

# Bilag 1: Undersøgelsens metoder

---

## Indhold

Registerundersøgelsen .....	2
Spørgeskemaundersøgelsen.....	3
Datagrundlag og svarprocent.....	3
Fordeling af respondenter på faggrupper.....	5
Måleniveauer .....	6
Indekskonstruktioner .....	6
Analysemetoder i de to kvantitative undersøgelser .....	7
Den kvalitative undersøgelse.....	11
Udvælgelse af interviewpersoner .....	11
Interviewene .....	12
Præsentation af det kvalitative materiale.....	13
Spørgeskemaet.....	14
Interviewguide: Medarbejdere.....	50
Interviewguide: Medarbejdere med ledelsesansvar.....	56
Appendiks: Antal ansatte i overenskomstgrupperne .....	60

# Registerundersøgelsen

Det anvendte registerdata er udtrukket af Det Fælleskommunale Løndatakontor og dækker hele 2011. Beregningen af tillæg er således baseret på et helt år korrigeret for hver enkelt ansat for, hvor mange dage personen har været ansat i 2011. Ved at kigge på alle personer, der har været ansat i 2011 og ved at kategorisere fuld tid som 37 timer eller derover, indfanger vi alle, der har været på deltid i perioden. Det betyder, at deltidsandelen beregnes som værende lidt højere i registeranalysen end i spørgeskemaundersøgelsen, fordi en person kategoriseres som havende været på deltid, hvis vedkommende blot har været på deltid en del af 2011. Hvor spørgeskemaundersøgelsen desuden er udtrukket for at sikre et tilstrækkeligt antal respondenter i de faggrupper, der undersøges mere dybdegående, er registerundersøgelsen helt repræsentativ, idet alle ordinært ansatte regionale medarbejdere indgår.

Elever og personer i fleksjob indgår ikke i registerundersøgelsen, og materialet er afgrænset til personer, der var ansat mindst 29 dage i 2011, havde en beskæftigelsesprocent over nul og modtog grundløn i 2011. Ved denne afgrænsning frasorteres løse vikarer og lægelige eksperter, som bliver kaldt ind til at arbejde ganske få dage. Hvis disse personer indgik, ville deltidsandelen for faggrupper med høj ekstern vikardækning fremstå som uforholdsmæssig høj.

Der indgår 186.708 personer i datasættet uden den nævnte afgrænsning, og 159.543 ansatte lever op til de tre kriterier for at indgå i analyserne.

Der opdeles på køn, alder, ansættelsesregion og enten overenskomst- eller stillingsgruppe. Der er 283 forskellige stillingskategorier og 53 overenskomstkategorier. Vi fokuserer på de 39 overenskomstgrupper, hvor der er mere end 5 medarbejdere, og vi underopdeler i flere analyser de to største overenskomstgrupper, nemlig ”Syge- og sundhedspersonale” (som er organiseret under Sundhedskartellet) og ”Social- og sundhedspersonale” (som er organiseret under FOA). Tabel A1 allerbagerst i denne rapport giver et overblik over antallet af ansatte i overenskomstgrupperne med og uden afgrænsning.

# Spørgeskemaundersøgelsen

## Datagrundlag og svarprocent

Til grund for undersøgelsens analyser ligger en spørgeskemaundersøgelse, der i januar måned 2012 blev sendt ud til 11.355 medarbejdere og ledere på regionale arbejdspladser. Udtrækningen af respondenter skete ud fra to kriterier. For det første ønskede vi at sikre, at en del af stikprøven var fuldstændig repræsentativ for alle regionalt ansatte, og derfor blev 2000 ansatte udtrukket med en fordeling mellem de fem regioner, der svarer til regionernes forholdsvis størrelse. For det andet udtrak vi 600 respondenter ud fra hver af nedenstående 23 faggrupper (for visse faggrupper udtrak vi dog lidt færre på grund af et lavere totaltal indenfor faggruppen end 600):

- Sygehusportører
- Ikke-ledende læger
- Ledere på Sundhedskartellets område
- Håndværkere m.fl.
- Overlæger, lægelige chefer m.v.
- Jurister, økonomer
- Magistre
- Radiografer
- Servicemedarbejdere/-assistenter
- Husassistenter
- Kontor- og It-personale mv.
- Pædagogisk personale
- Ernæringsassistenter
- Omsorgs- og pæd.medhj. & pæd. ass.
- Psykologer
- Bioanalytikere
- Rengøringsassistenter
- Lægeseekretærer
- Fysioterapeuter
- Ergoterapeuter
- Sygeplejersker
- SOSU'er og sygehjælpere
- Jordemødre

Tabel 1 viser, hvor mange der blev forsøgt udtrukket i hver region for hver faggruppe og i den simpelt tilfældige stikprøve. I det omfang, at der var færre individer i den pågældende faggruppe end angivet i tabel 1, blev alle individerne udtrukket. Hvis en respondent blev udtrukket både i den simpelt tilfældige stikprøve og i den overstratificerede stikprøve, indgår individet naturligvis kun én gang i tabellen.

For nogle af regionerne viste det sig at være problematisk at skaffe e-mail adresser til de udtrukne respondenter. Som det fremgår af tabel 1, er problemet med manglende e-mails størst i Region

Hovedstaden og Region Syddanmark. I sidstnævnte fik vi kun e-mails for 56 % af de udtrukne individer, mens det var tilfældet for 67 % af de udtrukne individer i Region Hovedstaden. For Region Midtjylland var denne procentdel 84, og for Region Sjælland var den 89, mens Region Nordjylland skaffede e-mails fra hele 94 % af de udtrukne respondenter.

**Table 1: Potentielle respondenter efter region**

	<b>Region Hovedstaden</b>	<b>Region Sjælland</b>	<b>Region Syddanmark</b>	<b>Region Midtjylland</b>	<b>Region Nordjylland</b>	<b>Total</b>
Simpelt tilfældigt udtrukket	629	309	431	428	204	2001
Overstratificering for 23 faggrupper	189	93	129	128	61	600
I alt udtrukket	4.818	2.328	3.469	3.279	1.611	15.505
I alt e-mails	3.251	2.065	1.937	2.760	1507	11.520
E-mails med fejlmeldinger	33	32	33	40	27	165
Valide e-mails	3.218	2.033	1.904	2.720	1.480	11.355
I alt delvist svar	274	206	157	270	139	1.046
I alt fuldstændigt svar	1.414	794	751	1.395	765	5.119
Procentdel leverede e-mails	67%	89%	56%	84%	94%	74%
Svarprocent (fuldstændig besvarelse) beregnet ud fra leverede e-mails	43%	38%	39%	51%	51%	44%
Svarprocent (helt eller delvist svar) beregnet ud fra leverede e-mails	52%	48%	47%	60%	60%	54%
Svarprocent (fuldstændig besvarelse) beregnet ud fra valide e-mails	44%	39%	39%	51%	52%	45%
Svarprocent (helt eller delvist svar) beregnet ud fra leverede e-mails	52%	49%	48%	61%	61%	54%

Som nævnt indledningsvis blev spørgeskemaundersøgelsen på baggrund af ovenstående sendt ud til 11.355 medarbejdere og ledere på regionale arbejdspladser. Men med henblik på at give et helt korrekt billede af undersøgelsens svarprocent er det vigtigt at trække de respondenter fra, der ikke har modtaget mailen, fordi de er sygemeldte, på barsel, længerevarende ferie, fyldt mailbakke eller simpelthen, fordi der var fejl i e-mail adressen. I denne undersøgelse var der i alt 165 respondenter, der ikke har svaret på undersøgelsen, fordi de ikke har modtaget den. Når disse fraregnes, er undersøgelsens svarprocent på 45 %, hvis kun fuldstændige besvarelser medtages. Medtages de besvarelser, der kun er delvist besvaret, er svarprocenten på 54 %.

Sammenfattende blev undersøgelsen altså sendt ud til 11.355 medarbejdere. Ud af disse har 54 % påbegyndt spørgeskemaet, og 45 % har færdiggjort skemaet helt.

I undersøgelsens analyser er det blevet valgt, at alle respondenternes svar indgår (altså både dem, der kun har påbegyndt skemaet og er stoppet undervejs, og dem, der har gennemført hele spørgeskemaet). Det betyder, at totalen over respondenter, der har svaret (N), er varierende fra analyse til analyse. Da størstedelen af de afgørende variable kommer relativt sent i analyserne, f.eks. undersøgelsens afhængige variable (om medarbejderne arbejder på deltid/fuldtid, samt hvor

mange timer medarbejderne er ansat til at arbejde), vurderes denne variation i totalen over besvarede spørgsmål ikke at påvirke analysens konkrete resultater.

## Fordeling af respondenter på faggrupper

Grundet en begrænset svarprocent indenfor bestemte faggrupper er det i samråd med styregruppen blevet valgt at lægge nogle enkelte grupper sammen. En sådan sammenlægning er nødvendig for at sikre et tilstrækkeligt antal respondenter til at gennemføre separate analyser af disse grupper. Fordelingen af respondenter på faggrupper kan ses i tabel 2. Faggruppeangivelsen er respondenternes egen for langt de fleste vedkommende, men den er valideret med regionernes registeroplysninger om individerne, hvorved enkelte er omklassificeret. Eksempelvis er respondenter, der jf. registeret er økonomer og i spørgeskemaundersøgelsen har angivet at have anden akademisk uddannelse frem for en samfundsvidenskabelig akademisk uddannelse, omkategoriseret til sidstnævnte.

**Tabel 2: Undersøgte regionalt ansatte efter faggruppe**

<b>Faggruppe</b>	<b>Antal</b>	<b>Procent</b>
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-medarbejder	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>

## Måleniveauer

I spørgeskemaundersøgelsen indgår variable med forskellige måleniveauer. En variabel er nominalskaleret, når dens mulige værdier er gensidigt udelukkende uden, at de kan rangordnes. For en nominalskaleret variabel kan man derfor kun udtale sig om, hvorvidt værdier er lig med eller forskellige fra hinanden. Et eksempel i undersøgelsen er faggruppevariablen. For at kunne lave avancerede analyser med nominalskalavariabel (her især faggruppevariablen), laver man ofte kunstige dikotomier, hvor den nye variabel (kaldet en dummy variabel) antager værdien 1, hvis respondenterne kommer fra den pågældende faggruppe, og værdien 0, hvis respondenterne ikke kommer fra den pågældende faggruppe.

En variabel er ordinalskaleret, når de mulige værdier kan rangordnes på en meningsfuld måde. Mange af undersøgelsens variable bruger fem såkaldte Likert skala svarkategorier (fra helt enig til helt uenig) og er dermed i udgangspunktet ordinalskalerede. For ordinalskalerede variable kan man tale om, at nogle respondenter har en højere eller lavere værdi end andre respondenter.

En variabel er intervalskaleret, når der også er meningsfulde afstande (forskelle) mellem de mulige værdier. Alder i år er en intervalskaleret variabel. Intervalskalerede variable giver rigtigt mange flere analysemuligheder end de to andre (fx beregning af gennemsnit) og foretrækkes derfor. Når man laver et indeks af flere ordinalskalerede variable (jf. nedenfor), er det accepteret at behandle dette som intervalskaleret, såfremt reliabilitetstesten er tilfredsstillende, fordi der bliver flere mulige svar, og forskelle i afstandene mellem svarkategorierne udligner hinanden.

I nogle tilfælde er det tilladeligt at behandle ordinalskalerede variable, som var de intervalskalerede. Det kræver, at den ordinalskalerede variabel skal have mindst fem mulige værdier, og at man derudover kan argumentere for, at afstandene mellem værdierne kan betragtes som lige store. Under alle omstændigheder skal dette gøres med forsigtighed.

## Indeks konstruktioner

Som Pedersen (2010) skriver, findes der ikke et direkte mål for mange af de mest interessante samfundsvidenskabelige begreber, og derfor bruger man ofte et indeks, der består af observerbare indikatorer for begrebet. Mange begreber i denne rapport er målt indirekte ved at måle dets refleksioner på svarmønstret på en række udsagn, som respondenterne kan erklære sig enig eller uenig i (Diamantopoulos og Winklhofer 2001). Det testes ved hjælp af faktoranalyse, om disse målbare indikatorer faktisk er refleksioner af samme bagvedliggende begreb (udtrækningsmetoden er konsekvent principal axis factoring). Ved beregning af Cronbach's alpha sikres det, at reliabiliteten (pålideligheden) er i orden. Sidstnævnte skal helst være over 0,7, men litteraturen accepterer værdier helt ned til 0,5. I denne rapport rapporterer vi loadings fra faktoranalyserne (jo tættere på 1, i jo højere grad er indikatorerne mål for samme dimension) samt Cronbach's alpha. Hvis der er flere dimensioner (som fx ved public service motivation), roteres faktorerne med "direkte oblimin" metoden. Faktorer med en Eigen value over 1 medtages.

# Analysemetoder i de to kvantitative undersøgelser

I register- og spørgeskemaanalyserne anvender vi især seks analysemetoder: Logistisk regression, Tobit regression, OLS (Ordinary Least Square) regression, ordinal regression, gennemsnitsberegninger og krydstabeller. I nærværende afsnit beskrives disse analysemetoder kort, ligesom vi kommer ind på, hvad de bliver anvendt til.

Krydstabeller er tabeller, der sammenligner to eller flere variabler ved at vise fordelingen af den ene variabel betinget af, at den anden variabel har bestemte værdier. Normalt angives både den absolutte fordeling (antal) og den relative fordeling (procent). Krydstabeller bruges især til analyser af nominal- eller ordinalskalerede variable. De er gode til at give et overblik over, hvordan de forskellige respondenter har svaret. F.eks. giver krydstabeller mulighed for at sammenligne forskelle i, hvordan deltidsansatte og fuldtidsansatte vurderer forskellige fordele og ulemper ved deltidsansættelser. I krydstabeller er den uafhængige variabel som regel placeret i rækkerne og den afhængige i kolonnerne. Procentueringen sker langs den uafhængige variabel, således at læseren nemt kan orientere sig i forhold til f.eks., hvor mange deltidsansatte medarbejdere der har svaret det ene eller det andet sammenlignet med de fuldtidsansatte.

Gennemsnit beregnes som summen af respondenternes værdier divideret med antallet af respondenter. Gennemsnitsberegninger bruges alene til intervallskalerede variable, hvilket vil sige, at afstanden mellem to svarkategorier kan beregnes. Eksempler på intervallskalerede variable er alder og genetillæg.

Vores undersøgte afhængige variable er enten intervallskalerede (f.eks. arbejdstid), ordinalskalerede (f.eks. vægtningen af medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse) eller dikotome (f.eks. deltid/fuld tid). Dikotome variable er variable, der kun kan antage to værdier, og for at analysere en dikotom variabel bruges logistisk regression. Kort forklaret analyserer man i en logistisk regression sandsynligheden for, at en given observation falder i én af de to kategorier. I denne undersøgelse analyseres forskellige uafhængige variables betydning for sandsynligheden for, at medarbejdere er på deltid i forhold til på fuld tid. Dette gøres blandt andet ved at teste, om det giver en signifikant forskel i sandsynligheden for, at en ansat er på deltid, når de uafhængige variable tages i betragtning. I logistiske regressioner bruges odds ratio værdien for en given uafhængig variabel til at fortolke styrken af sammenhængen med den afhængige variabel. Odds ratio angiver forholdet mellem odds for to grupper (1 og 2) på den uafhængige variabel for at have resultatet 1 (fx være på deltid) på den afhængige variabel. Odds for at have resultatet 1 i gruppe 1 er  $p_1/(1-p_1)$ , hvor  $p_1$  er sandsynligheden for at have resultatet 1 på den afhængige variabel. Tilsvarende angiver  $p_2$  sandsynligheden for at have resultatet 1 på den afhængige variabel for gruppe 2. Forhold mellem disse odds for de to grupper er derfor odds ratio:

$$\frac{p_1/(1-p_1)}{p_2/(1-p_2)}$$

Givet, at der både er gulv- og lofteffekter (man kan ikke have mindre end 0 % sandsynlighed eller mere end 100 % sandsynlighed), giver en skalaværdis ændring på en given uafhængig variabel ikke

altid samme stigning i sandsynligheden for værdien 1 på den afhængige variabel. Matematisk kan S-kurven for sandsynligheden  $p$  således beskrives ved den logistiske funktion  $p = \frac{\exp(c+bx)}{1+\exp(c+bx)}$ , hvilket er det samme som  $p = \frac{1}{1+\exp(-c-bx)}$ , hvor  $c$  er konstantleddet, og  $b$  er den ustandardiserede regressionskoefficient i den logistiske regression.

En grov fortolkning er dog, at odds ratio på fx 1,5 betyder, at for hver gang værdien på den uafhængige variabel stiger med 1, stiger sandsynligheden for, at respondenterne har 1 på den afhængige variabel 1,5 gange – dvs. sandsynligheden stiger med 50 pct. Men det afhænger som nævnt af, hvor på kurven man kigger, for hvis sandsynligheden allerede er næsten 100 % for, at den afhængige variabel er 1, så kan denne sandsynlighed selvsagt ikke stige med 50 %.

Når sammenhængen er negativ, varierer odds ratio mellem 0 og 1. Når sammenhængen er positiv, er odds ratio mellem 1 og  $\infty$ , hvor 1 angiver, at der ikke er nogen sammenhæng. Jo mere forskellig, odds ratio er fra 1, jo stærkere er sammenhængen med andre ord.

Ordinal regression anvendes i de få tilfælde, hvor vi analyserer flere uafhængige variable og en ordinalskalet afhængig variabel. Princippet for denne analysemetode svarer til logistisk regression og er i alle tilfælde lavet med logit link. Da de ordinale regressioner ikke vedrører undersøgelsens centrale afhængige variable, rapporteres alene de analyserede sammenhænges statistiske signifikans.

Til at analysere intervallskalerede variable anvendes for det første Tobit regression. Denne metode har den fordel, at den kan håndtere en afhængig variabel, der er afskåret i den ene eller begge ender af skalaen. En af undersøgelsens vigtigste afhængige variable er det antal timer, medarbejderne er ansat til at arbejde. Denne variabel kan stort set ikke antage værdier højere end 37 timer, ligesom den ikke kan antage mindre værdier end nul. Variablen er venstreskæv, fordi størstedelen af respondenterne arbejder mellem 32 og 37 timer, mens en langt mindre andel arbejder under 32 timer. Med henblik på at lave meningsfulde illustrationer anvendes imidlertid OLS regressioner, der på samme måde som Tobit regression måler sammenhængen mellem en intervallskaleret afhængig variabel og en eller flere uafhængige variable. Fordelen ved OLS regression er, at den ikke antager, at den afhængige variabel latent kunne antage værdier over den værdi, hvor den er afskåret (her 37 timer), hvorved illustrationerne bliver mere realistiske under den forudsætning, at ingen eller meget få ansatte er ansat til over 37 timer.

I OLS og Tobit regressioner kan de ustandardiserede regressionskoefficienter 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 dvs. variable, der antager værdien 1, hvis respondenterne falder inden for den kategori, der svarer til dummyvariablen, og ellers nul. Der dannes en dummyvariabel for hver af kategorierne på den kategoriske variabel, men en af disse dummyvariable (f.eks. dummyvariablen for sygeplejersker for den kategoriske variabel ”stillingskategori”) indgår ikke i selve regressionstabellen og fungerer dermed som referencekategori. Regressionskoefficienterne for de enkelte dummyvariable (f.eks. ”Jordemødre”) kan fortolkes som den estimerede forskel mellem



referencekategorien (f.eks. sygeplejersker) og den pågældende dummyvariabel (f.eks. jordemødre). Når en af dummyvariablene således hedder "Kvinde", angiver koefficienten således den estimerede forskel til referencekategorien for køn dvs. mænd. I alle analyserne er mænd referencekategori for variabelen køn. Referencekategorien fremgår at den pågældende tabels noter.

I alle regressionerne indgår et konstantled. Det er den estimerede værdi på den afhængige variabel, vis alle de uafhængige variable er nul. Det er sjældent direkte relevant, idet alder indgår i de fleste af analyserne, og ingen regionalt ansatte er nul år. Konstanten anvendes imidlertid til konstruktion af figurerne sammen med de øvrige ustandardiserede regressionskoefficienter.

Der indgår et mål for modellernes forklaringskraft i alle regressionerne. I OLS regressionerne anvendes justeret  $R^2$ , der angiver andelen af variationen i den afhængige variabel forklaret af de uafhængige variable, korrigeret for antallet af uafhængige variable. I Tobit regressionerne anvendes McFadden's pseudo  $R^2$  og i logistisk regression anvendes Nagelkerke's pseudo  $R^2$ . De søger begge at tilnærme sig  $R^2$  ved at give et mål for, hvor meget variablene forbedre forudsigelsen af den afhængige variabel sammenlignet med, hvis vi ikke havde kendskab til de uafhængige variable. Alle de anvendte  $R^2$  mål kan antage værdier fra 0 til 1 og fortolkes således, at jo tættere værdien er på 1, jo større er forklaringskraften.

Alle de tre typer for regressionsanalyser (OLS, Tobit og logistisk) opbygges i undersøgelsen i blokke/ modeller bestående af regressionsanalyser med samme afhængige variabel, hvor der trinvis inddrages flere og flere uafhængige variable. Princippet er generelt, at de variable, der tidsmæssigt bestemmes først (f.eks. alder og køn), inddrages først. Første model inddrager således typisk 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. Modelopbygningen 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 hele rapporten opereres med et signifikansniveau på 95 %, hvilket betyder, at et resultat kun ses som statistisk signifikant, hvis det med 95 % sikkerhed ikke skyldes tilfældigheder. P-værdierne angiver den estimerede fejlsandsynlighed, og resultater accepteres dermed kun som statistisk signifikante, hvis p-værdien er under 0,05. I alle rapportens analyser angiver en stjerne (\*), at p er mindre end 0,05 svarende til, at den statistiske sikkerhed er højere end 95 %. Hvis p-værdien derudover er mindre end 0,01, markeres det med to stjerner, og tilsvarende viser tre stjerner, at p-

værdien er mindre end 0,001 (svarende til en sikkerhed på 99,9 %). Vi markerer det også (med +), hvis p-værdien ligger mellem 0,05 og 0,1, men det skal alene ses som en hjælp til at afgøre, om en sammenhæng er så langt fra at være statistisk signifikant (dvs. ikke engang har denne markering), at vi modsat kan tillade os at argumentere for, at der ikke er en sammenhæng.

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.

# Den kvalitative undersøgelse

I nærværende afsnit redegøres der for, hvordan interviewpersonerne til undersøgelsens kvalitative del er blevet udvalgt. Efter hvilken metode er interviewpersonerne blevet udvalgt? Hvilke kriterier ligger til grund? Derudover vil der kort blive redegjort for, hvordan det kvalitative materiale blevet indsamlet, samt hvordan det vil blive præsenteret i rapporten.

## Udvælgelse af interviewpersoner

Undersøgelsens interviewpersoner blev udvalgt på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen af de regionalt ansatte medarbejdere og ledere. Det kvantitative materiale fra spørgeskemaundersøgelsen rummede baggrundsinformationer, og interviewpersonerne blev udvalgt på baggrund af deres faggruppe samt karakteristika ved den **organisation/afdeling**, de arbejder i. Var der mange/få på deltid i organisationen/afdelingen? Var der høj grad af patient/brugerkontakt i organisationen/afdelingen?

I alt blev 20 interviewpersoner udvalgt til den kvalitative analyse. 16 af disse interviewpersoner er medarbejdere på regionale arbejdspladser, og 4 af de udvalgte interviewpersoner er ledere. Ved udvælgelsen af interviewpersoner var det først og fremmest vigtigt at sikre en repræsentation fra forskellige faggrupper. Et af de påtrængende spørgsmål i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen var nemlig, hvad der forklarer de store variationer i andelen af deltidsansatte versus fuldtidsansatte mellem forskellige faggrupper. Derudover ønskede vi at sikre en vis variation i faktorer som uddannelsesniveau, vagtbelastning samt belastning i selve jobfunktionen. I forbindelse med arbejdsbelastning ønskede vi at sikre en repræsentation fra faggrupper, der har henholdsvis en stor og en lille berøringsflade med patienter og borgere i forbindelse med deres arbejde. Sidst men ikke mindst var et af de centrale udvælgelseskriterier, at interviewpersonerne skulle komme fra afdelinger, hvor andelen af deltids- versus fuldtidsansatte varierede.

På baggrund af ovenstående udvælgelseskriterier blev der udvalgt 2 jordemødre, 2 SOSU assistenter, 2 sygeplejersker, 2 radiografer, 2 lægesekretærer, 2 læger, 2 pædagoger, 1 HK fuldmægtig og en AC fuldmægtig til interviews (se tabel 3 nedenunder). De udvalgte faggrupper varierer således efter flere af de faktorer, vi er interesseret i: graden/typen af patient/borgerkontakt, uddannelsesniveau, vagtbelastning, andelen af deltids- og fuldtidsansatte på afdelingen m.v. Bemærk, at oplysningerne om, hvor mange af respondentens kollegaer/ medarbejdere, der er på deltid, er oplyst af interviewpersonen selv.

7 af de 16 udvalgte medarbejdere arbejder på fuld tid, og 9 arbejder på deltid. Det skal dog understreges, at det ikke har været et udvælgelseskriterium, at der både var fuldtids- og deltidsansatte medarbejdere blandt interviewpersonerne. Om interviewpersonerne er på deltid eller fuld tid, er med andre ord tilfældigt.

**Tabel 3: Overblik over interviewpersoner (medarbejdere)**

Organisation	Faggruppe	Antal interviewpersoner	IP nr.	Deltid/ fuld tid	Andel kollegaer på deltid
Hospital:	Jordemødre	2	IP 1: IP 2:	Deltid (32 t) Deltid (24 t)	Ca. 75 % på deltid Over halvdelen
	SOSU assistenter	2	IP 3: IP 4:	Deltid (24 t) Deltid (32 t)	Over halvdelen Ca. 6 %
	Sygeplejersker	2	IP 5: IP 8:	Deltid (32 t) Deltid (32 t)	Ca. 13 % på deltid Ca. 80 % på deltid
	Radiografer	2	IP 7: IP 10:	Deltid (30 t) Fuld tid	40-50 % på deltid Ca. 25 % på deltid
	Lægesekretærer	2	IP 6: IP: 9	Deltid (30 t) Fuld tid	Ca. 30 % på deltid ”En større andel”
	Læger	2	IP 11: IP 12:	Fuld tid Fuld tid	Ingen Langt de fleste på fuld tid
Døgninstitution	Pædagog / socialpædagog	2	IP 13: IP 14:	Fuld tid Deltid (32 t)	50 % på deltid Ca. 85 % på deltid
Regionshus	HK fuldmægtig AC fuldmægtig	2	IP 15: IP 16:	Fuld tid Plus tid	16-17 % på deltid 1 kollega på deltid

Når det gælder udvælgelsen af ledere til interviewundersøgelsen, blev det valgt at interviewe ledere fra 4 forskellige faggrupper. Konkret blev en overlæge, en afdelingssygeplejerske, en pædagog og en overfysioterapeut udvalgt til interview. I tabel 4 (lederne) fremgår det, hvilken faggruppe lederne kommer fra, antallet af medarbejdere lederen har ledelsesmæssigt ansvar for, samt hvor stor en andel af medarbejderne i lederens medarbejderstab, der er på deltid. Disse informationer kommer fra interviewpersonerne selv.

**Tabel 4: Overblik over interviewpersoner (ledere)**

Faggruppe / organisation	Antal interviewpersoner	IP nr.	Antal medarbejdere	Andel af medarbejdere på deltid:
Overlæge	1	IP 17:	5	Ingen
Afdelingssygeplejerske	1	IP 18:	30	Ca. 60-70 %
Pædagog (leder i døgninstitution)	1	IP 19:	5	Ca. 80 %
Overfysioterapeut	1	IP 20:	55	Ca. 82 %

## Interviewene

De 20 interviews blev gennemført i perioden 10-17. april 2012. Interviewene blev udført ansigt til ansigt med interviewpersonerne og tog mellem 45 og 70 minutter per interview. Alle interviews blev optaget på bånd under det vilkår, at interviewpersonerne er fuldt ud anonyme i analyserne.

De fleste interviews fandt sted på interviewpersonernes arbejdsplads, men nogle enkelte interviewpersoner foretrak, at interviewene foregik uden for deres arbejdsplads.

Interviewpersonerne var generelt meget positive overfor projektet og talte åbent om de forskellige emner og spørgsmål, der blev bragt på banen. Interviewene var semistrukturerede, og der var således åbenhed i forhold til, at interviewpersoner kunne bringe emner på bane, der ikke blev taget op af interviewer. Semistrukturerede interviews har desuden den fordel, at de tillader

intervieweren at ændre på ordlyden af spørgsmålene i interviewguiden eller rækkefølgen i interviewguiden for at optimere den konkrete interviewsituation.

Transskriberingen af de 20 interviews er foretaget af 7 studenterende på Institut for Satskundskab, Aarhus Universitet. De studerende transskriberede ud fra på forhånd klarlagte retningslinjer.

## **Præsentation af det kvalitative materiale**

Præsentationen af et kvalitativt materiale er afgørende for læserens indblik i grundlaget for forfatterens konklusioner. I denne rapport anvendes såkaldte displays, som er grafiske eller tabelmæssige fremstillinger af kvalitative data. De giver læseren overblik over, hvilke udsagn i det kvalitative materiale, forfatteren baserer sine konklusioner på. Der findes forskellige måder at udforme displays på, og i denne rapport benyttes primært displays, der illustrer variationer og tendenser i interviewpersonernes udsagn. Hvis interviewpersonerne f.eks. fokuserer på to forskellige typer af fordele ved at arbejde på fuld tid, laves et display med citater, der illustrerer disse to forskellige typer af fordele. Vi har bestræbt os på at lave displays, der er så autentiske som muligt forstået sådan, at interviewpersonens formuleringer fastholdes, samtidig med, at vi har omformuleret talesprog til skriftsprog. Inklusionsprincippet overholdes ved, at alle relevante tendenser i hele det kvalitative materiale er repræsenteret i det display, der præsenterer resultaterne fra den kvalitative analyse af et givent forskningsspørgsmål. Endeligt har vi bestræbt os på at lave de fremstillede displays så transparente som muligt.

# Spørgeskemaet

I dette afsnit præsenteres det samlede spørgeskema til indsamling af data i forbindelse med undersøgelse af deltidsbeskæftigelse i regionerne. Spørgeskemaet var elektronisk, hvorved respondenterne kun fik de spørgsmål, der var relevante for dem. 'spring'/'filter': Hvis spørgsmålet er specifikt målrettet mod en bestemt gruppe af medarbejdere, og der derfor er 'spring' i spørgeskemaet, så er gruppen/grupperne der *har modtaget* spørgsmålet angivet med gul i forbindelse med spørgsmålets overskrift – fx ”**kun til medarbejdere med ledelsesansvar**”. Hvis intet er anført med gul i spørgsmålets overskrift, så har alle respondenter modtaget spørgsmålet.

Derudover er de store 'skel' i spørgeskemaet (dvs. leder/medarbejder og fuldtidsansat/deltidsansat) ligeledes markeret gennem skemaet.

## Introttekst

Tak fordi du tager dig tid til at deltage i vores undersøgelse! Dine svar vil blive behandlet med fuld fortrolighed.

Dine besvarelser bliver gemt løbende. Hvis du bliver afbrudt i din besvarelse, kan du fortsætte der, hvor du var kommet til på et senere tidspunkt.

Når du vil videre i skemaet, skal du benytte pilen til højre.

## 1. Faggruppe

### 1.1. Hvilken faggruppe tilhører du?

(sæt kun ét kryds)

- (1)  Læge
- (2)  Sygeplejerske
- (3)  SOSU eller sygehjælper
- (4)  Jordemoder
- (5)  Sygehusportør
- (6)  Bioanalytiker
- (7)  Radiograf
- (9)  Lægeseekretær
- (10)  Fysioterapeut
- (11)  Ergoterapeut
- (12)  Kontor- og it-medarbejder
- (13)  Samfundsvidenskabelig kandidat
- (22)  Psykolog
- (24)  Magister
- (14)  Anden akademisk kandidat
- (15)  Håndværker

- (16)  Servicemedarbejder/assistent  
(8)  Rengøringsassistent  
(17)  Husassistent  
(19)  Husholdningsleder i døgninstitution  
(20)  Ernæringsassistent  
(21)  Pædagog/omsorgs- og pædagogmedhjælper  
(23)  Andet, angiv gerne hvilken: \_\_\_\_\_

**1.2. Er du uddannet til dit nuværende arbejdsområde? (kun til servicemedarbejder/assistent)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**2. Anciennitet**

**2.1. Hvilket år begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads (f.eks. sygehusafdeling)?**  
(angives numerisk med 4 cifre, f.eks. 1996)\_\_\_\_\_

**2.2. Er du ansat i samme stilling, som du oprindeligt blev ansat i?**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**2.3. Hvornår begyndte du i din nuværende stilling?**

(angives numerisk med 4 cifre, f.eks. 1996) \_\_\_\_\_

**3. Ledelses- og personaleansvar**

**3.1. Har du ledelsesansvar? (her adskilles medarbejdere *med* og *uden* ledelsesmæssigt ansvar fra hinanden)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

(Medarbejdere uden ledelsesansvar sendes til spørgsmål 14.1.)

**3.2. Hvor mange medarbejdere har du ledelsesansvar for? (kun til medarbejdere *med* ledelsesansvar)**

\_\_\_\_\_

**3.3. Hvor mange år har du været leder? (kun til medarbejdere *med* ledelsesansvar)**

\_\_\_\_\_

### 3.4. Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

(sæt gerne flere kryds)

- (1)  Jeg kan overføre midler fra løn til andre udgifter
- (2)  Jeg kan bestemme fordelingen af deltids- og fuldtidsstillinger
- (3)  Jeg kan bestemme personalets faglige sammensætning
- (4)  Jeg kan ansætte personale
- (5)  Jeg kan afskedige personale/indstille personale til afskedigelse

### 3.5. Hvordan sker den økonomiske styring af din afdeling/organisation? (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

- (1)  Primært via lønsumsstyring (ved lønsumsstyring skal den enkelte organisation/afdeling overholde et samlet lønbudget)
- (2)  Primært via normeringsstyring (ved normeringsstyring råder organisationen/afdelingen over et bestemt personaletimetal (evt. fordelt på faggrupper))
- (3)  Andet

### 3.6. Hvis du har sat kryds ved "andet", bedes du i det nedenstående felt angive, hvordan den økonomiske styring så sker: (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

---

---

---

## 4. Håndtering af lederrollen

### 4.1. I det følgende vil vi bede dig tage stilling til, hvordan du som leder i praksis prioriterer følgende ledelsesopgaver: (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

	Meget lav prioritet	Lav prioritet	Nogen prioritet	Høj prioritet	Meget høj prioritet
Arbejdsplanlægning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Organisationsudvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Fastlæggelse af regler/retningslinjer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Repræsentation/ambassadør for arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Faglig sparring med medarbejderne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Kvalitetssikring af medarbejdernes arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Økonomistyring	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbejdstidstilrettelæggelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>



## 4.2. Information

**Man kan skelne mellem faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse jf. nedenstående.**

Med *faglig ledelse* tænker vi på den ledelse, der retter sig i mod det, som medarbejderne har som deres faglige indhold i deres arbejde, og som typisk vil være institutionens kerneopgave.

Med *personaleledelse* tænker vi på ledelse af personaleforhold, dvs. interessen for arbejdsmiljøet og den enkelte medarbejder, konflikthåndtering m.v.

Med *administrativ ledelse* tænker vi på administrative forhold med relation til økonomi, budget og regnskab samt arbejdstilrettelæggelse i form af arbejdsplaner, ferier m.v.

Med *strategisk ledelse* tænker vi på ledelse i forhold til langsigtede mål og prioritering af opgaver og indsatser.

## 4.3. Hvordan bruger du i praksis din tid? (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

(prioriter hver af disse fire således, at 1 = bruger mest tid på, 2 = bruger næstmest tid på, 3 = bruger tredje mest tid på og 4 = bruger mindst tid på)

Faglig ledelse	–
Personaleledelse	–
Administrativ ledelse	–
Strategisk ledelse	–

## 4.4. Hvordan synes du, afvejningen af faglig ledelse, personaleledelse, administrativ ledelse og strategisk ledelse bør være, for at der er tale om god ledelse i din lederstilling? (kun til medarbejdere med ledelsesansvar)

(prioriter hver af disse fire således, at 1 = vigtigst, 2 = næst vigtigst, 3 = tredje vigtigst og 4 = mindst vigtig)

Faglig ledelse	–
Personaleledelse	–
Administrativ ledelse	–
Strategisk ledelse	–

**4.5. I hvilken grad udøver du dit lederjob på følgende måder? (kun til medarbejdere *med* ledelsesansvar)**

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	I meget lav grad
Ved at fastsætte regler og retningslinjer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ved at facilitere dialog og samarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ved at holde øje med og følge op på medarbejdernes resultater, hvis der er problemer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ved at bidrage til at styrke medarbejdernes motivation	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ved at rose medarbejdere, der klarer sig godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ved at tydeliggøre, hvilke værdier der gælder i organisationen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**5. Sammensætning på arbejdsplads**

**5.1. Er der deltidsansatte blandt de medarbejdere, du har ledelsesmæssigt ansvar for? (her adskilles ledere *med* og *uden* deltidsansatte fra hinanden)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

(Ledere *uden* deltidsansatte medarbejdere sendes videre til spørgsmål 12.1.)

**5.2. Hvor stor en procentdel (ca.) af de medarbejdere, du har ledelsesmæssigt ansvar for, arbejder på deltid? (kun til ledere *med* deltidsansatte medarbejdere)**

—

**5.3. Er deltidsbeskæftigelse typisk noget, disse har ønsket selv? (kun til ledere *med* deltidsansatte medarbejdere)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej  
(3)  Ved ikke

## 6. Ansættelsespolitik

### 6.1. Angiv venligst, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere *med* deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
De fleste af de stillinger, jeg slår op, er deltidsstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg slår aldrig deltidsstillinger op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
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	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Når der opstår ledige timer, spørger jeg nogle gange (men ikke altid) eventuelle deltidsansatte, om de vil gå op i tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
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	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 7. Efterspørgsel efter deltidsstillinger vs. fuldtidsstillinger

### 7.1. Vi vil bede dig angive hvor enig eller uenig, du er i nedenstående udsagn: (kun til ledere *med* deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg oplever, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end efter fuldtidsstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever ofte, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg får ofte henvendelser fra fuldtidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå ned i tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg får ofte henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 8. Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte

### 8.1. I hvilken grad virker følgende forhold som barrierer mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads? (kun til ledere med deltidsansatte medarbejdere)

	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Ved ikke/ikke relevant
Arbejdspresset er for stort til, at flere kan klare fuld tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er ikke flere medarbejdere, der ønsker fuld tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der mangler ressourcer til at give medarbejdere fuld tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel medarbejdere var på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### 8.2. Angiv venligst, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere med deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg opfordrer aktivt medarbejderne til at gå på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis en medarbejder ønsker at komme på deltid, prøver jeg at tale vedkommende fra det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis en medarbejder ønsker at komme på deltid, imødekommer jeg om muligt ønsket uden diskussion	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg bestræber mig på, at det ses som fuldt acceptabelt at være på deltid på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som leder har jeg et ønske om at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som leder kan jeg se flere fordele i at have medarbejdere på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis man kan aftale, at nogle medarbejdere går på deltid, kan det være en god måde at håndtere en besparelse på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 9. Positive og negative aspekter ved deltidsbeskæftigelse

I denne del af undersøgelsen vil vi bede dig vurdere forskellige positive og negative aspekter ved, at medarbejdere er på deltid

### 9.1. Angiv venligst, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere *med* deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke/vil ikke svare
Deltidsansatte har ofte overskud til at yde mere end fuldtidsansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Deltidsansatte er ofte mere tilfredse end fuldtidsansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid betyder mindre tid til kollegial og social kontakt på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At have flere medarbejdere på deltid er økonomisk fordelagtigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At have flere deltidsansatte gør personaleledelsen vanskeligere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Deltidsansættelse er med til at nedbringe sygefraværet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

## 10. Deltidskultur

De næste spørgsmål vedrører kulturen omkring det at være på deltid på din arbejdsplads

**10.1. Vi vil bede dig om at angive, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere med deltidsansatte medarbejdere)**

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er ganske udbredt at være på deltid på min arbejdsplads, så det bliver der ikke sat spørgsmålstejn ved	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelse er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelægsen til at gå op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelse hindrer, at folk skal fyres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 11. Mulige løsningsforslag

**11.1. I nedenstående spørgsmål vil vi bede dig vurdere, i hvor høj grad du tror, at de nævnte ændringer eller faktorer kunne gøre, at flere medarbejdere blev interesseret i at øge deres faste ugentlige timetal: (kun til ledere med deltidsansatte medarbejdere)**

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke/vil ikke svare
I hvor høj grad ville mere udfordrende jobindhold motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke/vil ikke svare
I hvor høj grad ville indflydelse på placeringen af de ekstra timer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre muligheder for flekstid motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre muligheder for hjemmearbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville et behov for lige præcist den enkelte medarbejders kompetencer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mere ansvar til den enkelte medarbejder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mere i løn motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mindre transporttid til og fra arbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
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?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

(Ledere med deltidsansatte medarbejdere sendes herefter videre til spørgsmål 33.1.)

## 12. Efterspørgsel efter deltidsstillinger vs. fuldtidsstillinger

12.1. Vi vil bede dig angive, hvor enig eller uenig, du er i nedenstående udsagn: (kun til ledere uden deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg oplever, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end efter fuldtidsstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever ofte, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg får ofte henvendelser fra fuldtidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå ned i tid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

12.2. Angiv venligst, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere uden deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg slår aldrig deltidsstillinger op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg opfordrer aktivt medarbejderne til at gå på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg prøve at tale vedkommende fra det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg om muligt imødekomme ønsket uden diskussion	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg bestræber mig på, at det ses som fuldt acceptabelt at være på deltid på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Som leder vil jeg kunne se flere fordele i at have medarbejdere på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis man kan aftale, at nogle medarbejdere går på deltid, kan det være en god måde at håndtere en besparelse på	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>



### 13. Positive og negative aspekter ved deltidsbeskæftigelse

Selvom der ikke er nogle deltidsansatte på din arbejdsplads, vil vi i denne del af undersøgelsen bede dig vurdere forskellige potentielle positive og negative aspekter ved, at medarbejdere er på deltid

#### 13.1. Er du enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til ledere *uden* deltidsansatte medarbejdere)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Deltidsansatte vil ofte have overskud til at yde mere end fuldtidsansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Deltidsansatte vil ofte være mere tilfredse medarbejdere end fuldtidsansatte	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre kontinuitet i opgaveløsningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre tid til kollegial og social kontakt på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Flere medarbejdere på deltid ville gøre det lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At have flere medarbejdere på deltid ville være økonomisk fordelagtigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At have flere deltidsansatte ville gøre personaleledelsen vanskeligere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Deltidsansættelse kunne være med til at nedbringe sygefraværet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

(Ledere *med* deltidsansatte medarbejdere sendes herefter videre til spørgsmål 33.1., og spørgsmålene er herfra rettet mod medarbejderne *uden* ledelsesansvar)

## 14. Vagter

**14.1. Hvor stor en procentdel af din nuværende arbejdstid (ca.) bruges typisk på følgende vagttyper:** (hvis din nuværende arbejdstid *ikke* bruges på én eller flere af de oplyste vagttyper, angives det med et 0)

(kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

Aftenvagter \_\_\_\_\_

Nattevagter \_\_\_\_\_

Weekendvagter \_\_\_\_\_

**14.2. Hvordan sker honoreringen af dine aften-/natte-/weekendvagter?** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Honoreringen bliver overvejende udbetalt
- (2)  Honoreringen sker overvejende ved afspadsring
- (3)  Honoreringen sker halvt om halvt ved afspadsring/udbetaling
- (4)  Ikke relevant

## 15. Transporttid

**15.1. Hvor lang tid bruger du i alt (ca.) på transport til og fra arbejde hver dag?** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Under 30 minutter (under 15 minutter hver vej)
- (2)  30 minutter til en time (mellem 15 og 30 minutter hver vej)
- (3)  En til to timer (mellem 31 og 60 minutter hver vej)
- (4)  Over to timer (over en time hver vej)

## 16. Forhold på arbejdspladsen

De næste spørgsmål handler om, hvad forskellige forhold på din arbejdsplads betyder for dig

**16.1. Hvordan vægter du følgende forhold i forbindelse med dit arbejde?** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

	Meget vigtigt	Ret vigtigt	Hverken eller	Mindre vigtigt	Slet ikke vigtigt
At der er tryghed i ansættelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At der er gode muligheder for faglig udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At mit arbejde bliver påskønnet af andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At der er gode karrieremuligheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At der er mulighed for at få en lederstilling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At der er udviklingsmuligheder i form af mere ansvar og indflydelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Meget vigtigt	Ret vigtigt	Hverken eller	Mindre vigtigt	Slet ikke vigtigt
At jeg har en høj indtægt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At der er et fagligt engagement på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At arbejdet giver mig nogle personlige udviklingsmuligheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At kunne levere et arbejde af høj faglig kvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At have indflydelse på organiseringen af min arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At have indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**16.2. Hvor enig eller uenig er du i, at følgende udsagn kendetegner din nuværende arbejdsplads? (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)**

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Der er tryghed i ansættelsen på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er gode muligheder for faglig udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde bliver påskønnet af andre	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er gode karrieremuligheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er gode muligheder for at få en lederstilling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er gode udviklingsmuligheder i form af mere ansvar og indflydelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er mulighed for at få en høj indkomst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Der er et stærkt fagligt engagement	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbejdet giver mig nogle personlige udfordringer	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde giver mig mulighed for at levere et arbejde af høj faglig kvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har stor indflydelse på organiseringen af min arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg har stor indflydelse på tilrettelæggelsen af mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 17. Arbejdsmotivation

I det følgende har vi nogle spørgsmål til, hvordan du oplever selve dine arbejdsopgaver

### 17.1. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
En stor del af mine arbejdsopgaver er kedelige	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde er meget spændende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg glæder mig altid til at tage på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

De næste spørgsmål handler om motivationen for at bidrage til samfundet og hjælpe andre mennesker. Spørgsmålene er udviklet i USA, så nogle af dem er lidt højtravende. Tag dig ikke så meget af, hvad der kan opfattes som det politisk korrekte svar, men prøv at svare så ærligt som muligt.

### 17.2. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er vigtigt for mig at bidrage til det fælles bedste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er min borgerpligt at gøre noget, der tjener samfundets bedste	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er meget vigtigt for mig, at de offentlige ydelser er i orden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg så helst, at offentligt ansatte gør det, der er bedst for hele samfundet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**17.3. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er vigtigere for mig at gøre en forskel i forhold til samfundet end at opnå personlig vinding	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg er villig til at risikere at skulle tilsidesætte mine personlige behov for samfundets skyld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg er klar til at lide afsavn for samfundets skyld	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg sætter samfundsmæssige forpligtigelser over hensynet til mig selv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**17.4. Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg bliver følelsesmæssigt berørt, når jeg ser mennesker i nød	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
For mig er hensyntagen til andres velfærd meget vigtig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Daglige begivenheder minder mig ofte om, hvor afhængige vi er af hinanden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 18. Beskæftigelsesgrad

18.1. Er din stilling en deltidsstilling eller en fuldtidsstilling? (her adskilles deltidsansatte og fuldtidsansatte (1. gang))

- (1)  Fuldtidsstilling
- (2)  Deltidsstilling

Deltidsansatte sendes herfra videre til spørgsmål 18.4.

18.2. Har du på noget tidspunkt haft overvejelser om at gå ned i tid? (kun til fuldtidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)

- (1)  Ja
- (2)  Nej

18.3. Hvis du ønskede at gå ned i tid, tror du, at din arbejdsplads ville/ville kunne imødekomme dit ønske? (kun til fuldtidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)

- (1)  Ja, jeg er helt sikker på, at min arbejdsplads ville imødekomme mit ønske om at gå ned i tid, hvis det var aktuelt.
- (2)  Ja, jeg tror, at min arbejdsplads ville imødekomme mit ønske om at gå ned i tid, hvis det var aktuelt.
- (3)  Nej, jeg er ikke sikker på, at min arbejdsplads ville imødekomme mit ønske om at gå ned i tid, hvis det var aktuelt.
- (4)  Nej, jeg er helt sikker på, at min arbejdsplads ikke ville imødekomme mit ønske om at gå ned i tid, hvis det var aktuelt.

Fuldtidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar sendes herefter videre til spørgsmål 20.1.

18.4. Hvor mange timer er du ansat til at arbejde om ugen på din regionale arbejdsplads? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)

\_\_\_\_\_

18.5. Hvor mange timer arbejder du typisk ugentligt på din regionale arbejdsplads ud over det, du er ansat til? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)  
(Angiv ca. timetal, f.eks. 7 timer)

\_\_\_\_\_

**18.6. Hvor mange timer om ugen arbejder du på andre arbejdspladser? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)**

(Hvis du ikke har arbejde andre steder, skriv venligst 0)

—

**18.7. Hvor længe har du arbejdet på deltid i din nuværende ansættelse? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)**

- (1)  Under 1 år
- (2)  1-2 år
- (3)  3-4 år
- (4)  5 år eller derover

**18.8. Har du tidligere arbejdet på fuld tid? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

**18.9. Er deltidsansættelse noget, du selv har ønsket? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

## 19. Baggrund for valg af deltid

**19.1. Hvor væsentlige var følgende faktorer for dit valg om at gå på deltid? (kun til deltidsansatte medarbejdere uden ledelsesansvar)**

	Meget vigtigt	Ret vigtigt	Hverken eller	Mindre vigtigt	Slet ikke vigtigt
Ønske om mere tid til børn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om mere tid til børnebørn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om mere tid til familieliv (ud over tid til børn og børnebørn)	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Pasningsinstitutionernes åbningstider	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	Meget vigtig	Ret vigtig	Hverken eller	Mindre vigtig	Slet ikke vigtig
Din ægtefælles/partners arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Sygdom i nærmeste familie	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Helbredsmæssige årsager	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Arbejdsbelastning	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om at have mere overskud på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Nedtrapning inden pension	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Lang transporttid til og fra arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om at sikre fleksibilitet til at tage ekstra arbejde/vagter, når det passer for mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om mere tid til fritidsliv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om mere tid til at tage videreuddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ønske om tid til at drive egen virksomhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**19.2. Er du glad for at være på deltid?** (kun til *deltidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Ja  
(2)  Nej  
(3)  Ved ikke/vil ikke svare

**19.3. Kunne du tænke dig at øge dit faste ugentlige timetal?** (kun til *deltidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Ja  
(2)  Nej  
(3)  Ved ikke/vil ikke svare

(Alle medarbejdere *uden* ledelsesansvar er herefter med igen)



## 20. Sammensætning på arbejdsplads

### 20.1. Hvor stor en procentdel af dine fagfæller i din afdeling (ca.) arbejder på deltid? (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

- (1)  Ingen
- (2)  Under 10 %
- (3)  Over 10 %, men under halvdelen
- (4)  Over halvdelen
- (5)  Ved ikke

(Medarbejdere som her svarer 'ingen' sendes videre til spørgsmål 22.1.)

## 21. Deltidskultur

De næste spørgsmål omhandler kulturen vedrørende deltid på din arbejdsplads

### 21.1. Vi vil bede dig angive, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar og med deltidsansatte fagfæller)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er en naturlig ting at være på deltid på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads opfattes deltidsansættelse som en måde at hindre, at folk skal fyres	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ledelsen satser i mindre grad på ansatte, som er ansat på deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
På min arbejdsplads opfattes deltidsansættelse som en hjælp til at få vagtplaner/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ledelsen ser gerne, at der er flere deltidsansatte på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

(Herefter er alle medarbejdere uden ledelsesansvar med igen)

## 22. Arbejdsforhold

22.1. Angiv venligst, om du er enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til medarbejdere *uden ledelsesansvar*)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke/vil ikke svare
Mit arbejde er fysisk hårdt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde er psykisk belastende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mine arbejdsdage er ofte hektiske	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde er primært stillesiddende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mit arbejde kræver et højt arbejdstempo	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Arbejds miljøet på mit arbejde er godt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler mig godt tilpas, når jeg er sammen med mine kolleger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler mig set af min ledelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Jeg føler generelt, at ledelsen er opmærksom på medarbejdernes ønsker	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

## 23. Brugerkontakt

23.1. Er du i forbindelse med dit arbejde i direkte kontakt med patienter/ individuelle borgere, der bruger dine ydelser?

- (1)  Ja  
(2)  Nej

(Herfra sendes medarbejdere *uden* ledelsesansvar og *uden* brugerkontakt videre til spørgsmål 23.5.)

**23.2. Hvor stor en procentdel af din arbejdstid (ca.) er du i direkte kontakt med patienter/brugere?**  
(kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar og med brugerkontakt) \_\_\_\_\_

**23.3. Er du enig eller uenig i følgende udsagn:** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar og med brugerkontakt)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Hensynet til den enkelte patient/bruger er altid vigtigere end hensynet til formelle regler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det giver mig energi at vide, at jeg har gjort det godt for patienten/brugeren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis patienten/brugeren er tilfreds, så er opgaven løst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**23.4. Er du enig eller uenig i nedenstående udsagn:** (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar og med brugerkontakt)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke/vil ikke svare
I forbindelse med mit arbejde sidder jeg ofte over for patienter/brugere, der er i krise	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kontakten til patienter/brugere er mere belastende end mine øvrige opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

(Herfra sendes medarbejdere *med* brugerkontakt videre til spørgsmål 24.1)

**23.5. Selvom du ikke har direkte kontakt med patienter eller borgere der er brugere af dine ydelser, vil vi alligevel bede dig angive, hvor enig eller uenig du er i nedenstående udsagn: (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar og uden brugerkontakt)**

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Hensynet til den enkelte borger er altid vigtigere end hensynet til formelle regler	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det giver mig energi at vide, at jeg har gjort det godt for borgeren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis borgeren er tilfreds, så er opgaven løst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

(Alle medarbejdere *uden* ledelsesansvar er herefter med igen)

## 24. Medarbejderindflydelse

**24.1. Nedenstående spørgsmål vedrører, hvor meget indflydelse du oplever, at du har på forskellige aspekter ved dit arbejde: (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)**

	Ingen	Lidt	Noget	En hel del	Meget
Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan arbejdstiden organiseres?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på, hvordan det daglige arbejde tilrettelægges?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens personalepolitik?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på arbejdspladsens økonomiske beslutninger?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvor meget indflydelse oplever du, at du selv har på planer for arbejdspladsens udvikling?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

## 25. Positive og negative aspekter ved deltidsansættelse

I denne del af undersøgelsen vil vi bede dig vurdere forskellige positive og negative aspekter ved at arbejde på deltid

### 25.1. Vi vil bede dig angive, hvad der karakteriserer dig bedst: (her skilles deltidsansatte og fuldtidsansatte fra hinanden (2. gang))

- (1)  Jeg er eller har lige været ansat på deltid
- (2)  Jeg har været ansat på deltid, men det er længe siden
- (3)  Jeg har aldrig været ansat på deltid

(Medarbejdere *uden* ledelsesansvar og som aldrig har været ansat på deltid, eller har været det for længe siden sendes videre til spørgsmål 25.3.)

### 25.2. Er du enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til *deltidsansatte uden* ledelsesansvar)

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke/ vil ikke svare
At være på deltid giver mere fleksibilitet i hverdagen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid giver mere tid til familielivet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid betyder, at jeg kan yde mere, når jeg er på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det, at jeg er på deltid, gør mig til en mere tilfreds medarbejder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejdet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At jeg arbejder på deltid betyder, at jeg må arbejde endnu hårdere, når jeg er på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Det, at jeg er på deltid betyder, at jeg ofte er fraværende, når vigtige beslutninger træffes	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At arbejde på deltid er en væsentlig økonomisk ulempe for mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

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

**25.3. Er du enig eller uenig i nedenstående udsagn: (kun til *fuldtidsansatte uden ledelsesansvar*)**

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke/ vil ikke svare
At være på deltid ville give mere fleksibilitet i hverdagen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid ville give mig mere tid til familielivet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid ville betyde, at jeg kunne yde mere, når jeg er på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid ville gøre mig til en mere tilfreds medarbejder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At være på deltid ville give mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At arbejde på deltid ville betyde, at jeg skulle arbejde endnu hårdere, når jeg var på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At arbejde på deltid ville give mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At arbejde på deltid ville betyde, at jeg ofte ville være fraværende, når vigtige beslutninger træffes	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
At arbejde på deltid ville være en væsentlig økonomisk ulempe for mig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

(Herfra sendes *fuldtidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar videre til spørgsmål 27.1.)

## 26. Øget beskæftigelsesgrad som mulighed?

26.1. Kunne du tænke dig at få flere faste timer om ugen end nu? (kun til *deltidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Ja, gerne med det samme
- (2)  Ja, på sigt
- (3)  Nej

26.2. Kunne du tænke dig at blive ansat på fuld tid? (kun til *deltidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Ja, jeg er allerede kommet på fuld tid
- (2)  Ja, gerne med det samme
- (3)  Ja, på sigt
- (4)  Nej, jeg vil ikke på fuld tid

26.3. I nedenstående spørgsmål vil 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: (kun til *deltidsansatte* medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke/vil ikke svare
I hvor høj grad ville mere udfordrende jobindhold motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville indflydelse på placeringen af de ekstra timer motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre muligheder for hjemmearbejde motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville bedre muligheder for flekstid motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville et behov for lige præcis dine kompetencer motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mere ansvar motivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I lav grad	Slet ikke	Ved ikke/vil ikke svare
dig til at øge dit ugentlige timetal?						
I hvor høj grad ville mere løn motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mindre transporttid til og fra arbejde motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne motivere dig til at øge dit ugentlige timetal?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville det motivere dig til at øge dit ugentlige timetal, hvis det blev mindre velset blandt kolleger at arbejde på deltid?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville det motivere dig til at øge dit ugentlige timetal, hvis det blev mindre velset blandt dine nærmeste at arbejde på deltid?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
I hvor høj grad ville det motivere dig til at øge dit ugentlige timetal, hvis din økonomiske situation blev for presset?	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

(Alle medarbejdere uden ledelsesansvar er herefter med igen)

## 27. Tillidsvalgt

### 27.1. Er du tillidsvalgt eller suppleant? (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

(sæt evt. gerne flere krydser)

- (1)  Nej
- (2)  Ja, arbejdsmiljørepræsentant
- (3)  Ja, tillidsrepræsentant
- (4)  Ja, tillidssuppleant
- (5)  Ja, fællestillidsrepræsentant
- (6)  Ja, fællestillidssuppleant
- (7)  Ja, MED-repræsentant
- (8)  Ja, MED-suppleant

(Medarbejdere der har svaret 'nej' til ovenstående spørgsmål sendes herefter videre til spørgsmål 29.1.)



## 28. Kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal

De næste spørgsmål går på, hvordan du forstår aftalen fra 2007 om deltidsansattes adgang til højere timetal

### 28.1. Kender du aftalens bestemmelser om deltidsansattes adgang til højere timetal? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der er tillidsvalgt eller suppleant)

- (1)  Ja
- (2)  Nej

### 28.2. Hvordan forstår du aftalens begreb om ledige timer? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der er tillidsvalgt eller suppleant)

- (1)  Timer som følge af opnormering
- (2)  Timer som følge af stillingsledighed
- (3)  Begge dele
- (4)  Ved ikke

### 28.3. Skal ledige timer tilbydes til deltidsansatte, som arbejder inden for fagområdet, inden timerne opslås eksternt? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der er tillidsvalgt eller suppleant)

- (1)  Ja
- (2)  Nej
- (3)  Ved ikke

### 28.4. Hvor ofte bliver aftalen fra forhandlingerne i 2007 om deltidsansattes adgang til højere timetal anvendt på din arbejdsplads? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der er tillidsvalgt eller suppleant)

- (7)  Det er aldrig relevant at anvende aftalen
- (1)  Aftalen bliver anvendt i alle relevante tilfælde
- (2)  Aftalen bliver som regel anvendt i relevante tilfælde
- (4)  Aftalen bliver sjældent anvendt, selvom det er relevant
- (5)  Aftalen bliver slet ikke anvendt, selvom det er relevant
- (6)  Ved ikke

### 28.5. 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? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der er tillidsvalgt eller suppleant)

- (1)  De kender i høj grad til aftalens indhold
- (2)  De kender i nogen grad til aftalens indhold
- (3)  De kender til aftalens eksistens, men ikke dens indhold
- (4)  De kender slet ikke aftalen
- (5)  Ved ikke

(Alle medarbejdere *uden* ledelsesansvar er herefter med igen)

## 29. Lederens køn

29.1. Er din nærmeste leder: (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Mand  
(2)  Kvinde

## 30. Samboende

30.1. Bor du sammen med en partner/ægtefælle? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  Ja  
(2)  Nej

## 31. Børn

31.1. Hvor mange børn på 18 år eller derunder har du/du og din partner til sammen? (kun til medarbejdere *uden* ledelsesansvar)

- (1)  0  
(2)  1  
(3)  2  
(4)  3  
(5)  4  
(6)  5  
(7)  6  
(8)  7 eller derover

(Herefter adskilles medarbejdere *uden* ledelsesansvar efter hvor mange børn de har. Medarbejderne modtager samme spørgsmål, men svarkategorierne er udformet således at antallet af svarkategorier passer til antallet af børn. Kun medarbejdere med 7 børn eller derover sendes videre til spørgsmål 31.26, og spørges kun til 'det yngste barns alder'.)

(Det er kun medarbejdere *uden* ledelsesansvar, der har modtaget spørgsmålene omkring børn)

31.2. Hvad er dit barns alder? (kun til medarbejdere med 1 barn)\_\_\_

31.3. Bor barnet hos dig/jer hele tiden? (kun til medarbejdere med 1 barn)

- (1)  Ja  
(2)  Nej

31.4. Hvad er børnenes alder? (kun til medarbejdere med 2 børn)

Yngste barn \_\_\_\_\_

Ældste barn \_\_\_\_\_

**31.5. Bor børnene hos dig/er hele tiden?** (kun til medarbejdere med 2 børn)

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**31.6. Hvad er børnenes alder?** (kun til medarbejdere med 3 børn)

Yngste barn \_\_\_\_\_  
Mellemste barn \_\_\_\_\_  
Ældste barn \_\_\_\_\_

**31.7. Bor børnene hos dig/er hele tiden?** (kun til medarbejdere med 3 børn)

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**31.8. Hvad er børnenes alder?** (kun til medarbejdere med 4 børn)

Yngste barn \_\_\_\_\_  
Næstyngste barn \_\_\_\_\_  
Næstældste barn \_\_\_\_\_  
Ældste barn \_\_\_\_\_

**31.9. Bor børnene hos dig/er hele tiden?** (kun til medarbejdere med 4 børn)

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**31.10. Hvad er børnenes alder?** (kun til medarbejdere med 5 børn)

Yngste barn \_\_\_\_\_  
Næstyngste barn \_\_\_\_\_  
Mellemste barn \_\_\_\_\_  
Næstældste barn \_\_\_\_\_  
Ældste barn \_\_\_\_\_

**31.11. Bor børnene hos dig/er hele tiden? (kun til medarbejdere med 5 børn)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**31.12. Hvad er børnenes alder? (kun til medarbejdere med 6 børn)**

Yngste barn \_\_\_\_\_  
Næstyngste barn \_\_\_\_\_  
Tredje yngste barn \_\_\_\_\_  
Tredje ældste barn \_\_\_\_\_  
Næstældste barn \_\_\_\_\_  
Ældste barn \_\_\_\_\_

**31.13. Bor børnene hos dig/er hele tiden? (kun til medarbejdere med 6 børn)**

- (1)  Ja  
(2)  Nej

**31.14. Hvor meget af tiden bor barnet hos dig/er? (kun til medarbejdere med 1 barn)**

	0-3 dage ud af 144-6 dage ud af 14	Ca. 7 dage ud af 14	8-10 dage ud af 14	11-14 dage ud af 14
	dage	dage	14 dage	14 dage
Barnet er hos mig/os	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.15. Hvor meget af tiden bor barnet hos dig/er? (kun til medarbejdere med 2 børn)**

	0-3 dage ud af 144-6 dage ud af 14	Ca. 7 dage ud af 14	8-10 dage ud af 14	11-14 dage ud af 14
	dage	dage	14 dage	14 dage
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.16. Hvor meget af tiden bor børnene hos dig/er? (kun til medarbejdere med 3 børn)**

	0-3 dage ud af 144-6 dage ud af 14	Ca. 7 dage ud af 14	8-10 dage ud af 14	11-14 dage ud af 14
	dage	dage	14 dage	14 dage
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

	0-3 dage ud af 144-6 dage	ud af 14 Ca. 7 dage ud af 14 dage	8-10 dage ud af 14 dage	11-14 dage ud af 14 dage	
Mellemste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.17. Hvor meget af tiden bor børnene hos dig/er?** (kun til medarbejdere med 4 børn)

	0-3 dage ud af 144-6 dage	ud af 14 Ca. 7 dage ud af 14 dage	8-10 dage ud af 14 dage	11-14 dage ud af 14 dage	
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.18. Hvor meget af tiden bor barnet hos dig/er?** (kun til medarbejdere med 5 børn)

	0-3 dage ud af 144-6 dage	ud af 14 Ca. 7 dage ud af 14 dage	8-10 dage ud af 14 dage	11-14 dage ud af 14 dage	
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mellemste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.19. Hvor meget af tiden bor børnene hos dig/er?** (kun til medarbejdere med 6 børn)

	0-3 dage ud af 144-6 dage	ud af 14 Ca. 7 dage ud af 14 dage	8-10 dage ud af 14 dage	11-14 dage ud af 14 dage	
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Tredje yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Tredje ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**31.20. Angiv venligst om barnet er dit, din partners eller et fælles barn:** (kun til medarbejdere med 1 barn)

	Fælles	Mit eget	Min partners
Barnet er	(3) <input type="checkbox"/>	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

**31.21. Angiv venligst om børnene er dine, din partners eller fælles børn:** (kun til medarbejdere med 2 børn)

	Mit eget	Min partners	Fælles
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**31.22. Angiv venligst om børnene er dine, din partners eller fælles børn:** (kun til medarbejdere med 3 børn)

	Mit eget	Min partners	Fælles
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Mellemste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**31.23. Angiv venligst om børnene er dine, din partners eller fælles børn:** (kun til medarbejdere med 4 børn)

	Mit eget	Min partners	Fælles
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**31.24. Angiv venligst om børnene er dine, din partners eller fælles børn:** (kun til medarbejdere med 5 børn)

	Mit eget	Min partners	Fælles
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Mellemste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**31.25. Angiv venligst om børnene er dine, din partners eller fælles børn:** (kun til medarbejdere med 6 børn)

	Mit eget	Min partners	Fælles
Yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstyngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Tredje yngste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Tredje ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Næstældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>
Ældste barn	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>

**31.26. Hvilket år er husstandens yngste barn født?** (kun til medarbejdere med 7 børn eller derover)  
(angives numerisk med 4 cifre, f.eks. 2005)

\_\_\_\_\_

(Herefter er alle medarbejdere *uden* ledelsesansvar med igen)

## 32. Husstandsindkomst

### 32.1. Hvor stor er din husstands samlede årlige bruttoindkomst (før skat)? (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

- (1)  Under 100.000 kr.
- (2)  100.000-199.999 kr.
- (3)  200.000-299.999 kr.
- (4)  300.000-399.999 kr.
- (5)  400.000-499.999 kr.
- (6)  500.000-599.999 kr.
- (7)  600.000-699.999 kr.
- (8)  700.000-799.999 kr.
- (9)  800.000-899.999 kr.
- (10)  900.000-999.000 kr.
- (11)  1.000.000-1.099.999 kr.
- (12)  1.100.000-1.199.999 kr.
- (13)  1.200.000-1.299.999 kr.
- (14)  1.300.000-1.399.999 kr.
- (15)  1.400.000-1.499.999 kr.
- (16)  1.500.000 kr. eller derover
- (17)  Ønsker ikke at svare

### 32.2. Hvor meget luft er der i den samlede husstands økonomi? (kun til medarbejdere uden ledelsesansvar)

(Angives med et tal på en skala fra 0-10, hvor 0 er ingen luft)

\_\_\_\_\_

(Herefter er ALLE regionale medarbejdere med igen)

## 33. Køn

### 33.1. Hvad er dit køn?

- (1)  Kvinde
- (2)  Mand

## 34. Kønsfordeling



**34.1. Hvordan er fordelingen mellem kvinder og mænd på din arbejdsplads?**

(sæt kun ét kryds)

- (1)  Omtrent lige mange mænd og kvinder
- (2)  Nogle flere kvinder en mænd (ca. 60-75 % kvinder)
- (3)  Mange flere kvinder end mænd (mere end 75 % kvinder)
- (4)  Nogle flere mænd end kvinder (ca. 60-75 % mænd)
- (5)  Mange flere mænd end kvinder (mere end 75 % mænd)

**35. Alder**

**35.1. Hvilket år er du født?**

(angives numerisk med 4 cifre, f.eks. 1979)

\_\_\_\_\_

**36. Øvrige kommentarer og forslag**

**36.1. Hvis du har andre forslag eller kommentarer, er du velkommen til at skrive dem i nedenstående felt:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Mange tak for hjælpen med besvarelsen af skemaet!**

# Interviewguide: Medarbejdere

## Projekt om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser

### Briefing/introduktion

Først og fremmest skal du have tusind tak, fordi du har tid og lyst til at deltage i et interview. Interviewet indgår i en større undersøgelse af omfang af og årsagerne til deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser. Undersøgelsen er bestilt af Danske Regioner sammen med fagforeningerne Sundhedskartellet, KTO, AC og FOA og foretages af forskere på Aarhus Universitet.

Spørgsmålene i interviewguiden kommer selvfølgelig til at dreje sig om deltidsbeskæftigelse, herunder f.eks. kulturen omkring deltid på din arbejdsplads. Men jeg/vi har også nogle spørgsmål, der handler om medarbejderindflydelse og jobmotivation.

Generelt vil du måske opleve, at nogle af spørgsmålene minder lidt om dem, du svarede på i spørgeskemaundersøgelsen. Forklaringen herpå er dels, at vi grundet princippet om fuld anonymitet ikke benytter os af dine svar i spørgeskemaundersøgelsen i forbindelse med interviewet. Derudover har interviewundersøgelsen et helt andet formål end spørgeskemaundersøgelsen nemlig at komme endnu mere til bunds i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen samt at få nogle beskrivelser af, hvordan tingene egentlig hænger sammen.

'Spilleregler' for interviewet:

- Der er afsat en time til interviewet
- Jeg vil meget gerne have lov til at optage interviewet, da det sikrer, at du bliver citeret korrekt i undersøgelsen. Jeg skal samtidig understrege, at dine svar vil blive behandlet med fuld anonymitet i vores analyser.
- Jeg har selvfølgelig nogle spørgsmål og nogle emner, jeg gerne vil have talt igennem, men du er meget velkommen til selv at bringe emner på banen, hvis du finder det relevant.
- Har du nogle spørgsmål, inden vi går i gang?

Temaer	Spørgsmål
1. Indledende spørgsmål	<p><i>Til at starte med har jeg et par baggrundsspørgsmål:</i></p> <p>Hvor længe har du haft dit nuværende job?</p> <p>Kan du beskrive din(e) arbejdsfunktion(er)?</p> <p>Er du ansat på deltid eller fuldtid?</p> <p><u>Hvis fuld tid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har du før været ansat i en deltidsstilling?</li> <li>- Har du overvejet at gå ned i tid? Kan du beskrive dine overvejelser nærmere?</li> </ul> <p><u>Hvis deltid:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvor længe har du været ansat på deltid?</li> <li>- Har du tidligere været ansat i en fuldtidsstilling?</li> <li>- Hvor mange timer arbejder du om ugen?</li> </ul>
2. Processen & baggrund (OBS: SPØRGSMÅLENE STLLES KUN TIL DELTIDSANSATTE)	<p><u>Hvis deltid:</u></p> <p>Er deltidsansættelse et positivt tilvalg for dig?</p> <p><u>Hvis ja (til deltid positivt tilvalg):</u></p> <p>Har du været på deltid siden du startede i din nuværende stilling?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Hvis ja:</u> kan du beskrive de overvejelser du havde i forbindelse med at gå ind i en deltidsstilling?</li> <li>- <u>Hvis nej:</u> Kan du prøve at beskrive den proces, der foregik fra da du besluttede dig for gerne at ville på deltid og til at det skete?</li> <li>- Kan du beskrive de overvejelser og tanker du gjorde dig?</li> <li>- Hvordan reagerede din leder/ HR chef på din henvendelse om at få en deltidsstilling?</li> </ul> <p>Hvem bestemte hvilket antal timer, din deltidsstilling skulle normeres til?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Havde du et ønske? Blev det opfyldt? Eller var der kun nogle bestemte muligheder?</li> </ul> <p>Kan du prøve at beskrive, hvilke overvejelser du havde i spil i forbindelse med at komme i en deltidsstilling?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Var det fuldt ud dit eget ønske?</li> </ul> <p>Hvorfor ønskede du at komme på deltid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (F.eks. familiemæssige årsager. Børn. Partner med tidskrævende job. Arbejdsbelastning. Skæve arbejdstider. Arbejds miljøet)</li> </ul> <p>Er du glad for at være på deltid nu?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Har du været det hele tiden? (hvorfor, hvorfor ikke?)</li> </ul> <p><u>Hvis nej (til deltid positivt tilvalg):</u></p> <p>Kan du beskrive hvordan du kom på deltid?</p>

	<p>Hvem bestemte præcist hvilket antal timer, din deltidsstilling skulle normeres til?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Havde du et ønske? Blev det opfyldt? Eller var der kun nogle bestemte muligheder?</li> </ul> <p>Kan du beskrive hvilke overvejelser du havde i spil i forbindelse med at blive ansat på deltid?</p> <p>Er du glad for at være på deltid?</p>
<p>3. Kultur/ politik omkring deltidsbeskæftigelse</p>	<p><i>De næste par spørgsmål drejer sig om kulturen omkring det at være deltidsansat på din arbejdsplads. Indledningsvist skal jeg lige høre:</i></p> <p>Er der andre på din arbejdsplads / afdeling, som er ansat i en deltidsstilling?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ved du ca. hvor mange der er i alt? (I procent)</li> </ul> <p>Hvad oplever du som hovedårsagerne til at de deltidsansatte medarbejdere er på deltid?</p> <p>Er der nogen faktorer på din arbejdsplads der har betydning for at medarbejdere er på deltid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. hensyn til vagtplan, arbejdsbelastning, skæve arbejdstider, arbejdsmiljø etc.)</li> </ul> <p>Oplever du, at der generelt er efterspørgsel efter deltids- vs. fuldtids stillinger?</p> <p>Hvordan er mulighederne generelt for at blive deltidsansat på din arbejdsplads?</p> <p>Hvordan er mulighederne for at komme på fuld tid?</p> <p>Hvordan bliver der set på at være på deltid? Fra lederens synspunkt? Fra dine kollegaers synspunkt?</p> <p>Hvordan bliver der set på at være på fuld tid? Fra lederens synspunkt? Fra dine kollegaers synspunkt?</p>
<p>4. Medarbejderindflydelse</p>	<p><i>En af de ting vi godt kunne tænke os at vide noget mere om i forbindelse med vores undersøgelse er hvilken betydning det har for medarbejdere at have medarbejderindflydelse, både på egen arbejdstilrettelæggelse og på arbejdspladsens organisatoriske forhold.</i></p> <p>Kan du sige lidt om hvor meget du som medarbejder har indflydelse på din egen arbejdstilrettelæggelse? Hvad har du indflydelse på og hvad har du ikke indflydelse på?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan påvirker det dig at du har indflydelse på ##?</li> <li>- Hvordan påvirker det dig at du ikke har indflydelse på ##?</li> </ul>

	<p>Oplever du, at du som medarbejder har indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold (personalepolitikken, økonomiske forhold, arbejdspladsens indretning)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvis JA/både og: Giv et eksempel på, at du har oplevet at have indflydelse.</li> <li>- Betød det noget for dig, at det lykkedes at få indflydelse – hvordan reagerede du i det konkrete tilfælde?</li> <li>- Hvis både og: Kan du give et eksempel på, at du ikke har haft indflydelse?</li> <li>- Betød det noget for dig, at det ikke lykkedes at få indflydelse i det konkrete tilfælde?</li> <li>- Hvordan reagerede du?</li> <li>- Hvis NEJ: Har du prøvet at få indflydelse?</li> <li>- Hvis NEJ: Hvorfor?</li> <li>- Hvis JA: Vil du give et konkret eksempel?</li> <li>- Beskriv hvad du konkret gjorde.</li> <li>- Betød det noget for dig, at det ikke lykkedes at få indflydelse i det konkrete tilfælde?</li> <li>- Hvordan reagerede du?</li> </ul> <p>Oplever du, at det er nemmere for fuldtidsansatte end for deltidsansatte at få indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvis JA: Hvornår har du konkret oplevet det?</li> <li>- Hvorfor tror du, at det er sådan?</li> <li>- Er det noget, der kunne få dig til at fravælge at være på deltid?</li> <li>- Hvis NEJ: Hvordan sikrer ledelsen konkret, at begge typer medarbejdere har samme mulighed for indflydelse?</li> <li>- Kunne evt. mangel på indflydelse få dig til at fravælge deltid?</li> </ul>
<p>5. Motivation / kontakt til patient / borger</p>	<p><i>Nu vil jer gerne stille dig nogle spørgsmål der relaterer til din jobmotivation.</i></p> <p>Nyder du dine daglige arbejdsopgaver?</p> <p>Hvad giver dig lyst til at arbejde – selv en mandag morgen med regnvej?</p> <p>Prøv at beskrive nogle situationer, hvor du oplevede at få ekstra energi af noget, du oplevede på dit arbejde.</p> <p><b>HVIS DELTID:</b> Har du oplevet at føle dig mere eller mindre motiveret efter, at du kom på deltid? <b>HVIS JA:</b> Hvordan mærker du det konkret?</p> <p><b>HVIS FULD TID:</b> Kunne du forestille dig, at det ville betyde noget for din motivation, hvis du kom på deltid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvis JA: Hvorfor tænker du, at det kunne betyde noget for din motivation?</li> </ul>

	<p>Oplever du, at du bidrager samfundsmæssigt med dit arbejde?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>HVIS JA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan?</li> <li>- Giv gerne et eksempel.</li> <li>- Oplever du, at det at bidrage samfundsmæssigt motiverer dig i dit arbejde?</li> <li>- Tror du, at du ville kunne bidrage mere, hvis du var på deltid (FULD TID, HVIS DELTIDSANSAT)</li> </ul> </li> <li>- <b>HVIS NEJ:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det okay?</li> <li>- Hvad tror du der skulle til for, at du i højere grad ville føle, at du havde mulighed for at bidrage samfundsmæssigt?</li> </ul> </li> </ul> <p>Hvordan oplever du den del af arbejdet der indebærer direkte kontakt til patienter/brugere/borgere?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motiverer det dig?</li> <li>- Giv gerne et konkret eksempel.</li> </ul> <p>Oplever du nogen gange kontakten til patienter/brugere/borgere som en psykisk eller følelsesmæssig belastning?</p>
6. Faggruppeforskellen	<p><i>Nu har vi snakket lidt om medarbejderindflydelse og jobmotivation. De sidste spørgsmål jeg har rettet igen fokus mod deltidsbeskæftigelse.</i></p> <p>Vores og tidligere undersøgelser viser, at der er store forskelle mellem faggrupper på i hvilket omfang medarbejdere er på deltid eller fuld tid. Din faggruppe er en af de faggrupper hvor andelen af deltidsansatte vs. fuldtidsansatte er rigtig høj/ lav/ midt imellem. Har du noget bud på hvad der forklarer denne tendens?</p>
7. Arbejdspladsrelaterede løsninger for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede vs. deltidsbeskæftigede	<p>Hvad tror du, der skal til, hvis flere medarbejdere skulle overgå fra en deltidstilling til fuld tid?</p> <p>Er det dit indtryk, at der fra ledelsens side er et ønske om at få flere medarbejdere til at overgå fra deltid til fuld tid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvorfor tror du at det er sådan?</li> </ul> <p>Hvad mener du, ledelsen kan gøre for at få flere medarbejdere til at arbejde på fuld tid?</p>
8. Positive / negative aspekter ved at være på deltid	<p>Set fra dit ståsted: Er der nogle positive aspekter ved at arbejde på deltid? Kan du beskrive disse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. giver det mere fleksibilitet i hverdagen, glattere / mere energiske kollegaer etc.)</li> </ul> <p>Er der nogle negative aspekter ved at arbejde på deltid? Kan du beskrive disse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. mindre kontinuitet, problemer ift. at sikre tilfredsstillende opgaveløsning, lavere indtjening etc.)</li> </ul>

**Debriefing/ afslutning:**

Det var alt for nu. Jeg skal lige høre om der er noget vi ikke har talt om som du synes er vigtigt at få frem?

Har du ellers nogle spørgsmål?

Mange tak for interviewet! Det var virkelig fornemt, at du ville tage dig tid til at deltage.

# Interviewguide: Medarbejdere med ledelsesansvar

## Projekt om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser

Først og fremmest skal du have tusind tak, fordi du har tid og lyst til at deltage i et interview. Interviewet indgår i en større undersøgelse af omfanget af og årsagerne til deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser. Undersøgelsen er bestilt af Danske Regioner sammen med fagforeningerne Sundhedskartellet, KTO, AC og FOA og foretages af forskere på Aarhus Universitet.

Spørgsmålene i interviewguiden kommer selvfølgelig til at dreje sig om deltidsbeskæftigelse, herunder f.eks. kulturen omkring deltid på din arbejdsplads. Men jeg/vi har også nogle spørgsmål, der handler om medarbejderindflydelse og jobmotivation.

Generelt vil du måske opleve, at nogle af spørgsmålene minder lidt om dem, du svarede på i spørgeskemaundersøgelsen. Forklaringen herpå er dels, at vi grundet princippet om fuld anonymitet ikke benytter os af dine svar i spørgeskemaundersøgelsen i forbindelse med interviewet. Derudover har interviewundersøgelsen et helt andet formål end spørgeskemaundersøgelsen nemlig at komme endnu mere til bunds i resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og få nogle beskrivelser af, hvordan tingene egentlig hænger sammen.

'Spilleregler' for interviewet:

- Der er afsat en time til interviewet
- Jeg vil meget gerne have lov til at optage interviewet, da det sikrer, at du bliver citeret korrekt i undersøgelsen. Jeg skal samtidig understrege, at dine svar vil blive behandlet med fuld anonymitet i vores analyser.
- Jeg har selvfølgelig nogle spørgsmål og nogle emner, jeg gerne vil have talt igennem, men du er meget velkommen til selv at bringe emner på banen, hvis du finder det relevant.
- Har du nogle spørgsmål, inden vi går i gang?



Temaer	Spørgsmål
1. Indledende spørgsmål	<p><i>Indledningsvist har jeg nogle enkelte baggrundsspørgsmål.</i></p> <p>Hvor længe har du haft dit nuværende job?</p> <p>Kan du beskrive dine arbejdsfunktioner?</p> <p>Har du erfaringer med ledelses-/ personaleansvar fra tidligere jobs?</p>
2. Sammensætning på arbejdsplads	<p>Hvor mange medarbejdere har du ledelses-/ personaleansvar overfor?</p> <p>Hvor mange deltidsbeskæftigede (ca. i %) har du ledelses-/ personaleansvar overfor?</p>
3. Medarbejderindflydelse	<p><i>En af de ting vi godt kunne tænke os at vide noget mere om i forbindelse med vores undersøgelse er hvilken betydning det har for medarbejdere at have medarbejderindflydelse, både på egen arbejdstilrettelæggelse og på arbejdspladsens organisatoriske forhold.</i></p> <p>Hvor meget indflydelse har medarbejderne på din arbejdsplads på deres egen arbejdstilrettelæggelse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvad har de indflydelse på, og hvad har de ikke indflydelse på?</li> <li>- Oplever du, at dine medarbejdere lægger vægt på indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse?</li> <li>- Kan du beskrive hvordan dette kommer til udtryk?</li> </ul> <p>Hvor meget indflydelse har medarbejderne på din arbejdsplads på arbejdspladsens organisatoriske forhold (personalepolitik, økonomi)?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan du give et eksempel på, at dine medarbejdere har haft indflydelse?</li> <li>- Hvilken betydning oplever du, at medarbejderindflydelse har for dine medarbejdere?</li> </ul> <p>Hvad gør du aktivt for at inddrage medarbejderne og give dem indflydelse på deres arbejdstilrettelæggelse og på arbejdspladsens organisatoriske forhold?</p> <p>Mister medarbejderne indflydelse i et eller andet omfang når de arbejder på deltid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvis JA: Kan du beskrive nærmere?</li> <li>- Hvis NEJ: Hvordan sikrer man konkret, at medarbejdere ikke mister indflydelse når de arbejder på deltid?</li> </ul> <p>Oplever du, at medarbejdernes vægt på medarbejderindflydelse påvirker om de arbejder på fuld tid eller på deltid?</p> <p>Hvis JA: kan du beskrive dette nærmere?</p>
4. Motivation	<p><i>Nu vil jer gerne stille dig nogle spørgsmål der relaterer til medarbejdernes jobmotivation.</i></p> <p>Hvad tror du især motiverer dine medarbejdere?</p>

	<p>Har du et konkret eksempel, der illustrerer det?</p> <p><b>(NEDENSTÅENDE KUN HVIS DE IKKE SELV NÆVNER DET)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vi ved fra forskning, at nogle medarbejdere blot er motiveret af at de får deres løn. Kan du genkende dette billede fra dine egne medarbejdere?</li> <li>- Vi ved også, at medarbejdere kan være motiveret af selve opgaveløsningen i deres arbejde, af et ønsket om at gøre det godt for den enkelte borger/patient eller af at bidrage til samfundet. Har du oplevet situationer hvor det kommer til udtryk at dine medarbejdere er motiveret af det ene eller det andet? Kan du evt. beskrive disse situationer?</li> </ul> <p>Oplever du, at medarbejdernes motivation har en betydning for hvor meget de arbejder herunder om de arbejder på deltid eller fuld tid?</p> <p>Hvordan kan du som leder påvirke dine medarbejders motivation?</p>
<p>5. Lederens ”deltidspolitik”</p>	<p><i>Nu har vi snakket lidt om medarbejderindflydelse og jobmotivation. De næste spørgsmål jeg har rettet igen fokus mod deltidsbeskæftigelse.</i></p> <p>Kan du beskrive hvad du typisk gør når der opstår ledige i timer på afdelingen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Slår du en ny stilling op eller forhører du dig med deltidsansatte medarbejdere om de ønsker at gå op i tid?</li> </ul> <p>Kan du beskrive hvordan procedurerne typisk foregår når en medarbejder går ned i tid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan håndterer du medarbejders henvendelser, hvor de ønsker at komme på deltid?</li> <li>- Spørger du til medarbejderens begrundelse? (hvorfor/hvorfor ikke)</li> <li>- Er der typisk en diskussion om hvorvidt medarbejderen kan få mulighed for at gå ned i tid?</li> <li>- Spørger du til om der er noget du som leder kan gøre ift. at tilrettelægge arbejdet, så medarbejderne alligevel kan fortsætte på fuld tid?</li> </ul> <p>Sker det at du slår deltidsstillinger op?</p> <p>Er det sket, at du har sagt nej til, at en medarbejder kunne komme på deltid? – hvad var begrundelsen?</p> <p>Er der/ har du en fast procedure for, hvordan du håndterer henvendelser, hvor medarbejdere ønsker at gå ned i tid eller tilpasser du processen alt efter hvem du sidder overfor?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evt. kan du beskrive på hvilken måde du tilpasser processen?</li> </ul> <p>Har du som leder et ønske om at få flere medarbejdere til overgå fra deltid til fuld tid?</p> <p>Hvad ville konsekvensen være hvis flere medarbejdere overgik fra deltid til fuld tid?</p>

<p>6. Arbejdspladsrelaterede løsninger for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede vs. deltidsbeskæftigede</p>	<p>Hvis flere medarbejdere skulle overgå fra deltid til fuld tid, hvad vurderer du så skal til?</p> <p>Hvad kan du som leder gøre for at få flere medarbejdere til at arbejde på fuld tid?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Er dette evt. tiltag du allerede har gjort brug af?</li> </ul> <p>Hvad mener du man mere generelt fra ledelsessiden kan gøre for at få flere medarbejdere til at arbejde på fuld tid?</p> <p>Savner du redskaber ift. at øge andelen af heltidsbeskæftigede?</p>
<p>7. Årsager til deltidsbeskæftigelse</p>	<p>I din afdeling er der relativt få/mange medarbejdere der arbejder på deltid. Hvad tænker du er årsagerne hertil?</p> <p>Med hensyn til de medarbejdere der selv ønsker at arbejde på deltid: Hvad oplever du som hovedårsagerne til at de går på deltid?</p> <p>Har de medarbejdere der vælger deltidsbeskæftigelse nogle fællestræk?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. køn, alder, løn, helbred, karriereorientering, arbejdsmotivation etc.)</li> </ul> <p>Hvilke faktorer på arbejdspladsen oplever du som mest afgørende for medarbejderes valg af deltids- vs. fuldtidsbeskæftigelse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. arbejdsbelastning, skæve arbejdstider, arbejdsmiljø etc.)</li> </ul> <p>Hvilke faktorer på det personlige plan oplever du som mest afgørende for medarbejderes valg af deltids- vs. fuldtidsbeskæftigelse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. familie forhold, ægtefælles jobsituation etc.)</li> </ul>
<p>8. Positive/ negative aspekter ved deltidsbeskæftigelse</p>	<p>Set fra dit ståsted: er der nogle positive aspekter ved at have medarbejdere på deltid? Kan du evt. beskrive disse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. giver det mere fleksibilitet, lettere at få vagtplaner til at gå op, gladere/ mere energiske medarbejdere etc.)</li> </ul> <p>Har det positive effekter på arbejdspladsen, arbejdsmiljøet etc.?</p> <p>Er der negative aspekter ved at medarbejdere er på deltid? Kan du evt. beskrive disse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (f.eks. mindre kontinuitet, problemer ift. at sikre tilfredsstillende opgaveløsning etc.)</li> </ul>

### Debriefing/ afslutning:

Det var alt for nu. Jeg skal lige høre om der er noget vi ikke har talt om som du synes er vigtigt at få frem?

Har du ellers nogle spørgsmål?

Mange tak for interviewet! Det var virkelig fornemt, at du ville tage dig tid til at deltage.

# Appendiks: Antal ansatte i overenskomstgrupperne

Tabel A1: Antal regionalt ansatte fordelt på overenskomstgrupper med og uden afgrænsning

	Antal uden afgrænsning	Procent af alle regionalt ansatte	Antal med afgrænsning	Procent af reg. ansatte i registeranalyser
Syge- og sundhedspersonale	69.851	37,59	63.578	39,87
Social- og sundhedspersonale	20.488	11,03	13.470	8,45
Underordnede læger (reservelæger)	19.179	10,32	18.440	11,57
Lægeseekretærer	12.265	6,60	11.527	7,23
Kontor- og It-personale mv.	8.722	4,69	7.395	4,64
Akademikere	7.808	4,20	7.588	4,76
Overlæger lægelige chefer m.v.	6.802	3,66	6.715	4,21
Omsorgs- og pæd.medhj. samt pæd. ass.	6.418	3,45	3.043	1,91
Pæd. pers. og husholdn.led. døgninst.	6.149	3,31	5.090	3,19
Rengøringsassistenter	4.745	2,55	3.210	2,01
Ledere på Sundhedskartellets område	4.333	2,33	4.304	2,70
Husassistenter	3.558	1,91	2.187	1,37
Sygehusportører	3.181	1,71	2.904	1,82
Service medarbejd./-assistenter v. sygehuse	2.944	1,58	1.959	1,23
Håndværkere m.fl.	1.713	0,92	1.679	1,05
Erhvervsudd. serviceassistenter	1.170	0,63	1.144	0,72
Medicinstud. i underordnet lægestilling	1.107	0,60	477	0,30
Socialrådgivere	1.002	0,54	955	0,60
Lærere specialundervisning	861	0,46	826	0,52
Chefer	809	0,44	790	0,50
Ledende Servicepersonale	406	0,22	403	0,25
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	370	0,20	324	0,20
Piccoloer/piccoliner	278	0,15	35	0,02
Professionsbachelorer teknisk område	214	0,12	212	0,13
Ledende værkst.pers. mv. klientværkst.	209	0,11	187	0,12
Speciallægekonsulenter	209	0,11	51	0,03
Fotografer og journalister	160	0,09	155	0,10
Neurofysiologiassistenter	130	0,07	126	0,08
Overtandlæger/tandlæger sygehuse m.v.	130	0,07	124	0,08
Audiologiassistenter	119	0,06	112	0,07
Tekniske designere m.fl.	119	0,06	118	0,07
Regions- og skolebetjente m.fl.	88	0,05	84	0,05
Vagtcentralpersonale	74	0,04	66	0,04
Sygehuslæger (hon.løn)	65	0,03	63	0,04
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	52	0,03	17	0,01
Grafisk personale	45	0,02	44	0,03
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	18	0,01	18	0,01
Ernærings- og husholdningsøkonomer	14	0,01	13	0,01
Sygehusapotekere	12	0,01	12	0,01
Samlet antal	185.817	100,00	159.445	100,00