

# Deltid, kompetanse og inkludering – tilstand og muligheter

En analyse blant arbeidstakere i offentlig sektor uten  
høyere utdanning

av

Sigtona Halrynjo

og Arild H. Steen

AFI-notat 16/2010

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet 2010

2. utgave, 2011

© 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 978-82-7609-282-0

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

Telefon: +47 23 36 92 00  
Telefax: +47 22 56 89 18  
E-post: [afi@afi-wri.no](mailto:afi@afi-wri.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

*Temaområde:*

Organisasjonsutvikling og Innovasjon

*Notat nr.:*

16/2010

*Tittel:*

Deltid, kompetanse og inkludering – tilstand og muligheter.  
- En analyse blant arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning

*Dato:*

Desember 2010

*Forfatter:*

Sigtona Halrynjo og Arild H. Steen

*Antall sider:*

28

*Resymé:*

På oppdrag fra Delta har Arbeidsforskningsinstituttet gjennomført en analyse av deltid, kompetanse og inkludering blant arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning. Vi har benyttet data-materiale fra YS arbeidslivsbarometers spørreskjemaundersøkelse som ble sendt ut til et representativt utvalg av norske arbeidstakere i 2010. Notatet beskriver tilstanden på tre områder: 1) Kjønn, deltid og jobbverdier, 2) Kompetanseutvikling, kompetanserealisering og ledelse og 3) Inkludering og tilknytning til arbeidslivet. I tillegg har vi gjennomført noen regneeksempler som kan illustrere ulike inntak til å realisere økt arbeidskraftspotensial blant arbeidstakere i dette arbeidslivssegmentet.

*Emneord:*

- Offentlig sektor
- Deltid
- Kompetanse
- Kjønn
- Inkluderende arbeidsliv
- Jobbverdier
- Arbeidskraftspotensial

# Forord

Dette notatet inneholder analyser av yrkesgrupper i offentlig sektor uten høyere utdanning. Notatet er skrevet på oppdrag fra Delta. Delta ønsket analyser av hvilke spesielle utfordringer som deres arbeidstakergrupper står overfor. Analysene er gjort på grunnlag av data samlet inn gjennom YS Arbeidslivsbarometer.

YS-Arbeidslivsbarometer er en årlig statusrapport om tilstanden i norsk arbeidsliv, se:

[http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/Arbeidslivsbarometer.html?open&qm=wcm\\_2,1,1,0](http://www.ys.no/kunder/ys/cms.nsf/pages/Arbeidslivsbarometer.html?open&qm=wcm_2,1,1,0).

For de som ønsker å studere dataene i detalj er barometerundersøkelsen tilgjengelig gjennom et interaktivt barometer via overnevnte adresse.

Del 1 er skrevet av Sigtona Halrynjo. Del 2 er skrevet av Arild H. Steen.

Oslo, desember 2010

Sigtona Halrynjo      Arild H. Steen

# Innholdsfortegnelse

Forord

Sammendrag - hovedfunn:.....	vi
<b>Del 1: YS Arbeidslivsbarometer – spesialanalyser på Deltas medlemsgrunnlag</b> .....	1
Kjønn, deltid og jobbverdier.....	2
Hvem er de og hvor jobber de?.....	2
Hva er viktig i en jobb? – Preferanser og erfaringer .....	2
... og hvordan har de det? .....	3
Kjønnforskjeller: preferanser og praksis.....	6
Deltid og fordeling av ulønnet arbeid .....	8
Kompetanseutvikling, kompetanserealiserings og ledelse.....	12
Ledelse.....	14
Inkludering og tilknytning i arbeidslivet .....	16
Hvordan står det til med Inkluderende Arbeidsliv i denne delen av arbeidslivet?.....	17
Hvilke forhold kan forklare om man har tro på egen framtid i arbeidslivet? .....	20
<b>Del 2: Arbeidskraftspotensialet blant ansatte i offentlig sektor uten høyere utdanning</b> .....	23
Avgangstrusselen.....	24
Deltid .....	26
Kompetanserealiserings/utvikling av ny kompetanse .....	27
Oppsummert potensial.....	28

# Sammendrag - hovedfunn:

## *Del I*

### Kjønn, deltid og jobbverdier

- Det er et kvinnedominert segment med godt voksne arbeidstakere og høy organiseringsgrad.
- Arbeidstakerne vurderer det som viktigst å ha en sikker og interessant jobb og gode ledere.
- Arbeidstakere i dette segmentet opplever først og fremst å ha en samfunnsnyttig jobb der de kan hjelpe andre. Jobben oppleves som trygg og interessant. Men inntekt og karrieremuligheter oppleves som langt lavere enn man skulle ønske.
- Kvinner er litt mer opptatt av å hjelpe andre, men lønn og karriere er ikke mindre viktig for kvinner.
- I praksis tjener menn mye mer enn kvinner. Menn har oftere lederposisjoner og jobber mindre deltid.
- Kvinnene tar mye mer ansvar for ulønnet omsorgsarbeid hjemme.
- Jobben som arena for utvikling og utfoldelse er imidlertid minst like viktig for kvinner.

### Kompetanseutvikling, kompetanserealiserings og ledelse

- Vi finner et sterkt ønske om mer opplæring og faglig utvikling, men også et urealisert kompetansepotensial.
- Arbeidsgiver fremstår i mindre grad som pådriver for kompetanseutvikling her enn i resten av arbeidslivet.
- Arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning opplever som oftest at deres nærmeste leder gjør en god jobb.

### Inkludering og tilknytning til arbeidslivet

- Det er en høyere andel langtidssykmeldte i denne gruppen enn i arbeidslivet for øvrig. Over en tredjedel har vært langtidssykmeldt siste fem år.
- Vi finner en høyere andel enn i arbeidslivet for øvrig som bekymrer seg for om helsa holder; fire av ti bekymrer seg.
- Det er flere som tror de kan bli uføre her enn blant norske arbeidstakere generelt, en av fem avviser ikke dette som fremtidig mulighet.
- Alle er omfattet av IA-avtale og opplever en mer inkluderende arbeidsplasskultur med mer tilrettelegging enn andre arbeidstakere.
- Vi finner en svakere tiltro til egen framtid i arbeidslivet.
- I denne analysen forklarer arbeidskultur, ledelse og grad av tilrettelegging svært lite av forventet arbeidstilknytning, mens forhold ved den enkelte arbeidstaker forklarer mer:

Bekymring for å miste jobben og bekymring for om helsa holder, tidligere langtids-sykmelding og nåværende deltidsjobb forklarer mest.

## ***Del II***

### Arbeidskraftspotensialet

Våre beregninger viser at:

- En 50 prosent reduksjon av selvrapportert forventet avgang fra arbeidslivet av andre årsaker enn alderspensjon, vil kunne utløse ca 2.800 nye årsverk.
- 100 prosent reduksjon i ufrivillig deltid og 50 prosent reduksjon av omsorgsrelatert deltid vil kunne utløse om lag 21.300 årsverk.
- Dersom urealisert kompetanse, ferdigheter og ressurser kan omsettes til et produktivitetspotensial i dette segmentet, vil et forbedringspotensial på 15 prosent kunne utløse om lag 14.300 årsverk.

Gitt disse forutsetningene, kan vi identifisere et arbeidskraftpotensial på ca 38.400 årsverk, tilsvarende omtrent 10 % av den eksisterende arbeidsstyrken. Det vil imidlertid kreve grep knyttet til ledelse, arbeidsorganisering og økt likestilling på hjemmebane for å realisere dette potensial.





## Del 1

### YS Arbeidslivsbarometer – spesialanalyser på Deltas medlemsgrunnlag

#### *Datagrunnlag: spørreskjemaundersøkelse fra YS Arbeidslivsbarometer*

Datagrunnlaget for dette notatet er hentet fra spørreskjemaundersøkelsen som inngår i YS Arbeidslivsbarometer 2010. Den nettbaserte undersøkelsen ble gjennomført av Gallup i juni 2010 og består totalt sett av 2675 spørreskjemaintervjuer trukket fra GallupPanelet. Målgruppen er et representativt utvalg av den yrkesaktive befolkningen, avgrenset til arbeidstakere som jobber mer enn 40 prosent stilling. Bruttoutvalget var representativt på kjønn, alder, utdanning, geografi og bransje. For nærmere informasjon om undersøkelsen, se [www.ys.no](http://www.ys.no).

#### **Utvalget**

Fokus i dette notatet er rettet mot arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning. Dette delutvalget – bestående av arbeidstakere uten høyere utdanning og med jobb i offentlig sektor – utgjør 494 respondenter, eller 19 prosent, av totalutvalget.

## **Kjønn, deltid og jobbverdier**

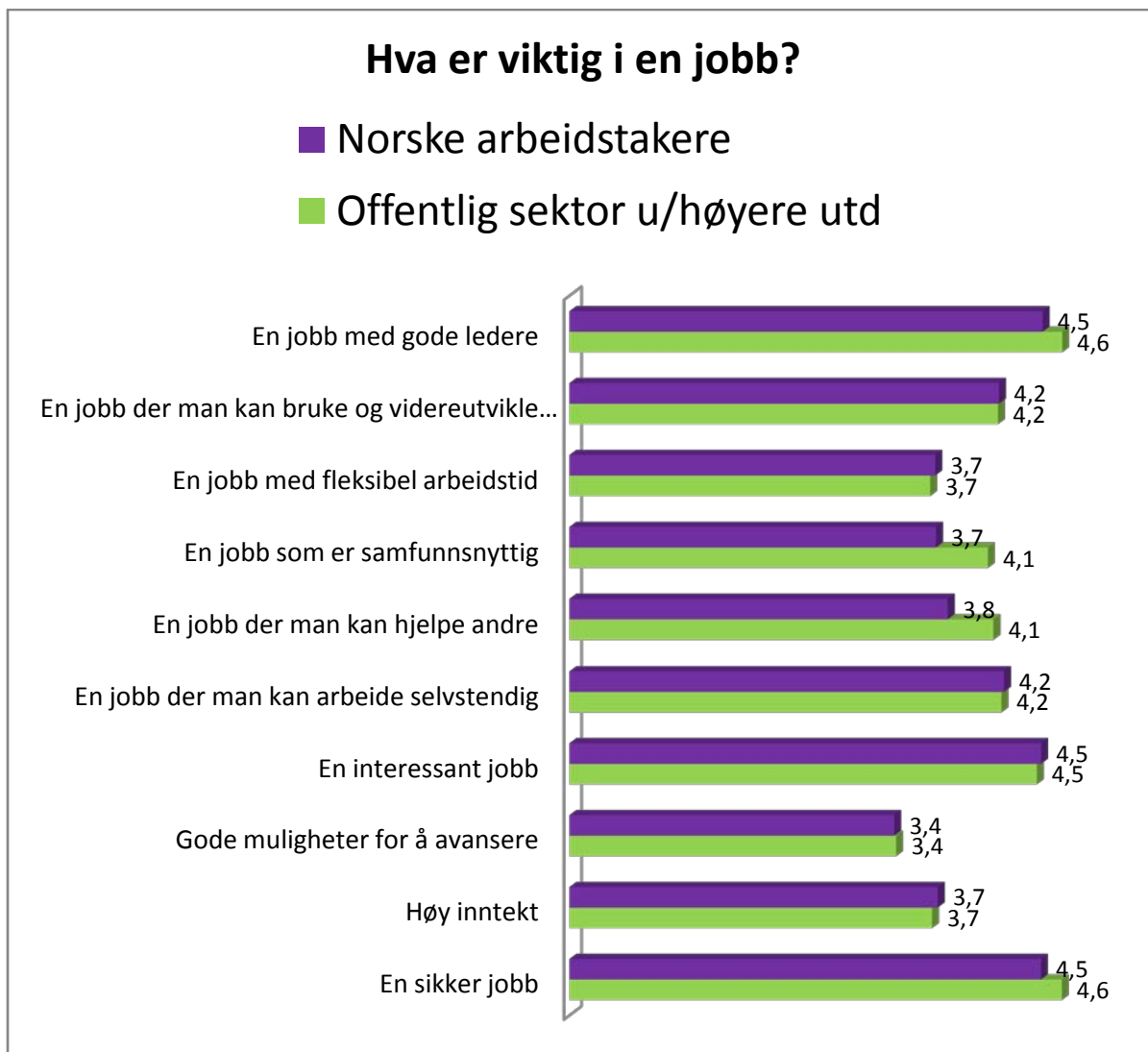
### **Hvem er de og hvor jobber de?**

Den typiske arbeidstaker i dette utvalget er en kvinne i 50-årene som jobber deltid innenfor helse og omsorgssektoren i kommunen. Syv av ti (72 %) er kvinner og like mange (70 prosent) er over 45 år. De fleste (58 %) jobber i kommunen, en tredjedel er ansatt i staten (34 %) og resten (8 %) i fylkeskommunen. Typiske bransjer er helse og sosial, barnehage, skole, undervisning og forvaltning.

Organiseringsgraden er høy: 87 prosent er medlem i en fagforening. De fleste fagorganiserte er medlem i LO, 69 prosent av de fagorganiserte, mens vi finner den nest største gruppen i YS, 23 prosent.

### *Hva er viktig i en jobb? – Preferanser og erfaringer*

Arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning er aller mest opptatt av å ha en sikker jobb – og å ha en jobb med gode ledere. Å ha en interessant jobb der man arbeider selvstendig og bruker og videreutvikler kompetansen sin, er også viktig. Avansementsmuligheter og høy inntekt er de minst viktige aspektene, men de er likevel ikke mindre viktig for denne gruppen enn de er for andre arbeidstakere.



Figuren viser gjennomsnittskåren for hvor viktig ulike sider ved en jobb oppleves å være for henholdsvis norske arbeidstakere generelt (lilla) og arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning (grønt). Skalaen går fra 1 "ikke viktig i det hele tatt" til 5 "svært viktig".

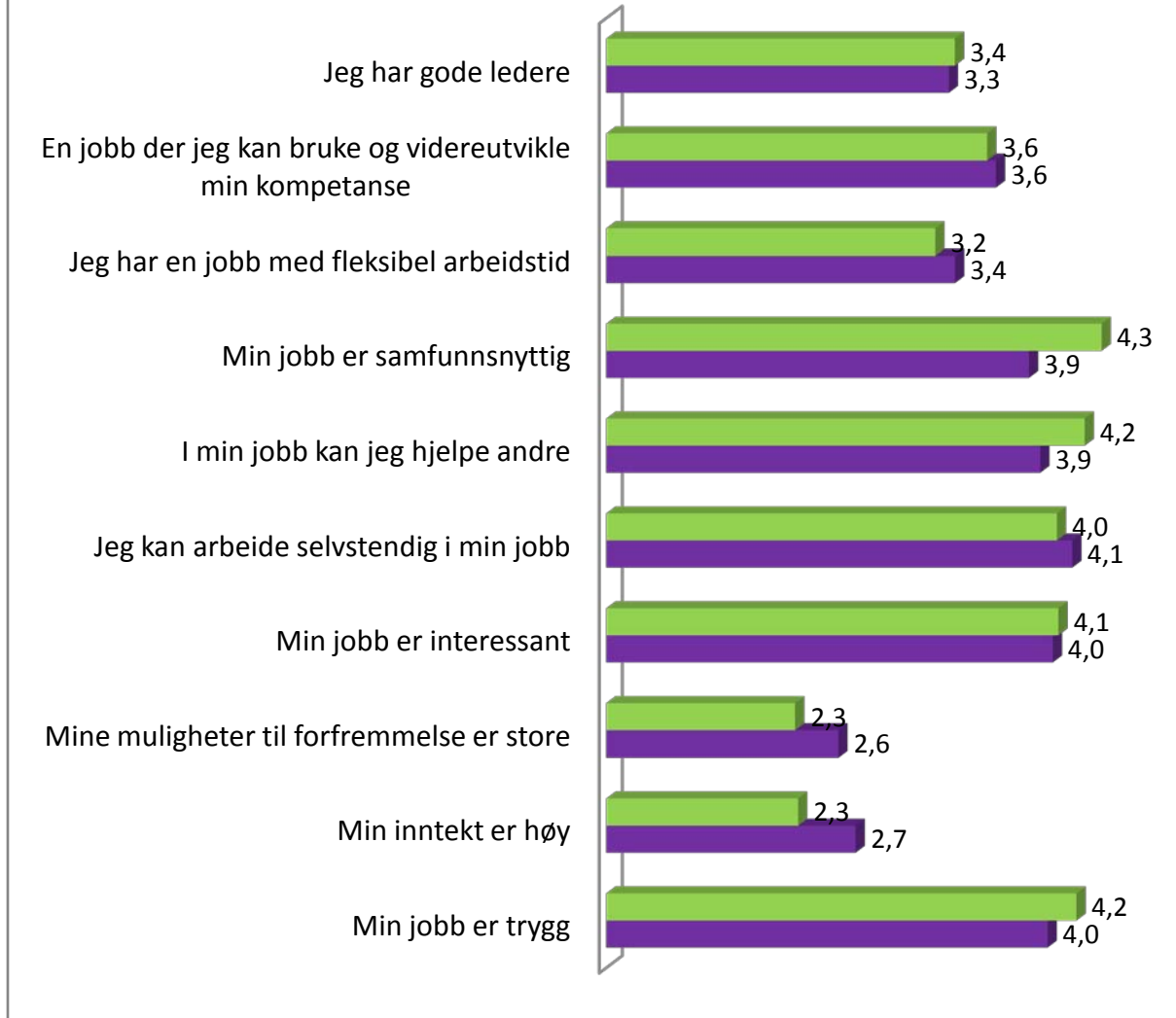
Når det gjelder hva man synes er viktig i en jobb, er ikke preferansene så veldig forskjellige. Sammenlignet med gjennomsnittet av norske arbeidstakere, finner vi imidlertid fire aspekter som fremstår som litt viktigere for denne gruppen: Det gjelder først og fremst preferanser for å ha en jobb som er samfunnsnyttig og der man kan hjelpe andre. I tillegg fremheves verdien av en trygg jobb – og en jobb med gode ledere. Når det gjelder andre aspekter som inntekt, karriere, interessant jobb osv, finner vi ingen forskjell i preferanser.

#### *... og hvordan har de det?*

Arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning opplever i stor grad å ha en samfunnsnyttig jobb, der de kan hjelpe andre. Og jobbtryggheten er høy. Dessuten er jobben interessant og de fleste opplever at de kan arbeide selvstendig i jobben sin. Når det gjelder lønn og karriere derimot, er situasjonen annerledes. De fleste opplever IKKE å ha høy inntekt og gode karrieremuligheter.

## Kjennetegn ved egen jobb

■ Offentlig sektor u/høyere utd    ■ Norske arbeidstakere

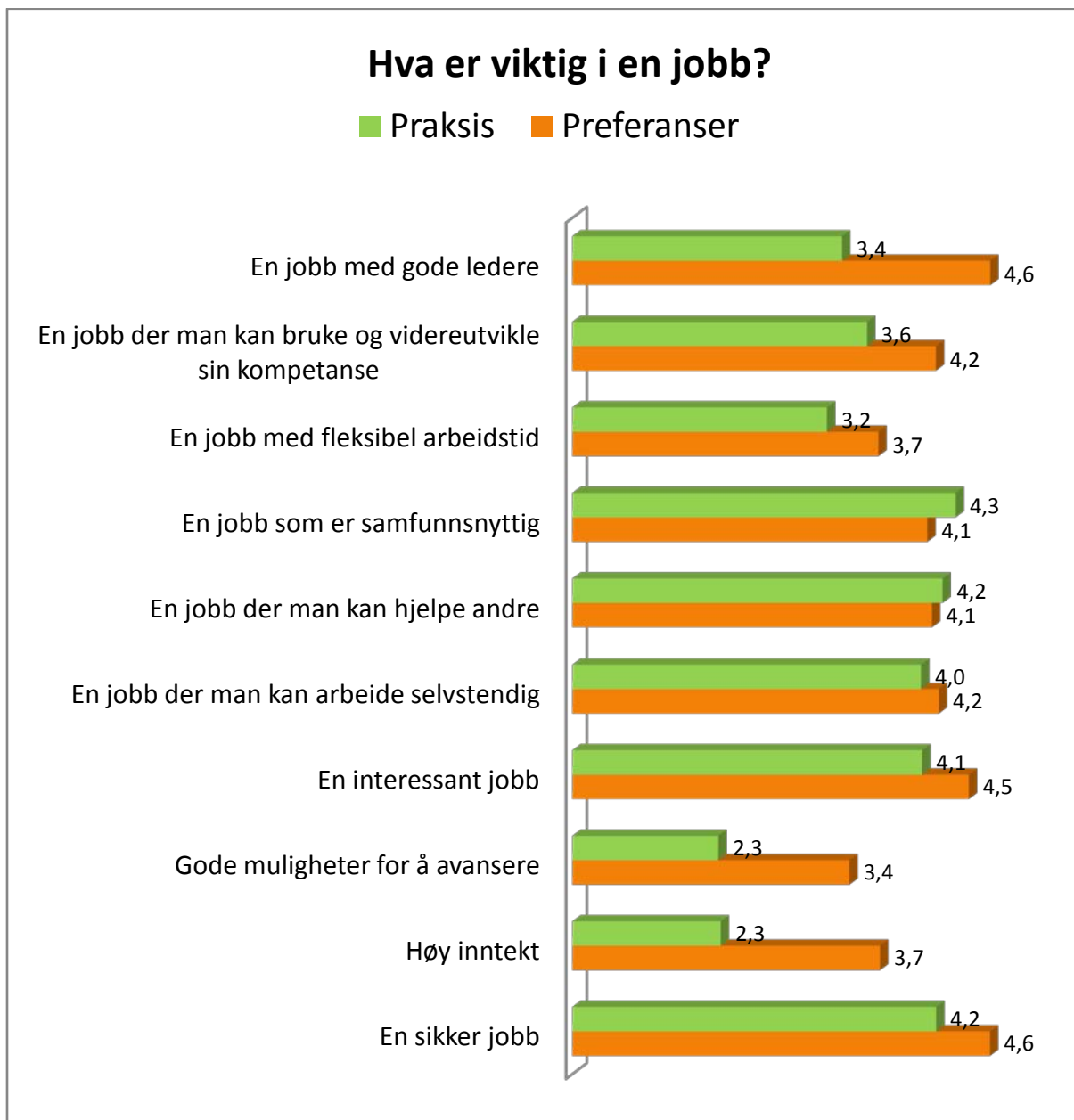


Figuren viser gjennomsnittskåren for hvor viktig ulike sider ved en jobb oppleves å være for henholdsvis norske arbeidstakere generelt (lilla) og arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning (grønt). Skalaen går fra 1 "sterkt uenig" til 5 "sterkt enig".

Høy inntekt og karrieremuligheter er altså like viktig for ansatte i offentlig sektor uten høyere utdanning som for norske arbeidstakere generelt. I praksis opplever derimot arbeidstakere i denne gruppen å ha lavere inntekt og mindre forfremmelsesmuligheter enn gjennomsnittsarbeidstakeren. Til gjengjeld har de i større grad en samfunnsnyttig jobb der de kan hjelpe andre. De opplever også å ha en litt tryggere jobb, med litt mindre fleksibel arbeidstid enn gjennomsnittet av norske arbeidstakere.

Blant arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning er gapet mellom preferanser og erfaringer størst når vi gjelder ledelse, inntekt og karrieremuligheter. Også når det gjelder kompetanse-realiserings og kompetanseutvikling er det et sprik mellom preferanser og erfaringer.

Når vi ser nærmere på lønn og karriere, bekreftes bildet av lavere lønn og forfremmelsesmuligheter: Hele 75 prosent tjener under 400 000 kr, mot 54 prosent av alle arbeidstakere. 13 prosent har en ledende stilling, mot 26 prosent av alle arbeidstakere. Deltidsandelen er derimot klart høyere enn i arbeidslivet for øvrig, 47 prosent her, mot 25 prosent av alle. Deltidsansatte som arbeider mindre enn 40 % stilling er ikke med i undersøkelsen.



Figuren viser gjennomsnittskåren for henholdsvis preferanser for ulike sider ved en jobb (grønt) og praksis/erfaringer (orange). Skalaen for preferanser går fra 1 "ikke viktig i det hele tatt" til 5 "svært viktig". For erfaringer knyttet til egen jobb, går skalaen fra 1 "sterkt uenig" til 5 "sterkt enig", og for erfaringer fra 1 "aldri".

### Kjønnsforskjeller: preferanser og praksis

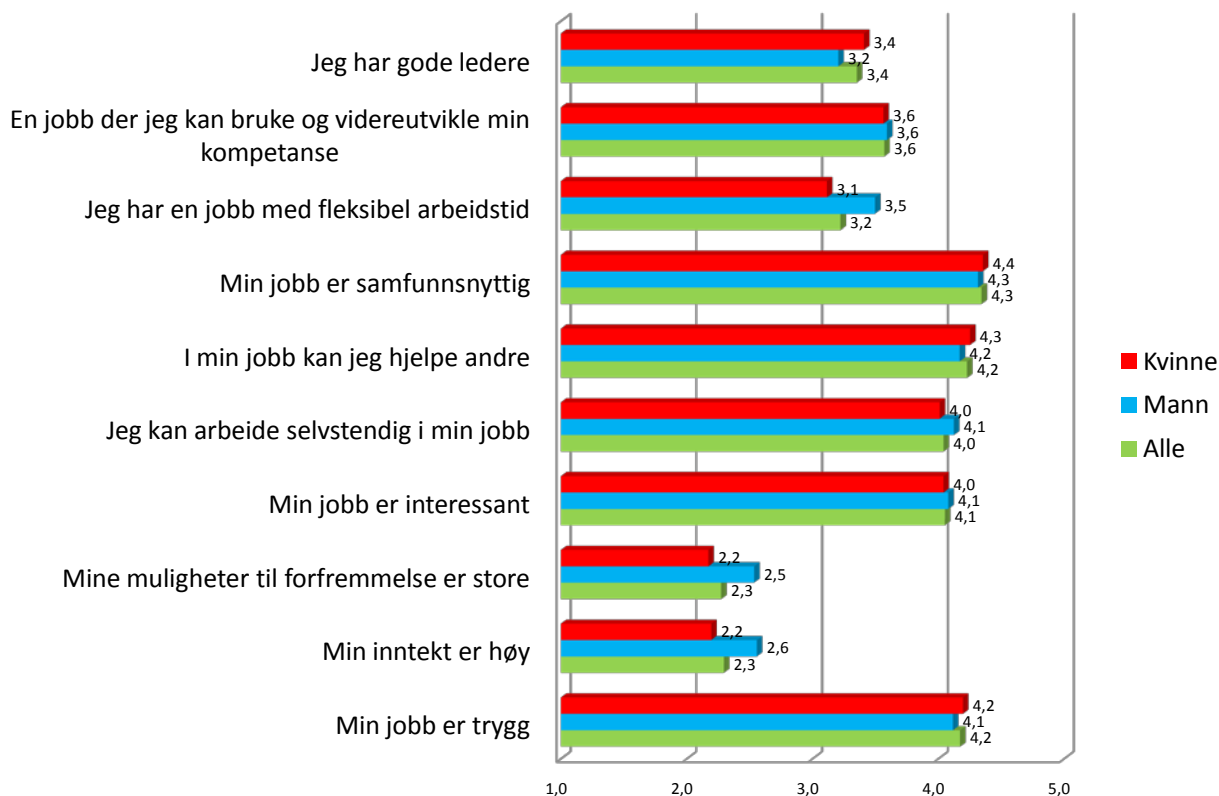
Kvinnene i dette utvalget er mer opptatt av å ha en jobb der man kan hjelpe andre og at jobben er samfunnsnyttig, enn det mennene er. De er også litt mer opptatt av å ha gode ledere og av å få brukt og utviklet kompetansen sin. Vi finner ikke forskjeller når gjelder preferanser for inntekt og karriere. Høy inntekt og gode muligheter for å avansere er like viktig for kvinner som for menn.



Figuren viser gjennomsnittskåren for hvor viktig ulike sider ved en jobb oppleves å være for henholdsvis kvinner (rødt), menn (blått) og alle (grønt). Skalaen går fra 1 "ikke viktig i det hele tatt" til 5 "Svært viktig".

Man kunne tenke seg at det ikke ville være kjønnsforskjeller i et arbeidslivssegment med så stor andel kvinner, med lave inntekts- og karrieremuligheter. Når det gjelder praksis, er det imidlertid nettopp for inntekt og karriere at vi finner kjønnsforskjeller. Også i denne gruppen opplever menn å ha høyere inntekt, bedre karrieremuligheter – og mer fleksibel arbeidstid.

## ...og hvordan er det?



Figuren viser gjennomsnittskåren for hvor enig eller uenig man er i de ulike påstandene om egen jobb. Kvinner (rødt), menn (blått) og alle (grønt). Skalaen går fra 1 "sterkt uenig" til 5 "sterkt enig".

Selv om menn er i minoritet, er de klart i flertall når det gjelder inntekt og karriere: Mens bare hver tiende kvinne har en inntekt på over 400.000, gjelder dette nesten for annenhver mann (44 prosent). Bare 7 prosent av kvinnene har en ledende stilling mot 31 prosent av mennene. Når det gjelder deltid, er det derimot kvinnene som dominerer: 59 prosent av kvinnene jobber deltid, mot 17 prosent av mennene.



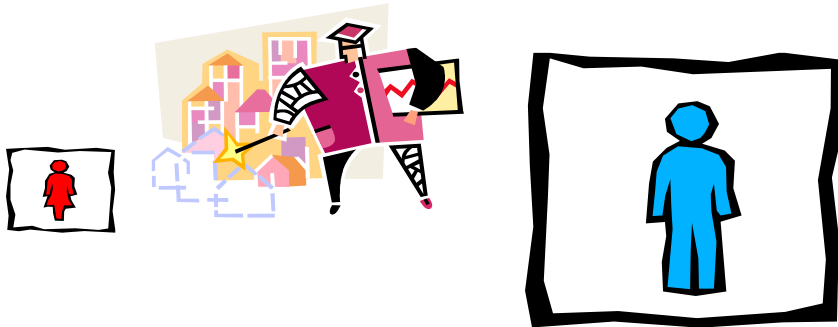
## Hvem er (mest) sjef?

• Kvinner?

– 7 %

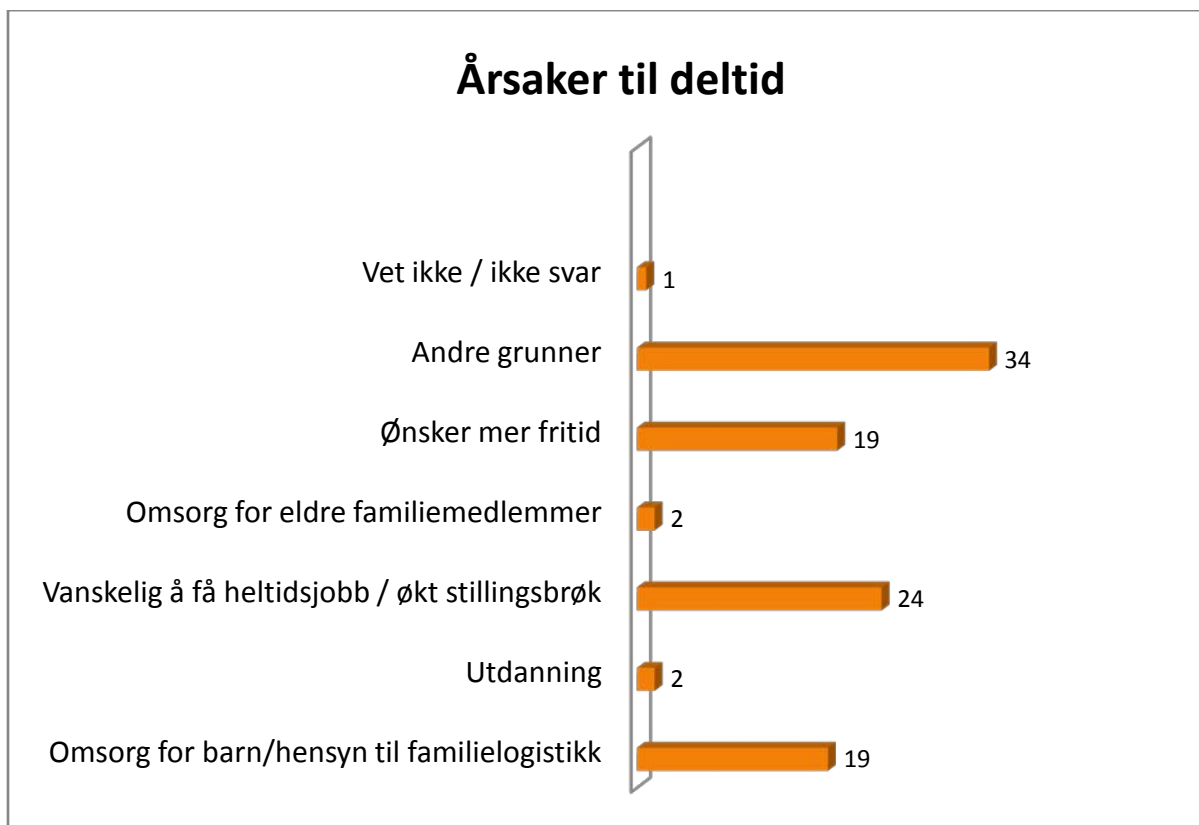
Menn?

– 31 %



### *Deltid og fordeling av ulønnet arbeid*

Hver sjettede kvinne i denne gruppen jobber deltid. Det er mulig at deltidsprosenten reelt sett er enda høyere ettersom arbeidstakere som jobber "kort deltid", mindre enn 40 prosent stilling, ikke er med i undersøkelsen. Hvorfor jobber kvinnene så mye deltid?



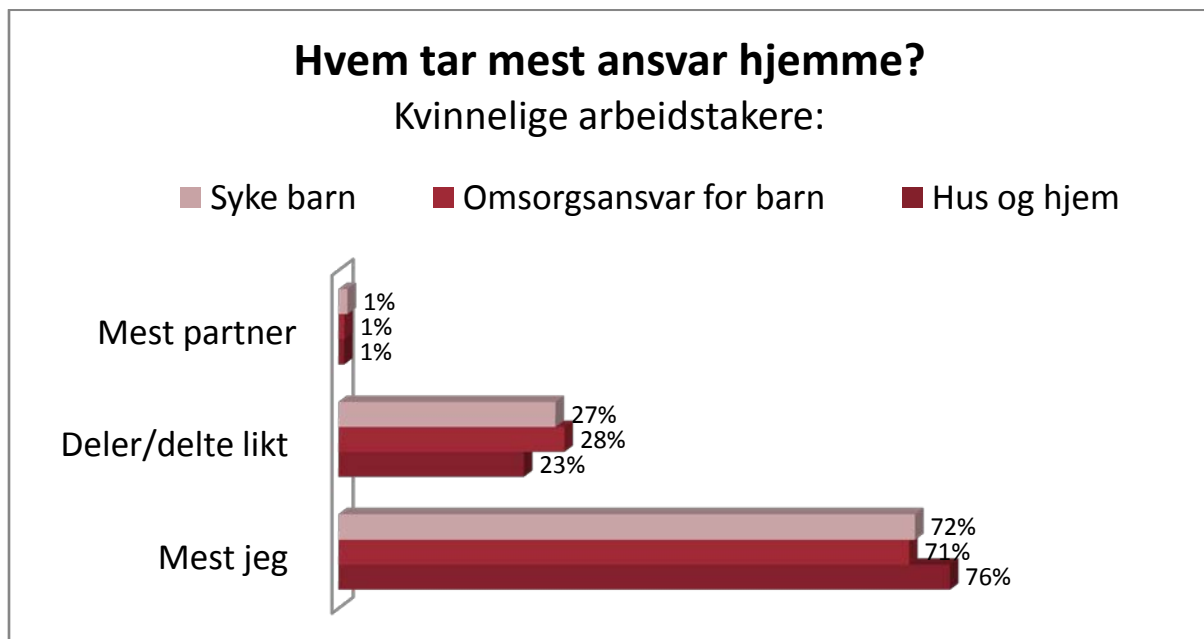
Viktigste årsak til deltidsjobb i prosent.



Hver femte deltidsarbeidende oppgir ønsket om mer fritid som hovedgrunn til å jobbe redusert. Denne gruppen deltidsarbeidende har sannsynligvis tatt et aktivt valg som kan tolkes som frivillig deltidstilpasning. Problemer knyttet til ufrivillig deltid er imidlertid også et aktuelt tema, særlig innenfor helse og omsorg. Hver fjerde (24 prosent) oppgir at det er vanskelig å få heltidsstilling som viktigste årsak til deltid. Et skarpt skille mellom frivillig og ufrivillig deltid kan representere en overforenkling av virkeligheten. Mange deltidstilpasninger kan like gjerne være et uttrykk for en tilpasning til omstendigheter enn et uavhengig valg av ideell arbeidstid. Slike omstendigheter kan for eksempel omfatte omsorgsansvar for barn eller tilpasninger til helsebegrensinger.

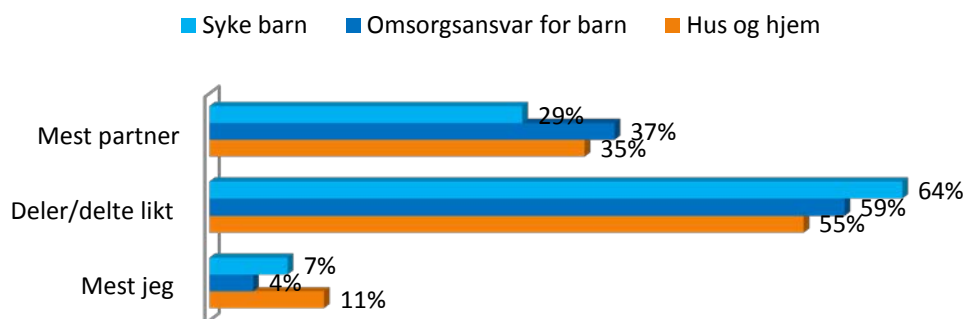
Hver femte deltidsansatt oppgir omsorg for barn og hensyn til familielogistikk som viktigste grunn for å jobbe deltid. 70 prosent av arbeidstakerne i utvalget er over 45 år – og dermed ikke i den mest intensive småbarnsfasen. I aldersgruppen 30-45 år er barn og familie viktigste deltidårsak. Den eller de viktigste årsakene til deltid har vi imidlertid ikke fanget opp med disse alternativene ettersom den største gruppen, 34 prosent, svarer "andre grunner". Dette må utforskes nærmere. Vi har imidlertid noen antakelser. Deltidstilpasning på grunn av helseutfordringer er ikke med som alternativ. Her kan det ligge en forklaring. Når vi undersøker årsaker til at man har arbeidet deltid tidligere, kommer omsorg for barn/hensyn til familielogistikk på førsteplass. 68 prosent i aldersgruppen 45-60 år oppgir dette som hovedgrunn til å jobbe deltid tidligere. Det kan tenkes at arbeidstakere fortsetter i en deltidstilpasning som i utgangspunktet skyldtes omsorg for barn og hensyn til familie – også etter at det mest prekære omsorgsbehovet er dekket – eventuelt i kombinasjon med helsetilpasninger.

Mange arbeidstakere i dette segmentet jobber i omsorgsykker. I tillegg har de erfaring med mye ulønnet omsorgsansvar. Både kvinner og menn i denne gruppen tar mer ulønnet omsorgsansvar enn gjennomsnittet av norske arbeidstakere. Dette innebærer at menn deler mer likt med sin partner enn andre menn, mens kvinner i denne gruppen deler mindre enn andre kvinner og tar altså enda mer ansvar selv.



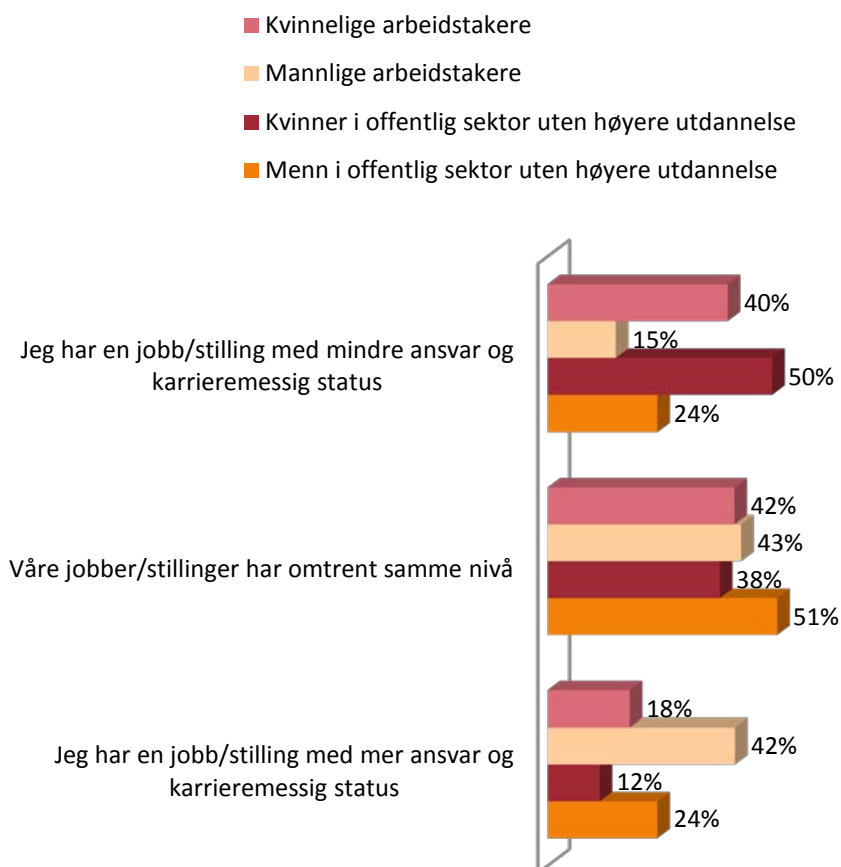
Over 70 prosent av kvinnene i dette utvalget tar eller har tatt hovedansvaret for hjem og barn, mens dette bare gjelder for en svært liten del av mennene.

## Hvem tar mest ansvar hjemme? Mannlige arbeidstakere:



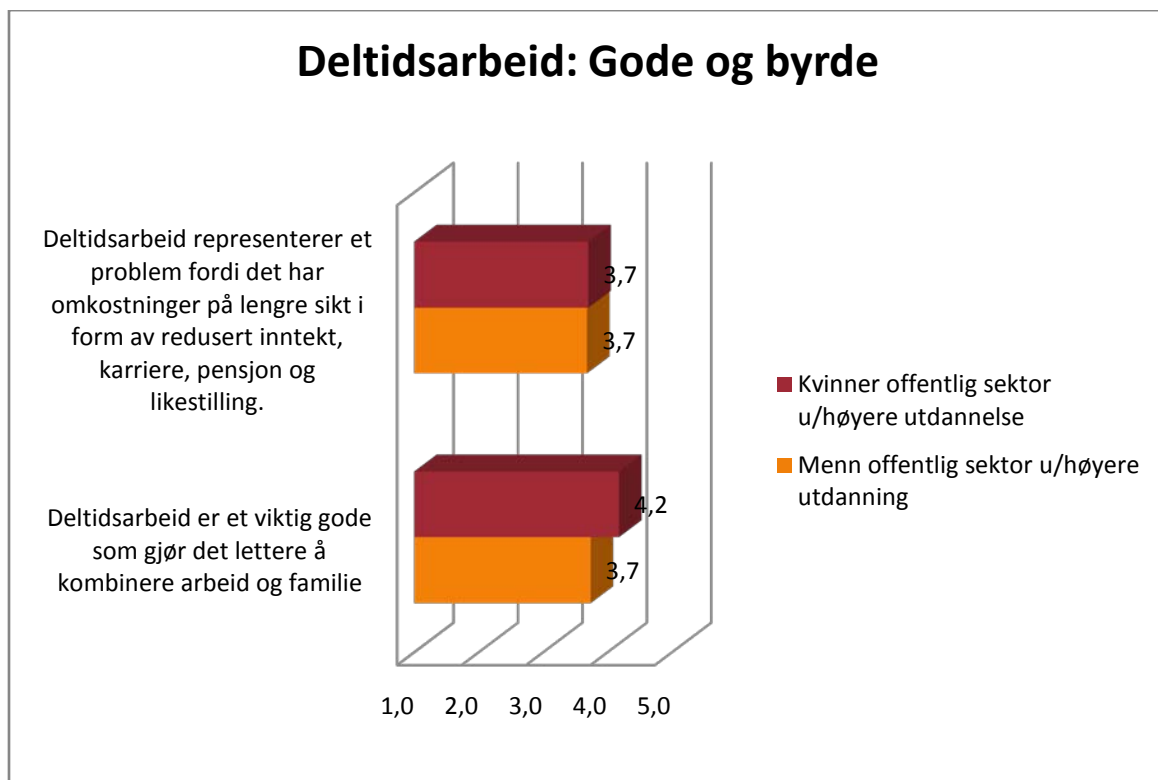
Menn opplever i større grad enn kvinner at deres jobb er mer ansvarsfull og har mer karrieremessig status enn partneren. Dette gjelder både når vi sammenligner norske kvinner og menn generelt og når vi sammenligner kvinner og menn i offentlig sektor uten høyere utdanning. Dobbelt så mange menn i dette segmentet svarer at de har en jobb/stilling med mer ansvar og karrieremessig status enn sin partner.

## Hvem har "viktigst jobb?"



Men sammenlignet med norske arbeidstakere generelt, er både menn og kvinner i dette segmentet overrepresentert blant de med mindre ansvar og karrieremessig status enn sin partner. Dette gjelder 50 prosent av kvinnene i offentlig sektor uten høyere utdanning, mot 40 prosent av kvinnelige arbeidstakere generelt og 24 prosent av mennene i denne delen av arbeidslivet mot 15 prosent av mannlige norske arbeidstakere generelt. Dette betyr at både menn og kvinner i vårt segment i noe større grad enn andre arbeidstakere har en partner som har en jobb med høyere status og mer ansvar enn seg selv – men i særlig grad gjelder dette for kvinner.

Dette segmentet kjennetegnes som nevnt både av lav lønn og mye deltid. De fleste ser på deltid som et viktig gode som gjør det lettere å kombinere arbeid og familie. Særlig kvinner er enige i dette.



Figuren viser gjennomsnittskåren for holdning til deltidarbeid. Skalaen går fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig". En skåre på 3,7 viser en gjennomsnittlig skåre som tilsvarer delvis enig. Kvinner er litt mer positive til deltid som gode enn det menn er (gjennomsnittskåre på 4,2).

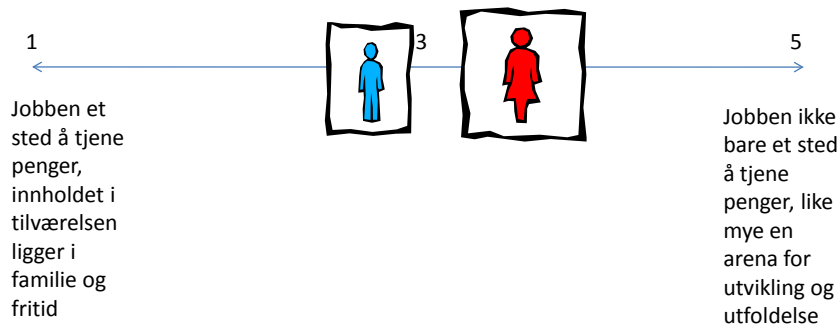
Vi finner imidlertid også at deltidarbeid representerer et problem ettersom det har omkostninger på lengre sikt i form av redusert inntekt, karriere, pensjon og likestilling. Både kvinners og menns gjennomsnittskåre nærmer seg "delvis enighet" om at deltidarbeid representerer et problem ettersom det innebærer omkostninger i form av redusert inntekt, karriere, pensjon og likestilling.

## Kompetanseutvikling, kompetanserealiserings og ledelse

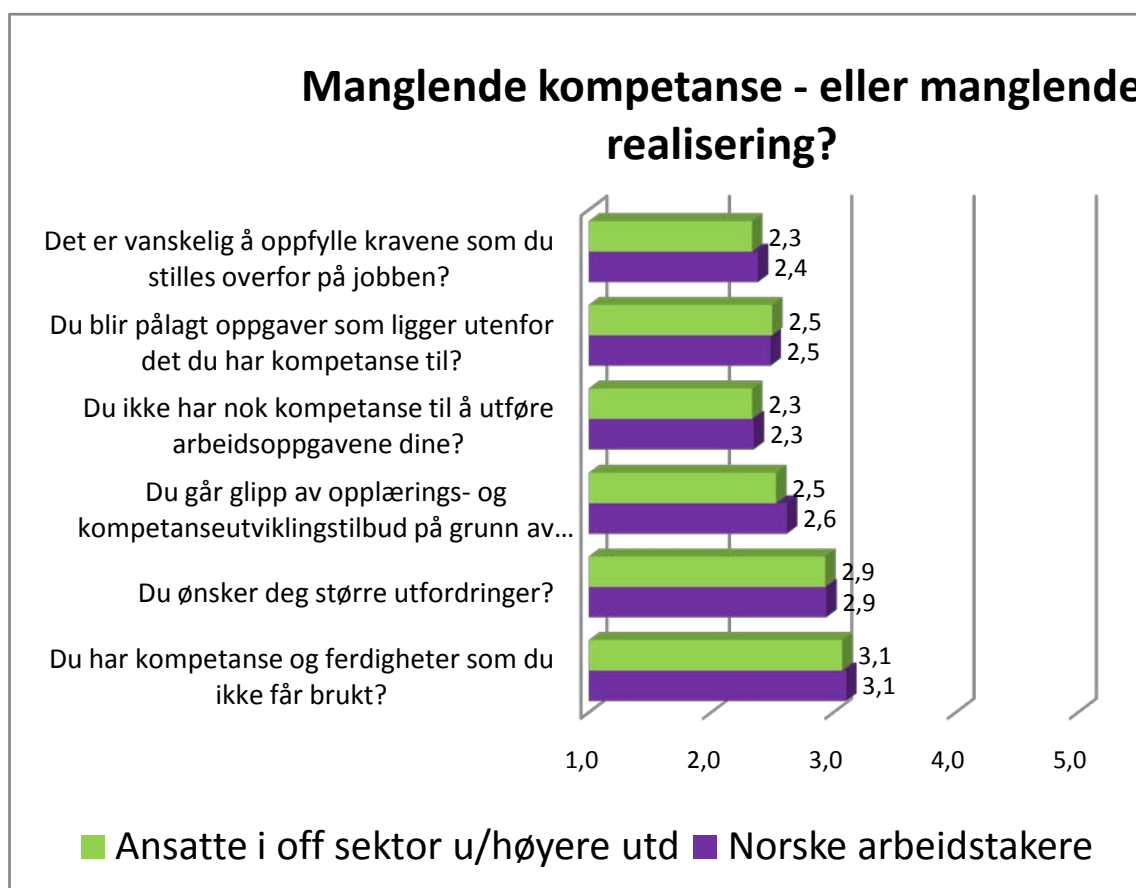
I hvilken grad er jobben en viktig arena for utvikling og utfoldelse i dette segmentet? Respondentene ble bedt om å plassere seg på en skala fra 1 - 5 der 1 betyr at jobben er et sted å tjene penger, mens innholdet i tilværelsen ligger i familie og fritid. Tallet 5 representerer motsatt ende av skalaen der jobben ikke bare er et sted å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse. Vi finner at gjennomsnittet tipper over mot at jobben ikke bare er et sted å tjene penger, men like mye en arena for utvikling og utfoldelse. Jobben er ikke mindre viktig i dette segmentet enn for norske arbeidstakere generelt.

### Jobben som arena for utvikling og utfoldelse?

- Viktigste for kvinner



Kvinnene i dette segmentet jobber typisk deltid samtidig som de tar det meste av ansvaret når det gjelder hjem og barn. En mulig forklaring kunne være at jobben ikke oppfattes som særlig viktig og at innhold og mening først og fremst knyttes til livet utenfor jobben. Vi finner imidlertid ingen støtte for at kvinner skulle være mindre motivert for jobben og mer opptatt av familie og fritid som innholdet i tilværelsen. Tvert om – som vist i figuren – er jobben som arena for utvikling og utfoldelse litt viktigere for kvinner.



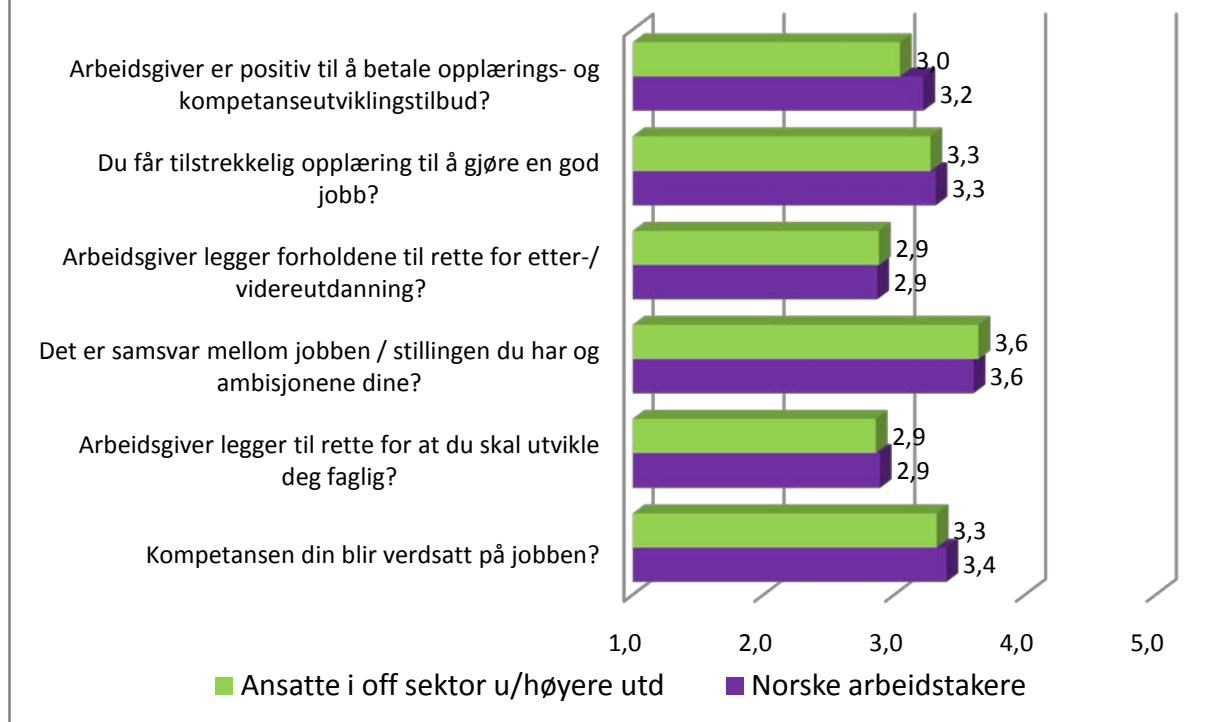
Figuren viser gjennomsnittsskåren for erfaring med kompetanserealisering og kompetanseutvikling for henholdsvis norske arbeidstakere generelt (lilla) og arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning (grønt). Skalaen går fra 1 "aldri" til 5 "alltid".

De aller fleste opplever at de har tilstrekkelig kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene sine. Bare 9 prosent opplever at de ofte eller alltid mangler kompetanse for å utføre arbeidsoppgaver. 34 prosent opplever dette noen ganger. 6 prosent opplever at det ofte/alltid er vanskelig å oppfylle kravene på jobbene, 31 prosent opplever dette noen ganger.

Vi kan også identifisere et urealisert kompetansepotensial på mellom 20 og 30 prosent. 21 prosent ønsker ofte/alltid større utfordringer og 28 prosent har kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt i jobben. 21 prosent opplever sjelden eller aldri at deres kompetanse blir verdsatt.

Det kan virke som om realisering av eksisterende kompetanse er en større utfordring enn manglende kompetanse. Likevel, 25 prosent opplever at de sjelden eller aldri får tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb. 14 prosent opplever at de ofte eller alltid blir pålagt oppgaver som de ikke har kompetanse til. 30 prosent opplever dette noen ganger. Å bli utfordret på oppgaver som ligger utenfor kjernekompetanseområdet *noen ganger* kan representere en positiv utfordring. Å være i en slik situasjon *ofte* eller *alltid* vil sannsynligvis representere en negativ arbeidssituasjon.

## Kompetanse, opplæring og arbeidsgivers rolle



Figuren viser gjennomsnittskåren for opplevelse av arbeidsgivers rolle når det gjelder kompetanseutvikling for henholdsvis norske arbeidstakere generelt (lilla) og arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning (grønt). Skalaen går fra 1 "aldri" til 5 "alltid".

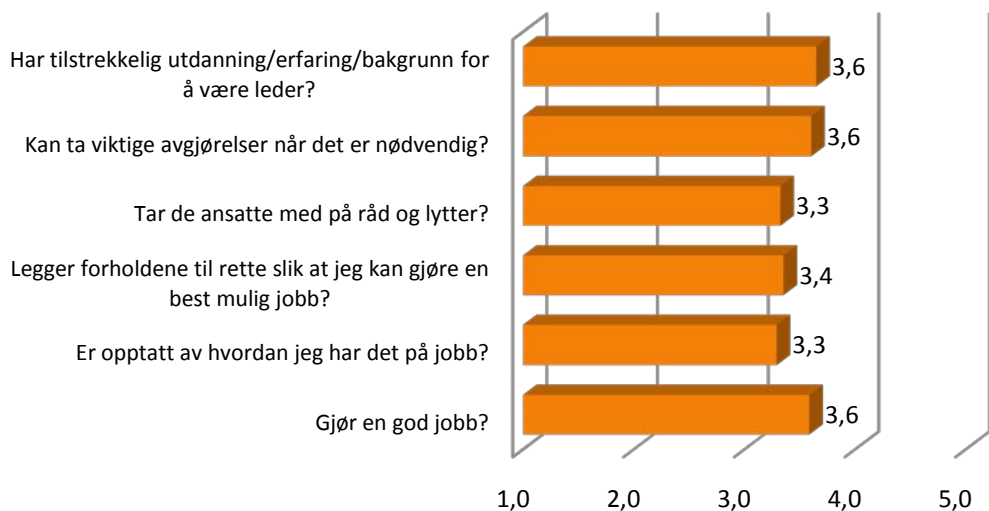
Når det gjelder realisering og utvikling av kompetanse, skiller ikke denne gruppen seg fra resten av det norske arbeidslivet. Gjennomsnittet av arbeidstakerne opplever som oftest samsvar mellom jobb og ambisjoner. 14 prosent opplever at det er dårlig samsvar mellom ambisjoner og den jobben man har. Verdsettelse av kompetanse har en skåre på 3,3, noe som tilsvarer at gjennomsnittet opplever dette "noen ganger" til "ofte", det samme gjelder opplevelsen av å få tilstrekkelig opplæring til å gjøre en god jobb.

Arbeidsgiver fremstår imidlertid i noe mindre grad som pådrivere for kompetanseutvikling i denne delen av arbeidslivet. 4 av 10 opplever at arbeidsgiver sjelden eller aldri tilrettelegger for egen faglig utvikling eller er positiv til å betale for opplæring og kompetanseutvikling. Halvparten (49 %) svarer at arbeidsgiver sjelden eller aldri legger forholdene til rette for etter- og videreutdanning. En fjerdedel (25 %) svarer at arbeidsgiver sjelden eller aldri sørger for tilstrekkelig opplæring.

### Ledelse

Ledelse oppleves som særlig viktig for denne gruppen arbeidstakere. Selv om mange ønsker seg bedre ledelse, er de likevel like fornøyd med sin nærmeste leder som gjennomsnittet av norske arbeidstakere.

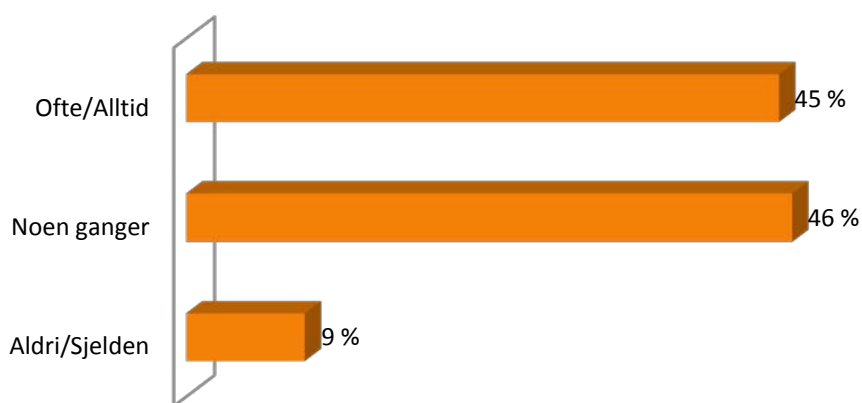
## Hvor ofte opplever du at din nærmest leder:



Figuren viser gjennomsnittsskåren på de enkelte aspekt ved ledelse. 1 betyr "aldri", 2 "sjelden", 3 "noen ganger", 4 "ofte" og 5 "alltid".

Arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning opplever som oftest at deres nærmeste leder gjør en god jobb. Han eller hun har tilstrekkelig bakgrunn for å være leder og kan som oftest ta viktige avgjørelser når det trengs. Når det gjelder involvering av ansatte og interesse for den enkelte ligger gjennomsnittssvaret nærmere "noen ganger". Ansatte i barnehage, skole og undervisning er litt mer fornøyd med sin nærmeste leder enn andre. Bare 9 prosent er sjelden eller aldri fornøyd.

## Fornøyd med nærmeste leder sum av seks spørsmål

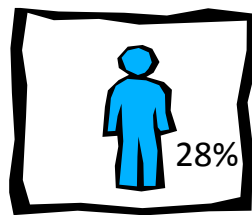
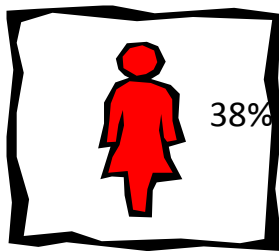


## Inkludering og tilknytning i arbeidslivet

Arbeidstakere i dette segmentet frykter i liten grad arbeidsledighet. Derimot er bekymring for egen helse og mulig uførhet en aktuell problemstilling. Over en tredjedel (35 %) har vært langtidssykmeldt i løpet av de siste 5 årene, altså sammenhengende sykmeldt i 2 måneder eller mer. Kvinner har vært mer sykmeldt enn menn. Vi finner høyere andel langtidssykmeldte i denne gruppen enn i arbeidslivet generelt. Man kunne tenke seg at dette først og fremst skyldtes den høye gjennomsnittsalderen. Alder skiller imidlertid ikke signifikant. Også lavere aldersgrupper har særlig høyt sykefravær i dette segmentet. Det er særlig de deltidsansatte som har høyt sykefravær. 42 prosent av de som jobber deltid har vært langtidssykmeldte i løpet av de siste fem årene.

### Langtidssykmeldt...

- Sykmeldt mer enn 2 måneder siste 5 år: 35%



Alder skiller ikke

Fire av ti arbeidstakere (41 %) i denne gruppen er bekymret for om helsa holder, eller om helseproblemer vil føre til at de må redusere sin arbeidsinnsats de nærmeste årene. 15 prosent svarer at det er svært sannsynlig på at de må redusere, og 27 prosent svarer ganske sannsynlig. Bekymring for helsa er sterkere her enn blant arbeidstakere generelt, en av tre (32 prosent) blant alle svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de må redusere sin arbeidsinnsats. La oss se på fremtidig arbeidslivstilknytning:

Vurdering av arbeidslivstilknytning om 5 år	Sannsynligvis ufør	Kanskje	Ikke sannsynlig
Ansatte i offentlig sektor u/høyere utdanning	7%	14%	79%
Alle arbeidstakere	5%	10%	85%

Tabellen viser at forventningen om framtidig uførhet er høyere i denne delen av arbeidslivet enn blant norske arbeidstakere generelt og også litt høyere enn i andre lavutdannings- og lavinntektsgrupper.



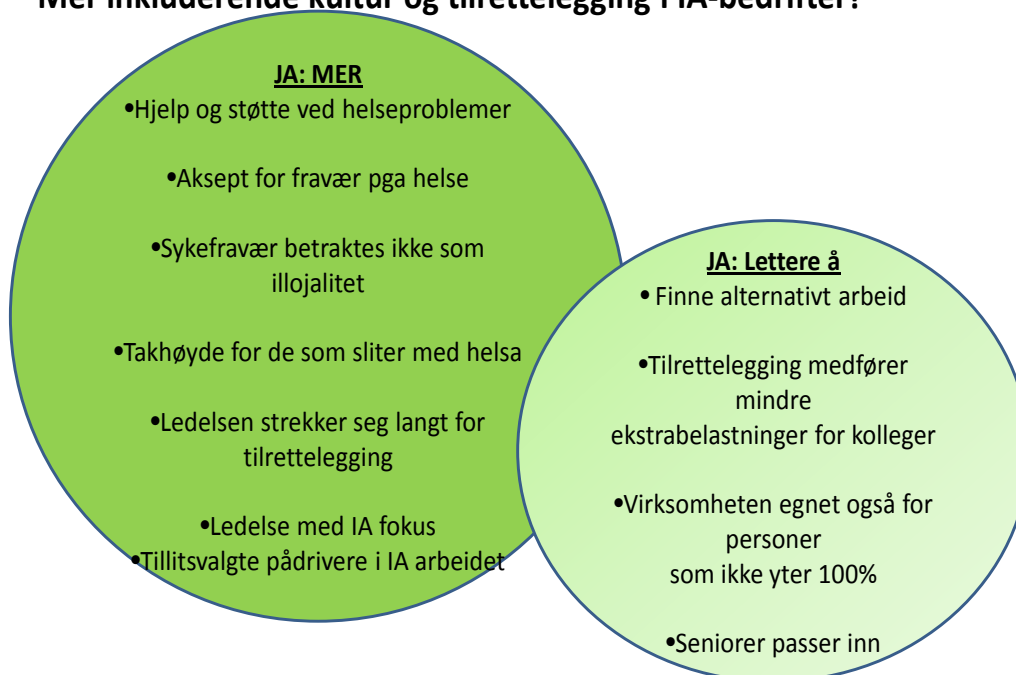
### *Hvordan står det til med Inkluderende Arbeidsliv i denne delen av arbeidslivet?*

I og med at jobb innenfor offentlig sektor er et utvalgskriterium for disse analysene, har vi her en situasjon der alle arbeidstakerne er omfattet av IA-avtale (Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv). De fleste er klar over det, men ikke alle. 15 prosent vet ikke at arbeidsplassen har IA-avtale og 2 prosent svarer "nei" på spørsmålet om arbeidsplassen har IA-avtale.

Betyr IA-avtalen noe for inkludering på arbeidsplassen?



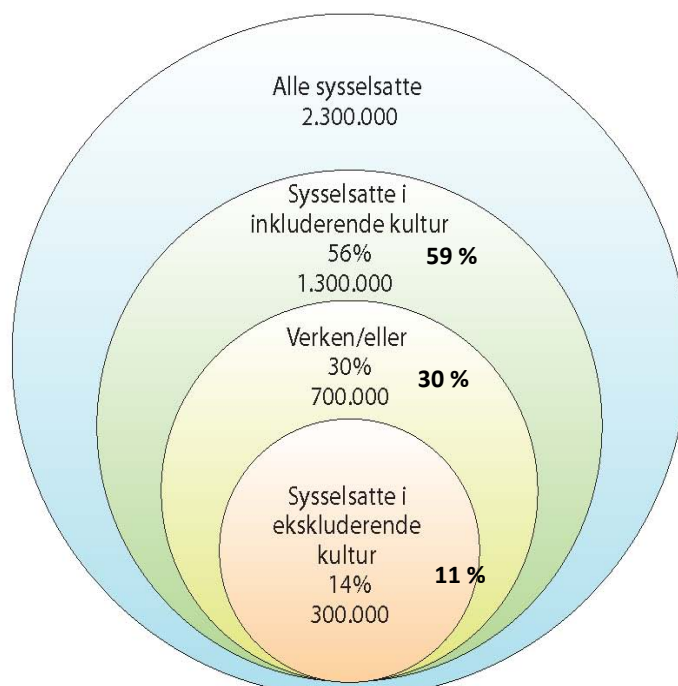
### **Mer inkluderende kultur og tilrettelegging i IA-bedrifter?**



I YS Arbeidslivsbarometer er "inkluderende arbeidskultur" definert som en kultur der folk med helseproblemer får hjelp og støtte, der det er aksept for fravær pga helse og sykefravær ikke betraktes som illojalitet. Det er takhøyde for arbeidstakere som sliter med helsa. Ledelsen jobber systematisk med IA-arbeid og strekker seg langt for å tilrettelegge arbeidet, og tillitsvalgte fungerer som pådrivere i IA-arbeidet.

YS Arbeidslivsbarometer viser at arbeidstakere som jobber i virksomheter med IA-avtale i større grad opplever at arbeidsplasskulturen er inkluderende overfor ansatte med helseproblemer. De opplever også at tilretteleggingen fungerer bedre enn på andre arbeidsplasser. Ansatte i IA-virksomheter rapporterer om at det er lettere å finne alternativt arbeid, at tilrettelegging medfører mindre ekstrabelastninger for kolleger. Seniorer passer i større grad inn og virksomheten er egnet også for personer som ikke kan yte 100 %.

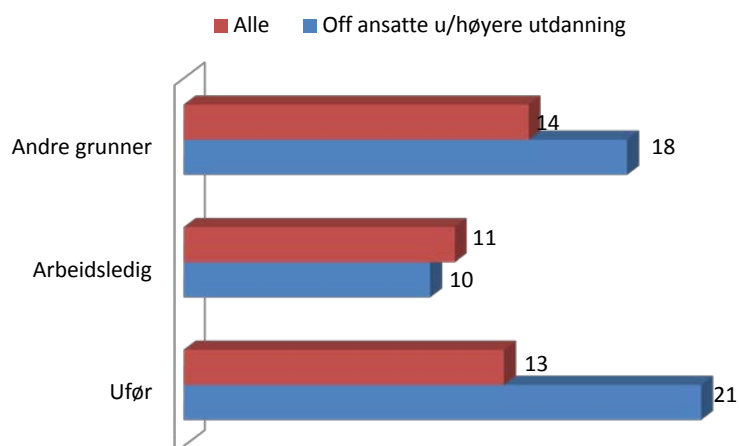
De fleste har en inkluderende arbeidsplasskultur  
– og litt flere i offentlig sektor uten høyere utdanning



De fleste norske arbeidstakere (56 prosent) opplever helt eller delvis å arbeide innenfor en inkluderende arbeidskultur. De uthevede prosenttallene til høyre i figuren viser verdien for vårt segment. De kan sammenliknes med prosenttallene i midten. Arbeidstakere i offentlig sektor uten høyere utdanning opplever i noe større grad enn andre at arbeidsplassen er inkluderende. 59 prosent arbeider innenfor en inkluderende arbeidsplasskultur, 11 prosent i en ekskluderende kultur og resten i en "verken/eller"-kultur.

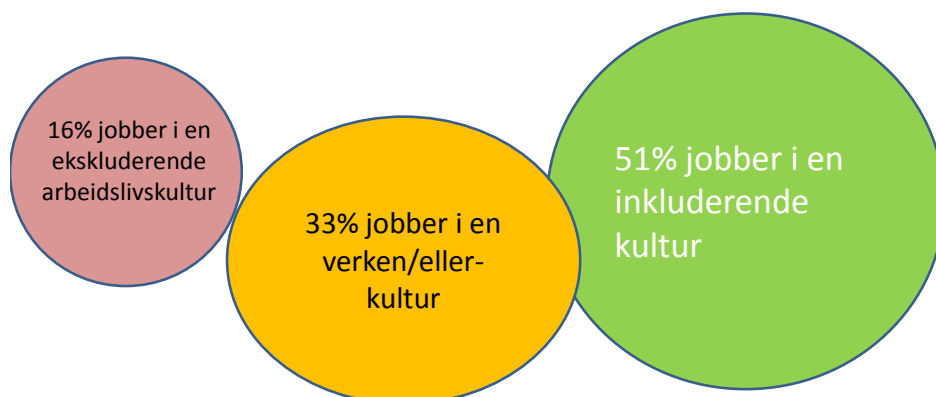
Til tross for en utbredt opplevelse av å jobbe i en inkluderende arbeidsplasskultur, er likevel tiltroen til egen framtid i yrkeslivet svakere enn blant norske arbeidstakere generelt. En av tre arbeidstakere i dette segmentet usikker på om de er innenfor arbeidslivet om fem år.

## Ikke sikker på å være innenfor arbeidslivet om 5 år



Figuren viser andel som er usikre på sin egen arbeidslivstilknytning – altså arbeidstakere som *ikke* svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil være innenfor arbeidslivet om fem år. Det er særlig uførhet som fremtrer som en mulig fremtidsutsikt. 21 prosent svarer svært sannsynlig, ganske sannsynlig, eller verken/eller på spørsmålet om hvor sannsynlig det er at de vil være uføre om 5 år. Det er altså en vid definisjon som inkluderer også de som svarer at det er like sannsynlig å være utenfor som å være innenfor arbeidslivet om 5 år. Det er neppe sannsynlig at 21 prosent av arbeidstakerne i denne gruppen er på uføretrygd om 5 år, men resultatene illustrerer en større grad av usikkerhet på egen framtidig arbeidsevne i dette segmentet enn blant norske arbeidstakere generelt – til tross for en utbredt opplevelse av å arbeide i en inkluderende arbeidslivskultur med aksept og tilrettelegging for arbeidstakere med helseutfordringer.

## Jobber de usikre i et inkluderende eller ekskluderende arbeidsliv?



Har arbeidsplasskulturen betydning for troen på egen framtid i arbeidslivet? De som er usikre på egen arbeidslivstilknytning er noe overrepresentert innenfor ekskluderende arbeidslivskultur, men det er likevel en svak sammenheng. 16 prosent av de som er usikre på egen framtid i arbeidslivet oppgir å ha en ekskluderende arbeidsplasskultur, en tredjedel av de usikre jobber innenfor en "verken/eller-kultur", mens halvparten (51 %) av de som ikke er sikre på egen tilknytning oppgir å arbeide innenfor en inkluderende arbeidslivskultur med takhøyde, aksept og tilrettelegging.

### *Hvilke forhold kan forklare om man har tro på egen framtid i arbeidslivet?*

I denne undersøkelsen finner vi at forhold ved arbeidsplassen og arbeidskulturen har liten betydning. Grad av tilrettelegging, inkluderende arbeidsplasskultur eller ledelse slår ikke ut. Grad av opplevd kompetanserealiserings og utvikling bidrar heller ikke til å forklare hvem som har tiltro til egen framtid i arbeidslivet. Heller ikke personkjennetegn som kjønn, alder og inntekt kan bidra til å forklare manglende tiltro til egen framtid i arbeidslivet for denne gruppen.

Derimot finner vi at *bekymring for å miste jobben*, og *bekymring for om helsa holder* har betydning for troen på egen framtid i arbeidslivet. Også *erfaring med langtidssykmelding* og *deltid* øker sannsynligheten for å svare at man vil være utenfor om 5 år.

Arbeidstakere med liten tiltro til egen framtid i arbeidslivet er også klart mest skeptisk til effekten av tilrettelegging på arbeidsplassen for å stå lenger i jobb. De som er sikre på å være innenfor arbeidslivet ser i større grad for seg at tilrettelegging kan føre til at de vil jobbe lenger enn de i utgangspunktet hadde tenkt, både fram til og utover pensjonsalder. Mens de som er usikre på egen framtid i arbeidslivet, i langt større grad svarer at det er usannsynlig at tilrettelegging skal kunne bidra til at de vil jobbe lenger.

Dersom man ønsker å gjøre noe med tidlig avgang fra arbeidslivet, står man med andre ord overfor krevende dilemmaer og utfordringer.

Vi har altså identifisert en gruppe arbeidstakere som er sårbare i forhold til videre tilknytning til arbeidslivet. Disse preges i dag av en svakere tilknytning både ved at de jobber mer deltid og har mye sykefraværserfaring. Mye taler for at de har dårligere helse. Våre analyser tyder på at det eksisterende IA-arbeidet bare i liten grad bidrar til å hindre denne gruppens avgang fra arbeidslivet. Tiltak som styrker deres tilknytning (for eksempel mindre deltid) og tiltak som reduserer deres helseproblemer og bekymringer synes viktig.

Vi skal i neste del se nærmere på hvilket arbeidskraftspotensial som kan identifiseres gjennom reduksjon av deltid og uførepensjonering – og gjennom økt realisering av eksisterende kompetanse og ressurser.



## Del 2

### **- Arbeidskraftspotensialet blant ansatte i offentlig sektor uten høyere utdanning**

Analysene tidligere i dette notatet indikerer at det er et potensial for både bedre forvaltning av arbeidskraften og utløsning av ny kapasitet fra dagens arbeidsstokk. Hvor stort kan dette potensialet være? Snakker vi om et marginalt potensial eller kan det dreie seg om betydelige arbeidskraftsreservoarer? Svaret på dette har betydning for hvilken innsats som bør iverksettes for å utløse potensialet. Vi har derfor gjennomført noen beregninger for å anslå størrelsen. Beregningene må ikke betraktes som prognoser. Prognoser baserer seg som oftest på at dagens handlingsmønstre videreføres. I dette tilfellet forutsettes det imidlertid endrede handlingsmønstre. Vi ønsker altså å få overslag over mulige effekter av slike endringer. Beregningene tar utgangspunkt i resultatene fra YS Arbeidslivbarometer 2010. I tillegg har vi hentet tall fra NAV Statistikk og analyse<sup>1</sup> og Statistisk Sentralbyrå.

Analysene av arbeidslivbarometeret viser at det særlig på tre områder kan foreligge potensial for å utløse ny kapasitet:

1. Redusere avgangen fra arbeidslivet av andre årsaker enn alderspensjon
2. Utløse ny kapasitet ved å redusere deltid
3. Utløse ny kapasitet ved at flere realiserer den kompetansen og kapasiteten de selv mener "de brenner inne med".

Utrekningene avhenger av mange forutsetninger, og ved bruk av tallene man må ta høyde for stor grad av usikkerhet. Det er altså snakk om "mulige anslag" for arbeidskraftspotensialet.

---

<sup>1</sup> <http://www.nav.no/87934.cms>

## Avgangstrusselen

Arbeidslivssegmentet "offentlig sektor ansatte uten høyere utdanning" utgjør ca 400.000 personer.

- 31 prosent av disse er ikke sikker på sin arbeidslivstilknytning om 5 år. Dvs de svarer at det er "svært sannsynlig" eller "ganske sannsynlig" eller "verken sannsynlig eller usannsynlig" at de vil være i arbeidslivet om 5 år. 31 prosent utgjør 124.000 personer.
- 10 prosent (40.000 personer) svarer at det er svært eller ganske sannsynlig at de vil være utenfor arbeidslivet om 5 år.
- 21 prosent (84.000 personer) i samme segment svarer at det er "svært sannsynlig", "ganske sannsynlig" eller "verken sannsynlig eller usannsynlig" at de er uføre om 5 år.
- 7 prosent (28.000 personer) svarer at det er "svært sannsynlig" eller "ganske sannsynlig" at de vil være uføre om 5 år.

Svarene er gitt med en tidshorisont på 5 år. Følgelig deler vi anslaget på 5 for å identifisere et årlig potensielt tap fra sektoren.

- Ikke sikker på sin arbeidslivstilknytning:  $124.000/5 = 25.000$  personer
- Svært/ganske sannsynlig utenfor arbeidslivet:  $40.000/5 = 8000$  personer
- Ikke utenkelig å være ufør:  $84.000/5 = 17.000$  personer
- Svært/ganske sannsynlig ufør:  $28.000/5 = 5.600$  personer

Disse tallene kan vurderes i forhold til den årlige tilgangen av personer på uføretrygd, som ifølge NAV blir på 15.000 personer i 2010. "Vårt" arbeidsmarkedssegment er på 17,4 prosent av alle arbeidstakere (altså om lag 400.000 av 2.300.000 norske arbeidstakere). Hvis uføreandelen i vår gruppe er som snittet av arbeidstakere, kommer  $(15.000 * 0,174 =)$  2608 fra vår gruppe til å slutte seg til de uføretrygdede i 2010. Forutsetningen om at vår gruppe er som snittet bør problematiseres. Fire argumenter tilsier at tilstrømmingen til uføretrygd vil være større fra vårt segment:

For det første har vår gruppe fire år høyere snittalder enn totalutvalget i Arbeidslivsbarometeret (48,5 år mot 44,3 år). Vi vet at inngang til uførhet øker med alder. 70 prosent av inngangen av nye uføre var over 50 år (NAV).

For det andre viser svarene fra barometerundersøkelsen at andelen som er usikre i forhold til uførhet i vårt segment er markert større. 21 prosent i vårt segment avviser ikke uføretrygd som fremtidig fremtidsscenario, mot 13 prosent blant arbeidstakere generelt. For det tredje er det også flere i vårt segment som har erfaring med langtidssykefravær, det vil si mer enn 2 måneders fravær siste 5 år. Dette gjelder 35 prosent i vår gruppe mot 28 prosent blant alle arbeidstakere.

For det fjerde er det også rimelig å forutsette at inngangen til uførhet øker med lav utdanning.

Våre analyser viser at ca 40.000 regner med å være utenfor arbeidslivet om 5 år. Pr år vil dette utgjøre 8000 arbeidstakere. Det er neppe sannsynlig at alle disse vil få innvilget utføretrygd, og dermed havne i uførestatistikken, jf tallene fra NAV. Avtalefestet pensjon kan også inngå i dette anslaget. Men det er altså en ikke ubetydelig andel arbeidstakere som ser for seg at de mest sannsynlig er utenfor arbeidslivet om fem år – uten at dette er relatert til vanlig alderspensjon.



Hva om vi klarte å redusere denne forventede avgangen fra arbeidslivet på grunn av uføretrygd, arbeidsledighet og andre grunner (vi holder alderspensjon utenfor) med 50 prosent?

Ettersom flertallet av arbeidstakere som svarer at det svært eller ganske sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om 5 år arbeider deltid (68 %), legger vi gjennomsnittlig deltidsprosent (69 %)<sup>2</sup> til grunn for utregning av årsverk.

Sum potensial pga redusert avgang fra arbeidslivet (ikke alderspensjon) blir da

$$40.000 * 0,5 = 20.000 / 5 = 4000 * 0,69 = 2.760 \text{ årsverk}$$

---

<sup>2</sup> Når de som jobber under 40 prosents stilling er utelatt, finner vi at en arbeidstaker på deltid representerer 0,69 årsverk i sektoren, Selvrapportert gjennomsnittlig ukentlig deltidsarbeid = 26,6 t., mens gjennomsnittlig ukentlig fulltidsarbeidstid = 38,6 t. Gjennomsnittlig arbeidstid for alle er 32,9 timer i uka.

## Deltid

Deltid representerer et tap av arbeidskapasitet i den grad deltidsarbeidere ønsker og kan jobbe lengre deltid eller fulltid. Størrelsen på dette "tapet" kan beregnes på tilsvarende måte som for avgangen og representer dermed et potensial. 47 prosent i vårt segment arbeider deltid. Dette utgjør 188.000 personer. I vår undersøkelse har vi ikke med arbeidstakere som jobber mindre enn 40 prosent stilling. Det innebærer at det reelle arbeidskraftstapet/potensialet er større enn det som fremkommer av disse beregningene. Når arbeidstakere med kort deltid, altså mindre enn 40 prosent stilling, ikke er med, finner vi at gjennomsnittlig deltid er på 69 prosent av full stilling. Tapte årsverk blir da  $188.000 * 0,31 = 58.280$  årsverk. 24 prosent av de som jobber deltid gjør fordi det er vanskelig å få heltidsjobb. Dette utgjør 11 prosent av alle i vårt arbeidsmarkedssegment. Deltidstapet fra dem som oppgir at det er vanskelig å få heltidsjobb blir dermed  $58.280 \text{ årsverk} * 0,24 = 14.000$  årsverk.

I YS Arbeidslivsbarometer er det tre kategorier som peker seg ut som årsak til å jobbe deltid; "andre grunner" 31 %, "vanskelig å få heltidsjobb" 24 % og "omsorg for barn/hensyn til familielogistikk" 19 %. 70 prosent av utvalget er som nevnt over 45 år, de berøres i mindre grad av barneomsorg. Blant arbeidstakere i aldersgruppen 30-45 år er omsorg for barn/hensyn til familielogistikk viktigste grunn til deltid. 47 prosent i denne aldersgruppen oppgir dette. På spørsmål om hvorfor man har jobbet deltid tidligere, er dette også viktigste grunn; mer enn 2/3 oppgir dette som grunn.

Dersom man også klarer å redusere deltid ved hjelp av jevnere fordeling av omsorg for familie/barn mellom mødre og fedre – og dermed også jevnere fordeling mellom arbeidstakere i offentlig og privat sektor – vil det være et arbeidskraftspotensial blant kvinner i offentlig sektor. Med høy gjennomsnittsalder blir rekruttering av yngre aldersgrupper i høyeste grad aktuelt i denne delen av arbeidslivet. Dette vil med stor sannsynlighet innbære økt deltidsproblematikk knyttet til omsorg for familie og barn. Dersom man klarer å redusere antallet som jobber deltid gjennom jevnere fordeling av omsorgsoppgaver, vil det ha betydning for sektoren. Ettersom disse oppgavene sannsynligvis vil måtte gjøres av andre, noe som igjen kan redusere deres arbeidsinnsats, kan det utløste potensialet ikke automatisk settes lik en samfunnsøkonomisk gevinst. Det er imidlertid ikke umulig at en del menn vil kunne ta en større del av omsorgsansvaret hjemme uten å gå ned i stillingsprosent.

19 prosent av de deltidsarbeidende oppgir barn og familie som grunn. I aldersgruppen 30-45 år er imidlertid andelen 47 prosent. Med tanke på fremtidig rekruttering av yngre grupper, er det sannsynlig at gruppen med omsorgsoppgaver øker. Vi tar utgangspunkt i en forsiktig økning i andelen deltidsarbeidende med omsorgsansvar og setter andelen til 25 prosent.  $58.280 \text{ årsverk} * 0,25 = 14.570$ .

Hvis man klarte å fordele omsorg for barn og familie noe jevnere mellom mødre og fedre og dermed redusere dette deltidstapet med 50 prosent, ville det kunne gi ca 7300 årsverk.

Sum redusert deltidstap blir dermed  $14.000 + 7.300 = 21.300$  årsverk.

## Kompetanserealiserings/utvikling av ny kompetanse

YS Arbeidslivsbarometer viser at 28 prosent av arbeidstakerne i vårt segment har kompetanse eller ferdigheter som de "ofte" eller "alltid" ikke får brukt i jobben. Dette utgjør 112.000 personer. Manglende utnyttelse av kompetanse og ferdigheter betyr at man ikke får utnyttet den potensielle produktiviteten.

I forhold til gjennomsnittet av norske arbeidstakere skiller ikke dette segmentet seg spesielt ut i forhold til opplevd kompetanserealiserings og utvikling. 45 prosent opplever ofte eller alltid at innsatsen blir verdsatt. Det er særlig ansatte med lav utdanning og inntekt innen varehandel, hotell-/restaurant- og reiselivsbransjen som opplever liten grad av kompetanserealiserings. Noen flere tall om denne gruppen:

- 21 % opplever sjelden eller aldri at deres kompetanse blir verdsatt
- 14 % svarer at det er dårlig samsvar mellom ambisjoner og den jobben man har
- Bare 9 % opplever at de ofte eller alltid mangler kompetanse for å utføre arbeidsoppgaver. 34 % opplever dette noen ganger
- 6 % opplever at det ofte/alltid er vanskelig å oppfylle kravene på jobbene, 31 % noen ganger
- 21 % ønsker ofte/alltid større utfordringer
- 40 % opplever at arbeidsgiver sjelden eller aldri tilrettelegger for egen faglig utvikling
- 49 % svarer at arbeidsgiver sjelden eller aldri legger forholdene til rette for etter og videreutdanning
- 39 % opplever at arbeidsgiver sjelden eller aldri er positiv til å betale for opplæring og kompetanseutvikling
- 13 % svarer at de ofte eller alltid går glipp av opplæring og kompetanseutvikling pga arbeidspress, 30 % opplever dette noen ganger

Det virker dermed som om realisering av eksisterende kompetanse er en større utfordring enn manglende kompetanse. Vi har derfor regnet på hvilket potensial som muligens kan realiseres dersom vi antar at økt kompetanse og ressursrealisering hos eksisterende arbeidstakere kan utløse en produktivetsgevinst på om lag 15 prosent hos dem som ofte eller alltid opplever at kompetanse og ferdigheter ikke blir brukt:

Ønske om mer etterutdanning og faglig utvikling er imidlertid også fremtredende. En viss investering i form av økt tilbud om etterutdanning og faglig utvikling må kanskje påregnes for å kunne ta ut potensialet av økt kompetanserealiserings.

På grunn av den høye deltidsandelen, blir et gjennomsnittlig årsverk i dette segmentet ca 85 prosent.

Mulig potensial fra urealisert kompetanse og ferdigheter:  $112.000 * 0,15 = 16.800$  personer \* 0,85: 14.280 årsverk.

## Oppsummert potensial

Sum potensial pga redusert avgang fra arbeidslivet (ikke alderspensjon)

$$40.000 * 0,5 = 20.000 / 5 = 4000 * 0,69 = 2.760 \text{ årsverk}$$

Sum redusert deltidstap (100 % reduksjon i ufrivillig deltid og 50 % reduksjon i omsorgsrelatert deltid): Sum redusert deltidstap blir dermed  $14.000 + 7.300 = 21.300$  årsverk

Potensial fra urealisert kompetanse og ferdigheter:

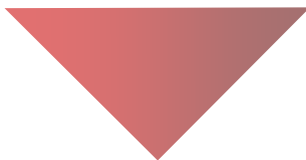
---

$$112.000 * 0,15 = 16.800 \text{ personer} * 0,85 = 14.280 \text{ årsverk.}$$

*Samlet potensial*

*38.340 årsverk*

Denne beregningen viser et potensial på om lag 10 prosent av de sysselsatte i segmentet. Vi har kun regnet på visse årsaker til redusert kapasitet. Vi har for eksempel ikke regnet på potensialet på redusert deltid blant gruppen som oppgir "andre grunner" som hovedårsak. Her antar at vi at både helsebegrensninger og tidligere deltidstilpasning kan være viktige årsaker. Forutsetningene er ganske forsiktede. Vi mener vi derfor har dekning for å si at det kunne vært realisert en tilgang på arbeidskraft på om lag 40.000 nye årsverk i denne sektoren. Vi har lagt inn en rekke forutsetninger som krever forbedret ledelse, arbeidsorganisering og økt likestilling. Det er ingen enkel vei fram til dette målet. Poenget med dette regnestykket er først og fremst å vise at potensialet er betydelig, dernest å indikere størrelsen på de ulike potensialene. Blant annet er det verdt å merke seg at redusert bruk av deltid kan vise seg å utgjøre et betydelig større arbeidskraftspotensial enn redusert avgang til uføretrygd. En nærmere analyse av hvor de største arbeidskraftsreservene kan identifiseres og hva som skal til for å utløse dem, kan være svært verdifullt. Det er all mulig grunn til å ha full oppmerksomhet mot tilgangen av arbeidskraft til viktige yrker i offentlig sektor i tiden framover.



# 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

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

Abonnement på nyheter fra AFI kan bestilles via hjemmesiden: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Pt 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](mailto:afi@afi-wri.no)

[www.afi.no](http://www.afi.no)

