkommende må forholde deg til flere ledere, flere arbeidsmiljø og i et turnusyrke må i tillegg ulike turnuser harmoneres.

Samtidig viser det kanskje også at blant enkelte ansatte veier ikke behovet, ønsket eller viljen for å øke stillingsstørrelsen, opp mot den ulempen den ansatte eventuelt måtte oppleve ved å arbeide utenfor egen enhet. På den andre siden vil nok enkelte også oppleve at det å ta del i flere arbeidsmiljø kan være berikende, så her vil det være individuelle forskjeller.

Å arbeide i en annen avdeling ved samme enhet bør trolig oppleves som mindre belastende for den ansatte. Sien det betyr at du i de fleste tilfeller jobber på samme lokasjon, ofte med et integrert arbeidsmiljø mellom avdelingene og avdelingslederne har felles leder. Likevel er det færre enn to av fem som kan tenke seg å arbeide utenfor egen avdeling. Hva det skyldes er usikkert, men det kan være av samme grunner som å ikke ønske å arbeide utenfor egen enhet. På arbeidsplasser med turnusarbeid kan det tenkes at det å forholde seg til to turnusplaner, en per avdeling, er en sentral årsak. I tillegg minst siden det trolig også innebærer at den ansatte må arbeidere hyppigere i helger. Det kan også tenkes at det å forholde seg til to arbeidsmiljø og flere kolleger, selv om det er innenfor samme enhet, ansees som mer belastende enn hva den ansatte tjener på det. Det er i tilfelle, ut fra et sosiologisk valgperspektiv, uansett en avveining den ansatte gjør.

Som det kom frem i analysen av undersøkelsen i Kristiansand kommune, er det flere av dem som arbeider innen helse- og omsorgssektoren som nevner lengre vakter i ukedagene som et forslag til hvordan kommunen kan å øke ansattes stillingsprosent. Likevel er det under halvparten i gruppen som har svart at de arbeider ufrivillig deltid, som kunne tenke seg å arbeide lengre vakter i ukedagene. Kun to av fem av dem som arbeider ufrivillig deltid er interessert i å arbeide flere timer i helger. Litt tabloid oppsummert, kan det tolkes som at en stor andel av turnusansatte som arbeider ufrivillig deltid, ønsker å jobbe mer, men de ønsker verken å arbeid flere helger eller lengre vakter i ukedagene.

Utfordringer knyttet til manglende ønske om å arbeide flere helger er ikke unikt for Kristiansand og Fafo-forsker Leif Moland peker på at det er en utfordring at enkelte arbeidstakerorganisasjoner motsetter seg at medlemmene deres skal jobbe mer enn syv og en halvtimes vaker oftere enn hver tredje eller fjerde helg. Moland er tydelig på at det er umulig å få til en

heltidskultur, hvor mer enn 80 % av de ansatte jobber heltid, uten at de ansatte jobber flere timer i helgene (Grimsrud, 2022).

Det kommer også tydelig frem av kartleggingen, at selv om du arbeider ufrivillig deltid, er ikke det ensbetydende med at du ønsker å arbeide heltid. Nærmere halvparten av dem som arbeider ufrivillig deltid ønsker ikke å øke til 100 % stilling. Ser vi på begrunnelsen for å arbeide deltid, blant dem som arbeider frivillig deltid, er frihet og fleksibilitet gjennomgående argumentasjon hos dem som sier deltidsarbeid er et personlig valg. I turnusyrker kommer det også frem at mange foretrekker å jobbe deltid og heller spe på med å ta ledige ekstravakter etter eget ønske og behov. Det forutsetter at det er ledige vakter tilgjengelig. Ved en optimalisert årsplan og lavt sykefravær kan det derfor tenkes at det øker antall ansatte som ønsker høyere stilling.

I Kristiansand kan det tenkes at som følge av lavere boligpriser, enn de de fleste øvrige storbykommunene, så er det å arbeide redusert et alternativ den ansatte kan tillate seg. Om bokostnadene økte i kommunen, er det ikke usannsynlig å tenke seg at også økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse hadde økt i organisasjonen.

6.4 Vil så gjerne, men får det ikke til

Selv om undersøkelsen i Kristiansand kommune synliggjør manglende vilje til å øke stillingen ved å jobbe ut over den avdelingen du er ansatt i, det nødvendigvis ikke berettiget å legge til grunn en forventning om en slik fleksibilitet. Mange innen helse, omsorg, skoler og barnehager ønsker nok å forholde seg til én arbeidsplass, ett arbeidsmiljø og trygge forutsigbare rammer og arbeidstider. Så hva er det da som hindrer ansatte i å øke stillingsstørrelsen i egen avdeling?

De strukturelle rammene i form av arbeidstid, organisering av arbeidet og økonomi er klart med på å regulere mulighetene for å øke stillingsstørrelser eller utlyse heltidsstillinger. For skal det være mulig å øke en stilling, må det jo være både behov for det og økonomi til det. Samtidig, med fare for å gå i floskel-fellen, så spiser kulturer struktur til lunsj og deltid avler deltid. Kan det tenkes at det største hinderet for dem som arbeider ufrivillig deltid, ikke nødvendigvis de formelle strukturer og fastsatte normer som organisasjonen setter, men deres egne deltidsarbeidende kolleger, arbeidstakerorganisasjoners krav og holdninger og lederkultur i organisasjonen?

Ofte vil deltid avle deltid, som følge av at når en ansatt reduserer en heltidsstilling til 80 %, må noen andre ofte gå inn å dekke den resterende delen av stillingen. Retten til å arbeide redusert er legitim og forankret i lov og avtaleverk. Samtidig kan det stilles spørsmålsteget om hvordan deltidsarbeid har utviklet seg over tid. Er det arbeidsgivers foretrukne måte å organisere arbeidet

på, eller er det et resultat av arbeidstakers ønske om å arbeide deltid? Når over halvparten i undersøkelsen i Kristiansand svarer at de arbeider frivillig deltid, kan det være en indikasjon på at omfanget av deltidsarbeid i stor grad kan forklares ut fra at det er ønsket fra arbeidstakers side. Om vi ser bort fra lov- og avtalesfestet rett til å arbeide i redusert stilling, gjenstår to mulige forklaringer til hva deltidsarbeidet skyldes. Det ene er at den ansatte søkte på en deltidsstilling ut fra et ønske om å ikke arbeide heltid. Det andre er at vedkommende over tid har arbeidet i redusert stilling, fra starten av gjerne som følge av omsorg for små barn, men når barna er blitt store har vedkommende fortsatt i redusert stilling. Begge alternativene er noe arbeidsgiver kan styre, men samtidig har nok arbeidstakerorganisasjonene også et ansvar, all den tid partssamarbeidet er en sentral faktor i kommune-Norge.

Ved stillingsutlysninger har Kristiansand kommune i flere år hatt en norm om å utlyse heltidsstillinger. Omkring 20 % av utlysningene avviker fra regelen som følge av økonomiske rammer og arbeidstidsordninger. Organisasjonen erfarer samtidig at økt konkurranse om kvalifisert arbeidskraft gjør at de i stillingsutlysninger må åpne for at kandidater kan velge stillingsstørrelse selv. Deler av organisasjonen utlyser derfor stillinger i 70 – 100 %, der hvor de vet at det erfaringsmessig kan være klokt å gjøre det for å nå bredere ut i rekrutteringen ved å imøtekomme kandidaters ønsker. Noe som oppfattes som nødvendig for å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft. Paradoksalt nok, siden kommunen har som mål å tilby heltidsstillinger for å være en attraktiv arbeidsgiver (Kristiansand kommune, 2022). Det kan tolkes som at organisasjonen gjerne ønsker å ansette i heltidsstillinger, men at søkere ikke nødvendigvis ønsker å arbeide heltid.

6.5 Akterutseilt, men ikke alltid like mye

Arbeidet med denne studien har avdekket til dels store utfordringer i KS sitt datagrunnlag, som er det som oftest benyttes for å forske på og omtale heltid-/deltidsproblematikken i kommune-Norge. Når diskurser og narrativ etableres på upålitelige datakilder, kan det øke risikoen for at arbeidet med heltid-/deltidsproblematikken etableres på feil grunnlag. Ikke minst siden det er andel heltid som vies størst oppmerksomhet, mens det kanskje er gjennomsnittlig stillingsstørrelse som er en mer formålstjenlig indikator i arbeidet.

KS som står for datainnsamlingen til PAI-registeret gjør en omfattende og god jobb med å strukturere og beskrive hvordan ansattdata skal rapporteres fra kommunene. Samtidig kan de ikke gjøre gull ut av gråstein. Dessverre viser datamaterialet som er brukt i denne studien at det er åpenbare målefeil, trolig som følge av at enkeltkommuner endrer måten å hente ut rapporter.

Det er likevel ingen grunn til å avfeie og svartmale data fra PAI-registeret helt. I det store bildet gir dataene gode indikasjoner på hvordan de ulike kommunene ligger an innenfor feltet.

Det er ikke nødvendigvis feil å omtale Kristiansand som en sinke når grad av andel heltid sammenlignes med andre kommuner. Både målt i organisasjonen Kristiansand kommune og målt blant dem som er bosatt i kommunen, kommer kommunen som tidligere nevnt dårligst ut når vi sammenligner med andre storbykommuner (KS 2022 og SSB 2022). Samtidig er det også en unyansert beskrivelse av virkeligheten. Resultatet passer godt inn i et narrativ om en landsdel som er akterutseilt, preget av tradisjonelle verdier og som er dårlig likestilt. Samtidig er det kanskje ikke alltid slik og ser vi på gjennomsnittlig stillingsstørrelse er forskjellene ofte marginale.

Målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse har kvinner som jobber i Kristiansand kommune i snitt litt under to og en halv times kortere arbeidsuke, enn hva gjennomsnittet er for kvinner i de andre storbykommunene. I helse- og omsorgssektoren er forskjellene enda mindre. Der kommer Kristiansand og Stavanger relativt likt ut, målt i gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Sammenlignet med Drammen og Bærum som også ligger blant den nedre halvdel av storbykommunene, så skiller det en arbeidstime i uken (KS 2022).

Med en slik tilnærming kan det være enkelt å argumentere videre med at det er små og ubetydelige forskjeller. Det er derimot lettvinnt og lite hensiktsmessig, for gjennomsnittsverdien for hele kommunen sier lite om fordelingen av ulike stillingsstørrelser i organisasjonene og det sier ingenting om omfanget av uønsket deltid. Samtidig er gjennomsnittlig stillingsstørrelse en viktig indikator for å komplettere og nyansere resultater knyttet til andel heltid.

Det er uklart hvorfor det er andel heltid er etablert som rettesnor i arbeidet med deltidsproblematikken, når gjennomsnittlig stillingsstørrelse er en bedre indikator for å si noe om graden av tilknytning. Målet om 100 % andel heltid er også urealistisk og står også i direkte målkonflikt med målet om et inkluderende arbeidsliv. Derfor er det også en fruktbar utvikling at det i heltid-/deltidsdebatten oftere snakkes om heltidskultur. Utfordringen omkring begrepsbruken og forståelsen av heltid-/deltidsproblematikken er åpenbart til stede og Leif Moland presiserer dette i en artikkel i Fontene forskning. Hvor han trekker frem at *«Heltidskultur betyr ikke at alle skal jobbe i 100 prosent stillinger. Noen klarer det ikke av helsemessige årsaker, noen har andre grunner. (...) Det holder kanskje at 80 prosent jobber heltid. Vi trenger også helgestillinger for studenter. Det er en viktig rekrutteringsmulighet for kommunene.»* (Grimsrud 2022).

7 OPPSUMMERING

Motivasjonen for å se nærmere på forskjeller mellom Kristiansand og øvrige storbykommuner knyttet til heltidsproblematikken, var ut fra en antagelse om at andel heltid ikke alltid gir et tilstrekkelig nyansert bilde av graden av arbeidsdeltakelse i de ulike kommunene. Ikke minst sett ut fra ett kjønns- og likestillingsperspektiv. Hvor diskursen og debatten i landsdelen ofte handler om at det er konservative holdninger som er en sentral årsak til lav andel heltid.

Funnene i undersøkelsen som ble gjort blant ansatte i Kristiansand kommune verken bekrefter eller indikerer at kvinner i landsdelen har en særlig annerledes måte å begrunne sitt deltidsvalg på, enn andre deler av landet. Når det kommer til oppfatningen om at kvinner i Kristiansand oftere jobber deltid som følge av omsorg for små barn, så samsvarer andelen som angir omsorg for barn som årsak i kommunens undersøkelse, med tallene fra Arbeidskraftundersøkelsen til SSB (NOU 2021:2 2021).

I analysen av datagrunnlaget fra KS, fremkommer det tydelig at Kristiansand kommune innen de fleste områder har svakere resultater enn øvrige storbykommuner, både målt i andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Samtidig nyanseres bildet om det er grad av forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse som måles. Analysen, og kanskje spesielt grafene som viser prosentvis forskjell mellom kjønn internt i kommunen (graf 5, s. 45), har pekt på at det er flere måter å måle og betrakte forskjeller mellom kommuner og kjønn.

Arbeidet har også synliggjort usikkerheten knyttet til datamaterialet som benyttes for å sammenligne kommuner. Noe som reiser spørsmål om påliteligheten og troverdigheten til mye av forskning og annet arbeid som legger dette datamaterialet til grunn for sine konklusjoner. En grundigere studie av årsaker til hvorfor det oppstår målefeil og hva som kan gjøres for å unngå dem kan bidra til en kvalitativ utvikling innenfor fagfeltet.

Tittelen på oppgaven «Lav andel heltid, hva så?», er en oppsummering av antagelsen om at det ikke spiller noen rolle om en organisasjon har lav andel heltid, siden den likevel kan ha høy gjennomsnittlig stillingsstørrelse. Underforstått med at selv om det er stor forskjell i andel heltidsansatte mellom storbykommunene, er det ikke sikkert forskjellene er så store om det er gjennomsnittlig stillingsstørrelse som er målestokken. Dessuten er det graden av tilknytning til arbeidslivet som bør betraktes som mest betydningsfull, ikke utelukkende om du jobber heltid eller ei. Studien har forhåpentligvis bidratt til å nyansere oppfatninger omkring grad av forskjeller mellom kommuner, når det kommer til deltidsarbeid.

8 LITTERATUR OG KILDER

Abrahamsen, Bente (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra:

https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2442550/R_2002_6.pdf

Abrahamsen, Bente og Fekjær, Silje Bringsrud (2017). *Dedikasjon og deltidsønsker blant politi og sykepleierstudenter*. Tidsskrift for samfunnsforskning 2017:4. Hentet fra:

<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-04-02>

Agder fylkeskommune (2015) *Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2017*. Agder fylkeskommune. Hentet fra: Regional plan for likestilling, inkludering og mangfold på Agder 2015-2027 (LIM-planen) - Agder fylkeskommune (agderfk.no)

Amble, Nina (2008). *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger*, Rapport 08:4. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/handle/20.500.12199/6085>

Amble, Nina (2019). *Den vanskelige deltidsknuten*. Publisert i Samfunn og økonomi utgave 1 og 2 2019. Hentet fra: <https://www.samfunnogokonomi.no/2019/12/den-vanskelige-deltidsknuten/>

Ann-Helén Bay, Axel West Pedersen, Mari Teigen (2015). *En kvinnevennlig pensjonsreform? Likestillingsperspektiver i den norske Pensjonsreformdebatten*. Tidsskrift for velferdsforskning 2015, 18 (3), 164-178. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/2468791>

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2022). *Forslag til endringer i arbeidsmiljøloven (styrking av retten til heltid)* [Høringsnotat] Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/d2844e656e8045c2b60bcf9aff08d12c/horingsnotat-heltid.pdf>

SSB (2021). *Arbeidskraftundersøkelsen*. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen>

YS (2001), *YS Arbeidslivsbarometer 2021*, YS. Hentet fra: <http://internbarometer.ys.no>

Bratberg, Dahl, S., & Risa, A. E. (2002). *'The Double Burden': Do Combinations of Career and Family Obligations Increase Sickness Absence among Women?* European Sociological Review, 18(2), 233–249. Hentet fra: <https://doi.org/10.1093/esr/18.2.233>

Christensen, Tom, Læg Reid, Per og Røvik, Kjell Arne (2021). *Organisasjonsteori i offentlig sektor*. Universitetsforlaget.

Drammen Kommune (2022). *Årsevaluering 2021* Lastet ned fra: <https://www.drammen.kommune.no/globalassets/om-kommunen/okonomi/armeldinger/2021/arvaluering-2021.pdf>

Ellingsen, Dag (2010). *Det gode liv på Sørlandet og tradisjonelle kjønnsroller. Senter for likestilling, Universitetet i Agder*. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/135075>

Ellingsen, Dag (2010). *Sørlandet fortsatt på etterskudd*. Samfunnspeilet 1/2010 Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/201001/ssp.pdf>

Eiendom Norge (2019) Lastet ned fra: <https://www.fvn.no/abito/i/LAg0qQ/stor-landsoversikt-dette-koster-boligene-der-du-bor>

Godøy, Anna A. og Dale-Olsen, Harald (2018). «*Spillovers from gatekeeping – Peer effects in absenteeism*», Journal of Public Economics Lastet ned fra: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0047272718301592#ab0005>

Hallandvik, Jan-Erik, Torunn S. Olsen (2011) *Heltid – løsning eller problem? – sluttrapport fra evaluering av heltidsprosjektet i Kristiansand kommune*. Universitetet i Agder. Hentet fra: <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/135085/157e.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grimsrud, Simen Anker (2022). *Forsker om heltidskultur: – Kommer ikke utenom at flere må jobbe mer helg*. Fontene forskning. Hentet fra: <https://fontene.no/nyheter/forsker-om-heltidskultur--kommer-ikke-utenom-at-flere-ma-jobbe-mer-helg-6.47.850987.f5dc4df361>

Helsedirektoratet (2021). *Sektorrapport om folkehelse 2021*. Oslo: Helsedirektoratet (sist faglig oppdatert 20. oktober 2021, lest 13. februar 2022). Hentet fra: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/sektorrapport-om-folkehelse>

Henriksen, Kari (2022). *Kvinnens ansvar og politikk*. Fædrelandsvennen 13. mars 2022. Hentet fra: <https://www.fvn.no/mening/leserinlegg/i/y4rzlK/kvinnens-ansvar-og-politikk>

Ingstad, Kari og Solvoll, Betty. Ann (2021). *Bedre arbeid–familie-balanse med tolvtimersvakter i helsesektoren?*. God helse 2021:08 Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/9788215042985-2021-08>

Ingstad K. og Kvande E. (2011) *Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid?* Hentet fra: <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2611276/Ingstad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ingstad, K., Christie, W. og Nguyen, H. (2022). *Turnusplanlegging – en nøkkel til verdiskaping*. Dagens Medisin. Hentet fra: <https://www.dagensmedisin.no/artikler/2022/02/03/turnusplanlegging--en-nokkel-til-verdiskaping/>

Ingstad, Kari, (2016) *Turnus som fremmer heltidskultur*. Gyldendal akademisk

Jacobsen, Dag Ingvar og Fjeldbraathen, Elin M. (2019). *Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict*. Public Organization Review volume 20, pages 129–143 (2020)

Jacobsen, Dag Ingvar (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser*. Cappelen Damm

Jacobsen, Dag Ingvar og Fjeldbraathen, Elin M. (2020) *Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict*. Public Organization Review volume 20, pages 129–143 (2020)

Jensen, Karin (2022). *Kristiansand, kvinner, karriere og kristendom*. Fædrelandsvennen. 15.03.2022. Hentet fra: <https://www.fvn.no/mening/leserinlegg/i/XqLdPg/kristiansand-kvinner-karriere-og-kristendom>

Kjeldstad, Randi (2006) *Hvorfor deltid?* Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2006-04-02>

Kjeldstad, Randi og Nymoene, Erik H. (2009) *Part-time work, underemployment and gender. Worker versus job explanations*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/forskning/discussion-papers/part-time-work-underemployment-and-gender>

Kristiansand kommune (2016). *Handlingsprogram 2016-2019*. Kristiansand kommune. Hentet fra: <https://www.kristiansand.kommune.no/globalassets/innhold/politikk-og->

organisasjon/planer-rapporter-og-meldinger/planer/vedtatt-handlingsprogram-2016-2019-web.pdf

Kristiansand kommune (2021). *Arbeidsgiverstrategi fram mot 2030*. Kristiansand kommune. Hentet fra:

https://issuu.com/kristiansandkommune/docs/arbeidsgiverstrategi_fram_mot_2030_-_lav

Kristiansand kommune (2022). *Økonomiplan 2022-2025*. Kristiansand kommune. Hentet fra: <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/712daaa8832d482180d6d7cfd9ef1c38/1850-kristiansand-kommune---okonomiplan-2022-2025---160222.pdf>

Kristiansand kommune (2021). *Utfordringsbilde 2021*. Kristiansand kommune. Hentet fra: https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/8e8917ddfff14af28e3e77d661a8ea4d/utfordringsbilde-2021_ferdigstilt-mai.pdf

Kristiansand kommune (2022). *Årsrapport Heltidsprosjektet*. Kristiansand kommune. Hentet fra: ikke publisert enda

KS - Kommunenes sentralforbund (2022). *Publisert heltidsstatistikk*. Hentet fra: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/publisert-heltids-deltidsstatistikk/>

KS - Kommunenes sentralforbund (2021, 18.06.). *Andelen heltidsansatte øker*. Hentet fra: <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/andelen-heltidsansatte-oket/>

Meld. St. 14 (2020–2021). *Perspektivmeldingen 2021*. Finansdepartementet. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-14-20202021/id2834218/>

Midtsundstad, Tove (2018), *Seniorers mulighet for gradvis nedtrapping fra arbeidslivet, Søkelys på arbeidslivet*, vitenskapelig publikasjon, Universitetsforlaget

Moland, L. & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse*. Fafo-rapport 2019:15

Hentet fra: <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20712.pdf>

Moland, Leif E. (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud*. Fafo-rapport 2009:15 Hentet fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/onsket-og-uonsket-deltid-konsekvenser-for-arbeidstaker-arbeidsgiver-og-tjenestetilbud>

Nielsen, R. A. (2017). *Pensjonsuttak før fylte 67 år. Tidligpensjonering og bruk av AFP innen KS'tariffområde 2002–2015*. Fafo-rapport 2017:03. Oslo: Fafo.

Sandnes kommune (2021). *Årsrapport 2020*. Hentet fra:

<https://www.sandnes.kommune.no/politikk-og-administrasjon/styringsdokumenter-og-planer/overordnede-styringsdokumenter/arsrapport-2020/>

NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring*. Hentet fra: regjeringen.no

Senter for likestilling (2014). *Forskningsstrategi*. Senter for likestilling ved Universitetet i Agder. Hentet fra: <https://senterforlikestilling.org/om-senteret/forskningsstrategi/>

Sjetne, Gunn Marit (2022), *Et oppgjør med sørlandskulturen*, Fædrelandsvennen. 08.03.2022

Hentet fra: <https://www.fvn.no/mening/kronikk/i/bGB48l/et-oppgjoer-med-soerlandskulturen>

SSB (2022) *Sysselsetting, registerbasert*, Statistisk sentralbyrå. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/sysselsetting-registerbasert#om-statistikken>

Tromsø kommune (2017) *Intensjonsavtale helse- og omsorg med særavtaler*. Hentet fra:

<https://img8.custompublish.com/getfile.php/4103558.1308.jzwp7kuqblpis7/Intensjonsavtale+heltid.pdf?return=m.tromso.kommune.no>

Uleberg, Odd Inge (2011). *Nektet å publisere forskningsrapport*. Fædrelandsvennen

22.11.2011. Hentet fra: <https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/0OyOE/nektet-aa-publisere-forskningsrapport>

9 APPENDIKS

9.1 Tabeller og grafer

Datagrunnlaget er hentet fra fire kilder:

- Statistikk fra KS (PAI-registeret), per 1.12.2021
Inneholder kommunesektorens innrapporterte personalopplysninger over ansatte i organisasjonene.
- Statistisk sentralbyrå (SSB), tabell 12450 per 2021.
Inneholder innrapporterte ansettelsesopplysninger fra både offentlige og private arbeidsgivere.
- Statistikk fra Kristiansand kommune sitt styringssystem, per 31.12.2021
Inneholder organisasjonens egne beregninger på andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse blant fast ansatte i organisasjonen.
- Kristiansand kommunes egen heltidskartlegging, perioden høst/vinter 2021/2022
Inneholder resultater fra organisasjonens spørreundersøkelse blant fast ansatte i utvalgte områder.

Tabell 2: Andel heltidsansatte fordelt på kjønn i kommuner

Kommune	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Andel årsverk – menn
Bergen kommune	62,2 %	69,7 %	59,7 %	25,3 %
Bærum kommune	56,3 %	60,5 %	54,7 %	27,8 %
Drammen kommune	57,8 %	66,4 %	55,5 %	21,3 %
Fredrikstad kommune	58,0 %	71,2 %	53,7 %	25,9 %
Kristiansand kommune	49,5 %	61,3 %	45,7 %	25,2 %
Oslo kommune	71,4 %	73,7 %	70,4 %	31,4 %
Sandnes kommune	54,2 %	70,6 %	50,7 %	18,6 %
Stavanger kommune	56,6 %	64,8 %	54,2 %	23,1 %
Tromsø kommune	66,5 %	72,7 %	63,8 %	30,8 %
Trondheim kommune	64,2 %	73,2 %	61,2 %	25,9 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 3: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på kjønn i kommuner

Kommune	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Andel årsverk – menn
Bergen kommune	81,5 %	83,1 %	81,0 %	25,3 %
Bærum kommune	77,6 %	77,7 %	77,6 %	27,8 %
Drammen kommune	78,4 %	79,8 %	78,1 %	21,3 %
Fredrikstad kommune	82,9 %	87,0 %	81,6 %	25,9 %
Kristiansand kommune	75,0 %	78,2 %	74,0 %	25,2 %
Oslo kommune	88,0 %	88,5 %	87,8 %	31,4 %
Sandnes kommune	79,6 %	83,0 %	78,9 %	18,6 %
Stavanger kommune	77,8 %	78,8 %	77,5 %	23,1 %
Tromsø kommune	85,9 %	87,5 %	85,2 %	30,8 %
Trondheim kommune	83,2 %	85,7 %	82,3 %	25,9 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 4: Andel heltid i helse og omsorgssektoren fordelt på kjønn i kommuner

Kommune	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Andel årsverk – menn
Bergen kommune	48,11 %	43,61 %	49,10 %	16,4 %
Bærum kommune	45,93 %	49,04 %	44,96 %	23,2 %
Drammen kommune	45,40 %	49,72 %	44,52 %	16,3 %
Fredrikstad kommune	44,38 %	47,77 %	43,71 %	16,4 %
Kristiansand kommune	34,93 %	35,51 %	34,81 %	16,1 %
Oslo kommune	59,15 %	57,03 %	59,83 %	23,7 %
Sandnes kommune	36,74 %	44,17 %	35,70 %	22,3 %
Stavanger kommune	40,76 %	43,38 %	40,16 %	17,9 %
Tromsø kommune	52,80 %	48,78 %	53,87 %	20,4 %
Trondheim kommune	49,17 %	52,55 %	48,30 %	20,4 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 5: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse/omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	72,17 %	65,36 %	73,68 %	16,4 %
<i>Bærum kommune</i>	69,55 %	67,87 %	70,08 %	23,2 %
<i>Drammen kommune</i>	70,35 %	67,75 %	70,88 %	16,3 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	76,04 %	75,05 %	76,24 %	16,4 %
<i>Kristiansand kommune</i>	66,08 %	60,97 %	67,16 %	16,1 %
<i>Oslo kommune</i>	81,96 %	79,96 %	82,60 %	23,7 %
<i>Sandnes kommune</i>	67,82 %	62,53 %	68,56 %	22,3 %
<i>Stavanger kommune</i>	67,22 %	64,24 %	67,90 %	17,9 %
<i>Tromsø kommune</i>	80,00 %	77,48 %	80,67 %	20,4 %
<i>Trondheim kommune</i>	73,67 %	72,75 %	73,91 %	20,4 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 6: Andel heltid i turnusstillinger i helse og omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	35,1 %	31,9 %	35,9 %	17,7 %
<i>Bærum kommune</i>	36,8 %	42,4 %	34,8 %	26,1 %
<i>Drammen kommune</i>	32,6 %	37,5 %	31,5 %	17,1 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	35,8 %	39,4 %	35,0 %	16,9 %
<i>Kristiansand kommune</i>	25,2 %	22,6 %	25,8 %	15,3 %
<i>Oslo kommune</i>	43,1 %	42,3 %	43,4 %	27,1 %
<i>Sandnes kommune</i>	27,3 %	36,5 %	26,0 %	11,5 %
<i>Stavanger kommune</i>	30,5 %	34,7 %	29,4 %	19,8 %
<i>Tromsø kommune</i>	66,5 %	72,7 %	63,8 %	21,8 %
<i>Trondheim kommune</i>	34,4 %	38,5 %	33,3 %	21,5 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 7: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i turnusstillinger i helse og omsorgsektoren fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	64,1 %	58,1 %	65,5 %	17,7 %
<i>Bærum kommune</i>	63,2 %	64,0 %	63,0 %	26,1 %
<i>Drammen kommune</i>	62,4 %	59,8 %	63,0 %	17,1 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	72,0 %	71,3 %	72,1 %	16,9 %
<i>Kristiansand kommune</i>	60,4 %	53,7 %	61,7 %	15,3 %
<i>Oslo kommune</i>	74,1 %	72,7 %	74,6 %	27,1 %
<i>Sandnes kommune</i>	62,1 %	58,6 %	62,6 %	11,5 %
<i>Stavanger kommune</i>	60,2 %	59,1 %	60,4 %	19,8 %
<i>Tromsø kommune</i>	41,0 %	72,6 %	75,8 %	21,8 %
<i>Trondheim kommune</i>	65,2 %	65,3 %	65,1 %	21,5 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 8: Andel heltid i barnehager fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	81,3 %	86,5 %	80,6 %	11,8 %
<i>Bærum kommune</i>	74,6 %	81,3 %	73,7 %	11,4 %
<i>Drammen kommune</i>	71,4 %	77,4 %	70,9 %	7,7 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	72,3 %	88,6 %	70,8 %	8,7 %
<i>Kristiansand kommune</i>	65,1 %	75,6 %	64,0 %	9,8 %
<i>Oslo kommune</i>	84,6 %	88,0 %	84,0 %	16,0 %
<i>Sandnes kommune</i>	72,1 %	89,5 %	71,3 %	4,8 %
<i>Stavanger kommune</i>	68,4 %	80,3 %	67,4 %	7,9 %
<i>Tromsø kommune</i>	78,1 %	87,3 %	76,6 %	13,7 %
<i>Trondheim kommune</i>	75,7 %	93,1 %	73,3 %	12,9 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 9: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse barnehager fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	92,7 %	93,7 %	92,6 %	11,8 %
<i>Bærum kommune</i>	90,0 %	87,9 %	90,3 %	11,4 %
<i>Drammen kommune</i>	89,0 %	89,5 %	88,9 %	7,7 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	91,7 %	96,6 %	91,3 %	8,7 %
<i>Kristiansand kommune</i>	84,9 %	86,8 %	84,7 %	9,8 %
<i>Oslo kommune</i>	94,2 %	95,3 %	94,0 %	16,0 %
<i>Sandnes kommune</i>	89,2 %	93,9 %	89,0 %	4,8 %
<i>Stavanger kommune</i>	87,0 %	90,4 %	86,7 %	7,9 %
<i>Tromsø kommune</i>	90,6 %	88,5 %	91,0 %	13,7 %
<i>Trondheim kommune</i>	91,9 %	97,2 %	91,1 %	12,9 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 10: Andel heltid i skoler fordelt på kjønn i kommuner

<i>Kommune</i>	<i>Begge kjønn</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Andel årsverk - menn</i>
<i>Bergen kommune</i>	69,6 %	78,8 %	66,0 %	12,8 %
<i>Bærum kommune</i>	54,7 %	50,8 %	56,4 %	-5,6 %
<i>Drammen kommune</i>	66,9 %	73,0 %	65,0 %	8,0 %
<i>Fredrikstad kommune</i>	67,4 %	76,7 %	64,0 %	12,7 %
<i>Kristiansand kommune</i>	57,6 %	69,2 %	52,8 %	16,3 %
<i>Oslo kommune</i>	69,7 %	70,1 %	69,5 %	0,7 %
<i>Sandnes kommune</i>	62,7 %	77,7 %	58,8 %	18,9 %
<i>Stavanger kommune</i>	65,1 %	69,7 %	63,5 %	6,3 %
<i>Tromsø kommune</i>	74,2 %	79,7 %	71,5 %	8,2 %
<i>Trondheim kommune</i>	74,8 %	81,3 %	72,1 %	9,2 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 11: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse skoler fordelt på kjønn i kommuner

Kommune	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Andel årsverk - menn
Bergen kommune	89,4 %	91,7 %	88,5 %	12,8 %
Bærum kommune	80,0 %	76,3 %	81,5 %	-5,6 %
Drammen kommune	84,9 %	85,6 %	84,6 %	8,0 %
Fredrikstad kommune	88,5 %	90,9 %	87,6 %	12,7 %
Kristiansand kommune	80,8 %	84,3 %	79,4 %	16,3 %
Oslo kommune	88,1 %	87,9 %	88,2 %	0,7 %
Sandnes kommune	86,8 %	89,5 %	86,2 %	18,9 %
Stavanger kommune	83,4 %	82,7 %	83,7 %	6,3 %
Tromsø kommune	89,5 %	91,3 %	88,6 %	8,2 %
Trondheim kommune	89,8 %	91,0 %	89,3 %	9,2 %

(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Tabell 12: Sysselsatte i under 60 % stilling, 15-74 år, etter bostedskommune

	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Prosentpoeng forskjell mellom kjønn
Bergen	18,4 %	14,1 %	23,1 %	9,0
Bærum	14,3 %	11,7 %	17,1 %	5,4
Drammen	17,3 %	12,7 %	22,5 %	9,8
Fredrikstad	19,0 %	14,3 %	24,1 %	9,8
Kristiansand	21,3 %	15,8 %	27,5 %	11,7
Oslo kommune	16,4 %	13,5 %	19,3 %	5,8
Sandnes	16,9 %	11,5 %	23,3 %	11,8
Stavanger	17,2 %	12,7 %	22,1 %	9,4
Tromsø	17,7 %	14,1 %	21,6 %	7,5
Trondheim	18,0 %	14,3 %	22,0 %	7,7

(Kilde: SSB, 2022, tabell 12540)

Tabell 13: Sysselsatte i over 80 % stilling, 15-74 år, etter bostedskommune

	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Prosentpoeng forskjell mellom kjønn
Bergen	77,7 %	83,3 %	71,7 %	11,6
Bærum	82,5 %	86,1 %	78,7 %	7,4
Drammen	78,1 %	84,4 %	71,0 %	13,4
Fredrikstad	75,2 %	82,2 %	67,3 %	14,9
Kristiansand	73,2 %	81,2 %	64,4 %	16,8
Oslo kommune	80,3 %	83,8 %	76,7 %	7,1
Sandnes	78,0 %	86,0 %	68,6 %	17,4
Stavanger	78,7 %	85,0 %	71,9 %	13,1
Tromsø	78,8 %	83,1 %	74,2 %	8,9
Trondheim	77,8 %	82,8 %	72,2 %	10,6

(Tall for 2021. Kilde: SSB, 2022, tabell 12540)

Tabell 14: Sysselsatte i 100 % stilling eller mer, 15-74 år, etter bostedskommune

	Begge kjønn	Menn	Kvinner	Prosentpoeng forskjell mellom kjønn
Bergen kommune	72,6 %	80,1 %	64,6 %	15,5
Bærum kommune	77,7 %	83,1 %	72,0 %	11,1
Drammen kommune	72,0 %	81,1 %	62,0 %	19,1
Fredrikstad kommune	69,4 %	78,9 %	58,9 %	20,0
Kristiansand kommune	67,1 %	77,7 %	55,5 %	22,2
Oslo kommune	76,1 %	80,4 %	71,5 %	8,9
Sandnes kommune	72,1 %	83,1 %	59,4 %	23,7
Stavanger kommune	73,5 %	81,7 %	64,7 %	17,0
Tromsø kommune	74,6 %	80,0 %	68,8 %	11,2
Trondheim kommune	72,1 %	79,2 %	64,1 %	15,1

(Tall for 2021. Kilde: SSB, 2022, tabell 12540)

Tabell 15: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i Kristiansand

	Andel heltid totalt	Andel heltid kvinner	Andel heltid menn	Gj.snitt stillingsstørrelse - totalt	Gj.snitt stillingsstørrelse - kvinner	Gj.snitt stillingsstørrelse - menn	(Antall stillinger/ N=)
Helse og mestring	38,1%	37,4%	41,7%	70,3%	71,0%	66,7%	(4006)
Oppvekst	68,6%	64,5%	84,5%	88,7%	87,3%	94,4%	(3355)

(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 16: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i området Helse og mestring i Kristiansand

	Andel heltid totalt	Andel heltid kvinner	Andel heltid menn	Gj.snitt stillingsstørrelse -totalt	Gj.snitt stillingsstørrelse -kvinner	Gj.snitt stillingsstørrelse - menn	Antall faste årsverk
Forvaltning og koordinering	91,2%	92,0%	85,7%	96,5%	96,4%	97,1%	60
Helsefremming og inkludering	72,0%	69,7%	76,7%	86,7%	85,7%	88,6%	124
Hjemmetjenester og rehabilitering	35,3%	34,7%	40,4%	70,0%	71,0%	62,1%	671
Livsmestring	35,8%	35,9%	35,6%	66,9%	67,5%	65,2%	902
NAV	79,4%	78,0%	86,7%	92,7%	92,4%	94,7%	97
Omsorgssenter	30,0%	29,6%	33,1%	67,3%	68,4%	58,7%	816

(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 17: Andel heltid fordelt på yrkesgrupper i området Helse og mestring i Kristiansand

Yrkesgruppe	Andel heltid	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Antall faste stillinger/n=
Andre stillinger	83,9 %	90,9 %	60
Avdelingsledere, inspektører og fagledere	96,4 %	97,1 %	128
Direktører, kommunalsjefer og enhetsledere	100,0 %	100,0 %	38
Fagarbeider	37,4 %	71,6 %	1430
Helsefaglig høyskole/universitetsutdannelse	81,0 %	62,6 %	825
Sosialfaglig høyskole/universitetsutdannelse	72,9 %	83,3 %	500
Ufaglært	13,3 %	33,0 %	1042
Øvrige høyskole/ universitetsutdannelse	92,8 %	96,1 %	71

(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 18: Andel heltidsansatte og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt per område og kjønn i området Oppvekst i Kristiansand

	Andel heltid totalt	Andel heltid kvinner	Andel heltid menn	Gj.snitt stillingsstørrelse - totalt	Gj.snitt stillingsstørrelse - kvinner	Gj.snitt stillingsstørrelse - menn	Antall faste årsverk
Barnehage	70,9%	69,0%	89,8%	89,6%	89,0%	95,9%	582
Skole	65,9%	59,3%	84,0%	87,4%	84,9%	94,3%	1669

(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 19: Andel heltid fordelt på yrkesgrupper i området Oppvekst i Kristiansand

Yrkesgruppe	Andel heltid	Gjennomsnittlig stillingsstørrelse	Antall faste stillinger/n=
Andre stillinger	64,6 %	80,6 %	84
Avdelingsledere, inspektører og fagledere	91,6 %	93,3 %	137
Direktører, kommunalsjefer og enhetsledere	93,5 %	93,9 %	82
Fagarbeider	43,1 %	63,2 %	838
Helsefaglig høyskole/universitetsutdannelse	59,3 %	85,7 %	102
Pedagogisk personale/ undervisningsstilling	81,4 %	91,4 %	1607
Sosialfaglig høyskole/universitetsutdannelse	82,8 %	88,7 %	161
Ufaglært	36,0 %	59,7 %	209
Øvrige høyskole/ universitetsutdannelse	89,9 %	93,6 %	93

(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 20: Frivillig/ufrivillig deltid i Kristiansand kommune fordelt på alder og kjønn

Spørsmålstekst: Jobber du frivillig deltid?

Alder	Totalt			Mann			Kvinne		
	Frivillig	Ufrivillig	(N=)	Frivillig	Ufrivillig	(N=)	Frivillig	Ufrivillig	(N=)
<i>Under 20</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>20-29</i>	48,1 % (62)	51,9 % (67)	(129)	35, % (8)	65,0 % (14)	(20)	51,0 % (54)	49,0 % (53)	(104)
<i>30-39</i>	42,7 % (97)	57,3 % (130)	(227)	22,2 % (11)	77,8 % (27)	(27)	45,9 % (86)	54,1 % (103)	(181)
<i>40-49</i>	52,9 % (127)	47,1 % (113)	(240)	34,8 % (9)	65,2 % (16)	(23)	56,9 % (118)	43,1 % (97)	(195)
<i>50-59</i>	58,5 % (152)	41,5 % (108)	(260)	28,6 % (9)	71,4 % (21)	(28)	61,1 % (143)	38,9 % (87)	(221)
<i>60-64</i>	67,9 % (76)	32,1 % (36)	(112)	54,5 % (6)	45,5 % (5)	(11)	68,9 % (70)	31,1 % (31)	(90)
<i>Over 65</i>	61,9 % (13)	38,1 % (8)	(21)	-	-	-	57,1 % (10)	42,9 % (6)	(14)
<i>Totalt</i>	53,2 % (528)	46,8 % (464)	(992)	32,2 % (46)	67,8 % (87)	(115)	56,2 % (453)	43,8 % (353)	(806)

*Resultater er skjult i grupper hvor summen av antall svar per gruppe er lavere enn 10. (Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 21: Frivillig/ufrivillig deltid i Kristiansand kommune fordelt på enhet og kjønn

Spørsmålstekst: Jobber du frivillig deltid?

Enhet	Totalt			Mann			Kvinne		
	Frivillig	Ufrivillig	(N=)	Frivillig	Ufrivillig	(N=)	Frivillig	Ufrivillig	(N=)
Oppvekst	64,2 %	35,8 %	(137)	31,3 %	68,8 %	(16)	68,6 %	31,4 %	(121)
Barne - og familietjenester	70,8 %	29,2 %	(24)	-	-	-	72,7 %	27,3 %	(22)
Barnehage	76,5 %	23,5 %	(34)	-	-	-	80,6 %	19,4 %	(31)
SFO	41,2 %	58,8 %	(17)	-	-	-	41,2 %	58,8 %	(17)
Skole	61,3 %	38,7 %	(62)	27,3 %	72,7 %	(11)	68,6 %	31,4 %	(51)
Helse og mestring	51,1 %	48,9 %	(786)	31,7 %	68,3 %	(101)	54,0 %	46,0 %	(685)
Helsefremming og inkludering	50,0 %	50,0 %	(24)	33,3 %	66,7 %	(12)	66,7 %	33,3 %	(12)
Hjemmetjenester og rehabilitering	58,8 %	41,2 %	(274)	48,1 %	51,9 %	(27)	59,9 %	40,1 %	(247)
Livsmestring	40,7 %	59,3 %	(221)	19,0 %	81,0 %	(42)	45,8 %	54,2 %	(179)
Omsorgssenter	52,1 %	47,9 %	(267)	35,0 %	65,0 %	(20)	53,4 %	46,6 %	(247)
Totalt	53,2 %	46,8 %	(921)	32,2 %	67,8 %	(115)	56,2 %	43,8 %	(806)

*Resultater er skjult i grupper hvor summen av antall svar per gruppe er lavere enn 10. (Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 22: Vilje til å arbeide utenfor egen avdeling blant dem som arbeider ufrivillig deltid - fordelt på enhet

Spørsmålstekst: Kunne du tenke deg (...)

Enhet	Kan jobbe i andre avdelinger		Kan jobbe i andre enheter		Kan jobbe i andre områder		Kan jobbe langvakter i ukedagene		Kan jobbe flere timer i helgene		Kan være støttekontakt		(N=)
	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	
<i>Oppvekst</i>	38,3 %	61,7 %	34,8 %	65,2 %	40,0 %	60,0 %	32,6 %	67,4 %	8,7 %	91,3 %	20,5 %	79,5 %	(46)
<i>Barne - og familietjenester</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Barnehage</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>SFO</i>	80,0 %	20,0 %	40,0 %	60,0 %	50,0 %	50,0 %	40,0 %	60,0 %	10 %	90 %	30,0 %	70,0 %	(10)
<i>Skole</i>	31,8 %	68,2 %	38,1 %	61,9 %	45,0 %	55,0 %	47,6 %	52,7 %	4,8 %	95,2 %	25,0 %	75,0 %	(22)
<i>Helse og mestring</i>	38,9 %	61,1 %	34,5 %	65,6 %	37,7 %	62,3 %	45,6 %	54,4 %	38,8	61,2	34,9 %	65,1 %	(378)
<i>Helsefremming og inkludering</i>	58,3 %	41,7 %	58,3 %	41,7 %	58,3 %	41,7 %	83,3 %	16,7 %	83,3 %	16,7 %	33,3 %	66,7 %	(12)
<i>Hjemmetjenester og rehabilitering</i>	35,5 %	64,5 %	38,4 %	61,6 %	37,8 %	62,2 %	46,4 %	53,6 %	32,7 %	67,9 %	27,9 %	72,1 %	(112)
<i>Livsmestring</i>	36,5 %	63,5 %	36,4 %	63,6 %	39,7 %	60,3 %	49,6 %	50,4 %	39,0 %	61,0 %	34,9 %	65,1 %	(129)
<i>Omsorgssenter</i>	52,4 %	57,6 %	26,4 %	73,6 %	33,6 %	66,4 %	37,1 %	62,9 %	41,5 %	59,5 %	41,1 %	58,9 %	(126)
<i>Totalt</i>	38,5 %	61,5 %	34,1 %	65,9 %	37,6 %	62,4 %	44,2 %	55,8 %	35,5 %	64,5 %	33,5 %	66,5 %	(431)

*Resultater er skjult i grupper hvor summen av antall svar per gruppe er lavere enn 10. (Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 23: Antall ganger årsak til deltid er angitt innenfor ulike kategorier

Spørsmålstekst: Hva er årsaken til at du jobber deltid/har flere stillinger?

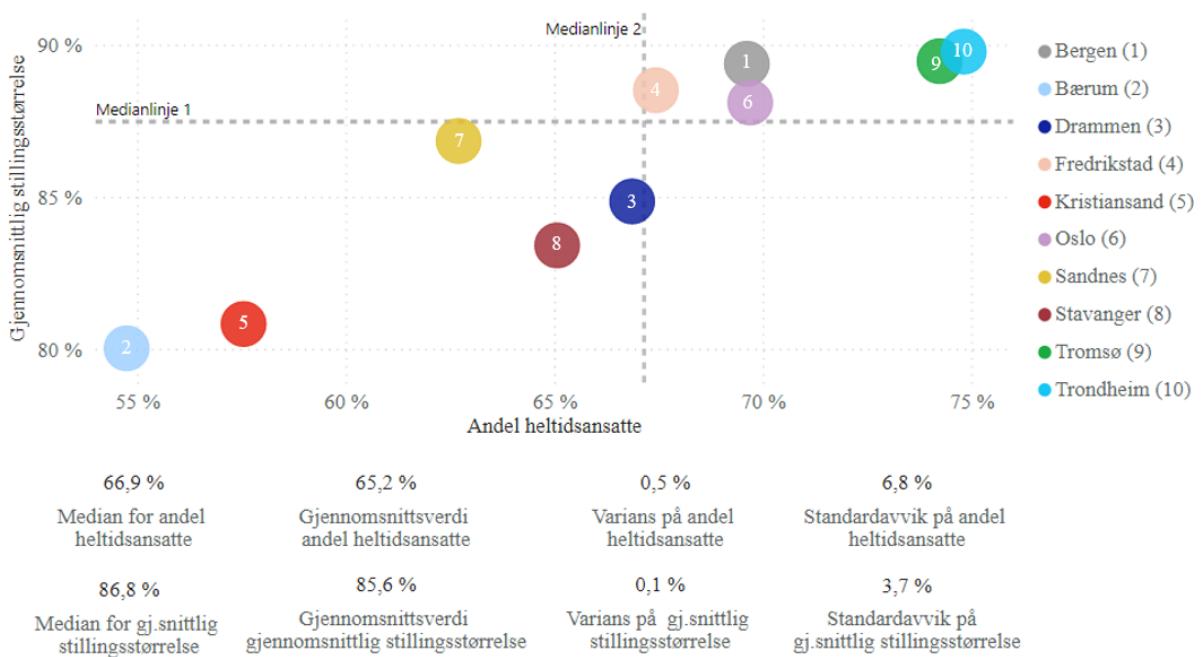
Enhet	Ufrivillig deltid		Personlig valg		Belastningen i arbeidet		Helseutfordringer/ufør		Omsorg for små barn		AFP/Pensjonist		Annen jobb		(N=)	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
<i>Oppvekst</i>	4	25	5	44	1	7	4	33	1	9	1	6	6	1	16	121
<i>Helse og mestring</i>	46	214	35	243	2	85	6	69	2	65	2	4	11	28	99	685

(Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2022)

Tabell 24: Antall stillinger fordelt på stillingsprosent og stillingskategori - hele kommunen

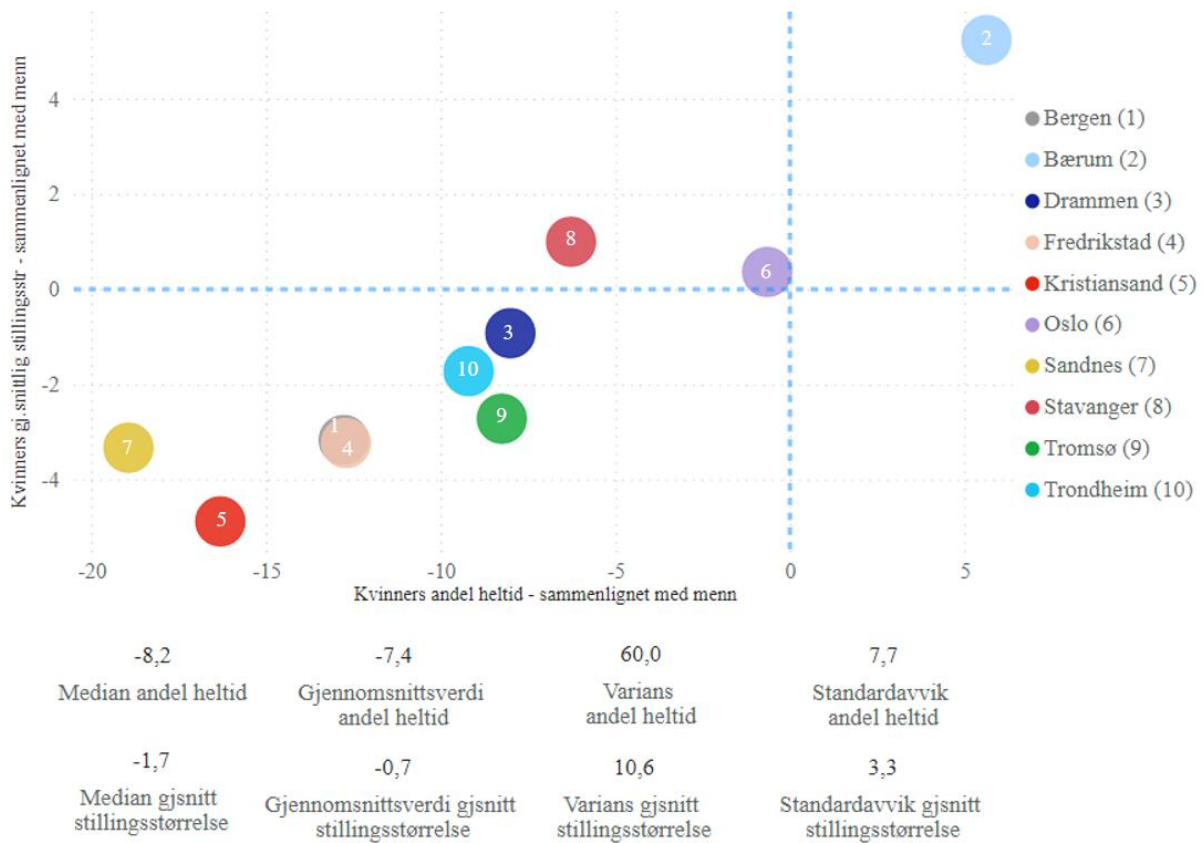
Stilling	Under 20%	20-39%	40-49%	50-59%	60-60%	70-79%	80-84%	85-89%	90-94%	95-99%	100%	Sum
Andre stillinger	1	11	8	13	13	8	12	2	4	2	231	305
Avdelingsledere, inspektører og fagledere	-	7	1	10	2	3	5	-	2	1	309	340
Direktører, kommunalsjefer og enhetsledere	-	2	-	6	2	1	-	-	-	-	162	173
Fagarbeider	118	205	200	327	256	214	191	66	85	22	856	2 540
Helsefaglig høyskole/ universitetsutdanning	16	16	23	43	63	78	132	21	40	1	455	888
Ingeniør-/ arkitektutdanning	-	-	-	-	2	-	4	-	1	-	80	87
Pedagogisk personale/ undervisningsstilling	13	45	24	59	61	68	138	19	20	9	1 208	1 664
Sosialfaglig høyskole/ universitetsutdanning	13	37	19	41	35	21	47	13	7	-	407	640
Ufaglært	488	280	65	101	76	75	55	16	19	8	164	1 347
Øvrige høyskole/ universitetsutdanning	2	4	2	12	5	5	13	-	5	2	378	428

Graf 8: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen skole - begge kjønn



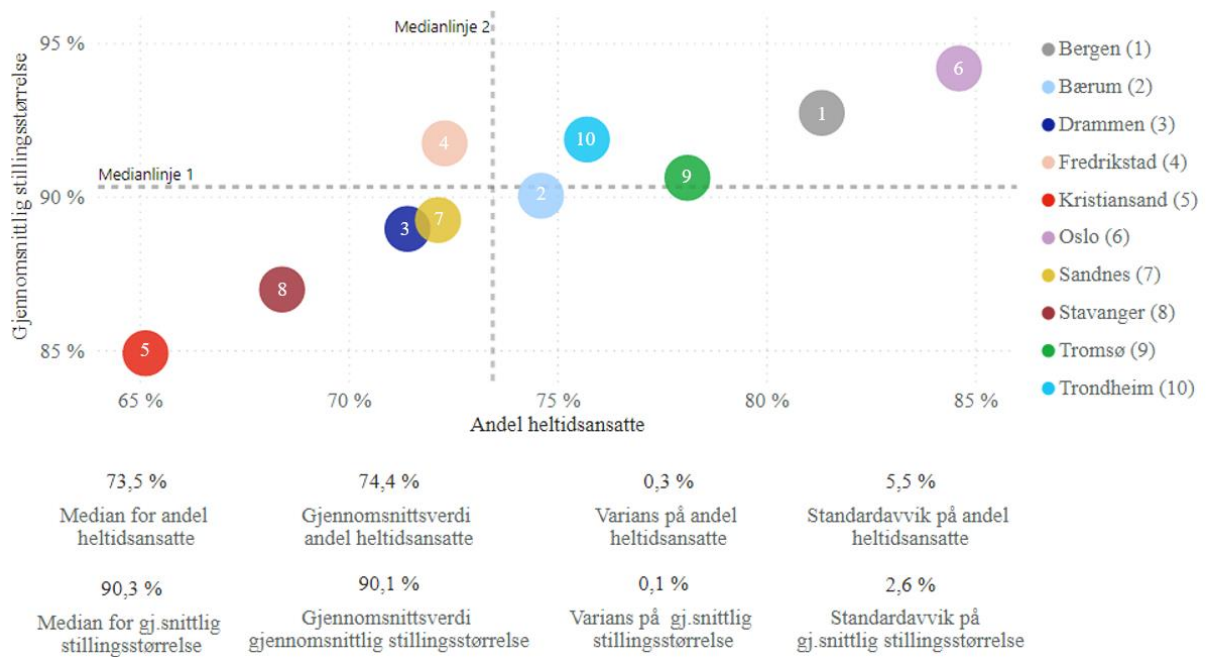
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 9: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen skole



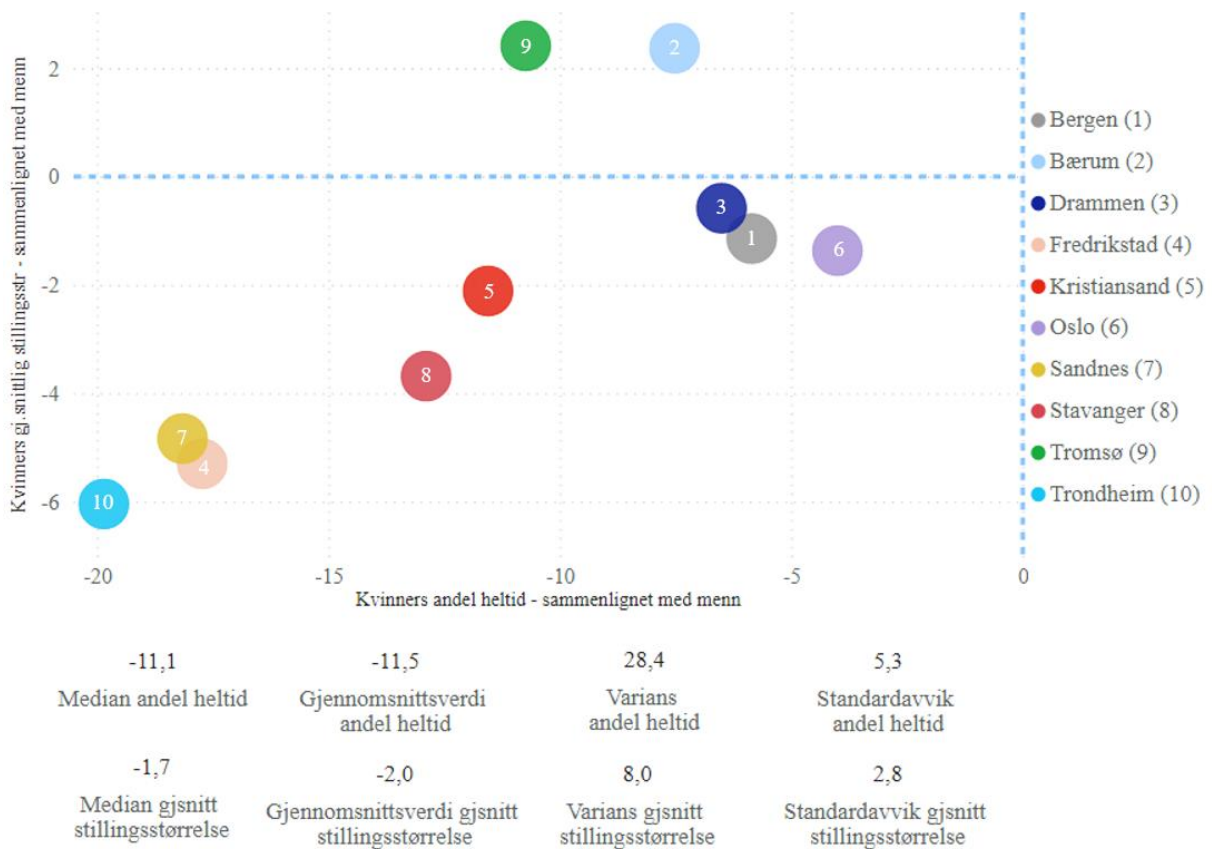
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 10: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen barnehage - begge kjønn



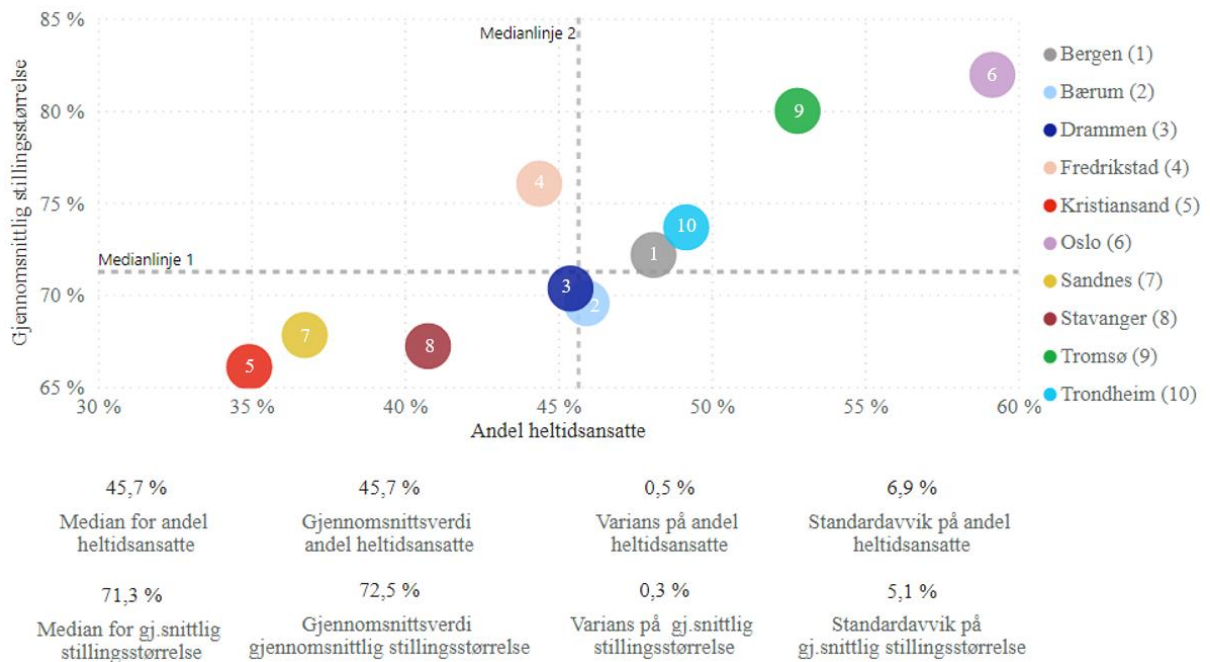
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 11: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen barnehage



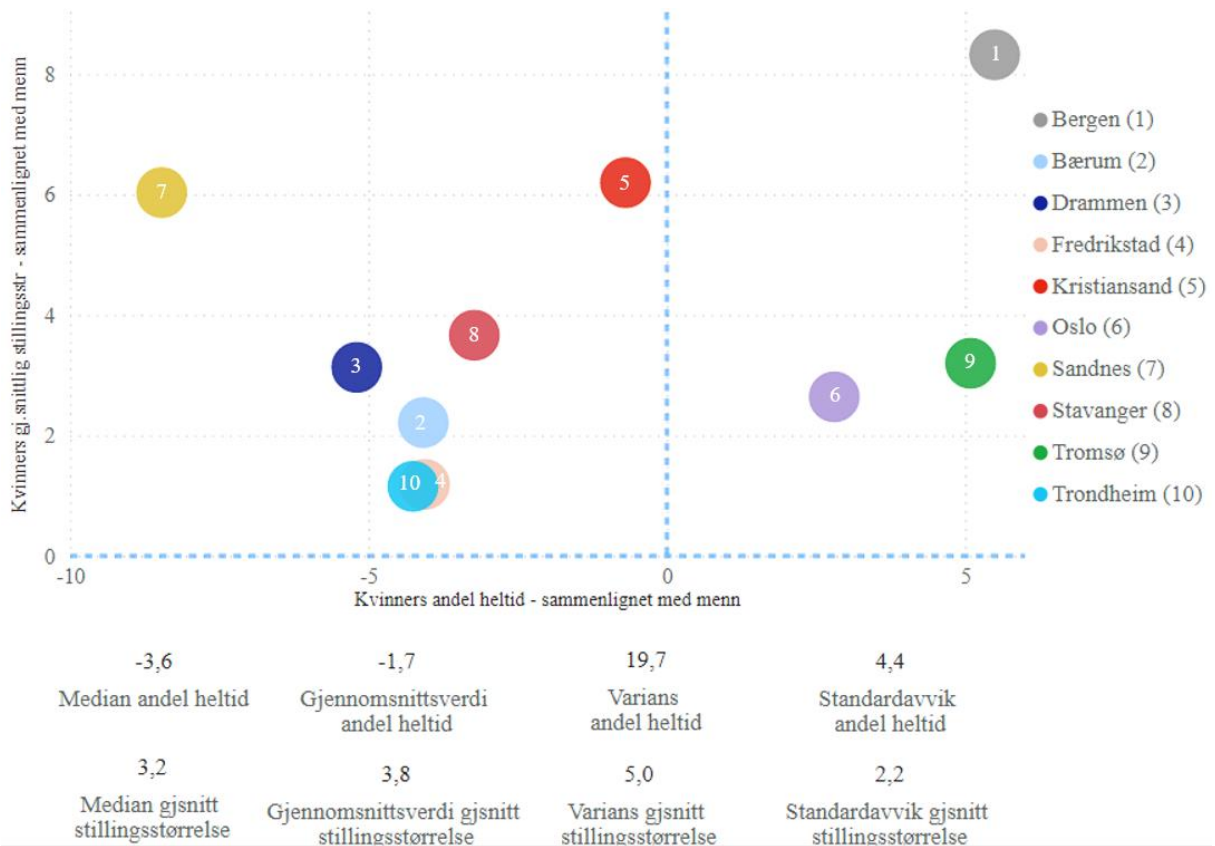
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 12: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid innen helse - begge kjønn



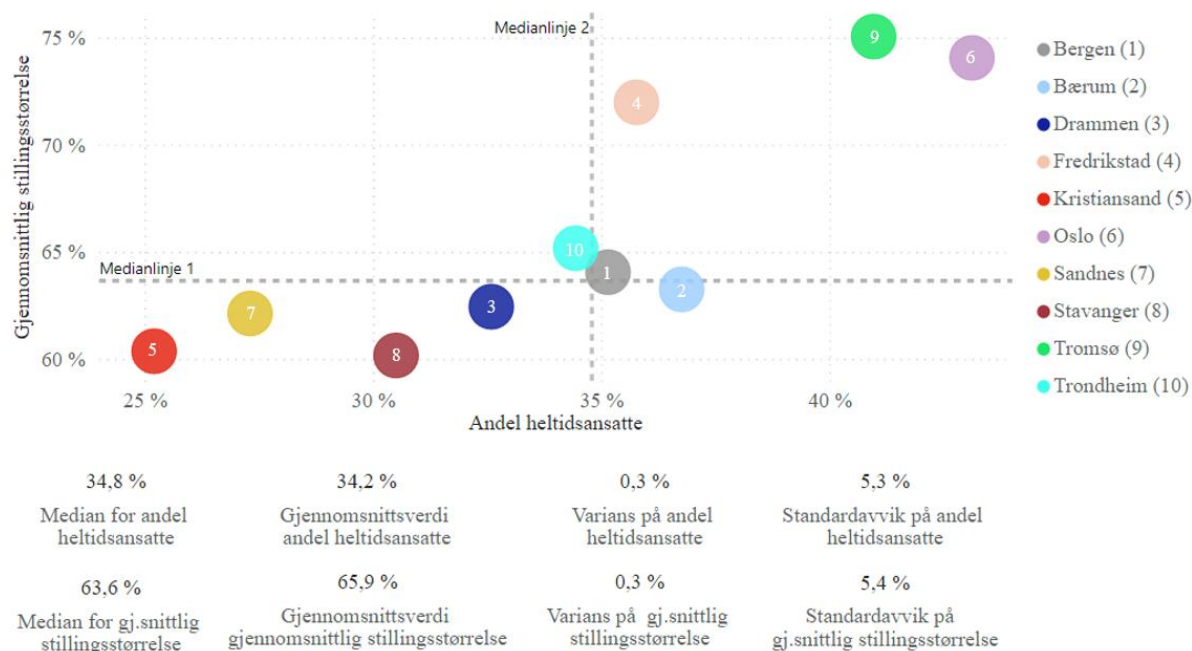
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 13: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn innen helse



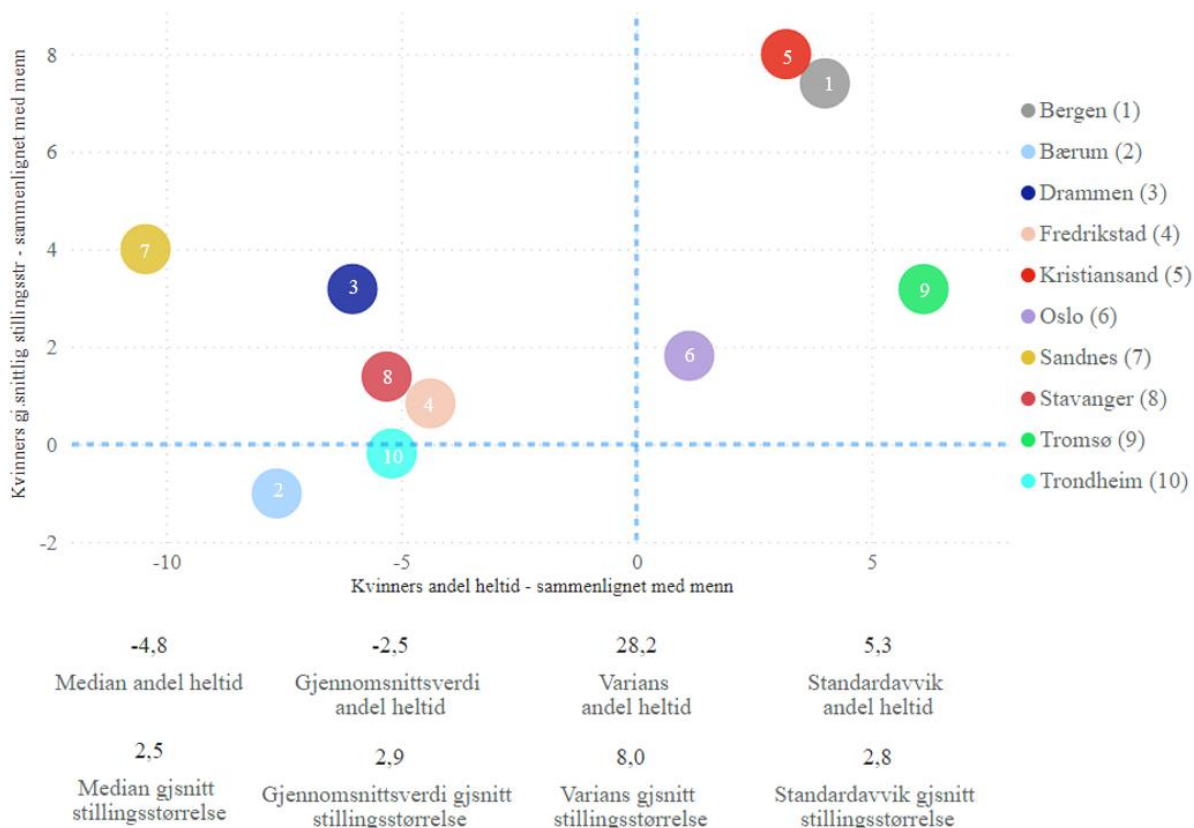
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 14: Gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid blant turnusansatte innen helse - begge kjønn



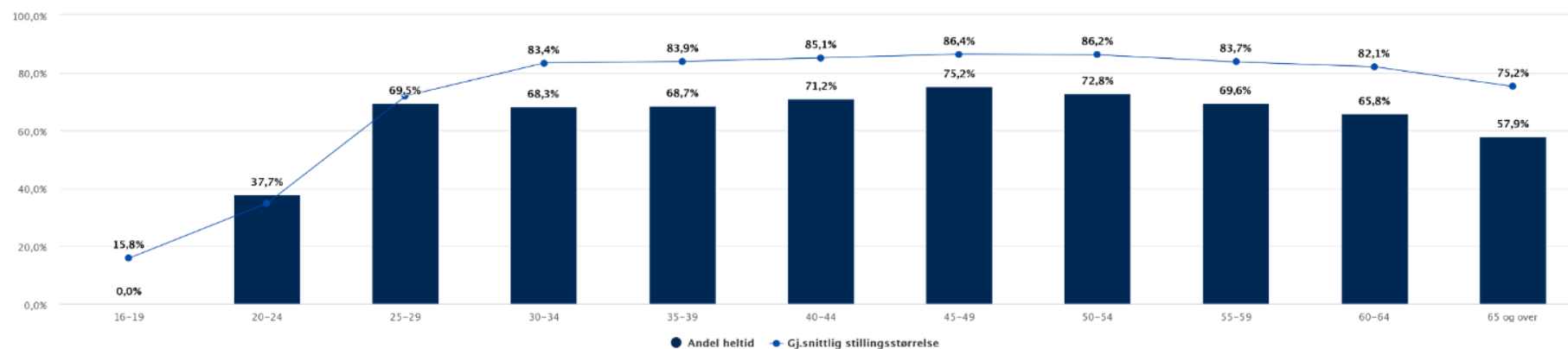
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 15: Prosentpoeng forskjell i gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andel heltid mellom kvinner og menn blant turnusansatte innen helse



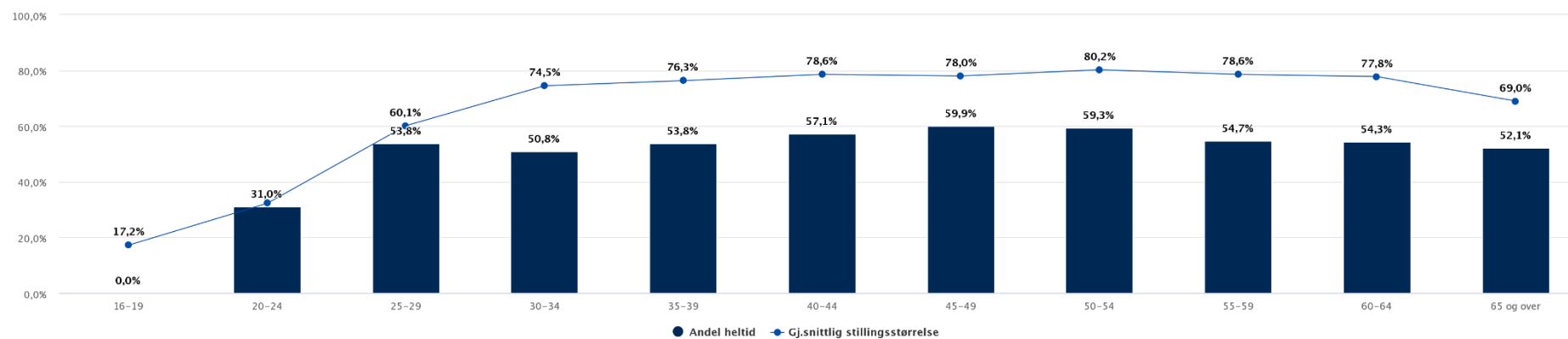
(Tall per 1.12.2021. Kilde: KS, PAI-registeret, 2022)

Graf 16: Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Kristiansand



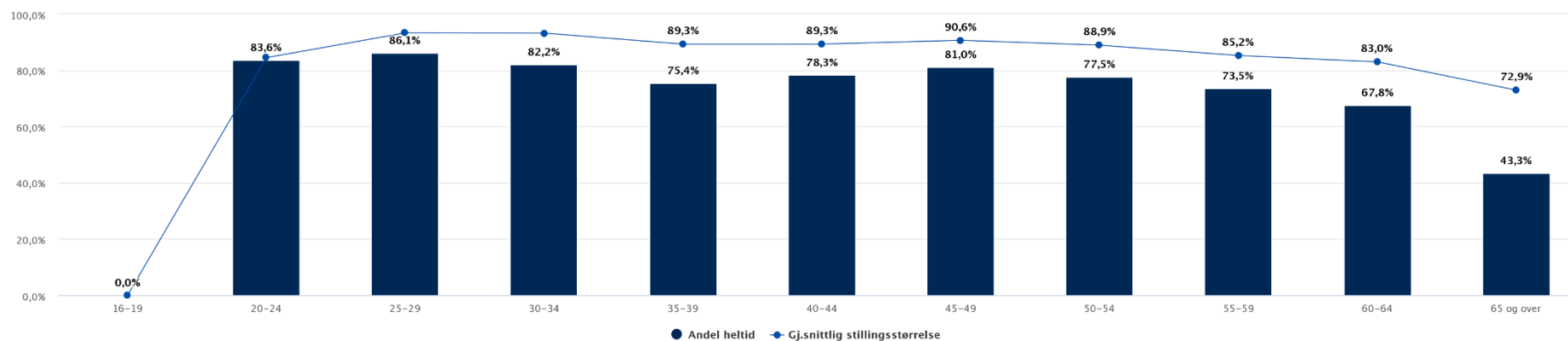
(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Graf 17: Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Helse og mestring i Kristiansand



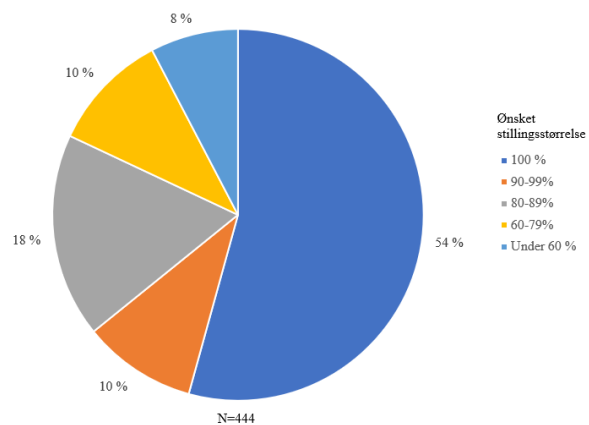
(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Graf 18 Andel heltid og gjennomsnittlig stillingsstørrelse fordelt på aldersgrupper i området Oppvekst i Kristiansand



(Tall pr. 31.12.2021 - Kilde: Styringsportalen, Kristiansand kommune, 2022)

Graf 19: Ønsket stillingsstørrelse blant dem som jobber ufrivillig deltid



(Kilde: Heltidskartleggingen, Kristiansand kommune, 2022)

9.2 Kategorisering av årsaker til deltidsarbeid

Dette vedlegget har som formål å forklare og kategorisere ulike årsaker til deltidsarbeid. Mens teorikapittelet presenterer teori om årsaker, så forklarer dette vedlegget årsaker ut fra en praktisk og konsekvensorientert tilnærming. Hensikten er å etablere en forståelsesramme omkring ulike årsaksforhold når resultater fra kartleggingen i oppgaven presenteres og drøftes.

9.2.1 Rettighet etter lov eller avtale

Folketrygdloven, Arbeidsmiljøloven og avtaler mellom partene i arbeidslivet gir på bestemte vilkår arbeidstaker rettigheter til å jobbe i redusert stilling. I de følgende avsnittene presenteres ulike årsaker som er forankret i lovfestet rett eller avtale.

Delvis uføregrad

Andel heltid påvirkes av om organisasjonen har ansatte med delvis uføregrad. Personer med minst 50 % varig nedsatt evne til å utføre inntektsgivende arbeid har rett på uføretrygd gjennom NAV (Folketrygdloven §12-7). Siden ansatte i offentlig sektor dekkes av offentlig tjenstepensjon, er det kun krav om minimum 20 % uføregrad. I privat sektor kan bedrifter tilby privat tjenstepensjon for sine ansatte. Siden det er en frivillig ordning for bedrifter, er det forskjeller i hvor mange som dekkes av slik pensjon.

Avtalefestet pensjon (AFP)

Arbeidstakere i kommunal sektor med rett til AFP kan fra en gitt alder gå ned i stillingsstørrelse og kombinere lønnet arbeid med uttak av pensjon i den resterende delen av stillingen. Avtalefestet pensjon er noe den ansatte selv kan velge. En slik reduksjon i stillingsstørrelse omtales ofte som delvis AFP og er en ordning som myndighetene igjennom IA-avtalen og pensjonsreformen oppfordrer partene i arbeidslivet til å bruke. Hensikten er å redusere sykefravær, samt holde eldre lengre i arbeid.

Utdanning

I Arbeidsmiljøloven §12-11 reguleres arbeidstakers rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år fra sin stilling for å ta yrkesrelatert videre- og etterutdanning. For å ha rett til utdanningspermisjon, er det en forutsetning at arbeidstaker har vært i arbeidslivet i minst tre år. Denne kategorien må derfor ikke forveksles med det som i enkelte kommuner omtales som «studentstillinger». Det er en ansettelsesform som benyttes av mange kommuner, hvor studenter ansettes i små deltidsstillinger i helse- og omsorgssektoren. De inngår i en del av turnusarbeidet og arbeider oftest utelukkende i helger og ferier. Denne gruppen plasseres i kategorien «andre årsaker».

Omsorg for pleietrengende familie eller nærmeste omgivelser

Omsorg for og pleie av nærstående reguleres i Arbeidsmiljølovens §12-10. Denne rettigheten er begrenset til lønnet permisjon i inntil 10 kalenderdager årlig eller 60 kalenderdager dersom det dreier seg om pleie av nærstående i livets slutfase.

Rettigheten som følger av §12-10 er tidsbegrenset og av et beskjedent omfang. Når ansatte oppgir pleie og omsorg for familie og nærmeste omgivelser som årsak til at de arbeider deltid, betyr det at det sjeldent vil være basert på rettigheten som er lovfestet i §12-10. Det er §10-2(4) som åpner for at ansatte med sosiale eller andre vektige velferdsgrunner i en kortere periode kan arbeide redusert.

Omsorg for egne barn under 10 år

Som nevnt i forrige avsnitt har ansatte rett til redusert stilling ved vektige velferdsgrunner. Omsorg for egne barn under 10 år er i lovens forarbeider omtalt som en viktig grunn (Arbeidsmiljøloven). Det betyr at foreldre har rett til å arbeide deltid frem til barnet er 10 år.

9.2.2 Helse og mestringsstrategi

For mange kan det å jobbe heltid oppleves som utenkelig ut fra egen opplevde helse. Ved å benytte begrepet egen opplevde helse, er hensikten å differensiere dokumentert og udokumentert begrunnelse for deltidsarbeid som forklares med helsemessige årsaker. Delvis medisinsk uføregrad eller en tilpasset arbeidstid basert på rettighet i Arbeidsmiljøloven §10-2, er begge årsaker som krever medisinsk dokumentasjon eller en legeattest. Slike tilfeller kan derfor betraktes som en dokumentert årsak til å jobbe i redusert stilling. På den andre siden kan deltidsarbeid være en del av en mestringsstrategi for å klare å stå i jobben, uten at det er en medisinsk dokumentasjon på nedsatt arbeidsevne.

9.2.3 Personlig valg

Enkelte begrunner deltid som et personlig valg og har derfor valgt en deltidsjobb, uten å ha noe ønske om å øke denne. Det er her snakk om ansatte som ikke har redusert en heltidsstilling, som følge av rett etter lov eller avtale, men som enten har tiltrådt en deltidsstilling eller avtalt med arbeidsgiver om å gå ned i stillingsstørrelse. Gjerne begrunnet med et ønske om mer fritid, familielogistikk eller andre grunner som ikke dekkes av lov eller avtale.

Ufrivillig deltid, med aktivt ønske om å jobbe mer.

Mens de øvrige kategoriene i hovedsak legger til grunn at valget om deltidsarbeid er et frivillig valg, så inneholder denne kategorien utelukkende deltidsansatte som eksplisitt har gitt uttrykk for at de arbeider ufrivillig deltid og ønsker å jobbe mer.

9.2.4 Andre årsaker

Denne kategorien inneholder årsaker som ikke faller inn under noen av de foregående, eller som potensielt også hører hjemme i flere av de øvrige kategoriene. Eksempelvis kan en respondent som oppgir at annen jobb er årsak til deltidsarbeid, begrunne dette ut fra flere alternativer. Det kan være et personlig valg, men det kan også være en nødvendighet for å ha en lønn til å leve av, siden vedkommende ikke får høyere stilling i kommunen.

9.3 Skjema - heltidskartlegging

Kartleggingsskjemaet ble sendt til fast ansatte i store deler av Kristiansand kommune. Skjemaet inneholdt forgreninger basert på svarene fra respondenten. Eksempelvis ble ansatte som krysset av på at de arbeidet heltid ikke spurt om alle spørsmålene nedenfor, men fikk mulighet til å komme med forslag til hva som kan gjøres for å øke ansattes stillingsprosent. Skjermklippene nedenfor viser skjemaet for en ansatte i Helse og mestring som har krysset av for at vedkommende arbeider ufrivillig deltid.



Kartlegging av heltidskultur i Kristiansand kommune

Kristiansand kommune har et mål om å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse og andelen heltidsansatte i alle områder i kommunen. For å lykkes med dette ønsker vi å se på ulike virkemidler.

Det gjennomføres derfor en undersøkelse for å kartlegge ønsker og muligheter hos fast ansatte (også om du allerede er ansatt i 100 % stilling). Prosjektet benytter kartlegging i videre arbeid med å nå målsettingen om økt andel heltid blant ansatte.

For å arbeide aktivt og målrettet med å øke andel heltid er arbeidsgiver avhengig av å kjenne til hvem som ønsker å jobbe mer. Ved innsendelse av skjemaet samtykker du derfor til at din besvarelse ikke anonym. Resultatet av undersøkelsen blir også benyttet til analyse og forskning (eks. masteroppgaver) omkring deltidsarbeid og dens effekter, men da i anonymisert form.

Har du spørsmål om undersøkelsen, kan du kontakte janne.slotte@kristiansand.kommune.no
Har du spørsmål omkring din stilling og arbeidsforhold må du kontakte nærmeste leder.

* Obligatorisk

1. Fornavn Etternavn *

Skriv inn svaret

2. E-post *

Skriv inn svaret

3. Kjønn *

- Kvinne
- Mann

4. Alder *

- Under 20
- 20-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60-64
- Over 65

5. I hvilket område har du din hovedstilling? *

- Helse og mestring
- Oppvekst
- Kultur og innbyggerdialog
- By- og stedsutvikling
- Samhandling og innovasjon
- Organisasjon
- Økonomi

Helse og mestring

6. Kommunalsjefområde *

- Helsefremming og inkludering
- Hjemmetjenester og rehabilitering
- Livsmestring
- NAV
- Omsorgsenter
- Forvaltning og koordinering
- Helse og mestring stab

7. I hvilken enhet/avdeling har du din faste hovedstilling? *

(skriv både enheten og avdelingen du jobber i)

Skriv inn svaret

8. Jobber du (i sum av ett eller flere faste ansettelsesforhold) heltid med lønnet arbeid? *

Dersom du er ansatt i en heltidsstilling, men eksempelvis har en midlertidig utdanningspermisjon, skal du velge at du jobber heltid.

- Ja, jeg jobber 100 % heltid i fast stilling
- Nei, jeg jobber ikke heltid

Deltid

9. Velg det som best beskriver ditt/dine ansettelsesforhold: *

- Jeg har kun en fast deltidsstilling og for denne er Kristiansand kommune arbeidsgiver
- Jeg har flere faste deltidsstillinger og Kristiansand kommune er arbeidsgiver for alle disse
- Jeg har fast ansettelse både i Kristiansand kommune og i eksterne virksomheter

Deltidsvalg

10. Hva er årsaken til at du jobber deltid/har flere stillinger?

- Annen jobb
- Personlig valg
- Helseutfordringer/ufør
- Belastningen i arbeidet
- Omsorg for små barn
- AFP/pensjonist
- Student
- Ønsker ikke å oppgi
- Jeg jobber ufrivillig deltid og ønsker større stilling
- Annet

11. Jobber du frivillig deltid i Kristiansand kommune? *

- Ja
- Nei

Ufrivillig deltid

12. Hvor stor fast stillingsprosent har du totalt i Kristiansand kommune i dag?

(angi din samlede stillingsprosent i kommunen)

13. Hvor stor stillingsprosent ønsker du deg?

14. Kan du tenke deg å jobbe i flere avdelinger?

- Ja
- Nei

15. Kan du tenke deg å jobbe i andre enheter?

- Ja
 Nei

16. Kan du tenke deg å arbeide langvakter i ukedagene slik at du får færre oppmøtedager på jobb?

- Ja
 Nei

17. Kan du tenke deg å øke stilling ved å være støttekontakt for samme timelønn som du har i hovedstillingen?

- Ja
 Nei

18. Kan du tenke deg å jobbe i andre områder?

Et område er eks. Helse og mestring, Oppvekst, Kultur eller By- og stedsutvikling.

- Ja
 Nei

19. Hvilke andre områder kunne du tenke deg å jobbe i?

- Helse og mestring
 Oppvekst
 Kultur og innbyggerdialog
 By- og stedsutvikling
 Stabsområder (Økonomi, organisasjon, Samhandling og innovasjon)

Helgearbeid

20. Hvor ofte jobber du helg i din faste stilling?

Jobber ikke helg i nåværende stilling(er)

2. hver helg

3. hver helg

4. hver helg

Sjeldnere enn 4. hver helg

Annet

21. For å oppnå større stilling kan et av virkemidlene være at ansatte jobber flere timer i helgene. Kan du tenke deg å arbeide flere timer i helgene?

Nei

Ja

Ja, men kun lørdager

Ja, men kun søndager

Langvakter i helgene

22. Du har svart at du kunne tenke deg å jobbe flere timer i helgene. Hvor ofte?

Inntil 12,5 timers vakter lørdag og søndag hver 3. helg.

Inntil 12,5 timers vakter lørdag og søndag hver 4. helg.

Over 12,5 timers vakter lørdag og søndag hver 3. helg.

Over 12,5 timers vakter lørdag og søndag hver 4. helg.

Inntil 7,5 timers vakter lørdag og/eller søndag hver 3. helg.

Inntil 7,5 timers vakter lørdag og/eller søndag hver 4. helg.

Annet

Annet

23. Har du forslag til hva som kan gjøres for å øke ansattes stillingsprosent?

(Forslag til hva kan du bidra med og hva arbeidsgiver kan legge til rette for.)

Skriv inn svaret