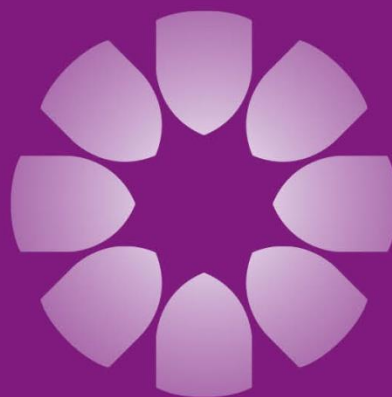




Saman om ein betre KOMMUNE



- eit rammeprogram for lokale prosjekt



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Heltidskultur Nettverk heltidskultur

Geir Johan Hansen
Nettverksleder

Gardermoen 8.-9. april 2013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Sammen skal vi skape en kultur for alltid!



Etternavn	Fornavn	Stilling/tittel	Kommune/org
Hansen	Geir Johan	Nettverksleder	KS konsulent
Mannsåker	Mette	Seniorrådgiver	KRD
Sørenes	Ingebjørg	Rådgiver	Kommunal- og regionaldepartementet
Grimsrud	Anne	Ressursgruppa	Fagforbundet
Bjørheim Salte	Elisabeth	Delta	Time kommune
Clementsen	Margreta Hauge	Prosjektleder	Time kommune
Grytten	Svein	Rådgiver Personal	Time kommune
Gyland	Anne Berit	Plasstillitsvalgt NSF	Kvinesdal Kommune
Haddeland	Janne N	Enhetsleder, Åpen Omsorg	Kvinesdal Kommune
Hagen	Marit Kleveland	HTV Sykepleierforbundet	Songdalen kommune
Haukås	Sonja	Prosjektleder	Songdalen kommune
Langenes	Kjell Sverre	Ass. rådmann	Songdalen kommune
Lindestad Hamar	Sissel	Plasstillitsvalgt Fagforbundet	Kvinesdal Kommune
Nielsen	Randi	Avdelingsleder	Kvinesdal Kommune
Nordkvist	Solveig	Varaordfører	Songdalen kommune
Nordstrøm	Kirsti	Vernepleier	Meråker kommune
Obrestad	Rakel Olene	Norsk sykepleierforbund	Time kommune
Schultz	Ulla	Nestleder Helse og Omsorg	Sortland kommune
Seland	Marianne	Fellesorganisasjonen	Time kommune
Slotte	Janne	Prosjektleder heltid	Songdalen kommune
Snerthammer	Liv Karen	Prosjektleder	Kvinesdal Kommune
Stokdal	Anita Morales	Fagforbundet	Time kommune
Sørensen	Guro Forren	Prosjektleder	Sortland kommune
Greibesland	Johnny	Ordfører	Songdalen kommune
Ellingsen	Grethe	Ordfører	Sortland kommune
Høydahl	Line	NSF	Sortland kommune

Program

Dag 1

09.30 - 10.00	Kaffe
10.00 - 10.30	Velkommen (mål og opplegg for samlingen) Geir Johan Hansen Hvor står vi? Oppdateringer fra KRD v / Mette Mannsåker
10.30 - 11.30	Prosjektpresentasjon fra hver kommune Status i kommunene: hvilke løsninger ser vi, hvilke utfordringer har oppstått
11.30 - 12.30	Lunsj
12.30 - 13.15	Kultur for heltid- hva utfordrer oss Anne K. Grimsrud og Geir Johan Hansen
13.30- 14.30	Kunnskapsstatus innenfor tema heltid-deltid v/Leif Moland. Forskningsleder Cand. sociol., FAFO
14.30- 14.45	Pause
14.45-	Dialog og gruppearbeid i grupper, hva ser vi nå og hvilke nye spørsmål må vi stille? Kommunevise grupper Leif Moland og Geir Johan Hansen
15.15-15.30	Pause
15.30 - 16.30	Den innovative kommunen v/ Geir Johan Hansen
16.30 - 17.00	Oppsummering av dagen
Kl 19.00	Middag- vi feirer litt sent ettårsdagen for oppstart

Dag 2

08.30- 09.00	God morgen - tilbakeblikk på gårsdagen
09.00- 10.30	Gevinstrealisering- Hva skjer når prosjektet er over? Hvorfor skal vi ha en gevinstrealiseringsplan? En praktisk tilnærming. v/ Kjersti Goa Lødemel, prosjektleder Sola Kommune Veileder for gevinstrealisering blir sendt ut i forkant av samlingen
20 min	Pause og utsjekk
10.50- 11.30	Veien videre. Arbeid i kommunene
11.30 -12.30	Lunsj
12.30 -14.00	Innspill til videreføring av nettverksarbeidet. Tverrkommunale grupper Hvilke behov har kommunene for oppfølging videre? Mette Mannsåker og Geir Johan Hansen Evaluering og avreise

Målsettinger i programmet er:

- SYKEFRAVÆR: Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor
- **HELTIDSKULTUR: Etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse**
- KOMPETANSE og REKRUTTERING: Styrke kommunenes evne til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse/rekrutteringstiltak som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.
- STYRKET OMDØMME gjennom å utvikle og synliggjøre kommunenes arbeid og lokale prosjekter.

Mål for nettverkssamlingene (3 i alt):

- Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse i prosjektene
- Være en god møteplass for inspirasjon og erfaringsdeling mellom deltakerkommunene

- Hvem skal slutte å være redde– først?

Vi må kanskje ha is i magen



Heltid/deltid

- Kartleggingen internt- hvilke resultater foreligger?
- Hva er målene på kort og lang sikt med bakgrunn i det vi ser nå?
- Har vi hårete nok mål?
- Heltidskultur- forankring i administrasjon/ledelse og politisk nivå



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Det store heltidsvalget



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

Taktskifte etter Moland-rapporten (mai 2012)

- FRA FOKUS PÅ ANSATTE TIL HELHETLIG
UTFORDRING FOR KOMMUNESEKTOREN
- Avtalen undertegnet februar 2013

Sigrun Vågeng, administrerende direktør i KS,
kommunesektorens organisasjon, Jan
Davidsen, leder i Fagforbundet (LO), Eli
Gunhild By, leder i Sykepleierforbundet (Unio)
og Erik Kollerud, leder i Delta (YS)

- - «Om vi klarer å utvikle en heltidskultur vil det være en vinn-vinn-vinn situasjon både for brukere, ansatte og arbeidsgiver, sier organisasjonene i kommunesektoren i en felles uttalelse.»

Det store heltidsvalget

- Mye deltid er uheldig for kvaliteten på tjenestene
- Mye deltid er uheldig for rekruttering
- Mye deltid er uheldig for inntekts- og kompetanseutvikling og for framtidige pensjonsrettigheter
- En heltidskultur vil styrke kvinners tilknytning til arbeidslivet og tiltrekke seg mer menn

Det store heltidsvalget

- Heltidsarbeid skal være hovedregelen for å tiltrekke seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft
- Utviklingen av en kommunal heltidskultur må finnes lokalt, gjennom å utnytte det lokale handlingsrom innenfor sentralt fastsatte rammer
- Tjenestene i kommunal sektor kan organiseres med et mangfold av arbeidstidsordninger som er tilpasset brukernes behov for gode, trygge og forutsigbare tjenester både på ukedagene og i helg

Det store heltidsvalget

- En heltidskultur skal bygge på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov og muliggjøre full yrkesdeltagelse fram til pensjonsalder
- Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning der det tas høyde for virksomhetenes faktiske behov
- Ledige deltidsstillinger bør brukes til å øke stillingsandelen til andre deltidsansatte. Dersom utlysning bør den lyses ut som full stilling
- For at kommunene skal være en attraktiv arbeidsplass, er det viktig at nyutdannede tilbys faste hele stillinger



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Saman om ein betre kommune

Mette Mannsåker

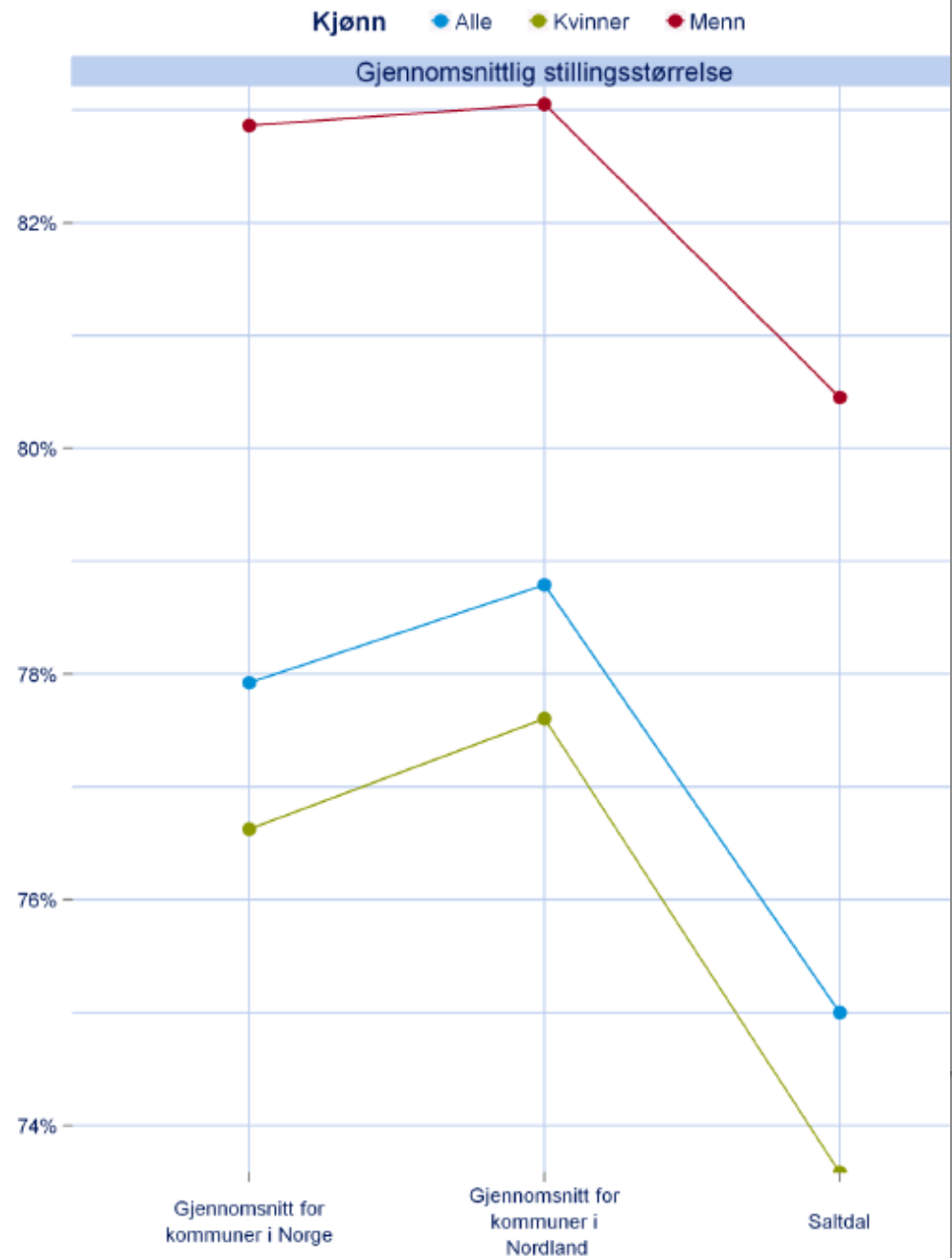
(Seniorrådgiver)



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

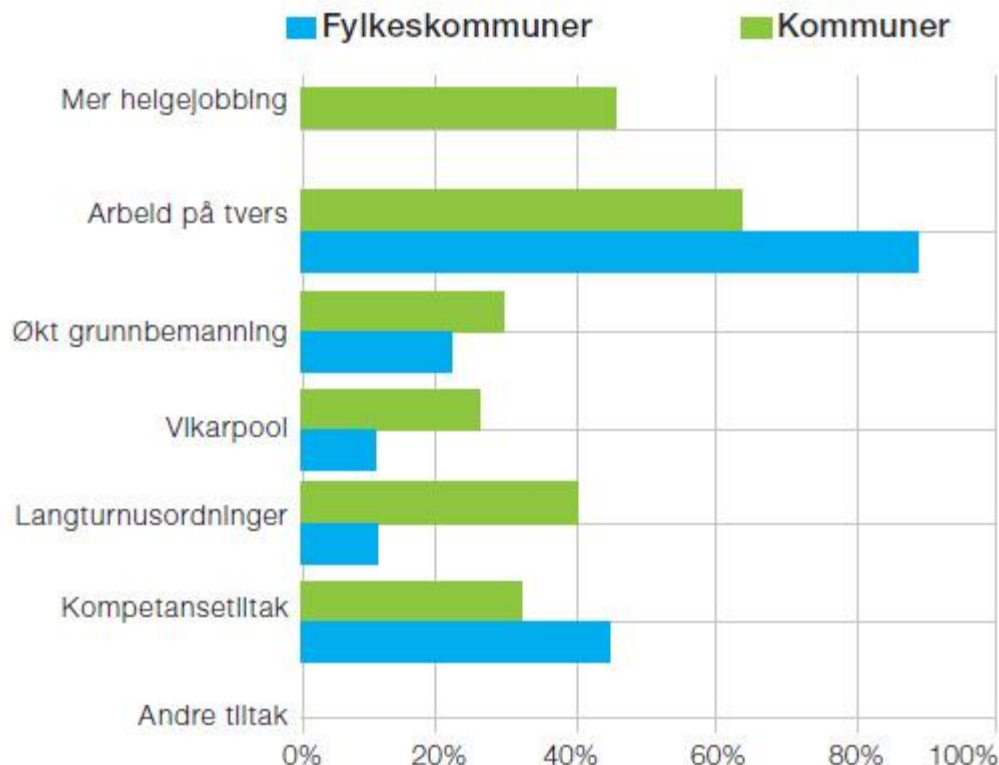
KS- Arbeidsgivermonitor, eksempel

Stillings- størrelse



Større stillinger reduserer rekrutteringsbehovet

Hva gjør kommunen/fylkeskommunen for å legge til rette for at flere arbeider heltid? Kilde: Ipsos MMI 2012.



KS' rekrutteringsmodell viser at om stillingsstørrelsen til undervisning-personell i skolen økes fra 86,8 prosent i 2011 til 93,9 prosent i 2021, trenger man ikke å rekruttere flere innenfor denne faggruppen.

For sykepleiere må stillingsstørrelsen økes fra 76,9 prosent i 2011 og opp til 88,8 prosent i 2021.

For fagarbeidere (inkl. helsefagarbeidere) må stillingsprosenten økes fra 68,8 prosent i 2011 og til 79,8 prosent i 2021 for at det ikke skal være behov for å rekruttere over 8.000 flere fagarbeidere.



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Kultur for alltid – hva utfordrer oss?

Det store heldidsvalget

Anne K Grimsrud og Geir Johan Hansen

Nettverk alltid pulje 1, nettverksamling 3, 8.-9. april 2013



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET

- Hvem skal slutte å være redde– først?

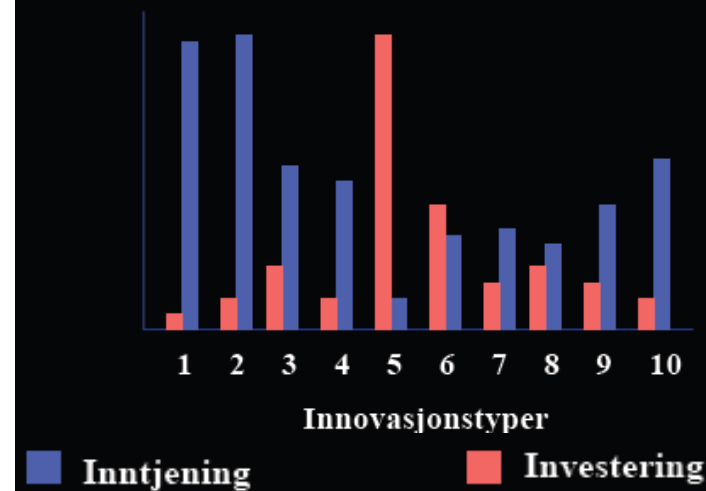
Vi må kanskje ha is i magen



Innovasjonstyper

- 1. Finansiell – Forretningsmodell
- 2. Finansiell – Nettverk og allianser
- 3. Prosess – Støtteprosesser
- 4. Prosess – Kjerneprosesser
- 5. Tilbud – Produktytelse
- 6. Tilbud - Produktsystem
- 7. Tilbud – Service
- 8. Leveranse – Salgskanal
- 9. Leveranse – Merkevarer
- 10. Leveranse - Kundeopplevelse

Investering og inntjening



Kilder til innovasjon

	Næringslivet totalt		Tjenesteyting	
Interne kilder innen foretaket	Egne ansatte		63	
Andre foretak i samme konsern	15	60 (37%)	17	80 (42%)
Leverandører	20		21	
Kunder	36		38	
Konkurrenter	10		12	
Konsulentforetak	5		7	
Faglige konferanser, møter, tidsskrifter	13		16	
Messer /utstillinger	10	64 (58%)	12	106 (55%)
Kommersielle laboratorier/FoU-firmaer	Kunder(brukere?)		12	
Universitet og høyskole	3		3	
Offentlige/ private forskningsinstitutter	3	9 (6%)	1	5 (3%)
	FoU		1	
			1	5 (3%)

Målsettinger i programmet er:

- SYKEFRAVÆR: Etablere en nærværskultur og redusere sykefravær gjennom å utvikle tiltak, opparbeide kunnskap og sikre erfaringsoverføring i kommunal sektor
- **HELTIDSKULTUR: Etablere en heltidskultur og prøve ut tiltak og modeller som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse**
- KOMPETANSE og REKRUTTERING: Styrke kommunenes evne til strategisk kompetanseplanlegging og realisere kompetanse/rekrutteringstiltak som er tilpasset innbyggernes forventninger og kommunens utfordringer.
- STYRKET OMDØMME gjennom å utvikle og synliggjøre kommunenes arbeid og lokale prosjekter.

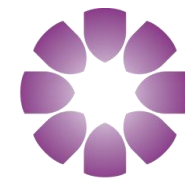


Saman om ein betre
KOMMUNE

Mål for nettverkssamlingene (3 i alt):

- **Bidra til forankring, framdrift og måloppnåelse i prosjektene**
- **Være en god møteplass for inspirasjon og erfaringsdeling mellom deltakerkommunene**

Kultur for heltid – hva betyr det?

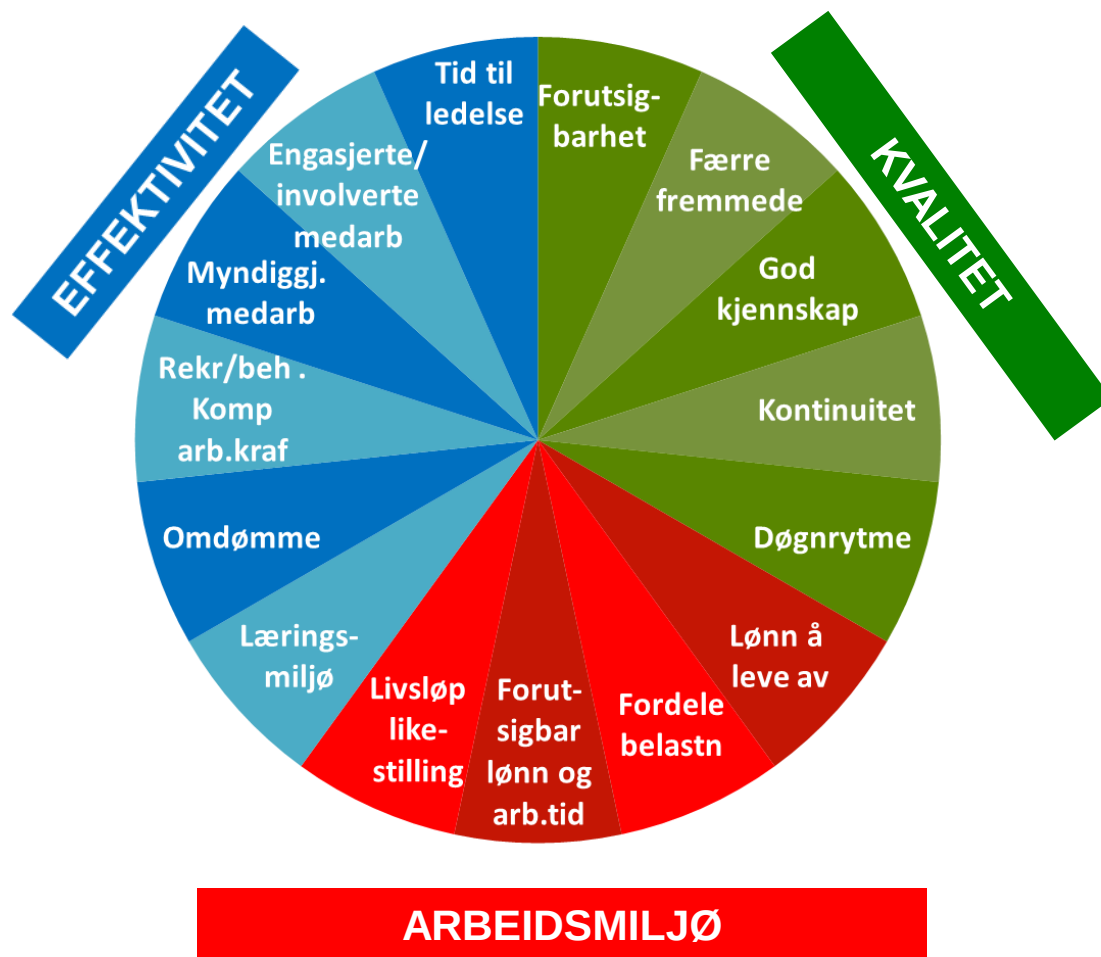


Saman om ein betre
KOMMUNE

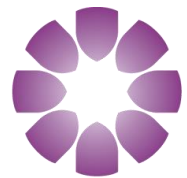
- Kultur: - “slik gjør vi det hos oss”
 - i adm, i teknisk, i skolen, men IKKE i plo og barnehager?
 - Hvorfor en egen kultur her?
 - Tid for endring
 - Mange gode grunner;
 - Samfunn og innbyggerne: arbeidskraftbehov, kvalitet i tjenestene,
 - Arbeidstakerne: forutsigbar inntekt/lån/pensjon, likestilling, faglige utviklingsmuligheter
 - Arbeidsgiver: økte forventninger til tjenestene, red. adm kostnader, omstillings- innovasjons- utviklingsbehov

Stillingstørrelsens betydning for tjenesten

VINN
VINN
VINN



Hva utfordrer oss?



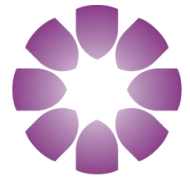
Saman om ein betre
KOMMUNE

- Mye kartlegging
 - feks uønsket deltid (jo mer oppmerksomhet, jo flere tilfeller?)
- Lite synlige resultater av konkrete tiltak pt.
- Hvorfor er det vanskelig?
 - Aktørene skylder på hverandre
 - Økonomiske argumenter
 - Noen er tilfreds med status quo
 - Frykt og uro knyttet til endring....

Trepartssamarbeid – den best egnede metoden for å finne gode løsninger?

- Forstå helhetlige behov og forventninger til kommunen utenfra
- Forstå de enkelte partenes situasjon og prioriteringer
- Forstå behov for nødvendige grep og tiltak på kort og lang sikt (økon, kompetanse, adm. og organisatoriske)

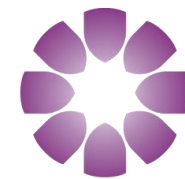
Endring av kulturer



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Start aldri med det formål å endre en kultur
- Start med spørsmålet: Er organisasjonskulturen til hjelp eller til hinder for å løse oppgavene?
- Dersom det må gjøres endringer i måten organisasjonen drives på bør man prøve å bygge på de sterke sidene ved kulturen heller enn å forsøke å endre de svake sider.
- Gi de pådrivere som representerer den kultur du mener er viktig for framtida, innflytelse

Endring skal være forbedring



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Tillit til
 - kolleger og ledere (deltakelse og involvering)
 - Felles innsats for bedre tjenester, bedre arbeidsplass
- Trygghet
 - Faglig og sosialt
- Utviklingsmuligheter og utfordringer
 - Økt jobb tilfredshet, mestring, nytte

Tiltak for å bygge en heltidskultur skritt for skritt



- Policy i kommunen
 - Slå sammen små og etterhver kun lyse ut hele stillinger
 - Unge nyansatte får full stilling
 - Prinsippet er hel stilling, men mulighet for redusert i perioder. Jobben tilpasses livet
- Organisering
 - Mer team, jobbing på tvers og jobb rotasjon (styrker også komp heving og innovasjon)
- Individ
 - Kompetanse og opplæring, mentorer

Organisasjonskulturen

- En organisasjonskultur er dyp, omfattende og stabil
- Dersom du ikke styrer organisasjonskulturen, styrer den deg
(tar vi deltidskulturen for gitt?)

Hva er en organisasjonskultur?

- Ett sett av felles, underliggende antagelser
- Skapt gjennom arbeid med eksterne oppgaver og utvikling av interne relasjoner
- Viser seg gjennom ytre atferd, ritualer, gjenstander, klima, uttalte verdier
- Kulturen er et resultat av sosial læring
- Man kan ikke skape en ny kultur
- Man kan stimulere til andre arbeidsmåter og innstillinger – og organisasjonen vil ta dette opp i seg dersom det fungerer bedre enn dagens kultur (E. Schein)

Refleksjon

Kan kunnskap om kulturen i egen organisasjon
være av betydning for forbedring og endring?

På hvilken måte?

"En av de viktigste lederoppgavene er sannsynligvis å videreutvikle, administrere og – om nødvendig – ødelegge kulturer" (*Bastøe, Dahl og Larsen 2002*)

Kulturdugnad



- Drøft organisasjonskulturen i din kommune i de virksomhetene som er representert på gruppa.
- Plasser kulturtrekk inn i de ulike rutene der dere mener de hører hjemme.

Hva skal ...

... i glassmonter	... på verksted
... i det historiske arkivet	... på nyhetstavla

Perspektiv- heltidskultur



Saman om ein betre
KOMMUNE

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

Innovasjon

Geir Johan Hansen



KOMMUNAL- OG REGIONALDEPARTEMENTET



The Power of Words

av Andrea Gardner



“Den sanne oppdagelsesreise
består ikke i å finne nye landskaper,
men å se med nye øyne”

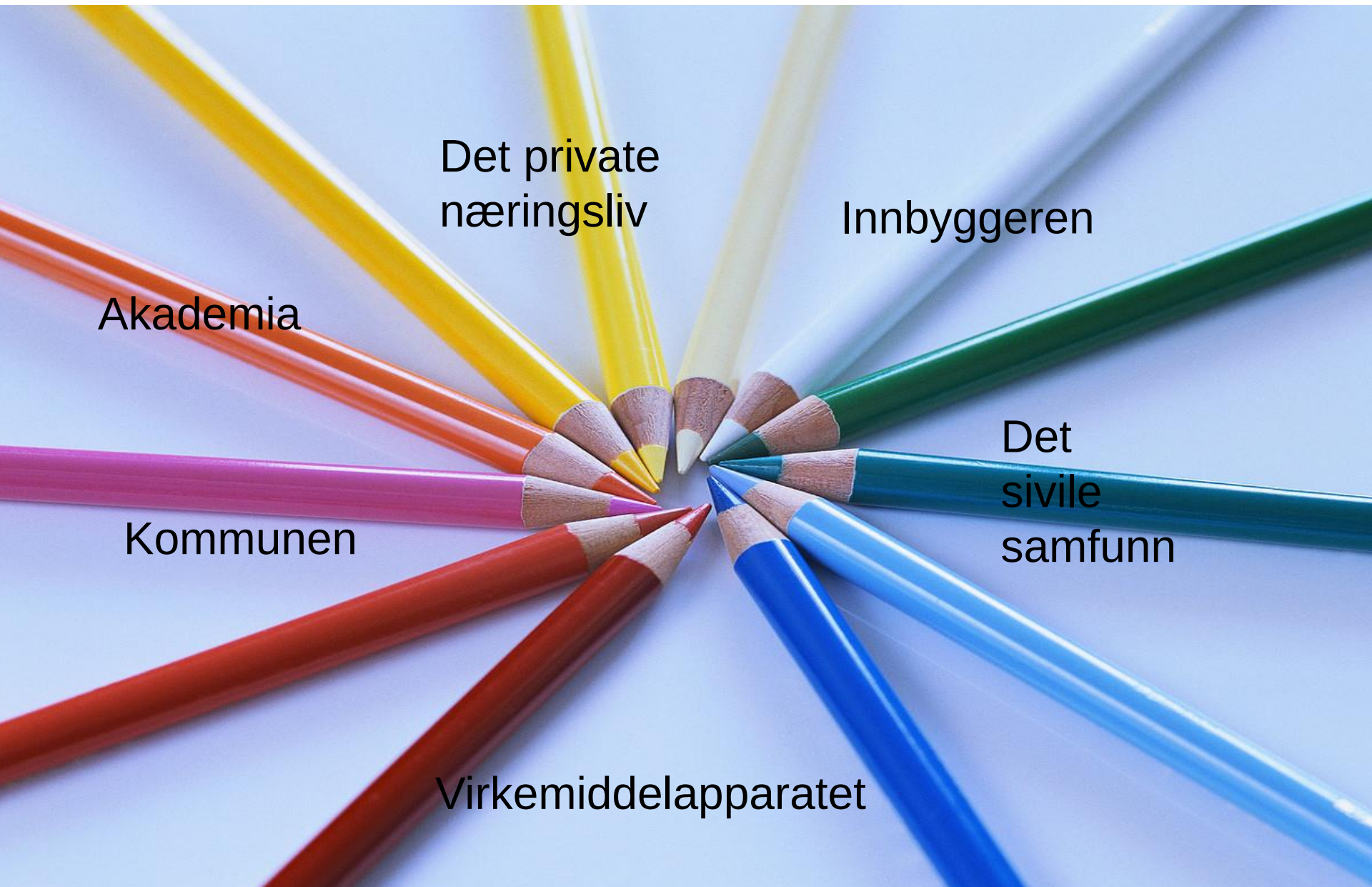
Marcel Proust

**Å se med nye øyne på det
vi gjør ...**



Fordelaktige innovasjonsteam

Vreng kommunen!



Det private
næringsliv

Innbyggeren

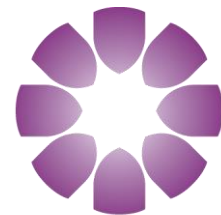
Akademia

Det
sivile
samfunn

Kommunen

Virkemiddelapparatet

Innovasjon og fornying



Saman om ein betre
KOMMUNE

- Utfordringer vi står overfor krever at vi må:
 - tenke nytt om gamle problemstillinger
 - Være litt modige
 - Samarbeide godt på tvers

Det gode innovasjonsspørsmålet

- Et spørsmål som rører ved kjernen av de utfordringene vi står overfor.
- Et spørsmål som vi ikke vet svaret på.
- Et spørsmål som utfordrer våre gamle tankemønstre.

Oppgave

- Hvordan ser det gode innovasjonsspørsmålet ut for din heltidskultur i kommunen?
.

Hvordan ville def av uønsket deltid sett ut hvis
arbeidsgiver og brukere
var med på å formulere dette?

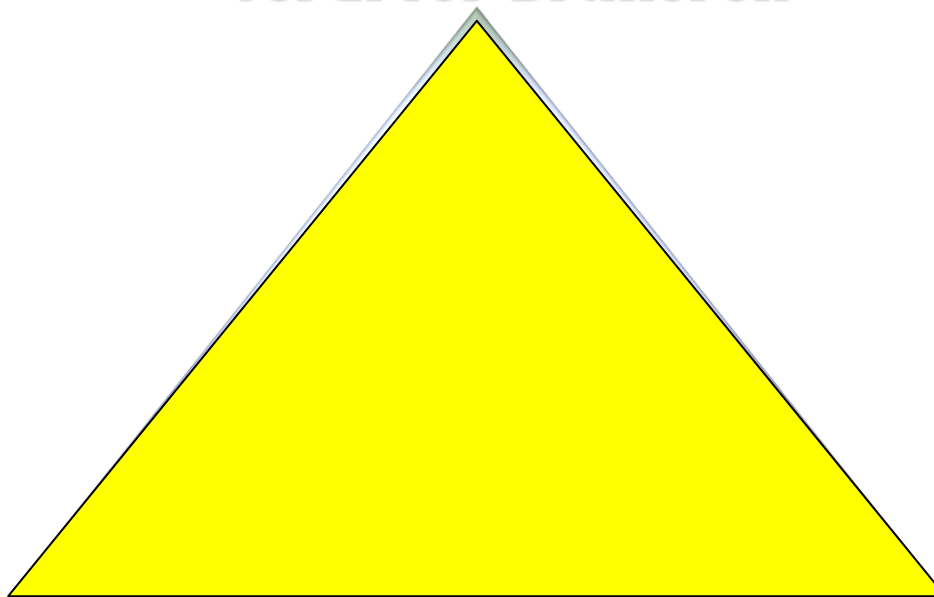
Gevinstrealisering

- Hvordan synliggjøre gevinster
- Hvordan skal vi formidle det vi har lært



GEVINST for brukeren
gjennom INVOLVERING
bedre service
og ensartet kvalitet

**Kvalitet =
verdi for brukeren**



GEVINST for
kommunen
ved høyere
produktivitet
fleksibilitet
og effektiv
bruk av
kompetanse



Effektivitet
Mest for pengene

GEVINST for
medarbeiderne
ved økt innflytelse
over oppgavene,
opplevelse av mestring
og mindre stress



**Medarbeider
tilfredshet**



A cartoon illustration of a doctor lying in a hospital bed, looking towards a patient. The doctor is wearing a white lab coat and has a stethoscope around his neck. His legs are sticking out of the end of the bed, and his brown shoes are on the floor. A patient, a woman in a yellow dress with orange floral patterns, stands next to the bed, looking at the doctor. There is a bedside table with a glass of water and a red flower. A speech bubble from the patient asks, 'E doktor'n sjuk?' (Is the doctor sick?). Another speech bubble from the doctor replies, 'Nei, æ bytte bare pærspektiv ei stund' (No, I just changed perspective for a moment). The background is a simple green wash.

E doktor'n sjuk?

Nei, æ bytte bare
pærspektiv ei
stund

Hvordan forstår vi brukerens rolle ?

Arbeidsprosess

R
Å
D
G
I
V
E
R

1. Brukeren har viktige erfaringer med tjenesten – «jeg er ekspert på hvordan tjenesten virker på meg». Jeg kan se tjenesten utenfra. Mine ideer og synspunkt kan ha betydning for hvordan tjenesten *utformes* og *leveres*.

2. Brukeren har *meninger* om hva som er *viktig*. Hvilke *verdier* bør tjenesten gjennomsyres av - hvordan ønsker jeg å bli møtt? Hvordan ønsker jeg selv å *delta* i utforming og levering av tjenesten? Når det er så knappe ressurser - hva er *viktigst* å bruke dem på? Mine ideer og synspunkt kan ha betydning for prioriteringer.

E
I
E
R

3. Brukeren er også *eier* av bedriften som vil ha utbytte. Hva skal vi bruke de frigjorte ressursene til? Brukeren er driver for «utbytte» og «hva utbytte skal brukes til».

Fra K-LEAN – KS-konsulent as

Kulturdugnad



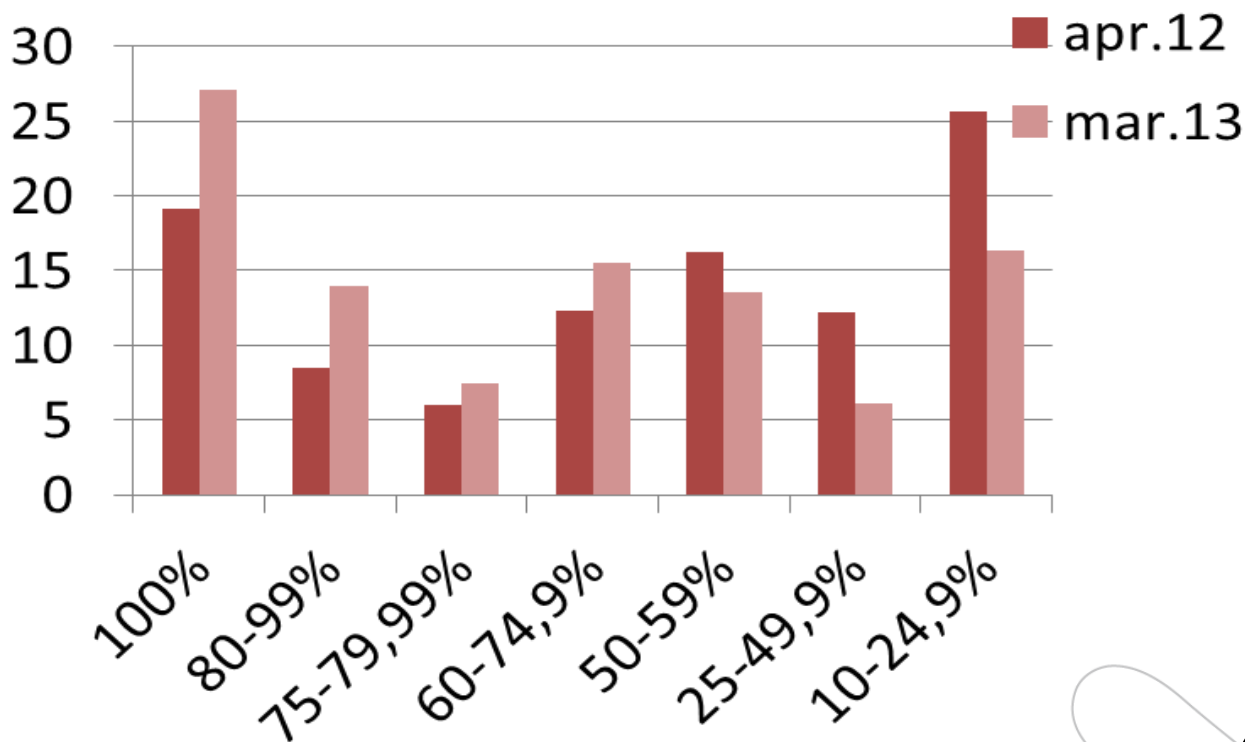
- Drøft organisasjonskulturen i din kommune i de virksomhetene som er representert på gruppa.
- Plasser kulturtrekk inn i de ulike rutene der dere mener de hører hjemme.

Perspektiv- heltidskultur

Hva skal ...

... i glassmonter	... på verksted
... i det historiske	

Trenden viser: Flere større stillinger og færre små



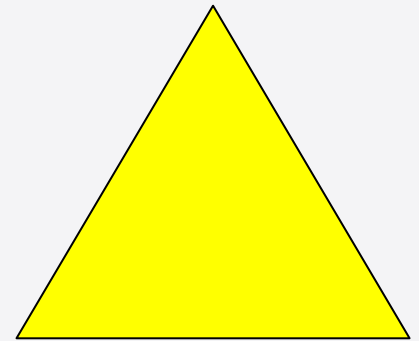
Resultat



Time kommune

Hva har vi erfart?

- Tatt ett skritt tilbake – ny start
- Endret prosjektets organisering
- Viktigheten av å informere og involvere
- Samarbeidskultur
- Forankring



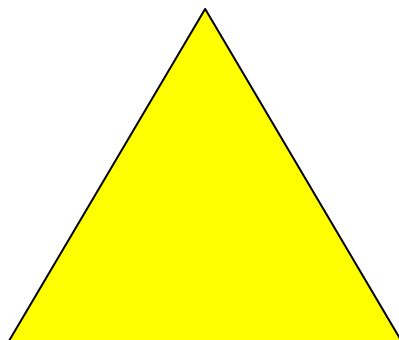
Sortland kommune



SONGDALEN
KOMMUNE

Vedtak - Heltidskultur

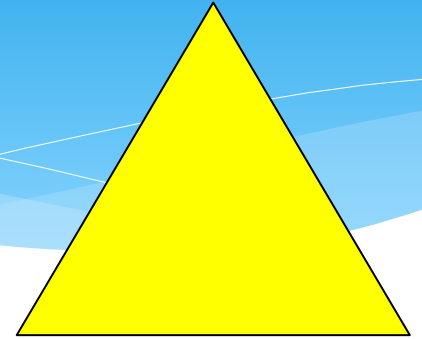
- Vedtatt ny mål setning fokus på Heltidskultur
 - *Å etablere en heltidskultur som avskaffer ufrivillig deltid og øker gjennomsnittlig stillingstørrelse til 75% i løpet av prosjektperioden innen helse- og omsorgsenheten*



Definisjon – uønsket deltid :

Uønsket deltid hos oss er:

- En kvalifisert person som
- ★ ønsker stor, hel stilling (80-100%)
 - ★ er i stand til og kan starte med økt arbeidstid innen 1 mnd.
 - ★ er villig til å ta imot et tilbud, selv om det kan innebære endret arbeidssted og eller andre gjeldende arbeidstidsordninger (innenfor AML) enn vedkommende har i sin stilling.



Denne definisjonen utelukker ikke at det fortsatt arbeides med å redusere den øvrige deltiden.

14.12.12



Kvinesdal kommune
vakker | vennlig | vågal



MERÅKER KOMMUNE

Hvor ble det av innledningen din?





Kompetanse
koster

Prøv
uvitenhet

Kompetansebedriften Saman om kommune

Veien videre, innspill fra kommunene

Fag/tema	Prosess
Holdningsendring for heltidskultur Endringsvillighet Implementering både teori --- og praksis Analyse av turnus (for å avdekke behov for endring) Nyhetsbrev- kommunikasjon- informasjon Metode for å sikre bruker- ansatt og arbeidsgiverperspektivet Gevinstrealisering Synliggjøre egen kompetanse i kommunen Seksjonering av turnus- systemnivå Omdømme	Holde fokus- og bålet tent Dele erfaring i nettverk Forankring (både opp og ned) Ansettelsesrutiner - knyttet til økning av stillingsstørrelse Konsensus Sammenhenger - hvordan se helhet- unngå fragmentering Overgang fra prosjekt til drift- skape eierfølelse Overføringsverdien fra denne prosessen Kommunikasjonsstrategi- hvordan nå fram med informasjon Fra prosjekt til drift

Samanhengen mellom tema i «saman om»

Omdømme

Brukerfokus- positivt for bruker

Brukerfokus- omdømme

Omdømme i et rekrutteringsperspektiv (og beholde)

Nettverk?

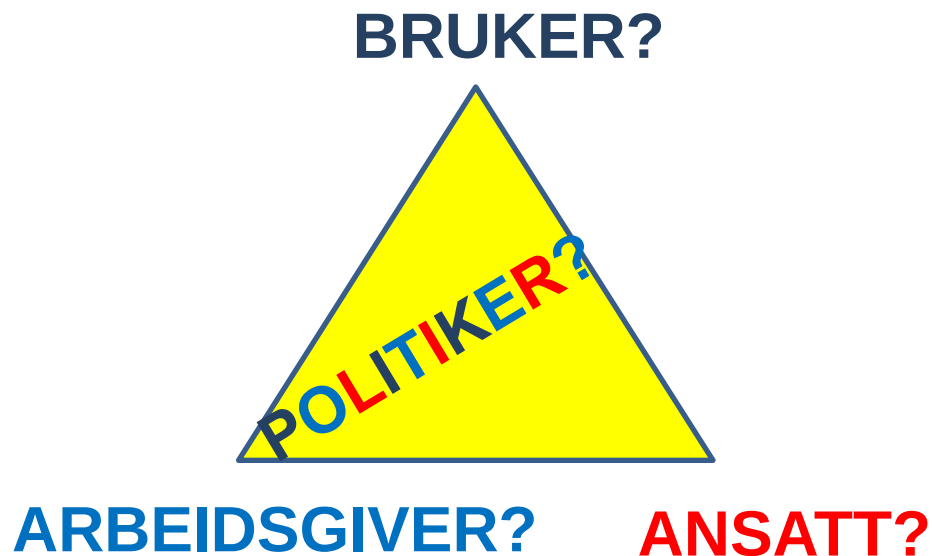
Hvordan fortsette utover perioden- kan vi ha et nettverk på tema- organisering? ledernettverk?

Samling for alle "heltidsnettverkene"

Forpliktelse i nettverk- forutsetning for videreføring

Hva er uønsket deltid?
FINNES ØNSKET DELTID?

For hvem er små stillinger et problem?



«Arbeidsgiver må ta arbeidstida tilbake»

«Ansatte lite endringsvillige»

Kvinesdal kommunes definisjon av uønsket deltid er:

1. en kvalifisert person som:
2. ønsker stor, hel stilling (80-100 %)
3. er i stand til og kan starte med økt arbeidstid innen 1 md.
4. er villig til å ta imot et tilbud, selv om det kan innebære endret arbeidssted og eller andre gjeldende arbeidstidsordninger (innenfor AML) enn vedkommende har i sin stilling

Hvordan ville def av uønsket deltid sett ut hvis
arbeidsgiver og brukere
var med på å formulere dette?

Hvordan ville def av uønsket deltid sett ut hvis **arbeidsgiver og brukere** var med på å formulere dette?

Time 1: Det skal være den samme personen eller en avgrenset gruppe personer som møter når definerte oppgaver skal løses. Må minimalisere antall ansatte

Kvinesdal 1: All deltid er uønsket

Sortland 1. Det er uønsket når bruker får for mange og ukvalifiserte tjenesteytere å forholde seg til.

Sortland 2: All deltid er uønsket for bruker

Sortland 3: Deltid er uønsket for arbeidsgiver når ansatte jobber mindre enn det vi har behov for

Har vi et riktig bilde av deltidsfenomenet?

Ulike forståelser -> Mye vanskeligere enn først antatt

UFRIVILLIG

FRIVILLIG



Mye oppmerksomhet på Ønsket Cafélatte-**shoppere** og de som vegrer seg
Har dere glemt de undersysselsatte, de som **jager** etter vakter?

Prop. 83 L (2012–2013)

Endringer i arbeidsmiljøloven mv.

4.4 Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid

Regjeringen foreslår ny regel i arbeidsmiljøloven § 14-4 som gir deltidsansatte **rett til stilling tilsvarende deres faktiske arbeidstid**, dersom de jevnt over en periode på 12 måneder har arbeidet utover avtalt arbeidstid.

Dette kommer til å få store konsekvenser. Plutselig får mange rett på f.eks. 25% større stilling.

Hvordan vil dere møte dette?

Suksesskriterier i oppfølgings - og driftfasen

- Kommuniser mål, forventet gevinst og konsekvens av prosjektet ifm med overføring til linje/drift





Les og bli klok



I'M D
P

IT'S A
BEAUTIFUL DAY
AND I CAN'T
SEE IT.