

Kartlegging av deltidsarbeid i Drammen kommune – pleie- og omsorgssektoren

av
Ida Drange og Nina Amble

AFI-notat 3/2008

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2008
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-223-3
ISSN 0801-7816

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO, NORWAY

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan lastes ned fra: www/afi.no



Temaområde
Medvirkning, inkludering, organisering

Notat nr.:
3/2008

Tittel:
Kartlegging av deltidsarbeid i Drammen kommune
– pleie- og omsorgssektoren

Dato:
2008

Forfattere:
Ida Drange og Nina Amble

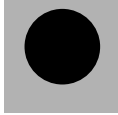
Antall sider:
32

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet AS (AFI) har på vegne av Drammen kommune gjennomført en kartlegging av deltidsarbeid i pleie- og omsorgssektoren i kommunen. Kartleggingen er gjennomført ved hjelp av spørreskjema og har en svarprosent på 59. Resultatene viser at 51 % av de ansatte ønsker høyere avtalt arbeidstid/økt *fast* arbeidstid. Denne gruppen omtales som uønsket deltidsansatte. Den gjennomsnittlige faste stillingsprosenten er høyere blant ansatte med ønsket deltid (62 %) enn blant ansatte som har uønsket deltid (51 %). Utregninger på faktisk arbeidstid viser at ansatte med uønsket deltid har et større omfang av ekstraarbeid enn ansatte med ønsket deltid (79 % mot 71 %). 38 % av ansatte med uønsket deltid har flere enn ett arbeidssted. Kombinasjonen av flere arbeidssteder og omfanget av merarbeid viser at det foreligger et behov for høyere fast arbeidstid blant ansatte med uønsket deltid. Et funn i undersøkelsen er at ansatte med uønsket deltid er aktive og fleksible: de gjør forsøk på å skaffe økt fast arbeidstid og 80 % kan starte med økt arbeidstid i løpet av to uker. Kimen til problemet med uønsket deltid ligger i organiseringen av helgene. Botemiddelet for større stillinger involverer mer helgearbeid fra de fast ansattes side. Det vil gi en jevnere fordeling av ubekvem arbeidstid. En mulig løsning er den såkalte 3–3-turnusen hvor man har tre dager på og tre dager av. Dette er en turnus som legger vekt på restitusjon og heltid, som har vist å ha gode helsemessige effekter. En annen måte å øke de fast ansattes arbeid på lørdag og søndag er å bruke langvakter i helgene. Et tredje alternativ er å organisere en ”restbrøk” i en vikarpool. Det gir de ansatte en fast arbeidsmengde og forutsigbar inntekt, men krever større grad av fleksibilitet for de som er i pool'en. En fjerde pragmatisk løsning er å tilby dem som vil det heltid, for deretter å bruke den økte bemanningen til erstatning ved fravær og aktivisering.

Emneord:

- Deltid,
- uønsket deltid,
- arbeidstid,
- turnus,
- turnusordninger,
- kartlegging,
- 3-3-turnus,
- undersysselsatt

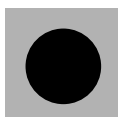


Forord

Arbeidsforskningsinstituttet AS (AFI) har på oppdrag fra Drammen kommune foretatt en kartlegging av deltidsarbeid i pleie- og omsorgssektoren.

Ida Drange har vært prosjektleder med hovedansvar for datainnsamling, analyse og rapportering. Nina Amble har vært faglig ansvarlig. Asbjørn Grimsmo har stått for intern kvalitets-sikring av notatet. Administrasjonen ved AFI har bistått ved utsending av spørreskjema. Det ble først forsøkt kartlegging ved hjelp av en webbasert løsning hvor Connexus var leverandør. Connexus v/ Unni Roa Gran skal ha takk for sitt arbeid med å tilpasse undersøkelsen i forhold til våre ønsker.

Ida Drange og Nina Amble
Oslo, april 2008



Innholdsfortegnelse

Forord

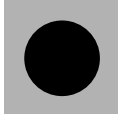
Sammendrag

1	Innledning	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Notatets oppbygning	1
2	Gjennomføring og metode	3
2.1	Innledning	3
2.2	Gjennomføring av prosjektet og utvalg av enheter	3
2.3	Beregninger av arbeidskraftsreserven	4
	Arbeidstid hos andre arbeidsgivere	5
	Justering av arbeidstidsmålene	5
2.4	Surveydata, utvalgsskjevhet og generalisering	6
3	Demografi	8
3.1	Arbeidsforhold og arbeidserfaring	8
3.2	Kjønn	8
3.3	Alder	9
3.4	Utdanning	9
3.5	Familie	11
3.6	Landbakgrunn	13
3.7	Oppsummering av kapittel 3	13
4	Arbeidskraftsreserven	14
4.1	Gjennomsnittstall for hele gruppen av deltidsansatte	14
	Arbeidskraftsreserven blant de som har uønsket deltid	15
4.2	Antall arbeidssteder	16
4.3	Oppsummering av kapittel 4	17
5	Hvem er det som jobber ufrivillig deltid?	18
5.1	Uønsket deltid og utdanning	18
5.2	Uønsket deltid og familiesituasjon	19
5.3	Nåværende arbeidstids betydning for ønske om å øke stilling	20
5.4	Hvilke forsøk har de med uønsket deltid gjort for å øke sin stillingsprosent	21
5.5	Hva er de villige til å gjøre for å få større stilling?	22
5.6	Når kan de begynne med økt arbeidstid?	23
5.7	Forskjellen på å ha uønsket deltid og være undersysselsatt	24
5.8	Oppsummering av kapittel 5	24
6	Hvilke årsaker oppgir de som ikke ønsker å øke?	26
6.1	Hvilken stillingsbrøk vil de ha om to år?	27
6.2	Oppsummering av kapittel 6	28
7	Konklusjon	29
	Litteraturliste	32



Tabellregister

Tabell 3-1:	Fordeling på type arbeidsforhold.....	8
Tabell 3-2:	Fordeling på ansiennitet ved hovedarbeidssted	8
Tabell 3-3:	Fordeling på kjønn.....	9
Tabell 3-4:	Fordeling på alderskategoriene.....	9
Tabell 3-5:	Fordeling på lengste fullførte utdanning.....	10
Tabell 3-6:	Fordeling på utdanningens relevans i forhold til nåværende jobb.....	10
Tabell 3-7:	Forholdet mellom høyeste fullførte utdanning og utdanningens relevans for nåværende jobb.....	10
Tabell 3-8:	Gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid etter lengste fullførte utdanning	11
Tabell 3-9:	Gjennomsnittlig reell arbeidstid etter lengste fullførte utdanning	11
Tabell 3-10:	Fordeling på barn, og antall barn.....	12
Tabell 3-11:	Fordeling på antall voksne i husholdet og antall voksne med inntektsgivende arbeid ...	12
Tabell 3-12:	Fordeling på påstandene om egen inntekts posisjon i husholdet	12
Tabell 3-13:	Fordeling på landbakgrunn	13
Tabell 4-1:	Gjennomsnittlige arbeidstider.....	14
Tabell 4-2:	Hvem ønsker å øke arbeidstiden sin – og hva vil de øke til?.....	15
Tabell 4-3:	Gjennomsnittlig arbeidstid etter hvorvidt de har uønsket eller ønsket deltid	16
Tabell 4-4:	Antall arbeidssteder	16
Tabell 4-5:	Antall arbeidssteder etter hvorvidt de har ønsket eller uønsket deltid	17
Tabell 5-1:	Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter høyeste fullførte utdanning.....	18
Tabell 5-2:	Fordeling på avtalefestet arbeidstid i kommunen etter høyeste fullførte utdanning	18
Tabell 5-3:	Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter hvorvidt utdanning var forrige aktivitet .	19
Tabell 5-4:	Fordeling på ønsket deltid eller heltidsstilling etter hvorvidt man hadde utdanning som forrige aktivitet.....	19
Tabell 5-5:	Fordeling på uønsket eller ønsket deltid etter antall inntektsgivende voksne i husholdet.....	20
Tabell 5-6:	Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter egen inntekts status i husholdet	20
Tabell 5-7:	Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter avtalefestet stillingsbrøk.....	20
Tabell 5-8:	Fordeling på ønsket arbeidstid etter dagens arbeidstid	21
Tabell 5-9:	Fordeling på ønsket arbeidstid hvis kommunen gir full stilling først etter dagens arbeidstid	21
Tabell 5-10:	Hvilke tiltak har de med uønsket deltid gjort i forhold til å øke sin stillingsprosent?	22
Tabell 5-11:	Antall forsøk for å øke sin stillingsprosent	22
Tabell 5-12:	Tiltak de er villige til å prøve for å øke sin stillingsprosent	23
Tabell 5-13:	Antall tiltak de er villige til å prøve for å øke sin stillingsprosent.....	23
Tabell 5-14:	Fordeling på når de kan starte med økt stilling.....	24
Tabell 6-1:	Årsaker til hvorfor man ikke ønsker å øke sin stillingsprosent	26
Tabell 6-2:	Kan tilfredsstillende ordninger gjøre at man likevel ønsker en høyere avtalt stillingsprosent?	27
Tabell 6-3:	Sannsynligheten for at man vil ønske seg full stilling om to år.....	27
Tabell 6-4:	Sannsynligheten for at man vil ønske større stilling om to år.....	28



Sammendrag

Arbeidsforskningsinstituttet AS (AFI) har på oppdrag fra Drammen kommune kartlagt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i kommunen. Kartleggingen ble utført som spørreundersøkelse til de ansatte. Undersøkelsen har en svarprosent på 59 %. Hensikten med undersøkelsen har vært å få et anslag over kommunens arbeidskraftsreserve og få målt omfanget av uønsket deltid i sektoren.

Analysen av bakgrunnsvariable viser at sektoren først og fremst består av kvinner med etnisk norsk bakgrunn. De fleste deltidsansatte har en fast stilling i bunnen. Det er forholdsvis lav andel nyansatte (inntil to års ansiennitet), og en fjerdedel har over ti års ansiennitet. Aldersfordelingen viser at majoriteten av de deltidsansatte arbeidstakerne er i 40-årene eller eldre. Flertallet har videregående skole eller lavere utdanning. Avviket mellom avtalefestet og faktisk arbeidstid viser at det er de med lavest utdanning som legger ned mest arbeid i ekstratimer hver måned. 37 % av de med uønsket deltid har mer enn ett arbeidssted.

I kapittel 4 blir det vist at gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid på hovedarbeidsstedet blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i Drammen kommune er 56 %. Når vi legger til ekstraarbeid på hovedarbeidssted og andre arbeidssteder stiger gjennomsnittlig arbeidstid til 74 %. På spørsmål om de ønsker å endre sin avtalte arbeidstid under forutsetning av en tilsvarende inntektsendring, svarer 51 % at de ønsker seg en høyere avtalt stillingsbrøk. Denne gruppen definerer vi som ansatte med ”uønsket deltid”. I forhold til målene på arbeidstid ser vi at ansatte med uønsket deltid har en lavere gjennomsnittlig avtalt arbeidstid på hovedarbeidssted sammenlignet med ansatte med ønsket deltid. Videre arbeider ansatte med uønsket deltid mer utover avtalt arbeidstid sammenlignet med ansatte med ønsket deltid. Ansatte med uønsket deltid har også et større omfang av flere arbeidssteder, enn ansatte med ønsket deltid. Til sammen gir det et bilde av en gruppe med uønsket deltid som ”jager” vakter. De har et sterkere behov for mer arbeid enn ansatte med ønsket deltid og går lenger for å dekke inn behovet.

I kapittel 5 blir gruppen med uønsket deltid analysert for å få klarhet i hvorvidt denne gruppen deler noen særlige kjennetegn som skiller dem fra dem med ønsket deltid. Analysene viser at det er ansatte med lavest utdanning og lavest avtalefestet arbeidstid som først og fremst har uønsket deltid. Det er som forventet (Kjeldstad, 2006; Abrahamsen, 2002). Blant de som tidligere var i utdanning, er det spesielt mange som ønsker seg heltidsjobb. Dette støtter opp under det mange hevder: at et generasjonsskifte er på gang, hvor de unge nyutdannede ønsker heltid. Innenfor gruppen av eneforsørgere er det også en klar tendens til at ansatte ønsker større avtalefestet stillingsprosent enn ansatte som deler på forsørgeransvaret. Vi ser her at ønsket om økt stillingsprosent er sterkest i gruppen med lavest avtalt stillingsprosent i dag. Andre del av kapitlet viser hvilke tiltak de med uønsket

deltid har prøvd for å bedre sin situasjon. De viser et høyt aktivitetsnivå, og åtte av ti med uønsket deltid kan begynne med økt arbeid i løpet av to uker.

Kapittel 6 ser på hvilke hovedgrunner de med ønsket deltid oppgir for ikke å øke stillingsbrøk. Her er det spesielt tungt arbeid og ønsket om fritid som er utslagsgivende. Dette er spesielt interessant i lys av at de deltidsansatte har en høy gjennomsnittsalder. Det er mulig å anta på linje med funn eksempelvis i Amble (2008) at arbeidstidsordninger som gir bedre restitusjon kunne øke arbeidskapasiteten hos de ansatte og tilfredsstillende IA-avtalens delmål III.

Kapittel 7 oppsummerer og konkluderer rapporten. I dette kapitlet ser vi situasjonen i Drammen i sammenheng med tidligere forsøk med turnus i andre kommuner. Det blir skissert ulike strategier for det videre arbeidet med uønsket deltid, som skifte av turnus og organisering av vikarpool. Det blir lagt spesiell vekt på ulike turnusordninger som gir bedre restitusjon, bruk av faste ansatte som vikarer og faste team; den såkalte 3-3-turnusen (Amble, 2008). Men det finnes andre muligheter som ikke har de samme gode helsemessige effektene, men hvor turnus går opp med store stillinger, eksempelvis vikarpool ordninger og bruk av lange vakter i helg (Bjelland, 2008). Poenget er at en større del av ukentlig arbeidstid må legges til helg, dersom turnusene skal gå opp med store stillinger hvor fordelingen av ubekvem arbeidstid også blir jevnt fordelt på de ansatte.

1

Innledning

1.1 Bakgrunn

Arbeidsforskningsinstituttet AS (AFI) har på oppdrag fra Drammen kommune (DK) gjennomført en kartlegging av deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i kommunen. Oppdraget med arbeidstidsundersøkelsen av deltidsansatte ble igangsatt høsten 2007. Det består i å kartlegge, analysere og rapportere om status på arbeidstidsønsker. Bestillingen av rapporten er et ledd i kommunens nye arbeidsgiverpolitikk, og skal legge grunnlag for kommunens planlagte innsats mot særlig uønsket deltid. Hovedformålet med kartleggingen har vært å avdekke omfanget av uønsket deltid og hvilken avtalefestet arbeidstid de ansatte ønsker seg. Avtalefestet arbeidstid betyr her fast avtalt arbeidstid.

Uønsket deltid er problematisk for arbeidstaker, arbeidsgiver og i siste ledd også for tjenestemottakerne. For arbeidstaker først og fremst fordi uønsket deltid gjør at man er avhengig av å arbeide ekstra, noe som utløser usikkerhet knyttet til inntekt og arbeidstid. Det kan være belastende ikke å vite når man skal jobbe og om man klarer å få jobbet nok til å kunne dekke opp basisutgifter. Det å ha en (noe) variabel lønn fra måned til måned kan også gjøre det vanskelig å planlegge økonomisk. Det er også slik at mulighet for å ta opp lån og de fleste sosiale rettigheter er knyttet til arbeidsmarkedsdeltakelse. Sykepenger, fødselspenger, pensjonsgrunnlag og annet regnes ut fra avtalefestet arbeidstid (med noen unntak dersom det kan vises til høyere reell arbeidstid over en tidsfestet periode). En høy grad av uønsket deltid i sektoren kan også ha negative ringvirkninger på de ”myke” sidene av arbeidslivet som arbeidstakernes helse og arbeidsmiljøet på institusjonene.

Det er mangel på arbeidskraft i pleie- og omsorgssektoren. Vi vet at mye uønsket deltid knyttes til småstillinger i turnus, samtidig som det er klart at selv ganske store stillinger også kan være utgangspunkt for uønsket deltid (Amble, 2008). Ved å ha mange ansatte i (små) stillingsbrøker som gjerne ønsker mer arbeidstid, har man et uutnyttet potensial i arbeidsstyrken. Hvorvidt DK har et slikt potensial, har vært det sentrale tema i kartleggingen og kommenteres i kapittel 4: Hvor mange ønsker større avtalefestet arbeidstid og hvor mye mer vil de jobbe i forhold til arbeidsmengde i dag? Å gi ansatte større stillinger kan skape større grad av kontinuitet for ansatte og for brukerne av tjenestene. For ledelsen kan større kontinuitet frigjøre mye tid som i dag brukes til å hanke inn og dekke opp ekstravakter. Dette representerer en bedre organisert tjeneste med mer effektiv bruk av personalressursene, noe som blant annet kan gi positive effekter på sykefravær (Amble, 2008; Nicolaisen og Olberg, 2005).

1.2 Notatets oppbygning

I det følgende kapitlet vil vi beskrive gjennomføringen av prosjektet og utvalg av kandidater til kartleggingen. I dette kapitlet vil vi også vise hvordan vi gikk frem for å

beregne faktisk arbeidstid på bakgrunn av innsamlede opplysninger om stillingsprosent og ekstraarbeid. I kapittel 3 beskriver vi utvalgets fordeling på bakgrunnsvariabler som alder, utdanning, familiesituasjon. I kapittel 4 tar vi for oss forholdet mellom avtalt og faktisk arbeidstid, og gir på bakgrunn av dette et overslag av arbeidskraftsreserven. I kapittel 5 gjør vi en analyse av gruppen som har uønsket deltid. Hva kjennetegner gruppen, og hvor stor økning i avtalt arbeidstid ønsker de seg? I kapittel 6 gir vi en analyse av gruppen med ønsket eller frivillig deltid, med særskilt vekt på årsakene til at de ikke ønsker økt arbeidstid. I kapittel 7 diskuterer vi hvordan funnene fra kartleggingen kan brukes i forhold til å imøtekomme ønsket om mer økt arbeidstid. Denne diskusjonen knyttes også opp mot erfaringer gjort i andre kommuner som har tatt tak i samme type problematikk i denne sektoren.

2

Gjennomføring og metode

2.1 Innledning

I dette kapitlet vil vi presentere gjennomføringen av prosjektet og utvalg av enheter. Deretter viser vi hvordan beregningene av arbeidstid er utført. Avslutningsvis skriver vi kort om bruk av surveydata, utvalgsskjevhet og hvilke betydninger det har for generalisering av funn fra kartleggingen til deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren generelt.

2.2 Gjennomføring av prosjektet og utvalg av enheter

Prosjektgruppen møttes første gang i august, da ett av hovedmomentene var å tematisere innholdet i kartleggingsverktøyet. AFI utviklet deretter spørreskjemaet i dialog med styringsgruppa. I september startet vi datainnsamlingen. Et webbasert spørreskjema ble brukt som kartleggingsverktøy, og samtlige deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren, elevassistenter i skolen og ansatte på SFO ble invitert til å besvare skjemaet. Til sammen var det 1233 inviterte respondenter. Invitasjon til undersøkelsen ble sendt ut til avdelingsledere og skoleledelse. Det ble deres oppgave å distribuere følgebrevene til sine deltidsansatte. Alle deltakerne hadde personlig pålogging på undersøkelsen, slik at vi hadde kontroll med besvarelsene. Spørreskjemaet var planlagt å holde åpent i tre uker, med en påminnelse om undersøkelsen halvveis ut i perioden. Imidlertid viste svarprosenten seg å bli svært lav. Under 22 % av de inviterte hadde besvart undersøkelsen ved fristens utløp. Å utvide tidsrommet for datainnsamling bidro i liten grad til å øke svarprosenten. I samråd med kommunen ble det besluttet å endre datainnsamlingsmetode. Spørreskjemaet ble utviklet som postenquêter, og i stedet for å kartlegge hele populasjonen trakk vi et utvalg. Fra første runde hadde vi erfaringer med at undersøkelsen i liten grad traff ansatte i skole/SFO. Det var også i denne gruppen at svarprosenten var lavest (svarprosent på 18%). Da vi nå skulle gjøre et nytt utvalg ble det bestemt at undersøkelsen skulle konsentreres rundt deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren. I kommunens register var det 1053 deltidsansatte i denne sektoren. Fra denne listen gjorde vi et tilfeldig uttrekk på 400. Denne listen ble deretter "vasket" for ansatte som ikke er aktive eller ikke kan defineres som deltidsansatte fordi restbrøken er fylt opp av uføretrygd eller AFP. Listen ble da på 365 respondenter. Blant disse utvalgte respondentene var vi ganske sikre på at noen allerede hadde besvart undersøkelsen da den lå ute på internett. For å ikke belemre dem med undersøkelsen en gang til, noe som også kunne gi lavere svarprosent på andre runde i denne gruppen, sendte vi listen til Connexus som var leverandør på den webbaserte løsningen. Der ble respondentene som hadde svart plukket ut og lagt i en egen analysefil som ble oversendt oss. Alt i alt var det 286 respondenter som mottok postlagt spørreundersøkelse. Denne gikk ut i midten av november, med påminnelse i midten av desember. Datainnsamlingen ble avsluttet i midten av januar. Vi mottok ingen skjema etter denne siste fristen. 12 skjemaer ble returnert grunnet adresseendring med ukjent ny adresse.

Vi vet med sikkerhet at det er 353 respondenter som har mottatt invitasjon til undersøkelsen, og den ble besvart av 209 respondenter. Det gir en svarprosent på 59 %. Det regner vi som tilfredsstillende, og estimatene fra undersøkelsen kan generaliseres til populasjonen av deltidsansatte i Drammens pleie- og omsorgssektor som sådan.

2.3 Beregninger av arbeidskraftsreserven

Vi har tre selvrapporterte opplysninger om arbeidstid på hovedarbeidssted gitt på følgende spørsmål:

- Hva er din avtalefestede arbeidstid hos hovedarbeidsgiver?
- Omtrent hvor mange timer jobber du ekstra i måneden hos din hovedarbeidsgiver?
- Hvor stor stillingsprosent vil du anslå at du har i året når du inkluderer ekstraarbeidet?

En gjennomgang av datamaterialet viser at opplysningene knyttet til arbeidstid er mangelfulle, eller at forholdet mellom avtalefestet arbeidstid, ekstratimer og anslått stillingsprosent ikke stemmer overens. Det sistnevnte tilfellet skaper usikkerhet knyttet til hvilke opplysninger som er riktige. utfordringene knyttet til manglende og inkonsistente data griper delvis inn i hverandre, og har innvirkning på hvordan vi tilnærmer oss datamaterialet. I det første tilfellet har vi tatt utgangspunkt i de opplysningene som faktisk foreligger, og på bakgrunn av disse regnet oss frem til de manglende opplysningene. Det har vært viktig å komme frem til avtalefestet arbeidstid og antall ekstratimer, da dette har sammenheng med måten vi har valgt å løse den andre utfordringen på. Vi vurderer at opplysninger knyttet til avtalefestet arbeidstid og oppgitt ekstraarbeid har høyere pålitelighet enn anslått stillingsprosent, fordi disse rapporteres direkte i timer. Vi har derfor valgt å se bort i fra anslått stillingsprosent og utelukkende basert oss på avtalefestet arbeidstid og ekstratimer når vi skal beregne i hvilken grad kommunen har en ubenyttet arbeidskraftsreserve.¹ Alle utregninger baserer seg på at en heltidsstilling i helse- og omsorgssektoren summeres til 142 timer. (35,5 timer * 4).

Etter at avtalefestet arbeidstid og ekstratimer er fremskaffet, har vi regnet ut reell stillingsstørrelse. Dette målet erstatter selvrapportert anslått stillingsstørrelse. Reell stillingsstørrelse er regnet ut ved å legge sammen den faste stillingsprosenten med den prosentandelen ekstraarbeidet utgjør. Følgende formel er benyttet: $(\text{ekstratimer}/142 \text{ timer}) * 100 + \text{avtalefestet arbeidstid}$. Det er disse bearbejdede dataene som benyttes i all videre utregning på arbeidstid.

¹ Noen unntak er det imidlertid. I tilfeller med manglende data på enten ekstratimer eller avtalefestet arbeidstid er anslått stillingsprosent blitt benyttet for å fremskaffe informasjon om de forenevnte. Det vil si at i tilfeller hvor det mangler data på timeantall men hvor det forekommer et avvik mellom anslått stillingsprosent og avtalefestet stillingsprosent, har ekstratimer blitt beregnet på bakgrunn av dette avviket. Ved manglende data på avtalefestet stillingsprosent men hvor anslått stillingsprosent og ekstratimer er oppgitt, har avviket mellom anslått stillingsprosent og ekstratid blitt tilbakeført til avtalefestet arbeidstid. I tilfeller hvor det mangler to opplysninger har vi ikke bearbejdet data på overnevnte måte, men benyttet den ene opplysningen i den form den foreligger.

Arbeidstid hos andre arbeidsgivere

Det er tatt høyde for at arbeidstakerne kan ha flere enn ett arbeidssted og ha flere arbeidsgivere enn Drammen kommune. Ved siden av ekstraarbeid hos hovedarbeidsgiver bidrar flere arbeidssteder til å tømme kommunens potensielle arbeidskraftsreserve.

Vi stilte følgende spørsmål om andre arbeidssteder i kommunen:

- Hvor stor fast stillingsbrøk totalt for arbeidsstedene hvor Drammen kommune er arbeidsgiver?
- Hvor mange timer ekstra jobber du vanligvis på en måned, alle arbeidsstedene til sammen?

Vi beregnet stillingsbrøk og antall ekstratimer hos sekundærarbeidsgiver ved å trekke arbeidstid og ekstratimer hos hovedarbeidsgiver fra totalen. Den gjenværende stillingsbrøken og ekstratimene ga arbeidstid hos sekundærarbeidsgiver. Også her regnet vi oss frem til reell arbeidstid ved samme prosedyre som for hovedarbeidsgiver. På bakgrunn av reell arbeidstid hos hoved- og sekundærarbeidsgiver fant vi reell arbeidstid ved kommunale arbeidssteder. Det gir et mål på i hvor stor grad potensialet av arbeidskraftsreserven allerede er utnyttet i kommunen. For øvrig kan arbeidstakerne også ha andre arbeidsgivere enn Drammen kommune som kan bidra til å tappe arbeidskraftsreserven. Hvis vi skal anslå arbeidskraftspotensialet, er det derfor viktig å trekke fra arbeidskraft som nyttes ved andre arbeidssteder.

Vi stilte følgende spørsmål om stillingsbrøk utenfor kommunen:

- Hva er din faste stillingsbrøk på arbeidsstedene hvor Drammen kommune ikke er arbeidsgiver?

Denne prosentandelen ble så lagt til reell arbeidstidsbruk ved kommunale arbeidsplasser. I realiteten burde dette målet gi oss indikasjoner på hvor stor arbeidskraftsreserve Drammen kommune har. Nå er det imidlertid slik at kombinasjonen av ekstraarbeid og flere arbeidssteder fører til at noen arbeidstakere arbeider mer enn 100 %. Dette behandles i neste avsnitt.

Justering av arbeidstidsmålene

Som vi så har noen arbeidstakere en arbeidstid som overstiger 100 %. Årsakene til at noen har en arbeidstid som overstiger normal heltidsstilling kan både ligge på institusjonsnivå og på individnivå. Eksempler på førstnevnte kan være mangel på personal eller sykefravær, mens ting som god helse, korte eller langsiktige økonomiske behov kan være utslagsgivende på det personlige plan. Det at noen arbeidstakere har en arbeidskapasitet som overstiger normal fulltidsstilling bidrar til å trekke gjennomsnittsverdiene for arbeidskraftsreserven opp. Det ser ut til at kommunen utnytter mer arbeidskraft enn den faktisk gjør, og anslagene på potensiell arbeidskraftsreserve vil dermed se ut til å være lavere enn det egentlig er. En potensiell arbeidskraftsreserve består av uutnyttet arbeidskraft relativt

til en heltidsstilling, ikke i forhold til den enkeltes maksimale potensial. Derfor settes verdier over 100 % på målene på reell stillingsbrøk ned til 100 %. Det vil si at alle som arbeider utover vanlig heltidsstilling settes til 100 % på gjennomsnittlige arbeidskraftsmål. Gjennomsnittene er beregnet på grunnlag av rapportering av arbeidstid hos hovedarbeidsgiver og/eller biarbeidsgiver i kommunen eller utenfor kommunen. Respondenter som ikke har gitt svar på disse spørsmålene er holdt utenfor.

2.4 Surveydata, utvalgsskjevhet og generalisering

Ved surveyundersøkelser er det vanlig å kartlegge et mindre utvalg av den gruppen man ønsker å si noe om. I Drammen kommune trakk vi et utvalg som utgjorde 38 % av det totale antall deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren på det tidspunktet. Fordi vi da kartlegger deler og ikke hele gruppen, vil fordelinger og gjennomsnitt avvike noe fra de verdiene vi hadde fått på fordelinger og gjennomsnitt hvis vi hadde kartlagt hele gruppen. Dette avviket vil avta med størrelsen på utvalget. Det vil si at det knytter seg noe usikkerhet til gjennomsnittstall og fordelinger som presenteres i denne rapporten. Men ved å gjøre en tilfeldig utvelging av respondenter, som vi har gjort her, vil man likevel komme frem til verdier som ligger forholdsvis nært det de ”sanne” verdiene i gruppen. Det gjør at resultatene fra utvalgsundersøkelsen kan generaliseres til gruppen for øvrig. Denne generaliseringen hviler på noen forutsetninger, som at utvalget er tilfeldig trukket og at svarprosenten ikke er for lav. En lav svarprosent indikerer skjevheter i utvalget. I dette utvalget har vi en svarprosent på 59 %. Først når svarprosenten kommer under 50 % vil det stilles spørsmål ved datas representativitet (Ringdal, 2001). Det kan være flere grunner til at inviterte deltakere ikke svarer på undersøkelsen; mangel på tid, sykefravær eller at de ikke ser relevans. Overskriften for undersøkelsen var ”Undersøkelse om deltidsarbeid i Drammen kommune – pleie- og omsorgssektoren”. En bred overskrift er viktig for å fange inn flest mulig, også blant de som ikke ønsker å øke sin arbeidstid. Da kan vi i større grad unngå frafall som skyldes at respondentene ser undersøkelsen som lite relevant i forhold til deres situasjon og at andelen med uønsket deltid overdrives i forhold til den faktiske fordelingen blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i Drammen kommune.

Statistikk som baseres på data innsamlet ved et bestemt tidspunkt, som dette data-grunnlaget, gir et situasjonsbilde av bevegelige prosesser. Det at vi her i enkelte tilfeller ikke klarer å vise til noen statistiske forskjeller — som for eksempel en sammenheng mellom respondentens alder og hvorvidt de har uønsket deltid eller ikke — er ikke ensbetydende med at alder ikke har betydning for arbeidstidsønsker. Det viser bare at vi i denne undersøkelsen, på dette tidspunktet, ikke finner slike forskjeller. Utvalgets størrelse har også betydning for vår mulighet til å identifisere tydelige statistiske sammenhenger i materialet. Statistiske forskjeller er vanskeligere påvist i små utvalg. Det vil si at vi kan se en tendens i retning av at eldre arbeidstakere i mindre grad ønsker mer arbeid, men denne tendensen er ikke stor nok til at den når statistisk signifikans i vårt utvalg. Men kanskje ville den gjort det i et utvalg som var dobbelt så stort, eller i et utvalg med større aldersspredning enn vi har i dette utvalget. Igjen er implikasjonen at statistikk som denne er tids- og stedsbestemt.

I analysene opereres det med et signifikansnivå på 5 %. Det betyr at resultatene regnes for statistisk sikre dersom det er mindre enn 5 % sjanse for at resultatet kunne oppstått ved en tilfeldighet. Dette nivået utgjør konvensjonen i samfunnsvitenskapelig forskning. Relatert til teksten ovenfor om avvik mellom utvalgsverdier og ”sanne” verdier i gruppen, oppgir vi i denne rapporten 95 % konfidensintervall rundt gjennomsnittsverdier som gjelder for hele utvalget. Et konfidensintervall viser de øvre og nedre grenseverdiene for et intervall hvor vi med 95 % sannsynlighet kan si at den ”sanne” verdien i gruppen som helhet befinner seg. I kapittel 4 viser vi at gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid i Drammen kommune er 56 %. Hadde vi undersøkt hele gruppen er det ikke sikkert at vi hadde fått 56 % som gjennomsnitt, men vi kan si med 95 % sannsynlighet at gjennomsnittet for hele gruppen er mellom 53 % – 60 % i gjennomsnittlig fast arbeidstid i kommunen.

3

Demografi

Dette kapitlet gir en bakgrunnspresentasjon av de deltidsansatte i pleie- og omsorgs-sektoren. Vi vil se fordelinger på arbeidshistorikk, kjønn, alder, utdanning og familie-bakgrunn.

3.1 Arbeidsforhold og arbeidserfaring

Den første tabellen viser at 80 % av de som har svart har et fast arbeidsforhold i DK. Det er under 10 % som har et vikariat eller en midlertidig stilling. 11 % har en fast og en midlertidig stilling. Den sistnevnte kategorien fanger opp ansatte som har en fast stilling i bunn, og som har bygget på denne med en midlertidig stilling. I de fleste tilfeller er det nok snakk om en utvidelse av den faste stillingsbrøken, og antakelig dreier dette seg om arbeidstakere som i utgangspunktet har uønsket deltid. Vi kommer tilbake til dette i kapittel 5 hvor vi ser nærmere på gruppen med uønsket deltid.

Tabell 3-1: Fordeling på type arbeidsforhold

	Frekvens	Prosent
fast	157	80 %
vikariat	9	5 %
midlertidig	8	4 %
fast og midlertidig	22	11 %
Total	196	100 %

Den neste tabellen viser ansiennitet ved hovedarbeidssted. Det er i stor grad en stabil arbeidsstyrke. 6 % er nyansatte med mindre enn et års ansiennitet og 15 % har fra ett til og med to års ansiennitet. 27 % har mellom tre og fem års ansiennitet, mens 52 % har vært der i over fem år.

Tabell 3-2: Fordeling på ansiennitet ved hovedarbeidssted

Antall år	Frekvens	Prosent
Under ett år	12	6 %
Inntil to år	29	15 %
Tre til fem år	50	27 %
Fem til ti år	49	26 %
Over ti år	48	26 %
Total	188	100 %

3.2 Kjønn

Ifølge Statistisk sentralbyrå er 8 av 10 deltidsarbeidende kvinner.² Kjønnfordelingen illustrerer hvordan deltidsarbeid generelt, og denne sektoren spesielt, domineres av kvinner. Det er 94 % kvinner og 6 % menn blant de deltidsarbeidene i pleie- og omsorgs-

² http://www.ssb.no/vis/magasinet/slik_lever_vi/art-2004-12-01-01.html

sektoren i Drammen kommune. Dette tallet ligger dermed høyere enn den generelle fordelingen på deltidsarbeid mellom menn og kvinner.

Tabell 3-3: Fordeling på kjønn

	Frekvens	Prosent
Kvinne	193	94 %
Mann	12	6 %
Total	205	100 %
Ubesvart	4	

3.3 Alder

Aldersfordelingen viser at nærmere seks av ti deltidsansatte er 46 år eller eldre. Det er et lite tilsig av ”ung og ny” arbeidskraft. Det kan tenkes at aldersfordelingen blir jevnere fordelt over alderskategoriene dersom vi ser alle ansatte, deltid og heltid, under ett. Antakelig er gjennomsnittsalderen blant heltidsansatte lavere enn for deltidsansatte.

Som det fremgår av tabellen nedenfor er 6 % av utvalget under 25 år, mens 14 % befinner seg i kategorien 25 til 35 år. Disse to kategoriene vil i analyseøyemed behandles som en kategori. En femtedel av kvinnene befinner seg i kategorien mellom 36 år til 45 år. Kategorien fra 46 år til 55 år er den største med 36 % av respondentene. 22 % av respondentene er mellom 56 til 65 år, og 1 % er over 65. Disse vil inkluderes i den foregående kategorien i analysene.

Tabell 3-4: Fordeling på alderskategoriene

	Frekvens	Prosent
Under 25	13	6 %
25 til 35	29	14 %
36 til 45	42	20 %
46 til 55	74	36 %
56 til 65	45	22 %
Over 65	2	1 %
Total	205	100 %
Ubesvart	4	

3.4 Utdanning

Tabellen nedenfor viser høyeste fullførte utdanning for utvalget. 18 % har grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning, mens andelen med videregående/faglært er på 66 %. Det vil si at nærmere syv av ti i denne sektoren har fagbrev eller grunnutdanning som gir studiekompetanse. Av tabell 3.7 nedenfor ser vi at 83 % i denne utdanningskategorien har relevant utdanning i forhold til sin nåværende jobb. Det gir grunn til å tro at denne gruppen har fagutdanning innen med pleie- og omsorgsarbeid (for eksempel hjelpepleier, barnepleier, barne- og ungdomsarbeid). 16 % har høyskole eller universitetsutdanning. Også i denne gruppen er det åtte av ti som sier at deres utdanning er relevant for det arbeidet de utfører i dag. Altså er det rimelig å anta at denne gruppen består av sykepleiere, vernepleiere, fysioterapeuter, sosialarbeidere eller andre helse- og sosialfaglige grupper.

Tabell 3-5: Fordeling på lengste fullførte utdanning

	Frekvens	Prosent
Grunnskole	37	18 %
Videregående/faglært	134	66 %
Høgskole/universitet	33	16 %
Total	204	100 %

Tabellen nedenfor viser noe av det vi allerede har vært inne på: om utdanningen er relevant for deres nåværende arbeid. 15 % har utdanning som ikke er relevant for det arbeidet de utfører i dag, mens 10 % oppgir å ha en delvis relevant utdanning. 75 % har en utdanning som er relevant for det arbeidet de utfører i dag.

Tabell 3-6: Fordeling på utdanningens relevans i forhold til nåværende jobb

Er utdanningen din relevant for det arbeidet du utfører i dag?	Frekvens	Prosent
Nei	31	15 %
Delvis	20	10 %
Ja	150	75 %
Total	201	100 %

Den tredje tabellen viser respondentenes vurdering av hvorvidt utdanningen deres er relevant for det arbeidet de utfører i dag. Både de som har videregående/fagutdanning og høyskole/universitetsutdanning har i stor grad utdanning som er relevant for det arbeidet de utfører i dag. 83 % av de faglærte og 81 % av de med høyere utdanning svarer ja på spørsmål om utdanningen er relevant for nåværende arbeid. Legger vi til de som svarer "delvis" blir andelene henholdsvis 91 % og 90 %. Det skulle tyde på at Drammen kommune har god fagdekning i sin pleie- og omsorgssektor. Det kan imidlertid ikke sies med sikkerhet at det utelukkende er helsefaglig utdanning respondentene vurderer som relevant. 35 % av de med grunnskoleutdanning som sin høyeste fullførte utdanning mener også at deres utdanning er relevant for det arbeidet de utfører i dag. Det kan tenkes at de her sikter til generell basiskompetanse som behøves i arbeidslivet.

Tabell 3-7: Forholdet mellom høyeste fullførte utdanning og utdanningens relevans for nåværende jobb

Hva er din høyeste fullførte utdanning?	Er utdanningen din relevant for det arbeidet du utfører i dag?			
	Nei	Delvis	Ja	Total (N)
Grunnskole	44 %	21 %	35 %	34
Videregående/faglært	10 %	8 %	83 %	133
Høgskole/universitet	9 %	9 %	81 %	32
Total (N)	31	20	148	199

Den gjennomsnittlige avtalefestede arbeidstiden i kommunen øker med utdanningsnivå. Det er i tråd med funn fra Arbeidskraftundersøkelsen (SSB). Arbeidstakere som har grunnskole som sin høyeste fullførte utdanning, har i gjennomsnitt en avtalefestet arbeidstid på 44 %, mens arbeidstakere med videregående eller som er faglærte har en gjennomsnittlig arbeidstid på 58 %. Universitets- og høyskoleutdannede arbeidstakere har en avtalefestet arbeidstid på 65 %. Gjennomsnittlig arbeidstid for grunnskoleutdannede er signifikant forskjellig fra de andre utdanningsgruppene, men det er ingen signifikant

forskjell mellom arbeidstiden til ansatte med videregående/faglært utdanning og høyskole- og universitetsutdanning.³

Tabell 3-8: Gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid etter lengste fullførte utdanning

Gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid for de tre utdanningsgruppene		Total (N)
Grunnskole	44 %	35
Videregående/faglært	58 %	130
Høyskole/universitet	65 %	33
Total	57 %	198

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig reell arbeidstid for de samme utdanningsgruppene. Tabellen viser at ansatte med lavest utdanning i størst grad må belage seg på ekstraarbeid for å fylle opp stillingsbrøken sin til deres antatt ønsket nivå. Det er en statistisk forskjell i gjennomsnittlig reell arbeidstid mellom grunnskoleutdannede og ansatte med videregående/faglært utdanning. Ansatte med grunnskoleutdanning har en lavere gjennomsnittlig reell arbeidstid. Det er ingen statistisk forskjell i faktisk arbeidstid mellom de andre gruppene. Det vil si at høyskole/universitetsutdannede har høyere gjennomsnittlig fast arbeidstid, men når det kommer til faktisk arbeidstid har grunnskoleutdannede ”arbeidet inn” denne forskjellen.⁴

Tabell 3-9: Gjennomsnittlig reell arbeidstid etter lengste fullførte utdanning

Gjennomsnittlig reell arbeidstid for de tre utdanningsgruppene		Total (N)
Grunnskole	67 %	35
Videregående/faglært	77 %	130
Høyskole/universitet	76 %	33
Total	75 %	198

3.5 Familie

Åtte av ti har barn. Ser vi på fordelingen av antall barn blant de som har barn, er det 10 % som har ett barn, 56 % har to barn og 24 % har tre barn. Det er 8 % som har fire barn og 1% som har fem eller flere. Disse siste kategoriene vil bli slått sammen for senere analyser.

³ Testobservatorer tabell 3-8: (grunnskole - videregående/faglært $t = 2,71$, $p < 0,009$), (grunnskole – høyskole/universitet $t = 3,60$, $p < 0,001$), (videregående/faglært – høyskole/universitet $t = 1,64$, $p < 0,106$)

⁴ Testobservatorer tabell 3-9: (grunnskole - videregående/faglært $t = 2,02$, $p < 0,049$), (grunnskole – høyskole/universitet $t = 1,60$, $p < 0,115$), (videregående/faglært – høyskole/universitet $t = 0,113$, $p < 0,910$)

Tabell 3-10: Fordeling på barn, og antall barn.

	Frekvens	Prosent
Nei	40	21 %
Ja	155	79 %
Total	195	100 %
Ett barn	16	10 %
To barn	87	56 %
Tre barn	37	24 %
Fire barn	13	8 %
Fem eller flere	2	1 %
Total	195	100 %
Ubesvart	14	

66 % bor i et hushold med minst én annen voksen over 20 år. Mens 34 % bor som eneste voksne i husholdet. Av de som deler hushold med en annen voksen person er det kun 12 % som er eneste med inntektsgivende arbeid. 88 % av de som bor sammen med minst en annen voksen deler også på forsørgeransvaret.

Tabell 3-11: Fordeling på antall voksne i husholdet og antall voksne med inntektsgivende arbeid

Hvor mange voksne (over 20 år) inkludert deg selv bor i husholdet?		Frekvens	Prosent
	En voksen	64	34 %
	Flere voksne	124	66 %
	Total	188	100 %
Bidrar minst én av de andre voksne til husholdet i form av inntektsgivende arbeid?		Frekvens	Prosent
Nei	Nei	17	12 %
	Ja	123	88 %
	Total	140	100 %

Omtrent halvparten av respondentene har sagt seg enig i at deres inntekt er husstandens sekundærinntekt, mens en fjerdedel sier henholdsvis at inntekten deres er husstandens primærinntekt eller at husholdets inntekter bidrar like mye. Det er 52 ubesvarte på dette spørsmålet. Det er langt høyere frafall enn vi har sett på foregående spørsmål. Det kan være flere årsaker til at frafallet er spesielt høyt på dette ene spørsmålet, som at det var det siste spørsmålet i skjemaet, begrepene er vanskelige – er det sekundært i kroner eller innflytelse over pengeprioriteringer i husholdet – og at spørsmålet er sensitivt. I et likestillingsorientert samfunn kan det være vanskelig for kvinner å tilkjenne sin inntekt som sekundær, og dermed kan det tenkes at det er i denne kategorien frafallet er størst. I så tilfelle overdrives tilfanget til de andre kategoriene, primærinntekt og likestilt inntekt.

Tabell 3-12: Fordeling på påstandene om egen inntekts posisjon i husholdet

	Frekvens	Prosent
Min inntekt er husstandens primærinntekt	40	25 %
Min inntekt er husstandens sekundærinntekt	75	48 %
Husholdets inntekter bidrar like mye	42	27 %
Total	157	100 %
Ubesvart	52	

3.6 Landbakgrunn

Hoveddelen av arbeidsstyrken er norskfødt. Av de resterende er det 5 % som har bakgrunn fra Europeiske land, 5 % fra asiatiske land og 2 % fra afrikanske eller søramerikanske land.

Tabell 3-13: Fordeling på landbakgrunn

	Frekvens	Prosent
Norge	180	88 %
Europa for øvrig	11	5 %
Asia	11	5 %
Annet	4	2 %
Total	206	100 %

3.7 Oppsummering av kapittel 3

I dette kapitlet har vi sett nærmere på utvalgets fordeling i forhold til bestemte bakgrunnsvariabler. I dette avsnittet vil vi kort gjengi hovedtendensene fra de temaområdene vi har vært innom. Beskrivelsen nedenfor refererer til en syntese av flere forhold, og er ikke en beskrivelse av den ”typiske” arbeidstakeren i Drammen kommunes pleie- og omsorgssektor. Gjennomgangen viser at de fleste deltidsansatte har en fast stillingsbrøk og har arbeidet ved arbeidsstedet i tre år eller mer. De fleste arbeidstakerne er i 40-årene eller eldre og flertallet har lav til svært lav utdanning. Det er større forskjeller i avtalt arbeidstid mellom utdanningsgruppene enn i faktisk arbeidstid, noe som betyr at de med lavest utdanning også er de som legger igjen flest ekstratimer hver måned. Familiesituasjonen deres viser at dette er arbeidstakere med forsørgeransvar, og en tredjedel er eneforsørger i husholdet. Av de som har tatt stilling til påstanden om egen inntekts posisjon i husholdet er det en fjerdedel som sier at de står for husholdets primærinntekt. Utvalget består primært av kvinner med etnisk norsk bakgrunn. Det kan bety at vi har en seleksjon i forhold frafall av respondenter med minoritetsbakgrunn.

4

Arbeidskraftsreserven

I dette kapitlet presenterer vi gjennomsnittstall på avtalt og faktisk arbeidstid for hele arbeidsstyrken. Vi viser hvor mange som kan tenke seg å øke sin avtalte stillingsbrøk, og hvor stor stillingsbrøk de ønsker seg. På bakgrunn av denne informasjonen viser vi kommunens arbeidskraftsreserve.

4.1 Gjennomsnittstall for hele gruppen av deltidsansatte

Den utstrakte bruken av (små) stillingsbrøker i pleie- og omsorgssektoren gir et inntrykk av at det finnes en stor arbeidskraftsreserve i denne sektoren. Hvorvidt det faktisk foreligger et uutnyttet potensial avhenger av flere forhold. For det første utføres det en del ekstraarbeid, blant annet for å dekke opp sykefravær, permisjoner og perioder med ekstra belastning på avdelingen. Dette ekstraarbeidet utføres som regel av deltidsansatte, som påtar seg ekstraarbeid utover avtalt arbeidstid. Det bidrar til å tømme arbeidskraftsreserven og aktiviteten er spesielt høy blant de som i utgangspunktet har uønsket deltid (jf. tabell 4-3). Noen ønsker ikke, eller har ikke mulighet for å arbeide full stilling – for eksempel på grunn av egen helse. En tredje årsak er at arbeidstakerne med uønsket deltid har flere arbeidssteder, slik at deres arbeidskraft utnyttes et annet sted uten at dette observeres av hovedarbeidsgiver. I kartleggingen for Drammen kommune har vi tatt høyde for disse forholdene når vi skal regne ut avviket mellom avtalt og ønsket arbeidstid. Tallene er gjengitt nedenfor.

Det er 202 personer som har besvart spørsmålene om avtalt og faktisk arbeidstid hos kommunen og arbeidsgivere utenfor kommunen.

Tabell 4-1: Gjennomsnittlige arbeidstider

Arbeidskraftsreserve	
Arbeidstid i kommunen: Avtalt arbeidstid på hovedarbeidssted	56 %
Arbeidstid i kommunen: Reell arbeidstid på hovedarbeidssted	69 %
Arbeidstid i kommunen: Reell arbeidstid inkludert biarbeidssted	70 %
Alle arbeidssteder: Reell arbeidstid	74 %

På bakgrunn av respondentenes selvrappoterer finner vi at gjennomsnittlig avtalefestet arbeidstid for hovedarbeidsgiver (DK) er på 56 %.⁵ Det indikerer en arbeidskraftsreserve på 44 % sett i forhold til en heltidsstilling. Da har vi ikke tatt høyde for ekstraarbeidet. Når vi adderer opp ekstraarbeid som utføres i en vanlig måned, stiger gjennomsnittet på avtalefestet arbeidstid på hovedarbeidssted til 69 %, ⁶ og inkluderer vi arbeid som utføres

⁵ Nedre grense 53 % - øvre grense 60 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene.

⁶ Nedre grense 65 % - øvre grense 72 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene. Vi har undersøkt om gjennomsnittet for avtalefestet arbeidstid (56 %) og reell arbeidstid (69 %) er signifikant forskjellig fra 0 ved å bruke t-test for parede utvalg. Testen gir en t-verdi på 8,1, df = 197, p < 0,000. Forskjellen mellom gjennomsnittene er signifikant forskjellig fra 0.

på andre arbeidssteder i kommunen er gjennomsnittlig stillingsbrøk 70 %.⁷ Det vil si at Drammen kommune tar ut ca. 15 % av arbeidskraftsreserven allerede gjennom ekstravakter. Det utføres altså et betydelig omfang av tilleggsarbeid blant de deltidsansatte i kommunen. Men det er ikke bare kommunen som utnytter reservearbeidskraften. Legger vi til arbeidsforhold utenfor kommunen, øker gjennomsnittlig månedlig arbeidstid til 74 %.⁸ De siste 4 % representerer arbeidskraft som tas i bruk av andre arbeidsgivere enn Drammen kommune, men som like fullt benytter den samme arbeidskraften.

Tabell 4-2: Hvem ønsker å øke arbeidstiden sin – og hva vil de øke til?

Ønsker ikke å øke sin stillingsbrøk	49 %
Ønsker å øke sin stillingsbrøk	51 %
Ønsket avtalefestet arbeidstid:	71 %
Ønsket avtalefestet arbeidstid hvis kommunen prioriterer å gi fulltidsstillinger først:	73 %

Det er 51 % av deltidsstyrken som ønsker en større *fast* arbeidstid enn det de har i dag. Hvis kommunen tar denne arbeidskraften i bruk, kan de øke gjennomsnittlig fast arbeidstid til 71 %.⁹ Gitt at kommunen har 1000 årsverk kan de hente ut 150 ekstra årsverk ved å tilby de ansatte den arbeidstiden de ønsker seg. Vi ser at kommunen i stor grad allerede utnytter dette økte potensialet i form av ekstraarbeid; gjennomsnittlig reell arbeidstid er jo som tidligere vist 70 % (jf. tabell 4-1). En mulig måte å strekke potensialet litt lenger på er å velge en strategi hvor kommunen prioriterer å innfri ønsker om *fulltid* før en øker andre mindre stillingsbrøker. Ytterligere 14 % av dem som har uønsket deltid sier de kunne tenke seg heltidsstilling. Gjennomsnittlig ønsket arbeidstid stiger da til 73 %.¹⁰ Erfaringer fra andre kommuner tilsier at når tilbudet endelig ligger på bordet får denne strategien langt større tilslutning (jf. erfaringene fra Kristiansand – se kapittel 7).

Arbeidskraftsreserven blant de som har uønsket deltid

Gjennomgangen ovenfor tok utgangspunkt i gjennomsnittsverdier for hele utvalget. I dette avsnittet gir vi samme fremstilling for de 100 arbeidstakerne som ønsker å øke sin avtalte arbeidstid. Avviket mellom ønsket og avtalefestet arbeidstid øker når denne gruppen ses isolert fra de andre.

⁷ Nedre grense 66 % - øvre grense 73 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene. Vi har undersøkt om differansen mellom gjennomsnittene for reell arbeidstid på hovedarbeidssted (69 %) og reell arbeidstid på hovedarbeidssted og biarbeidssted (70 %) er signifikant forskjellig fra 0. Differansen har en t-verdi på 3,1, df = 197, p < 0,002.

⁸ Nedre grense 71 % - øvre grense 78 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene. Differansen mellom reell arbeidstid på hovedarbeidssted og biarbeidssted (70 %) og reell arbeidstid (74 %) har en t-verdi på 4,0, df = 200, p < 0,000

⁹ Nedre grense 67 % - øvre grense 75 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene.

¹⁰ Nedre grense 69 % - øvre grense 76 %. Den egentlige verdien i gruppen ligger med 95 % sannsynlighet innenfor disse grenseverdiene. Vi har testet hvorvidt differansen mellom 73 % og 71 % er forskjellig fra 0. t = 2,36, df = 201, p < 0,019.

Tabell 4-3: Gjennomsnittlig arbeidstid etter hvorvidt de har uønsket eller ønsket deltid

Arbeidskraftsreserven	Vil ikke øke	Vil øke
Avtalefestet arbeidstid hos kommunen	62 %	51 %
Reell arbeidstid alle arbeidssteder	71 %	79 %
Ønsket avtalefestet arbeidstid:	62 %	84 %
Ønsket avtalefestet arbeidstid hvis kommunen prioriterer å gi fulltidsstillinger først:	62 %	87 %

Tabellen viser at avtalefestet arbeidstid hos kommunen er i gjennomsnitt 62 % for ansatte som ikke ønsker å øke sin stilling. For de som ønsker større stilling er gjennomsnittet noe lavere, avtalefestet arbeidstid har et gjennomsnitt på 51 %. Forskjellen er her på 9 % i disfavør dem med ufrivillig deltid.¹¹ Denne forskjellen blir enda tydeligere når det kommer til ekstraarbeidet som utføres. De som ikke ønsker å øke arbeider i snitt 9 % ekstra utover avtalt arbeidstid, mens de som ønsker å øke arbeider ca. 30 % utover avtalt arbeidstid.¹² Vi ser at denne gruppen i stor grad ”jager” inn den prosenten de ønsker å ha i fast arbeidstid.

Dersom de med uønsket deltid fikk velge ønsket stillingsprosent, kunne fast arbeidstid i denne gruppen øke til et gjennomsnitt på 84 %. Dersom kommunen prioriterer å gi fulltid til de som ønsker det før de innfrir mindre ønskeprosent, er de ansatte villige til å ”strekke seg” ytterligere. Med denne strategien kan de som ønsker det få økt avtalefestet arbeidstid, fra et gjennomsnitt på 51 % til en gjennomsnittlig arbeidstid på 87 %.

4.2 Antall arbeidssteder

28 % av alle deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i Drammen kommune har flere enn ett arbeidssted. 20 % har to arbeidssteder, 7 % har tre arbeidssteder og 1 % har fire eller flere arbeidssteder.

Tabell 4-4: Antall arbeidssteder

Antall arbeidssteder	Antall	Prosent
Ett arbeidssted	151	72
To arbeidssteder	41	20
Tre arbeidssteder	14	7
Fire arbeidssteder	3	1
Total	209	100

Neste tabell viser at det er en faktisk forskjell mellom deltidsansatte som ønsker større stillingsprosent og deltidsansatte som ikke ønsker større stillingsprosent når det gjelder antall arbeidssteder. 19 % av de som ikke ønsker større stillingsprosent har to eller flere arbeidssteder, mens 37 % (24 % + 13 %) av de som ønsker større stillingsprosent har flere enn ett arbeidssted. Det støtter opp under det vi tidligere har sett: de med uønsket deltid gjør ”ganske mye” for å få ønsket mengde arbeid, men at de ikke greier det fullt ut ved å jage vakter.

¹¹ Testobservatorer: (vil øke (51 %) – vil ikke øke (62 %) t = 2,86, p < 0,005)

¹² Testobservatorer: (vil øke (71 %) – vil ikke øke (79 %) t = 2,32, p < 0,027)

Tabell 4-5: Antall arbeidssteder etter hvorvidt de har ønsket eller uønsket deltid

Antall arbeidssteder	Vil <i>ikke</i> øke	Vil øke	Total
Ett arbeidssted	81 %	63 %	72 %
To arbeidssteder	14 %	24 %	19 %
Tre eller flere arbeidssteder	4 %	13 %	9 %
Total (N)	97	99	196

χ^2 9,43 p > 0,009

4.3 Oppsummering av kapittel 4

I kapittel 4 har vi sett at gjennomsnittlig arbeidstid på hovedarbeidsstedet blant deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren i Drammen kommune utgjør 56 %. Inkludert ekstraarbeid på hovedarbeidssted og andre arbeidssteder stiger gjennomsnittlig stillingsbrøk til 74 %. Det er over halvparten av utvalget (51 %) som ønsker seg høyere avtalt stillingsbrøk. Denne gruppen definerer vi som ansatte med ”uønsket deltid”. I forhold til målene på arbeidstid ser vi at ansatte med uønsket deltid har en lavere gjennomsnittlig avtalt arbeidstid sammenlignet med ansatte med ønsket deltid. Videre arbeider ansatte med uønsket deltid mer utover avtalt arbeidstid sammenlignet med ansatte med ønsket deltid. Ansatte med uønsket deltid har også et større omfang av flere arbeidssteder, enn ansatte med ønsket deltid. Det er som forventet.

5

Hvem er det som jobber ufrivillig deltid?

I dette kapitlet ser vi nærmere på de 51 % som arbeider ufrivillig deltid. Her skal vi vise hvordan de faller ut i forhold til noen av de kjennetegnene som ble presentert i kapittel 3. For å analysere frem hvilke kjennetegn som er utslagsgivende eller spesielt fremtredende, ser vi de med ufrivillig deltid opp imot gruppen med frivillig deltid.

5.1 Uønsket deltid og utdanning

Det er en tendens til at det er dem med lavest utdanning som i størst grad ønsker større stilling. Det har antakelig sammenheng med at disse i utgangspunktet har den laveste avtalefestede arbeidstiden i kommunen. Det er også verdt å merke seg at fire av ti med høyskole-/universitetsutdanning ønsker større avtalefestet arbeidstid. I utgangspunktet har disse lang deltid med en gjennomsnittlig stillingsbrøk på 65 %. Likevel ønsker 38 % høyere avtalefestet arbeidstid. Det kan bety en risiko i forhold til å miste fagpersonell, spesielt i et arbeidsmarked som har underskudd på arbeidskraft.

Tabell 5-1: Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter høyeste fullførte utdanning

	Ønsker ikke større stilling	Ønsker større stilling	Total (N)
Grunnskole	35 %	65 %	34
Videregående/faglært	50 %	50 %	128
Høyskole/universitet	63 %	38 %	32
Total	49 %	51 %	194

X^2 4,92 $p > 0,085$

Tabellen nedenfor viser at halvparten av ansatte med grunnskole som høyeste fullførte utdanning arbeider inntil 25 % i fast stilling, mens 17 % har fra 75 % opp mot 100 % stilling i kommunen. Blant ansatte med høyskole eller universitet som høyeste fullførte utdanning er det 9 % som arbeider inntil 25 % stilling, og en tredjedel har fra 75 % opp mot 100 % fast stilling i kommunen.

Tabell 5-2: Fordeling på avtalefestet arbeidstid i kommunen etter høyeste fullførte utdanning

	Inntil 25 %	25 % - 50 %	50 % til 75 %	75 % - 100 %	Total (N)
Grunnskole	46 %	11 %	26 %	17 %	35
Videregående/faglært	21 %	19 %	36 %	24 %	127
Høyskole/universitet	9 %	21 %	36 %	33 %	33
Total	24 %	18 %	34 %	24 %	195

X^2 14,39 $p > 0,026$

Vi stilte en rekke spørsmål om tidligere status, det vil si ”før jeg begynte i min nåværende stilling var jeg: ...” Av disse er det bare utdanning som slår ut i forhold til ønsket om større stillingsprosent. Det er en signifikant sammenheng mellom det å komme fra utdanning og ønske større stilling i nåværende arbeidsforhold: av de som var i utdanning er det 68 % som ønsker seg større stilling enn det de har i dag. Den andre gruppen som ikke kommer direkte fra utdanningsinstitusjonene, er gjennomsnittet tilsvarende med utvalget

for øvrig. Av de 33 % som var i utdanning, men som ikke ønsker å øke sin stillingsprosent, oppgir halvparten omsorg for egne barn som viktig, og flere ser det som sannsynlig at de vil ønske seg full eller større stilling om to år.

Tabell 5-3: Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter hvorvidt utdanning var forrige aktivitet

Før jeg begynte å i min nåværende stilling var jeg under utdanning	Ønsker <i>ikke</i> større stilling	Ønsker større stilling	Total (N)
Nei	52 %	48 %	93
Ja	33 %	68 %	40
Total	46 %	54 %	133

X^2 4,1 p > 0,046

I tillegg er det også slik at 8 av 10 som var i utdanning før de begynte sin nåværende stilling, ønsker seg heltidsjobb. Det er kun 23 % som sier ja til større deltidsstilling. For den andre gruppen er andelen som ønsker heltid noe lavere enn for utvalget i helhet. Det er igjen slik at forskjellen mellom dem som kommer fra utdanning og dem som ikke gjør det, viser en statistisk forskjell. Det er altså slik at de som har bakgrunn fra utdanning, i større grad har uønsket deltid og i den grad de ønsker seg større stilling, er det først og fremst heltidsstilling de vil ha. Dette støtter opp under det mange hevder: at et generasjonsskifte er på gang, hvor de unge nyutdannede ønsker heltid.

Tabell 5-4: Fordeling på ønsket deltid eller heltidsstilling etter hvorvidt man hadde utdanning som forrige aktivitet

Før jeg begynte å i min nåværende stilling var jeg under utdanning	Deltid	Heltid	Total (N)
Nei	51 %	49 %	41
Ja	23 %	77 %	26
Total	40 %	60 %	67

X^2 5,24 p > 0,022

De som har bakgrunn fra utdanning før de begynte i sin nåværende jobb, kommer hovedsakelig fra videregående/yrkesutdanning (68 %) og høyere utdanning (22 %). Dette er altså arbeidskraft som er ettertraktet i sektoren.

5.2 Uønsket deltid og familiesituasjon

Blant respondenter som er alene med inntektsgivende arbeid i husholdet er det 76 % som ønsker større stilling, men blant de som bor i en husstand hvor minst en annen voksen har et inntektsgivende arbeid er det 43 % som ønsker større stilling. I mange tilfeller vil husstander med to eller flere forsørgere ha en sterkere økonomi enn hushold med en forsørger. Det gir i større grad åpning for "frivillig" deltid hos en av forsørgerne.

Tabell 5-5: Fordeling på uønsket eller ønsket deltid etter antall inntektsgivende voksne i husholdet

Bidrar minst én av de andre voksne til husholdet i form av inntektsgivende arbeid?	Ønsker <i>ikke</i> større stilling	Ønsker større stilling	Total (N)
Nei	24 %	76 %	17
Ja	57 %	43 %	115
Total	52 %	48 %	132

χ^2 6,46 $p > 0,011$

Respondenter som er enige i påstanden om at deres inntekt er husstandens primærinntekt eller at husstandens inntekter bidrar like mye ønsker i langt større grad enn respondenter hvis inntekt er husstandens sekundærinntekt å øke sin stillingsbrøk. (Likestilling og deltid)

Tabell 5-6: Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter egen inntekts status i husholdet

	Ønsker <i>ikke</i> større stilling	Ønsker større stilling	Total (N)
Min inntekt er husstandens primærinntekt	29 %	71 %	38
Min inntekt er husstandens sekundærinntekt	70 %	30 %	69
Husholdets inntekter bidrar like mye	39 %	61 %	41
Total	51 %	49 %	148

χ^2 19,25 $p > 000$

Det er ingen signifikante forskjeller som følger av hvorvidt husstanden har barn eller ikke, eller barnas alder.

5.3 Nåværende arbeidstids betydning for ønske om å øke stilling

Det er spesielt de som har avtalefestet arbeidstid under 25 % i kommunen som ønsker seg større stilling. Hele syv av ti i denne gruppen vil øke sin stillingsprosent. I gruppene med avtalefestet arbeidstid fra 25 % til 50 %, fra 50 % til 75 % og fra 75 % og opp mot 100 % er det relativt stabilt. Det er henholdsvis 49 %, 46 % og 41 % fra disse gruppene som ønsker større fast stilling.

Tabell 5-7: Fordeling på ønsket eller uønsket deltid etter avtalefestet stillingsbrøk

	Ønsker <i>ikke</i> større stilling	Ønsker større stilling	Total (N)
Inntil 25 %	32 %	68 %	44
Mellom 25 % og 50 %	51 %	49 %	35
Mellom 50 % og 75 %	54 %	46 %	65
Mellom 75 % og 100 %	59 %	41 %	44
Total	49 %	51 %	188

χ^2 7,66 $p > 0,053$

I tabellen nedenfor har vi sett hvor høy stillingsandel de ønsker seg etter hvilken avtalefestet arbeidstid de har i kommunen per i dag. Det er et flertall som ønsker seg full stilling uansett hvilken avtalefestet arbeidstid de har i kommunen i dag. Men det er også mange som ønsker seg en kategori opp. For eksempel er det 39 % av de som har inntil 25 % i dag som ønsker seg en fast arbeidstid fra 25 % til 50 %, mens 29 % av de som befinner seg i intervallet fra 25 % til 50 % ønsker heller arbeidstid fra 50 % til 75 %.

Tabell 5-8: Fordeling på ønsket arbeidstid etter dagens arbeidstid

	Fra 25 til 50 %	Fra 50 % til 75 %	Fra 75 % til 99 %	100 %	Total (N)
Inntil 25 %	39 %	11 %	7 %	43 %	28
Mellom 25 % og 50 %	12 %	29 %	6 %	53 %	17
Mellom 50 % og 75 %		17 %	24 %	59 %	29
Mellom 75 % og 100 %			18 %	82 %	17
Total	14 %	14 %	14 %	57 %	91

I tabellen nedenfor vises hvilken avtalefestet arbeidstid en ønsker dersom kommunen bestemmer seg for å tilby heltidsstilling først. Da øker andelen som ønsker seg full stilling blant de som har inntil 25 % avtalefestet arbeidstid per i dag, og i de to høyeste kategoriene. Det ser ikke ut til å ha noen effekt på dem som har avtalefestet arbeidstid mellom 25 % til 50 % i dag.

Tabell 5-9: Fordeling på ønsket arbeidstid hvis kommunen gir full stilling først etter dagens arbeidstid

	Fra 25 til 50 %	Fra 50 % til 75 %	Fra 75 % til 99 %	100 %	Total (N)
Inntil 25 %	31 %	10 %	3 %	55 %	29
Mellom 25 % og 50 %	12 %	29 %	6 %	53 %	17
Mellom 50 % og 75 %		17 %	7 %	76 %	29
Mellom 75 % og 100 %			12 %	88 %	17
Total	12 %	14 %	7 %	67 %	92

5.4 Hvilke forsøk har de med uønsket deltid gjort for å øke sin stillingsprosent

Tabellen nedenfor gir en oversikt over hvilke forsøk de deltidssysselsatte har gjort for å øke sin stillingsprosent.¹³ Det er klart flest som har forsøkt i nåværende arbeidsforhold. Deretter følger lest annonser og kontaktet mulig arbeidsgiver. 78 % har i løpet av de fire siste ukene forsøkt å få lengre arbeidstid i nåværende arbeidsforhold. Dernest er det flest som har kontaktet mulig arbeidsgiver for å få jobb og som har lest stillingsannonser. Det er 25 % som har gjort dette i løpet av de fire siste ukene. Det er ingen som har kontaktet NAV arbeid (gamle Aetat) for å få jobb, og det er heller ingen som venter på tilbud fra NAV arbeid.

¹³ Dette spørsmålet er hentet fra Statistisk Sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) og inngår i definisjonen av undersysselsatt arbeidskraft (jf. kapittel 5.5).

Tabell 5-10: Hvilke tiltak har de med uønsket deltid gjort i forhold til å øke sin stillingsprosent?

		Nei	Ja	Total
Forsøkt i nåværende arbeidsforhold	Frekvens	13	47	60
	Prosent	22	78	100
Kontaktet NAV arbeid (Aetat) for å få jobb	Frekvens	60		60
	Prosent	100		100
Kontaktet vikarbyrå/privat arbeidsformidling	Frekvens	59	1	60
	Prosent	98	2	100
Kontaktet mulig arbeidsgiver	Frekvens	45	15	60
	Prosent	75	25	100
Forsøkt i nåværende arbeidsforhold	Frekvens	56	4	60
	Prosent	93	7	100
Svart på annonse, annonsert selv	Frekvens	55	5	60
	Prosent	92	8	100
Lest annonser	Frekvens	45	15	60
	Prosent	75	25	100
Gjennomført en test, intervju eller lignende	Frekvens	52	6	58
	Prosent	90	10	100
Venter på svar på søknad	Frekvens	57	3	60
	Prosent	95	5	100
Venter på tilbud fra NAV arbeid	Frekvens	60		60
	Prosent	100		100
Andre måter	Frekvens	55	5	60
	Prosent	92	8	100
Har ikke gjort noe siste fire uker	Frekvens	52	8	60
	Prosent	87	13	100

Det er 53 % av de med uønsket deltid som har gjort ett forsøk i løpet av de fire siste ukene. 23 % har gjort to forsøk, mens nærmere en femtedel har gjort tre eller flere forsøk. Det er et høyt aktivitetsnivå i forhold til hva man ser i andre kommuner. Det kan ha sammenheng med at mulighetsstrukturen er annerledes i en sentral bykommune. Bykommuner har et større arbeidsmarked enn distriktskommuner, geografisk sentral plassering gir også muligheter i det regionale arbeidsmarkedet.

Tabell 5-11: Antall forsøk for å øke sin stillingsprosent

Hvor mange forsøk har de gjort i løpet av de 4 siste ukene	Frekvens	Prosent
Ett tiltak	32	53 %
To tiltak	14	23 %
Tre tiltak	10	17 %
Fire tiltak	1	2 %
Fem tiltak	3	5 %
Total	60	100 %

5.5 Hva er de villige til å gjøre for å få større stilling?

Tabell 5.-12 viser hvilke tiltak de er villige til å prøve ut for å få høyere stilling. Det er størst oppslutning om å arbeide i annen turnusordning og prøve ut ønsketurnus/-forhandlingsturnus. Det er mindre oppslutning for å ha lengre vakter, ta flere helgevakter,

arbeide ved flere arbeidssteder og skifte arbeidssted og å arbeide med andre brukergrupper. Disse tiltakene gir ca. en tredjedelsopplutning.

Tabell 5-12: Tiltak de er villige til å prøve for å øke sin stillingsprosent

Hva de kan gjøre for større stilling:		Frekvens	Prosent
Arbeide i annen turnusordning enn nå	Nei	37	45 %
	Ja	46	55 %
	Total	83	100 %
Prøve ut ønsketurnus/forhandlingssturnus	Nei	22	27 %
	Ja	59	73 %
	Total	81	100 %
Ha lengre vakter enn jeg har nå	Nei	51	63 %
	Ja	30	37 %
	Total	81	100 %
Ta flere helgevakter	Nei	54	71 %
	Ja	22	29 %
	Total	76	100 %
Arbeide ved flere arbeidssteder	Nei	53	69 %
	Ja	24	31 %
	Total	77	100 %
Skifte arbeidssted	Nei	55	71 %
	Ja	22	29 %
	Total	77	100 %
Arbeide med andre brukergrupper	Nei	55	71 %
	Ja	22	29 %
	Total	77	100 %

Det er en tendens til at ansatte med flere arbeidssteder er villige til å prøve ut flere tiltak enn ansatte med ett hovedarbeidssted. Denne forskjellen utgjør ingen statistisk forskjell.

Det kan se ut til at de ansatte er restriktive i forhold til hvilke tiltak de er villige til å gå med på, men erfaringer tilsier at fleksibiliteten og viljen til å prøve flere tiltak stiger når endringene begynner å tre i kraft (jf. erfaringene fra Kristiansand, se kapittel 7).

Tabell 5-13: Antall tiltak de er villige til å prøve for å øke sin stillingsprosent

Hvor mange tiltak er de villige til å prøve	Frekvens	Prosent
Ett tiltak	35	38 %
To tiltak	24	26 %
Tre tiltak	12	13 %
Fire tiltak	6	7 %
Fem tiltak	10	11 %
Seks tiltak	3	3 %
Syv tiltak	2	2 %
Total	92	100 %

5.6 Når kan de begynne med økt arbeidstid?

Tabellen nedenfor viser hvor snart ansatte med uønsket deltid kan begynne med økt arbeidstid.¹⁴ 80 % av de med uønsket deltid kan starte med økt arbeidstid innen to uker. Av

¹⁴ Dette spørsmålet er hentet fra Statistisk Sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse (AKU) og inngår i definisjonen av undersysselsatt arbeidskraft (jf. kapittel 5.5).

de 19 % som sier at de ikke kan starte innen to uker er det en arbeidstaker som kan starte med økt arbeidstid innen 3 til 4 uker. Tre kan starte innen 5 til 8 uker. Seks kan starte innen 3 til 4 måneder og seks må vente 5 måneder eller mer.

Tabell 5-14: Fordeling på når de kan starte med økt stilling

Når kan de starte med økt arbeidstid	Frekvens	Prosent
Innen to uker	80	81 %
Om mer enn to uker	19	19 %
Total	99	100 %
Når kan de starte med økt arbeidstid, hvis de ikke kan innen de første to ukene	Frekvens	Prosent
3 - 4 uker	1	6 %
5 - 8 uker	3	19 %
3 - 4 måneder	6	37,5 %
Om 5 måneder eller seinere	6	37,5 %
Total	16	100 %

Tabellen viser at de fleste er svært fleksible i forhold til når de kan starte med økt arbeidstid.

5.7 Forskjellen på å ha uønsket deltid og være undersysselsatt

Vår bruk av begrepet uønsket deltid er i denne rapporten forskjellig fra Statistisk Sentralbyrås (SSB) bruk av begrepet "undersysselsatt". Vi har definert uønsket deltid med utgangspunkt i følgende spørsmål: "Ønsker du å endre den arbeidstiden du har i dag, under forutsetning av at inntekten endres tilsvarende?" Respondenter som har krysset av for følgende alternativ: "Ja, jeg ønsker å øke den stillingsstørrelsen jeg har i dag" er omtalt som arbeidstakere med uønsket deltid i vår rapport.

SSB stiller strengere kriterier for de undersysselsatte. For å bli omtalt som undersysselsatt i deres termer må følgende kriterier være oppfylt:

- Arbeider i dag deltid
- Ønsker større avtalt arbeidstid
- Kan starte med økt arbeidstid innen fire uker
- Har gjort noe aktivt for å skaffe seg større arbeidstid

Det er 24 % av de deltidsansatte i Drammen kommunes pleie- og omsorgssektor som møter disse kriteriene.

5.8 Oppsummering av kapittel 5

I dette kapitlet har vi analysert gruppen med uønsket deltid for å få klarhet i hvorvidt denne gruppen deler noen særlige kjennetegn som skiller dem fra de med ønsket deltid. Analysene viser at det er ansatte med lavest utdanning og lavest avtalefestet arbeidstid som først og fremst har uønsket deltid. Blant ansatte som tidligere var i utdanning, er det et flertall som ønsker seg høyere avtalt stillingstid og da heltid. Innenfor gruppen av ene-

forsørgere er det også en klar tendens til at ansatte ønsker høyere avtalefestet stillingsprosent enn ansatte som deler på forsørgeransvaret. Vi så også at ønsket om økt stillingsprosent stod sterkest i gruppen med lavest avtalt stillingsprosent i dag. I andre del av kapitlet så vi på hvilke tiltak de med uønsket deltid har prøvd for å bedre sin situasjon. Gjennomgangen viste et høyt aktivitetsnivå. Over halvparten hadde forsøkt å få økt arbeidstid på minst en måte. Åtte av ti med uønsket deltid var også klare til å starte med økt arbeid i løpet av to uker.

6

Hvilke årsaker oppgir de som ikke ønsker å øke?

I dette kapitlet presenteres en analyse av respondentene med frivillig eller ønsket deltid, altså de som i utgangspunktet ikke ønsker å øke sin stillingsstørrelse.

Halvparten av utvalget oppga at de ikke ønsket økt arbeidstid, men at de heller ønsker å beholde eller redusere¹⁵ den arbeidstiden de har i dag. Disse har i utgangspunktet høyere avtalefestet arbeidstid enn de som ønsker en større stillingsbrøk. De som ønsket å beholde eller redusere sin stillingsbrøk fikk spørsmål om følgende forhold hadde betydning for deres valg. Vurderingsskalaen var ”ikke relevant” ”ikke viktig” og ”viktig”. I tabellen nedenfor har jeg kun tatt utgangspunkt i de som svarer viktig eller ikke viktig. Tabellen viser at det er prioritering av økt fritid og tungt arbeid som har størst innvirkning på valget om ikke å øke sin stillingsbrøk. Henholdsvis 86 % og 80 % av de som finner spørsmålet relevant har svart viktig på disse spørsmålene, og det er et høyt antall respondenter som har tatt stilling til påstanden. Dette kan indikere en ”sliten” arbeidsstyrke. Det å prioritere økt fritid betyr ikke nødvendigvis at de ønsker tid til å dyrke sine hobbyer, men at de trenger fritiden for å hente seg inn. Det at flere sier tungt arbeid er en viktig årsak til at de ikke ønsker å øke underbygger denne antakelsen. Det at aldersfordelingen også viser at hoveddelen er over 46 år bidrar til å styrke hypotesen ytterligere.

Videre ser vi at ubekvem arbeidstid og muligheten for å være fleksibel med henhold til ekstravakter spiller inn på valget om ikke å øke den *faste* arbeidstiden. Det er 69 % som har svart viktig på førstnevnte og 65 % på sistnevnte som årsak for å ikke øke arbeidstiden. Omsorg for egne barn og egen sykdom eller uførhet gjelder en mindre del av utvalget, men er i stor grad viktig for de som har tatt stilling til spørsmålet. Omsorg for andre pleietrengende voksne slektninger og det at familien ikke har behov for økt inntekt, er i liten grad viktige årsaker til at respondentene ikke ønsker å øke sin stillingsbrøk. Det er også færre som har tatt stilling til disse påstandene.

Tabell 6-1: Årsaker til hvorfor man ikke ønsker å øke sin stillingsprosent

Årsaker til at man ikke vil øke arbeidstiden	Ikke viktig	Viktig	Total (N)
Omsorg for egne barn	23 %	77 %	47
Omsorg for andre pleietrengende (voksne slektninger)	69 %	31 %	16
Familien har ikke behov for økt inntekt	61 %	39 %	36
Prioriterer økt fritid	14 %	86 %	65
Ubekvem arbeidstid	31 %	69 %	48
Ønsker å være fleksibel mht. ekstravakter	35 %	65 %	48
Under utdanning	39 %	61 %	18
Egen sykdom, uførhet	27 %	73 %	41
Tungt arbeid	20 %	80 %	64

¹⁵ Det er 3 respondenter eller 1,5 % av de spurte som sier at de ønsker å redusere den arbeidstiden de har i dag.

Påstandene om at omsorg for egne barn er viktig, omsorg for pleietrengende voksne er viktig og tungt arbeid er viktig ble fulgt opp med tilleggsspørsmål. Vi ønsket å vite hvorvidt de kunne tenke seg full stilling dersom de var sikret tilstrekkelig barnepass i det første tilfellet, tilstrekkelige pleie- og tilsynsordninger i det neste, eller om arbeidsbelastningen reduseres i det siste tilfellet. Tabellen nedenfor viser utfallet. Det er få som kan tenke seg å øke til heltidsstilling dersom de får dekket behovet for barnepass og/eller tilfredsstillende pleie- eller tilsynsordning for sine pleietrengende voksne. Imidlertid mener hele to av fem at de kunne tenke seg full stilling dersom arbeidsbelastningen reduseres. Det er en relativt høy andel, og det gjelder et høyt antall respondenter.

Tabell 6-2: Kan tilfredsstillende ordninger gjøre at man likevel ønsker en høyere avtalt stillingsprosent?

	Nei	Ja	Total (N)
Dersom du hadde dekket behovet for barnepass, inkludert døgnåpent /helgeåpent i barnehage/SFO, kunne du da tenke deg å øke til 100% ?	93 %	7 %	41
Dersom du var sikret en tilfredsstillende pleie- eller tilsynsordning, kunne du da tenke deg å øke til 100% ?	96 %	4 %	24
Dersom arbeidsbelastningen reduseres, kunne du da tenke deg full stilling?	80 %	20 %	61

6.1 Hvilken stillingsbrøk vil de ha om to år?

De som i dag ikke ønsker å øke sin stillingsprosent ble spurt om hvilken stillingsprosent de ønsker to år fra nå. Ideen var at dette kunne bidra til å guide kommunens langsiktige arbeid med uønsket deltid.

De neste tabellene viser sannsynligheten for at de kunne tenke seg full stilling eller større stilling to år fra nå. De som ikke ønsker større stilling er relativt stabile. Det er en fjerdedel som ser det som noe sannsynlig eller sannsynlig at de om to år ønsker full stilling, selv om de ikke kunne tenke seg det i dag.

Tabell 6-3: Sannsynligheten for at man vil ønske seg full stilling om to år

Hvor sannsynlig er det at du om to år vil ønske full stilling?		
	Frekvens	Prosent
Lite sannsynlig	72	73 %
Noe sannsynlig	16	16 %
Sannsynlig	11	11 %
Total	99	100 %

Det er en noe høyere andel som kunne tenke seg større stilling om to år enn det de har i dag. Fire av ti ser det som noe sannsynlig eller sannsynlig.

Tabell 6-4: Sannsynligheten for at man vil ønske større stilling om to år

Hvor sannsynlig er det at du om to år vil ønske større stilling enn du har i dag ?		
	Frekvens	Prosent
Lite sannsynlig	64	63 %
Noe sannsynlig	24	24 %
Sannsynlig	13	13 %
Total	101	100 %

6.2 Oppsummering av kapittel 6

I dette kapitlet har vi sett hvilke årsaker som oppgis som hovedgrunner for ikke å øke stillingsbrøk. Det er spesielt tungt arbeid og ønsket om fritid som er utslagsgivende. Dette er spesielt interessant i lys av at de deltidsansatte har en høy gjennomsnittsalder.

7

Konklusjon

På hvilken måte kan funnene fra kartleggingen veilede kommunen i det videre arbeidet med uønsket deltid?

Begrepet *undersysselsatt* er et ”strengere” begrep enn *uønsket deltid*. Som undersysselsatt slik Statistisk sentralbyrå (SSB) bruker begrepet, kreves det at den det gjelder selv skal gjøre noe aktivt for å få ønsket arbeidsmengde. Vi har spurt om begge deler i kartleggingen i Drammen. Uønsket deltid har vi spurt om i tråd med Kjelstad (2006), i et åpent spørsmål om en ønsker mer avtalt arbeid, uten at en behøver å ha gjort noe aktivt. I Drammen er andelen undersysselsatte sammenliknet med SSBs tall mer enn dobbelt så høyt. SSB opererer med 1/10 av de deltidsansatte som undersysselsatte. I Drammen er det 25 % av de deltidsansatte som er undersysselsatte. Uønsket deltid, eller andelen som ønsker større avtalt arbeidstid er igjen dobbelt så mange, i forhold til de undersysselsatte; 51 %. Sammenliknet med andre kommuner, eksempelvis Harstad og deltidsundersøkelsen i Helse Vest, er dette høyt. I Harstad og Helse Vest var tilsvarende tall 35 %. Dette tyder på at turnusstrukturen i Drammen er fragmentert i større grad enn eksempelvis Harstad.

Dette kan i noen grad forklares med forskjeller mellom landsdelene, hvor en i Nord-Norge har færre små stillinger i turnus fordi tradisjonen er at deltidsarbeidende jobber 1:2 helger, mens det kun er heltidsansatte som ”får” 1:3. Det betyr at en i utgangspunktet har færre små helgestillinger som gjerne er utgangspunktet for uønsket deltid. Samtidig indikerer tallene i Drammen at det er et urolig arbeidsmarked i pleie- og omsorgsektoren hvor halvparten ønsker seg mer avtalt arbeid, og av disse har 37 % i dag to eller flere arbeidssteder. Samtidig kommer det fram et visst ”trøkk” når de som ønsker mer arbeid både en og to ganger siste måned har spurt om mer arbeid. Det er kanskje et poeng, at gruppen faktisk mer ”jager”, slik de selv ofte formulerer det, enn ”shopper” ekstravakter, noe som kunne indikere en mer lettlivet tilnærming. Halvparten av dem det gjelder oppgir også å være primær inntektskilde i husholdet, noe som også forklarer intensiteten i forsøkene på å få mer arbeid. På møtet i Drammen 13. mars 2008 opplyste kommunaldirektøren at ”turn-over” i kommunen var oppunder 10 %. Gitt fortrinnsretten i arbeidsmiljølovens (AML) § 10-2 skulle en forvente stor aktivitet mot utlyste stillinger, evt. at dette er en fortrinnsrett som kan markedsføres. Det kan tenkes at det høye antallet med ikke norsk etnisk bakgrunn kan forklare at både andelen og aktiviteten i forhold til å få større avtalefestet arbeidstid, er høyere enn det vi vanligvis ser. For arbeidsgiver representerer dette et potensial andre kommuner savner. Det regnes som lettere å mobilisere de med uønsket deltid enn eksempelvis de med selvvalgt deltid.

Som forventet fant vi at reservepotensialet blant de som jobber uønsket deltid, heller ikke i Drammen er så høyt som en kunne tro, fordi folk faktisk jobber mer enn den avtalte stillingstørrelsen: de jager vakter, noe som er veldig vanlig (Helse Vest 2007, Fevang et al. 2004, NOU 2004). I en kommune som mangler arbeidskraft, slik markedet nå ser ut til å

utvikle seg, kan målsettingen for en bykommune som Drammen være at de med uønsket deltid skal jobbe heltid. Det er viktig å være klar over at en bedre organisering av turnusarbeidet gir ro og trygghet, og at dette kan utløse en større reserve enn det folk føler de har i dag. Det vet vi fra andre forsøk i eksempelvis Harstad og Kristiansand. Reserven i Drammen er pr. i dag ~150 årsverk. Med motivasjon og konkrete tiltak på bordet kan den sikkert økes opp mot det dobbelte.

Pkt 5.3 tester mobiliteten – villigheten til å flytte på seg for å få større stilling – i gruppen som ønsker større avtalt arbeidstid. Vi vet at når det svares i spørreskjema er mobiliteten mye lavere enn den som faktisk kan mobiliseres når tiltak blir virkelighet. Erfaringsmessig kan antallet øke med 100 % slik Kristiansand erfarte når de virkelig gikk ut og tilbød deltidsansatte hel stilling. Vi vet at en personlig utviklingssamtale om konkrete muligheter har en tilsvarende effekt. Folk trenger trygghet eksempelvis på forankring i en primæravdeling hvor de hører til det meste av tiden, før de åpner opp for vikarvakter i andre avdelinger. Tabell 5.3 kan tolkes som at ønsketurnus er et både kjent og populært tiltak, mens andre alternativer ikke er fullt så kjent. Likevel sier 55 % at de er villige til å prøve annen turnus, og fra 22-30 % at de jevnt over både kan jobbe mer helg og andre steder hvis de får høyere avtalt arbeidstid. Fra forskernes side understøtter dette inntrykket av at arbeidstakerne i Drammen virkelig vil ha større fast avtalt arbeidstid og trygghet for en jevn inntekt – at kommunen har et bedre utgangspunkt enn andre, fordi folk vil!

Skal kommunene arbeide med å redusere bruken av uønsket deltid, må den først involvere politikerne til å enes om en strategi for dette arbeidet. Grovt sett må en finne en strategi mellom ytterpunktene ”En gang for alltid, for alle”, dvs. at kommunen lager en strategi hvor alle tjenestesteder møtes med det samme tiltaket, eller på den andre ytterkant ”la de tusen blomster blomstre”, at det blir opp til det enkelte tjenestested å lage en strategi for å redusere antallet undersysselsatte i egen virksomhet/tjeneste (Amble, Holstad og Sørensen 2005). Den første strategien gir noen stordriftsfordeler som gjør det lettere å få turnusene til å gå opp, mens den andre – at hver virksomhet reduserer så mye de kan innen sitt resultatområde – kan gjøre dette vanskeligere, men prosessuelt lettere å gjennomføre. Vi vet at Skien kommune har valgt den første strategien, uten at resultatene ennå er dokumentert, mens det finnes en rekke kommuner som har fulgt den siste; Karmøy er kanskje den som er mest kjent. AFI er kjent med en del ”hybrid forsøk”, dvs. at en innen for et begrenset tjenesteområde, sone eller virksomhet prøver ut forskjellige tiltak, hvor en ønsker å bruke effekten av gode resultater. Ved å skape noen suksesshistorier om måter å få det til på, skal flere få lyst, eksempelvis Sortland, Harstad, Bærum m.fl. (Hodø 2007, Amble 2000b, Moland og Andersen 2007).

I dag vet vi at mye uønsket deltid knytter seg til små stillinger i turnus. Små stillinger i turnus har hatt en økende forekomst de siste tyve årene. Dette relaterer seg til tre forhold:

- En arbeidstidforkortelse som kom i 1987, hvor en i denne sektoren valgte å ta en helg ut av 6-ukers turnus og gjøre den om til en liten stilling.

- For å tiltrekke seg fagpersonell har en tatt helgevakter ut av turnus. Disse helgevaktene blir igjen til små stillinger for andre.
- En utvikling mot mindre enheter, gjerne bare 8-9 pasienter, som igjen gjør det nesten umulig å få turnuser til å gå opp uten små stillinger.

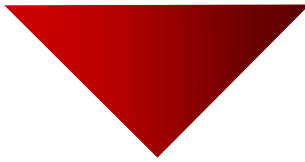
Derfor kan en strategi for å redusere uønsket deltid knyttes an til reduksjon/fjerning av små stillinger i turnus. Dette vil si å lage turnus basert på hele stillinger og et standardisert utvalg av deltid eksempelvis 75 % og 50 %, som er mer håndterlig. Her er 3-3 en mulighet (Amble 2008b), men også femukers skjematurnus med 2:5 arbeidshelger gjør turnusen lettere å få til å gå opp, uten små stillinger og turnus med lange vakter (Karmøy kommune v/Stine Bjelland, 2008). Et annet alternativ er å beholde nåværende turnusregime, men organisere en vikarpool/ekstravaktordning hvor de med små stillinger får ønsket arbeidstid gjennom en tilsetting i en vikarbank (Amble 2008a). Hensikten er å gi folk fast det de faktisk jobber. Mens små stillingsbrøker ofte er utgangspunkt for å ønske mer avtalt arbeid, vil turnus basert på heltid også gi arbeidsgiver maksimal bruk av arbeidskraft-reserven. Vi vet at små stillinger og ”jaging etter ekstra vakter”, skaper uro på arbeidsplassen, problemer med kontinuitet og kvalitet på tjenesten fordi folk er ukjente for hverandre. Turnus basert på store stillinger/hele stillinger viser betydelig reduksjon i sykefravær, i Harstad med 10 % i Bærum med 6 % (Amble 2008b, Nicolaisen og Olberg 2005). Samtidig har 3-3-turnusen også effekter knyttet til IA-avtalens delmål III: at en klarer å stå i jobb lenger. 3-3-turnusen er den eneste turnus som kan dokumentere en helsemessig opplevelse av forbedring (Nordh og Eiman 2004). 3-3-turnus setter restitusjon i fokus; gjennom god restitusjon skal energi og arbeidskapasitet økes. I evalueringen i Harstad der en har gjennomført forsøk med 3-3 i to år i to avdelinger, viser målingene at ukentlig arbeidstid øker, at den faktiske arbeidstiden er høyest i 3-3-avdelingene sammenliknet med tilsvarende avdelinger i samme sykehjem (Amble 2008b). De ansatte snakker om ”3-3-effekten”; tre ting som sammen utløser de gode resultatene: faste team som samarbeider bedre, kvalitet på restitusjon og ekstravakter av fast ansatte. Poenget med ny turnus basert på store stillinger er å omfordele i forholdet mellom helgearbeid og ukedagsarbeid slik at det blir likt for alle. Ønsker en positive helseeffekter, må turnusen også vektlegge restitusjon, slik for eksempel 3-3-turnusen gjør.

Uansett hvilken strategi politikerne i Drammen vil velge, er det viktig å implementere forståelse for endringsprosessen og hva den krever. Alle forsøk viser at ting tar tid og at folk må medvirke. Politisk forankring, parts sammensatte prosjektgrupper, inklusive ildsjeler som brenner for problemstillingen, er et gjennomgående suksesskriterium (se Tenke Ville Gjøre, KS-forlaget 2005). Også at kommunene har kartlagt og har god oversikt over eget deltidsproblem, og det har Drammen. Fra en strategi er stablet på bena, til konkrete tiltak kan settes ut i livet, går det fra 1-2 år, viser erfaringene, fordi dem det gjelder skal motivere og medvirke i prosessene. Motivasjon og medvirkning ser ut til å være kritiske faktorer, skal nye arbeidstidsordninger bli vellykket.



Litteraturliste

- Amble, Nina (2008a): "Aktuell viten" i Kampen for heltid - Det er mulig å bli kvitt uønsket deltid. Yrkesfaglig temahefte for medlemmer av Fagforbundet, nr. 12.
- Amble, Nina (2008b): Evaluering av 3-3 turnus, Harstad kommune, AFI-notat 2/2008.
- Fevang Elisabeth, Røed Knut, Raaum Oddbjørn og Tao Zhang (2004): "Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?" Frisch senteret, Rapport 7/2004.
- Hansen, M. T (2007): "Status 3-3 modellen", Harstad kommune, personal og organisasjonsenheten.
- Helse Vest (2007): "Deltidsundersøkelse i Helse Vest". RHF september.
- Hodø, H. (2007): "Uønsket deltid" Sortland kommune, prosjektrapport 2006/2007.
- Kjelstad, Randi (2006): "Hvorfor deltid?" Tidsskrift for samfunnsforskning, nr 04:513-543.
- Moland, L. E. og R. K. Andersen (2007): "Hva gjør norske kommuner med deltid?" Fafo-rapport 2007:25.
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2005): "Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren". Søkelys på arbeidsmarked årgang 22, 2/2005:157-165.
- Nicolaisen, Heidi og Dag Olberg (2005): "Nye arbeidstidsordninger. Forsøk med 3+3 turnus og tillitstid i Bærum kommune." Fafo-notat 2005:15.
- Nordh, Marianne och Roland Eiman (2004.): "Nya arbeidstidsmodeller i Kommunernas äldreomsorg – för vem og varför?" Helaprojektet, Arbetslivsrapport nr. 2004:20
- NOU 29:2004, "Kan flere jobbe mer? – deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv".
- Ringdal, K. (2001): Enhet og mangfold – samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Bergen, Fagbokforlaget.



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se www.afi.no

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no

