

# Deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser

## *Sammenfatning*

Ingvild Olsen

Lotte Bøgh Andersen

Vibeke Lehmann Nielsen

Jens Blom Hansen

Thomas Pallesen

Line Scott Nesbit

Louise Kjær Gul

## Sammenfatning

Ved overenskomstforhandlingerne i 2011 mellem RLTN og Sundhedskartellet, KTO, AC og FOA blev der indgået en aftale om, at der skulle gennemføres et forskningsprojekt vedrørende deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser. I dag arbejder over en tredjedel af regionernes ansatte på deltid. I lyset af, at der på længere sigt må påregnes mangel på kvalificeret arbejdskraft i regionerne og andre steder i den offentlige og private sektor, er det relevant at undersøge, hvordan vi kan ændre det høje antal deltidsbeskæftigede og skabe muligheder for, at flere lønmodtagere kommer på fuld tid eller flere timer. Projektet er blevet udført af forskere fra Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet og har haft tre overordnede formål:

- 1) kortlægge omfanget af deltidsbeskæftigelse i regionerne
- 2) beskrive årsagerne til deltidsbeskæftigelse
- 3) undersøge hvad skal der til for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede

Undersøgelsen består af tre dele:

- 1) En registerundersøgelse baseret på data fra det Fælleskommunale Løndatakontor af i alt 159.543 regionalt ansatte medarbejdere og ledere.
- 2) En spørgeskemaundersøgelse af 6.165 regionalt ansatte medarbejdere og ledere foretaget i perioden januar-februar 2012.
- 3) Kvalitative interviews med 20 regionalt ansatte medarbejdere og ledere gennemført i april 2012.

Formålet med undersøgelsens registeranalyse er at give et billede af udbredelsen af deltidsbeskæftigelse blandt samtlige regionalt ansatte medarbejdere. Registerundersøgelsen giver derudover overblik over forskelle mellem regioner, organisationer (f.eks. sygehuse) og faggrupper i andelen af deltidsansatte vs. fuldtidsansatte medarbejdere, ligesom sammenhængene mellem køn, alder, region, faggruppe og hhv. deltidssandsynlighed og ugentlig arbejdstid undersøges for alle ansatte i regionerne. Endelig undersøges anvendelsen af genetillæg og overarbejdsbetaling for deltids- og fuldtidsansatte.

Spørgeskemaundersøgelsen blev helt eller delvist besvaret af 6165 regionalt ansatte medarbejdere og ledere fra 22 forskellige faggrupper. 54 % af de 11 355 medarbejdere og ledere der modtog undersøgelsen besvarede delvist undersøgelsen og 45 % besvarede spørgeskemaet helt. Datagrundlaget for spørgeskemaundersøgelsen er alt i alt meget solidt. Sigtet med spørgeundersøgelsen er at beskrive, hvad der kan være årsager til omfanget af deltidsbeskæftigelse. Hvad er medarbejdernes egne begrundelser for at gå på deltid? Er der en sammenhæng mellem sandsynligheden for, at medarbejdere er på deltid, og faktorer så som arbejdsmotivation, medarbejderindflydelse, karriereorientering og arbejdsbelastning? Hvad er fordele og ulemper ved deltidsansættelser set fra medarbejdernes og ledernes perspektiv, og hvordan er ledernes politik omkring deltidsansættelser?

Den kvalitative analyse er baseret på interviews med 16 medarbejdere og 4 ledere på regionale arbejdspladser. Denne analyse bidrager med interviewpersonernes forståelse af de sammenhænge,

der blev fundet i spørgeskemaundersøgelsen. Den har således til formål at validere samt underbygge spørgeskemaundersøgelsen.

I denne sammenfatning redegøres for hovedresultaterne fra de tre delundersøgelser.

Sammenfatningen er struktureret således, at udbredelsen af deltidsansættelser på de regionale arbejdspladser først belyses. Herefter beskrives de forskellige faktorer, der har en sammenhæng med hhv. sandsynligheden for, at medarbejdere arbejder på deltid eller fuld tid, hvor mange timer medarbejderne er ansat til, samt hvorvidt fuldtidsansatte medarbejdere har haft overvejelser om at gå ned i tid. De forskellige faktorer, der er blevet undersøgt i nærværende undersøgelse, beskrives i følgende rækkefølge i denne sammenfatning: køn, alder og børn, faggruppe, arbejdsbelastning, arbejdsmotivation, medarbejderindflydelse og karriereorientering. I forlængelse heraf beskrives de deltidsansatte medarbejdernes egne begrundelser for at være på deltid. Derefter omtales resultaterne vedr. deltidskultur, hvad der kan forklare faggruppeforskellene i udbredelsen af deltidsansættelser, samt ledernes deltidspolitik. I forbindelse med ledernes handlinger belyses desuden, hvorvidt der er en sammenhæng mellem ledernes ledelsesstil og andelen af deltidsansatte i ledernes medarbejderstab. De sidste afsnit i denne sammenfatning berører, hvad medarbejdere og ledere på regionale arbejdspladser ser som fordele og ulemper ved deltidsbeskæftigelse, hvad der efter deres vurdering kan motivere deltidsansatte medarbejdere til at øge deres faste ugentlige timetal, samt hvor store forskellige barrierer for øget andel af fuldtidsansatte vurderes at være.

### **Udbredelsen af deltid på regionale arbejdspladser.**

Registerundersøgelsen, der er baseret på tal fra 2011, viser, at i alt 38,86 % af de personer, der i 2011 var ansat i regionerne, arbejdede på deltid (dvs. mindre end 37 timer om ugen) i hele 2011 eller i en del af dette år. Der er visse forskelle på, hvor stor en andel af medarbejderne, der er på deltid i de fem regioner. Region Sjælland har den største andel medarbejdere på deltid med 42,3 % af medarbejderne efterfulgt af Region Syddanmark og Region Midtjylland med hhv. 40,5 % og 39,1 %, mens der i Region Hovedstaden og Region Nordjylland er hhv. 37,7 % og 34,1 % medarbejdere på deltid. Forskellen på medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid er imidlertid mindre markant, idet de deltidsansatte medarbejderne i de regioner, hvor en mindre andel af medarbejderne er på deltid, generelt arbejder færre timer om ugen, end i de regioner, hvor en stor andel af medarbejderne er på deltid. Den største forskel på regionerne, når der er taget højde for alder, køn og overenskomstgruppe, er mellem Region Nordjylland og Region Hovedstaden. Denne forskel er ca. ½ time om ugen. Internt i regionerne er der en del variation mellem forskellige organisationer, således at eksempelvis sygehusene har høje deltidsandele, mens de administrative organisationer har lavere deltidsandele. Selv mellem sygehusene, som må antages at have nogenlunde de samme opgaver, er der variation i, hvor stor andel der er på deltid. Der er en tendens til, at en mindre andel af medarbejderne er på deltid på sygehuse med flere ansatte, ligesom den nævnte forskel mellem regionerne spiller en rolle. Sygehus Himmerland har den laveste andel på deltid (26,3 %), mens Helsingør Hospital har den højeste (56,3 %).

I spørgeskemaundersøgelsen svarede hovedparten af de deltidsansatte medarbejdere (85 %), at de selv har valgt deltidsansættelse, hvilket kan betyde, at de har bedt om at komme på deltid, eller at de

i sin tid søgte en deltidsstilling. Blandt ergoterapeuter samt servicemedarbejdere/assistenter og portører er andelen af medarbejdere, der ikke selv har valgt deltid, imidlertid større. Hele 27 % af ergoterapeuterne og 22,2 % af servicemedarbejderne/assistenter og portører svarede, at de ikke selv har valgt at gå på deltid. 11,6 % af de deltidsansatte respondenter svarede, at de ønsker at øge deres faste ugentlige timetal med det samme og 17,5 % svarede, at de på sigt ønsker at øge deres faste ugentlige timetal. 70,9 % af de deltidsansatte medarbejdere svarede, at de ikke ønsker at komme op i tid.

Med henblik på at kortlægge mere præcist, hvor mange timer regionalt ansatte medarbejdere arbejder, blev respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen ikke kun bedt om at oplyse, hvor mange timer de er ansat til at arbejde på deres regionale arbejdsplads. Respondenterne blev også bedt om at oplyse, hvor mange timer de arbejder ud over de timer, de er ansat til, både på den regionale arbejdsplads og på ikke-regionale arbejdspladser. Af analyserne fremgår det, at deltidsansatte medarbejdere oplyste, at de i gennemsnit arbejder 2,7 timer om ugen ud over det, de er ansat til på deres regionale arbejdsplads, men at der er stor variation mellem faggrupperne. Det er især læger, pædagoger, socialpædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der oplyste, at de arbejder flere timer om ugen på den regionale arbejdsplads, end de er ansat til. Der er også store forskelle mellem faggrupperne på, hvor mange timer medarbejderne arbejder på arbejdspladser uden for regionalt regi. Gennemsnitligt arbejder medarbejderne 1,07 timer om ugen på andre arbejdspladser. Ikke-ledende læger arbejder derimod gennemsnitligt 5,85 timer om ugen på andre arbejdspladser, mens ledende læger arbejder 4,15 timer om ugen på andre arbejdspladser. For 15 % af de deltidsansatte betyder kombinationen af deres oplyste faste timetal og det antal timer, de selv oplyste gennemsnitligt at arbejde på deres regionale arbejdsplads ud over det de er ansat til, at de samlet oplyste at arbejde 37 timer eller mere om ugen.

### **Køn, alder og børn har afgørende betydning for, om medarbejdere arbejder på deltid eller fuld tid**

I tråd med tidligere analyser af udbredelsen af deltidsansættelser viser registerdelen af undersøgelsen, at deltidsansættelser er klart mest udbredt blandt kvindelige medarbejdere. 45,6 % af de kvindelige medarbejdere var i hele eller dele af 2011 på deltid, mens dette kun gjaldt for 12,6 % af mændene. Generelt er kønsforskellen på såvel deltidssandsynlighed som ugentlige arbejdstimer dog kun ca. halvt så stor, når der tages højde for overenskomstgruppe og alder. Derudover viser registeranalyserne, at der er en kurvelineær sammenhæng mellem alder og det antal timer, medarbejderne er ansat til at arbejde. Således er der en tendens til, at de helt unge og de ældre medarbejdere arbejder færre timer end øvrige medarbejdere.

I denne undersøgelse har vi lagt vægt på at sikre et godt og dækkende mål for betydningen af at have børn under 18 år. Mange spørgeskemaundersøgelser har den svaghed, at de ikke skelner mellem, om børnene i husstanden er respondentens og dennes partners børn, om de er delebørn, eller om de er partnerens børn. I forlængelse heraf er det relevant at se på, hvor meget af tiden børnene bor hos respondenterne. Analyserne af betydningen af børn viser klart, at det er antallet af egne børn (og ikke antal børn i husstanden som sådan), der har betydning for, om medarbejdere arbejder på deltid eller på fuld tid. For kvinder stiger sandsynligheden for at være på deltid markant,

jo flere børn de har. Sandsynligheden for deltid stiger også for mændene, jo flere børn de har, men langt mindre markant end for kvinderne. Bemærkelsesværdigt nok er der ingen sammenhæng mellem børnenes alder og sandsynligheden for, at medarbejderne er på deltid.

### **Store faggrufforskelle i andel af deltidsansatte**

Registerundersøgelsen viser, at der er markante forskelle mellem faggrupperne i forhold til andelen af medarbejdere, der arbejder på hhv. deltid og fuld tid. Generelt er der fem tendenser, der gør sig gældende. For det første er der en tendens til, at deltidsandelen er højere i sundhedsfaglige grupper, der har direkte kontakt med patienter. Det gælder fx sygeplejersker, ergoterapeuter og jordemødre. Lægerne, der også har en høj grad af patientkontakt, skiller sig dog markant ud ved at have en langt lavere deltidandel. For det andet er der en lavere deltidandel inden for overenskomstgrupper med en stor andel mænd (også når der er kontrolleret for den enkelte medarbejders køn) herunder fx blandt sygehusportører, håndværkere og vagtcentralpersonale. For det tredje gør det sig generelt gældende, at ledere i mindre omfang er på deltid end medarbejdere, der ikke har ledelsesansvar. For det fjerde tenderer deltidandelen til at være lavere i overenskomstgrupper, hvor mange ansatte beskæftiger sig med administrative opgaver. Blandt akademikere (undtagen læger og tandlæger) er kun 20,7 % på deltid, og gruppen af kontor- og it-personale er mindre på deltid, end det skulle forventes ud fra deres køns- og aldersmæssige sammensætning. Endelig er der tegn på, at deltidandelen er højere for overenskomstgrupper med kortere uddannelse, når man har taget højde for de øvrige faktorer. For eksempel der en større andel på deltid blandt omsorgs- og pædagogmedhjælperne end blandt personale med længere uddannelse på døgninstitutionerne, selvom arbejdssituationerne og de tilhørende opgaver ligner hinanden.

Spørgeskemaundersøgelsen bekræfter faggrufforskellene i forhold til andelen af medarbejdere, der arbejder på deltid. Specielt blandt læger, håndværkere og samfundsvidenskabelige kandidater er deltidansættelser mindre udbredt, mens hele 68,9 % af de undersøgte jordemødre, 59,4 % af SOSU'erne/sygehjælperne og 52 % af sygeplejerskerne er på deltid.

### **Andre faktorer med sammenhæng med deltidbeskæftigelse**

Undersøgelsen belyser også, hvorvidt der er statistiske sammenhænge mellem på den ene side deltidssandsynlighed og det antal ugentlige timer, medarbejderne er ansat til at arbejde, og på den anden side forskellige forhold på arbejdspladsen og faktorer, der knytter sig til den enkelte medarbejder. Konkret ser undersøgelsen nærmere på arbejdsbelastning, arbejdsmotivation, medarbejderindflydelse samt karriereorientering.

### **Større deltidandel blandt medarbejdere med høj arbejdsbelastning**

I lighed med tidligere analyser viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er en sammenhæng mellem, i hvilken grad medarbejdere oplever fysisk belastning og travlhed i deres arbejde, og hvorvidt medarbejderne arbejder på deltid eller på fuld tid. Analyserne viser en samvariation mellem at have høj grad af fysisk belastning og travlhed i arbejdet og at være på deltid. Medarbejdere, der har nattevagter, arbejder desuden i højere grad på deltid end medarbejdere uden nattevagter, mens der ikke er nogen sammenhæng mellem at have aften- og weekendvagter og sandsynligheden for deltid. Det skal imidlertid nævnes, at der ikke er en sammenhæng mellem, i hvilken grad medarbejderne

har nattevagter, og sandsynligheden for, at de har overvejet deltid. Registerundersøgelsen viser, at andelen af deltidsansatte, der har modtaget genetillæg i 2011, er højere end for fuldtidsansatte. Opgørelsen af genetillæg i registeranalysen omfatter ikke genetillæg, som afspadsres, men alene den del af tillæggene, som udbetales. Selvom det er derudover vigtigt at understrege, at genetillæg gives for andet end aften-, nat-, og weekendvagter skal det påpeges, at spørgeundersøgelsen viste, at deltidsansatte medarbejdere i større grad end de fuldtidsansatte medarbejdere har disse vagter.

Ud over de ovenfor nævnte sammenhænge er sandsynligheden for at være på deltid højere hos medarbejdere, der er i direkte kontakt med patienter og borgere i forbindelse med deres arbejde. Det skal i denne forbindelse nævnes, at undersøgelsens respondenter er blevet spurgt til, om de oplever, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver. 33,6 % af respondenterne svarede, at de er helt eller delvist enige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver, mens 38,6 % af respondenterne svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver. 27,6 % af respondenterne svarede "hverken eller" til dette spørgsmål. Pædagoger, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere svarede i højere grad end de øvrige faggrupper, at de oplever kontakten til patienter/borgere som mere belastende, da 48,4 % indenfor denne gruppe erklærer sig helt eller delvist enige i, at kontakten til patienter/borgere er mere belastende end deres øvrige arbejdsopgaver.

#### [Der er en sammenhæng mellem arbejdsmotivation og sandsynligheden for deltid](#)

Denne undersøgelse bringer helt ny viden omkring deltidsbeskæftigelse, når den viser, at der er en sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdsmotivation, og hvor lang tid de er ansat til at arbejde. Arbejdsmotivation forstås som den energi, en medarbejder er villig til at lægge med henblik på opnåelsen af specifikke mål i forbindelse med medarbejderens arbejde. Forventningen er, at medarbejdere med høj arbejdsmotivation er villige til at lægge flere timer på arbejdspladsen, fordi det vil muliggøre opnåelsen af disse mål, som medarbejderen er så optaget af at opnå.

I undersøgelsen ser vi nærmere på nogle specifikke typer motivation, herunder bl.a. public service motivation og indre opgavemotivation. Indre opgavemotivation måler den motivation, der er knyttet til selve glæden ved at løse arbejdsopgaverne, mens public service motivation måler medarbejdernes orientering imod at bidrage samfundsmæssigt. Sidstnævnte opdeles i affektiv public service motivation, som er baseret på et følelsesmæssigt baseret ønske om at gøre godt for andre mennesker, og normativ public service motivation, som indfanger den mere abstrakte orientering mod at gøre godt for hele samfundet, også hvis det har omkostninger for en selv. Analyserne i spørgeskemaundersøgelsen viser, at medarbejdere med en høj indre opgavemotivation har en lavere sandsynlighed for at arbejde på deltid. Derudover er der også en sammenhæng mellem normativ public service motivation og sandsynligheden for at være på deltid. Sammenhængen er negativ således, at høj grad af motivation hænger sammen med lav sandsynlighed for deltid. På samme måde viser analyserne, at der er en sammenhæng mellem fuldtidsansatte medarbejders arbejdsmotivation og deres overvejelser om deltid forstået på den måde, at mere motiverede medarbejdere i mindre grad overvejer at arbejde på deltid. De nævnte sammenhænge kan dog både skyldes, at højere motivation fører til mindre deltid, og at det at være på fuldtid giver højere

motivation, ligesom de to forhold principielt set kan have en fælles årsag. Den eksisterende litteratur om emnet argumenterer typisk for, at det er motivationen, der påvirker medarbejdernes adfærd (i dette tilfælde deres beslutning om at gå på deltid).

### Der er en sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på organisatoriske forhold og fuldtidsbeskæftigelse

I spørgeskemaundersøgelsen skelnes der mellem medarbejderindflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse og medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold (fx personalepolitik og økonomiske forhold). Der er en positiv sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdstid og den sidstnævnte form for medarbejderindflydelse. Medarbejdere, der oplever at have højere grad af indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold, arbejder således i mindre grad på deltid. Derudover har fuldtidsansatte medarbejdere med en højere grad af indflydelse på organisatoriske forhold samt medarbejdere, der vægter denne form for indflydelse højt, også en lavere sandsynlighed for at overveje at gå på deltid. Det skal påpeges, at sammenhængenes retning kan tænkes at gå begge veje, således at medarbejderindflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold kan tænkes at påvirke, om en medarbejder er på deltid, ligesom det at være på deltid kan tænkes at påvirke graden af oplevet medarbejderindflydelse på de organisatoriske forhold. Hverken den kvalitative analyse eller spørgeskemaundersøgelsen tyder dog på, at deltidsansættelse skulle føre til mindre medarbejderindflydelse. I spørgeskemaundersøgelsen svarede 58,6 % af de deltidsansatte respondenter, at de er helt eller delvist uenige i, at det, at de er på deltid, betyder, at de ofte er fraværende, når vigtige beslutninger træffes. Kun 20,5 % af de deltidsansatte respondenter svarede, at de er helt eller delvist enige i, at det at de er på deltid betyder, at de ofte er fraværende, når vigtige beslutninger træffes. Men når det er sagt, kan det ikke helt udelukkes, at den fundne sammenhæng kunne være udtryk for en påvirkning fra deltidsansættelse til medarbejderindflydelse, ligesom det også principielt set er muligt, at deltidssandsynlighed og medarbejderindflydelse kunne have en fælles bagvedliggende årsag.

### Karriereorienterede medarbejdere er i mindre grad på deltid

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at karriereorienterede medarbejdere har en lavere sandsynlighed for at arbejde på deltid. Medarbejdere, der lægger stor vægt på, at der er gode muligheder for karriere, samt på at få mere ansvar og indflydelse på deres arbejdsplads, er således i mindre grad på deltid end de øvrige medarbejdere. Yderligere viser spørgeskemaundersøgelsen, at medarbejdere, der er ansat på arbejdspladser, hvor de vurderer, at der er gode karrieremuligheder, i mindre grad er på deltid. Til gengæld er der ikke nogen sammenhæng mellem medarbejdernes vægtning af mulighederne for faglig udvikling og sandsynligheden for deltid.

### **Medarbejdernes egne begrundelser for deltid**

I spørgeskemaundersøgelsen blev de deltidsansatte respondenter, der svarede, at de selv havde valgt at arbejde på deltid, bedt om at oplyse, hvorvidt de oplevede, at forskellige personlige og arbejdsrelaterede faktorer har haft betydning for, at de arbejder på deltid.



### Personlige forklaringsfaktorer

Størstedelen af respondenterne oplyste, at de selv oplever, at personlige forhold har været afgørende for, at de arbejder på deltid. 55,2 % af de medarbejdere, der oplyste selv at have valgt deltid, svarede, at ønske om tid til børn har været vigtig for deres valg om at gå på deltid. Fokuserer man kun på medarbejdere med børn under 18 år, svarede hele 91,9 %, at ønsket om mere tid til børnene har været vigtigt for deres valg om at arbejde på deltid. Medarbejderne på deltid oplever derimod ikke, at nedtrapning inden pension er en central forklaringsfaktor i forhold til deltidsansættelse. Ser man på respondenterne samlet set, svarede 9,4 % af medarbejderne, at denne faktor har været vigtig for deres valg af deltid. Fokuserer man udelukkende på respondenter på 55 år og derover, er det stadigvæk kun en fjerdedel, der svarede, at nedtrapning inden pension har været vigtig.

### Arbejdsrelaterede forklaringsfaktorer

Generelt svarede respondenterne, at de oplever, at arbejdsrelaterede faktorer er mindre centrale end personlige faktorer for deres valg om at gå på deltid. Lidt over en tredjedel af respondenterne har svaret, at arbejdsbelastning samt ønske om mere overskud på arbejdspladsen har været væsentligt for deres valg om at gå på deltid. Enkelte faggrupper oplever imidlertid, at de arbejdsrelaterede faktorer har haft større betydning. Det gælder fx for jordemødrene og sygeplejerskerne. Således svarede 70,2 % af jordemødrene og 51,5 % af sygeplejerskerne, at arbejdsbelastning har været væsentlig for deres valg af deltid.

### **Deltidskultur**

Overordnet viser undersøgelsen, at det at være på deltid er meget accepteret på de regionale arbejdspladser. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at 64,1 % af de adspurgte medarbejdere uden ledelsesansvar svarede, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads. Det skal dog bemærkes, at der er nogle markante forskelle mellem faggrupperne, som det diskuteres nærmere nedenfor. Lederne oplever også i høj grad deltidsansættelse som værende accepteret på arbejdspladserne. Langt størstedelen af lederne (74,7 %) svarede således, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads. Desuden svarede kun 6,1 % af lederne, at deltidsansatte medarbejdere i mindre grad betragtes som holdspillere på deres arbejdsplads. De ledende læger skiller sig dog ud på dette punkt, da 17,9 % af de ledende læger svarede, at de deltidsansatte medarbejdere på deres arbejdsplads i mindre grad betragtes som holdspillere.

### **Hvad kan forklare de store faggruppeforskelle i andelen af deltids- og fuldtidsansatte?**

På baggrund af undersøgelsens kvalitative og kvantitative del er det muligt at pege på forskellige mulige forklaringer på de store faggruppeforskelle i andelen af deltidsansatte. For det første er der forskel på medarbejdernes muligheder for at gå ned i tid. Lægerne i spørgeskemaundersøgelsen vurderer i høj grad, at de ikke ville have mulighed for at gå ned i tid, hvis de ønskede det. Specielt læger under speciallægeuddannelse har begrænsede muligheder for deltid, fordi uddannelserne er tilrettelagt således, at der forventes, at man er på fuld tid.

For det andet viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er forskelle mellem faggrupperne på, hvor karriereorienterede medarbejderne er. Sammenligner man fx på den ene side samfundsvidenskabelige kandidater og læger med SOSU-assistenters/sygehjælpere og hus- og



rengøringsassistenter på den anden side, fremgår det, at den førstnævnte gruppe er mere karriereorienteret end den sidstnævnte gruppe.

For det tredje fremgår det med stor tydelighed af spørgeskemaundersøgelsen, at der er store forskelle i deltidskulturen mellem forskellige faggrupper. For eksempel svarede 93,6 % af jordemødrene og 80,3 % af sygeplejerskerne, at det er en naturlig ting at være på deltid på deres arbejdsplads. Til sammenligning svarede kun 23,7 % af lægerne, at det at være på deltid er en naturlig ting på deres arbejdsplads. Disse faggruppeforskelle kommer også tydeligt frem i undersøgelsens kvalitative del. 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 lægesekretærene berettede, at der på deres arbejdsplads er en positiv stemning omkring det at være på deltid.

Interviewpersonerne i undersøgelsens kvalitative del kom også 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-assistenter 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.

### **Ledernes deltidspolitik**

Tidligere analyser har typisk fokuseret på medarbejderne i deres søgen efter forklaringer på forskelle i medarbejders arbejdstid, mens denne undersøgelse i tillæg til disse forklaringer også belyser ledernes præferencer vedr. sammensætningen af personale samt deres politik omkring deltidsansættelser. I bestræbelserne på at belyse, hvad skal der til for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede, har vi også undersøgt sammenhængen mellem ledernes ledelsesstil og handlinger og andelen af deltidsansatte blandt de medarbejdere, lederne har ledelsesansvar for.

Først og fremmest viser analysen af ledernes svar, at en stor andel af lederne (45,5 %) ser det som en fordel at have medarbejdere på deltid i deres medarbejderstab. Især de ledende sygeplejersker ser fordele ved at have deltidsansatte. Hele 63,9 % af sygeplejerskerne svarede, at de kan se flere fordele ved at have deltidsansatte medarbejdere. I forlængelse heraf svarede kun 30,7 % af undersøgelsens ledere, at de er helt eller delvist enige i, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte, mens 32 % af lederne modsat svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at de ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte (37,3 % af lederne svarede hverken eller). Ingen af de interviewede ledere, der har deltidsansatte medarbejdere i deres medarbejderstab, udtrykte, at de ønskede at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte.

Med hensyn til ledernes ansættelses- og deltidspolitik viser analyserne i spørgeskemaundersøgelsen, at det er relativt almindeligt at slå deltidsstillinger op på de regionale arbejdspladser. 53,7 % af undersøgelsens ledere svarede, at de er helt eller delvist uenige i, at de aldrig slår deltidsstillinger op. Over en tredjedel af de ledende sygeplejersker svarede desuden, at størstedelen af de stillinger, de slår op, er deltidsstillinger.

I 2007 blev der indgået en aftale mellem Danske Regioner og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Aftalen giver deltidsansatte fortrinsadgang til at søge om at øge det faste ugentlige timetal, når der opstår ledige timer enten pga. opnormering eller stillingsledighed. Mere specifikt giver aftalen arbejdsgiverne pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, inden arbejdsgiveren udbyder timerne eksternt eller til andre. I lys af denne aftale er det relevant at få afdækket, hvad ledelsens handlinger er, når der opstår nye timer på arbejdspladsen. I spørgeskemaundersøgelsen er lederne således blevet spurgt, om de spørger de deltidsansatte medarbejdere, om de ønsker at gå op i tid, når der opstår flere timer, eller når de planlægger at slå nye stillinger op. Et flertal (58,8 %) af lederne svarede, at de spørger deres deltidsansatte medarbejdere, om de kunne tænke sig at øge deres ugentlige timetal, inden lederne eventuelt slår en ny stilling op. Kun 14,6 % af lederne med deltidsansatte medarbejdere svarede, at de er helt eller delvist enige i, at de typisk slår en ny stilling op uden at forhøre sig med deltidsansatte, om de ønsker at gå op i tid. Der er ikke nogen påfaldende forskelle mellem faggrupperne på, hvordan lederne har besvaret spørgsmålene om, hvordan de typisk agerer, når der opstår ledige timer på deres arbejdsplads.

Med henblik på at kaste lys over opmærksomheden på aftalen mellem Danske Regioner og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet om deltidsansattes adgang til et højere timetal er spørgeundersøgelsens tillidsvalgte og suppleanter blevet spurgt om, de kender denne aftale. Hele 71,9 % af undersøgelsens tillidsvalgte og suppleanter svarede, at de ikke har kendskab til aftalen. 37,7 % af de tillidsvalgte og suppleanter, der har kendskab til aftalen, svarede, at aftalen som regel eller altid bliver anvendt i de relevante tilfælde.

### **Ledernes ledelsesstil har en sammenhæng med andelen af deltidsansatte**

Ledere i denne undersøgelse har oplyst, hvor stor en andel af deres medarbejdere, der arbejder på deltid, ligesom de har svaret på en række spørgsmål, der relaterer sig til deres ledelsesstil. Dette har givet mulighed for at se på, hvorvidt der er en sammenhæng mellem ledernes ledelsesstil og andelen af deltidsansatte i ledernes medarbejderstab og derved kaste lys over et emne, som indtil nu ikke har været belyst.

Spørgeskemaundersøgelsen viser for det første, at der ikke er nogen sammenhæng mellem ledernes prioritering af hhv. faglig ledelse og administrativ ledelse på den ene side og andelen af deltids- vs. fuldtidsansatte i ledernes medarbejderstab på den anden side. Administrativ ledelse er i undersøgelsen defineret som lederens prioritering af administrative forhold med relation til økonomi, budget og regnskab samt arbejdstilrettelæggelse i form af arbejdsplaner, ferier m.v. Faglig ledelse er defineret den ledelse, der retter sig i mod det, som medarbejderne har som deres faglige indhold i deres arbejde, og som typisk vil være institutionens kerneopgave. Det skal dog nævnes, at

der er en positiv sammenhæng mellem lederne prioritering af faglig sparring med medarbejderne og andelen af deltidsansatte, således at ledere, der prioriterer faglig sparring højt, har en høj andel af deltidsansatte.

For det andet viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er negative sammenhænge mellem på den ene side lederne prioritering af strategisk ledelse samt personaleledelse og på den anden side andelen af deltidsansatte i lederne medarbejderstabe. Ledere, der prioriterer disse ledelsestyper relativt højt, har således lavere andele af deltidsansatte. Strategisk ledelse betragtes i denne undersøgelse som ledelse, der fokuserer på langsigtede mål samt prioritering af opgaver og indsatser. Personaleledelse er i undersøgelsen defineret som ledelse af personaleforhold, dvs. interessen for arbejdsmiljøet og den enkelte medarbejder, konflikthåndtering m.v. Det skal dog samtidig nævnes, at der ikke er nogen sammenhæng mellem, i hvilken grad lederne anvender en værdibaseret ledelse, der fokuserer på dialog, medarbejdernes motivation m.m., og andelen af deltidsansatte.

For det tredje peger spørgeskemaundersøgelsen på, at der er en negativ sammenhæng mellem lederne grad af kontrollerende ledelse og andelen af deltidsansatte i lederne medarbejderstab. Lederne grad af kontrollerende ledelse er målt ved at se på, i hvilken grad lederne laver regler og retningslinjer samt kvalitetssikrer medarbejdernes arbejde. Tendensen i analysen er, at jo mere kontrollerende lederne er i deres måde at håndtere lederrollen på, jo færre medarbejdere er på deltid.

For alle analyserne af ledelsesstil skal det anføres, at det både kan være ledelsesstilen, der påvirker deltidssandsynligheden blandt medarbejderne, og omvendt. Sidstnævnte kunne være tilfældet, hvis ledere med en kontrollerende ledelsesstil i særlig høj grad søger og får job på arbejdspladser med lille deltidsandel. Det er også muligt, at de to forhold har en fælles årsag.

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

I spørgeskemaundersøgelsen såvel som i den kvalitative undersøgelse fremgik det tydeligt, 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. 60,8 % af de deltidsansatte respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen svarede således, at det, at de arbejder på deltid, betyder, at de kan yde mere, når de er på arbejde. Derudover svarede 71,6 % af de deltidsansatte respondenter, at det, at de er på deltid, gør dem til mere tilfredse medarbejdere. Kun en lille andel af undersøgelsens ledere ser imidlertid deres deltidsansatte medarbejdere som mere tilfredse end deres fuldtidsansatte medarbejdere, og de fleste ledere oplever heller ikke en forskel i medarbejdernes overskud. I alt svarede kun 22,8 % af lederne, at deltidsansatte medarbejdere ofte har overskud til at yde mere end fuldtidsansatte, mens 17,7 % svarede, at deltidsansatte medarbejdere ofte er mere tilfredse end fuldtidsansatte medarbejdere. Endelig er det kun en begrænset andel af lederne (24,5 %), der er af den opfattelse, at deltidsansættelser er med til at nedbringe sygefraværet.

Undersøgelsens medarbejdere og ledere ser dog ikke kun fordele ved deltidsansættelser. I interviewene gav flere interviewpersoner udtryk for, at deltid kan gå ud over kontinuiteten i arbejdet, og ca. en tredjedel af de deltidsansatte respondenter i spørgeskemaundersøgelsen svarede, at deltid giver mindre kontinuitet i opgaveløsningen. Blandt lederne er andelen, der ser manglende kontinuitet som en ulempe ved deltidsansættelser, større. I alt svarede 59,3 % af lederne, at flere medarbejdere på deltid betyder mindre kontinuitet i opgaveløsningen.

Omkring 26,5 % af de deltidsansatte respondenter og 30,3 % af lederne svarede derudover, at deltid giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen. I forlængelse heraf gav flere interviewpersoner i den kvalitative undersøgelse udtryk for, at der er en nedre grænse for, hvor lidt man kan arbejde og stadig føle sig som en del af en arbejdsplads.

Når der er medarbejdere, der arbejder på deltid, kan det være en udfordring at sikre, at alle medarbejdere er til stede, når vigtige beslutninger træffes, og at alle medarbejdere bliver hørt m.m. Blandt lederne i spørgeskemaundersøgelsen svarede 35 % af respondenterne, at flere ansatte på deltid gør personaleledelsen vanskeligere. I den kvalitative undersøgelse påpegede flere interviewpersoner desuden, at en af ulemperne ved deltid er, at man som deltidsansat ikke altid er til stede, når vigtige beslutninger skal træffes. Det skal dog fremhæves, at det i spørgeskemaundersøgelsen kun var en begrænset andel (20,5 %), der svarede, at det, at de er på deltid, betyder, at de ikke er til stede, når vigtige beslutninger træffes.

### **Hvad mener de deltidsansatte selv, der kan motivere dem til at gå op i tid?**

Såvel medarbejdere på deltid som ledere med deltidsansatte medarbejdere i deres medarbejderstab er i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt, hvad der kunne motivere deltidsansatte til at øge deres faste ugentlige timetal. Overordnet er der en tendens til, at respondenterne er relativt pessimistiske i deres vurderinger af, om de undersøgte faktorer kan motivere deltidsansatte til at øge deres timetal. Både lederne og medarbejderne har mest tro på, at de økonomiske motivationsfaktorer vil kunne motivere de deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid. 23 % af lederne svarede, at deres deltidsansatte medarbejdere vil kunne motiveres til at øge deres timetal, hvis de fik mere i løn, og 31,9 % af de deltidsansatte medarbejdere i undersøgelsen svarede, at de ville blive mere interesseret i at øge deres faste ugentlige timetal, hvis de fik mere i løn.

Omkring 15-25 % af de deltidsansatte medarbejdere svarede, at faktorer som mere udfordrende jobindhold, mere ansvar samt mere behov for den enkeltes kompetencer ville gøre dem mere interesseret i at øge deres timetal. Blandt lederne er andelen af respondenter, der har svaret, at disse faktorer vil kunne motivere deres deltidsansatte til at øge deres timetal, mindre. Fx svarede kun 5,5 % af lederne, at mere udfordrende jobindhold ville kunne motivere deres deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid. Ligeledes svarede kun 7,8 % af lederne, at behov for lige præcis den enkelte medarbejders kompetencer vil kunne motivere medarbejderne til at øge deres timetal. Generelt gælder dog, at de ledende læger i større omfang end de øvrige ledere tror, at disse arbejdsrelaterede motivationsfaktorer vil gøre deltidsansatte mere interesseret i at øge deres timetal.

De interviewede medarbejdere forventede selv, at større fleksibilitet omkring løsningen af enkelte arbejdsopgaver vil reducere deres behov for at være på deltid. Flere interviewpersoner påpegede

desuden, at mere variation og en klarere opdeling mellem opgaver, der kræver direkte kontakt med patienter eller borgere, og opgaver, der ikke gør, vil kunne lette arbejdsbyrden for især medarbejdere inden for omsorgsfagene. Konkret blev det bl.a. foreslået, at større fleksibilitet vedrørende det administrative arbejde ville kunne lette omsorgsmedarbejderes arbejdsdag og derved gøre behovet for deltid mindre. I spørgeskemaundersøgelsen svarede omkring en fjerdedel af de deltidsansatte medarbejdere, at de ville blive mere interesseret i at øge deres timetal, hvis de fik øget indflydelse på placeringen af de ekstra timer og bedre muligheder for hjemmearbejde.

### **Ledernes vurdering af barrierer for større andel af fuldtidsbeskæftigelse**

I spørgeskemaundersøgelsen blev lederne bedt om at vurdere i hvilken grad forskellige forhold er barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte i.f.t. deltidsansatte medarbejdere. 33,5 % af lederne svarede, at manglende ressourcer er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte, mens 66,5 % modsat så dette som en lille barriere eller slet ingen barriere. Derudover svarede 36,9 % at det er en stor eller meget stor barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte, at der ikke er flere medarbejdere, der ønsker at gå op i tid, mens 63,1 % af undersøgelsens ledere svarede, at dette ikke er en barriere eller kun en lille barriere. I relation hertil skal det nævnes, at 25,6 % af de ledere, der har deltidsansatte medarbejdere i deres stab, erklærede sig helt eller delvist enige i, at de ofte får henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid, mens 48,5 % af ledere med deltidsansatte i staben svarede, at de var uenige i dette. De resterende 25,9 % svarede hverken/eller.

### **Deltidsansættelser på vagtbærende arbejdspladser**

71 % af undersøgelsens ledere oplyste, at arbejdsplanlægning ikke er en barriere mod at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte medarbejdere. Samtidig har en ganske stor andel af undersøgelsens ledere (41,4 %) i spørgeskemaundersøgelsen svaret, at det have flere medarbejdere på deltid betyder, at det er lettere at få vagtplanen til at gå op. Ser man specifikt på de ledende sygeplejersker, svarede en endnu større andel (63 %), at de ser deltidsansættelser som en fordel i forhold til vagtplanlægningen. Derudover svarede lidt under en tredjedel af lederne samlet set og 36 % af sygeplejerskerne, at det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel af medarbejderne var på deltid.

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).

### **Undersøgelsens bidrag**

Sammenfattende bekræfter denne undersøgelse meget af det, vi ved fra tidligere undersøgelser om udbredelsen af og årsager til deltidsbeskæftigelse. Derudover bidrager den med ny viden både om deltidsbeskæftigelse generelt og om, hvilke individuelle og arbejdspladsrelaterede faktorer der har en sammenhæng med sandsynligheden for, om medarbejdere er på deltid eller ej, og med det antal timer, medarbejderne er ansat til at arbejde om ugen.