



Fra deltid til heltid

Hvilke forhold er det som bidrar til deltid og hva kan gjøres for å få flere ansatte i heltidsarbeid i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune?

SIV ANITA LILLESKOG

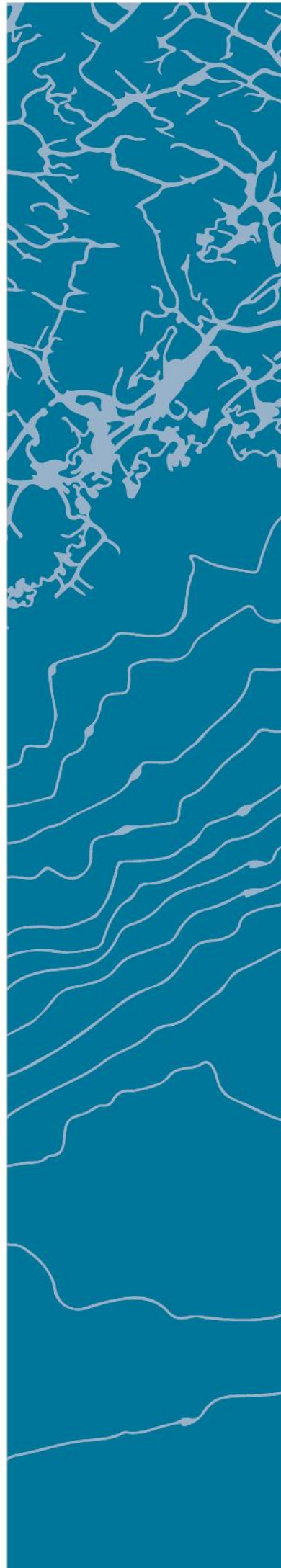
VEILEDER

Dag Olaf Torjesen

Universitetet i Agder, 2018

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag



Forord:

Denne masteroppgaven er siste del av et erfaringsbasert masterprogram ved Universitetet i Agder, med spesialisering i helseledelse. Tiden som student har vært en lang reise, men svært motiverende og lærerik.

Jeg vil først rette en takk til alle mine nære kollegaer i helse- og omsorgsetaten for støtte og oppmuntring underveis. Uten den positiviteten ville jeg vanskelig ha kunnet gjøre dette. En ekstra stor takk til Margareth Stokke Tangen som stilte opp som «kommapoliti» og som kom med konstruktive kommentarer til både språk og innhold!

Takk til alle dere som var positive til å delta i mine undersøkelser. Dere har bidratt til å utvide min kunnskap i fenomenet deltid.

En stor takk til min veileder Dag Olaf Torjesen for teoretisk tilnærming til tema. Dine spørsmål og din faglighet bidro til å få meg i havn!

Takk til familie og venner som har vist forståelse for at jeg særlig det siste året har vært både mentalt og fysisk fraværende. Jeg lover bot og bedring!

Sist, men ikke minst, vil jeg takke Karmøy kommune som gjør det mulig å ta en videreutdanning samtidig med fulltidsjobb. Jeg er stolt av å jobbe i en kommune som er fremtidsrettet, som har stor tro på ledelse og verdsetter kompetanseutvikling.

Mai 2018

Siv Anita Lilleskog

Sammendrag:

Innenfor helse- og omsorgstjenestene viser nasjonale tall og statistikker at bruk av deltidsansatte er svært utbredt. I helse- og omsorgsetaten i Karmøy kommune viser tall fra 2016 at kun 9 prosent, av totalt 1157 ansatte i turnusstillinger, arbeider heltid. Den demografiske utviklingen viser at helsesektoren i nær fremtiden vil få et økt behov for arbeidskraft. Andel eldre øker og andel yrkesaktive reduseres. Økt behov for kvalifisert arbeidskraft skaper av den grunn bekymring innenfor en sektor der deltid er så utbredt og der det ikke sjelden er to eller flere pr årsverk. Hensikten med denne oppgaven er å finne svar på følgende problemstilling:

Hvilke forhold er det som bidrar til deltid og hva kan gjøres for å få flere ansatte i heltidsarbeid i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune?

Studien baserer seg på deskriptive analyser av data innsamlet gjennom kvantitative og kvalitative undersøkelser. Undersøkelsene retter seg mot ansatte, ledere, hovedtillitsvalgte samt politisk- og administrativ ledelse. Oppgavens grunnteori er tidligere forskning og kunnskapsstatus om deltid. På bakgrunn av dette har jeg hatt utforsket hva som kan forklare valg av deltid, betydning av personlige preferanser samt organisatorisk prosess og forankring.

Resultatene fra denne studien viser at deltidsarbeid i helse- og omsorgsetaten i stor grad er frivillig. Hovedårsakene synes å være egen helse, fremtidig helse og hensyn til familie. Studien tyder også på at valg av arbeidstidsordning og helgebelastning har stor betydning. Samlet sett gir studien grunn til å tro at økt fokus på forankring, involvering og medvirkning fra ansatte vil være viktig for det videre arbeidet.

Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	1
1.1	Problemstilling	2
1.1.1	Fakta om Karmøy kommune	3
1.1.2	Status heltid/deltid i helse- og omsorgsetaten Karmøy kommune	4
1.1.3	Utfordringsbildet	5
1.1.4	Et historisk tilbakeblikk.....	7
1.2	Begrepsavklaringer.....	8
2	FORSKNING OG KUNNSKAPSSTATUS OM DELTID	8
2.1	Årsaker og bakgrunn for deltidsarbeid	8
2.1.1	Økonomiens betydning for valg av arbeidstid.....	10
2.1.2	Egen helse, andre omsorgsoppgaver og deltid som mestringsstrategi	11
2.1.3	Deltidsarbeid med et kulturelt og moralsk mandat.....	12
2.2	Yrkesvalg og preferanser.....	13
2.3	Prosess og forankring	15
3	METODE	16
3.1	Litteratursøk/innhenting	16
3.2	Innledning og avgrensing	17
3.3	Etisk refleksjon.....	18
3.3.1	Metodetriangulering – kombinasjon av kvalitativ- og kvantitativ metode.....	20
3.3.2	Den kvalitative undersøkelsen.....	20
3.3.3	Den kvantitative undersøkelsen.....	22
3.4	Utvalg av informanter	24
3.4.1	Den kvalitative undersøkelse:.....	24
3.4.2	Den kvantitative undersøkelse:.....	24
3.5	Gjennomføring av undersøkelsene	25
3.5.1	Den kvalitative undersøkelsen.....	25
3.5.2	De kvantitative undersøkelsene	26
3.6	Validitet og reliabilitet.....	27
3.6.1	Frafallsanalyse av kvantitativ undersøkelse ansatte	28
4	ANALYSE OG FUNN.....	30
4.1	Presentasjon funn kvantitativ undersøkelse ansatte.....	30
4.1.1	Sentrale funn fra undersøkelsen	30
4.2	Presentasjon funn kvantitativ undersøkelse ledere og hovedtillitsvalgte	43
4.2.1	Sentrale funn fra undersøkelsen	43

4.3	Presentasjon funn kvalitativ undersøkelse.....	52
4.3.1	Sentrale funn fra undersøkelsen	52
4.4	Sammendrag av funn fra ansatte, ledere og tillitsvalgte og administrativ/politisk ledelse....	60
5	DRØFTING AV FUNN	62
5.1	Innledning.....	62
5.2	Årsaker og bakgrunn for deltidsarbeid	63
5.2.1	Økonomiens betydning for valg av arbeidstid.....	63
5.2.2	Egen helse, andre omsorgsoppgaver og deltid som mestringsstrategi	66
5.2.3	Deltidsarbeid med et kulturelt og moralsk mandat.....	67
5.3	Yrkesvalg og preferanser.....	69
5.4	Prosess og forankring for mål mot mer heltid	70
6	OPPSUMMERING OG AVSLUTNING	74
6.1	Hva har jeg funnet?	74
6.2	Avslutning	76
7	KILDER OG LITTERATURLISTE	V
8	VEDLEGG	VIII
8.1	Vedlegg 1 Informasjonsskriv til politisk- og administrativ ledelse.....	IX
8.2	Vedlegg 2 Informasjonsskriv til ledere, hovedtillitsvalgte og ansatte	X
8.3	Vedlegg 3 Spørreskjema ledere og hovedtillitsvalgte	XI
8.4	Vedlegg 4 Spørreskjema ansatte.....	XVII
8.5	Vedlegg 5 Intervjuguide politisk- og administrativ ledelse	XXII
8.6	Vedlegg 6 Godkjenning NSD.....	XXIII

1 INNLEDNING

Bruk av deltidsansatte er utstrakt i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune. Dette er en situasjon som kommunen deler med helsesektoren generelt i landet. Spørsmål en kan stille seg er om deltiden skyldes organisatoriske forhold, eller om det handler om at ansatte av ulike grunner, ikke ønsker å gå heltid. Det er nærliggende å tro at det kan være en kombinasjon av disse to forhold. Når det gjelder ansatte er det gjerne de med uønsket deltid som i størst grad opplever dette som problemfylt. Ufrivillig deltid fikk ny fokus gjennom programmet «Ufrivillig deltid, på initiativ fra regjeringen Stoltenberg. Gjennom økonomiske bevilgninger fikk kommunene handlingsrom for å starte opp prosjekter med mål om å redusere ufrivillig deltid (Meld. St.29, 2010-2011). Tiltaket ble evaluert i 2015 av forskningsstiftelsen Fafo og evalueringen ble fremlagt i rapport kalt «*større stillinger, bedre drift*». Evaluering viser at effekten på heltidsstillinger var liten, men det var en positiv utvikling når det gjaldt gjennomsnittlig stillingsstørrelse (Moland, 2015). Totalt sett kan det ikke vises det til at andelen heltidsstillinger har hatt nevneverdig økning nasjonalt sett. Når det gjelder Karmøy kommune er andelen ansatte i heltidsstillinger svært lav, også sammenlignet med nasjonale tall (KS, 2017). Når det gjelder turnusstillinger i Karmøy kommune er andel ansatte i heltidsstillinger 9 prosent i 2016. Dette utgjør 104 av totalt 1157 turnusansatte. Til sammenligning var landsgjennomsnitt heltidsstillinger 21,5 prosent (KS, 2017).

Den demografiske utviklingen viser at helsesektoren i nær fremtiden vil få et økt behov for arbeidskraft. Andel eldre øker og andel yrkesaktive reduseres. Økt behov for kvalifisert arbeidskraft skaper av den grunn bekymring innenfor en sektor der deltid er så utbredt, og der det ikke sjelden er to eller flere pr årsverk. Det er gjerne den ufrivillige deltiden som har fått størst fokus. Ansatte med ufrivillig deltid defineres gjerne som undersysselsatte. Det vil si ansatte som ønsker større stillingsbrøk og dermed vil være å anse som delvis arbeidsledige (Meld. St.29, 2010-2011). For disse kan deltiden bli en økonomisk belastning som gjør det vanskelig å planlegge fremtiden. Det er gjerne disse som også tar de vakter som byr seg for å kompensere for manglende fulltidsjobb. En som nå ønsker å gjøre noe med dette er arbeids- og sosialminister Anniken Haugli (H). Hun har varslet en lovendring som vil prioritere utvidet stilling til deltidsansatte framfor nyansettelser (Hegnar, 2018). Dette er godt nytt for ansatte

som er i ufrivillig deltid. Dette kan også tenkes å få en betydning for arbeidsgiver når det gjelder organisering av driften. På hvilken måte er enda for tidlig å si noe om.

Det som synes å påvirke deltidspromblematikken er den høye andelen frivillig deltid. Tall fra SSB viser at over 80 prosent arbeider frivillig deltid (Egeland og Drange, 2016). I kommunene landet over arbeides det nå aktivt med deltidspromblematikken ut fra ønske om ¹«heltidskultur». Dette er et resultat av samarbeid mellom partene KS, Fagforbundet, Delta og NSF. Arbeidet er nedtegnet i en felleserklæring der mer heltid er et felles ønske og mål (KS 2017).

1.1 Problemstilling

De sentrale partene KS, NSF, Delta og Fagforbundet underskrev for første gang en felleserklæring i 2013 kalt «det store heltidsvalget». Erklæringen var ment å styrke arbeidet med å utvikle mer heltid gjennom økt fokus på at deltid var uheldig for kvaliteten på tjenestene, rekruttering, inntekts- og kompetanseutvikling og for fremtidige pensjonsrettigheter. Partene fornyet erklæringene i 2015 og nå sist i 2018. De to siste erklæringene legger større vekt på utvikling av en «heltidskultur», der fokuset er rettet mot er kvalitet, være en attraktiv arbeidsgiver, utnytte ubenyttet kompetent arbeidskraft og fremme gode og lærende arbeidsmiljø (KS, 2018). Erklæringen har oppslutning også mellom partene i Karmøy kommune. Dette på bakgrunn av at erfaring viser, på tross av langvarig fokus, at driften i stor grad organiseres ved bruk av deltid. Veien mot mer heltid synes derfor å påvirkes av ulike forhold noe jeg ønsker å se nærmere på.

Min problemstilling er da som følger:

Hvilke forhold er det som bidrar til deltid og hva kan gjøres for å få flere ansatte i heltidsarbeid i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune?

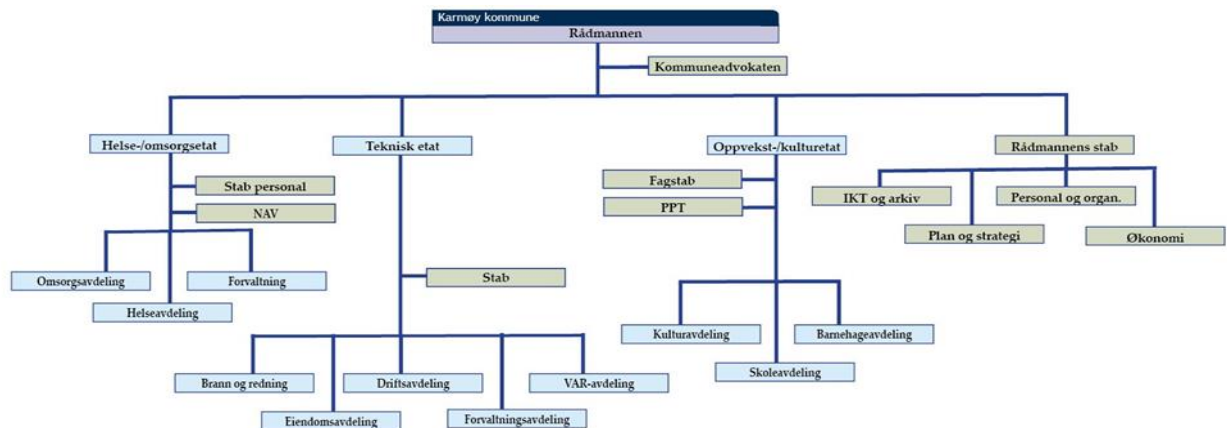
Karmøy kommune vil ifølge prognoser få en økt andel eldre innbyggere og en nedgang i antall yrkesaktive. Den store andelen deltidsansatte innebærer for kommunen en ubenyttet arbeidskraft som tjenestene vil ha økt behov for. Det er også en økende bekymring for

¹ Heltidskultur kan defineres som en situasjon der mer enn halvparten av de ansatte i virksomheten går i heltidsstilling (Kari Ingstad, 2016).

hvordan de unges yrkesvalg kan påvirkes av fremtidige utsikter for heltidsstillinger. Erfaring viser at for å kunne organisere driften med mer heltid, så vil dette i stor grad avhenge av at ansatte er villige til å arbeide mer. I praksis synes det ikke å være så opplagt at de ansatte ønsker dette. I min oppgave ønsker jeg å få belyst denne problemstilling nærmere gjennom kvalitative undersøkelser mot ansatte, ledere og hovedtillitsvalgte samt ved kvalitativ undersøkelse mot politisk- og administrativ ledelse. Jeg benytter også informasjon fra fokusgruppe bestående av representanter fra praksisfeltet.

1.1.1 Fakta om Karmøy kommune

Karmøy kommune ligger i Rogaland fylke og er en forholdsvis stor landkommune med rundt 42.000 innbyggere. Administrasjonen har tilhold i kommunens rådhus som ligger plassert i Kopervik, som er et naturlig sentrum midt på øya. Kommunen er en stor arbeidsgiver med over 3000 ansatte. Næringslivet er tradisjonelt knyttet til jordbruk og fiske. Det er imidlertid industri- og servicenæringene som betyr mest for sysselsettingen i dag. Kommunestyret er det øverste politiske organ og ordfører er Jarle Nilsen fra Ap som er valgt for perioden 2015-2019. Kommunen er organisert i en hovedutvalgmodell, med tre etater. Det er rådmannen som er kommunens øverste administrative leder.



Figur 1 Organisering Karmøy kommune

Helse og omsorgsetaten har frem til 2014 vært preget av et stort lederspenn. Etter en omorganisering i perioden 2013-2014 ble det innført et nytt ledernivå i etaten (avdelingsledere på tjenesteområdene).

1.1.2 Status heltid/deltid i helse- og omsorgsetaten Karmøy kommune

I arbeidet med deltidsproblematikken har det vist seg å være en utfordrende oppgave å endre det som synes å være etablert praksis. Partene i kommunen er enige om ønske om mer heltid, men det synes å være ulike oppfatninger om hvilke virkemidler en skal ta i bruk for å få det til. Gjennom flere ulike tiltak har kommunen opparbeidet seg relativt god kompetanse på turnusløsninger som kan fremme mer heltid. Vi ser imidlertid at selv om tiltakene har hatt positiv effekt på gjennomsnittlig stillingsstørrelse har de hatt liten effekt på ansatte i heltidsstillinger. Det synes å være mer enn «turnustekniske» ting som skal til for å lykkes.

I statistikk utformet av KS (2017) viser andel ansatte som arbeider turnus, fordelt på stillingsstørrelse årlig 2011-2016:

Tabell 1B. Andel ansatte i helse/omsorgsstillinger fordelt på samlet stillingsstørrelse						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0% til 20%	4,5 %	3,4 %	3,2 %	3,5 %	11,6 %	6,8 %
over 20% til 40%	7,7 %	7,8 %	7,4 %	7,0 %	8,3 %	6,9 %
over 40% til 50%	17,3 %	17,0 %	16,5 %	17,5 %	12,3 %	12,2 %
over 50% til 60%	19,4 %	18,5 %	16,2 %	16,9 %	11,9 %	12,1 %
over 60% til 70%	17,6 %	18,1 %	19,6 %	19,0 %	19,0 %	20,7 %
over 70 til 80%	16,2 %	16,1 %	16,9 %	15,7 %	14,6 %	17,0 %
over 80% under 100%	7,9 %	9,2 %	9,3 %	11,4 %	13,7 %	15,3 %
100% eller mer	9,5 %	9,9 %	10,8 %	9,1 %	8,5 %	9,0 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Gj.snitt. Stillingsstørrelse (1)	62,5 %	63,7 %	64,6 %	64,2 %	60,8 %	64,6 %

Figur 2, PAI / KS Karmøy kommune - turnus

Som vi ser over viser andel ansatte i heltidsstillinger i helse- og omsorgsetaten for perioden 2011-2016 en nedgang. Andel ansatte i stillinger under 20 prosent har hatt en negativ utvikling. Vi ser imidlertid at andel ansatte i store deltidsstillinger over 80 prosent har hatt en oppgang. I tabell under ser vi at sammenlignet med landsnittet for heltidsstillinger i 2016, ligger Karmøy kommune under med 12,46 prosentpoeng.

Tabell 1B. Andel ansatte i helse/omsorgsstillinger fordelt på samlet stillingsstørrelse						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
0% til 20%	12,8 %	13,6 %	14,0 %	13,7 %	14,4 %	13,7 %
over 20% til 40%	10,0 %	10,4 %	10,4 %	10,4 %	10,4 %	9,8 %
over 40% til 50%	12,2 %	11,4 %	10,9 %	10,6 %	9,9 %	9,2 %
over 50% til 60%	8,6 %	8,5 %	8,1 %	8,1 %	7,7 %	7,7 %
over 60% til 70%	8,8 %	8,7 %	8,8 %	9,0 %	9,0 %	9,0 %
over 70 til 80%	16,2 %	15,9 %	15,7 %	15,6 %	15,4 %	15,7 %
over 80% under 100%	11,3 %	11,8 %	12,0 %	12,4 %	12,8 %	13,5 %
100% eller mer	20,1 %	19,8 %	20,1 %	20,2 %	20,4 %	21,5 %
Totalt	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Gj.snitt. Stillingsstørrelse (1)	63,5 %	63,1 %	63,1 %	63,5 %	63,3 %	64,7 %

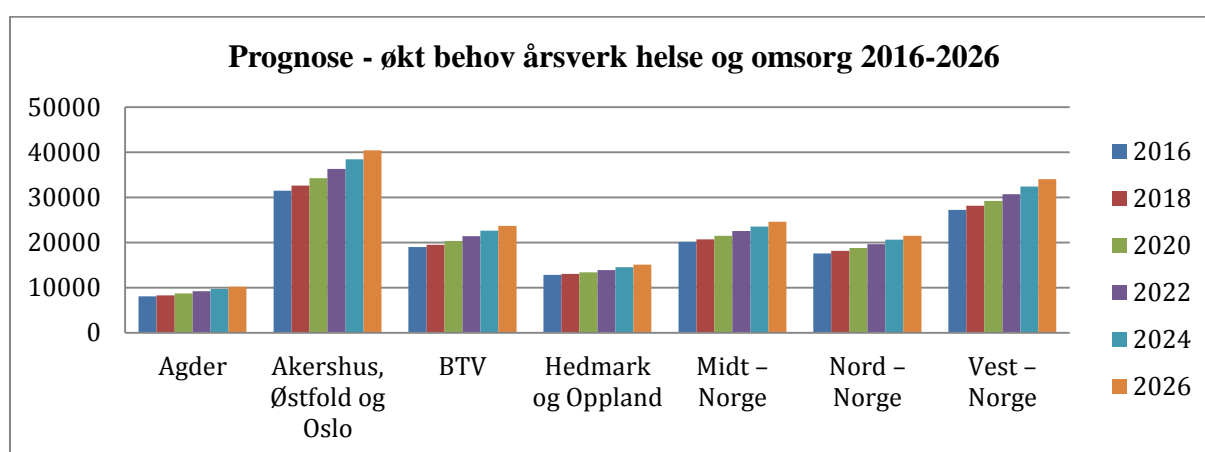
Figur 3, PAI/KS Landet - turnus

1.1.3 Utfordringsbildet

Det er i hovedsak kvinner som arbeider deltid. For helse- og omsorgstjenester, som tradisjonelt sett er kvinnedominert, vil dette kunne gi økte utfordringer om det ikke skjer en endring. ²SSB viser for 2016 på landsbasis at andel kvinner i deltidsstillinger var 36,7 prosent, når en ser alle yrkesgrupper samlet. For menn viser andel deltid 12,5 prosent (SSB, 2016). Når en avgrenser til kommunesektoren viser ³PAI-registeret at 54 prosent av kvinnene arbeider deltid mot 33 prosent av mennene. Helse- og omsorgssektoren er det tjenesteområdet med størst omfang av deltidsarbeid, der 2 av 3 jobber deltid (KS, 2017).

Under forutsetning av at gjennomsnittlig stillingsstørrelse, avgangsalder, produktivitet og turnover holder seg stabilt fram mot år 2026, viser nasjonale prognoser at det i Norge vil være behov for rundt 45000 flere årsverk i kommunesektoren enn i dag. Dette viser da behov innenfor de kommunale tjenestene *uten at vi tar høyde for eventuelle endringer i hvordan oppgaver skal løses på*. For å dekke opp behovet innenfor helse- og omsorgssektoren vil behovet være at det ansattes ca. 30000 personer i året frem mot 2026. I henhold til KS er antallet noe lavere i årene før 2020, og noe høyere fra 2020 til 2026.

For Vestlandet vil det i henhold til disse prognoser være et behov for økt antall årsverk på ca. 7000 (KS, 2016).



Figur 4 KS 2016 – prognose behov årsverk

² Statistisk sentralbyrå

³ Register som driftes av KS og som bygger på opplysninger innhentet fra kommunesektoren.

I vår kommune, og regionen for øvrig, merkes det allerede nå en økende utfordring ved rekruttering av nødvendig kompetanse. Etter en nylig «ide-dugnad» blant kommunene på Haugalandet, helseforetak og høyskole, er overskriften «*regionen skriker etter sykepleiere*» (Haugaland vekst, 2018). Dette illustrerer regionens bekymring for utvikling av helse- og omsorgstjenestene.

Spørsmålet om helgefrequens eller antall arbeidede timer i helg har fått stor oppmerksomhet, både lokalt og nasjonalt. I denne sammenheng er det interessant å se at eldreminister Åse Michaelsen (FrP) i senere tid har signalisert at en av hennes kampsaker skal være «*tøffere helgeturnus for sykepleiere i eldreomsorgen*». Hun legger her vekt på at tunus- og skiftplaner må tilpasses behovet der målet er å gi best mulig tjenester til brukerne (Sykepleien, utgave 2, 2018). Fritiden verdsettes høyt og sees på som et gode av de ansatte. Når en da ønsker å innføre arbeidstidsordninger som berører den tid som ansatte normalt ville hatt fri, skaper dette motstand. Kari Ingstad (2016) hevder imidlertid at de fleste forskere innen området, er enige om at utfordringen knyttet til helg må løses for å kunne etablere en drift preget av mer bruk av heltid (Ingstad, 2016, s. 18).

En interessant problemstilling som synes å ha en betydning for kvinners valg om å gå deltid, er at muligheten til å velge nærmest er å betrakte som et velferdsmål i seg selv. Egeland og Drange (2014) hevder at dette kan ha sammenheng med utforming av den norske familiepolitikken (Egeland og Drange, 2014). Kvinners valg om å gå i deltid skaper også en offentlig debatt og en som kastet ut en «brannfakkell» var Inga Marte Thorkildsen, tidligere barne-, likestillings- og inkluderingsminister:

«Man kan gjerne si at det er like verdifullt å gå hjemme med barna som det er å være i arbeid – men det er det ikke. Det er bare å se på alle ordningene som er tilknyttet arbeid, og se på makten og statusen som følger med det å stå i arbeid. Samfunn som har lagt vekt på at kvinner skal være hjemme er systematisk mindre likestilt enn andre, og der har kvinnene mye dårligere valgfrihet. Lik det eller ikke: Valgfrihet er knyttet til økonomi».

En av de som reagerte på denne uttalelse var Linda H. Helleland (H). Hun mente at det var «*kvinnefiendtlig*» å hevde at kvinner som velger å være hjemme med barn ikke er «*frie og selvstendige*» (Melgård, 2014). Spekter direktør Anne Kari Bratten skapte også reaksjoner ved

uttalelser i forbindelse med NHOs årskonferanse i 2018. Bratten hevdet blant annet at mange kvinner vil ha tid for seg selv og heller vil shoppe enn å jobbe. Hun stiller seg videre uforstående til hvorfor kvinnene ønsker dette med tanke på pensjon og økonomisk selvstendighet (Hernes, 2018). Utvikling mot mer heltid og kvinners deltakelse i arbeidslivet kan dermed synes å være utfordrende på bakgrunn av den legitimitet til deltid som kan synes å finnes i samfunnet. Hvordan skal så arbeidsgiver forholde seg til dette, og hva kan gjøres? Anne Kari Bratten har senere tid hevdet at heltid ikke oppnås gjennom «*stuntbasert langtidsplanlegging*» basert på frivillighet. Hun legger vekt på at arbeidsgiver må få siste ordet når arbeidsplaner settes opp og ikke de ansattes organisasjoner. Hun presiserer imidlertid at det skal skje innenfor lovens rammer og i samarbeid med tillitsvalgte (Aftenposten, 2018). Problemstillingene her synes i stor grad å handle hvilke virkemidler en skal bruke.

1.1.4 Et historisk tilbakeblikk

Kari Melby (1990) beskriver i sin bok «*kall og kamp*» sykepleiernes historie og utvikling. Boken er en spennende lesning og gir oss innblikk fra tidligere tider der sykepleieryrket nærmest ble sett på som et kall for ugifte kvinner. Arbeidstimene var mange og det var ikke uvanlig å arbeide opp mot 80 timer i uken. På slutten av 1930 tallet kom kravene om kortere arbeidsdager, noe som ikke ubetinget ble tatt godt i mot. Det var særlig de eldre sykepleierne som mente at kortere arbeidstid kom i konflikt med omsorgsidealene. I mellomkrigstiden var det vanlig at kvinnene sluttet i arbeidet som sykepleier, dersom de giftet seg (Melby, 1990).

Frem til 1960 ble arbeidstiden redusert, men heltid var fremdeles normen. Skillet kom på 1970-tallet, der gifte kvinner ønsket å delta i arbeidslivet igjen. Da måtte kvinnene balansere familie og arbeid og med tanke på hvilke velferdsordninger som var den gang, kunne det være utfordrende å være i full tids arbeid. Foreldrepermisjonene var korte og det var ikke selvsagt at en fikk barnet inn i barnehage. Dette skjedde samtidig med at den offentlige sektor var inne i en profesjonalisering og utbygging av tjenestene. Her oppstod det da et behov for arbeidskraft og det ble sett på som positivt at kvinnene ikke ønsket mer enn delte stillinger. Lav grunnbemanning kombinert med deltidsstillinger og ekstravakter ble av arbeidsgiver sett på som nødvendig av hensyn til fleksibilitet. Bruk av deltidsansatte reduserte arbeidsgiver sin risiko med å bli påført unødige lønnsutgifter. For kvinnene innebar dette en mulighet til å ha arbeid ved siden av sine omsorgsoppgaver i hjemmet. I kjølevannet av dette ble

«deltidskulturen» etablert (Ingstad, 2016, s. 26). Frem til slutten av 1990 tallet forholdt det offentlige seg ganske så passiv til spørsmålet om større stillinger. Arbeidsgiver begrunnet gjerne at deltid og bruk av ekstrapersonell var på bakgrunn av at dette var noe de ansatte selv ønsket. Flere arbeidsgivere argumenterte også for at det var umulig å planlegge driften på grunn av de stadige endringene i behovet (Moland, 2015).

1.2 Begrepsavklaringer

Heltidskultur: I rapporten benyttes begrepet «heltidskultur». Begrepet brukes på bakgrunn av partenes heltidserklæring der det legges vekt på utvikling av en heltidskultur. Heltidskultur kan defineres som en situasjon der mer enn halvparten av de ansatte i virksomheten går i heltidsstilling (Ingstad, 2016).

Ufrivillig deltid: Defineres gjerne som undersysselsatte. Det vil si ansatte som ønsker større stillingsbrøk og dermed er å anse som delvis arbeidsledige (Meld. St.29, 2010-2011).

2 FORSKNING OG KUNNSKAPSSTATUS OM DELTID

Min oppgave handler om å finne forklaringer på forhold som bidrar til deltid og hva som kan gjøres for å få flere ansatte i heltidsarbeid. På bakgrunn av dette var det tre områder jeg ønsker å få belyst gjennom tidligere forskning og kunnskapsstatus om deltid: *årsak til deltid, sammenheng mellom yrkesvalg og preferanser for arbeidstid samt organisatoriske prosesser som er nødvendige for å skape mer heltid.* Jeg har på bakgrunn av dette valgt å dele opp dette kapittel i tre underkapittel:

- Årsaker og bakgrunn for deltidsarbeid
- Yrkesvalg og preferanser for arbeidstid
- Organisatorisk prosess og forankring for heltid

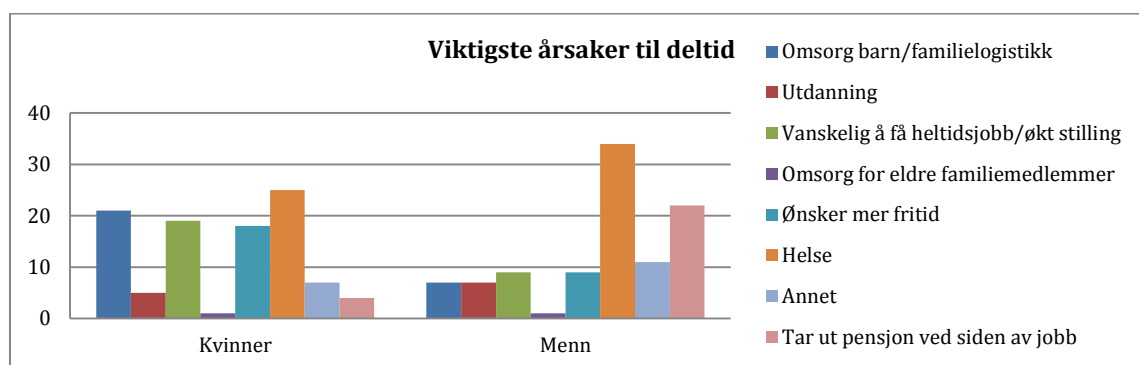
2.1 Årsaker og bakgrunn for deltidsarbeid

Kvinner arbeider deltid i større grad enn menn. I en studie utført av Egeland og Drange (2014) hevdes det at kvinnene arbeider deltid av andre årsaker enn manglende heltidsstillinger (Egeland & Drange, 2014). For å kunne belyse min problemstilling var det sentralt å benytte

teori og forskningsbasert data som kunne belyse fenomenet «*frivillig deltid*». Dette på bakgrunn av at frivillig deltid også synes å være en sentral problemstilling i Karmøy kommune. Jeg fant da Egeland og Drange (2014) sin studie særlig relevant. Dette på bakgrunn av at den i tillegg til et rikt kvantitativt datasett gjennom SSB (LOGG), også belyser årsakssammenhenger ved bruk av kvalitative data gjennomført innen primærhelsetjenesten (Egeland & Drange, 2014). Selv om studien i sin kvalitative del retter seg mot primærhelsetjenesten, finner jeg studien relevant også for kommunesektoren. Vi vet at deltid særlig er gjeldende kvinner i helsesektoren generelt og at det angår samme type yrker. Problemstillingene innenfor sykehus og kommune synes også å ha likhetstrekk både når det gjelder hvordan arbeidet organiseres og i spørsmålet om arbeidstid og helgebelastning. Jeg vil også benytte andre relevante studier og forskning som jeg mener bidrar til å belyse mine data i analysedelen. En studie jeg viser til er gjort av Nicolaisen og Bråthen (2012) som også er en studie Egeland og Drange (2014) har benyttet som referanse.

Egeland og Drange (2014) viser til at årsaker for deltid relatert til helse i større grad gjelder menn, mens kvinner i større grad begrunner deltid med familielogistikk eller manglende tilbud om heltidsstilling på sin arbeidsplass. Det er også flere kvinner enn menn som begrunner deltid med ønske om mer fritid (Egeland og Drange, 2014).

På bakgrunn kvantitative data i studien fremkommer følgende som årsaker til deltid blant kvinner og menn:



Figur 5 Egeland og Drange (2014)

Egeland og Drange (2014) sin analysedel konsentrerer seg om de personer som oppgir at de er yrkesaktive. Sentrale funn i deres studie viser at deltid i mindre grad er knyttet til tid, det vil si at kvinner ikke velger deltid ut fra at de anser full stilling som for mange timer. Valg om deltid er valgt ut fra *familiens økonomiske situasjon, egen helse, mestringsstrategier og kultur*

som legitimerer deltid. Det å velge deltid ut fra hensyn til familie og barn vurderes av kvinnen å veie tyngre enn egen økonomi og likestilling (Egeland og Drange, 2014). For oversiktens skyld vil jeg i denne delen av kapitlet dele inn i følgende underkapitler:

- Økonomiens betydning for valg av arbeidstid
- Egen helse, andre omsorgsoppgaver og deltid som mestringsstrategi
- Deltidsarbeid med et kulturelt og moralsk mandat

2.1.1 Økonomiens betydning for valg av arbeidstid

Hovedfunn i Egeland og Drange (2014) sin studie viser at kvinners valg av deltid er et spørsmål om familieøkonomi, egen helse, mestringsstrategi og et kulturelt mandat som legitimerer deltid. Det hevdes at disse hensyn synes å veie tyngre enn risikoen for personlig økonomisk tap, fremtidig arbeidskraftmangel og likestilling (Egeland & Drange, 2014). Der en er i et parforhold, synes egen inntekt å være underordnet når beslutning om deltid tas. Det som har en faktisk betydning synes å være samlet familieinntekt (Nicolaisen & Bråthen, 2012). Det er da interessant å se at studien til Egeland og Drange (2014) viser at orientering mot deltid øker jo mer partner tjener. Studien viser en sammenheng mellom partners inntekt og økt forekomst av deltid både for de som oppgir helse som årsak for deltid og for de som oppgir omsorg for barn som årsak (Egeland & Drange, 2014).

Det er lett å tenke seg at deltidarbeid over tid vil ha økonomiske konsekvenser. Lav personlig inntekt påvirker i hvilken grad en kan være økonomisk uavhengig både på kort sikt og på lengre sikt. Dersom det i store deler av yrkeskarrieren arbeides deltid kan dette gi avkortning i fremtidige pensjonsutbetalinger. Det norske pensjonssystem er slik oppbygd at det kompenserer for kvinner som velger å være hjemme med barn. Imidlertid er det viktig å være bevisst på at dette ikke gjelder kvinner uten barn, og at for å få tilnærmet full pensjon vil dette uansett kreve minimum 30 år i fulltidsarbeid (Skauge-Hagland, 2013). Når jeg da ser dette i sammenheng med studien til Egeland og Drange (2014) som viser at kvinner også arbeider deltid når barna er voksne, gir dette til bekymring i forhold til kvinners mulighet for å opparbeide seg en pensjon utover minstepensjon (Egeland & Drange, 2014).

I ulike sammenhenger både lokalt, i offentlige diskusjoner og under tariff forhandlinger argumenteres det for økt lønn og hvilken betydning dette kan ha for kvinners valg av

utdanning og heltidsarbeid (NSF, 2018). Når jeg ser disse argumenter i lys av Egeland og Drange (2014) sin studie, som viser til at kvinner velger deltid *på tross av* egen økonomi, kan det være grunn til å tro at lønn ikke vil ha stor påvirkning på kvinners motivasjon for heltidsarbeid (Egeland og Drange, 2014). Det synes ikke å være åpenbare sammenhenger mellom deltidarbeid og inntektsnivå, noe som hevdes i en studie gjort av Bente Abrahamsen (2002). Selv om denne studien er noe tilbake i tid er det etter mitt skjønn interessant å merke seg at på tross av at inntektsnivået for sykepleiere den gang lå på linje med politi og journalistyrket, var det desidert sykepleierne som arbeidet mest deltid (Abrahamsen, 2002). Dette kan da også være en indikasjon på at det er andre forhold som spiller inn i valg om deltid.

Ovenstående gir grunn til å se nærmere på hva som faktisk motiverer ansatte. I en studie gjort av Bård Kuvaas (2009) hevdes det at motivasjon ikke er betinget av lønn. Derimot hevdes det her at *indre motivasjon* for arbeidet har større betydning (Farbrot, 2009). Dette støttes også i stor grad opp om i Egeland og Drange (2014) sin studie som viser til at deltid ikke har årsak i egen lønn men av andre forhold. Når det kommer til økonomi er det familiens samlede inntekt og partners inntekt som har betydning (Egeland & Drange, 2014). En kan heller ikke på bakgrunn av Egeland og Drange (2014) sin studie, si at deltid er et resultat av mistriivsel. Her vises det til at deltiden velges *på tross av* at de trives, synes jobben er viktig og gjeldende lønnsbetingelser (Egeland & Drange, 2014).

2.1.2 Egen helse, andre omsorgsoppgaver og deltid som mestringsstrategi

Det er liten tvil om at helse påvirker valg av arbeidstid. Egeland og Drange (2014) viser til at helseutfordringer eller arbeidsevne påvirker i hvilken grad en velger å arbeide deltid (Egeland og Drange, 2014). Dette er også noe som sammenfaller med Nicolaisen og Bråthen (2012) sin studie. Her viser funn at deltid ofte er knyttet til helse og at det i stor grad er relatert til turnusarbeid og arbeid som oppleves fysisk krevende innen helse- og omsorg. Informanter i denne studien oppgir også at de heller ønsker å jobbe deltid fremfor å bli syke av å jobbe heltid (Nicolaisen & Bråthen, 2012). Dette kan være en indikasjon på at kvinner velger deltid av hensyn til egen fremtidige helse. Egeland og Drange (2014) viser til tilsvarende funn i sin studie. Her kan de imidlertid ikke bekrefte i hvilken grad deltid benyttes som mestringsstrategi men studiens fokusgruppe gjenkjente og anerkjente i stor grad at deltid ble brukt som en forebyggende strategi. Egeland og Drange (2014) hevder videre at selv om den

ansatte i utgangspunktet er friskt, kan årsak til deltid begrunnes i at den ansatte tenker fremover på sin egen helse (Egeland og Drange, 2014). Nicolaisen og Bråthen (2012) kaller dette for «privatisering av trygd». På denne måten tar den enkelte selv ansvar for egen helse for å unngå fremtidige sykemeldinger (Nicolaisen og Bråthen, 2012).

I studien til Egeland og Drange (2014) ble det også undersøkt i hvilken grad deltid var begrunnet i barn eller partner med langvarig og begrensende sykdom, eller syke og pleietrengende foreldre. Data som Egeland og Drange (2014) benytter er tilbake til 2008, så det må tas høyde for at det kan være endringer fra den gang til nå. Imidlertid kan ikke studien fastslå at deltid i større grad handler om tilpasning til familiemedlemmers helse. Det er først og fremst *egen helse* som påvirker valg om deltid (Egeland og Drange, 2014). I min undersøkelse spør jeg om deltid kan begrunnes med «andre omsorgsoppgaver». Det må tas høyde for at ansatte kan ha sin egen fortolkning av hva som bør ligge i denne kategori. Jeg tar imidlertid som en forutsetning at dersom deltiden er relatert til helseproblemer blant foreldre, barn eller partner, vil det være naturlig for den ansatte å krysse av i denne kategori.

2.1.3 Deltidsarbeid med et kulturelt og moralsk mandat

På tross av at heltidsarbeid er blitt enklere med tanke på at vi i dag har godt utbygde velferdsordninger, velger fortsatt mange kvinner å arbeide deltid. Egeland og Drange (2014) hevder i sin studie at deltid ikke kun er noe som småbarnsforeldre gjør. Også kvinner med store barn arbeider deltid. Studien viser til data (NOU 2012;15) som sier at 45 prosent av sysselsatte kvinner med barn under 16 år arbeider deltid, og for kvinner uten barn eller barn over 16 år er andelen 36 prosent. Egeland og Drange (2014) viser til at tidligere forskning synes å bekrefte mors rolle som omsorgsforvalter og som gjennom reformer og ordninger instruerer valgfrihet. Valgfriheten synes dermed å stå sterkt og Egeland og Drange (2014) beskriver dette som om at valgfriheten kan oppleves som et velferds mål i seg selv. Deltid kan da synes å være et valg med en kulturell og moralsk legitimitet som veier tyngre enn likestilling og samfunnets behov for fremtidig arbeidskraft (Egeland og Drange, 2014).

Erfaring fra egen kommune viser at ansatte i mange tilfeller viser til at heltid er vanskelig da partner har en arbeidstid som gjør det vanskelig. Dette særlig av praktiske grunner og av hensyn til «logistikk». Nicolaisen og Bråthen (2014) har sett nærmere på dette i sin studie. Det kan imidlertid her ikke slås fast at deltid hos kvinner i særlig grad kan knyttes til partners

arbeidstid *med mindre* partner har uregelmessig arbeidstid. I slike tilfeller hevdes det at partners arbeidstid ha en betydning (Nicolaisen og Bråthen, 2012). Også Egeland og Drange (2014) kan i sin studie vise til at det er noe høyere prosentandel kvinner som arbeider deltid der partner arbeider utenfor det som må sies å være normalarbeidstid. Det er allikevel små *ikke signifikante* forskjeller på deltidsarbeid knyttet til partners ulike arbeidstidsordninger. Studien konkluderer dermed med at det ikke kan sies å være noen statistisk sammenheng mellom partners arbeidstid og deltid (Egeland og Drange, 2016). Disse to studier kan gi grunnlag for at partners arbeidstid kan ha en betydning i vår kommune. Dette ut fra at mange av våre oppgir å ha partner i skiftordninger på land eller sjø.

Et begrep som også i noen sammenhenger kommer opp er den såkalte «tidsklemme». Egeland og Drange (2014) viser til at tidsklemme kan defineres som et begrep rettet mot det presset en gjerne opplever ved å balansere omsorg for barn, tid til egen karriere og fritid og at dette er faktorer som konkurrerer om oppmerksomheten. Spørsmålet som i denne sammenheng kan stilles, er i forhold til om deltid er en måte å slippe unna tidsklemma. Egeland og Drange (2014) viser til uttalelser fra Anne Lise Ellingsæter som stiller seg kritisk til bruken av tidsklemme som et fenomen. Hun mener at dette er en «*remoralisering av moderskapet*» og som innebærer en kritikk til kvinners økte yrkesdeltakelse (Egeland & Drange, 2014). Når vi snakker om tidsklemme er det også interessant å se til en studie gjort av Bente Abrahamsen m.fl.(2012) som viser til at sykepleiere som jobber deltid oppgir at det er like slitsomt å kombinere arbeid og familieliv som sykepleierne som jobber heltid (Lassen, 2012). Ut i fra definisjon av tidsklemme, vist til i Egeland og Drange (2012) sin studie, er dette overraskende. En skulle kunne forvente at det ville være en sammenheng mellom antall timer på jobb og kombinasjon arbeid og familie (Lassen, 2012). I min undersøkelse har jeg stilt spørsmål til de ansatte om i hvilken grad de opplever balanse mellom jobb og fritid. Jeg ønsker å se nærmere på om det er forskjeller i hvordan ansatte i deltid eller heltid vurderer dette.

2.2 Yrkesvalg og preferanser

Forskning viser indikasjoner på at deltid normaliseres ut fra yrkesspesifikke arbeidstidsnormer. I Nicolaisen og Bråthen (2012) sin studie hevdes det at den enkeltes preferanser for deltid forsterkes gjennom arbeid, der deltid er å anse som normalt

(Nicholaisen og Bråthen, 2012). Egeland og Drange (2012) viser i sin studie til at det kan synes som om at deltidskulturen forplanter seg til utdanninger og samfunnet for øvrig. Dette tyder da på at valg av utdanning velges ut fra nettopp muligheten til å arbeide deltid (Egeland og Drange, 2014).

Abrahamsen og Fekjær (2017) har fulgt politi og sykepleiestudenter i perioden fra 2012 frem til avslutning av studiene tre år senere. Studien beskriver i hvilken grad det allerede ved oppstart i studiene er ulike forventninger og ønsker om deltid og om det er ulikheter mellom politistudenter og sykepleiestudenter. Her vises det til at det er en klar tendens til at sykepleierne er mer orientert mot deltid og at den *forsterkes* under studien. Studien konkluderer videre med at kvinners holdning til deltid synes å utformes før studie og at sosialisering av fremtidig profesjonsutøver ikke er like viktig som profesjonslitteraturen sier. Det er tydelige ulikheter mellom politistudentene og sykepleiestudentene allerede fra start av studie. Dette gir en antagelse om at studenten allerede på bakgrunn av etablerte jobbverdier selekteres inn i utdanningen (Abrahamsen & Fekjær, 2017). Det at arbeidstidspreferansene forsterkes over tid er interessant, med tanke på at sykepleiestudentene er så mye i praksis under studietiden.

Når sykepleiestudentene kommer ut i jobb, tilpasses deltidsorienteringen til den mulighet som ligger for deltid samt den arbeidstiden de har (Abrahamsen, 2009). Bente Abrahamsen (2009) hevder i sin studie, som omhandler spørsmål om preferanser for kvinners valg av arbeidstid, at egne holdninger og verdier kan påvirke valg av utdanning. Studien gir også indikasjoner på at studentene allerede tidlig i studie vektlegger fremtidige muligheter og begrensinger. Det er særlig to ulike profesjoner innen for helsesektoren som utmerker seg, legeyrket og sykepleieyrket. Det er de kvinnelige legene som arbeider mest og de kvinnelige sykepleierne som arbeider minst. Studien gir ikke et entydig svar på utvikling og stabilitet i den enkeltes arbeidstidspreferanser. Imidlertid gir studien klare indikasjoner på adaptive prosesser særlig når det gjelder sykepleiere. Adaptive preferanser beskrives av Bente Abrahamsen (2009) som preferanser som formes av både det som er mulig og det som ikke er mulig. Studien viser videre at legestudentene faktisk er deltidsorienterte i studietiden men at møtet med jobb ikke realiserer disse preferansene. Familiesituasjon ser heller ikke ut til å påvirke til deltid. Dette gjør at legenes deltidsorientering i studiefasen vanskelig kan forstås ut av teori om adaptive preferanser. Selv om de tre år etter studie sier at mulighet for deltid er viktig for dem, er det svært få som går deltid. En av flere forklaringer kan være at kvinner som velger

mannsdominerte yrker ikke har en forventning om at egne preferanser lar seg gjennomføre i et arbeidsmiljø der kultur avviker fra egne holdninger og verdier (Abrahamsen, 2009). I en tidligere studie viser også Bente Abrahamsen (2002) til at det er en klar tendens til at kvinner i mannsdominerte yrker jobber mindre deltid enn kvinner i typiske kvinneyrker (Abrahamsen, 2002).

Min studie innbefatter også andre yrkesgrupper innen helse- og omsorgstjenesten. Imidlertid tenker jeg at ovenstående vil være relevant også for disse. Dette på bakgrunn av at vi erfarer at deltid også er godt «forankret» hos disse. Når det for eksempel gjelder lærlinger, så kan det tenkes at disse på samme måte som sykepleiere, sosialiseres inn i det som synes å være «normalt» gjennom sin utdanning i. Dette kan etter mitt skjønn påvirke preferanser for deltid.

2.3 Prosess og forankring

I kommunene landet over snakkes det i dag mye om det å skape en «heltidskultur» (KS 2018). Gjennom ulike prosjekter er det samlet erfaring i hvordan og i hvilken grad en har lyktes med ulike tiltak rettet mot organisering mot mer heltid. Forskningsstiftelsen Fafo har utarbeidet en rekke rapporter på dette tema. I en rapport fra 2015 oppsummeres erfaringer fra 82 tiltak innenfor helse- og omsorgstjenester (Moland, 2015). I rapporten beskriver seks faktorer eller prosesselementer som gjennom evalueringsstudien har vist seg å være viktige for om prosjektene har vært vellykkede eller ei. På bakgrunn av Moland (2015) sine prosesselementer vil jeg trekke følgende frem da jeg mener disse vil være sentrale for belysning av mine innsamlede data:

- *Hensikt, behov og legitimitet*: Her legges det vekt på at en skal legge til rette for endring i organisasjonen ut fra å beskrive *hensikt* med endringen. Det å vektlegge betydningen endringen kan ha for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet kan gi grunnlag for at endring der målet i hovedsak ikke er rettet mot å øke stillinger, men at det skal være et virkemiddel mot å oppnå gevinstrealisering. Dette kan øke endringens legitimitet og på den måten bedre sikre oppslutning til de mål som settes.
- *Mål*: Her legges det vekt på at målene skal være overordnede, konkrete og ikke minst forståelige for de involverte. Dette vil føre til at informasjonsarbeidet blir enklere og kan bidra til å legge grunnlag for involvering og medvirkning. Det er også lagt vekt på at målene bør være målbare slik at en kan vurdere grad av måloppnåelse.

- *Forankring*: Under dette punktet i modellen trekkes det frem viktigheten av å etablere aksept og oppslutning om de mål som settes.
- *Samarbeid og involvering*: Det som er sentralt i dette punktet er å skape engasjement for å kunne gjennomføre tiltak og nå satte mål.
- *Ressurser*: Kompetanse, tid og økonomi er nøkkelord. Ulike former for ressurser kan være endringskompetanse, turnuskompetanse, faglig kompetanse og økonomi

Jeg finner det interessant å se nærmere på i hvilken grad helse- og omsorgsetaten i Karmøy kommune har hatt fokus på prosessene som ut fra ovenstående vil være sentrale i en endring mot mer bruk av heltid.

3 METODE

I dette kapittel vil jeg beskrive de ulike valgene jeg har tatt underveis i prosessen med innhenting av data for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Jeg vil redegjøre for den metodiske tilnærming og fordeler og eventuelle ulemper ved brukt metode. Videre vil jeg gå gjennom hvordan jeg har vurdert utvalg av informanter og hvilke kriterier som ligger til grunn for mine valg. Det vil også bli drøftet utfordringer knyttet til innsamlingen og til sist hvordan jeg har forsøkt å ivareta oppgavens relabilitet og validitet på best mulig måte.

3.1 Litteratursøk/innhenting

I valg av teori hadde jeg på forhånd definert tre områder jeg ønsket å få belyst. Dette var områder som *årsak til deltid*, *kvinnens preferanser for heltid / deltid* og *hvilken betydning organisering av arbeidet kan ha for arbeidstid samt hvilke prosesser som kreves i organisasjonen* for utvikling mot mer heltid. Jeg hadde som hensikt å finne mulige årsakssammenhenger eller ulike faktorer som kan påvirke hverandre i arbeidet med utvikling av mer heltid.

I oppgaven har jeg benyttet offentlige dokumenter som stortingsmeldinger og publikasjoner gjennom KS, rapporter og tidligere studier, artikler og lignende. Det meste har jeg funnet selv på nettet, fått anbefalt av veileder, tips mottatt fra kollegaer eller samarbeidspartnere i

jobbsammenheng. I mine nett søk benyttet jeg i stor grad søkemotor Oria, som studenter har tilgang til gjennom UIA. Jeg har også benyttet søkemotor Google Scholar og Google for å finne frem til relevante studier. Særlig søkemotor Oria var til stor hjelp. Ved innhenting av relevant litteratur benyttet jeg her følgende søkeord: *deltid*, *frivillig* og *kvinner*, der jeg fikk til sammen 314 treff. Ut fra dette valgte jeg ut artikler, studier og dokumenter som hadde mest relevans ut fra følgende kriterier: det skulle belyse årsaker til deltid og det skulle belyse kvinners preferanser for deltid. Relevante studier jeg benyttet fikk også en «snøballeffekt» der jeg benyttet meg av den mulighet det lå i å utvide søk ved å benytte referanselister i studier jeg benyttet.

3.2 Innledning og avgrensing

Deltidsproblematikken berører hele organisasjonen Karmøy kommune. Imidlertid er det helse- og omsorgsetaten som i størst grad benytter deltidsansatte. Også innenfor helse- og omsorgstjenesten er det variasjoner når det gjelder omfang av deltid. Det er noen virksomheter har høy grad av heltid (f.eks. administrasjon, barnevern, NAV sosial, bestillerkontor). Deltid er særlig utbredt innen der det er døgkontinuerlig drift, og for å avgrense oppgaven har jeg derfor valgt å konsentrere meg om hjemmetjenester, bolig- og miljøarbeidertjeneste og sykehjem/institusjon.

Det å velge egen organisasjon som utgangspunkt, var et bevisst valg med hensyn til den tid jeg har til rådighet når det gjelder å kombinere jobb og studie. Det var også på bakgrunn av at arbeidstid er en del av mitt arbeidsfelt. I tillegg var det en fordel i at informasjon om organisasjonen ligger forholdsvis lett tilgjengelig for meg. Det å forske i egen organisasjon innebærer imidlertid en risiko for at «jeg ser det jeg vil se». Dette kan ut fra teori ha sin årsak i at jeg som ansatt etter en tid er blitt sosialisert inn i organisasjonen. På denne måten kan jeg ha fått et begrenset og fastlåst syn på problemstillingen (Rye Nielsen & Repstad, 1993, s. 347). Forhåpentligvis vil min egen bevissthet om dette minske denne risiko. Fordelen med å undersøke i egen organisasjon er ofte forbundet med interesse for å få større innsikt og forståelse i nettopp egen organisasjon (Rye Nielsen & Repstad, 1993, s. 350). For meg har dette vært svært sentralt.

I forkant av undersøkelse ble det søkt om godkjenning til NSD. Alle informanter har fått tilsendt et informasjonsskriv i forkant der det ble forklart hvilket tema som var gjenstand for studien, at deltakelse var frivillig og at undersøkelsen var anonym. De som ble intervjuet ble informert om at anonymitet skulle ivaretas så langt en kunne få det til, men at det kunne være en viss risiko for at med så få informanter at en kunne bli identifisert. Lydopptak ble slettet etter transkribering.

Prosjektet er godkjent av NSD (vedlegg nr 6)

3.3 Etisk refleksjon

Jeg har arbeidet som leder i helse- og omsorgsetatens administrasjon i seks år. Fordelen med å undersøke i egen organisasjon er den opparbeide kjennskap jeg har til hvordan kommunen er organisert og hvordan den til daglig fungerer. Min rolle er å bidra til utvikling og utøvelse av god praksis innenfor personal- og organisasjonsområdet. Arbeidet er forankret i planer og tiltak vedtatt av politisk- og administrativ ledelse.

Det er ikke å komme utenom at jeg gjennom studien har observert samtidig som jeg har vært i min rolle som ansatt og leder, uten at jeg har gjort andre spesielt oppmerksom på dette. Dette er en rollekombinasjon som imidlertid aldri har vært gjenstand for spørsmål. Det er godt kjent i organisasjonen at jeg holder på med min masteroppgave. Tema for oppgaven er kjent av de fleste. Jeg har ikke opplevd at det har vært uttrykt noe skepsis til om jeg blander rolle som forsker og ansatt. Jeg er imidlertid bevisst på at jeg i «frykt» for å bli anklaget for «spionasje» eller «angiveri», kan bli noe forsiktig og ikke å utnytte det jeg faktisk sitter med av data om organisasjonens indre liv (Rye Nielsen & Repstad, 1993, s. 358).

Jeg er bevisst at det kan være fallgruver i å studere egen organisasjon, og at jeg kan få såkalte «blinde flekker». Det kan også være vanskelig å skrive «sannheten» da en kan være engstelig for den kritikk en kan møte i etterkant. Jeg opplever imidlertid at det er en del av organisasjonskulturen å kunne stille kritiske spørsmål der en møtes med respekt og toleranse, så lenge en selv opptrer på en respektfull måte. I min stilling må jeg også tåle å få kritikk og være noe jeg må forholde meg til på en saklig måte. Jeg er ikke bekymret for at fremstilling av data jeg har samlet inn kan skade meg karrieremessig så lenge jeg forholder meg til en objektiv og saklig fremstilling. Da jeg skulle velge tema for min masteroppgave opplevde jeg

at dette ble støttet av ledere i organisasjonen. Jeg opplever også at jeg har støtte og tillit fra min leder til at dette er en oppgave som kan gi oss et felles utgangspunkt for videre arbeide.

En av fordelene ved å undersøke egen organisasjon er at jeg som undersøger har en bakgrunnskunnskap som gjør at en kan spisse spørsmålene mer. Det er også en fordel at det allerede foreligger et tillitsforhold mellom meg som undersøger og den som intervjues i den kvalitative delen. I teori advares det mot å blande rollene som deltaker av organisasjonen og som intervjuer. Det legges her vekt på den risiko som kan være til stede for at oppgavens analyse kan bli subjektiv og skjev (Rye Nielsen & Repstad, 1993, s. 348-349). Gjennom egen refleksjon om denne risiko mener jeg dette har bidratt til å øke min bevissthet slik at jeg i større grad har evnet å skille min rolle som ansatt fra forskerrollen. Når det gjelder *måten* intervjuene ble gjennomført på tror jeg dette også har redusert risikoen når det gjelder nærhet til informant. Det var få spørsmål, og det var mye opp til informantene hva de ønsket å bidra med.

I litteraturen finner jeg også støtte for at det å være forsker ikke nødvendigvis er det samme som å være fullstendig uten «*sosiale og medmenneskelige relasjoner*» (Rye Nilsen & Repstad, 1993). Rye Nilsen og Repstad (1993) henviser til at Cato Wadel (1993) i sin bok «*feltarbeid i egen kultur*» sier at det å forske i egen organisasjon ikke trenger å være så annerledes enn om en ekstern skulle gjort det. Dette begrunnes med at for å kunne få tak i relevant data vil det uansett være behov for å ha viss grad av sosiale og menneskelige relasjoner ut over det rent forskningsmessige (Rye Nilsen & Repstad, 1993, s. 348). For å få et noe mer distansert forhold til feltet, var det for meg svært nyttig å benytte kvantitative data i tillegg til kvalitative data og den lokale kjennskap jeg har til organisasjonen. Det var også viktig for meg å velge teori som hadde en bredde og ikke kun basert på mine egne mulige forutinntatte meninger og fordommer (Rye Nilsen & Repstad, 1993, s. 358-359). Mitt eget engasjement i problemstillingen har vært med på å holde motet oppe i det som oppleves å ha vært en lang og noe krevende prosess. Dette er også noe Rye Nilsen og Repstad (1993) trekker frem som en fordel, nemlig at en blir noe mer utholdende i prosessen når en forsker i egen organisasjon (Rye Nilsen & Repstad, 1993, s. 352).

3.3.1 Metodetriangulering – kombinasjon av kvalitativ- og kvantitativ metode

Ut fra en helhetsvurdering valgte jeg å benytte både kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Dette med den hensikt å øke validiteten og kvaliteten på oppgavens analysedel. En slik metodetriangulering kan betraktes som utfyllende og berikende for undersøkelsen, og ikke som to motsetninger (Jakobsen, 2015, s. 138). Hjerm og Lindgren (2011) sier også at når hensikten er å få frem kunnskap om et tema på en troverdig måte, kan det være nyttig å kombinere metodene. Samt at en triangulering kan benyttes der en ønsker å få flere perspektiver på ett og samme tema (Hjerm & Lindgren, 2011, s. 138-139). Min hensikt var å få en dypere innsikt i kompleksiteten, samt vurdere hvorvidt den kvalitative studien støtter opp om de funn jeg finner i den kvantitative undersøkelse. Ved å benytte triangulering gis det mulighet til å styrke eller revidere den ene type analyse ved å sammenligne eller relatere den til den andre typen (Hjerm & Lindgren, 2011, s.139). Bruk av begge metodene benyttes slik at de tester gyldigheten til funn og dermed kan styrke validiteten (Jacobsen, 2016, s. 139).

I etterkant av kvantitative undersøkelse, hadde jeg behov for å få tolket noen av de svarene i undersøkelsen. Dette gjorde jeg ved hjelp av en kvalitativ tilnærming ved intervju av fokusgruppe bestående av tre virksomhetsledere, en tillitsvalgt og ett hovedverneombud. Denne type feedback kan utdype og utfylle den kvantitative undersøkelse (Jacobsen, 2013, s. 139) Gjennomføringen ble gjort på en slik måte at alle var tilstede fysisk, der jeg viste frem resultatet fra deler av undersøkelsen. Jeg noterte ned hovedpunktene som kom frem. Fokusgruppe uttalte seg da på et begrenset tema der jeg som forsker fungerte som observatør og ordstyrer (Jacobsen, 2016, s. 1399). Dette kan fungere som en «kritisk» test, og der metodene gir samme konklusjon vil resultatet være sterkt, være berikende og gi en bredere forståelse av et fenomen (Jacobsen, 2016, s. 139). Dersom det er stor gjenkjennelse fra aktører i feltet, er det mye som tyder på at data og konklusjoner «holder vann». På denne måten blir denne type feedback i etterkant en form for validering.

Jeg vil i det videre gå nærmere inn på den enkelte metode og beskrive bakgrunn for mine valg mer grundig.

3.3.2 Den kvalitative undersøkelsen

Bakgrunn for valg av sentrale informanter fra politisk- og administrativ nivå, var et ønske om å få informasjon fra et strategisk overordnet nivå i organisasjonen. Jeg var særlig interessert i

å få informasjon om og på hvilken måte øverste ledelse vurderte grad av deltid som en utfordring. Da i særlig grad opp mot kommunens overordnede målsetting om å gi gode og fremtidsrettede tjenester. Jeg ønsket også å få belyst i hvilken grad mer bruk av heltid hadde en reell forankring på beslutningsnivå. To av intervjuene ble avholdt i forkant av den kvantitative undersøkelsen. På bakgrunn av disse korrigerer jeg noe i spørsmålene før utsending av spørreundersøkelsen mot ansatte. Den kvalitative tilnærming vil ofte ha en høy relevans der en får frem den «riktige» forståelsen av fenomenet. I stor grad vil det være den som undersøkes som definerer hva som vil være den «korrekte» forståelse (Jakobsen, 2015, s. 129). Det var i min oppgave særlig viktig å få frem informantens forståelse av tema og det krevde at jeg hadde et åpent sinn. Det sentrale skulle være informantens forståelse, fortolkninger og meningsdanning. Dette var da egnet til å få frem det unike ved informanten i dennes kontekst (Jakobsen, 2015, s. 130).

For ikke å komme helt av sporet, så jeg det som hensiktsmessig å velge intervju med en middels strukturingsgrad. Jeg hadde et spørsmål, med noen få hovedtema som jeg ønsket å fokusere på. Intervjuguide ble levert ut på forhånd sammen med informasjonsskriv om undersøkelsen. På denne måten ble det en samtale på informantens premisser samtidig som jeg opplevde at vi klarte å holde oss rimelig innenfor tema. Ingen av intervjuene gikk over avtalt tid (Jakobsen, 2015, s. 150-151). Jeg beholdt samme intervjuguide gjennom alle tre samtaler. I vurdering av hvordan selve intervjuene skulle gjennomføres valgte jeg å ha en samtale i direkte møte med informanten på sted valgt av disse. Dette var en praktisk god løsning som ikke skapte unødig tid eller kostnad for noen av partene. Informantene var positive til å stille til intervju og syntes tema var interessant. Det å møtes ansikt til ansikt ga også en nærhet som ga tillitt og åpnet for tett, dynamisk og informasjonsrik kommunikasjon (Jakobsen, 2015, s. 147).

Dag Ingvar Jakobsen (2015) viser til flere utfordringer ved å foreta en undersøkelse ved kvalitativ metode. Det er ressurskrevende og tidkrevende. Av den grunn vil en måtte nøye seg med et begrenset antall intervju, der det er nyanser som prioriteres fremfor informasjon fra mange. Det kan også være en utfordring i forhold til å kunne generalisere, da utvalget er så begrenset. Ved å ha tatt flere inn i undersøkelsen ville den eksterne gyldighet kunne vært økt (Jakobsen, s. 2015, s. 131-132). Her hadde jeg imidlertid ikke som formål å generalisere. Intensjonen var å ha et strategisk utvalg informanter der jeg la vekt på det mangfold og den informasjonsstyrke dette kunne gi.

Det er også en viss fare for at nærhet til de som blir intervjuet kan gi uønsket effekt. Med dette menes at en kan bli for preget av det som fanges opp, mister evnen til det kritiske blikk og refleksjon. Det å intervju personer en kjenner, kan gjøre det vanskelig å komme med kritiske spørsmål og evnen til å se de svake sidene kan blekes (Jakobsen, s. 2015, s. 131-132). Dette er ting jeg har reflektert over og er bevisst på. Jeg kjenner to av respondentene godt ut fra arbeidssituasjon, den tredje har jeg imidlertid ikke noe tett samarbeid med til daglig. Imidlertid er alle en del av kommunens ledelse. Jeg er bevisst på at dette kan påvirke meg som forsker på bakgrunn av at jeg er ansatt i samme organisasjon.

3.3.3 Den kvantitative undersøkelsen

Gjennom bruk av kvantitativ undersøkelse mente jeg dette ville gi større og bredere grunnlag for analyse. Her var det sentralt å få data gjennom spørreundersøkelse fra de ansatte, deres ledere og de ansattes hovedtillitsvalgte. Dette innebar stor mengde informanter. Det var derfor naturlig å innhente informasjon i form av standardisert elektronisk spørreundersøkelse. Metoden egnet seg godt ut fra at jeg i forkant kunne utforme en struktur, noe som jeg da mente kunne forenkle analysearbeidet (Jakobsen, 2015, s. 134). Datamaterialet som er samlet inn er analysert ved hjelp av frekvenstabeller og deskriptiv statistikk (Befring, 1969).

Jeg valgte å ha to sett av spørreskjema. Et sett mot ledere og tillitsvalgte og et sett mot de ansatte. Fordelen med å velge kvantitativ tilnærming gjør det enklere å beskrive forhold relativt presist og der svar på spørsmålene kan beskrives i prosent eller antall. Metoden egner seg godt der en ønsker å generalisere til dem en ønsker å uttale seg om. Det sies også at metoden også har høy ekstern gyldighet (Jakobsen, 2015, s. 134). Jeg ønsket å ivareta den enkeltes anonymitet slik at det ikke skulle være grunnlag for informantene å vurdere min habilitet. Dette var også særlig viktig ut fra det hensyn at de ansatte vet at jeg er ansatt som leder i undersøkende organisasjon og at dette ikke skulle påvirke om de ønsket å svare eller ikke.

Avstand til de som undersøkes kan være både en styrke men også en svakhet. En styrke utfra at de som undersøkes blir ikke med fokus på den enkeltes oppfatning av virkeligheten, men at jeg som forsker kan forholde meg til en på forhånd definert forståelse. Undersøkelsen blir uten personlige bindinger og styrker det generelle, som var interessant å undersøke. På den annen side kan metoden påvirkes av informantenes forståelse av tema, og uten mulighet for å

kunne få utdypende svar. Dette gjør at en ikke klarer å fange opp den enkeltes forståelse av situasjonen og at en på den måten ender opp med en virkelighets fjern undersøkelse (Jakobsen, 2015, s. 135). Det er også en risiko i undersøkelsen ved at det kan være lav respons og stort frafall grunnet ⁴selvutvelgelse. Undersøkelsen er anonym og enhetene kan selv velge om de ønsker å delta (Jakobsen, 2015, s. 303). Lav svarprosent har vært en utfordring i min studie. Imidlertid har jeg benyttet flere metoder som gir mye av de samme funn funnet i kvantitative data og som dermed har bidratt til å styrke og rette opp svakheter ved det kvantitative materiale. Valgte metoder har også gitt meg gode og utvidede innsikter i fenomenet deltid gjennom mange typer data, deltid fra ulike vinklinger og utkikksposter.

Min problemstilling og utforming av spørreskjema var etter min vurdering egnet ut fra at tema heltid/deltid er noe som angår alle som arbeider i de undersøkte tjenestene. Tema er noe som de fleste innen for tjenesten har et visst forhold til. Imidlertid kan det være en risiko at selve spørsmålene kunne misforstås eller tolkes individuelt uten at jeg kunne få stille oppfølgingsspørsmål eller utdype spørsmålet. Svakheten som er knyttet til spørreskjema kan føre til at ansatte ikke svarer eller at frafallet blir skjevt. Det kan være at noen ikke kommer med i undersøkelsen ut fra at jeg har benyttet e-post som i hovedsak er knyttet til arbeid (for eksempel de med svært lave stillingsandeler). Jeg ser i ettertid at jeg med fordel kunne avgrenset til kun å angå fagarbeider- og høyskolegrupper og ikke innbefattet studenter og ufaglærte. Studenter og ufaglærte har svært lav svarprosent og årsaken kan være at problemstilling heltid/deltid ikke oppleves å angå dem. Disse har gjerne dette som et ekstraarbeid i tillegg til studier eller annet arbeid. Det kan også være svakheter knyttet til at ansatte som svarer vil påvirkes av hvordan spørsmålene er formulert, hvilken rekkefølge de kommer i og hvilke alternativer som er tilgjengelige (Jakobsen, 2015, s. 136). Jeg ser også at det er en svakhet i spørsmålstilling ut fra at jeg valgte ikke å stille spørsmål om hvilken betydning familieinntekt kan ha for valg om deltid.

I mine undersøkelser hadde jeg et åpent felt for kommentarer på slutten av undersøkelsen. Hensikten var at dette kunne bidra til noe mer nyansering av de standardiserte spørsmålene. Det var mange som benyttet dette. Informasjonen som dette gav var svært informativ og nyttig i analysen og drøfting.

⁴ Se frafallsanalyse i oppgavens del 3.6.1

3.4 Utvalg av informanter

3.4.1 Den kvalitative undersøkelse:

I utvalg av informanter var det sentralt å velge blant de som kunne gi meg informasjon fra et strategisk ledernivå. Valg av antall informanter er tre, det vil si to fra øverste administrative ledelse og en fra politisk ledelse. Antall informanter var gjort ut fra hensyn til tiden jeg hadde til rådighet med tanke på selve intervjusituasjon, og tiden som medgår til etterarbeid. Jeg ønsket også å få frem nyanser fremfor mengde informasjon.

I henhold til Jakobsen (2015) ville et representativt utvalg økt den eksterne gyldigheten. (Jakobsen, 2015, s. 131). Imidlertid har jeg her ikke vært ute etter representativitet. På bakgrunn av et strategisk utvalg la jeg særlig vekt på informasjonstyrken dette ville kunne ha. Jeg mente at dette kunne gi min studie utfyllende nyanser som igjen kunne lede til konkurrerende resultater og konklusjoner eller sammenfall av data. Kari Malterud (2017) viser til at kvalitativ metode har sin styrke i å kunne fremstille spenningsfelter (Malterud, 2017). Når data gir likt utfall kan dette bety at det er hold i mine konklusjoner, og dermed øker oppgavens validitet.

3.4.2 Den kvantitative undersøkelse:

I avgrensning av undersøkelsen valgte jeg tre funksjoner innenfor helse- og omsorgstjenesten: hjemmebaserte tjenester, institusjon /sykehjem og bolig og miljøarbeidertjenesten. Alle disse tjenestene har døgkontinuerlig drift og utstrakt bruk av deltid. Undersøkelse ble gjennomført på tre organisatoriske nivå; virksomhetsleder, avdelingsleder og ansatte. I tillegg innbefattet undersøkelsen hovedtillitsvalgte fra fire arbeidstakerorganisasjoner. Valg om å gjennomføre undersøkelse på ulike organisatoriske nivå var på bakgrunn av at jeg ønsket informasjon fra ulike perspektiv. Dette kunne da etter min vurdering gi informasjon som avviker eller konkurrerer med hverandre eller i motsatt fall sammenfaller og støtter hverandre.

Jeg valgte i studien å innbefatte alle virksomhetsledere og avdelingsledere samt alle de hovedtillitsvalgte innenfor nevnte fagorganisasjoner. Jeg valgte også å innbefatte alle ansatte i virksomhetene der det var naturlig å gå i turnus (dag, kveld, natt). Det vil si at jeg ikke tok

med de som var registrert som ansatt i ren ⁵ dagtjeneste. I undersøkelsen rettet mot virksomhetsledere, ledere og hovedtillitsvalgte var antall mulige respondenter 52, dvs. (N=52). I undersøkelsen rettet mot de ansatte var antall mulige respondenter 825, dvs. (N=825). I utvalget var 44 stykker menn og 781 var kvinner. Jeg benyttet kommunens lønn- og økonomisystem, Visma HRM til å ta ut rapporter for å finne e-poster. Her fikk jeg også definert stillingsbetegnelse. Imidlertid ser jeg i ettertid at jeg burde utelukkende ha fokusert på høyskoleutdannede og fagskoleutdannede, da ufaglærte og studenter gjerne kan oppleve problemstilling som irrelevant og av den grunn lar være å svare på undersøkelsen. Jeg erfarer også at nettopp sistnevnte har en svært lav svarprosent i undersøkelsen.

Jeg valgte å ha to sett av undersøkelser, en mot ledere og hovedtillitsvalgte og en mot de ansatte. Bakgrunnen for valg var ut fra en forventning om at disse informantene, ledere og hovedtillitsvalgte sitter midt i informasjonsstrømmen og på denne måte representerer informasjonstyngde (Malterud, 2017). Jeg var imidlertid noe usikker på hvor jeg skulle plassere de hovedtillitsvalgte, om de skulle være representert i delen for de ansatte eller i delen som omhandlet ledere. Jeg valgte å legge disse inn i samme undersøkelse som ledere. I min refleksjon la jeg vekt på at hovedtillitsvalgte har en sentral rolle som samarbeidspartner og som dermed har stor påvirkning i prosesser i utforming og organisering av tjenestene.

3.5 Gjennomføring av undersøkelsene

3.5.1 Den kvalitative undersøkelsen

Intervjuene ble utført i januar 2018. Informantene ble spurt direkte på forhånd om de ønsket å delta. Alle stilte seg positivt til dette. I etterkant sendte jeg ut et informasjonsskriv om bakgrunnen for undersøkelsen, med beskrivelse av tema. Intervjuguide ble sendt ut samtidig. Dato for intervju ble dels gjort etter direkte avtale, men bekreftet pr mail. Intervjuene ble holdt på informantenes kontor av hensyn til deres tid, og det ble satt av maks 1 ½ time til intervjuet. Ingen av intervjuene gikk over avtalt tid. Jeg ba om tillatelse til å benytte lydopptak og alle tre informanter aksepterte det. Jeg informerte om at informasjonen ikke skulle benyttes til annet formål, og at lydopptak ville bli slettet når oppgaven var ferdig.

⁵ I undersøkelsen ble stilt spørsmål om en arbeider dag eller turnus. Det er noen få som svarer kun dag. Årsak kan være tilrettelegginger for enkeltansatte i forhold til f.eks. alder, helseutfordringer, barn eller andre ting.

I ettertid ble intervjuene transkribert, eller omgjort til tekst. Transkribering ble ikke gjort umiddelbart. Årsak var at jeg ikke hadde anledning rent tidsmessig. Jeg ser at dette kan ha påvirket muligheten for å analysere underveis. Det å transkribere var en tidkrevende prosess, men på den annen side opplevde jeg dette som svært nyttig. Det å høre intervjuet på nytt fikk frem nyanser som jeg gjerne ikke hadde fått med meg tidligere. Ideelt sett skal intervjuene skrives ut i sin helhet (Jakobsen, 2014, s. 202). Jeg valgte også i stor grad å skrive det meste, men det ble gjort noe avkortning særlig, der det ble «utenomsnakk» og ufullstendige setninger.

To av intervjuene ble gjort i forkant av de kvantitative undersøkelsene, noe som gjorde at jeg kunne redigere på noen av spørsmålene før utsending. Et av intervjuene ble gjort i etterkant. Jeg benyttet middels strukturingsgrad og jeg så ikke noe grunnlag for å endre selve intervjuguiden underveis. Den var uansett så åpen at den ga god mulighet for informantene å utdype. Jeg hadde også god anledning til å stille oppfølgingsspørsmål. Informasjonen jeg fikk var i stor grad innenfor de valgte områder jeg på forhånd hadde skissert.

3.5.2 De kvantitative undersøkelsene

Spørreundersøkelsene ble sendt ut gjennom systemet SurveyXact som studenter har tilgang til via Universitetet i Agder. Undersøkelsene mot både ansatte og ledere/hovedtillitsvalgte ble ekspedert ut i januar 2018. Det ble lagt opp til tre påminninger med en svarfrist innen 14 dager. Det kan i ettertid vurderes om dette var noe kort frist.

I forkant av undersøkelse sendte jeg en e-post til alle i utvalget med forespørsel om å delta. Jeg la også ved informasjonsskriv med nærmere beskrivelse om tema og bakgrunn for undersøkelsen. Det ble informert om at undersøkelsen var frivillig og at besvarelse var anonym. Valg av respondenter ble gjort gjennom kommunens personal- og økonomisystem der alle ansatte sine e-poster er registrert. I tillegg til automatisk elektronisk påminning oppfordret jeg også ledere både muntlig og via e-post å minne de ansatte på undersøkelsen. Jeg fikk tilbakemelding fra noen ledere som sa at de ansatte i mindre grad (eller ingen grad) benytter e-post. Dette har nok hatt betydning for deltakelse. Svarprosenten opp mot ledere/hovedtillitsvalgte var 83 prosent, noe som er vurdert som meget bra (Jakobsen, 2015, s. 310). Når det gjelder spørreundersøkelse mot de ansatte var svarprosent lav, med 19 prosent.

Jeg vil nedenfor gå nærmere inn på oppgavens reliabilitet og validitet samt vise til frafallsanalyse.

3.6 Validitet og reliabilitet

I et forskningsarbeid må en være observant på at bruken av metode vil kunne påvirke undersøkelsens gyldighet og pålitelighet. Hvor vidt undersøkelsen er valid eller gyldig vil avhenge av om en faktisk måler det en ønsker å måle (Jakobsen, 2015, s. 173). Reliabilitet eller pålitelighet handler om kvaliteten på målingen, det vil si om den faktisk måler det den skal måle. En kan forenkle ved å si at det er høy reliabilitet dersom to like undersøkelser kommer frem til det samme resultat, uavhengig av hvem som utfører den (Hjerm og Lindgren, 2011, s. 32). Hjerm og Lindgren (2011) sier at selv om reliabiliteten er høy trenger ikke dette bety at validiteten er tilsvarende høy. Det kan forklares ved at selv om kvaliteten er høy, kan den måle feil ting (Hjerm & Lindgren, 2011, s. 32).

I min oppgave har jeg så langt som praktisk mulig hatt den hensikt å innhente data fra personer som jeg opplever å ha høy grad av kjennskap til tema deltid/heltid. Enten ved å arbeide direkte i tjenestene, i ledelsen eller som tillitsvalgte. Det at jeg har benyttet både kvantitativ og kvalitativ metode var et valg ut fra at jeg ønsket å få et bredere og mer helhetlig forståelse av problemstillingen, noe som også kan øke grad av validitet (Jakobsen, 2015, s. 137 - 139). Kvalitative data kan bidra til å fortolke de kvantitative data og på den måten gi en dypere innsikt og forståelse av fenomenet som undersøkes. Det kan være en viss risiko for at informantene ikke er ærlige og vil gi informasjon ut fra hvordan de ønsker å fremstå, og ikke hvordan de egentlig er. Ved å benytte flere uavhengige kilder vil dette gi økt gyldighet (Jakobsen, 2015, s.231). Jeg opplevde at informanter i kvalitativ undersøkelse viste interesse i tema og ønsket å bidra på en konstruktiv måte. Jeg opplevde ikke at de uttalte seg på en slik måte at de ikke fremsto troverdige og ærlige. Når det gjelder de kvantitative undersøkelsene ble det informert om at undersøkelsen var anonym, og forutsetter derfor at de svar som er gitt er ut fra hvordan de selv oppfatter og opplever tematikken.

Det kan være grunnlag for skjevheter i undersøkelsen mot de ansatte. Selv etter å ha gjort flere forsøk på å nå ut, ble svarprosenten relativt lav. Dag Ingvar Jacobsen (2015) viser til at en svarprosent over 50 % ville være å anse som tilfredsstillende. Imidlertid viser han til at det

ikke nødvendigvis er antall som faller fra som er hovedproblemet, men hvem som ⁶faller fra (Jacobsen, 2015, s. 310). I min oppgave må det også tas høyde for at det er noen som ikke har svart rett og slett for at de ikke har for vane å sjekke sin e-post. Imidlertid er det ikke sikkert at dette kun gjelder en gruppe ansatte, men kan gjelde uavhengig av type ansettelsesforhold de har.

3.6.1 Frafallsanalyse av kvantitativ undersøkelse ansatte

Undersøkelsen mot de ansatte viser en svarprosent på 19 prosent (N=825). Det er 2 prosent som har svart på noen spørsmål og det er 1 prosent som frafalt. Antall svar innenfor de ulike spørsmål varierer mellom 158, dvs. (N=158) og 162, dvs. (N=162). Dag Ingvar Jacobsen (2015) viser til at når vi mister enheter i utvalgsundersøkelsen, kalles dette frafall i enheter. Når det gjelder frafall i enkelte spørsmål kalles dette frafall i variabler (Jacobsen, 2015, s. 290). Da det i min undersøkelse er noe variasjon i antall svar vil svarprosenten være noe ulik når en ser hvert enkelt spørsmål for seg, enn for undersøkelsen totalt sett (Jacobsen, 2015, s. 307). Innen gruppen studenter/ufaglærte er svarprosenten svært lav. Årsak kan være at problematikken deltid ikke oppleves som relevant for disse. Studenter og ufaglærte jobber gjerne deltid ut fra ønske om ekstrajobb eller har annet arbeid som hovedbeskjeftigelse. Svarprosent er svært lav innenfor denne gruppen med en feilmargin på +/-36 prosent. Noe som gir høy usikkerhet, og dermed liten troverdighet/pålitelighet for denne gruppen. Jeg velger derfor ikke å kommentere denne gruppen ytterligere. For å belyse mulige skjevheter og beregnet feilmargin i undersøkelsen kan dette illustreres med modell nedenfor:

Undersøkelsesenheter	Fagarbeider Antall	Høyskole/univ. Antall	Student/ufaglært Antall	N=825
Hjemmetjenester	120	78	42	240
Institusjon/sykehj	160	129	46	335
Bolig- og miljøtj	134	80	36	250
Mulige respondenter	414	287	124	825
Gjennomført				
Hjemmetjenester	23	24	3	50
Institusjon/sykehj	29	26	3	58
Bolig- og miljøtj	22	31	1	54
Antall faktiske svar	74 (17,8 % Av 414 mulige)	81 (28,2 % Av 287 mulige)	7 (5,6 % Av 124 mulige)	162
Feilmargin (95 % konfidensnivå)	+/-10,3 %	+/-9,2 %	+/- 36 %	+/-6,9 %

Fig. 6 frafallsanalyse

⁶ Jf frafallsanalyse kap 3.6.1

For undersøkelsen totalt sett er beregnet feilmarginen +/- 6,9 med et konfidensintervall på 95 %. Frafall i enheter kan indikere selvseleksjon ved at respondentene selv har valgt om de ønsker å svare (Jacobsen, 2016, s. 303). Dette kan ha resultert til en systematisk skjevhet ved at for eksempel kun de med sterkeste mening om tema har svart (Jacobsen, 2016, s. 303). Det er høyskolegruppen som har høyest svarprosent med 28,2 prosent, som gir en feilmargin på +/-10,3 %. Når det gjelder fagarbeidere er svarprosenten 17,8 prosent med en feilmargin på +/- 9.2 %. Mulig skjevhet innenfor høyskole kan være representert av at denne gruppen kan ha særlig interesse og holdninger i forhold til spørsmål om heltid / deltid. Det er denne gruppen som i hovedsak har størst mulighet *for å velge* store deltidsstillinger eller hele stillinger. Denne gruppen ansatte opplever muligens et større «press» i forhold til å øke stillingene, da det er et stort behov for denne type kompetanse. Ut fra det vi vet fra studier gjort av Abrahamsen og Fekjær (2016) blant sykepleiestudenter og politistudenter synes sykepleiestudenter å ha preferanser for deltid allerede ved start av studie (Abrahamsen & Fekjær, 2016). Når sykepleiestudentene kommer ut i jobb tilpasses deltidsorienteringen til den mulighet som ligger for deltid samt den arbeidstiden de har (Abrahamsen, 2012). Når det gjelder fagarbeidere er feilmarginen noe mindre. Det kan også her være slik at de som er sterkest opptatt av dette har svart og andre som er mer «nøytrale» ikke har svart. Svarfordeling i undersøkelsen fordeler seg nokså jevnt de ulike tjenesteområdene. Jeg kan ikke se at det skal være noen særskilte trekk ved disse tjenesteområdene som skulle kunne tilsi at problemstilling deltid angår et tjenesteområde mer enn andre.

I min oppgave har jeg benyttet eksisterende forskning for å underbygge og tolke resultatene. Ved å kunne vise til sammenfall mellom min studie og andres studier er dette noe som øker undersøkelsens gyldighet (Jakobsen, 2015, s. 237). Jeg har også valgt å benytte ulike metoder for å belyse oppgavens problemstilling. Ved å benytte ⁷metodetriangulering viser min studie at kvalitative data gir mye av de samme funn funnet i kvantitative data. Det kan da tyde på at oppgavens validitet er økt ved at ulike data gir samme funn (Hjerm og Lindgren, 2011, s. 138).

⁷ Se kapittel 3.1.1 – metodetriangulering

4 ANALYSE OG FUNN

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere funnene fra mine undersøkelser:

Metode	Respondenter/informanter
Kvantitativ undersøkelse	Ansatte
Kvantitativ undersøkelse	Ledere og hovedtillitsvalgte
Kvalitativ undersøkelse	Administrativ ledelse og politisk ledelse

Fig. 7 oversikt undersøkelser

Jeg finner det mest hensiktsmessig å presentere funnene fra undersøkelsene hver for seg og starter med undersøkelsen mot de ansatte. Deretter tar jeg for meg undersøkelsen mot ledere og hovedtillitsvalgte og til sist politisk- og administrativ ledelse. Det er anbefalt at man i denne delen først og fremst presenterer den empirien som har direkte relevans for problemstillingen for så å gå videre og se på de ulike variasjoner i data (Jakobsen, 2015, s. 402). For å begrense antall tabeller og oversikter, har jeg for hver del valgt å lage en samletabell over de data som jeg beskriver som bakgrunnsdata (Jakobsen, 2015, s. 402). I kapittel 5 vil jeg drøfte funnene opp mot min valgte teori/undersøkelser.

4.1 Presentasjon funn kvantitativ undersøkelse ansatte

Bakgrunnsdata

Beskrivelse	Antall svar gjennomført %	Hjemmetjeneste	Sykehjem/ institusjon	Bolig- og miljøarbeidertj
Fordeling svar fordelt pr tjeneste	19 % (N=825)	6 %	7 %	6 %
Andel svar fordelt pr stillingskategori				
Fagarbeider	17,8 % (N=414)	5,5 %	7 %	5,3 %
Høyskole/universitet	28,2 % (N=287)	8,36 %	9,06 %	10,8 %
Student/ufaglært	5,6 % (N=124)	2,41 %	2,41 %	0,8 %
Andel svar gjennomfør pr stillingsstørrelse				
50% eller mindre	8 %			
51 % - 99 %	71 %			
100 %	21 %			

Figur 8 Bakgrunnsdata ansatte

4.1.1 Sentrale funn fra undersøkelsen

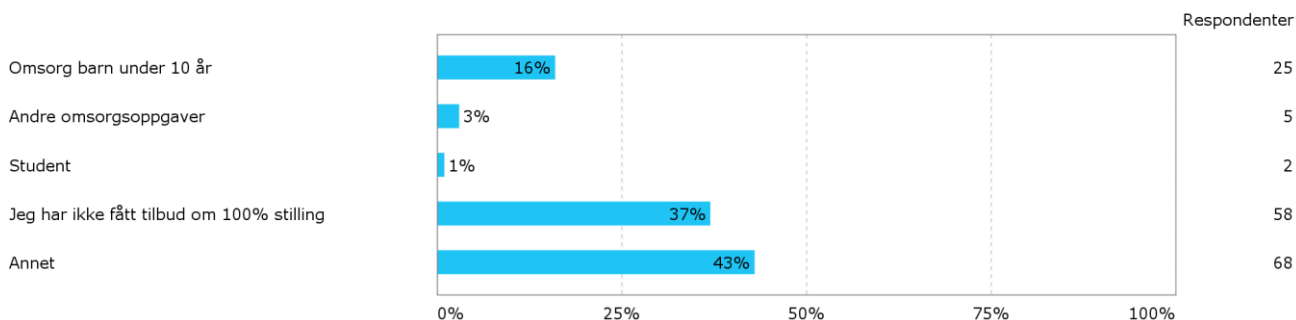
Jeg har i denne delen av analysen valgt å dele opp som følger:

- *Årsaker til deltid og økonomiske betraktninger*
- *Prosess og forankring*

Årsak til deltid og økonomiske betraktninger

Ansatte arbeider deltid av mange ulike årsaker. Jeg ønsker svar på i hvilken grad deltiden kan sies å være frivillig eller ufrivillig? De ansatte svarte som følger på årsak:

Dersom du arbeider deltid, hva kan du oppgi som årsak?



Det er 158 respondenter som har svart, dvs. (N=158). 16 prosent oppgir at de har omsorg for barn under 10 år. Når det gjelder andre omsorgsoppgaver er dette gjeldende for 3 prosent. Det er 37 prosent som oppgir at de ikke har fått tilbud om hel stilling. Kategori *annet* har høyest skår med 43 prosent. Det at 37 prosent av de spurte sier at de ikke har fått tilbud om hel stilling kan indikere at disse da kan være å anse som ufrivillig deltidsansatte. Kategorien *annet* kan være relatert til ulike årsaker. Her burde jeg vært mer presis i spørsmålstillingen og delt opp i flere kategorier. For å belyse kategorien *annet* fikk da jeg innspill fra ⁸fokusgruppe. Jeg har delt innspillene inn i fire kategorier:

Fritid	Økonomi	Familie/familielogistikk	Helse / mestringsstrategi
Ansatte ønsker mer fritid	Partner som tjener godt nok til at en kan klare seg med mindre enn to fulle inntekter	Barn/ungdom over 10 år som de ønsker å følge opp	Ansatte opplever det for krevende å gå full stilling
Ansatte ønsker ikke å jobbe mer helg	Mange ansatte har partnere som arbeider i oljerelatert virksomhet For dårlig betalt til at de ønsker å arbeide mer helg	Mange ansatte har partnere som arbeider i oljerelatert virksomhet	Går redusert for å unngå belastning på helse
			Lav kompetanse i helgene oppleves belastende
			Ansatte med dårlig helse og har fått innvilget delvis uføregrad
			Ansatte med dårlig helse som velger å gå deltid som «forebygging»
			Ansatte som er delvis sykemeldt (gått over maks grense for sykepenger, og har permisjon uten lønn for deler av stillingen)

Figur 9 innspill fokusgruppe

⁸ Jf kap 3.3.1

Det var enighet i fokusgruppen i forhold til de innspillene som kom. Dette gir en tydelig indikasjon på at helse har betydning for deltiden. Innspillene støtter også opp om at deltid er relatert til ønske om fritid, familieøkonomi og hensyn til familie generelt.

I spørreundersøkelsen mot de ansatte var det rom for å komme med egne ⁹kommentarer som avslutning på undersøkelsen. Selv om kommentarene ikke hadde direkte sammenheng med det enkelte spørsmål, bidrar disse til å gi en utvidet og dypere innsikt i hva som kan være årsaker til at en velger deltid. Følgende sitater kan illustrere:

«Jeg har stor stilling, 89 prosent. Så når jeg skriver at jeg ikke har behov for større stilling, betyr det ikke at jeg er positiv til små deltidsstillinger. Jeg er for store deltidsstillinger for de som ønsker det, og færrest mulig små stillinger. Det kan være greit men noe få små stillinger, og flest store, men ikke alle orker å gå 100 prosent når man jobber såpass mye på kveldstid som vi gjør. Avhenger av andelen dagvakter man har i turnusen.»

«Kommunene kan begynne med å øke kveld og Helge tillegget. Det har vært et uendret tillegg i flere år. Fikk lønnsøkning i høst - 3000kr mer i årslønn. Så må en betale skatt, og dele resten på 12 mnd. Sitter igjen med 180kr mer i mnd, etter Snart 8 år som sykepleier. Det oppleves nærmest som et «hån». Om kommunene hadde feks dobbelt kveld og Helge tillegg tror jeg flere av de faste ansatte hadde strukket seg lenger med å tatt en ekstra vakt i ei helg. Vi ønsker veldig gjerne å få noe igjen for den «familie» tiden vi mister i helgene. Økt generell lønn gir også økt rekruttering. Ingen hemmelighet at om noen år vil vi i helse Norge, spesielt i kommunene -da de fleste skal behandles på lavest mulig nivå, mangle flere hundre om ikke tusenvis av medarbeidere. Øk lønnen og gjør det mer attraktivt å jobbe innen yrke, burde ikke være et problem i et av verdens rikeste land.»

Lange vakter hver tredje helg vil ikke føre til bedre arbeidsmiljø. Mye strid på min arbeidsplass pga dette. Argumenter var at en får mer fri i ukedager. Går pr i dag hver 4 lange vakter som er nok. Hvordan skal en få tid til familie liv? Fotball cuper hytteturer?

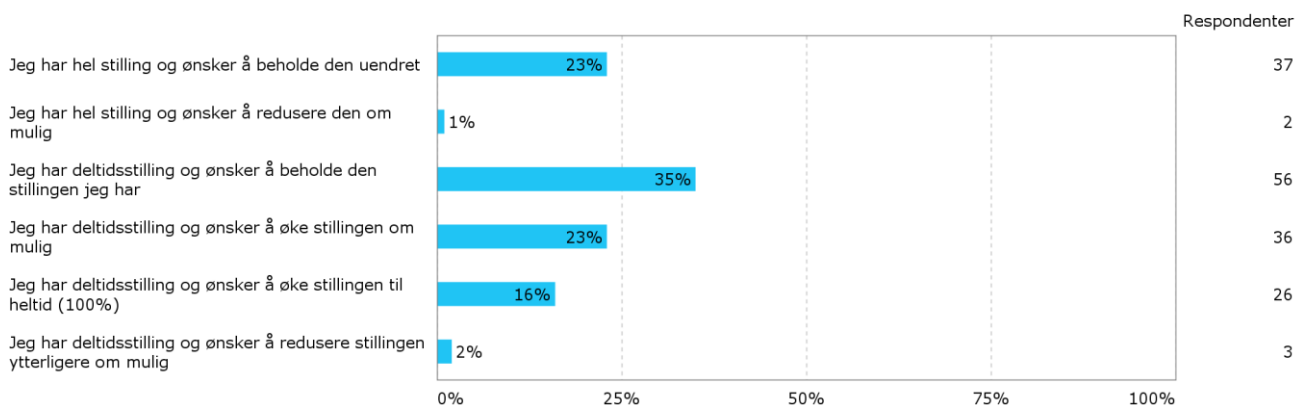
⁹ Undersøkelsen ble avsluttet med et åpent felt «ytterligere kommentarer». Kommentarene er ikke knyttet til det enkelte spørsmål, men som en sluttkommentar i undersøkelsen.

«Grunnen til at jeg ønsker å beholde deltidsstillingen er at det er for belastende å gå i 100 % stiling. Er for få arbeidstakere på jobb. Slik at en ikke får pause. Er alltid alene som har høyskoleutdanning. Noen steder kan det være greit å gå lange vakter, lendet passer ikke på alle steder.»

Det er også noen som i sine kommentarer sier at de går redusert, grunnet små barn, men at de ønsker å øke stillingen når disse er store nok. De fleste kommentarer går på motvilje for å arbeide mer helg, samt at de opplever det å gå 100 prosent er for krevende. Det synes som om mange opplever at det er helt greit å gå store deltidsstillinger, men ikke full stilling.

For å få mer presis informasjon om ansattes innstilling for deltid vs heltid ønsket jeg svar på hvordan de ansatte opplevde sin nåværende situasjon og fremtidige preferanser for valg om deltid eller heltid. Svarene var som følger:

Kryss av det utsagn som du mener passer best for din arbeidssituasjon



Det var 160 som svarte, dvs. (N=160). 35 prosent ønsket å beholde sin deltidsstilling, der dette var den høyeste skår. Andelen som ønsker høyere deltidsstilling er 23 prosent og 16 prosent oppgir at de ønsker seg en heltidsstilling. Vi ser her at andelen som da kan anees som ufrivillig deltidsansatte er redusert med 21 prosentpoeng når vi sammenligner med svar på årsak til deltid i første spørsmål av analysen. Totalt viser dette at 60 prosent av de ansatte ønsker deltidsstilling. Resultatet indikerer at preferansene for deltid er sterk. Resultatet viser imidlertid også at det er et potensiale for å få flere ansatte opp i heltid.

I kommentarfeltet kommer følgende frem:

«Som sykepleier får man letter 100 % stilling. Min arbeidsplass har kun sykepleierstillinger på 80 % og 100 %. Stort sett alle sykepleiere har fast jobb. Jeg har selv gått ned til 90 % grunnet små barn. Da ble turnusen noe lettere å gå. Fagarbeidere får ikke dette.»

«..det er lettere for en sykepleier å få oppfylt ønske om en full stilling på min arbeidsplass»

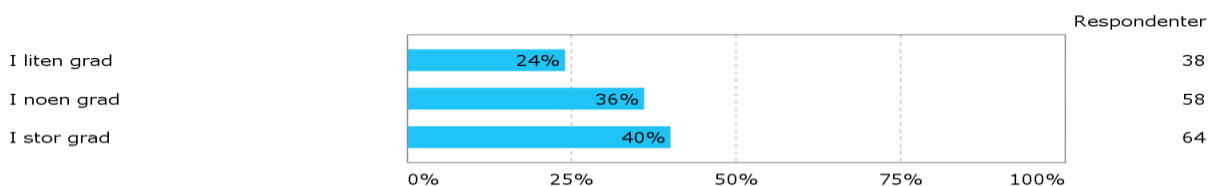
«Ved å gi flere 100 % faste stillinger, vil en øke kvaliteten på arbeidet, øke arbeidsmiljøet og øke fleksibilitet blant ansatte.»

«På min arbeidsplass har over 50 % av de ansatte en stillingsprosent mellom 40 og 70 %. Og kun 1 av 22 ansatte har 100 % stilling. Jeg opplever at dette er problematisk i forhold til brukeroppfølging, og jeg opplever det som en utfordring å holde oversikt over arbeidsplassen»

Det kan ut fra kommentarene se ut som om det er en utfordring for de som ønsker høyere eller hel stilling å få det. Det synes også som om det er bedre muligheter for høyskolegruppen å få ønsket stillingsstørrelse eller hel stilling, mens det er mer utfordrende for de med lavere utdanning.

Helse- og omsorgstjenestene er døgnbemannet, også helg. Det er en stor utfordring i den daglige driften å få nok kompetanse inn i helgene. Fordeling av helgetimer / frekvens på helg er en aktuell problemstilling. Det argumenteres fra ulike hold om at økt lønn/kompensasjon vil øke villighet til mer heltid. Jeg ønsket å få belyst nærmere hvordan de ansatte vektla økonomi og i hvilken grad dette kan ha betydning for arbeidstid.

I hvilken grad vil størrelse på kompensasjon (betaling) ha betydning for deg om du skulle få valg om å arbeide flere timer pr helg/fortsette å gå flere timer pr helg?



Av 160 svar, dvs. (N=160), er det 40 prosent som sier at dette har stor betydning. Det 36 prosent sier det har betydning i noen grad og 24 prosent i liten grad.

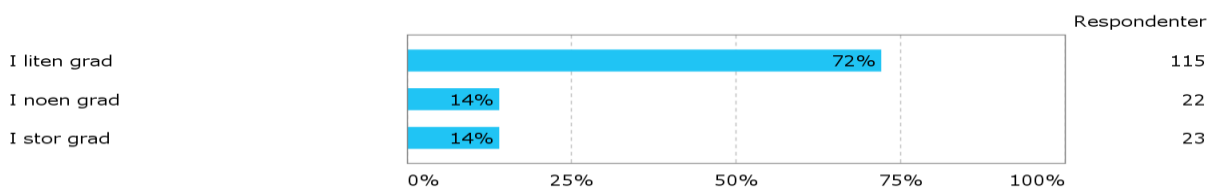
En ansatt kommenterer:

«Om kommunene hadde f.eks. dobbelt kveld og helgetillegg tror jeg flere av de faste ansatte hadde strukket seg lenger med og tatt en ekstra vakt i ei helg. Vi ønsker veldig gjerne å få noe igjen for den «familie» tiden vi mister i helgene.»

På bakgrunn av svar på spørsmål og kommentar er det indikasjon på at økonomi kan gi økt villighet til å arbeide helg og at det kan være noen som «ofrer» familietid om det det betaler seg. Størrelse på kompensasjon kan synes å ha en betydning for villighet.

I og med at helg synes å være av stor betydning for de ansatte ønsket jeg en mer presis tilbakemelding på villighet til økt helgebelastning.

I hvilken grad vil du være/er du positiv til å arbeide flere timer pr helg?



Av 160 ansatte som svarer, dvs. (N=160), er det 72 prosent som sier at de i liten grad kan tenke seg å arbeide flere timer helg. Det er 14 prosent som svarer i noen grad og 14 prosent i stor grad og som da samlet utgjør 28 prosent av de spurte. Analysen viser liten villighet til å arbeide flere timer helg. I kommentarene kommer trekker jeg følgende frem:

«Hvis heltidskultur vil si å gå mer helg eller langvakter er det uaktuelt for min del. Synes en turnus ikke bør inneholde mer en hver 3 helg»

«Søker nye jobber da det er fare for mer helgearbeid og kveldsarbeid.»

«Lange vakter hver tredje helg vil ikke føre til bedre arbeidsmiljø. Mye strid på min arbeidsplass pga dette. Argumenter var St en får mer fri i ukedager. Går pr i dag hver 4 lange vakter som er nok.»

«Med arbeid med mer helgefrekvens går det ut over familie og barnas fritid. For meg som går 100 % vil det å øke helgefrekvensen bare gjøre at jeg er mindre hjemme på barnas fritid. Jeg går nå i en turnus med langevakter hver 4 helg. Ønsker ikke økt helgefrekvens i min turnus. Tror ikke det er gunstig.»

«Jeg ønsker ikke å gå opp i stilling, i alle fall ikke når det øker helgefrekvensen. Å arbeide hver 4. helg lange vakter er ofte nok når en arbeider med utageringer og utfordrende atferd. Jeg tror kommunen kommer til å få store rekrutteringsproblemer i fremtiden ved å øke helgefrekvensen til hver 3. helg med lange vakter. Karmøy kommune kommer til å bli en lite attraktiv kommune å arbeide i da nabokommunene tilbyr sjeldnere helgejobbing!»

Kommentarene støtter i stor grad opp om svar på spørsmål og bekrefter at helgeproblematikken står sentralt og at helgearbeid for mange er utfordrende av ulike årsaker.

Hvis vi ser de to ovenstående spørsmålskategorier i sammenheng ser vi følgende:

	I hvilken grad vil du være/er du positiv til å arbeide flere timer pr helg?	I hvilken grad vil størrelse på kompensasjon (betaling) ha betydning for deg om du skulle få valg om å arbeide flere timer pr helg/fortsette å gå flere timer pr helg?
I noen grad	85,6 %	60 %
I stor grad	14,4 %	40 %
N=160	100 %	100 %

Ved å sammenligne de to spørsmålene om villighet til mer arbeid helg, viser analyse at kompensasjon kan ha en betydning og kan gi økt villighet for mer arbeid helg. Analysen gir imidlertid ikke svar om det faktisk vil medføre mer heltid. Analysen kan like gjerne bety at ansatte er mer villige til å vri uketimer mer mot helgetimer ut fra en økonomisk motivasjon. For å svare på det er spørsmålstillingen i min undersøkelse ikke konkret nok. Isolert sett, når vi vurderer helgeproblematikken, kan analysen gi grunnlag for å tro at det kan gi en effekt på helgetimer.

For å få differensiert noe, ønsket jeg å se om det var variasjoner i villighet for mer arbeid helg ut fra om de ansatte arbeider deltid eller heltid.

	I hvilken grad vil du være/er du positiv til å arbeide flere timer pr helg?		
	50 % eller under	51 % - 99 %	100 %
I noen grad	76,9 %	85 %	90,9 %
I stor grad	23,1 %	15 %	9,1 %
N=159	100 % (N=13)	100 % (N=113)	100 % (N=33)

Analysen viser at ansatte i er lite motiver for å gå fulltid. Dette på bakgrunn av at helgearbeid har sentral betydning for om arbeidsgiver kan tilby hele stillinger. Kari Ingstad (2018) viser også til at for å kunne organisere driften med heltidsstillinger, vil dette i stor grad bety mer arbeid helt. Også de som er heltidsansatte i dag vil måtte være villige til å «vri» timer over på helg for å kunne gi mulighet for mer heltid totalt sett (Ingstad, 2016, s. 18). Analysen viser at mer helgearbeid ikke i særlig grad er ønskelig, hverken blant deltidsansatte eller heltidsansatte.

Det å arbeide innenfor helse- og omsorgstjenestene innebærer at de aller fleste må arbeide turnus, noe som da innebærer dag, kveld, helg og ansatte som arbeider natt. En av årsakene til at kvinner velger deltid er blant annet hensyn til familie (Egeland & Drange, 2014). Jeg ønsket å se nærmere på hvordan ansatte opplevde balanse mellom arbeide og fritid som de arbeider i dag. Jeg fordeler analysen på stillingsprosent.

I hvilken grad opplever du at din arbeidssituasjon gir god balanse mellom jobb og fritid?

	I hvilken grad opplever du at din arbeidssituasjon gir god balanse mellom jobb og fritid?			
	Samlet alle type stillinger	50 % eller under	51 % - 99 %	100 %
I liten grad	5 %	7,7 %	6,2 %	0
I noen grad	49,4 %	53,8 %	45,1 %	63,6 %
I stor grad	45,6 %	38,5 %	48,7 %	36,4 %
<i>N=159</i>		<i>100 % (N=13)</i>	<i>100 % (N=113)</i>	<i>100 % (N=33)</i>

Resultatet viser at det er de ansatte i deltidsstillinger som i høyest grad opplever at de har god balanse mellom jobb og fritid. Det er imidlertid en stor andel av de deltidsansatte som oppgir at de i noen grad opplever balanse. Totalt sett er det tilnærmet jevnt fordelt i alternativene *i noen grad* og *i stor grad*. Det er kun innenfor gruppen deltidsansatte vi finner svar innenfor alternativet *i liten grad*. Det er en overvekt av de heltidsansatte som svarer at de *i noen grad* har balanse mellom jobb og fritid, og ingen som svarer alternativet *i liten grad*. Følgende kommentarer bidrar til å belyse problemstilling:

«Ønsker 100 % stilling, men samtidig er det et hardkjør sånn som bemanningen er lagt opp, på sykehjemmet jeg arbeider. Belegget blir tyngre og tyngre med stadig sykere pasienter. Og med tanke på at bemanningen er slik den er nå, så er det godt og ikke ha 100 % stilling. Da man trenger fridagene å hente seg inn»

«Har 90 % stilling og grunnen til at jeg nylig takket nei til å øke til 100 % er at jeg da vil miste en friperiode på 5 dager i turnus.»

«Har siden sept 2017 gått lange vakter det vil si 13 timers vakter i uke og helg. Dette gjør at jeg i 100 % stilling jobber intensivt og har lengre fri perioder. Denne ordningen tar i svært liten grad hensyn til familieliv og ikke fleksibel. Dette bidrar til kontinuitet hos brukerne, men kvaliteten på tjenesten du yter går betraktelig ned. Er ikke like blid og service innstilt etter 12 timer som en ville vært etter 7,5 timers arbeidsdag.»

Jeg ser av kommentarene at det er noen som begrunner deltid med å ha tilstrekkelig fritid for å kunne «hente seg inn» etter krevende arbeidsdager. Det refereres til både bemanningsbelegg og krevende brukere. Noen tjenester har vakter opp mot 13 timer. I kommentar kommer det frem at dette kan være krevende når en har 100 prosent jobb.

For deltidsansatte som ønsker høyere stilling er det gjerne slik at de «shopper» vakter og står mer disponibel til arbeidsgiver når det er behov. Dette kan gi en noe uforutsigbar arbeidssituasjon og føre til at ansatte opplever mindre grad av balanse mellom jobb og fritid. Jeg ønsket derfor å se nærmere på i hvilken grad de ansatte arbeider ekstra, og jeg har delt det inn i hvorvidt de er deltid- eller heltidsansatte.

Går du ofte ekstravakter / overtid?

	Går du ofte ekstravakter / overtid?			
	Samlet alle type stillinger	50 % eller under	51 % - 99 %	100 %
I noen grad	60,4 %	46,2 %	76,9 %	87,5
I stor grad	23,3 %	53,8 %	23 %	12,5 %
N=159	100% (N=159)	100 % (N=13)	100 % (N=113)	100 % (N=32)

Som vi ser av analysen så benyttes ansatte i ganske høy grad inn i ekstravakter. Det kan være ulike årsaker til dette som for eksempel sykdom, vakante stillinger (huller i turnus) eller annet. Det kan også være slik at ansatte ser på dette som en fordel (gir fleksibilitet) eller så kan det være slik at ansatte «jakter» på vakter for å kompensere for lav stillingsstørrelse. I kommentarene fra de ansatte kan jeg trekke frem følgende:

«Jeg synes det er positivt for meg personlig at jeg ikke trenger å jobbe 100 % stilling. Jeg jobber ofte ekstra vakter (på andre arbeidssteder) og denne fleksibiliteten passer meg utmerket. Imidlertid har jeg stor forståelse for at mange er frustrerte over at de

ikke får 100 % stilling og også overfor brukerne vil det nok være positivt å ha mindre ansatte å forholde seg til.»

«Helsefagarbeidere som ønsker høyere stillingsprosent må basere dette på ekstravakter mens sykepleiere får snekret sammen en heltidsstilling uten å først å gå ekstravakter. Altså; Det er lettere for en sykepleier å få oppfylt ønske om en full stilling på min arbeidsplass.»

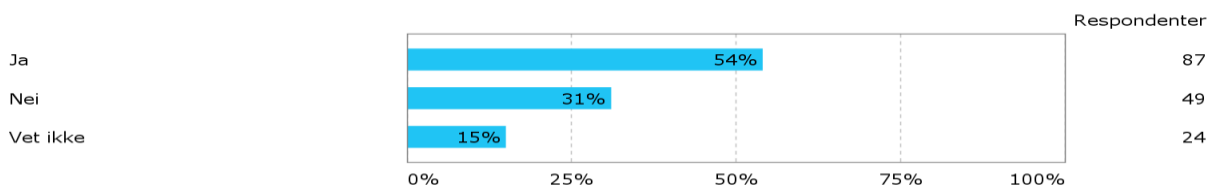
Mange deltidsansatte ser på muligheten til å gå ekstra som et gode og gjør det i stor grad når de selv ønsker det. Men på bakgrunn av kommentar er det grunn til å tro at det også er deltidsansatte som har uønsket deltid. Her synes det som om dette kan være vanskelig å få til, uten å ta ekstravakter.

Prosess og forankring

Gjennom programmet «Ufrivillig fritid» med tilhørende evaluering, hevdes det at der tiltak for mer heltid har lyktes best, er der økt andel heltid er legitimert gjennom forankring. Her vises det da særlig til viktigheten av å forankre «hensikten» med heltidsarbeid. Leif Moland (2015) hevder at at økt stillingsstørrelse gir positiv effekt på tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og bidrar til mer effektiv drift. Det legges vekt på gode prosesser i virksomhetene, der blant annet de ansatte må få mulighet til å bidra til å finne gode lokale løsninger (Moland, 2015).

Jeg har derfor forsøkt å få innsikt i hvordan de ansatte opplever å ha fått denne innsikten om hensikt, og i hvilken grad de blir involvert i prosesser.

Er du kjent med at din arbeidsplass har hatt eller har fokus på utvikling av heltidskultur (øke andel heltidsstillinger)?

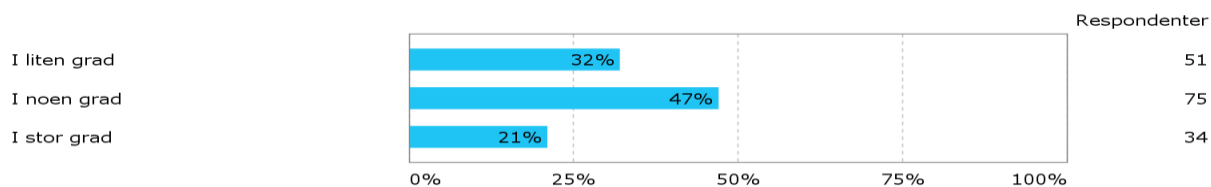


Av 160 ansatte som har svart, dvs. (N=160), bekrefter 54 prosent at de er kjent med dette arbeidet. Imidlertid er det til sammen 46 prosent som oppgir at de ikke er kjent med dette eller er i *vet ikke* gruppen. At så mange ikke kjenner til dette må sies å være overraskende.

Kommunen har arbeidet med deltidspromblematikken i mange år og dette burde av den grunn

etter min mening, være godt kjent. For å få mer informasjon om grad av involvering ønsket jeg å få belyst dette nærmere.

I hvilken grad opplever du at din leder involverer deg og dine kollegaer i planlegging av ny turnus/arbeidstidsordning?



Av 160 svar, dvs. (N=160), så er det 32 prosent som opplever å bli lite involvert. Det er 47 prosent som sier at de i noen grad opplever å bli involvert, og det er 21 prosent som opplever å bli involvert i stor grad. Samlet andel av de som svarer *i liten grad* og *i noen grad* er 79 prosent. Ansatte opplever lav grad av involvering. Dette kan ha stor betydning for i hvilken grad en endring mot mer heltid har forankring hos ansatte. Resultatet kan gi en indikasjon på at arbeidsgiver ikke har hatt de nødvendige prosesser for å skape forståelse for eventuelle endringer i arbeidstid.

I kommentarfeltet er det noen som har gitt noe utfyllende utsagn som kan beskrive nærmere:

«... Opplever stor fleksibilitet og velvilje fra ledelsen der jeg jobber»

«Synes ikke ledelse tar noe hensyn til hva personalet ønsker. De bare bestemmer noe uten å ha gått i miljøet selv. Det provoserer personal gruppen veldig. Ikke alle ønsker å ha høyere stilling. Ikke ønsker vi oftere helgefrequens men det blir bare avgjort av ledelse. Synes det er tragisk at vi i 2018 jobber mot mer ugunstig arbeids tid i helsevesenet. Dette gjør at arbeidsmoralen synker, arbeidsmiljøet blir mye dårligere og personalgruppen mister lysten til å stå på for arbeidsgiver!!»

«Driften og økonomien er viktigere enn ivaretagelse av personalets trivsel og helse. Ledelse som ikke har erfaring innen mitt arbeid med demente»

Manglende opplevd involvering kan påvirke i hvilken grad en får oppslutning av tiltak. Resultatet kan vise at arbeidsgiver har et stort forbedringspotensial når det gjelder å involvere

ansatte, noe som i henhold til Leif Moland (2015) kan gi økt legitimitet og oppslutning for endring (Leif Moland, 2015).

Andel heltidsstillinger har betydning for arbeidsmiljø og brukers opplevelse av tjenestekvaliteten (Moland, 2015). For å kunne gjøre noen vurderinger i forhold til hvordan ansatte ut fra en helhetsvurdering ser sammenheng mellom stillingsstørrelse, arbeidsmiljø og kvalitet ønsket jeg mer data om dette. Dette kan da bidra til å si noe om i hvilken grad hensikt med mer heltid er forankret hos ansatte.

	I hvilken grad mener du mer bruk av heltidsstillinger vil positivt påvirke:	
	Arbeidsmiljøet	Brukers opplevelse (kvalitet)
I liten grad	7,5 %	3,1 %
I noen grad	31,9 %	23,1 %
I stor grad	54,4 %	73,1 %
Har ingen betydning	6,2 %	0,6 %
<i>N=160</i>	<i>100 % (N=160)</i>	<i>100 % (N=160)</i>

Det er 160 ansatte som har svart, dvs. (N=160), innenfor begge kategorier. Vi ser at det er en overvekt av ansatte som svarer at heltidsstillinger har *stor betydning* for både brukers opplevelse og for arbeidsmiljøet, noe som må sies å være positivt. Imidlertid er det en relativ høy prosentandel som i mindre grad ser sammenhengen mellom heltid og faktorene kvalitet og arbeidsmiljø. Dette kan ha betydning for hvordan personalgruppene som helhet, møter argumenter som tilsier mer heltid. Dette kan da vanskeliggjøre prosessene og der arbeidsgiver kan få en utfordrende jobb med å få de ansatte på lag. Det kan synes som om hensikten ikke totalt sett har nødvendig forankring.

I kommentarene trekker jeg følgende frem:

«I dag er det ikke så lett å bruke den videreutdanningen og kurser som en har deltatt i. I vår avdeling er det kun inn og ut av brukers bolig. Får ikke så mye tid på å observere. Har ikke satt av tid til å spørre bruker hvordan de egentlig har det. Går hjem med en ekkel følelse i brystet av at du VET at du har gjort en mindre bra jobb. Brukere reagerer på at vi er mange. Høyt fravær og mange som ønsker seg vekk fra hjemme tjeneste.»

«Ved å gi flere 100 % faste stillinger, vil en øke kvaliteten på arbeidet, øke arbeidsmiljøet og øke fleksibilitet blant ansatte.»

«Har en stilling på 91 %, ønsker ikke å gå mer enn dette. Dette holder. Arbeidsplassen har mange småstillinger, minste fagarbeider stilling er 40 %. Minstekravet burde vært 60 % for fagarbeider. Store delen av ansatte i deltidsstillinger ønsker å øke opp stillingsprosenten sin. Flere hele stillinger gjør arbeidet mye bedre, ansatte er fornøyde og jeg har tro på at arbeidsnærværet hadde vært høyere - Å mye bedre forutsigbarhet for brukerne. Er veldig for års turnus. Dette burde vært praktisert i kommunene. Større valg til å gå lengre vakter å mer fri. (Ønske-turnus) Aldri mer enn hver 3 helg- helst hver 4 helg og langvakter.»

«Med arbeid med mer helgefrekvens går det ut over familie og barnas fritid. For meg som går 100 % vil det å øke helgefrekvensen bare gjøre at jeg er mindre hjemme på barnas fritid. Jeg går nå i en turnus med langevakter hver 4 helg. Ønsker ikke økt helgefrekvens i min turnus. Tror ikke det er gunstig.

«Ledelsen argumenterer med at langvakter hver tredje helg er det som må til for at flere skal få større stillinger. Men realiteten er at ingen ønsker å ha arbeidshelg oftere og nå har alle sykepleierne sagt opp, kun én vernepleier igjen på dag/kveldsstilling, ellers kun sykepleiere igjen på natt(jeg jobber natt). Og pga arbeidspresset på dag og kveld er det høyt sykefravær, og jeg ser ikke at det vil bli mindre ved den nye helgeordningen som NSF ikke har fått med seg og Fagforbundet visstnok har sagt seg enig i... Ingen søkere forrige utlysning til sykepleierstillingene som er ledige og med pasienter som blir stadig dårligere går dette utover den faglige forsvarlige omsorgen våre pasienter fortjener! Men ingen lytter til oss "på gulvet"!»

Resultatet viser at det er overvekt av ansatte som i stor grad mener at de ser betydning av stillingsstørrelse opp mot arbeidsmiljø og brukertilfredshet. Imidlertid er det en relativt stor andel ansatte som ikke i like stor grad ser betydningen. Det synes også som om det er en del misnøye hos ansatte som er relatert til arbeidspres, sykefravær, mange småstillinger og turnover. I henhold til teori vil mer heltid kunne gi bedre arbeidsmiljø, bedre kvalitet og mer effektivitet (Moland, 2015). Effekt vil først komme når flere er i heltid, og vil kreve at ansatte ser denne sammenheng tydeligere gjennom økt kunnskap (Moland, 2015).

4.2 Presentasjon funn kvantitativ undersøkelse ledere og hovedtillitsvalgte

Bakgrunnsdata

Beskrivelse		Virksomhetsledere	Avdelingsledere	Hovedtillitsvalgte
<i>Svarprosent</i>	83 % (N=52)	19 %	56 %	8 %
<i>Antall faktiske svar, fordelt rolle</i>	(N=44)	10	29 + 1 noen svar	4

Figur 10 Bakgrunnsdata ledere og hovedtillitsvalgte

4.2.1 Sentrale funn fra undersøkelsen

Forankring hos ledere og hovedtillitsvalgte vil være sentralt for å lykkes med utvikling av heltidsarbeid. Undersøkelsen mot ledere og hovedtillitsvalgte vil etter min vurdering, kunne si noe om den reelle forankring og hvordan de i praksis følger opp arbeidet. Jeg har for oversiktens skyld kategorisert presentasjon av funn som følger:

- *I hvilken grad mener ledere og hovedtillitsvalgte ønske om heltid er forankret hos ansatte og i hvilken grad kan økonomiske rammebetingelser ha å bety for utvikling mot mer heltid.*
- *Forankring og prosess i organisasjonen på alle nivå*

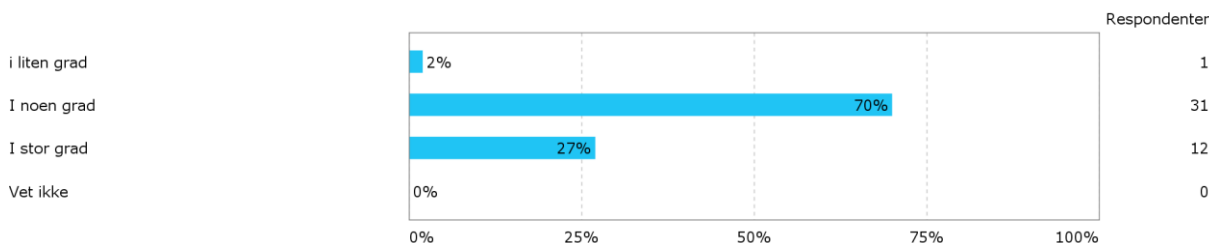
I undersøkelsen var det mulig for respondentene å gi kommentarer på slutten av undersøkelsen, og dette har bidratt til å utfylle de kvantitative data.

I hvilken grad opplever ledere og hovedtillitsvalgte at ønske om heltid er forankret hos ansatte og i hvilken grad kan økonomiske rammebetingelser ha å bety for utvikling mot mer heltid.

Det er gjerne ansatte med uønsket deltid som i praksis har fokus, også partene imellom. Frivillig deltid oppleves som utfordrende, men det synes som om dette er en mer vanskelig å ta «tak» i både blant ledere og tillitsvalgte.

Jeg ønsker å få innsikt i hvilken grad ledere og hovedtillitsvalgte erfarer at ansatte ønsker å arbeide heltid gjennom følgende spørsmål:

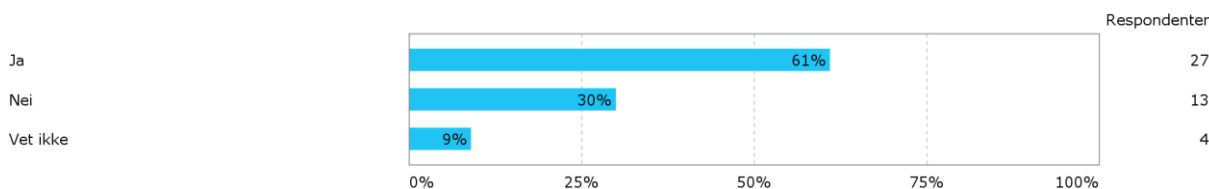
I hvilken grad er det etter din erfaring, et ønske fra ansatte å gå mer heltid?



Antall svar er 44, dvs. (N=44). Det er en andel på 27 prosent som mener at ansatte i stor grad ønsker å gå mer heltid. Det er imidlertid 70 prosent som sier at de ansatte i noen grad ønsker dette. Erfaringer fra driften, tilbakemeldinger fra ledere og samhandling med tillitsvalgte viser at mye av deltidsproblematikken er relatert til type arbeidstidsordning og helgebelastning. Det er også individuelle hensyn hos arbeidstakere som der blir bedt om å ta hensyn til. Det er gjerne slik at selv om ansatte i prinsippet sier at de ønsker heltid, så kan erfaringer tilsi at det vil avhenge av arbeidstid eller valgt turnus. Det er imidlertid 27 prosent som oppgir i stor grad å erfare at ansatte ønsker heltid. Dette kan tyde på at de har ansatte eller medlemmer i sin organisasjon som tydelig har meddelt ønske om mer heltid.

Resultatet kan ikke bekrefte om disse ansatte faktisk har fått gjennomslag for sitt ønske eller ikke. Som et oppfølgingsspørsmål ønsket jeg da å få vite om de hadde konkrete eksempler på at ansatte hadde fått tilbud om heltidsstilling og hvordan de ansatte hadde respondert på dette. Jeg ønsket å se dette spørsmålet i sammenheng med type arbeidstidsordning.

Har du opplevd at ansatte har takket nei til full stilling / stor deltidsstilling med begrunnelse i arbeidstidsordning / turnus?



Det var 44 som svarte, dvs. (N=44). 61 prosent oppgir at de har erfaring med at ansatte har takket nei til hel stilling grunnet arbeidstidsordning/turnus. Dette kan da gi en indikasjon på at type arbeidstidsordning har stor betydning for ansatte i forhold til de valg de tar.

I kommentarfeltet var det mange tilbakemeldinger angående ansattes villighet til mer heltid, eller mulighet til mer heltid. Jeg trekker frem følgende kommentarer:

«Helgefrequens er med å avgjøre hva ansatte mener om å gå full tid. Frykten for økt helgefrequens er stor.»

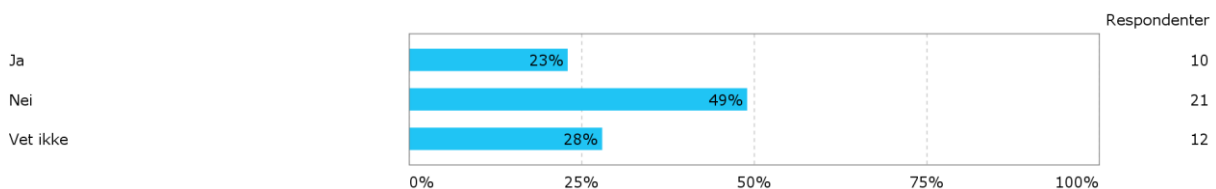
«Mange av våre ansatte ønsker ikke å gå 100 % stillinger, men deltidsstillinger. De fleste ønsker å gå rundt 80 %.»

«Av erfaring: Ikke alle ønsker større stillinger. Noen ønsker større stilling, men har ikke helse til å ha større stillinger.»

«Noen ansatte ønsker faktisk å jobbe deltid/mindre enn 100 %. At noen ønsker dette fordi det passer familiesituasjon etc. er noe vi kan leve med.»

I kommentarene kommer det frem at helgearbeid, helse og familie er årsaker til deltidsarbeid. Det å tilby hele stillinger til ansatte som har sterke preferanser for deltidsarbeid og «frykt» for helgearbeid vil da naturlig oppleves som en reell problemstilling i planlegging av arbeidstidsordninger. Jeg ønsket en noe dypere innsikt i helgeproblematikken vs heltidsarbeid og hvilket syn ledere og hovedtillitsvalgte har på spørsmål om heltid dersom en spisser det mot problemstilling helg.

Tror du ansatte er villige til å gå flere timer pr helg dersom dette betyr at de kan få tilbud om hel stilling?



43 svarte på dette, dvs. (N=43). Andelen som svarer «nei» er 49 prosent. Det er også en stor gruppe som «vet ikke» som utgjør en andel på 28 prosent. Det er imidlertid en gruppe på 23 prosent som sier at de har tro på at selv ved økt antall timer pr helg vil det være ansatte som ønsker avtale om heltid. I kommentarfeltet er det mange som trekker frem helgeproblematikken, og jeg velger å gjengi følgende:

«Helgefrekvens er med å avgjøre hva ansatte mener om å gå full tid. Frykten for økt helgefrekvens er stor.»

«Større helgebelastning og lange vakter er ikke populært og enkelt velger å søke seg vekk. Krever god informasjon, vil bli en urolig overgang og vil nok ta tid å få det etablerert. Kommunen må vurdere tiltak som kan være gunstige for å få dette til»

«For at dette skal være mulig (uten en hel haug med helsestillinger) må de produsere flere timer per helg i løpet av året. På vårt sykehjem krever pasientene omtrentlig like mange ansatte på jobb lørdag og søndag, som resten av ukedagene. I forhold til heltid må dette løses i all hovedsak via lange vakter, eller flere helger. Vi er kjent med andre løsninger som langturnus, "Nordsjøturnus", 3:3 løsning e.t.c....men det må uansett produseres flere timer på helg. Dette er jevnt over IKKE ønskelig, for stort sett ALLE som per dato har stor stilling. De som jobber deltid, er i noen grad mer interessert i å øke antall timer på helg,...dersom gevinsten er større stilling, men langt i fra alle.»

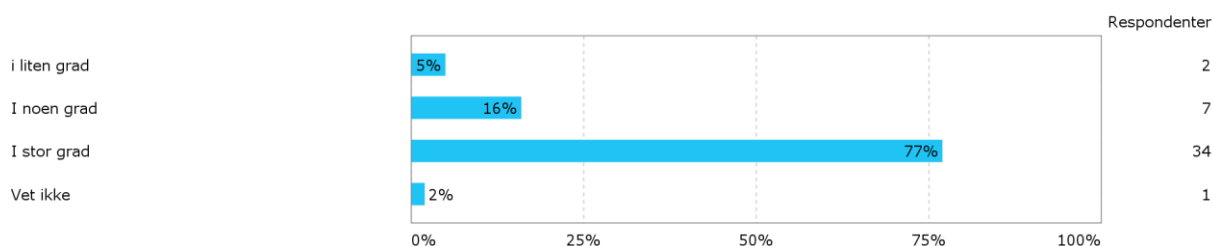
«Opplever motstand mot å gå flere timer på helg når vi konkurrerer med andre kommuner»

«Det er dessverre få arbeidstakere som jobber i min avdeling som ønsker å jobbe 100 % stilling. De fleste ønsker å jobbe 80-90 % for å kunne kombinere med familieliv.»

Resultatet viser totalt sett at helgearbeid står som en sentral problemstilling. Dette sammenfaller i stor grad med resultatet fra undersøkelsen mot de ansatte.

Økonomi er ofte et tema når vi har arbeidstid på agenda. Dette gjelder både i sammenheng med virksomhetenes egne økonomiske rammebetingelser og i forhold til kommunens lønnspolitikk. Det kan på mange måter synes som om disse økonomiske «betraktninger» legger begrensinger på arbeid med arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid. Jeg ønsket å få belyst dette nærmere og stilte følgende spørsmål:

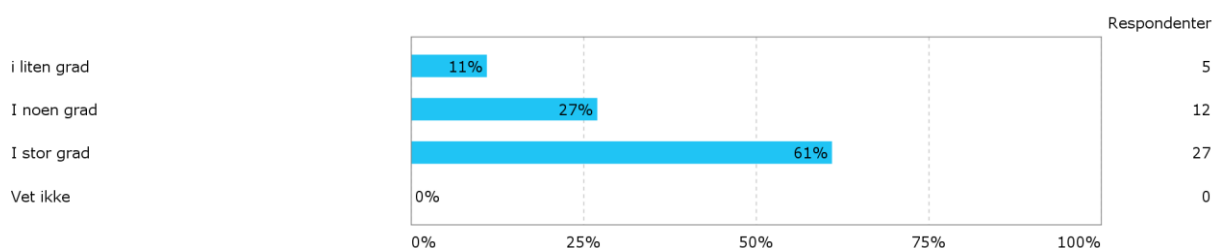
I hvor stor grad mener du at virksomhetenes økonomiske rammer har betydning for utvikling av heltidskultur?



Det var 44 som svarte, dvs. (N=44). Her er det klart hovedvekt på de som mener at dette har betydning i stor grad, med 77 prosent av svarene. Dette sammenfaller også med studien til Egeland og Drange (2014) der informanter fra ledelse legger vekt på det økonomiske handlingsrommet (Egeland og Drange, 2014). Det er grunn til å tro at respondentene er av den oppfatning at mer heltid i stor grad avhenger av økonomiske rammebetingelser.

Når det gjelder de ansatte, så er det særlig kompensasjon helg som det stilles spørsmål om. Det er derfor interessant å se nærmere på i hvilken grad respondentene mener at kompensasjon motiverer til mer helgearbeid.

I hvor stor grad tror du at størrelse på kompensasjon har å bety for ansattes valg om å gå flere timer pr helg?



Det var 44 som svarte, dvs. (N=44). 61 prosent svarer at de mener kompensasjon har betydning for om ansatte vil velge å gå flere timer helg. Det er 27 prosent som oppgir at de i noen grad tror det motiverer og 11 prosent har liten tro på dette. Dette resultat sammenfaller med de ansattes i forhold til at kompensasjon vil ha en stor betydning.

Fra kommentarfeltet trekker jeg frem følgende:

«Evtnt lønnskompensasjon for helgejobbing må økes temmelig mye for at det skal ha innvirkning.»

«Hadde ansatte fått en betydelig kompensasjon for å jobbe mer helgearbeid (eksempelvis 1000 til 1500 kr ekstra per vakt), tror jeg det vil være mye lettere å lykkes i arbeidet mot heltidskultur.»

«Skal vi ha en heltidskultur må ansatte jobbe mer timer helg. Enten oftere helg eller lengre vakter. ELLER en må øke budsjettet.»

«De ansatte må være på lag og ikke tvinges til noe. Holdningsendringer må til, men også økt kompensasjon for mer helgearbeid. Tromsø kommune har laget en god avtale på dette.»

Resultatet synes å vektlegge viktigheten av kompensasjon med begrunnelse at dette kan gi økt villighet for helgearbeid og derav mer heltid.

Forankring og prosess

Gjennom programmet «Ufrivillig fritid» med tilhørende evaluering, hevdes det at der tiltak for mer heltid har lyktes best, er der økt andel heltid er legitimert gjennom forankring. Her vises det da særlig til viktigheten av å forankre «hensikten» med heltidsarbeid. Leif Moland (2015) hevder at økt stillingsstørrelse gir positiv effekt på tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og bidrar til mer effektiv drift. Det legges her vekt på viktigheten av gode prosesser der ansatte må få mulighet til å bidra til å finne gode lokale løsninger (Moland, 2015).

Det er ut fra ovenstående interessant å undersøke nærmere hvordan respondentene erfarer de ansattes kunnskap relatert til Leif Moland (2015) sin evaluering (Moland, 2015). Resultatet sammenlignes med i hvilken grad respondentene mener de ansatte er gitt mulighet for økt kompetanse i forhold til tema.

	I hvilken grad mener du at ansatte har kunnskap om de positive effektene mer heltid har på tjenestekvalitet og arbeidsmiljø?	I hvor stor grad mener du at de ansatte er gitt mulighet til å øke sin kompetanse angående fordelene ved å øke andel heltidsstillinger?
I liten grad	20,9 %	29,5 %
I noen grad	60,5 %	45,5 %
I stor grad	18,6 %	13,6 %
Vet ikke	0	11,4 %
100 %	N=43	N=44

Modellen beskriver lederne og hovedtillitsvalgte sine syn på i hvilken grad ansatte faktisk har fått nødvendig kunnskap og i hvilken grad de ansatte etter deres syn er gitt mulighet for økt kompetanse angående hensikt med mer heltid. Kunnskap og kompetanse om hensikten kan ha en betydning for hvordan de ansatte ser sin egen rolle *i en større sammenheng* og kan påvirke i hvilken grad de er positive eller negative til en endring.

I hvilken grad mener du at ansatte har kunnskap om de positive effektene mer heltid har på tjenestekvalitet og arbeidsmiljø?

Av 43 svar, dvs. (N=43), mener 19 prosent at ansatte i *stor grad* har kunnskap om dette. Det er imidlertid 60,5 prosent som svarer *i noen grad* og 20,9 prosent som svarer *i liten grad*. Sammenligner vi med svarene til de ansatte ser vi at det her kan være noen ulik oppfatning om kunnskapsnivå. Selv om spørsmålstillingen er noe ulik, gir de ansatte sine svar en indikasjon på at de selv opplever å ha god kunnskap og forståelse for at mer heltid vil virke positiv på bruker og arbeidsmiljø.

I hvor stor grad mener du at de ansatte er gitt mulighet til å øke sin kompetanse angående fordelene ved å øke andel heltidsstillinger?

44 svarte på spørsmålet, dvs. (N=44). Her ser vi at det er stor overvekt av de som svarer *i noen grad*, *i liten grad* og *vet ikke* med en andel på tilsammen 86,4 prosent. Det er 13,6 prosent som mener at dette er gjort i *stor grad*. Dette indikerer at virksomhetene har hatt lite fokus på prosesser knyttet til å heve generell kompetansen angående fordeler med økt andel heltidsstillinger.

Fra kommentarfeltet kan følgende trekkes frem:

«Fordelene for både ansatte og pasienter må synligjøres mye mer om de ansatte skal gå med på å jobbe mer helg for å øke stillinger.»

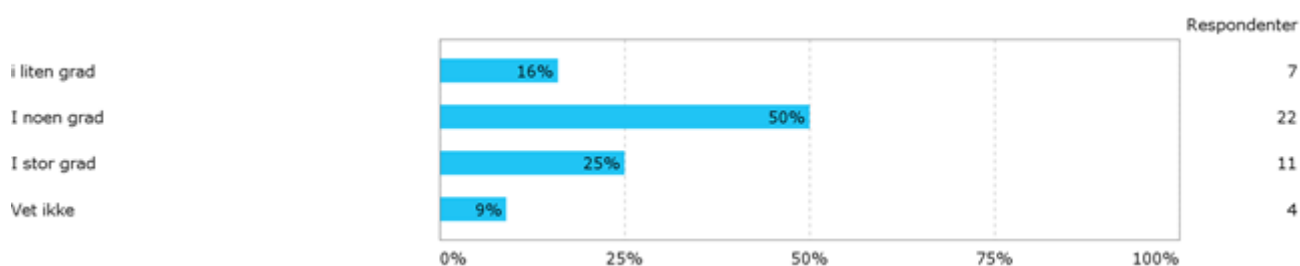
«Tror at ansatte må få lik informasjon fra etatsledelse om heltidskultur. Ikke at dette går ut som informasjon fra den enkelte avdelingsleder, og dens formuleringer til de ansatte. Mange ansatte hører det de "vil høre" når avdelingsleder informerer. Etatsledelse har en større "tyngde" i arbeidsmiljøene rundt om i kommunen/virksomhetene.»

«Fordelene for både ansatte og pasienter må synligjøres mye mer om de ansatte skal gå med på å jobbe mer helg for å øke stillinger. Samtidig er det viktig å samarbeide om en god turnus som folk ønsker å gå i og som kan kombineres med familieliv.»

Respondentenes svar kan tyde på at det er en uklarhet i forhold til hvem som har ansvar å skape nødvendige prosesser i virksomhetene. Respondentenes tilbakemeldinger kan være en indikasjon på at ansvaret ikke er tydelig nok formidlet og forankret i organisasjonen.

Det å organisere arbeidet med mer heltid vil påvirke ansatte på ulike måter. Involvering og delaktighet kan bidra positivt inn i aktuelle prosesser. Jeg ønsket derfor å få innspill på i hvilken grad medvirkning fra ansatte legges vekt på i forbindelse med utarbeidelse av nye arbeidstidsordninger.

I hvilken grad er det praksis for at alle ansatte blir involvert i prosesser der en ønsker å endre arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid? (både de som går deltid og heltid)



Det var 44 som svarte, dvs. (N=44). 50 prosent svarer *i noen grad* og 16 prosent *i liten grad*. 25 prosent svarer *i stor grad*. Det er fire som svarer «*vet ikke*». I sist nevnte kan jeg ved en mer inngående analyse av datamateriell se at dette angår en hovedtillitsvalgt, to avdelingsledere og en virksomhetsleder.

Resultatet viser at det er relativt lav involvering av de ansatte i prosesser der en skal endre arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid. Dette samsvarer i stor grad med ansattes opplevelse av å bli involvert. Svarene gir en indikasjon på at grad av involvering er relativt lav. Større grad av involvering ville kunne gitt økt legitimitet for endring i ønsket retning (Moland, 2015). Fra kommentarfeltet kan jeg trekke følgende frem:

«Viktig at ansatte i virksomheten blir med i planleggingsfasen med hvordan øke stillingene. Hva har vi til rådighet/ledige stillinger og hvordan fordele disse

prosentene på allerede eksisterende hjemler. Hva er behovet og hva er ønsker? Slik får vi en forståelse for hvorfor det å øke stillingen kan bli å gå mer antall timer pr arbeidshelg.»

«Turnusgruppene lager turnus/høytidsturnus med veiledning fra leder og har derfor stor påvirkningskraft. Det henges opp "ønskelister" hvor alle ansatte kan komme med kommentarer/ønsker i forkant av turnusendring og dette opplever jeg er viktig for de ansatte og hvordan de opplever endringen i turnus i etterkant»

Det kan her synes som om ledere har utfordringer med å skape prosesser i virksomhetene. Dette kan ha en mulig sammenheng med respondentenes opplevde grad av forankring og støtte fra toppledelsen. På bakgrunn av dette var det interessant å se nærmere på hvordan respondentene opplever i hvilken grad mål er satt for mer heltid og grad av forankring i toppledelsen.

	I hvilken grad erfarer du at ønske om heltidskultur er forankret hos kommunens overordnede ledelse (etatsledelse / rådmann)	I hvilken grad opplever du at kommunen har definerte mål som bidrar til å fremme heltidskultur?
I liten grad	0 %	14 %
I noen grad	45 %	68 %
I stor grad	48 %	18 %
Vet ikke	7 %	0 %
	100% (N=44)	100 % (N=44)

Antall svar er 44, dvs. (N=44), på begge kategorier.

I hvilken grad erfarer du at ønske om heltidskultur er forankret hos kommunens overordnede ledelse (etatsledelse / rådmann)

Her er det relativt delt oppfatning. 48 prosent mener at dette er i *stor grad* forankret, mens 45 prosent svarer i *noen grad* og 7 prosent svarer *vet ikke*.

I hvilken grad opplever du at kommunen har definerte mål som bidrar til å fremme heltidskultur?

I denne kategori svarer 18 prosent av respondentene i *stor grad* mens 68 prosent svarer i *noen grad*. Det er 14 prosent som svarer i *liten grad*.

Svar i begge kategori indikerer at det er noe uklart og ulike oppfatninger om både forankring i overordnet ledelse samt om kommunens mål for mer heltid. Oppsummert synes det som om

kommunen har en viktig jobb her for å skape en omforent forståelse for både den reelle forankring og mål for arbeidet.

4.3 Presentasjon funn kvalitativ undersøkelse

Innledning

Min hensikt med å intervju to fra administrativ ledelse og en politiker var å få en dypere innsikt i kompleksiteten, samt vurdere hvorvidt disse kvalitative data kan støtte opp om de funn jeg finner i kvantitative data. Jeg har valgt å sette fokus på tre tema i intervjuguide, og som jeg da bruker som struktur i presentasjonen:

- *Hvordan kan problemstilling heltid / deltid påvirke mål om gode og fremtidsrettede tjenester?*
- *Hvordan kan økonomiske rammebetingelser ha betydning for utvikling av heltidskultur*
- *I hvilken grad skal ansattes preferanser for deltid vektlegges?*

4.3.1 Sentrale funn fra undersøkelsen

Hvordan kan problemstilling heltid / deltid påvirke mål om gode og fremtidsrettede tjenester?

Alle informantene trakk frem betydning av kvalitet og kontinuitet i tjenesten. De setter dette i sammenheng med å kunne levere gode fremtidsrettede tjenester. Den administrative ledelse beskriver følgende:

«Når vi skal tenke nye fremtidsrettede tjenester, så trenger vi at folk bidrar på alle områder. Både med tanke på det de har og får brukt det potensiale de har. Hvis du ikke er til stede så kan det heller ikke bli en god arbeidsplass – hvis en ikke har de samme folkene. Hvis jeg skal jobbe med utvikling, eller la få folk utvikle seg, så må de være til stede. Så det er både for de tjenester som vi gir men også for arbeidstaker.»

«Det som jeg tenker er viktig, er pasienten eller brukeren. Den faglige kvaliteten på tjenestene vi skal gi – jeg tror og jeg mener at det vil bli en bedre kvalitet på tjenestene

hvis ansatte går 100 prosent og føler et større ansvar og en større tilhørighet til sin arbeidsplass. Da kan en være med å sette standard for den tjenesten en skal utføre. Og så tror jeg også at jo flere vi har i 100 prosent stilling, jo større er sannsynligheten for at kvaliteten på tjenesten vi utfører blir bedre. For jeg tror at de som går i full tid – kjenner et større ansvar for det arbeidet som skal utføres. Og jeg tenker at jo flere i 100 prosent stilling, jo færre tjenesteytere må brukeren forholde seg til.»

Fra et politisk perspektiv kommenteres følgende:

«Jeg har generelt tro på at heltidsstillinger – ideelt sett så kunne alle vært i heltidsstillinger. Da har du færre personer å forholde deg til. Personene som da er ansatt vil representere en kontinuitet i større grad og det vil også føre til en bedre kvalitet.»

«Nå er det jo ikke sikkert at en 80 åring om 10 år trenger like mye hjelp som en 80 åring i dag – ja folk lever lengre og det kan jo bety at de er friskere og kan klare seg selv litt lengre – i alle fall teoretisk så kan du gjøre det. Eldrebølgen har jo ikke kommet så sterkt som en hadde sett, så langt – men det vil øke på»

«Stadig flere eldre, det betyr ikke nødvendigvis at det blir prosentvis flere plasser på sykehjem og de dyre tilbudene, men at du kan dempe behovet på de dyre ressurskrevende ved å gi tilbud lengre nede i omsorgstrappen.»

«Det er et strukturelt problem – som vi ser politisk. Det er klart at vi har et veldig sterkt ønske politisk om mest mulig heltidsstillinger og at det som blir deltidstillinger blir så store som mulig. Så rent strukturelt kan det hende at litt større driftsenheter kan være med på å gjøre det noe lettere.»

Alle informantene synes å ha stor fokus på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Det synes å være en felles forståelse i at stillingsprosent kan få en sentral betydning når det angår å erverve fremtidig kompetent arbeidskraft. De fremstår også som omforent i at deltid kan gi utfordringer for kontinuitet og brukeropplevelsen. Det kan synes som om alle de spurte har en noe rasjonell tilnærming til problemstillingen, med en forventning til at struktur bør formes etter oppgavebildet og omgivelsene. Politisk leder nevner også at det kan være et strukturelt

problem, og stiller spørsmål om større driftsenheter kan bidra til å løse problematikken noe. Det nevnes av alle informanter at deltidsproblematikken også kan synes å være kulturelt betinget. Informantene presiserer at dette kan oppleves som utfordrende å håndtere, rasjonelt sett, der utfordring vil være å tilpasse de ansattes og driftens behov til hverandre.

Fra et politisk perspektiv legges det vekt på betydningen av forebyggende arbeid, og mer bruk av hjemmebaserte tjenester. Dette begrunnes med at dette kan tenkes å dempe fremtidig behov for tjenester som er særlig ressurskrevende. Den politiske informanten nevner også folkehelsearbeid som en vesentlig faktor, som kan bidra til å holde folk lenger friske. På oppfølgingsspørsmål om hvordan mer hjemmebaserte tjenester kan bidra til å minske deltidsproblematikken, svarer informanten som følger:

«... at det i større grad kan skape dagarbeidsplasser som er lettere å takle i forhold til heltidsstillinger.»

Dette er noe i motsetning til det den administrative ledelsen sier i en kommentar:

«.. jeg ønsker minst mulig folk som bare går dag. Jeg tror det må bli mye større forståelse for at vi må gå på ugunstige arbeidstider fremover for å dekke behovet. Altså, vi klarer det ikke bare med dagtilbud. Vi må fordele det og gjøre det på en annen måte.»

Alle informantene er samstemte om at organisering av tjenestene har betydning, men skiller på rolle og beslutningsnivå. Dette kan illustreres ved å trekke frem et sitat fra en av de administrative lederne:

«.. og det har noe med at en tenker at politikk er å styre på det overordnede.. og så skal de sette mål på det overordnede.. så er det administrasjonen som må si noe om hvilke virkemidler som må til for å nå det målet.»

Fra politisk ledelse synes det å være stor tillitt til administrasjonen om hvordan ressursene benyttes og fordeles.

Hvordan kan økonomiske rammebetingelser ha betydning for utvikling av heltidskultur?

På spørsmål til informantene om mer heltid kan være kostnadsbesparende kommenterer den administrative ledelsen følgende:

«Det tror jeg helt klart. Vi ser jo at hvis du har folk som går med mer heltid, og spesielt hvis de går også på dagtid, så kan du ha.. så bør du alle fall kunne ha færre medarbeidere enn om du har mange deltidsstillinger. Du blir på en måte begrenset.. du klarer ikke å følge sånn opp da. Så jeg tenker at det er veldig krevende å ha mange deltidsansatte.»

Den politiske informanten sier følgende om tema heltid/deltid har vært tema under budsjettbehandlinger:

«Jeg tror ikke det har vært konkrete tema i selve – i alle fall ikke i selve de reelle budsjettbehandlingene – men der er det jo et – det er jo lover og regler i arbeidslivet – som også blir ivaretatt av fagforeningene – så jeg har oppfattet det slik at det er det som har vært begrensingen – det har ikke vært kommunens vilje til å gjøre noe.»

«.... men så er det ikke en ubegrenset økonomisk evne i kommunene, heller ikke i Karmøy kommune. Det er jo et dilemma der, for vi kunne jo ansatt 100 til ikke sant, og det er klart at de kunne gjort fornuftig arbeid og ytt mer tjenester til de som er i omsorgsboliger, de som er i sykehjem og dagplasser og tilsvarende – da kunne vi holdt oss innenfor det som er normen på hver 3. helg. Det letteste var jo om det i alle fall kunne aksepteres, de som ville det, de som syntes det var greit å gå 2. hver helg eller 2 av fem eller – alt som er mer enn hver 3. helg»

Den politiske informanten presiserer at det i budsjett for 2018 ble de satt av midler som øremerkes arbeidet «heltidskultur». På denne måten kan driften få et noe større handlingsrom for å arbeide frem løsninger, og skape nødvendige prosesser. Informanten er tydelig på at dette er et viktig politisk signal for ønske om å redusere omfang deltid.

Jeg ønsket å få en nærmere beskrivelse av i hvilken grad det foreligger tilstrekkelig handlingsrom i å kunne disponere de økonomiske rammer på en effektiv måte. Da sett i forhold til mål om mer heltid og mulighet for å finne fleksible løsninger som kan fremme heltid. Informantene fra administrativ ledelse sier følgende:

«... vi får jo en ramme men det er ingen som sier hvordan vi skal bruke denne rammen – ei ramme er ei ramme – en ytterkant. Hvordan en bruker det som er inni det – det er opp til oss, og da kan vi legge premissene inn i den rammen, hvordan det puslespillet skal se ut. Skal det være store brikker, skal det være små brikker.. Altså – har du en ramme så har du en ramme – skal det være 100 brikker eller skal det være 50 – det er det vi som bestemmer – fordi vi kan forme de brikkene som vi vil. Og det er noe av det som vi gjerne må tenke som etat og som administrasjon – tenke grundigere gjennom: hvor vil vi, hva er det vi vil og da må vi fronte dette. Så jeg tror – det kan nok bli en utfordring sånn rammemessig for å få snudd skuta – vi vil nok kunne gjøre mer innenfor den rammen vi får tildelt enn det vi har klart til nå.

«..jeg liker egentlig det prinsippet om at ting skal komme fra bunn og opp – men når du ikke når målene så må du gjerne komme med noe fra topp og ut.. og jeg tror at vi nå har en ledelse i helse- og omsorg som ser behovet – og som ser at vi er nødt for gjerne å stille noen krav til hvordan, at vi legger føringene for hvordan vi skal ha det.»

Den politiske informanten kommenterer følgende:

«Erkjennelsen av at det er begrenset økonomiske midler vet jeg er sterkt forankret i etaten, helse og omsorgsetaten. Og disse tingene henger i hop – det er selyforsterkende for å finne løsningen. Vi må følge opp behovet fra starten, helt i fra folkehelsearbeidet – det bør ikke stå på pengene der – det bør ikke stå på pengene før en når de dyreste – og det er det budsjettet har understreket sterkere.

På spørsmål om det vil være hensiktsmessig med drøftelser i forbindelse med budsjettbehandling, da angående det å se på muligheter for å omdisponere f.eks. vikarmidler til faste stillinger, svarer administrativ ledelse som følger:

«.. det å tenke sånn som du sier, er jo at en da sier at.. ja her skal vi heller tenke på i forhold til hvilke budsjetter en har så må produksjonen tilsi hvor mye folk en til enhver tid har. Så kan en samtidig si at med å slippe det helt løs, så kan du risikere å få enda flere som går i små stillinger for å få denne variasjonen til å bli dekket opp. Men jeg tror vi har et stykke å gå hvis at det skal være slik at vi skal gjøre en type kartlegging i virksomhetene. Dvs å si at vi skal gå bort fra dette med antall hjemler – der er vi ikke... og det synes jeg er synd for jeg tror at vi kunne fått mer til hvis vi løsrev oss fra det, men sånn som det er pr i dag i forhold til delegasjonsreglementet, så har ikke vi anledning til å ansatte flere folk, fordi vi har et hjemmel problem rett og slett. Og det tror jeg er en begrensing på dette med heltid og deltid også jeg.»

Det kan her synes som om informanten er opptatt av at en har en bevisst strategi i forhold til hvordan en eventuelt omdisponerer midler. Risikoen som nevnes er «flere deltidsstillinger» dersom en «slipper det løs». Informanten nevner også at det er noen begrensninger som ligger i økonomisystemet, i forhold til å benytte rammene noe mer fleksibelt når det angår tilsetninger.

Mulighet for å kompensere for ubekvem arbeidstid som helgearbeid, er noe som ofte trekkes frem som et tiltak for å få flere til å ønske å gå heltid. Informant fra administrativ ledelse reflekterer over dette på følgende måte:

«... det er en del kommuner som ikke kan det eller har muligheten til det. ... vi kommer inn i en spiral. Da vil de andre gjøre det samme også til slutt, så går den spiralen, altså vi skrur hverandre opp. Til syvende og sist så betyr det jo at en må kutte mer på andre tjenester antageligvis. Potten er konstant, altså hvordan du velger å bruke. Så jeg tenker at sånt sett så burde det vært sentralt, altså innen i hvert fall et gitt nivå, at du kan gi noe ekstra, hvis du har spesielle utfordringer i din virksomhet. For eksempel så kan du si at nå velger jeg å tilby akkurat i den virksomheten, for å se om det kan hjelpe på for eksempel på helgevakter. Hvis det totalt for hele kommunen, så stor som kommunen er, så tenker jeg at vi vil vi møte oss selv i døren.. Så i grunnen burde det være framforhandlet og at det var likt for alle kommunene på Haugalandet.»

Det at økonomi spiller en rolle i utvikling av mer heltid, er noe alle informantene synes å se har en viss betydning. Det synes å være en enighet om at de økonomiske rammene i større

grad kunne vært benyttet på en mer fleksibel måte. Når det gjelder kompensasjon for ubekvem arbeidstid, sier informantene fra administrativ ledelse at dette er noe en muligens må se nærmere på. Imidlertid sier en av informantene at dette i større grad, burde vært ¹⁰fastsatt i sentrale forhandlinger. Årsaken begrunnes i kommunenes ulike økonomiske handlingsrom og derav ulike muligheter for å kunne følge med i «spiralen» dette kan medføre av økte utgifter. En slik politikk kan også øke konkurransen om samme arbeidskraft, noe som ansees av informant som uheldig.

I hvilken grad skal ansattes preferanser for deltid vektlegges?

Den administrative ledelse hadde mange kommentarer til dette. Det ble blant annet lagt vekt på at arbeidsgiver i større grad bør være den som utarbeide rammer for når, og hvordan, en skal imøtekomme de som ønsker å arbeide deltid. Jeg velger å ta med følgende kommentarer:

«Jeg tenker vel at hele debatten har i altfor mange år vært fokusert på – eller diskusjon vært fokusert på, den ufrivillige deltidskulturen. Men jeg tenker at vi fremover må vi våge å stå i debatten i forhold til de som velger å gå redusert, å si at vet du hva – det har vi ikke anledning til. Hverken overfor de tjenestene vi skal produsere, kvaliteten i tjenestene men også samfunnsøkonomisk»

«.. det har vært et kvinnedominert yrke – vi har lagt litt premissene for hvordan dette skal være – istedenfor å spørre brukerne. Det er en kultur som vi ikke har klart å endre helt. Nå blir det større og større press fordi en trenger to inntekter – to fulltidsinntekter – så samfunnet er med på å presse frem at nå må helse- og omsorg komme etter.»

«.. vi må endre tankesettet vårt og ha fokus på brukerne og ikke på hva vi selv – hva som er formålstjenlig for oss – for meg som ansatt. Jeg tror det er viktig at hver enkelt går i seg selv. Og jeg tror at hvis vi sier: – alle som ansettes og nye unge som ansettes hos oss, alle skal gå i 100 prosent – så tror jeg vi begynner å komme der vi vil. Men det må jo andre forutsetninger til også for å lykkes med det. Men jeg tror det er en hel del som ligger i den gamle kulturen– både hos oss som ledelse og de som jobber der.

¹⁰ Jf ny hta gjeldende fra 01.05.18. Det er fremforhandlet økte tillegg bl.a. for helgearbeid.

Men det er vi som ledelse som må si hvordan vi vi ha det – dette står vi for – dette vil vi.»

Fra den politiske informanten ble følgende trukket frem:

«-kommunen må jo få dekket det tjenestebehovet som er. Og da er en nødt til å ha folk til å jobbe på natt og kveld og ubeleilige tider»

Som et oppfølgingsspørsmål til politisk informant spurte jeg hvordan arbeidsgiver skal møte ansatte som ønsker f.eks. kun en 50 prosent stilling:

«Det er jo ikke så vanskelig å få til hvis du vil gå – spesielt ikke hvis du vil gå 50 prosent mye kveld, natt og helg – så passer jo det i et bilde – som gir andre bedre muligheter til å få 100 prosent. De som ønsker – får da en større mulighet til å gå 100 prosent, dess flere som frivillig vil gå kortere tid – tenker jeg. Men vi skulle jo gjerne fått det til – at det var en mye høyere andel som hadde 100 prosent – jeg tror det er viktig i forhold til kvaliteten og kontinuiteten.»

Fra informantene i administrativ ledelse legges det vekt på at arbeidsgiver i større grad bør kunne styre grad av deltid, også når fritiden skal tas ut. Dette begrunnes i at brukerbehovet må stå i sentrum for organisering av tjenestene. Informantene erkjenner at dette da nødvendigvis vil få en konsekvens for ansattes behov for å få fritid, og på de tidspunkt dette er ønskelig. Samtlige informanter uttrykker forståelse for, og støtter opp om, at ansatte i ulike livsfaser kan ha behov for å arbeide deltid. Administrativ ledelse viser da til at ansatte har rettigheter hjemlet i lov- og avtaleverk. Dette er noe arbeidsgiver må forholde seg til. Informantene legger imidlertid vekt på at dette må gjøres i et slikt omfang og på en slik måte, at det ikke føre til dårligere kvalitet i tjenestene. Fra politisk ledelse legges det også vekt på at tjenestene i stor grad ville hatt godt utbytte av flere i mer heltid, ut fra et kvalitetshensyn.

En representant fra den administrative ledelse trakk også frem likestillingsperspektivet i deltidsproblematikken:

«.. så synes jeg det er et dilemma at det er kvinner som går redusert. Jeg synes det er et likestillingsperspektiv i dette. Hadde det hadde vært slik at det var en lik fordeling mellom kvinner og menn, der en hadde sagt at - i vår familien så må vi nå gå redusert for at vi ikke klarer ikke å ivareta familien vår med å gå 200 prosent stillinger- så

hadde jeg på en måte akseptert at det var den familieenheten sin vurdering. Men når det er så skjevt som det er nå, så mener jeg at en bør ... i alle fall som offentlig virksomhet, ha mye mer rammer for at en ønsker, eller vil at folk får gå i 100 prosent stilling... ikke være med på å segmentere den muligheten at en kan få velge seg ut og inn.»

Til slutt har jeg tatt noen korte sitater som jeg syntes var gode refleksjoner i det videre arbeidet med deltidsproblematikken. Fra den administrative ledelsen trekker jeg frem to sitater:

«Kompetansen må vedlikeholdes for at du skal kunne ta den i bruk når du trenger den. Det synes jeg er underkommunisert. Jeg synes det er for lite snakk om det – også hva det koster å utdanne folk som ikke vil gå i fulltidsstilling.»

«Det er det jeg synes er merkelig – vi kvinner tror ikke at familien klarer seg dersom vi ikke er hjemme og lager kosen. Familien klarer seg ikke hvis jeg er på jobb 17 mai. Familien klarer seg ikke hvis jeg er på jobb juleaften kveld. Altså har vi en tro på at det ikke går»

Fra den politiske informanten trekkes følgende frem:

«- jeg tror vi må langt frem i tid for å ha alle i 100 prosent – men det er viktig – både for rekruttering og for kvaliteten i tjenestene. Derfor er det vesentlig at administrasjonen har det momentet med seg når de planlegger framtidens utvikling av helse- og omsorgstjenester»

4.4 Sammendrag av funn fra ansatte, ledere og tillitsvalgte og administrativ/politisk ledelse

På bakgrunn av funn i studien er det grunn til å tro at ansatte i stor grad arbeider deltid frivillig. Årsaker som vises til er i hovedsak relatert til familie og egen helse. Funnene støttes i stor grad gjennom bruk av ulike metoder. Mine undersøkelser gir også grunn til å tro at organisering av arbeidstid kan ha en medvirkende årsak. Ansatte synes å legge stor vekt på å

velge sin arbeidstid og ønsker mer involvering i prosesser relatert til arbeidstidsplanlegging. En problemstilling som trekkes frem som sentral i alle mine undersøkelser, er helgearbeid. Dette er en problemstilling som synes å påvirke organisering. I undersøkelse opplyser flere ansatte at de arbeider deltid grunnet manglende tilbud om heltidsstilling. I hvilken grad disse kan sies å ha ufrivillig deltid er noe usikkert. Det å ta imot heltidsstilling synes å være avhengig av ulike forhold, og kanskje særlig arbeidstidsordning. Det er funn som tyder på at få av de deltidsansatte ønsker heltid dersom dette innebærer flere timer arbeid helg.

De ansatte oppgir at kompensasjon for helgebekostning vil være av stor betydning for villighet til mer arbeid helg. Dette er et syn som støttes i undersøkelse også mot ledere og hovedtillitsvalgte. I hvilken grad kompensasjon øker motivasjon for mer heltid kan jeg ikke finne støtte for i teori. Tvert i mot synes det som om kvinner velger deltid av hensyn til helse, barn og familiesituasjon og at disse hensyn veier tyngre enn risikoen for personlig økonomisk tap, fremtidig arbeidskraftmangel og likestilling (Egeland & Drange, 2014). I forbindelse med virksomhetenes økonomiske rammebetingelser svarer leder og hovedtillitsvalgte at dette har stor betydning for arbeidet rettet mot mer heltid. I hvilken grad dette betyr økte rammer eller omdisponering av budsjetterte midler kan ikke besvares ut fra mine data, men det er grunn til å tro at det er den sist nevnte type fleksibilitet det siktes til.

Prinsippet om mer heltid synes å ha stor støtte i administrativ- og politisk ledelse. Deres syn på årsaker til deltid synes i stor grad å sammenfalle med øvrige undersøkelser i min studie. Informantene har stor fokus på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Det er et tydelig uttalt ønske om mer heltid. Dett begrunnes med at mer heltid vil være et viktig bidrag for at kommunen kan gi gode fremtidsrettede tjenester. Informasjon fra disse informanter gir grunn til å tro at mer styring av ressurser er ønskelig. Det legges her vekt på at mer heltid ikke bare vil kunne realiseres med administrative grep, men også holdningsendringer blant aktørene. Det vises da blant annet til mer effektiv bruk av lov og avtaleverk. Det legges også vekt på et godt samarbeid med tillitsvalgte med fokus på partenes gjensidig ansvar for bidra til å lykkes.

Funn gir grunn til å tro at kommunen har en stor jobb foran seg i forhold til å spre kunnskap og informasjon. Både om muligheter for heltid og for hensikten med heltid. Funn viser at ansatte i stor grad anerkjenner at heltid kan gi gode effekter for både kvalitet og arbeidsmiljø. Faktisk adferd kan imidlertid tyde på at de ansatte ikke ser sammenheng mellom egen stillingsprosent og disse faktorer. Undersøkelser synes å bekrefte manglende prosesser og

spredning av kunnskap. Dette kan ha påvirket ønsket om mer heltid, da ut fra at partene ikke har lyktes med å gi endringen den grad av legitimitet som trengs. Legitimitet for endring synes å ha stor påvirkning på i hvilken grad en skal lykkes. Her er tidligere forskning nyttig å se nærmere på. Egeland og Drange (2014) sin studie viser blant annet til at norske familiepolitikk synes å befeste mors rolle som omsorgsperson. Ansattes valg om deltid synes da å være et valg med en kulturell og moralsk legitimitet og som veier tyngre enn likestilling og samfunnets behov for fremtidig arbeidskraft (Egeland og Drange, 2014). Studien til Egeland og Drange (2014) kan synes å bekrefte nødvendigheten av å legge til rette for prosesser som kan gi økt legitimitet for endring.

5 DRØFTING AV FUNN

5.1 Innledning

Min problemstilling er å finne forklaring på hvilke forhold som bidrar til deltid. I tillegg innebærer problemstillingen å finne svar på hva som kan gjøres for å få flere i heltidsarbeid. I ettertid ser jeg at enkelte svar i undersøkelsene har vært noe utfordrende å tolke. Kvantitative undersøkelser er gjort gjennom bruk av elektronisk spørreskjema, da uten mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål. Metoden kan derfor i noen tilfeller gi en usikkerhet i forhold til den enkeltes tolking. Imidlertid er det i undersøkelse mot ansatte og ledere/tillitsvalgte kommet inn utfyllende kommentarer som har vært svært informativ. I tillegg har kvalitative undersøkelser, gjennom intervjuer med politisk- og administrativ ledelse samt bruk av fokusgruppe fra praksisfeltet, bidratt til en mer helhetlig forståelse. Jeg erfarer også at ved å ha benyttet ulike metoder, har dette bidratt til å styrke oppgavens validitet.

Jeg velger for oversikten skyld å følge samme oppdeling i underkapitler som i kapittel 2, «forskning og kunnskapsstatus om deltid»:

- Årsaker og bakgrunn for deltidarbeid
- Yrkesvalg og preferanser for arbeidstid
- Organisatorisk prosess og forankring for heltid

5.2 Årsaker og bakgrunn for deltidarbeid

I Egeland og Drange (2014) sin studie vises det til at både menn og kvinner arbeider deltid, men at det er kvinner som dokumentert arbeider mest deltid (Egeland og Drange, 2014). Jeg har i min undersøkelse ikke skilt på kjønn. Det er imidlertid grunn til å tro at undersøkelsen, som retter seg mot de ansatte, domineres av kvinner. Dette ut fra at andelen kvinner som hadde mulighet til å delta på undersøkelsen var 95 prosent.

Egeland og Drange (2014) viser ved henvisning til data fra NOVA og SSB, at kvinners årsak til deltid i hovedsak var relatert til omsorg helse, barn/familielogistikk, vanskelig å få heltidsjobb/økt stilling og ønske om mer fritid (Egeland og Drange, 2014). I min undersøkelse, på direkte spørsmål om årsak til deltid, velger respondentene i hovedsak kategori *annet, har ikke fått tilbud om 100 prosent stilling, og barn under 10 år*. Når det gjelder kategori «annet» kan denne innhold være utfordrende å tolke. På grunnlag av andre manglende passende kategorier, er det grunn til å tro at respondentene har valgt kategori «annet» når det gjelder årsak som kan relateres til egen helse eller ønske om mer fritid. For å belyse dette nærmere, benyttet jeg fokusgruppe. Her ble egen helse og ønske om fri lagt vekt på som mulige årsaker. Egeland og Drange (2014) viser i sin studie til at de kvantitative data kun gir et bilde på utviklingen, men ikke noe om årsaken til at deltid velges. Ved å belyse nærmere ved bruk av kvalitative data konkluderte studien med hovedfunn som viste til at kvinner i hovedsak velger deltid på bakgrunn av familiens *økonomiske situasjon, egen helse, som mestringsstrategi og en kultur som legitimerer deltid* (Egeland og Drange, 2014).

5.2.1 Økonomiens betydning for valg av arbeidstid

De ansatte i min undersøkelse har ikke fått spørsmål angående sammenheng mellom familieøkonomi og valg av deltid. Imidlertid var dette et poeng som fokusgruppen viste til og som alle anerkjente: «*Partner som tjener godt nok til at en kan klare seg med mindre enn to fulle inntekter*». Betydning av familieøkonomi kan dermed være en faktor som spiller inn. Dette er også noe som også bekreftes i Nicolaisen og Bråthen (2012) sin studie der det hevdes at egen inntekt ikke avgjør muligheten for deltidarbeid. Derimot vises det til funn som bekrefter at familieinntekt har stor betydning (Nicolaisen og Bråthen, 2012). Det viser seg også at orientering mot deltid øker jo høyere inntekt partner har (Egeland og Drange, 2014). Betydningen av egen inntekt kan også synes å bekreftes av informasjon fra undersøkelse mot

ledere og hovedtillitsvalgte. Her vises det til erfaringer som slår fast at mange ansatte har takket nei til tilbud om hel stilling. Om en rasjonelt sett skulle trekke en slutning om at egen økonomiske uavhengighet hadde betydning, så ville det vært naturlig å anta at tilbud om hel stilling ville blitt akseptert. Valg om deltid begrunnet i familieinntekt kan også underbygges med informasjon fra fokusgruppe. Her legges det vekt på at mange ansatte har partner med arbeid i oljerelatert virksomhet. Sees dette da i sammenheng med Egeland og Drange (2014) sin studie, vises det her til at deltid rasjonelt sett kan forklares slik at dersom det er behov for at en er hjemme, vil den som går deltid være den med lavest inntekt (Egeland og Drange, 2014). Det er grunn til å tro at lønnsnivået innenfor helsesektor ligger lavere enn lønn i oljerelatert sektor. Helse- og omsorgsetaten er kvinnedominert, og der familien da har besluttet at en skal være delvis hjemme, er det grunn til å tro at det blir kvinnen som velger å arbeide deltid.

I min studie er det særlig en problemstilling som synes å være tydelig og problemfylt, nemlig spørsmålet om helgearbeid. Dersom mer heltid betyr mer arbeid helg viser funn i min studie at dette er uønsket fra de ansattes side. Dette er funn som bekreftes i mine øvrige undersøkelser der det hevdes at helgearbeid er en stor utfordring og er utfordrende å dekke opp. I arbeid med nye turnuser er helgearbeid ofte noe som skaper tilløp til frustrasjon for begge parter. Helgeproblematikken er også noe som opptar forskere, og det synes å være bred enighet i forskermiljøet om at dersom en skal kunne utvikle «heltidskultur» så må turnusutfordringer knyttet til helg løses. Dette begrunnes med at vanlige vakter på 7,5 time med arbeid hver 3. helg ikke vil være forenlig med mål om mer heltid (Ingstad, 2016). For å se om økonomiske insentiver kan motivere til mer helgearbeid, spurte jeg de ansatte hvordan de vurderte betydningen av økt kompensasjon for arbeid i helg. Funn viser at dette er noe de ansatte vektlegger av betydning. Dette er også noe som nevnes i kommentarer både fra noen ansatte og ledere/hovedtillitsvalgte. I hvilken grad de ansatte faktisk vil få økt motivasjon for *mer heltid* gjennom økt kompensasjon helg, er noe som jeg i min studie ikke kan bekrefte. Jeg finner heller ikke støtte i tidligere forskning eller studier om at økonomiske insentiver øker villighet for heltidsarbeid i virksomheter preget av deltid. Tvert i mot, synes det som om deltid velges av andre årsaker enn lønn. Det synes som om ansatte i større grad motiveres av selve jobben (Egeland & Drange, 2014). Dette blir da en kontrast til det som vi ofte hører fra fagorganisasjonene, om at lønnsnivå har betydning for om en kan få mer heltid. Sammenheng mellom inntektsnivå og deltid kan illustreres ved å vise til en studie gjort av Bente Abrahamsen (2002) der hun har sett på forskjeller mellom yrkesgrupper som sykepleiere,

politi og journalist. Studien viser at sykepleiere i utstrakt grad går deltid mens øvrige yrkesgrupper ikke gjør det. Dette på tross av at inntektsnivå er tilnærmet likt (Abrahamsen, 2002). Studien er noe tilbake i tid, men jeg har ikke kunnet finne noe dokumentasjon på at dette har endre seg fra den gang til nå. Dette underbygger etter mitt skjønn at deltid velges av andre årsaker, og at lønn ikke har avgjørende betydning for valg om heltid. I en studie gjort av Bård Kuvaas (2009) hevdes det også at selve jobben, eller den «indre motivasjon» synes å ha større betydning (Farbrot, 2009). Dersom fokuset derimot rettes mot å få dekket opp helgene, gir min studie grunn til å tro at økonomiske insentiver kan ha betydning. En risiko som arbeidsgiver etter min mening bør ta høyde for, er i hvilken grad deltidsansatte vil kompensere mer arbeid helg med mer fri i ukedagene. Dette kan da gi en forskyvning i problemstilling, der helgene dekkes tilfredsstillende mens utfordringen forsterkes i ukedagene. Funn som i min studie kan underbygge dette er at ansatte er tydelige på at de ønsker å beholde sin deltid, også i fremtiden.

I en kommentar fra undersøkelse mot ledere og hovedtillitsvalgte hevdes det at ansatte ikke har kjennskap til hvilke konsekvenser deltid har for pensjon. Dette kan gi grunn til å tro at ansatte gjerne ikke har full innsikt i betydningen dette har for fremtidig økonomi. Pensjon avhenger av antall år i yrkeslivet, og det er liten tvil om at antall år i deltid i mange tilfeller sannsynligvis vil føre til avkortning i pensjon. Det norske pensjonssystem er slik oppbygd at det kompenserer for kvinner som velger å være hjemme med barn. Imidlertid er det viktig å være bevisst på at dette ikke gjelder kvinner uten barn, og at for å få tilnærmet full pensjon vil dette uansett kreve minimum 30 år i fulltidsarbeid (Skauge-Hagland, 2013). Funn i min studie viser at små barn er en av årsakene til deltid, men det er ikke denne gruppen som i størst grad går deltid. Dette gir grunn til å tro at ansatte også velger å fortsette med deltid etter at barna er voksne. Egeland og Drange (2014) viser til det samme i sin studie (Egeland & Drange, 2014). Spørsmål om pensjon er erfaringsmessig ikke noe som kommer opp som tema *før* det er for sent å gjøre noe med det. Kommunen har mange praktiske eksempler på dette, og kan være en nedslående «nyhet» for den det gjelder når realiteten går opp om hvilke konsekvenser mange år i deltid har fått. Ser vi spørsmål om pensjon i sammenheng med Egeland og Drange (2014) sin studie viser denne at kvinnene faktisk er klar over at deltid gir mindre gunstig pensjonsgrunnlag. På tross av dette, velger kvinner deltid da de mener dette er et «*ansvarlig og fornuftig valg som tilgodeser helse eller barna...*» (Egeland & Drange, 2014). På bakgrunn av kommentar fra ledere- og hovedtillitsvalgte kan det allikevel være grunn til økt fokus på informasjon fra arbeidsgivers side. Det kan tenkes at ansatte ikke har full innsikt i de

fremtidige konsekvensene deltidsarbeidet kan få. Valgene ansatte tar tidlig i livet kan få konsekvenser som en gjerne i utgangspunktet ikke så betydningen av.

5.2.2 Egen helse, andre omsorgsoppgaver og deltid som mestringsstrategi

Da jeg i min undersøkelse mot ansatte ikke hadde en egen kategori for «helse», har jeg tatt som en forutsetning at de som arbeider deltid grunnet helse, har krysset av i kategori «annet». For å kunne belyse dette nærmere innhentet jeg informasjon fra ¹¹fokusgruppe. I tilbakemeldinger fra fokusgruppen var helse noe som ble presisert som en årsak for ansattes deltid. Det var stor enighet i fokusgruppen om dette. Det ble også nevnt at ansatte benyttet deltid som en forebyggende strategi for fremtidig helse. Funn sammenfaller i stor grad med Egeland og Drange (2014) sin studie der det hevdes at deltid i stor grad er knyttet til helsebegrensinger (Egeland og Drange, 2014). I henhold til Nicolaisen og Bråthen (2012) vises det til at dette ofte er relatert til turnusarbeid og arbeid som oppleves fysisk krevende innen helse- og omsorg (Nicolaisen & Bråthen, 2012).

Betydningen av fremtidig helse kan gjerne beskrives som en «mestringsstrategi. Funn fra min studie viser at enkelte ansatte opplever det som for tungt å arbeide heltid. Fremtidige helseutfordringer nevnes av fokusgruppe som årsak til deltid. Egeland og Drange (2014) viser til at ansatte ikke ser for seg å kunne orke eller takle de samme jobbutfordringer når en blir eldre. Jobben i seg selv oppleves så krevende at selv om en i utgangspunktet har god helse, så velger en å arbeide deltid av helsemessige årsaker (Egeland & Drange, 2014). Funn i min studie kan da tyde på at ansatte på denne måten unngår å belaste arbeidsgiver eller samfunnet for kostnader knyttet til sykefravær. Dette er noe som kan kalles som «privatisering av trygd». Med dette menes at den enkelte selv tar ansvar for egen helse uten å belaste systemet (Nicolaisen & Bråthen, 2012).

Når det gjelder deltid grunnet *andre omsorgsoppgaver*, er det et fåtall som i undersøkelsen som har bekreftet dette. Under forutsetning av at de ansatte som har partnere eller barn med omsorgsbehov, krysser av i denne rubrikk, finner jeg ikke støtte for at dette har en vesentlig årsak for deltid. Dette er heller ikke noe som vektlegges gjennom øvrige undersøkelser i min studie. Ser vi til Egeland og Drange (2014) sin studie kan det heller ikke her vises til data pr i dag som bekrefter at denne type omsorgsoppgaver har betydning for deltid (Egeland og

¹¹ Jf. kap. 3.3.1

Drange, 2014). Den demografiske utviklingen, som viser at Karmøy kommune vil få en økt andel eldre, kan imidlertid tenkes å påvirke i hvilken grad ansatte velger deltid av hensyn til gamle og gjerne pleietrengende foreldre.

Helse kan tenkes å bli påvirket av i hvilken grad en opplever å ha en god balanse mellom jobb og fritid. Om en kan si at deltid benyttes som en strategi for å unngå «tidsklemme» kan jeg isolert sett ikke bekrefte eller avkrefte i min studie. Det er noen kommentarer som gir grunn til å tro at deltid kan være en måte å sikre ansatte grad av fleksibilitet, slik at de kan arbeide ekstra når det måtte passe dem selv. Om jeg imidlertid definerer «ubalanse» mellom arbeid og fritid med «å bli sliten», kan min undersøkelse synes å støtte det. Selv om det er flest deltidsansatte som sier at de i stor grad opplever å ha god balanse mellom jobb og fritid, er det en stor andel som ikke opplever dette. Jeg ser av studien at mange arbeider ekstra og dette kan være et tegn på at de «jakter» på vakter for å kompensere for manglende fulltidsjobb. Det er også en deltidsansatt som i kommentar sier at det er vanskelig å få fulltidsjobb slik at de må basere dette på ekstravakter. Når jeg ser dette i sammenheng med tidligere undersøkelser kan det være interessant å se til Bente Abrahamsen m.fl.(2012) sin studie, som viser at sykepleiere som jobber deltid oppgir at det er like slitsomt å kombinere arbeid og familieliv som sykepleierne som jobber heltid (Lassen, 2012). Deltid kan da tenkes å skape utfordringer når det gjelder forutsigbar arbeidssituasjon og dermed skape en «ubalanse» for den det gjelder. Når det gjelder heltidsansatte, er det ingen av disse som oppgir å ha liten grad av balanse mellom jobb og fritid. Imidlertid viser undersøkelsen at det er flere som ikke opplever å ha en optimal balanse. Studien kan gi grunn til å tro at dette kan ha en sammenheng med hvilken arbeidstidsordning de har. Kommentarer fra ansatte viser at noen opplever at det er tungt å gå¹² lange vakter når en har fulltidsjobb.

5.2.3 Deltidsarbeid med et kulturelt og moralsk mandat

Som jeg har beskrevet tidlig, så har partene KS, NSF, Fagforbundet og Delta underskrevet en heltidserklæring som legger vekt på utvikling av en «heltidskultur». Jeg har i min oppgave ikke gått i dybden av kulturbegrepet. Imidlertid synes jeg det er interessant å observere at begrepet «heltidskultur» har fått slikt fotfeste i hvordan en skal forstå deltidspromatikken. Dette særlig med tanke på at organisasjonskultur gjerne beskrives som en «tilstand» der

¹² Vakter over 7,5 time

medlemmene har en felles oppfatning av virkeligheten og som består av dyptliggende antakelser som ikke er direkte observerbare (Strand, 2012). Funn i min studie gir indikasjoner på at deltidspromblematikken ikke nødvendigvis bare handler om organisasjonskultur, men også om at deltid kan synes å være strukturelt betinget. Min studie kan tyde på at deltid opprettholdes av økonomiske hensyn, men også ut fra behov om fleksibilitet. Mer heltid vil kreve at arbeidsgiver gjør noen organisatoriske grep, men resultatet vil i stor grad avhenge av at ansatte faktisk ønsker å medvirke. Det kan synes som om spørsmålet om mer heltid også handler om i hvilken grad samfunnet generelt vurderer betydningen av en heltidskultur. Kan det være snakk om at trender eller ordninger i samfunnet bidrar til å opprettholde deltid? Oppfattelsen av å kunne «velge» synes å stå sterkt i kommunen. Friheten til å velge er også noe som står sentralt i Egeland og Drange (2014) sin studie. Her hevdes det at det å kunne velge i seg selv kan sees på som et velferdsgode. Videre hevdes det at den norske familiepolitikk kan synes å akseptere og legitimere at kvinner går deltid av hensyn til barn og familie. Ansatte hevdes i mindre grad å ha en arbeidsorientering og arbeidsmoral som tar utgangspunkt i et overordnet samfunnsansvar. (Egeland & Drange, 2014). Kommentarer i min studie synes å bekrefte at ansatte verdsetter fritid høyt og særlig rettet mot hensyn til familie og fritidsaktiviteter. Type arbeidstidsordning og helgebelastning synes å ha stor betydning for valget om å gå deltid. Det er altså de «nære» ting de ansatte referer til i sine kommentarer. Hensyn til fellesskap og samfunnsansvar synes ikke å ha stor fokus, da med tanke på fremtidige utfordringer i forhold til økte behov for ressurser. Dette er noe som trekkes frem i intervjuer med administrativ ledelse som en utfordring. Her nevnes at den enkeltes forståelse av sitt samfunnsansvar kan være en reell problemstilling når det angår frivillig deltid. I tillegg presiseres det at utdanning som velferdsgode bør være fulgt av en forventning og forpliktelse til å bruke utdannelsen på en måte som kommer samfunnet til gode. Befolkningsprognose tilsier at behovet for helsearbeidere vil øke i nær fremtid. Rasjonelt sett kunne en forvente at dette ville ha påvirket ansattes adferd. I kommentarer beskriver ansatte at deltid begrunnes i travelhet, dårlig bemanning og hensyn til egne hverdagslige forpliktelser. Ansatte har dermed en tendens til å beskrive sin adferd ut fra egne personlige preferanser. Dette beskrives også i Egeland og Drange (2014) sin studie, der det hevdes at ansatte har en arbeidsorientering og en moral som utspringer fra det å bety noe for andre, det å være en del av et avgrenset fellesskap og ansvar for sine nærmeste (Egeland & Drange, 2014).

I intervjuer med politisk- og administrativ ledelse legges det stor vekt på det ansvar kommunen som tjenesteyter har for god kvalitet. Det synes å vekke noe bekymring at ansatte

synes å ha mindre fokus på fellesskapet i sine valg. I Egeland og Drange (2014) sin studie hevdes det at kvinner velger deltid på bakgrunn av at valget synes å være moralsk og fornuftig, og årsaken veier tyngre enn fremtidig arbeidsmangel og likestillingspolitikk (Egeland & Drange, 2014). Her ser vi at Egeland og Drange (2014) berører tema likestilling. Administrativ ledelse argumenter for det dilemma at det i parforhold, oftest er kvinnen som velger deltid. I undersøkelse mot ledere og hovedtillitsvalgte er det ingen som i sine kommentarer, tar tema likestilling opp som en aktuell problemstilling. I politisk- og administrativ ledelse synes det å være en stor bevissthet om den risiko omfattende deltid kan ha for kvaliteten og kontinuiteten i tjenestene. Hensikten med heltid synes her å være godt forankret. Det kan imidlertid synes som om det er noe usikkerhet knyttet til hvordan en skal gå frem og i hvilken grad en kan legge sterkere føringer for å lykkes.

5.3 Yrkesvalg og preferanser

I hvilken grad valg av yrke er betinget av tidlige preferanser for deltid er interessant å se nærmere på. Når det gjelder sykepleiernes preferanser for deltid, finner jeg studien til Abrahamsen og Fekjær (2016) interessant. Dette er en studie gjort blant sykepleiestudenter og politistudenter. Det som for meg ga utfordringen deltid en «ny dimensjon» var at studien viser grunnlag for å tro at preferanser for deltid foreligger allerede *før start* i utdanning. Det vil da si at de velger utdanning ut fra mulighet for å arbeide deltid. Studien viser videre at disse preferanser *forsterkes* gjennom studietiden. Det er tydelige ulikheter mellom politistudentene og sykepleiestudentene (Abrahamsen og Fekjær, 2016). Dette kan bidra til å forklare hvorfor så mange sykepleiere velger å gå deltid i helse- og omsorgsetaten. Selv om andelen sykepleiere som går heltid er høyere enn for fagarbeidere, er det svært mange som velger å gå deltid. Ut fra studien til Abrahamsen og Fekjær (2016) er det grunn til å ta til etterretning den observasjon som viser til at preferanser for deltid forsterkes gjennom studien (Abrahamsen & Fekjær, 2016). En informant fra administrativ ledelse snakket om betydningen av dialog med studenter på et tidlig tidspunkt. På denne måten kunne en bedre påvirke holdninger til heltid og deltid gjennom å stille tydeligere forventninger. Det ble her lagt vekt på at ved å velge å ta i mot en utdanning, så bør en også være forpliktet til å bruke den. Informanten synes å peke på det samfunnsansvar enkelte har påtatt seg ved å ha valgt å benytte seg av et offentlig tilbud om utdanning.

Min studie bekrefter i stor grad at ansatte har sterke preferanser rette mot deltid både innenfor fagskolegruppe og høyskolegruppe. Helse- og omsorgstjenesten har i løpet av et år mange studenter og lærlinger, slik at Abrahamsen og Fekjær (2016) sin studie kan gi grunn til å tro at disse sosialiseres inn i en deltidskultur på et tidlig tidspunkt i livet (Abrahamsen og Fekjær, 2016).

5.4 Prosess og forankring for mål mot mer heltid

Gjennom forskningsinstituttet Fafo er det gjennomført evaluering av over 80 tiltak innenfor helse- og omsorgstjenestene. Sentrale funn fra evaluering viser til noen prosesselementer som må være til stede for å lykkes i endring mot mer heltid (Moland, 2015). Jeg velger å ta for meg hvert enkelt prosesselement.

Hensikt, behov og legitimitet

I evalueringsstudien beskriver Leif Moland (2015) hensikt med mer heltid ut fra krav om tjenestekvalitet, krav til arbeidsmiljø og effektivitet (Moland, 2015). De fleste ansatte i min undersøkelse bekrefter at flere heltidsstillinger vil ha positiv effekt. Imidlertid er det en stor andel ansatte som i mindre grad synes å vektlegge betydningen av å se faktorene i sammenheng, det vil si hvordan faktorene kan påvirke eller forsterke hverandre. Funn viser også at mange ansatte ikke har kjennskap til at kommunen arbeider frem mot mer heltid. Leif Moland (2015) viser til at oppslutning i endringsprosess i stor grad vil avhenge av den aksept som foreligger om endringsbehovet. Her legges det vekt på viktigheten av å beskrive hensikten med tyngde på endringens betydning for driften. Økte stillinger skal dermed være et virkemiddel frem mot måloppnåelse (Moland, 2015). Min studie kan gi grunn til å tro at dette ikke har hatt stor nok fokus i virksomhetene og resultatet synes å bekrefte at ledelsen og de hovedtillitsvalgte ikke har lykkes med å nå ut til de ansatte med nødvendig kunnskap.

I intervjuer fremstår administrativ- og politisk ledelse sin kunnskap om hensikten bak mer heltid som solid og godt begrunnet. De er tydelige når de beskriver fordeler de ser med mer heltid. Her nevnes brukerbehovet, arbeidsvelferd og påvirkning på effektivitet i driften. Min studie kan imidlertid tyde på at den forankring som foreligger i administrativ- og politisk ledelse ikke har nådd ut i tilstrekkelig grad, for å skape nødvendig oppslutning. Dette kan ha sin årsak i at forankring ikke tydelig nok har kommet frem i mål og strategier. Det er grunn til

å tro at dette kan ha påvirket mellomledernivå og videre prosesser. Det formidles fra administrativ- og politisk ledelse at kommunen nå har tatt et løft i arbeidet. Dette er gjort ved at det i 2017 ble etablert en prosjektgruppe for arbeidet, med forankring i kommunens administrative- og politiske ledelse. Arbeidet opplyses også å ha oppslutning fra fagorganisasjonene.

Konkrete og overordnede mål

Leif Moland (2015) legger i sin evalueringsstudie vekt på at mål om heltid må være konkrete og overordnede. Dette er noe som kan bidra til å forenkle informasjonsarbeidet ut mot de involverte. Det legges også vekt på at dette kan gi økt grunnlag for involvering og medvirkning (Moland, 2015). I min undersøkelse mot ledere og hovedtillitsvalgte viser resultatet at de ikke opplever at kommunen har tydelige og definerte mål som bidrar til å fremme heltid. Flertallet sier imidlertid at de opplever at ønske om mer heltid har forankring i kommunens øverste ledelse, men en stor gruppe oppgir samtidig at de er usikre på forankringen. Dette er noe som kan ha påvirket informasjonsarbeidet i den enkelte virksomhet og være en forklaring på hvorfor så mange ansatte oppgir at de ikke kjenner til at kommunen arbeid for mer heltid. For å få ansatte med seg på «reisen» må de ansatte få en klar oppfatning av hva målet er og ha ledere og tillitsvalgte som støtter opp om målene.

Forankring, samarbeid og involvering:

Funn i min studie viser at mer heltid synes å være svakt forankret hos de ansatte. Det kan også synes som om at deltid opprettholdes gjennom å organisere med deltid. I Egeland og Drange (2014) sin studie beskrives også den praksis som eksisterer i forhold til hvordan tjenestene organiseres. Her vises det til Nina Amble (2008) som har påpekt at ufrivillig deltid synes å kunne være et resultat av dårlig organisering (Egeland og Drange, 2014). Det er ikke sjelden en hører argumenter som at deltid er nødvendig av hensyn til blant annet fleksibilitet. Jeg finner de samme argumenter igjen i Egeland og Drange (2014) sin studie. Funn i min studie viser også at hensyn til fleksibilitet legges vekt på i arbeidstidsplanlegging. Det å ha ansatte i deltid gir mulighet for i større grad å kunne dekke opp for eksempel sykefravær o.l. I hvilken grad en skal kunne måle grad av forankring, er dette noe som befestes gjennom de prosesser som gjøres og valg av arbeidstidsordning som fremmer heltid. Dette vil kreve at ledelsen og tillitsvalgte aktivt støtter opp om målet. Moland (2015) legger vekt på flere sentrale faktorer. Dette er faktorer som forankring, samarbeid og involvering. Han viser til at dette er

nødvendig for å skape aksept og oppslutning om de mål som settes (Moland, 2015). Funn i min studie kan tyde på at denne type forankring enda ikke er tilstrekkelig tilstede i organisasjonen. Funn i studien viser at ansatte i stor grad ikke opplever å bli involvert i prosesser angående turnuser og arbeidstidsordninger. Dette kan således være en indikasjon på at disse prosessene som Moland (2015) sier er sentrale, er begrenset eller manglende (Moland, 2015). I hvilken grad denne type prosesser vil føre til faktisk endring kan være avhengig av flere forhold. På bakgrunn av studier til Egeland og Drange (2014) er det grunn til å tro at det er egne preferanser og ikke fellesskapet som betyr mest i valg av deltid (Egeland & Drange, 2014). Imidlertid kan en ikke utelukke at dersom det hadde vært en bedre forankring til mål så kunne dette hatt påvirkning, noe som da også hevdes gjennom Moland (2015) sin evalueringstudie (Moland, 2015).

Funn i min studie viser at administrativ- og politisk ledelse har generell høy forståelse for at deltidsproblematikken påvirker driften. Det er også et tydelig ønske om mer heltid av hensyn til kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Arbeidet med mer heltid kan imidlertid synes å være påvirket av at kommunen ikke har hatt tydelige og konkrete mål. Dette bekreftes i stor grad gjennom undersøkelse mot ledere og hovedtillitsvalgte. Her viser funn at disse i stor grad opplever *at ønsket* om heltid er forankret i etatsledelse/rådmann. Studien gir imidlertid grunn til å tro at det foreligger en usikkerhet om målet om mer heltid har nødvendig forankring. Det er grunn til å tro at opplevd forankring og tydelige mål vil kunne få betydning for i hvilken grad lederne opplever å ha «mandatet» til å arbeide frem mot mer heltid. Tydelige mål kan tenkes å skape større trygghet i prosesser ut mot ansatte og legge grunnlag for tiltak på virksomhetsnivå.

Tid og økonomi

Moland (2015) sier i sin rapport at tilgjengelige ressurser er et sentralt prosesselement. Her nevnes endringskompetanse, turnuskompetanse, faglig kompetanse og økonomi (Moland 2015). I min oppgave kan jeg ikke belyse disse områdene utfyllende. Det punktet som har vært vurdert er hvilken betydning økonomiske rammer og kompensasjon kan ha. Funn viser at ledere og hovedtillitsvalgte vektlegger økonomi i stor grad. Det legges her stor vekt på både virksomhetens økonomiske rammebetingelser og handlingsrom, samt betydning av kompensasjon for helgearbeid. Fokus på mer heltid har ikke medført økning i de økonomiske rammene som virksomhetene arbeider innenfor. Politisk- og administrativ ledelse har tydelige forventninger til at rammene skal holdes uten vesentlige avvik. Informantene fra politisk- og

administrativ ledelse synes imidlertid å være positive til i større grad å vurdere mulighetsrommet som ligger i vedtatte rammer. Her vises det til den mulighet som foreligger i økt fleksibilitet. Dette beskrives slik at en i større grad kan vurdere i hvilken grad de økonomiske rammene, på en effektiv måte, kan benyttes slik at det fremmer mer heltid. Utfordringen kan imidlertid synes å ligge noe i hvordan systemet er bygget opp med hensyn til økonomistyring. Funn i studie viser at administrativ ledelse i større grad har åpnet opp for å lyse ut hele stillinger, innenfor sykepleie men også innenfor andre høyskolegrupper. Det uttrykkes en forventning til at dette kan øke tilgangen på kvalifisert arbeidskraft og bidra til mer heltid.

Funn viser også at ansatte vektlegger betydningen av kompensasjon. I hvilken grad lønnsbetingelser vil kunne føre til mer heltid, kan jeg ikke gjennom min studie bekrefte. Jeg finner heller ikke argumenter for at lønnsbetingelser i seg selv er en viktig motivasjonsfaktor. I studien til Bård Kuvaas (2009) vises det til at motivasjon ikke er betinget av lønn men derimot hevdes det at *indre motivasjon* for arbeidet har større betydning (Farbrot, 2009). Dette støttes også i stor grad opp om i Egeland og Drange (2014) sin studie som viser til at deltid ikke har årsak i egen lønn men av familiens samlede inntekt og partners inntekt. Samme studie viser også at deltid motiveres ut fra forhold som familiehensyn, egen helse, fremtidig helse og en kultur som legitimerer deltid (Egeland & Drange, 2014). Det er da grunn til å tro at lønnsbetingelser ikke vil være hovedmotivasjon for mer heltid i helse- og omsorgsetaten. I hvilken grad det kan motivere til mer helgearbeid er noe usikkert, men ut fra funn i studien kan det synes som om dette kan ha en betydning.

6 OPPSUMMERING OG AVSLUTNING

6.1 Hva har jeg funnet?

Dagens organisering i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune, skjer i hovedsak ved bruk av deltidsstillinger. Gjennom min studie har jeg derfor forsøkt å finne svar på følgende problemstilling:

Hvilke forhold er det som bidrar til deltid og hva kan gjøres for å få flere ansatte i heltidsarbeid i helse- og omsorgstjenesten i Karmøy kommune?

Problemstillingen er todelt og tabellen nedenfor gir en oversikt over sentrale hovedfunn gjort gjennom min studie som svar på problemstilling:

Forhold som bidrar til deltid:	Usikkerhet / uklarhet om mål for mer heltid. Lav grad av reell forankring for endring i organisasjonens virksomheter. Stor andel ansatte kjenner ikke til kommunens arbeid for mer heltid. Ansatte bekymret for hvilken konsekvens mer heltid har for eget ønske om deltid. Arbeid relatert til helg synes å være en stor problemstilling.
	Stor grad av frivillig deltid Ansatte går deltid i hovedsak grunnet familie, egen helse og ønske om fritid. Egen helse angår både dagens faktiske helse og fremtidig risiko for helseutfordring. Deltid benyttes også når barn er store/voksne. Familieøkonomi synes å ha betydning i valg av deltid. Ansatte har i mindre grad en arbeidsorientering og arbeidsmoral som tar utgangspunkt i et overordnet samfunnsansvar
	Organisering / arbeidstidsordninger Aksept for deltid gjennom tilpasninger i turnus. Organisering muliggjør deltid. Preferanser for deltid forsterkes gjennom hva som er mulig. Preferanser for deltid styrkes gjennom den praksis nyansatte eller studenter møter i arbeidssituasjon.
	Manglende informasjon Manglende informasjon ut mot ansatte om hensikt med mer heltid. Lite fokus på hvilken betydning stillingsprosent har for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet Ansatte synes å være lite kjent med kommunens mål om mer heltid og hvordan dette kan påvirke den enkelte og arbeidsmiljøet generelt. Ledere synes også å være usikre på hvordan en skal informere / få ansatte «med på lag». Ansatte synes ikke å ha grunnlag eller kunnskap nok til å se at egen deltid påvirker helhetsbildet og fremtidig organisering for mer heltid.

	<p>Organisering arbeidstid som innbefatter helg</p> <p>Det er stor negativ fokus på helgearbeid. Ansatte opplever helg som «familietid». Ansatte oppgir at helgearbeid oppleves som belastende. Valg av arbeidstidsordning og helgebelastning synes å være av stor betydning.</p> <p>Heltid som forutsetter mer helgearbeid er uønsket.</p>
<p>Hva kan gjøres for å få flere i heltidsarbeid?</p>	<p>Mål for endringsarbeidet</p> <p>Må tydeliggjøre mål for endringsarbeid for både ledere og ansatte. Tydelige og forståelige mål kan gi økt legitimitet og oppslutning for endring.</p> <p>Lederstøtte i informasjonsarbeidet / prosesser rettet mot ansatte og deres tillitsvalgte.</p> <p>Tydeliggjøring og aktiv fokus på mål om mer heltid i alle relevante fora, også i forbindelse med rekruttering. Forpliktende samarbeid mellom lokale parter.</p>
	<p>Tydelig deltakende ledelse i organisering av driften.</p> <p>Tydeligere ledere i turnusprosesser. Større fokus på arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid.</p> <p>Helgeproblematikken må løses gjennom å styrke samarbeid med tillitsvalgte med felles målsetting om mer heltid.</p> <p>En synlig og tydelig administrativ- og politisk ledelse som støtter opp om prosesser / synliggjøre i hvilken grad arbeidet er forankret overfor ledere og tillitsvalgte.</p>
	<p>Involver ansatte - medvirkningsprosesser</p> <p>Gjøre ansatte kjent med forutsetninger for mer heltid. Gi mulighet for å medvirke i prosesser angående arbeid med arbeidstidsordninger.</p> <p>Tydeliggjøring av mål og hensikt med mer heltid for å skape legitimitet, engasjement og oppslutning for endring.</p>
	<p>Øke kunnskapen om økonomiske konsekvenser ved deltid</p> <p>Øke kunnskap om sammenheng deltid og fremtidige pensjonsrettigheter. Særlig fokus på yngre arbeidstakere som har mulighet til å gjøre tiltak.</p>
	<p>Etablere grunnlag for hele stillinger / øke stillingsandeler for ansatte med uønsket deltid.</p> <p>Gi virksomhetene nødvendig myndighet til å bruke den økonomiske ramme på en mer fleksibel måte.</p> <p>Tilby hele stillinger til ansatte med uønsket deltid. Fokus på kompetanse og brukers behov for kontinuitet.</p> <p>Deltidsstillinger kun der det er behov av hensyn til tjenestens art. Økt fokus på kvalitet og kontinuitet i utforming av arbeidstidsordninger.</p> <p>Bedre styring og mer målrettet effektiv bruk av lov og avtaleverk i forbindelse med forvaltning personalressurser.</p>

Figur 11 Hovedfunn som svar på problemstilling

6.2 Avslutning

Deltidskulturen synes å stå sterkt og det er grunn til å tro at deltid opprettholdes gjennom organisering av turnuser som ikke fremmer heltid. Det meste av deltiden er basert på frivillighet, men studien viser også at det er en del ansatte som ønsker hel stilling eller høyere stilling. Funnene om at deltiden i hovedsak er frivillig, og i stor grad relatert til egen helse og hensyn til familie, støttes i stor grad opp om også gjennom de kvalitative funn. Det er stor gjenkjennelse i forhold til årsak for deltid blant både fokusgruppe og politisk- og administrativ ledelse. Når det gjelder de ansatte som oppgir at de har uønsket deltid kan det nok oppleves som et paradoks at arbeidsgiver oppgir å arbeide for mer heltid, samtidig som disse ikke får tilbud om hele eller større stillinger.

Den høye andelen frivillige deltidsansatte synes å bidra til å opprettholde andel uønsket deltid. Funn i min studie tyder ikke på at dette påvirker ansattes syn på egen deltid. Det gir da heller ikke grunn til å tro at ansatte ser sin egen adferd ut fra et samfunnsperspektiv. Dette sammenfaller godt med funn gjort i Egeland og Drange (2014) sin studie der det hevdes at ansatte i mindre grad har en arbeidsorientering og arbeidsmoral som tar utgangspunkt i et overordnet samfunnsansvar (Egeland & Drange, 2014). Funn fra intervjuer med politisk- og administrativ ledelse viser at dette kan beskrives som en reell problemstilling og dilemma.

Mer heltid vil berøre enkeltansattes arbeidstid og fritid. Særlig helgeproblematikken synes å ha stor negativ fokus i organisasjonen. Funn i studien viser at dette vil være viktig å finne en løsning på, for å kunne utvikle mer bruk av heltid. Valg av arbeidstidsordning vil dermed kunne ha stor betydning. I henhold til Moland (2015) er det sentralt at en i forankringsprosesser vektlegger endringens betydning for kvalitet, arbeidsmiljø og effektivitet. Her vises det til at målet i hovedsak ikke bør være rettet mot å øke stillinger, men at økte stillinger skal være et virkemiddel for gevinstrealisering (Moland, 2015). Funn i min undersøkelse viser at stor andel av de ansatte ikke kjenner kommunens fokus på mer heltid. Ansatte ønsker i større grad mulighet til å medvirke og bli involvert i arbeid som angår arbeidstidsordninger. Samlet sett viser funnene i min studie at kommunen har en stor jobb foran seg med å spre kunnskap. Både om hvilke muligheter ansatte har til å utvide sine stillingsbrøker, men også i forhold til hvordan skape oppslutning om hensikten med mer heltid. Undersøkelsen gir ikke grunnlag for å si at økonomiske insentiver vil løse deltidproblematikken. Dette er heller ikke noe jeg finner støtte for i teori. Imidlertid kan det

være grunn til å tro, isolert sett, at helgeproblematikken kan løses noe ved bruk av økonomiske virkemidler. Da gjerne ved at ansatte «vrir» uketimer, til helgetimer. Det er grunn til å være noe varsom her, slik at en ikke *forskyver* problematikken i større grad over til ukedager.

Sentrale funn i undersøkelse mot politisk- og administrativ ledelse viser stor grad av enighet og oppslutning om behov for mer heltid. Her legges det stor vekt på at brukerbehovet må ha hovedfokus i utforming og organisering av tjenestene. Stikkord som i samtalene ofte ble brukt var *kvalitet og behov for kontinuitet*. Det synes å være en felles forståelse om at mer heltid vil kreve en holdningsendring, både innenfor egen organisasjon men også i omgivelsene rundt. Det trekkes frem som en problemstilling, at den aksept som synes å finnes i samfunnet angående deltidsarbeid for kvinner, kan ha stor påvirkning for arbeidet. Det ble også lagt vekt på mer målrettet og effektiv praktisering av lov og avtaleverk, i samarbeid med tillitsvalgte.

Tilleggsinformasjon som ikke er tatt med i oppgaven:

I etterkant av mine undersøkelser, vinteren 2018, har Karmøy kommune vedtatt overordnede mål og tiltak for heltidsarbeid. Disse er forankret i kommunens administrative ledelse og hos fagorganisasjonene. Mål og tiltak er politisk vedtatt. Arbeid med utforming av en lokal «heltidserklæring» er startet, og i samarbeid med fagorganisasjonene. Det tas sikte på at denne legges frem for signering av partene, tidlig høst 2018. Det arbeides også i den enkelte etat med målrettede tiltak forankret i overordnet mål.

I forbindelse med hovedoppgjøret våren 2018 har partene i KS området oppnådd enighet om å øke kompensasjon for arbeid lørdag- og søndag samt kveld- og natt. Ny hovedtariffavtale er gjeldende fra og med 01.05.18. Det er stor enighet i tariffområdet om fokus på mer heltid, noe som også er tariff festet.

7 KILDER OG LITTERATURLISTE

Abrahamsen, Bente & Fekjær, Silje (2017). *Dedikasjon og deltidsønsker blant politi og sykepleiestudenter*. Tidsskrift for samfunnsforskning, årgang 58 nr 4-2017, s 389-404. Hentet fra

https://www.researchgate.net/publication/320512734_Dedikasjon_og_deltidsønsker_blant_politi_og_sykepleierstudenter

Abrahamsen, Bente (2002). *Heltid eller deltid? Kvinners arbeidstid i kvinnedominerte og mannsdominerte yrker*. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2442550>

Abrahamsen, Bente (2009). *Forskjeller i kvinners arbeidstid – et spørsmål om preferanser?* Sosiologisk tidsskrift 04/2009. Hentet fra <https://www.idunn.no/st/2009/04/art04>

Aftenposten (2018). *Deltid er både struktur og kultur*/Anne-Kari Bratten. Hentet fra <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/wEO6zG/Deltid-er-bade-struktur-og-kultur--Anne-Kari-Bratten>

Arbeids- og sosialdepartement (2011). *Felles ansvar for eit godt og anstendig arbeidsliv*. (Meld. St. 29 (2010–2011)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20102011/id653071/>

Befring, Edvard (1969). *Deskriptiv statistikk og målingsproblemer*. Scandinavian university books. Universitetsforlaget, Oslo-Bergen-Tromsø

Egeland, Cathrine & Drange, Ida (2014) *Frivillig deltid – kun et spørsmål om tid?* AFI-rapport 4/2014. Hentet fra http://spekter.no/Global/Rapporter/Eksterne_rapporter/frivillig%20deltid_kun%20et%20spm%20om%20tid.pdf

Farbrot, Audun (2009). *Forskningsnytt fra Handelshøyskolen BI*. Magma 08/2009. Hentet fra <https://www.magma.no/forskningsnytt-fra-handelshoeyskolen-bi2>

Haugaland Vekst (2018). *Regionen skriker etter sykepleiere*. Hentet fra <http://haugalandvekst.no/regionen-skriker-etter-sykepleiere/>

Hernes, Nina (2018). *Anne-Kari Bratten: - de vil heller shoppe enn å jobbe*. Sykepleien 2018. Hentet fra <https://sykepleien.no/2018/01/anne-kari-bratten-de-vil-heller-shoppe-enn-jobbe#footer>

Hjerm, Mikael & Lindgren, Simon (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*. (1. utgave), Gyldendal Norsk Forlag AS

Ingstad, Kari (2016). *Turnus som fremmer heltidskultur* (1. utgave), Gyldendal Norske Forlag AS

Jacobsen, Dag Ingvar (2014), *Organisasjonsendringer og endringsledelse* (2. utgave), Fagbokforlaget

Jacobsen, Dag Ingvar (2016). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utgave), Cappelen Damm AS

KS (2016). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2016*. Hentet fra <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/kommunesektorens-arbeidsgivermonitor-2016.pdf?id=54101>

KS (2017). *Heltid*. Hentet fra <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/arbeidsgiverpolitikk/heltid/>

KS (2017). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2017*. Hentet fra <http://www.ks.no/globalassets/blokker-til-hvert-fagomrade/arbeidsgiver/arbeidsgivermonitoren/arbeidsgivermonitoren-2017/ks-arbeidsgivermonitor-2017-f36.pdf>

Lassen, Kjersti (2012). *Deltid er like slitsomt som heltid for sykepleiere*. Forskning (2012). Hente fra <https://forskning.no/sykepleievitenskap-kjonn-og-samfunn-velferdsstat/2012/06/deltid-slitsomt-som-heltid-sykepleiere>

Malterud, Karin (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget

Melby, Kari (1990). *Kall og kamp*. Hentet fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2009041600001

Melgård, Marie (2013). *Man kan si det er like verdifullt å gå hjemme med barn som å jobbe – men det er det ikke*. Aftenposten 2013. Hentet fra

<https://www.aftenposten.no/norge/politikk/i/oRjjV/--Man-kan-si-det-er-like-verdifullt-a-ga-hjemme-med-barn-som-a-jobbe--men-det-er-det-ikke>

Moland, Leif (2013). Heltid-deltid – en kunnskapsstatus. Fafo-rapport 2013:27. Hentet fra

<http://www.fafo.no/images/pub/2013/20317.pdf>

Moland, Leif (2015). *Større stillinger bedre drift*. Fafo-rapport 2015:25. Hentet fra

<http://www.fafo.no/index.php/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/storre-stillinger-og-bedre-drift>

Nicolaisen, Heidi & Bråthen, Ketil (2012). *Frivillig deltid – en privatsak?* Fafo-rapport

2012:49. Hentet fra http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20276.pdf

Omholt, Knut & Nesse, Jon Gunnar (1995). *Mennesker, organisasjoner og ledelse* (2. utgave). Gyldendal Norsk Forlag

Rye Nielsen, Jens Carl & Repstad, Pål (1993), *Dugnadsånd og forsvarsverker, tverretattlig samarbeid i teori og praksis*. TANO, Oslo 1993.

Skauge-Hagland, Marilen (2013). *Deltid skaper ikke pensjonstapere*. Forskning (2013).

Hentet fra <https://forskning.no/arbeid-kjonn-og-samfunn/2013/10/deltid-skaper-ikke-pensjonstapere>

Stalsberg, Linn (2004). *Lei av ordet «tidsklemme*. Klassekampen 2004. Hentet fra

<http://www.klassekampen.no/9422/article/item/null/lei-av-ordet-tidsklemme>

Statistisk sentralbyrå, SSB (2016). *Indikator for kjønnslikestilling i kommunene, 2016*. Hentet

fra <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/likekom/aar/2017-12-18>

Strand, Torodd (2012). *Ledelse, organisasjon og kultur* (3. opplag), Fagbokforlaget.

Sykepleien (2018). *Eldreministeren vil ha tøffere helgeturnus for sykepleiere i*

eldreomsorgen. Hentet fra <https://sykepleien.no/2018/02/eldreministeren-vil-ha-toffere-helgeturnus-sykepleiere-i-eldreomsorgen>

8 VEDLEGG

8.1 Vedlegg 1 Informasjonsskriv til politisk- og administrativ ledelse

Undersøkelse i forbindelse med masteroppgave «heltidskultur – fra ambisjon til handling»

Til politisk- og administrativ ledelse

Etter noen år nå som deltidsstudent ved Universitetet i Agder holder jeg nå på med min avsluttende masteroppgave. Min spesialisering er innen helseledelse og jeg er glad for at jeg har fått muligheten til å skrive om et tema som opptar mange, nemlig heltid/deltid. Min veileder ved universitetet i Agder er førsteamanuensis Dag Olaf Torjesen.

Formålet med min masteroppgave er å finne mulige faktorer som kan beskrive / forklare sammenhengen mellom et ønske om heltidskultur og den realitet at kommunen fortsatt har en rådende deltidskultur. Studien gjøres i helse- og omsorgsetaten i Karmøy kommune innen bolig- og miljøarbeidertjenesten, sykehjem og hjemmetjeneste.

Bakgrunnen for din deltakelse er

- din funksjon som NN

Hva innebærer deltakelse i studien?

Opplysninger innhentes gjennom intervju der jeg vil be deg svare på noen spørsmål knyttet til heltid/deltid og det arbeidet som er gjort/gjøres i denne forbindelse. Det vil ikke bli spurt om opplysninger som har personlig eller sensitiv karakter. Din deltakelse er imidlertid sentral for å kunne gjøre analyser i forhold til forankring av mål om heltidskultur, motivasjon og hvordan administrativ ledelse vurderer de muligheter som kan foreligge for å kunne påvirke ønsket retning innenfor gjeldende rammebetingelser.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Du vil på forhånd få tilsendt intervjuguide der tema for samtale fremkommer.

For å få en god dialog i intervjuet, ønsker jeg din tillatelse til å ta lydopptak av samtalen. Samtalen vil i etterkant bli transkribert, og lydopptak vil da bli slette. Jeg vil ikke benytte navn eller andre personopplysninger, men henviser til «informant nr 1, informant nr 2 osv). Antall respondenter (2 fra etatsledelse og 2 politikere) gjør at det *kan* være mulighet for identifisering. Jeg vil i denne anledning bemerke at det vil være viktig og sentralt for meg at den informasjon du gir ikke skal «misbrukes» i oppgaven. Det vil ikke være min intensjon å henge ut noen og målsetting er at dette skal være et positivt bidrag i arbeidet med heltid/deltid. Alle notater og transkripsjon av samtale vil bli slettet når oppgaven er overlevert.

Masteroppgaven regnes å være ferdigstilt juni 2018.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien og jeg er takknemlig for at du på forhånd har takket ja til å delta i studiet.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Med vennlig hilsen
Siv Anita Lilleskog

8.2 Vedlegg 2 Informasjonsskriv til ledere, hovedtillitsvalgte og ansatte

Informasjonsskriv til ledere, hovedtillitsvalgte og ansatte.

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt.

Masteroppgave «fra ambisjon til handling – en heltidskultur»

Bakgrunn og formål

Etter noen år nå som deltidsstudent ved Universitetet i Agder er jeg der at jeg nå skal skrive min masteroppgave. Min spesialisering er innen «helseledelse» og jeg er derfor glad for at jeg har fått muligheten til å skrive om et tema som opptar mange, nemlig heltid/deltid og veien mot en heltidskultur innen helsetjenestene. Min veileder ved universitetet i Agder er førsteamanuensis Dag Olaf Torjesen.

Formålet med min masteroppgave er å finne mulige faktorer som kan beskrive / forklare sammenhengen mellom et ønske om heltidskultur og den realitet at kommunen fortsatt har en deltidskultur. Studien gjøres i helse- og omsorgsetaten i Karmøy kommune innen bolig- og miljøarbeidertjenesten, sykehjem og hjemmetjeneste. Det er også sentralt å få belyst tematikk fra et overordnet administrativt nivå og fra et politisk perspektiv.

Bakgrunnen for at jeg ber om din deltakelse er din funksjon som leder eller hovedtillitsvalgt. Studien omfatter hjemmetjeneste, bolig- og miljøarbeidertjenesten og sykehjem.

Studien retter seg mot:

Virksomhetsledere, avdelingsledere, ansatte, hovedtillitsvalgte, etatsledelse og politisk ledelse.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Opplysninger innhentes gjennom intervju der jeg vil be deg svare på noen spørsmål knyttet til heltid/deltid og det arbeidet som er gjort/gjøres i denne forbindelse. Dine svar vil være viktige for å gjøre analyser i forhold til forankring av mål om heltidskultur, motivasjon og hvordan ledelsen vurderer muligheter for å påvirke ønsket retning innenfor gjeldende rammebetingelser.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Deltakelse vil være anonym og dine svar vil ikke kunne identifiseres.

Masteroppgaven regnes å være ferdigstilt juni 2018.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien.

Studien er meldt til og godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Med vennlig hilsen
Siv Anita Lilleskog

8.3 Vedlegg 3 Spørreskjema ledere og hovedtillitsvalgte

Velkommen til undersøkelsen.

Takk for at du vil delta i undersøkelsen. Din besvarelse er viktig for resultatet av min studie.

Til din informasjon:

Alle besvarelser er anonyme og kan ikke identifiseres.

Før du starter med dine svar vil jeg bare presisere følgende for å unngå misforståelse:

Du vil møte på begrepet "heltidskultur". Min definisjon på heltidskultur er nå det er overvekt av 100% stillinger ved virksomheten. Alle stillinger som er under 100% blir i min oppgave definert som deltid.

Hva er din rolle i organisasjonen?

- (4) Virksomhetsleder
- (5) Avdelingsleder
- (3) Hovedtillitsvalgt

Har du utdanning/videreutdanning innen ledelsesfag?

- (1) Ja
- (2) Nei

I hvilken grad er du kjent med kommunens ønske om mer bruk av heltid?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

Har du medvirket i prosesser eller har du egen erfaring fra din arbeidsplass med innføring av arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid (f.eks. lange vakter helg/ukedag)

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

I hvilken grad er det etter din erfaring, et ønske fra ansatte å gå mer heltid?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

Har du opplevd at ansatte har takket nei til full stilling / stor deltidsstilling med begrunnelse i arbeidstidsordning / turnus?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

Mener du at ansatte bør tilføres mer kompetanse innen hensikten med heltidskultur?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke
- (4) Det er på agenda ved hvert personalmøte

I hvilken grad får ansatte ut fra din erfaring, medvirke i arbeid med endring av turnus/ny arbeidstidsordning (ikke bare tillitsvalgte)

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad erfarer du at ønske om heltidskultur er forankret hos kommunens overordnede ledelse?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du organisasjonen har de forutsetninger som skal til for å utvikle en heltidskultur?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du at ansattes ønske om heltid forutsetter at arbeidstidsordning baserer seg på "ordinære" vakter?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du det er mulig å utvikle heltidskultur innenfor de økonomiske rammer virksomhetene har?

- (6) i liten grad

- (7) I noen grad
 (8) I stor grad
 (9) Vet ikke

Svar på følgende påstand (1=helt uenig, 5=helt enig)

	1=helt uenig	2	3	4	5=helt enig
Mer heltid vil gi økt tjenestekvalitet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mer heltid til tiltrekke kompetente søkere	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mindre bruk av deltid vil gi økt brukertilfredshet	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mer heltid vil gi økt mulighet for ledelse	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Mer heltid vil gi ansatte bedre læringsmiljø (delekultur)	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad er det praksis for at alle ansatte blir involvert i prosesser der en ønsker å endre arbeidstidsordninger som fremmer mer heltid? (både de som går deltid og heltid)

- (6) i liten grad
 (7) I noen grad
 (8) I stor grad
 (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du at brukerens behov for tjenester må vektlegges i valg av turnus/arbeidstidsordning?

- (6) i liten grad
 (7) I noen grad
 (8) I stor grad
 (9) Vet ikke

Svar på følgende påstander (1=helt uenig, 5=helt enig)

	1=helt uenig	2	3	4	5=helt enig
Mer heltid kan kun løses ved å opprette flere 100% stillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
Kommunens ledelse må sette klare begrensinger for bruk av deltid	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

	1=helt uenig	2	3	4	5=helt enig
Det må være tydelig forventninger til ansatte om at heltid skal være hovedregel	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>

Det er mulig å organisere driften ved mer bruk av heltid (teknisk) og arbeidsgiver må derfor utnytte dette handlingsrommet som ligger i lov og avtaleverk.	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>	(6) <input type="checkbox"/>
--	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------	------------------------------

I hvilken grad mener du at ansatte er bevisst de positive effektene mer heltid har på tjenestekvalitet og arbeidsmiljø?

- (6) i liten grad
 (7) I noen grad
 (8) I stor grad
 (9) Vet ikke

Tror du ansatte er villige til å gå flere timer pr helg dersom dette betyr at de kan få tilbud om hel stilling?

- (1) Ja
 (2) Nei
 (3) Vet ikke

Tror du flere ansatte er villige til å gå flere timer pr helg dersom kompensasjonen for dette økes?

- (1) Ja
 (2) Nei
 (3) Vet ikke

I hvilken grad tror du flere hele stillinger / store deltidsstillinger vil påvirke tjenestekvaliteten positivt?

- (6) i liten grad
 (7) I noen grad
 (8) I stor grad
 (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du at det er viktig av ansatte som ønsker å gå deltid skal få muligheten til det?

- (6) i liten grad

- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad tror du flere hele stillinger / store deltidsstillinger vil ha positiv innvirkning på arbeidsmiljøet?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad tror du ansattes personlig behov styrer valg av heltid eller deltid?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du stillingsstørrelse (store deltidsstillinger / heltidsstillinger) påvirker organisering av arbeidet positivt?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du helgearbeid er medvirkende årsak til utfordring heltid/deltid?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I arbeid med heltid/deltid er følgende viktig:

	Mindre viktig	Viktig	Svært viktig	Vet ikke
Ansatte må få en stillingsstørrelse som de er tilfreds med	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Arbeidstidsordningen må være fleksibel slik at ansatte kan velge den arbeidstid som passer sin livssituasjon	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Brukerbehovet må være sentralt i valg av arbeidstidsordninger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad mener du lov og avtaleverk begrenser muligheten for å etablere arbeidstidsordninger som fremmer heltid

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvor stor grad mener du eksisterende lokale avtaler mellom arbeidsgiver - og arbeidstakersiden gir et godt utgangspunkt for utvikling av heltidskultur?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du ansatte involveres i planlegging av arbeidstidsordninger?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

I hvilken grad mener du valg av turnus/arbeidstidsordning påvirker tjenestekvalitet, arbeidsmiljø og organisering av arbeidet?

- (6) i liten grad
- (7) I noen grad
- (8) I stor grad
- (9) Vet ikke

Er det noe du ønsker å tilføye?

8.4 Vedlegg 4 Spørreskjema ansatte

Velkommen til undersøkelsen og takk for din deltakelse!

Din besvarelse er viktig for resultatet av min studie.

Din besvarelse vil bli behandlet anonymt og kan ikke identifiseres.

Før du starter din besvarelse vil jeg bare presisere følgende for å unngå tvil:

Du vil i undersøkelsen møte begrepet "heltidskultur". Min definisjon av heltidskultur er at over halvparten av stillingene i virksomhetene har en stillingsprosent på 100%. Stillinger under 100% vil da ut fra min definisjon være å anse som deltidsstillinger.

Hvor stor fast stillingsprosent har du? (Kryss av innenfor den kategori du mener du tilhører)

- (1) Mindre enn 40%
- (6) 40 - 60%
- (2) 61 - 99%
- (4) 100%

I hvilken aldergruppe tilhører du?

- (1) Under 20
- (5) 20 - 29
- (7) 30 - 39
- (8) 40 - 49
- (9) 50 - 59
- (10) Over 59

Din utdanning

- (2) Fagbrev (helsefaglig)
- (6) Fagbrev (ikke helsefaglig)
- (3) Høyskole/universitet (bachelor/master) helsefaglig
- (7) Høyskole/universitet (enkeltemner) helsefaglig
- (4) Annen høyskole/universitetsutdanning (ikke helsefaglig)
- (5) Ingen formell utdanning

Innen hvilken tjeneste arbeider du (flere valg er mulig)

- (1) Bolig- og miljøarbeidertjenesten
- (2) Hjemmetjeneste
- (3) Sykehjem

Dersom du går i redusert stilling, hva er årsaken? (Du kan gå videre uten å svare)

- (1) Begrunnet i helse
- (2) Omsorg barn under 10 år
- (3) Jeg er student
- (4) Jeg har ikke fått tilbud om hel stilling (100%)
- (5) Annet

Kjenner du til at det ved din arbeidsplass har vært/ er fokus på utvikling av heltidskultur (øke andel heltidsstillinger)?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

I hvilken grad vil økt bruk av heltidsstillinger / eller store deltidsstillinger etter din mening påvirke brukers opplevelse av tjenestetilbudet på en positiv måte?

- (1) I liten grad
- (5) I noen grad
- (6) I stor grad
- (7) Har ingen betydning

Har du noen gang fått tilbud om å gå i full stilling (100%)?

- (1) Ja
- (2) Nei

Har du en arbeidstidsordning der du går lange vakter (mer enn 7,5 timer) helg eller ukedager?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Nei, ønsker heller ikke å gå lange vakter

Kjenner du til at det ved din arbeidsplass har vært prøvd ut arbeidstidsordninger (turnuser) som kan gi/har gitt større stillingsprosent/heltid?

- (1) Ja
- (2) Nei
- (3) Vet ikke

I hvilken grad vil du si at du opplever å jobbe i et inspirerende og utviklende arbeidsmiljø? (trivsel)

- (1) I liten grad
- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

Hvor ofte påtar du deg å gå ekstravakter? (ekstravakter som kommer i tillegg til din faste stillingsprosent)

- (1) 1-2 ganger pr uke
- (2) 1-2 ganger pr måned
- (3) Oftere enn 2 ganger pr måned
- (4) Jeg går aldri ekstravakter
- (5) Ikke aktuelt da jeg har 100% stilling

Kryss av det utsagn som du mener passer best for din arbeidssituasjon

- (1) Jeg har hel stilling og ønsker å beholde den uendret
- (2) Jeg har hel stilling og ønsker å redusere den om mulig
- (3) Jeg har deltidsstilling og ønsker å beholde den stillingen jeg har
- (4) Jeg har deltidsstilling og ønsker å øke stillingen om mulig
- (5) Jeg har deltidsstilling og ønsker å øke stillingen til heltid (100 %)
- (6) Jeg har deltidsstilling og ønsker å redusere stillingen om mulig

I hvor stor grad har bosted sett i forhold til arbeidssted betydning for ditt valg/ønske om stillingsstørrelse?

- (1) Liten betydning
- (2) Noe betydning
- (3) Stor betydning
- (4) Vet ikke

I hvilken grad mener du følgende skal vektlegges i valg av arbeidstidsordning / turnus?

	I liten grad	I noen grad	I stor grad	Vet ikke
De ansattes ønsker må legges vekt på	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Sikre faglig dekning (kompetanse) til alle tider (også helg)	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
At en får arbeide sammen med de kollegaer en trives med	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
At flere får mulighet til å arbeide større / hele stillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
At brukerbehov settes i fokus (tjenestekvalitet)	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>
Involvering og medvirkning fra alle ansatte i planlegging av ny turnusordning	(1) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>

I hvilken grad opplever du at din nåværende arbeidssituasjon gir en god balanse i fritid og arbeid?

- (1) I liten grad
- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

Tenk deg at din arbeidsplass planlegger arbeidstidsordning der mange kan få full stilling. Det innebærer imidlertid at du må arbeide flere timer pr helg. Vil du være positiv til dette?

- (1) Ja
- (6) Nei
- (7) Vet ikke
- (8) Jeg har en arbeidstidsordning/turnus der jeg går lange vakter

Hender det at du arbeider oftere enn hver 3. helg?

- (1) Ja
- (2) Nei

I hvilken grad vil du si at oppgavefordeling mellom deg og dine kollegaer fordeles på en god måte? (faglig dekning)

- (1) I liten grad
- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

I hvilken grad opplever du at din kompetanse blir utnyttet på en god måte?

- (1) I liten grad
- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

I hvilken grad vil økt økonomisk kompensasjon ha betydning for om du ønsker gå lange vakter i helgene? / ønsker å fortsette å gå lange vakter i helgene?

- (1) I liten grad
- (2) I noen grad
- (3) I stor grad
- (4) Har avgjørende betydning
- (5) Betyr noe - men full stilling er viktigere

I hvilken grad får du medvirke / delta i prosesser med endring av turnus/arbeidstidsordning?

- (1) I liten grad

- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

Skulle du ønske å bli mer involvert i planlegging av ny turnus/ny arbeidstidsordning?

- (1) Ja
- (2) Nei

Ut fra en helhetsvurdering, i hvilken grad tror du valg av turnus/arbeidstidsordning påvirker kvalitet, arbeidsmiljø og organisering av arbeidet på en positiv måte?

- (1) I liten grad
- (3) I noen grad
- (4) I stor grad
- (2) Vet ikke

I hvor stor grad mener du at omfang (hvor ofte) helgearbeid (arbeidstidsordning som involverer helg) vil påvirke ditt valg eller ønske om å gå større stilling / hel stilling?

- (1) I liten grad
- (2) I noen grad
- (3) I stor grad
- (4) Ikke aktuell problemstilling, jeg har allerede 100% stilling

Når du arbeider helg, hender det at du skulle ønske det var større faglig dekning (høyskole/fagarbeider dekning)

- (1) Ja
- (2) Sjelden, men noen ganger
- (3) Nei
- (4) Vet ikke

Har du noe du ønsker å tilføye?

8.5 Vedlegg 5 Intervjuguide politisk- og administrativ ledelse

Intervjuguide administrativ / politisk ledelse

Gjennom undersøkelser og statistiske beregninger (*Beregningene er gjort med utgangspunkt i data fra KS' PAI-register, samt en befolkningsprognose fra SSB*) vises det til at helse- og omsorgstjenestene vil ha et økt behov for helsearbeidere i fremtiden.

Som sentral leder i Karmøy kommune, hvordan tenker du at problemstilling heltid / deltid kan påvirke mål om gode og fremtidsrettede tjenester?

Temaer vi skal innom er:

- Hvordan kan økonomiske rammebetingelser ha betydning for utvikling av heltidskultur
- Ansatte sine preferanser for å gå deltid, på hvilken måte og i hvilken grad skal dette vektlegges
- Din vurdering og refleksjon om hensikten bak helse og omsorgstjenestene sitt fokus på heltidskultur

Ønsker du å tilføye noe?

Takk for din deltakelse!

8.6 Vedlegg 6 Godkjenning NSD



Dag Olaf Torjesen
Serviceboks 422
4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 07.12.2017

Vår ref: 57420 / 3 / MHM

Deres dato:

Deres ref:

Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 26.11.2017 for prosjektet:

<i>57420</i>	<i>Fra ambisjon til handling - heltidskultur</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Dag Olaf Torjesen</i>
<i>Student</i>	<i>Siv Anita Lilleskog</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Ved prosjektslutt 31.05.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Marianne Høgetveit Myhren

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54 / hildur.thorarensen@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Siv Anita Lilleskog, salf@karmoy.kommune.no



UTVALG OG DATAINNSAMLING

Det fremgår at data samles inn via en anonym spørreundersøkelse og personlige intervju. Siden personvernombudet ikke har fått tilsendt informasjon om undersøkelsen og det er oppgitt at den er anonym, omfattes den ikke av vår tilbakemelding.

Data vil også samles inn ved intervju av tre ledere innenfor administrativ/politisk ledelse.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget samtykker til deltakelse i intervju. Informasjonsskrivet vi har mottatt er hovedsaklig godt utformet, men vi anbefaler at følgende inkluderes:

- veileders kontaktopplysninger
- at data anonymiseres i mai 2018.
- siden det fremkommer at det er en viss fare for at deltakerne kan gjenkjennes indirekte i publikasjon, anbefaler vi at dere inkluderer en setning om at deltakerne får anledning til å lese gjennom og godkjenne sine opplysninger før publisering.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Universitetet i Agder sine interne rutiner for datasikkerhet.

PROSJEKTLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektlutt er 31.05.2018. Ifølge meldeskjema skal innsamlede opplysninger da anonymiseres.

Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak