Roy A. Nielsen, Ketil Bråthen og Leif E. Moland

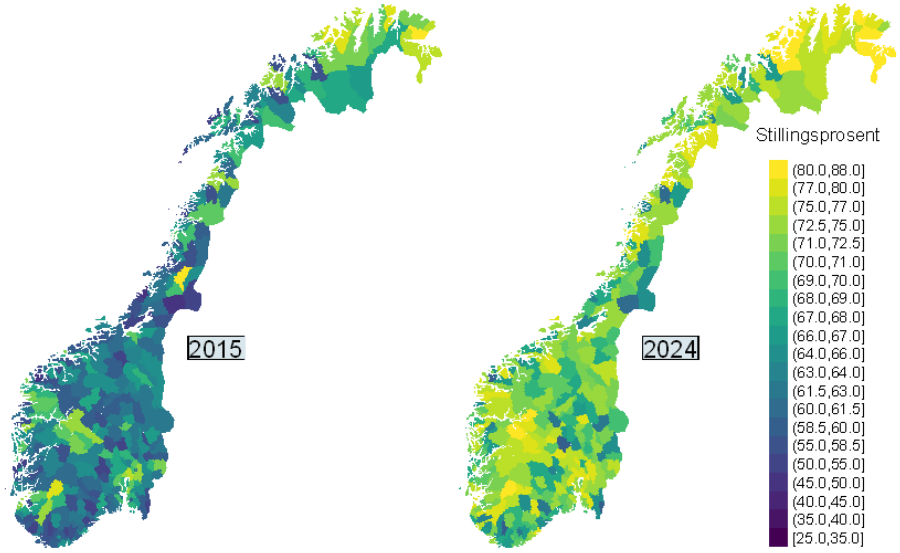
Deltidsansettelser og bærekraftig bemanning

Ufrivillig, betinget og frivillig deltid i kommunesektoren

Fafo-rapport 2026:28

Heltidsansatte i kommunal sektor 2015 og 2024

Andel med samling stilling 80 prosent eller mer



Deltidsansettelser og bærekraftig bemanning: Ufrivillig, betinget og frivillig deltid i kommunesektoren

Denne rapporten beskriver og forklarer omfanget av ufrivillig, betinget og frivillig deltid og hvordan kommunene arbeider for å redusere den ufrivillige deltiden.

Dette danner utgangspunkt for hvordan bedre bemanningsløsninger for både heltids- og deltidsansatte kan bidra til å redusere de store tjenesteutfordringene i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene.

Rapporten viser at bedre bruk av deltidsreserven kan redusere omfanget av ufrivillig deltid, men at deltidsreserven bare blir et lite bidrag til løsningen på kommunenes bemanningsutfordringer.

Fafo-rapport 2026:28
ISBN 978-82-324-020-7
ISSN 2387-6859
ID-nr.: 20979

© Fafo 2026

Innhold

Forord **2**

Sammendrag **3**

1 Innledning og bakgrunn **9**
1.1 Problemstillinger 11
1.2 Data og metode 11

2 Heltid og deltid **14**

3 Utdypende om de deltidsansatte **34**

4 Frivillig og ufrivillig deltid **45**

5 Ufrivillig deltid – en spørreundersøkelse blant norske kommuner **50**
5.1 Kartlegging av ufrivillig deltid 50
5.2 Hva regnes som ufrivillig deltid? 53
5.3 Kommunenes definisjon av ufrivillig deltid 56
5.4 Lokale retningslinjer for heltidskultur 59
5.5 Forventet utvikling av fastlønnsandelen 61
5.6 Tiltak for å redusere bruken av ekstrahjelp, merarbeid og overtid 61
5.7 Hva har gitt resultater, og hva har vært vanskelig? 64
5.8 Oppsummering 68

6 Oppsummerende drøfting **69**
De basale deltidstallene og tiltak for reduksjon av ufrivillig deltid 69
Ufrivillig, betinget eller frivillig deltid 71
Kommunenes arbeid med ufrivillig deltid 77

7 Referanser **79**

8 Vedleggstabeller **81**

KONFIDENSIELT

Forord

I denne rapporten tar vi sikte på å beskrive og forklare omfanget av ufrivillig, betinget og frivillig deltid og hvordan kommunene arbeider for å redusere den ufrivillige deltiden.

I tilbudsinvitasjonen ønsket KS en beskrivelse av «hvor utbredt deltid er, hvem deltiden gjelder og hvorfor deltidsansatte jobber deltid». Med dette utgangspunktet har vi utarbeidet en rapport som inneholder mange tall fra registerdata og en spørreundersøkelse. Noen kan gi aha-opplevelser, andre kan kanskje virke litt overlesset med detaljer. Til sammen viser rapporten at bedre bruk av deltidsreserven kan redusere omfanget av ufrivillig deltid, men at deltidsreserven bare blir et lite bidrag til løsningen på kommunenes bemanningsutfordringer.

Takk til 179 kommuner som har svart på spørreundersøkelsen, og til Hanne Børrestuen og Daniel Ødegård i KS for fint samarbeid underveis.

Takk også til Tove Midtsundstad, som har kvalitetssikret rapporten og gitt nyttige innspill, og til Hanna Hatløy Øvereng for språkvask og Mira Refseth Langeland for layout.

Oslo, juli 2026

Leif E. Moland (prosjektleder)

Roy A. Nielsen

Ketil Bråthen

KONFIDENSIELT

Sammendrag

Denne rapporten beskriver og forklarer omfanget av ufrivillig, betinget og frivillig deltid og hvordan kommunene arbeider for å redusere den ufrivillige deltiden. Betinget deltid er en mellomposisjon der ønsket om endret stillingsprosent er situasjonsavhengig og knyttet til konkrete muligheter og betingelser, og kan derfor ikke klassifiseres entydig som verken frivillig eller ufrivillig deltid.

Datagrunnlaget består av registerdata fra A-ordningen og tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU). Datagrunnlaget består også av egen spørreundersøkelse til samtlige kommuner, besvart av 179 kommuner.

Kapittel 1 gjør rede for bakgrunn, begreper, problemstillinger og data. Kapittel 2 og 3 tallfester heltids- og deltidsansatte etter kjennetegn ved ansatte og arbeidssted. Kapittel 4 beskriver forholdet mellom frivillig og ufrivillig deltid, mens kapittel 5 viser hvordan kommunene håndterer ufrivillig deltid. Kapittel 6 er en oppsummerende drøfting med en videreutviklet typologi over ufrivillig, betinget og frivillig deltid.

Omfang av heltid og deltid

Flere faste og store stillinger

Deltid er fortsatt en grunnleggende del av måten arbeidet i kommunene organiseres på. Omfanget av faste, store eller hele stillinger sto lenge stille, men har økt siden 2015. Heltidsandelen for hele sektoren har økt fra 52 til 61 prosent på ti år. Blant turnusansatte i pleie- og omsorgssektoren[1] har heltidsandelen økt fra under 20 til nærmere 35 prosent, og i barnehagene fra 45 til nær 60 prosent. Bak denne hovedtrenden er deltidsspørsmålet mer sammensatt, og det er uklart hvor høy heltidsandelen faktisk kan, og bør, bli.

Kjønnsforskjellene blir mindre

Fire av fem deltidsansatte er kvinner. Kjønnsforskjellene er likevel mindre enn før. Dette skyldes blant annet at deltid blant menn i alle aldersgrupper har økt over tid. Deltid topper seg i to livsfaser, blant de yngste (rundt 20 år) og blant ansatte mellom 50 og 65 år. Dette gjelder for begge kjønn.

Deltid er konsentrert i få yrker

Helsefagarbeidere, andre pleiemedarbeidere, assistenter (barnehage/skole/SFO) og undervisningsyrker utgjør to tredeler av alle deltidsansatte. Helsefagarbeidere og ufaglærte pleiemedarbeidere står alene for 40 prosent av de deltidsansatte. Blant de som jobber deltid, har sykepleierne høyest gjennomsnittlig stillingsstørrelse (63 prosent). Dette innebærer at det også er variasjon mellom yrkesgrupper med tanke på hvor mye de deltidsansatte kan øke sine stillinger, men også at det sannsynligvis er en tilsvarende variasjon i andelen som jobber ufrivillig deltid.

Flere stillinger parallelt

Ti prosent av alle sysselsatte i kommunesektoren har flere stillinger parallelt. Dette er ofte ansatte med lav utdanning og innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land. Mange deltidsansatte med flere arbeidsforhold kommer samlet opp i 100 prosent stilling eller mer, og «bygger opp» heltid. Ansatte som har

[1] Pleie- og omsorgssektoren (funksjonskode 253 og 354 i KOSTRA) er en avgrenset del av helse- og omsorgssektoren. Her inngår verken sykehustjenester eller kommunale helsetjenester.

KONFIDENSIELT

hatt mange stillinger, har færre og større stillinger noen år senere. Dette indikerer at mange små stillinger er en nødvendig, men ikke ønsket situasjon for en god del av de deltidsansatte. Vi har ikke grunnlag for å si om dette er god arbeidsgiverpolitikk.

Minst frafall blant ansatte i store stillinger

Enkeltpersoners stillingsutvikling over ti år viser at ansatte som har stor stilling, har lavest frafall. Legger vi til at tjenestesteder med mange heltidsansatte og deltidsansatte i store stillinger har lettere for å utvikle «den gode vakta», og slik både trekker til seg og holder på arbeidskraften, har arbeidsgiver ytterligere et argument for å skape flere heltidsstillinger.

Deltid kombinert med utdanning og trygd

21 prosent av deltidsansatte kombinerer jobben med utdanning. 36 prosent mottar trygdeytelser ved siden av arbeidet. Det er med andre ord flere som kombinerer deltid med trygd eller utdanning enn som ikke gjør det. Samlet peker dette i retning av at deltidsarbeid for mange inngår som en tilpasning til ulike livsfaser hvor man har forbigående eller varig redusert arbeidsevne. Her vil det også være mange som jobber deltid fordi de trenger en ekstra inntekt. Disse tallene indikerer at en stor del av deltiden er selvvalgt. At enkelte kun kan arbeide i en deltidsstilling, tilsier sammen med det forventede behovet for arbeidskraft at man bør beholde en viss andel deltidsstillinger.

Ufrivillig, betinget og frivillig deltid

Deltidsansatte kan deles inn i mange kategorier, i denne rapporten benyttes seks. Disse er vist i figur 6.2. Frivillig deltid omfatter deltidsansatte som har den stillingsstørrelsen de ønsker. Ufrivillig deltid omfatter deltidsansatte som ønsker større stilling og er klare for å jobbe mer dersom de får tilbud om dette. Mellom frivillig og ufrivillig deltid er det flere grupper som kan kategoriseres under betegnelsen betinget deltid. Her er ønsket om endret stilling reelt, men kontekstavhengig og knyttet til turnus, arbeidsoppgaver eller livssituasjon.

Figur 6.2. Kategorisering av ufrivillig, betinget og frivillig deltid.



KONFIDENSIELT

De ulike deltidskategoriene og hvordan disse defineres, bidrar til å avklare:

- arbeidsgivers muligheter til å øke deltidsansattes stillingsstørrelse
- arbeidsgivers ansvar for å imøtekomme deltidsansattes ønsker om endret stillingsstørrelse
- hvordan kategoriene kan kvantifiseres.

Ufrivillig deltid

Én av fire deltidsansatte jobber ufrivillig deltid. Det tilsvarer omtrent sju prosent av alle kommunalt ansatte. Litt avhengig av hvordan begrepet defineres, og hvilke registerdata som benyttes, vil andelen deltidsansatte i ufrivillig deltid variere mellom 21 og 29 prosent.

Undersysselsatte (helt til venstre i figur 6.2)

Undersysselsatte, slik Fafo, SSB og de fleste kommunale arbeidsgivere i mange år har anvendt begrepet, innbefatter sysselsatte som ønsker en større stilling som de er kvalifisert for, og som er tilgjengelige for å kunne jobbe mer på kort varsel. Dette er formidlet fra den ansatte til arbeidsgiver uten at det er blitt imøtekommet. Dette er en streng definisjon som bare treffer en del av de deltidsansatte som ønsker større stilling. De utgjør ifølge AKU ca. 15 prosent av kommunalt deltidsansatte.

Uønsket deltid (nr. to fra venstre i figur 6.2)

Gruppen uønsket deltid er ansatte som ønsker større stilling, men som ikke har søkt skriftlig om dette. Disse er tidligere ikke blitt regnet som undersysselsatte og da heller ikke som ufrivillige deltid av SSB. De utgjør ifølge AKU ni prosent av kommunalt deltidsansatte. En rekke studier, blant annet fra Fafo, har inkludert både disse og de undersysselsatte i gruppen ufrivillig deltid. De siste årene har også SSB gjort det. Dermed framstår en del av de kommunale arbeidsgiverne (vist under) med den strengeste og minst forpliktende definisjonen av ufrivillig deltid.

Deltidsansatte som ønsker å redusere en deltidsstilling ytterligere, kan også klassifiseres i gruppen uønsket deltid. Dette er en liten og lite påaktet gruppe. Ifølge to undersøkelser av Fagforbundets medlemmer i henholdsvis 2009 og 2023 utgjorde dette henholdsvis fire og én prosent av deres deltidsansatte medlemmer. Deltidsansatte som ønsker ytterligere redusert stilling, får som oftest dette. Ifølge A-registeret reduserte drøye 45 000 deltidsansatte (26 prosent av de deltidsansatte i 2024) sin deltidsstilling i perioden 2019 til 2024.

Reproduksjon av sysselsatte i ufrivillig deltid

Omfanget av ufrivillig deltid er kjønnsuavhengig og minst blant de yngste og eldste i arbeidsstyrken. Undersysselsettingen er med andre ord mest utbredt i de aldersgruppene der de økonomiske forpliktelsene vanligvis er størst. Det er også her arbeidskapasiteten vanligvis er størst, fordi færre er under utdanning eller trygdet.

Det har lenge vært slik at deltidsansatte ikke har fått økt stilling før en større hjemmel har blitt ledig. Når vedkommende etter en tid kunne gå inn i en større stilling, har andre blitt rekruttert inn i den gamle stillingen. Slik har den enkelte medarbeideren fått større stilling uten at omfanget av og størrelsen på deltidsstillingene på det enkelte tjenestestedet har endret seg. Etter 2015 har gjennomsnittlig stillingsstørrelse på arbeidsplassene gradvis økt, og veien til ønsket stillingsstørrelse har blitt kortere.

I dagens rekrutteringssituasjon og med den store verktøykassa kommunene i dag har til rådighet for å lage bemanningsplaner basert på store og faste stillinger, burde omfanget av ufrivillig deltid vært betydelig lavere.

KONFIDENSIELT

Betinget deltid

Deltidsansatte med betinget deltid ønsker større stilling, men kun under bestemte forutsetninger knyttet til arbeidstid, organisering eller livssituasjon.

Ønsket deltid som egentlig er uønsket (nr. 3 fra venstre i figur 6.2)

Det er en gruppe deltidsansatte som ofte regnes som å ha ønsket deltid, men hvor det kan være riktigere å klassifisere dem som uønsket. Dette kan være ansatte med vanlig arbeidskapasitet som opplever at arbeidsbelastninger er så store at de ikke klarer å jobbe i full stilling. I helse- og omsorgssektoren vil dette typisk være ansatte som jobber i en tradisjonell turnus med lav grunnbemanning, mange deltidsansatte og omfattende vikarbruk. Dette er en gruppe som ville ha jobbet i større stillinger dersom arbeidet og bemanningen var lagt opp i tråd med «den gode vakta».

Det handler altså ikke om at disse ansatte ønsker å jobbe mindre, men om at vaktene slik de gjennomføres, oppleves som for slitsomme. For mange blir redusert stilling en måte å håndtere dette på over tid. Det de selv kaller ønsket deltid, er egentlig en tilpasning til en arbeidshverdag og et arbeidsmiljø de ikke har bestemt selv.

Ved tjenestesteder som har utviklet «den gode vakta», er dette snudd. Når vaktene i hovedsak bemannes av kvalifiserte fast ansatte som kjenner brukere, oppgaver og kolleger, blir arbeidet mer forutsigbart og mindre stressende, og den faglige kvaliteten på tjenestene går opp. Det blir lettere å takke ja til en større stilling eller å la være å trappe ned til en mindre stilling.

En annen og trolig litt mindre gruppe er deltidsansatte med redusert arbeidsevne. For disse er heltidsarbeid lite aktuelt, men flere kunne jobbet litt mer med tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Deltidsansatte som ønsker å redusere (nr. 4 fra venstre i figur 6.2)

Deltidsansatte som ønsker en mindre stilling, er en relativt liten gruppe, ofte bestående av ansatte i høy alder med redusert arbeidsevne. Dersom arbeidsgiver ønsker å beholde denne gruppen og andre ansatte som ønsker redusert stilling, framstår økt tilrettelegging av arbeidsoppgaver som det fremste virkemiddelet. Sekundært vil det være å imøtekomme den ansattes ønske om redusert stilling. Et nærliggende alternativ er at en god del av disse går ut av arbeidslivet.

Uønsket deltid som egentlig er ønsket (nr. 2 fra høyre i figur 6.2)

Blant ansatte med ønsket deltid, finner vi en gruppe som selv vil si at deltiden er uønsket. Dette er ansatte som oppgir at de ønsker større stilling, og som normalt blir kategorisert i gruppen ufrivillig deltid. De har ressurser til å jobbe mer og kan strengt tatt gå inn i en større stilling på kort varsel, men takker nei når tilbudet kommer, fordi stillingsutvidelsen krever endringer i organiseringen av arbeidet som den ansatte ikke ønsker.

Ut fra egen oppfatning har de uønsket deltid. Arbeidsgiver vil mene at avslag på tilbudet viser at den ansatte ikke ønsker å jobbe mer. Dermed blir det regnet som frivillig deltid i kommunen, ofte til skuffelse for ledere som hadde håpet at den ansatte ville jobbet mer i en fast og større stilling.

Dersom arbeidsgiver ønsker å redusere denne gruppen for å ta ut hele eller deler av den reservekapasiteten de har, vil hospitering og kompetansehevende tiltak bidra til å trygge ansatte som er ukomfortable med å jobbe på nye steder eller med nye oppgaver. Nyansatte som vender seg til å jobbe slik, vil også på sikt føre til at «nei takk-gruppen» blir mindre.

KONFIDENSIELT

Ønsket deltid (helt til høyre i figur 6.2)

En stor del av de deltidsansatte jobber deltid fordi de selv ønsker dette. Ifølge AKU gjelder dette 75 prosent. Når flere ansatte med betinget deltid inkluderes, tror vi dette tallet er litt lavere, spesielt i pleie- og omsorgstjenestene.

Det er mange grunner til at deltidsansatte velger å jobbe deltid. Ønsker om mer fritid og fleksibilitet i når de vil jobbe, er blant de vanligste begrunnelsene. Ansvar for barn er en mer formell begrunnelse. God familieøkonomi, store arbeidsbelastninger og gode muligheter til å «shoppe» ekstravakter trekkes også fram. Økt lønn er en svak motivasjonsfaktor for denne gruppen.

Dersom arbeidsgiver ønsker å redusere denne gruppen ved å motivere de ansatte til å jobbe heltid eller i det minste motivere dem til å øke deltidsstillingene, framstår utvikling av «den gode vakta» og reduksjon av «shoppingmarkedet» (muligheten til å ta ekstravakter) som de fremste satsingsområdene. Veien dit står sentralt i Tørn-programmet. Dette er også beskrevet i flere forskningsrapporter, blant annet i Moland, Tofteng & Bråthen (2025).

Alle deltidsansatte

Undersøkelsen har gitt grunnlag for å tallfeste ytterpunktene mellom ufrivillig og frivillig deltid. For mellomposisjonene, beskrevet& som betinget deltid, er registerdatagrunnlaget svakere. For å få mer kunnskap om deltidsansatte i mellomposisjonene vil vi foreslå å gjennomføre en kortfattet spørreundersøkelse som går ut til et relativt stort utvalg ansatte i kommunesektoren.

Ansattes stillingsstørrelser er styrt av hva arbeidsgiver tilbyr, og av egne preferanser og muligheter. Ønsker om større eller mindre stillinger er betinget av organiseringen av arbeidstid, oppgaver og livssituasjon. I dagens situasjon, der store deler av kommunesektoren må legge seg i selen for å rekruttere, utvikle og beholde arbeidskraften, er det viktig at arbeidsgiver finner løsninger som motiverer ansatte til å jobbe annerledes og med en arbeidstid som ofte går langt ut over normalarbeidsdagen uten at dette kommer i konflikt med den ansattes livssituasjon utenfor arbeidet. Verktøykassa er full for den som tar den i bruk.

Kommunenes arbeid med ufrivillig deltid

Uklare definisjoner og ulike oppfatninger

22 prosent av kommunene har en skriftlig definisjon av ufrivillig deltid, og under halvparten kartlegger systematisk i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Når kommunene selv anslår at sju til elleve prosent av de ansatte er i ufrivillig deltid, må vi huske at det langt på vei er definisjonen som avgjør hva som telles. Den mest brukte definisjonen (46 prosent) krever både skriftlig henvendelse og at den ansatte aksepterer endringer i oppgaver, arbeidssted og arbeidstid. Det betyr i praksis at det først og fremst er den helt fleksible arbeidstakeren som ønsker større stilling, som teller som ufrivillig deltidsansatt for kommunene.

Sier vedkommende for eksempel nei til mer helgearbeid, er det den ansatte selv, og ikke turnusen eller bemanningsplanen, som raskt blir stående som årsaken til at deltiden regnes som frivillig. Dette er ikke urimelig sett fra arbeidsgivers ståsted, for helgene må dekkes av noen. Samtidig innebærer det at frivilligheten vurderes innenfor rammen av en gitt arbeidsorganisering. Om deltiden er frivillig, avhenger dermed ikke bare av den ansattes preferanser, men også av hvilke alternativer turnusen faktisk åpner for.

KONFIDENSIELT

Når bare 22 prosent av kommunene har en skriftlig definisjon og resten legger til grunn ulike og mer uformelle forståelser, blir tallene vanskelige å sammenligne mellom kommuner og over tid. Det svekker redegjørelsesplikten som styringsverktøy. Et sentralt formål med plikten er å kunne følge utviklingen i ufrivillig deltid, og det forutsetter et rimelig enhetlig mål på hva som telles.

Lokale retningslinjer for heltidskultur

To av tre kommuner har lokale retningslinjer for heltidskultur, og nær halvparten (47 prosent) venter økt fastlønnsandel framover. Større kommuner har oftere retningslinjer enn små.

Tiltak for større stillinger

De tekniske grepene begynner å komme på plass i mange kommuner, mens de strukturelle og kulturelle grepene henger litt etter.

Flest kommuner oppgir at de er i gang med langvakter, helgearbeid og ressursenheter (82 prosent). Her er det også oppnådd gode resultater. Tjenesteavviklingen har behov for at flere fast ansatte jobber i helgene. Spørreundersøkelsen viser at ledere ser på dette som den kanskje største utfordringen i arbeidet for bedre bruk av bemanningsressursene. Helgefloken, som også har vært utgangspunktet for utviklingen av en deltidskultur i kommunesektoren, står fortsatt igjen som et uløst problem. Skal flere jobbe større stillinger eller heltid, må flere også jobbe mer helg.

Arbeid med grunnbemanningslæren, oppgavedeling og samhandling på tvers av tjenestesteder krever større endringer i hvordan arbeidet er organisert, foruten samarbeid mellom flere enheter. Disse tiltakene har færre tatt i bruk.

Der turnusgrepene handler om *når* ansatte jobber, handler oppgavedeling om *hvem* som gjør *hva*. Det berører grensene mellom yrkesgruppene og dermed spørsmål om kompetanse, ansvar og faglig identitet. Resultatene er dessuten mindre umiddelbart synlige enn ved langvakter og årsturnus. Det kan være med på å forklare hvorfor oppgavedeling er mindre utbredt enn de rene turnusgrepene. Det samme gjelder for grunnbemanningslæren.

Grunnbemanningslæren

Kun 27 prosent er i gang med grunnbemanningslæren. Grunnbemanningslæren forutsetter at kommunen har kapasitet til å analysere det påregnelige fraværet og dimensjonere den faste bemanningen etter det. Denne kompetansen mangler mange kommuner. I tillegg møter tiltaket en kostnadsskepsis.

Enighet om målene

Funnene fra undersøkelsen viser at det er bred enighet om heltid som mål. Denne enigheten er nedfelt i Heltidserklæringen, i Hovedtariffavtalen, i lokale retningslinjer i to av tre kommuner og finnes også i forventninger om økt fastlønnsandel i årene som kommer. Likevel har ikke denne enigheten slått fullt igjennom i de forholdene som faktisk skaper deltiden. Skal ambisjonene om en heltidskultur lykkes, trengs bedre kartleggingsrutiner og en helhetlig forståelse av sammenhengen mellom analyse, grunnbemanning, oppgavedeling og helgedekning.

KONFIDENSIELT

1 Innledning og bakgrunn

Siktemålet med rapporten er å beskrive og forklare omfanget av ufrivillig, betinget og frivillig deltid og hvordan kommunene arbeider for å redusere den ufrivillige deltiden. Rapporten gir et oppdatert kunnskapsgrunnlag om deltidsarbeid i kommunal sektor. På oppdrag fra KS har Fafo undersøkt følgende: hvor utbredt deltid er, i hvilken grad det dreier seg om ufrivillig deltid, og hvordan ulike grupper deltidsansatte inngår i bemanningen.

Gangen i rapporten

Kapittel 1 gjør rede for bakgrunn, begreper, problemstillinger og data. Kapittel 2 og 3 tallfester heltids- og deltidsansatte etter kjennetegn som alder, kjønn, turnus, lønn, sivilstatus, husholdningsinntekt, yrke, utdanning, tjenestested og kommunens størrelse og geografiske plassering, og belyser fordeling av stillingsstørrelse og omfanget av ansatte som har flere (deltids-)stillinger.

Kapittel 4 tar for seg forholdet mellom ønsket, betinget og uønsket deltid, sett fra både arbeidstakers og arbeidsgivers ståsted, og anslår omfanget av ufrivillig deltid. Betinget deltid er en mellomposisjon der ønsket om endret stillingsprosent er situasjonsavhengig og knyttet til konkrete muligheter og betingelser, og kan derfor ikke klassifiseres entydig som verken frivillig eller ufrivillig deltid.

Kapittel 5 presenterer spørreundersøkelsen blant kommunene, der stillingsstørrelse, turnus og andre tiltak for å fremme store, faste stillinger står sentralt. Kapittel 6 er en oppsummerende drøfting med en videreutviklet typologi over ufrivillig, betinget og frivillig deltid.

Heltids- og deltidsstatus: tall, definisjoner og kontekst

I norsk arbeidsliv jobber de fleste heltid. Slik er det ikke i deler av varehandelen, hotell- og restaurantbransjen og helse- og omsorgssektoren. Deltidsandelen er særlig høy blant kvinner i deler av kommunesektoren. Dette gjør sektoren sentral i diskusjonen om deltidens omfang, årsaker og konsekvenser (Oslo Economics, 2024; Yssen, 2024). Etter en lang periode med små endringer, økte andelen heltidsansatte i kommunesektoren gradvis fra rundt 2015. I 2023 hadde heltidsandelen blant turnusansatte i kommunale pleie- og omsorgstjenester økt fra under 20 til godt over 30 prosent. I barnehagene og grunnskolen har heltidsandelen i samme periode økt til rundt 60 prosent (Bråthen, 2024).

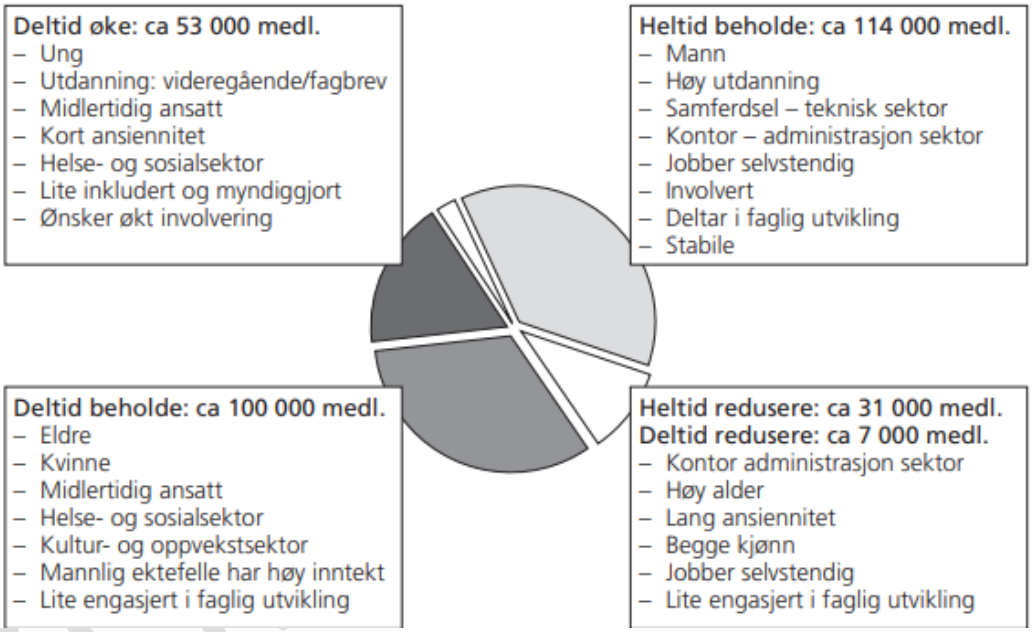
Årsakene til deltidsarbeid i helse- og omsorgssektoren er sammensatte (Nicolaisen & Bråthen, 2012; Moland & Bråthen, 2019). Deltid kan forklares som både tilbuds- og etterspørselsdrevet, der førstnevnte vektlegger arbeidstakernes preferanser og livssituasjon, mens sistnevnte retter søkelyset mot arbeidsgivers strategier og strukturelle forhold i yrker og sektorer (Hakim, 2000, 2006).

Et vanlig skille går dessuten mellom frivillig og ufrivillig deltid, men grensen mellom disse er ofte uklar. Ufrivillig deltid er mer utbredt i enkelte kommunale tjenester, særlig blant ansatte ved sykehjem, SFO og andre helsetjenester, og forekommer oftest blant ansatte uten høyere utdanning (Moland & Bråthen, 2019). Andelen sysselsatte som oppgir å arbeide frivillig deltid, er samlet sett større enn andelen som jobber ufrivillig deltid. Mange befinner seg imidlertid i en mellomposisjon, der ønsket stillingsstørrelse er betinget av hvordan arbeidet og arbeidstiden er organisert. I en kunnskapsstatus utarbeidet på oppdrag av Arbeids- og inkluderingsdepartementet diskuterer Moland (2013, s. 31) ulike forståelser av deltidsarbeid langs et kontinuum fra uønsket til ønsket deltid. Ytterpunktene består av undersysselsatte som både ønsker og aktivt søker større stilling (jf. SSBs gamle definisjon som beskrives lengre

KONFIDENSIELT

ned), og ansatte som arbeider deltid ut fra egne valg. Mellom disse finnes mer sammensatte posisjoner, blant annet ansatte som ønsker større stilling uten å nødvendigvis ha søkt, ansatte som oppgir å ha ønsket stillingsstørrelse, men som trolig ville arbeidet mer med bedre tilrettelegging, og ansatte som uttrykker et ønske om større stilling, men som likevel takker nei når utvidelse tilbys. I sluttkapittelet legger vi fram en videreutviklet versjon av denne figuren, der vi beskriver hver kategori av deltidsansatte nærmere samtidig som vi forsøker å kvantifisere hvor mange som er i hver kategori (figur 6.1). Rapporten «Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud» (Moland, 2009) undersøker ønsket og uønsket deltid i arbeidslivet. Rapporten tar særlig for seg kommunesektoren og beskriver hvem og hvor mange som jobber deltid, hvorfor de gjør det, og hvilke fordeler og ulemper deltidsforholdet medfører for den ansatte selv. Figur 1.1 illustrerer noen hovedtrekk ved Fagforbundets medlemmer som i 2009 ønsket å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen. Figuren viser hvordan arbeidstidsønsker varierer med alder, kjønn, utdanning, ansiennitet, tjenesteområde og arbeidsinvolvering. Arbeidstidsønsker har også tidligere blitt kartlagt gjennom enkelte utgaver av YS Arbeidslivsbarometer (AFI).[2]

Figur 1.1. Heltids/deltidsønsker blant Fagforbundets medlemmer (kilde: figur S.1 i Moland, 2009).



Ulike aktører har ofte ulike oppfatninger av deltidsspørsmålet. Arbeidsgivere tenderer oftere til å definere en deltidssituasjon som frivillig, mens tillitsvalgte oftere vil mene at den er ufrivillig. Tidligere forskning har vist at både omfanget av frivillig deltid (to tredeler) og ufrivillig deltid (en tredel) oppfattes som en barriere for heltidskultur (Moland, 2021). Det høye omfanget av frivillig og betinget deltid kan også forklare hvorfor tidligere estimater av deltidsreserven hadde lett for å bli for høye (Egeland & Drange, 2014; Oslo Economics, 2024).

Forskningen viser hvordan samspillet mellom arbeidsorganisering og ansattes preferanser kan bidra til å opprettholde en deltidskultur (Yssen, 2024). Slike kulturer oppstår særlig i sektorer der deltidsstillinger er blitt normen, ofte omtalt som at «deltid avler deltid» (Moland & Bråthen, 2012). Innføringen av arbeid hver tredje helg etter arbeidstidsforkortelsen i 1987 er trolig den enkeltfaktoren som har hatt størst betydning for å skape «helgefloken» og «turnustrollet» og påfølgende behov for deltidsstillinger

[2] Se f.eks. https://arbeidslivsbarometeret.no/wp-content/uploads/2022/08/Arbeidslivsbarometeret_2022.pdf

(Amble, 2008; Moland & Bråthen, 2012). Dermed blir deltidsstillinger på mange arbeidsplasser en forutsetning for å få turnusen til å gå opp (Moland, 2021; Oslo Economics, 2024). De siste årene, blant annet gjennom det nasjonale Tørn kommune-programmet, har mange kommuner startet tiltak med tjenestestyrt bemanning, bruk av årsturnuser/kalenderplan og langvakter for å redusere avhengigheten av deltidsstillinger og omfattende og kostbar bruk av vikarer og overtid (Moland, Tofteng & Bråthen, 2023, 2025). Her ligger trolig også de viktigste virkemidlene kommunene lokalt kan ta i bruk for å redusere økonomiske meromkostninger som kan komme i kjølvannet av EU-dommene om deltidsansattes krav på overtidsbetaling for merarbeid.[3] De samme virkemidlene inngår også i et større virkemiddelarsenal for å møte de kjente rekrutteringsutfordringene som dels følger av økt behov for helse- og omsorgstjenester (Meld. St. 31 (2023–2024)) og dels av at rekrutteringsgrunnlaget ikke øker i samme takt (Hjemås mfl., 2019; Holmøy mfl., 2023; Dalen mfl. 2026; NOU 2023: 4; Nielsen & Moland, 2025). I tillegg til disse forholdene vil denne rapporten se nærmere på hvordan deltidsstillinger kombineres med trygdeytelser, utdanning og andre stillinger.

1.1 Problemstillinger

Siktemålet med rapporten er å beskrive og forklare omfanget av ufrivillig, betinget og frivillig deltid og hvordan kommunene arbeider for å redusere den ufrivillige deltiden. Vi undersøker:

- Hvordan fordeler sysselsatte i arbeidslivet og spesielt i kommunesektoren seg etter stillingsstørrelse? Hvordan har utviklingen vært de siste ti årene?
- Hvor mange har flere stillinger, og hvor mange studerer eller mottar trygdeytelser ved siden av å jobbe?
- Hvor stort er omfanget av henholdsvis ønsket (frivillig) og uønsket (ufrivillig) deltid?
- Hvordan jobber kommunene for å redusere omfanget av små stillinger og vikarbruk?
- Hvordan jobber kommunene for å kartlegge og redusere omfanget av ufrivillig/uønsket deltid?

1.2 Data og metode

For å belyse problemstillingene har vi gjennomført en spørreundersøkelse og benyttet data fra ulike dataregistre.

Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen ble gjennomført som en webbasert survey via spørreskjemaverktøyet Walr og sendt ut til postmottaket i samtlige norske kommuner i januar 2026. Datainnsamlingen ble avsluttet i februar samme år, etter én førstegangsutsending og tre påminnelser. Totalt har 179 kommuner besvart undersøkelsen, noe som gir en responsrate på 50 prosent. Til sammen bor litt over 60 prosent av Norges befolkning i disse kommunene. Respondentkommunene varierer betydelig i størrelse, og medianen ligger på i underkant av 6 000 innbyggere. Utvalget omfatter kommuner i alle SSBs seks befolkningsgrupper (gruppe 1: under 2 000 innbyggere, gruppe 2: 2 000–4 999, gruppe 3: 5 000–9 999, gruppe 4: 10 000–19 999, gruppe 5: 20 000–49 999, gruppe 6: 50 000 eller flere), med en viss overvekt av små og mellomstore kommuner. Dette gjenspeiler kommunestrukturen i Norge. Utvalget dekker også samtlige fylker og gir derfor god geografisk og demografisk bredde.

[3] De to dommene det gjerne vises til, er den såkalte Dialyse-dommen EUR-Lex - 62022CJ0184 - EN - EUR-Lex og Lufthansa-dommen EUR-Lex - 62020CJ0660 - EN - EUR-Lex. Se følgende lenke for flere detaljer: EU/EØS-rettens utvikling opp mot nasjonal rett – og vice versa

KONFIDENSIELT

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan kommunene definerer og kartlegger ufrivillig deltid, hvilken praksis de har for å skape heltidskultur, og hvilke tiltak som er iverksatt eller planlagt for å redusere behovet for ekstrahjelp, merarbeid og overtid. Undersøkelsen er innrettet mot kommunen som organisasjon, og ikke mot enkeltvirksomheter eller spesifikke tjenesteområder.

Undersøkelsen ble adressert til kommunedirektøren, med oppfordring om enten å besvare undersøkelsen selv eller videreformidle den til en annen person i kommuneorganisasjonen som kunne svare på vegne av kommunen som helhet. For å legge til rette for intern koordinering inneholdt invitasjonen en lenke som gjorde det mulig å hente ut spørreskjemaet i PDF-format. Dette ga respondentene anledning til å innhente nødvendig informasjon fra ulike deler av kommuneorganisasjonen før de ga et samlet svar på vegne av kommunen.

Registerdata

Registerdata som er benyttet i prosjektet, er levert av Statistisk sentralbyrå (SSB). Tallgrunnlaget for de fleste figurene og tabellene kommer fra A-ordningen, som er en samordnet, månedlig innsamling av opplysninger om blant annet arbeidsforhold og inntekt til Skatteetaten, Nav og SSB. A-ordningen ble innført 1. januar 2015 og danner grunnlaget for den offisielle registerbaserte sysselsettingsstatistikken fra SSB. Tallgrunnlaget i mye av statistikken som følger, er basert på novemberfilene[4] i A-ordningen for perioden 2015 til og med 2024. Vi vil særlig se detaljert på tallene for 2024, men for noen utvalgte tema vil vi også undersøke utviklingen gjennom hele perioden. Der ikke annet er nevnt, gjelder statistikken for personer i alderen 15–74 år.

Det er viktig å merke seg at A-ordningen inneholder alle arbeidsforhold, mens figur 2.1 viser antallet ansatte. Ansatte kan ha flere arbeidsforhold, og dette er rimeligvis mest vanlig for deltidsansatte. Blant ansatte med flere arbeidsforhold velger SSB ut det antatt viktigste etter et sett med kriterier. Blant kommunalt ansatte er stillingsprosent det viktigste kriteriet, og dersom en person har flere arbeidsforhold med lik stillingsprosent, velges arbeidsforholdet med høyest lønn som det viktigste arbeidsforholdet. I denne rapporten vies det viktigste arbeidsforholdet størst oppmerksomhet, men vi kartlegger også ansatte med flere arbeidsforhold.

Endringer i SSBs statistikkgrunnlag og begrepsbruk

Det skaper lett forvirring når SSB endrer begrepsbruken som ikke bare er et navneskifte, men som også innebærer innholdsmessige forandringer. I spørsmålet om deltidssysselsatte har det skjedd to vesentlige endringer de siste årene. Den første kom i 2021. Fram til da opererte SSB med en ekskluderende definisjon av å være undersysselsatt: Den deltidsansatte måtte ha søkt (skriftlig) om større stilling og være tilgjengelig for å ta imot et tilbud fra arbeidsgiver innen én måned. Det var bare deltidsansatte som falt inn under denne definisjonen, som ble regnet som å jobbe ufrivillig deltid. For alle andre ble deltidsstillingen regnet som frivillig.

Definisjonen av undersysselsetting som ble brukt fram til 2021, ligger tett opp til den definisjonen kommunale arbeidsgivere har pleid å bruke. Dette er en streng definisjon som ekskluderer ansatte som ønsker større stilling, men som av ulike grunner har latt være å søke skriftlig, eller som ikke er tilgjengelige for å gå inn i en ny stilling på kort varsel. Mange av disse var ansatte som «visste» at de ville få avslag fordi det ikke var ledige stillinger eller stillingsandeler som lot seg kombinere med deres deltidsstilling i turnusen. Mange ufaglærte har også latt være å søke full stilling fordi faste, hele stillinger i

[4] SSBs referanseuke i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er i november hvert år.

KONFIDENSIELT

store deler av kommunesektoren har vært forbeholdt personell med yrkesfaglig eller høyere utdanning.

For å få et mer reelt bilde av omfanget av ufrivillig deltid og fange opp deltidsansatte som ikke hadde søkt skriftlig om større stilling, ble det gjennomført en rekke utvalgsstudier i perioden 1995 til 2020 med en mer åpen definisjon av ufrivillig deltid (Moland, 1995, 2009; Moland & Gautun, 2002; Nergaard, 2013; Moland & Bråthen, 2019). I disse undersøkelsene var derfor omfanget av uønsket/ufrivillig deltid betydelig høyere enn de tallene som ble presentert av SSB.

Etter 2021 utvidet SSB gruppen som regnes som ufrivillig deltid. Fra nå av behøver ikke den ansatte å ha søkt arbeidsgiver om å få større stilling, men den ansatte må fortsatt være tilgjengelig for arbeidsgiver på ganske kort varsel.

I november 2025 endres begrepsbruken for å samsvare med Nav og EU. Da skjerpes tilgengelighetskravet betydelig. Fra nå av skal den ansatte kunne starte med ny arbeidstid innen to uker. Dette skjer samtidig med endringen i begrepsbruken som er omtalt i kapittel 4. Fra da av regnes de som var undersysselsatte før 2021, som delvis arbeidsledige. De øvrige i gruppen ufrivillig deltid betegnes nå som undersysselsatte. Bortsett fra endringen i tilgjengelighetskravet er begrepsendringene kun et navneskifte. Dette har alt i alt liten betydning for omfanget. [5]

KONFIDENSIELT

[5] https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/arbeidskraftundersokelsen

2 Heltid og deltid

Deltidsandelen er høy i Norge. De fleste som arbeider i deltidsstillinger, jobber i kommunal sektor, spesielt i pleie og omsorg og i skolefritidsordninger. Det er også mye deltid i butikker, i restauranter og på overnattingssteder.

Kapittelet starter med en oversikt over heltid og deltid i norsk arbeidsliv og en kort sammenligning av ansatte i kommunal sektor og arbeidslivet ellers i 2015 og 2024.

Deretter viser vi hvor mye de deltidsansatte i kommunesektoren jobber, og hvordan de fordeler seg etter kjønn, alder, etnisitet, utdanning, arbeidssted og antall jobber. Aller først ser vi på fordelingen av kvinner og ulike aldersgrupper samt forskjeller i fordelingen etter utdanningsnivå og innvandrerstatus, før vi konsentrerer oss om ansatte i kommunal sektor og hvordan fordelingen av heltid og deltid varierer med ulike kjennetegn.

Heltid og deltid i norsk arbeidsliv

Norge hadde 2,8 millioner lønnsmottakere i 2025. Av disse jobbet 27,5 prosent deltid. Tabell 2.1 viser at ni næringer har en deltidsandel på under 20 prosent. De aller fleste næringene sysselsetter flest menn. Tabellen viser at i næringer med flest menn jobber både menn og kvinner overveiende heltid. Tilsvarende har mange av næringene med mange deltidsansatte en overvekt av kvinner. Samtidig ser vi at deltidsandelen blant menn i kvinnedominerte næringer er betydelig høyere enn i de øvrige næringene. Dette indikerer at deltid i stor grad er knyttet til næringsstruktur og organisering av arbeidet og ikke til kjønn alene. De to næringsgruppene med høyest andel kvinner, helse- og sosialtjenester og undervisning, er sammen med elektrisitet, vann og renovasjon de næringene hvor høyest andel er ansatt i kommunal sektor (vedleggstabell 1). Helse- og sosialtjenester og undervisning er også de klart største næringene i kommunal sektor (jf. tabell 2.4 under).

KONFIDENSIELT

Tabell 2.1. Antall lønnstakere og heltids/deltidsandeler etter kjønn i norsk arbeidsliv, fordelt på 17 næringer (kilde: SSB-tabell 13871, fjerde kvartal 2025).

	Antall lønnsta-kere	Heltids-an-del, alle	Kvinne-andel	Heltids-andel kvinner	Heltids-an-del menn	Deltids-an-del kvinner	Deltids-an-del menn
05-09 Bergverksdrift og utvinning	71 033	95,8	21,2	94,2	96,2	5,8	3,8
64-66 Finansiering og forsikring	53 505	93,5	45,6	91,9	94,8	8,1	5,2
35-39 Elektrisitet, vann og renovasjon	38 010	92,1	22,9	89,8	92,8	10,2	7,2
58-63 Informasjon og kommunikasjon	113 452	91,1	30,3	87,1	92,9	12,9	7,1
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	186 699	90,5	51,3	88,4	92,7	11,6	7,3
41-43 Bygge- og anleggsvirksomhet	242 720	89,7	9,5	75,8	91,2	24,2	8,8
10-33 Industri	229 997	89,1	24,1	81,5	91,5	18,5	8,5
68-75 Tekn. tjenesteyt., eiendomsdrift	185 706	83,0	42,3	78,5	86,2	21,5	13,8
49-53 Transport og lagring	137 764	80,0	19,7	74,6	81,3	25,4	18,7
85 Undervisning	230 857	70,2	**66,2**	68,7	73,0	31,3	27,0
77-82 Forretningsmessig tjenesteyting	144 826	67,0	38,9	55,6	74,2	**44,4**	25,8
01-03 Jordbruk, skogbruk og fiske	36 457	66,1	28,2	55,5	70,3	**44,5**	29,7
45-47 Varehandel, rep. av motorvogn	357 459	59,7	45,1	44,6	72,0	**55,4**	28,0
86-88 Helse- og sosialtjenester	590 462	57,2	**79,4**	56,4	60,2	**43,6**	39,8
90-99 Personlig tjenesteyting	106 206	56,1	**56,9**	52,4	60,9	**47,6**	39,1
55-56 Overnatting og servering	111 823	47,0	**55,3**	40,7	54,7	**59,3**	**45,3**
00-99 Alle næringer	2 839 038	72,5	47,0	62,9	81,1	37,1	18,9

KONFIDENSIELT

Ansatte i kommunal sektor og i arbeidslivet for øvrig

Ansatte i kommunal sektor skiller seg noe fra øvrige ansatte i det norske arbeidsmarkedet. Den aller tydeligste forskjellen finner vi i fordelingen mellom kvinner og menn. Kvinneandelen i kommunal sektor var over 70 prosent i 2024, mens andelen kvinner i det øvrige arbeidslivet var på 40 prosent (tabell 2.1). Andelen under 30 år var lavere i kommunal sektor enn i det øvrige arbeidslivet, mens andelen over 50 år var noe høyere. Andel menn og yngre arbeidstakere har gått litt opp fra 2015 til 2024.

Andelen med grunnskole- og videregående utdanning var lavest i kommunal sektor, mens det er en høy andel med lavere grads utdanning fra høyskole og universitet. De siste ti årene har andelen med lav utdanning gått ned, mens andel med lang universitetsutdanning har økt. Andel innvandrere er økende, men fortsatt lavere i kommunal sektor enn i det øvrige arbeidslivet. Arbeidstakere som ikke var bosatt i Norge, jobbet i hovedsak utenfor kommunal sektor.

Tabell 2.2. Utvalgte kjennetegn hos ansatte i kommunal sektor og øvrige ansatte. Viktigste arbeidsforhold i 2015 og 2024. Prosent.

	Kommuner	Øvrige	Kommuner	Øvrige
	2015		2024	
Alle, antall	561 965	1 954 842	615 341	2 163 043
Kvinneandel	73,1	40,3	72,0	40,3
Opp til 29 år	17,4	25,8	19,1	24,9
30–39 år	19,6	22,7	21,6	23,3
40–49 år	25,3	23,5	21,8	20,8
50–59 år	23,9	18,7	24,2	19,9
60 år og eldre	13,9	9,2	13,4	11,1
Grunnskole	13,5	18,7	12,4	17,1
Videregående	33,0	37,2	28,6	32,2
Fagskole	2,3	3,6	3,2	3,7
Univ./Høyskole, kort	41,6	22,9	41,0	24,3
Univ./Høyskole, lang	8,5	11,9	13,2	14,5
Ingen/ukjent	1,1	5,6	1,6	8,2
Norge	87,9	79,9	82,1	75,6
Norden/EU/EFTA/STORBR/USA	4,1	9,2	4,8	9,2
Øvrige land	7,5	7,1	12,5	10,9
Ikke bosatte	0,5	3,8	0,3	3,1
Ukjent	0,0	0,0	0,3	1,2

Når vi sammenligner hovedkjennetegn ved de ansatte i november 2024 med tilsvarende tall fra november 2015, ser vi at det er små forskjeller. Mest stabil er andelen over 50 år og ansatte med kort universitets-/høyskoleutdanning i kommunene.

Heltid og deltid i kommunal sektor

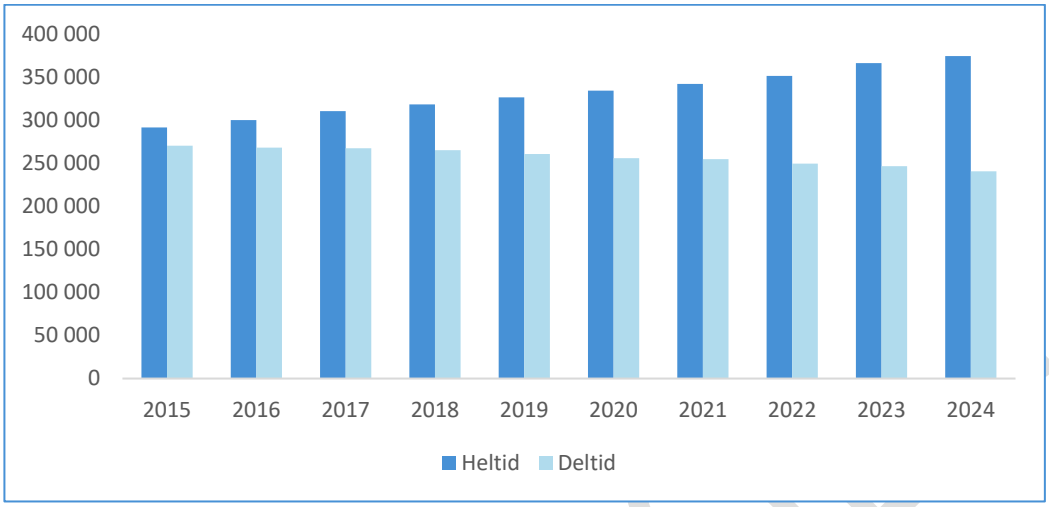
De siste ti årene har antall ansatte i kommunal sektor økt med ti prosentpoeng. Denne økningen har skjedd ved at stadig flere jobber heltid. Som vi kan se i figur 2.1, har antallet ansatte i sektoren økt fra 560 000 i 2015 til 615 000 ansatte[6] ti år etter. I den samme perioden har antallet som arbeider deltid, blitt redusert fra over 270 000 til under 241 000. Dette betyr at andelen som arbeider deltid i kommunal sektor, har gått fra 48 prosent i 2015 til 39 prosent i 2024. Det viser at kommunesektoren over tid i

[6] I dette tallet inngår ansatte i kommunene, fylkeskommunene, kommunale foretak og aksjeselskaper.

KONFIDENSIELT

økende grad har rekruttert og organisert arbeidskraften gjennom større stillinger snarere enn å øke bemanningen gjennom flere små deltidsstillinger.

Figur 2.1. Antall heltids- og deltidsansatte (15–74 år) i kommunal sektor 2015–2024.



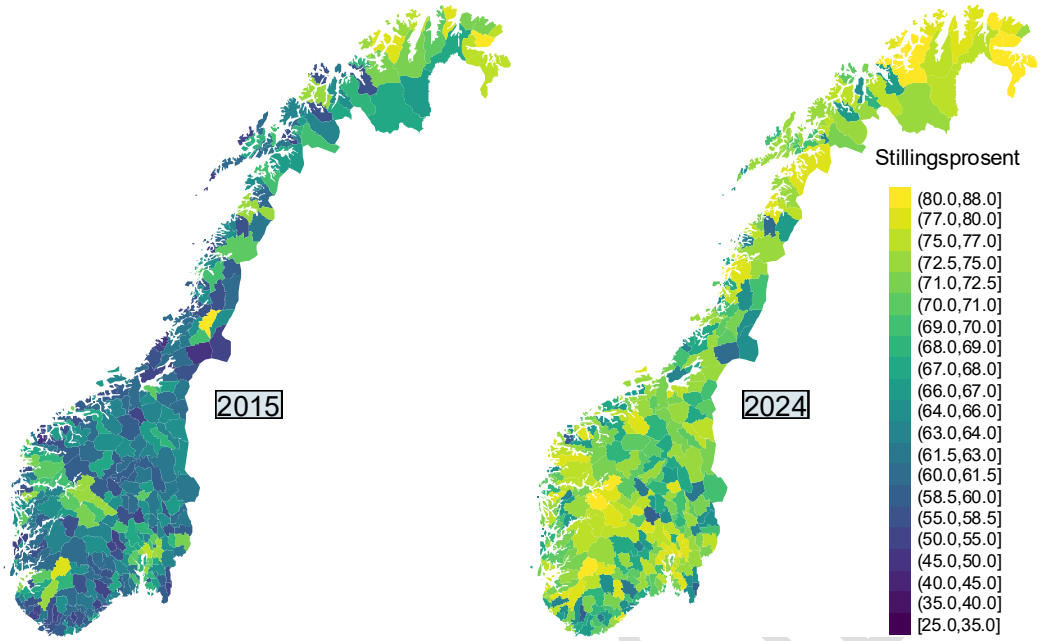
Det er i hovedsak i kommunene, hvor de fleste i kommunal sektor jobber, at deltidsandelen er høy. I kommunale foretak, som har få ansatte, var deltidsandelen 14 prosent i 2024. Blant ansatte i kommunale aksjeselskaper var deltidsandelen 24 prosent (vedleggstabell 7).

I figur 2.2 vises andelen ansatte i norske kommuner som jobber lang deltid og heltid, altså de som har mer enn 80 prosent stilling, i de ulike kommunene i Norge.[7] Figuren viser utviklingen fra 2015 til 2024: Desto høyere andelen som jobber over 80 prosent er, jo lysere vil kartet være.

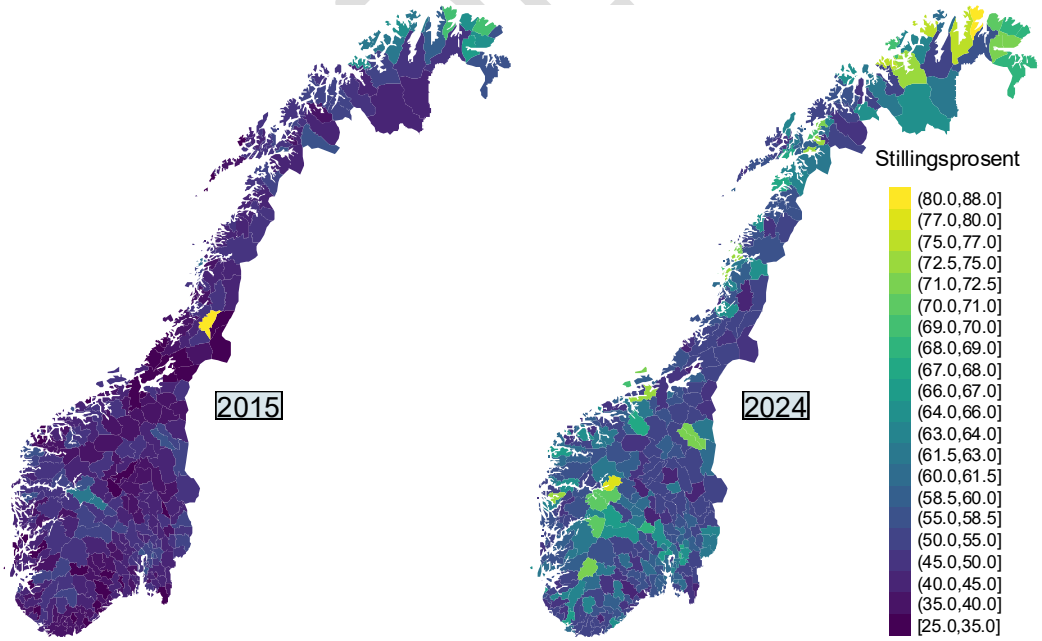
Vi ser at det i 2015 var få kommuner med en høy andel heltidsansatte. Det var mest utbredt i Troms og særlig i Finnmark, samt i noen få kommuner i Sør-Norge og Nordland. I 2024 har stort sett hele kartet blitt mye lysere, noe som betyr at heltidsandelen har økt de aller fleste steder. Andelen med over 80 prosent stilling var fortsatt gjennomgående høyest i Troms og Finnmark, men det har også vært en tydelig økning i andelen heltidsansatte i mange kommuner på Vestlandet og i Sørøst-Norge.

[7] Basert på kommuneinndelingen i 2024.

Figur 2.2. Andel som jobbet i 80 prosent stilling eller mer i norske kommuner i 2015 og 2024.



Figur 2.3. Andel som jobbet i 80 prosent stilling eller mer i pleie- og omsorgstjenestene i norske kommuner i 2015 og 2024.



Om vi kun ser på pleie- og omsorgstjenestene, er andelen ansatte som jobber 80 prosent stilling eller mer, lavere enn om vi ser på alle kommunalt ansatte (figur 2.3). Kartet for pleie- og omsorgstjenestene i 2015 er gjennomgående preget av mørke farger, altså at andelen som jobbet over 80 prosent stilling, var ganske lav. Unntaket var her, som for alle kommunale ansatte, noen kommuner i Finnmark, som

hadde litt høyere andel heltidsansatte. Men også i pleie- og omsorgstjenestene har det vært en utvikling mot større stillinger, selv om mange kommuner fortsatt hadde lave heltidsandeler i 2024. Vi ser at noen kommuner i det sentrale Sør-Norge samt noen kommuner i Troms og Finnmark har hatt en tydeligere utvikling mot høy heltidsandel.

Ett eller flere arbeidsforhold

Figur 2.1 viser altså fordelingen av hel- og deltidsansatte som har sin viktigste jobb i kommunal sektor. I november 2024 var det omtrent 2,8 millioner arbeidstakere i Norge, og omtrent 3,1 millioner arbeidsforhold. Om lag 2,5 millioner arbeidstakere hadde ett arbeidsforhold, mens omkring 280 000 arbeidstakere hadde flere arbeidsforhold. Dermed hadde ti prosent av arbeidstakerne i Norge mer enn én jobb.

Drøyt 615 000, eller 22 prosent, av de 2,8 millioner arbeidstakerne i Norge jobbet i kommunal sektor (eller hadde sin viktigste jobb der). Som vi så i figur 2.1, har drøyt 240 000 av disse en deltidsjobb. Men dette betyr ikke at alle disse faktisk jobber deltid, da en del har flere jobber. Blant dem som har flere jobber, har mange én eller flere bijobber i kommunal sektor, i tillegg til at noen har jobber utenfor kommunal sektor. Tilsvarende er det ansatte som har sin viktigste jobb utenfor kommunal sektor, men som har bijobb i en kommune. Når man ser på samlet stillingsstørrelse, er det drøyt 25 000 av de 240 000 deltidsansatte som i sum jobber 100 prosent stilling eller mer. Dette betyr at mer enn ti prosent av de som har en deltidsjobb som sin hovedjobb, også har andre jobber og i realiteten er fulltidsansatte (se også figurene 3.1 og 3.2 i neste kapittel).

I november 2024 var det over 730 000 arbeidsforhold i norske kommuner. Litt over halvparten av disse, omtrent 375 000, var heltidsstillinger. I tabell 2.3 ser vi at det var rundt 615 000 personer som hadde sin viktigste jobb i kommunal sektor. Disse jobbet i gjennomsnitt i 80 prosent stilling. Tar vi ut de 375 000 heltidsansatte, var det 240 000 som jobbet deltid i sin viktigste jobb, i gjennomsnitt i halv stilling. 100 000 av de som hadde sin hovedjobb i kommunen, altså både hel- og deltidsansatte, hadde minst én bijobb. Disse hadde i gjennomsnitt 98 prosent stilling.

Blant deltidsansatte med sin viktigste jobb i kommunal sektor hadde 67 320 minst én bijobb. Disse hadde i snitt over 80 prosent stilling. Ser vi på ansatte som hadde bijobb utenfor kommunen, som utgjorde 43 000 personer, hadde disse i gjennomsnitt så godt som full stilling (98 prosent) samlet. Deltidsansatte med sin viktigste jobb i kommunen, men med bijobb utenfor kommunal sektor, utgjorde under 20 000 personer og hadde i gjennomsnitt en 74 prosent stilling (totalt). I tillegg finnes en gruppe som hadde sin viktigste jobb utenfor kommunal sektor og en bijobb i en kommune. Disse jobbet i praksis full stilling (i gjennomsnitt).

Når mer enn 615 000 personer hadde sin viktigste jobb i kommunal sektor samtidig som over 41 000 hadde en bijobb i kommunal sektor, innebærer det at nesten 657 000 personer jobbet i sektoren i 2024. Vi må samtidig huske på at mange av disse har flere jobber, både i og utenfor kommunal sektor. I denne rapporten vil vi kun se på de kommunale jobbene, og kjennetegn ved de som jobber der. Når vi ser på samlet stillingsprosent, inkluderer vi likevel også de jobbene de har utenfor kommunal sektor. Dersom ikke annet er nevnt, er tallene for heltids- og deltidsansatte for hovedjobb i kommunal sektor.

Tabell 2.3. Antall ansatte i kommunal sektor etter arbeidstid og antall jobber.

	Antall	Prosent	Gjennomsnittlig stillingsprosent

KONFIDENSIELT

Hovedjobb i kommunal sektor	615 341	100,0	80,8	I hovedjobb
Jobber deltid i hovedjobben	240 718	39,1	50,8	I hovedjobb
Alle som har mer enn én jobb	100 032	16,3	94,1	Samlet, alle jobber
Deltidsansatte med flere jobber	67 320	10,9	80,6	Samlet, alle jobber
Alle som har jobb utenfor kommunal sektor	43 206	7,0	98,0	Samlet, alle jobber
Deltidsansatte med jobb utenfor kommunen	18 322	3,0	73,5	Samlet, alle jobber
Kun bijobb i kommunen	41 384		99,5	Samlet, alle jobber
Kun én deltidsjobb i kommunal sektor	173 398	28,2	50,2	I hovedjobb

Hvor jobber de ansatte i kommunal sektor?

Den største enkeltnæringen blant ansatte i kommunal sektor er undervisningssektoren. Én av fire (26 prosent) som har sin hovedjobb i kommunal sektor, er ansatt der (tabell 2.4). Drøyt to av ti ansatte (22 prosent) jobber i helse- og omsorgstjenester, og snaut to av ti (18 prosent) i omsorgs- og sosialtjenester. I tillegg arbeider omtrent én av ti (tolv prosent) i de kommunale helsetjenestene. Til sammen er det langt flere som jobber innen helse og omsorg enn i undervisning. Helse- og omsorgsnæringene sysselsetter til sammen over halvparten av de ansatte i kommunal sektor.

Det er også disse sektorene som har høyest kvinneandel, 71 prosent i undervisning og over 80 prosent i helse-, omsorgs- og sosialtjenestene. Ansatte i disse næringene, og i særlig grad innen helse og omsorg, har de laveste gjennomsnittlige stillingsprosentene. Andelen som jobber deltid, er også mye lavere i undervisning (30 prosent) enn i helse- og omsorgstjenester i institusjon (64 prosent). De deltidsansatte i undervisning har imidlertid i gjennomsnitt noe større stilling enn deltidsansatte i helse-, omsorgs- og sosialtjenestene. Det er likevel deltidsansatte i kultursektoren som har de minste stillingene.

Som vi har sett over, er det en del ansatte som har flere jobber i kommunal sektor. Fordelingen mellom de ulike næringsgruppene endres likevel ikke vesentlig om man tar utgangspunkt i den enkeltes hovedjobb istedenfor alle jobber vedkommende måtte ha. Kvinneandelen og gjennomsnittsalderen går imidlertid noe ned om man ser på individenes samlede arbeid heller enn enkeltjobbene, noe som ikke er overraskende da det var litt flere menn og yngre som hadde flere jobber. Når man tar med alle jobber, går naturlig nok gjennomsnittlig stillingsprosent litt ned, mens deltidsandelen øker og stillingsandelen blant deltidsansatte reduseres (jf. vedleggstabell 4).

KONFIDENSIELT

Tabell 2.4. Ansatte i kommunal sektor etter næring og kvinneandel, samt gjennomsnittlig alder og stillingsstørrelse. 2024.

Næringsområder/bransjer	Antall (prosent i parentes)	Kvinner	Alder	Stillings-prosent	Deltid	Stillings-prosent, deltids-ansatte
Eiendom/parkvesen (forretningsmessig tjenesteyting)	18 850 (3,1)	57,9	49,4	86,5	26,1	52,6
Offentlig administrasjon	60 025 (9,8)	58,2	46,6	91,0	17,0	45,8
Undervisning	156 802 (25,5)	71,1	43,7	85,5	30,3	52,5
Helsetjenester	71 482 (11,6)	85,4	42,4	73,8	46,8	44,8
Helse- og omsorgstjenester, institusjon/botilbud	135 641 (22,0)	82,9	41,6	62,9	64,4	43,2
Omsorgs- og sosialtjenester uten botilbud	113 082 (18,4)	81,1	42,1	78,0	39,2	42,8
Kulturell virksomhet, underholdning og fritid	11 486 (1,9)	58,5	42,5	72,8	41,2	35,0
Øvrige næringer	47 973 (7,8)	29,1	45,6	89,9	16,9	42,7
Alle næringer	615 341 (100,0)	72,0	43,4	78,5	39,1	45,4

De største yrkesgruppene i kommunal sektor i 2024 var undervisningsyrkene (129 000), gruppen av «øvrige akademiske yrker» (81 000), helsefagarbeidere (79 000), assistenter (68 000) og sykepleiere og andre pleiemedarbeidere (begge rundt 55 000) (tabell 2.5). Med unntak av legene var kvinneandelen jevnt over høyest i helse- og omsorgsyrkene og blant assistenter i barnehage, SFO og skole.

Tabell 2.5. Ansatte i kommunal sektor etter yrke og kvinneandel, samt gjennomsnittlig alder og stillingsstørrelse. 2024.

Yrkesgrupper	Antall	Kvinner	Alder	Stillings-prosent	Deltid	Stillingsprosent, deltidsansatte
Ledere	35 731	62,6	50,6	97,8	6,6	61,0
Undervisningsyrker	128 749	73,0	43,1	89,7	20,3	50,0
Assistenter, bh./skole/SFO	68 366	80,0	40,5	64,1	62,2	43,1
Leger	4773	59,4	41,0	64,9	47,7	29,3
Sykepleiere	55 411	88,9	43,0	84,5	38,0	59,8
Øvrige medisinske yrker	10 540	83,5	42,1	90,6	24,3	61,2
Helsefagarbeidere	78 959	85,5	44,6	72,7	61,9	56,6
Andre pleiemedarbeidere	54 466	77,4	35,3	33,5	86,5	24,5
Hjemmehjelp, renhold mv.	5214	83,6	45,5	40,6	82,7	30,5
Øvr. akadem./høyskoleyrker	80 578	61,0	45,7	94,3	12,8	56,0

KONFIDENSIELT

Yrker innen kultur	11 919	76,2	43,4	88,4	24,6	53,8
Kontor/salg/service	17 155	55,8	46,3	80,5	33,9	43,9
Øvrige yrker	63 480	44,2	44,8	79,8	39,8	46,1
Total / gjennomsnitt	615 341	72,0	43,4	78,5	39,1	45,4

Den klart yngste yrkesgruppen var andre pleiemedarbeidere (ufaglærte pleieassistenter, pleiemedhjelpere, servicemedarbeidere mv.), mens ledere hadde høyest gjennomsnittsalder. Ledere hadde også klart høyest stillingsprosent, mens pleiemedarbeidere og hjemmehjelper i gjennomsnitt hadde lavest stillingsprosent. De sistnevnte yrkesgruppene hadde også høyest andel deltidsansatte. Ser man kun på deltidsansatte, var det leger og hjemmehjelpere som hadde lavest stillingsprosent, mens ledere og «øvrige medisinske yrker» hadde de høyeste stillingsprosentene.

Deltidsansatte etter yrke, kjønn, alder og stillingsstørrelse

I forrige avsnitt så vi hvordan samtlige 615 341 ansatte i kommunal sektor fordelte seg etter yrkesgruppe, kjønn, alder, heltids- og deltidsandel og stillingsstørrelse. Under viser vi hvordan de 173 398 deltidsansatte fordeler seg mellom næringer og yrker.

De deltidsansatte er mer konsentrert i noen næringer enn hva tilfellet er for alle ansatte i kommunal sektor (jf. tabell 2.3 over). Sju av ti deltidsansatte arbeider innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester (hhv. 15, 39 og 18 prosent), og drøye 15 prosent innen undervisning (tabell 2.6). Åtte av ti deltidsansatte er kvinner, og kvinneandelen er høyest i helse- og omsorgstjenestene og lavest innen administrasjon og i gruppen av øvrige næringer.

Gjennomsnittsalderen blant de deltidsansatte er den samme som for alle ansatte, med høyest gjennomsnittsalder innen eiendom og parkvesen og lavest innen kulturell virksomhet. De deltidsansatte jobber i gjennomsnitt halv stilling. Stillingsprosentene er i snitt noe høyere i de største næringsgruppene, med unntak av omsorgs- og sosialtjenester (uten botilbud).

Tabell 2.6. Deltidsansatte i kommunal sektor etter næring og kvinneandel, alder og stillingsstørrelse. 2024.

Næringsområder/bransjer	Antall (prosent)	Kvinner	Alder	Stillings-prosent
Eiendom/parkvesen (forretningsmessig tjenesteyting)	3738 (2,2)	80,3	50,1	60,0
Offentlig administrasjon	7862 (4,5)	64,0	48,4	40,8
Undervisning	27 565 (15,9)	75,8	45,1	54,6
Helsetjenester	25 273 (14,6)	86,3	43,2	52,5
Helse- og omsorgstjenester, institusjon/botilbud	67 548 (39,0)	84,5	41,8	53,5
Omsorgs- og sosialtjenester uten botilbud	31 444 (18,1)	76,0	43,3	41,3
Kulturell virksomhet, underholdning og fritid	3700 (2,1)	63,4	38,9	37,9
Øvrige næringer	6268 (3,6)	47,8	46,1	42,8
Alle næringer	173 398 (100,0)	79,1	43,4	50,2

Tabell 2.7 viser at deltidsarbeid (i kommunesektoren) er utbredt i bestemte yrkesgrupper, og da særlig blant helsefagarbeidere og pleiemedarbeidere, som til sammen utgjør 40 prosent av alle kommunalt

KONFIDENSIELT

deltidsansatte. I tillegg utgjør ansatte i undervisningsyrkene og ulike assistentstillinger i skole og barnehage/SFO en relativt stor andel av de deltidsansatte, henholdsvis elleve og 13 prosent. Til sammen utgjør disse fire gruppene to tredeler av alle deltidsansatte i kommunesektoren.

I noen av disse yrkene er gjennomsnittlig stillingsstørrelse forholdsvis lav, og dermed er deltidsstillingene ofte små. Deltidsansatte sykepleiere og helsefagarbeidere har i gjennomsnitt en 60 prosent stilling, mens gjennomsnittlig stillingsandel blant deltidsarbeidende pleiemedarbeidere er litt over 40 prosent. Det kan tyde på at deltid i stor grad er et resultat av «bemanningslogikken». Samtidig så vi i tabell 2.5 at profesjonsyrker som sykepleiere, lærere og barnehagelærere har en betydelig lavere deltidsandel enn øvrige yrkesgrupper.

Tabell 2.7. Deltidsansatte etter yrke, kvinneandel, alder og stillingsstørrelse. 2024.

Yrker	Antall (prosent)	Kvinner	Alder	Stillings-pro-sent
Helsefagarbeidere	37 881 (21,8)	89,3	46,7	61,9
Andre pleiemedarbeidere	34 895 (20,1)	78,2	34,7	40,8
Assistenter, barnehage/skole/SFO	23 198 (13,4)	79,4	42,7	46,8
Undervisningsyrker	18 710 (10,8)	76,9	45,2	52,3
Øvrige yrker	17 036 (9,8)	57,8	44,3	36,6
Sykepleiere	16 161 (9,3)	92,4	46,3	63,8
Kontor/salg/service	7863 (4,5)	65,4	44,8	44,0
Øvrige akadem./høyskoleyrker	7538 (4,3)	72,9	49,8	52,6
Hjemmehjelp, renhold mv.	3281 (1,9)	83,9	46,5	43,7
Yrker innen kultur	2145 (1,2)	79,0	45,0	51,5
Øvrige medisinske yrker	1762 (1,0)	89,3	47,0	59,2
Leger	1524 (0,9)	56,7	43,9	31,5
Ledere	1404 (0,8)	60,1	55,0	44,6
Total	173 398 (100,0)	79,1	43,4	50,2

KONFIDENSIELT

Nærmere om aldersfordelingen

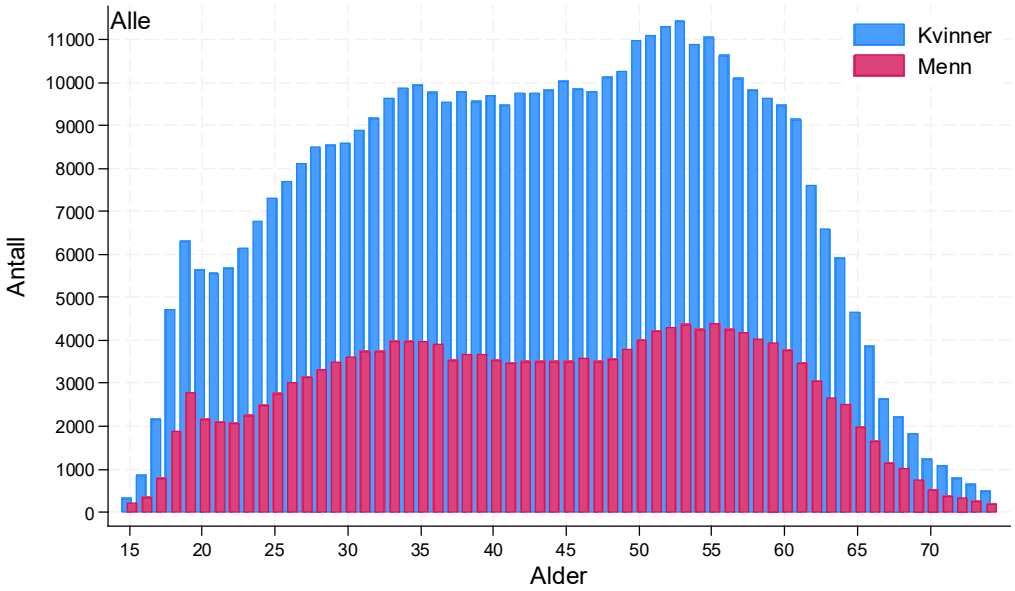
I det følgende beskriver vi først aldersfordelingen blant alle ansatte i kommunal sektor, før vi ser nærmere på hvordan de deltidsansatte fordeler seg etter alder, kjønn og næring. Slik legger vi samtidig et grunnlag for å forstå hvilke grupper som har størst sannsynlighet for å arbeide ufrivillig deltid.

Alder er relevant for spørsmålet om heltid og deltid fordi årsakene til deltidsarbeid varierer mellom ulike livsfaser. Blant de yngste er deltid ofte en tilpasning til utdanning eller en måte å etablere seg i arbeidslivet på, mens det blant de eldste gjerne handler om økende helseproblemer eller bare en gradvis nedtrapping mot pensjonsalder. I disse tilfellene er deltiden i stor grad ønsket av den ansatte selv. Ufrivillig deltid, altså tilfeller der den ansatte ønsker større stilling uten å få det, er derfor først og fremst et fenomen i de midterste aldersgruppene. Det betyr at alderssammensetningen i en kommune eller en yrkesgruppe i seg selv påvirker hvor stor andel av deltidsarbeidet som framstår som ufrivillig.

Figur 2.5a viser aldersfordelingen blant kommunalt ansatte fordelt på kvinner og menn. Et hovedtrekk er at det er flere kvinner enn menn i nesten alle aldersgrupper. Et annet hovedtrekk er det store

antallet arbeidstakere i aldersgruppen 50–56 år. Det er også relativt mange ansatte i alderen 33–36 år. Fra 62 år reduseres naturlig nok antall ansatte hvert år som følge av pensjonering (følges opp lenger ned). Vi ser videre at en del kommer inn allerede som 16–17-åringer. Dette samsvarer godt med tidligere beskrivelser av kommunenes langsiktige rekrutteringsarbeid og utvikling av stillinger som er ment for ufaglærte[8] (Moland, Bråthen & Tofteng, 2025; Jordell, Yssen & Moland, 2025). De yngste arbeidstakerne har gjerne deltidsjobber ved siden av skolegang (figur 2.5a).

Figur 2.5a. Aldersfordeling blant alle menn og kvinner ansatt i hele kommunal sektor. 2024.



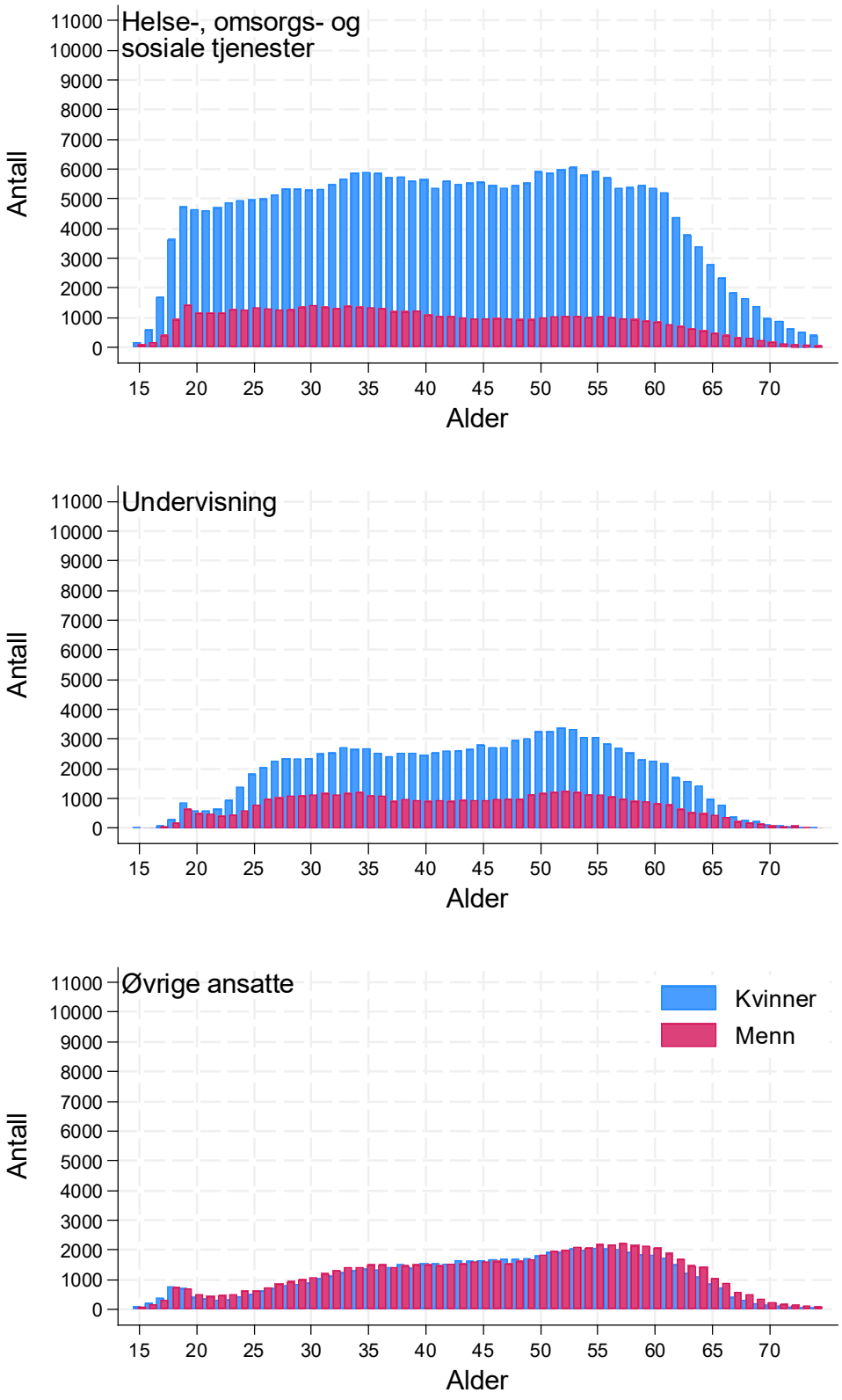
Deler vi de ansatte inn etter de viktigste næringene i kommunal sektor, ser vi at det først og fremst er innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester at kjønnsforskjellene er store (figur 2.5b). Menn er en minoritet innen disse tjenestene.

I undervisningssektoren, altså i barnehage, skole og skolefritidsordningen, er også kvinnene i klart flertall, men ikke i like stor grad som innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester. Samtidig ser vi at blant de aller eldste og blant ansatte rundt 20 år er kjønnsfordelingen her forholdsvis lik.

Blant øvrige ansatte i kommunal sektor, altså ansatte som ikke er ansatt i helse-, omsorgs- og sosialtjenestene eller innen undervisning, er det små kjønnsforskjeller. Vi ser også at antallet ansatte i disse øvrige næringene utgjør langt færre enn antallet i undervisning og i helse-, omsorgs- og sosialtjenestene.

[8] Dette kan være avdelingsverter, servicemedarbeidere og pleiemedarbeidere med avgrensede helsefaglige oppgaver.

Figur 2.5b. Aldersfordeling innen ulike bransjer i kommunal sektor. 2024.

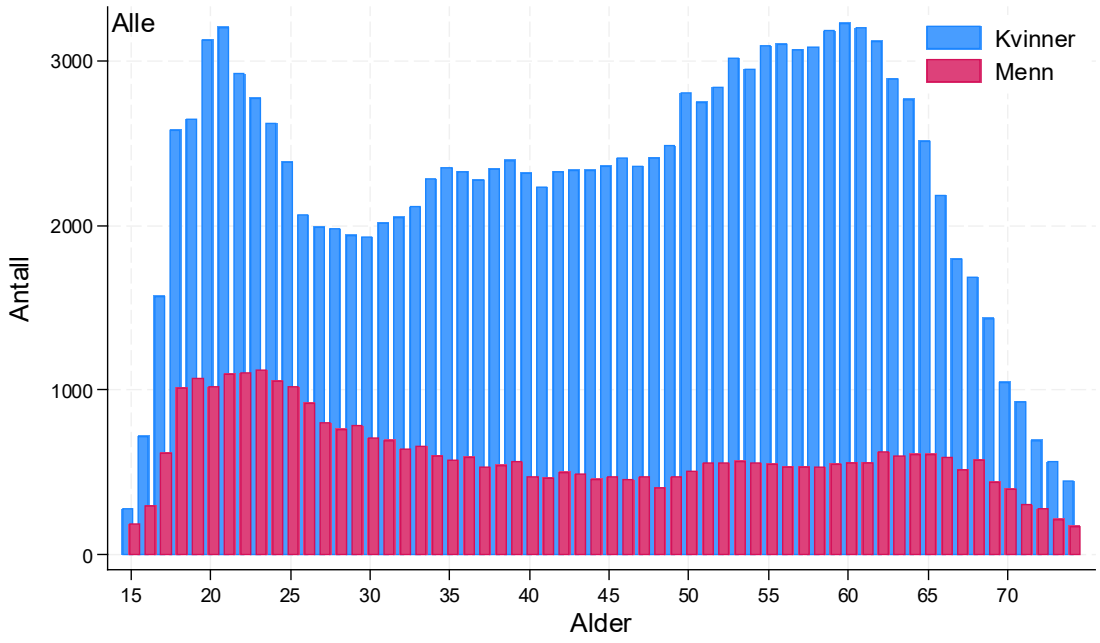


Figur 2.6a viser aldersfordelingen blant deltidsansatte kvinner og menn. Et hovedtrekk er at deltidsansatte i kommunesektoren finnes i hele aldersspennet, men samtidig er konsentrert i bestemte livsfaser.

For begge kjønn er andelen høyest i de yngste aldersgruppene, spesielt rundt de tidlige 20-årene. Det kan tyde på at deltidsarbeid er utbredt blant unge, fordi de kombinerer arbeid med utdanning eller er i gang med å etablere seg i arbeidslivet (Nielsen & Moland, 2025; Nergaard, 2010). Samtidig viser figuren høy forekomst av deltidsarbeid blant ansatte i alderen 50–65 år, og da særlig blant ansatte i slutten av 50-årene og tidlig i 60-årene. Dette tyder på at deltid ikke bare sees på som et inngangsfenomen[9].

Kvinner utgjør klart flertallet av deltidsansatte i alle aldersgrupper. Figuren viser også at menn først og fremst jobber deltid når de er unge. I aldersspennet fra 30 til 68 år ligger antall deltidsansatte blant menn ganske stabilt. Hvorvidt dette bekrefter eller avkrefter tidligere beskrivelser om at deltidsarbeid blant menn i større grad er knyttet til overgangsfaser, mens deltid blant kvinner i større grad er et gjennomgående trekk i yrkesløpet, kommer vi tilbake til under. Rundt 30-årsalderen ser vi en kombinasjon av økt kvinneandel og et redusert antall deltidsansatte.

Figur 2.6a. Aldersfordeling blant menn og kvinner som jobbet deltid i kommunal sektor. 2024.

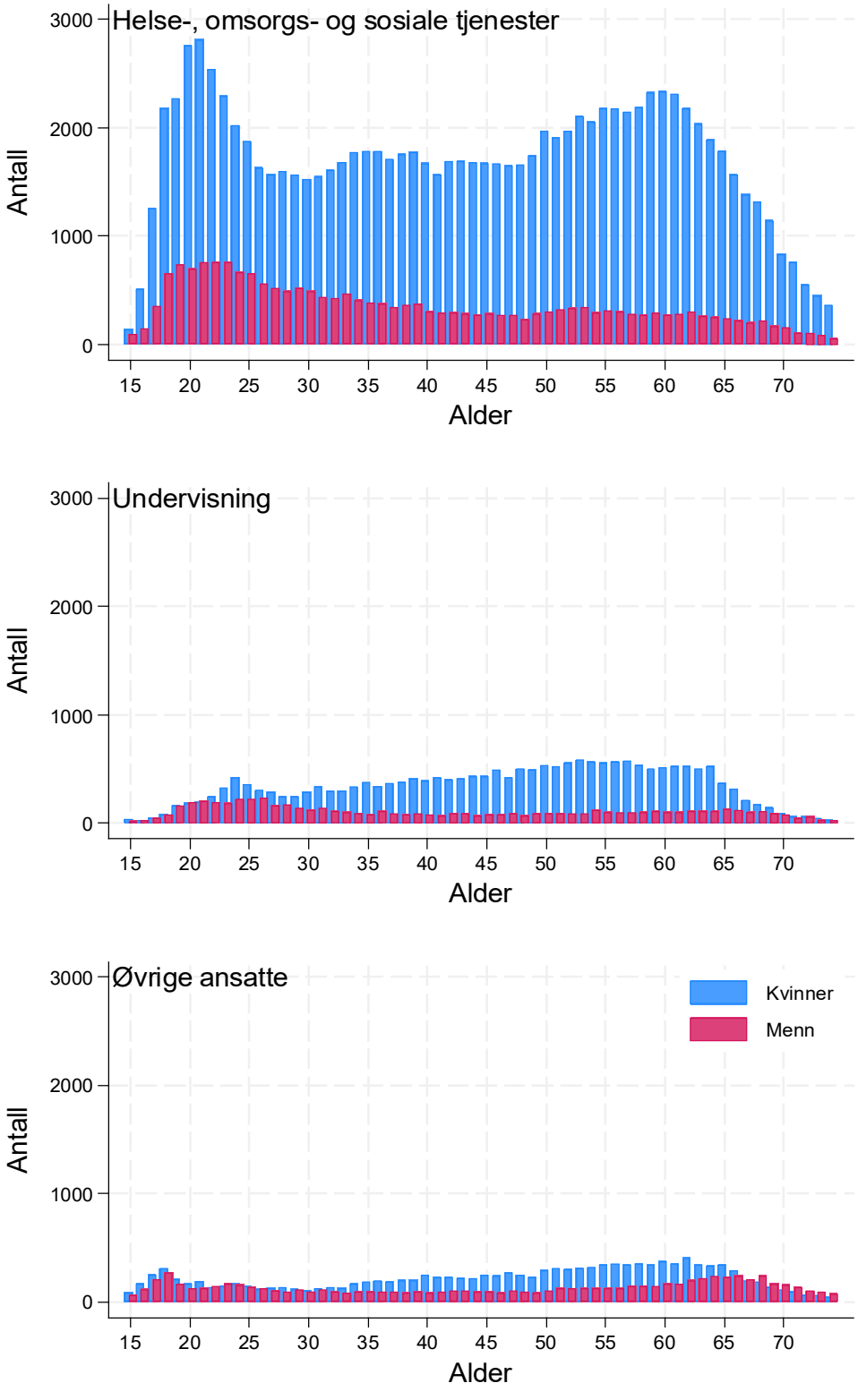


Vi gjenfinner noe av den samme aldersfordelingen blant deltidsansatte kvinner og menn innen de ulike bransjene i kommunal sektor (figur 2.6b), men mønsteret er tydeligst blant deltidsansatte innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester. Dette er ikke unaturlig siden dette er den største gruppen av deltidsansatte.

Også innen undervisning ser vi at andelen deltidsansatte er særlig høy blant ansatte i midten av 20-årene, selv om den ikke er like markant som innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester. Blant deltidsansatte innen undervisning er det med noen unntak små kjønnsforskjeller fram til 30 års alder, og, som vi også så over, blant de aller eldste.

Figur 6b. Aldersfordeling blant menn og kvinner som jobbet deltid i ulike bransjer innen kommunal sektor. 2024.

[9] Med inngangsfenomen siktes det til at mange starter en yrkeskarriere med en deltidsstilling, og at det kan ta noe tid før de blir heltidsarbeidende.



Det er små kjønnsforskjeller blant deltidsansatte i øvrige kommunale næringer, men det er litt flere kvinner enn menn som arbeider deltid i aldersspennet 35 til 65 år. Samlet sett er det gjennomgående

få menn som arbeider deltid, selv om det er en del unge menn som arbeider deltid i helse-, omsorgs- og sosialtjenester.

Nærmere om stillingsstørrelse

Over så vi at deltidsansatte med én jobb var konsentrert i relativt få næringer og yrker (jf. tabell 2.6 og 2.7). I det følgende presenterer vi fordelingen av samlet stillingsprosent blant kommunalt ansatte etter både næring og yrke. Ved å undersøke samlet stillingsprosent reduseres deltidsandelen noe. Vi har gruppert samlet stillingsprosent, slik at vi skiller mellom de som jobber fulltid (eller mer), og de som jobber lang deltid (80–99 prosent stilling), mellomlang deltid (50–79 prosent) og kort deltid (under 50 prosent stilling).

Dersom vi ser på ulike kategorier av samlet stillingsprosent, endres fordelingen mellom næringene seg noe sammenlignet med det vi så over (tabell 2.8). I undervisningssektoren er det for eksempel noe større andel som jobber heltid når alle jobbene de har, sees samlet, og en mindre andel i små stillingskategorier. Motsvarende ser man at selv om over halvparten av de ansatte i kommunal sektor arbeider innen helse-, omsorgs- og sosialtjenester, utgjør de bare fire av ti heltidsansatte i sektoren, mens de i alle deltidskategoriene utgjør omtrent sju av ti ansatte.

Tabell 2.8. Fordeling av kommunalt ansatte etter næring og samlet stillingsstørrelse. 2024.

Næringsområder/bransjer	Alle ansatte	100+ % stilling	80–99 %	50–79 %	< 50 %	En deltidsjobb
Eiendom/parkvesen (forretn. tjenesteyting)	3,1	3,6	2,6	2,4	1,3	2,2
Offentlig administrasjon	9,8	12,8	2,7	4,2	5,1	4,5
Undervisning	25,5	29,7	22,0	19,2	13,9	15,9
Helsetjenester	11,6	10,2	15,8	13,7	13,7	14,6
Helse- og omsorgstj., institusjon/botilbud	22,0	13,5	38,9	38,9	36,6	39,0
Omsorgs- og sosialtjenester uten botilbud	18,4	18,3	14,7	16,7	22,3	18,1
Kulturell virksomhet, underholdning og fritid	1,9	1,8	1,1	1,7	3,0	2,1
Øvrige næringer	7,8	10,2	2,3	3,2	4,2	3,6
Sum	100	100	100	100	100	100
Total	615 341	399 772	57 336	68 679	89 554	173 398

Når man ser på fordelingen av ansatte mellom de ulike yrkene i kommunal sektor, er de store yrkesgruppene med deltidsansatte nevnt over (i tabell 2.7) også de som er de største gruppene samlet sett. Helse- og omsorgsyrkene sysselsetter én av tre ansatte i sektoren, mens undervisningsyrkene sysselsetter én av fem (tabell 2.9). Samtidig ser vi at det er vanlig å ha en heltidsstilling i undervisningsyrkene, men sjeldent i helse- og omsorgsyrkene, særlig om man er helsefagarbeider eller tilhører gruppen «andre pleiemedarbeidere». I sistnevnte yrkeskategori er det også mange som jobber mindre enn halv stilling.

Ser vi på deltidsansatte som kun har én jobb (siste kolonne i tabell 2.9), utgjør helsefagarbeidere og andre pleiemedarbeidere som har en deltidsjobb, over 40 prosent. Også innen undervisningsyrkene og blant assistentene utgjør de med så lav stillingsprosent over ti prosent av de sysselsatte. Disse fire yrkene sysselsetter dermed nesten to tredeler av alle deltidsansatte med én jobb.

KONFIDENSIELT

Tabell 2.9. Yrke og samlet stillingsstørrelse.

	Alle ansatte	100+ % stilling	80–99 %	50–79 %	< 50 %	En deltidsjobb
Ledere	5,8	8,6	0,7	0,6	0,8	0,8
Undervisningsyrker	20,9	26,3	11,0	12,0	10,2	10,8
Assistenter, bh./skole/SFO	11,1	8,5	17,0	15,8	15,3	13,4
Leger	0,8	0,7	0,5	0,5	1,6	0,9
Sykepleiere	9,0	9,1	13,6	10,2	4,6	9,3
Øvrige medisinske yrker	1,7	2,1	1,4	1,1	0,6	1,0
Helsefagarbeidere	12,8	8,6	28,5	24,6	12,8	21,9
Andre pleiemedarbeidere	8,9	2,4	11,8	16,8	29,7	20,1
Hjemmehjelp, renhold mv.	0,8	0,3	1,4	1,7	2,5	1,9
Øvr. akadem/høysk.-yrker	13,1	18,0	4,0	5,0	3,3	4,4
Yrker innen kultur	1,9	2,3	1,2	1,4	1,0	1,2
Kontor/salg/service	2,8	5,1	3,2	4,3	4,9	4,5
Øvrige yrker	10,3	8,0	5,9	6,1	12,8	9,8
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	615 341	399 772	57 336	68 679	89 554	173 397

KONFIDENSIELT

Stillingsstørrelse etter landsdel

Det er forholdsvis liten variasjon i kommunal stillingsstørrelse mellom ulike landsdeler (tabell 2.10). Oslo og Akershus utmerker seg med den høyeste andelen i 100 prosent stilling og den laveste andelen med kort deltid. Dersom man ser på alle som har en stillingsprosent over 80, blir de regionale forskjellene mindre, da Oslo og Akershus har den laveste andelen som jobber «nesten fulltid», eller lang deltid (80–99 prosent). Det er i grunnen de ikke-bosatte[10] som utmerker seg mest, med litt over 40 prosent i 100 prosent stilling og en høyere andel i mindre stillinger. De ikke-bosatte er imidlertid en liten gruppe samlet sett.

Tabell 2.10. Landsdel og stillingsstørrelse. 2024.

	Samlet stillingsstørrelse	Én deltids-jobb

[10] Ikke-bosatte er personer (som i utgangspunktet) skal oppholde seg i Norge i mindre enn seks måneder, og som dermed ikke er registrert som bosatt i Folkeregisteret.

	< 50 %	50–79 %	80–99 %	100+ %	N	
Oslo/Akershus	13,2	9,3	6,7	70,8	122 152	15,8
Østlandet ellers	14,9	12,4	10,8	61,9	163 260	29,0
Agder/Rogaland	15,0	11,9	9,4	63,7	95 207	16,2
Vestlandet	15,3	10,9	10,3	63,5	109 908	18,6
Trøndelag	14,7	11,1	9,9	64,3	55 414	9,4
Nord-Norge	13,9	10,7	8,2	67,3	67 787	10,6
Ikke bosatte	23,2	22,6	13,5	40,7	1602	0,5
Total	14,6	11,2	9,3	65,0	615 341	173 398

Stillingsstørrelse etter demografiske kjennetegn

Tabell 2.11 viser hva som kjennetegner ansatte med ulik stillingsstørrelse. Som i tabell 7 skiller vi mellom de som jobber kort deltid, under 50 prosent stilling, de som jobber mellomlang deltid, mellom 50 og 79 prosent stilling, de som jobber lang deltid, mellom 80 og 99 prosent stilling, og heltid, som er de som har 100 prosent stilling (eller mer).

65 prosent av de ansatte har full stilling eller mer. Som vi har sett over, er det vanligere at menn har full stilling, mens kvinner oftere jobber deltid. Selv om antallet sysselsatte menn og kvinner totalt og i store stillinger er svært ulikt, er andelen som jobber halv stilling eller mindre, den samme blant kvinner og menn.

Ser vi på alder, er det unge under 30 år og personer over 60 år som oftest har halv stilling eller mindre, henholdsvis 35 og 22 prosent. Lav alder er nok også med på å bidra til den relativt høye andelen med grunnskoleutdanning, 35 prosent, blant dem med halv stilling eller mindre, da en del av disse trolig fortsatt er under utdanning.

Blant ikke-bosatte (innvandrere med korttidsopphold i Norge) er det kun 40 prosent som har full stilling. De utgjør imidlertid en liten andel av alle ansatte. Innvandrere fra «øvrige land» har også lavere andel (56 prosent) i full stilling enn andre.

Blant ansatte med barn under 18 år jobber tre av fire i full stilling. Det gjelder også for småbarnsforeldre (0 til 6 år). Enker/enkemenn jobber i liten grad i full stilling, 48 prosent, noe som nok skyldes at brorparten er eldre.

Turnusansatte jobber i mye større grad i små stillinger enn andre. Vi ser også at pendlere jobber mer heltid enn ansatte som har hovedjobben i den kommunen de bor i.

Tabell 2.11. Stillingsstørrelse i kommunal sektor. 2024.

	Samlet stillingsstørrelse				
	< 50 %	50–79 %	80–99 %	100+ %	N
Alle	14,56	11,16	9,32	64,97	615 341

KONFIDENSIELT

Menn	14,01	7,38	5,13	73,48	172 188
Kvinner	14,77	12,63	10,95	61,66	443 153
Opp til 29 år	34,63	12,26	7,76	45,35	117 364
30-39 år	8,46	9,07	9,11	73,36	132 698
40-49 år	7,03	9,36	9,55	74,06	134 132
50-59 år	7,1	10,85	9,94	72,13	148 994
60 år og eldre	21,55	16,49	10,38	51,59	82 153
Grunnskole	35,25	16,99	10,17	37,58	76 044
Videregående	18,45	15,29	13,64	52,63	175 799
Fagskole	8,26	11,28	12,66	67,8	19 901
Univ./høyskole, kort	8,22	8,33	7,34	76,1	252 538
Univ./høyskole, lang	5,97	5,28	4,46	84,28	81 371
Ingen/ukjent	31,51	13,35	9,59	45,54	9688
Norge	14,22	10,64	8,76	66,38	505 386
Norden/EU/EFTA/UK/USA	11,65	11,51	10,92	65,93	29 711
Øvrige land	17,53	14,04	12,26	56,16	76 692
Ikke bosatte	23,17	22,6	13,54	40,7	1602
Ukjent	20,2	16,92	11,69	51,18	1950
Ugift	19,32	10,64	8,49	61,54	28 7071
Gift/partner	9,48	11,27	10,09	69,17	24 8212
Skilt	11,72	11,56	9,49	67,22	68 072
Enke/enkemann	21,26	18,48	11,91	48,34	7097
Barn 0 til 18 år	6,59	9,15	9,39	74,88	192 065
Barn 0 til 6 år	7,28	8,94	9,16	74,62	106 847
Én-personshushold	21,7	12,85	9	56,45	146 498
Aleneforsørgere	9,39	11,04	9,92	69,64	48 964
Skift/turnus	23,78	19,65	16,9	39,67	175 078
Ikke skift	9,98	7,85	6,36	75,81	435 447
Pendler ikke	15,12	11,77	9,95	63,17	466 076
Pendler	12,72	9,12	7,28	70,88	147 302

KONFIDENSIELT

Egen relativ lønn					
1–20 %	67,98	21,51	2,19	8,33	121 342
21–40 %	3,96	23,44	23,15	49,44	149 931
41–60 %	0,52	3,47	9,6	86,41	148 779
61–80 %	0,2	1,36	3,43	95	131 449
80–100 %	0,15	0,74	1,83	97,27	63 840
Husholdets relative lønn					
1–20 %	47,68	24,96	10,34	17,04	90 701
21–40 %	8,45	7,04	10,74	73,76	94 350
41–60 %	13,75	12,45	9,06	64,73	104 523
61–80 %	6,62	8,98	9,96	74,44	162 648
80–100 %	7,59	6,79	7,27	78,35	156 348

Plassering i lønnshierarkiet

I dette avsnittet ser vi på hvor kommunalt ansatte plasserer seg i lønnsfordelingen, både ut fra egen lønn og ut fra husholdets samlede inntekt. Lønnsplassering er relevant for spørsmålet om heltid og deltid fordi arbeidstid og lønn henger tett sammen. Mange av de minste stillingene finnes i lavtlønnsyrker, og en liten stilling gir uansett lav lønn. Det er også interessant å se på husholdets samlede økonomi, fordi handlingsrommet til å velge en mindre stilling i stor grad avhenger av om andre i husholdet bidrar med inntekt. Haugland og Reime (2019) finner at sykepleiere oppgir god økonomi som en forklaring på valg av deltidsarbeid, og dette gjelder trolig også for andre yrkesgrupper.

Dersom man sorterer alle lønnstakere (og hushold) i Norge etter samlet lønn, kan man plassere alle lønnstakerhushold inn i fem kvintiler, hvor den første kvintilen er de 20 prosentene med lavest lønn og kvintil nummer 5 er de 20 prosentene med aller høyest lønn. Dette gir et bilde av relativ lønnsplassering. I hushold er alle lønninger slått sammen, dermed vil énpersonshushold komme dårligere ut i denne fordelingen.

Plassering i fordelingen i tabell 2.11 er basert på alle lønnstakere i hele arbeidsmarkedet, men tallene som gjengis i tabellen, gjelder kun for ansatte i kommunal sektor.

Dersom lønningene i kommunal sektor var fordelt som i resten av arbeidsmarkedet, skulle det vært omtrent 20 prosent i hver kvintil, men vi ser av tallene i siste kolonne at slik er det ikke. Det er omtrent 20 prosent i første kvintil (19,7 prosent), mens andelen er over 20 prosent i de tre neste kvintilene, og bare drøye ti prosent i den høyeste kvintilen, som er ansatte i kommunal sektor med lønn tilsvarende de 20 prosent høyest lønnede i Norge.

At det er en sammenheng mellom plassering i lønnshierarkiet og arbeidstid, er ikke overraskende. Timelønn har selvfølgelig betydning, men også hvor mange timer man jobber. Blant lønnstakere i den laveste kvintilen er det et klart flertall, 68 prosent, som har mindre enn 50 prosent stilling og relativt få heltidsansatte. Motsvarende er det svært få deltidsansatte som har en lønn som plasserer dem blant de 20 prosentene med høyest lønn.

KONFIDENSIELT

Det er imidlertid mer interessant å se på *den relative lønnsfordelingen til husholdene* til kommunalt ansatte. Man finner riktignok et lignende mønster der, men det er ikke på langt nær like entydig. Hushold med ansatte i kommunal sektor er litt lavt representert i de tre laveste kvintilene. Halvparten av ansatte i kommunal sektor tilhører hushold i de to øverste kvintilene. Sammenlignet med egen relativ lønn ser vi at deltidsansatte ofte tilhører hushold i de øverste lønnskvintilene. Rundt 15 prosent av kommunalt ansatte i de to øverste lønnskvintilene for hushold arbeider kort deltid, under 50 prosent, eller mellomlang deltid, mellom 50 og 80 prosent stilling. Dette kan være en indikasjon på at det er lettere, rent økonomisk, å jobbe deltid dersom andre i husholdet har en relativt god lønn. Det er åpenbart lettere å velge å jobbe redusert dersom husholdets økonomiske rammebetingelser tillater det.

KONFIDENSIELT

3 Utdypende om de deltidsansatte

Flere kjennetegn ved de deltidsansatte

I dette avsnittet viser vi hvordan 173 398 deltidsansatte i kommunal sektor fordeler seg etter kjønn, alder, utdanning, sivil status og innvandrerbakgrunn, og hvordan hver av disse gruppene fordeler seg etter blant annet stillingsstørrelse.

Tabell 3.1 viser at fire av fem deltidsansatte er kvinner. Vi ser dessuten flere interessante trekk: Menn som jobber deltid, har også en lav stillingsprosent (53 prosent), om enn høyere enn blant deltidsarbeidende kvinner (41 prosent). Tabellen viser også at de yngste deltidsansatte har lavest stillingsprosent (36 prosent). Deltid blant småbarnsforeldre framstår i større grad som «stor deltid» (59 prosent), noe som kan skyldes at mange småbarnsforeldre er godt etablert i arbeidslivet og dermed kanskje har jobbet heltid før de fikk barn, men at en del likevel jobber redusert for å tilpasse seg økt omsorgsansvar. De minste stillingene finnes i større grad blant yngre (36 prosent) og blant dem med lavere utdanning (39 prosent).

Deltidsansatte med lang høyskoleutdanning er en ganske liten gruppe. Ansatte med innvandrerbakgrunn utgjør ca. 15 prosent av alle deltidsansatte. De har litt større stillingsstørrelse enn gjennomsnittet av deltidsansatte, og innvandrere fra «øvrige land» er i gjennomsnitt noe yngre enn andre deltidsansatte.

KONFIDENSIELT

Tabell 3.1. Kjennetegn ved deltidsansatte i kommunal sektor. 2024.

	Antall	Andel av del-tids-ansatte	Stillings-pro-sent	Alder	Kvinne-an-del
Kjønn					
Kvinner	137 076	79,1	41,4	40,6	100,0
Menn	36 322	20,9	52,5	44,1	0,0
Alder					
Opp til 29 år	45 787	26,4	35,7	22,5	71,8
30–39 år	28 256	16,3	56,2	34,6	78,3
40–49 år	28 300	16,3	58,9	44,5	83,4
50–59 år	35 392	20,4	59,4	54,6	84,5
60 år og eldre	35 663	20,6	47,8	65,0	80,1
Utdanning					
Grunnskole	37 290	21,5	39,0	37,2	71,4
Videregående	66 732	38,5	52,5	44,8	81,4
Fagskole	5204	3,0	60,4	49,1	83,9
UH, kort	49 638	28,6	55,0	45,7	83,0
UH, lang	10 117	5,8	52,1	45,8	72,1
Sivil status					
Ugift	84 621	48,8	44,6	33,2	72,5
Gift/partner	64 705	37,3	56,5	52,1	85,0
Skilt	18 706	10,8	53,4	55,9	85,5
Enke/enkemann	3199	1,8	50,0	62,2	94,1
Barn					
Barn 0 til 18 år	51 902	29,9	59,9	40,8	85,9
Barn 0 til 6 år	21 543	12,4	58,7	34,7	85,1
Innvandringsbakgrunn					
Norge	138 624	80,0	49,5	44,2	79,0
Norden/EU/EFTA/UK/USA/Can/Aus/NZ	7932	4,6	55,3	44,5	80,9
Øvrige land	25 248	14,6	51,9	38,8	78,8
Ikke bosatte	851	0,5	53,2	47,3	75,1
Arbeidstidsordning					
Ikke skift	85 961	49,6	53,9	40,8	84,1
Skift/turnus	82 991	47,9	48,3	46,1	75,6
Alle	173 398	100,0	50,2	43,4	79,1

Note: Tabellen inkluderer kun deltidsansatte i kommunal sektor med en jobb.

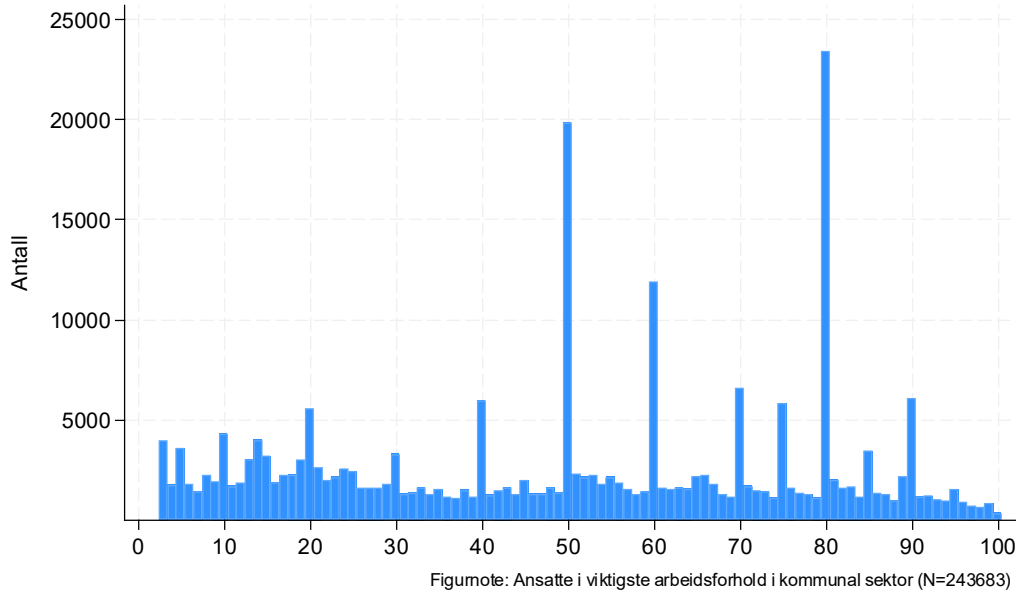
KONFIDENSIELT

Stillingsstørrelse blant deltidsansatte

Blant de deltidsansatte i kommunal sektor har om lag halvparten halv stilling eller mer, og omtrent 25 000 av de som har deltidsjobb i sektoren, har minst en bistilling, slik at samlet stillingsprosent utgjør hel stilling eller mer.

Figur 3.1 viser fordelingen av avtalt stillingsprosent blant deltidsansatte i kommunesektoren (november 2024). Figuren viser at deltidsstillingene ikke fordeler seg jevnt over hele prosentintervallet, men konsentreres rundt bestemte stillingsstørrelser. Det typiske er å ha enten en 50 eller 80 prosent stilling, men det er også mange som har en 60 prosent, 70 prosent, 75 prosent og 90 prosent stilling. Mønsteret tyder på at deltidsarbeid i sektoren til en viss grad er organisert gjennom «standardiserte» stillingsprosenter. Fordelingen indikerer at deltidsandelen ikke først og fremst består av et stort antall svært små stillinger, men i stor grad av mellomstore og relativt store deltidsstillinger.

Figur 3.1. Avtalt stillingsstørrelse blant deltidsansatte i kommunesektoren (2024).

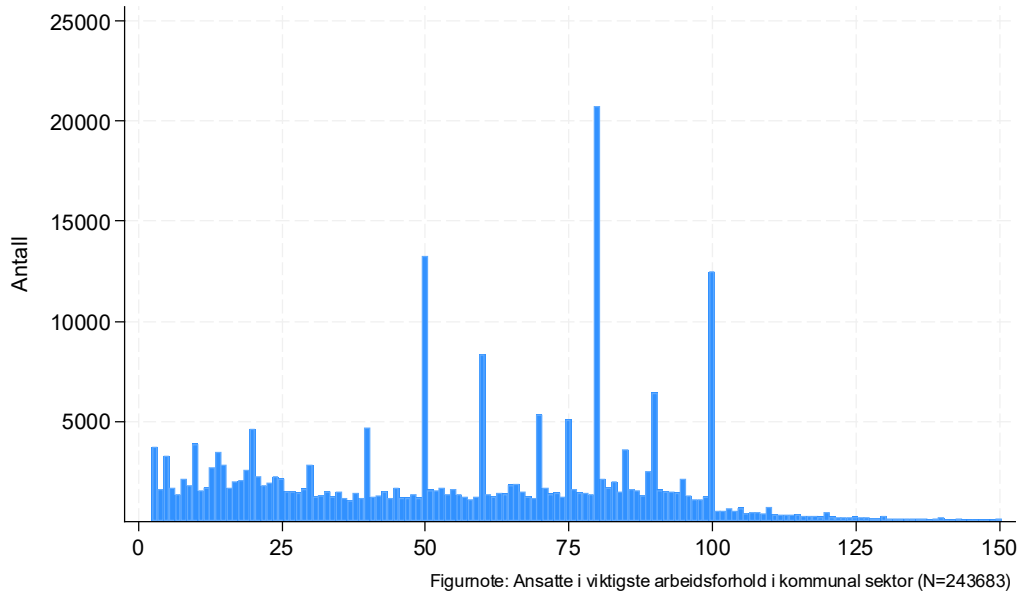


Stillingsstørrelse blant deltidsansatte med flere jobber

Figur 3.2 viser fordelingen av samlet stillingsprosent blant deltidsansatte i kommunesektoren som har flere stillinger, det vil si stillingsomfanget når man summerer på tvers av arbeidsforhold. Dette skiller seg fra figur 3.1, som viser avtalt stillingsprosent i hovedstilling, og synliggjør at deltidsansatte kan ha flere stillingsforhold samtidig. Denne fordelingen har også tydelige topper ved bestemte stillingsprosenter, særlig ved 50, 60, 70, 75, 80, 90 og 100 prosent. At ganske mange jobber 100 prosent, indikerer at mange av de deltidsansatte samlet har et arbeidsomfang som tilsvarer heltid, men at dette er fordelt på flere arbeidsforhold.

Videre viser figuren at en del har samlet stillingsprosent over og, i en del tilfeller, lang over 100 prosent. Dette viser at en del ansatte kombinerer flere deltidsstillinger, slik at samlet arbeidsomfang kan være betydelig selv om de formelt kategoriseres som deltidsansatte. Mønsteret kan tolkes som uttrykk for en organisering der deltidsstillinger ofte fastsettes med bakgrunn i behov for helgedekning og for å få turnusen til å «gå opp», mens ansatte i praksis «bygger opp» en heltidsstilling (målt i arbeidsomfang) gjennom å kombinere flere stillinger. Faktisk arbeidsomfang kan i tillegg utvides gjennom å ta ekstravakter.

Figur 3.2. Samlet, avtalt stillingsstørrelse blant deltidsansatte i kommunesektoren som har flere stillinger (2024).



Som vist øker den samlede stillingsandelen når man har flere stillinger, selv om mange stillinger ikke alltid summerer seg til full stilling for alle. I tabell 3.2 har vi delt samlet stillingsstørrelse inn i intervaller på ti prosent. Der ser vi at det er en liten andel med de aller minste stillingsstørrelsene, uavhengig av antallet jobber. Ti prosent av ansatte med ett arbeidsforhold hadde avtalt arbeidstid under 20 prosent, og den tilsvarende andelen var mye lavere blant ansatte med flere jobber. Blant dem som hadde én jobb, hadde to av tre full stilling eller mer, mens andelen med heltid faktisk var noe lavere blant dem som hadde to eller tre stillinger.

Dersom man inkluderer alle som har 80 prosent stilling eller mer (de tre kolonnene før «total» i tabell 3.2), omfatter dette tre av fire blant dem med én jobb, litt færre blant dem med to og tre jobber, og mer enn fire av fem blant de som hadde fire jobber eller mer. På den annen side betyr dette at blant dem som hadde én til tre jobber, var det nesten én av fire som jobbet under 80 prosent, og rundt én av ti som hadde en samlet stilling under 50 prosent.

KONFIDENSIELT

Tabell 3.2. Antall kommunale jobber og samlet stillingsstørrelse (kategorisert). 2024.

	Samlet stillingsprosent											Total
	19,9	10–19,9	20–29,9	30–39,9	40–49,9	50–59,9	60–69,9	70–79,9	80–89,9	90–99,9	100 +	
1	2,7	3,9	3,4	2,2	2,6	4,1	3,3	3,3	5,8	2,6	66,2	589 790
2	0,5	1,8	3,2	3,7	3,7	4,4	4,9	5,9	8,9	8,2	54,8	59 587
3	0,0	0,6	1,8	3,0	4,0	4,7	5,5	6,6	8,0	8,7	57,1	6366
4	0,0	0,2	0,7	1,7	2,5	3,4	3,7	5,4	6,5	8,6	67,3	848
5+	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7	5,2	2,2	6,0	7,5	7,5	69,4	134

Ansatte med flere arbeidsforhold

Omtrent 590 000 personer hadde én jobb (ett arbeidsforhold) i kommunal sektor i 2024 (tabell 3.3). Disse utgjorde 90 prosent av de ansatte i sektoren og utførte 81 prosent av jobbene der. Dermed hadde ti prosent av de ansatte to eller flere jobber og utførte 19 prosent av jobbene. Det er ikke noe tydelig mønster knyttet til kjønn når det gjelder antallet jobber, selv om de unge ansatte oftere har flere jobber. Samlet stillingsprosent stiger naturligvis når man har flere jobber. Likevel er det over 15 prosent som har samlet stillingsprosent under 80 prosent selv om de har fem eller flere jobber. Det er også noen som har fem jobber og likevel jobber under halv stilling.

Tabell 3.3. Antall personer og jobber i kommunal sektor. 2024.

Antall job-ber	Antall personer		Antall jobber		Kvinner	Alder	Stillings-prosent	Andel < 80 % stilling	Andel < 50 % stilling
	N	%	N	%	%		%	%	%
1	589 790	89,8	589 790	80,6	70,9	43,3	85,2	25,5	14,9
2	59 587	9,1	119 174	16,3	72,9	40,6	92,0	28,1	12,9
3	6 366	1,0	19 098	2,6	71,6	39,3	99,9	26,2	9,4
4	848	0,1	3 392	0,5	66,9	39,8	110,9	17,6	5,1
5+	134	0,0	700	0,1	70,9	38,7	110,1	15,7	2,2
Total	656 725	100,0	732 154	100,0	71,1	43,0	86,0	25,7	14,6

Utdanningsnivå og antall jobber

Det er vanligere at personer med grunnskoleutdanning eller videregående utdanning har flere jobber, enn at dem med høyere utdanning har det (tabell 3.4). De som har lang universitetsutdanning, har sjelden mange jobber. Nærmere 16 prosent av de som jobbet i kommunal sektor i 2023, var imidlertid studenter, og blant dem med to til fire jobber utgjorde høyere utdannede 20 prosent (vedleggstabell 2).

KONFIDENSIELT

Tabell 3.4. Utdanningsnivå etter antall jobber.

Jobber	Grunn-skole	Videre-gående	Fagskole	Univ./ høyskole, kort	Univ./ høyskole, lang	Total
1	87,3	86,6	87,0	92,1	93,1	89,8
2	11,1	12,0	11,3	7,1	6,2	9,1
3	1,4	1,2	1,5	0,7	0,7	1,0
4	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
5+	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall	84 121	191 330	21 420	264 252	85 004	646 127

Note: 10 598 personer mangler utdanningsopplysninger og inngår ikke i tabellen.

Innvandrerstatus og antall jobber

Blant personer uten innvandringsbakgrunn og personer som ikke er bosatte i Norge, er det høyest andel med én jobb (tabell 3.5). Å ha flere jobber samtidig er vanligere blant innvandrere fra Norden og EU, og enda mer utbredt blant innvandrere fra øvrige land. Det er likevel ikke veldig store forskjeller. Blant personer uten innvandringsbakgrunn og ikke-bosatte hadde omtrent 91 prosent én jobb, mens andelen var under 85 prosent blant innvandrere fra øvrige land (ikke vist). Botid har ikke så mye å si for antallet jobber. Innvandrere med kort botid har i noe mindre grad mange jobber. Det samme gjelder innvandrere som har bodd i landet i over 20 år (vedleggstabell 3).

Tabell 3.5. Antall jobber og innvandringsstatus.

Jobber	Norge	Norden/ EU	Øvrige land	Ikke bosatt	Total
1	90,7	89,0	84,6	91,5	89,8
2	8,4	9,7	13,2	7,5	9,1
3	0,8	1,2	1,8	0,9	1,0
4	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1
5+	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
Sum	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall	536 466	31 826	84 599	1695	654 586

Note: 2139 personer mangler innvandringsopplysninger og inngår ikke i tabellen.

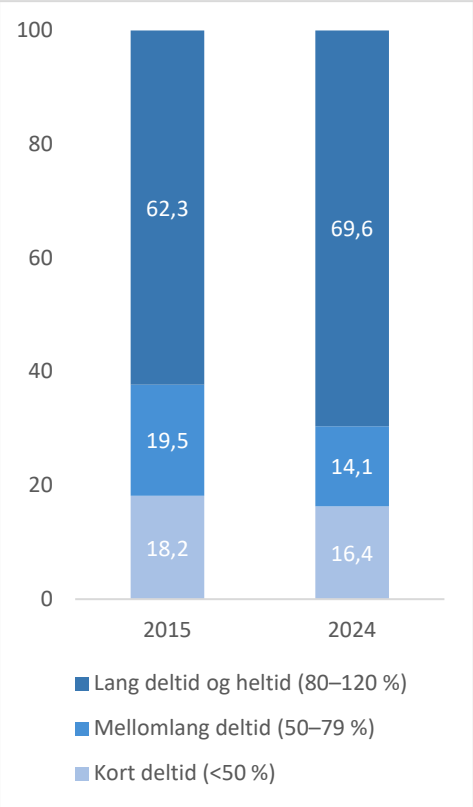
Utviklingen i antall stillinger og arbeidstid over tid

I figur 2.1 over (s. 18) så vi at antallet i kommunal sektor som jobber heltid, har økt fra 2015 til 2024, samtidig som antallet deltidsansatte er noe redusert. Dersom vi endrer litt på inndelingen og slår sammen de som jobber i 80 prosent stilling eller mer, og kaller det lang deltid og heltidsansatte, mens de

KONFIDENSIELT

som jobber mellom 50 og 79 prosent, kalles mellomlang deltid, og de som jobber mindre enn halv stilling, kalles kort deltid, ser vi at begge deltidsgruppene er redusert fra 2015 til 2024 (figur 3.3).

Figur 3.3. Kort deltid, mellomlang deltid og lang deltid og heltid i 2015 og 2024.



Andelen som jobbet kort deltid, eller under halv stilling, utgjorde litt over 18 prosent i 2015 og ble redusert med nesten 2 prosentpoeng, til drøye 16 prosent, i 2024. Andelen som jobbet mellomlang deltid, var noe høyere i 2015, knappe 20 prosent, men ble redusert med over 5 prosentpoeng, til 14 prosent, i 2024. Det var med andre ord flere som jobbet kort deltid enn lang deltid i 2024.

Samtidig ser vi at andelen som jobbet lang deltid og heltid, eller 80 prosent stilling eller mer, økte med 7 prosentpoeng, fra 62 prosent i 2015 til nesten 70 prosent i 2024.

Dersom man følger de som jobbet i kommunal sektor i 2015, over tid, ser vi at de små stillingsstørrelsene gradvis reduseres over tid (tabell 3.6).

Siden vi følger alle ansatte i alderen 15 til 74 år fra 2015 til 2024, vil det være mange som går ut av arbeid i løpet av den tiårsperioden vi følger dem. Vi ser at nesten 30 prosent av de ansatte i 2015 ikke var i jobb i 2024, men trolig er dette på grunn av alder og pensjonering i de aller fleste tilfellene. I 2024 var 13 prosent av de som jobbet i kommunal sektor i 2015, i jobb utenfor sektoren.

Det var imidlertid høyest andel i heltidsjobb i både 2015 og i 2024. Andelen heltidsansatte har blitt minst redusert, fulgt av de som jobbet mellom 80 og 99 prosent stilling. I 2015 var det 37 prosent som jobbet mindre enn 80 prosent stilling, mens denne andelen var redusert til 13 prosent i 2024.

KONFIDENSIELT

Tabell 3.6. Stillingsstørrelse over tid, kommunal hovedjobb i 2015 (N = 561 965).

Stillingsstørrelse	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1–24 %	10,1	6,5	5,3	4,5	3,7	3,2	3,0	2,8	2,6	2,4
25–49 %	8,1	5,8	5,1	4,5	4,0	3,5	3,3	3,1	2,9	2,7
50–79 %	19,5	17,0	15,6	14,4	13,2	12,0	10,9	9,9	8,9	8,1
80–99 %	10,4	9,5	9,0	8,6	8,1	7,7	7,2	6,6	6,1	5,7
100+ %	51,9	49,3	47,8	46,2	44,9	43,5	42,1	40,7	39,6	38,2
Ikke kommunal hovedjobb	0,0	4,5	6,4	8,1	9,4	10,2	11,3	12,1	12,6	13,0
Ikke i jobb	0,0	7,5	10,9	13,8	16,6	19,9	22,2	24,7	27,3	29,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Siden tabellen følger gruppen av ansatte i 2015 som helhet, kan vi ikke si sikkert hvordan de ansatte eventuelt har beveget seg mellom de ulike stillingsstørrelsene. Men, gitt andelen som har forlatt sektoren mellom 2015 og 2024, så virker det rimelig å anta at det relativt sett største frafallet er fra de minste stillingskategoriene. Det kan skyldes at en høyere andel i disse små stillingskategoriene forlater sektoren, eller at det har vært en viss bevegelse fra små til større stillinger. Vi skal undersøke dette nærmere under.

Først skal vi imidlertid se på utviklingen i antall stillinger over tid. Vi følger alle ansatte i kommunal sektor i 2015 og ser hvordan fordelingen mellom antallet stillinger endres fram til og med 2024. Som vi har sett tidligere, er det vanligst med én jobb i kommunal sektor. Nesten 90 prosent av de ansatte hadde det, mens ni prosent hadde to jobber (tabell 3.7). Det er med andre ord en liten andel som hadde mer enn to jobber. Likevel var det over 5 000 personer som hadde tre jobber.

Tabell 3.7. Antall kommunale jobber over tid blant ansatte i 2015 (N = 561 965).

Antall jobber	N i 2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	504 604	89,8	78,9	74,1	70,1	66,5	63,2	60,1	57,2	54,5	51,9
2	51 094	9,1	8,1	7,6	7,2	6,7	6,0	5,8	5,3	5,1	4,7
3	5409	1,0	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
4	709	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
5+	149	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ikke kommunal hovedjobb	0	0,0	4,5	6,4	8,1	9,4	10,2	11,3	12,1	12,6	13,0
Ikke i jobb	0	0,0	7,5	10,9	13,8	16,6	19,9	22,2	24,7	27,3	29,8
Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gjenværende i sektoren (%)		100,0	88,0	82,7	78,1	74,0	69,9	66,5	63,1	60,2	57,2

Som beskrevet over, er det en del som forsvinner ut av arbeidsmarkedet, og noen som forsvinner ut av kommunal sektor. Samtidig ser vi at andelen som har mer enn én jobb, reduseres noe mer enn andelen med én jobb. Gitt dataene kan vi ikke si sikkert hvordan bevegelsene er mellom antallet jobber

KONFIDENSIELT

over tid, men tallene tyder på at de som har mange jobber, enten forlater sektoren eller reduserer antallet jobber.

Dersom vi følger de som jobbet henholdsvis kort og mellomlang deltid og lang deltid og heltid (80 prosent stilling eller mer) fra 2015 til 2024, ser vi at det er en lavere andel blant de med lang deltid og heltid som slutter å jobbe eller forlater kommunal sektor, enn det er blant de som jobber kort eller mellomlang deltid (tabell 3.8).

Tabell 3.8. Bevegelse mellom stillingskategorier fra 2015 til 2024.

15–74 år, 2015	Kort deltid (< 50 %)	Mellom-lang deltid (50–79 %)	Lang deltid og heltid (80–120 %)	Ikke i komm. sektor	Ikke i jobb	Sum	N
Kort deltid (< 50 %)	10,4	8,3	21,8	21,8	37,7	100,0	102 284
Mellomlang deltid (50–79 %)	6,0	19,6	28,2	10,6	35,6	100,0	109 770
Lang deltid og heltid (80–120 %)	3,3	4,5	55,3	11,2	25,7	100,0	349 911

Samtidig ser vi at blant deltidsansatte i 2015 som fortsatt var i kommunal sektor i 2024, var den største andelen som fortsatte i sektoren, nå i hele stillinger: over 20 prosent av de med kort deltid i 2015 og nesten 30 prosent av de med mellomlang deltid i 2015. Det var samtidig kun en liten andel av de som var i lang deltids- eller heltidsstilling i 2015, som jobbet kort eller mellomlang deltid i 2024.

Stabiliteten i stillingsstørrelse var størst blant ansatte med lang deltid eller heltid. Det var bare én av ti som arbeidet kort deltid i kommunal sektor i 2015, som hadde tilsvarende lav stillingsstørrelse i 2024. Andelen i tilsvarende stillingsstørrelse i 2015 og 2024 var omtrent dobbelt så høy blant dem med mellomlang deltid, hvor to av ti som jobbet mellomlang deltid i 2015, også gjorde det i 2024. Blant ansatte med lang deltid eller heltid i 2015 var over halvparten, 55 prosent, fortsatt i en lang deltids- eller heltidsstilling i 2024.

Dersom man kun undersøker utviklingen blant ansatte som var 15–50 år i 2015, ser man at halvparten av de deltidsansatte gikk til lang deltids- eller heltidsjobb (> 80 prosent) i 2024, og mer enn åtte av ti i lang deltid eller heltid i 2015 var fortsatt i lang deltids- eller heltidsjobb i 2024 (jf. vedleggstabell 6).

Med andre ord: Ansatte i de største stillingene jobber også i store stillinger ti år senere. En liten andel (åtte prosent) jobber i en mindre deltidsstilling. 25 prosent er ikke lenger i jobb. Sammenligner vi ansatte i de største stillingene med ansatte i mindre deltidsstillinger, har en del av disse fått større stillinger (25 prosent). Langt flere er imidlertid ikke lenger i arbeid (36–37 prosent). Av dette kan vi slutte at ansatte i store stillinger er mest stabile (også vist i Nielsen og Moland (2025)). Men kan vi av dette slutte at ansatte i mindre deltidsstillinger er ustabile arbeidstakere?

Deltidsarbeid i kombinasjon med trygdeytelser

Vi vet at det er mange grunner til at ansatte jobber deltid (se f.eks. Moland og Bråthen (2019)). I dette avsnittet ser vi på hvor mange som kombinerer en deltidsjobb med utdanning eller trygd.

Tabell 3.9 viser alle deltidsansatte i kommunal sektor som enten kun er arbeidstakere eller kombinerer trygd, pensjon eller utdanning med en kommunal deltidsjobb. Sistnevnte gjelder 80 058 deltidsansatte, eller 33,2 prosent av alle deltidsansatte i kommunal sektor. Det er også 30 832 deltidsansatte, 12,8 prosent, som kombinerer jobb med minst to typer ytelser eller med både en ytelse og utdanning.

KONFIDENSIELT

I alt er det 52 398 deltidsansatte som kombinerer kommunal jobb med utdanning. Disse utgjør 21,7 prosent av alle deltidsansatte. 128 497 deltidsansatte, eller 53,3 prosent, mottar verken trygdeytelser eller er under utdanning. Det er med andre ord omtrent like vanlig å kombinere en kommunal deltidsjobb med trygd eller utdanning som å ikke gjøre det.

Samlet viser dette at deltidsarbeid for mange også er en tilpasning til ulike livsfaser hvor man har forbigående eller varig redusert arbeidsevne. Deltidsarbeid framstår dermed som en viktig mulighet for yrkesdeltakelse for grupper med redusert arbeidsevne.

Tabell 3.9. Andel av samtlige deltidsansatte i kommunal sektor som kun er arbeidstakere, eller som er trygdede eller under utdanning i tillegg. 2024.

Yrkesstatus	Antall	Prosent
AFP-pensjonister	4916	2,0
Alderspensjonister	15 327	6,4
Andre pensjonister (ikke Nav/Folketrygden)*	37 916	15,7
Uførepensjonister	25 670	10,6
Arbeidsavklaringspenger	11 242	4,7
I utdanning	52 398	21,7
Ingen av statusindikatorene over (øvrige deltidsansatte)	128 497	53.3
Én av statusindikatorene over	80 058	33.2
To av statusindikatorene over	30 832	12.8
Men enn to av statusindikatorene over	1909	0.8
Sum, alle	241 296	100,0

* Ytelser fra andre pensjonskasser.

Tabell 3.10 viser hvor mye deltidsansatte som har trygdeytelser eller er under utdanning, jobber (gjennomsnittlig stillingsprosent). Tabellen har også med alder og kjønn (kvinneandel). Tabell 3.11 har kun med deltidsansatte som har én stilling. Dermed reduseres antallet som inngår, fra 241 296 til 173 837. Uførepensjonister og AAP-mottakere som jobber deltid, er yngre enn øvrige pensjonister, men eldre enn studenter som jobber deltid. Studenter og uføre har lavest stillingsandel, mens de som ikke er under utdanning eller mottar trygd, har de største stillingene. Kvinneandelen er høyest blant «andre pensjonister» og blant AAP-mottakere og lavest blant de som kombinerer mer enn to av statusene i tabellen.

Tabell 3.10. Deltidsansatte i kommunal sektor som kun har én stilling, og som kombinerer arbeid med andre ytelser/statuser. 2024.

	Antall	Andel av deltidsansatte	Stillings-prosent	Alder	Kvinne-andel
AFP-pensjonister	4564	2,6	48,1	64,9	70,2
Alderspensjonister	13 519	7,8	35,5	68,7	74,6
Andre pensjonister (ikke Nav/Folketrygden)*	34 376	19,8	43,0	59,4	84,0
Uførepensjonister	24 162	13,9	32,6	49,9	72,8
Arbeidsavklaringspenger	10 121	5,8	41,3	45,8	84,5
I utdanning	36 988	21,3	32,5	26,1	75,2

KONFIDENSIELT

Ingen av statusindikatorene over	81 934	47,1	65,3	42,8	81,9
Én av statusindikatorene over	61 843	35,6	35,7	36,4	74,0
To av statusindikatorene over	28 311	16,3	38,7	58,9	82,6
Mer enn to av statusindikatorene over	1749	1,0	34,7	60,3	67,4
Alle deltidsansatte med én stilling	173 837	100,0	50,2	43,4	79,0

* Ytelser fra andre pensjonskasser.

KONFIDENSIELT

4 Frivillig og ufrivillig deltid

I det følgende presenterer vi tall fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU), som er en spørreundersøkelse som gjennomføres av SSB hvert kvartal og kobles til foreliggende data fra ulike administrative registre. Deretter undersøker vi om registerdata kan benyttes for å si noe om frivillig og ufrivillig deltid i kommunal sektor. I AKU skilles det mellom undersysselsatte og delvis arbeidsledige, som til sammen utgjør de som arbeider ufrivillig deltid. Dette skillet er ikke mulig å gjenskape med registerdata, så der har vi prioritert skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid.

Undersysselsatte og delvis arbeidsledige i hele arbeidsstyrken

SSB definerer *undersysselsatte* som deltidsansatte som ønsker å få lengre avtalt arbeidstid, og som kan starte med økt avtalt arbeidstid innen to uker (ofte omtalt som «raskt»), men de trenger ikke nødvendigvis å ha forsøkt å få dette til. Dette tidfestede tilgjengelighetskravet skiller definisjonen litt fra det vi har sett at kommunene bruker. Med *delvis arbeidsledig* mener SSB en fast ansatt arbeidstaker som arbeider deltid, som ønsker å jobbe mer og har forsøkt å få lengre arbeidstid og kan begynne med økt arbeidstid innen to uker. Tabell 4.1 viser fordelingen av deltidssysselsatte, undersysselsatte og delvis arbeidsledige i hele arbeidsstyrken etter alder og kjønn. Det er flest undersysselsatte i alderen 25 til 54 år (20 prosent). Dette gjelder for begge kjønn. Det er svært få undersysselsatte i den eldste arbeidsgruppen (fem prosent). Heller ikke blant de yngste (15–24 år) er det mange undersysselsatte (13 prosent).

Tabell 4.1. Deltidssysselsatte, undersysselsatte og delvis arbeidsledige i hele arbeidsstyrken etter alder og kjønn. 4. kvartal 2024 (kilde: SSB-tabell 13893 (AKU)).

		Deltidssysselsatte (1000 personer)			Deltidssysselsatte (prosent)		
Alder	Kjønn	Deltids-sys-selsatte i alt	Under-sysselsatte	Delvis arbeids-le-dige	Deltids-sys-selsatte i alt	Under-sys-selsatte	Delvis arbeids-le-dige
Alle	Begge	712 000	103 000	64 000	100,0	14,4	9,0
15–74 år	Kvinner	458 000	68 000	43 000	100,0	14,9	9,5
	Menn	254 000	34 000	21 000	100,0	13,5	8,1
15–24 år	Begge	245 000	31 000	15 000	100,0	12,8	6,2
	Kvinner	144 000	18 000	9000	100,0	12,6	6,4
	Menn	101 000	13 000	6000	100,0	13,1	6,0
25–39 år	Begge	169 000	35 000	23 000	100,0	20,7	13,5
	Kvinner	112 000	25 000	16 000	100,0	21,8	14,3
	Menn	56 000	10 000	7000	100,0	18,5	11,8
40–54 år	Begge	137 000	28 000	20 000	100,0	20,2	14,9
	Kvinner	95 000	19 000	14 000	100,0	20,5	14,9
	Menn	42 000	8000	6000	100,0	19,5	14,8
55–74 år	Begge	161 000	9000	6000	100,0	5,4	3,5
	Kvinner	107 000	6000	4000	100,0	5,8	3,7
	Menn	55 000	2000	2000	100,0	4,6	3,0

KONFIDENSIELT

Ansatte i kommunesektoren som ønsker større stilling

I tabell 4.2 har vi trukket ut sysselsatte fra enkelte næringsgrupper og utvalgte yrkesgrupper som er store i kommunal sektor, men som ikke nødvendigvis er avgrenset til kommunal sektor. Samlet er deltidsandelen blant disse næringsgruppene 26,8 prosent, og blant disse oppgir 20,6 prosent at de ønsker større stilling, og de kan dermed kategoriseres som undersysselsatte.

Deltidsandelen er som forventet særlig høy i pleie- og omsorgsrelaterte yrker og blant barnehage- og SFO-assistenter.

Andelen som ønsker større stilling blant de deltidsansatte, er høyest blant barnehage- og SFO-assistenter (20 prosent), helsefagarbeidere (20 prosent) og andre pleiemedarbeidere (28 prosent). Andelen deltidsansatte som oppgir at de har hatt merarbeid, er forholdsvis lav (åtte prosent). Merarbeid er arbeid som utføres utover den avtalte arbeidstiden av arbeidstakere som er ansatt på deltid, men likevel innenfor virksomhetens ordinære arbeidstid, slik at det ikke regnes som overtidsarbeid (Nergaard mfl., 2026).

Tabell 4.2. Sysselsatte som inngår i Arbeidskraftundersøkelsen 4. kvartal 2024. Antall og andel som jobber deltid, og hvor mange som ønsker større stilling og som utførte merarbeid.

				Blant deltidsansatte	
	N	Deltid	Andel deltid	Ønsker større stilling, antall (andel i parentes)	Hadde merarbeid, antall (andel i parentes)
Undervisning	750	186	24,8	40 (21,5)	19 (10,2)
Helse- og sosialtjenester	1886	684	36,3	123 (18,0)	63 (9,2)
Yrker som er store i kommunal sektor					
Sykepleiere	208	62	29,8	9 (14,5)	10 (16,1)
Grunnskolelærere	288	53	18,4	10 (18,9 %)	7 (13,2 %)
Førskole-/barnehagelærere	119	11	9,2	0 (0 %)	1 (9,1 %)
Høyere saksbehandlere	214	12	5,6	1 (8,3 %)	0 (0 %)
Barnehage- og SFO-ass. mv.	347	155	44,7	31 (20,0 %)	10 (6,5 %)
Helsefagarbeidere	252	135	53,6	27 (20,0 %)	14 (10,4 %)
Andre pleiemedarbeidere	217	151	69,6	42 (27,8 %)	16 (10,6 %)
Alle	10 122	2713	26,8	556 (20,5 %)	219 (8,1 %)

KONFIDENSIELT

Kan registerdata si noe om ufrivillig deltid?

Registerdata kan ikke si noe om hva den enkelte mener om deltidsjobben sin, og om vedkommende eventuelt skulle ønske en større, fast stilling. Styrken i et slikt ønske vil også kunne variere, akkurat som innsatsen som legges ned for å få større stilling, og hvilke kriterier man har for å takke ja til mer jobb. Man kan ønske mer jobb uten å gjøre noe for å få det eller ha svært strenge kriterier for hva slags jobb man ønsker seg om man skal jobbe mer. Er det mer av det samme eller egentlig en helt annet jobb man ønsker seg? Er motivasjonen knyttet til økonomisk nødvendighet og et behov for en

romsligere økonomi som følger av å jobbe mer? Eller er den avventende tilnærmingen knyttet til usikkerhet rundt egen helse, som gjør at det er usikkert om det faktisk er mulig eller bærekraftig å jobbe mer? For å besvare disse spørsmålene må man spørre deltidsansatte om hva de ønsker, og hva de gjør, som SSB gjør i arbeidskraftundersøkelsen.

Over har vi, basert på registerdata, sett på hvordan en rekke kjennetegn varierer med blant annet stillingsstørrelse, yrke, næring og ulike personkjennetegn. Det er likevel krevende å skulle anta noe om jobbønsker basert på at en ansatt er kvinne, er 42 år og har en gitt utdanning. Registerdataene har imidlertid vist at ansatte i små stillinger og ansatte med mange jobber tenderer mot å ende opp i færre og større stillinger, så det er åpenbart at en viss andel av de som jobber deltid (og/eller har mange jobber), ønsker seg en større, fast stilling.

Selv om det er vanskelig å si hvem som ønsker og kan jobbe i større stilling, kan noen av variablene i registerdataene indikere hvilke deltidsansatte som antakelig ikke ønsker større stilling. Vi har for eksempel sett at en viss andel av de deltidsansatte også er mottakere av alderspensjon, avtalefestet pensjon eller uførepensjon, mens andre er mottakere av arbeidsavklaringspenger. Selv om de jobber, er det rimelig å anta at mange av dem jobber deltid som en tilpasning til redusert arbeidskapasitet (høy alder eller svekket helse) eller for å spe på økonomien. Samtidig har det i perioden vi undersøker, vært begrensninger på hvor mye uføre kan jobbe før ytelsen avkortes, noe som kan ha hatt betydning for hvor mye de jobbet.[11] Uansett årsak framstår det som rimelig å anta at deltiden i disse tilfellene i en viss forstand er frivillig. Svekket helse er for så vidt ikke ønskelig, så om ikke deltiden er «ønskelig» per se, er den kanskje likevel nødvendig. Trolig er det ikke i disse gruppene potensialet for å jobbe mer er høyest.

Studenter er på den annen side jevnt over unge og spreke og trolig i stand til å jobbe mer enn de gjør. Noen studenter jobber også mye, men de er studenter i en overgangsperiode før de eventuelt går inn i større og faste stillinger i kommunal sektor, eller de forlater sektoren for å jobbe i andre deler av arbeidslivet. De fleste studenter vil også ha studiet som hovedaktivitet. For de fleste vil deltidsjobben derfor være av frivillig art, og de fleste vil trolig ikke jobbe mer enn hva som er tilstrekkelig for å dekke nødvendige utgifter.

En siste gruppe av frivillig deltidsarbeidende vi kan trekke ut ved hjelp av registerdata, er de som har hatt enten en heltidsjobb eller en deltidsjobb, men som senere har gått ned i stilling. Vi legger til grunn at dette sjelden skjer under tvang, men at det er en privat tilpasning som følge av alder, helse, familieforhold eller preferanser for økt fritid. I beregningen har vi kun tatt med deltidsansatte som i løpet av de siste fem årene har gått fra en heltids- til en deltidsstilling. Hadde vi tatt med alle som har hatt denne overgangen siste ti år, ville gruppen blitt større. Dermed ville også beregnet andel i ufrivillig deltid blitt lavere.

Vi finner i alt åtte grupper av deltidsansatte som mottar alders- og helserelaterte ytelser, er i utdanning, har gått fra heltid til deltid eller har redusert deltiden (tabell 4.2). Blant deltidsansatte med én jobb er det mellom tre og 20 prosent som mottar en alders- eller helserelatert ytelse. I tillegg er én av fem deltidsansatte studenter, hver tredje er arbeidstakere som har gått fra en heltids- til en deltidsstilling i løpet av de siste fem årene, mens én av fire deltidsansatte har redusert sin deltidsstilling.

[11] Fribeløpet var 0,4 G, men fra 2026 ble det økt til 1 G.

KONFIDENSIELT

Tabell 4.3. Ulike indikatorer på «frivillig» deltid, alene og samlet. 2024.

	Antall	Andel
AFP-pensjonister	4 564	2,6
Alderspensjonister	13 519	7,8
Andre pensjonister (ikke Nav/FT)	34 376	19,8
Uførepensjonister	24 162	13,9
Arbeidsavklaringspenger	10 121	5,8
I utdanning	36 988	21,3
Fra heltid (siste 5 år)	57 223	32,9
Redusert deltid (siste 5 år)	45 425	26,1
Ingen av statusindikatorene over	43 289	24,9
Én av statusindikatorene over	62 942	36,2
To av statusindikatorene over	43 866	25,2
Men enn to av statusindikatorene over	23 740	13,7
Alle	173 837	100,0

De ulike indikatorene på frivillig deltid er imidlertid ikke gjensidig utelukkende. I tabell 3.11 over så vi at det var 47 prosent av de deltidsansatte som verken mottok en alders- eller helserelatert ytelse eller var student. Når 33 prosent kommer fra en heltidsjobb, betyr ikke det at vi har forklart all frivillig deltid, da mange av de som kommer fra heltid, men som fortsatt er i jobb, også er mottakere av (minst) én av ytelsene eller har begynt å studere. Det samme gjelder dem som har redusert en deltidsstilling. I løpet av en femårsperiode kan man både gå fra heltid til deltid og så redusere deltidsstillingen (og motta ytelser). Når man sammenholder alle disse statusene ser man at det er 43 289 av de 173 837 deltidsansatte som ikke har noen av disse kjennetegnene, eller 25 prosent av de deltidsansatte.

Én av fire deltidsansatte jobber ufrivillig deltid

Våre statusindikatorer på frivillig deltid tilsier dermed at én av fire deltidsansatte (med én jobb) trolig jobber deltid ufrivillig eller i alle fall ønsker en større deltidsstilling enn de har i dag. Gruppen på 43 300 utgjør sju prosent av alle kommunalt ansatte.

Dersom man mener at denne definisjonen av ufrivillig deltid, gjennom ekskludering basert på kjennetegn som *kan* være indikatorer på frivillighet (av nødvendighet eller ønske), burde strammes inn, er det mulig å gjøre. Man kan for eksempel kreve at flere indikatorer på frivillighet må være til stede for å treffe godt, eller kutte i vinduet for overgang fra heltid til deltid. En strengere definisjon av frivillighet vil naturlig nok gi en større gruppe ufrivillige deltidsansatte. Man kan også øke tidsvinduet for overgang fra heltid, noe som kan gjøre gruppen med ufrivillig deltid mindre. Dersom man hadde tatt med alle som har jobbet tilbake til 2015, og som i perioden fram til 2024 har redusert en heltids- eller deltidsstilling, ville andelen ufrivillig deltid vært 21,4 prosent. Dersom man kun tar med de som har gått fra heltid til deltid, eller som har redusert en deltidsstilling de siste tre årene, blir gruppen som jobber frivillig deltid, mindre. Andelen i ufrivillig deltid vokser da til 28,7 prosent.

Vi tar utgangspunkt i at ansatte som reduserer stilling fra heltid til deltid, eller som reduserer sin deltidsstilling, har gjort dette frivillig. Hvis dette skjedde i for eksempel 2016, kan det imidlertid hende at

KONFIDENSIELT

vedkommende noen år senere ønsker større stilling igjen. Hvis de har fått dette, opprettholder de status som enten heltidsansatte eller frivillig deltid. Hvis de ikke har fått den ønskede økningen, har de endret status til ufrivillig deltid uten at dette fanges opp i beregningene. Jo lenger vi går tilbake i tid for å registrere en overgang fra heltid til deltid, jo større er sannsynligheten for at det kan ha skjedd ny statusendring. Det samme resonnementet gjelder for sysselsatte som går fra en stor til en mindre deltidsstilling.

Over har vi sett at deltidsansatte som har flere små stillinger, tenderer mot å ende opp i færre og større stillinger over tid, altså er det rimelig å anta at det å ha mange små stillinger parallelt er ufrivillig for mange av dem det gjelder. Denne indikatoren er ikke relevant blant ansatte med kun én deltidsstilling, men tilsier at vårt anslag på andelen i ufrivillig deltid også er relevant for alle deltidsansatte, og det er mulig at andelen i ufrivillig deltid kan være noe høyere der.

Med den gjeldende definisjonen, som gir oss én av fire ufrivillig deltidsansatte (blant ansatte med én deltidsjobb), er vi likevel ganske nært summen av undersysselsatte og delvis arbeidsledige i hele arbeidsmarkedet, som ifølge AKU var på 23 prosent (tabell 4.1) i 2024, men over det generelle nivået som ønsker større stilling i yrker som er vanlige i kommunal sektor (tabell 4.2).

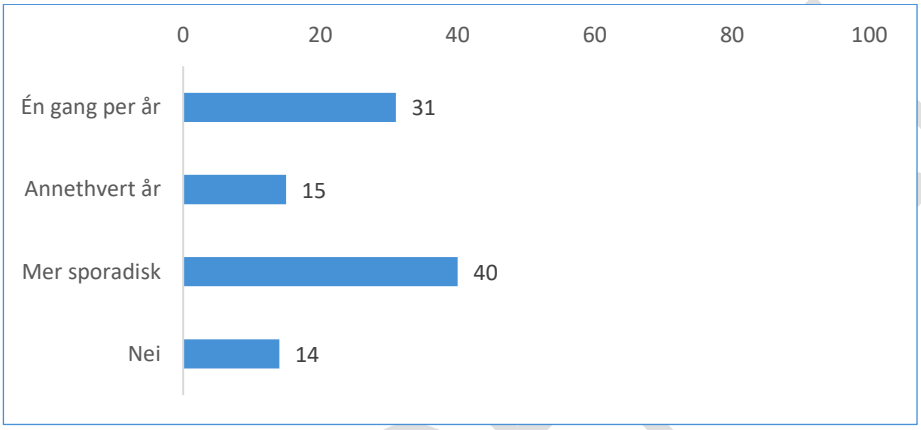
KONFIDENSIELT

5 Ufrivillig deltid – en spørreundersøkelse blant norske kommuner

5.1 Kartlegging av ufrivillig deltid

Det første spørsmålet i undersøkelsen handler om hvorvidt kommunen kartlegger omfanget av ufrivillig deltid systematisk. Aktivitets- og redegjørelsesplikten setter krav til at arbeidsgivere må utføre en kartlegging av ufrivillig deltid hvert andre år. Som figuren under viser, er det ganske stor variasjon i kommunenes kartleggingspraksis.

Figur 5.1. Kartlegger kommunen omfanget av ufrivillig deltid systematisk? N = 172. Prosent.



Knapt halvparten av kommunene har en kartleggingsrutine med faste intervaller. For de øvrige er kartleggingen enten ad hoc-basert eller den er ikke-eksisterende. Dette er et viktig funn å ha med seg, fordi det viser at kunnskapen om å utvikle treffsikre tiltak mot ufrivillig deltid varierer en del mellom kommunene. Ser vi på tallene fra de 179 kommunene som har svart, oppgir 31 prosent at de kartlegger ufrivillig deltid årlig, mens 15 prosent gjør det annethvert år. Den største gruppen, 40 prosent, kartlegger det de selv beskriver som «mer sporadisk», mens 14 prosent oppgir at de ikke kartlegger ufrivillig deltid systematisk i det hele tatt.

Sett i sammenheng med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det knapt halvparten av kommunene i utvalget som har en kartleggingspraksis i tråd med denne plikten. De 31 prosentene som kartlegger årlig, og de 15 prosentene som kartlegger annethvert år, oppfyller kravet til systematikk. De resterende 54 prosentene gjør det i mindre grad.

Kartleggingspraksis etter kommunestørrelse

Brytes svarene ned etter kommunestørrelse, ser vi at det går et visst skille i kartleggingspraksis mellom store og små kommuner.

Tabell 5.1. Kartlegger kommunen omfanget av ufrivillig deltid systematisk, etter kommunestørrelse. N = 172.

Kommunestørrelse	N	Én gang per år	Annet-hvert år	Mer sporadisk	Nei
Under 5000	76	33 %	8 %	45 %	14 %
5000–19 999	50	40 %	10 %	40 %	10 %
20 000 eller flere	46	13 %	33 %	37 %	17 %

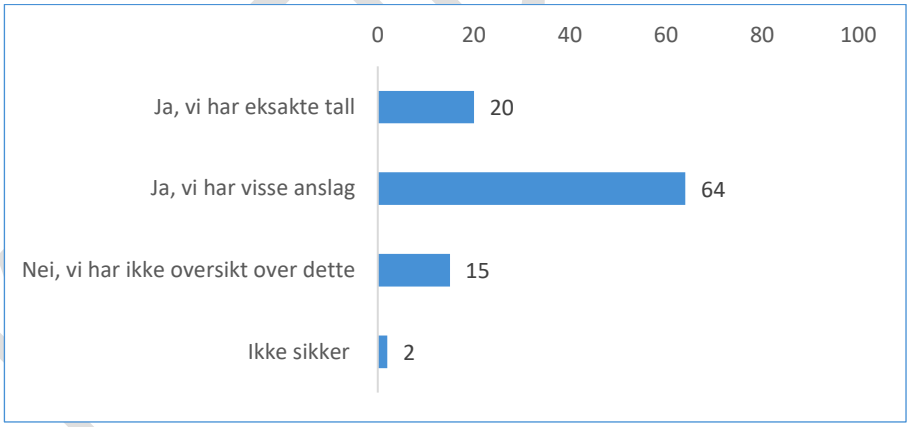
Mindre kommuner kartlegger oftere årlig. I kommuner med færre enn 5 000 innbyggere oppgir 33 prosent at de gjør dette én gang per år, i kommuner med 5 000–19 999 innbyggere oppgir 40 prosent det samme, mens det kun gjelder 13 prosent i de største kommunene (20 000 eller flere innbyggere). De største kommunene kartlegger derimot oftere annethvert år: i gruppen 20 000 eller flere innbyggere ligger andelen på 33 prosent.

Et fellestrekk på tvers av kommunestørrelse er at sporadisk kartlegging er utbredt. Det er også verdt å merke seg at de aller største kommunene har den høyeste andelen som svarer at de ikke kartlegger ufrivillig deltid systematisk. Dette kan henge sammen med at store kommuner har mer kompleks organisering, og at ansvar for kartlegging er satt til virksomhetene, slik at det ikke nødvendigvis fanges opp på sentralt nivå.

Oversikt over frivillig og ufrivillig deltid

Et beslektet spørsmål er om kommunen har oversikt over hvor mye av deltiden som faktisk er frivillig, og hvor mye som er ufrivillig.

Figur 5.2. Har din kommune oversikt over hvor mye av deltiden som er henholdsvis frivillig og ufrivillig?
N = 179. Prosent.

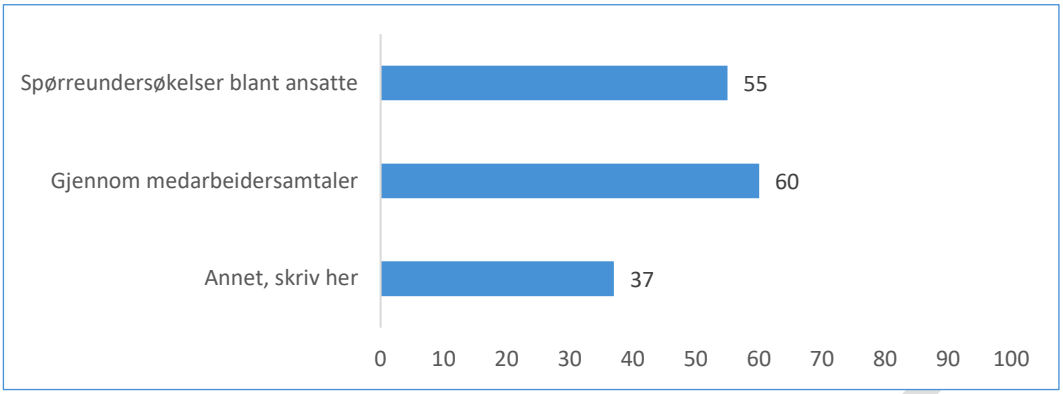


Hele 64 prosent oppgir at de har «visse anslag», mens 15 prosent svarer at de ikke har oversikt. Bare 20 prosent av kommunene oppgir at de har eksakte tall på fordelingen mellom frivillig og ufrivillig deltid. To prosent er ikke sikre.

Hvordan kartlegges ufrivillig deltid?

Spørsmålet om hvordan kartleggingen rent faktisk skjer, ble stilt til de 154 kommunene som svarte at de kartlegger ufrivillig deltid (i en eller annen form). Flere svaralternativer var mulig.

Figur 5.3. Hvordan kartlegges ufrivillig deltid? Flere svar er mulig. N = 154. Prosent.



De vanligste kanalene er medarbeidersamtaler (60 prosent) og spørreundersøkelser blant ansatte (55 prosent). I tillegg har hele 37 prosent krysset av for «annet» og fylt inn en fritekstbeskrivelse av hvordan kartleggingen skjer. Denne høye «annet»-andelen er i seg selv interessant fordi det både kan tyde på at de forhåndsdefinerte svaralternativene ikke fanger opp bredden i praksis, og at kartleggingen i praksis skjer gjennom flere mindre og uformelle rutiner heller enn gjennom et strukturert verktøy eller metode. De 57 fritekstsvarene gir et bilde av kartleggingspraksisen: Kartlegging av ufrivillig deltid skjer gjennom en lokal lederoppfølging og av ansatte som selv melder behov. Flere bruker skjema, medarbeidersamtaler og turnus-/årsplanprosesser for å fange opp ønsker om økt stilling. I tillegg benyttes HR-data og rapporter samt dialog med tillitsvalgte. Følgende tema går igjen i fritekstsvarene:

1. Egne skjemaer eller registreringsløsninger der ansatte selv kan melde inn ønske om økt stilling, ofte koblet til årsturnus, årsplan eller intranett.
2. Turnusarbeid og bemanningsplanlegging der ledere fanger opp ønsker om utvidet stilling som ledd i den ordinære planleggingen.
3. Dialog med tillitsvalgte og partssamarbeid, der hovedtillitsvalgte gjennomfører egne kartlegginger blant medlemmene.
4. Behandling av krav om fast eller utvidet stilling etter arbeidsmiljøloven §§ 14-1 b, 14-3 og 14-4 a.
5. HR-/lønns- og personalsystemer som kilde.

Følgende sitater er hentet fra fritekstsvarene og illustrerer bredden i kartleggingspraksisen:

> Ansatte registrerer ønske om økt stilling gjennom året. Alle får e-post i desember og kan i tillegg melde fra om endret ønske i løpet av året.

> Ufrivillig eller frivillig deltid undersøkes i den enkelte avdeling. Kommunen har ikke total oversikt.

> Ledere skal ha oversikt og ta en runde med tillitsvalgte om det er forenelig å tilby noen som har ufrivillig deltid ut fra det som skal lyses ut. Vi har i 2025 sendt ut en spørreundersøkelse til ansatte der 20 svarer at de er i ufrivillig deltid og 45 sier det er frivillig. Denne ble sendt ut i forbindelse med årlig drøfting med tillitsvalgte om ufrivillig deltid. Noen har ufrivillig deltid på grunn av helseutfordringer.

KONFIDENSIELT

Noen av svarene i undersøkelsen viser at enkelte kommuner er svært opptatt av å kartlegge, slik som denne kommunen:

> Vi kartlegger heltidsandel pr virksomhet 4 ganger i året. Dette brukes da i medarbeidsamtaler og vi har ett spørsmål i HMS undersøkelsen vår om noen har ufrivillig deltidstilling.

Én kommune beskriver en mer omfattende praksis:

> Årleg melder tilsette inn ønskjer på eige skjema om auke av stilling i samband med nytt skuleår, og ny årsarbeidsplan i helse og omsorg. For øvrige tilsette er dette gjennom medarbeidarsamtale.

Sitatene illustrerer at kartlegging av ufrivillig deltid skjer på mange måter, og at flere kommuner kombinerer ulike virkemidler. Det handler om årlige skjema, medarbeidersamtaler, turnusprosesser, HMS-undersøkelser og dialog med tillitsvalgte. Samtidig peker enkelte kommuner på at de ikke har en samlet oversikt på kommunenivå, og at kunnskapen i stedet ligger ute i den enkelte virksomhet eller avdeling.

5.2 Hva regnes som ufrivillig deltid?

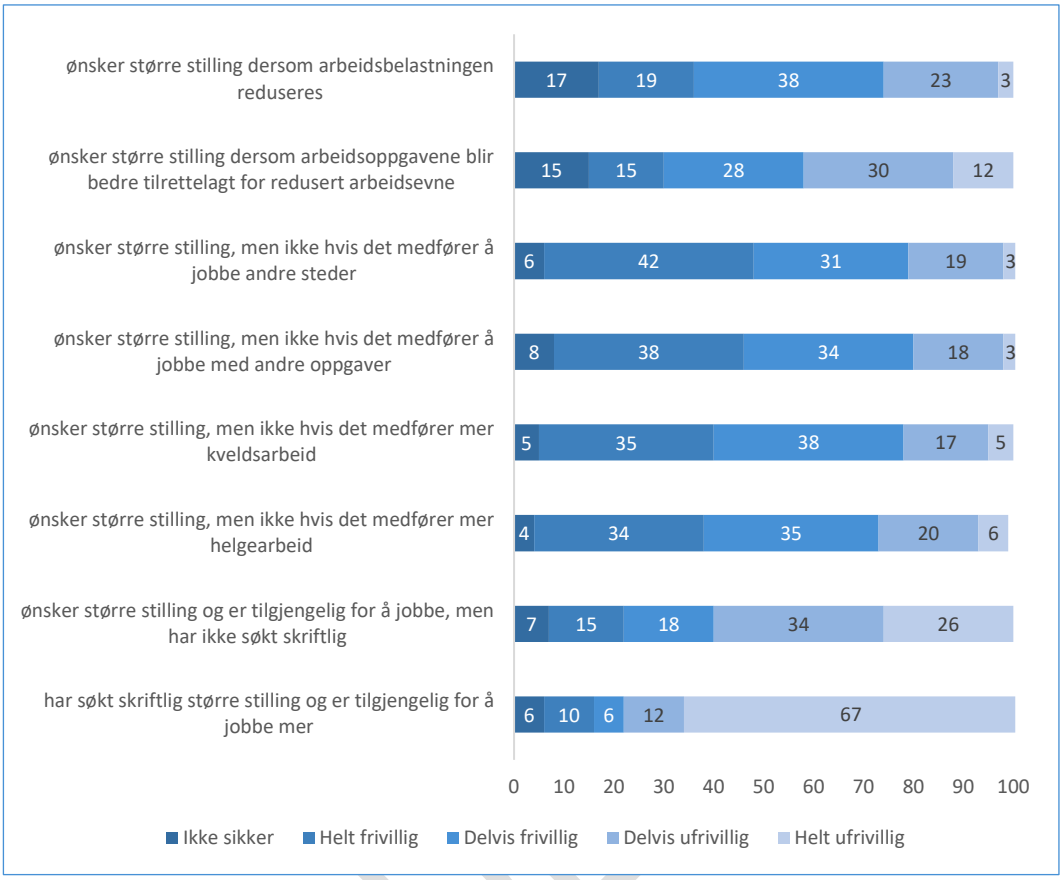
Et sentralt spørsmål både i forskningen og i den praktiske politikkutviklingen er hva som regnes som ufrivillig deltid. Skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid er ikke alltid skarpt, og forståelsen kan variere mellom arbeidsgiver, arbeidstaker og tillitsvalgte. Undersøkelsen ba derfor kommunene ta stilling til en rekke beskrivelser av deltidsansattes situasjon og angi om de mente disse beskrev ufrivillig deltid, frivillig deltid eller noe «midt imellom».

Beskrivelser av deltidsansatte som ønsker større stilling

Den første gruppen beskrivelser handler om deltidsansatte som på ulike måter gir uttrykk for at de ønsker større stilling. Det som skiller situasjonene, er hvor tydelig ønsket er formidlet, om den ansatte er tilgjengelig for å jobbe mer, og om ønsket er knyttet til betingelser om arbeidstid, oppgaver, arbeidssted eller tilrettelegging. Figur 5.4 viser hvordan kommunene vurderer hver av disse situasjonene.

KONFIDENSIELT

Figur 5.4. Vurderinger av om ulike situasjoner er ufrivillig deltid, frivillig deltid eller noe «midt imellom».
N = 178. Prosent.



Ønsker større stilling og er tilgjengelig

Blant svaralternativene var det kun ett der et flertall mente at det forelå ufrivillig deltid. Dette er når den ansatte aktivt har søkt skriftlig om større stilling og er tilgjengelig for å jobbe mer. 67 prosent av kommunene mener at dette er «helt ufrivillig», og tolv prosent at det er «delvis ufrivillig» – til sammen 79 prosent. Bare 16 prosent klassifiserer dette som frivillig, helt eller delvis. Dette er i tråd med definisjonen av undersysselsetting, som vektlegger den dokumenterte, eksplisitt uttrykte etterspørselen etter mer arbeid som det avgjørende kjennetegnet.

Dersom samme situasjon foreligger, men den ansatte ikke har uttrykt seg skriftlig, er det litt færre som oppgir at deltiden er ufrivillig: for ansatte som «ønsker større stilling og er tilgjengelig for å jobbe, men har ikke søkt skriftlig», svarer 26 prosent at dette er helt ufrivillig, og 34 prosent at det er delvis ufrivillig. Andelen som mener dette er helt eller delvis frivillig, er 33 prosent. Dette tyder på at den skriftlige formaliseringen av ønsket fungerer som et viktig kriterium for hvorvidt kommunene kategoriserer deltid som frivillig eller ufrivillig. Ut fra et arbeidsgiverperspektiv kan det framstå som rimelig. Sett fra et arbeidstakerperspektiv kan det imidlertid bidra til at reelle ønsker om utvidet stilling blir usynlige fordi den ansatte ikke kjenner til, eller ikke benytter seg av, den formelle måten å gjøre det på.

Ønsker større stilling, men trenger tilrettelegging

De to siste beskrivelsene i figuren handler om behovet for tilrettelegging og redusert arbeidsbelastning. Disse skiller seg ved at andelen «ikke sikker» er høyere (15 og 17 prosent), noe som kan tyde på

at slike situasjoner oppleves som mer komplekse å vurdere.[12] For beskrivelsen om bedre tilrettelegging ved redusert arbeidsevne er fordelingen relativt jevnt fordelt over kategoriene, mens utsagnet om reduserte arbeidsbelastninger heller mer mot delvis frivillig (38 prosent).

Ønsker større stillinger, men med betingelser

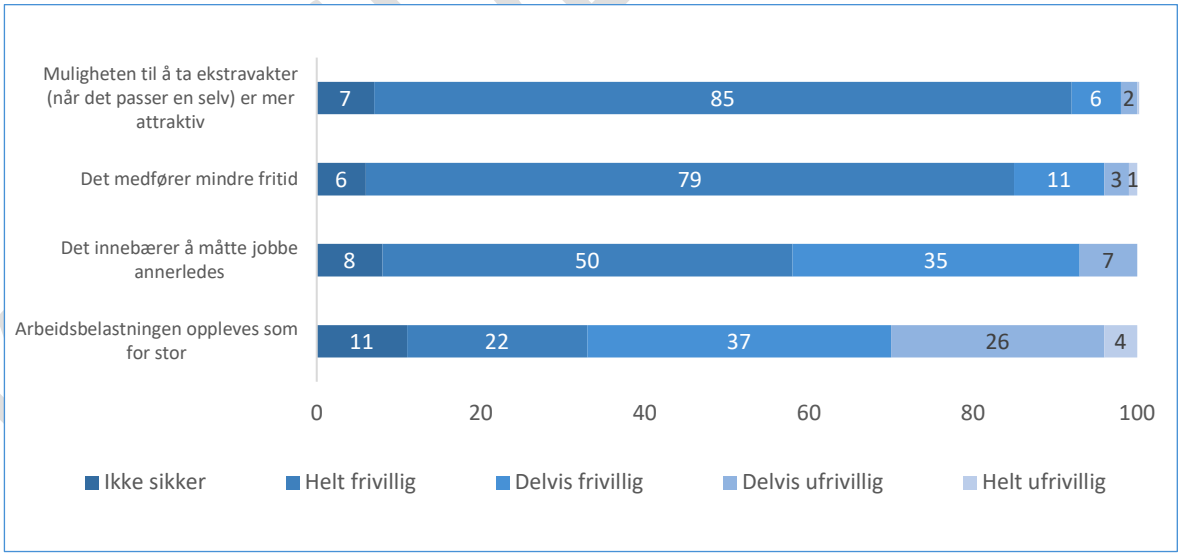
Når deltidsønsket er forbundet med betingelser, at den ansatte ikke vil jobbe mer dersom det medfører mer helgearbeid, kveldsarbeid, andre oppgaver eller annet arbeidssted, vurderer kommunene dette i større grad som frivillig deltid. For utsagnet «ønsker større stilling, men ikke hvis det medfører å jobbe andre steder» mener 42 prosent at dette er helt frivillig, og 31 prosent at det er delvis frivillig. For tilsvarende betingelser knyttet til oppgaver mener 38 prosent at det er helt frivillig, og 34 prosent at det er delvis frivillig.

Dette er et viktige funn som viser at i den grad ansatte stiller betingelser om at utvidet stilling skal skje innenfor egen avdeling, egne oppgaver eller med samme arbeidstider, anses dette av mange kommuner som et uttrykk for at deltiden er frivillig.

Beskrivelser av deltidsansatte som ikke ønsker større stilling

Der er gjennomført mange undersøkelser der ansatte er bedt om å svare på hvorfor de jobber deltid, og hvorfor de eventuelt ikke jobber heltid. I det neste spørsmålet i spørreundersøkelsen ble kommunene bedt om å ta stilling til fire mulige forklaringer. Hver deltidsforklaring skulle kategoriseres ut fra en vurdering av om deltiden skal vurderes som frivillig eller ufrivillig.

Figur 5.5. Hvilke utsagn beskriver ufrivillig deltid? Den deltidsansatte ønsker ikke større stilling fordi …
N = 179. Prosent.



Figur 5.5 viser at når den ansatte velger bort økt stilling som følge av for stor arbeidsbelastning, er svarene ganske uensartet. Når den ansatte derimot aktivt velger bort økt stilling ut fra et ønske om mer fritid eller for å beholde fleksibiliteten mulighetene til å ta ekstravakter gir, sees dette på som frivillig deltid. Motstand mot å jobbe annerledes blir heller ikke oppfattet som noen begrunnelse for at deltiden er ufrivillig.

[12] Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven plikt til å tilrettelegge arbeidet for ansatte med redusert arbeidsevne eller helseutfordringer, så langt det er mulig.

For beskrivelsen «det medfører mindre fritid» mener 79 prosent at dette er helt frivillig deltid, og bare tre prosent at det er ufrivillig (helt eller delvis). For beskrivelsen «muligheter til å ta ekstravakter (når det passer en selv) er mer attraktiv» er andelen helt frivillig hele 85 prosent.

Også når årsaken er at det å jobbe mer ville innebære «å måtte jobbe annerledes», svarer halvparten (50 prosent) at dette er helt frivillig deltid, og ytterligere 35 prosent at det er delvis frivillig. Bare 7 prosent anser dette som delvis ufrivillig.

Det utsagnet som tydeligst gir blandede svar, er «arbeidsbelastningen oppleves som for stor». Her svarer fire prosent helt ufrivillig og 26 prosent delvis ufrivillig, mens 37 prosent svarer delvis frivillig og 22 prosent helt frivillig. Andelen «ikke sikker» er også høyere her enn for de øvrige utsagnene (elleve prosent). Dette peker mot et interessant poeng: Når deltid skyldes at stillingen oppleves som for belastende, er det ikke åpenbart for kommunene om dette skal regnes som frivillig eller ufrivillig.

Sett under ett tegner figurene 5.4 og 5.5 et bilde av at kommunene har en relativt smal definisjon av hva som regnes som ufrivillig deltid: Det er først og fremst den ansatte som har søkt skriftlig om større stilling, og som ikke stiller betingelser om hvor, når eller hvilke oppgaver vedkommende vil utføre, som klart inngår i denne kategorien. Når den ansatte stiller betingelser, eller når valget av deltid skyldes at jobben oppleves som krevende, blir tolkningen mer åpen og gjerne dreiende mot frivillig.

5.3 Kommunenes definisjon av ufrivillig deltid

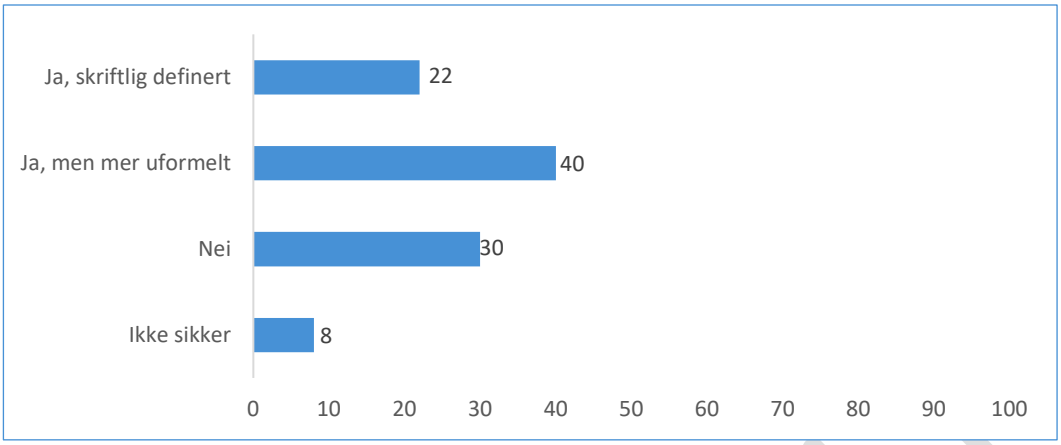
I forrige avsnitt så vi nærmere på hva kommunene oppfatter som ufrivillig deltid. I dette avsnittet spør vi om kommunene faktisk har egne, formelle definisjoner av begrepet. Det er en viktig forskjell. Én ting er hvordan begrepet forstås. Noe annet er om kommunen har nedfelt en formell definisjon, eller om den har en mer uformell definisjon som ligger til grunn for kartlegging, rapportering og tiltaksarbeid. Fravær av en definisjon kan gjøre det vanskelig å sammenligne tall over tid og på tvers av virksomheter, og det kan også svekke grunnlaget for å sette inn målrettede tiltak.

Har kommunen en definisjon?

På spørsmål om kommunen har definert hva ufrivillig deltid er, fordeler svarene seg som vist i figur 5.6.

KONFIDENSIELT

Figur 5.6. Har kommunen definert ufrivillig deltid? N = 179. Prosent.



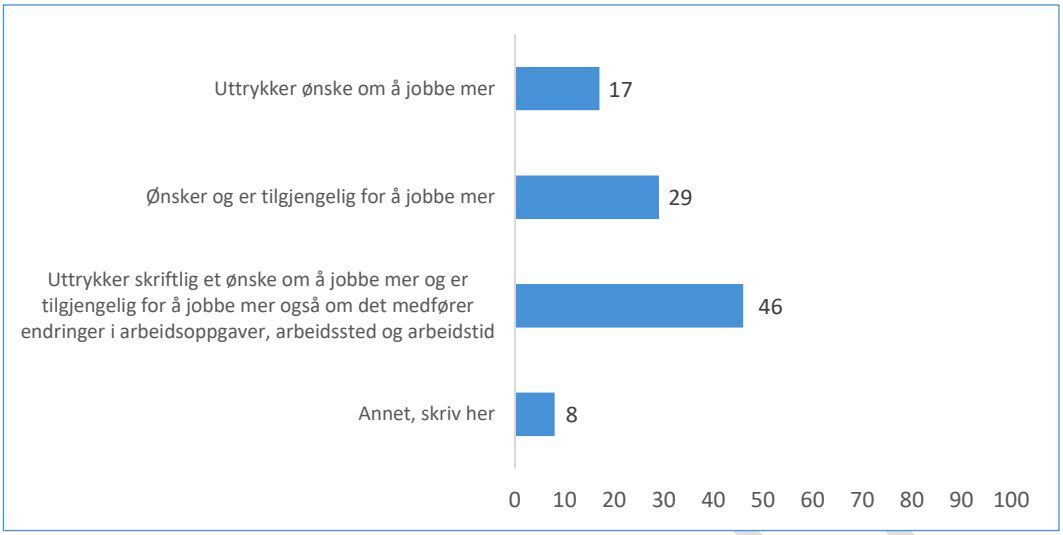
22 prosent av kommunene har en skriftlig definisjon av ufrivillig deltid, mens 40 prosent har en definisjon, men på en mer uformell måte. 30 prosent har ingen definisjon, og åtte prosent er ikke sikre. Det betyr at om lag tre av fem kommuner har en eller annen form for definisjon, men at det formelle definisjonsarbeidet i flertallet av tilfellene ikke er nedfelt skriftlig. Med tanke på hvor sentralt selve definisjonen er for hva som telles, kartlegges og iverksettes tiltak for, er det interessant at det er såpass få som har definert dette skriftlig.

Innholdet i kommunenes definisjoner

Kommunene ble bedt om å spesifisere innholdet i definisjonen av ufrivillig deltid. Vi satte opp tre svaralternativer som speiler en gradvis innskjerping av hva som skal til for at en deltidsstilling regnes som ufrivillig. Det enkleste alternativet legger kun til grunn at den ansatte selv ønsker å jobbe mer. Det neste stiller i tillegg krav om at ønsket er meldt skriftlig, og at den ansatte er tilgjengelig for å ta på seg ekstra arbeid. Det mest omfattende alternativet stiller i tillegg krav om at den ansatte må være villig til å akseptere endringer i arbeidsoppgaver, arbeidssted og arbeidstid. Definisjonene legger med andre ord ulik vekt på hvor mye fleksibilitet den ansatte selv må vise for at deltiden skal kategoriseres som ufrivillig.

KONFIDENSIELT

Figur 5.7. Innholdet i kommunens definisjon av ufrivillig deltid. N = 178. Prosent.



Den mest brukte definisjonen er også den mest omfattende. Nesten halvparten, 46 prosent, av kommunene legger til grunn at en deltidsansatt regnes som ufrivillig deltidsansatt dersom vedkommende uttrykker skriftlig ønske om å jobbe mer og er tilgjengelig for å jobbe mer, også om dette medfører endringer i arbeidsoppgaver, arbeidssted og arbeidstid. Dette er den definisjonen som stiller mest omfattende krav til den ansattes fleksibilitet for at deltiden skal regnes som ufrivillig.

29 prosent av kommunene legger til grunn en definisjon der det er tilstrekkelig at den ansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. 17 prosent legger til grunn definisjonen der det er tilstrekkelig at den ansatte uttrykker ønske om å jobbe mer. Åtte prosent har krysset av for «annet». De 14 fritekstsvarene under «annet» gir noen tilleggsperspektiver, blant annet om at muntlig krav er tilstrekkelig i enkelte kommuner:

> Vi stiller ikke krav om kun skriftlig ønske. Muntlig vil også være tilstrekkelig i dialog mellom leder og medarbeidere. Kommunen har skriftlige heltidsprinsipper i personalhåndboken.

> Uttrykker til leder (ikke nødvendigvis skriftlig, men for eksempel i en medarbeidersamtale) et ønske om å jobbe mer og er tilgjengelige for å jobbe mer også om dette medfører endringer i arbeidsoppgaver, arbeidssted og arbeidstid innenfor rimelige grenser.

Variasjonen i definisjonene har en tydelig praktisk konsekvens: Kommuner som benytter en «streng» definisjon, med krav om både skriftlig henvendelse og fleksibilitet med hensyn til arbeidssted, oppgaver og tid, vil i sin egen kartlegging finne lavere andel ufrivillig deltid enn kommuner som benytter en noe «mildere» definisjon.

Fordelingen mellom heltid og deltid i kommunene

Kommunene ble bedt om å oppgi fordelingen mellom heltidsansatte (A), frivillig deltidsansatte (B) og ufrivillig deltidsansatte (C) i kommunen, slik at A + B + C = 100. Spørsmålet ble stilt på to måter: først til de kommunene som har eksakte tall, deretter til de som bare kan oppgi omtrentlige tall.

Tabell 5.2. Fordeling av heltidsansatte og frivillig/ufrivillig deltidsansatte i kommunen.

KONFIDENSIELL

	Heltidsansatte	Frivillig deltidsansatte	Ufrivillig deltidsansatte
Eksakte tall (n = 28)	63	30	7
Omtrentlige tall (n = 97)	64	25	11

Resultatene fra de to gruppene er ganske like. I kommunene med nøyaktige tall (N = 28) er fordelingen 63 prosent heltidsansatte, 30 prosent frivillig deltidsansatte og sju prosent ufrivillig deltidsansatte. I kommunene med omtrentlige tall (N = 97) er det tilsvarende mønsteret 64, 25 og elleve prosent. Selv om utvalget i den første gruppen er lite, er det ganske like bilder som framgår av tallene.

Dette innebærer at en stor del av deltiden i Kommune-Norge, etter kommunenes egne vurderinger, er frivillig. Tallet på ufrivillig deltid varierer imidlertid mye fra kommune til kommune, og, som diskutert over, er dette heller ikke uavhengig av hvilken definisjon som legges til grunn. Det er også verdt å merke seg at omtrent halvparten av kommunene som svarer på spørsmålet om fordeling, oppgir omtrentlige tall. Bare et lite mindretall har eksakte tall.

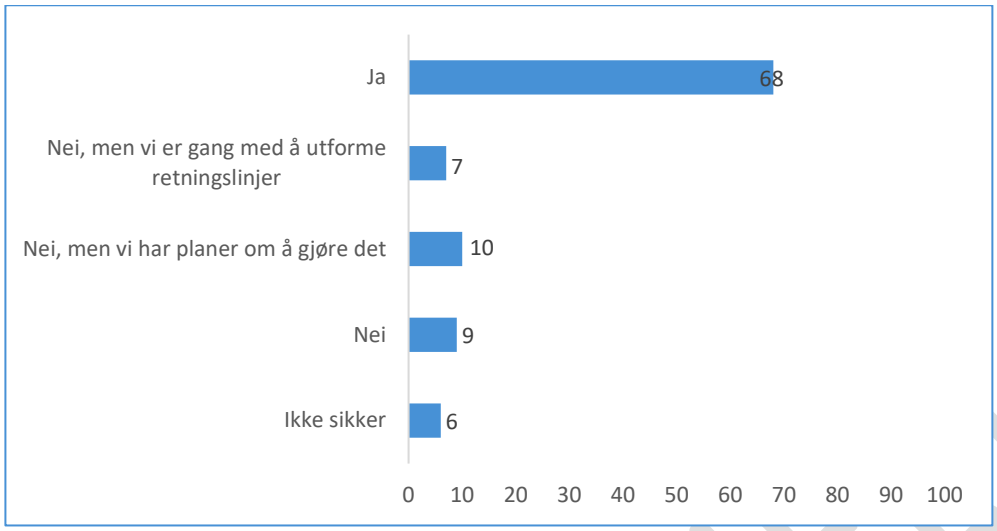
5.4 Lokale retningslinjer for heltidskultur

Har kommunen retningslinjer?

I 2013 ble den første heltidserklæringen inngått mellom KS og Delta, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund. Senere har også FO blitt med fra arbeidstakersiden. Kommunene har lenge vært oppfordret til å utarbeide lokale retningslinjer både gjennom en sentralt utformet veileder utformet av hovedsammenslutningene i arbeidslivet og i Hovedtariffavtalen for KS-området § 3.2.1 avsnitt 5, hvor partene er enige om at «[d]et skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidsansatte». Som ledd i arbeidet for heltidskultur har mange kommuner utviklet egne lokale retningslinjer eller andre førende dokumenter.

KONFIDENSIELT

Figur 5.8. Har kommunen laget lokale retningslinjer eller andre førende dokumenter for å skape heltidskultur? N = 179. Prosent.



68 prosent av kommunene har lokale retningslinjer for heltidskultur. Ytterligere sju prosent er i ferd med å utforme retningslinjer, og ti prosent har planer om å gjøre det. Dermed er det bare ni prosent som svarer at de ikke har og ikke planlegger retningslinjer, og seks prosent som er usikre. Dette betyr at heltidskultur er et tema som er forankret i lokalt regelverk og styringsdokumenter i et flertall av kommunene.

Retningslinjer etter kommunestørrelse

Når kommunestørrelse trekkes inn, ser vi en viss sammenheng mellom kommunestørrelse og praksis.

Tabell 5.3. Andel kommuner med lokale retningslinjer for heltidskultur, etter kommunestørrelse. N = 172.

Kommunestørrelse	N	Ja	Nei, men i gang	Nei, men planer	Nei	Ikke sikker
		Prosent				
Under 5000	76	55	7	16	14	8
5000–19 999	50	72	4	8	8	8
20 000 eller flere	46	80	11	4	4	0

Andelen kommuner som har retningslinjer, øker tydelig med kommunestørrelse, fra 55 prosent blant kommuner med under 5 000 innbyggere til 72 prosent blant kommuner med 5 000–19 999 innbyggere og 80 prosent blant de største kommunene. Fire prosent av de aller største kommunene (20 000 eller flere innbyggere) svarer «nei». Til sammenligning svarer 14 prosent av kommunene med under 2 000 innbyggere at de ikke har retningslinjer.

Dette er ikke overraskende. Større kommuner har gjerne mer kapasitet til å utvikle styringsdokumenter og en mer omfattende personalfunksjon. I mindre kommuner kan også tette og uformelle relasjoner mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte i prinsippet utgjøre et alternativ til formaliserte retningslinjer.

KONFIDENSIELT

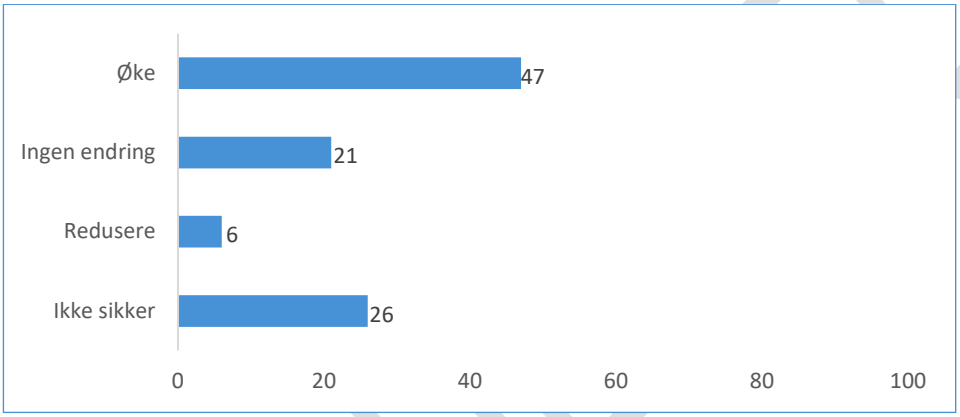
Både Heltidserklæringen og bestemmelsene i Hovedtariffavtalen forutsetter at arbeidet med heltidskultur skal foregå lokalt, blant annet gjennom årlige drøftinger mellom partene og lokale tiltak for å redusere ufrivillig deltid. Funnene tyder på at de fleste kommuner har etablert et formelt grunnlag for dette arbeidet, men at det fortsatt er litt igjen før alle kommuner har lokale retningslinjer på plass.

5.5 Forventet utvikling av fastlønnsandelen

Fastlønnsandelen utgjør en betydelig del av lønnskostnadene i kommunenes helse- og omsorgssektor, om lag 83 prosent (Moland, Tofteng & Nesland, 2023). Resten dekkes typisk av merarbeid, overtid, vikarer og innleie.

Spørsmålet om hvordan kommunene forventer at fastlønnsandelen vil utvikle seg, gir derfor et bilde av hvilken retning kommunene selv ser for seg.

Figur 5.9. Forventer dere at fastlønnsandelen vil endres de nærmeste årene? N = 179. Prosent.



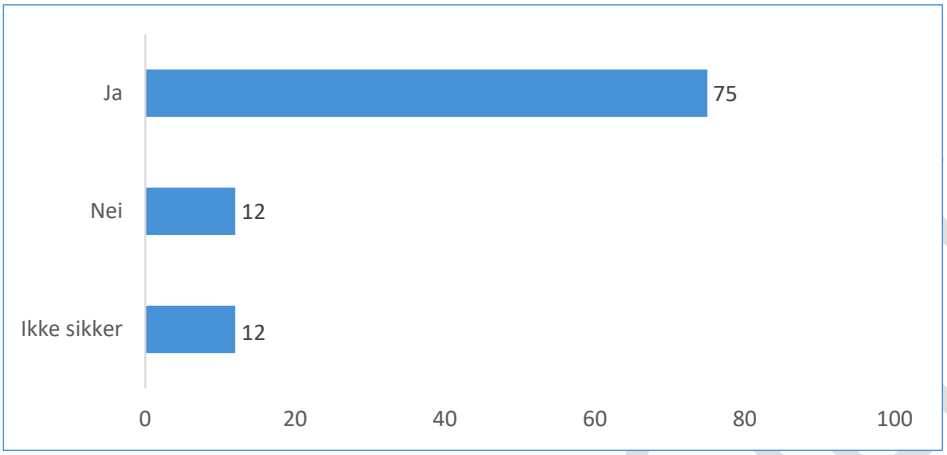
47 prosent av kommunene forventer at fastlønnsandelen vil øke de nærmeste årene. 21 prosent forventer ingen endring, mens kun seks prosent forventer at andelen vil reduseres. 26 prosent er ikke sikre på utviklingen. Samtidig er det verdt å legge merke til at hele 26 prosent er usikre på den framtidige utviklingen. Dette kan reflektere reell usikkerhet om økonomiske rammer, kompetansetilgang og rekrutteringsforhold, og dels være uttrykk for at slike spørsmål er vanskelige å besvare på vegne av en hel kommune.

Uansett viser dette at kommunene har tro på at vikarbruken vil reduseres i årene som kommer. Dette er i overensstemmelse med Moland, Tofteng og Bråthen (2025), som har gjennomgått vikarbruk i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. De viser at bruken av interne vikarer, ekstrahjelp og overtid utgjorde 17 prosent av sektorens lønnskostnader i 2024. Andelen er noe mindre enn tidligere (koronaperioden unntatt), noe som indikerer en forsiktig nedgang i bruk av interne vikarer, ekstrahjelper og overtid. Mange kommuner leier også inn vikarer fra bemanningsbyråer.

5.6 Tiltak for å redusere bruken av ekstrahjelp, merarbeid og overtid

En del av behovet for vikarer og ekstrahjelp dekkes ved at deltidsansatte utfører merarbeid uten overtidsgodtgjørelse. Spørsmålet om kommunen har iverksatt eller planlagt tiltak for å redusere dette behovet, gir et tydelig bilde av aktivitetsnivået på området.

Figur 5.10. Har kommunen iverksatt eller planlagt tiltak som kan redusere behovet for ekstrahjelp, merarbeid og overtid? N = 179. Prosent.



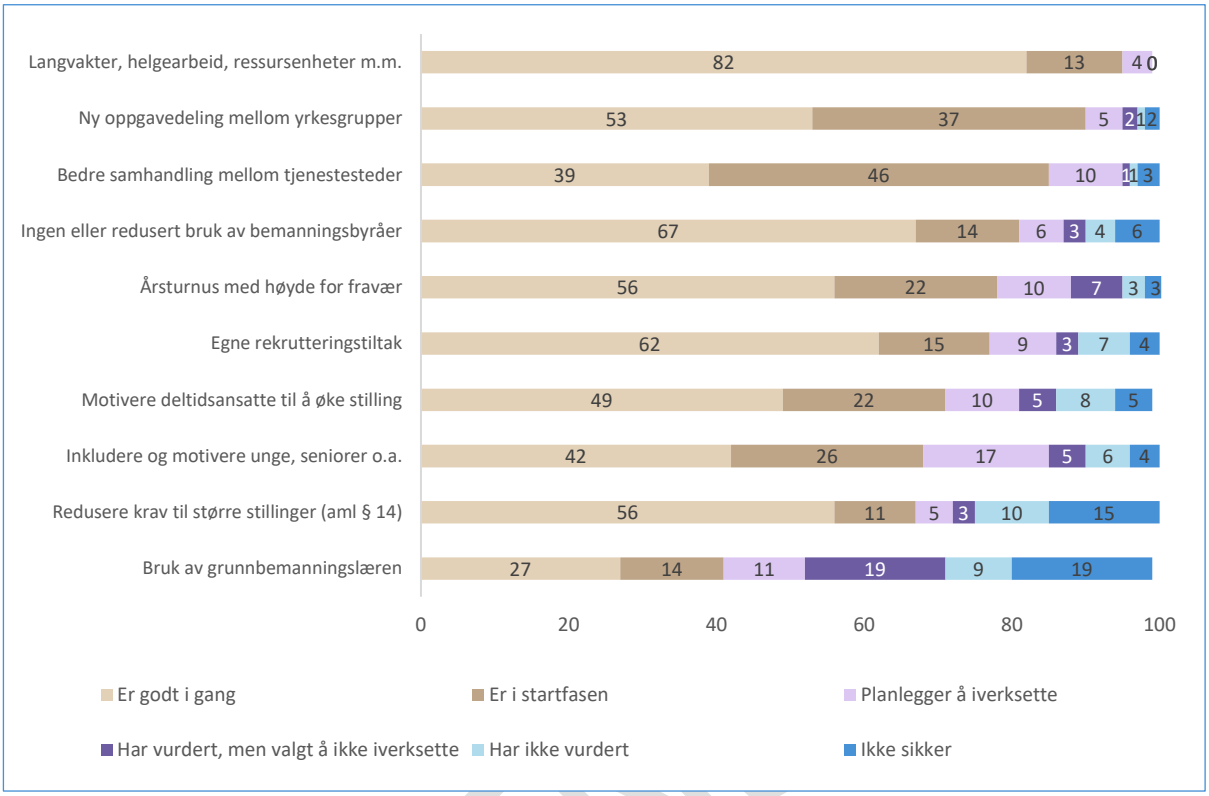
75 prosent av kommunene har iverksatt eller planlagt tiltak. Tolv prosent svarer nei, og tolv prosent er usikre.

Ulike tiltak som er iverksatt

De 135 kommunene som svarer at de har iverksatt eller planlagt tiltak, ble spurt om en rekke konkrete tiltakstyper og hvilken status hver enkelt har: Er kommunen godt i gang eller i startfasen, planlegger man å iverksette, har man vurdert og valgt å ikke iverksette, har man ikke vurdert tiltaket, eller er man usikker.

Figur 5.11. Hvilke av følgende tiltak er planlagt eller iverksatt? N = 135.

KONFIDENSIELT



Det aller mest utbredte tiltaket er turnusgrep, som bruk av langvakter, mer helgearbeid for fast ansatte og bruk av vikar/ressursenheter. Hele 82 prosent av kommunene oppgir at de er godt i gang med dette, og 13 prosent er i startfasen. Til sammen jobber 95 prosent av kommunene altså aktivt med turnusgrep. Dette viser at organisering av turnus og arbeidstid er helt sentrale virkemidler i den kommunale verktøykassen for å redusere ufrivillig deltid og merarbeid. Andre tiltak som mange benytter seg av, er:

- ingen eller redusert bruk av bemanningsbyråer: 67 prosent godt i gang, 14 prosent i startfasen
- egne rekrutteringstiltak: 62 prosent godt i gang, 15 prosent i startfasen
- tiltak for å unngå eller behandle saker der deltidsansatte har krav eller fortrinn til større stillinger så raskt som mulig: 56 prosent godt i gang.
- tiltak for å motivere deltidsansatte til å øke stillingsprosenten: 49 prosent godt i gang.
- tiltak for å inkludere og motivere unge, seniorer eller andre grupper: 42 prosent godt i gang
- bedre samhandling mellom tjenestesteder: 39 prosent godt i gang, 46 prosent i startfasen.

Sett under ett viser figur 5.11 at kommunene jobber aktivt med flere tiltak. Turnusgrep, redusert byråbruk og rekruttering er klart det mest utbredte, mens tiltak som økt grunnbemanning og oppgavedeling er mer krevende å gjennomføre.

Det tiltaket som skiller seg ut med klart lavere aktivitet, er bruk av grunnbemanningslæren, det vil si å øke grunnbemanningen som strategi for å redusere merarbeid og vikarbruk.[13] Bare 27 prosent er godt i gang, 14 prosent er i startfasen og elleve prosent planlegger å iverksette dette. Samtidig svarer 19

[13] Grunnbemanningslæren forklares nærmere nedenfor.

prosent at de har vurdert og valgt å ikke iverksette dette tiltaket, ni prosent har ikke vurdert det, mens 19 prosent har svart «ikke sikker». I gjennomsnitt er grunnbemanningslærekommunene «godt i gang» på om lag sju av ti tiltak, mot om lag fem av ti blant de øvrige som besvarte spørsmålet. Det er altså ikke slik at denne gruppen har dobbelt så mange tiltak på gang som de andre, men de er gjennomgående noe mer aktive. Det tyder på at de kommunene som har tatt fatt i grunnbemanningslæren, også jobber bredere med heltidskultur, og at grunnbemanningslæren inngår som ett element i en mer helhetlig tilnærming, og ikke som en enkeltstående satsing. Samtidig vet vi ikke her om tiltakene er koblet sammen, eller om det rett og slett er noen kommuner som er mer offensive i sin tilnærming generelt. Det er for øvrig heller ikke slik at de 36 kommunene som oppgir at de jobber for å sette opp bemanningsplaner i tråd med grunnbemanningslæren, har spesielt høye heltidstall. De befinner seg på hele skalaen, fra lave til høye heltidsandeler.

Det er flere mulige forklaringer på disse tallene. Før vi går nærmere inn på disse, vil vi først vise hva kommunene svarte på spørsmålet om resultatene av de ulike tiltakene.

5.7 Hva har gitt resultater, og hva har vært vanskelig?

Som siste spørsmål ble kommunene bedt om å beskrive i fritekst hvilke tiltak som har gitt ønskede resultater, og hva som har vært vanskelig å gjennomføre. 90 kommuner har gitt et fritekstsvar. Det framtredende mønsteret er at tiltak knyttet til organisering av turnus og arbeidstid, slik som årsturnus, kalenderplan og langvakter, oftest trekkes fram som tiltak som har gitt gode resultater. Også økt fokus på heltidskultur, tilbud om økt stilling ved ledighet, egne rekrutteringstiltak, bedre kartlegging og samarbeid med tillitsvalgte, samt bruk av vikarpool og bemanningsenheter, bidrar etter kommunenes vurdering til bedre utnyttelse av arbeidskraften og høyere stillingsandeler.

På den andre siden er det gjennomgående at tiltak som krever større strukturelle og kulturelle endringer, er vanskelige å gjennomføre. Dette gjelder økt grunnbemanning, oppgavedeling og arbeid på tvers av avdelinger, og særlig spørsmålet om økt helgearbeid for de fast ansatte peker seg ut som en hovedutfordring. I tillegg trekkes rekrutteringsproblemer, økonomiske begrensninger og motstand mot endringer blant ansatte fram som sentrale hindringer.

Grunnbemanningslæren

Grunnbemanningslæren er ikke så godt kjent i kommunesektoren ennå, men i arbeidet med å utvikle bærekraftige og robuste turnuser med færre vikarer kan den være til hjelp. Vi vil derfor beskrive den litt nærmere.

Grunnbemanningslæren tar utgangspunkt i arbeidsmiljøloven § 14-9, som sier at arbeidstakere som hovedregel skal ha fast ansettelse. Grunnbemanningslæren er ikke lovfestet, men utviklet gjennom rettspraksis. Den forbyr midlertidige ansettelser når arbeidsgiver har et stabilt og påregnelig behov for ekstra arbeidskraft. Rettsvirkningen av at grunnbemanningslæren får gjennomslag, er at den midlertidig ansatte kan kreve fast ansettelse i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven § 14-11.

Grunnbemanningslæren utfordrer arbeidsgiver til å beregne nødvendig bemanningsnivå for at en virksomhet skal kunne fungere best mulig med et påregnelig fravær. Dersom bemanningen er så lav at det over tid er behov for midlertidig ansatte, er grunnbemanningslæren brutt. Da kan arbeidstaker kreve at den faste bemanningen økes.[14]

[14] Lagmannsrettens kjennelser i LH-2011-97866 og LE-2014-15.

KONFIDENSIELT

Grunnbemanningslæren kan altså føre til at tjenestestedene må øke grunnbemanningen. Dette innebærer at bemanningen av fast ansatte økes. Dersom dette skjer planmessig, vil den totale bemanningen reduseres ved at vikarbruken går ned. Med dette går tjenestestedet fra å ha en minimumsbemanning man vet er utilstrekkelig, til å ha en robust bemanning som håndterer fravær. En bærekraftig økning av grunnbemanningen er nå fulgt opp av regjeringen i Helsepersonellplan 2040 (Meld. St. 11 (2025–2026)).

Bemanningsanalyser og riktig disponering

I rapporten «Høyde for fravær» fant Yssen mfl. (2023) at kommunene i altfor stor grad satte opp bemannings- og turnusplaner uten å ta tilstrekkelig hensyn til fraværet som i stor grad var kjent på forhånd. Dimensjoneringen av den faste bemanningen var så lav at det førte til omfattende bruk av vikarer. Historiske data for sykefravær og vikarbruk er mulig å legge inn bemanningsplanene. Det samme gjelder ferier og permisjoner. Bemanningsplaner og turnuser med økt fast bemanning behøver ikke å være kostnadsdrivende, snarere tvert imot. Dette forutsetter at de nye planene er basert på grundige tjeneste- og fraværsanalyser. For at lokale ledere skal øke sin analysekompetanse og lykkes i arbeidet med å etablere en robust bemanning, trengs gode samarbeidsteam, støttefunksjoner og partsamarbeid samt realistiske budsjetter og bedre forståelse og støtte fra toppledelsen.

Flere forsøk fra barnehagesektoren har vist at utvidet bemanning har gitt positive resultater for arbeidsmiljø og i noen grad også tjenestekvalitet. De færreste av disse har vurdert kostnadsaspektet, som er avhengig av hvordan de nye ressursene brukes. Ujevne arbeidstopper i løpet av en dag og normer for hvordan bemanningen skal settes sammen, og hvordan ulike yrkesgrupper skal bruke arbeidstiden, gjør det krevende å bruke personalressursene optimalt. Dette var også en utfordring for to barnehager i Fredrikstad, hvor Yssen mfl. (2024) fant at økningen i fast bemanning ved to barnehager ble dekket inn av reduserte vikarutgifter.

Årsturnus som bygger på behovs- og fraværsanalyser, skal sikre robuste turnuser med lavt vikarbehov. I kombinasjon med bruk av grunnbemanningslæren skal man sikre «rett person på rett sted til rett tid», der tjenestestedene unngår både over- og underbemanning. Gevinstpotensialet i form av bedre tjenester og arbeidsmiljø er godt kjent. Her er det også et potensial for reduserte utgifter. Dette krever en analysekompetanse som mange kommuner ikke har, og en helhetsforståelse av driften i helse- og omsorgstjenestene der flere tiltak ses i sammenheng.

Svak, men økende interesse

Vi ser en økende interesse for dette blant Tørn-kommuner.[15] Selv om arbeidet med typiske Tørn-tiltak[16], som årsplaner, buffervakter og redusert vikarbruk, innbyr til å utvikle kostnadseffektive bemanningsplaner som ivaretar intensjonene i grunnbemanningslæren, har ikke bruk av grunnbemanningslæren stått så sentralt i Tørn-programmet.

Mens mange av de vanlige turnustiltakene kan utføres på en avgrenset avdeling, vil andre tiltak forutsette samarbeid mellom avdelinger og ulike nivåer i organisasjonen for å gi gode resultater. Dette er i særlig grad tilfelle med grunnbemanningslæren og samhandling mellom avdelinger. Slikt samarbeid er

[15] Tørn er et nasjonalt lærings- og utviklingsprogram i regi av KS, som skal gjøre forsøk med nye arbeids- og organisasjonsformer i helse- og omsorgstjenestene. Programmet inngår i Kompetanseløft 2025, som er regjeringens handlingsplan for å sikre tilstrekkelig og kvalifisert bemanning i kommunale helse- og omsorgstjenester. Programmet har nådd bredt ut, målt etter antall deltakerkommuner (ca. 230). Programmet retter seg mot de strukturelle driverne bak bemanningskrisen, slik som deltid, kompetansebruk og tjenesteorganisering.

[16] Med Tørn-tiltak sikter vi til typiske tiltak som gjøres i Tørn kommune-programmet. Se Bråthen & Moland (2024, 2026).

KONFIDENSIELT

krevende og kan sammen med begrenset kunnskap om grunnbemanningslæren også være en medvirkende forklaring på at kommunene har kommet kortere med å utvikle disse tiltakene enn andre bemanningsløsninger.

Den analysebaserte bruken av grunnbemanningslæren kommer gjerne etter at tjenestene har prøvd ut tiltak med langvakter og årsturnus, og de beste resultatene kommer gjerne når man også er i gang med ny oppgavedeling og avdelingsoverskridende samarbeid. Sitatet under indikerer at kommunen er godt i gang, men den vil komme lengre når flere tiltak iverksettes:

> Innføring av årsturnus/kalenderplan har gitt en viss økning i heltidsandel og stillingsstørrelser, men potensialet er ikke fullt ut utnyttet.

Det neste sitatene er fra to kommuner som i tillegg til å ta i bruk årsturnus/kalenderplan har økt grunnbemanningen:

> Årsturnus og kalenderplan, overordnet ledelse fremmer arbeid med heltidskultur og støtter økt grunnbemanning for å redusere vikarbruk.

> Høyt fokus på grunnbemanningslæren, kalenderplan og en egenutviklet kalkulator har gitt gode resultater.

Skepsis og suksess

Figur 5.12 viste at det var en viss motstand mot grunnbemanningslæren. Det kan ha å gjøre med koblingen til begreper som «topping», «overdekning» og «økt grunnbemanning»: begreper som lett kan assosieres med overbemanning og dyr drift. Alle de tre begrepene beskriver handlinger der minimumsbemanningen som mange kommuner budsjetterer ut fra, økes.[17]

I arbeidet med nye bemanningsplaner har spørsmål om økonomi ofte vært negativt ladet. Noen mener at større stillinger fører til mer overtid og dyrere helgevakter, mens robuste turnuser med økt grunnbemanning fører til fordyrende overbemanning. Dette er beskrevet i en rekke forskningsrapporter (Moland & Schanche, 2019; Moland, 2024). Kanskje ligger det en kostnadsskepsis bak både den lave oppslutningen om og avvisningen av tiltaket (figur 5.12).

Samtidig vet vi at kommunene bruker milliardbeløp på å skaffe personell til udekte vakter. En rekke undersøkelser har dokumentert at kommunene har store utgifter til vikarer, ekstrahjelp og overtid i helse- og omsorgstjenestene. Disse utgjør ca. 18 prosent av lønnsutgiftene. Dette er omtrent det dobbelte av hva arbeidsgivere oppgir som ønskelig (Moland, Tofteng & Bråthen, 2023, 2025).

De siste årene er det dokumentert at slike tiltak kan være kostnadsbesparende, eller at eventuelle kostnadsøkninger er så små at de er verdt gevinster i form av bedre rekruttering, arbeidsmiljø og tjenestekvalitet (Yssen, Bråthen & Moland, 2024, Moland, 2024a, 2024b; Moland, Tofteng & Bråthen, 2023; Moland, Tofteng & Nesland, 2023; Bråthen & Moland, 2024).

Et vellykket eksempel finner vi Alstahaug kommune. Alstahaug tok tidlig i bruk ny oppgavedeling og mer robuste turnuser. Kommunen er én av de få i landet som har klart å utvikle en heltidskultur i

[17] Minimumsbemanning er den bemanningen som er tilstrekkelig for å dekke tjenestebehovet ved en avdeling under forutsetning av at ingen ansatte har fravær. Den dagen noen er syke, på konferanser, i permisjon eller har ferie, oppstår en situasjon med underbemanning. Hvis det ikke er mulig å drive forsvarlig med underbemanning, må tjenestestedet leie inn vikarer eller ekstrahjelp eller gi ekstravakter til fast ansatte. Det siste vil ofte utløse overtid.

KONFIDENSIELT

helse- og omsorgstjenestene. Vikarbruken er moderat. Det samme gjelder rekrutteringsutfordringene. Vi avslutter med tre sitater fra derfra:

> *Når en skal gjøre en dreining fra deltid til mer heltid, så må grunnbemanninga i en kommune økes. […] Det gir økte kostnader på kort sikt, men gevinstene er store etter hvert. Økonomien er i det hele god […] Det samme er kvaliteten, som også øker i takt med mindre overtid, og mindre bruk av vikarer.*
>
> Rachel Berg, kommunedirektør i Alstahaug til Helgelendingen og Kommunal Rapport 12. mars 2024

To sitater hentet fra en tidligere Fafo-rapport er fra informanter i Alstahaug kommune er entydig positive:

> Robust turnus er grunnmuren i huset. Mye av stillingsøkningene ga en robust personalgruppe også. Vi kom ut av hamsterhjulet. Da kan de ansatte ta seg inn. Da blir det også mer attraktivt å jobbe her. (Moland, Tofteng & Bråthen, 2025)

> Dette har det vært politisk aksept for. Å unngå overbemanning handler om styring. Vi har redusert turnover og reduserer sykefraværet. Det sparer vi også mye på. Kvaliteten blir også bedre. (Moland, Tofteng & Bråthen, 2025)

Langvakter

Flere studier har vist at langvakter, især i helgene, er et viktig virkemiddel både for å løse helgefloken og gi fast ansatte større stillinger (Yssen, 2024). Noen kommuner startet med dette på 1990-tallet, men det var først rundt 2010 at utprøving av ulike langvaktsløsninger bredte om seg. Selv om det fortsatt er delte meninger om bruken av langvakter, er de fleste erfaringene positive, og disse er godt kjent i kommunene. Det er derfor som forventet at kommunene i denne undersøkelsen oppgir at langvakter er blant de mest utprøvde og virkningsfulle tiltakene. Det kommer også fram i fritekstsvarene. Her tar vi bare med ett eksempel fra en kommune der både langvakter og årsplaner er benyttet:

> Innføring av langvakter og årsplan fungerer svært godt.

Tørn

Per mai 2026 er det registrert 230 deltakende kommuner i Tørn-programmet. Noen har fullført Tørn-deltakelsen, andre deltar fortsatt, enten for første, andre eller tredje gang. I Tørn kommune-programmet lærer deltakerkommunene om virkemidlene og sammenhengene mellom dem i arbeidet for å utvikle heltidskultur og tjenester med effektiv bruk av personalressursene. Blant kommunene i vår undersøkelse vil sannsynligvis rundt halvparten være nåværende, tidligere eller kommende Tørn-kommuner. For mange av disse vil Tørn-deltakelsen kunne framstå som det viktigste «tiltaket», for der har de lært om og satt i gang de praktiske tiltakene:

> Hos oss er det Tørn, langvakter, døgnturnus.

> Vi er med i Tørn og det har tatt tid, men gitt resultater.

KONFIDENSIELT

Sitatene gjenspeiler en del av funnene i spørsmålet om tiltak: Langvakter, årsturnus, kalenderplan og forankret heltidskulturarbeid går igjen som de mest virkningsfulle grepene.

Hva har vært vanskelig?

Et helt sentralt funn fra fritekstmaterialet er at økt helgearbeid for fast ansatte gjentas som hovedutfordringen. Dette er en utfordring som må sees i sammenheng med flere av de andre tiltakene: Turnusgrep og økte stillinger forutsetter ofte at flere helgetimer dekkes, og når ansatte ikke ønsker dette, kan det fort bli vanskelig. Følgende sitater illustrerer noe av det som ble beskrevet som vanskelig:

> Bemanningsplaner som tar høyde for fravær, økt grunnbemanning i virksomheter som ikke har tatt i bruk årsturnus og kalenderplan.

> Vanskelig å få ansatte til å øke sine stillinger hvis dette medfører å jobbe mer på helg.

> Ikke alle ønsker heltid. Utfordring med krevende økonomisk situasjon som gjør handlingsrommet veldig begrenset. Må fortsatt ha et visst antall hoder til å dekke helgene. Mange avdelinger med kalenderplan/årsturnus, som har medvirket noe til flere heltidsstillinger, men får samtidig flere små-/helgestillinger for å dekke helgene.

> Vanskelig å snu holdninger hos ansatte og leder ift. når det er absolutt nødvendig å leie inn vikarer. Økt grunnbemanning har ikke hjulpet, da det fortsatt vurderes som nødvendig med vikarer. Må jobbe med bevissthet og holdninger. Arbeidsgiver er tydelige på at vi trenge at flest mulig jobber mest mulig, og oppmuntrer til økte stillingsprosenter.

Sett under ett illustrerer fritekstsvarene at de tekniske turnus- og planleggingsgrepene i mange kommuner begynner å komme på plass, men at de strukturelle og kulturelle sidene, som oppgavedeling, helgearbeid og holdningsarbeid, er utfordrende.

5.8 Oppsummering

Spørreundersøkelsen blant 179 kommuner viser bred enighet om heltid som mål, men ujevn praksis. Bare rundt halvparten kartlegger ufrivillig deltid jevnlig, og definisjonene varierer (22 prosent har en skriftlig, 30 prosent ingen), noe som i seg selv påvirker hvor mye ufrivillig deltid som måles. Kommunene anslår 7–11 prosent ufrivillig og 25–30 prosent frivillig deltid. To av tre kommuner har lokale retningslinjer for heltidskultur, og nær halvparten venter økt fastlønnsandel framover. Av tiltakene er turnusgrep som langvakter klart mest utbredt og oppleves som mest virksomt, mens bare 27 prosent er godt i gang med grunnbemanningslæren.

KONFIDENSIELT

6 Oppsummerende drøfting

Vi starter med å oppsummere basale sysselsettingstall. Deretter følger en drøfting av kommunenes arbeid med ufrivillig deltid, før vi til slutt presenterer og drøfter ulike kategorier av deltidsansatte og hva disse innebærer for arbeidsgiver.

Basale sysselsettingstall

I kapittel 2 og 3 har vi presentert de basale sysselsettingstallene: Først fordelingen av heltids- og deltidsstillinger i norsk arbeidsliv og i kommunesektoren, og deretter kjennetegn ved kommunale tjenestesteder som har høy deltidsandel. Vi har presentert kjennetegn ved deltidssysselsatte, slik som yrke, utdanning, kjønn, alder, etnisitet og inntekt. Ikke minst har vi fått fram deltidsansattes tilleggssysler, slik som å ha flere jobber, være under utdanning eller kombinere jobb med trygdeytelser.

Frivillig og ufrivillig deltid

De basale sysselsettingstallene er interessante i seg selv. Når vi likevel har lagt så stor vekt på utdanning, alder og tilleggssysler, er det for å kunne gjøre registerdatabaserte beregninger av frivillig og ufrivillig deltid (kapittel 4). Med dette får vi mulighet til å lage mer detaljerte og representative analyser enn det vi kan ved bruk av AKU og spørreundersøkelser. I analysene av frivillig, betinget og ufrivillig deltid benytter vi alle de tre datakildene. Det er også dette som vies størst oppmerksomhet i den oppsummerende drøftingen under.

Kommunenes håndtering av ufrivillig deltid

Kapittel 5 beskriver kommunenes håndtering av ufrivillig deltid. Vi startet med en gjennomgang av kommunenes kartleggingspraksis og begrepsforståelse. Deretter ble individ- og systemrettede tiltak for å redusere omfanget av små stillinger, vikarbruk og ufrivillig deltid beskrevet.

De basale deltidstallene og tiltak for reduksjon av ufrivillig deltid

Før vi går nærmere inn på den avsluttende analysen av frivillig og ufrivillig deltid, skal vi oppsummere de basale deltidstallene og tiltakene for å redusere omfanget av ufrivillig deltid.

Sakte, men sikkert større stillinger

Kombinasjonen av registerdata og spørreundersøkelse gir et entydig bilde av hovedretningen: Antall og andel ansatte i faste, store og hele stillinger i kommunesektoren har økt ganske betydelig siden 2015. Bak denne hovedtrenden er deltidsspørsmålet mer sammensatt, og det er uklart hvor høy heltidsandelen faktisk kan, og bør, bli.

Heltidsandelen for hele sektoren har økt fra 52 til 61 prosent på ti år, samtidig som sektoren har vokst. Deltidsstillinger er med andre ord fortsatt en grunnleggende del av måten arbeidet organiseres på. I de typiske deltidssektorene har heltidsandelen økt mer. I pleie- og omsorgstjenestene har heltidsandelen blant turnusansatte økt fra under 20 til nærmere 35 prosent, i barnehagene har de økt fra 45 til nærmere 60 prosent, mens i grunnskolen har det vært en litt svakere vekst i heltidsandeler. Totalbildet viser at deltidskulturen fortsatt er ganske sterk.

Yrkesmessig deltidsomfang og deltidsstørrelse

40 prosent av alle deltidsansatte er enten helsefagarbeidere eller ufaglærte pleiemedhjelpere. Blant de som jobber deltid, har sykepleiere og helsefagarbeidere de største stillingene. For begge ligger gjennomsnittlig stillingsprosent på litt over 60 prosent. Dette innebærer at det også er variasjon mellom

KONFIDENSIELT

yrkesgrupper med tanke på hvor mye de deltidsansatte kan øke sine stillinger, men også at det sannsynligvis er en tilsvarende variasjon i andelen som jobber ufrivillig deltid.

Minkende kjønnsforskjeller

Deltidsandelen er høyest blant kvinner, men kjønnsforskjellene er mindre enn tidligere. Aldersmessig er det små forskjeller mellom heltidsansatte og deltidsansatte, men det er flest deltidsansatte under 25 år og mellom 50 og 65 år. Dette gjelder begge kjønn. De siste 25 årene har deltidsandelen blant menn som verken er unge eller eldre, økt (Moland & Egge, 2000). Strengt tatt er dette en utvikling som har pågått siden før 1989 (vedleggsfigur 1).

Flere stillinger

Ti prosent av alle sysselsatte i kommunal sektor har flere stillinger parallelt. Dette er ofte ansatte med lav utdanning eller innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land. Ansatte som har hatt mange stillinger, har færre og større stillinger noen år senere (tabell 3.7). Dette indikerer at mange små stillinger er en nødvendig, men ikke ønsket situasjon for en god del av de deltidsansatte. Vi har ikke grunnlag for å si om dette er god arbeidsgiverpolitikk.

Minst frafall blant ansatte i store stillinger

Tidligere undersøkelser har vist at ansatte i store stillinger er mest stabile (Nielsen & Moland, 2025). Gjennomgangen i kapittel 3, der enkeltpersoners stillingsutvikling er fulgt (tabell 3.7), viser at ansatte som hadde stor stilling i 2015, har lavest frafall når vi sammenligner med status i 2024. Legger vi til at tjenestesteder med mange heltidsansatte og deltidsansatte i store stillinger har lettere for å utvikle «den gode vakta», og slik både trekker til seg og holder på arbeidskraften, har arbeidsgiver ytterligere et argument for å skape flere heltidsstillinger.

Deltid kombinert med utdanning og trygd

21 prosent av deltidsansatte kombinerer jobben med utdanning. 36 prosent mottar trygdeytelser ved siden av arbeidet. Det er med andre ord flere som kombinerer deltid med trygd eller utdanning, enn de som ikke gjør det. Samlet peker dette i retning av at deltidsarbeid for mange inngår som en tilpasning til ulike livsfaser hvor man har forbigående eller varig redusert arbeidsevne. Her vil det også være mange som jobber deltid fordi de trenger en ekstra inntekt. Disse tallene indikerer at en stor del av deltiden er selvvalgt. At enkelte kun kan arbeide i en deltidsstilling, tilsier sammen med det forventede behovet for arbeidskraft at man bør beholde en viss andel deltidsstillinger.

Tiltak for større, faste stillinger

I tiltaksbildet ser vi et mønster vi kjenner igjen fra andre evalueringer av kommunal organisasjonsutvikling, nemlig at de tekniske grepene er på plass, mens de strukturelle og kulturelle grepene henger litt etter. Den tiltakstypen som er klart mest utbredt, er langvakter, helgearbeid og ressursenheter (82 prosent godt i gang), som også trekkes fram som det som har gitt best resultater. Grunnbemanningslæren, oppgavedeling og samhandling på tvers av tjenestesteder krever større endringer i hvordan arbeidet er organisert, og samarbeid mellom flere enheter. Disse tiltakene har færre tatt i bruk, kun 27 prosent er for eksempel godt i gang med grunnbemanningslæren. Dette er det eneste tiltaket en forholdvis stor andel kommuner aktivt har valgt bort.

Der turnusgrepene handler om når ansatte jobber, handler oppgavedeling om hvem som gjør hva. Det berører grensene mellom yrkesgruppene, og dermed spørsmål om kompetanse, ansvar og faglig identitet. Resultatene er dessuten mindre umiddelbart synlige enn ved langvakter og årsturnus. Det kan

KONFIDENSIELT

være med på å forklare hvorfor oppgavedeling er mindre utbredt enn de rene turnusgrepene. Det samme gjelder for grunnbemanningslæren. Grunnbemanningslæren forutsetter at kommunen har kapasitet til å analysere det påregnelige fraværet og dimensjonere den faste bemanningen etter det. Den kompetansen mangler mange kommuner. I tillegg møter tiltaket en kostnadsskepsis. Økt grunnbemanning blir lett oppfattet som overbemanning og dyrere drift, selv om robuste turnuser basert på fraværsanalyser ikke behøver å koste mer. Slike oppfatninger kan forklare hvorfor akkurat dette tiltaket er det eneste en relativt stor andel kommuner aktivt har valgt bort.

Det er også verdt å merke seg at økt helgearbeid for fast ansatte gjentas i fritekstsvarene som hovedutfordringen. Helgefloken, som har vært utgangspunktet for utviklingen av en deltidskultur i sektoren, står fortsatt igjen som det uløste hovedproblemet. Skal flere jobbe større stillinger eller heltid, må flere også jobbe mer helg. Det er nettopp dette en del deltidsansatte i utgangspunktet har innrettet seg for å slippe.

Funnene tegner et bilde av bred enighet om heltid som mål. Denne enigheten er nedfelt i Heltidserklæringen, i Hovedtariffavtalen, i lokale retningslinjer i to av tre kommuner og finnes også i forventninger om økt fastlønnsandel i årene som kommer. Likevel har ikke denne enigheten slått fullt igjennom i de forholdene som faktisk skaper deltiden. Skal ambisjonene om en heltidskultur lykkes, trengs bedre kartleggingsrutiner og en helhetlig forståelse av sammenhengen mellom analyse, grunnbemanning, oppgavedeling og helgedekning.

Ufrivillig, betinget eller frivillig deltid

I lys av økte rekrutteringsutfordringer og bedre bruk av personalressursene har deltids- eller arbeidskraftreserven ofte blitt trukket fram i offentlige styringsdokumenter de siste 15 årene.[18] Vi har sett at deltidsreserven er minkende, dels fordi flere nå jobber mer, og dels fordi så mange av gjenværende deltidsansatte ikke er aktuelle for å øke stillingene sine.

I en rekke tidligere undersøkelser om arbeidstid har vi delt de ansatte inn i grupper avhengig av om de: a) jobber heltid og ønsker å fortsette med det, b) har en heltidsstilling, men ønsker å redusere denne, c) jobber deltid i en stillingsprosent de er fornøyde med, d) har en deltidsstilling, men ønsker å redusere denne ytterligere, og e) har en deltidsstilling de ønsker å øke (Bråthen & Moland, 2025, s. 46–47; Bråthen & Moland, 2019; Moland, 2009). Disse studiene er basert på spørreundersøkelser fulgt opp med kvalitative intervjuer. De forteller både om de sysselsattes handlingsrom for å påvirke stillingsstørrelsen og deres begrunnelser for å beholde eller endre denne.

I denne undersøkelsen har vi ikke hatt data om detaljer i de ansattes ønsker[19], men vi har gode registerdata om deres adferd. Vi har tall om:

a) antall og andel heltidsstillinger
b) heltidsansatte som reduserer stillinger
c) deltidsansatte som ikke har grunn til å ønske større stilling = frivillig deltid
d) deltidsansatte som kan ha ufrivillig deltid

[18] NOU 2011: 11 – Innovasjon i omsorg; NOU 2021: 2 – Kompetanse, aktivitet og inntektssikring; NOU 2023: 4 – Tid for handling; Helse- og omsorgsdepartementet, 2020 – Kompetanseløft 2025; Meld. St. 9 (2023–2024) – Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027; Meld. St. 24 (2022–2023) – Fellesskap og meistring; Meld. St. 29 (2012–2013) – Morgendagens omsorg; Meld. St. 14 (2020–2021) – Perspektivmeldingen 2021; Meld. St. 11 (2025–2026) – Helsepersonellplan 2040; Meld. St. 26 (2014–2015) – Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet; Meld. St. 15 (2017–2018) – Leve hele livet.

[19] Ut over noe bruk av data fra tidligere spørreundersøkelser og kvalitative informantintervjuer.

KONFIDENSIELT

e) deltidsansatte som tidligere har hatt større deltidsstilling (eller heltidsstilling).

I en kunnskapsoppsummering for arbeids- og inkluderingsdepartementet om deltidsspørsmålet ble det laget en modell for å kategorisere ulike grader av ønsket og uønsket deltid (Moland, 2013). Den gang var SSBs definisjon av å være undersysselsatt den mest kategoriske. Deretter fulgte en litt løsere definisjon av uønsket deltid og noen mellomkategorier før man kom til ønsket deltid. Denne modellen er gjengitt i figur 6.1 og danner utgangspunktet for inndelingen som benyttes i analysen under.

Figur 6.1. Kategorisering av ønsket og uønsket deltid sett fra arbeidstakerståsted (kilde: Moland, 2013).



Gjennomgangen av de ulike deltidskategoriene og hvordan disse defineres, har til hensikt å avklare:

- arbeidsgivers muligheter til å øke deltidsansattes stillingsstørrelse
- arbeidsgivers ansvar for å imøtekomme deltidsansattes ønsker om endret stillingsstørrelse
- hvordan kategoriene kan kvantifiseres.

I det første tilfellet handler det om å kunne ta i bruk deltidsreserven ved å motivere og tilrettelegge for at deltidsansatte kan jobbe mer. I det andre tilfellet handler det om å komme arbeidstakere som ønsker større stilling, i møte, uavhengig av om de etter arbeidsmiljøloven har krav på dette eller ikke. Med kvantifisering sikter vi til hvor langt man kommer ved å bruke registerdata, og når disse må suppleres med spørreundersøkelser.

Med utgangspunkt i figur 6.1, data fra egen undersøkelse og andre studier har vi laget en revidert versjon som vises i figur 6.2.

Figur 6.2. Kategorisering av ufrivillig, betinget og frivillig deltid.



KONFIDEN

Ufrivillig deltid

Undersysselsatt (helt til venstre i figur 6.2)

Undersysselsatte, slik Fafo, SSB og de fleste kommunale arbeidsgivere i mange år har anvendt begrepet, innbefatter sysselsatte som ønsker en større stilling som de er kvalifisert for, og som er tilgjengelige for å kunne jobbe mer på kort varsel (vanligvis innen en måned). Dette er formidlet fra den ansatte til arbeidsgiver uten at det er blitt imøtekommet. Dette er en streng definisjon som bare treffer en del av de deltidsansatte som ønsker større stilling.

Uønsket deltid (nr. to fra venstre i figur 6.2)

Gruppen uønsket deltid er ansatte som ønsker større stilling, men som ikke har søkt skriftlig om dette. Disse er tidligere ikke blitt regnet som undersysselsatte og da heller ikke som ufrivillige deltid av SSB og mange arbeidsgivere. Dette vil kunne være ufaglærte som ikke tilfredsstiller kompetansekrav, eller medarbeidere som ikke har meldt skriftlig at de ønsker større stilling. Det kan også være medarbeidere som ønsker større stilling, men som ikke er tilgjengelige på kort varsel. Ønsket om større stilling er reelt. En del vet at de vil få større stilling i nær framtid, andre gjør det ikke. Felles for mange av dem som ønsker større stilling, enten de regnes som ufrivillige eller ikke, er at de må «jage» ekstravakter for å få en tilstrekkelig inntekt. Dersom de lykkes med å få ekstravakter på toppen av deltidsstillingen, vil de året etter ha krav på en stilling som tilsvarer det de faktisk har jobbet (arbeidsmiljøloven § 14-4 a). Dermed blir varigheten av statusen som ufrivillig eller uønsket deltid kortere enn før lovendringen i 2016, da mange kunne gå år etter år i en for lav deltidsstilling.

En rekke studier, blant annet fra Fafo, har inkludert både disse og de undersysselsatte i gruppen ufrivillig deltid. Dermed har disse operert med et høyere tall for ufrivillig deltid enn SSB. De siste årene har imidlertid SSB utvidet sin definisjon tilsvarende. Dermed framstår nå en del av de kommunale arbeidsgiverne (vist under) med den strengeste og minst forpliktende definisjonen av ufrivillig deltid.

Ca. ti prosent av de sysselsatte har flere stillinger. En del av dem får færre og større stillinger etter hvert. Det er rimelig å anta at mange av disse på et tidspunkt er eller har vært i kategorien ufrivillig deltid.

Deltidsansatte som ønsker å redusere en deltidsstilling ytterligere, kan også klassifiseres i gruppen uønsket deltid. Dette er en liten og lite påaktet gruppe. Ifølge en undersøkelse fra 2009 (Moland, 2009) utgjorde dette ca. to prosent av medlemmene til Fagforbundet. Dette er en gruppe som ikke fanges opp i AKU. Ifølge A-registeret reduserte drøye 45 000 ansatte, omtrent 26 prosent av de deltidsansatte i 2024, sin deltidsstilling i perioden 2019 til 2024.

Heltidsansatte som ønsker redusert stilling, er en større gruppe. Ifølge omtalte studie utgjorde de ca. åtte prosent av Fagforbundets medlemmer i 2009 (Moland, 2009). Gruppen fanges ikke opp i AKU, men kan beregnes ut fra A-registeret. Blant deltidsansatte i 2024 hadde nesten én av tre, over 57 000, jobbet heltid i løpet av perioden 2019 til 2024. Over 20 000 av disse, omtrent én av tre, kombinerte arbeidet med pensjon eller en helserelatert ytelse.

Tall fra SSBs arbeidskraftundersøkelse (AKU) viser at omfanget av «undersysselsetting» er kjønnsuavhengig[20] og minst blant de yngste og eldste i arbeidsstyrken. Undersysselsettingen er med andre ord mest utbredt i de aldersgruppene der de økonomiske forpliktelsene vanligvis er størst. Det er også her

[20] Men siden det er flest kvinner som er sysselsatt i sektoren, vil det også være flere kvinnelige undersysselsatte.

KONFIDENSIELT

arbeidskapasiteten vanligvis er størst, fordi færre er under utdanning eller trygdet. Surveyundersøkelser har vist at dette ofte er medarbeidere med fagutdanning, gjerne i helse- og omsorgsyrker, som har kort ansiennitet.[21]

Reproduksjon av sysselsatte i ufrivillig deltid

Det har lenge vært slik at en deltidsansatt ikke har fått økt stilling før en større hjemmel har blitt ledig. Når vedkommende etter en tid kunne gå inn i en større stilling, har andre blitt rekruttert inn i den gamle stillingen. Slik har den enkelte medarbeideren fått større stilling uten at omfanget av og størrelsen på deltidsstillingene på det enkelte tjenestested har endret seg. Dette skjer fortsatt i stort omfang (Moland, 2015), men etter 2015 har gjennomsnittlig stillingsstørrelse på arbeidsplassene gradvis økt. Det betyr at veien til ønsket stillingsstørrelse er i ferd med å bli kortere. De siste ti årene har endringer i arbeidsmiljøloven styrket de deltidsansattes rettigheter til større stillinger samtidig som arbeidsgivers evne til å skape større og bærekraftige stillinger er økt.

Likevel er andelen i ufrivillig deltid fortsatt høy. Noe skyldes at ansatte får økt stilling, men ikke så mye som ønsket. En del av disse må vente ganske mange år før de har «rykket opp» til ønsket stillingsstørrelse (Moland & Bråthen, 2019). Dette gjelder først og fremst ansatte med lav utdanning. Andre ønsker kanskje bare å øke stillingen litt eller å øke den på andre premisser enn det arbeidsgiver kan tilby, men da vil kriteriene for at det foreligger ufrivillighet, fort forsvinne.

Graden av undersysselsetting vil også kunne variere. For noen kan differansen mellom faktisk og ønsket stillingsstørrelse være stor, for andre kan det dreie seg om noen få prosentpoeng. Mange vil kunne ta ekstravakter og komme ut med en inntekt i nærheten av det en større, fast stilling vil gi. Dette kompenserer likevel ikke for ulempene (og utryggheten) det kan medføre å ikke ha en heltidsstilling.

I dagens rekrutteringssituasjon og med den store verktøykassa kommunene i dag har til rådighet for å lage bemanningsplaner basert på store og faste stillinger, burde omfanget av ufrivillig deltid vært betydelig lavere. Videre bør medarbeidere som tilfredsstiller kriteriene for ufrivillig deltid, møtes med stillingsøkende tiltak løpende, slik at de om mulig kommer over i gruppene ønsket deltid eller heltid.

Betinget deltid

Betinget deltid er en mellomposisjon der ønsket om endret stillingsprosent er situasjonsavhengig og knyttet til konkrete muligheter og betingelser og derfor ikke kan klassifiseres entydig som verken frivillig eller ufrivillig deltid.

I rapporten har vi beskrevet ansatte med betinget deltid som ansatte som ønsker større stilling, men kun under bestemte forutsetninger knyttet til arbeidstid, organisering eller livssituasjon. Her skiller vi mellom de som takker nei til løsningen arbeidsgiver tilbyr, og de som har redusert arbeidsevne og behov for mer tilrettelegging for å kunne jobbe mer. Deltidsansatte som ønsker å redusere stillingen ytterligere, utgjør en tredje kategori.

Ønsket deltid som egentlig er uønsket (nr. 3 fra venstre i figur 6.2)

Det er en gruppe deltidsansatte som ofte regnes som å ha ønsket deltid, men hvor det kan være riktigere å klassifisere dem som uønsket. I spørreundersøkelser oppgir en del av de deltidsansatte at de har ønsket stillingsstørrelse, men på oppfølgingsspørsmål svarer de at de kan jobbe mer hvis forholdene blir lagt til rette for dette. Dette kan være ansatte med vanlig arbeidskapasitet som opplever at

[21] Dette vil det være mulig å dokumentere nærmere med registerdata.

KONFIDENSIELT

arbeidsbelastningene er så store at de ikke klarer å jobbe i full stilling. I helse- og omsorgssektoren ville dette typisk være ansatte som jobber i en tradisjonell turnus med lav grunnbemanning, mange deltidsansatte og omfattende vikarbruk. Dette er en gruppe som ville ha jobbet i større stillinger dersom arbeidet og bemanningen var lagt opp i tråd med «den gode vakta».

Det handler altså ikke om at disse ansatte ønsker å jobbe mindre, men om at vaktene slik de gjennomføres, oppleves som for slitsomme til å jobbe i full stilling. På mange tjenestesteder dekkes mange av vaktene av vikarer, ekstrahjelper og ansatte i små stillinger, folk som ikke kjenner brukerne, oppgavene eller hverandre godt nok. Da faller mange oppgaver på de som er fast til stede, og arbeidet blir tyngre enn det trenger å være. For mange blir redusert stilling en måte å håndtere dette på over tid. Det de selv kaller ønsket deltid, er egentlig en tilpasning til en arbeidshverdag og -miljø de ikke har bestemt selv.

Ved tjenestesteder som har utviklet «den gode vakta», er dette snudd. Når vaktene i hovedsak bemannes av kvalifiserte fast ansatte som kjenner brukerne, oppgavene og kollegene sine, blir arbeidet mer forutsigbart og mindre stressende, og den faglige kvaliteten på tjenestene går opp. Da blir det også lettere å takke ja til en større stilling. I tjenester som har fått til dette, vil ansatte som tidligere har jobbet deltid fordi de ikke orker å jobbe mer, kunne velge å øke stillingen.

En annen og trolig litt mindre gruppe er deltidsansatte med redusert arbeidsevne. For disse er heltidsarbeid lite aktuelt, men flere kunne jobbet litt mer med tilrettelegging av arbeidsoppgaver og arbeidstid.[22]

Utvikling av «den gode vakta» gir et inspirerende arbeidsmiljø samtidig som den kan være økonomisk bærekraftig. Dette kan gjøres ved å utvikle nye, bemanningsmessige standardløsninger. Dette vil være gunstig for alle som har restarbeidsevne. Her er det mange caseeksempler som forteller om ansatte som blir lengre i arbeidslivet, øker stillingen eller lar være å redusere den (Moland, Tofteng & Bråthen, 2025; Moland, 2015; Midtsundstad, Hilsen & Nilsson, 2022). Men for noen av disse er det behov for spesialtilpassede løsninger som stiller andre krav til arbeidsgiver.

Vi har ikke hatt anledning til å estimere hvor mange ansatte som oppgir at de har ønsket stillingsstørrelse, men som ville økt stilling med bedre tilrettelegging av turnus og arbeidsoppgaver. Kommunenes arbeid med nye turnuser, ny oppgavedeling og heltidskultur gir grunnlag for å anta at gruppen er blitt litt mindre de siste årene.

Deltidsansatte som ønsker å redusere (nr. 4 fra venstre i figur 6.2)

Deltidsansatte som ønsker en mindre stilling, er en relativt liten gruppe. En utvalgsundersøkelse fra varehandelen fant at gruppen utgjorde 3–4 prosent av de deltidsansatte (Nergaard, 2013, s. 16). En undersøkelse blant 305 000 medlemmer av Fagforbundet fant at de utgjorde 4,5 prosent av deltidsansatte. Det tilsvarer 2 prosent av alle (figur 1.1). Denne gruppen fanges ikke opp av SSBs arbeidskraftundersøkelse. En nyere medlemsundersøkelse fra Fagforbundet viser at rundt 1,5 prosent av deres deltidsansatte medlemmer jobber deltid og ønsker å redusere. Dette er en betydelig nedgang, noe som føyer seg inn i en utvikling der det har blitt litt større samsvar mellom faktisk og ønsket stillingsstørrelse.

[22] Jf. arbeidsmiljøloven § 4-6. Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

KONFIDENSIELT

Fra utvalgsundersøkelser vet vi at deltidsansatte som ønsker mindre stilling, kan være ansatte med høy alder og redusert arbeidsevne (Moland, 2009; Moland & Bråthen, 2019). I kapittel 3 så vi at 36 prosent av deltidsansatte kombinerer arbeid med trygd. De fleste av disse har den stillingsstørrelsen de ønsker, men en del av dem ønsker eller kommer til å ønske en ytterligere reduksjon. Dersom arbeidsgiver ønsker å beholde denne gruppen og andre ansatte som ønsker redusert stilling, framstår økt tilrettelegging av arbeidsoppgaver som det fremste virkemiddelet. Sekundært vil det være å imøtekomme den ansattes ønske om redusert stilling. Et nærliggende alternativ er at en god del av disse går ut av arbeidslivet.

Uønsket deltid som egentlig er ønsket (nr. 2 fra høyre i figur 6.2)

Blant ansatte med ønsket deltid, finner vi en gruppe som selv vil si at deltiden er uønsket. Dette er ansatte som oppgir at de ønsker større stilling, og som normalt blir kategorisert i gruppen ufrivillig deltid. De har ressurser til å jobbe mer og kan strengt tatt gå inn i en større stilling på kort varsel. Når arbeidsgiver tilbyr større stilling, takker de imidlertid nei og setter vilkår for å øke stillingen. Ut fra egen oppfatning har de uønsket deltid. Ansatte som senere takker nei til større stilling, viser at de ikke er tilgjengelige. Dette fanges ikke opp i AKU. Basert på funn fra caseundersøkelser fra helse- og omsorgssektoren vet vi at dette er ansatte som kan jobbe mer dersom det skjer på samme premisser som de har hatt tidligere. Ofte vil arbeidsgiver kreve at den ansatte skal jobbe flere helgetimer, på flere steder eller med andre oppgaver for å få større stilling. Arbeidsgiver vil mene at avslag på tilbudet viser at den ansatte ikke ønsker å jobbe mer. Dermed blir det regnet som frivillig deltid i kommunen, ofte til skuffelse for ledere som hadde håpet at den ansatte ville jobbet mer i en fast stilling.

Vi vet ikke hvor stor denne gruppen er. Dersom arbeidsgiver ønsker å redusere denne gruppen for å ta ut hele eller deler av den reservekapasiteten de har, vil hospitering og kompetansehevende tiltak bidra til å trygge ansatte som er ukomfortable med å jobbe på nye steder eller med nye oppgaver. Nyansatte som vender seg til å jobbe slik, vil også på sikt føre til at «nei takk-gruppen» blir mindre. Deltidsansatte som ikke vil jobbe mer helg, vil ofte allerede ha en betydelig helgebelastning. Her bør løsningene ses i sammenheng med fordeling av helgevakter blant andre ansatte, også de heltidsansatte. I neste avsnitt beskriver vi tiltak for å motivere deltidsansatte som har en stillingsstørrelse de er fornøyde med, og som de egentlig ikke ønsker å endre. Antakelig vil mange av disse ha de samme holdningene til å endre arbeidsoppgaver og arbeidstid som vi nå har beskrevet. Dermed vil også de mer grunnleggende tiltakene for å motivere ansatte til å jobbe mer, som trekkes fram i neste avsnitt, gjelde for de aller fleste deltidsansatte.

Frivillig deltid

Ønsket deltid (helt til høyre i figur 6.2)

En stor del av de deltidsansatte jobber deltid fordi de selv ønsker dette. Studien fra varehandelen (Nergaard, 2013) fant at dette gjaldt for tre fjerdedeler av de deltidsansatte. En studie fra pleie- og omsorgssektoren (Moland & Bråthen, 2019) viste at dette utgjorde de to tredjedeler av deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren. Fagforbundets medlemsundersøkelse fra 2023, som dekker hele sektoren, finner at 50 prosent av deres deltidsansatte medlemmer er i denne kategorien. Tallene fra AKU har ikke med mellomposisjonene. Når AKU finner at knapt 25 prosent jobber ufrivillig deltid, må resten jobbe frivillig deltid, altså i overkant av 75 prosent.

Det er mange grunner til at deltidsansatte velger å jobbe deltid. Ønsker om mer fritid og fleksibilitet i når de vil jobbe, er blant de fremste begrunnelsene. Ansvar for barn er en mer formell begrunnelse.

KONFIDENSIELT

God familieøkonomi, store arbeidsbelastninger og gode muligheter til å «shoppe» ekstravakter trekkes også fram. Økt lønn er en svak motivasjonsfaktor for denne gruppen.

Dersom arbeidsgiver ønsker å redusere denne gruppen ved å motivere dem til å jobbe heltid eller i det minste motivere dem til å øke deltidsstillingen, framstår utvikling av «den gode vakta» og reduksjon av «shoppingmarkedet» (mulighet til å ta ekstravakter) som de fremste satsingsområdene. Veien dit står sentralt i Tørn-programmet. Dette er også beskrevet i flere forskningsrapporter, blant annet i Moland, Tofteng & Bråthen (2025).

Alle deltidsansatte

Undersøkelsen har gitt grunnlag for å tallfeste ytterpunktene mellom ufrivillig og frivillig deltid. For mellomposisjonene som vi omtaler som betinget deltid, er registerdatagrunnlaget svakere. Her vil mellomposisjonene være absorbert i den første og andre boksen fra venstre og den helt til høyre i figur 6.2. For å få mer kunnskap om deltidsansatte i mellomposisjonene vil vi foreslå å gjennomføre en kortfattet spørreundersøkelse som går ut til et relativt stort utvalg ansatte i kommunesektoren.

Kunnskap om deltidsansatte i mellomposisjonene (betinget deltid) gir også kunnskap om hvordan arbeidsgiver kan skape utvikling blant deltidsansatte i de store ytterposisjonene. Ansattes stillingsstørrelser er både styrt av hva arbeidsgiver tilbyr, og av egne preferanser og muligheter. Det vil si at ønsker om større eller mindre stillinger er kontekstavhengig og betinget av organiseringen av arbeidstid, oppgaver og livssituasjon. I dagens situasjon, der store deler av kommunesektoren må legge seg i selen for å rekruttere, utvikle og beholde arbeidskraften, er det viktig at arbeidsgiver finner løsninger som motiverer ansatte til å jobbe annerledes og med en arbeidstid som ofte går langt ut over normalarbeidsdagen, uten at dette kommer i konflikt med den ansattes livssituasjon utenfor arbeidet. Verktøykassa er full for den som tar den i bruk.

Kommunenes arbeid med ufrivillig deltid

Surveyen viser at bare 22 prosent av kommunene har en skriftlig definisjon av ufrivillig deltid, og under halvparten kartlegger systematisk i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Når kommunene selv anslår at 7–11 prosent av de ansatte er i ufrivillig deltid, må vi huske at det langt på vei er definisjonen som avgjør hva som telles. Den mest brukte definisjonen (46 prosent) krever både skriftlig henvendelse og at den ansatte aksepterer endringer i oppgaver, arbeidssted og arbeidstid. Det betyr i praksis at det først og fremst er den helt fleksible arbeidstakeren som ønsker større stilling, som teller som ufrivillig deltidsansatt for kommunene. Stiller arbeidstakeren betingelser, for eksempel at man ikke skal ha mer helgearbeid eller jobbe på andre avdelinger, blir deltiden oftere regnet som frivillig. Sier vedkommende for eksempel nei til mer helgearbeid, er det den ansatte selv, og ikke turnusen eller bemanningsplanen, som fort blir stående som årsaken til at deltiden regnes som frivillig. Dette er ikke urimelig sett fra arbeidsgivers ståsted, for helgene må dekkes av noen. Samtidig innebærer det at frivilligheten vurderes innenfor rammen av en gitt arbeidsorganisering. Om deltiden er frivillig, avhenger dermed ikke bare av den ansattes preferanser, men også av hvilke alternativer turnusen faktisk åpner for. Det er dessuten slik at når kommunene legger såpass ulike definisjoner til grunn, får det følger ut over selve tellingen. Når bare 22 prosent av kommunene har en skriftlig definisjon, og resten legger til grunn ulike og mer uformelle forståelser, blir tallene vanskelige å sammenligne mellom kommuner og over tid. Det svekker redegjørelsesplikten som styringsverktøy. Et sentralt formål med plikten er å kunne følge utviklingen i ufrivillig deltid, og det forutsetter et rimelig enhetlig mål på hva som telles.

KONFIDENSIELT

KONFIDENSIELT

7 Referanser

Amble, N. (2008). *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. (AFI-notat 4/2008). Arbeidsforskningsinstituttet.

Bråthen, K. & Moland, L. E. (2019). *Dypdykk i deltidskulturen i fire Sørlandskommuner.* (Fafo-rapport 2019:06). Forskningsstiftelsen Fafo.

Bråthen, K. & Moland, L. E. (2024). *Ny tørn for effektive helse- og omsorgstjenester. Underveisevaluering av Tørn-programmet*. (Fafo-rapport 2024:05). Forskningsstiftelsen Fafo.

Bråthen, K. & Moland, L. E. (2025). *Helt fram, på vei mot heltidskultur*. (Fafo-rapport 2025:07). Forskningsstiftelsen Fafo.

Bråthen, K. & Moland, L. E. (2026, under publisering). *Sluttevaluering av Tørn-programmet*

Dalen, M. D., Hjemås, G., Holmøy, E. og Jia, Z. (2026). Behov for og tilgang på arbeidskraft i offentlig helse og omsorg fremover. SSB-rapport 2026/18. Statistisk sentralbyrå.

Drange, I. & Egeland, C. (2014). *Frivillig deltid – kun et spørsmål om tid?* (AFI-rapport 4/2014). Arbeidsforskningsinstituttet.

Hakim, C. (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference theory*. Oxford University Press.

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling, 34*(3), 279–294.

Haugland, V. & Reime, M. (2019). Heltid eller deltid? Sykepleieres arbeidstidspreferanser. *Sykepleien Forskning, 2019, 14*(79832). DOI: 10.4220/Sykepleienf.2019.79832

Helse- og omsorgsdepartementet. (2020). *Kompetanseløft 2025: Regjeringens plan for rekruttering, kompetanse og fagutvikling i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og den fylkeskommunale tannhelsetjenesten for perioden 2021–2025.* https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/kompetanseloft-2025/id3099244/

Hjemås, G., Zhiyang, J., Kornstad, T. & Stølen, N. M. (2019). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2035*. (SSB-rapport 2019/11). Statistisk sentralbyrå.

Holmøy, E., Hjemås, G. & Haugstveit, F. (2023). *Arbeidsinnsats i offentlig helse og omsorg: Framskrivninger og historikk*. (SSB-rapport 2023/3). Statistisk sentralbyrå.

Jordell, H., Yssen, S. F. S. & Moland, L. E. (2025). *Nye stillinger for ikke-faglærte i pleie- og omsorgstjenestene. En kartlegging av potensialet i nye stillingstyper for bedre oppgaveløsning, økt rekruttering og arbeidsinkludering*. (Fafo-rapport 2025:08). Forskningsstiftelsen Fafo.

Meld. St. 29 (2012–2013). Morgendagens omsorg. Helse- og omsorgsdepartementet.

Meld. St. 26 (2014–2015). Fremtidens primærhelsetjeneste – nærhet og helhet. Helse- og omsorgsdepartementet.

Meld. St. 15 (2017–2018). Leve hele livet – En kvalitetsreform for eldre. Helse- og omsorgsdepartementet.

Meld. St. 14 (2020–2021). Perspektivmeldingen 2021. Finansdepartementet.

Meld. St. 24 (2022–2023). Fellesskap og meistring – Bu trygt heime. Helse- og omsorgsdepartementet.

Meld. St. 9 (2023–2024). Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027. Helse- og omsorgsdepartementet.

Meld. St. 31 (2023–2024). Perspektivmeldingen 2024. Finansdepartementet.

Meld. St. 11 (2025–2026). Helsepersonellplan 2040. Helse- og omsorgsdepartementet.

Midtsundstad, T., Hilsen, A. I. & Nilsson, K. (2022). *Bransjespesifikk seniorpolitikk. Utfordringer, erfaringer og forslag til løsninger*. (Fafo-rapport 2022:21). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E. (2009). *Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv*. (Fafo-rapport 2009:15). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E. (2013). *Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser.* (Fafo-rapport 2013:27). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet Ufrivillig deltid*. (Fafo-rapport 2015:25). Forskningsstiftelsen Fafo.

KONFIDENSIELT

Moland, L. E. (2021). *Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur. En kunnskaps- og eksempelsamling*. (Fafo-notat 2021:1). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E. & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* (Fafo-rapport 2012:14). Forskningsstiftelsen Fafo.

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

Moland, L. E. & Egge, M. (2000). *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft.* (Fafo-rapport 337). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E. & Schanche, P. (2019). *Lang vei mot heltidskultur. Evaluering av tre pilotprosjekter i Bodø kommune*. (Fafo-rapport 2019:08). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E., Tofteng, M. & Bråthen, K. (2025). Lederes handlingsrom for å gjennomføre vikarreduserende tiltak i pleie- og omsorgstjenestene. Fafo-rapport 2025:23.

Moland, L. E., Tofteng, M. & Bråthen, K. (2023). *Hva koster heltid egentlig? Økonomiske kostnader og gevinster ved å utvikle heltidskultur i kommunale pleie- og omsorgstjenester*. (Fafo-rapport 2023:22). Forskningsstiftelsen Fafo.

Moland, L. E., Tofteng, M. & Nesland, A. (2023). *Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester*. (Fafo-rapport 2023:17). Forskningsstiftelsen Fafo.

Nergaard, K., Andersen, R. & Bøckmann, E. (2026). *Merarbeid i norsk arbeidsliv*. (Fafo-rapport 2026:10). Forskningsstiftelsen Fafo.

Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. (Fafo-notat 2010:17). Forskningsstiftelsen Fafo.

Nicolaisen, H. & Bråthen, K. (2012). *Frivillig deltid – en privatsak?* (Fafo-rapport 2012:49). Forskningsstiftelsen Fafo.

Nielsen, R. A. & Moland, L. E. (2025). *Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene i perioden 2015–2024. Utvidet og oppdatert versjon av Fafo-rapport 2023:30 og 2024:31 med 2024-tall*. (Fafo-rapport 2025:19). Forskningsstiftelsen Fafo.

NOU 2011: 11. (2011). *Innovasjon i omsorg*. Helse- og omsorgsdepartementet.

NOU 2021: 2. (2021). *Kompetanse, aktivitet og inntektssikring. Tiltak for økt sysselsetting.* Arbeids- og sosialdepartementet.

NOU 2023: 4. (2023). *Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Oslo Economics. (2024). *Arbeidsgiveres begrunnelse for bruk av deltid og deltidsansattes arbeidskraftreserve*. (OE-rapport 2024/3).

Yssen, S. S. F. (2024). *Tiltak for å etablere store og hele stillinger i norsk arbeidsliv*. *En kunnskapsoppsummering.* (Fafo-rapport 2024:33). Forskningsstiftelsen Fafo.

Yssen, S., Bråthen, K. & Moland, L. E. (2023). *Høyde for fravær. Etablering av bemannings- og turnusplaner med redusert vikarbehov*. (Fafo-rapport 2023:28). Forskningsstiftelsen Fafo.

KONFIDENSIELT

8 Vedleggstabeller

Vedleggstabell 1. Ansatte etter næringsgrupper i november 2024, og antall og andel i kommunal sektor.

	Alle	Kommunal sektor	
	Antall	Antall	Andel
85 Undervisning	233 453	157 218	67,3
35–39 Elektrisitet, vann og renovasjon	37 731	21 553	57,1
86–88 Helse- og sosialtjenester	587 020	322 351	54,9
84 Off. adm., forsvar og sosialforsikring	181 783	60 410	33,2
90–99 Personlig tjenesteyting	104 308	17 580	16,9
77–82 Forretningsmessig tjenesteyting	143 276	18 952	13,2
49–53 Transport og lagring	136 397	5757	4,2
58–63 Informasjon og kommunikasjon	114 316	3837	3,4
41–43 Bygge- og anleggsvirksomhet	246 223	6398	2,6
68–75 Teknisk tjenesteyting, eiendomsdrift	184 565	2635	1,4
55–56 Overnatting og servering	107 835	674	0,6
01–03 Jordbruk, skogbruk og fiske	35 616	166	0,5
10–33 Industri	225 276	981	0,4
45–47 Varehandel, reparasjon av motorvogner	355 471	325	0,1
05–09 Bergverksdrift og utvinning	69 678	11	0,0
64–66 Finansiering og forsikring	53 980	0	0,0
00–99 Alle næringer	2 816 928	618 848	22,0

Vedleggstabell 2. Studenter etter antall jobber i kommunal sektor. 2023.

Jobber	Studenter	Total
1	15,3	586 656
2	17,9	60 018
3	18,5	6353
4	19,9	839
5+	14,6	103
Totalt	15,6	653 969

Note: 2756 personer mangler utdanningsopplysninger og inngår ikke i tabellen.

KONFIDENSIELT

Vedleggstabell 3. Botid etter antall jobber i kommunal sektor. Kun innvandrere (1. og 2. generasjon). 2024.

Jobber	Botid				Total
	0–4 år	5–9 år	10–19 år	20+ år	
1	6,4	15,2	40,0	38,4	101 474
2	5,5	16,8	42,4	35,3	14 395
3	4,5	17,6	45,8	32,1	1 912
4	4,2	19,9	42,2	33,8	287
5+	1,9	17,3	46,2	34,6	52
	6,3	15,4	40,4	37,9	118 120

Note: 2139 personer mangler innvandringsopplysninger og inngår ikke i tabellen.

Vedleggstabell 4. Jobber i kommunal sektor etter næring og kvinneandel, alder og stillingsstørrelse. 2024.

Næringsområder/bransjer	Antall	Kvinner	Alder	Stillings-prosent	Deltid	Stillings-prosent, deltidsansatte
Eiendom/parkvesen (forretn.messig tjenesteyting)	19 981	58,3	49,2	83,0	30,2	47,2
Offentlig administrasjon	73 344	53,8	46,2	77,6	32,0	26,2
Undervisning	175 156	70,5	43,0	78,6	37,6	43,2
Helsetjenester	87 198	83,4	41,9	62,7	56,4	34,0
Helse- og omsorgstjenester, institusjon/botilbud	169 994	81,3	41,0	52,4	71,6	33,9
Omsorgs- og sosialtjenester uten botilbud	141 000	79,9	41,5	66,6	51,2	33,5
Kulturell virksomhet, underholdning og fritid	13 669	58,6	41,6	64,1	50,5	29,4
Øvrige næringer	51 812	30,1	45,4	85,1	23,0	35,9
Alle næringer	732 154	71,3	42,7	68,5	48,8	35,3

KONFIDENSIELT

Vedleggstabell 5. De 60 største enkeltyrkene i kommunal sektor, sortert etter deltidsandel.

Yrke (STYRK 98)	Andel deltid	N
STØTTEKONTAKT	98,8	3012
ASSISTENT (SKOLEFRITIDSORDNING)	94,8	5959
PLEIEASSISTENT	90,5	22 791
PLEIEMEDHJELPER	90,4	13 604
PLEIEMEDARBEIDER	89,1	6428
ASSISTENT (SKOLE)	86,5	7692
SKOLEASSISTENT	83,9	2001
HJELPEPLEIERMEDARBEIDER	82,5	2445
MILJØASSISTENT (HELSE- OG SOSIALTJENEST	79,2	5194
MUSIKKSKOLELÆRER	77,8	2918
HJEMMEHJELPER	73,6	2133
LÆRERVIKAR (GRUNNSKOLE)	71,3	2279
HJELPEPLEIER	64,2	36 834
OMSORGSARBEIDER	63,3	5946
HELSEFAGARBEIDER	61,3	20 082
SPESIALHJELPEPLEIER	59,0	2187
MILJØARBEIDER (HELSE- OG OMSORG)	53,7	6104
BARNE- OG UNGDOMSARBEIDER	52,9	24 205
LÆRER (GRUNNSKOLE)	52,4	9240
LEGE	52,2	3610
MILJØARBEIDER (BARNE- OG UNGDOMSARBEID)	51,5	3440
ASSISTENT (BARNEHAGE)	49,4	11 499
SEKRETÆR	46,8	2293
MILJØTERAPEUT (VERNEPLEIERARBEID)	46,8	1993
LÆRLING (OMSORGSFAG)	46,2	2087
RENHOLDER (BEDRIFT)	44,7	10 402
SYKEPLEIER	42,9	28 247
KOKK	40,4	2144
MILJØTERAPEUT (VERNEPLEIER)	39,6	3658
BARNEHAGEASSISTENT	39,3	2723
LÆRLING (BARNE- OG UNGDOMSARBEID)	36,1	2138
SPESIALSYKEPLEIER	34,1	5638
HELSESØSTER/HELSESYKEPLEIER	29,8	4071
VERNEPLEIER	28,6	8905
BRANNKONSTABEL	27,5	2201
ADMINISTRASJONSKONSULENT	24,5	2460
KONSULENT (ØVRIG OFF. ADM.)	24,4	4301
FØRSKOLELÆRER	22,2	4627
SAKSBEHANDLER, LAVERE (OFF. ADM.)	21,7	3227
ERGOTERAPEUT	19,3	2084
VAKTMESTER	19,2	2769
FYSIOTERAPEUT	18,2	2124
BARNEVERNSPEDAGOG (BARNEVERNSSAKER)	17,8	2446
SOSIONOM (MILJØARBEIDER)	17,4	2056
LEKTOR (I VIDEREGÅENDE SKOLE)	16,2	10 938
ADJUNKT (VIDEREGÅENDE SKOLE)	15,2	10 887
ADJUNKT (GRUNNSKOLE)	14,9	46 003
FAGARBEIDER (VEI- OG ANLEGGSARBEID)	13,9	2313
LEKTOR (GRUNNSKOLE)	11,0	18 452
SOSIALKURATOR	10,2	2823
PEDAGOGISK LEDER (FØRSKOLELÆRER)	9,8	13 061
PEDAGOGISK-PSYKOLOGISK RÅDGIVER	9,6	2080
SOSIALKONSULENT	8,0	2386
RÅDGIVER (ØVRIG OFF. ADM.)	7,0	6592
SPESIALKONSULENT (ØK. OG SAMF.VIT., OFF. ADM.)	6,7	3462
AVDELINGSLEDER (HELSETJENESTER)	6,0	3260
REKTOR (OVER 9 ANSATTE)	5,9	2745
AVDELINGSLEDER (UNDERVISNING)	5,4	4480
RÅDGIVER (ØK. OG SAMF.VIT., OFF. ADM.)	5,1	4662
AVDELINGSLEDER (OFFENTLIG ADMINISTRASJON)	4,7	7699
Total	42,9	444 040

Vedleggstabell 6. Bevegelse mellom stillingskategorier fra 2015 til 2024, ansatte 15–50 år i 2015.

	2024				
15–50 år, 2015	Ikke i jobb	Kort deltid (< 50 %)	Mellomlang deltid (50–79 %)	Lang deltid og heltid (80–120 %)	Antall
Kort deltid (< 50 %)	20,9	13,0	12,7	53,4	71 447
Lang deltid (50–79 %)	15,5	6,4	25,6	52,5	66 467
Heltid (80–120 %)	8,4	2,9	5,5	83,2	225 748

Vedleggstabell 7. Antall ansatte og deltidsandel (prosent) i ulike deler av kommunal sektor i november 2024.

	Deltidsandel	Antall
Kommunale foretak	14,2	1166
Kommunale aksjeselskaper	24,4	37 913
Kommuneforvaltningen	40,4	579 794
Sum	39,4	618 873

KONFIDENSIELT

Vedleggsfigur 1. Gjennomsnittlig stillingsprosent blant kvinner og menn etter alder i henholdsvis 1989, 1993 og 1999 (kilde: PAI-99. Figuren er hentet fra Moland & Egge, 2000, s. 77).

