

Deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser

Den kvalitative undersøgelse

Ingvild Olsen

Line Scott Nesbit

Louise Kjær Guul

Lotte Bøgh Andersen

Vibeke Lehmann Nielsen

Jens Blom Hansen

Thomas Pallesen



AARHUS
UNIVERSITET

Indhold

1.	Hovedkonklusioner.....	2
2.	Generelt om den kvalitative undersøgelses gennemførelse.....	3
3.	Deltidskultur	6
4.	Positive og negative sider ved deltid	8
5.	Faggrupper.....	13
6.	Motivation til at øge antal arbejdstimer.....	16
7.	Arbejds motivation	18
8.	Medarbejderindflydelse	23
9.	Ledernes deltidspolitik og præferencer omkring deltidsbeskæftigelse	26

1. Hovedkonklusioner

- Den kvalitative analyse viser, at der er store forskelle i deltidskulturen mellem forskellige faggrupper. Lægerne gav fx udtryk for, at man på deres arbejdsplads ville skulle have en god begrundelse i form af helbredsmæssige problemer eller lignende for, at det skulle ses som acceptabelt at gå på deltid, mens fx jordemødrene, sygeplejerskerne og lægesekretærerne berettede, at der på deres arbejdsplads er en positiv stemning omkring det at være på deltid.
- Interviewpersonerne i undersøgelsen kom med forskellige bud på, hvad der kan forklare den relativt høje eller lave andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe. Jordemødrene og sygeplejerskerne pegede især på, at en af årsagerne til, at der er så relativt mange deltidsansatte medarbejdere inden for deres faggruppe, ligger i, at det er kvindefag, og der er en vis kultur omkring, at man prioriterer familien. Interviewpersonerne fra disse to faggrupper pegede i lighed med de interviewede SOSU-assistenten desuden på, at deres arbejde er fysisk og psykisk belastende, bl.a. fordi de er i så tæt kontakt med patienter og pårørende i forbindelse med deres arbejde. Lægerne begrundede på den anden side den lave andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe med, at læger generelt går meget op i deres job, og at der ikke er tradition for, at man som læge går på deltid. En af lægerne gav i forlængelse heraf udtryk for, at hun oplevede et pres og en forventning om, at man som læge arbejder på fuld tid.
- Interviewpersonerne gav i høj grad udtryk for, at medarbejderindflydelse motiverer dem og giver dem arbejdsglæde. Samtidig gav stort set alle interviewpersoner (både medarbejdere og ledere) udtryk for, at det ikke har nogen betydning for den indflydelse, man har på arbejdspladsen, om man er på deltid eller fuld tid.
- I den kvalitative undersøgelse fremgår det, at medarbejderne ser det at få en mere fleksibel hverdag samt få mere tid til børn og familieliv som de mest centrale fordele ved at arbejde på deltid. Mange medarbejdere oplever desuden, at det, at de arbejder på deltid, giver dem mere overskud i arbejdet og bedre mulighed for at yde mere, når de er på arbejde. Imidlertid gav flere interviewpersoner udtryk for, at der er en nedre grænse for, hvor lidt man kan arbejde og stadig føle sig som en del af en arbejdsplads. Derudover påpegede flere interviewpersoner, at en af ulemperne ved deltid er, at man som deltidsansat ikke altid er til stede, når vigtige beslutninger skal træffes.
- I den kvalitative undersøgelse gav flere ledere og medarbejdere udtryk for, at vagtplanlægningen ikke ville kunne gå op, hvis alle medarbejdere arbejdede på fuld tid. Det blev blandt andet påpeget, at der ikke ville være nok medarbejdere til at udfylde vagtplanerne, hvis alle var på fuld tid, medmindre de enkelte vagter blev betydeligt forlænget tidsmæssigt og/eller medarbejderne var villige til at tage flere af de skæve vagter (dvs. aften, nat og weekendvagter).

2. Generelt om den kvalitative undersøgelses gennemførelse

Undersøgelsens kvantitative analyser resulterede i ny viden omkring deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser og bekræftede derudover mange af de resultater, der er kommet frem i tidligere analyser af deltidsbeskæftigelse. For flere af registerundersøgelsen samt spørgeundersøgelsens resultater gælder det, at dynamikkerne med fordel kan undersøges yderligere med kvalitative data i form af interviews. Formålet med undersøgelsens kvalitative del er således at gå i dybden med de fundne tendenser og sammenhænge i de øvrige delundersøgelser for at få sat flere ord på hvad disse resultater skyldes.

I dette afsnit diskuteres først kort nogle af de empiriske fund fra spørgeskemaundersøgelsen, som den kvalitative undersøgelse arbejder videre med. Herefter præsenteres datamaterialet der ligger til grund for den kvalitative undersøgelse samt en uddybning af formålet med den kvalitative undersøgelse.

På baggrund af de kvantitative analyser er det for det første relevant at få en større forståelse for, hvorfor der er så store forskelle mellem **faggrupperne** på, om medarbejderne arbejder på deltid eller på fuld tid. Blandt sygeplejersker, SOSU'er, sygehjælpere og jordemødre arbejder en stor andel fx på deltid, mens det kun gælder for en lille andel af lægerne, de samfundsvidenskabelige kandidater og håndværkerne. Den kvalitative undersøgelses interviewpersoner er derfor bevidst udvalgt fra forskellige faggrupper. Specifikt har vi interviewet personer fra de fire nævnte faggrupper, fordi det giver mulighed for at svare på, hvorfor sygeplejersker, SOSU'er og jordemødre i højere grad end lægerne er på deltid, selvom alle de nævnte faggrupper ofte har arbejdsvilkår (fysisk hårdt arbejde, tæt kontakt til patienter og nattevagter), der i spørgeskemaundersøgelsen viste sig at forklare noget af faggruppeforskellen i deltidssandsynlighed.

En yderligere sammenhæng, som spørgeskemaundersøgelsen peger på som interessant, er mellem **medarbejderindflydelse** og deltidsansættelse. Spørgeskemaanalysen viste, at der er en signifikant sammenhæng mellem medarbejdernes indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold og medarbejdernes ansættelsestype. Jo mere medarbejderindflydelse medarbejderne har på organisatoriske forhold, jo mindre er de på deltid, men det betyder ikke nødvendigvis, at graden af medarbejderindflydelse påvirker sandsynligheden for at gå på deltid. Flere mulige mekanismer kan være på spil. Medarbejderindflydelse kunne betyde, at flere gik på deltid, hvis medarbejderne ønskede at gå ned i tid og således brugte medarbejderindflydelsen til at komme på deltid. Modsat kunne medarbejderindflydelse give mere motiverede medarbejdere, hvilket jf. spørgeskemaundersøgelsen ville medføre, at medarbejderne ikke gik på deltid. Det kunne dog også være deltidsansættelsen, der reducerede medarbejderindflydelsen, hvis deltid betød, at medarbejderne ikke var til stede på arbejdspladsen, når beslutningerne blev truffet. Endelig kunne medarbejdere, der lægger meget vægt på medarbejderindflydelse, fravælge deltid, hvis de frygter, at dette ville reducere deres indflydelse. Hvorvidt det er øget motivation, selvselektion eller noget helt andet, der forklarer sammenhængen mellem medarbejderindflydelse og deltid, bestræber den kvalitative undersøgelse sig på at give et bidrag til at besvare.

Ud over at gå nærmere ind i betydningen af faggruppe og medarbejderindflydelse bidrager den kvalitative analyse også med de regionalt ansattes egen forståelse af de andre faktorer og emner, der blev berørt i spørgeskemaundersøgelsen. Det drejer sig fx om deltidskultur, positive og negative sider ved deltidsansættelser, motivationsfaktorer for at gå op i tid, arbejdsmotivation og lederne deltidspolitik. Hvorfor svarer mange ledere eksempelvis, at deltidsansættelser er fordelagtige i forhold til arbejdstilrettelæggelsen på deres arbejde?

Den kvalitative undersøgelse er baseret på interviews med sammenlagt 20 medarbejdere og ledere fra regionale arbejdspladser. 16 af interviewpersonerne er medarbejdere, og 4 af interviewpersonerne er ledere. Interviewpersonerne (både medarbejderne og lederne) repræsenterer som nævnt forskellige faggrupper. På denne måde sikres det, at den kvalitative undersøgelse kan give et nærmere indblik i, hvad der fx forklarer de store forskelle mellem faggrupper i forhold til andelen af medarbejdere på deltid. Tabel 1 og tabel 2 giver et overblik over undersøgelsens interviewpersoner. I tabel 1 (medarbejdere) fremgår, hvilken type organisation medarbejderne er tilknyttet, deres faggruppe, om medarbejderne arbejder på deltid eller på fuld tid, samt hvor stor en andel af medarbejdernes kollegaer der arbejder på deltid. I tabel 2 (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. For både medarbejderne og lederne gælder, at oplysningerne om, hvor mange af interviewpersonens kollegaer/ medarbejdere der er på deltid, er givet af interviewpersonen selv.

Tabel 1: Overblik over interviewpersoner (medarbejdere)

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

Table 2: Overview of interviewees (leaders)

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 %

Alt i alt giver den kvalitative analyses datamateriale et godt grundlag for at give en både bredere og dybere forståelse for de dynamikker og faktorer relateret til deltidsbeskæftigelse, der gør sig gældende for de enkelte medarbejdere, ledere, arbejdspladser og for de forskellige faggrupper. Den kvalitative analyse er især velegnet til at indfange de ansattes egne opfattelser af de spørgsmål, som undersøgelsen belyser, ligesom interviewpersonerne også har haft mulighed for at bringe helt nye forklaringsfaktorer på banen. Det skal dog understreges, at sigtet med den kvalitative undersøgelse ikke er at drage generelle slutninger, da register- og spørgeskemaundersøgelserne er langt mere velegnede til dette. De tre undersøgelser spiller således især sammen ved, at den kvalitative analyser bidrager med interviewpersonernes forståelse af de sammenhænge, der blev fundet i spørgeskema- og registerundersøgelserne. Som nævnt indledningsvis har den kvalitative undersøgelse har med andre ord til formål at uddybe de øvrige delundersøgelser.

I de følgende analyser bliver datamaterialet fra de i alt 20 interviews med medarbejdere og ledere fra regionale arbejdspladser præsenteret. Det skal bemærkes, at ledernes og medarbejdernes svar præsenteres sideløbende i afsnittene om de forskellige emner.

Interviewmaterialet præsenteres ved en diskussion af de generelle tendenser samt nuancer i interviewpersonernes udsagn. Enkelte steder citeres interviewpersonerne direkte i teksten men størstedelen af interviewpersonernes udsagn præsenteres ved såkaldte displays. Dette 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.

Afrapporteringen af datamaterialet i denne delundersøgelse er struktureret således, at interviewpersonernes svar og bemærkninger omkring de forskellige emner, vi berører i de øvrige delundersøgelser, præsenteres i følgende rækkefølge: deltidskultur, positive og negative sider ved deltid, motivation til at øge det faste timetal, arbejdsmotivation, medarbejderindflydelse samt ledernes deltidspolitik og præferencer omkring deltidsbeskæftigelse.

3. Deltidskultur

Spørgeundersøgelsen viste, at det at være på deltid overordnet set betragtes som accepteret og naturligt på de regionale arbejdspladser. Det kom fx til udtryk ved, at 64,1 % af undersøgelsens respondenter svarede, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads og ved, at kun 7,7 % af respondenterne svarede, at de deltidsansatte medarbejdere i mindre grad betragtes som holdspillere. Spørgeskemaundersøgelsen viste samtidig, at der var store forskelle mellem, hvordan respondenterne fra de forskellige faggrupper vurderede deltidskulturen på deres arbejdsplads. I denne del af analysen vil vi se nærmere på, hvordan forskellene på deltidskulturen på de forskellige arbejdspladser og inden for de forskellige faggrupper kommer til udtryk i interviewpersonernes egne udsagn om emnet. Interviewpersonerne er blevet spurgt om, hvor stor en andel af deres kollegaer der er på deltid, hvorfor disse er på deltid, og hvordan man på deres arbejdsplads ser på det at være deltidsansat, herunder om man ser forskelligt på deltids- og fuldtidsansatte.

Generelt gælder det, at interviewpersonerne har meget forskellige vurderinger af deltidskulturen på deres arbejdsplads. Især jordemødrene, sygeplejerskerne og lægesekretærene gav udtryk for, at der bliver set positivt på det at være på deltid, fordi det er så almindeligt. Lægerne beskrev på den anden side, at det at være på deltid ikke er almindeligt inden for lægefaggruppen, og at der derfor ville blive kigget skævt til en læge, der gik på deltid, medmindre vedkommende havde en god begrundelse for det. En af pædagogerne berettede ligeledes, at medarbejdere ville skulle have en gyldig grund til at gå på deltid, hvis det skulle kunne betragtes som legitimt. I nedenstående display eksemplificeres disse forskelle i synet på det at være på deltid.

Display 1: Eksempler på, at deltid betragtes som noget naturligt eller ej

Deltid anses som naturligt	Deltid anses ikke som naturligt
<p><i>"Det er jo helt normalt at være på deltid, så det bliver der også set positivt på"</i> IP 1, Jordemoder</p>	<p><i>"Man vil synes, at der skal være en grund. Det er ikke nok at der er små børn eller man er syg. Det skal være et eller andet hvor man skal skånes. Det vil være okay. Men hvis man blot er på deltid for at få plads til andre ting i sit liv, så vil det ikke helt være gyldig nok grund"</i> IP11, Læge</p>
<p><i>"Der er ikke nogen nedgøring i, at man arbejder mere eller mindre"</i> IP 2, Jordemoder</p>	<p><i>"Jeg tror holdningen er lidt, at hvis man vælger at gå på deltid så har man ikke de samme ressourcer. Man kan måske blive set en smule ned på blandt lægerne tror jeg"</i> IP 12, Læge</p>
<p><i>"Ja når det er en overvejende del af arbejdsstyrken der er på deltid, så er det jo klart at det er fordi der er en positiv stemning omkring det"</i> IP 8, Sygeplejerske</p>	<p><i>"I: Så man kan sige, at man accepterer dem der er kommet på deltid, men kun fordi de har et behov for det? R: Ja det er min oplevelse af det."</i> IP 13, Pædagog</p>
<p><i>"Jeg har aldrig hørt nogen sige for mit eget eller andres vedkommende at "ej hvor dårligt, at hun kun arbejder 32 timer", fordi det er bare sådan det er"</i> IP 6, Lægesekretær.</p>	

Flere af de interviewpersoner, der selv er eller har været på deltid, har oplevet at få stikpiller fra deres kollegaer omkring det, at de er/var på deltid. En af radiograferne berettede, at hun var en af de første blandt hendes kollegaer, der gik på deltid, og at hendes kollegaer lige skulle vende sig til det. Hun kunne opleve, at hendes kollegaer kunne komme med kommentarer til hende: "... de kunne

godt, hvis de var godt trætte, finde på at komme med en stikpille om, at jeg havde en fordel, fordi jeg havde en fridag mere end dem om ugen” (IP 7, Radiograf).

En sygeplejerske gav i tråd med radiografen udtryk for, at det, at man er på deltid, godt kan påvirke vagtplanlægningen, hvilket kan skabe nogle negative reaktioner blandt kollegaerne. På den pågældende sygeplejerskes afdeling er der mange, der ønsker at arbejde aften- og nattevagter, fordi det giver nogle gode timer, og interviewpersonen berettede, at det godt kan skabe utilfredshed blandt kollegaerne, at deltidsansatte får lige så mange af disse vagter som de fuldtidsansatte. Specifikt sagde den pågældende sygeplejerske: *”Folk her på afdelingen vil rigtig gerne have vagter, og der har været nogle røster om, at dem på deltid ikke skal have så mange vagter som dem på fuld tid” (IP 5, Sygeplejerske).*

En af den kvalitative undersøgelses fuldtidsansatte medarbejdere mente også, at det kan opleves som en frustration blandt de fuldtidsansatte medarbejdere, når kollegaerne arbejder på deltid: *”... vi er hårdt presset ude på vores afdeling. Det er et rigtigt tungt sted at være, og der er brug for rigtig meget hjælp. Jeg tror, det er i de perioder, hvor det er hårdest, at man lægger mærke til det. Der kunne man godt ønske sig, at han [den deltidsansatte kollega] lige kunne blive et par timer mere, fordi der er nogle ting, man lige skal have ordnet. Så det er langt fra misundelse – der er stor forståelse for, at de har brug for den her ordning, men det har bare noget med arbejdspladsen at gøre. Altså at vi har brug for flere hænder” (IP 13, Pædagog).*

Ud over, at interviewene med de forskellige medarbejdere på regionale arbejdspladser efterlader det indtryk, at det at være på deltid betragtes som mere eller mindre almindeligt, var det også tydeligt, at medarbejdere på forskellige arbejdspladser og fra forskellige faggrupper har forskelligt syn på det at være ansat på fuld tid. Størstedelen af interviewpersonerne gav udtryk for, at man ikke på deres arbejdsplads ser forskelligt på fuldtidsansatte og deltidsansatte. Men nogle af medarbejderne gav udtryk for, at det at arbejde på fuld tid bliver betragtet som hårdt på deres arbejdsplads. Fx gav en af lægesekretærene udtryk for, at hun synes, det må være hårdt for dem, der er ansat på fuld tid, fordi alle de opgaver, der kommer sent på dagen, bliver lagt på deres bord: *”Måske synes man, at det er lidt hårdt for ens kollegaer, at de skal være her fra 8-16. Jeg har en kollega, der arbejder fra 8-16 mandag-torsdag, og så går hun kl. 13 om fredagen. Det er den måde, hun har valgt at lægge sin arbejdstid på, og i mine øjne er det hende, der altid sidder tilbage efter kl. 15, og det er hende, man bliver nødt til at gå til, hvis man er læge eller sygeplejerske og har brug for hjælp. Jeg tænker, at det også kan være en arbejdsbelastning, og lige præcist den arbejdsbelastning har jeg ikke brug for. Så jeg ser ikke skævt til det, men jeg synes måske, at det kan være hårdt” (IP 6, Lægesekretær).*

4. Positive og negative sider ved deltid

Såvel deltidsansatte og fuldtidsansatte medarbejdere som ledere blev bedt om at beskrive, hvad de oplever som positive og negative sider ved deltid. Dette er også belyst i spørgeskemaundersøgelsen, og den kvalitative del supplerer således med interviewpersonernes egne udsagn om, hvordan disse forskellige fordele og ulemper kommer til udtryk.

Den kvalitative undersøgelse bekræfter resultatet fra spørgeskemaundersøgelsen om, at medarbejdere oplever, at den vigtigste positive side ved at være ansat på deltid er, at de får en mere fleksibel hverdag og mere tid til familielivet. Flere af de deltidsansatte interviewpersoner påpegede, at det har været afgørende for dem, at de har haft mulighed for at have indflydelse på, hvor meget arbejdet fylder i deres liv. De har oplevet, at det har givet mere overskud både i privatlivet og i arbejdslivet. Også de fuldtidsansatte ser mere fleksibilitet og mere tid til familielivet som de centrale fordele ved at være på deltid. En af lægerne udtalte fx: *"Deltid ville jo give en bedre balance imellem arbejde og familie. Men det er helt personligt, det er den referenceramme, jeg har, at man kunne give sine børn nogle korte dage. Hvad end deltid er fem korte dage om ugen eller tre lange dage og to halve dage. Det ville bare hænge bedre sammen, og ens parforhold ville måske køre bedre, fordi man ikke er så presset hver dag. Jeg kunne forestille mig, at det ville give en gladere familie og mere livskvalitet i sidste ende"* (IP 11, læge). Flere af de interviewede ledere gav også udtryk for, at de finder det positivt, at man finder en arbejdstid, der passer til medarbejdernes ønsker og privatliv, da de oplever, at dette har positiv indflydelse på medarbejdernes motivation.

Ud over mere fleksibilitet og tid til familielivet understregede flere af de deltidsansatte medarbejdere, at de oplever, at det, at de er på deltid, har væsentlig betydning for deres overskud på arbejdet. En af pædagogerne, der arbejder i en døgninstitution med fysisk og psykisk handikappede, berettede fx, at hun oplever det som afgørende for, at hun kan holde til sit job, at hun ikke arbejder 37 timer om ugen. En af jordemødrene gav endvidere udtryk for, at hun oplever, at hun er mindre syg og generelt er mere glad og engageret på arbejdet netop, fordi hun er på deltid. Det skal nævnes, at én af de andre deltidsansatte interviewpersoner ikke havde den opfattelse, at det, at vedkommende er på deltid, påvirker hendes energi og engagement på arbejdet. Hun sagde således: *"Jeg har mere tid til at koble fra, når jeg ikke er her de [sidste] fem timer om ugen ... Men jeg synes jeg har den samme energi med, når jeg går på arbejde. Jeg lægger den samme entusiasme i det"* (IP 4, SOSU assistent). Den oplevede sammenhæng hos flere interviewpersoner mellem at arbejde på deltid og at have mere overskud i arbejdet er i tråd med medarbejdernes svar i spørgeskemaundersøgelsen. 60,8 % af respondenterne på deltid oplevede, at det, at de er på deltid, betyder, at de kan yde mere, når de er på arbejde. 71,6 % af respondenterne på deltid oplevede desuden, at det, at de er på deltid, gør dem til mere tilfredse medarbejdere. I relation hertil var det imidlertid interessant, at lederne ikke har den samme oplevelse, hvilket i spørgeskemaundersøgelsen kom til udtryk ved, at kun 22,8 % af lederne svarede, at deltidsansatte medarbejdere ofte har overskud til at yde mere end fuldtidsansatte medarbejdere. I den kvalitative undersøgelse var der ligeledes ingen af de fire ledere, der gav udtryk for, at deltidsansættelser har en positiv betydning for medarbejdernes overskud i arbejdet. Dog gav flere ledere udtryk for, at der er en gevinst for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder i, at medarbejdere, der af psykiske eller fysiske årsager er på deltid, ikke skal arbejde flere timer, end de

kan klare. Selv om ingen af lederne bekræftede medarbejdernes opfattelse af, at deltid giver mere overskud i arbejdet, gav den interviewede overlæge dog udtryk for, at det at have deltidsansatte medarbejdere har en positiv effekt på arbejdspladsen på en anden måde. Han mente nemlig, at flere medarbejdere på deltid betyder en mere mangfoldig sammensætning af personalet. Endelig skal det nævnes, at flere ledere ser det som en fordel i forhold til arbejdstilrettelæggelsen og vagtplanlægningen, at der er flere medarbejdere på deltid. Dette kommer vi dog tilbage til i afsnittet om ledernes deltidspolitik.

I nedenstående display fremgår eksempler på medarbejdernes og ledernes udsagn om de to typer fordele ved at være deltidsansat eller have deltidsansatte medarbejdere på arbejdspladsen. Til venstre ses eksempler på fordele i forhold til den enkeltes privatliv, og til højre ses fordele, der knytter sig til arbejdslivet.

Display 2: Eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring positive sider ved deltidsansættelser

Opleverede positive sider ved deltid ift. privatlivet	Opleverede positive sider ved deltid ift. arbejdslivet
<p>Medarbejdere:</p> <p><i>"Den positive ting ved deltid er, at jeg har mere overskud i mit privatliv"</i> IP 3, SOSU assistent</p> <p><i>"Jeg kan nå at trække vejret og reflektere over de ting, jeg har oplevet. Og jeg kan nå at dyrke motion, og jeg kan nå at lave andre ting, som jeg har brug for i mit liv"</i> IP 2, Jordemoder</p> <p><i>"Jeg har meget mere tid til at passe mig selv, til transport og til at passe mine børn, så det er ikke så stresset... Der er lidt mere tid til de ting, jeg gerne vil"</i> IP 5, Sygeplejerske</p>	<p>Medarbejdere:</p> <p><i>"Og så er det også meget nemt at møde op med noget engagement og noget gejst, når man ikke er træt – når man ikke er arbejdsstræt"</i> IP 1, Jordemoder</p> <p><i>"Jeg synes ikke, jeg bliver en bedre arbejdskraft af det. Hvis det lige nøjagtig er det, som gør, at jeg bliver træt, så gør jeg ikke mit arbejde så godt synes jeg. Sådan som jeg tænker om det, så er det til alles fordel, at jeg som medarbejder selv har fået lov til at finde balance i, hvor mange timer der passer mig"</i> IP 7, Radiograf</p> <p><i>"Det positive kan være, at man ikke bliver så fyldt op af arbejdet. Ude ved os kan det være hårdt arbejde. Så færre dage eller mindre timer og mere tid til sig selv og familien og fritidsaktiviteter, det må være det, der motiverer dem, der er i en deltidsstilling"</i> IP 13, Pædagog</p>
<p>Ledere:</p> <p><i>"I: Men det gør dem mere tilfredse? R: Ja, tilfredse i forhold til, at de kan få det, som de vil have det. Jeg har haft nogen, der i en periode har været på 37 timer. De ønsker at gå ned i en periode, når de fx har små børn. Det får de lov til"</i> IP 18, Afdelingssygeplejerske</p>	<p>Ledere:</p> <p><i>"For dem, vi har, der af fysiske eller psykiske årsager vælger at være på nedsat tid, er der jo også en gevinst, at de ikke er i et større fremmøde, end det de kan klare"</i> IP 20, Gruppeleder i døgninstitution</p> <p><i>"Derudover giver det [deltid] i en vis udstrækning en bredde i, hvilke menneskelige kvaliteter vi har repræsenteret i afdelingen. Det kan være en fordel. Jeg vil så sige, at når man er et personale på over tredve personer, så forekommer der naturligt en variation. Men på mindre arbejdspladser tror jeg, at det kan være nyttigt, at man får en bredere spredning"</i> IP 17, Overlæge</p>

Ud over de positive sider pegede undersøgelsens interviewpersoner også på flere negative sider ved deltidsansættelser. Blandt andet påpegede interviewpersonerne, at deltid kan gå ud over kontinuiteten i arbejdet, at deltidsansatte kan gå glip af møder eller informationer, der er vigtige for dem, at der er nogle omkostninger i forhold til de sociale relationer på arbejdet, samt at det at være på deltid kan have negativ betydning for den erfaring og karriere, medarbejderne opbygger. Endelig påpegede flere interviewpersoner, at en ulempe ved at være ansat på deltid er, at man får mindre i løn qua de færre timer. Nedenunder bliver disse forskellige ulemper ved deltidsansættelser diskuteret nærmere.

I spørgeskemaundersøgelsen svarede 33,5 % af respondenterne, at det at være på deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen på arbejdet. Blandt interviewundersøgelsens medarbejdere giver flere ligeledes udtryk for, at det, at de er på arbejder på deltid, betyder, at de mister muligheder for at følge op på forskellige ting i deres arbejde. Det kan fx være et patientforløb, de gerne vil have tættere opfølgning på. Denne ulempe blev også fremhævet af flere ledere, der bl.a. på samme måde gav udtryk for, at det kan være problematisk i forhold til opfølgningen af fx patienter, hvis mange arbejder på deltid. Den interviewede overlæge udtalte således; *"Hvis alle var på deltid, ville det være svært at få et sammenhængende forløb. Det er meget forskelligt, hvilke opgaver man har, men ved kroniske sygdomsforløb er det meget vigtigt, at der er nogen, der er gennemgående i forhold til kontinuitet og opfølgning"* (IP 17, Overlæge).

Flere af de interviewede deltidsansatte medarbejdere giver derudover udtryk for, at de oplever, at de får en mindre følelse af tilknytning til deres arbejde, fordi de er mindre til stede. Ligeledes finder flere det beklageligt, at det at være på deltid betyder, at de får mindre kollegial kontakt på arbejdet, fx fordi man ikke kommer samtidig om morgenen eller går samtidig om eftermiddagen. Dette gør sig specielt gældende, hvis medarbejderen arbejder på en arbejdsplads, hvor der er aften-, nat- og weekendvagter, fordi der så kan gå ekstra lang tid mellem, at man ser sine kollegaer og sin chef. Det skal påpeges, at ca. en femtedel af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen oplevede begrænsningerne i forhold til den sociale kontakt som en af de negative sider ved at være ansat på deltid. Flere af den kvalitative undersøgelses ledere satte også ord på denne ulempe ved deltidsansættelser. Fx gav afdelingssygeplejersken udtryk for, at det kan være svært at fange de deltidsansatte medarbejdere, specielt fordi de indgår i treskift, og at dette kan give udfordringer i forhold til personaleledelsen; *"de er her [ikke] så tit som de andre ... Jeg vil hurtigere kunne fange de fuldtidsansatte, fordi de er her jo stort set hver dag, hvorimod deltidsansatte, dem skal jeg lige huske, hvornår de kommer om tre dage. På den måde har jeg lidt sværere ved at komme rundt om alle de deltidsansatte, fordi de ikke er her hver dag"* (IP 18, Afdelingssygeplejerske).

Nogle af interviewpersonerne påpegede desuden, at man som deltidsansat kan opleve, at der bliver truffet nogle beslutninger, som man ikke har været en del af, fordi man er ansat på deltid og ikke nødvendigvis er til stede på alle tidspunkter.

I nedenstående display ses eksempler på de forskellige typer ulemper, interviewpersonerne påpegede.

Display 3: Eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring ulemper ved deltid

Oplevede ulemper ved deltid: Manglende kontinuitet	Oplevede ulemper ved deltid: Mindre social kontakt / mindre tilknytning til arbejdspladsen	Oplevede ulemper ved deltid: Manglende tilstedeværelse når vigtige beslutninger træffes
<p><i>"Vi har med unge mennesker at gøre, hvor man er kontaktperson for to. De unge har også to kontaktpersoner. Det bliver enormt sårbart, når der er en, der meget væk. Man kan mærke det, når de er på ferie eller har været igennem en sygdomsperiode eller er på deltid. Så går der lang tid imellem. Så får de unge automatisk en bedre relation til den anden kontaktperson, og så henvender de sig måske mere til den, og der bliver automatisk lagt en lille smule mere arbejde over på den anden. Det er det, vi ser. Det er egentlig mest for deres skyld og så for vores skyld, at jeg ville foretrække en fuldtidsansat"</i></p> <p>IP 13, Pædagog</p> <p><i>"Det kan nage mig, hvis jeg gerne vil følge noget; en udvikling – noget, vi har startet op. Hvis der fx er en dreng, der skal lære noget, så kræver det altså, at man følger op hver dag. Men så er jeg der ikke hver dag. Og så nager det mig, at jeg har fri i fire dage, fordi jeg frygteligt gerne vide, hvordan det går"</i></p> <p>IP 14, Pædagog</p>	<p><i>"Det kan være svært at være en del af fødeafdelingen. Fx når jeg har min konsultation og mit tillidsmandsarbejde, så er jeg aldrig på fødeafdelingen om dagen, så foregår resten af mit arbejde om aftenen eller om natten og i weekenderne, så det gør jo, at jeg ikke ser min leder til daglig. Eller alle de dagligdagsaktiviteter, som der trods alt er på en afdeling, dem er jeg ikke med til. Og sådan er der mange, der har det hos os"</i></p> <p>IP 1, Jordemoder</p> <p><i>"Der er jo også noget socialt med kollegaerne, du går glip af ved, at du ikke er her hele tiden. Det kan ikke undgås"</i></p> <p>IP 9, Lægeseekretær</p>	<p><i>"Engang i mellem så havde der da været et møde i den uge, hvor jeg havde haft fri, men så måtte jeg jo læse referatet eller høre mine kollegaer, om hvad der var blevet besluttet. Så det er det mest negative, jeg kan finde i det"</i></p> <p>IP 10, Radiograf</p> <p><i>"Det negative ved at være ansat på deltid er, at man mister føling med, hvad der sker. Der kan gå flere dage mellem, du er der, og der kan altså været sket meget på få dage ude ved os"</i></p> <p>IP 13, Pædagog</p>

Flere af de deltidsansatte interviewpersoner gav udtryk for, at de negative sider ved at være deltidsansat ville forstærkes en hel del, hvis de gik mere ned i tid, end de er lige nu. De pågældende interviewpersoner sagde, at det ville være for omkostningsfyldt i forhold til kontinuiteten i deres arbejde, det sociale på arbejdspladsen samt følelsen af at være tilknyttet arbejdspladsen, hvis de kom under 30 timer: *"Hvis jeg fx var på 24 timer, så ville jeg have en følelse af, at jeg ikke helt var en del af min arbejdsplads, som jeg måske burde være"* (IP 6, Lægeseekretær). En af radiograferne udtrykte derudover, at det ville gå ud over kvaliteten af hendes arbejde, hvis hun kom for langt ned i tid: *"Hvis man er her 24 timer, er jeg ikke sikker på, at man kan holde den samme kvalitet. Det tror jeg ikke, at man kan. Der er et loft på, hvor lidt du kan være her... for så kommer du for langt fra tingene, og du kan komme til at gå i lang tid uden at lave en operation... Så jo, der er et loft på, hvor lidt du kan være her, og det er, fordi der er så stor udvikling her på afdelingen. Så jeg vil sige, at 30 timer nok er et minimum. 28 kan måske også lige gå, men så tror jeg simpelthen ikke, at man kan gå længere ned"* (IP 10, Radiograf). Såvel overlægen som gruppelederen i døgninstitutionen gav på samme måde udtryk for, at det kan gå ud over medarbejdernes faglighed, hvis man kommer for langt ned i tid. Gruppelederen sagde bl.a., at hun ikke ville kunne stå inde for det rent pædagogisk, hvis hendes medarbejdere kom for langt ned i tid (under 28 timer), fordi det ikke ville være hen-

sigtsmæssigt i forhold til beboerne i døgninstitutionen. Denne problematik ved deltid kommer vi tilbage til i forbindelse med afsnittet vedrørende ledernes deltidspolitik og præferencer i forhold til deltidsbeskæftigelse.

Det er de to læger, der giver udtryk for, at det at være på deltid vil kunne gå ud over, hvor meget erfaring man oparbejder. Den ene læge beskriver således, at en af ulemperne ved at gå ned i tid ville være, at man kunne komme til at opleve, at man ikke får den samme fremgang i karrieren som ens kollegaer: *"Det negative ville være, hvis man kommer til at føle, at man halter bag ud; at man føler, at alle ens arbejdskolleger stikker af rent karrieremæssigt, og at man selv hænger lidt i bremsen"* (IP 11, Læge). Den anden læge lagde vægt på, at man mister erfaring ved at være på deltid: *"Det negative ved deltidsbeskæftigelse er, at ... jo flere [patienter] man ser, og jo flere man har igennem hænderne, desto større erfaring får man. Jo flere operationer kirurgen laver, desto bedre bliver han. Sådan er det jo. Så man mister noget erfaring ved at være på deltid"* (IP 12, Læge).

Den sidste ulempe ved at arbejde på deltid, som blev bragt på banen af flere interviewpersoner, er, at det er en økonomisk ulempe qua de færre timer. Flere interviewpersoner gav endvidere udtryk for, at det som deltidsansat er vigtigt at være opmærksom på, at der også er et tab rent pensionsmæssigt.

5. Faggrupper

Et af de centrale fund både i spørgeundersøgelsen og i registerundersøgelsen er, at andelen af deltidsansatte varierer meget mellem faggrupper. Inden for nogle faggrupper, fx sygeplejersker, jordemødre, SOSU assistenter og sygehjælpere, er deltidsansættelser meget almindelige. Den faggruppe, der har den største deltidsandel, er jordemødrene, hvor to ud af tre arbejder på deltid. Omvendt er under 10 % af lægerne og af de samfundsvidenskabelige kandidater på deltid. I forbindelse med den kvalitative undersøgelse ser vi nærmere på, hvad der ligger bag disse forskelle. Spørgeskemaundersøgelsen viste, at mange fuldtidsansatte læger ikke vurderer, at de ville få mulighed for at gå ned i tid, hvis de ønskede det, og at faggrupperne i forskelligt omfang er orienteret mod karriere i form af mere ansvar og indflydelse (eventuelt i form af en lederstilling). Mere specifikt synes fx lægerne at være mere karriereorienteret end bl.a. jordemødrene og sygeplejerskerne. Endelig viste spørgeskemaundersøgelsen også, at der er forskelle i deltidskulturen mellem faggrupperne. Fx svarer 93,6 % af jordemødrene og 80,3 % af sygeplejerskerne, at de er helt eller delvist enige i, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads. Til sammenligning svarer kun 23,7 % af lægerne og 40 % af de samfundsvidenskabelige kandidater, at de er helt eller delvist enige i, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads.

I lyset af spørgeskemaundersøgelsens resultater er det relevant at undersøge kvalitativt, hvordan forskellene i deltidskulturen og karriereorientering kommer til udtryk, og hvordan interviewpersonerne selv oplever, at det påvirker deres beslutninger vedrørende deltidsbeskæftigelse. Den kvalitative undersøgelses mere fleksible undersøgelsesdesign gør det også muligt at følge op på, om der er forklaringsfaktorer, som spørgeskemaundersøgelsen ikke har fanget, men som interviewpersonerne selv vurderer som væsentlige. I undersøgelsens kvalitative del er interviewpersonerne derfor blevet bedt om at komme med bud på, hvad der efter deres vurdering kan forklare udbredelsen af deltidsansættelser inden for deres faggruppe. Hvis der er få, eller mange, deltidsansatte medarbejdere inden for interviewpersonens faggruppe, er interviewpersonen blevet spurgt om, hvad der kan forklare denne tendens.

Jordemødrene, sygeplejerskerne og lægesekretærene pegede især på, at årsagen til den høje andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe ligger i, at det er kvindefag. En af jordemødrene mente, at der er en kultur inden for jordemoderfaget om, at man prioriterer familien. Dette udsagn blev understøttet både af sygeplejerskerne uden ledelsesansvar og af afdelingssygeplejersken. De sagde alle, at kombinationen af, at sygeplejefaget er et omsorgsfag og i høj grad et kvindefag, indebærer, at sygeplejerskerne i høj grad prioriterer deres familie. I nedenstående display fremgår eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring, at det, at deres fag er et kvindefag, er med til at forklare den høje andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe.

Display 4: Eksempler på interviewpersoners kobling af kvindefag og høj andel deltidsansatte

Eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring, at deres fag er et kvindefag, og at dette forklarer den høje andel af deltidsansatte inden for interviewpersonens felt
<p><i>"Jeg tror, det handler meget om, at vi er kvinder, og fordi det er almindeligt, at man så går ned i tid og prioriterer familien. Der kan også godt være lidt nogle dogmer omkring, at det er enormt vigtigt at gå op i sin familie, og at det er en prioritet, der er høj"</i></p> <p>IP 1 (Jordemoder)</p>
<p><i>"Det er et kvindefag, hvilket har meget betydning i forhold til familiemæssige. Hele det der omsorgsvæsen det skal også være på den familiemæssige side"</i></p> <p>IP 8, Sygeplejerske</p>
<p><i>"Det er meget tit kvinder, der vælger at være på deltid. Det er kvinden, der vælger at gå hjemme med børnene"</i></p> <p>IP 9, Lægeseekretær</p>
<p><i>"Det gør de [er på deltid], fordi det er et kvindefag, og fordi de har mand og børn, og de har mange andre interesser end lige det her"</i></p> <p>IP 18, Afdelingssygeplejerske</p>

Såvel sygeplejerskerne, afdelingssygeplejersken, jordemødrene, SOSU assistenterne som pædagogerne pegede også på arbejdsbelastningen i deres jobfunktion som årsag til, at der er en høj andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe. Jordemødrene lagde vægt på, at de skiftende arbejdstider er belastende, mens en af sygeplejerskerne gav udtryk for, at man som sygeplejerske er meget på i forhold til patienterne, og at man har en tættere patientkontakt sammenlignet med fx radiograferne. SOSU assistenterne lagde også vægt på, at kontakten til deres patienter kan være psykisk hårdt, og at dette koblet sammen med, at arbejdet er fysisk hårdt, gør, at behovet for at gå ned i tid bliver stort inden for deres faggruppe.

Display 5: Eksempler på interviewpersoners kobling af arbejdsbelastning og deltidsandel

Eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring, hvordan arbejdsbelastning forklarer den høje andel af deltidsansatte inden for interviewpersonens faggruppe
<p><i>"Langt de fleste er jo i plejen. Hvor det er hårdt. Hvor det er rigtig hårdt, både fysisk og psykisk, så det er jeg slet ikke i tvivl om. Folk de bliver simpelthen slidt op"</i></p> <p>IP 3, SOSU assistent</p>
<p><i>"Det er jo så, fordi vi har skiftende arbejdstider"</i></p> <p>IP 1, Jordemoder</p>
<p><i>"Jeg tror, det er det med det patientnære... Man bruger meget af sig selv. Man bruger rigtig meget af sig selv"</i></p> <p>IP 8, Sygeplejerske</p>
<p><i>"Der er mange, der siger, at de med vagter og weekendarbejde ikke kan holde til at være på fuld tid"</i></p> <p>IP 18, Afdelingssygeplejerske</p>

Økonomi blev også bragt på banen af flere interviewpersoner i forbindelse med spørgsmålet om, hvorfor der er så store faggrufforskelle på, hvor mange medarbejdere der er på deltid. Flere interviewpersoner pegede således på, at for de faggrupper, der har en relativt lav løn, gør det ikke nogen afgørende økonomisk forskel, om man arbejder på deltid eller fuld tid. For faggrupper med en højere løn kan det, at man går ned i tid, i høj grad mærkes *"Og så tror jeg, at det kan skyldes, at vores løn ikke er sådan vildt høj sammenlignet med andre middellange uddannelser i det private.*

Deres lønninger er betydeligt højere, hvor jeg da også har tænkt: 'Rent økonomisk betyder det ikke det helt store, om jeg skal gå ned i tid' sammenlignet med, hvis min mand skulle gå ned i tid" (IP 5, Sygeplejerske).

Lægerne mente, at den begrænsede andel af deltidsansatte inden for deres faggruppe skyldes, at læger går meget op i deres job og nærmest er deres job: *"...når man er speciallæge, så er man i det. Man har kæmpet for at nå dertil i mange år, og endelig er man der. Så vil det jo være mærkeligt at gå på deltid, når man er på toppen af sin karriere" (IP 11, Læge).* En af lægerne gav derudover udtryk for, at hun mærker et pres inden for hendes faggruppe for, at man arbejder på fuld tid: *"Jeg har da følt mig rimelig presset af, at man som læge bare arbejder på fuld tid og har fået at høre, at hvis man skal passe ind i vagtplanen, så er man nødt til at arbejde på fuld tid" (IP 12, Læge).*

Karriereorientering var også den AC fuldmægtiges forklaring på den lave andel af deltidsansatte inden for hendes faggruppe. Hun beskrev, at medarbejdere i hendes faggruppe er meget fokuseret på deres karriere, og at der er en udpræget grad af italesættelse af, at man skal have en karriere og et netværk. Endvidere var det interviewpersonens opfattelse, at man ikke ser det som en mulighed inden for hendes felt at få en karriere, såfremt man er på deltid: *"Der er også et enormt fokus på karriere, et enormt fokus på at blive specialkonsulent og at stige i graderne. Det er ikke min vurdering, at du vil høre ret mange sige, at deltidsbeskæftigelse vil være med til at lade dig stige i graderne. Hvis man har en ambition om at skulle videre fra fuldmægtig til specialkonsulent, så skal man lægge interesselimer. Man skal være der, og man skal være på" (IP 16, AC fuldmægtig).*

Blandt radiograferne er andelen af medarbejdere på deltid relativt begrænset sammenlignet med tilsvarende faggrupper inden for sundhedsområdet. I alt arbejder 22,4 % af de radiografer, der deltog i spørgeundersøgelsen, på deltid, hvilket er en markant mindre andel end blandt fx jordemødrene eller sygeplejerskerne. Denne forskel er overraskende i betragtning af, at radiograferne (ligesom jordemødre og sygeplejersker) ofte arbejder i vagtbærende stillinger, har patientkontakt og i øvrigt har mange lighedstræk med jordemødrene og sygeplejerskerne. En af sygeplejerskerne pegede dog på, at radiograferne ikke har lige så tæt kontakt med patienterne, som sygeplejersker har. Radiograferne selv pegede på to andre mulige forklaringer. Den ene radiograf (IP 7) lagde vægt på, at radiograferne i høj grad skal holde sig opdateret og bevare en vis rutine i deres håndværk: *"Der er et rigtigt stort materiale, du skal holde dig opdateret på, der er noget rutine og håndværk, du skal vedligeholde. For det duer ikke, at du står en aften eller nat med en undersøgelse, som du ikke har lavet i to år, og du står alene med det. Så har du ikke ret meget fornemmelse af, hvordan du får lavet og gjort det til en god situation. Hvordan får du de rigtige billeder af en dårlig patient? Og hvordan hjælper du den unge læge, der nu er på vagt, med at få stillet den rigtig diagnose? Der er simpelthen for mange usikkerhedsfaktorer i det. Hvis man skulle føle sig sikker og fagligt stabil i den situation, så er man nødt til at have en vis rutine og at have lavet lige nøjagtig den her slags billede inden for en rimelig tidsramme. Det duer ikke, at der er gået alt for lang tid, siden du sidst har lavet det. Og hvis man skal holde rutinen i et bredt spekter af undersøgelser af billedtyper, så er man nød til at være der" (IP 7, Radiograf).* Den anden radiograf var af den opfattelse, at det, at radiograferne ofte arbejder i vagtbærende stillinger, giver en oplevelse af, at man arbejder mindre end 37 timer, specielt fordi nattevagterne er langt mindre hårde end fx sygeplejerskernes nattevagter.

6. Motivation til at øge antal arbejdstimer

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at undersøgelsens respondenter ikke havde så stor tro på de forskellige foreslåede faktorer, der kunne bevirke, at de blev motiveret til at gå op i tid. I interviewene er interviewpersonerne derfor åbent blevet spurgt til, hvad de vurderer, der kunne motivere både dem selv og deres kollegaer til at øge deres faste ugentlige timetal. Generelt havde mange interviewpersoner svært ved at svare på dette spørgsmål, og nogle gav udtryk for, at de ikke havde nogen bud på mulige motivationsfaktorer, fordi det ofte er personlige forhold, der gør, at medarbejdere vælger at arbejde på deltid. Ikke desto mindre havde flere interviewpersoner forskellige overvejelser om, hvad der kunne motivere medarbejdere til at gå op i tid.

Flere af interviewpersonerne, der arbejder inden for omsorgsfag med en stor berøringsflade med patienter og pårørende, fremhævede, at det kunne reducere deltidsandelen, hvis arbejdsopgaverne var mere varierede, og der var mere plads til opgaver, der muliggør, at man kan arbejde med det under rolige forhold. En af lægerne vurderede fx, at en af årsagerne til, at mange sygeplejersker er på deltid, er, at de hele tiden er i meget tæt kontakt til patienterne, og at de ikke har mulighed for at trække sig tilbage, selv når de skal lave det mere administrative arbejde: *"Hvis man i højere grad indrettede afdelingerne således, at sygeplejerskerne, som jo også laver en del dokumentationsarbejde, i højere grad havde mulighed for at kunne trække sig tilbage. Altså, de er jo meget ude i miljøet, når de sidder og skriver, samtidig med at der kommer patienter ind, og der bliver ringet osv. Det kunne i hvert fald også give dem en anden oplevelse. Eller hvis der kunne være noget fleksibilitet i forhold til, hvornår man laver skrivearbejdet. Eksempelvis, at man måske kunne gøre det hjemmefra"* (IP 12, Læge). Også jordemødrene lagde vægt på, at det ville reducere arbejdsbelastningen og derved måske øge andelen af fuldtidsansatte jordemødre, hvis deres arbejdsopgaver blev mere varierede, og hvis ikke al deres arbejdstid skulle gå med den direkte kontakt til patienter: *"Så tror jeg også, at det fungerer ret godt for folk, når de har noget andet end ren fødegangsarbejde. Altså hvis man på en fødegang kun har med fødsler at gøre, så kan man ikke holde til det i ret mange år. For det er meget intenst, og det er en meget tæt kontakt, der skal skabes til folk meget hurtigt, og man skal hurtigt videre til den næste. Hvis man afslutter noget i løbet af en vagt, så får man hurtigt en ny patient. Det kan også godt være hårdt at være sammen med mennesker, der har ondt, altid. Jeg tror, det er vigtigt, at man har noget andet også"* (IP 1, Jordemoder).

Radiograferne lagde mere vægt på, at det ville betyde noget for motivationen til at øge arbejdstiden, hvis arbejdsopgaver og arbejdstid var mere fleksible: *"[Der skulle] være meget fleksible arbejdstider, hvor jeg kunne komme og gå, som jeg ville, uden at det behøvede at være planlagt tre måneder eller et halvt år i forvejen. ... Men det er ikke realistisk på et meget planlagt sted som her. Alt er planlagt på minuttet i forhold til patienter og scannere og samarbejde med afdelinger. MEGET, meget planlagt. Så man kan ikke bare komme og gå"* (IP 7, Radiograf). Desuden gav en af radiograferne udtryk for, at det generelt ville virke motiverende, hvis man som medarbejder blev mere involveret på afdelingerne og fik større muligheder for at specialisere sig.

Den sidste faktor, der blev fremhævet af en af pædagogerne, er, at institutionerne simpelthen skulle til at slå flere fuldtidsstillinger op, hvis man reelt set ønsker flere fuldtidsansatte: *"For det første*

skulle stillingerne udskrives som fuldtidsstillinger. Så ville det måske også appellere til nogle andre. For hvis man kigger på stillingsopslagene, så er de jo ikke skrevet ud som fuldtidsstillinger” (IP 13, Pædagog). Pædagogen gav i relation hertil udtryk for, at hun ikke oplevede, at deres leder ønskede at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte, fordi vagtplanerne ifølge lederen ikke kan gå op, hvis medarbejderne arbejdede på fuld tid: ”Hovedargumentet fra ledelsens side er, at deltidsansættelser er nødvendig for at få vagtplanen til at gå op. Det er ledelsen, afdelingslederen og hende PR, som laver vagtplaner. Hun argumenterer meget kraftigt for, at det ellers ikke kan lade sig gøre” (IP 13, Pædagog).

Når det gælder lederne, så havde de på samme måde som medarbejderne svært ved at komme med bud på, hvad der kunne motivere deres medarbejdere til at øge deres faste ugentlige arbejdstid. Afdelingssygeplejersken pegede på, at mere i løn ville skabe et større incitament til at arbejde længere tid, mens pædagogen lagde mere vægt på, at det ville afhjælpe medarbejdernes arbejdsbyrde, hvis de fik flere af de mindre belastende nattevagter. Hun påpegede dog, at dette ville være svært at organisere sig ud af. Endelig foreslog overfysioterapeuten, at flere projektopgaver, hvor medarbejderne fik bedre mulighed for at udfolde deres faglighed, ville virke motiverende for hendes medarbejdere.

7. Arbejdsmotivation

I spørgeskemaundersøgelsen blev interviewpersonerne stillet flere spørgsmål, der relaterer sig til deres arbejdsmotivation. Dette er blevet uddybet i interviewene ved at spørge ind til, om de nyder deres daglige arbejdsopgaver, hvad der giver dem lyst til at gå på arbejde en regnvåd mandag morgen samt, hvornår de oplever at få noget ekstra energi ud af situationer på arbejdspladsen (indre opgavemotivation). Derudover blev interviewpersonerne stillet en række spørgsmål, der relaterer sig til, om de motiveres af at yde en indsats for samfundet (public service motivation).

Svarene fra interviewpersonerne var forskellige, mangeartede og ikke mindst individuelle, men der kan nævnes tre fællestræk, som supplerer spørgeskemaundersøgelsen. De tre gennemgående forhold, som interviewpersonerne selv oplevede som motiverende, er henholdsvis *menneskelig kontakt*, *succesoplevelser* og *flow i arbejdet* samt *faglighed*. Disse skitseres kort i det følgende, og eksempler på interviewpersonernes udsagn er fremstillet i display 6. Derefter forholdes resultaterne til spørgsmålet om, hvorvidt visse former for arbejdsmotivation lader til at hænge sammen med beslutningen om at være på deltid.

Det første forhold, som stort set alle interviewpersoner fremhæver som motiverende, er den menneskelige kontakt, som de har i deres dagligdag. Nogle interviewpersoner påpeger, at menneskelig kontakt generelt er motiverende i deres arbejde. Det være sig både kontakt med patienter, pårørende, kollegaer og øvrige samarbejdspartnere uden for arbejdspladsen. Andre fremhæver specifikt at være motiveret af kontakten til patienterne og/eller kollegaerne. De interviewpersoner, der fremhæver patienterne som en vigtig motivationsfaktor, taler ofte om muligheden for at komme tæt ind på et andet menneske, få lov til at gøre noget godt for dem og hjælpe dem i den situation, som de står i. De interviewpersoner, der fremhæver kollegerne som en vigtig motivationsfaktor (stort set samtlige interviewpersoner), nævner to mekanismer. Den første er, at gode kollegaer giver et socialt aspekt på arbejdspladsen, som er meget værdsat af medarbejderne. Interviewpersonerne fortæller, at det bl.a. gør, at der er rart at være på arbejdspladsen, at stemningen er god, og at det til tider kan være med til at opveje nogle af de mere kedelige eller knap så sjove opgaver. Den anden mekanisme er i højere grad faglig. Det handler om, at interviewpersonerne oplever at blive motiveret af den faglige sparring og vidensdeling med kollegerne. Det er især lægerne, som fremhæver det faglige aspekt af omgangen med kollegerne som vigtigt.

Som det andet vigtige forhold nævner mange interviewpersoner succesoplevelser i deres hverdag. Det kan både være oplevelser og opgaver, som ender på en god eller mindre god måde. Især oplevelser, hvor patienten i sidste ende er glad og tilfreds, opleves som motiverende. Men det beskrives også mere generelt som oplevelser, hvor man måske både har travlt og er presset, men hvor tingene bare lykkedes. Vendingen ”situationer, hvor det hele kører” er ofte brugt blandt interviewpersonerne og beskriver denne dimension meget fint. Selvom de i sidste ende helst ser, at de hjælper patienterne til et bedre helbred på den ene eller anden måde eller fuldfører en opgave til perfektion, så oplever interviewpersonerne det som mere motiverende, hvis der er flow i deres arbejde, og samarbejdet fungerer. Det er ikke kun blandt regionale medarbejdere, som har patientkontakt, at succesoplevelser er vigtige, hvilket tyder på, at medarbejderne generelt oplever det som meget vigtigt, at de kan få opfyldt deres behov for at føle sig kompetente. Desuden nævner flere interviewpersoner i

forbindelse med succesoplevelser, at anerkendelse og det at blive værdsat også er motiverende for deres arbejde. Fx siger en interviewperson: ”Anerkendelse, det er jo noget af det, der er vigtigt. Det giver mere energi, og man gider at give den en skalle, hvis man ved, at det, man gør, bliver værdsat” (IP 9, Lægeseekretær).

Endelig er faglighed det sidste gennemgående forhold, som interviewpersonerne selv oplever som motiverende. Det skal forstås på den måde, at interviewpersonerne oplever at blive motiveret af at kunne anvende den faglighed, de har i kraft af deres uddannelse. Det bliver bl.a. fremhævet som, at man motiveres af de kerneopgaver, der ligger inden for ens fag, at man føler et ansvar over for de arbejdsopgaver, man har fået tildelt, og at man føler sig ”vigtig”. Denne dimension er især fremtrædende blandt læger og radiografer, hvilket kan hænge sammen med, at disse faggrupper ofte har arbejdsopgaver, der befinder sig på et højt teknisk niveau.

Display 6: Eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring, hvad der motiverer dem til at arbejde

Menneskelig kontakt til hhv. patienter og kollegaer	Succesoplevelser/ Flow i (sam)arbejdet	Faglighed
<p><i>”Jeg kan jo godt lide at sige goddag til mange nye mennesker i løbet af en dag. På afdelingen har vi ca. 200 til 250 patienter på en dag. Dertil kommer de pårørende og kontakten til patientbefordringen, Falck og leverandører af forskellige til og sager vi har brug for dagligt”</i> IP4, SOSU-assistent</p> <p><i>Patienter</i> <i>”Det er et spændende arbejdsområde, hvor man er i kontakt med mennesker i følelsesmæssigt stærke situationer... Jeg nyder at have de stunder, hvor jeg er meget tæt på andre mennesker, og hvor jeg har nærvær”</i> IP 2, Jordemoder</p> <p><i>”Når der komme patienter ind, som er meget dårlige, og når man så kan gøre noget for dem, og de kommer ud med et bedre output, end da de kom ind. Jamen, så er det en god dag”</i> IP3, SOSU-assistent</p> <p><i>Kollegaer</i> <i>”At man tager sig tid til på gangen at sige ’hey det er længe siden, hvad så?’. Det med, at man gider hinanden.”</i> IP4, SOSU-assistent</p> <p><i>”Vi har en utrolig god afdeling, hvor vi har det godt med hinanden. Vi er meget åbne overfor hinanden, og vi kender hinanden rigtig godt. Der er mulighed for at være sig selv og sige, hvad man mener.”</i> IP5, Sygeplejerske</p> <p><i>”Så er jeg i et spændende miljø med dygtige kollegaer, som giver mig faglig sparring og inspiration. Og der er nogle meget vidende overlæger, som jeg kan lære noget af. Det er meget vigtigt”.</i> IP11, Læge</p>	<p><i>”Det kan være en enorm travl vagt, hvor alle flyver rundt, og det vælter ind med folk, men hvor man hele tiden får det til at klappe, og man holder en god stemning og griner lidt”</i> IP 1, Jordemoder</p> <p><i>”Der, hvor det også tilfredsstillende mig, det er når det bare kører. Når vi ved fra det øjeblik, hvor de slipper den ene afdeling, så går der ikke ret lang tid, før de kommer herind på vores afdeling”.</i> IP8, Sygeplejerske</p> <p><i>”Vi lavede en workshop med centerledelsen. På forhånd havde vi lavet meget analyse arbejde og brugt lang tid på at planlægge den, og det gik helt fantastisk. De var rigtig glade og roste os. Bagefter var jeg helt glad”</i> IP16, AC fuldmægtig, HK fuldmægtig</p>	<p><i>”At have et lille speciale, altså en lille afgrænset faglighed, man skal passe og holde sig opdateret inden for. Det er for mig en god måde at arbejde på”</i> IP7, Radiograf</p> <p><i>”Man har en forpligtelse overfor de patienter, mennesker og sager, som man har fået på sit bord”</i> IP11, Læge</p> <p><i>”Det, der motiverer mig, er først og fremmest, at jeg laver det, jeg godt kan lide. Nemlig at vurdere patienter, forholde mig diagnostisk til disse, samt at behandle og følge op på det. Det er det, der er kerneydelsen. Det kan jeg rigtig godt lide at lave”.</i> IP12, Læge</p>

Ovenstående giver nemt et indtryk af, at samtlige interviewpersoner bare nyder deres arbejdsopgaver til fulde, og at de slet ikke har problemer med at tage sig sammen til at komme på arbejde en regnfuld mandag morgen. Sådan er det også for mange og i mange tilfælde – men selvfølgelig ikke *alle*. I flere af interviewpersonernes udtalelser ligger der tilmed en opfattelse af, at det at gå på arbejde er en samfundspligt. Det er noget, man skal, og man gør det også for at få sin løn. En af interviewpersonerne udtrykker det således ”*Det er et arbejde, og det skal være en del af ens liv, sådan er det jo ... det er ikke sådan, at jeg er ked af at komme på arbejde, men sådan er livet jo, vi står op om morgenen og går på arbejde*” (IP3, SOSU-assistent).

I gennemarbejdningen og analysen af interviewpersonernes udsagn har vi undersøgt, om der er forskel på, hvad man oplever at være motiveret af, alt efter om man er deltidsansat eller fuldtidsansat. Sådanne forskelle er ikke umiddelbart at spore. Derimod kan der (også jf. ovenstående gennemgang) identificeres visse forskelle mellem faggrupper.

I spørgeskemaundersøgelsen fandt vi, at respondenter med høj indre arbejdsmotivation og høj normativ public service motivation i mindre grad var på deltid. Da der ikke er en tidsdimension i undersøgelsen, kan det imidlertid ikke afgøres, om den ene variabel påvirker den anden eller modsat. Det kan den kvalitative undersøgelse bidrage til at begynde at belyse. Vi spurgte derfor til den modsatte påvirkningsretning, end litteraturen forventer, nemlig om interviewpersonen mener, at det antal timer, man arbejder, har betydning for ens motivation til at være på arbejde og udføre sit arbejde. Som det fremgår af displayet herunder, var der meget forskellige holdninger til dette spørgsmål blandt interviewpersonerne.

Display 7: Eksempler på udsagn vedr. påvirkning fra timetal til arbejdsmotivation

Der er en påvirkning	Der er ikke en påvirkning
<p>”For mig har det en betydning. Jeg har svært ved ikke at være den, der følger mine egne projekter til dørs ... Hvis jeg var på deltid, ville det være sværere at komme af sted”</p> <p>IP13, Pædagog</p>	<p>”Men det [nedgang i tid] har ikke ændret på min motivation for at være her”</p> <p>IP4, SOSU-assistent</p>
<p>”De der ekstra fridage giver altså bare meget luft”</p> <p>IP5, Sygeplejerske</p>	<p>”Altså det kom an på, om jeg får presset nogle arbejdsopgaver eller områder på”</p> <p>IP15, Fuldmægtig</p>
<p>”Jo færre timer, jeg er her, jo mere lyst har jeg til at komme hened ... men det er sværere at holde mig opdateret på de forskellige ting, jeg skal henede”</p> <p>IP7, Radiograf</p>	<p>”Nej jeg tænker ikke, at det har indflydelse på motivationen”</p> <p>IP6, Lægeseekretær</p>

Af displayet fremgår det, at der er en række forskellige argumenter i spil. I forhold til at timetal *har* en betydning, peges der på selve udførelsen af ens arbejde, forholdet mellem privatliv og arbejde og endelig lysten til at tage på arbejde. For førstnævnte gælder det, at interviewpersonen fremhæver, at hvis ikke vedkommende var på fuld tid, ville vedkommende være nødt til at give slip på overblikket over det arbejdsområde, som vedkommende arbejder med. Vedkommende sætter pris på at kunne holde det store overblik og være med i alle aspekter af arbejdsgangene og oplever derfor, at fuld-

tidsbeskæftigelse har positiv betydning for arbejdsmotivationen (IP13). I forhold til balancen mellem privatliv og arbejdsliv peges der på, at en deltidsstilling giver mere luft i hverdagen og dermed mere tid til og overskud i privatlivet, hvilket ses som motiverende i forhold til arbejdssituationen (IP5). Endelig påpeges det i forhold til den umiddelbare lyst til at tage på arbejde, at jo mere interviewpersonen er væk fra arbejdspladsen, jo mere har vedkommende lyst til at tage på arbejde (IP7). Dette står imidlertid i stærk modsætning til IP13, der fortæller, at vedkommende ville have sværere ved at komme af sted i tilfælde af at være ansat i en deltidsstilling, fordi man i så fald ville være mindre engageret på sin arbejdsplads. Sammenhængen mellem timetal og arbejdsmotivation fremhæves således af nogle, men synes altså at kunne gå begge veje ifølge interviewpersonernes udsagn.

På den anden side fremføres også en række argumenter for, at timetallet ikke påvirker arbejdsmotivationen. Flere interviewpersoner udtrykker, som det er eksemplificeret i displayet, den simple opfattelse, at deltid frem for fuld tid ikke har nogen betydning for arbejdsmotivationen. Det skal dog påpeges, at visse af interviewpersonerne aldrig har prøvet at være på enten deltid eller i fuldtid, og derfor kun kan udtale sig om, hvordan de forestiller sig at være ansat således. Der er dog også nogle af interviewpersonerne, som har prøvet begge ansættelsesformer og dermed kan udtrykke sig på baggrund af faktiske erfaringer.

Endelig fremsættes argumentet af et par interviewpersoner, at det ikke er timetallet, der er afgørende for arbejdsmotivationen, men derimod antallet eller omfanget af arbejdsopgaver (IP8, IP15). Således påpeges det, at det er ødelæggende for arbejdsmotivationen, hvis man bliver pålagt flere arbejdsopgaver, end man kan nå inden for den tidsramme, man arbejder, da dette fører til stress og dårlige oplevelser på arbejdspladsen. Dette må antages at gælde, uanset hvilket timetal man er ansat i.

Ovenstående viser således, at der er både argumenter for og imod, at timetal skulle påvirke arbejdsmotivationen. Vi har undersøgt, om der er et mønster i, hvem der udtaler hvad. Disse mønstre kunne enten bunde i faggrufforskelle, eller i hvilket timetal man er ansat til. I interviewmaterialet kan ikke identificeres nogle af disse mønstre.

I forlængelse af ovenstående er den mulige påvirkning fra den grad, hvormed man er motiveret for at bidrage til samfundet, og sandsynligheden for, at man er ansat i en deltidsstilling, blevet undersøgt. Vi har således spurgt meget direkte til, om den enkelte interviewperson føler, at vedkommende via sit arbejde bidrager samfundsmæssigt. Langt størstedelen af interviewpersonerne svarer bekræftende, at det mener de da at gøre, og der er således ikke nogen variation mellem, om man er på deltid eller fuld tid på dette parameter. Dette afføder nogle overvejelser.

Først og fremmest afføder det nogle tanker omkring selve interviewsituationen. Mange af interviewpersonerne virkede let overraskede over spørgsmålet. Dette tyder på, at det samfundsmæssige bidrag ikke fylder ret meget for den enkelte interviewperson i dagligdagen. Det er der også flere af interviewpersonerne, der kommer ind på. De anfører, at når man reflekterer over det, mener de at bidrage samfundsmæssigt, men det er ikke noget, der fylder noget i det daglige arbejde. Det er mere et spørgsmål om at udføre sine daglige arbejdsopgaver godt, hjælpe patienter på bedst mulig vis mv.

For det andet er det en tankevækkende, at spørgsmålet omkring samfundsmæssigt bidrag umiddelbart forstås meget forskelligt af de forskellige interviewpersoner. Således leder spørgsmålet for nogle til tanker om god patientpleje, mens det for andre leder til tanker om rentabel behandling. For en helt tredje gruppe fører det til tanker om, at raske patienter kan bidrage til samfundet i stedet for at være en udgift, og endelig er der enkelte interviewpersoner, som mener at bidrage blot ved at have et arbejde og betale skat.

Der kan således ikke siges noget endeligt på baggrund af netop dette spørgsmål, og det tyder på, at spørgsmålet er blevet stillet for direkte i et relativt kunstigt set-up, som et interview er. Vi kan således hverken be- eller afkræfte fundet fra den kvantitative undersøgelse vedr. netop dette spørgsmål.

Generelt bidrager interviewene til vores viden om sammenhængen mellem arbejdsmotivation og sandsynlighed for at være på deltid ved at vise, at der kan være en mulig påvirkning fra motivation til ansættelsesform. Dog kan man ikke på baggrund af interviewene sige, at påvirkningen hverken er entydigt positiv eller entydigt negativ. Dermed kan det ikke afgøres, om den i spørgeskemaundersøgelsen identificerede tendens til, at respondenter med høj indre opgavemotivation og høj normativ public service motivation i mindre grad er på deltid og arbejder flere timer, skyldes en påvirkning fra motivation til ansættelsesform eller omvendt.

8. Medarbejderindflydelse

Fra tidligere forskning ved vi, at det at have indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse samt på arbejdspladsens indretning som sådan kan have en positiv betydning for medarbejders motivation og engagement (Wegge m.fl. 2010; Jeppesen m.fl. 2011). Ud fra en formodning om, at medarbejderindflydelse kan påvirke, hvor mange timer medarbejdere ønsker at arbejde på deres arbejdsplads, har vi i denne undersøgelse valgt at se nærmere på, om der er en sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og sandsynligheden for, at man arbejder på deltid, samt hvor mange timer medarbejderne er ansat til at arbejde.

I undersøgelsen skelner vi mellem medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold. Medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse dækker over indflydelse på f.eks. tilrettelæggelsen af egen arbejdstid samt på tilrettelæggelsen af egne arbejdsopgaver. Medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold vedrører indflydelse på f.eks. arbejdspladsens personalepolitik og økonomiske beslutninger.

Spørgeskemaundersøgelsen viste, at der er en negativ sammenhæng mellem, hvor meget indflydelse medarbejdere har på arbejdspladsens organisatoriske forhold, og sandsynligheden for, at medarbejderne arbejder på deltid. Tilsvarende er der en positiv sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold og hvor mange timer, medarbejderne arbejder, således at jo mere medarbejderindflydelse medarbejderne har, jo flere timer er de ansat til at arbejde om ugen.

Ligesom for arbejds motivation kan spørgeskemaundersøgelsen ikke afgøre, hvilken vej kausaliteten går. Er effekten et resultat af, at medarbejderindflydelsen motiverer medarbejderne til at arbejde flere timer? Eller går kausaliteten den anden vej således, at deltid eller det antal timer medarbejderne arbejder, påvirker medarbejderindflydelsen? I denne del af analysen vil vi forsøge at komme spørgsmålet nærmere ved at se på medarbejdernes udsagn om, hvor meget indflydelse de har i deres arbejde, hvordan denne indflydelse påvirker dem, samt om de oplever, at det har betydning for medarbejderindflydelsen, om man er ansat på deltid eller på fuld tid.

Det overordnede billede er, at medarbejderne i høj grad giver udtryk for, at medarbejderindflydelse er noget, der motiverer dem og giver dem arbejdsglæde. Dette gælder både for medarbejderindflydelse knyttet til deres egen arbejdstilrettelæggelse og indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold. Imidlertid efterlader interviewene det indtryk, at medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse er vigtigst for medarbejderne. I nedenstående display ses eksempler på interviewpersonernes udsagn omkring, hvad de to typer medarbejderindflydelse betyder for dem. Til venstre fremgår eksempler på medarbejdernes udsagn om, hvad medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse betyder for dem, til højre eksempler på, hvad indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold betyder for medarbejderne.

Display 8: Interviewpersonernes udsagn om medarbejderindflydelses oplevede betydning

Udsagn vedr. betydningen af indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse	Udsagn vedr. betydningen af indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold
<p><i>"Det betyder rigtig meget (at have indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse). Især fordi der netop er de der rammer, som er en del af vores arbejde. At man skal arbejde nat og weekend, og man kan typisk heller ikke holde fri, når andre har fri. Så betyder det rigtig meget, at jeg så til gengæld kan ønske om andre ting. Fx at jeg kan en tilfældig onsdag, hvor jeg gerne vil noget andet, ønske fri lang tid i forvejen. Det er fx aldrig noget problem"</i> IP 1, Jordemoder</p> <p><i>"..det er meget mere tilfredsstillende, hvis jeg kan sætte rammerne for mit eget arbejde"</i> IP 2, Jordemoder</p> <p><i>"[det at have indflydelse på mange ting i det daglige] gør, at man har lyst til at være her – og har lyst til at gøre noget ekstra. Det giver en god arbejdsdag, når man selv har mulighed for at få indflydelse"</i> IP 5, Sygeplejerske</p> <p><i>"Jeg [har] haft stor grad af indflydelse på min egen arbejdstid. Det er stor tilfredsstillelse for mig. Det betyder også, at man kan give noget i den anden ende. Så man også selv er fleksibel"</i> IP 8, Sygeplejerske</p> <p><i>"Jeg synes, det betyder enormt meget. Der er en stor tryghed i at vide, at der er nogen, der vil lytte til en, når man kommer og har nogle ønsker eller behov eller nogle ideer til, hvordan tingene er mere smarte"</i> IP 7, Radiograf</p> <p><i>"R: [medarbejderindflydelse] er noget jeg sætter meget pris på. Det, jeg selv kan være med til at tilrettelægge min arbejdsdag. I: Ja. Giver det dig noget? R: Jamen, det giver arbejdsglæde"</i> IP 9, Lægeseekretær</p> <p><i>"I: Betyder det noget for dig, at du har mulighed for at have indflydelse på, hvordan du tilrettelægger din dag? R: Ja, det gør det. Det giver en følelse af kontrol, og det giver mere arbejdsglæde"</i> IP 11, Læge</p>	<p><i>"... jeg tror godt, det kunne være en motivationsfaktor at have mere indflydelse, og mere engagement og dermed have lyst til at arbejde mere. Hvis man ikke føler, at ens engagement i afdelingen betyder noget, så er det heller ikke arbejdet, man vælger at gå så meget op i. Så kunne man vælge at bruge sine timer et andet sted, hvor man kunne få noget mere tilfredsstillelse ud af det"</i> IP 1, Jordemoder</p> <p><i>"I: Hvordan påvirker det dig, at du får indflydelse på de her organisatoriske forhold? R: Jamen så er det jo fordi, at man bliver værdsat, og det er jo rart, at man ikke bare bliver viftet væk"</i> IP 5, Sygeplejerske</p> <p><i>"R: Jamen den stilling, jeg har nu, er en kombination. Der er vi i høj grad med til at præge, hvordan organisationen skal udforme sig lige i øjeblikket... Der bliver vi aktivt inddraget, så det er rigtig, rigtig godt"</i> (IP 8, Sygeplejerske)</p> <p><i>"Der (indenfor selve afdelingen) er vi faktisk rigtig meget med i beslutningerne.. Det synes jeg er klart positivt, fordi det giver en god stemning i afdelingen at man har lyst til at være her og engagere sig i det"</i> (IP 7, Radiograf)</p> <p><i>"I: Så det er ligefrem motiverende, at man får lov til at have den indflydelse (på budgetmæssige beslutninger)? R: Ja helt vildt meget. Hvis man har en god aktivitet eller et projekt man gerne vil lave – og hvis man forstår at argumentere for, hvorfor man synes det er en god idé – så synes jeg, at jeg oplever, at der bliver sat pege af til det"</i> IP 13: Pædagog</p>

Stort set alle interviewpersoner (både medarbejdere og ledere) gav udtryk for, at det ikke har nogen betydning for den indflydelse, man har på arbejdspladsen, om man er på deltid eller fuld tid. Når beslutninger skal træffes, bliver de deltidsansatte og de fuldtidsansatte hørt i lige høj grad, og flere interviewpersoner var af den opfattelse, at det mere er individuelle faktorer, der er afgørende for, om medarbejdere benytter sig af den medarbejderindflydelse, de har. Dette billede reflekterer i høj

grad resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, der viste, at kun 20,5 % af medarbejderne oplevede, at det, at de er på deltid, betyder, at de ofte er fraværende, når vigtige beslutninger skal træffes. Det skal dog nævnes, at en af interviewpersonerne sagde, at hun tror, fuldtidsansatte generelt engagerer sig mere på arbejdspladsen, hvorimod de deltidsansatte i højere grad også har fokus et andet sted, fx på familien. Derudover sagde gruppelederen i døgninstitutionen, at man godt kan miste indflydelse i et eller andet omfang, hvis man kommer for langt ned i tid, og hvis man samtidig primært arbejder på skæve tidspunkter. I displayet nedenunder fremgår eksempler på medarbejdernes udsagn om, at det ikke påvirker medarbejderindflydelsen, om man er ansat på deltid eller fuld tid (til venstre), eller modsat at det rent faktisk har en effekt på medarbejderindflydelsen, om man er ansat på deltid eller fuld tid (til højre).

Display 9: Eksempler på medarbejdernes vurderinger af, hvorvidt deltidsansættelser påvirker medarbejderindflydelsen eller ej

Deltid påvirker ikke medarbejderindflydelse	Deltid påvirker medarbejderindflydelse
<p><i>"Der bliver ikke skelnet mellem fuldtids- og deltidsansatte. Man kan selvfølgelig sige, at en fuldtidsansat er mere i huset og kan møde sin leder oftere, så der kan man oftere støde ind i en tilfældig samtale. Eller møde dem til frokost, hvor man kan bringe et emne på banen."</i> IP 1, Jordemoder</p> <p><i>"I: Oplever du, at det nemmere for fuldtidsansatte end for deltidsansatte at få indflydelse?"</i> <i>R: Nej, det er det samme. Det er individuelt, hvor personen stiller forslag. Det er helt individuelt"</i> IP 5, Sygeplejerske</p> <p><i>"I: Er det lige så nemt for en deltidsansat at få indflydelse?"</i> <i>R: Ja, det vil jeg tro. Det vil jeg mene ... Hvis du er aktiv og viser dig aktiv, så bliver du honoreret på den måde. Honoreret i gåseøjne, for så bliver der lyttet til dig i de sammenhænge, man nu er en del af"</i> (IP 8, Sygeplejerske)</p> <p><i>"I: Oplever du, at det er nemmere for fuldtidsansatte end for deltidsansatte at få indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold?"</i> <i>R: Nej vi er lige. Der er ikke nogen forskel."</i> IP 10, Radiograf</p>	<p><i>"I: Oplever du, at det er nemmere for fuldtidsansatte end for deltidsansatte at få indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold?"</i> <i>R: Nej, men jeg tror, at man som fuldtidsansat måske engagerer sig lidt mere på sin arbejdsplads end som deltidsansat, fordi dit fokus ligger et andet sted, når du er deltidsansat. Du har valgt ud fra nogle private årsager. Og det er der, dit fokus ligger, tror jeg. Det kan jeg i hvert fald mærke med mig selv. Man var ikke så engageret i det organisatoriske på deltid, som når man kommer på fuld tid, fordi man vælger at gå all in, når man tager et fuldtidsjob. Hvor man har fokus et andet sted som deltidsansat"</i> IP 9, Lægeseekretær</p> <p><i>"I: Påvirker det ens indflydelse, om man er på deltid eller på fuld tid?"</i> <i>R: Det tror jeg i ét eller andet omfang, at det må gøre.</i> <i>I: Vil det kunne få dig til at fravælge at gå på deltid, at du så måske risikerede ikke at være der, når der blev truffet nogle beslutninger?"</i> <i>R: Nej. Det er jo et spørgsmål om, hvor stort et behov man har for at have indflydelse på fx personalepolitik, og om, hvor engageret man er i det område"</i> IP, 12 Læge</p> <p><i>"Hvis deres stilling er FOR lille, så gør de [mister indflydelse]. Og hvis de udelukkende kører aften- og weekendvagter, så gør de også"</i> IP 20, Gruppeleder i døgninstitution</p>

Sammenfattende peger den kvalitative undersøgelse på, at mekanismen bag sammenhængen mellem medarbejderindflydelse og sandsynligheden for deltid er, at medarbejdere motiveres af medarbejderindflydelse, og at det giver arbejdsglæde og i sidste ende lyst til at arbejde mere. Der er ikke rigtig tegn på, at sammenhængen skulle gå den modsatte vej, da kun få medarbejdere (også jf. spørgeskemaundersøgelsen) oplever, at det har betydning for indflydelsen, om man arbejder på fuld tid eller på deltid.

9. Ledernes deltidspolitik og præferencer omkring deltidbeskæftigelse

I denne del af analysen ser vi nærmere på de fire lederes deltidspolitik samt ønsker og præferencer omkring deltidbeskæftigelse. I denne forbindelse er det bl.a. interessant at se på, hvorvidt de fire ledere, der repræsenterer fire forskellige faggrupper, har forskelligt syn på og tilgang til deltidbeskæftigelse.

Overordnet set ser undersøgelsens ledere positivt på deltidbeskæftigelse. Flere af interviewpersonerne lagde vægt på, at medarbejdere finder det timetal, der passer til den enkelte medarbejders ønsker og behov, da dette øger medarbejdernes jobtilfredshed og motivation. Såvel overfysioterapeuten, afdelingssygeplejersken som pædagogen i døgninstitutionen var desuden af den opfattelse, at det at have medarbejdere på deltid samt det at være lydhør over for medarbejdernes ønsker herom er positivt for arbejdsmiljøet, fordi medarbejderne lægger lige præcis den indsats, som de har ønske om. Størstedelen af undersøgelsens medarbejdere gav også udtryk for, at de oplevede, at deres leder er meget imødekommende over for medarbejdernes ønsker i forhold til arbejdstid. *"Dem, der har ønsket det (deltid), har fået det. Så det tror jeg ikke er noget problem. Vi har en large arbejdsplads, hvad det angår"* (IP 10, Radiograf). Det skal dog nævnes, at en af de interviewede læger var af den opfattelse, at medarbejderne på hendes arbejdsplads ikke nødvendigvis ville få mulighed for at gå på deltid; *"Jeg tror, det ville være svært at få en deltidstilling...[Det er] noget, man selv skal forhandle sig frem til.. timetallet er svært at få ned, også fordi det er svært at styre, at én medarbejder ikke må få så meget på sit bord.. Det er svært at tilpasse det til en enkelt person i afdelingen"* (IP 11, Læge).

I nedenstående display fremgår eksempler på, at lederne giver udtryk for, at de lægger vægt på at imødekomme de enkelte medarbejders ønsker i forhold til ansættelsestype og arbejdstid.

Display 10: Eksempler på ledernes udsagn om, at de lægger vægt på at imødekomme den enkelte medarbejders ønsker ift. ansættelsestype og arbejdstid

Eksempler på ledernes udsagn om, at de lægger vægt på at imødekomme den enkelte medarbejders ønsker ift. ansættelsestype og arbejdstid

"..min lederkollega og jeg gør meget for at imødekomme medarbejdernes ansvar. Det påvirker deres tilfredshed. Vi vil rigtig gerne have, at de bliver her i lang tid og får oparbejdet en stor erfaring, for så er de klart bedre til at udføre deres opgave, og deres tilfredshed er også bedre"
IP 20, Overfysioterapeut

"Altså, udfordringen er jo at imødekomme flest mulige og stadig have et godt fremmøde til alle. Det skal jo ikke være sådan, at nogen har særligt favorable fremmødevilkår, som så belaster andre. Den balance skal man holde. Det kan være, at vi har en medarbejder, som har brug for i en kortere periode at have særligt gunstige fremmødevilkår, men så er det også kun en periode. En livsfase, der skal gennemleves. Og så skal man rette ind igen, for det må på ingen måde belaste nogen af de øvrige, at nogen har særlige fremmødevilkår"
IP 20, Overfysioterapeut

"..hvis det(deltid) er noget, medarbejderne ønsker, så det at kunne tilgodese medarbejdernes ønsker påvirker jo også motivationen til at være her"
IP 19, Gruppeleder i døgninstitution

Ledernes lydhørhed over for medarbejdernes ønsker kom også til udtryk i den måde, hvorpå lederne beskrev deres deltidspolitik. Ud over, at lederne generelt lagde vægt på, at medarbejderne ansættes til det timetal, der passer til deres ønsker, gav flere udtryk for, at de lægger åbent ud, når der sker ændringer, og gør meget ud af at høre deres medarbejdere om, hvad de ønsker, såfremt der skal spares, eller der sker ændringer i normeringen ved fx stillingsledighed. Herved får medarbejderne mulighed for at byde ind med, hvordan de synes situationen skal løses.

I spørgeskemaundersøgelsen oplyser størstedelen af lederne, at de spørger deres deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at gå op i tid, hvis der opstår nye timer på arbejdspladsen i form af opnormering eller stillingsledighed. Dette peger på, at aftalen fra 2007 mellem Danske Regioner og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet vedrørende deltidsansattes fortrinsret til at øge deres timetal ved opnormering eller stillingsledighed i overvejende grad bliver anvendt på de regionale arbejdspladser. Dette afspejles også i interviewene med lederne, da samtlige ledere giver udtryk for, at de ville forhøre sig hos de deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at øge deres timetal, hvis der opstår ledige timer. Flere af lederne gav udtryk for, at de typisk igennem MUS samtaler m.m. taler med medarbejderne om deres ønsker om at øge deres timetal. Denne deltidspolitik blev også bekræftet af et par af de interviewede medarbejdere. For eksempel sagde en af jordemødrene, at hun erfarede, at lederne i højere grad end tidligere opfordrer til, at man går op i tid, hvis man ønsker det, når der er mulighed for det: *"Jeg synes at have lagt mærke til, at næsten hver gang, der bliver ansat nogle nye, så er vores ledere meget hurtige til at sende en mail ud til os om, at hvis nogen ønsker at gå på fuld tid, vil de gerne have besked, inden de nye stillinger bliver slået op... [Det] har de i hvert fald gjort de sidste to år"* (IP 2, Jordemoder).

I nedenstående display fremgår eksempler på ledernes beskrivelser af, hvordan de agerer over for deres medarbejdere, når der sker ændringer i normeringen på deres arbejdsplads. Til venstre ses eksempler på, hvordan lederne agerer over for deres medarbejdere som gruppe, til højre eksempler på, hvordan lederne agerer over for den enkelte medarbejder.

Display 11: Eksempler på ledernes beskrivelser af hvordan de agerer, når der sker ændringer i normeringen på arbejdspladsen

Eksempler på ledernes beskrivelser af, hvordan de agerer overfor medarbejderne som gruppe, når der sker ændringer i normeringen på arbejdspladsen	Eksempler på ledernes beskrivelser af, hvordan de agerer overfor den enkelte medarbejder, når der sker ændringer i normeringen på arbejdspladsen
<p><i>"..jeg har en medarbejder, der er gravid og er blevet sygemeldt. Og der står jo en vagtplan frem til, hun skulle være gået fra til sommer... Det har jeg haft med på personalemøde og sagt: "... vi kunne have ansat én i tre måneder. Men der skal jo også noget oplæring til, og det vil også tage noget tid, inden hun kommer ind i det. Eller vi kan prøve at omlægge så meget, vi kan, og så udbyde resten til salg, hvor motivationen er den, at det får I ekstra timer udbetalt for i stedet for afspadsring". De kan så vælge, om de vil have timerne udbetalt eller afspadsere senere. Så slår jeg de vagter op, og så kan folk skrive sig på, hvis de har lyst til at tage dem... Og det har jo også haft indflydelse på, om vi skal ansætte eller lade være. Det er selvfølgelig ikke dem, der bestemmer, om vi skal ansætte, men jeg lægger det ud med, hvad de synes er mest hensigtsmæssigt"</i></p> <p>IP18, Afdelingssygeplejerske</p>	<p><i>"Jeg har jo MUS samtaler med medarbejderne, hvor vi også snakker arbejdstid, og om det passer den enkelte medarbejder med den tid, de er på. Så jeg ved, hvis der er nogle, der gerne vil have et par timer på sigt, og som har luftet tanken om, at de på et tidspunkt måske gerne vil have et par timer mere. Hvis de har luftet den tanke uden at have sagt noget konkret, så går jeg tilbage til dem først og spørger, om det er noget, de kunne tænke sig nu, hvor der er lejlighed til det"</i></p> <p>IP18, Afdelingssygeplejerske</p> <p><i>"I: Ville du typisk gå rundt og spørge dine medarbejdere, hvis der er nogle timer, der skal dækkes ind? R: Nej, jeg ville vide det på forhånd... gennem MUS-samtaler, og vi er i tæt kontakt med vores medarbejdere"</i></p> <p>IP 20, Overfysioterapeut</p> <p><i>"..hver gang, der er en ny situation i huset – fx hvis der er nedskæringer, eller hvis vi får flere timer, hvis en går på barsel, eller hvis beboernes behov ændrer sig, og vi af den grund laver om på vagtplanen – så gør jeg altid det, at hvis det handler om ændring af det samlede timetal, så bliver de [medarbejderne] som regel spurgt, om der er nogen, der har lyst til at gå op eller ned i tid. Som regel ved jeg jo det på forhånd, fordi vi løbende snakker sammen, og de siger: "Når det nu bliver muligt, så tænk lige på mig". Men jeg har som regel sådan en nogenlunde fornemmelse af, hvad de gerne vil have"</i></p> <p>IP 19, Gruppeleder i døgninstitution</p>

Selv om lederne lagde vægt på at være imødekommende over for medarbejdernes ønsker i forhold til arbejdstid, gav lederne ligesom medarbejderne dog udtryk for, at der er en nedre grænse for, hvor lidt man kan arbejde og så stadig opretholde en vis faglig standard samt kontinuitet i arbejdet. For eksempel gav lederen i døgninstitutionen (IP 19) udtryk for, at en medarbejder, der arbejder under 28 timer om ugen, ville have svært ved at følge op på de pædagogiske tiltag, der er sat i gang i forhold til den enkelte beboer samt i det hele taget følge med i, hvad der sker med beboerne; *"Man skal bruge enormt lang tid på at læse, hvad der er sket, siden man har været der sidst, hvis man ikke har været med til personalemøderne. Jeg vil sige, at hende med færrest timer er på 28 timer, og længere vil jeg helst ikke ned af pædagogiske grunde"* (IP 19 – Leder i døgninstitution). Afdelingssygeplejersken sagde derudover, at der er situationer, hvor hun ikke kan imødekomme medarbejdernes ønsker i forhold til arbejdstid, fx hvis medarbejderen har nogle specifikke kompetencer, som der er behov for på afdelingen.

I interviewene blev de fire ledere spurgt, om de har et ønske om at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte. Spørgsmålet var ikke så relevant for overlægen, der ikke har deltidsansatte medarbejdere i sin medarbejderstab, men blandt de andre tre ledere (som har deltidsansatte i deres

medarbejderstab) var der ingen, der udtrykte, at de havde et ønske om, at flere medarbejdere skulle arbejde på fuld tid. Begrundelserne herfor kan deles ind i tre kategorier. For det første gav lederne udtryk for, at deres medarbejdere simpelthen ikke har noget ønske om at gå op i tid. Fordi medarbejderne ofte går på deltid af personlige årsager, gav lederne udtryk for, at de som ledere hverken kan eller vil blande sig i medarbejdernes personlige beslutninger. For det andet påpegede flere af lederne, at det ville gå ud over fleksibiliteten i arbejdstilrettelæggelsen, hvis flere medarbejdere skulle overgå fra deltid til fuld tid. Lederne gav udtryk for, at det at have medarbejdere på deltid giver en større fleksibilitet specielt ved sygdom blandt personalet. I relation hertil lagde lederne for det tredje stor vægt på, at flere medarbejdere på fuld tid ville betyde, at det ville blive langt sværere at få vagtplanerne og arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Det blev desuden påpeget, at specielt en arbejdsplads, der er organiseret med treholdsvagter, vil løbe ind i store problemer i forhold til vagtplanen, hvis alle medarbejdere arbejder på fuld tid. I sådan en situation ville man mangle personale til at tage vagter, medmindre medarbejderne er villige til at tage flere af de ugunstige vagter, fx ved at tage weekendvagt hver anden weekend. Denne oplevelse hos lederne af, at deltidsansættelser er en fordel i forhold til arbejdstilrettelæggelsen, kom også tydeligt frem i spørgeskemaundersøgelsen. Denne viste, at 41,4 % af lederne svarede, at det at have flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op. Blandt de ledende sygeplejersker svarede hele 63 %, at det var tilfældet.

I nedenstående display fremgår eksempler på ledernes begrundelser for, hvorfor de ikke ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte medarbejdere i forhold til deltidsansatte medarbejdere. Øverst ses eksempler på, at lederne ikke oplever, at medarbejderne ønsker at gå op i tid, og nederst ses eksempler på, at lederne mener, at det ville skabe problemer i forhold til vagtplanen, hvis flere medarbejdere skulle overgå fra deltid til fuld tid. I tabellens midterste række fremgår eksempler på, at lederne ikke ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte, fordi det ville skabe problemer i forhold til organisationen af arbejdet.

Display 12: Ledernes begrundelser for ikke at øge andelen af fuldtidsansatte

<p>Flere medarbejdere på fuld tid ville gå imod medarbejdernes egne ønsker</p>	<p><i>”Der er ingen her på afdelingen mig bekendt, ... som er på deltid uden deres ønske”</i> (IP 18 – Afdelingssygeplejerske)</p> <p><i>”[flere medarbejdere på fuld tid] er en kamp op ad bakke. Fordi man ville skulle ind og regulere på de sociale forhold i familierne...Jeg tror ikke, det reelt kommer i spil, man kan lokke med nok så meget, men jeg tror, at det bliver pseudo, så længe man ikke kan gå ind i den sociale struktur”</i> (IP 17 – Overlæge)</p>
<p>Flere medarbejdere på fuld tid ville give organisatoriske problemer</p>	<p><i>”.. hvis nu de alle sammen var på 37 timer, så var det ikke så fleksibelt. Hvis der er en, der er syg, og vi skal på udflugt, så kan jeg jo ikke BARE lige give dem på fuldtid nogle ekstra timer. Der er det mere fleksibelt for mig at have dem på deltid”</i> (IP 19, Leder i døgninstitution)</p> <p><i>”...og jeg er heller ikke selv interesseret i, at de alle sammen kom på fuldtid. Det er jeg ikke, fordi det vil alt andet lige være sværere at få det til at hænge sammen. Og det vil sige, at hvis der er en fuldtidsansat væk en dag, jamen så er der en anden fuldtidsansat, der skal arbejde udover fuldtid. Det bliver dyrt, det bliver rigtig dyrt. Ikke kun økonomisk, men også dyrt i forhold til arbejdsmiljøet i forhold til, at de fuldtidsansatte så skal arbejde mere end fuldtids, hvis der er én væk!”</i> (IP 18 – Afdelingssygeplejerske)</p>
<p>Flere medarbejdere på fuld tid ville give problemer ift. vagtplanlægningen</p>	<p><i>”De (vagtplanerne) ville simpelthen ikke kunne gå op. Hvis alle er på fuldtid, er der selvfølgelig færre medarbejdere til at dække samme antal vagter. Der skal altid være fire i en aftenvagt, to i en nattevagt. Det er jo givet på forhånd, hvor mange der er nødt til at være i fremmøde for at løse opgaven. Hvis alle er på fuldtid, så får de, for at få dækket vagterne, relativt mange skæve vagter med aften, nat og weekender, hvilket ikke er attraktivt på nogen måde”</i> (IP 20, Overfysioterapeut)</p> <p><i>”Det [hvis alle medarbejdere var på fuld tid] ville betyde, at den daglige drift ikke ville hænge sammen.. der vil ikke være nok hoveder til vagterne. Jeg skal jo bruge – fire, fem, seks, syv, otte medarbejder pr. weekend. Så vil det være sådan, at de skulle arbejde flere timer pr. gang. Det ville give ulemper for personalet. Dels ville de skulle arbejde oftere i weekender og helligdage, fordi der er færre, der skal dække vagterne. Dels skulle de arbejde flere timer, de dage de er her og indgå i toskift i stedet for treskift, hvis de ville have ligeså mange friweekender og frihelligdage som nu. Men det er jo også en ulempe for personalet. Så det er der ingen, der ønsker”</i> (IP 18 – Afdelingssygeplejerske)</p>

Flere af de interviewede medarbejdere bekræftede, at det ville skabe nogle udfordringer for ledernes arbejdsplanlægning, hvis mange medarbejdere skulle overgå fra deltid til fuld tid. Det blev blandt andet påpeget, at det ville gøre arbejdspladsen mere sårbar fx ved sygdom, hvis alle var på fuld tid, og at det at have flere medarbejdere på deltid giver en større fleksibilitet. Nedenstående display viser eksempler på medarbejdernes udsagn om, at deltid kan bidrage til ledernes arbejdsplanlægning.

Display 13: Eksempler på medarbejdernes udsagn om arbejdstilrettelæggelse og deltid

Eksempler på medarbejdernes udsagn om, hvorvidt det kan afhjælpe ledernes arbejdstilrettelæggelse at have flere medarbejdere på deltid

"...det tror jeg ikke, der er [ønske blandt ledelsen om at øge andelen af fuldtidsansatte], fordi deltidsansættelser giver lidt flere hoveder, så det ikke er så sårbart på afdelingen. Hvis der var flere fuldtidsansatte, så blev der jo færre hoveder, og så kunne det være svært måske at få enderne til at nå sammen, hvis der var sygdom. Det giver lidt fleksibilitet, at der er flere ansatte"

IP 9, Lægesekretær

"Jeg tror, der er nogle sidegevinster for dem (ledelsen) ved at have folk på deltid. Så har man heller ikke lige så mange sygedage og barnets første sygedag"

IP 1, Jordemoder

I: Så ledelsen er faktisk glade for at have en skare af deltidsansatte at trække på?

R: Det må de jo være, kunne jeg forestille mig, fordi ellers var de simpelthen i problemer... vi bliver ringet meget ind på fridage og på alle mulige andre tider, hvor vi ikke er på arbejde ... Det kan være pga. sygdom eller andet fravær, og der så lige pludselig den dag er sindssygt hamrende travlt, så er det klart, at der kommer til at mangle nogle. Men det kan også være, at bemanningen er god nok, og at der så bare er sindssygt mange, der skal føde lige pludselig, og man så virkelig har brug for flere jordemødre, end der egentlig er i bemanningen ... [denne usikkerhedsfaktor] er ret tydelig i vores fag. Jeg tror måske, at en skadestue ville have det lige sådan, men det er måske ikke helt så tit, at de der ekstreme peaks er der."

IP 2, Jordemoder