

# Deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser

## *Spørgeskemaundersøgelsen*

Ingvild Olsen

Line Scott Nesbit

Louise Kjær Guul

Lotte Bøgh Andersen

Vibeke Lehmann Nielsen

Jens Blom Hansen

Thomas Pallesen

## Indhold

1. Hovedkonklusioner .....	2
2. Generelt om spørgeskemaundersøgelsens gennemførelse .....	6
3. Udbredelsen af deltidsansættelse på regionale arbejdspladser .....	9
Overblik over deltidsansættelse blandt respondenterne .....	9
Deltidsansættelse eget ønske? .....	10
Ønsker om at øge faste ugentlige timetal .....	13
4. Deltidsansattes reelle arbejdstid .....	14
5. Fuldtidsansattes ønsker om og muligheder for deltidsansættelse .....	17
6. Betydningen af alder, køn og antal børn .....	20
7. Faggruppers forskelle i deltidsansættelse .....	27
8. Betydningen af arbejdsmotivation .....	32
Sammenhæng mellem indre opgavemotivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer ....	33
Sammenhæng mellem normativ public service motivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer .....	35
Sammenhæng mellem affektiv public service motivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer .....	36
Kan ledere påvirke medarbejdernes arbejdsmotivation? .....	37
9. Medarbejderindflydelse .....	39
Mål for medarbejderindflydelse .....	39
Sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og ansættelsesform .....	40
10. Karriereorientering og arbejdspladsens karrieremuligheder .....	42
Mål for medarbejdernes karriereorientering .....	42
Resultater .....	42
11. Arbejdsbelastning .....	44
Faggruppeforskelle i arbejdsbelastning .....	46
12. Respondenternes begrundelser for at være på deltid .....	49
13. Positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse .....	54
Deltidsansattes vurdering af positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse .....	54
Fuldtidsansattes vurdering af positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse .....	56
14. Motivation til for at øge antal arbejdstimer .....	58
15. Deltidskultur .....	61
16. Tillidsvalgtes kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal .....	63
17. Deltidsbeskæftigelse set fra ledelsens perspektiv .....	68
Ledernes deltidspolitik .....	71
Ledernes oplevelse af efterspørgslen efter deltids- og fuldtidsstillinger .....	75
Ledernes vurderinger af fordele og ulemper ved deltid .....	76
Ledernes vurderinger af arbejdspladsens deltidskultur .....	78
Ledernes vurderinger af hvad der kan motivere medarbejdere til at øge deres faste timetal .....	80
Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede .....	82
Ledelsesstil og prioritering af ledelsesopgaver .....	85

Bilag 1: Undersøgelsens metoder

Bilag 2: Faktoranalyser og indekskonstruktion

Bilag 3: Regressionsanalyser samt deskriptive analyser

Bilag 4: Deskriptive analyser (medarbejdere på tværs af faggrupper)

Bilag 5: Deskriptive analyser (ledere på tværs af faggrupper)

Bilag 7: Litteratur

## 1. Hovedkonklusioner

- 33 % af undersøgelsens respondenter arbejder på deltid, heraf arbejder 49,3 % 32-35 timer om ugen.
- 85 % af de deltidsansatte angiver, at de selv har valgt at arbejde på deltid, hvilket kan betyde, at de har bedt om at komme på deltid, eller at de i sin tid søgte en deltidsstilling.
- 11,6 % af de deltidsansatte respondenter svarede, at de ønsker at øge deres faste ugentlige timetal med det samme og 17,5 % svarede, at de på sigt ønsker at øge deres faste ugentlige timetal. 70,9 % af de deltidsansatte medarbejdere svarede, at de ikke ønsker at komme op i tid.
- De deltidsansatte medarbejdere oplyste, at de i gennemsnit arbejder 2,7 timer om ugen ud over det, de er ansat til på deres regionale arbejdsplads. Der er dog stor variation mellem faggrupperne. Det er især i særlig grad læger, pædagoger, socialpædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der oplyste, at de arbejder flere timer om ugen på den regionale arbejdsplads, end de er ansat til.
- For 15 % af de deltidsansatte betyder kombinationen af deres oplyste faste timetal og det antal timer, de selv oplyste gennemsnitligt at arbejde på deres regionale arbejdsplads ud over det de er ansat til, at de samlet oplyste at arbejde 37 timer eller mere om ugen. Herudover svarede undersøgelsens respondenter, at de i gennemsnit arbejder 1,07 timer om ugen på andre arbejdspladser end den regionale.
- Sandsynligheden for at være på deltid stiger med antallet af egne børn.
- Langt flere kvinder end mænd er på deltid. I alt er 39 % af spørgeundersøgelsens kvinder på deltid mens kun 9,2 % af mændene er på deltid.
- Der er en kurvelineær sammenhæng mellem sandsynligheden for deltid og alder. Deltid er således mere udbredt blandt de helt unge samt de ældre medarbejdere.
- Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter at der er faggrufforskellene i forhold til andelen af medarbejdere, der arbejder på deltid. Specielt blandt læger, håndværkere og samfundsvidenskabelige kandidater er deltidsansættelser mindre udbredt, mens hele 68,9 % af de undersøgte jordemødre, 59,4 % af SOSU'erne/ sygehjælperne og 52 % af sygeplejerskerne er på deltid.
- I lighed med tidligere analyser viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er en sammenhæng mellem, i hvilken grad medarbejdere oplever fysisk belastning og travlhed i deres arbejde, og hvorvidt medarbejderne arbejder på deltid eller på fuld tid. Medarbejdere, der har nattevagter, arbejder desuden i højere grad på deltid end medarbejdere uden nattevagter, mens der ikke er nogen sammenhæng mellem at have aften- og weekendvagter og sandsynligheden for deltid.
- Sandsynligheden for at være på deltid er højere hos medarbejdere, der er i direkte kontakt med patienter og borgere i forbindelse med deres arbejde.

- Denne undersøgelse bringer helt ny viden omkring deltidbeskæftigelse, når den viser, at der er en sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdsmotivation samt medarbejderindflydelse på den ene side og medarbejdernes sandsynlighed for deltid på den anden side. Det skal bemærkes, at for både analyserne af motivation og af medarbejderindflydelse gælder, at der er usikkerhed omkring hvilken vej kausaliteten går samt, at det principielt ikke kan udelukkes, at der ligger en fælles bagvedliggende årsag bag de fundne sammenhænge.
- Medarbejdere med en høj indre opgavemotivation og en høj normativ public service motivation har en lavere sandsynlighed for at arbejde på deltid. Ligeledes viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er en sammenhæng mellem fuldtidsansatte medarbejderes arbejdsmotivation og deres overvejelser om deltid forstået på den måde, at mere motiverede medarbejdere i mindre grad overvejer at arbejde på deltid.
- Spørgeskemaundersøgelsen viser en positiv sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdstid og medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold. Medarbejdere, der oplever at have højere grad af indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold, arbejder således i mindre grad på deltid. Der er ingen sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og medarbejdernes arbejdstid.
- Karriereorienterede medarbejdere samt medarbejdere, der er ansat på arbejdspladser, hvor de vurderer, at der er gode karrieremuligheder, har en lavere sandsynlighed for at arbejde på deltid. Til gengæld er der ikke nogen sammenhæng mellem medarbejdernes vægtning af mulighederne for faglig udvikling og sandsynligheden for deltid.
- Deltidsansatte der selv har valgt deltid, angiver især personlige faktorer såsom ønske om mere tid til børn og familieliv som begrundelser for, at de er på deltid.
- Overordnet viser undersøgelsen, at det at være på deltid er meget accepteret på de regionale arbejdspladser. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at 64,1 % af de adspurgte medarbejdere og 74,7 % af lederne svarede, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads.
- Spørgeskemaundersøgelsen pegede på forskellige faktorer der kan forklare de store forskelle i andelen af deltidansatte indenfor de forskellige faggrupper. Ud over, at der er forskelle på medarbejdernes faktiske muligheder for at komme på deltid og på medarbejdernes karrieremuligheder hersker der en meget forskellig kultur omkring det at være på deltid indenfor de forskellige grupper. For eksempel svarede 93,6 % af jordemødrene og 80,3 % af sygeplejerskerne, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads. Til sammenligning svarede kun 23,7 % af lægerne, at det at være på deltid er en naturlig ting på deres arbejdsplads.
- 45,5 % af undersøgelsens ledere ser det som en fordel at have medarbejdere på deltid i deres medarbejderstab. Især de ledende sygeplejersker ser fordele ved at have deltidansatte. Hele 63,9 % af sygeplejerskerne svarede, at de kan se flere fordele ved at have deltidansatte medarbejdere.

- Kun 30,7 % af undersøgelsens ledere svarede, at de er helt eller delvist enige i, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte, mens 32 % af lederne modsat svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte (37,3 % af lederne svarede hverken eller).
- Med hensyn til ledernes ansættelses- og deltidspolitik viser analyserne i spørgeskemaundersøgelsen, at det er relativt almindeligt at slå deltidsstillinger op på de regionale arbejdspladser. 53,7 % af undersøgelsens ledere svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at de aldrig slår deltidsstillinger op. Over en tredjedel af de ledende sygeplejersker svarede desuden, at størstedelen af de stillinger, de slår op, er deltidsstillinger.
- Et flertal (58,8 %) af lederne svarede, at de spørger deres deltidsansatte medarbejdere, om de kunne tænke sig at øge deres ugentlige timetal, inden lederne eventuelt slår en ny stilling op. Kun 14,6 % af lederne med deltidsansatte medarbejdere svarede, at de er helt eller delvist enige i, at de typisk slår en ny stilling op uden at forhøre sig med deltidsansatte, om de ønsker at gå op i tid.
- Med henblik på at kaste lys over opmærksomheden på aftalen mellem Danske Regioner og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet om deltidsansattes adgang til et højere timetal er spørgeundersøgelsens tillidsvalgte og suppleanter blevet spurgt om, de kender denne aftale. Hele 71,9 % af undersøgelsens tillidsvalgte og suppleanter svarede, at de ikke har kendskab til aftalen. 37,7 % af de tillidsvalgte og suppleanter, der har kendskab til aftalen, svarede, at aftalen som regel eller altid bliver anvendt i de relevante tilfælde.
- Spørgeundersøgelsen viser, at der er negative sammenhænge mellem på den ene side ledernes prioritering af strategisk ledelse samt personaleledelse og på den anden side andelen af deltidsansatte i ledernes medarbejderstabe. Ledere, der prioriterer disse ledelsestyper relativt højt, har således lavere andele af deltidsansatte. På samme måde er der en negativ sammenhæng mellem ledernes grad af kontrollerende ledelse og andelen af deltidsansatte i ledernes medarbejderstab. Tendensen i analysen er, at jo mere kontrollerende lederne er i deres måde at håndtere lederrollen på, jo færre medarbejdere er på deltid. Det skal bemærkes, at disse resultater på samme måde som med medarbejderindflydelse skal tages med det forbehold, at vi ikke kan være sikre på hvilken vej kausaliteten går.
- 60,8 % af de deltidsansatte respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen svarede, at det, at de arbejder på deltid, betyder, at de kan yde mere, når de er på arbejde. Derudover svarede 71,6 % af de deltidsansatte respondenter, at det, at de er på deltid, gør dem til mere tilfredse medarbejdere. Kun en lille andel af undersøgelsens ledere ser imidlertid deres deltidsansatte medarbejdere som mere tilfredse end deres fuldtidsansatte medarbejdere, og de fleste ledere oplever heller ikke en forskel i medarbejdernes overskud. I alt svarede kun 22,8 % af lederne, at deltidsansatte medarbejdere ofte har overskud til at yde mere end fuldtidsansatte, mens 17,7 % svarede, at deltidsansatte medarbejdere ofte er mere tilfredse end fuldtidsansatte medarbejdere.

- 59,3 % af lederne svarede, at flere medarbejdere på deltid betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen. Omkring 26,5 % af de deltidsansatte respondenter og 30,3 % af lederne svarede derudover, at deltid giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen.
- Overordnet er der en tendens til, at spørgeskemaundersøgelsens respondenter er relativt pessimistiske i deres vurderinger af, om de undersøgte faktorer kan motivere deltidsansatte til at øge deres timetal. Både lederne og medarbejderne har mest tro på, at de økonomiske motivationsfaktorer vil kunne motivere de deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid. 23 % af lederne svarede, at deres deltidsansatte medarbejdere vil kunne motiveres til at øge deres timetal, hvis de fik mere i løn, og 31,9 % af de deltidsansatte medarbejdere i undersøgelsen svarede, at de ville blive mere interesseret i at øge deres faste ugentlige timetal, hvis de fik mere i løn.
- 36,9 % af lederne svarede, at det er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte, at der ikke er flere medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, mens 63,1 % af undersøgelsens ledere svarede, at dette ikke er en barriere eller kun en lille barriere.
- 71 % af undersøgelsens ledere oplyste, at arbejdsplanlægning ikke er en barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte medarbejdere. Samtidig har en ganske stor andel af undersøgelsens ledere (41,4 %) i spørgeskemaundersøgelsen svaret, at det have flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanen til at gå op.

## 2. Generelt om spørgeskemaundersøgelsens gennemførelse

Denne del af rapporten præsenterer resultaterne af undersøgelsens kvantitative del. Analyserne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse foretaget i perioden 31. januar 2012 til 13. februar 2012, hvor både medarbejdere og ledere fra regionale arbejdspladser har deltaget.

Undersøgelsen blev sendt ud til 11.355 medarbejdere og ledere på de regionale arbejdspladser, og ud af disse har 54 % påbegyndt spørgeskemaet, og 45 % har færdiggjort skemaet helt. I rapportens bilag 1 beskrives undersøgelsens datagrundlag mere grundigt, men det skal her betones, at spørgeundersøgelsens datamateriale er meget solidt og repræsentativt hvilket fremgår af nedenstående tabel 1 der giver et overblik over undersøgelsens respondenter fordelt på faggrupper.

**Tabel 1: Undersøgte regionalt ansatte efter faggruppe**

Faggruppe	Antal	Procent
Læger (ikke ledende)	206	3,3 %
Sygeplejersker (ikke leder på sundhedskartellets område)	496	8 %
SOSU eller sygehjælpere	293	4,8 %
Jordemødre	232	3,8 %
Bioanalytikere	302	4,9 %
Radiografer	252	4,1 %
Lægeseekretærer	430	7 %
Fysioterapeuter	291	4,7 %
Ergoterapeuter	322	5,2 %
Psykologer	346	5,6 %
Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere	376	6,1 %
Kontor- og it-medarbejdere	422	6,8 %
Samfundsvidenskabelige kandidater	269	4,4 %
Magistre	276	4,5 %
Håndværkere	265	4,3 %
Servicemedarbejdere/assistenter og portører	196	3,2 %
Hus- og rengøringsassistenter	143	2,3 %
Ledende læger	336	5,5 %
Ledere på sundhedskartellets område	417	6,8 %
Ernæringsassistenter	76	1,2 %
Andet	219	3,6 %
<b>Total</b>	<b>6165</b>	<b>100 %</b>

De anvendte metoder diskuteres i bilag 1, mens bilag 2, 3, 4 og 5 indeholder de mere uddybende statistiske analyser, der refereres til. I spørgeskemaundersøgelsen anvender vi krydstabeller, gennemsnitsberegninger og regressionsanalyser. Krydstabeller angiver fordelingen af respondenterne opdelt efter et givent kriterium (f.eks. køn), således at de antalsmæssige og procentuelle fordelinger (på f.eks. deltid/fuldtid) kan sammenlignes mellem forskellige grupper (f.eks. mænd og kvinder). Gennemsnitsberegninger bruges til at angive den centrale tendens for variable, der er intervallskalerede (dvs. at forskellen mellem to værdier meningsfuldt kan beregnes). Det gælder f.eks. medarbejdernes oplysninger om hvor mange timer de arbejder på deres regionale arbejdsplads ud over det de er ansat til. Endelig anvendes fire typer for regression (OLS, Tobit, logistisk og ordinal regression) til analyser, hvor flere variable belyses samtidigt.

Regressionsanalyserne er typisk opbygget i tre modeller, hvor første model inddrager medarbejdernes individuelle karakteristika (køn, alder og antal egne børn). Anden model inddrager derudover typisk, hvilken faggruppe medarbejderne kommer fra, mens tredje model inddrager uafhængige variable som f.eks. medarbejdernes arbejdsmotivation. Denne modelopbygning viser, hvor meget af variationen der skyldes hhv. individuelle, faggrupperelaterede forhold samt forhold der knytter sig til en eller flere uafhængige variable. Modellerne er placeret lodret i tabellerne, mens de uafhængige variable er placeret vandret. En given uafhængig variabel (f.eks. køn) er inddraget i en given model, såfremt der står en koefficient og en standardfejl ud for variabelen for den pågældende model. Koefficienten udtrykker størrelsen af den estimerede forskel i den afhængige variabel (f.eks. antal arbejdstimer om ugen) ved en forskel på én enhed for den pågældende uafhængige variabel. Hvis sammenhængen er signifikant, er det markeret med stjerner (\*), hvor antallet af stjerner markerer, hvor signifikant sammenhængen er (op til tre stjerner, hvor flere stjerner betyder større sikkerhed for, at sammenhængen ikke skyldes en tilfældighed). Signifikansniveauerne er også angivet i tabellernes noter.

I OLS regression og Tobit regression kan regressionskoefficienterne for de intervallskalerede variable (f.eks. alder) fortolkes som den estimerede forskel i den afhængige variabel (f.eks. den ugentlige arbejdstid, medarbejderne er ansat til) som er knyttet til en forskel på 1 i den relevante uafhængige variabel (f.eks. alder). Kategoriske variable inkluderes i analyserne som dummyvariable. Det foregår ved, at en af kategorierne (f.eks. læger for variabelen ”faggruppe”) ikke indgår i selve tabellen, men fungerer som referencekategori. Regressionskoefficienterne for de enkelte dummyvariable (f.eks. ”Jordemødre”) kan fortolkes som den estimerede forskel mellem referencekategorien (f.eks. læger) og den pågældende dummykategori (f.eks. jordemødre). Når en af variablene således hedder ”Kvinde”, angiver koefficienten således forskellen mellem kvinder og referencekategorien for køn dvs. mænd. I alle analyserne er mænd referencekategori for variabelen køn.

På baggrund af undersøgelsens frekvensfordelinger, krydstabeller, logistiske regressioner og OLS regressioner er der blevet udarbejdet en række figurer, der illustrerer de statistiske sammenhænge. Figurer baseret på frekvensfordelinger og krydstabeller viser udelukkende tendenserne i forhold til én uafhængig variabel (det kan f.eks. være en figur, der viser andelen af fuldtids- og deltidsbeskæftigede på tværs af faggrupper). Figurer baseret på logistisk regression eller OLS regression viser



sammenhængen mellem to variable samtidig med, at der tages højde for kontrolvariable som alder, antal egne børn, køn m.v., der holdes konstant i analyserne.

Denne delrapport er struktureret således, at analyserne af medarbejdernes svar præsenteres først og efterfølgende præsenteres ledernes svar.

### 3. Udbredelsen af deltidsansættelse på regionale arbejdspladser

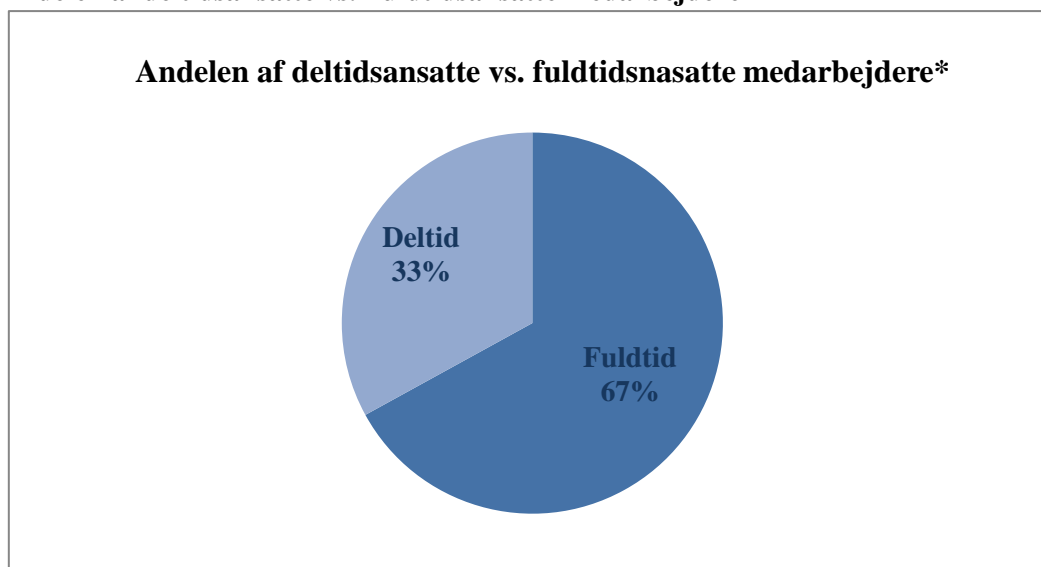
Denne del af undersøgelsen ser nærmere på udbredelsen af deltidsansættelser versus fuldtidsansættelser på regionale arbejdspladser. Hvor mange af undersøgelsens respondenter er ansat på deltid og på fuld tid? Hvor mange timer arbejder de deltidsansatte medarbejdere? Yderligere gives der overblik over, i hvilket omfang deltidsansættelse er noget, undersøgelsens respondenter selv har valgt.

I spørgeskemaundersøgelsen opereres med flere mål for medarbejdernes grad af beskæftigelse. Først og fremmest er respondenterne blevet spurgt, om deres stilling på den regionale arbejdsplads er en fuldtidsstilling eller en deltidsstilling. Denne oplysning er sammenholdt med de registeroplysninger, der er udleveret af regionerne, og der er kun uoverensstemmelse i meget få tilfælde. I spørgeskemaundersøgelsen har vi yderligere spurgt til, hvor mange timer de deltidsansatte respondenter er ansat til på deres regionale arbejdsplads, hvilket giver et mere præcist billede af respondenternes beskæftigelsesgrad.

#### Overblik over deltidsansættelse blandt respondenterne

Nedenunder følger et overblik over, hvor mange af respondenterne der er hhv. fuldtids- og deltidsansatte. Figur 1 viser, at 33 % af respondenterne er ansat i en deltidsstilling, mens 67 % af respondenterne arbejder på fuld tid. Sammenligner man disse tal med tallene fra registerundersøgelsen, er det tydeligt, at de udvalgte respondenter synes at være repræsentative for medarbejderne på de regionale arbejdspladser samlet set. Tallene fra registerundersøgelsen viste nemlig, at 33,9 % af de regionalt ansatte medarbejdere arbejder på deltid.

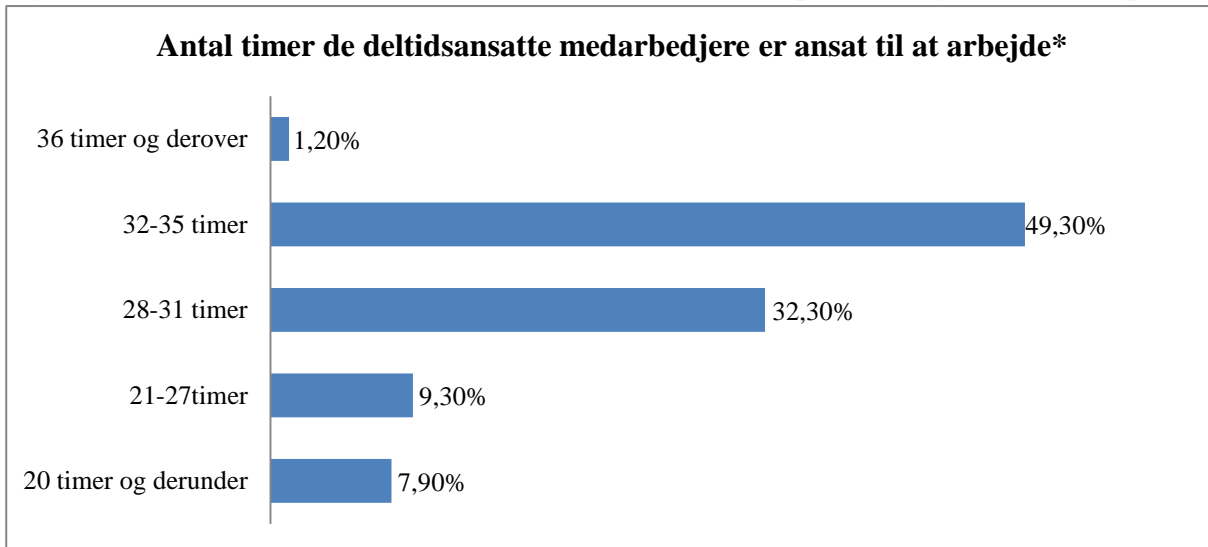
**Figur 1: Andelen af deltidsansatte vs. Fuldtidsansatte medarbejdere**



\*Total: 4937

Størstedelen af de deltidsansatte respondenter (49,3 %) har angivet, at de er ansat til at arbejde 32-35 timer. Som det fremgår af nedenstående figur 2, arbejder 32,3 % af de deltidsansatte respondenter 28-31 timer om ugen, mens kun 9,3 % og 7,9 % arbejder hhv. 21-27 timer og 20 timer og derunder om ugen.

**Figur 2: Antal timer de deltidsansatte medarbejder er ansat til på deres regionale arbejdsplads**



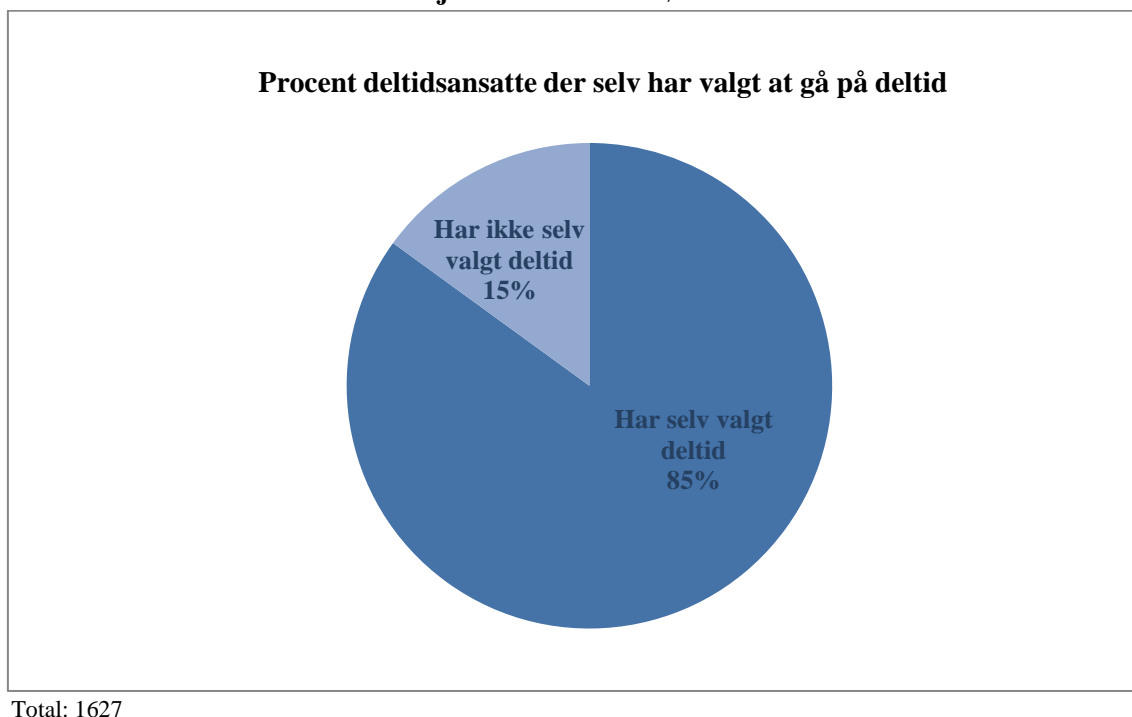
\*Total: 1598

### **Deltidsansættelse eget ønske?**

For at få et klart billede af årsagerne til, at medarbejdere på de regionale arbejdspladser arbejder på deltid, er det væsentligt at kortlægge, i hvilket omfang medarbejderne selv har valgt at gå på deltid.

Analysen af, i hvilket omfang undersøgelsens respondenter selv har valgt at gå på deltid, viser, at ud af undersøgelsens 1627 deltidsansatte respondenter har hele 1367 (85 %) respondenter angivet, at deltidsansættelse er noget, de selv har ønsket (se figur 3). Dette kan både betyde, at de har bedt om at komme på deltid eller, at de i sin tid søgte en deltidsstilling. Kun 242 respondenter (15 %) har angivet, at de ikke selv har ønsket at gå på deltid.

**Figur 3: Procent deltidsansatte medarbejdere der selv har ønsket deltid.**



Ud af de 242 respondenter, der ikke selv har valgt deltid, har 124 respondenter (63,3 %) angivet, at de er glade for at være på deltid, mens de resterende 72 respondenter ikke er glade for at være på deltid. Senere i rapporten vil der blive set nærmere på eventuelle årsager til, at de pågældende medarbejdere ikke er glade for at være på deltid. Dette gøres ved at se på, hvordan disse medarbejdere har vurderet de forskellige potentielle fordele og ulemper ved at være ansat på deltid.

I forbindelse med spørgsmålet, om deltidsansættelse er et selvvalg, er det relevant at sammenligne mellem faggrupper, da der kan være forskel på mulighederne for at få en fuldtidsstilling mellem forskellige faggrupper. Tabel 2 viser, at der er tydelige forskelle mellem faggrupperne på, om deltid er noget, respondenterne selv har ønsket eller ej. Der findes faggrupper, hvor mere end hver femte respondent på deltid ikke selv har valgt at være på deltid. Det drejer sig om ergoterapeuter, pædagogiske medarbejdere, hus- og rengøringsassistenter, servicemedarbejdere/assistenter/portører og håndværkere. I sidstnævnte to grupper er det samlede antal af respondenter på deltid dog ret lavt. Blandt de resterende faggrupper er det mindre end hver syvende respondent på deltid, der ikke selv har valgt at være på deltid.

**Tabel 2: Regionalt ansatte på deltid efter faggruppe og hvorvidt deltidsansættelse noget, de selv har ønsket (rækkeprocent, antal i parentes).**

Faggruppe	Selv ønsket deltid	Ikke selv ønsket deltid	Total
Læger (ikke ledende)	90,0 % (9)	10 % (1)	100 % (10)
Sygeplejersker (ikke leder på sundhedskartellets område)	89,1 % (197)	10,9 % (24)	100 % (221)
SOSU eller sygehjælpere	88,5 % (131)	11,5 % (17)	100 % (148)
Jordemødre	84,7 % (122)	15,3 % (22)	100 % (144)
Bioanalytiker	94,7 % (90)	5,3 % (5)	100 % (95)
Radiografer	92,0 % (46)	8,0 % (4)	100 % (50)
Lægeseekretær	91,9 % (158)	8,1 % (14)	100 % (172)
Fysioterapeuter	84,3 % (113)	15,7 % (21)	100 % (134)
Ergoterapeuter	73,0 % (100)	27,0 % (37)	100 % (137)
Psykologer	87,4 % (97)	12,6 % (14)	100 % (111)
Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere	67,4 % (58)	32,6 % (28)	100 % (86)
Kontor og it-medarbejdere	86,5 % (90)	13,5 % (14)	100 % (104)
Samfundsvidenskabelige kandidater	94,4 % (17)	5,6 % (1)	100 % (18)
Magistre	84,0 % (21)	16,0 % (4)	100 % (25)
Håndværkere	50,0 % (6)	50 % (6)	100 % (12)
Servicemedarbejdere/assistenter og portører	77,8 % (21)	22,2 % (6)	100 % (27)
Hus- og rengøringsassistenter	69 % (29)	31 % (13)	100 % (42)
Ledende læger	92,3 % (12)	7,7 % (1)	100 % (13)
Ledere på sundhedskartellets område	100 % (4)	0 % (0)	100 % (4)
Ernæringsassistenter	89,5 % (34)	10,5 % (4)	100 % (38)
Andet	89,5 % (34)	10,5 % (4)	100 % (38)
Total	85 % (1367)	15 % (242)	100 % (1609)

## Ønsker om at øge faste ugentlige timetal

Ud over at undersøge hvor mange der er på deltid, samt om de deltidsansatte selv har valgt at arbejde på deltid, er det relevant at undersøge, hvorvidt de deltidsansatte kunne tænke sig at øge deres faste ugentlige timetal på deres regionale arbejdsplads. På samme måde som spørgsmålet om deltidsansættelse er et selvvalg blandt respondenterne, giver spørgsmålet, om respondenterne ønsker at øge deres timetal et billede af, i hvilken grad deltidsansættelse typisk er tilvalg for medarbejderne.

Flertallet af undersøgelsens respondenter (70,9 %) har svaret, at de ikke kunne tænke sig at gå op i tid (jf. tabel 3 nedenunder). 29,1 % af de deltidsansatte respondenter kunne tænke sig at gå op i tid enten med det samme eller på sigt<sup>1</sup>. Der er en vis variation mellem faggrupper i forhold til, i hvilket omfang de angiver, at de ønsker at gå op i tid (tabel 34, bilag 3). Bl.a. svarer en større procentandel (47,8 %) af det pædagogiske personale (pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere), at de ønsker at gå op i tid enten med det samme eller på sigt. Modsat er der lidt flere, der svarer nej til at øge det faste timetal blandt faggrupperne radiografer, bioanalytikere, sygeplejersker, jordemødre, lægesekretærer sammenlignet med de øvrige faggrupper.

**Tabel 3: Deltidsansatte medarbejdere efter deres ønske om at øge deres faste ugentlige timetal**

Kunne du tænke dig at øge det faste ugentlige timetal på din regionale arbejdsplads?	Antal	Procent
Ja, gerne med det samme	188	11,6 %
Ja, på sigt	283	17,5 %
Nej	1150	70,9 %
Total	1621	100 %

De respondenter, der svarede ja til, at de godt kunne tænke sig at øge deres faste ugentlige timetal med det samme eller på sigt, blev også spurgt, om de kunne tænke sig at blive ansat på fuld tid. Ud af de respondenter, der gerne vil øge deres faste ugentlige timetal, vil 75,4 % gerne på fuld tid enten med det samme eller på sigt.

Sammenfattende peger resultaterne fra ovenstående analyser på, at deltidsansættelser er relativt udbredt på de regionale arbejdspladser, og at deltidsansættelse forekommer at være et positivt tilvalg for medarbejderne. Det illustreres bl.a. af, at kun 11,6 % af alle de deltidsansatte respondenter har svaret, at de gerne vil øge deres faste ugentlige timetal med det samme.

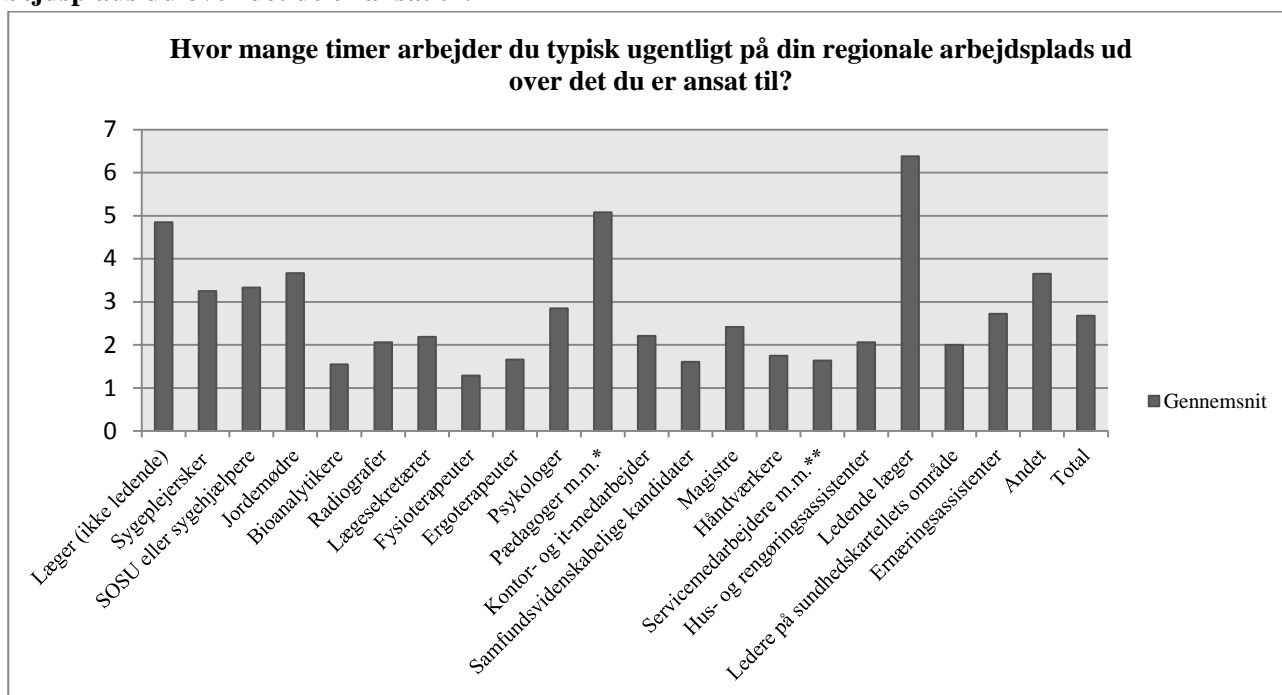
<sup>1</sup> Det skal nævnes, at andelen af deltidsansatte der ønsker at øge deres faste ugentlige timetal ikke ændrer sig i betydelig grad såfremt man udelukkende fokuserer på de medarbejdere der ikke har oplyst, at de er på deltid af helbredsmæssige årsager.

## 4. Deltidsansattes reelle arbejdstid

For at få et mere korrekt billede af deltidsansatte regionalt ansatte medarbejderes arbejdstid er det relevant at se nærmere på, hvorvidt medarbejderne kompenserer deres arbejdstid i regionen med beskæftigelse på andre arbejdspladser, og hvorvidt de tager andet arbejde på deres regionale arbejdsplads ud over det, de er ansat til. På baggrund heraf er undersøgelsens respondenter blevet spurgt om, hvor mange timer de typisk arbejder på den regionale arbejdsplads ud over det timetal, de er ansat til, samt hvor mange timer de typisk arbejder på andre arbejdspladser.

I gennemsnit oplyser de deltidsansatte medarbejdere, at de arbejder 2,7 timer om ugen ud over det, de er ansat til på deres regionale arbejdsplads (tabel 8.1, Bilag 4). Men som det fremgår af figur 4, er der stor variation mellem faggrupperne. Som det ses af tabellen, oplyser både ledende læger, pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt læger, at de arbejder markant flere ekstra timer om ugen end de øvrige faggrupper. Ledende læger arbejder i gennemsnit 6,38 timer ugentligt ud over det, de er ansat til. Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere arbejder 5,08 timer ugentligt ud over det, de er ansat til. I den modsatte ende ligger de deltidsansatte fysioterapeuter, der gennemsnitligt arbejder 1,29 timer ud over det, de er ansat til, samt de samfundsvidenskabelige kandidater, der gennemsnitligt arbejder 1,61 timer ugentligt ud over det timetal, de er ansat til (tabel 8.1, Bilag 4).

**Figur 4: Antal timer deltidsansatte medarbejdere oplyser at typisk arbejder på deres regionale arbejdsplads ud over det de er ansat til.**



\* Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

\*\* Servicemedarbejdere/assistenter og portører.

I tillæg til at se på faggrufforskellene i hvor meget medarbejdere arbejder ud over det, de er ansat til på deres regionale arbejdsplads, er det også relevant at se på, hvor mange timer, de medarbejdere,

der arbejder ekstra, er ansat til at arbejde. Dette gøres for at give indblik i, hvorvidt de medarbejdere, der arbejder ekstra, rent faktisk arbejder på fuld tid (fx hvis de er ansat til at arbejde 32 timer og gennemsnitligt arbejder 5 timer om ugen ud over de 32 timer). Som det ses af tabel 4, er der omkring 15 % af de deltidsansatte medarbejdere, der reelt arbejder på fuld tid på den regionale arbejdsplads, fordi de supplerer deres deltid med at arbejde ekstra timer om ugen.

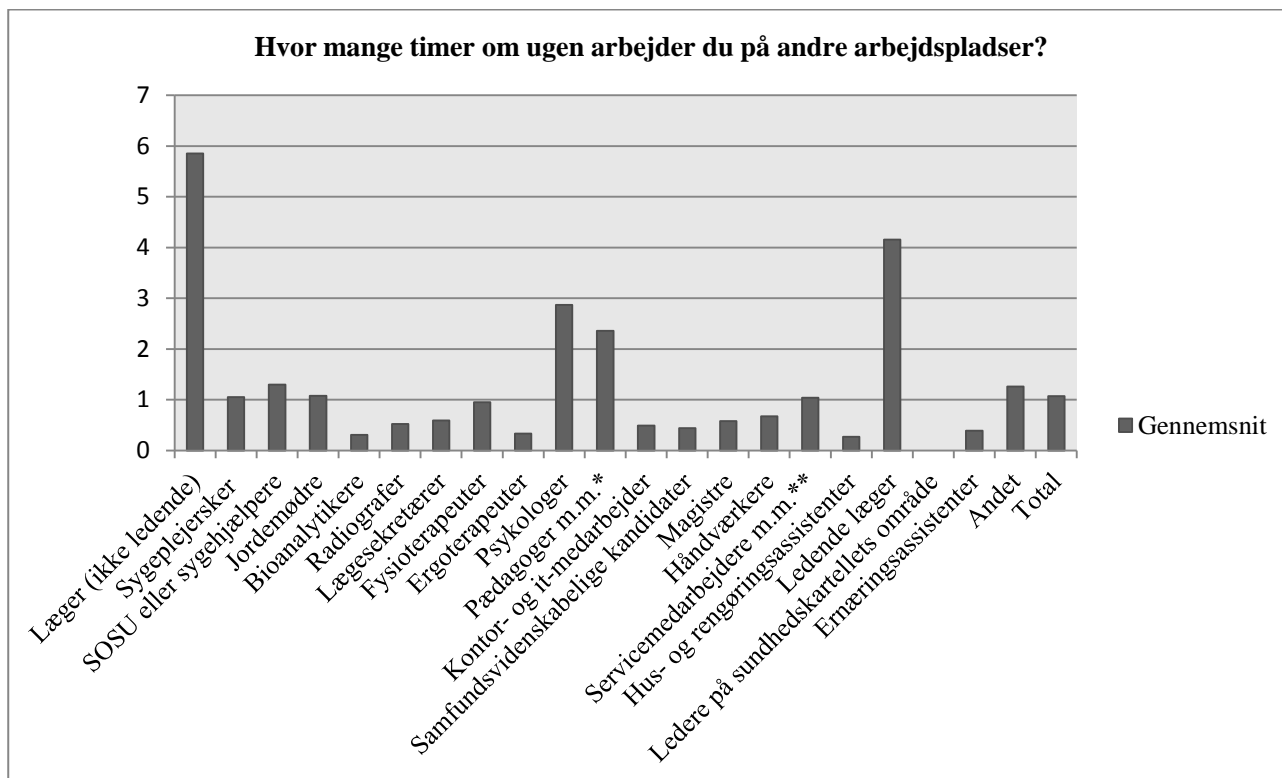
**Tabel 4: Medarbejdernes faste ugentlige timetal sammenlignet med hvor mange timer de arbejder ud over det de er ansat til (rækkeprocent, antal i parentes).**

Medarbejdernes faste timetal på den regionale arbejdsplads:	Timer medarbejderne har oplyst at de arbejder ud over det de er ansat til på den regionale arbejdsplads:						Total
	0 timer	0,01 timer til 2 timer	2,01 timer til 4 timer	4,01 timer til 6 timer	6,01 til 8 timer	Over 8 timer	
20 timer og derunder	48,4 % (59)	22,1 % (27)	7,4 % (9)	5,7 % (7)	3,3 % (4)	13,1 % (16)	100 % (122)
21-27timer	52 % (77)	22,3 % (33)	5,4 % (8)	6,8 % (10)	8,1 % (12)	5,4 % (8)	100 % (148)
28-31 timer	50 % (255)	25,5 % (130)	9,4 % (48)	4,3 % (22)	5,7 % (29)	5,1 % (26)	100 % (510)
32-35 timer	47,6 % (366)	30,4 % (234)	7,9 % (61)	4,8 % (37)	4,6 % (35)	4,7 % (36)	100 % (769)
36 timer og derover	68,4 % (13)	26,3 % (5)	5,3 % (1)	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	100 % (19)
Total	49,1 % (770)	27,4 % (429)	8,1 % (127)	4,8 % (76)	5,1 % (80)	5,5 % (86)	100 % (1568)

Det er relativt begrænset, hvor meget deltidsansatte regionale medarbejdere arbejder på andre arbejdspladser end deres regionale arbejdsplads. Gennemsnitligt arbejder medarbejderne kun 1,07 timer om ugen på andre arbejdspladser. Men som det ses af figur 5, er der også her stor variation mellem faggrupperne, og igen er det især lægerne, der skiller sig ud. Ikke ledende læger arbejder 5,85 timer om ugen på andre arbejdspladser end den regionale arbejdsplads, og ledende læger arbejder 4,15 timer på andre arbejdspladser end den regionale arbejdsplads (tabel 8.2, Bilag 4). Hus- og rengøringsassistenter samt ledere på sundhedskartellet område arbejder derimod hhv. kun 0,27 timer og 0 timer ugentligt på andre arbejdspladser (tabel 8.2, Bilag 4).



**Figur 5: Antal timer deltidsansatte medarbejdere oplyser, at de typisk arbejder på andre arbejdspladser.**



\* Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere

\*\* Servicemedarbejdere/assistenter og portører

Sammenfattende må det konkluderes, at der er store faggrufforskelle i forhold til hvor meget regionalt ansatte medarbejdere arbejder ud over det de er ansat til både på den regionale arbejdsplads og på andre arbejdspladser. Det er især de deltidsansatte læger, der i høj grad supplerer deres arbejde i regionen med arbejde på andre arbejdspladser, ligesom de også ofte arbejder mere på deres regionale arbejdsplads, end de er ansat til. Med andre ord tyder undersøgelsens analyser på, at mange af de deltidsansatte læger, der har deltaget i undersøgelsen, ikke reelt arbejder på deltid.

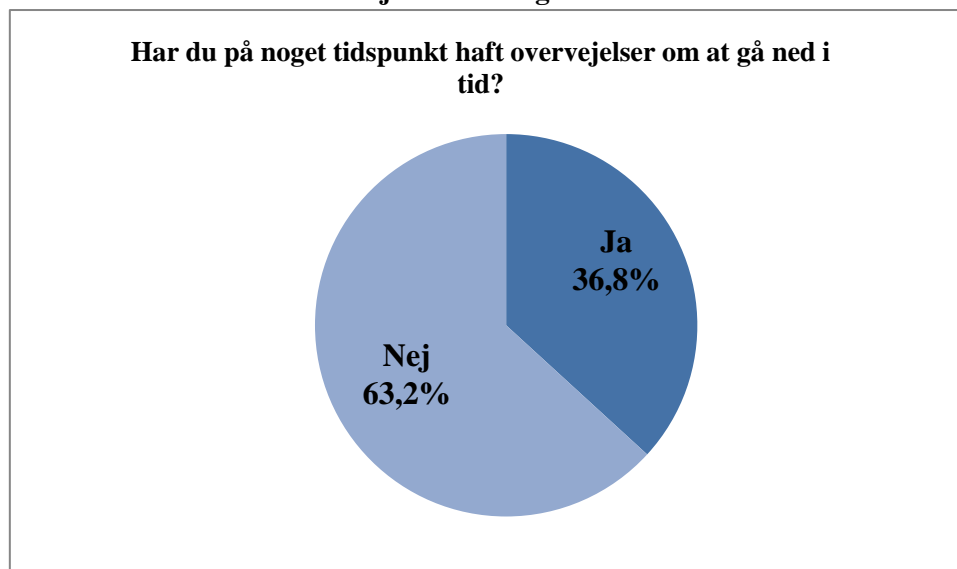
## 5. Fuldtidsansattes ønsker om og muligheder for deltidsansættelse

Analyserne fra afsnit 4 viste, at størstedelen af undersøgelsens deltidsansatte respondenter selv har ønsket at arbejde på deltid. I relation hertil er det relevant at undersøge, om de fuldtidsansatte har haft overvejelser om at gå ned i tid, og om de fuldtidsansatte har mulighed for det, hvis de ønskede at gå ned i tid.

I dette afsnit ser vi nærmere på de fuldtidsansatte medarbejdere. Først og fremmest belyses det, hvorvidt respondenterne har haft overvejelser om at gå ned i tid. Dernæst belyses det, i hvilket omfang de fuldtidsansatte vurderer, at deres arbejdsgiver vil give dem mulighed for at gå ned i tid, hvis de måtte ønske det. Der ses desuden nærmere på, om der er forskelle blandt faggrupper i forhold til, hvorvidt de har haft overvejelser om deltid og om deres vurderinger af mulighederne for deltid.

I analysen nedenunder (figur 6) gives det overordnede billede, og som det fremgår, har størstedelen af de fuldtidsansatte ikke haft overvejelser om at gå ned i tid. Ud af undersøgelsens 3290 fuldtidsansatte respondenter har 2080 (63,2 %) ikke haft overvejelser om at gå ned i tid, mens 1210 respondenter (36,8 %) haft overvejelser om at gå ned i tid.

**Figur 6: Fuldtidsansatte efter deres overvejelser om at gå ned i tid**



Total: 3290

Som det fremgår af figur 7, er 61,9 % af de fuldtidsansatte medarbejdere, der indgår i analysen, helt sikre på eller tror, at deres arbejdsplads ville imødekomme deres ønske, hvis de ønskede at gå ned i tid. 27,6 % af de fuldtidsansatte er dog ikke sikre på, at det ville være tilfældet, mens 10,6 % er helt sikre på, at deres arbejdsplads ikke ville imødekomme deres ønske om at gå ned i tid, hvis det var aktuelt.

**Figur 7: Fuldtidsansattes vurderinger af deres muligheder for deltid**



Total: 3299

Det er forventeligt, at der kan være forskelle på medarbejdernes muligheder for deltid inden for forskellige faggrupper. For det første ser beskæftigelsessituationen forskellig ud for de forskellige faggrupper. Fx er der inden for enkelte specialer lægemangel, hvilket kan betyde, at nogle læger har færre muligheder for at gå ned i tid end andre faggrupper, hvor der er et overudbud af arbejdskraft i forhold til efterspørgslen. Dertil kommer, at der er store forskelle på, hvor udbredt og almindeligt deltidsansættelser er inden for forskellige faggrupper, og det er ikke utænkeligt, at faggrupper, hvor deltidsansættelser er sjældent forekommende, i mindre grad vurderer, at de ville have mulighed for at gå ned i tid, såfremt de ønskede det. På baggrund heraf er det relevant at kaste lys over, om der er markante forskelle mellem faggrupperne på de fuldtidsansattes vurderinger af deres muligheder for at få en deltidstilling, hvis de ønskede det. I analysen skelnes der mellem læger og reservelæger, da sidstnævnte er i gang med specialuddannelser, hvilket i princippet betyder, at de ikke har mulighed for at være på deltid.

Tabel 5 viser, at der er markante forskelle i faggruppernes opfattelse af, om de tror, arbejdspladsen vil imødekomme deres ønske om deltid, hvis det blev aktuelt. En del af faggrupperne har forskellige opfattelser af, om et ønske om deltid vil blive imødekommet. Læger, servicemedarbejdere/assistenter og portører skiller sig ud herfra ved, at de ikke tror, at ønsket om deltid vil blive imødekommet. 78,7 % af lægerne svarer, at de enten ikke er sikre på, at deres ønske om deltid ville blive imødekommet, eller at de er helt sikre på, at deres ønske om deltid ikke ville blive imødekommet, såfremt det var aktuelt. Det samme svarer 60,3 % af servicemedarbejderne, assistenter og portører. Modsat forventer sygeplejersker, SOSU/sygehjælpere, jordemødre, bioanalytikere, radiografer, lægesekretærer, fysioterapeuter og ergoterapeuter i høj grad, at deres ønske om deltid ville blive imødekommet fra arbejdsgiveren side, hvis det var aktuelt.

**Tabel 5: Fuldtidsansatte efter faggruppe og vurdering af muligheder for deltid (rækkeprocent, antal i parentes).**

Faggruppe	Sikker på, at ønske om deltid ville blive imødekommet	Tror på, at ønske om deltid ville blive imødekommet	Ikke sikker på, at ønske om deltid ville blive imødekommet	Sikker på, at ønske om deltid ikke vil blive imødekommet	Total
Læger (ikke ledende)	4,3% (2)	17 % (8)	44,7 % (21)	34 % (16)	100% (47)
Reservelæger	0,8% (1)	13,2% (16)	38,0% (46)	47,9% (58)	100% (121)
Sygeplejersker (ikke leder på sundhedskartellets område)	27,5 % (56)	53,4% (109)	15,2% (31)	3,9% (8)	100% (204)
SOSU eller sygehjælpere	42,2% (43)	46,1% (47)	10,8% (11)	1 % (1)	100% (102)
Jordemødre	47,6% (30)	46,0% (29)	6,3% (4)	,0% (0)	100% (63)
Bioanalytikere	24,4% (43)	54,5% (96)	16,5% (29)	4,5% (8)	100% (176)
Radiografer	23,8% (41)	50,6% (87)	20,9% (36)	4,7% (8)	100% (172)
Lægeseekretærer	22,7% (48)	48,3% (102)	24,2% (51)	4,7% (10)	100% (211)
Fysioterapeuter	19,0% (26)	61,3% (84)	16,1% (22)	3,6% (5)	100% (137)
Ergoterapeuter	24,7% (38)	44,2% (68)	25,3% (39)	5,8% (9)	100% (154)
Psykologer	9,0% (19)	43,3% (91)	38,1% (80)	9,5% (20)	100% (210)
Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagog-medhjælpere	29,9% (69)	40,7% (94)	21,2% (49)	8,2% (19)	100% (231)
Kontor- og it-medarbejder	13,2% (36)	49,1% (134)	29,7% (81)	8,1% (22)	100 % (273)
Samfundsvidenskabelige kandidater	9,7% (22)	46,5% (105)	35,8% (81)	8,0% (18)	100% (226)
Magistre	9,2% (19)	47,8% (99)	32,9% (68)	10,1% (21)	100% (207)
Håndværkere	11,6% (24)	34,3% (71)	38,2% (79)	15,9% (33)	100% (207)
Servicemedarbejdere/assistenter og portører	9,9% (13)	29,8% (39)	35,1% (46)	25,2% (33)	100% (131)
Hus- og rengøringsassistenter	25,0% (20)	46,3% (37)	20,0% (16)	8,8% (7)	100% (80)
Ledende læger	14,6% (20)	24,1% (33)	36,5% (50)	24,8% (34)	100% (137)
Ledere på sundhedskartellets område	21,2% (7)	30,3% (10)	42,4% (14)	6,1% (2)	100% (33)
Ernæringsassistenter	20,9% (9)	39,5% (17)	34,9% (15)	4,7% (2)	100% (43)
Andet	17,2% (23)	41,8% (56)	29,9% (40)	11,2% (15)	100% (134)
Total	18,5% 609	43,4% 1432	27,6% 909	10,6% 349	100,0% 3299

## 6. Betydningen af alder, køn og antal børn

I denne del af analysen ser vi nærmere på betydningen af respondenternes personlige karakteristika. Indledningsvis diskuteres kort de forskellige variable, der indgår i analysen. Det drejer sig om respondenternes alder, køn og om de har børn (og i givet fald hvor mange). Herefter analyseres disse baggrundsvariable i forhold til, om medarbejderne er ansat i en fuldtids- eller en deltidsstilling på deres regionale arbejdsplads, samt hvor mange timer medarbejderne er ansat til. Det vil desuden også blive set nærmere på, hvorvidt der er en sammenhæng mellem de forskellige baggrundsvariable, og om de fuldtidsansatte medarbejdere har overvejet at gå ned i tid.

Resultaterne fra registerundersøgelsen viste tydeligt, at deltidsansættelser er absolut mest udbredt blandt kvindelige medarbejdere på de regionale arbejdspladser. Registeranalysen viste mere specifikt, at ud af alle kvinder, der er ansat i regionerne, arbejder 45,6 % af dem på deltid. Modsat viste analyserne, at kun 12,6 % af alle regionens mandlige medarbejdere arbejder på deltid. Denne tendens er kendt fra tidligere studier af udbredelsen af deltid (Deding & Filges 2009; Deding, Lausten & Andersen 2009; HK-analyse: Familie og arbejdsliv; Personalestyrelsen: Motivation i staten, Bind 1, 2000). Men hvad er årsagen til, at det stort set kun er kvinder, der er på deltid? Teoretisk set er der flere forskellige mulige forklaringer på, at deltidsansættelser er et kvindefænomen.

For det første ved vi fra forskningen i køn og jobadfærd, at der er forskelle på, hvordan mænd og kvinder udfylder deres jobfunktioner, hvad enten vi taler om den faglige jobvaretagelse, varetagelsen af den sociale rolle i forhold til kollegaer eller varetagelse af rollen som medarbejder i relation til en chef. Fx viser ”emotional labor” litteraturen, at kvinder i højere grad end mænd varetager det empatiske omsorgsarbejde i forhold til såvel klienter/brugere som kollegaer (Guy m.fl. 2008), mens andre studier viser, at mænds adfærd i højere grad er præget af en større grad af konkurrencemindedhed, og at de ofte bruger mere tid og fokus på opgaver, der rummer udfordringer vedr. teknik og systematik (Nielsen, forthcoming, Faber, 2004), uanset om der er tale om ansættelse i samme jobfunktion. Kønsforskellene er dog kun fremtrædende i forhold til de dele af jobbet, der ikke er reguleret af normer eller regler. Som følge heraf får en arbejdsplads’ kønsdiversitet ofte betydning for organisationskulturen. Jo flere kvinder des mere fokus på omsorg og det sociale aspekt i jobbet, jo flere mænd des mere er kulturen konkurrence- og karrierepræget (Ely m.fl. 2003).

Den kønsmæssige skævhed i deltidsbeskæftigelse kan derfor have betydning for den samlede jobvaretagelse og organisationskulturen på en arbejdsplads og som et produkt af en organisationskultur, der er skabt af en ikke-kønsdivers arbejdsplads. En kultur med mange kvinder er formodentlig mere tolerant og forstående over for behovet for og ønsket om at gå på deltid.

I lighed med tidligere analyser viser spørgeskemaundersøgelsen, at deltidsansættelser i særlig grad er udbredt blandt kvindelige medarbejdere. Som det fremgår af tabel 6, er 39 % af undersøgelsens kvinder på deltid, mens kun 9,2 % af undersøgelsens mænd på deltid.

**Tabel 6: Undersøgte regionalt ansatte efter køn og om de er på deltid eller fuld tid (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Fuld tid	Deltid	Total
Kvinde	61 % (213)	39 % (1365)	100 % (3501)
Mand	90,8 % (942)	9,2 % (95)	100 % (1460)

Ud over at der er stor forskel på kvinder og mænds deltidsbeskæftigelse, har tidligere undersøgelser og forskning har vist, at børn er en af de væsentligste årsager til, at medarbejdere vælger at gå på deltid (Deding & Filges 2009; Deding, Lausten & Andersen 2009; HK-analyse: Familie og arbejdsliv; Personalestyrelsen: Motivation i staten, Bind 1, 2000). Denne undersøgelse lægger derfor vægt på at lave en nærmere analyse af betydningen af børn. I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne blevet spurgt om, hvor mange børn respondenterne og partneren har hver for sig og tilsammen, om det enkelte barn bor hos respondenterne hele tiden, og hvis ikke hvor meget af tiden barnet bor hos respondenterne, samt hvor gamle de enkelte børn er. På den måde er det blevet sikret, at alle respondenter vil kunne svare på spørgsmålene samtidig med, at vi har sikret en fuldt ud dækkende måling af graden af ”børnebelastning”. Med andre ord bidrager denne undersøgelse med en mere dybdegående måling af betydningen af børn for medarbejderes arbejdstid, idet tidligere studier udelukkende har fokuseret på, hvor mange børn respondenterne har, eller hvor mange børn der bor i husstanden.

Analysen af de forskellige mål for børn viser tydeligt, at det er antallet af egne børn, der er afgørende for, om medarbejdere er på deltid. Tabel 7, Bilag 3 dokumenterer denne tendens, idet det kun er antallet af egne børn, der har en signifikant betydning for, om man er på deltid eller ej. Når der er kontrolleret for antallet af egne børn, betyder det totale antal børn i husstanden ikke noget for, om man går på deltid. Det skal understreges, at målingen i Tabel 7, Bilag 3 er baseret på kvinderne. Hvis man laver samme analyse for mændene, fremgår det, at børn ikke har nogen signifikant betydning for, om man er på deltid eller ej, hvilket er helt i tråd med tidligere undersøgelser. Der er med andre ord en interaktionseffekt mellem køn og børn, således at børn har betydning for kvindernes deltid, men ikke for mændene.

Analyserne af børnevariablerne viser desuden, at sandsynligheden for, at medarbejdere er på deltid, stiger med antallet af børn. Medarbejdere med et barn er med andre ord i mindre grad på deltid end medarbejdere med fire børn. Også her er sammenhængen stærkest, når vi kun ser på egne børn, og tendensen gælder kun for kvinderne. Det ser derimod ikke ud til, at børnenes alder har nogen særlig betydning for, om man er på deltid eller ej. I tabel 8 i Bilag 3 fremgår det af en logistisk regression af betydningen af yngste barns alder for, om man er på deltid eller ej, at sammenhængen ikke er signifikant. I de følgende analyser har vi på baggrund af ovenstående valgt at fokusere på betydningen af antallet af egne børn.

Den sidste baggrundsvariabel, der er relevant, når man søger forklaringer på, hvorfor medarbejdere vælger at gå på deltid, er alder. Der er således begrundelser for udbredelse af deltidsansættelse blandt de unge medarbejdere (børn mv.) samt blandt de ældre medarbejdere (nedtrapning inden pension). Af tabel 7 fremgår andelen af fuldtids- og deltidsansatte medarbejdere inden for de for-

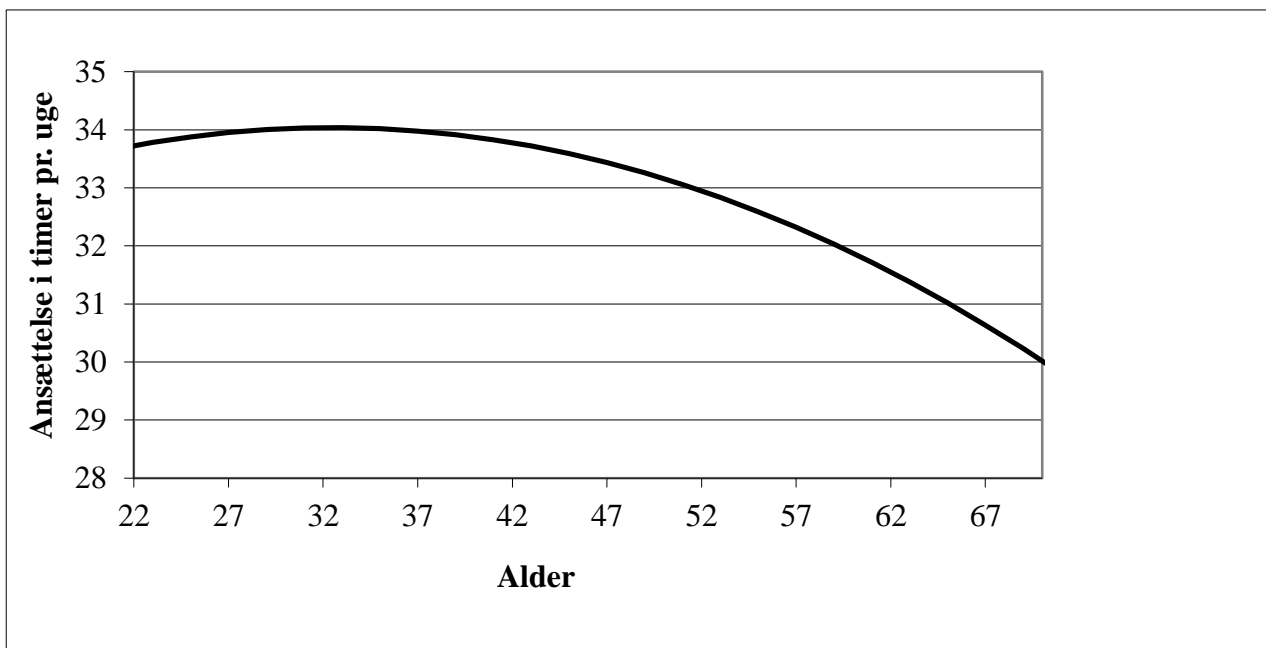
skellige aldersgrupper. Det ses tydeligt af tabellen, at andelen af deltidsansatte vs. fuldtidsansatte er stigende med alderen. Blandt de helt unge er andelen af deltidsansatte lidt større.

**Tabel 7: Andelen af fuldtids- og deltidsansatte indenfor de forskellige aldersgrupper (rækkeprocent, antal i parentes).**

Alder	Fuld tid	Deltid	Total
17-20 år	80% (4)	20% (1)	100% (5)
21-24 år	53,3% (8)	46,7% (7)	100% (15)
25-29 år	80,2% (186)	19,8% (46)	100% (232)
30-34 år	77,3% (405)	22,7% (119)	100% (524)
35-39 år	69,2% (454)	30,8% (202)	100% (656)
40-44 år	66,4% (421)	33,6% (213)	100% (634)
45-49 år	67,3% (465)	32,7% (226)	100% (691)
50-54 år	66,6% (406)	33,4% (204)	100% (610)
55-59 år	64,3% (397)	35,7% (220)	100% (617)
60-64 år	58,5% (234)	41,5% (166)	100% (400)
65-69 år	57,5% (61)	42,5% (45)	100% (106)
70 og derover	50% (5)	50% (5)	100% (10)
Total	67,7% (3046)	32,3% (1454)	100% (4500)

Nærmere analyser har vist, at sammenhængen mellem alder og deltid rent faktisk er kurvelineær, og af denne grund opererer vi i analyserne med en kvadreret variabel for alder (Alder<sup>2</sup>). Sammenhængen mellem alder og medarbejdernes timetal illustreres i Figur 8, hvor der kontrolleres for faggruppe og køn (illustrationen er baseret på tabel 9, bilag 3).

**Figur 8\*:** Sammenhængen mellem alder og medarbejdernes faste ugentlige timetal (baseret på OLS regression)

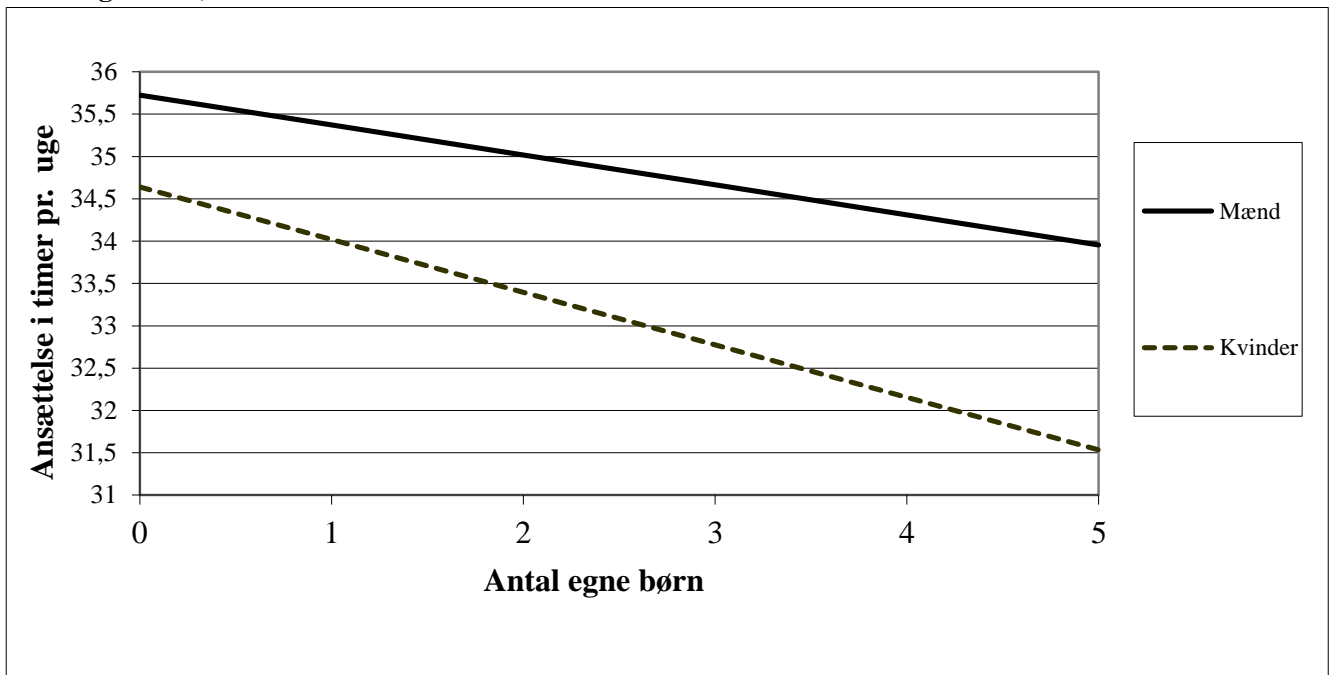


\*Illustrationen er vist for en kvindelig sygeplejerske.

Sammenhængen mellem de tre baggrundsvariable og beskæftigelsesgrad er både blevet analyseret i forhold til om medarbejderne er på deltid eller ej og i forhold til medarbejdernes timetal (se tabel 9 og 11, bilag 3). Analyserne viser med stor tydelighed, at såvel køn som alder har signifikant betydning for, om medarbejdere arbejder på deltid eller ej samt for deres beskæftigelsesgrad. Derudover viser analysen som forventet, at der ikke er en signifikant sammenhæng mellem antal børn og sandsynligheden for, at medarbejderne er på deltid blandt mandlige medarbejdere, mens kombinationen af at være kvinde og have (mange) børn øger sandsynligheden for at være på deltid. Figur 9 illustrerer sammenhængen mellem, hvor mange timer medarbejderne er ansat til og antal egne børn (illustrationen er baseret på tabel 9, bilag 3). Som det ses af figuren, er tendensen, at jo flere børn medarbejderne har, des færre timer arbejder de. Sammenhængen gælder både for kvinder og mænd, men er klart stærkere for kvinder.



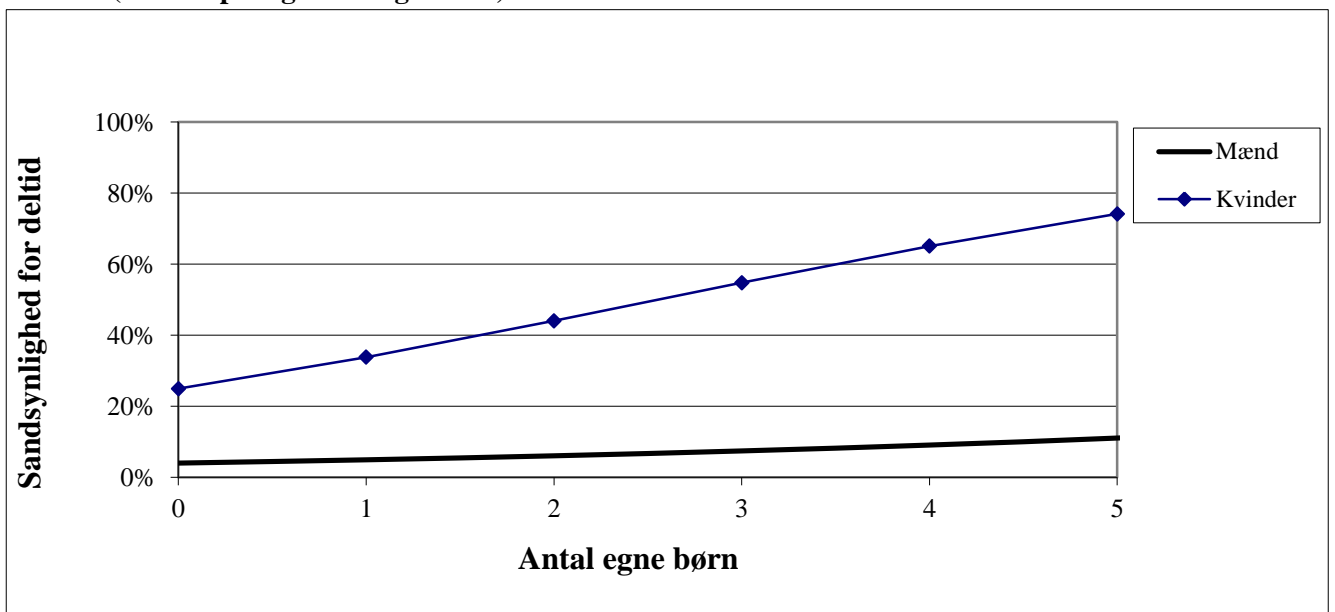
**Figur 9\*:** Sammenhængen mellem medarbejderes faste ugentlige timetal og antal børn (baseret på OLS regression)



\*Illustrationen er vist for en kvindelig sygeplejerske på 35 år.

I nedenstående figur illustreres sammenhængen mellem antal børn og sandsynligheden for at arbejde på deltid. Som det ses af figur 10, er sandsynligheden for deltid stigende, des flere børn både mændene og kvinderne. Sammenligner man mændenes og kvindernes graf er det dog tydeligt, at sandsynligheden for deltid er større for kvinderne, des flere børn kvinderne har (illustrationen er baseret på tabel 9, bilag 3).

**Figur 10:** Illustration af sammenhæng mellem antal børn og sandsynlighed for deltid for mænd og kvinder (baseret på logistisk regression)\*



\*Illustrationen er vist for mænd og kvinder på 35 år.

Ud over at analysere hvorvidt der er en sammenhæng mellem de forskellige baggrundsvariable og medarbejders arbejdstid, er det også relevant at se på, om der fx er en sammenhæng mellem køn, og hvorvidt de fuldtidsansatte medarbejdere har overvejet deltid. Som det ses af tabel 8, er der en større procentandel blandt kvinderne end blandt mændene, der har overvejet deltid. Således har 43,6 % af de fuldtidsansatte kvinder overvejet deltid, mens 21,5 % af mændene har overvejet deltid.

**Tabel 8: Overvejelser om deltid fordelt på køn (rækkeprocent, antal i parentes)**

Har du på noget tidspunkt haft overvejelser om at gå ned i tid?	Ja	Nej	Total
Kvinde	43,6 % (927)	56,4 % (1197)	100 % (2124)
Mand	21,5 % (202)	78,5 % (738)	100 % (940)
Total	36,8 % (1129)	63,2 % (1935)	100 % (3064)

Overvejelser om deltid er derudover mere udbredt blandt fuldtidsansatte medarbejdere, der har børn, end blandt medarbejdere, der ikke har børn. Fx viser tabel 9, at 29 % af de fuldtidsansatte medarbejdere uden børn har haft overvejelser om deltid, mens 49,2 % af de fuldtidsansatte medarbejdere med 2 børn har haft overvejelser om deltid.

**Tabel 9: Overvejelser om deltid fordelt på hvor mange børn medarbejderne har (rækkeprocent, antal i parentes).**

Har du på noget tidspunkt haft overvejelser om at gå ned i tid?	Ja	Nej	Total
0 børn	29 % (469)	71 % (1148)	100 % (1617)
1 barn	40,8 % (221)	59,2 % (321)	100 % (542)
2 børn	49,2 % (369)	50,8 % (381)	100 % (750)
3 børn	42,6 % (80)	57,4 % (108)	100 % (188)
4 børn	52 % (13)	48 % (12)	100 % (25)
5 børn	0 % (0)	100 % (1)	100 % (1)
6 børn	33,3 % (1)	66,7 % (2)	100 % (3)
Total	36,9 % (1153)	63,1 % (1973)	100 % (3126)

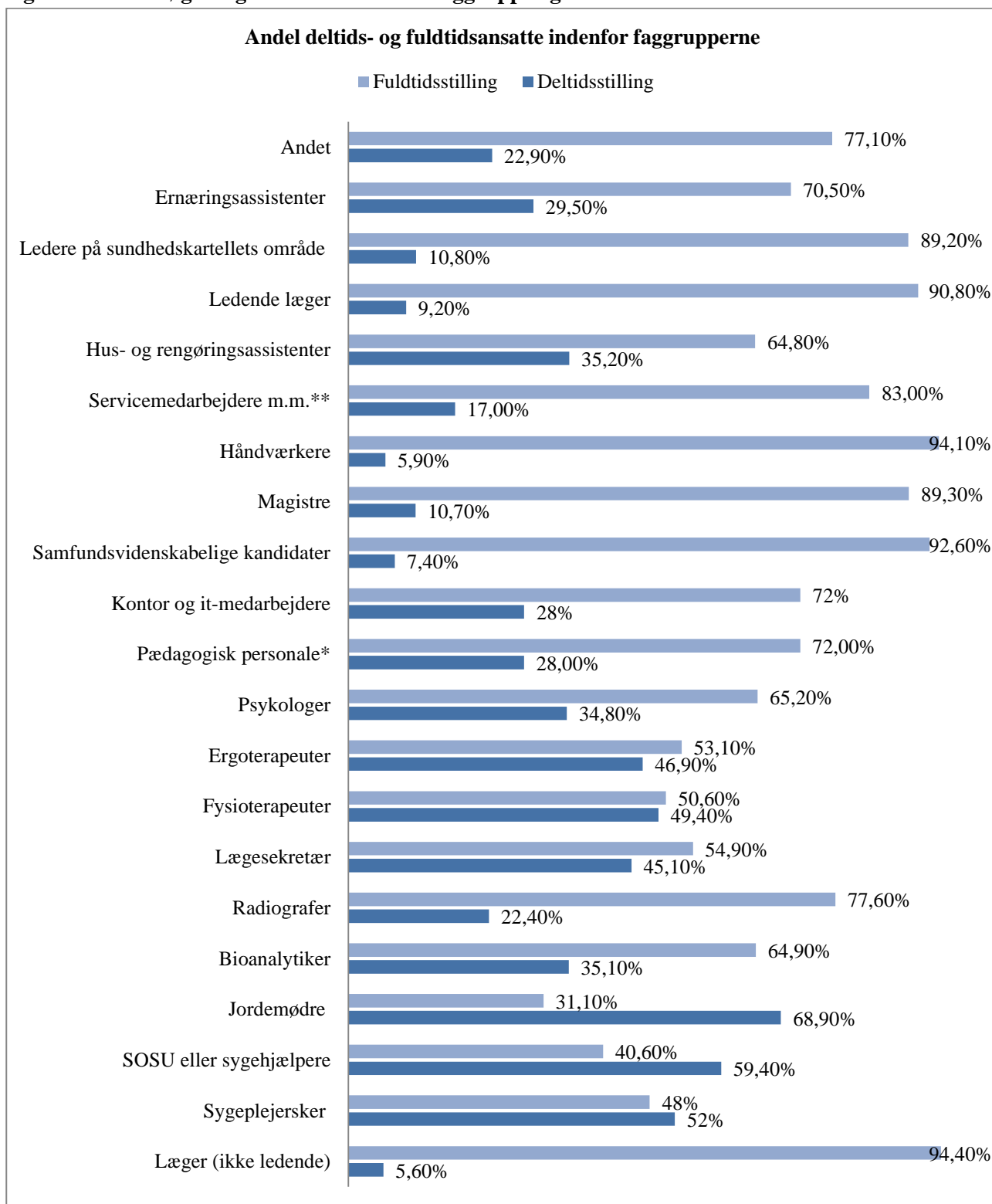
Tabel 10, bilag 3 viser den samlede effekt af baggrundsvariablerne i forhold til sandsynligheden for at have overvejet deltid i en logistisk regression. Det fremgår, at sandsynligheden for at have overvejet deltid er signifikant større for fuldtidsansatte kvindelige medarbejdere, samt at der er en sammenhæng mellem antal børn og sandsynligheden for at have overvejet deltid.

## 7. Faggrupper forskelle i deltidsansættelse

Registeranalysen viste i tråd med tidligere analyser af deltidsbeskæftigelse, at andelen af deltidsansatte og fuldtidsansatte er stærkt varierende mellem faggrupper. Disse forskelle mellem faggrupperne kan have flere årsager, herunder fx variationer i arbejdsbelastning, arbejdstid, uddannelsesniveau, løn, kultur osv. I nærværende afsnit ser vi nærmere på betydningen af faggruppe. Nedenunder følger indledningsvis et overblik over andelen af fuldtids- og deltidsansatte inden for de forskellige faggrupper. Herefter følger en analyse af betydningen af faggruppe kontrolleret for respondenternes baggrundsvARIABLE (køn, antal egne børn, alder).

Som det fremgår af figur 11 nedenfor, er der som forventet forholdsvis stor forskel på faggrupperne i forhold til, hvor stor en andel af respondenterne der er på deltid. Blandt læger, samfundsvidenskabelige kandidater, magistre og håndværkere er der en relativ lav grad af deltidsbeskæftigelse. Omvendt har sygeplejersker, jordemødre, SOSU'ere og sygehjælpere, lægesekretærer, ergoterapeuter og fysioterapeuter en relativ høj grad af deltidsbeskæftigelse (omkring halvdelen eller derover er på deltid). Bemærkelsesværdig er deltidsfrekvensen blandt pædagogisk personale (der er forholdsvis lav) og psykologer (der er forholdsvis høj sammenlignet med fx samfundsvidenskabelige kandidater).

**Figur 11: Undersøgte regionalt ansatte efter faggruppe og fuldtids/deltidsansættelse**

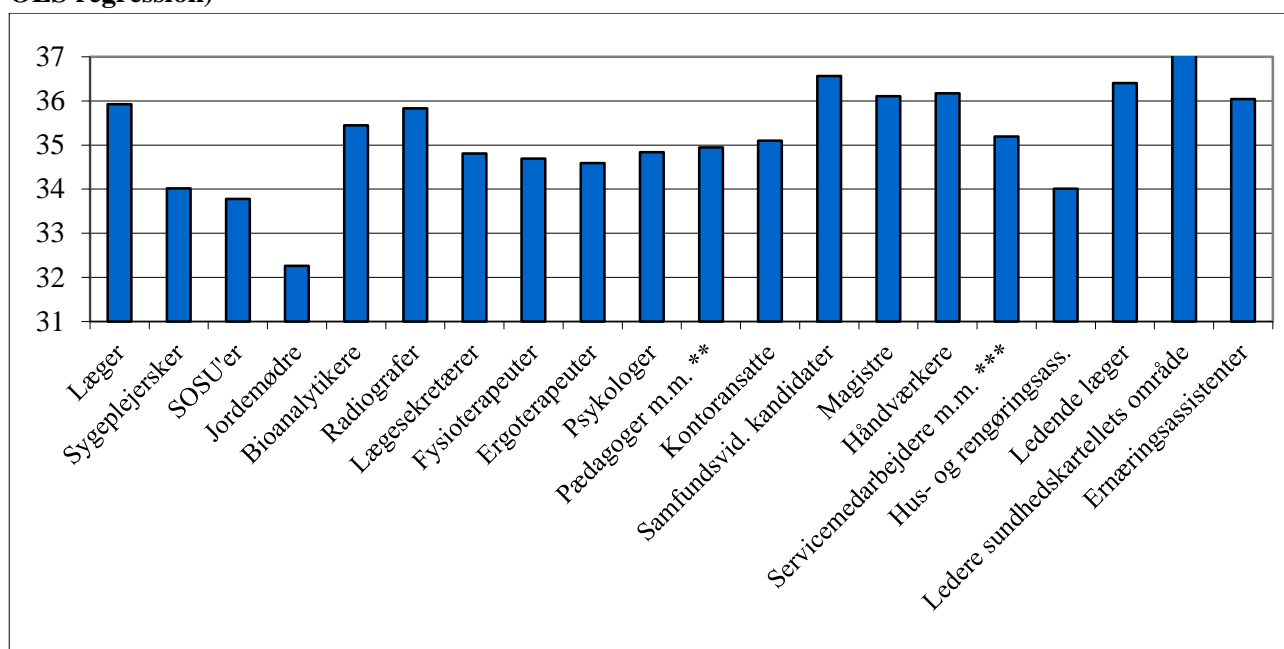


\* Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

\*\* Servicemedarbejdere/assistenter og portører.

Sandsynligheden for, at medarbejdere er på deltid, varierer også meget for de forskellige faggrupper, når der kontrolleres for respondenternes køn, alder og antallet af egne børn. Referencegruppen i den logistiske regression tabel 12, Bilag 3 er lægerne (som har en meget lav andel deltidsansatte), og det fremgår tydeligt af analysen, at sandsynligheden for deltidsansættelse er signifikant større, når man indgår i faggrupper som sygeplejersker, SOSU eller sygehjælpere, jordemødre, lægesekretærer, ergoterapeuter osv. Ligeledes viser tobit regressionen i tabel 13, Bilag 3, at disse faggrupper arbejder signifikant mindre end lægerne, også når der kontrolleres for respondenternes køn, alder og antallet af egen børn. Forskellene mellem faggruppernes arbejdstid illustreres i nedenstående figur 12.

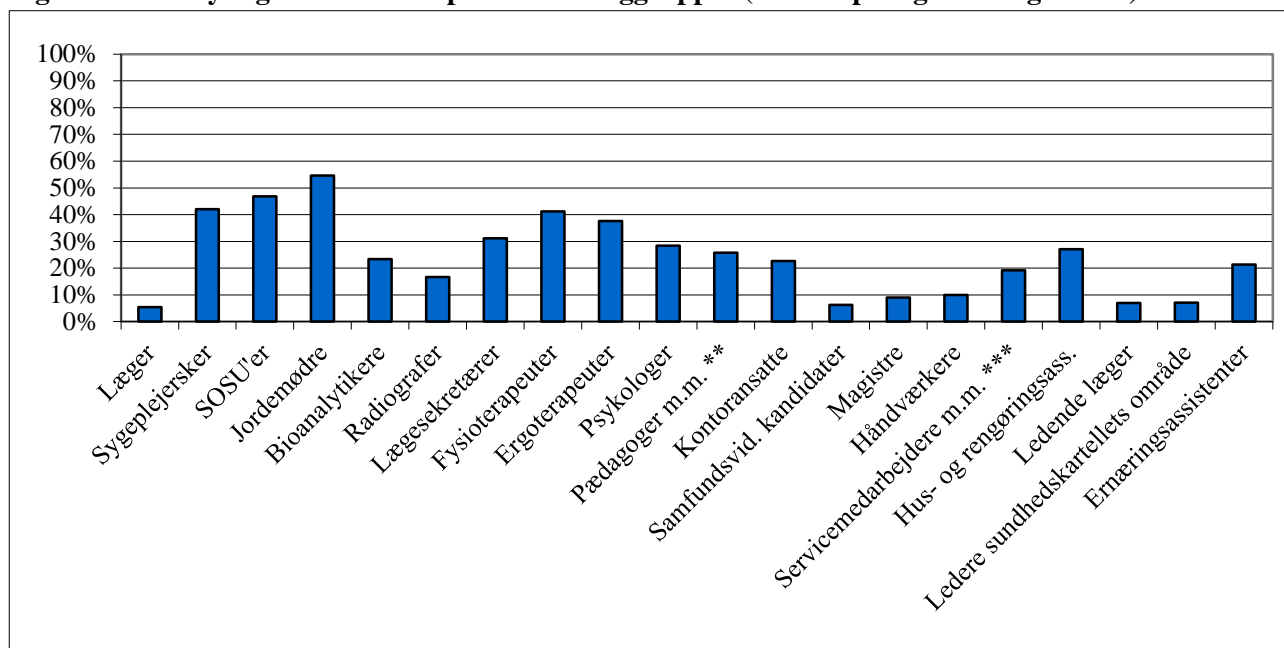
**Figur 12\*: Sammenhængen mellem medarbejderes faste ugentlige timetal og faggruppe (baseret på OLS regression)**



\*Illustrationen er vist for en kvinde på 35 år med et eget barn.

Nedenstående to figurer illustrerer sandsynligheden for deltid på tværs af faggrupper. Figureerne illustrerer resultatet af den logistiske regression i tabel 12, Bilag 3, og det fremgår tydeligt, at faggrupper som sygeplejersker, SOSU assistenter og jordemødre har en langt højere sandsynlighed for deltid sammenlignet med fx lægerne eller de samfundsvidenskabelige kandidater. Bemærk at figur 13 illustrerer sandsynligheden for deltid på tværs af faggrupper for kvinderne, mens figur 14 illustrerer sandsynligheden for deltid på tværs af faggrupper for mændene (begge illustrationer er baseret på tabel 12, bilag 3). Igen ses det tydeligt, at sandsynligheden for deltid generelt er betydeligt lavere for mændene.

**Figur 13: Sandsynlighed for deltid på tværs af faggrupper (baseret på logistisk regression)\***

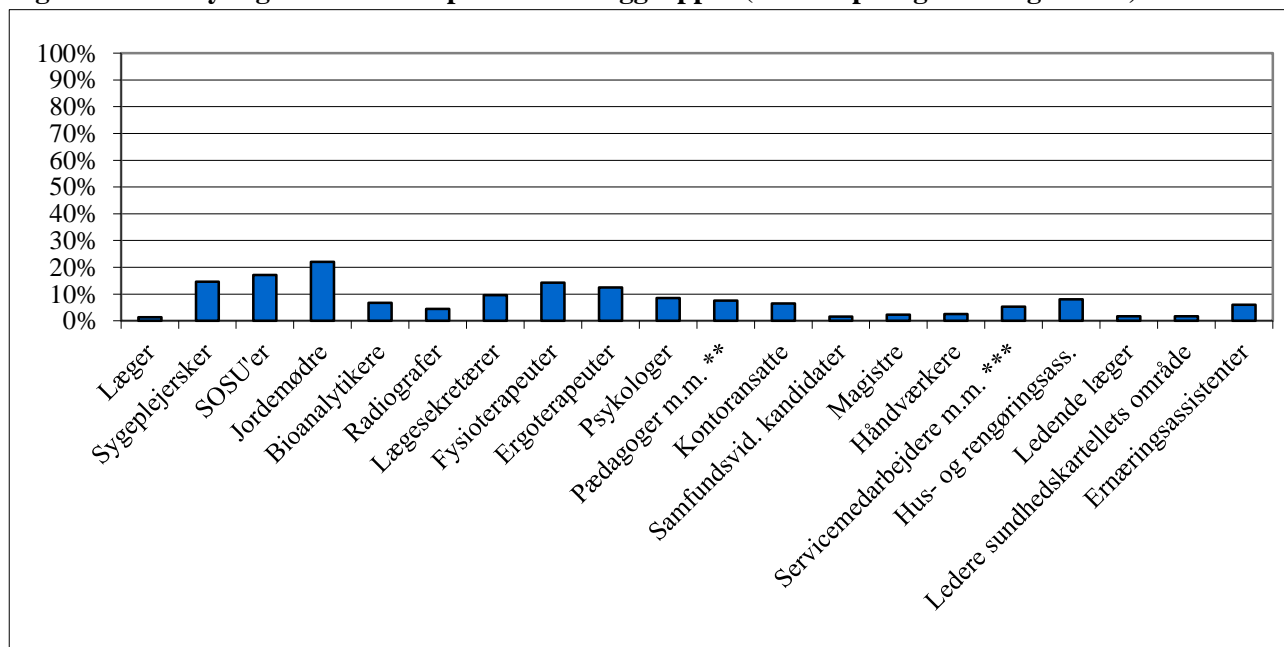


\*Illustrationen er vist for en kvinde på 35 med et eget barn.

\*\* Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

\*\*\* Servicemedarbejdere/assistenter og portører.

**Figur 14: Sandsynlighed for deltid på tværs af faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustrationen er vist for en mandlig medarbejder på 46,6 år.

\*\* Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

\*\*\* Servicemedarbejdere/assistenter og portører.

Tidligere i undersøgelsen fremgik det, at de forskellige faggrupper har forskellige vurderinger af, hvorvidt de ville få mulighed for at gå på deltid, hvis de ønskede det. I tabel 9.1, bilag 4 ses der nærmere på, hvorvidt der er markante forskelle mellem faggrupper i forhold til hvor mange medarbejdere, der har haft overvejelser om deltid. Som det ses af tabellen er der især mange fuldtidsansatte jordemødre, sygeplejersker, der har haft overvejelser om at gå ned i tid. Fx svarer 68,8 % af jordemødrene, at de har overvejet deltid. Modsat er det en mere begrænset andel af håndværkerne (21,4 %) samt servicemedarbejdere, assistenter og portører (15,5 %), der har oplyst, at de har overvejet at gå ned i tid. Sammenhængen mellem faggruppe og hvorvidt medarbejderne har overvejet deltid, er også blevet analyseret i en logistisk regression, hvor der er blevet kontrolleret for medarbejdernes baggrundsvariable (køn, alder, antal børn) (tabel 14, bilag 3). Analysen viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem faggruppe og overvejelser om deltid. Konkret ses det bl.a., at jordemødre, sygeplejersker, psykologer, fysioterapeuter samt ledere inden for sundhedskartellets område har en signifikant større sandsynlighed for at have overvejet deltid end læger.



## 8. Betydningen af arbejdsmotivation

Motivation kan overordnet forstås som drivkraften bag målrettede handlinger, og arbejdsmotivation handler om den energi, en ansat er villig til at lægge bag opnåelsen af et givent mål i forbindelse med sit job (Beck Jørgensen & Andersen 2010: 35). Det forekommer oplagt, at ansatte, der er villige til at lægge mere energi bag opnåelsen af et mål på jobbet, også er villige til at lægge flere timer på arbejdet og dermed enten arbejde på fuld tid eller i hvert fald (hvis de er på deltid) at arbejde flere timer. Der er imidlertid nuancer i denne forventning, fordi der findes flere forskellige typer motivation. Motivation kan være knyttet til såvel indre som ydre forhold svarende til, hvilke mål man vil opnå. De ydre motivationsformer (fx ønsket om karriere og advancement) bliver behandlet andetsteds i denne rapport, mens dette afsnit koncentrerer sig om betydningen af de indre motivationsformer. Man kan skelne imellem mindst tre forskellige typer indre motivation alt efter karakteren af det mål, individet søger at opnå i sit job: indre opgavemotivation, affektiv public service motivation og normativ public service motivation.

*Indre opgavemotivation* er knyttet til selve opgaveløsningen og ikke til dens konsekvenser og kan defineres som interessen for og ydelsen af selve arbejdet for dets egen skyld (Le Grand 2003: 53). De to andre relevante typer indre motivation handler om at være motiveret for at gøre en forskel for andre og/eller samfundet. *Affektiv public service motivation* (svarende til den internationale dimension ”compassion” af begrebet public service motivation) handler om et følelsesmæssigt baseret ønske om at gøre det godt for andre mennesker. Denne motivationsform er baseret på identifikation med andre mennesker og indlevelse i deres vanskelige situationer. *Normativ public service motivation* (svarende dimensionerne ”commitment to the public interest” og ”self-sacrifice” i den internationale litteratur, se også Perry, 1996) er mere abstrakt og handler om at gøre godt for hele samfundet, også hvis det har omkostninger for en selv. Denne motivationstype er baseret på en normativ forpligtelse til at bidrage samfundsmæssigt.

For indre opgavemotivation er koblingen til de ansattes arbejdsudbud nærliggende: Hvis arbejdet er spændende, og ansatte nyder det, vil de formodentlig gerne have mere af det og bruge mere tid på det, end hvis de ikke har ret høj grad af indre opgavemotivation. Det understøttes også i andre undersøgelser, der fx viser, at ansatte med høj grad af indre opgavemotivation har mindre sygefravær (Andersen, Kristensen & Pedersen 2011) og på den måde er mere til stede på arbejdspladsen.

I forhold til de to undersøgte typer public service motivation viser den internationale litteratur, at der er en positiv sammenhæng mellem public service motivation og organisationens performance (Leisink & Steijn 2009; Brewer, 2008; Perry & Wise 1990), og en del af forklaringen på dette kan være, at de ansatte er villige til at arbejde flere timer. Der er imidlertid ingen, der direkte har undersøgt sammenhængen mellem public service motivation og arbejdsudbud før, og der kan også tænkes at være lidt mere komplekse dynamikker på spil. Forventningen til den normative public service motivation er ret entydigt, at ansatte med høj grad af denne motivationsform forventes at have mindre sandsynlighed for at være på deltid og (hvis de er på deltid) at arbejde flere timer end ansatte uden normativ public service motivation. Jo mere man arbejder, des mere kan man bidrage samfundsmæssigt, og dimensionen indeholder også viljen til at tilsidesætte egne behov for at kunne

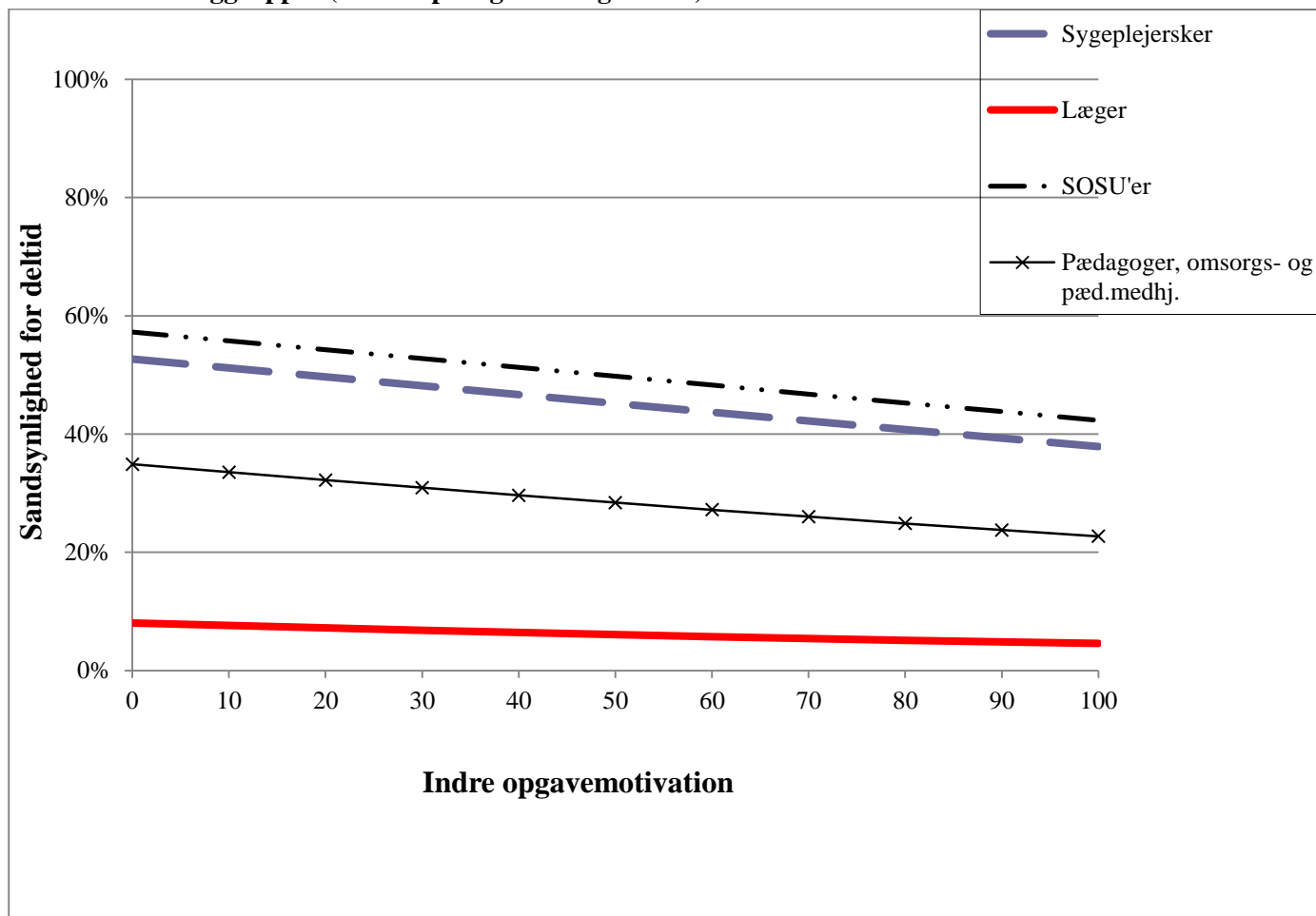
bidrage samfundsmæssigt. For den affektive public service motivation er forventningen mere kompleks. At indleve sig i konkrete andre menneskers problemer kan være hårdt, og ansatte med høj grad af affektiv public service motivation kan også vurdere, at de kan have mere overskud til at gøre noget for den enkelte, hvis de ikke er så mange timer på arbejde. At de så ikke når at hjælpe så mange, viser netop vigtigheden af at skelne mellem den mere kollektive (samfundsmæssige) normative public service motivation og den type motivation, der er knyttet til at hjælpe specifikke andre mennesker i vanskelige omstændigheder.

Forskningen i de forskellige typer indre motivation har oplevet en stor opblomstring de seneste fem år og er for tiden et af de emner, der bliver fokuseret meget på inden for forskning i offentlig forvaltning og offentlig ledelse. Det mest anvendte måleredskab er James Perrys indeksskonstruktion (1996), som også anvendes i denne undersøgelse. Jf. tabel 1 og 2 (faktoranalyserne) i bilag 2 lader de anvendte spørgeskemaspørgsmål til at måle begreberne både gyldigt og nøjagtigt. Tabel 15-20 (Bilag 3) undersøger betydningen af medarbejdernes motivation. Der viser sig tre hovedkonklusioner relateret til hhv. indre opgavemotivation, affektiv public service motivation og normativ public service motivation.

### **Sammenhæng mellem indre opgavemotivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer**

Ansatte med høj indre opgavemotivation har som forventet en lavere sandsynlighed for at være på deltid. Det gælder for alle faggrupper. Pga. gulv- og lofteffekterne (sandsynligheden for deltid kan hverken komme under 0 eller over 100 procent) er effekten størst for faggrupper, der som udgangspunkt har omkring 50 % sandsynlighed for at være på deltid. Figur 15 illustrerer dette for fire faggrupper med forskelligt udgangspunkt for deltidssandsynligheden (se også tabel 15, Bilag 3).

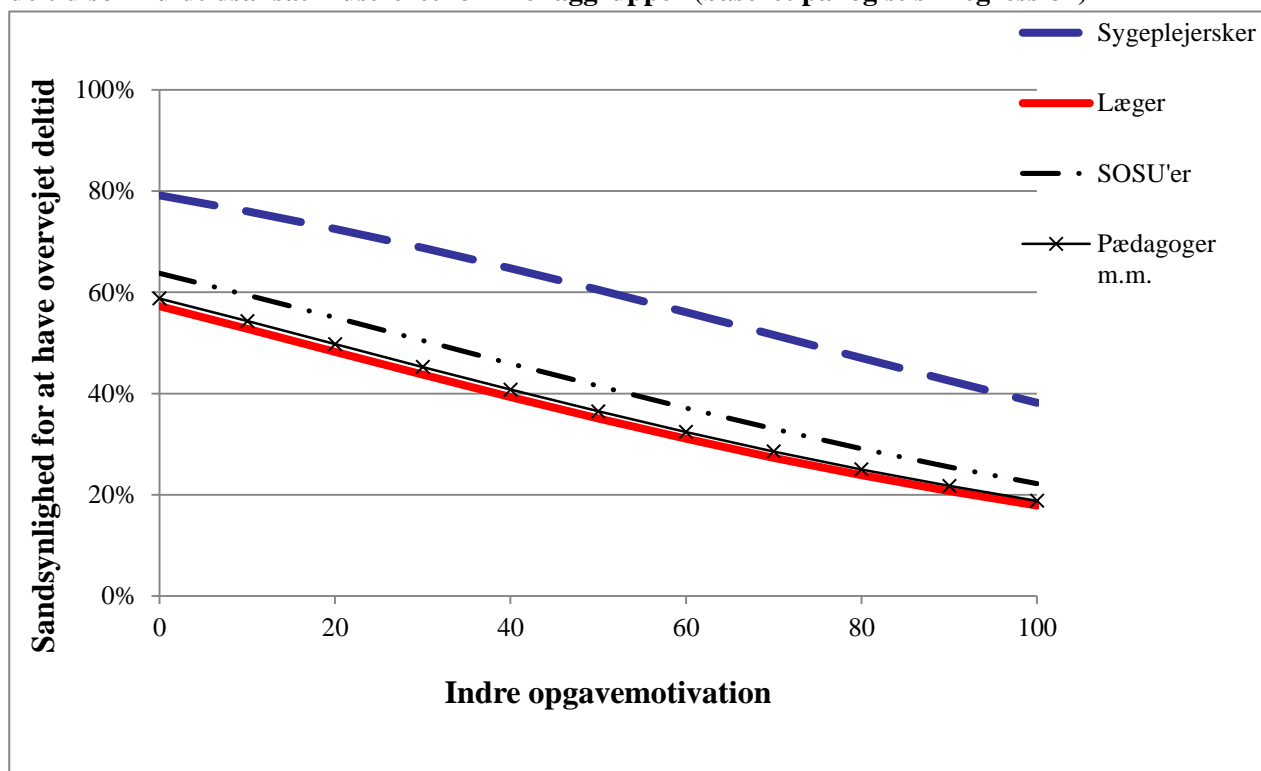
**Figur 15: Sammenhæng mellem indre opgavemotivation og sandsynlighed for at være på deltid illustreret for fire faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn.

Figur 15 viser, at jo mere indre opgavemotivation de ansatte har, des mindre sandsynlighed er der for, at de er på deltid, og denne tendens er endnu tydeligere, hvis man kigger på de fuldtidsansattes overvejelser om at gå på deltid. Figur 16 viser således, at ansatte har en rigtig stor sandsynlighed for at have overvejet deltid, hvis de har lav indre opgavemotivation (fx 80 % sandsynlighed for at overveje deltid for 30-årige sygeplejersker med et barn, der nu er på fuld tid og minimal indre opgavemotivation, dvs. 0), mens sandsynligheden er markant lavere for at overveje deltid hos tilsvarende ansatte med maksimal indre opgave motivation. Med hensyn til sammenhængen mellem indre opgavemotivation og det antal timer, man er ansat til at arbejde på sin regionale arbejdsplads, er der ingen signifikant sammenhæng (se også tabel 15, Bilaget 3).

**Figur 16: Sammenhængen mellem indre opgavemotivation og sandsynligheden for at have overvejet deltid som fuldtidsansat illustreret for fire faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn

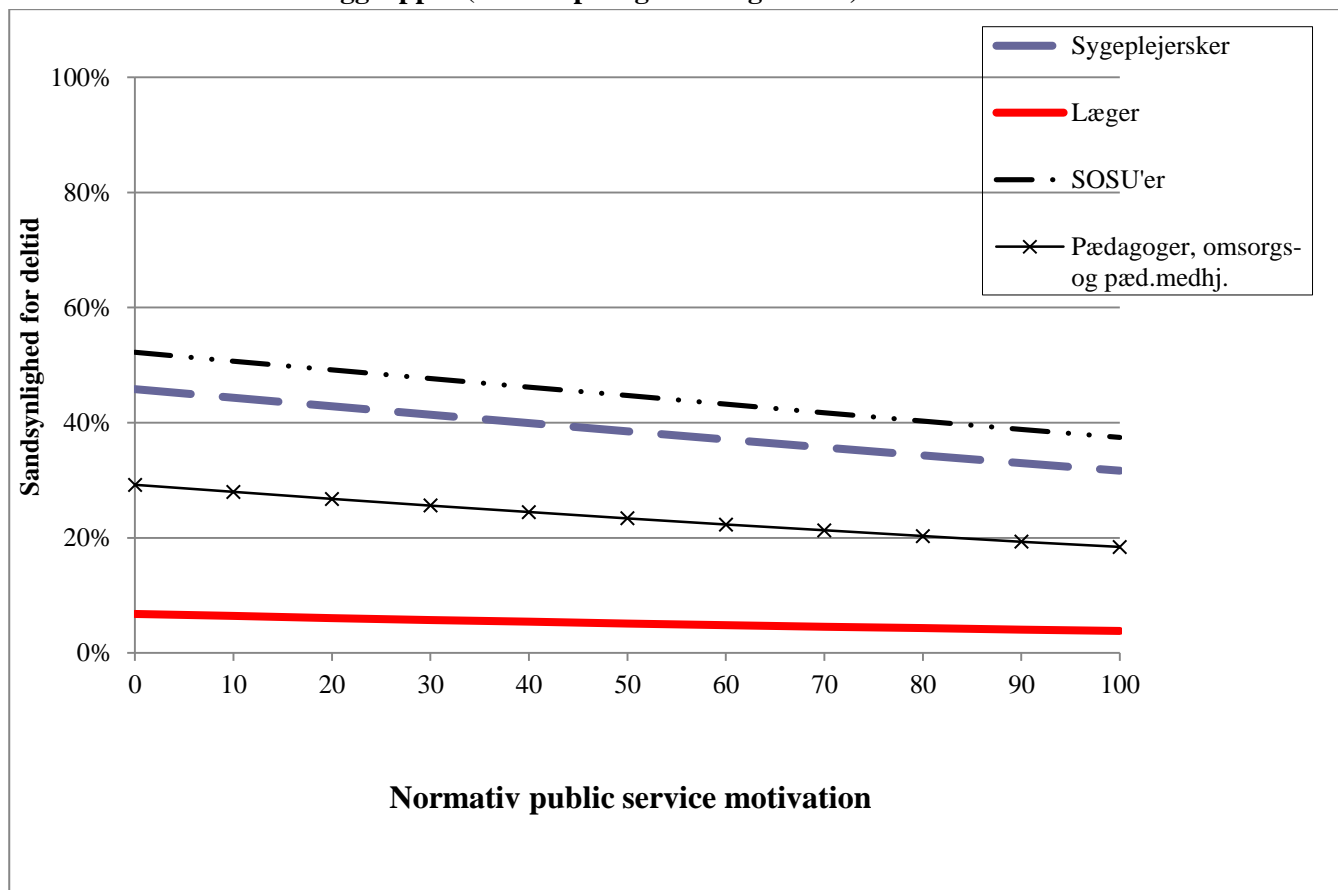
Disse resultater er vigtige af flere grunde. For det første har de ansattes indre opgavemotivation en substantielt vigtig betydning for sandsynligheden for at være på deltid og overveje at komme på deltid, og for det andet ved vi allerede en del om, hvad der har betydning for de ansattes indre opgavemotivation i Danmark (Andersen, Jakobsen, Pallesen & Serritzlew 2010), hvilket gør det muligt at handle ledelsesmæssigt i forhold til denne motivationstype. Det handler især om, hvordan styringsinstrumenter såsom lønsystemer og kontrolsystemer opfattes af de ansatte. Allervigtigst er det, at det er muligt at højne de ansattes indre opgavemotivation ved at sørge for, at styringen tilrettelægges på en sådan måde, at de ansatte opfatter den som understøttende frem for kontrollerende (Frey 1997; Frey & Jegen 2001). I så fald opfyldes de ansattes behov for autonomi, kompetence og meningsfulde relationer til andre mennesker bedre (Nielsen, Jakobsen & Andersen 2012). Betydningen af opfattelsen af styringsinstrumenterne er bekræftet for fysioterapeuter (Jacobsen 2010), folkeskolelærere (Jacobsen, Hvitved & Andersen 2012), sygeplejersker (Pedersen 2010), universitetsansatte (Andersen & Pallesen 2008; Jacobsen & Andersen, under udgivelse) og mange andre danske faggrupper, så den forventes at gælde for alle regionale grupper.

### **Sammenhæng mellem normativ public service motivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer**

Den normative del af public service motivation (dimensionerne commitment to the public interest og self-sacrifice) giver ligesom indre opgavemotivation en mindre sandsynligheden for at være på deltid (Tabel 18, model 3 og 4, Bilag 3). Figur 17 illustrerer sammenhængen med sandsynligheden

for at være på deltid for fire faggrupper samtidig med, at niveauet af indre opgavemotivation holdes konstant. Hvis vi kigger på de fuldtidsansattes sandsynlighed for at have overvejet deltid, finder vi samme tendens om end ikke helt så stærk og signifikant (tabel 20, bilag 3 – ikke illustreret her).

**Figur 17: Sammenhæng mellem normativ public service motivation og sandsynlighed for at være på deltid illustreret for fire faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn (med scoren 50 på målet for indre opgavemotivation)

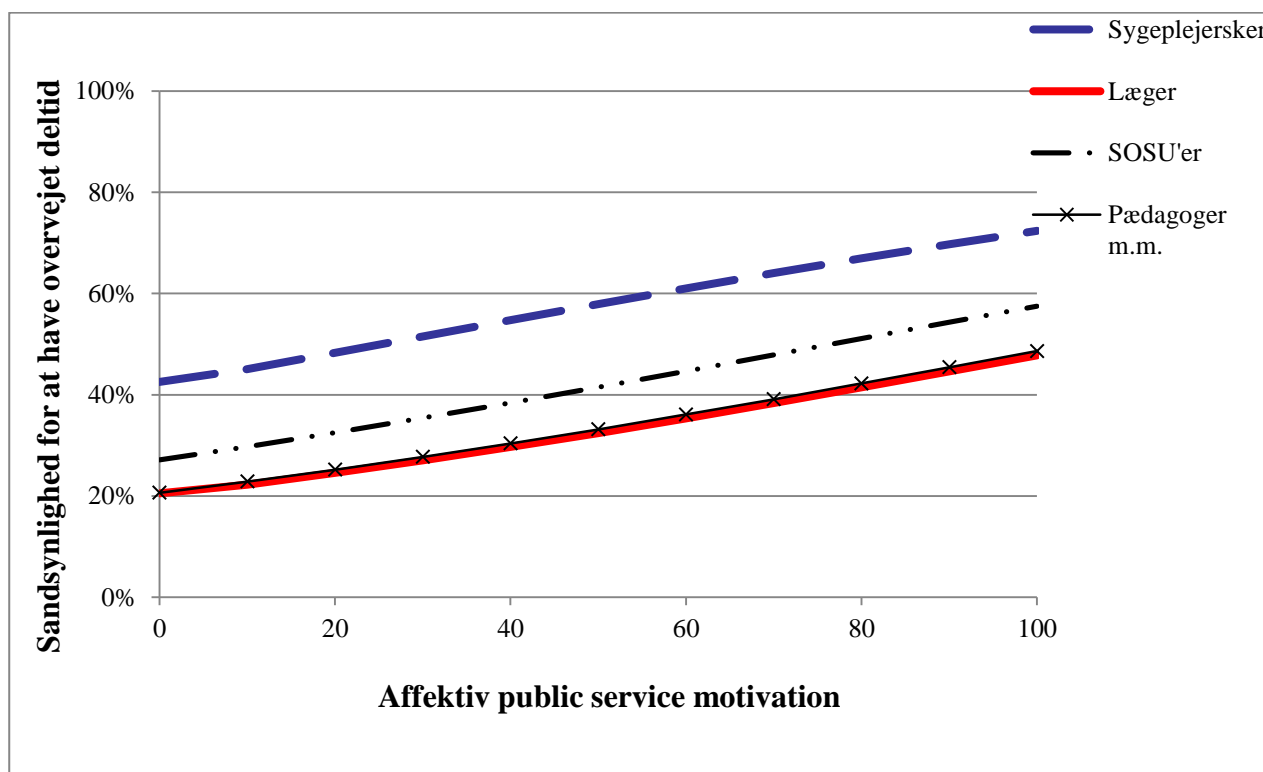
Resultatet er værd at notere sig af nogle af de samme grunde som for indre opgavemotivation. Public service motivation tilskynder de ansatte til at handle på den måde, de opfatter som ønskværdig for samfundet og andre mennesker (Leisink & Steijn 2009, Andersen & Serritzlew 2012).

### Sammenhæng mellem affektiv public service motivation og deltid, deltidsovervejelser og ugentlige timer

Den anden undersøgte type public service motivation, nemlig den affektive public service motivation (dimensionen compassion), viser sig ikke at have nogen signifikant sammenhæng med sandsynligheden for deltid. Derimod har denne dimension betydning for, om fuldtidsansatte overvejer deltid, og her er sammenhængen faktisk således, at fuldtidsansatte med høj grad af affektiv public service motivation i højere grad end fuldtidsansatte med lav grad af affektiv public service motivation overvejer at gå på deltid (illustreres i nedenstående figur på baggrund af tabel 20, bilag 3). Det er dog vigtigt at understrege, at ansatte med høj affektiv public service motivation ikke har signifikant højere sandsynlighed for faktisk at gå på deltid, ligesom der heller ikke er nogen sammenhæng mel-

lem denne motivationsdimension og det antal timer, de arbejder om ugen (tabel 19, bilag 3). Ikke desto mindre skal det påpeges, at deltidsansatte medarbejdere, der har en høj grad af affektiv public service motivation, i signifikant højere grad end medarbejdere med en lavere grad af affektiv public service motivation svarer, at de er på deltid, fordi de ønsker at have mere overskud på arbejdspladsen (se tabel 45, bilag 3).

**Figur 18: Sammenhæng mellem affektiv public service motivation og sandsynlighed for at have overvejet deltid illustreret for fire faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn (med scoren 50 på målet for indre opgavemotivation)

Selvom sammenhængen kun findes for *overvejelserne* om deltid, er der alligevel grund til at tænke nærmere over, hvad der karakteriserer de ansatte med affektiv public service motivation, og hvorfor denne type motivation tilsyneladende får dem til at overveje at gå på deltid. Det kommer vi tilbage til i den kvalitative del af analysen.

### Kan ledere påvirke medarbejdernes arbejdsmotivation?

Det oplagte spørgsmål i forlængelse af undersøgelsens resultater vedrørende public service motivation og indre opgavemotivation er, hvordan man ledelsesmæssigt kan påvirke de ansattes motivation. Dette forskningsspørgsmål er ikke direkte blevet undersøgt i dette projekt, men der findes en mængde nyere dansk forskning, som der kan trækkes på. En lang række af disse undersøgelser (Andersen & Pallesen, 2008; Jacobsen & Andersen, under udgivelse; Andersen, Pedersen & Kristensen, 2011) peger på, at både public service motivation og indre opgavemotivation afhænger af de ansattes opfattelse af de styringsredskaber, der bliver anvendt i de offentlige organisationer. Styring kan i grove træk opdeles i belønningssystemer, kontrolsystemer og mere indirekte tilgange, hvor ledelse

gennemføres via de ansattes værdier og motivation. Motivation crowding-forskningen (Frey 1997; Frey & Jegen 2001, Vandenabeele, 2009) argumenterer for, at styringsinstrumenter så som belønning- som kontrolsystemer kan reducere de indre motivationsformer, hvis de opfattes som kontrolforanstaltninger. Derimod kan de indre motivationsformer blive forøget, såfremt styringsredskaberne opfattes som understøttende. I Danmark er dette eksempelvis blevet sandsynliggjort for FOA medlemmer (Andersen, Pedersen & Kristensen 2011), fysioterapeuter (Jacobsen, 2010), forskere (Andersen & Pallesen, 2008) og folkeskolelærere (Nielsen, Jakobsen & Andersen, 2011; Jacobsen, Hvitved & Andersen, 2011). Endelig er der helt ny forskning på vej om, hvordan ledernes adfærd i forhold til implementering af disse styringsredskaber hænger sammen med de ansattes motivation (Mikkelsen, Jacobsen & Andersen, 2012), og den peger på, at en hård implementering fra ledernes side hænger sammen med en opfattelse af styringsredskabet som værende kontrollerende. Det er i overensstemmelse med den internationale litteratur, der peger på, at især hård og ufleksibel styring vil tendere til at blive opfattet kontrollerende (Frey, 1997). Hvis man skal give et kort svar på spørgsmålet om, hvordan man ledelsesmæssigt kan påvirke de ansattes motivation, er det altså, at man skal gennemføre styringen på en måde, så den opfattes som understøttende frem for kontrollerende, og at dette lader til bedst at kunne gøres ved at undgå hårde krav og stram monitorering.

## 9. Medarbejderindflydelse

Denne del af analysen har til formål at belyse, hvorvidt medarbejderindflydelse har betydning for, hvorvidt regionalt ansatte arbejder på fuldtid eller deltid, samt hvor mange timer de er ansat til. I forhold til medarbejderes adfærd er det vanskeligt på forhånd at vide, om medarbejderindflydelse har den ene eller den anden betydning. På den ene side kan der argumenteres for, at inddragelse af medarbejdere kan føre til bl.a. øget motivation og øget effektivitet. Øget effektivitet, da beslutningerne bliver bedre, fordi medarbejderne besidder viden og ressourcer, som ledelsen kan trække på, og øget motivation, da medarbejderne bliver mere tilfredse, engagerede og får større forståelse for virksomheden, når de inddrages. På den anden side kan der argumenteres for, at medarbejderne kan udnytte inddragelsen og indflydelsen og dermed sikre, at vedtagne beslutninger primært tilgodeser dem selv (Andersen & Jensen 2002: 67-68).

Nyere empiriske undersøgelser af medarbejderindflydelsens betydning for medarbejderes adfærd fremhæver dog, at medarbejderindflydelse i de fleste tilfælde har positive implikationer. Det er således påvist, at inddragelsen og indflydelsen bl.a. har en positiv påvirkning på medarbejdernes produktivitet, performance, jobtilfredshed og engagement (Wegge m.fl. 2010 157; Jeppesen m.fl. 2011: 71-72). Dette indikerer, at medarbejderindflydelse kan fungere som en motivationsskabende faktor, der i sidste ende har betydning for både omfanget og kvaliteten af den service og det arbejde, som medarbejderne leverer.

Empiriske undersøgelser peger med andre ord på, at det er relevant at undersøge betydningen af medarbejderindflydelse på regionalt ansattes arbejdstid. Relevansen heraf understreges yderligere af, at betydningen af medarbejderindflydelse for medarbejderes arbejdstid ikke har været undersøgt i tidligere undersøgelser.

I lys af ovenstående resultater fra empiriske undersøgelser kan det bl.a. forventes, at medarbejderindflydelse kan motivere medarbejderne til at øge beskæftigelsesgraden. Konkret kan man forestille sig, at indflydelse medfører, at medarbejderne føler sig mere tilknyttet og dermed forpligtet over for arbejdspladsen. Derudover er det forventeligt, at medarbejdere bliver mere tilfredse med deres arbejde generelt, at de føler større ”empowerment” og dermed føler sig bedre i stand til at bidrage på arbejdspladsen. Spørgsmålet er så, om disse faktorer vil kunne betyde, at medarbejdere får mindre behov for, eller lyst til, at arbejde på deltid (men i stedet får større villighed til at investere mere tid og flere ressourcer). Yderligere kan man forestille sig, at indflydelsen giver mulighed for mere fleksibilitet i hverdagen, fx hvis man har indflydelse på sin egen arbejdstid, og at man derfor har mindre behov for at arbejde på deltid.

### Mål for medarbejderindflydelse

I spørgeskemaet er de regionale medarbejdere derfor blevet udspurgt om den faktiske grad af medarbejderindflydelse (deres opfattelse) samt deres vægtning af indflydelsen (hvor meget indflydelsen betyder for dem). Medarbejderindflydelse kan selvsagt være forskellig alt efter arbejdspladsens organisering og arbejdsopgaver, men der skelnes ofte mellem niveauet, hvorpå indflydelsen gør sig gældende. Målingen af medarbejderindflydelsen er derfor opdelt i to dimensioner. Den første di-

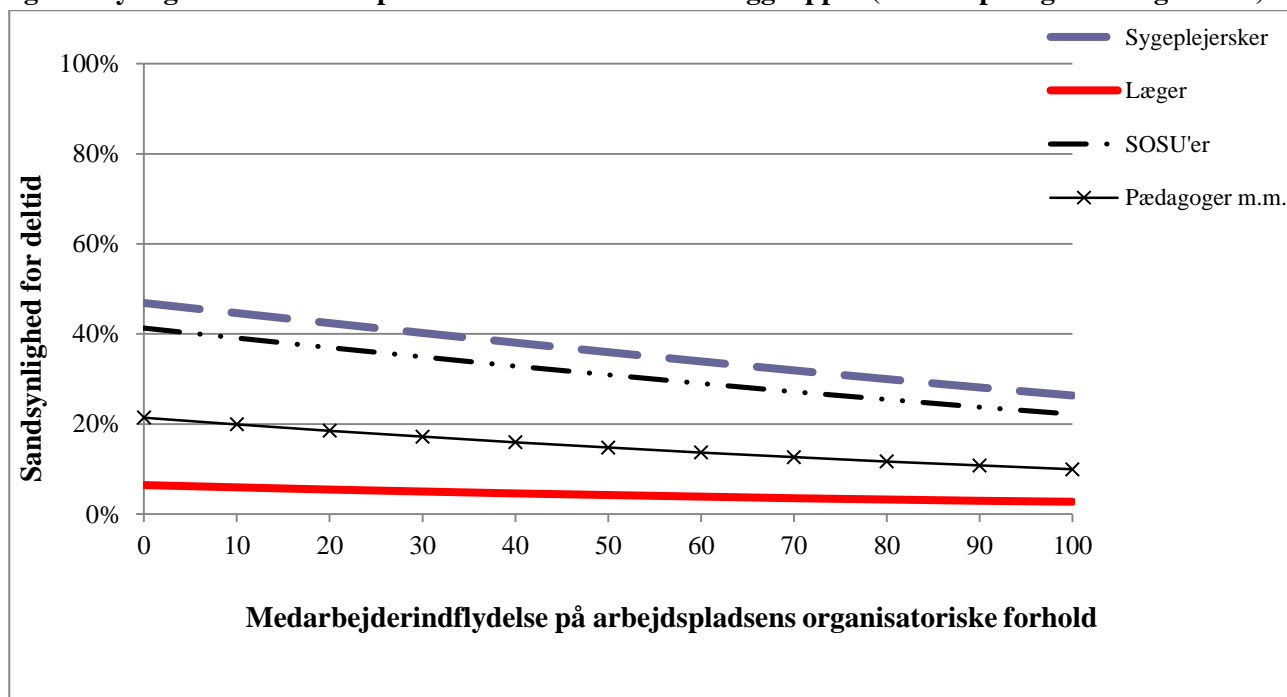


mension vedrører medarbejderindflydelse et kollektivt niveau og omtales som 'medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold'. Det omhandler fx indflydelse på personalepolitik og økonomiske beslutninger. Den anden dimension vedrører indflydelse på et mere individuelt niveau og omtales som 'medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen'. Det er fx indflydelse på arbejdstid og det daglige arbejde. For et overblik over de forskellige mål for medarbejderindflydelse se Bilag 2, s.5-6.

## Sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og ansættelsesform

De forskellige analyser af betydningen af sammenhængen mellem medarbejderindflydelse og ansættelsestype viser, at der er en sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og sandsynligheden for, at respondenterne er på deltid. Der er ingen signifikant sammenhæng for medarbejderindflydelse i form af indflydelse på arbejdstilrettelæggelse, men for medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold (arbejdspladsens personalepolitik, arbejdspladsens økonomiske forhold m.m.) er der en signifikant sammenhæng forstået således, at respondenter, der oplever mere medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold, i mindre omfang er på deltid (kontrolleret for baggrundsvARIABLE og faggruppe) (Tabel 21, Bilag 3). Sammenhængen er illustreret i figur 19 nedenunder.

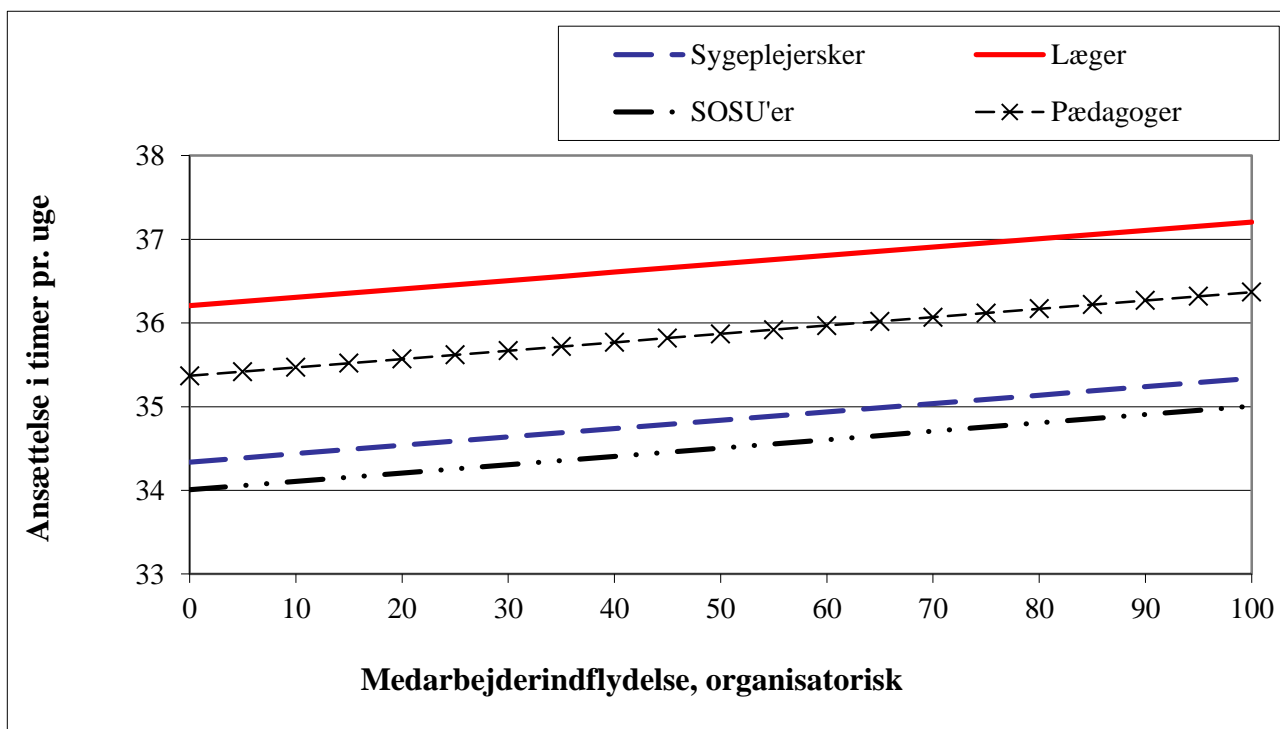
**Figur 19: Sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold og sandsynlighed for at være på deltid illustreret for fire faggrupper (baseret på logistisk regression)\***



\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn (med scoren 50 på målet for medarbejderindflydelse på arbejdspladsen).

På samme måde er der også en signifikant sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold og det antal timer, medarbejderne er ansat til (Tabel 22, Bilag 3). Figur 20 illustrerer sammenhængen grafisk, og som det ses, stiger medarbejdernes faste timetal med deres oplevelse af organisatorisk medarbejderindflydelse på arbejdet (illustrationen er baseret på tabel 38, bilag 3).

**Figur 20: Sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold på arbejdspladsen og medarbejdernes faste ugentlige timetal (baseret på OLS regression)\***



\*\*Illustreret for 35-årige kvinder med et barn.

Ud over, at der er en sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og medarbejdernes arbejdstid, er der også en sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og fuldtidsansatte medarbejders overvejelser om deltid. Sammenhængen er analyseret i en logistisk regression (Tabel 23, Bilag 3). Det fremgår, at medarbejdere, der oplever at have indflydelse på deres egen arbejdstilrettelæggelse samt på organisatoriske forhold på arbejdspladsen, i mindre grad har haft overvejelser om at gå ned i tid. Samtidig viser analysen, at der er en positiv sammenhæng mellem, i hvilken grad medarbejderne lægger vægt på at have medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse, og hvorvidt de har haft overvejelser om at gå ned i tid forstået på den måde, at sandsynligheden for at have overvejet deltid rent faktisk stiger, jo mere medarbejderne lægger vægt på at have medarbejderindflydelse<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Det skal bemærkes, at der er en klar tendens til, at medarbejdere der lægger stor vægt på medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse i signifikant højere grad end medarbejdere der ikke vægter medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse også scorer højt på indekset der måler medarbejdernes vurdering af egen indflydelse (se tabel 47 og 48, bilag 3).

## 10. Karriereorientering og arbejdspladsens karrieremuligheder

Projektets indledende pilotundersøgelse, der bestod af interviews med 4 medarbejdere på regionale arbejdspladser (herunder to med ledelsesansvar), gav anledning til at inddrage medarbejdernes karriereorientering som en mulig forklaringsfaktor på, om medarbejdere arbejder på deltid eller på fuldtid. Det blev af flere af interviewpersonerne påpeget, at medarbejdere, der er orienteret mod karriereudvikling i form af forfremmelse, mere ansvar og indflydelse samt ledelsesansvar, sjældent er på deltid.

Ud over at kigge på karriereorientering som ønske om forfremmelse, mere indflydelse og ansvar, er det også relevant at se nærmere på medarbejdernes fokus på faglighed og faglig udvikling. Flere interviewpersoner gav nemlig udtryk for, at gode muligheder for faglig sparring og udvikling kan medvirke til, at medarbejdere ønsker at arbejde på fuld tid. Nedenfor redegøres der for, hvordan disse variable er målt, hvorefter resultaterne af analyserne af betydningen af karriereorientering for ansættelsestype og beskæftigelsesgrad præsenteres.

### Mål for medarbejdernes karriereorientering

I lys af pilotundersøgelsens resultater er medarbejderne i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt til, hvordan de vægter forskellige forhold ved deres arbejde, samt i hvilken grad disse forhold er til stede på deres arbejde. For at måle medarbejdernes vægtning af faglige udviklingsmuligheder på arbejdspladsen samt hvorvidt medarbejderne vurderer, at disse muligheder er til stede på deres arbejde, er medarbejderne bl.a. blevet spurgt, i hvilken grad de lægger vægt på, at der gode muligheder for faglig udvikling på deres arbejde, at der er et fagligt engagement på deres arbejde, og i hvilket omfang disse muligheder er til stede på deres arbejdsplads.<sup>3</sup>

For at måle arbejdspladsernes karrieremuligheder er respondenterne blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad der er gode karrieremuligheder på deres arbejdsplads, om der er muligheder for at få en lederstilling, samt i hvilken grad der er gode udviklingsmuligheder i form af mere ansvar og indflydelse på deres arbejdsplads. Med henblik på at måle medarbejdernes vægtning af muligheder for karriere er medarbejderne blevet bedt om at oplyse, i hvilket omfang de lægger vægt på de ovenfor nævnte mål for arbejdspladsens karrieremuligheder.<sup>4</sup>

### Resultater

I undersøgelsens statistiske analyser undersøges sammenhængen mellem hhv. respondenternes valg af deltid/fuld tid og deres vægtning af mulighederne for karriere og faglighed samt tilstedeværelsen af karrieremuligheder og faglige udviklingsmuligheder på deres nuværende arbejdsplads (Tabel 24, Bilag 3). Resultaterne kontrolleres i lighed med tidligere analyser for baggrundsvariable og fag-

---

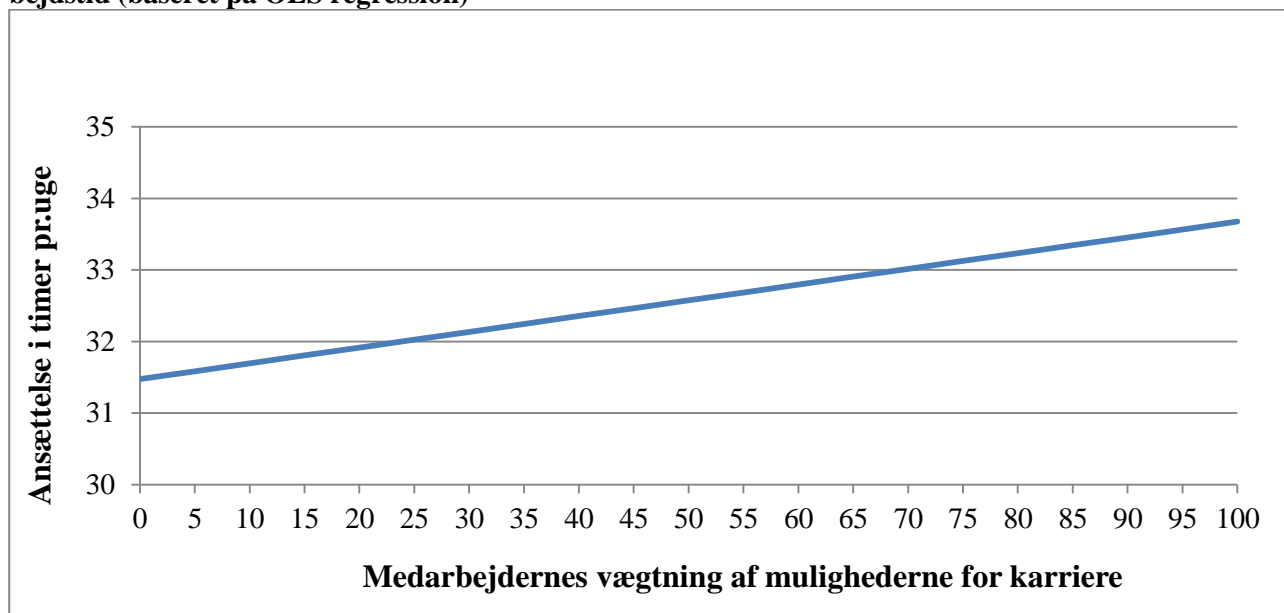
<sup>3</sup> I bilag 2 tabel 5 og 7 gives et overblik over de spørgsmål, der danner grundlag for målingen af medarbejdernes vægtning af faglige udviklingsmuligheder på arbejdspladsen samt tilstedeværelsen af disse muligheder på deres arbejdsplads. I bilaget fremgår desuden faktoranalysen, der dokumenterer, at spørgsmålene måler de samme dimensioner og derfor kan sættes sammen til indeks.

<sup>4</sup> For et overblik over de forskellige mål for arbejdspladsens karrieremuligheder samt medarbejdernes vægtning heraf se tabel 6 og 8, Bilag 2.

gruppe. Analysen viser meget klart, at medarbejdere, der er vægter gode karrieremuligheder i form af mere ansvar og indflydelse højt, i mindre grad er på deltid. Ligeledes viser analysen, at medarbejdere, der ansat på arbejdspladser, hvor de vurderer, at der er gode karrieremuligheder, i mindre grad er på deltid. Der ses imidlertid ingen sammenhæng mellem sandsynligheden for at være på deltid og medarbejdernes vægt på faglig udvikling eller arbejdspladsens muligheder for faglig udvikling.

Der er også en signifikant sammenhæng mellem medarbejdernes vægtning af karrieremuligheder og deres arbejdstid. Mere specifikt arbejder medarbejdere, der er meget orienteret mod karriere, mere sammenlignet med medarbejdere, der er mindre karriereorienteret (Tabel 25, Bilag 3). Figur 21 illustrerer sammenhængen mellem medarbejdernes vægtning af karrieremuligheder og deres arbejdstid (illustrationen er baseret på tabel 39, bilag 3). I figuren ses det tydeligt, at antallet af timer, medarbejderne arbejder, stiger, des mere de vægter karrieremuligheder på jobbet.

**Figur 21: Sammenhængen mellem medarbejderes vægtning af karrieremuligheder på jobbet og arbejdstid (baseret på OLS regression)\***



\*Illustrationen er vist for en kvindelig sygeplejerske på 35 år.

Karriereorientering samt tilstedeværelsen af karrieremuligheder kan også forventes at have betydning for, om de fuldtidsansatte medarbejdere har haft overvejelser om at gå ned i tid. Dette undersøges nærmere i Tabel 26, Bilag 3. Det fremgår af analysen, at der ikke er nogen signifikant sammenhæng mellem tilstedeværelsen af hverken karrieremuligheder eller muligheder for faglig udvikling og medarbejdernes overvejelser om at gå ned i tid. Til gengæld er der en klar og signifikant sammenhæng mellem medarbejdernes vægtning af muligheder for karriere (i form af mere ansvar og indflydelse) og sandsynligheden for, at medarbejderne har overvejet deltid. Medarbejdere, der vægter muligheder for karriere højt, har en lavere sandsynlighed for at have haft overvejelser om at gå ned i tid. På samme måde som med sandsynligheden for at være på deltid er der ingen sammenhæng mellem medarbejdernes vægt på faglige udviklingsmuligheder og sandsynligheden for, at de har overvejet at gå ned i tid.

## 11. Arbejdsbelastning

Tidligere forskning har vist, at arbejdsbelastning har stor betydning for medarbejderes sygefravær og helbredsproblemer (Burr, Bach, Gram & Viladsen 2005). Fx påvirkes medarbejderes helbred og sygefravær af det kollegiale miljø på arbejdspladsen, arbejdstiden og af i hvilken grad arbejdet er fysisk og psykisk belastende. I denne undersøgelse ser vi derfor nærmere på sammenhængen mellem forskellige former for arbejdsbelastning og sandsynligheden for, at medarbejdere arbejder på deltid.

Respondenterne er bl.a. blevet bedt om at vurdere, i hvilken grad deres arbejde er fysisk og psykisk belastende, om arbejdspladsens kollegiale miljø, ledelsens opmærksomhed på medarbejdernes behov, i hvilket omfang respondenterne har aften-, nat- og weekendvagter osv. Endelig er respondenterne blevet bedt om at oplyse, om de er i direkte kontakt med patienter og borgere, der er brugere af deres ydelser, og i givet fald hvor stor andel af deres arbejdstid de er i direkte kontakt med patienter eller borgere.

Mange jobfunktioner indebærer, at medarbejderne i større eller mindre grad skal arbejde med mennesker og bruge sig selv i relation til en klient, en patient, en elev osv. Kontakten til fx patienter og klienter kan virke stærkt motiverende, da medarbejderne får mulighed for at gøre en forskel for de mennesker, de står over for. Men inden for arbejdsmiljøpsykologien har man set nærmere på de belastninger, der kan ledsage denne arbejdssituation (Agervold 2008). Som Mogens Agervold skriver i artiklen ”’People work’: at arbejde med mennesker – belastninger og reaktioner”, er arbejde med en høj grad af patient-/borgerkontakt karakteriseret ved, at medarbejderen i højere grad end i andre jobfunktioner stilles over for krav om personlig involvering i forhold til et eller flere andre mennesker. På sigt kan en sådan situation udvikle sig til en belastning for medarbejderen, og Agervold har undersøgt denne problematik gennem en spørgeskemaundersøgelse af 1023 socialrådgivere og kommunale sagsbehandlere. Hans undersøgelse viser, at en stigning i belastninger hidhørende fra klienter og deres problemer, i hvor høj grad arbejdet er kompliceret, samt tidspres i forbindelse med behandlingsarbejdet er associeret med en stigning i medarbejderes følelsesmæssige nedslidning (Agervold 2008: 73). På samme måde viser en undersøgelse fra Arbejdsmiljø Institutet, at medarbejdere, der arbejder med mennesker, oplever en højere grad af følelsesmæssige krav i forbindelse med deres job. Endvidere viser undersøgelsen, at medarbejdere, der arbejder i jobs med høje følelsesmæssige krav, også er mindre tilfredse med kvaliteten af deres arbejde sammenlignet med andre (Burr 2005).

Sammenlagt peger tidligere undersøgelser altså på relevansen af at undersøge betydningen af at have direkte kontakt til patienter eller borgere som en del af ens arbejde. Hvis medarbejdere, der arbejder med mennesker, oplever en større grad af arbejdsbelastning, er der også en sandsynlighed for, at de har en større deltidsprocent. I spørgeskemaundersøgelsen er respondenterne derfor blevet spurgt, om de i deres arbejdstid er i direkte kontakt med patienter og borgere, der er brugere af deres ydelser, samt hvor stor procentandel af deres arbejdstid de er i kontakt med patienter/borgere. For at sikre at vi får et klart billede af belastningen i patient-/borgerkontakten, er respondenterne yderlige-

re blevet spurgt, om de ofte sidder over for patienter/borgere, der er i krise, samt om de oplever kontakten til patienter/borgere, som mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver.

Først og fremmest er det relevant at se på, om der synes at være en sammenhæng mellem det at have patient-/borgerkontakt som en del af arbejdet og at være på deltid. Tabel 10 viser, at der er en større deltidspcent blandt medarbejdere, der har patient-/borgerkontakt som en del af deres arbejde end blandt medarbejdere, der ikke har. 38,1 % af medarbejderne, der i forbindelse med deres arbejde er i direkte kontakt med individuelle borgere, er på deltid, mens 81,3 % af dem, der ikke har patient-/borgerkontakt, er på fuld tid. Det skal i relation hertil nævnes, at 33,6 % af respondenterne svarede, at de er helt eller delvist enige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver, mens 38,6 % af respondenterne svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver. 27,6 % af respondenterne svarede "hverken eller" til dette spørgsmål (se tabel 46, bilag 3). Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere svarede i højere grad end de øvrige faggrupper, at de oplever kontakten til patienter/borgere som mere belastende, da 48,4 % indenfor denne gruppe erklærer sig helt eller delvist enige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver (se tabel 10.1, bilag 4).

**Tabel 10: Antal medarbejdere med/uden patient/bruger kontakt der er på fuld tid og på deltid (rækkeprocent, antal i parentes)**

		Fuld tid	Deltid	Total
Er du i forbindelse med dit arbejde i direkte kontakt med patienter/ individuelle borgere, der bruger dine ydelser?	Ja	61,9 % (2149)	38,1 % (1324)	100 % (3473)
	Nej	81,3 % (1105)	18,8 % (255)	100 % (1360)
Total		67,3 % (3254)	32,7 % (1579)	100 % (4833)

Analysen af sammenhængen mellem de forskellige former for oplevet arbejdsbelastning og sandsynligheden for at være på deltid (Tabel 27, Bilag 3) viser for det første, at der er en sammenhæng. Det er dog tilsyneladende ikke alle typer arbejdsbelastning, der hænger sammen med, om medarbejdere arbejder på fuldtid eller på deltid. Hvis vi først kigger på arbejdets grad af fysisk belastning, ser det ud til, at dette har en signifikant sammenhæng med medarbejdernes ansættelsestype. Det samme gælder for graden af travlhed i jobbet. Også her er der en signifikant sammenhæng mellem travlhed og ansættelsestype.

Ledelsens opmærksomhed på respondentens og respondenternes kollegaers behov har derimod ikke en sammenhæng med respondenternes sandsynlighed for at være på deltid. Til gengæld tenderer det kollegiale arbejdsmiljø til at hænge sammen med, om respondenterne er på deltid eller fuld tid, således, at medarbejdere, der angiver, at der er et godt arbejdsmiljø på deres arbejdsplads, faktisk er mere på deltid. Dette resultat understreger relevansen af at skelne det kollegiale arbejdsmiljø og ledelsens kvaliteter.

En yderligere faktor, der ud fra undersøgelsens analyse tydeligt hænger sammen med respondenternes sandsynlighed for at være på deltid, er, i hvilket omfang de har nattevagter. Analysen viser, at jo højere grad medarbejderne har nattevagter, i des højere grad er de på deltid. Analysen viser desuden, at sammenhængen er signifikant, selvom der kontrolleres for baggrundsvariable og faggruppe. Omfanget af medarbejdernes aftenvagter og weekendvagter ser imidlertid ikke ud til at have nogen signifikant sammenhæng med, om medarbejdere er på deltid eller ej. Det skal dog bemærkes, at deltidsansatte medarbejdere gennemsnitligt oplyser, at de bruger en større andel af deres arbejdstid på aften-, nat- og weekendvagter sammenlignet med de fuldtidsansatte medarbejdere (se tabel 50, bilag 3).

Endelig er der stærk sammenhæng mellem, hvorvidt medarbejderne er i direkte kontakt med patienter eller borgere i forbindelse med deres arbejde, og hvorvidt de er på deltid eller fuldtid. Mere specifikt er medarbejdere, der har patient-/borgerkontakt som en del af deres arbejde, mere på deltid end andre medarbejdere, også når der kontrolleres for baggrundsvariable og faggruppe.

Ud over sammenhængen mellem de forskellige arbejdsbelastninger og sandsynligheden for, at medarbejdere er på deltid, er der også signifikante sammenhænge mellem arbejdsbelastning, og hvor mange timer medarbejderne arbejder (Tabel 28, Bilag 3). Således arbejder medarbejdere, der har en høj grad af fysisk belastning på jobbet, en høj grad af travlhed på jobbet, en høj grad af nat- og aftenvagter på jobbet og er i direkte kontakt med patienter eller borgere som en del af deres arbejde, mindre end øvrige medarbejdere.

De forskellige typer arbejdsbelastning lader ikke til at have nogen signifikant sammenhæng med, hvorvidt de fuldtidsansatte medarbejdere overvejer at gå ned i tid. Det fremgår af den logistiske regression i tabel 29, bilag 3, at kun medarbejdernes grad af patient-/borgerkontakt har betydning for, om medarbejderne overvejer at gå ned i tid. Sammenhængen er positiv således, at jo mere patient-/borgerkontakt medarbejderne har, des større er sandsynligheden for, at medarbejderne har overvejet deltid. Men hverken fysisk belastning, travlhed i arbejdet, ledelsens kvalitet, arbejdspladssens kollegiale miljø eller i hvilken grad medarbejderne har aften-, nat- og weekendvagter har signifikant betydning for, hvorvidt de fuldtidsansatte medarbejdere har overvejelser om at gå ned i tid.

## **Faggruppeforskelle i arbejdsbelastning**

Typer og grader af arbejdsbelastning varierer mellem faggrupper. Mange jobfunktioner inden for sundhedssektoren indebærer fx fysiske belastninger i forbindelse med pleje og flytning af patienter, skæve arbejdstider, hektiske arbejdsdage osv. Af denne grund er det relevant at give et overblik over, hvordan respondenterne fra de forskellige faggrupper vurderer arbejdsbelastningen i deres arbejde. I tabel 7 fremgår det, hvordan respondenterne fra de forskellige faggrupper i gennemsnit (fra 0 til 100) har vurderet arbejdsbelastningen i deres job. Høj værdi under fysisk belastning og travlhed i jobbet betyder høj grad af fysisk belastning og travlhed. Høj værdi under kollegialt miljø og ledelsens opbakning betyder godt kollegialt miljø og høj grad af opbakning fra ledelsen.

Som det ses af tabellen, er det i særlig grad hus- og rengøringsassistenterne samt ernæringsassistenterne, der scorer højt i deres vurderinger af den fysiske belastning i deres arbejde. Også servicemed-

arbejdere/assistenter og portører samt jordemødrene scorer højt. Modsat er samfundsvidenskabelige kandidater, magistre og psykologer ikke overraskende de faggrupper, der har det laveste gennemsnit i deres vurderinger af deres arbejdes grad af fysisk belastning.

Når det gælder vurderingerne af travlhed i arbejdet, er forskellene mellem faggrupperne knap så markante. Højest scorer jordemødrene og lægesekretærene med et gennemsnit på hhv. 84 og 81. Heller ikke i respondenternes vurderinger af det kollegiale miljø på arbejdspladsen samt ledelsens opbakning er der de helt store udsving mellem faggrupperne. Sygeplejerskerne og jordemødrene har det højeste gennemsnit i vurderingen af det kollegiale miljø på arbejdet, og sygeplejerskerne og lederne på sundhedskartellets område har det højeste gennemsnit, når det gælder vurderingen af ledelsens opbakning på deres arbejde.



**Tabel 11: Faggruppernes gennemsnitlige vurdering af arbejdsbelastningen i deres arbejde (gennemsnit, total i parentes).**

Ny stillingsvariabel	Fysisk belastning*	Travlhed i arbejdet**	Kollegialt miljø***	Ledelsens opbakning****
Læger (ikke ledende)	<b>44</b> (N=169)	<b>74</b> (N=172)	<b>78</b> (N=172)	<b>66</b> (N=169)
Sygeplejersker (ikke leder på sundhedskartellets område)	<b>57</b> (N=373)	<b>79</b> (N=414)	<b>80</b> (N=412)	<b>71</b> (N=407)
SOSU eller sygehjælpere	<b>67</b> (N=212)	<b>79</b> (N=234)	<b>76</b> (N=235)	<b>68</b> (N=229)
Jordemødre	<b>76</b> (N=175)	<b>84</b> (N=200)	<b>80</b> (N=201)	<b>63</b> (N=169)
Bioanalytikere	<b>49</b> (N=259)	<b>73</b> (N=262)	<b>77</b> (N=265)	<b>67</b> (N=257)
Radiografer	<b>64</b> (N=206)	<b>76</b> (N=215)	<b>79</b> (N=216)	<b>64</b> (N=216)
Lægesekretærer	<b>19</b> (N=362)	<b>81</b> (N=370)	<b>78</b> (N=368)	<b>65</b> (N=363)
Fysioterapeuter	<b>70</b> (N=252)	<b>72</b> (N=265)	<b>79</b> (N=265)	<b>68</b> (N=262)
Ergoterapeuter	<b>54</b> (N=274)	<b>72</b> (N=286)	<b>76</b> (N=284)	<b>68</b> (N=279)
Psykologer	<b>10</b> (N=312)	<b>70</b> (N=315)	<b>74</b> (N=313)	<b>67</b> (N=310)
Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere	<b>61</b> (N=283)	<b>69</b> (N=310)	<b>75</b> (N=314)	<b>63</b> (N=312)
Kontor- og it-medarbejder	<b>17</b> (N=354)	<b>69</b> (N=361)	<b>76</b> (N=359)	<b>66</b> (N=353)
Samfundsvidenskabelige kandidater	<b>6</b> (N=237)	<b>72</b> (N=241)	<b>78</b> (N=241)	<b>67</b> (N=241)
Magistre	<b>8</b> (N=228)	<b>69</b> (N=229)	<b>75</b> (N=231)	<b>64</b> (N=227)
Håndværkere	<b>60</b> (N=208)	<b>66</b> (N=215)	<b>75</b> (N=217)	<b>58</b> (N=213)
Servicemedarbejdere/assistenter og portører	<b>78</b> (N=138)	<b>74</b> (N=154)	<b>73</b> (N=153)	<b>61</b> (N=147)
Hus- og rengøringsassistenter	<b>85</b> (N=102)	<b>74</b> (N=117)	<b>75</b> (N=112)	<b>68</b> (N=115)
Ledende læger	<b>46</b> (N=138)	<b>77</b> (N=143)	<b>71</b> (N=141)	<b>65</b> (N=141)
Ledere på sundhedskartellets område	<b>19</b> (N=34)	<b>64</b> (N=36)	<b>78</b> (N=36)	<b>73</b> (N=36)
Ernæringsassistenter	<b>83</b> (N=50)	<b>76</b> (N=61)	<b>75</b> (N=60)	<b>67</b> (N=59)
Andet	<b>18</b> (N=170)	<b>67</b> (N=172)	<b>80</b> (N=171)	<b>72</b> (N=169)
Total	<b>43</b> (N=4536)	<b>74</b> (N=4772)	<b>77</b> (N=4766)	<b>66</b> (N=4701)

\* Fysisk belastning: Indeks for arbejdets fysiske belastning. Høj værdi=høj grad af belastning.

\*\*Travlhed i arbejdet: Indeks for travlhed og tidpres i arbejdet. Høj værdi=høj grad af travlhed.

\*\*\*Kollegialt miljø: Indeks for det kollegiale miljø på arbejdspladsen: Høj værdi=godt miljø.

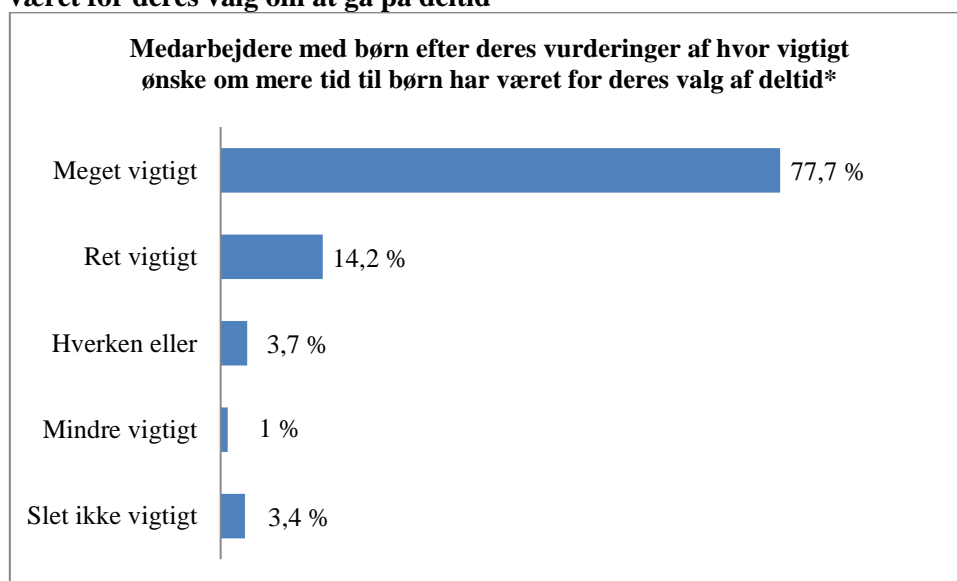
\*\*\*\*Ledelsens kvaliteter: Indeks for ledelsens opmærksomhed på medarbejderne. Høj værdi=god ledelse.

## 12. Respondenternes begrundelser for at være på deltid

I det følgende belyses det nærmere, hvilke faktorer de deltidsansatte selv peger på som årsager til, at de er på deltid. De forskellige spørgsmål relaterer sig både til faktorer på det personlige plan (børn, helbredsmæssige årsager, nedtrapning inden pension) og på jobbet (arbejdsbelastning, ønske om mere overskud på arbejdspladsen osv.). De forskellige spørgsmål er kun blevet besvaret af de respondenter, der er på deltid, og som har valgt det selv.

Hvis vi først kigger på de mere personlige forhold, så fremgår det af tabel 8, at respondenterne selv mener, at mere tid til børn er en afgørende faktor for deres valg af deltid. 55,2 % af medarbejderne har angivet denne forklaring som meget væsentligt for deres valg af deltid, hvorimod kun 18,2 % angav mere tid til børn som værende slet ikke vigtigt for deres valg af deltid. Ser vi udelukkende på medarbejdere, der har børn (jf. figur 22) fremgår det, at hele 91,9 % af medarbejderne har svaret, at ønske om mere tid til børn har været meget eller ret væsentligt for deres valg af deltid. På dette punkt er respondenternes selv vurdering fuldstændig i tråd med analyserne af respondenternes baggrundsvARIABLE, der viste, at medarbejdere med mange egne børn er mere på deltid end andre medarbejdere.

**Figur 22: Medarbejdere med et eller flere børn efter deres vurderinger af hvor vigtigt ønske om mere tid til børnene har været for deres valg om at gå på deltid\***



\*Total: 703 respondenter

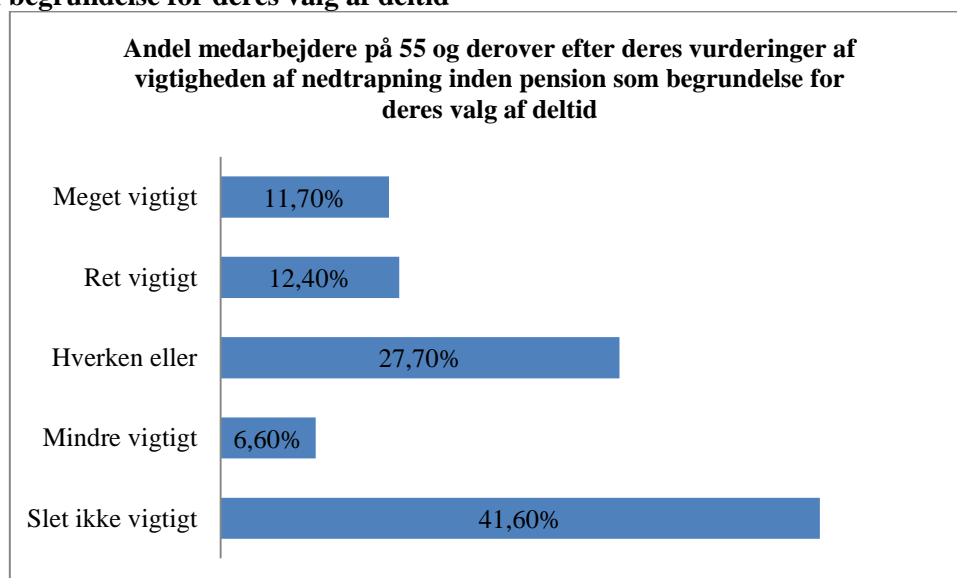
På samme måde ser mange respondenter ønsket om mere tid til familieliv som værende væsentligt for, at de har valgt deltid jf. tabel 12. Hele 71,8 % af respondenterne har svaret, at ønsket om mere tid til familieliv har været en væsentlig faktor for deres valg om at gå ned i tid. Modsat har 11,8 % angivet, at denne faktor slet ikke har været væsentlig. Anderledes ser det ud, hvis vi kigger på pasningsinstitutionernes åbningstider. Her har 58,8 % angivet denne faktor som værende slet ikke vigtig eller mindre vigtig for respondenternes valg om at gå på deltid. Yderligere 20,2 % har angivet faktoren som hverken eller. Det skal nævnes, at betydningen af pasningsinstitutioner forstærkes,

hvis vi udelukkende kigger på medarbejdere med børn. I alt svarer 30,4 % af respondenterne med et eller flere børn, at pasningsinstitutionernes åbningstider har været ret vigtigt eller meget vigtigt for deres valg om at gå på deltid. Kigger man udelukkende på medarbejdere med et eller flere børn på 4 år eller derunder stiger andelen af medarbejdere der oplyser pasningsinstitutionernes åbningstider som årsag til deres valg om at gå på deltid. Nærmere bestemt oplyser 42,9 % af de medarbejdere med et eller flere børn på fire år eller derunder, at pasningsinstitutionernes åbningstider har været meget eller ret vigtigt for deres valg om deltid (se tabel 49, bilag 3).

Ægtefællens/partnerens arbejdstid bliver ikke anført af en ret stor del af respondenterne som værende vigtig for respondenternes valg af deltid. Respondenternes svar fordeler sig relativt jævnt på de forskellige svarmuligheder, men 32,8 % af respondenterne angiver, at partnerens arbejdstid slet ikke har været vigtig.

Helbredsmæssige årsager og sygdom i nærmeste familie angives ligeledes af respondenterne til at være knap så vigtige forklaringer på, at de arbejder på deltid. 66,2 % af respondenterne angiver, at sygdom i nærmeste familie slet ikke har været væsentlig for deres valg af deltid, og 52,5 % angiver, at helbredsmæssige årsager slet ikke har været vigtige. Et flertal af respondenterne (64,5 %) har på samme måde svaret, at nedtrapning inden pension slet ikke har været en væsentlig forklaring på, hvorfor respondenterne arbejder på deltid. I forbindelse med denne forklaringsfaktor er det dog relevant at fokusere på medarbejdere, for hvem nedtrapning inden pension vil være mere relevant, og figur 23 viser, hvordan medarbejdere på 55 år og derover har svaret. 24,1 % af medarbejderne på 55 og derover svarer, at nedtrapning inden pension har været ret vigtigt eller meget vigtigt for deres valg om at gå på deltid.

**Figur 23: Medarbejdere på 55 og derover efter deres vurderinger af vigtigheden af nedtrapning inden pension som begrundelse for deres valg af deltid\***

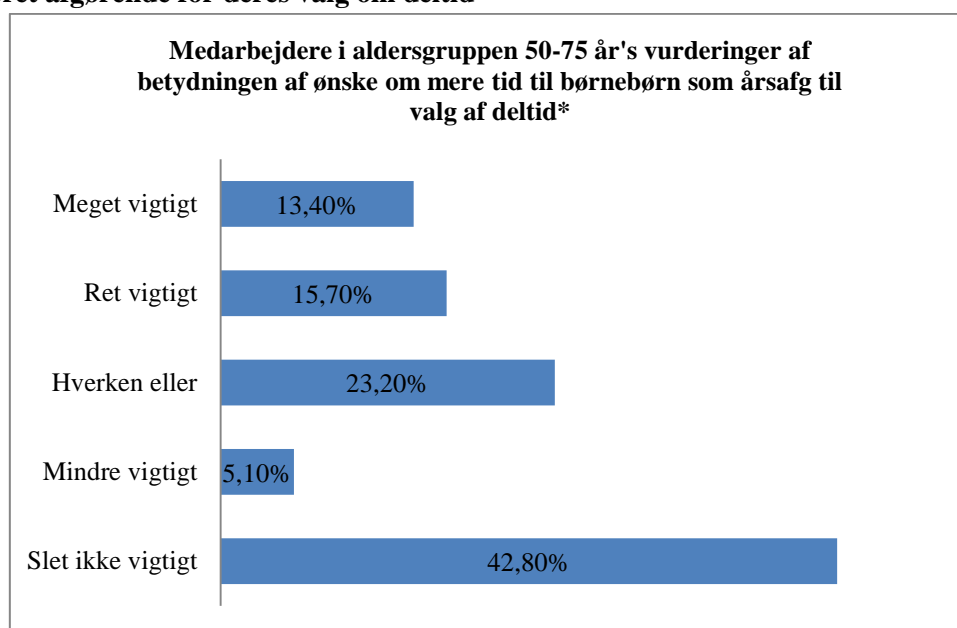


\*Total: 394 respondenter.

60,5 % af respondenterne har angivet, at mere tid til børnebørn slet ikke har været vigtigt for vedkommendes valg om at gå på deltid. Selvom forklaringsfaktoren ikke vil være relevant for mange

respondenter, oplyser 15,4 % af undersøgelsens respondenter, at ønsket om mere tid til børnebørn har været ret vigtigt eller meget vigtigt for deres valg om at gå på deltid. Figur 24 ser udelukkende på, hvordan medarbejdere i aldersgruppen 50-75 år har svaret på spørgsmålet. Som det fremgår af figuren, svarer 29,1 % af undersøgelsens respondenter i aldersgruppen 50-75 år, at ønske om mere tid til børnebørn har været ret vigtigt eller meget vigtigt for deres valg om at gå på deltid.

**Figur 24: Medarbejdere i aldersgruppen 50-75 år efter deres vurdering af hvorvidt mere tid til børnebørn har været afgørende for deres valg om deltid \***



\*Total: 574 respondenter.

Andre personlige faktorer som ønske om tid til at tage en videregående uddannelse, ønske om tid til at drive egen virksomhed er ifølge respondenternes egne udsagn ikke afgørende for, at de arbejder på deltid. Det samme gælder for transporttid til og fra arbejde. 57,5 % af respondenterne har svaret, at lang transporttid slet ikke har været væsentlig for vedkommendes valg om at gå på deltid.

Retter vi blikket mod forklaringsfaktorer relateret til arbejdspladsen, angiver lidt under halvdelen af respondenterne arbejdsbelastning som en vigtig forklaringsfaktor. 33,5 % har svaret, at et ønske om mere overskud på arbejdspladsen har været afgørende for deres valg om at gå ned i tid. Den sidste forklaringsfaktor (ønske om fleksibilitet til at tage ekstra arbejde eller vagter når det passer) angives af 54,8 % af respondenterne som værende slet ikke vigtig. I forbindelse med netop denne variabel ville det dog være relevant at kontrollere for faggruppe (se analyser senere hen).

**Tabel 12: Deltidsansatte (selvvalgt deltid) efter deres vurdering af væsentlighed af forskellige faktorer med potentiel betydning for valget af deltid (rækkeprocent, antal i parentes).**

Hvor væsentlig var følgende faktorer for dit valg om at gå på deltid?	Slet ikke vigtigt	Mindre vigtigt	Hverken eller	Ret vigtigt	Meget vigtigt	Total
Ønske om mere tid til børn	18,2% (246)	2,8% (38)	9,2% (124)	14,6% (198)	55,2% (747)	100 % (1353)
Ønske om mere tid til børnebørn	60,5% (819)	2,9% (39)	21,2% (287)	8,4% (113)	7,0% (95)	100 % (1353)
Ønske om mere tid til familieliv	11,8% (159)	3,6% (49)	12,9% (174)	31,5% (426)	40,3% (545)	100 % (1353)
Pasningsinstitutionernes åbningstider	50,5% (683)	8,3% (112)	20,2% (273)	10,9% (148)	10,1% (137)	100 % (1353)
Din ægtefælles/partners arbejdstid	32,8% (444)	7,6% (103)	16,9% 228	21,0% (284)	21,7% (294)	100 % (1353)
Sygdom i nærmeste familie	66,2% (896)	3,3% (44)	20,5% (277)	4,7% (63)	5,4% (73)	100 % (1353)
Helbredsmæssige årsager	52,5% (712)	5,6% (76)	18,5% (250)	10,9% (148)	12,5% (169)	100 % (1353)
Nedtrapning inden pension	64,5% (873)	4,5% (61)	21,6% (292)	5,1% (69)	4,3% (58)	100 % (1353)
Lang transporttid til og fra arbejde	57,5% (778)	6,0% (81)	19,4% (262)	9,5% (128)	7,7% (104)	100 % (1353)
Ønske om mere tid til fritidsliv	15,1% (205)	5,6% (76)	17,3% (235)	32,3% (437)	29,7% (402)	100 % (1355)
Ønske om mere tid til at tage videreuddannelse	50,4% (682)	11,1% (150)	27,9% (378)	7,1% (96)	3,5% (47)	100 % 1353
Ønske om tid til at drive egen virksomhed	73,7% (997)	2,9% (39)	17,1% (231)	3,3% (45)	3,0% (41)	100 % (1353)
Arbejdsbelastning	36,3% (492)	7,7% (104)	19,9% (269)	21,4% (290)	14,8% (200)	100 % (1355)
Ønske om at have mere overskud på arbejdspladsen	32,9% (445)	8,4% (113)	25,3% (342)	22,9% (310)	10,6% (143)	100 % (1353)
Ønske om at sikre fleksibilitet til at tage ekstra arbejde/vagter, når det passer for mig	54,8% (742)	6,4% (87)	19,7% (267)	12,0% (163)	6,9% (94)	100 % (1353)

Når man skal vurdere forskelle mellem faggrupper med hensyn til, hvilke faktorer der er væsentlige for respondenternes valg om at gå ned i tid, er det særligt relevant at kigge på de arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer. Er der fx forskel mellem faggrupper på, i hvilket omfang arbejdsbelastning har været en afgørende årsag til, at respondenterne er på deltid?

Sammenligner man respondenternes svar på tværs af faggrupper, er der nogle interessante tendenser. Fx er det tydeligt, at netop arbejdsbelastningen har været af mere afgørende betydning for nogle faggrupper end for andre (Tabel 1.2, Bilag 4). I gennemsnit svarer 36,6 % af respondenterne, at arbejdsbelastning har været ret væsentlig eller meget væsentlig for respondenternes valg om deltid. Kigger man på jordemødrene er tendenserne en helt anden. Hele 70,2 % af jordemødrene angiver, at arbejdsbelastning har været meget eller ret væsentlig for deres valg af deltid. Også sygeplejerskerne skiller sig ud fra de øvrige faggrupper, da 51,5 % af sygeplejerskerne svarer, at arbejdsbelastning har været meget eller ret væsentlig for deres valg af deltid.

Et andet resultat, der er værd at bemærke, er, at ønsket om at have mere overskud på arbejdspladsen ikke betyder det samme for alle faggruppers valg af deltid (Tabel 1.3, Bilag 4). Igen er det jordemødrene, der skiller sig ud, denne gang sammen med bioanalytikere. Sammenlagt har 33,5 % af

respondenterne angivet, at ønsket om at have mere overskud på arbejdspladsen har været meget eller ret væsentligt for disse respondents valg af deltid. Blandt jordemødre og bioanalytikerne er procentandelen, der har svaret det samme, på hhv. 46,4 % og 61,2 %.

Selvom ønsket om tid til at drive egen virksomhed har været en mindre væsentlig forklaringsfaktor for klart hovedparten af respondenterne (kun 6,3 % har angivet tid til at drive egen virksomhed som meget eller ret væsentlig for deres valg af deltid), er der en gruppe, der skiller sig ud. Det er psykologerne (Tabel 1.6, Bilag 4), hvor 33 % svarer, at tid til at drive egen virksomhed er meget eller ret væsentlig for deres valg af deltid.

### **13. Positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse**

For at give et indblik i, hvad medarbejdere på regionale arbejdspladser ser som fordele og ulemper ved at være ansat på deltid, er respondenterne i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere forskellige positive og negative aspekter ved deltidsansættelse. Fx pegede vores pilotundersøgelse på, at medarbejdere på deltid kan opleve, at de ”går glip af noget”, når de ikke arbejder på fuld tid. Den deltidsansatte sygeplejerske, der blev interviewet, berettede fx, at den største ulempe, hun kunne se ved at arbejde på deltid, var, at hun ikke altid var til stede, når vigtige beslutninger blev truffet.

#### **Deltidsansattes vurdering af positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse**

I analysen i tabel 13 fremgår det tydeligt, at deltidsansatte medarbejdere føler, at det at være på deltid både giver dem mere fleksibilitet i hverdagen og mere tid til familielivet. Hele 72,6 % af undersøgelsens respondenter svarer, at de er helt enige i, at deltidsansættelse giver mere tid til familielivet. Det ser også ud til, at mange medarbejdere ser det som en fordel for dem selv som medarbejdere, at de arbejder på deltid. Fx angiver 45,6 % af undersøgelsens respondenter, at det at være på deltid gør dem til mere tilfredse medarbejdere.

Undersøgelsens respondenter ser også nogle negative sider ved at arbejde på deltid, selvom tendenserne ikke er lige så stærke. Fx angiver 33,5 %, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse giver dem mindre kontinuitet i arbejdet. En lidt mindre procentandel (29,4 %) svarer, at de er helt eller delvist enige i, at det at være på deltid betyder, at de må arbejde endnu hårdere, når de er på arbejde. Med hensyn til om medarbejdere på deltid oplever, at de ofte er fraværende, når vigtige beslutninger bliver truffet, svarer kun 20,5 % af undersøgelsens svarpersoner, at de er helt eller delvist enige i, at dette er tilfælde.

Medarbejdere på deltid får som udgangspunkt en samlet lavere løn på grund af det lave timetalend tilsvarende medarbejdere på fuld tid, og derfor er det relevant at se på, om deltidsansættelse opleves som en væsentlig økonomisk ulempe for medarbejdere. Spørgsmålet er også interessant, fordi mange medarbejdere inden for nogle faggrupper supplerer deres deltidsansættelse med ansættelse andre steder eller ved at tage ekstra vagter. Senere i analysen vil vi koble dette spørgsmål sammen med nogle andre spørgsmål, der afdækker, om medarbejdere har ansættelse på andre arbejdspladser end i regionen, og om de typisk arbejder flere timer på deres regionale arbejdsplads, end det de er ansat til. I analysen nedenunder fremgår det dog kun, hvordan alle de deltidsansatte har svaret. Det ses af tabellen, at respondenterne fordeler sig relativt jævnt over de forskellige svarmuligheder. 40,7 % af undersøgelsens deltidsansatte respondenter angiver, at de er helt eller delvist uenige i, at det at arbejde på deltid er en væsentlig økonomisk ulempe for dem. For 34,9 % af undersøgelsens respondenter opleves det at være på deltid som en stor økonomisk ulempe. Det skal nævnes at der ikke er nogen tendens til at det antal timer medarbejdere arbejder udover det de er ansat til forekommer at have betydning for om de vurderer, at deltid er en økonomisk ulempe for dem. De medarbejdere der svarer, at deltid er en økonomisk ulempe arbejder i gennemsnit flere timer om ugen (end det de er ansat til) sammenlignet med de medarbejdere der svarer, at deltid ikke er en økonomisk ulempe for dem (se tabel 41, bilag 3).

**Tabel 13: Deltidsansatte i regionerne efter deres enighed i udsagn om positive og negative sider ved deltidsansættelse (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
At være på deltid giver mere fleksibilitet i hverdagen	1,9 % (31)	1,7 % (28)	7,3 % (117)	23,8% (382)	65,3% (1048)	100 % (1606)
At være på deltid giver mere tid til familielevet	1,1% (18)	1,1% (18)	6,1% (98)	19 % (305)	72,6% (1164)	100 % (1603)
At være på deltid betyder, at jeg kan yde mere, når jeg er på arbejde	9,3% (148)	7,0% (112)	22,9% (364)	25,3% (403)	35,5% (565)	100 % (1592)
Det, at jeg er på deltid, gør mig til en mere tilfreds medarbejder	7,2% (115)	4,6% (73)	16,6% (265)	26,0% (415)	45,6% (728)	100 % (1596)
At være på deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejdet	25,9% (405)	15,3% (239)	25,4% (397)	23,4% (367)	10,1% (158)	100 % (1566)
At jeg arbejder på deltid betyder, at jeg må arbejde endnu hårdere, når jeg er på arbejde	35,6% (568)	13,9% (221)	21,1% (336)	21,4% (342)	8 % (128)	100 % (1595)
At være på deltid giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen	38,3% (611)	16,9% (270)	18,2% (291)	19,7% (314)	6,8% (109)	100 % (1595)
Det, at jeg er på deltid betyder, at jeg ofte er fraværende, når vigtige beslutninger træffes	39,5% (626)	19,1% (303)	20,8% (329)	16,0% (254)	4,5% (71)	100% (1583)
At arbejde på deltid er en væsentlig økonomisk ulempe for mig	26,9% (422)	13,8% (216)	24,5% (384)	21,0% (329)	13,9% (219)	100 % (1570)

Der er variation mellem faggrupperne i deres vurderinger af forskellige positive og negative sider ved at arbejde på deltid. 60,8 % af alle respondenter svarer, at de er helt eller delvist enige i, at det at være på deltid betyder, at de kan yde mere, når de er på arbejde (Tabel 4.1, Bilag 4). Blandt jordemødrene svarer en større procentandel (74,6 %), at de er helt eller delvist enige i, at det at være på deltid betyder, at de kan yde mere når de er på arbejde. Modsat svarer kun 46 % af ergoterapeuterne, at de er delvist eller helt enige i, at det at være på deltid betyder, at de kan yde mere, når de er på arbejde.

Variation mellem faggrupper ser vi også i respondenternes vurderinger af, om deltid gør respondenterne til mere tilfredse medarbejdere (Tabel 4.2, Bilag 4). 55,7 % af pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere er delvist eller helt enige i, at deltid gør dem til mere tilfredse medarbejdere. Det samme svarer hele 78,7 % af sygeplejerskerne og 73,2 % af jordemødrene.

Respondenternes vurderinger af, om deltidsansættelse betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen, varierer også i nogen grad mellem faggrupper (Tabel 4.3, Bilag 4). 24,2 % af kontor- og it medarbejderne er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse giver dem mindre kontinuitet i opgaveløsningen, mens 41,8 % af ergoterapeuterne svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse giver dem mindre kontinuitet i opgaveløsningen.

Blandt alle undersøgelsens respondenter angiver 29,4 %, at de er helt eller delvist enige i, at det, at de arbejder på deltid betyder, at de må arbejde hårdere, når de er på arbejde (Tabel 4.4, Bilag 4).



Inden for bestemte faggrupper er procentandelen, der svarer det samme, dog større (Psykologer: 53,4 %, Ergoterapeuter: 49,5 %, Fysioterapeuter: 42,3 %).

Enkelte faggrupper erklærer sig i højere grad end andre helt uenige i, at arbejde på deltid betyder, at de ikke er til stede, når vigtige beslutninger træffes (Tabel 4.6, Bilag 4). 57,1 % af de samfundsvidenskabelige kandidater angiver, at de er helt uenige i, at deltid betyder, at de ikke er til stede, når vigtige beslutninger træffes, mens kun 25 % af radiograferne og ingen af de ledende læger svarer det samme.

### **Fuldtidsansattes vurdering af positive og negative sider ved deltidsbeskæftigelse**

De fuldtidsansatte medarbejdere er også blevet bedt om at vurdere fordelene og ulemperne, hvis de selv skulle være på deltid. De fuldtidsansatte er meget enige med de deltidsansatte i, at deltidsansættelse ville give dem mere tid til familielivet og mere fleksibilitet i hverdagen. Dog er de fuldtidsansatte knap så enige i, at deltidsansættelse ville gøre dem til mere tilfredse medarbejdere. 41,7 % af de fuldtidsansatte medarbejdere er helt eller delvist uenige i, at deltidsansættelse ville gøre dem til mere tilfredse medarbejdere. Til gengæld vurderer 47,1 %, at deltid ville betyde, at de skulle arbejde endnu hårdere, når de er på arbejde. Desuden er 51,9 % enige eller delvist enige i, at deltidsansættelse ville give dem mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdet, og 55,2 % er enige eller delvist enige i, at deltid ville betyde, at de ofte vil være fraværende, når vigtige beslutninger træffes. Alt i alt ser de fuldtidsansatte flere ulemper ved deltidsansættelse end de deltidsansatte selv. Dette understreges af, at hele 81,4 % af de fuldtidsansatte respondenter svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse vil være en væsentlig økonomisk ulempe for dem.

**Tabel 14: Fuldtidsansatte i regionerne efter deres enighed i udsagn om positive og negative sider ved deltidsansættelse (rækkeprocent, antal i parentes).**

<i>I nedenstående spørgsmål vil vi bede dig forholde dig til, hvad du ville se som positive og negative aspekter ved deltid, hvis du skulle være på deltid i dag</i>	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
At være på deltid ville give mere fleksibilitet i hverdagen	5,9 % (167)	4,4 % (125)	13,4 % (380)	30,1 % (854)	46,2 % (1330)	100 % (2839)
At være på deltid ville give mig mere tid til familielivet	3,6 % (105)	2,5 % (72)	10,5 % (304)	23,6 % (682)	59,8 % (1727)	100 % (2890)
At være på deltid ville betyde, at jeg kunne yde mere, når jeg er på arbejde	26,0 % (745)	15,1 % (434)	30,2 % (865)	17,0 % (487)	11,7 % (336)	100 % (2867)
At være på deltid ville gøre mig til en mere tilfreds medarbejder	28,3 % (798)	13,4 % (378)	31,5 % (889)	15,1 % (427)	11,6 % (328)	100 % (2820)
At være på deltid ville give mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejde	12,9 % (364)	11,1 % (312)	27,4 % (772)	29,2 % (824)	19,5 % (549)	100 % (2821)
At arbejde på deltid ville betyde, at jeg skulle arbejde endnu hårdere, når jeg var på arbejde	20,7 % (587)	10,8 % (306)	21,3 % (604)	27,3 % (773)	19,8 % (561)	100 % (2831)
At arbejde på deltid ville give mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen	13,4 % (389)	11,7 % (339)	23,0 % (666)	34,0 % (984)	17,9 % (519)	100 % (2897)
At arbejde på deltid ville betyde, at jeg ofte ville være fraværende, når vigtige beslutninger træffes	10,4 % (299)	11,8 % (339)	22,6 % (652)	36,7 % (1057)	18,5 % (532)	100 % (2879)
At arbejde på deltid ville være en væsentlig økonomisk ulempe for mig	3,4 % (98)	3,9 % (114)	11,4 % (332)	25,1 % (732)	56,3 % (1645)	100 % (2921)

## 14. Motivation til for at øge antal arbejdstimer

Som det fremgik tidligere i analysen, svarede 29,1 % af de deltidsansatte respondenter, at de kunne tænke sig at øge deres faste ugentlige timetal enten med det samme eller på sigt. Alle de deltidsansatte er dog blevet bedt om at vurdere, hvorvidt forskellige faktorer eller ændringer kunne føre til, at de blev motiveret til at øge deres faste ugentlige timetal.

Tabel 15 giver et overblik over faktorer, der eventuelt kunne motivere deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal. Mest tydeligt er det, at de økonomiske faktorer forekommer at være mest afgørende for undersøgelsens respondenter. 56,8 % af undersøgelsens respondenter angiver, at det i høj grad eller meget høj grad kunne motivere dem til at tage flere timer, hvis deres økonomiske situation blev for presset. Ligeledes svarer 31,9 %, at mere i løn i høj grad eller meget høj grad kunne motivere dem til at øge deres faste ugentlige timetal. Det er bemærkelsesværdigt, at 15,2 % af undersøgelsens respondenter svarer, at de slet ikke ville blive mere interesseret i at øge deres faste ugentlige timetal selv om deres økonomiske situation blev for presset. Vi har derfor set nærmere disse respondenter og det viser sig at mange af dem har oplyst, at de er på deltid af helbredsmæssige årsager. Af tabel 42, bilag 3 fremgår det, at 43,5 % af de respondenter der har svaret at helbredsmæssige årsager har været meget vigtig for deres valg af deltid svarer at de ikke ville blive mere interesseret i at øge deres faste ugentlige timetal hvis deres økonomiske situation blev for presset. Til sammenligning lader det til at respondenter der er på deltid fordi de ønsker at få mere tid til deres børn i langt højere grad ville overveje at gå op i tid hvis deres økonomiske situation blev for presset (tabel 43, bilag 3).

Generelt gælder at ændringer som mere udfordrende jobindhold, mere ansvar, indflydelse på placeringen af de ekstra timer ifølge respondenterne i mindre grad motivere dem til at øge deres ugentlige timetal.

**Tabel 15: Deltidsansatte i regionerne efter deres vurdering af forskellige faktoreres betydning for forøgelse af timetal (rækkeprocent, antal i parentes).**

<i>I nedenstående vi bede dig vurdere, i hvilken grad forskellige ændringer eller faktorer kunne gøre, at du blev mere interesseret i at øge dit faste ugentlige timetal</i>	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Mere udfordrende jobindhold	48,0 % (695)	17,9 % (259)	19,0 % (275)	8,9 % (129)	6,3 % (91)	100 % (1449)
Bedre udviklings og uddannelsesmuligheder	43,6 % (638)	15,2 % (223)	20,6 % (302)	12,0 % (175)	8,5 % (125)	100 % (1463)
Indflydelse på placering af de ekstra timer	39,9 % (581)	15,6 % (227)	21,2 % (309)	12,6 % (183)	10,7 % (155)	100 % (1455)
Bedre muligheder for hjemmearbejde	40,5 % (566)	13,4 % (187)	19,0 % (266)	13,4 % (187)	13,8 % (193)	100 % (1399)
Bedre mulighed for flekstid	40,2 % (565)	15,0 % (211)	20,6 % (290)	13,9 % (195)	10,4 % (146)	100 % (1407)
Et behov for lige præcis dine kompetencer	34,5 % (494)	16,4 % (235)	23,5 % (336)	15,9 % (228)	9,6 % (137)	100 % (1430)
Mere ansvar	41,8 % (606)	20,8 % (302)	21,9 % (317)	9,7 % (141)	5,7 % (83)	100 % (1449)
Mere løn	29,1 % (429)	15,5 % (228)	23,5 % (346)	14,6 % (215)	17,3 % (255)	100 % (1473)
Mindre transporttid til og fra arbejde	51,2 % (733)	15,9 % (228)	15,0 % (215)	8,1 % (116)	9,7 % (139)	100 % (1431)
Mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne	74,4 % (938)	11,7 % (148)	7,1 % (90)	3,3 % (42)	3,4 % (43)	100 % (1261)
Hvis det blev mindre velset blandt kollegaer at arbejde på deltid	65,3 % (864)	21,1 % (279)	10,3 % (136)	2,4 % (32)	1,0 % (13)	100 % (1324)
Hvis de blev mindre velset blandt dine nærmeste at arbejde på deltid	63,6 % (840)	19,9 % (263)	11,4 % (150)	3,7 % (49)	1,4 % (19)	100 % (1321)
Hvis din økonomiske situation blev for presset	15,2 % (221)	5,3 % (77)	22,6 % (329)	28,4 % (413)	28,4 % (414)	100 % (1453)

Det er interessant at se på, hvorvidt de forskellige motivationsfaktorer vægtes forskelligt på tværs af faggrupper. Generelt kan det konstateres, at fysioterapeuterne og ergoterapeuterne i højere grad end de andre faggrupper angiver, at de forskellige faktorer vil kunne motivere dem til at øge deres faste ugentlige timetal. Fx angiver kun 15,2 % af samtlige respondenter, at et mere udfordrende jobindhold i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge det ugentlige timetal, mens 26,4 % af ergoterapeuterne svarer det samme (Tabel 3.1, Bilag 4).

Selvom faggrupperne i meget forskellig grad har skæve arbejdstider, er der ikke de helt store udsving i respondenternes angivelser af, om indflydelse på placeringen af de ekstra timer vil kunne motivere dem til at tage flere timer (Tabel 3.3, Bilag 4). I gennemsnit angiver 23,3 % af respondenterne, at indflydelse på placeringen af de ekstra timer i høj eller meget høj grad vil kunne motivere

dem til at øge deres ugentlige timetal. Jordemødrene vægter denne motivationsfaktor lidt højere, og i alt 31,8 % af jordemødrene angiver, at indflydelse på placeringen af de ekstra timer i høj eller meget høj grad ville motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal. Blandt sygeplejerskerne derimod svarer kun 21,2 %, at indflydelse på placeringen af de ekstra timer i høj eller meget høj grad ville motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal.

Især ergoterapeuterne og psykologerne svarer, at bedre muligheder for hjemmearbejde vil kunne motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal (Tabel 3.4, Bilag 4). 39,7 % af ergoterapeuterne og 39,4 % af psykologerne har angivet, at bedre muligheder for hjemmearbejde i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal. Ser man på respondenterne samlet set, svarer 27,2 %, at bedre muligheder for hjemmearbejde i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal.

Bedre muligheder for flekstid ser ikke overordnet ud til at være en faktor, der i særlig høj grad kunne øge medarbejderes motivation til at øge deres timetal på tværs af faggrupper. 24,3 % svarer, at bedre muligheder for flekstid i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge deres faste ugentlige timetal. Endnu en gang skiller ergoterapeuterne sig ud, da 41,3 % af ergoterapeuterne svarer, at bedre muligheder for flekstid i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge deres faste ugentlige timetal (Tabel 3.5, Bilag 4).

Der er ikke de store forskelle mellem faggrupper med hensyn til deres vurderinger af, om mere ansvar ville motivere dem til at øge deres ugentlige timetal. Behov for lige præcis respondenternes kompetencer ser til gengæld ud til at kunne motivere nogle faggrupper mere end andre. Som det ses af tabel 15 ovenfor, svarer 25,5 % af alle respondenter, at behov for lige præcis den enkelte respondents kompetencer i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge deres ugentlige timetal. Det samme angives af 34,1 % af jordemødrene og af 39,4 % af ergoterapeuterne (Tabel 3.6, Bilag 4).

Økonomiske motivationsfaktorer er ifølge respondenterne de faktorer, der i størst omfang vil kunne motivere dem til at øge deres ugentlige timetal. 31,9 % af respondenterne svarer, at mere i løn i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at øge det faste ugentlige timetal. 56,8 % af respondenterne svarer, at det i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at tage flere timer, hvis deres økonomiske situation blev for presset. Vægtningen af disse økonomiske faktorer er imidlertid stærkt varierende mellem faggrupper. Fx svarer 42,4 % af SOSU og sygehjælpere, at det i høj eller meget høj grad vil kunne motivere dem til at tage flere timer, hvis deres økonomiske situation blev for presset (Tabel 3.11, Bilag 4). Det samme svarer hele 72,3 % af ergoterapeuterne og 69,5 % af jordemødrene.

## 15. Deltidskultur

Der er generelt en positiv opfattelse hos de adspurgte af, om det er accepteret at være på deltid på deres arbejdsplads. For størstedelen af de adspurgte er det en naturlig ting at være på deltid, og deltidsansættelse opfattes ikke som et middel til hverken at få arbejdstilrettelæggelsen til at gå op eller en måde at hindre afskedigelse på. En stor del af medarbejderne giver endvidere udtryk for, at deltidsansatte betragtes som ligeværdige af deres kolleger. I forhold til ledelsens håndtering af deltidsansættelse har størstedelen af respondenterne den opfattelse, at der ikke foretrækkes fuldtidsansatte frem for deltidsansatte.

**Tablet 16: Undersøgte regionalt ansatte efter deres enighed i udsagn om deltidskulturen på deres arbejdsplads (rækkeprocent, antal i parentes).**

<i>Vi vil bede dig angive, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn</i>	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Det er en naturlig ting at være på deltid på min arbejdsplads	7,0 % (278)	9,1 % (359)	19,9 % (787)	25,9 % (1025)	38,2 % (1512)	100 % (3961)
På min arbejdsplads opfattes deltidsansættelse som en måde at hindre, at folk skal fyres	40,0 % (1582)	14,4 % (570)	31,1 % (1227)	10,3 % (405)	4,2 % (167)	100 % (3951)
De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere	62,2 % (2455)	14,6 % (574)	15,6 % (614)	5,4 % (213)	2,3 % (89)	100 % (3945)
Ledelsen satser i mindre grad på de ansatte, som er ansat på deltid	49,0 % (1935)	16,1 % (635)	24,2 % (954)	7,2 % (283)	3,5 % (140)	100 % (3947)
På min arbejdsplads opfattes deltidsansættelse som en hjælp til at få vagtplaner/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	36,0 % (1419)	9,6 % (378)	35,3 % (1391)	11,7 % (462)	7,4 % (293)	100 % (3943)
Ledelsen ser gerne, at der er flere deltidsansatte på min arbejdsplads	27,4 % (1077)	11,0 % (431)	53,9 % (2117)	4,6 % (179)	3,2 % (127)	100 % (3931)

Hvis man ser nærmere på respondenternes svar, peger meget på, at der er stor forskel på opfattelsen af deltid i de enkelte faggrupper. Blandt undersøgelsens ledende læger svarer 25,3 % af respondenterne, at de er helt eller delvist enige i, at deltid er en naturlig ting på deres arbejdsplads (Tablet 2.1, Bilag 4). Til sammenligning svarer 93,6 % af jordemødrene, 80,3 af sygeplejerskerne og 77,5 % af SOSU og sygehjælperne, at de er helt eller delvist enige i, at deltid er en naturlig ting på deres arbejdsplads.

Ser man på respondenternes svar samlet set, er det en begrænset andel, der har angivet, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse opfattes som en måde at hindre, at medarbejdere skal fyres. Der er ikke de store udsving mellem faggrupperne med hensyn til dette spørgsmål (Tablet 2.2, Bilag 4). En relativt stor andel respondenter har svaret ”hverken eller” inden for alle faggrupper, og mange erklærer sig helt eller delvist uenige i, at deltidsansættelse opfattes som en måde at hindre, at folk skal fyres.

Generelt er det meget få respondenter, der har svaret, at de deltidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads i mindre grad bliver betragtet som holdspillere. Dog er der nogen variation mellem

faggrupperne i forhold til, i hvilket omfang respondenterne erklærer sig helt uenige i, at de deltidsansatte medarbejdere i mindre grad betragtes som holdspillere (Tabel 2.3, Bilag 4). På den ene side står håndværkerne, hvoraf 29 % angiver, at de er helt uenige i, at de deltidsansatte medarbejdere i mindre grad betragtes som holdspillere. Blandt jordemødrene svarer hele 79,7 %, at de er helt uenige i, at de deltidsansatte medarbejdere i mindre grad betragtes som holdspillere.

På samme måde er der stor variation mellem faggrupper i forhold til, i hvilken grad respondenterne angiver, at de er helt uenige i, om ledelsen satser mindre på medarbejdere på deltid (Tabel 2.4, Bilag 4). 21,3 % af håndværkerne og 19,3 % af de ledende læger erklærer sig helt uenig i, at ledelsen på deres arbejde i mindre grad satser på ansatte, som er ansat på deltid. Blandt Sygeplejersker, SOSU og sygehjælpere, jordemødre og ergoterapeuter er andelen, der erklærer sig helt uenig, langt større. Hele 71,8 % af jordemødrene angiver fx, at de er helt eller delvist uenig i, at ledelsen på deres arbejde i mindre grad satser på medarbejdere, der er ansat på deltid.

I alt svarer 19,1 % af undersøgelsens respondenter, at deltidsansættelse opfattes som en hjælp til at få vagtplaner/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Også her er der variation mellem faggrupperne (Tabel 2.5, Bilag 4). Fx ser det ud til, at deltidsansættelse ses som en hjælp ift. arbejdstilrettelæggelsen i større grad blandt jordemødrene og blandt pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Blandt jordemødrene angiver 43,8 % af respondenterne, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelse opfattes som en hjælp til at få vagtplaner/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Blandt pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere angiver 39,7 % det samme.

Langt hovedparten (53,9 %) af respondenterne svarer ”hverken eller” til spørgsmålet, om ledelsen på deres arbejde gerne ser, at der er flere deltidsansatte. Én faggruppe skiller sig lidt ud fra mængden i forhold til dette spørgsmål, nemlig jordemødrene (Tabel 2.6, Bilag 4). Samlet set svarer 7,8 % af respondenterne, at de er helt eller delvist enige i, at ledelsen på deres arbejde gerne ser, at der er flere deltidsansatte på arbejdspladsen. Blandt jordemødrene svarer 27,8 % af respondenterne, at de er helt eller delvist enige i, at ledelsen på deres arbejde gerne ser, at der er flere deltidsansatte på arbejdspladsen.

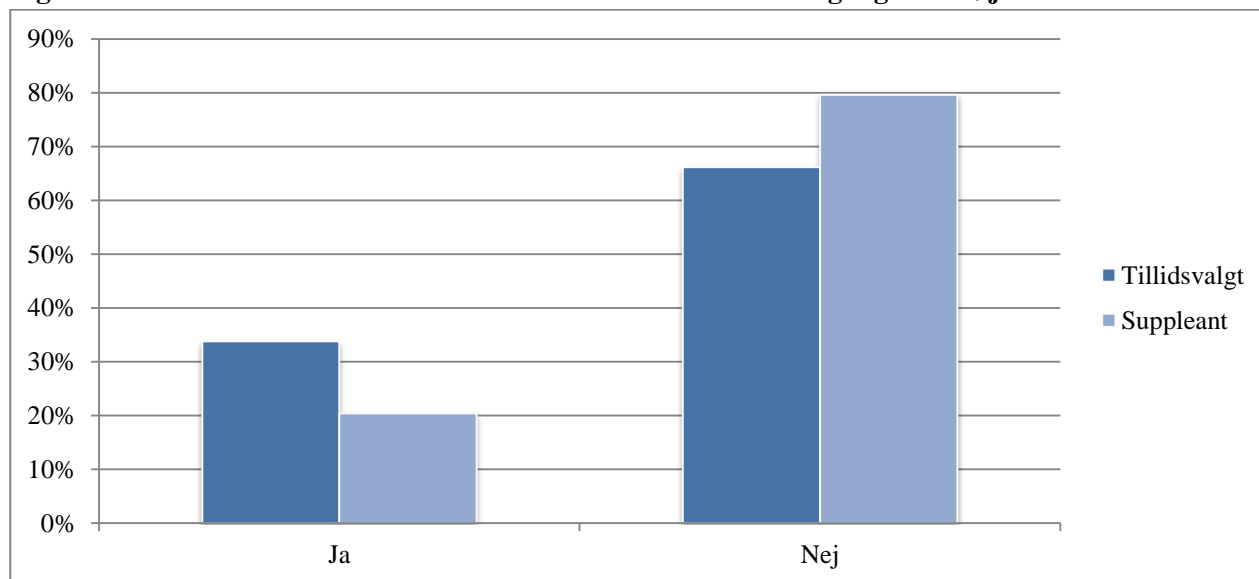
## 16. Tillidsvalgtes kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal

I 2007 indgik Danske Regioner og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet en aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal, som trådte i kraft 1. januar 2008. Aftalen slår fast, at de regionale arbejdspladser har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, når der opstår ledige timer som følge af stillingsledighed eller opnormering.

I hvilket omfang medarbejdere er opmærksomme på aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal er imidlertid uklart. Ligeledes mangler der information om, i hvilken grad aftalerne bliver brugt aktivt på de forskellige arbejdspladser. I lyset heraf er de tillidsvalgte medarbejdere, der har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, blevet spurgt om, hvorvidt de selv samt deres kollegaer kender aftalen, hvad aftalen går ud på, samt i hvilket omfang aftalen bliver anvendt på deres arbejdsplads.

Hvis vi i første omgang ser nærmere på, hvorvidt de tillidsvalgte medarbejdere har kendskab til aftalen om de deltidsansattes adgang til et højere timetal, fremgår det tydeligt af figur 25, at langt størstedelen af respondenterne ikke har kendskab til aftalen. Hele 71,9 % af alle de tillidsvalgte samt suppleanterne har svaret, at de ikke har kendskab til aftalen. Men som det ses af figur 25, har en smule flere tillidsvalgte (33,8 %) kendskab til aftalen sammenlignet med suppleanterne (20,4 %).

**Figur 25: Kender du aftalens bestemmelser om deltidsansattes adgang til et højere timetal?<sup>5</sup>**



Tabel 18 ser nærmere på de tillidsvalgtes/suppleanternes kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal på tværs af faggrupper. Som det fremgår af tabellen, er det i særlig grad lægerne, psykologerne og håndværkere, der mangler kendskab til aftalen. Ud af undersøgelsens 33 tillidsvalgte læger kender kun 1 respondent aftalen. Blandt sygeplejerskerne og SOSU-

<sup>5</sup> De konkrete tal bag figuren fremgår af tabel 30, bilag 3.



assistenter/sygehjælpere er der på den anden side flere tillidsvalgte/suppleanter end gennemsnitligt, der kender aftalen. Fx svarer 52,3 % af sygeplejerskerne, at de kender aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal.

**Tabel 18: Tillidsvalgte/suppleanternes kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal på tværs af faggrupper (rækkeprocent, antal i parentes)**

	Ja	Nej	Total
Læger (ikke ledende)	3 % (1)	97 % (32)	100 % (33)
Sygeplejersker (ikke leder på sundhedskartellets område)	52,3% (23)	47,7% (21)	100 % (44)
SOSU eller sygehjælpere	65,2% (30)	34,8% (16)	100 % (46)
Jordemødre	71,4% (10)	28,6% (4)	100 % (14)
Bioanalytikere	31,6% (12)	68,4% (26)	100 % (38)
Radiografer	16,7% (3)	83,3% (15)	100 % (18)
Lægeseekretærer	13,2% (5)	86,8% (33)	100 % (38)
Fysioterapeuter	43,2% (16)	56,8% (21)	100 % (37)
Ergoterapeuter	26,6% (17)	73,4% (47)	100 % (64)
Psykologer	7,5% (4)	92,5% (49)	100 % (53)
Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere	35,7% (20)	64,3% (36)	100 % (56)
Kontor- og it-medarbejdere	25,0% (8)	75,0% (24)	100 % (32)
Samfundsvidenskabelige kandidater	32,1% (9)	67,9% (19)	100 % (28)
Magistre	11,5% (3)	88,5% (23)	100 % (26)
Håndværkere	6,3% (3)	93,8% (45)	100 % (48)
Servicemedarbejdere/assistenter og portører	31,3% (10)	68,8% (22)	100 % (32)
Hus- og rengøringsassistenter	33,3% (4)	66,7% (8)	100 % (12)
Ledende læger	15,0% (3)	85,0% (17)	100 % (20)
Ledere på sundhedskartellets område	66,7% (2)	33,3% (1)	100 % (3)
Ernæringsassistenter	16,0% (4)	84,0% (21)	100 % (25)
Andet	30,4% (7)	69,6% (16)	100 % (23)
Total	28,1% (194)	71,9% (496)	100 % (690)

Med henblik på at få et indblik i hvor stort kendskab de tillidsvalgte samt suppleanterne rent faktisk har til indholdet i aftalen fra 2007, er respondenterne blevet stillet et par spørgsmål, der går på netop

indholdet i aftalen. Bemærk at spørgsmålene kun er stillet til de 194 respondenter, der har svaret, at de kender til aftalen om de deltidsansattes tilgang til et højere timetal. Konkret er respondenterne blevet spurgt om, hvordan de forstår aftalens begreb om ledige timer, samt hvorvidt ledige timer ifølge aftalen skal tilbydes deltidsansatte der arbejder inden for fagområdet, inden de slås op eksternt. Som det ses af tabel 19 og 20, har langt størstedelen af de respondenter, der kender aftalen, forstået indholdet i den korrekt. Over halvdelen af respondenterne har således svaret, at de forstår aftalens begreb om ledige timer som både timer som følge af opnormering samt timer som følge af stillingsledighed. Endvidere har 79,9 % af respondenterne svaret, at de forstår aftalen således, at ledige timer skal tilbydes deltidsansatte medarbejdere, inden timerne oplås eksternt.

**Tabel 19: Respondenternes forståelse af aftalens begreb om ledige timer**

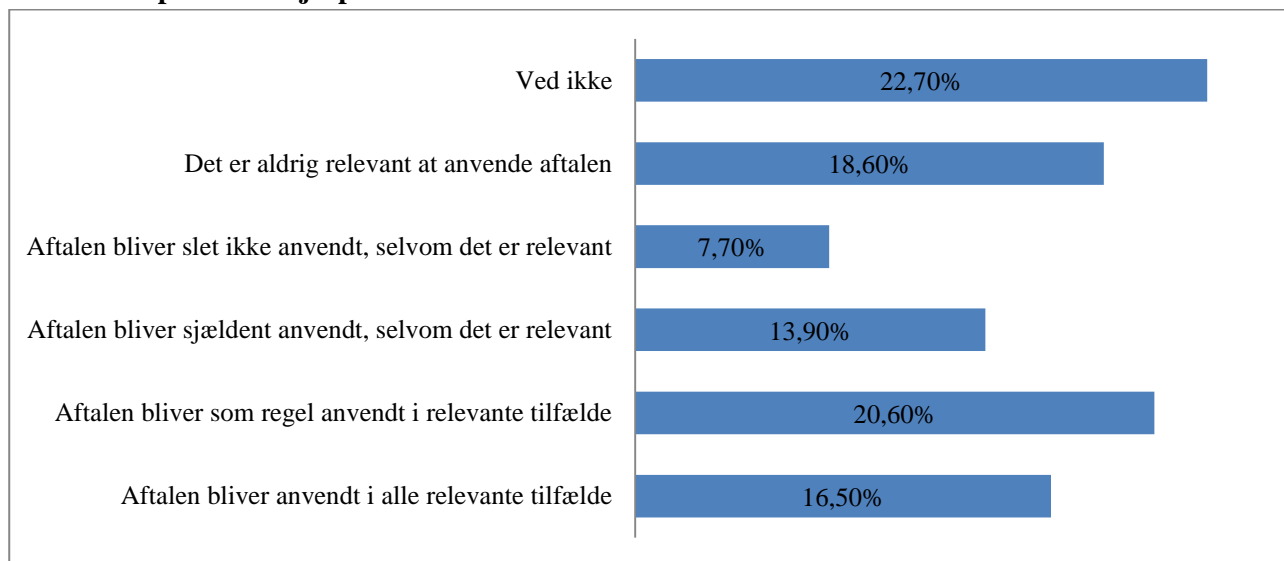
Hvordan forstår du aftalens begreb om ledige timer?	Antal	Procent
Timer som følge af opnormering	23	11,7 %
Timer som følge af stillingsledighed	27	13,8 %
Begge dele	110	56,1 %
Ved ikke	36	18,4 %
Total	196	100 %

**Tabel 20: Respondenternes forståelse af hvorvidt ledige timer skal tilbydes til deltidsansatte, som arbejder inden for fagområdet, inden timerne oplås eksternt**

Skal ledige timer tilbydes til deltidsansatte, som arbejder inden for fagområdet, inden timerne oplås eksternt?	Antal	Procent
Ja	155	79,1 %
Nej	15	7,7 %
Ved ikke	26	13,3 %
Total	196	100 %

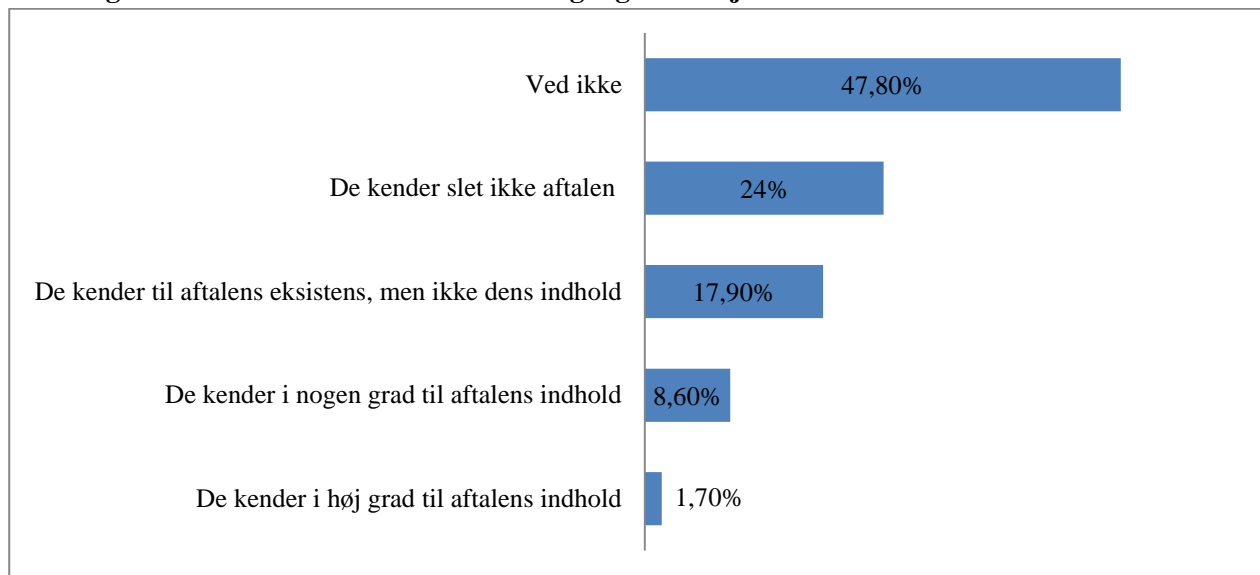
Når det gælder de tillidsvalgte vurderinger af i hvilket omfang aftalen om deltidsansatte medarbejders adgang til et højere timetal bliver brugt, lader det til, at der er stor variation i forhold til brugen af aftalen. 37,7 % af respondenterne svarer, at aftalen som regel eller altid bliver anvendt i de relevante tilfælde. 21,6 % af respondenterne svarer, at aftalen sjældent eller slet ikke anvendes på deres arbejdsplads, selvom det er relevant, mens 18,6 % svarer, at det aldrig er relevant at anvende aftalen.

**Figur 26: Hvor ofte bliver aftalen fra forhandlingerne i 2007 om deltidsansattes adgang til højere timetal anvendt på din arbejdsplads?<sup>6</sup>**



Størstedelen af undersøgelsens tillidsvalgte respondenter (47,8 %) har svaret, at de ikke ved, om de øvrige medarbejdere på deres arbejdsplads kender til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal (figur 27). Kun 1,7 % af respondenterne har angivet, at medarbejderne på deres arbejdsplads i høj grad kender aftalens indhold, mens 41,7 % har svaret, at medarbejderne på deres arbejdsplads slet ikke kender til aftalen, eller at de kun kender dens eksistens men ikke dens indhold.

**Figur 27: Er det dit indtryk, at andre medarbejdere på din arbejdsplads kender til aftalen fra forhandlingerne i 2007 om de deltidsansattes adgang til et højere timetal?<sup>7</sup>**



<sup>6</sup> De konkrete tal bag figuren fremgår af tabel 31, bilag 3.

<sup>7</sup> Tallene bag figuren fremgår af tabel 32, bilag 3.

På baggrund af ovenstående analyser må det konkluderes, at denne undersøgelse peger på, at medarbejdere på regionale arbejdspladser i relativt begrænset grad har kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Dette understreges af, at er det forventeligt, at tillidsvalgte og de tillidsvalgtes suppleanter i højere grad end de menige medarbejdere har kendskab til aftalen fra 2007. Det skal på den anden side bemærkes, at lederne i nærværende undersøgelse i høj grad svarer, at de rent faktisk spørger deres deltidsansatte medarbejdere om de ønsker at øge deres timetal inden de eventuelt slår en ny stilling op. Ledernes svar omkring deres deltidspolitik præsenteres i nedenstående afsnit 18.

## 17. Deltidsbeskæftigelse set fra ledelsens perspektiv

I denne del af analysen ser vi nærmere på ledelsens handlinger og ønsker, når det gælder deltidsbeskæftigelse på de regionale arbejdspladser. Slår lederne deltidsstillinger op, og i givet fald hvor ofte? Hvordan håndterer lederne forespørgsler om deltidsansættelser, og hvad er ledernes politik, når der bliver ledige timer? Alle disse spørgsmål er centrale at få afdækket, fordi de siger noget om, hvordan ledelsen håndterer deltidsansættelser, samt om hvorvidt ledernes handlinger kan have en sammenhæng med andelen af deltidsansatte på de regionale arbejdspladser.

Inden undersøgelsens resultater præsenteres, gives indledningsvis et billede af undersøgelsens ledere, herunder hvilken faggruppe de kommer fra. Desuden belyses det, hvorvidt der er deltidsansatte medarbejdere blandt de medarbejdere, lederne har ansvar for, samt hvor mange deltidsansatte der er i ledernes stab. Som det ses af tabel 21, er størstedelen af undersøgelsens ledere læger og sygeplejersker. Derudover er der en række ledere, der kommer fra forskellige andre faggrupper men arbejder inden for sundhedsområdet (fx bioanalytikere, jordemødre, sygehusportører, radiografer mv.). Endelig er der en gruppe af ledere, der kommer fra faggrupper uden for sundhedsområdet: håndværkere, samfundsvidenskabelige kandidater, magistre mv. Grundet det lave antal af ledere inden for mange af undersøgelsens faggrupper lægges faggrupperne sammen til fire grupper: læger, sygeplejersker, øvrige ledere inden for sundhedsområdet samt øvrige ledere uden for sundhedsområdet.

**Tabel 21: Lederne fordelt på faggrupper**

Faggruppe	Antal
Læge	172
Sygeplejerske	243
SOSU eller sygehjælper	1
Jordemoder	9
Sygehusportør	7
Bioanalytiker	57
Radiograf	10
Rengøringsassistent	3
Lægeseekretær	23
Fysioterapeut	23
Ergoterapeut	11
Kontor- og it-medarbejder	6
Samfundsvidenskabelig kandidat	6
Anden akademisk kandidat	18
Håndværker	12
Husholdningsleder i døgninstitution	1
Ernæringsassistent	7
Pædagog/omsorgs- og pædagogmedhjælper	9
Psykolog	13
Magister	9
Andet, angiv gerne hvilken:	54
Total	694

Et klart flertal af undersøgelsens ledere har deltidsansatte medarbejdere i deres medarbejderstab. Alt i alt har 85,1 % af lederne deltidsansatte i deres medarbejderstab (tabel 22), mens kun 14,9 % af lederne ikke har deltidsansatte medarbejdere i deres stab. Det er primært lægerne samt ledere uden for det sundhedsfaglige område, der oplyser, at de ikke har deltidsansatte medarbejdere i deres stab (se tabel 23). 97,8 % af de ledende sygeplejersker og 92 % af de øvrige sundhedsfaglige ledere har således svaret, at der er deltidsansatte medarbejdere blandt de medarbejdere, de har det ledelsesmæssigt ansvar for.

**Tabel 22: Lederne efter om der er deltidsansatte medarbejdere i lederens stab.**

Er der deltidsansatte blandt de medarbejdere du har ledelsesmæssigt ansvar for?	Antal	Procent
Ja	524	85,1 %
Nej	92	14,9 %
Total	616	100 %

**Tabel 23: Ledere fordelt på faggrupper efter om der er deltidsansatte medarbejdere i lederens stab (rækkeprocent, antal i parentes).**

Er der deltidsansatte blandt de medarbejdere, du har ledelsesmæssigt ansvar for?	Ja	Nej	Total
Læger	69,3 % (106)	30,7 % (47)	100 % (153)
Sygeplejersker	97,8 % (221)	2,2 % (5)	100 % (226)
Øvrige sundhedsfaglige ledere	92 % (127)	8 % (11)	100 % (138)
Øvrige ledere	70,7 % (70)	29,3 % (29)	100 % (99)
Total	85,1 % (524)	14,9 % (92)	100 % (616)

Lederne er også blevet spurgt om, hvor stor en andel af deres medarbejdere der arbejder på deltid. Bemærk, at spørgsmålet kun er stillet til de ledere, der har oplyst, at der er deltidsansatte medarbejdere i deres medarbejderstab. Som det fremgår af tabel 24, har 18,8 % af lederne, der har deltidsansatte medarbejdere i deres stab, svaret, at kun 0-10 % af deres medarbejdere arbejder på deltid. 33,8 % af lederne har oplyst, at mellem 11 og 30 % af deres medarbejdere arbejder på deltid, mens 25,4 % har svaret, at over halvdelen af deres medarbejdere er deltidsansatte.

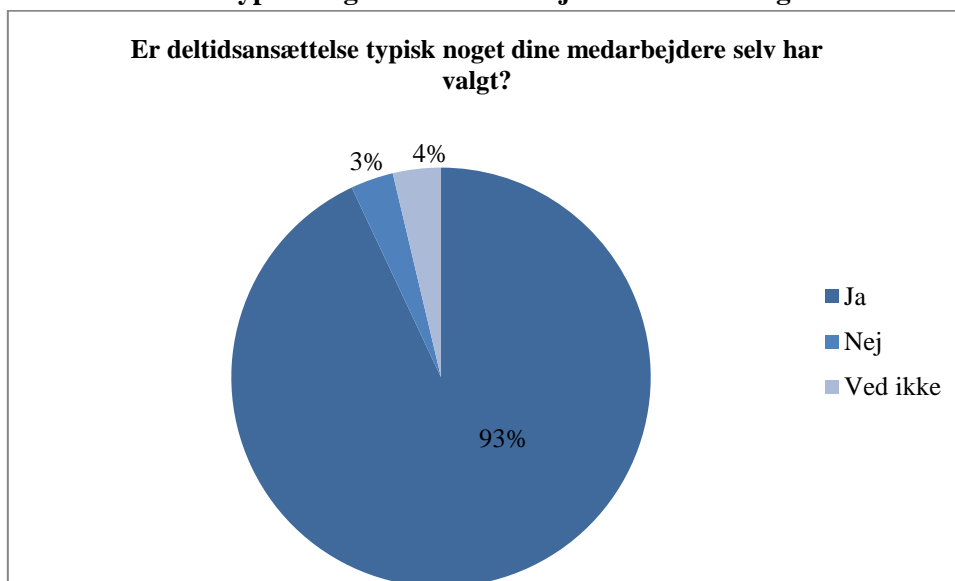
**Table 24: Share of part-time employees in managers' staff\***

Procentdel (intervaller)	Procentdel (antal) der har svaret inden for intervallerne
0-10 %	18,8% (86)
11-20 %	16,6% (76)
21-30 %	17,2% (79)
31-40 %	8,5% (39)
41-50 %	13,3% (61)
51-60 %	5,2% (24)
61-70 %	3,9% (18)
71-80 %	8,7% (40)
81-90 %	3,9% (18)
91-100 %	3,7% (17)
Total	100% (458)

\*Spørgsmålet er kun stillet til ledere med deltidsansatte medarbejdere.

Langt hovedparten af lederne vurderer, at deltidsansættelse er noget, deres medarbejdere selv har valgt. Som det fremgår af figur 28, har hele 93 % af lederne svaret, at deltidsansættelser er noget, medarbejderne selv har valgt.

**Figur 28: Er deltidsansættelse typisk noget dine medarbejdere selv har valgt?\***<sup>8</sup>



\*Spørgsmålet er kun stillet til ledere med deltidsansatte medarbejdere.

## Ledernes deltidspolitik

Vi vil nu se nærmere på, hvordan undersøgelsens ledere har svaret på de forskellige spørgsmål, der relaterer sig til lederne 'deltidspolitik'. Med deltidspolitik mener vi, om og i hvilket omfang lederne slår deltidsstillinger op, hvordan lederne agerer, når de får henvendelser om, at medarbejdere ønsker at gå ned i tid, om de ser fordele vs. ulemper ved at have medarbejdere på deltid osv.

I tabel 25 og 26 fremgår, hvordan undersøgelsens ledere har svaret på spørgsmålene om deres politik vedrørende deltidsansættelser. Bemærk at ikke alle ledere har fået alle spørgsmål, da enkelte spørgsmål ikke er relevante for ledere, der ikke har nogen deltidsansatte medarbejdere. I tabel 26 er det således kun ledere med deltidsansatte medarbejdere, der har svaret, mens alle lederne har svaret på de spørgsmål, der fremgår af tabel 25.

Ser man nærmere på de to tabeller, er det for det første relativt almindeligt at slå deltidsstillinger op på de regionale arbejdspladser. 53,7 % af undersøgelsens ledere angiver således, at de er helt eller delvist uenige i, at de aldrig slår deltidsstillinger op. Blandt lederne, der har deltidsansatte medarbejdere i sin stab, angiver dog kun omkring en femtedel, at de er helt eller delvist enige i, at de fleste af de stillinger, de slår op, er deltidsstillinger. Der er visse forskelle mellem faggrupperne på, i hvilken grad de slår deltidsstillinger op. Fx oplyser en større del af de ledende sygeplejersker (34,4 %), at de er helt eller delvist enige i, at størstedelen af de stillinger, de slår op, er deltidsstillinger (tabel 2.11, bilag 5). Til sammenligning svarer kun 4,3 % af de ledende læger og 15,2 % af lederne uden for sundhedsområdet det samme.

Lidt under halvdelen af undersøgelsens ledere kan se fordele i at have medarbejdere på deltid. Sammenlagt har 45,5 % af lederne svaret, at de er helt eller delvist enige i, at de kan se flere fordele

<sup>8</sup> Figuren er baseret på tabel 33, bilag 3.



i, at have medarbejdere på deltid, mens 26,9 % af lederne har svaret, at de er helt eller delvist uenige i, at de kan se fordele i at have medarbejdere på deltid. Der er forskelle mellem faggrupperne i forhold til, hvorvidt de ser fordele i at have medarbejdere på deltid (se tabel 2.6, bilag 5). Blandt de ledende sygeplejersker svarer 63,9 %, at de er helt eller delvist enige i, at de kan se flere fordele ved at have medarbejdere på deltid, mens kun 27,7 % af de ledende læger svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de kan se flere fordele ved at have medarbejdere på deltid.

Selvom mange af undersøgelsens ledere svarer, at de som ledere kan se fordele i at have medarbejdere på deltid, svarer kun 6,2 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at de aktivt opfordrer deres medarbejdere til at gå på deltid.<sup>9</sup> Samtidig lader det til, at lederne på de regionale arbejdspladser bestræber sig på at imødekomme medarbejdernes ønske, såfremt de ønsker at gå ned i tid. Således svarer over halvdelen af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at de om muligt imødekommer medarbejdernes ønsker om deltid uden diskussion (tabel 25). Lederne svarer derudover i høj grad, at de bestræber sig på at det ses som acceptabelt at være på deltid på deres arbejdsplads. 76 % af lederne svarer, at de bestræber sig på, at det ses som fuldt ud acceptabelt at være på deltid på deres arbejdsplads.

Igen er det værd at bemærke, at der er nogle relativt tydelige forskelle mellem faggrupperne på, hvordan de svarer på ovenstående spørgsmål (se tabel 2.5, bilag 5). Fx er der en mindre andel af de ledende læger (32,6 %), der svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de om muligt imødekommer medarbejdernes ønsker om deltid uden diskussion, mens der blandt de ledende sygeplejersker er 70,4 %, der svarer, at de om muligt imødekommer medarbejdernes ønsker om deltid uden diskussion (2.3, bilag 5). Ligeledes svarer færre læger end de øvrige ledere, at de bestræber sig på, at det ses som fuldt ud acceptabelt at være på deltid på deres arbejdsplads. 56,1 % af lægerne med ledelsesansvar svarer således, at de er helt eller delvist enige i, at de bestræber sig på, at det ses som fuldt ud acceptabelt at være på deltid på deres arbejdsplads, mens 89,8 % af de ledende sygeplejersker svarer det samme (se tabel 2.5, bilag 5).

I 2007 blev der indgået en aftale mellem henholdsvis Danske Regioner og KTO og Sundhedskartellet om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Aftalen giver deltidsansatte fortrinsadgang til at søge om at øge det faste ugentlige timetal, når der opstår ledige timer enten pga. opnormering eller stillingsledighed. Mere specifikt har arbejdsgiverne nu pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, inden arbejdsgiveren kan udbyde timerne eksternt eller til andre. I lyset af denne aftale er det relevant at få afdækket, hvad ledelsens gør, når der opstår nye timer på arbejdspladsen. Spørger lederne de deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at gå op i tid, når der opstår flere timer? Eller slår lederne nye stillinger op? Som det fremgår af tabel 25, angiver et flertal af lederne, at de spørger deres deltidsansatte medarbejdere, om de kunne tænke sig at øge deres ugentlige timetal, inden de eventuelt slår en ny stilling op. 58,8 % af undersøgelsens ledere med deltidsansatte medarbejdere svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de altid spørger deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at gå op i tid, hvis der opstår ledige timer på arbejdspladsen. Kun 14,6 % af lederne med deltidsansatte medarbejdere svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de typisk slår en ny stilling op

---

<sup>9</sup> Lederne fra de forskellige faggrupper svarer relativt ens på dette spørgsmål (se tabel 2.2, bilag 5).

uden at forhøre sig med deltidsansatte, om de ønsker at gå op i tid, hvis der opstår ledige timer på arbejdspladsen.

Selvom det er en begrænset andel af lederne, der ikke spørger deres deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at gå op i tid, hvis ledige timer opstår, må det konstateres, at der er ledere på de regionale arbejdspladser, der tilsyneladende ikke bruger aftalen om de deltidsansattes ret til opnormering af fast timetal. Det skal nævnes, at der ikke er nogen påfaldende forskelle mellem faggrupperne på, hvordan de har svaret på spørgsmålene om, hvordan de typisk agerer, når der opstår ledige timer på deres arbejdsplads (se tabel 2.8, 2.9 og 2.10, bilag 5).

På spørgsmålet om lederne har en interesse i at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte, svarer hele 37,3 % af lederne hverken eller, mens 32 % svarer helt eller delvist uenig (tabel 26). Under en tredjedel af lederne siger med andre ord, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte. Det er i højere grad ledende læger end de øvrige ledere, der svarer, at de har et ønske om, at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte (tabel 2.12, bilag 5). Således svarer 50,6 % af de ledende læger, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte, mens 17,4 % af de ledende sygeplejersker svarer det samme. Selvom over halvdelen af lægerne oplyser, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte, er det relativt få (14,1 %), der svarer, at de er helt eller delvist enige i, at de mangler værktøjer i forhold til at øge andelen af fuldtidsansatte (se tabel 2.12, Bilag 5). Lederne er meget enige på tværs af faggrupper i dette spørgsmål, og sammenlagt svarer 14,6 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at de mangler værktøjer i forhold til at øge andelen af fuldtidsansatte (se tabel 25 nedenunder).

Det skal endeligt påpeges, at over halvdelen af undersøgelsens ledere (52,9 %) svarer, at de er helt eller delvist enige i, at det kan være en god måde at håndtere en besparelse på, hvis man kan aftale at nogle medarbejdere går på deltid. 22,9 % af lederne svarer at de er helt eller delvist uenige i, at det kan være en god måde at håndtere en besparelse på, hvis man kan aftale at nogle medarbejdere går på deltid medens 24,3 % af lederne svarer hverken eller. Der er ingen påfaldende forskelle mellem faggrupperne i forhold til hvordan de svarer på dette spørgsmål (tabel 2.8, bilag 5).

**Tabel 25: Ansættelses- og deltidspolitik (alle ledere) (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Jeg slår aldrig deltidsstillinger op	42,2% (249)	11,5% (68)	16,3% (96)	8,8% (52)	21,2% (125)	100 % (590)
Jeg opfordrer aktivt medarbejderne til at gå på deltid	60,1% (340)	10,1% (57)	23,7% (134)	4,4% (25)	1,8% (10)	100 % (566)
Hvis en medarbejder ønsker at komme på deltid, prøver jeg at tale vedkommende fra det	52,6% (296)	15,5% (87)	25,0% (142)	4,3% (249)	2,7% (15)	100 % (563)
Hvis en medarbejder ønsker at komme på deltid, imødekommer jeg om muligt ønsket uden diskussion	7,4% (42)	13,5% (76)	23,2% (131)	29,7% (168)	26,2% (148)	100 % (565)
Jeg bestræber mig på, at det ses som fuldt acceptabelt at være på deltid på min arbejdsplads	3,4% (19)	3,7% (21)	16,9% (96)	18,0% (102)	58,0% (329)	100 % (567)
Som leder kan jeg se flere fordele i at have medarbejdere på deltid	14,0% (79)	12,9% (73)	27,7% (157)	26,9% (152)	18,6% (105)	100 % (566)
Hvis man kan aftale, at nogle medarbejdere går på deltid, kan det være en god måde at håndtere en besparelse på	14,9% (84)	8 % (45)	24,3% (137)	34,6% (195)	18,3% (103)	100 % (564)

**Tabel 26: Ansættelses- og deltidspolitik (kun ledere med deltidsansatte medarbejdere) (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
De fleste af de stillinger, jeg slår op, er deltidsstillinger	46,6% (233)	13,2% (66)	18,8% (94)	11,6% (58)	9,8% (49)	100 % (500)
Når der opstår ledige timer (enten ved at afdelingen tilføres flere timer, eller ved at medarbejdere har sagt op), spørger jeg altid eventuelle deltidsansatte, om de kunne tænke sig at gå op i tid	9,3% (46)	6,2% (31)	25,8% (128)	31,4% (156)	27,4% (136)	100 % (497)
Når der opstår ledige timer, spørger jeg nogle gange (men ikke altid) eventuelle deltidsansatte, om de vil gå op i tid	16,9% (84)	7,6% (38)	23,1% (115)	32,6% (162)	19,7% (98)	100 % (497)
Når der opstår ledige timer, slår jeg typisk en ny stilling op uden at forhøre mig blandt de deltidsansatte, om de ønsker at gå op i tid	49,0% (244)	17,7% (88)	18,7% (93)	9,4% (47)	5,2% (26)	100 % (498)
Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid	33,0% (156)	12,1% (57)	41,2% (195)	8% (38)	5,7% (27)	100 % (473)
Som leder har jeg et ønske om at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte	20,8% (99)	11,2% (53)	37,3% (177)	18,7% (89)	12% (57)	100 % (475)

## Ledernes oplevelse af efterspørgslen efter deltids- og fuldtidsstillinger

I spørgeskemaundersøgelsen er lederne blevet spurgt om, hvordan efterspørgslen efter deltids- og fuldtidsstillinger er blandt medarbejderne på deres arbejdsplads. Oplever lederne, at der er større efterspørgsel efter deltidsansættelser end fuldtidsansættelser? Oplever lederne, at medarbejdere spørger til muligheden for deltid allerede ved jobsamtalen? Eller oplever de, at de deltidsansatte medarbejdere ønsker at gå op i tid? Nedenunder gives et overblik over, hvad lederne har svaret samlet set, men eventuelle forskelle i, hvordan lederne fra de forskellige faggrupper har svaret, vil også blive præsenteret.

Som det ses af tabel 27, svarer 25,8 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end fuldtidsstillinger på deres arbejdsplads. Modsat svarer 46 % af undersøgelsens ledere, at de er helt eller delvist uenige i, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end fuldtidsstillinger på deres arbejdsplads. De ledende sygeplejersker oplever i større grad end de øvrige ledere, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end fuldtidsstillinger på deres arbejdsplads. 45,8 % af de ledende sygeplejersker har således svaret, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end fuldtidsstillinger på deres arbejdsplads (se tabel 1.1, bilag 5).

En anden måde, hvorpå man kan få et indblik i efterspørgslen efter deltid, er ved at se på, hvorvidt jobsøgende spørger om muligheden for deltid allerede ved jobsamtalen. I alt svarer 34,5 % af undersøgelsens ledere, at de er helt eller delvist enige i, at de ofte oplever, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen. 42,8 % af lederne svarer, at de er helt eller delvist uenige i, at de ofte oplever, at jobsøgende spørger til mulighederne for deltid, allerede når de er til jobsamtale. Igen skiller de ledende sygeplejersker sig ud ved, at de i større grad end de øvrige ledere oplever efterspørgsel efter deltidsansættelser. 51,5 % af de ledende sygeplejersker har svaret, at de er helt eller delvist enige i, at de ofte oplever, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen (se tabel 1.2, bilag 5).

Når det gælder efterspørgslen efter fuldtidsstillinger blandt de deltidsansatte medarbejdere, svarer 25,6 % af de ledere, der har deltidsansatte medarbejdere, at de er helt eller delvist enige i, at de ofte får henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid. 48,5 % af lederne svarer modsat, at de er helt eller delvist uenige i, at de ofte får henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid. De ledende læger oplever i mindre omfang end de øvrige ledere, at der er efterspørgsel blandt de deltidsansatte medarbejdere efter at komme på fuld tid. Kun 16,5 % af de ledende læger svarer, at de ofte får henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid (se tabel 1.4, bilag 5).

**Tabel 27: Efterspørgsel efter deltidsstillinger vs. fuldtidsstillinger (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Jeg oplever, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end efter fuldtidsstillinger	29,4% (172)	16,6% (97)	28,2% (165)	14,2% (83)	11,6% (68)	100 % (585)
Jeg oplever ofte, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen	26,0% (152)	16,8% (98)	22,7% (133)	22,2% (130)	12,3% (72)	100 % (585)
Jeg får ofte henvendelser fra fuldtidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå ned i tid	26,5% (155)	21,7% (127)	25,0% (146)	22,4% (131)	4,4% (26)	100 % (585)
Jeg får ofte henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid <i>(kun ledere med deltidsansatte medarbejdere)</i>	23,4% (116)	25,1% (124)	25,9% (128)	22,8% (113)	2,8% (14)	100 % (495)

## Ledernes vurderinger af fordele og ulemper ved deltid

I denne del af analysen ser vi nærmere på, hvordan lederne vurderer forskellige fordele og ulemper ved at have deltidsansatte medarbejdere. Analysen af medarbejdernes vurderinger af mulige fordele og ulemper ved at være deltidsansat viste bl.a., at medarbejdere inden for enkelte faggrupper oplever mindre kontinuitet i opgaveløsningen, og at de ikke er til stede når vigtige beslutninger træffes som følge af, at de er deltidsansat. Bemærk at spørgsmålene i tabel 28 er stillet både til ledere med og uden deltidsansatte, og at spørgsmålene til ledere uden deltidsansatte medarbejdere er stillet hypotetisk.

Nedenstående analyse viser, at kun en begrænset andel af lederne vurderer, at de deltidsansatte har mere overskud til at yde mere end fuldtidsansatte og er mere tilfredse end fuldtidsansatte medarbejdere (se tabel 28 nedenunder). Under en femtedel af undersøgelsens ledere angiver, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansatte medarbejdere har mere overskud og er mere tilfredse end fuldtidsansatte medarbejdere. Ligeledes svarer under en femtedel, at deltidsansættelser er med til at nedbringe sygefraværet på arbejdspladsen. Der er ikke markante forskelle mellem faggrupperne på, hvordan de har svaret på de forskellige spørgsmål om, hvorvidt deltidsansatte er mere tilfredse medarbejdere mv. (se tabel 3.1 og 3.2, bilag 5).

Især på arbejdspladser, hvor medarbejdere indgår i et vagtsystem med dag-, aften-, nat- og week-endvagter, kan det være en fordel at have flere medarbejdere på deltid, da det kan gøre det lettere at få vagtplanerne til at gå op, når der er flere personer at trække på. I denne undersøgelse ser vi nærmere på, hvorvidt både ledere og medarbejdere ser deltidsansættelser som en fordel for arbejdsplanlægningen på de regionale arbejdspladser. I tabel 28 fremgår det, at en relativt stor andel af lederne (41,4 %) har angivet, at de er helt eller delvist enige i, at det at have flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne eller arbejdstilrettelæggelsen til at gå op, mens 30,4 % har svaret, at de er helt eller delvist uenige i, at flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne eller arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. De ledende sygeplejersker skiller sig ud,

når det gælder dette spørgsmål, ved, at de i højere grad end de øvrige ledere svarer, at det gør det lettere at få vagtplanerne til at gå op, når der er flere medarbejdere på deltid. Mere specifikt har hele 63 % af sygeplejerskerne svaret, at de er helt eller delvist enige i, at flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne til at gå op (se tabel 3.5, bilag 5).

Den sidste potentielle fordel, der er blevet undersøgt i nærværende undersøgelse, er, hvorvidt lederne oplever det at have mange deltidsansatte som en økonomisk fordel. Analysen viser, at lederne i meget begrænset grad ser deltidsansættelser som en økonomisk fordel. I alt svarer kun 18 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at det er økonomisk fordelagtigt at have flere medarbejdere på deltid, og der er ingen markante forskelle mellem faggrupperne på, hvordan lederne har svaret (se tabel 3.6, bilag 5).

Hvis vi retter blikket mod ulemperne ved at have deltidsansatte medarbejdere, svarer 59,3 % af lederne, at flere medarbejdere på deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen. Det betyder, at lederne i større omfang end medarbejderne oplever mangel på kontinuitet som en ulempe ved deltidsansættelser. Blandt medarbejderne svarede 33,5 % af de deltidsansatte medarbejdere, at det at være på deltid betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejde. I hvilken grad lederne oplever manglende kontinuitet som en ulempe ved deltidsansættelser varierer mellem faggrupperne. En relativt større andel af de ledende læger (72,2 %) svarer således, at de er helt eller delvist enige i, at det at have flere medarbejdere på deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen. Til sammenligning svarer 52,3 af undersøgelsens ledere uden for sundhedsområdet, at en høj andel af deltidsansatte medarbejdere giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen (se tabel 3.3, bilag 5).

Man kunne forestille sig, at mange medarbejdere på deltid kan have betydning for ledernes personaleledelse og gøre den mere kompleks. Når der er mange på deltid, er der som regel flere medarbejdere at lede, end hvis arbejdspladsen er sammensat af fuldtidsansatte. Desuden kan mange deltidsansatte give nogle udfordringer i forhold til organiseringen af møder, da der i mange tilfælde vil være medarbejdere, der ikke er til stede på alle tidspunkter. Retter vi blikket mod, hvad lederne har svaret, fremgår det af tabel 28, at lidt over en tredjedel (35 %) af undersøgelsens ledere svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansatte medarbejdere betyder, at personaleledelsen bliver mere vanskelig. Lederne fra de forskellige faggrupper svarer relativt ens på spørgsmålet om personaleledelse, men lidt flere ledende læger (44,7 %) svarer, at de er helt eller delvist enige i, at det have deltidsansatte medarbejdere betyder, at personaleledelsen bliver mere vanskelig.

**Tabel 28: Positive og negative aspekter ved deltidsbeskæftigelse (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Deltidsansatte har ofte overskud til at yde mere end fuldtidsansatte	28 % (152)	18,6 % (101)	30,6 % (166)	18,6 % (101)	4,2 % (23)	100 % (543)
Deltidsansatte er ofte mere tilfredse end fuldtidsansatte	36,4 % (194)	15,8 % (84)	30,2 % (161)	14,1 % (75)	3,6 % (19)	100 % (533)
Flere medarbejdere på deltid betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen	11,5 % (63)	13,9 % (76)	15,2 % (83)	41,4 % (226)	17,9 % (98)	100 % (546)
Flere medarbejdere på deltid betyder mindre tid til kollegial og social kontakt på arbejdspladsen	24,6 % (131)	16,3 % (87)	28,9 % (154)	22,0 % (117)	8,3 % (44)	100 % (533)
Flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	18,9 % (100)	11,5 % (61)	28,2 % (149)	23,1 % (122)	18,3 % (97)	100 % (529)
At have flere medarbejdere på deltid er økonomisk fordelagtigt	24,5 % (121)	14,2 % (70)	43,3 % (214)	12,1 % (60)	5,9 % (29)	100 % (494)
At have flere deltidsansatte gør personaleledelsen vanskeligere	24,5 % (131)	10,7 % (57)	29,8 % (159)	27,3 % (146)	7,7 % (41)	100 % (534)
Deltidsansættelse er med til at nedbringe sygefraværet	26,5 % (135)	11,6 % (59)	37,5 % (191)	19,6 % (100)	4,9 % (25)	100 % (510)

## Ledernes vurderinger af arbejdspladsens deltidskultur

Som nævnt tidligere i analysen har forskellige arbejdspladser forskellige kulturer i forhold til at være på deltid. For det første ved vi, at andelen af deltidsansatte vs. fuldtidsansatte varierer mellem arbejdspladser, hvilket betyder, at det at være på deltid er mere eller mindre almindeligt på arbejdspladserne. Som følge heraf kan der være forskel på, hvordan der bliver set på deltidsansættelser: Er det en naturlig ting på arbejdspladsen, eller bliver de deltidsansatte derimod ikke set på som holdspillere i samme grad som de fuldtidsansatte?

I tabel 29 fremgår lederne vurderinger af deltidskulturen på deres arbejdsplads. Bemærk, at spørgsmålene kun er stillet til ledere der har deltidsansatte medarbejdere i deres stab.

Som det ses af tabellen, angiver langt størstedelen af lederne (74,7 %), at de er helt eller delvist enige i, at det er ganske udbredt at være på deltid på deres arbejdsplads. Kun 10,7 % af lederne angiver, at de er helt eller delvist uenige i, at der ikke bliver sat spørgsmålstejn ved deltidsansættelser. Der er visse forskelle mellem faggrupperne på, hvordan lederne vurderer deltidskulturen. Konkret svarer lidt færre ledende læger (59,6 %) end ledende sygeplejersker (82,4 %), at de er helt eller delvist enige i, at det er en ganske udbredt ting at være ansat på deltid på deres arbejdsplads, og at der ikke bliver sat spørgsmålstejn ved, at medarbejdere arbejder på deltid (se tabel 4.1, bilag 5).

Med hensyn til spørgsmålet, om deltidsansatte betragtes som holdspillere i mindre grad end andre

ansatte, svarer kun 6,1 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at de deltidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads i mindre grad betragtes som holdspillere. De ledende læger mener dog i større grad end de øvrige faggrupper, at de deltidsansatte på deres arbejdsplads i mindre grad betragtes som holdspillere. Således svarer 17,9 % af de ledende læger, at de er helt eller delvist enige i, at de deltidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads i mindre grad betragtes som holdspillere (se tabel 4.5, bilag 5). Til sammenligning svarer kun 2,6 % af de øvrige ledere inden for det sundhedsfaglige område, at de er helt eller delvist enige i, at de deltidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads i mindre grad betragtes som holdspillere.

Tidligere i analysen blev der set nærmere på, hvorvidt lederne ser deltidsansættelser som noget, der kan være med til at gøre det lettere at få vagtplaner/arbejdstilrettelæggelser til at gå op. Derudover, er lederne også blevet spurgt til, om opfattelsen på deres arbejdsplads generelt er, at deltidsansættelser er noget, der får vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Som det ses af tabellen nedenunder, svarer størstedelen af lederne hverken eller til dette spørgsmål. 27,8 % af lederne svarer, at de er helt eller delvist enige i, at opfattelsen på deres arbejdsplads er, at deltidsansættelser er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Igen er det værd at bemærke, at der er nogle klare forskelle mellem faggrupperne på, i hvilken grad deltidsansættelser ses som noget, der kan bidrage til at få vagtplanerne til at gå op på arbejdspladserne. En større andel af de ledende sygeplejersker sammenlignet med de øvrige faggrupper svarer, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelser betragtes som noget, der er med til at få vagtplaner og arbejdstilrettelæggelsen til at gå op på deres arbejdsplads. Nærmere bestemt svarer 36,1 % af undersøgelsens ledende sygeplejersker, at de er helt eller delvist enige i, at deltidsansættelser er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op, mens kun 19,1 % af undersøgelsens læger svarer det samme (se tabel 4.2, bilag 5).

Størstedelen af undersøgelsens ledere (53,3 %) vurderer ikke, at opfattelsen på deres arbejdsplads er, at deltidsansættelser hindrer, at medarbejdere skal fyres. Relativt mange ledere (34,8 %) svarer hverken eller til dette spørgsmål, mens kun 11,2 % af lederne har svaret, at de er helt eller delvist enige i, at opfattelsen på deres arbejdsplads er, at deltidsansættelser hindrer, at medarbejdere skal fyres. Der er visse forskelle mellem faggrupperne på, i hvilket omfang lederne vurderer, at deltidsansættelser ses som noget, der kan være med til at hindre, at medarbejdere skal fyres på deres arbejdsplads. Blandt de ledende læger svarer 19,1 %, at de er helt eller delvist enige i, at opfattelsen på deres arbejdsplads er, at deltidsansættelser hindrer, at medarbejdere skal fyres. Modsat svarer kun 7,9 % af sygeplejerskerne det samme.



**Tabel 29: Deltidskultur (rækkeprocent, antal i parentes)\***

	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Det er ganske udbredt at være på deltid på min arbejdsplads, så det bliver der ikke sat spørgsmålstejn ved	5,8% (27)	4,9% (23)	14,6% (68)	23,7% (110)	51,0% (237)	100 % (465)
På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelser er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	17,6% (82)	13,5% (63)	41,1% (191)	17,0% (79)	10,8% (50)	100 % (465)
På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelse hindrer, at folk skal fyres	39,1% (182)	14,2% (66)	34,8% (162)	9,5% (44)	2,4% (11)	100 % (465)
De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere	66,5% (307)	14,1% (65)	13,4% (62)	5,0% (23)	1,1% (5)	100 % (462)

\*Spørgsmålene er kun stillet til ledere med deltidsansatte medarbejdere.

## Ledernes vurderinger af hvad der kan motivere medarbejdere til at øge deres faste timetal

Som redegjort for tidligere i analysen svarede en tredjedel af undersøgelsens ledere, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte. Derudover svarede blot 14,6 % af lederne, at de er helt eller delvist enige i, at de mangler værktøjer i forhold til at øge andelen af fuldtidsansatte. Ikke desto mindre er det relevant at se nærmere på, hvordan lederne vurderer forskellige faktorer, der kunne motivere medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal. Spørgsmålene er naturligvis kun stillet til ledere, der har deltidsansatte medarbejdere i deres stab. Lederne er blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de tror, at de enkelte motivationsfaktorer ville kunne motivere netop deres deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid.

Overordnet er der en tendens til, at lederne er relativt pessimistiske i deres vurderinger af de forskellige motivationsfaktorer. For langt de fleste af motivationsfaktorerne gælder det, at lederne vurderer at de ”slet ikke” eller ”i lav grad” kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal (se tabel 30). Det skal dog nævnes, at de ledende læger generelt er mere positive i deres vurderinger af de forskellige motivationsfaktorer.<sup>10</sup>

Mere i løn og mere fleksible arbejdstider vurderes af lederne som værende de faktorer, der i højeste grad vil kunne motivere deres medarbejdere til at øge deres timetal. Ca. hver femte af lederne anslår, at disse to faktorer ”i høj grad” eller ”i meget høj grad” vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal. Men der er altså også en relativt stor andel på 43,5 %, der svarer, at fx mere i løn ”slet ikke” eller i ”lav grad” vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid. Ligeledes svarer 51,7 % af lederne, at bedre muligheder for flekstid ”slet ikke”, eller i ”lav grad”, vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste timetal. De ledende læger har generelt større tro på de forskellige motivationsfaktorer, og det gælder både for betydningen af mere i løn og bedre muligheder for fleksible arbejdstider.

<sup>10</sup> Bemærk, at totalen af ledende læger der har besvaret disse spørgsmål ligger på omkring 50 respondenter. Dette betyder, at resultaterne er behæftet med en vis usikkerhed.

Blandt de ledende læger svarer fx 31,6 %, at mere i løn i høj eller meget høj grad vil kunne motivere deres medarbejdere til at gå op i tid, og til sammenligning svarer 13,4 % af øvrige lederne inden for sundhedsområdet det samme (se tabel 5.8 og tabel 5.4, bilag 5).

Lederne er overordnet set relativt pessimistiske i deres vurderinger af, hvorvidt ændringer som mere udfordrende jobindhold, bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder, mere ansvar til den enkelte medarbejder, samt hvis det blev mindre velset blandt kolleger at være på deltid, vil kunne motivere deres medarbejdere til at gå op i tid. For de fire motivationsfaktorer gælder det, at mellem 68 % og 77,1 % af lederne vurderer, at disse faktorer ”slet ikke” eller ”i lav grad” vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres timetal. Igen gælder det, at de ledende læger i lidt højere grad end de øvrige ledere vurderer, at disse faktorer vil kunne motivere deres medarbejdere til at gå op i tid (se tabel 5.1, 5.2, 5.6 og 5.11, bilag 5). Fx har 20,6 % af lægerne svaret, at behov for lige præcis den enkelte medarbejders kompetencer i høj eller meget høj grad vil kunne motivere deres medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal, mens 7,8 % af de ledende sygeplejersker svarer det samme (se tabel 5.6, bilag 5).

Øget indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen for den enkelte medarbejder vurderes af omkring en femtedel af lederne at kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal. Således svarer fx 17,1 % af lederne, at bedre muligheder for hjemmearbejde i høj, eller meget høj grad vil kunne motivere deres medarbejdere til at øge deres arbejdstid. Ligeledes svarer 15 % af lederne, at indflydelse på placeringen af de ekstra timer i høj eller meget høj grad vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres timetal. Der er nok en gang visse forskelle på, hvordan lederne fra de forskellige faggrupper har svaret, og igen er det de ledende læger, der skiller sig ud ved at være lidt mere optimistiske omkring betydningen af de to motivationsfaktorer (se tabel 5.3 og 5.4, bilag 5). Det kommer fx til udtryk ved, at 29,8 % af lægerne svarer, at indflydelse på placeringen af de ekstra timer i høj eller meget høj grad vil kunne motivere deres medarbejdere til at øge deres timetal. Mens 7,2 % af de øvrige ledere inden for sundhedsområdet svarer det samme (se tabel 5.3, bilag 5).

**Tabel 30: Motivationsfaktorer til at øge det ugentlige timetal (rækkeprocent, antal i parentes)\***

	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
I hvor høj grad ville mere udfordrende job-indhold motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	40,8% (155)	36,3% (138)	17,4% (66)	2,9% (11)	2,6% (10)	100 % (380)
I hvor høj grad ville bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	35,0% (135)	36,3% (140)	19,9% (77)	5,2% (20)	3,6% (14)	100 % (386)
I hvor høj grad ville indflydelse på placeringen af de ekstra timer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	26,3% (100)	27,9% (106)	30,8% (117)	11,1% (42)	3,9% (15)	100 % (380)
I hvor høj grad ville bedre muligheder for flekstitid motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	25,1% (90)	25,6% (92)	33,1% (119)	12,0% (43)	4,2% (15)	100 % (359)
I hvor høj grad ville bedre muligheder for hjemmearbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	38,8% (118)	15,8% (48)	28,3% (86)	13,2% (40)	3,9% (12)	100 % (304)
I hvor høj grad ville et behov for lige præcist den enkelte medarbejders kompetencer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	23,9% (86)	33,9% (122)	31,9% (115)	7,5% (27)	2,8% (10)	100 % (360)
I hvor høj grad ville mere ansvar til den enkelte medarbejder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	29,1% (109)	38,9% (146)	24,3% (91)	5,9% (22)	1,9% (7)	100 % (375)
I hvor høj grad ville mere i løn motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	15,8% (60)	27,7% (105)	33,5% (127)	16,1% (61)	6,9% (26)	100 % (379)
I hvor høj grad ville mindre transporttid til og fra arbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	21,9% (73)	36,0% (120)	27,0% (90)	10,8% (36)	4,2% (14)	100 % (333)
I hvor høj grad ville mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	20,8% (67)	25,2% (81)	34,5% (111)	13,0% (42)	6,5% (21)	100 % (322)
I hvor høj grad ville det motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal, hvis det blev mindre velset blandt kolleger at være på deltid?	36,5% (101)	34,7% (96)	21,3% (59)	6,9% (19)	0,7% (2)	100 % (277)

\*Spørgsmålene er kun stillet til ledere med deltidsansatte medarbejdere.

## Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede

Undersøgelsens ledere er ikke kun blevet spurgt om, i hvilket omfang de vurderer, at forskellige motivationsfaktorer vil kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal. De er også blevet spurgt om, hvad de oplever som de største barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte på arbejdspladsen (se tabel 31).

Generelt er der en tendens til, at lederne ikke betragter de forskellige mulige barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte som reelle barrierer. Hele 83,9 % af lederne angiver, at for stort arbejdspress er en lille eller slet ikke nogen barriere mod at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede i forhold til deltidsbeskæftigede medarbejdere. Over halvdelen af lederne angiver desuden, at hhv. manglende efterspørgsel efter fuldtidsstillinger, manglende ressourcer og vanskeligheder med at få vagtplaner til at gå op, ikke er barrierer eller i lav grad er barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte på deres arbejdsplads. Når det er sagt, er der imidlertid forskel på, hvordan de forskellige barrierer vurderes.

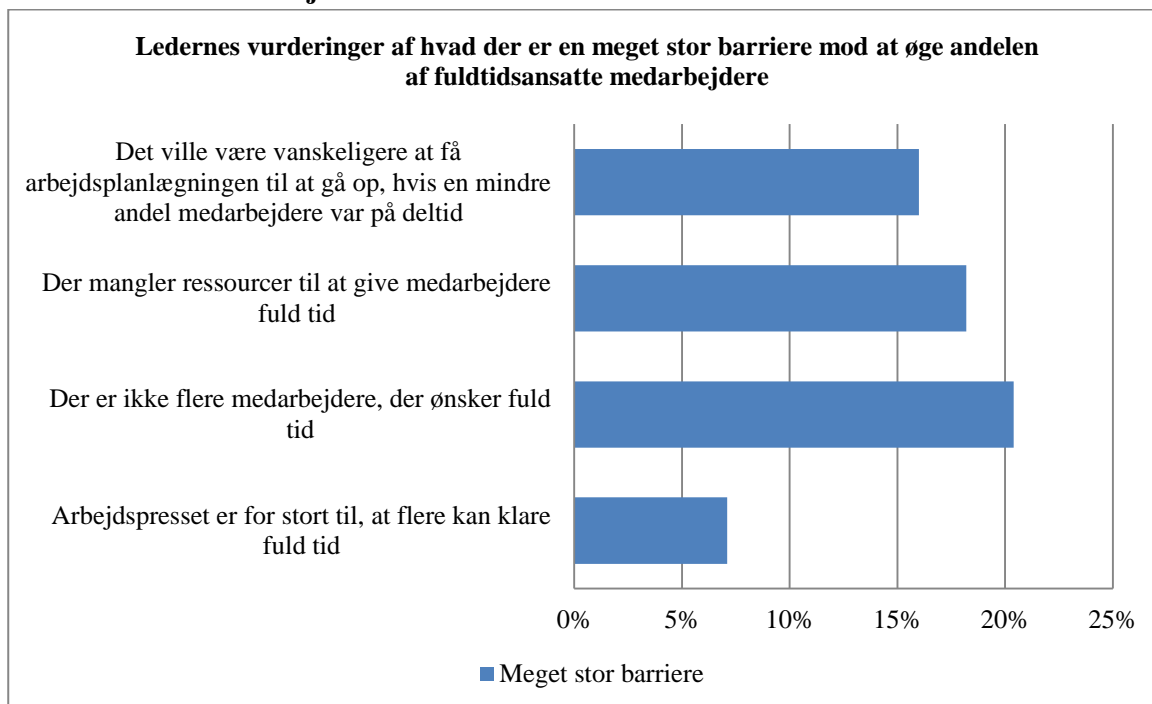
Når det gælder arbejdsplanlægning er antagelsen, at flere ansatte på deltid kunne give en mere fleksibel arbejdsstyrke, hvilket skulle gøre det lettere at få arbejdsplanlægningen til at gå op. De adspurgte ser imidlertid ikke dette som en væsentlig barriere, idet knap tre ud af fire ledere (71 %) svarer, at denne faktor ikke er en barriere, eller at det kun er en lille barriere mod at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede i forhold til deltidsbeskæftigede. Samtidig skal det dog understreges, at knap en tredjedel, peger på dette som en stor eller meget stor barriere. De to barrierer, der af lederne opfattes som mest udfordrende, er, at der ikke er flere medarbejdere, der ønsker fuld tid, samt at der mangler ressourcer til at give medarbejderne fuld tid. 36,9 % af de adspurgte mener således, at det er en stor eller meget stor barriere, at der ikke er flere medarbejdere, der ønsker fuld tid. Ca. en tredjedel af de adspurgte (33,5 %) peger på de manglende ressourcer som en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte.

**Tabel 31: Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte (Ledere med deltidsansatte medarbejdere) (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Total
Arbejdspres er for stort til, at flere kan klare fuld tid	54,7 % (223)	29,2 % (119)	9,1 % (37)	7,1 % (29)	100 % (408)
Der er ikke flere medarbejdere, der ønsker fuld tid	40,1 % (153)	23 % (88)	16,5 % (63)	20,4 % (78)	100 % (382)
Der mangler ressourcer til at give medarbejdere fuld tid	39,1 % (161)	27,4 % (113)	15,3 % (63)	18,2 % (75)	100 % (412)
Det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel medarbejdere var på deltid	48,2 % (190)	22,8 % (90)	12,9 % (51)	16 % (63)	100 % (394)

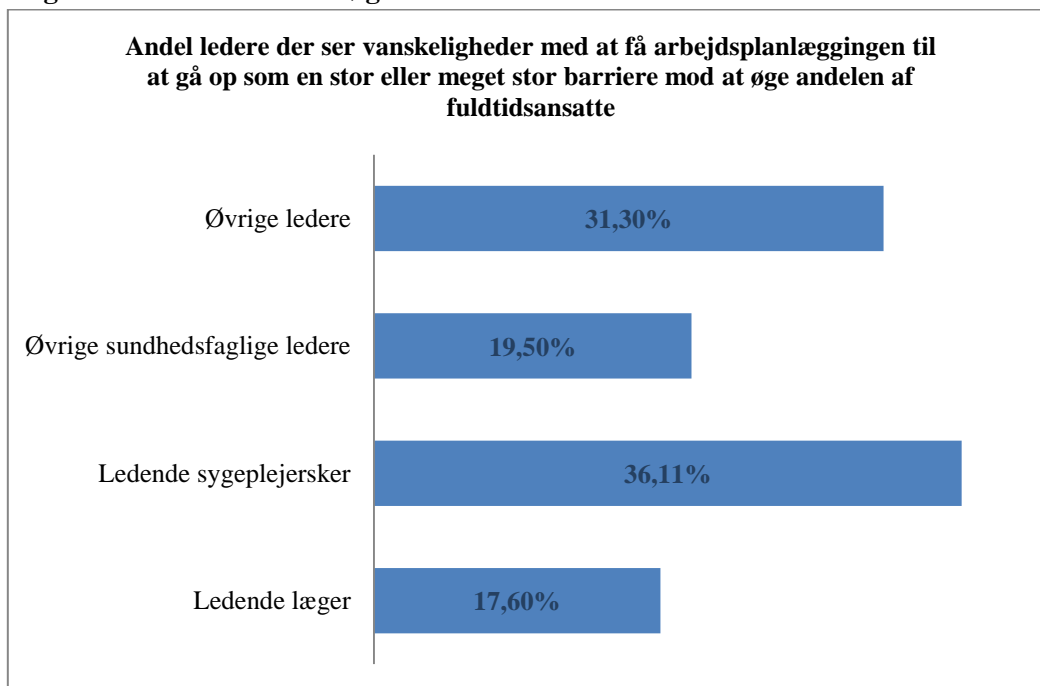
Figur 29 giver et overblik over, hvad lederne har angivet som den største barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte medarbejdere i forhold til deltidsansatte medarbejdere. Som det fremgår af figuren, angiver størstedelen af lederne, at mangel på efterspørgsel efter fuldtidsstillinger, samt at der mangler ressourcer til at give medarbejdere fuld tid, er de største barrierer mod at øge andelen af deltidsansatte medarbejdere.

**Figur 29: Ledernes vurderinger af hvad der er meget store barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte medarbejdere**



Generelt gælder, at der ikke er udpræget store forskelle mellem, hvordan lederne fra de forskellige faggrupper vurderer barriererne mod at øge andelen af fuldtidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads (se tabel 6.1, 6.2, 6.3 og 6.4, bilag 5). Der er dog nogle enkelte forskelle, som det er værd at bemærke. Fx skiller de ledende sygeplejersker sig lidt ud fra de øvrige ledere i deres vurdering af for stort arbejdspresset som barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte. I alt vurderer 23,2 % af de ledende sygeplejersker, at arbejdspresset er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte på deres arbejdsplads, mens 8,8 % af de øvrige ledere inden for sundhedsområdet svarer det samme (se tabel 6.4, bilag 5). Derudover vurderer flere ledende sygeplejersker end de øvrige ledere, at det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel af medarbejdere arbejdede på deltid. Mere specifikt har 36,11 % af sygeplejerskerne vurderet, at vanskeligheder med at få arbejdsplanlægningen til at gå op er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede ift. deltidsbeskæftigede. Forskellene mellem faggrupperne er illustreret i figur 30, hvor det fremgår, hvor stor en andel af ledere inden for de forskellige faggrupper har svaret, at vanskeligheder med at få arbejdsplanlægningen til at gå op er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte på deres arbejdsplads.

**Figur 30: Andel af ledere, der ser vanskeligheder med at få arbejdsplanlægningen til at gå på som en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte.**



### **Ledelsesstil og prioritering af ledelsesopgaver**

I denne undersøgelse analyserer vi nærmere, hvorvidt forskelle i ledelsesstile og forskelle i ledernes prioriteringer og handlinger har en sammenhæng med andelen af deltidsansatte på de regionale arbejdspladser. Vi ved fra tidligere forskning, at ledelsesstile har betydning for medarbejdernes motivation, jobtilfredshed og performance (Yukl 2010; Wright, Moynihan & Pandey 2011; Buelens m.fl. 2006; Park & Rainey 2008; Avolio m.fl. 2009). På baggrund heraf er det relevant at se nærmere på, hvorvidt der er en sammenhæng mellem, hvordan lederne agerer og prioriterer deres opgaver og andelen af deltidsansatte. I analysen skelner vi for det første mellem faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse. De fire ledelsesopgaver er defineret i nedenstående box og i undersøgelsen er lederne både blevet spurgt om hvor meget tid de bruger på de forskellige opgaver samt hvordan de synes at afvejningen af faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse *bør være*, for at der er tale om god ledelse i deres lederstilling.

### Box 1: Undersøgelsens definition af faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse.

*Faglig ledelse:* ledelse der retter sig i mod dét som medarbejderne har som deres faglige indhold i deres arbejde, og som typisk vil være institutionens kerneopgave.

*Personaleledelse:* ledelse af personaleforhold, dvs. arbejdsmiljø, den enkelte medarbejders trivsel og udvikling, konflikthåndtering m.v.

*Administrativ ledelse:* ledelse af administrative forhold med relation til økonomi, budget og regnskab samt arbejdstilrettelæggelse i form af arbejdsplaner, ferier m.v.

*Strategisk ledelse:* ledelse i forhold til langsigtede mål og prioritering af opgaver og indsatser.

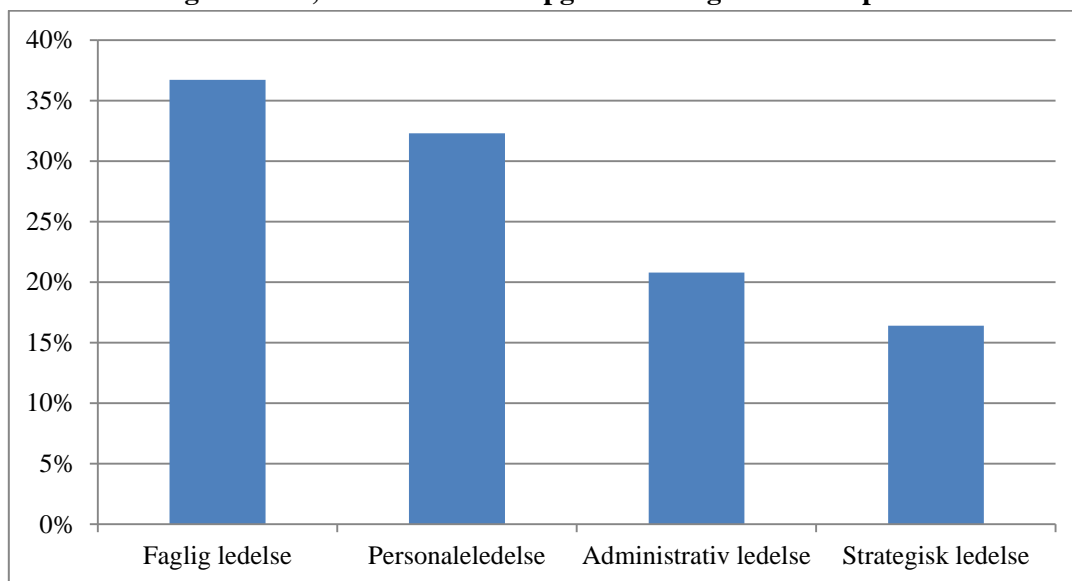
Tabel 32 nedenunder giver et overordnet billede af, hvordan lederne har svaret på spørgsmålene om, hvordan de bruger deres tid på de fire ledelsesopgaver. Som det ses af tabellen, angiver et flertal af respondenterne, at de bruger mest tid på faglig ledelse. I alt har 36,7 % af lederne svaret, at de bruger mest tid på faglig ledelse. Det ser ud til, at lederne bruger mindst tid på strategisk ledelse eftersom kun 16,4 % af lederne har svaret, at de bruger mest tid på herpå, mens hele 40 % har svaret, at de bruger mindst tid på denne form for ledelse.

**Tabel 32: Lederne angivelser af, hvordan de i praksis bruger deres tid på forskellige ledelsesopgaver (rækkeprocent, antal i parentes).**

	Bruger mest tid på	Bruger næstmest tid på	Bruger tredje mest tid på	Bruger mindst tid på	Total
Faglig ledelse	36,7% (223)	25,0% (152)	21,1% (128)	17,3% (105)	100 % (608)
Personaleledelse	32,3% (196)	34,9% (212)	22,4% (136)	10,4% (63)	100 % (607)
Administrativ ledelse	20,8% (126)	26,0% (157)	29,1% (176)	24,1% (146)	100 % (605)
Strategisk ledelse	16,4% (99)	20,2% (122)	23,4% (141)	40,0% (241)	100 % (603)

I figur 31 følger et overblik over, hvilken ledelsesopgave lederne har angivet, at de bruger mest tid på.

**Figur 31: Ledernes angivelser af, hvilken ledelsesopgave de bruger mest tid på.**



I nærværende kapitel vil vi som nævnt se nærmere på, om specifikke typer af ledelsesstile og prioriteringer fra ledelsens side har en sammenhæng med, hvor stor en andel af medarbejderne, der arbejder på deltid. Nærmere bestemt ser vi på, om der er sammenhæng mellem ledernes prioriteringer af de fire ledelsesopgaver og andelen af deltidsansatte i ledernes medarbejderstab. Ledernes prioritering af de fire ledelsesopgaver er målt ved fire indeks baseret på spørgsmålene om, hvor meget tid de bruger på de enkelte ledelsesopgaver samt, hvordan de synes at afvejningen af faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse *bør være*, for at der er tale om god ledelse i deres lederstilling (faktoranalyserne der danner grundlag for de fire indekser fremgår af tabel 13, 14, 15 og 16, bilag 2). Derudover er lederne blevet bedt om at angive i hvilken grad de lægger vægt på at give faglig sparring i forbindelse med deres lederjob.

Ud over, at lederne kan prioritere faglig ledelse, personaleledelse, strategisk og administrativ ledelse i større eller mindre grad, er der også forskel på, i hvilken grad ledere benytter en hård og kontrollerende ledelsesstil versus en ledelsesstil, der er mere blød og værdibaseret. I undersøgelsen skelner vi konkret mellem kontrollerende ledelse og blød/værdibaseret ledelse. Med henblik på at måle ledernes grad af kontrollerende ledelse er lederne bl.a. blevet spurgt til, i hvilken grad de prioriterer at fastlægge regler/retningslinjer samt kvalitetssikre medarbejdernes arbejde (for et fuldstændigt overblik over hvilke spørgsmål, der måler graden af kontrollerende ledelse samt faktoranalyserne, der ligger til grund for indekset, se tabel 11, bilag 2). Blød ledelse/værdiledelse er på den anden side målt ved bl.a. at spørge lederne, i hvilken grad de udøver deres job ved at facilitere dialog og samarbejde, ved at bidrage til at styrke medarbejdernes motivation m.m. (for et fuldstændigt overblik over hvilke spørgsmål der måler graden af blød/værdibaseret ledelse samt faktoranalyserne, der ligger til grund for indekset, se tabel 12, bilag 3).

Inden vi ser nærmere på om der er sammenhæng mellem de forskellige ledelsesstile og prioriteringer på den ene side, og andelen af deltidsansatte på den anden side, gives i nedenstående tabel et



overblik over faggruppeforskelle i lederne ledelsesstile og prioriteringer af ledelsesopgaver. I tabellen fremgår et gennemsnit for, hvad lederne indenfor de enkelte faggrupper har svaret. Høj værdi betyder, at de prioriterer den enkelte ledelsesopgave højt eller i høj grad udøver den enkelte ledelsesstil. Det fremgår af tabellen, at lederne svarer relativt ens men, at de ledende læger skiller sig ud på nogle enkelte punkter. For det første prioriterer de ledende læger personaleledelse i mindre grad end de andre ledere, og udøver i mindre grad en værdibaseret ledelse end de andre ledere. Derudover viser nedenstående overblik, at de ledende læger i højere grad end lederne fra de andre faggrupper prioriterer den faglige ledelse. Når det er sagt så viser tabellen også, at de ledende sygeplejersker i højere grad end de øvrige faggrupper prioriterer at give faglig sparring til deres medarbejdere.

**Table 33: Ledernes ledelsesstile og prioritering af ledelsesopgaver på tværs af faggrupper:**

Ledernes faggruppe:		Indeks for prioritering af personaleledelse	Ledernes prioritering af strategisk ledelse	Ledernes prioritering af faglig ledelse	Ledernes prioritering af administrativ ledelse	Indeks for kontrollerende ledelsesstil	Indeks for værdibaseret ledelse	Ledernes prioritering af faglig sparring
Ledende læger	Gennemsnit	49,8	47,8	75,5	65	75,1	32,5	80,8
	N (total)	143	144	145	150	151	144	160
Ledende sygeplejersker	Gennemsnit	71,3	47,9	53,6	65,1	79,3	43,9	86
	N (total)	220	219	220	220	222	220	238
Øvrige sundhedsfaglige ledere	Gennemsnit	69,4	38,9	58,2	66	78	41,9	80,5
	N (total)	136	135	136	134	137	136	146
Øvrige ledere	Gennemsnit	64,7	44,5	64	65,6	77	40,7	83,5
	N (total)	93	94	93	92	93	93	103
Total	Gennemsnit	64,6	45,3	61,6	65,4	77,6	40,2	83,1
	N (total)	592	592	594	596	603	593	647

Ledernes ledelsesstile og prioriteringer af ledelsesopgaver er blevet analyseret i en lineær regression med andelen af deltidsansatte medarbejdere som afhængig variabel. Det fremgår af regressionen (tabel 44, bilag 3), at der for det første er en signifikant sammenhæng mellem, i hvilken grad lederne udøver en kontrollerende ledelsesstil og andelen af deltidsansatte på arbejdspladsen. Sammenhængen er negativ forstået på den måde, at jo mere kontrollerende ledelsesstil lederne har, desto færre medarbejdere er på deltid.

For det andet er der en signifikant sammenhæng mellem, i hvilken grad lederne prioriterer strategisk ledelse samt personaleledelse og andelen af deltidsbeskæftigede ansatte. Også her er sammenhængen negativ således, at en høj grad af fokus på strategisk ledelse samt personaleledelse hænger sammen med en lav andel af deltidsansatte medarbejdere. Derimod er der ikke nogen sammenhæng mellem, i hvilken grad lederne udøver en blød og værdibaseret ledelse og andelen af deltidsansatte medarbejdere. Ligeledes er der ingen sammenhæng mellem lederne prioritering af administrativ ledelse og faglig ledelse og andelen af deltidsansatte medarbejdere.

Til gengæld er der for det tredje en sammenhæng mellem i hvilken grad lederne prioriterer at give faglig sparring og andelen af deltidsansatte i lederne medarbejderstab. I modsætning til f.eks. kontrollerende ledelse er sammenhængen positiv således, at ledere der i høj grad prioriterer at yde faglig sparring til deres medarbejdere har en høj andel af deltidsansatte medarbejdere.