



AALBORG UNIVERSITET

Et kvantitativt studie af årsagerne til at blive vikar i den danske velfærdssektor - Og hvad der kan få vikarerne tilbage i en fastansættelse

Institut for Politik og Samfund
Politik og administration, analyse af politiske processer

Emma Merry Brydsø Nielsen

Studienummer: 20183764

Normalsider: 74,80

Antal tegn: 179.519

Vejleder: Stine Rasmussen

Dato: 15. april 2024

Abstract

Due to a combination of demographic development, low enrollment in care education, and retention issues, the Danish public care sector faces staffing issues. One of the reasons and solutions to this problem is the use of temporary agency care workers.

In this thesis, I investigate the most influential factors as to why some employees in the public care industry choose employment through temporary work agencies specialized in the public Danish welfare system, despite its uncertainties. Additionally, I examine factors motivating them to only pursue permanent employment in the Danish care industry. This is examined based on existing, predominantly qualitative, literature regarding factors for choosing to work through a temporary work agency, and a theoretical framework based on Standings' theory about the precariat, and Herzberg's two-factor-theory. Based on this framework and the underlying assumptions formulated as hypotheses, I constructed a survey and gathered data from temporary agency workers. The thesis contributes to the existing research literature by employing a quantitative approach by analyzing survey data. In the literature, significant reasons to be a temporary agency worker are pointed out, however the weighting of these are not analyzed. Moreover, the thesis encompasses different types of professionals working in the care industry. This complements the existing research that focuses narrowly on one type of professionals, such as nurses.

The analysis reveals that the main reasons for choosing temporary agency work in order are flexibility, salary, and working conditions. Furthermore, the analysis reveals no significant differences across education and employment forms in the respondents ranking of flexibility. The type of employment form however does seem to influence who considers salary as a main reason, while both employment form and education influences the respondents' ranking of working conditions as a factor. For example, nurses more often than other types of professionals tend to work in an agency due to the working conditions, as a permanent employee, in the public healthcare sector. An observation in the thesis is that work and income security are not sufficient factors to retain care workers in permanent positions. A considerable amount of temporary agency workers are interested in returning to a permanent position in the public care sector. Especially those who did not entirely voluntarily choose to become a temporary agency worker. In the thesis, salary is the central reason, followed by flexibility and working conditions.

Indholdsfortegnelse

Abstract	1
Indholdsfortegnelse	2
1.0 Introduktion.....	4
Problemformulering	6
2.0 Kontekst for specialet.....	7
2.1 Vikarer i velfærdssektoren	7
2.2 Vikarer i forskningslitteraturen	9
Tendenser i litteraturen om vikarer i velfærdsektoren	9
Fællesbetragtninger i studierne	10
Vikarernes syn på fordele og ulemper ved at være vikar	11
Ansættelsesforholdets betydning for vikarerne.....	12
Implikationer for specialet	13
3.0 Teori	13
3.1 Det prekære arbejdsmarked	14
3.1.1 Standings sikkerhedsdimensioner i en global og dansk kontekst	15
3.1.2 Andre kendetegn for prekariatet.....	16
3.1.3 Tilvalg af prekære arbejdsforhold	17
3.1.4 Kritik af prekariseringsteorien	18
3.2 Motivation.....	19
3.2.1 Definition af motivation.....	19
3.2.2 Herzbergs to-faktor-teori.....	21
3.3 Teoriernes anvendelse og samspil	24
3.3.1 Prekarisering og motivation for og i vikaransættelsen.....	24
3.3.2 Hypoteser	28
4.0 Metode	28
4.1 Forskningsdesign	29
4.2. Opstilling af hypoteser og operationalisering	30
4.3 Design af spørgeskema	33
4.3.1 Valg af skalaer og svarkategorier	37
4.3.2 Pilottest af spørgeskemaet.....	38
4.4 Udsendelse af spørgeskema	38
4.5 Beskrivelse af datagrundlaget og dets kvalitet.....	40
4.6 Analysestrategi	42
4.6.1. Forudsætninger for lineær regression	44
4.6.2 Indeks konstruktion.....	45
5.0 Analyse.....	46
5.1 Del 1: Valget af arbejde som vikar	46
5.1.1 Vikarernes opfattelse af sikkerhed i vikararbejdet (1a).....	46
5.1.2 Faktorer for at vælge at arbejde som vikar (2a-5a).....	50
5.1.2.1 For hvem fleksibilitet, løn og arbejdsforhold er centralt	53
5.1.2.2 Faktorernes betydning for tilfredsheden med at være vikar	58
5.1.3 Opsamling	61

5.1 Del 2: Årsager til at vende tilbage til ansættelse velfærdssektoren	62
5.2.1 Hvor interesseret er vikarerne i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige sektor.....	62
5.2.2 Faktorer for at vikarerne vil vende tilbage til den offentlige velfærdssektor.....	65
5.2.2.1 Hypotese 1b: Mangler fra ansættelse i den offentlige sektor.....	65
5.2.2.2 Faktorenes betydning for at ville vende tilbage til en fastansættelse	67
5.2.3 Opsamling på del 2	73
6.0 Diskussion.....	74
6.1 Teoretisk diskussion	75
6.2 Implikationer af metodikken.....	77
7.0 Konklusion	78
8.0 Litteraturliste.....	80

Tabelliste

Tabel 1: Hygiejnefaktorer og motivationsfaktorer.....	23
Tabel 2: Model for motivation og sikkerhed i velfærdssektoren	25
Tabel 3: Problemformulerings todeling med tilhørende hypoteser.....	28
Tabel 4: Operationalisering af del 1	31
Tabel 5: Operationalisering af del 2	32
Tabel 6: Hvor respondenterne har fundet spørgeskemaet	40
Tabel 7: Vikarernes adgang til ansættelsesgoder (pct.).....	47
Tabel 8: Bekymring i vikaransættelsen. Pct. og gennemsnitsværdier.....	48
Tabel 9: Sammenhænge mellem baggrundsfaktorer og bekymring i vikaransættelsen. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	49
Tabel 10: Enighed i årsager til at blive vikar i pct. samt prioritering af årsager.....	51
Tabel 11: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og fleksibilitetens betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	54
Tabel 12: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og timelønnens betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	55
Tabel 13: Sammenhæng mellem udvalgte faktorer og arbejdsforholdenes betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	56
Tabel 14: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og meningsfuldhed i arbejdet. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	57
Tabel 15: Respondenternes tilfredshed med at være vikar.....	59
Tabel 16: Sammenhæng mellem udvalgte variabler og tilfredshed med vikararbejdet. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	60
Tabel 17: Respondenternes interesse i udelukkende at være ansat i den offentlige sektor.....	63
Tabel 18: Sammenhænge mellem udvalgte faktorer og interesse for at vende tilbage til den offentlige sektor. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.....	64
Tabel 19: Svarangivelse til spørgsmål om mangler i vikararbejdet (pct.).....	65
Tabel 20: Spørgsmålsbatteri 1: Forandringer krævet for at vende tilbage (pct.).....	68
Tabel 21: Batteri 2: Forandringer krævet for at vende tilbage (pct.)	69

1.0 Introduktion

I Danmark er den gængse opfattelse, at velfærdsstaten og dermed særligt sundhedsvæsenet er under et konstant og stigende pres (Secher, 2022). At sundhedsvæsenet er under et stort pres på kapaciteten og økonomien bunder i flere problematikker. Det kommer eksempelvis til udtryk ved en oplevelse af mindre tid til patienterne, mangel på ressourcer og behandlingskapacitet i psykiatrien samt længere ventelister på operationer, hvilket er forværret af coronapandemien og sygeplejestrejken. Flere af disse problematikker bidrager til eller har rod i en altoverskyggende problematik med manglende personale i sundhedsvæsenet, herunder problemer med mange deltidsansatte, fastholdelse, flere der søger ud i det private, fravær og færre der søger ind på velfærdsuddannelserne (Secher, 2022). En del af problematikken kan dermed tilskrives offentligt ansatte, der søger væk fra det offentlige sundhedssystem grundet dårlige arbejdsvilkår præget af et stort arbejdspress, lav grad af selvbestemmelse, dårlig løn og et generelt hårdt arbejdsmiljø (Vaaben 2022, 31; Vive, 2023, 10). En andel af disse vælger ansættelse i et privat (eksternt) eller offentligt (internt) vikarbureau. Hvorfor velfærdsansatte vælger ansættelse i et vikarbureau, og dermed stadig at arbejde i det offentlige, er omdrejningspunktet i nærværende speciale.

De manglende hænder i sundhedsvæsenet og anvendelse af eksterne vikarer har både i 2022 og i 2023 været på den politiske dagsorden. Dette skyldes, at anvendelsen af vikarer anskues som en: *”dyr og dårlig løsning”* (Vive, 2023, 11). I 2022 var det på dagsordenen i forbindelse med indgåelse af aftaler for kommunernes økonomi og regionernes økonomi for 2023, hvor Regeringen, KL og Danske Regioner besluttede at påbegynde analyser af vikarforbruget på ældreområdet og det regionale sundhedsområde samt de afledte konsekvenser heraf (Beskæftigelsesministeriet, 2022, 2; Vive, 2023 13). I november 2022 vedtog Danske Regioner en handleplan, der skal bidrage til et mindre forbrug af eksterne vikarer på plejeområdet. I handleplanen fremgår det blandt andet, at udgifterne til vikarforbruget skal halveres inden udgangen af 2024, at der i højere grad skal være udbudsrunder for vikarbureauer, og at der skal oprettes interne vikarbureauer (Danske Regioner, 2022a, 3-5). I august 2022 og maj 2023 blev der udgivet delrapporter, hvori fokus er på omfanget af udgifterne til eksterne vikarer, der er ansat som social- og sundhedspersonale i henholdsvis det regionale sygehusvæsen og den kommunale ældrepleje (Beskæftigelsesministeriet, 2023). I august 2023 publicerede Vive en samlet rapport om eksterne vikarer: *Eksterne vikarer på hospitals- og ældreområdet – Udviklingen i vikarudgifter, erfaringer med brugen af eksterne vikarer og vikarernes oplevelser* (Vive, 2023).

Ifølge forskningslitteraturen og førnævnte rapporter er der både fordele og ulemper ved anvendelsen af eksterne vikarer. De eksterne vikarer bidrager til, at vagtplanlægningen lykkes, at opgaver bliver løst, og at der er en vis fleksibilitet i vagtplanlægningen (Castle, 2009, 32; Vive 2023, 13). Anvendelsen af eksterne vikarer afføder dog også en del negative konsekvenser. Eksterne vikarer er en økonomisk belastning, de leverer oftest ikke en pleje af samme kvalitet eller kontinuitet som fastansatte. Derudover bidrager de til et dårligere arbejdsmiljø blandt fastansatte, da fastansatte skal løfte en større byrde, når de arbejder med eksterne vikarer (VIVE, 2023, 13,51-57). Dette medvirker til, at flere fastansatte forlader deres stillinger (Danske Regioner, 2022b). Konsekvenserne imødekommes delvist ved at anvende interne vikarer, der er en billigere og mere konsistent løsning eller samme eksterne vikarer, idet begge løsninger bidrager til kontinuitet (Vive, 2023,92; Knutson, 2018, 26). En begrundelse for at blive vikar kan være arbejdsvilkår og forhold, herunder større fleksibilitet med mulighed for at vælge egne arbejdstider, bedre løn, mindre ansvar, og færre personalemæssige forpligtelser (Danske Regioner 2022b; Vive, 2023, 93-94). Som ekstern vikar er ulemperne også manglende faglig udvikling via sparring og uddannelsesaktiviteter og dårlig mulighed for at følge op på borger-/patientforløb. Væsentligst er dog de usikre løn-og arbejdsvilkår med mindre økonomisk og social sikkerhed. Vive peger dog på, at ulemperne generelt er af mindre betydning for vikarerne, hvorfor de oftest foretrækker at være ekstern vikar (Vive, 2023, 94).

Ifølge litteraturen kan den manglende sociale og økonomiske sikkerhed bidrage til, at jobbet som vikar anses som en selvvalgt usikker ansættelsesform (Hult, 2022, 140; Simpson & Simpson, 2019, 496). Dette leder til en undren om, i hvilket omfang vikarerne oplever en prekær tilværelse, hvorvidt det har betydning for vikarernes overvejelser om ansættelsesforhold, og overvejelser om at vende tilbage til en fast stilling. Desuden fremgår det af litteraturen, at flere bruger vikarbeskæftigelsen som enten en ekstra indkomst eller har et andet job ved siden af vikaransættelsen (Simpson & Simpson, 2019, 492,496). I dette regi argumenterer Scheuer for, at denne ansættelsesform er mindre usikker, idet lønmodtagerrettighederne sikres gennem hovedbeskæftigelsen, der i dette speciale er fastansættelsen i velfærdssektoren (Scheuer, 2017, 21). Derfor er der en undren i specialet, om de vikarer, der har vikaransættelsen som bibeskæftigelse, oplever en prekær tilværelse eller ej, og om denne gruppes motivation for valget af den dobbelte ansættelsesform. Ligeledes er der i specialet en undren om, hvorledes der er forskelle mellem de eksterne og interne vikarer. Denne undren forstærkes

af, at regionerne i mindre grad nu end tidligere anvender eksterne vikarer og i højere grad interne vikarer (Danske Regioner, 2022a).

De førnævnte rapporter belyser problematikken indenfor ældreplejen og på hospitaler. Dermed belyses problematikken ikke for eksempelvis bosteder og i behandlingspsykiatrien. Ligeledes tages der ikke højde for, at de eksterne eller interne vikarer kan have andre uddannelsesmæssige baggrunde end sygeplejerske eller SOSU-assistent/hjælper. Det bevirker, at pædagoger, socialpædagoger osv. ikke tages i betragtning (Vive, 2023). Dermed fremgår det ikke, hvorledes der er forskellig motivation for at vælge vikararbejdet mellem faggrupperne. I forlængelse af ovenstående er en stor andel af forskningen om eksterne vikarer i Danmark og Norden baseret på kvalitative undersøgelser. Det betyder at, væsentlige årsager til at være ekstern vikar fremgår, men vægtningen af disse belyses ikke. Desuden fokuseres der i litteraturen ofte på, hvad der bidrager til at fastansatte forlader deres stillinger, men det belyses ikke direkte, hvorledes en forandring på samme faktorer kan være bidragende til at få dem til at vende tilbage til offentlig ansættelse. Ovenstående leder til følgende problemformulering:

Problemformulering

Hvilke faktorer er mest betydningsfulde for at ansatte i velfærdssektoren vælger ansættelse i et vikarbureau, og hvad kunne få dem til at vende tilbage til udelukkende at have en fast stilling i den offentlige velfærdssektor?

Som en del af besvarelsen af problemformuleringen belyses mulige forskelle mellem faggrupper, andre ansættelsesformer samt forskelle mellem interne og eksterne vikarer. Disse indgår som faktorer af betydning og omtales baggrundsfaktorer, idet forskellene mellem grupperne kan have indflydelse på, hvordan arbejdet i den offentlige sektor opfattes og dermed være af betydning for vægtningen af andre faktorer. Derudover indgår flere baggrundsvariabler også som en kontrol for disses betydning. Teoretisk besvares problemformuleringen ud fra prekariseringsteorien og motivationsteori. I forlængelse af sidstnævnte aspekt inddrages også tilfredshed med at være vikar.

I specialet inddrages både vikarer, der arbejder som vikarer i deres hoved- eller bibeskæftigelse. Desuden inddrages vikarer, som er ansat ved et privat vikarbureau (eksterne vikarer) og ved offentlige vikarbureauer (interne vikarer). Begge typer omtales som vikarer i specialet, mens der afgrænses fra

at belyse vikarer med et fast ansættelsessted. Ansatte i velfærdssektoren afgrænses til følgende faggrupper: sygeplejersker, SOSU'er (assistenter og hjælpere), pædagoger, socialpædagoger samt pædagogiske assistenter. Derudover inddrages andet velfærdspersonale, studerende og ufaglærte, der er kvalificerede til at arbejde hos vikarbureauerne, når de indtræder i stedet for eller som supplement til en af førnævnte grupper. I specialet inddrages kun de dele af det primære og sekundære sundhedsvæsen, hvor førnævnte faggrupper er ansat, og hvor litteraturen viser, at der anvendes vikarer. Dermed inddrages følgende i definitionen på velfærdssektor: Somatiske og psykiatriske hospitaler, hjemmeplejen, plejecentre og socialpsykiatrien (Nielsen, 2017, 144). Derudover gælder der særlige forhold for læger og andre faggrupper, hvorfor de ikke inddrages (Danske Regioner, 2022a, 3).

Specialet er opbygget med en beskrivelse af vikarer i velfærdssektoren samt en gennemgang af eksisterende forskningslitteratur i afsnit 2.0. Herefter følger en gennemgang af det teoretiske fundament for specialet i afsnit 3.0. I afsnit 4.0 opridses de metodiske overvejelser, hvilket følges af analysen i kapitel 5.0. Resultaterne af analysen diskuteres i afsnit 6.0 og efterfølges af konklusionen i afsnit 7.0.

2.0 Kontekst for specialet

I det følgende afsnit redegøres der for de forskellige typer af vikaransættelser i velfærdssektoren. Dette efterfølges af en gennemgang af udvalgt forskningslitteratur om vikarer i velfærdssektoren, der udgør den forskningsmæssige kontekst, specialet skal ses i forhold til.

2.1 Vikarer i velfærdssektoren

I følgende afsnit redegøres der for vikararbejdet som en atypisk ansættelse, typer af vikaransættelser i velfærdssektoren og interne samt eksterne vikarers ansættelsesvilkår.

Vikaransættelser anses i specialet som en atypisk beskæftigelsesform. Atypisk beskæftigelse defineres forskelligt, idet der er forskellige tærskler for, hvornår et ansættelsesforhold afviger eller er tilstrækkeligt mere usikkert end normal beskæftigelse (Scheuer, 2017, 19-21). Atypisk beskæftigelse er, ud fra Scheuers definition, kendetegnet ved at høre under mindst en af følgende beskæftigelsesformer: deltidsansættelse, tidsbegrænset eller midlertidig ansættelse samt soloselvstændige (Scheuer, 2017, 20). Atypisk beskæftigelse er også ofte kendetegnet ved øget risiko

grundet manglende lønmodtagerrettigheder og beskyttelse generelt, ulige rammeøkonomiske vilkår, manglende job- og kompetenceudvikling samt manglende indflydelse og manglende repræsentationssikkerhed. Dog med en øget grad af fleksibilitet (Scheuer, 2017, 20, 47).

Vikarer i velfærdssektoren kan være faste afløsere, interne vikarer eller eksterne vikarer. Faste afløsere er timeløns- og månedslønsansat personale på et enkelt ansættelsessted. De fungerer ofte som afløsere, tilkaldevikarer eller har faste weekendvagter. På hospitalerne er det ofte uddannede sygeplejersker samt studerende, mens det i ældreplejen ofte er sygeplejerskestuderende, social- og sundhedselever eller ufaglærte (Vive, 2023, 41). I specialet inddrages kun vikarer ansat via et vikarbureau. Disse benævnes også Temporary agency workers (TAW) i litteraturen. Denne form for ansættelse hører under kategorien midlertidig ansættelse og er kendetegnet ved en triangulær relation mellem ansættelsesforholdet (den ansatte og vikarbureauet) og arbejdsforholdet (mellem den ansatte og arbejdspladsen den ansatte er henvist til). Endvidere betaler arbejdspladser, der anvender denne type arbejdskraft, foruden lønnen til den ansatte et gebyr til vikarbureauet (Scheuer, 2017, 20).

I velfærdssektoren kan vikarerne både være interne eller eksterne vikarer. De interne vikarer er ansat ved et offentligt vikarbureau, hvilket både kan være kommunalt eller regionalt. De eksterne vikarer er derimod ansat ved et privatejet vikarbureau (Vive, 2023, 41). Overordnet er ansættelsesvilkårene for disse ens og uanset uddannelsesbaggrund gælder det generelt, at vikarbureauerne har indgået en overenskomst med eksempelvis DSR, SL, BUPL eller FOA. Vikarerne er dermed oftest dækket af en overenskomst, hvori der sikres diverse tillæg, afhængig af arbejdets art og vikarens anciennitet samt overtidbetaling og indbetaling til ferie efter ferieloven. Vikarer kan også have pension, hvor dele er selvbetalt og andet betales af vikarbureauet afhængig af alder, uddannelse og erfaring. Vikarerne får oftest løn under sygdom, hvis de bliver syge under en vagt, men ikke for fremtidige vagter eller hvis de melder sig syg forud for en vagt. De får oftest løn for en aflyst vagt, hvis denne aflyses under 4 timer før vagtens start. Derudover kan tjenesteforholdet opsiges med en dags varsel, og sygdom betragtes som en opsigelse. Vikarerne kan dog have ret til sygedagpenge, hvis de opfylder bestemmelserne for dette (DSR, 2023, 7-11; FOA, 2020, 7-11). De enkelte vikarbureauer kan også tilbyde adgang til efteruddannelse og opkvalificering (Carelink, u.år; Region Sjælland, u.år).

Ved begge former for ansættelse stilles der krav til, at vikarerne har erfaring indenfor velfærdssektoren eller relevant uddannelsesmæssig baggrund. Erfaring kan måles med timer arbejdet

inden for faget i en tidsmæssig begrænset periode. Desuden kan studerende efter et udvalgt semester ansættes i vikarbureauerne.

2.2 Vikarer i forskningslitteraturen

I det følgende gennemgås eksisterende litteratur med henblik på at tydeliggøre specialets bidrag til forskningen om interne og eksterne vikarer i velfærdssektoren. I gennemgangen er der afgrænset fra at inddrage studier publiceret før 2000, studier i en ikke vestlig kontekst samt studier placeret i en kontekst eller omhandlende en personalegruppe, der er afgrænset fra i specialet. Litteratursøgningen har primært været på Google Scholar med variationer af søgninger som *temporary agency workers in health care*, *temporary agency nurses* og *public agency nurses*. Denne søgestrategi vælges for at ramme, hvad der i specialet defineres som velfærdssektoren samt relevante faggrupper og undgå TAW i andre kontekster. I søgningen er andre søgestrategier og databaser afprøvet for at inddrage alle relevante faggrupper og kontekster. Dog bidrog det ikke til udvælgelse af flere studier. Litteratursøgningen har resulteret i, at fem studier og en rapport er inddraget. En oversigt over studierne, deres metodik og konklusionerne fremgår af Bilag 1. I det følgende beskrives først tendenser for forskningen på området generelt, hvilket efterfølges af vikarernes syn på fordele og ulemper ved vikararbejdet, og hvorfor vikararbejdet vælges. Dette er grundlaget for de årsager, der i specialet indgår som faktorer bag vikarernes valg af vikararbejdet. Dernæst følger en gennemgang af beskæftigelsesformens betydning for syn på vikararbejdet. Afslutningsvist opridses forskningens implikationer på specialet og specialets bidrag til forskningen.

Tendenser i litteraturen om vikarer i velfærdsektoren

I gennemgangen af litteraturen viste det sig, at artikler om vikarer ofte ikke havde hovedfokus på, hvorfor velfærdsansatte vælger at være eksterne vikarer. Mange studier omhandlede i stedet fordele og ulemper samt andre problematikker relateret til anvendelsen af eksterne vikarer (Simpson & Simpson, 2019, 493; Lien, 2023). Et studie, der henvises til i flere rapporter og studier, er Nicholas Castles studie: *Perceived advantages and disadvantages of using agency staff related to care in nursing homes* (Castle, 2009). I studiet opstilles der via en kvantitativ surveyundersøgelse en konceptuel model af fordele og ulemper ved at bruge eksterne vikarer på amerikanske plejehjem (Castle, 2009, 29). I en del af studierne var de eksterne vikarers oplevelser med ansættelsesformen dog et element (Simpson & Simpson, 2019, 493). De studier, hvor de eksterne vikarers bevæggrunde

indgår, er ofte kvalitative. Et eksempel herpå er Chia Yu Liens studie: *Temp nurses go digital: Examining gig care in US nursing homes* (Lien 2023). Dog findes enkelte kvantitative studier omhandlende motivationen for ansættelse som ekstern vikar. Eksempelvis Alex de Ruyters studie: *Should I stay or should I go? Agency nursing work in the UK* (2007). Studiet omhandler dog forholdene i Storbritannien (Ruyter, 2007, 1670). Dermed er der grobund for yderligere forskning af eksterne og interne vikarers bevæggrunde særligt via kvantitative studier (Lien, 2023; Knutsen, 2018, 27).

Fællesbetragtninger i studierne

I studierne er der en del fællesbetragtninger om anvendelsen af vikarer. I litteraturen argumenteres der for, at betragtningerne er overførbare på tværs af kontekster grundet sammenlignelige tilstande, hvormed plejehjem, hjemmeplejen og hospitaler indgår i samme studier, eller der trækkes på litteratur fra andre kontekster i studierne, idet fastansatte og eksterne vikarer skal arbejde sammen med lignende interaktioner og arbejdsgange (Castle, 2009, 29; Vive, 2023).

I litteraturen fremgår det, at vikarer anvendes, fordi de muliggør løsning af arbejdsopgaverne, overholdelse af forpligtigelser i forhold til antal patienter per ansat, og at de er tilgængelige når nødvendigt (Castle, 2009, 34). I en dansk kontekst fremgår det også af Vives rapport, at indirekte årsager til at eksterne vikarer anvendes, er økonomistyringsmodel, varierende arbejdsmængde og vagtorganisering, der bidrager til behovet for mere, anden eller mere fleksibel arbejdskraft. Samtidig forstærkes behovet af faktorer som rekrutteringsudfordringer, højt sygefravær og planlægningskulturen i enheden. Derudover er aflastning af det faste personale en direkte årsag til behov for mere arbejdskraft (Vive, 2023, 39).

I studier som Castles, Liens og Vives rapport findes flere ulemper end fordele set fra et administrativt synspunkt. Ulemperne inkluderer øgede udgifter, idet der både skal betales løn til de fastansatte, der er syge, vikarerne og et ekstra gebyr til vikarbureauerne. Derudover er ulemperne også lavere produktivitet, øget antal administrative opgaver, flere rutinebrud, mindre følelse af forpligtigelse samt professionalisme, mere fravær og større personaleomsætning (Castle, 2009, 34; Vive 2023, 51-52). Lien opfatter desuden de eksterne vikarer, som en ny arbejdsform der destabiliserer ledelsen, de sociale bånd samt normer og samtidig bidrager til prekarisering af velfærdsansatte og velfærdssektoren generelt (Lien, 2023, 543, 545). For de fastansatte medfører brugen af vikarer et

øget arbejdspress og flere forpligtigelser, idet de skal supervisere vikarerne og sætte dem ind i opgaver/arbejdsgange. Hvis vikarerne ikke har kompetencer til at løfte opgaverne, overføres disse til de fastansatte. For det faste personale er vikarerne således en ekstra belastning, der bidrager til dårligere vilkår, trivsel og motivation for arbejdet (Castle, 2009, 34; Vive, 2023, 52,56; Lien, 2023,555). Derudover opleves manglende relationer mellem vikar og patient samt mellem vikarer og fast personale. For patienterne betyder det en oplevelse af lavere kvalitet af plejen som følge af ovenstående samt manglende kontinuitet, kendskab til patienter, arbejdsgange, rutiner, systemer og faciliteter (Vive, 2023, 51-52). Ligeledes oplever patienterne en mindre personlig pleje og mødes med mere fokus på opgaven (Lien, 2023, 555). Foruden disse resultater var patientsikkerheden også en ulempe (Castle, 2009, 34-35). For at minimere ulemperne ved eksterne vikarer forsøges det at rekruttere fra samme vikarbureauer og samme vikarer, som dermed de facto indgår i medarbejdergruppen (VIVE, 2023, 13,57;

Vikarernes syn på fordele og ulemper ved at være vikar

I litteraturen undersøges også vikarernes syn på fordele og ulemper ved at være vikar. Disse fremgår eksempelvis af Simpson og Simpson review, Ruyters kvantitative studie og Vives rapport (Simpson & Simpson, 2019; Vive, 2023, Ruyter, 2007). En betragtning i nogle studier er, at fordelene ofte er mere tungtvejende end ulemperne (Vive, 2023, 88-90).

I studierne nævnes især den højere løn, fleksibilitet og autonomi i vagtplanlægningen som fordele, da det blandt andet skaber en bedre balance mellem arbejde og privatliv (Vive, 2023, 80-83; Lien, 2023, 547; Simpson & Simpson, 2019, 493). I forlængelse af Liens teoretiske perspektiv anses gig nurses som en frivillig ansættelsesform, der tilbyder mere selvbestemmelse og empowerment (Lien, 2023, 555). Denne selvbestemmelse gælder ikke kun over vagtplanlægningen, men også i forhold til hvordan arbejdet udføres. Dertil kommer mindre ansvar, mindre bureaukrati og færre forpligtelser over for arbejdspladsen som essentielle årsager til og fordele ved at være ekstern vikar (Lien, 2023, 547; Simpson & Simpson, 2019, 493; Ruyter, 2007, 1672). I Vives rapport fremgår det også, at vikarerne oplever at kunne levere en bedre kvalitet, idet de står uden for arbejdspladsen og kan være tættere på patienterne samt tilpasse opgaveløsningen til egne præferencer. Endvidere anses de forskellige, men få, arbejdspladser som en fordel, grundet et bedre kendskab til arbejdspladsen (Vive, 2023, 83-85).

De ulemper der fremgår, er de usikre løn- og arbejdsvilkår, hvilket eksempelvis kommer til udtryk ved frygt for ikke at kunne få nok vagter af økonomiske årsager (Simpson & Simpson, 2019, 496; Vive, 2023, 88). Dette er ifølge Vive særligt gældende for vikarer, der har denne ansættelsesform som hovedbeskæftigelse grundet usikkerhed i forhold til antallet af vagter, at vagter aflyses med kort varsel og bekymring om længerevarende sygdom (Vive, 2023, 88). Af andre ulemper ved at være ekstern vikar fremhæver både Ruyter, Vive og andre manglende mulighed for opkvalificering og manglende karrieremuligheder. Derudover fremgår forholdet til kollegaer, idet de eksterne vikarer kan føle sig uden for det kollegiale fællesskab, kan mangle sparring og hjælp fra kollegaer samt kan opleve at blive set ned på af fastansatte (Simpson & Simpson, 2019, 493, 496; Ruyter, 2007, 1680). I en dansk kontekst fremhæves også ikke at kunne følge borger-/patientforløbene og dermed ikke få sine faglige kompetencer i spil. Derudover fremstår det at stå uden for arbejdspladserne både som en fordel og en ulempe. Når det også er en ulempe, skyldes det manglende sparring, opkvalificering, mulighed for at få sine kompetencer i spil, samt manglende kollegiale forbindelser (Vive, 2023, 90). Afslutningsvist fremgår også praktiske udfordringer, eksempelvis manglende kendskab til placering af selve arbejdspladsen og artikler på arbejdspladsen (Simpson & Simpson, 2019, 496).

Ansættelsesforholdets betydning for vikarerne

I flere af studierne fremgår det også, at synet på fordele og ulemper, og hvilken værdi disse tillægges, kan relateres til, om vikararbejdet er selvvalgt, om vikararbejdet er hovedbeskæftigelse eller bibeskæftigelse samt om vikarerne arbejder ved et eller flere vikarbureauer (Ruyter, 2007, 1672, 1678). Eksempelvis konkluderer Simpson og Simpson, at de positive fortællinger skyldes, at vikararbejdet ofte er selvvalgt og midlertidigt (Simpson & Simpson, 2019, 493). Et andet eksempel er Ruyters studie, der viser, at et flertal af respondenter fremhæver lønnen som et incitament. Dog fremgår lønnen særlig central for respondenter med vikarjobbet som bibeskæftigelse. Fleksibiliteten samt work-life-balance fremhæves også, modsat er det særligt respondenterne med vikarjobbet som hovedbeskæftigelse, der fremhæver dette. Endvidere påpeger Ruyter, at de eksterne vikarer ofte ser denne ansættelse som midlertidig mellem stillinger, en vej ud af faget og i færre tilfælde som en vej ind i faget (Ruyter, 2007, 1672).

I Vives rapport belyses det også, at de eksterne vikarer ikke ønsker at være interne vikarer eller faste afløsere, idet der er samme usikkerhed, men dårligere løn i forhold til at være ekstern vikar. Derudover

ønskes heller ikke fastansættelse, hvilket begrundes med arbejdsvilkårene i form af lønnen, det høje arbejdspress, dårlige arbejdsmiljø, manglende indflydelse og selvbestemmelse samt dårlig ledelse (Vive, 2023, 91-92). Ruyter fremhæver dog, at arbejdet som ekstern vikar ikke skal opfattes som et opgør med fuldtidsansættelse, men nærmere som et opgør med arbejdsvilkårene (Ruyter, 2007, 1676). Ruyters andre konklusioner omkring motivation for ansættelsesformen stemmer overens med den øvrige litteratur. Det er dermed interessant, hvorledes de nævnte forskelle mellem ansættelsesformer er gældende i en dansk kontekst, hvorfor dette også inddrages i specialet.

Implikationer for specialet

Gennemgang af litteraturen viser, at det oftest er de samme faktorer, der går igen i studierne og på tværs af kontekster, når det omhandler, hvorfor der anvendes eksterne vikarer samt fordele og ulemper ved at være vikar. I litteraturen fremgår fleksibilitet, løn og mindre involvering i enkelte arbejdspladser som motivation for de eksterne vikarer. Et fåtal af studierne er udført på et kvantitativt datagrundlag, hvorfor generaliseringspotentialet i studierne er begrænset. Studierne har dog samlet set en stor validitet, idet samme resultater fremgår på tværs af kontekster. I specialet imødekommer jeg begrænsningerne i litteraturen ved netop at undersøge motivationen for at være vikar og opfattelse af sikkerhed som vikar kvantitativt. I litteraturen er studier ofte begrænset til en eller få faggrupper og en del af velfærdssektoren. Specialet bidrager dermed til litteraturen, idet flere faggrupper på tværs af velfærdssektoren indgår i samme undersøgelse.

3.0 Teori

I teoriafsnittet præsenteres først Guy Standings teori om prekarisering. Efterfølgende defineres motivation, hvorefter Herzbergs To-faktor-teori præsenteres. Begge teorier diskuteres i forhold til, hvorledes teoriernes aspekter gør sig gældende i velfærdssektoren og for vikarer. Teoriafsnittet afrundes i afsnit 3.3 med en udfoldelse af teoriernes anvendelighed samt opstilling af deres samspil i en model. Afslutningsvist opstilles hypoteser.

Teorierne er valgt, da de hver belyser dele af problematikken, og dermed de faktorer, der bidrager til, at ansættelse i et vikarbureau vælges. Prekariseringsteorien inddrages, da det antages, at ansættelse i et vikarbureau potentielt kan være et tilvalg af en prekær ansættelsesform i kraft af arbejdsvilkår og dertilhørende usikkerheder. I specialet inddrages Standings syv dimensioner af arbejdsrelateret

sikkerhed til at belyse disse usikkerheder. Dertil inddrages de af Standings beskrivelser af fællestræk for prekariatet, der antages at kunne gøre sig gældende for velfærdsansatte, som er ansat i et vikarbureau. Herzbergs to-faktor-teori inddrages i forlængelse af denne til at forklare, hvorledes de velfærdsansatte motiveres til at arbejde i den offentlige sektor som vikar. Teorien bidrager dermed til et mere individbaseret syn på problemstillingen. Dertil har teorierne et overlap, idet elementer fra to-faktor-modellen har paralleller til sikkerhedsdimensioner i prekariseringsteorien.

3.1 Det prekære arbejdsmarked

Guy Standing er en britisk arbejdsmarkedsøkonom. Standing har mellem 1975-2006 arbejdet for Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO). I den forbindelse beror Standings teori om prekarisering på over to årtiers forskning i tendenser på det globale arbejdsmarked (Guystanding, u.år; Standing 2014, ix). Standings teori om prekarisering har rod i hans observationer omkring transformationen af det globale arbejdsmarked fra 1980'erne og frem. 1980'erne var en tid plaget af økonomiske kriser og domineret af et neoklassisk syn. Ifølge den neoklassiske tankegang blev det frie markedes muligheder bremsede af en for bureaukratisk stat og for stærke fagforeninger, hvilket kunne lede til øget fattigdom, og løsningen var et fleksibelt arbejdsmarked (Standing, 2014 9-10 53-54). Ønsket om fleksibilitet resulterede i et systematisk mere usikkert arbejdsmarked, hvilket for de ansatte betød mindre lønsikkerhed, dårligere arbejdsforhold og mindre beskyttelse af rettigheder. Med tiden ledte det til flere og flere lønmodtagere i usikre ansættelser, større ulighed, en ændring i klassestrukturen og dermed prekariatet (Standing, 2014, 10).

Prekarisering eller prekariatet er en sammenkobling af ordene prekær og proletariat. Standing mener, at prekariatet enten kan anses som en socioøkonomisk gruppe, en klasse for sig eller en klasse under dannelse, altså en proces, prekarisering, mod prekariatet. Standing fraviger i forlængelse heraf fra tidligere syn på eksisterende klasser. Han opdeler samfundet i syv klasser, idet han mener, at der som følge af en global markedsøkonomi er opstået nye relationer mellem klasserne (Standing, 2014, 11-14,28). Standings syv klasser er: eliten, salariatet, proficians, den gamle arbejderklasse, prekariatet, de arbejdsløse og lumpenproletariat (Standing, 2009, 102-115). Prekariatet er dermed den femte klasse og består af en heterogen gruppe af mennesker, der differentierer både i forhold til branche og type af ansættelse. Fælles for prekariatet er dog usikre arbejdsforhold og levevilkår (Standing, 2009, 110). Prekariatet er kendetegnet ved, at menneskene heri mangler syv dimensioner af arbejdsrelateret

sikkerhed (Standing, 2014, 17; Standing, 2009, 110). Disse beskrives og operationaliseres i nedenstående afsnit.

3.1.1 Standings sikkerhedsdimensioner i en global og dansk kontekst

I litteraturen fremgår det, at manifestationen af det prekære arbejdsmarked og manglen på de syv sikkerhedsdimensioner differentierer internationalt. Ifølge Kalleberg (2009) skyldes forskellene udviklingsstatus, sociale institutioner, kultur og andre nationale forskelle (Kalleberg, 2009, 14-15). Fælles for alle industrialiserede lande er et problem i forhold til at have en balance mellem sikkerhed, grundet prekariatet, og fleksibilitet, grundet konkurrence. Hvordan dette kommer til udtryk og løsninger herpå afhænger blandt andet af graden af beskæftigelsessikkerhed, sociale beskyttelsesordninger og arbejdsmarkedsforhold (Kalleberg, 2009, 15). I Danmark betyder flexicurity, som er en tilstand på arbejdsmarkedet med fleksibilitet og sikkerhed, at der er en høj grad af balance. For arbejdsgivere er det relativt nemt at ansætte og afskedige, hvilket betyder, at der er en lav grad af ansættelsesbeskyttelse. Dog opvejes dette af en høj grad af arbejdsmarkedssikkerhed, sociale sikkerhedsordninger og beskæftigelsessikkerhed (Kalleberg, 2009, 15-16; Bredgaard, 2015, 24-26).

I specialet fokuserer jeg på, hvordan prekarisering viser sig blandt velfærdsansatte, der er beskæftiget som vikarer. For at belyse dette er fokus på, i hvilken grad Standings syv sikkerhedsdimensioner er til stede og vikarernes opfattelse af sikkerhed ud fra disse. I operationaliseringen tager jeg højde for landeforskelle ved at supplere Standings syv sikkerhedsdimensioner med forståelsen af tilsvarende sikkerhedsform i flexicuritytilgangen. Dog anvendes Standings begreber herfor (Standing, 2014, 17; Geelan et.al, 2018, 50; Bredgaard, 2015, 26). Dertil er der tilføjelser omkring, hvordan disse operationaliseres i specialet, når det differentierer sig fra udlægningen i litteraturen. Operationaliseringen af de syv sikkerhedsdimensioner fremgår herunder:

1: Arbejdsmarkedssikkerhed: Generel sikring af beskæftigelse på arbejdsmarkedet hvilket bestemmes af, hvorvidt der fra politisk side arbejdes for fuld beskæftigelse. Eksempelvis via aktive arbejdsmarkeds-og uddannelsespolitikker (Gleerup et.al., 2018, 10; Standing, 2014, 17; Bredgaard, 2015, 26).

2: Beskæftigelsessikkerhed: Sikkerhed for at blive i samme job, og dermed tilfældige fyringer via ansættelsesbeskyttelse og regulativer for ansættelse, fyringer samt kontraktbrud (Standing, 2014, 17; Bredgaard, 2015, 26; Gleerup et.al., 2018, 10).

3: Jobsikkerhed: Mulighed for at opretholde en karrieremæssig niche. Herunder sikring af kompetencer samt mulighed for avancering i løn og status. Dette indebærer også en sikring mod interne forflyttelser og degradering til stillinger med lavere kompetencekrav (Gleerup et.al., 2018, 10; Standing, 2014, 17-18). I specialet tilføjes også elementer af beskæftigelsessikkerhed fra flexicuritytilgangen, hvormed sikkerheden for at forblive i beskæftigelse og opretholde en karrieremæssig niche ikke nødvendigvis er i samme job (Bredgaard, 2015, 26).

4: Arbejdssikkerhed: Beskyttelse i tilfælde af sygdom og arbejdsskader samt sikring af et tilstrækkeligt arbejdsmiljø via sikkerheds-og helbredsregulativer, arbejdstidsregler og kompensation i tilfælde af ulykker (Standing, 2014, 17).

5: Evnereproduktionssikkerhed: Sikring og vedligeholdelse af kvalifikationer, muligheden for at tillære nye kvalifikationer og mulighed for at gøre brug af disse kompetencer (Standing, 2014, 17). I specialet vil det komme til udtryk gennem muligheden for opkvalificerende kurser, efteruddannelse, træning på jobbet samt muligheden for sparring i jobbet.

6: Indkomstsikkerhed: Sikkerhed for en tilstrækkelig og stabil indkomst sikret via progressiv skat, mindstelønsordninger, lønindeksering, socialsikkerhedsordninger og supplement til indkomsten (Standing, 2014, 17). I specialet inkluderes også mulighed for tilstrækkeligt antal timer til opretholdelse af indkomsten.

7: Repræsentationssikkerhed: Sikring af repræsentation og at blive hørt for eksempel gennem fagforeninger med strejkeret (Standing, 2014, 17; Geelan et.al. 2017, 31).

Ovenstående operationalisering af sikkerhedsdimensionerne danner baggrund for anskuelsen af disse i de resterende dele af specialet. I det videre inddrages dog ikke den første sikkerhedsdimension, idet denne berører forhold på arbejdsmarkedet generelt.

3.1.2 Andre kendetegn for prekariatet

I henhold til Standing er nogle ansættelsesformer ofte kendetegnet ved mangel på flere sikkerhedsdimensioner, hvorfor ansættelsesforhold kan være en indikation på en prekær tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er ofte folk, der har en atypisk ansættelsesform - eksempelvis midlertidigt

ansatte, ansatte i vikarbureauer, freelancere, underentreprenører, praktikanter, deltidsansatte, som er i prekariatet (Standing, 2014, 22-27; Standing, 2009, 110). En kritik af dette er, at det ikke nødvendigvis er muligt i nævnte ansættelsesformer at mangle alle sikkerhedsdimensionerne (Scheuer, 2017, 16). I specialet tager jeg denne kritik i betragtning, og en ansættelse anses som prekær selvom ikke alle syv dimensioner af sikkerhed er fraværende. Det anerkendes også af Standing, at ikke alle lægger lige meget vægt på at have alle sikkerhedsdimensionerne, mens nogle også selv vælger en ansættelsesform med disse usikkerheder (Standing, 2014, 21-27). Ligeledes antages det, at når usikkerhederne er selvvalgte, opfattes de ofte ikke så prekære, som hvis det er påtvunget (Scheuer, 2017, 18).

De mange forskellige typer af stillinger, der kan være prekære, understreger ligeledes, at prekariatet består af en uhomogen gruppe, der dog defineres af andre fællestræk. Fælles for folk i prekariatet er, at arbejdet er instrumentelt for at leve, arbejdet er usikkert, og folk er opportunistiske, fordi de tager det arbejde, de kan få. Standing beskriver desuden, at folk i prekariatet kan anses som denizens, idet de ikke har samme rettigheder som andre i et givent firma eller på arbejdsmarkedet generelt, hvilket også kan være gældende for vikarer (Standing, 2014, 22-23). Ligeledes er det oftere kvinder end mænd, flere yngre og immigranter, der ender i prekariatet. Endvidere kan det for alle være et tilvalg eller påtvunget af nødvendighed at være i prekariatet (Standing, 2014, 102). Forholdene herfor beskrives i nedenstående afsnit.

3.1.3 Tilvalg af prekære arbejdsforhold

I det følgende skildres det, hvorledes prekære arbejdsforhold kan være et tilvalg. Standing observerer, at nogle i prekariatet foretrækker dette, og ikke alle i usikre ansættelser ønsker at arbejde på anden vis (Standing, 2014, 21). Standing påpeger dog, at de fleste der oplever usikkerhederne, finder dette ubehageligt, hvis det er uden forestående mulighed for at opnå sikkerhed (Standing, 2014, 21). Når det at være i en usikker ansættelsesform er selvvalgt, kan det skyldes et fravalg af alternative muligheder, eller at de prekære arbejdsforhold er at foretrække ud fra den enkeltes livsomstændigheder (Standing, 2014, 101). Standing beskriver, hvordan der for nogle kan være en frihed i de prekære arbejdsforhold. En af disse friheder vedrører ikke at være bundet op om en arbejdsmæssig identitet, hvorfor de heller ikke er bundet af det tilhørende moralske eller adfærdsmæssige regelsæt (Standing, 2014, 21). I specialet kobles dette sammen med, at nogle vikarer

opfattes som ”Vikarvikar”, hvor de ikke yder det ekstra, som normalvis forventes af velfærdsansatte (Vive, 2023, 55). Endvidere anskues det i specialet som et tilvalg ud fra Standings betragtning om, at det kan være et fravalg af alternativer, eksempelvis ansættelse i den offentlige sektor, samt et tilvalg af større autonomi over arbejdstilrettelæggelsen, løn og andre faktorer, der er beskrevet i litteraturgennemgangen, afsnit 3.2 og afsnit 3.3. Jeg antager dermed også, at denne ansættelsesform ikke nødvendigvis opfattes som usikker af vikarerne, særligt når det er selvvalgt, eller er et supplement til en anden ansættelse (Scheuer, 2017, 18). Det antages også, at usikkerheden formindskes via særlige forhold på det danske arbejdsmarked, samt at andre forhold motiverer for denne ansættelsesform og opvejer for usikkerheden. Hvad der kan være motiverende for de eksterne vikarer uddybes i afsnit 3.2 Motivation og operationaliseringen i afsnit 3.3.

3.1.4 Kritik af prekariseringsteorien

I ovenstående gennemgang af prekarisering er enkelte kritikpunkter af teorien berørt. I det følgende opridses førnævnte samt nye kritikpunkter og positionen på disse, der tages i specialet.

Standing giver udtryk for, at prekariatet kan anses som en socioøkonomisk gruppe, en selvstændig klasse, en klasse under dannelselse eller en proces via prekarisering (Standing, 2014, 11). Synet på hvad prekariatet er diskuteres i litteraturen. Kritikken beror på, at prekariatet ikke er en selvstændig klasse, idet prekariatet ifølge denne kritik mangler visse klassekarakteristika for, at der kan være tale om et samlet prekariat. En del af dette er en samlet identitet eller stolthed samt identificering med en klasse, hvilket Standing også beskriver. Desuden argumenterer Riisager for, at når Standing beskriver prekariatet som en klasse i ”Marxistisk betydning”, mangler Standing at besvare, hvilke interesser relateret til produktion, der kendetegner og samler prekariatet. I stedet er prekariatet defineret ud fra, hvad det ikke er, og hvad de ikke har (Standing, 2014, 20; Riisager, 2015, 49-50). I specialet anerkendes kritikken. Jeg forholder mig ikke yderligere til, hvorvidt prekariatet er en selvstændig klasse, idet jeg i højere grad gør brug af Standings sikkerhedsdimensioner til at karakterisere arbejdsforholdene for vikarer i velfærdssektoren.

En anden kritik omfatter, hvorledes prekarisering er en ny tendens i form af en ny samfundsgruppe eller ”gammel vin på nye flasker”. Kritikken omhandler, at der altid har været grupper i samfundet, der har en mere usikker tilknytning til arbejdsmarkedet og oplever fravær af arbejdsrelateret sikkerhed. Standing kritiseres dermed for ikke at tage historien og kontekstuelle forhold i betragtning.

I relation hertil anses teorien også for ikke at tage højde for, at prekære arbejdsforhold kan være det normale i visse lande, særligt i det globale syd (Riisager, 2015, 49-50). I specialet anser jeg prekariatet og prekarisering som et udtryk for en bevægelse mod en stigende grad af usikkerhed forbundet med arbejdsmarkedet. Prekariatet forstås delvist i tråd med Standings udlægning, da det antages, at der for mange er en risiko for at ende i prekariatet gennem usikre ansættelsesforhold uanset tidligere og nuværende ansættelsesforhold. I forlængelse heraf lægger jeg vægt på, at der er tale om en heterogen gruppe, men hvor det er usikkerhederne, der er det fælles (Standing, 2009, 110). I relation hertil anser jeg prekarisering som en tendens, der ikke nødvendigvis er ny, men hvis betydning er forstærket og i højere grad er kommet til udtryk i den vestlige verden med globalisering og det neoliberalistiske syn på arbejdsmarkedet (Standing, 2014, 9-10). Hermed fokuserer jeg ikke på, hvorledes det er tendenser, som har været tidligere og eksisteret i andre kontekster, men hvorledes de tendenser og usikkerheder, der beskrives, kan anvendes som forståelsesramme for den udvikling, der er på det danske arbejdsmarked, og som vikarer kan være underlagt.

Afslutningsvist kritiseres teoriens og sikkerhedsdimensionernes operationaliserbarhed, blandt andet fordi disse er opstillet ud fra globale betragtninger, og der ikke tages landeforskelle i betragtning. I specialet er dette imødekommet ved at se Standings sikkerhedsdimensioner i lyset af flexicurity og den kontekst, der er for velfærdsansatte. Dertil er et kritikpunkt, hvorvidt alle sikkerhedsdimensionerne skal mangle, førend der kan være tale om prekære arbejdsforhold. I specialet antager jeg, at en ansættelse kan have prekære elementer og dermed være mere eller mindre prekær. Hvorledes et individ er i en prekær situation vurderes ud fra, hvorvidt et flertal af sikkerhedsdimensionerne mangles, og hvorledes vikararbejdet opfattes usikkert af den enkelte.

3.2 Motivation

I de følgende afsnit introduceres og defineres motivation, typer af motivation og Herzbergs to-faktor-teori.

3.2.1 Definition af motivation

Motivation på arbejdspladser er ikke et nyt forskningsfelt, og motivation for at arbejde er et komplekst fænomen, der defineres på forskellig vis. I det følgende defineres motivation ud fra Christensens skildring heraf (Christensen, 2020, 23). Dette skal bidrage med en grundlæggende forståelse af motivation og dets betydning for velfærdsansattes bevæggrunde for at være vikar.

Motivation består ifølge Christensen af fire komponenter: En bevægende årsag, energi, søgen efter balance og adfærd. Motivation betyder bevægelse og den bevægende årsag er, hvad der sætter individet i bevægelse. Energi sætter individet i bevægelse mod en adfærd, der bidrager til, at individet opnår den bevægende årsag. Individet gør dette grundet en søgen efter balance, idet individet oplever en dissonans mellem den nuværende tilstand og den bevægende årsag. Motivation kommer dermed til udtryk gennem en adfærd, som individet har tiltro til, vil føre til den bevægende årsag. Individet udviser dermed en adfærd, der ikke ville fremkomme uden motivationen for at opnå noget (Christensen, 2020, 23-25,35). Disse fire komponenter leder til følgende definition af motivation:

En intentionel søgen efter noget ønskeligt (Den bevægende årsag). Ubalancen mellem individets nuværende situation og den bevægende årsag får individet til at bruge energi (I form af adfærd) på at udjævne ubalancen, da individet er overbevist om med sin adfærd at kunne opnå det ønskelige (Christensen, 2020, 34).

I denne definition anses den bevægende årsags ophav differentierende afhængigt af tilgang til motivation, herunder de forskellige tilganges menneskesyn, syn på hvad individer motiveres af, og hvad individer søger (Christensen, 2020, 77, 87). I specialet er forståelsen, at drivkræfterne bag motivation blandt andet kan være intern, ekstern, andre-intern eller andre-ekstern.

Ekstern motivation kan anses som den klassiske tilgang til motivation, hvor det centrale er, at individet yder en arbejdsindsats for at opnå noget. En forudsætning er dog, at der er de nødvendige jobressourcer, som muliggør, at individet kan opnå dette, hvilket kan være tid, teknologiske værktøjer eller ledelsesopbakning. Individet er dermed målsøgende og motiveres eksempelvis af: økonomiske incitamenter, anerkendelse, mål og jobressourcer (Christensen, 2020, 89-91). Intern motivation bunder i individets nysgerrighed og lysten til at udvikle sig ved at lære nyt. Dette understøttes ved at give individet autonomi i udførelsen af eller indflydelse på arbejdsopgaver, således der dannes grobund for faglig udvikling. I denne type motivation er fokus på, at individet via sit arbejde kan opnå det ønskede, hvilket individet selv definerer og findes i individet selv. Individet er dermed udfoldelsessøgende og motiveres eksempelvis af: fordybelse, selvaktualisering, faglig nysgerrighed og udvikling (Christensen, 2020, 89-91). For den andre-eksterne motivation er motivationen relationelt betinget. Individet sammenligner dermed sin eksterne motivationsfaktor, en belønning, med eksempelvis en kollegas. Hvis individet vurderer sin egen belønning som urimelig, devalueres

denne. Individet er dermed motiveret af en oplevelse af rimelighed sammenlignet med andre. Ligeledes er der et normaspekt i den andre-eksterne motivation, hvormed individer motiveres af, hvad andre tænker om individets arbejdsindsats. Individet er dermed rimelighedssøgende og motiveres eksempelvis af: Sammenligning, retfærdighed og normer (Christensen, 2020, 89-91). I den andre-interne motivation fokuseres der på, at individer har et behov for og ønske om sammen med og for andre at gøre en forskel, for eksempel i et fællesskab. Da denne motivationsform er intern, definerer individet selv, hvad dette vil sige, hvormed normer eller andres tankegang ikke er styrende. Motivationen strækker sig dermed ud over individet, og det er særligt vigtigt at være en del af et socialt fællesskab og opleve, hvordan arbejdet gør en forskel for andre. Individet søger dermed en betydning med sin adfærd og motiveres eksempelvis af: At hjælpe andre, altruisme og sociale relationer (Christensen, 2020, 89-91). For velfærdsansatte antages denne motivationsform at være særligt gældende i forhold til borgere eller patienter. En tilgang under denne type motivation er brugermotivation, der omhandler, hvordan individet motiveres og opnår forståelse af arbejdsindsatsen i mødet med de mennesker, individet hjælper via sit arbejde. Et centralt element i brugermotivation er den sociale interaktion, hvori den ansatte får feedback på sit arbejde ansigt til ansigt, hvilket skaber en oplevelse af meningsfuldhed hos den ansatte (Christensen, 2020, 335,339). Det er dermed ud fra den andre-interne motivation, at velfærdsansatte antages at være motiverede af at arbejde tættere på patienter/borgere eller på anden vis føle, at de kan levere en høj kvalitet i plejen som ansat i det offentlige.

3.2.2 Herzbergs to-faktor-teori

To-faktor-teorien, udviklet af Frederick Herzberg, er baseret på humanistisk psykologi og studier omhandlende motivation i organisationer foretaget i 1950'erne. To-faktor-teoriens bidrag til samtidens motivationsforskning var at belyse, hvordan ikke kun sociale relationer, men mange andre faktorer som selvaktualisering, mulighed for faglig udvikling, oplevelsen af at arbejdet, gør en forskel, og ingen jobutilfredshed også bidrager til motivation. I forlængelse heraf er det centrale i teorien, at motivation sikres via forebyggelse mod utilfredshed og dernæst mulighed for eksempelvis faglig udvikling (Christensen, 2020, 153-154). Teoriens bidrag til specialet er at udgøre et framework for motivation, der er anvendeligt til at opstille faktorer, der fører til fravælgelse af offentlig ansættelse og tilvalg af jobbet som vikar. Desuden har teorien været anvendt til at belyse motivation for

velfærdsansatte i flere studier. I nogle af disse studier testes teoriens anvendelighed også (Holmberg et.al, 2016, 431).

Baggrunden for teorien er Herzberg, Mausner og Snydermans vision om at finde tematikkerne bag holdning til arbejde. Dette gør de via to pilotstudier og et endeligt studie af, hvordan ansatte talte om positive og negative oplevelser på arbejdspladsen. De vil via dette identificere de faktorer (Factos), som har indflydelse på ansattes holdninger (Attitudes), og som derigennem påvirker (Effects) de ansattes arbejdsindsats, hvormed de implicit belyser de ansattes motivation for arbejdet. Dette resulterede i FAE-modellen opdelt i 14 faktorer, 11 følelser og holdninger (attitudes) og fem typer af effekter (Christensen, 2020, 154-155). I modellen er de 14 faktorer kritiske hændelser, som respondenterne fandt afgørende for deres arbejde. De 11 følelser og holdninger er fremkaldt af de 14 faktorer. De fem typer af effekter er effekter følelserne har på arbejdet (Christensen, 2020, 158-159). Metodevalget med at få de ansatte til at berette om en kritisk hændelse kan have den konsekvens, at virkeligheden forvrænges, således positive oplevelser vil fremstå, som om det skyldes noget i individet, mens negative oplevelser vil skyldes noget uden for individet. Dette nævnes, idet der kan være en betydning heri for opdelingen af faktorer i to-faktor-teorien (Christensen, 2020, 155).

Herzberg, Mausner og Snydermans videre undersøgelser viste, at fraværet af nogle faktorer ofte førte til utilfredshed, mens tilstedeværelsen af andre førte til motivation. Dette ledte til en opdeling i hygiejne-og motivationsfaktorer i to-faktor-teorien. Det betyder også, at der ikke er et modsætningsforhold mellem faktorerne. Opfyldelse af hygiejnefaktorerne er ikke motiverende og leder ikke til jobtilfredshed men ingen jobutilfredshed, hvilket udgør et neutralt punkt, hvor individerne kan motiveres. Dette implicerer et hierarki mellem faktorerne lig Maslows behovshierarki. Konsekvensen heraf er, at arbejdspladser skal sørge for, at de ansatte ikke er utilfredse, førend de kan motivere deres ansatte. Hygiejnefaktorerne og motivationsfaktorerne fremgår i prioriteret rækkefølge af tabellen herunder (Christensen, 2020, 159-166).

Tabel 1: Hygiejnefaktorer og motivationsfaktorer

Hygiejnefaktorer	Motivationsfaktorer
Firmapolitik	Præsentation
Ledelse	Anerkendelse
Social relation til lederen	Selve arbejdet
Arbejdsforhold	Ansvar
Løn	Karrieremuligheder
Sociale relationer med kollegaer	Forfremmelse
Personlige forhold	
Sociale relationer med underordnede	
Status	
Jobsikkerhed	

Kilde: Christensen, 2020 s. 162 efter Herzberg (1968, 57).

Hygiejnefaktorerne vedrører konteksten, arbejdsopgaven udføres i, mens motivationsfaktorerne er interne i individet og tilkoblet selve arbejdsopgaven (Christensen, 2020, 159-161). I to-faktor-teorien er det ikke holdninger (attitudes), der medfører motivation og arbejdsindsats. I stedet er det arbejdsindsats, som fører til holdninger og derigennem jobtilfredshed. Motivation handler om at dæmpe smerte, oftest psykisk, (Pain avoiding) og fremme jobberigelse (Growth seeking). Dette er i to-faktor-teorien muligt ved at sikre tilstrækkelige ressourcer til, at jobbet kan udføres, hvormed motivation muliggøres. Desuden er motivationsfaktorerne effekter på jobtilfredshed længerevarende end effekter fra hygiejnefaktorerne, idet motivationsfaktorerne er interne og understøtter individets mulighed for at udvikle sig samt individets selvaktualisering (Christensen, 2020, 160-166).

En kritik af teorien er netop, at hygiejnefaktorerne vedrører forhold eksternt for individet, mens motivationsfaktorerne findes internt i individet. Christensen argumenterer for, at en implikation heraf er, at effekten af motivationsfaktorerne på jobtilfredsheden kan være overdrevet. Ligeledes kan hygiejnefaktorerne betyde mindre, når jobtilfredshed skal formindskes. Konsekvensen heraf er, at faktorerne ikke nødvendigvis er objektivt korrekte, men et udtryk for individernes oplevelse af nødvendigheden af ikke at være utilfreds og muligheden for, at arbejdsopgaverne er motiverende (Christensen, 2020, 161-162). I specialet forsøges det at tage højde for dette via inddragelsen af andre perspektiver på motivation.

3.3 Teoriernes anvendelse og samspil

I dette afsnit udfoldes teoriernes samspil og anvendelse i specialet yderligere. Formålet er at tydeliggøre teoriernes samspil, lede til en samlet model for teorierne (3.3.1) og opstille hypoteser på baggrund heraf (3.3.2).

I Specialet er der valgt teorier, som er komplementære, men belyser problemstillingen forskelligt. Prekariseringsteorien belyser tendenser på arbejdsmarkedet med potentielt øget usikkerhed og mulige konsekvenser for individerne som følge heraf. Herzbergs to-faktor-teori bidrager med et mere individorienteret perspektiv, der skal belyse, hvad der motiverer for vikararbejdet. Det suppleres indledningsvist af en definition på motivation og forskellige motivationsformer i afsnit 3.2.1, da det i specialet anerkendes, at motivation for at tage et vikararbejde differentierer, og faktorerne vægtes forskelligt som følge heraf. Dette bevirker, at forståelsen af faktorerne i Herzbergs to-faktor-teori nuanceres i specialet.

I forlængelse af Viverapporten afspejles det også i to-faktor-teorien, at nogle faktorer både kan være motiverende og demotiverende for, hvorvidt der foretrækkes fastansættelse eller vikararbejde (Vive, 2023, 86). Teorierne anvendes til at undersøge, i hvilket omfang dette gør sig gældende. Dertil er et aspekt, der undersøges, fravalget af sikkerhed over for tilvalget af fleksibilitet og vægtningen af disse forhold. To-faktor-teorien bliver dermed et overordnet framework for motivation, hvori prekarisering og sikkerhedsdimensionerne indplaceres i.

Teorierne anvendes dermed til at belyse, hvilke faktorer der skubber de ansatte mod vikararbejdet, og hvilke forandringer der kan medvirke til at få dem tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor. Teorierne komplementerer hinanden, idet de hver især belyser forhold, der kan være en forudsætning for arbejdstilfredshed, motiverende eller demotiverende. Hvordan teorierne operationaliseres yderligere, fremgår af nedenstående afsnit.

3.3.1 Prekarisering og motivation for og i vikaransættelsen

I følgende beskrives det, hvordan teorierne kan bidrage til forklaringen af de velfærdsansattes årsager til at vælge at arbejde som vikarer. Dette gøres via tilpasning af Herzbergs to-faktor-model til konteksten af velfærdsansatte, der suppleres med en indplacering af Standings seks sikkerhedsdimensioner, således teorierne syntetiseres.

I nedenstående tabel er de af Herzbergs hygiejnefaktorer og motivationsfaktorer, der indgår i den videre undersøgelse uddybet i forhold til velfærdssektoren og vikarer. I forlængelse af litteraturgennemgangen (afsnit 2.2) er dette også ud fra, hvad der i forvejen er kendt som motiverende og demotiverende for velfærdsansattes valg af vikararbejde. Det betyder, at i tabellen er tilføjelserne til faktorerne ikke nødvendigvis i fuld overensstemmelse med Herzbergs udlægning, men ud fra hvordan de forventes at komme til udtryk i den videre undersøgelse.

Tabel 2: Model for motivation og sikkerhed i velfærdssektoren

Hygiejnefaktorer	Motivationsfaktorer
Firmapolitik	Præsentation
- <i>Mængde af administrativt-/dokumentationsarbejde</i>	- <i>At udføre arbejdet til høj kvalitet</i>
- <i>Involvering i arbejdspladsen</i>	Anerkendelse
- <i>Ansvar over autoritet/kompetence/kompensations-niveau</i>	Selve arbejdet
Arbejdsforhold	- <i>At hjælpe andre</i>
- <i>Tid</i>	- <i>Selvbestemmelse</i>
- <i>Ressourcer</i>	- <i>Muligheden for at følge op på forløb</i>
- <i>Arbejdspres</i>	Løn
Løn	Ansvar
Sociale relationer	Karrieremuligheder
Personlige forhold	Forfremmelse
- <i>Fleksibilitet</i>	<i>Evnereproduktionssikkerhed</i>
Status	
Jobsikkerhed	
- <i>Repræsentationssikkerhed</i>	
- <i>Arbejdssikkerhed</i>	
- <i>Ansættelsessikkerhed</i>	
- <i>Indkomstsikkerhed</i>	

Kilde: Faktorer i kursiv er tilføjelser til modellen, mens de resterende er faktorer opstillet af Herzberg.

En pointe i teorien er, at hvis arbejdet findes motiverende, er ansatte i større grad tilbøjelige til at acceptere et fravær af hygiejnefaktorer. I specialet er dette relevant, idet det antages, at vikarerne kan frasige sig hygiejnefaktorer samt sikkerhedsdimensionerne til fordel for motivationsfaktorer. Ligeledes er det essentielt, at nogle elementer i rette mængder kan være motiverende, men i andre være et udtryk for manglende hygiejnefaktorer. Hvorledes faktorerne forstås i specialet beskrives yderligere herunder.

Hygiejnefaktoren *Firmapolitik* består af politikker på arbejdspladsen, både administrative-og personalepolitikker. De kan både være tilstrækkelige og utilstrækkelige, fordelagtige eller skadelige

(Herzberg et.al, 1959, 48). I specialet placeres *Involvering i arbejdspladsen* som en faktor, fordi mange vikarer ønsker at undgå politikker og kulturer på arbejdspladserne (Vive, 2023, 86). Mængden af dokumentationsopgaver placeres også i denne kategori, idet det kan høre under administrative politikker. Endvidere placeres *Ansvar* under denne faktor, idet det nævnes af Herzberg, at ansvar over autoritetsniveau kan være et eksempel på dårlig firmapolitik, hvorfor denne er udspecificeret i modellen (Herzberg et.al, 1993, 47). I specialet fokuseres der ikke meget på faktoren *Sociale relationer*, der anses som en hygiejnefaktor i Herzbergs to-faktor-teori, idet mennesker har et socialt behov (Christensen, 2020, 155-160). Dog frasiger de eksterne vikarer sig til dels muligheden for at have stabile kollegiale relationer, når de har skiftende arbejdspladser. Denne frasigelse kan være delvis, idet flere vikarer tager vagter samme steder (Vive, 2023, 90). Faktoren *Personlige forhold* er for Herzberg faktorer i arbejdet, der kan have betydning for den ansattes privatliv (Christensen, 2020, 157). Eksempler fra velfærdssektoren kan være pålagte timer, ændring i mængden af ulempevagter/weekendarbejde osv., *Fleksibilitet* anses som hørende under denne faktor, idet hensyntagen til privatlivet og muligheden for work-life balance rummes af personlige forhold. Under faktoren *Arbejdsforhold* indgår der blandt andet faciliteter, de fysiske rammer og mængden af arbejde. De tilføjede underfaktorer: *Tid, Ressourcer og Arbejdspres* er dermed en uddybelse og er tilføjet, fordi disse aspekter er nævnt i litteraturen som udslagsgivende for, at vikarer vælger denne ansættelsesform, da vikarerne oplever, at arbejdet ikke kan udføres i tilstrækkelig kvalitet under de arbejdsforhold, der er som ansat i velfærdssektoren (Herzberg et.al, 1993, 48; Vive, 2023 85). Jobsikkerhed indebærer ifølge Herzberg tydelige tegn på jobsikkerhed eller usikkerhed. Det kan eksempelvis være fastansættelse som et tegn på sikkerhed og organisationens overordnede stabilitet. Herzberg m.fl. beskriver følelser om sin stabilitet som en sekundær faktor, hvorfor dette ikke fremgår af modellen (Herzberg et.al, 1993, 49). I specialet tilføjes definitionen af jobsikkerhed fra afsnit 3.1.1. Der inddrages også både objektive mål på sikkerhed og den mere subjektive følelse af sikkerhed, idet en hypotese er, at vikarerne ikke nødvendigvis oplever denne ansættelsesform som usikker. Endvidere forstås jobsikkerhed i specialet på anden vis end for Herzberg m.fl., hvorfor *Arbejdssikkerhed*, *Ansættelsessikkerhed*, *Repræsentationssikkerhed* og *Indkomstsikkerhed* er tilføjet jævnfør forståelsen af disse beskrevet i afsnit 3.1.1. *Løn* rummer muligheden for lønstigninger samt ubehaget ved ikke at få de ønskede lønstigninger (Herzberg et.al, 1993, 46). I specialet placeres *Indkomstsikkerhed* ikke under *Løn*, idet indkomstsikkerhed anses som muligheden for at få en stabil og tilstrækkelig indkomst og ikke muligheden for stigning i løn.

I motivationsfaktorerne er *Præsentation* opstillet øverst. *Præsentation* omhandler følelsen af succes eller fiasko (Herzberg et.al, 1993, 47). I Specialet inddrages et kvalitetsaspekt i dette, hvormed denne faktor er følelsen af at levere en høj kvalitet i sit arbejde. Hvorledes vikarerne oplever dette kan være determineret af eksempelvis hygiejnefaktorerne *Arbejdsforhold* og *Firmapolitik*. *Anerkendelse* anses som den feedback, vikarerne får fra patienter/borgere, kollegaer samt ledelse ud fra deres arbejdsindsats (Herzberg et.al, 1993, 47). *Selve Arbejdet* består for Herzberg m.fl. af de følelser, der er omkring selve arbejdet og opgaver i arbejdet (Herzberg et.al, 1993, 47). Under denne faktor er der tilføjet: *At hjælpe andre*, *Selvbestemmelse* og *Muligheden for at følge op på forløb* som underfaktorer, der ifølge litteraturen kan bidrage til motivation i selve arbejdet. Disse stammer dermed både fra den inddragede motivationsteori og litteraturen om årsager til at vælge at arbejde som vikar. *Ansvar* anses som motiverende når ansvar eller autoritet tildeles, og demotiverende når ansvar fratages, eller der tildeles for meget ansvar (Vive, 2023, 86; Herzberg et.al, 1993, 47). *Karrieremuligheder* indebærer mulighed for at få en højere position i organisationen samt muligheden for at øge sine kompetencer. *Forfremmelse* er beslægtet hertil og indeholder en konkret forfremmelse (Herzberg et.al, 1993, 45-46). I forlængelse af disse er *Evnereproduktionssikkerhed* tilføjet. Denne kan også være en hygiejnefaktor, idet opretholdelse og fornyelse af kompetencer kan være nødvendige for at kunne få arbejde. Når den ligeledes er placeret under motivationsfaktorer, er det fordi, den er beslægtet med faktoren *Karrieremuligheder* og har et motiverende element. I specialet antages det, at vikarer i mindre grad har mulighed for at gøre karriere eller få en forfremmelse. Det er i denne forbindelse, at drivkræfterne bag motivation er inddraget, idet det antages, at vikarerne ikke nødvendigvis motiveres af forfremmelse og karrieremuligheder. En årsag hertil kan findes i prekariseringsteorien og i motivationsteorien, hvor det beskrives, at når identitet og mening findes uden for arbejdet, bliver dette mindre vigtigt i arbejdet. Desuden betyder forfremmelse i velfærdssektoren også ofte mere administrativt arbejde væk fra patienterne/borgerne, hvormed det i sig selv også kan være demotiverende. *Løn* er tilføjet som en motivationsfaktor, hvilket stemmer overens med litteraturen om motivation for velfærdsansatte og den eksterne motivation (Holmberg et.al, 2016, 429).

I det nedenstående afsnit er hypoteser opstillet på baggrund af denne syntetisering af teorierne og deres bidrag til specialet.

3.3.2 Hypoteser

I det følgende opstilles hypoteser ud fra det ovenstående teorikapitel. Problemformuleringen er todelt, hvorfor der opstilles hypoteser til besvarelse af hver del. Dette leder til, at der i alt er opstillet 11 hypoteser, som problemformuleringen besvares ud fra. Hypotese 1a/b er baseret på både prekariseringsteorien og motivationsteorien. De resterende hypoteser er mestendels baseret på motivationsteorien og litteraturgennemgangen. I nedenstående tabel fremgår den todelte problemformulering og tilhørende hypoteser.

Tabel 3: Problemformulerings todeling med tilhørende hypoteser

Del 1: Hvilke faktorer er mest betydningsfulde for at ansatte i velfærdssektoren vælger ansættelse i et vikarbureau?	Del 2: (og) hvad kunne få dem til at vende tilbage til udelukkende at have en fast stilling i den offentlige velfærdssektor?
1a: Vikarerne opfatter ikke denne ansættelsesform som usikker.	1b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, fordi de savner stabilitet.
2a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi det giver dem et fleksibelt arbejdsliv, der kan tilpasses privatlivet.	2b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de kan få et mere fleksibelt arbejdsliv, der kan tilpasses privatlivet.
3a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi de får en højere indkomst.	3b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får en højere indkomst.
4a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi de er trætte af arbejdsforholdene som ansat i den offentlige velfærdssektor.	4b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får bedre arbejdsforhold.
5a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi det giver dem en mere meningsfuld arbejdsdag.	5b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får en mere meningsfuld arbejdsdag.
	6b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, fordi de savner personlige, faglige eller karrieremæssige udviklingsmuligheder.

De metodiske overvejelser bag opstilling af hypoteserne fremgår i afsnit 4.2 Opstilling af hypoteser og operationalisering.

4.0 Metode

I det følgende præsenteres de metodiske overvejelser, der danner baggrund for specialet. Indledningsvist præsenteres forskningsdesignet. Herefter præsenteres den metodiske operationalisering af teorien samt opstilling af hypoteser, hvilket efterfølges af en gennemgang af

overvejelser omkring designet af spørgeskemaet, samt strategi for udsendelse. Sidst præsenteres dataets implikationer for analysen og herefter analysestrategien.

4.1 Forskningsdesign

I specialet lyder problemformuleringen: *Hvilke faktorer er mest betydningsfulde for at ansatte i velfærdssektoren vælger ansættelse i et vikarbureau og hvad kunne få dem til at vende tilbage til udelukkende at have en fast stilling i den offentlige velfærdssektor.* Denne belyses via et kvantitativt tværsnitsstudie baseret på primærdata i form af et kvantitativt spørgeskema, idet der ikke i forvejen er data anvendeligt til at belyse problemformuleringen (Hansen, 2012a, 287). Valget af et kvantitativt studie beror på gennemgangen af den eksisterende forskning, præsenteret i afsnit 2.2. Det fremgår af denne, at det er belyst kvalitativt, hvorfor velfærdsansatte vælger at arbejde som vikarer, men hvilke faktorer, der er af størst betydning og for hvem er ikke belyst tilstrækkeligt. Derfor vurderes det, at et kvantitativt studie bidrager mest til forskningen (Andersen et.al., 2012, 70). Desuden inddrages flere faggrupper i specialet, og problemstillingen belyses bredere på dette parameter også. Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er dermed at undersøge den tidligere forsknings konklusioner i et udvidet perspektiv. Tilgangen til undersøgelsen er dermed i høj grad deduktiv, idet eksisterende teorier og forskningskonklusioners gyldighed undersøges via opstillede hypoteser. En mere induktiv tilgang vil potentielt bidrage til identificering af andre faktorer. Dog antages de mest essentielle faktorer at være inddraget, hvortil yderligere faktorer ikke vil bidrage til at besvare problemstillingen (Andersen et.al. 2012,73). Endvidere sammenlignes vikarer ikke med en kontrolgruppe af fastansatte, da der i specialet er afgrænset fra at belyse bagvedliggende forskelle i eksempelvis motivation for arbejdet, der medfører valg om ansættelse, men kun bevæggrunde for vikarerne.

Det kvantitative design med inddragelse af flere faggrupper betyder, at resultaterne i højere grad kan generaliseres bredt ud til vikarer i velfærdssektoren, end hvis studiet var udført kvalitativt og for en enkelt faggruppe. Denne antagelse beror også på litteraturgennemgangen, hvor de nævnte faktorer figurerer hos flere forskellige faggrupper og i flere forskellige dele af velfærdssektoren. Dertil er der et generaliseringspotentiale til andre kontekster end den danske velfærdssektor, idet anvendelsen af vikarer og årsagerne til at blive vikar er et internationalt fænomen. Dog er generaliseringspotentialet størst til de nordiske velfærdsstater, hvor ligheden i forhold til velfærdsmodel, arbejdsvilkår og arbejdsmarkedspolitik er størst (Brymann, 2016, 42).

4.2. Opstilling af hypoteser og operationalisering

Indledningsvist er det i afsnit 3.1.1-3.2.2 skildret, hvordan teorierne forstås i specialet, mens hvilke bestanddele af teorierne og litteraturen, der reelt anvendes samt sammenhængen mellem disse er opstillet og operationaliseret i afsnit 3.3. Dette fremgår for at sikre transparens og specialets gentagelighed, idet operationaliseringen har betydning for forståelsen af de teoretiske dimensioner, og hvad der konkluderes på baggrund heraf (Clement, 2017a, 91-92). I det følgende beskrives de metodiske overvejelser bag opstillingen af hypoteserne, og i tabellerne fremgår operationaliseringen fra hypoteser til spørgeskemaspørgsmål via teorien. Formålet med dette er yderligere transparens, gentagelighed og for at sikre en høj målingsvaliditet, hvormed der sikres en sammenhæng mellem de teoretiske begreber, de formulerede hypoteser og spørgeskemaet (Hansen, 2012b, 305; Bryman 2016, 41). Spørgeskemaet er vedlagt i Bilag 2.

I specialet er der opstillet 11 hypoteser: fem hypoteser for problemformuleringens første del og seks for problemformuleringens anden del. Hypoteserne er opstillet omkring hver sit aspekt af teorien. Det betyder, at flere hypoteser kan være gældende, idet de ikke er gensidig udelukkende, hvormed en vurdering af vægtningen af hypoteserne overfor hinanden er fokus i specialet. I forlængelse heraf er der heller ikke en på forhånd defineret tærskel for, hvornår en hypotese accepteres. I stedet er fokus i højere grad på nuancerne i hypoteserne, og hvad der gør sig gældende i dem. Operationaliseringen af hypoteserne fremgår af tabellerne herunder.

Tabel 4: Operationalisering af del 1

Del 1: Hvilke faktorer er mest betydningsfulde for at ansatte i velfærdssektoren vælger ansættelse i et vikarbureau?	Faktorer	Variabler
1a: Vikarerne opfatter ikke denne ansættelsesform som usikker.	1: Vikarernes viden om deres sikkerhed/arbejdsvilkår 2: Vikarernes bekymring om deres sikkerhed/arbejdsvilkår 3: Frivillighed af vikararbejdet	1: Overenskomst, adgang til arbejdsvilkår, medlemskab af fagforening og a-kasse 2: Spørgsmålsbatteri om bekymringer 3: Jeg kunne ikke få en ansættelse i den offentlige velfærdssektor 3: Jeg har udfordringer i privatlivet, der forhindrer en ansættelse i den offentlige sektor.
2a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi det giver dem et fleksibelt arbejdsliv, der kan tilpasses privatlivet.	1: Personlige forhold - Flexibilitet	1: Jeg vil gerne selv bestemme, hvor mange timer jeg arbejder ugentligt 1: Jeg kan bestemme over min vagtplan, så jeg har balance mellem arbejdsliv og privatliv 1: Jeg har indflydelse på antallet af ydrevagter/ulempevagter (...)
3a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi de får en højere indkomst.	1: Højere grundløn 2: De kan arbejde flere timer	1: Timelønnen er højere end i ansættelse i den offentlige velfærdssektor 2: Jeg vil gerne supplere min indkomst/ arbejde flere timer
4a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi de er trætte af arbejdsforholdene som ansat i den offentlige velfærdssektor.	1: Arbejdsforhold - Dokumentation samt administrative opgaver 2: Firmapolitik - Ansvar for patienter/borgere - Involvering i arbejdspladsen	1: Jeg var ikke tilfreds med arbejdsforholdene i den offentlige sektor 1: Det minimerer andelen af dokumentation og andet administrativt arbejde 1: Jeg kan undgå at arbejde steder, hvor jeg har haft dårlige oplevelser 2: Jeg kan have en mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb som vikar 2: Jeg behøver ikke at være involveret i arbejdspladsen som vikar (Personalemøder, kultur, osv.)
5a: Vikarerne vælger at være vikarer, fordi det giver dem en mere meningsfuld arbejdsdag.	1: Præsentation - Kvalitet 2: Selve arbejdet - Autonomi	1: Jeg kan levere en højere kvalitet i opgaveløsningen 2: Jeg kan have en mere individuel tilgang til opgaveløsningen som vikar

Tabel 5: Operationalisering af del 2

Del 2: Hvad kunne få dem til at vende tilbage til udelukkende at have en fast stilling i den offentlige velfærdssektor?	Faktorer	Variabler
1b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, fordi de savner stabilitet.	1: Jobsikkerhed 2: Beskæftigelsessikkerhed 3: Arbejdssikkerhed 4: Indkomstsikkerhed 5: Stabilitet - Kendskab	1-5: Spørgsmålsbatteri om mangler i vikararbejdet.
2b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de kan få et mere fleksibelt arbejdsliv, der kan tilpasses privatlivet.	1: Personlige forhold - Flexibilitet	1: Mere indflydelse på min vagtplan, således jeg har balance mellem arbejdsliv og privatliv 1: Indflydelse på antallet af ydrevagter /ulempevagter (Aften, weekend, helligdage) 1: Mulighed for selv at bestemme, hvor mange timer jeg arbejder ugentligt 1: Mulighed for at tilsidesætte arbejdstidsaftaler (ansættelse flere steder, arbejde 7 dage i træk, hviletidsregler, længde på arbejdsdagen mm.)
3b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får en højere indkomst.	1: Højere grundløn 2: De kan arbejde flere timer	1: En højere timeløn 2: Mulighed for at arbejde flere timer 2: Mulighed for at tilsidesætte arbejdstidsaftaler (...)
4b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får bedre arbejdsforhold.	1: Arbejdsforhold - Dokumentation samt administrative opgaver - Tid 2: Firmapolitik - Ansvar for patienter/borgere - Involvering i arbejdspladsen	1: Bedre arbejdsforhold... 1: Mindre dokumentation og andet administrativt arbejde 1: Mere tid til borgere/patienter 2: En mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb 2: Mindre involvering i arbejdspladsen (Personalemøder, kultur, osv.)
5b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, hvis de får en mere meningsfuld arbejdsdag.	1: Præsentation - Kvalitet 2: Anerkendelse 3: Selve arbejdet - Autonomi	1: Mulighed for levere en højere kvalitet i opgaveløsningen 2: Anerkendelse af det arbejde jeg udfører 3: Mulighed for individuel tilgang til opgaveløsningen
6b: Vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor, fordi de savner personlige, faglige eller karrieremæssige udviklingsmuligheder.	1: Evnereproduktionssikkerhed 2: Karrieremuligheder	1: Mulighed for kompetenceudvikling/efteruddannelse 2: Karrieremuligheder

I spørgeskemaet er der i forhold til motivationsteorien og litteraturgennemgangen spurgt ind til årsager til at være vikar, ændringer krævet for, at respondenterne vil vende tilbage til en fast stilling, mangler fra fastansættelse, tilfredshed med vikararbejdet og interesse for at vende tilbage til

udelukkende at være fastansat i velfærdssektoren. I forhold til operationaliseringen af prekariseringsteorien er der spurgt ind til respondenternes tilknytning til fagforening, a-kasse, kendskab til ansættelsesvilkår, bekymringer i og for deres ansættelse, mangler fra fastansættelse og fremtid, således respondenternes subjektive oplevelse af sikkerhed ud fra Standings sikkerhedsdimensioner indfanges.

I operationaliseringen anses variablerne som indikatorer på det teoretiske aspekt i hypoteserne. Som det fremgår af tabellerne, er der forskel på, hvor meget operationalisering hver af hypoteserne og de teoretiske begreber kræver, hvilket skyldes at dele af teorierne i forvejen er ret konkrete (Clement, 2017a, 94-96). I dele af operationaliseringen nedbrydes begreberne ikke fuldstændigt, og der indgår flere dimensioner i et enkelt spørgsmål, hvilket er valgt ud fra en vægtning af et kortere spørgeskema frem for præcision (Clement, 2017a, 91). Det anses dog som en mulig udfordring i forhold til reliabiliteten, idet respondenterne kan forstå spørgsmålene forskelligt (Hansen, 2012b, 306). I nogle tilfælde er det forsøgt imødekommet ved i parentes at nævne, hvad der forstås ved spørgsmålet. Et eksempel herpå er begrebet arbejdsforhold. Som det fremgår af operationaliseringen, er der også spørgsmål, som er delvist overlappende eller omhandlende samme begreber, hvilket er valgt for at opnå en større validitet. Det bidrager både til, at nuancerne belyses og sikrer, at når et spørgsmål findes vanskeligt for respondenterne at besvare, er der stadig et andet mål for dette (Riis, 2007, 137-138).

4.3 Design af spørgeskema

I det følgende præsenteres de metodiske overvejelser, der ligger til grund for designet af spørgeskemaet. Spørgeskemaet er vedlagt i Bilag 2.

Spørgeskemaet er udformet i Survey-Xact og designet med udgangspunkt i ovenstående operationalisering af det teoretiske fundament og dertilhørende hypoteser. Spørgeskemaet indledes med en forklaring af dets formål, tiltænkte målgruppe, tid for besvarelse og anonymisering af spørgeskemaet, således respondentens interesse vækkes, og de får den nødvendige viden om undersøgelsens sigte og fortrolighed (Riis, 2007, 145-146). Opbygning herefter afspejler for så vidt muligt todelingen i problemformuleringen. Dog afviges herfor, når det vurderes, at rækkefølgen på spørgsmål kan påvirke respondenterne svarangivelser (Hansen, 2012b, 318). Derudover er der placeret spørgsmål med betydning for, hvorledes respondenterne skal besvare spørgeskemaet først og

spørgsmål, der indholdsmæssigt læner sig op ad dette. Det betyder, at spørgeskemaet indledes med faktuelle spørgsmål om respondentens tilhørsforhold til vikarbureauer, velfærdssektoren og arbejdsmarkedet. Spørgsmålene er også placeret først, idet de er nemme at besvare og derfor ikke giver et indtryk af, at spørgeskemaet er for svært eller kognitivt krævende (Riis, 2007, 145).

Herefter følger spørgsmålene om tilfredshed med vikararbejdet, og om respondenterne er interesseret i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige velfærdssektor. Disse er afhængige variabler i spørgeskemaet og er placeret i begyndelsen af spørgeskemaet. Det er ud fra en betragtning af, at der i spørgeskemaets resterende dele spørges ind til forhold, der kan udgøre en fortolkningsramme for respondenterne og påvirke deres ellers umiddelbare holdning til spørgsmålene (Hansen, 2012b, 317-318; Riis, 2007, 145). I den resterende del af spørgeskemaet spørges der først ind til forhold relateret til del 1 af problemformuleringen, herunder hvorfor en vikaransættelse er valgt, vikarernes oplevelser af deres arbejdsvilkår, bekymringer og eventuelle afsavn fra fastansættelse. I denne del er der placeret spørgsmål omkring overenskomstdækning og adgang til goder i forbindelse med vikaransættelsen. Disse er simple spørgsmål og kunne også være placeret først eller senere i undersøgelsen. Dog er de placeret under ansættelsesvikar af tematiske årsager. Derefter følger spørgsmål relateret til del 2, hvormed der spørges ind til faktorer af betydning for overvejelse om at vende tilbage til ansættelse i den offentlige velfærdssektor og syn på fremtidige arbejdsliv. Sidst spørges der ind til tilknytning til fagforening og a-kasse samt andre baggrundsoplysninger om respondenterne. Disse lettere spørgsmål er placeret sidst for at tage højde for, at respondentens motivation til at besvare spørgeskemaet er faldende (Clement, 2017, 109; Riis, 2007, 145).

Spørgsmålene er så vidt muligt formuleret, således graden af betydningskonstruktion minimeres (Hansen, 2012b, 307). Dog er der spørgsmål, hvor det bevidst er valgt, at respondenterne kan fortolke spørgsmålsformuleringerne forskelligt. Dette er særligt i de spørgsmålsformuleringer, hvor der lægges op til, at respondenterne skal angive, hvorledes de er enige i en mængde af eksempelvis dokumentationsarbejde, timer eller arbejdspress. I disse situationer er det ikke defineret, hvad det er mindre end eller mere end, idet det væsentlige er respondenternes subjektive oplevelser heraf. Endvidere er der anvendt et relativt simpelt sprog samt fagsprog, respondenterne er bekendt med. Dette er grundet, at uddannelser og uddannelsesniveauer blandt respondenterne er forskelligt, hvorfor forskellige faggrupper også er valgt til pilottestningen. Når begreber, respondenterne ikke forventes

at være bekendt med, er anvendt, er de fulgt af synonymer eller hjælpe tekster, der forklarer disse. Hjælpeteksterne er holdt så korte som muligt og i begrænset omfang, idet respondenterne kan være tilbøjelige til at springe disse over (Hansen, 2011b, 308). Hjælpeteksternes placering er desuden korrigeret efter pilottestene (Afsnit 4.3.2). Respondenterne bedes i flere spørgsmålsbatterier at forholde sig til længere udsagn. I disse er der taget højde for, at respondenternes koncentration kan være mindre, og det mest essentielle er placeret først i sætningerne. Derudover er de formuleret så ens som muligt, for at respondenterne nemmere vil kunne læse og forholde sig til spørgsmålene (Riis, 2007, 128-129; Clement 2017b, 102).

I specialet indgår implicitte antagelser om forholdene som vikar og fastansat i den offentlige sektor. Dette kunne potentielt have en konsekvens for målingsvaliditeten. Dog er det valgt grundet den deduktive tilgang i specialet, hvor disse antagelser er at finde i litteraturen om vikararbejde. Desuden er der en diskurs i samfundet, der understøtter disse antagelser. Et forsøg på at undgå implicitte antagelser vil desuden øge kompleksiteten af spørgeskemaet og højst sandsynligt være til større irritation for respondenterne (Hansen, 2012b, 309). I forlængelse heraf er der i spørgeskemaet anvendt negationer, idet spørgsmålene ellers ikke kan formuleres meningsgivende (Hansen, 2012b, 310).

I spørgeskemaet er spørgsmålsbatteriet omhandlende, hvorfor respondenterne har valgt at arbejde som vikar og spørgsmålsbatteriet om, hvad det vil kræve for, at respondenterne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor forsøgt formuleret ens, således det er muligt at sammenligne disse (Hansen, 2012b, 307). Dog er der en naturlig variation i visse spørgsmålsformuleringer med negationer og superlativer. Dette skyldes både de implicitte antagelser, og at hvis respondenter vælger at være vikar på grund af en faktor skal denne forandres førend respondenter vil vende tilbage til den offentlige sektor (Hansen, 2012b, 310-311). Dog er andre mere enslydende, eksempelvis ”Jeg kan have mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb” og ”Mulighed for en mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb”. Dertil er nogle spørgsmål kun relevante i et af batterierne og udeladt i andet, eksempelvis karrieremuligheder og bestemmelse over valg af arbejdspladser. I spørgeskemaet spørges der i de fleste spørgsmål kun ind til et element. Dog er enkelte spørgsmål dobbeltløbet, da det er valgt at sammenkoble flere elementer. Dette er gjort, fordi disse er relateret og ud fra en vurdering af, at det ikke vil skade validiteten, hvorvidt

respondenten tillægger det ene mere betydning end det andet (Hansen, 2012b, 310). Derudover vil spørgeskemaet forlænges af dette, uden at det har tilsvarende værdi for specialet.

For at tage højde for, at respondenterne ikke nødvendigvis vil svare på spørgsmålene, stilles der ikke krav til, at alle spørgsmål skal besvares, selvom en *ved ikke* kategori er givet. Spørgsmål af betydning for, hvorledes respondenterne skal have adgang til spørgeskemaet er dog ikke mulige at springe over for respondenterne. En fordel ved dette er, at respondenterne ikke stopper med at besvare spørgeskemaet grundet irritation over ikke at kunne komme videre til næste spørgsmål. Dog betyder det også, at der er flere spørgsmål, som nogle respondenter ikke har svaret på, hvilket påvirker den samlede mængde af observationer, hvormed nogle spørgsmål ikke indgår i de analytiske modeller (Hansen, 2012b, 315). Derudover er de fleste spørgsmål i skemaet lukkede. Enkelte spørgsmål er halvåbne, hvor det er muligt at svare: *Andet*, og svaret kan angives i et tekstfelt. I flere spørgsmål gives der mulighed for at give flere svar, idet flere forhold kan være gældende for respondenterne. Dog er der mestendels opstillet ikke overlappende kategorier til spørgsmålene (Riis, 2007, 134-136).

I designet af spørgeskemaet er der forsøgt at tage hensyn til de kognitive processer, som respondenterne skal igennem, når de besvarer spørgeskemaet. I forlængelse heraf er der taget højde for mulig satisficing, hvor respondenterne i større eller mindre grad forsøger at mindske den indsats, det kræves for dem at besvare spørgeskemaet, hvilket påvirker, hvorledes respondenternes besvarelser er optimale eller ej (Clement, 2017b, 104). Det er særligt respondentens evner, motivation samt spørgsmålenes sværhedsgrad, der betinger graden af satisficing. I kraft af ovenstående overvejelser i forbindelse med sværhedsgrad og kompleksitet er det dermed forsøgt at udforme spørgeskemaet, således satisficing undgås. Endvidere antages det, at de respondenter, der vælger at svare på spørgeskemaet, er interesserede i emnet, og dermed motiveret for at svare (Clement, 2017b, 108-109). Det er i fire ud af fem af spørgsmålsbatterierne taget højde for risikoen for satisficing ved at randomisere rækkefølgen på svarkategorierne, således en systematisk bias undgås. Når dette ikke er gjort, skyldes det et ønske om en specifik rækkefølge. I forlængelse heraf er der også en tendens til, at respondenterne ofte vil erklære sig enige end uenige i udsagn. Derfor er det overvejet, om nogle spørgsmål i spørgeskemaet skulle have været vendt om. Af frygt for at dette vil skade meningen i spørgsmålene for meget, er det fravalgt (Clement, 2017b, 105-106). Endvidere er det forsøgt at imødekomme, at respondenterne ikke differentierer deres svarangivelser i spørgsmålsbatterierne ved

at dele særligt lange batterier op. På trods af svagheder ved spørgsmålsbatterier er disse valgt, fordi det mindsker kompleksiteten (Clement, 2017b, 107). De yderligere overvejelser omkring skalaer og svarkategorier beskrives i nedenstående afsnit.

4.3.1 Valg af skalaer og svarkategorier

I spørgeskemaet anvendes der forskellige udgaver af Likert-skalaen, der er en endimensionel skala. Fordelen ved skalaen er, at den er intuitiv nem at forstå for respondenterne og muliggør at spørge ind til mange udsagn på kort tid. Desuden kan skalaen opfattes som intervalskaleret, idet der er mellem 5 og 11 svarkategorier, mens det antages, at respondenterne opfatter afstanden mellem svarkategorier ens. Dette medvirker til, at de statistiske tests og analyser kan gennemføres (Hansen, 2012b, 312). Skalaerne med 11 svarkategorier er valgt for de variabler, hvor der på disse ønskes mest mulig variation. Skalaerne med 5 kategorier er valgt, når der i højere grad ønskes at gøre det simpelt for respondenterne. Skalaerne er desuden symmetriske, således respondenterne ikke påvirkes i en bestemt retning. Dertil har skalaerne en midterkategori, for at respondenterne med en balanceret holdning ikke tvinges til at give svar, der ikke afspejler denne (Hansen, 2012b, 313-314). For de afhængige variabler anvendes en talskala fra 0-10 med labels på polerne, idet det muliggør at give et mere præcist svar, mens labels viser, hvordan skalaen skal tolkes. En ulempe ved skalaen er, at respondenterne kan tolke tallene forskelligt, og respondenter med samme holdning kan svare i forskellige kategorier. Dog antages det, at respondenterne er bekendt med en sådan skala, hvilket kan modvirke nogle af ulemperne. I spørgsmålsbatterierne er der valgt ordskalaer fra *Helt uenig* til *Helt enig* og fra *Aldrig* til *Altid*. Ordskalaerne gør det dermed muligt for respondenterne at finde den kategori, de vurderer passer bedst til deres holdning til emnet. En ulempe ved skalaen fra *Aldrig* til *Altid* er dog, at den er sværere at tolke, og afstanden mellem svarkategorierne i større grad kan tolkes forskelligt for respondenterne. Derudover er der ikke tal på skalaerne, idet det kan forvirre respondenterne mere (Hansen, 2012b, 313-316).

I spørgeskemaet er det valgt at have *Ved ikke* kategorier, således respondenterne kan angive, hvis de ikke kan forholde sig til spørgsmålet. En ulempe kan være, at flere respondenter, end dem der reelt ikke har en holdning, vil vælge denne svarkategori (Clement, 2017b, 106). Dog viser forskningen, at en *Ved ikke* kategori ofte anvendes mindre end de andre kategorier. Derudover har det givet mulighed for, at spørgsmål, der i hele undersøgelsen har mange *Ved ikke* svar, kunne tages ud i de videre

analyser, således der tages højde for validitetsproblemer ved enkelte spørgsmål, samt at enkelte faktorer måske ikke findes relevant for respondenterne (Riis, 2007, 133; Hansen, 2012b, 315).

4.3.2 Pilottest af spørgeskemaet

Inden udsendelsen af spørgeskemaet er dette pilottestet. Formålet har været at sikre, at sproget i spørgeskemaet er forståeligt, at svarkategorierne giver mening for respondenterne, at kontrollere for mangler og relevans, samt kontrol af respondenternes overordnede oplevelse med at besvare spørgeskemaet (Hansen, 2012b, 319). To af pilottestene har været med sundhedsfagligt personale (sygeplejerske og social- og sundhedsassistent), der har erfaring med at arbejde som vikar. Derudover har to af pilottestene været med pædagogisk og sundhedsfagligt personale, der i deres ansættelse har arbejdet med vikarer. Der pilottestes på flere faggrupper for at imødekomme eventuelle forskelle mellem faggruppernes forståelse af svarkategorierne, således spørgeskemaet ikke bliver for fagspecifikt. Pilottestene er foretaget enkeltvis, hvor respondenterne er blevet bedt om at besvare spørgeskemaet med mulighed for at stille spørgsmål undervejs. Derefter er spørgeskemaet gennemgået med respondenterne. Formålet med denne metode er at teste, hvor lang tid spørgeskemaet tager for respondenterne, at få deres feedback på spørgeskemaet og afdække deres forståelse af spørgsmålene. Pilottestene har resulteret i, at spørgsmål og svarkategorier er omformuleret samt tilføjelse af svarkategorier. Et eksempel herpå er spørgsmålet: ”Jeg har udfordringer i privatlivet, der forhindrer en ansættelse i den offentlige sektor”. Dette spørgsmål har tidligere været formuleret: ”Jeg har familiære forhold, der forhindrer (...)”. Denne formulering var svær at forstå og gav i pilottesten kognitioner til, at respondentens familie kunne være indlagt på en afdeling, således respondenterne ikke kunne arbejde på denne. Derudover er muligheden for optjening af anciennitet tilføjet efter pilottesten.

4.4 Udsendelse af spørgeskema

I det følgende opridses metoden for udsendelse af spørgeskemaet, samt hvilke implikationer dette har i specialet. For at sikre transparensen i specialet fremgår en liste over kontaktede vikarbureauer, mails og beskeder til udsendelse af Bilag 3.

Spørgeskemaet er sendt ud via forskellige metoder. Indledningsvist er 23 vikarbureauer kontaktet via mail. Ud af disse har fem fået tilsendt spørgeskemaet for at vurdere dets relevans, fire har ikke ønsket at distribuere skemaet, mens de resterende 14 ikke har responderet på mailen. 10 af disse er kontaktet

igen telefonisk og har enten fundet skemaet tilsendt eller afslået at deltage. Et vikarbureau har ønsket at deltage. Vikarbureauerne er fundet ved søgning på Google efter allerede kendte vikarbureauer samt vikarbureauer for velfærdssektoren bredt. Derudover er bureauerne fundet ved at søge på Google efter fagforeninger og overenskomster mellem vikarbureauer. Et kriterie for at vikarbureauet er kontaktet er, at de har pædagogisk og/eller sundhedsfagligt personale ansat i velfærdssektoren. Dette betyder, at enkelte vikarbureauer også beskæftiger vikarer i andre brancher eller arbejder med andre typer af rekruttering. Derudover er der taget kontakt til Region Syddjylland, Region Midtjylland, Region Nordjylland og Region Sjællands vikarbureauer d. 2.2.2024. Region Hovedstaden har ikke et samlet vikarbureau men flere mindre vikarbureauer, som ofte er tilknyttet et eller flere hospitaler. To store bureauer er kontaktet og de mindre udeladt grundet usikkerhed omkring lighed til de resterende bureauer i undersøgelsen. Tre regioner har distribueret spørgeskemaet via mail og to via deres Facebookgruppe.

Årsagen til at vikarbureauerne er forsøgt først er, at disse er den mest direkte vej til vikarerne. Dertil vil det sikre, at udelukkende eksterne eller interne vikarer fik adgang til spørgeskemaet og ikke vikarer med et fast ansættelsessted. En ulempe ved at forsøge at få vikarbureauerne til at distribuere spørgeskemaet er, at disse agerer gatekeepere for adgang til vikarerne. Flere vikarbureauer ønskede ej heller at distribuere skemaet grundet ressourcemæssige årsager, det var uden for deres interesse, eller fordi de ikke vil bebyrde deres vikarer med spørgeskemaer.

Spørgeskemaet er også udsendt via Facebookgrupper- og sider for velfærdsansatte d. 31.01.2024-01.02.2024 og genopslået d. 19.02.2024. Facebook som distribueringskanal er valgt på baggrund af tilgængelighed (Andersen et.al., 2012, 71), idet der ikke er samme barrierer for adgang til vikarerne. En ulempe ved denne metode er dog, at ikke alle, som får adgang til spørgeskemaet, reelt er ansat som interne eller eksterne vikarer og arbejder i den offentlige velfærdssektor. Disse er forsøgt sorteret fra via de første spørgsmål i spørgeskemaet, hvor der spørges ind til vikararbejdets form. Facebookgrupper- og sider er lokaliseret ved at søge på uddannelses titlerne. Søgningerne har bidraget til, at Facebook har foreslået yderligere grupper, hvilket dermed har fungeret som en snowballing. Dette har ledt til, at spørgeskemaet er udsendt via 22 Facebookgrupper- og sider.

Foruden ovenstående er fagforeningerne: FOA, DSR, SL og Bupl også kontaktet for distribuering. Ingen af disse har valgt at distribuere til deres medlemmer. Derudover er alle kendte

uddannelsesinstitutioner med enten SOSU-uddannelser, sygeplejerske, pædagoger, pædagogiske assistenter og medicinstuderende kontaktet via mail. Fire af de 24 kontaktede institutioner har enten sendt en mail ud til de studerende eller sat det op på deres elevintra.

Spørgeskemaet er udsendt via et åbent link. Dette er valgt, idet der ikke på forhånd var kendskab til populationen af vikarer. Dog er en ulempe ved denne metode, at repræsentativiteten ikke er garanteret, således vikarernes perspektiver fremstår ligeligt (Hansen, 2012a, 290). Spørgeskemaet er udsendt via de forskellige kanaler på forskellige tidspunkter i perioden 31.01.2024-26.02.2024. Nedenstående tabel viser, at de fleste af respondenterne har fået adgang til spørgeskemaet via deres vikarbureauer.

Tabel 6: Hvor respondenterne har fundet spørgeskemaet

Fundet spørgeskemaet via	Antal respondenter	Pct.
Tilsendt af vikarbureau	394	84,91
På en arbejdsplads	2	0,43
Sociale medier	54	11,64
Tilsendt af bekendt	7	1,51
Andet	7	1,51
Ikke besvaret	1	-

Udvalgte svar til spørgsmålet: Hvordan har du fundet dette spørgeskema?. Pct. kun for valide svar.

4.5 Beskrivelse af datagrundlaget og dets kvalitet

I det følgende afsnit præsenteres og diskuteres datagrundlaget, herunder hvorledes de designmæssige valg har haft konsekvenser for validiteten af data.

Spørgeskemaet er et webbaseret survey. Dette har den fordel, at spørgeskemaet kan distribueres let, og indsamlingen kan ske med relativt få ressourcer. Desuden antages det at formindske graden af social desirability bias, idet respondenterne ikke konfronteres med sine svar af interviewer (Hansen, 2012a 289-291). Metoden for udsendelsen af spørgeskemaet er selvudvælgelse, og populationen er ikke på forhånd kendt. Derfor er det ikke muligt at bestemme, hvorledes stikprøven er repræsentativ for populationen af vikarer. Dette bidrager til, at der er en selektionsbias i specialet, der kan have konsekvenser for den interne og eksterne validitet (Agresti, 2018, 18-19).

I specialet indgår variablerne: beskæftigelsesform, uddannelse, type vikarbureau, timetal som vikar og antal vikarbureauer. Disse udgør baggrundsfaktorer, der antages at kunne have betydning for vægtningen af faktorer. Derudover indgår kontrolvariablerne: køn, civilstatus, hjemmeboende børn

og bopælsregion også. I spørgeskemaet er de afhængige variabler spørgsmålene om tilfredshed med vikararbejdet, hvor interesseret vikarerne er i udelukkende at arbejde som vikar, indeks konstrueret ud fra de uafhængige variabler og enkle udsagn, når indeks ikke var meningsfulde. I Bilag 4 findes tabeller over respondenternes fordeling på ovenstående baggrunds- og kontrolvariabler, en oversigt over variablerne og indeks samt variablernes skalering.

I specialet indgår 465 besvarelser. Først i spørgeskemaet er spørgsmål, der fungerer som filtervariabler, hvormed respondenter, der ikke var ansat i et vikarbureau eller arbejdede i den offentlige velfærdssektor, filtreres fra. Efter disse filtreringer indgik 836 respondenter. Igennem spørgeskemaet har der dermed været et frafald på 371 respondenter. Grundet baggrundsvariablernes placering sidst i spørgeskemaet og valgfrihed i besvarelse af spørgsmål betyder det, at der mangler oplysninger relevant for analysen. For at sikre en sammenlignelighed i data indgår kunde 465 respondenter, som har besvaret deres køn, uddannelse, bopælsregion, civilstatus, og hjemmeboende børn i husstanden. For at afdække hvorledes det har betydning for data, er de 836 respondenters svarangivelser på udvalgte spørgsmål sammenlignet med de 465 inkluderede respondenter. De udvalgte variabler til sammenligningen er tilfældigt udvalgte variabler placeret i forskellige dele af spørgeskemaet. Forskellene var maksimalt 2,25 procentpoint og oftest under 1-1,5 procentpoint, hvilket anses som et udtryk for, at frafaldet ikke er systematisk men snarere tilfældigt, selvom det ikke direkte kan vurderes, om det er en bestemt gruppe, der i højere grad falder fra (Se Bilag 5 for sammenligninger). Fradaldet kan være et udtryk for, at respondenterne ikke har fundet spørgeskemaet relevant, ikke forstod spørgsmålene eller fandt det for langt. De konkrete årsager er ukendte, men kan have konsekvenser for den interne og eksterne validitet, idet dette også har betydning for repræsentativiteten og dermed generaliserbarheden (Bryman, 2016, 41-42).

Et andet aspekt, som kan have konsekvenser for datas kvalitet er, at i enkelte spørgsmål har respondenterne haft mulighed for at svare flere kategorier på spørgsmål, hvor kun en enkelt kategori, skulle have været mulig. Det betyder, at i spørgsmålet om hvorledes vikarerne er dækket af overenskomst, har to respondenter både svaret *Ja* og *Ved ikke*. Disse er indplaceret i *Ja* i den videre analyse. Samme er sket for Regioner, hvor en respondent både har svaret *Region Nordjylland* og *Ønsker ikke at oplyse*. Respondenten er placeret i Nordjylland. Derudover har en Respondent svaret: *Region Hovedstaden* og *Region Sjælland*, og denne respondent er placeret i *Region Hovedstaden*.

Derudover har kun 202 respondenter angivet deres alder. Som konsekvens heraf indgår alder ikke i analysen, idet dette vil resultere i et lavere antal respondenter, når ikke valide svar udgår. I aldersvariablen er næsten 50 pct. af respondenterne født mellem 1962 og 1976 (99 respondenter). Under antagelsen af, at det ikke er specielt unge eller gamle, der har undladt at svare, vil fordelingen på alder blandt dem, der har svaret, ligne fordelingen i hele stikprøven. Det vil betyde, at der ikke vil være meget variation i alder, hvorfor dennes betydning alligevel vil være begrænset.

For uddannelsesvariablen er kategorier sammenlagt, når der var under 10 respondenter i den enkelte kategori. I kategorien *Ergoterapeut/fysioterapeut* indgår kun 8 respondenter. Som konsekvens heraf kommenteres der ikke på denne kategori i specialet. Derudover er kategorierne *sygeplejerske* og *specialsygeplejerske* lig hinanden, hvorfor disse også er sammenlagt. Respondenterne har haft mulighed for ikke at oplyse eller svare andet til deres køn og civilstatus. I disse kategorier indgår også få respondenter, hvorfor der heller ikke kommenteres på disse. Sidst er respondenter, der har svaret *ved ikke* angivet som missing og når muligt i en *ønsker ikke at oplyse* kategori. En konsekvens heraf er dog, at respondenter tages ud af analysen.

Afslutningsvis fremgår det af nærværende afsnit, at det særligt er repræsentativiteten af data, der kan have konsekvenser for den eksterne validitet. Dette er grundet frafaldet og den manglende mulighed for at lave en sandsynlighedsudvælgelse. Konsekvensen heraf er manglende viden om reliabiliteten (Agresti 2018, 18). Dog giver datagrundlaget stadig en indikation på problemstillingen, der er konsistent med litteraturen herom, hvilket bidrager til, at resultaterne anses som valide.

4.6 Analysestrategi

Formålet med specialet er at undersøge betydningen af faktorerne og dermed hypoteserne for valget om at blive vikar. En interesse i forbindelse med dette er at undersøge, hvorvidt der er en sammenhæng mellem baggrundsfaktorerne: uddannelse, beskæftigelsesform, type af vikarbureau samt antal timer der arbejdes som vikar og vurdering af faktorernes/hypotesernes betydning. I specialet anvendes flere statistiske metoder til at belyse dette, herunder deskriptive univariate analyser, lineære regressioner og multiple lineære regressioner efter mindste kvadraters metode (OLS). De univariate analyser anvendes til at vurdere respondenternes fordeling på enkelte spørgsmål. I udvalgte analyser suppleres det af et gennemsnit på fordelingen, således data sammenfattes, og indsigt i overordnet tendenser i data opnås (Agresti, 2018, 35).

Problemformuleringen besvares i høj grad af de univariate analyser, men da yderligere nuancering og viden ønskes, suppleres dette med lineære regressioner. I det følgende beskrives analysestrategien for hver af analysens to dele.

Hypotese 1a omhandlende respondenternes subjektive vurdering af sikkerhed belyses først med univariate analyser af den procentvise fordeling på spørgsmål om kendskab til vilkår samt medlemskab af a-kasse og fagforening. Dertil analyseres det, hvor ofte respondenterne bekymrer sig om dele af vikaransættelse ud fra udsagn herom. Sammenhæng mellem baggrundsvariablerne og bekymring analyseres via en lineær regression med et indeks for bekymring som den afhængige variabel. Hypotese 2a-5a belyses ligeledes først med univariate analyser af respondenternes procentvise fordeling på spørgsmål om enighed i en række udsagn omhandlende årsager til at blive vikar, gennemsnitsværdierne for udsagnene og derefter en prioritering af disse årsager (Se tabel 10). Ud fra disse analyser besvares vægtningen af hypoteserne overfor hinanden indledningsvist. Lineære regressioner anvendes til at belyse, hvorledes der er forskelle i, for hvem hver af hypoteserne er vigtige, hvor udsagnene enten enkeltvis eller som indeks udgør den afhængige variabel. Det kan forsvares at anvende variablerne enkeltvis, selvom de er ordinalskaleret, idet variablerne kan anses som intervalskaleret, fordi de er likert-skalerede med fem svarkategorier fra helt uenig til helt enig, hvor det kan antages, at der er lige stor afstand mellem disse (Hansen & Hansen, 2012, 343; Hansen, 2012b, 312). Dog anerkendes det, at dette ikke nødvendigvis er det mest hensigtsmæssige, idet forudsætningerne for lineær regression ikke reelt følges. Derfor konstrueres indeks til belysning af de faktorer, hvor flere udsagn kan indgå som indikatorer for en enkelt faktor (beskrevet i 4.6.2). Indekskonstruktionen bidrager ligeledes til at højne målingsvaliditeten og reliabiliteten i analyserne (Petersen, 2012, 406-407). Sidst i første analysedel analyseres faktorernes betydning for tilfredsheden med at være vikar. Dette gøres, fordi det vurderes at kunne bidrage til nuancering af faktorernes betydning overfor hinanden og samtidig belyse, hvad der er motiverende i vikararbejdet. Til dette anvendes den intervalskalerede variabel fra 0-10 om tilfredshed. I disse analyser indgår faktorerne både enkeltvis og som indeks, idet indeksene både har en højere validitet og medvirker til, at der ikke indgår flere variabler, end antallet af observationer tillader det for en valid model.

Analysestrategien for Del 2 er i høj grad tilsvarende. Indledningsvis analyseres der på interessen for at vende tilbage til den offentlige sektor. Dette gøres med det intervalskalerede spørgsmål: "Hvor

interessert er du i udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor?”. Først analyseres det univariat og herefter med lineære regressioner, hvor udvalgte skalaer og variabler, baggrundsfaktorerne og kontrolvariablerne indgår som uafhængige variabler. Dette efterfølges af en analyse af hypotese 1b, hvor svarangivelserne og gennemsnitsværdierne for en række udsagn analyseres univariat. Herefter analyseres hypotese 2b-6 via univariate analyser. Når resultaterne giver anledning til yderligere analyse, suppleres dette med lineære regressionsanalyser. I denne analysedel er de afhængige variabler også konstruerede indeks eller enkeltstående variabler.

4.6.1. Forudsætninger for lineær regression

I specialet anvendes lineære regressionsanalyser (OLS), og hvorledes data lever op til forudsætningerne for lineære regressioner skildres herunder. En forudsætning er, normalfordelte fejled. Denne forudsætning er kun essentiel i mindre stikprøver, hvor den centrale grænseværdisætning ikke gælder, hvorfor der ikke fokuseres yderligere herpå i specialet (Stubager & Sønderskov, 2011, 32-33). En anden forudsætning er fravær af multikollinearitet, der omhandler hvorledes to eller flere uafhængige variabler er forbundne, hvormed det kan være vanskeligt at skelne variabernes effekter fra hinanden, og stærke effekter kan fremstå insignifikante. Tilstedeværelsen af multikollinearitet er undersøgt ved at fjerne variabler fra modellerne og se, hvorvidt koefficienterne og signifikantniveauerne ændres. I enkelte tilfælde ændrede signifikansniveauerne og koefficienterne sig, men tendenserne forblev de samme, hvilket tolkes som om, multikollinearitet er mestendels fraværende (Stubager & Sønderskov, 2011, 27). Derudover undersøges homoskedasticitet, der omhandler et krav om ensartethed i spredningen af fejledene for værdierne i de uafhængige variabler. Hvis der er heteroskedasticitet, vil beregningen af p-værdien være usikker. Dette er kontrolleret via anvendelse af robuste standardfejl, hvor der også skete små ændringer i p-værdierne. Dog vurderes tendenserne overordnet at være de samme (Stubager & Sønderskov, 2011, 36). For lineære regressioner er en forudsætning linearitet i data. Dog er denne forudsætning ikke essentiel for alle de opstillede analyser. For de intervalskalerede uafhængige variabler er der kontrolleret for linearitet i enkelte modeller (Stubager & Sønderskov, 2011, 36). Kontrollen viser, at der ikke for alle regressionerne er en lineær sammenhæng, hvormed der skal tages forbehold for konklusionerne i forhold til tilfredshed med vikararbejdet og ønske om at vende tilbage. En anden betragtning er antallet af variabler, regressionsanalyserne kan bære. Der er flere retningslinjer herfor, og i specialet har reglen været 100 respondenter og + 10 for hver uafhængig variabel eller kategorikoefficient.

Dertil har konstruktionen af indeks og ovenstående test, hvor variabler tages ud bidraget til, at modellerne vurderes til at kunne bære det antal uafhængige variabler og kategorier, der inddrages.

4.6.2 Indekskonstruktion

I specialet er der konstrueret indeks for bekymring (1a), fleksibilitet (2a/2b) og meningsfuldhed i arbejdet (5a/5b). De konstruerede indeks kan findes i Bilag 4. Indeksene er både reflektive og formative, reflektive for bekymring samt fleksibilitet og formativt for meningsfuldhed i arbejdet.

Indekset for bekymring er reflektivt, idet bekymringer skyldes en grundlæggende følelse af usikkerhed, hvilket kommer til udtryk på forskellig vis og derfor spørges ind til forskelligt, men hvor der er en stor samvariation mellem (Petersen, 2012, 401-404). Teoretisk skyldes det, at indikatorerne alle berører eller har konsekvenser for respondenternes økonomiske tryk. Det samme gør sig gældende for indeksene for fleksibilitet. Indekset for meningsfuldhed i arbejdet er formativt, idet indikatorerne afspejler forskellige elementer af meningsfuldhed, hvor der ikke er en forventning til samvariation (Petersen, 2012, 401-404). Indeksene for fleksibilitet og bekymrings validitet og reliabilitet testes via analyse af variabernes korrelation og Cronbachs Alpha.

Ud fra testene udledes det, at indeksene er valide og reliable. Testen for korrelation er foretaget ud fra Spearmans item-item analyse. På baggrund af testene fjernes ikke variabler, da dette ikke vil bidrage til øget samvariation (Petersen, 2012, 412). Testen af Cronbachs Alpha bidrager til reliabiliteten ved at teste for, om der er intern konsistens mellem variablerne, idet Cronbachs Alpha er et udtryk for den gennemsnitlige sammenhæng mellem variablerne. Enkelte variabler i bekymringsindekset er fjernet. Selvom den interne reliabilitet vil være forhøjet med disse i, vurderes det uhensigtsmæssigt, idet disse medfører et lavere antal observationer, hvormed information fjernes (Petersen, 2012, 414-415). Testene kan findes i Bilag 4.

Derudover bidrager konstruktionen af indeksene også til validiteten og reliabiliteten ved at udligne usikkerhederne ved hver enkelt indikator (Petersen, 2012, 406-407). Indekskonstruktionen bidrager også til, at den subjektive følelse af usikkerhed, fleksibilitet eller mening i arbejdet kan vurderes med en enkelt analyse og indgå i de videre analyser som en enkelt uafhængig variabel eller afhængig variabel (Petersen, 2012, 406-407).

5.0 Analyse

I det følgende udfoldes analysen. I Del 1 besvares første del af problemformuleringen omhandlende årsager til at vælge at arbejde som vikar. I Del 2 besvares anden del af problemformuleringen i forhold til, hvorvidt vikarerne er interesseret i at vende tilbage til en fastansættelse i den offentlige velfærdssektor, og hvilke ændringer det vil kræve. Løbende inddrages forskelle ud fra baggrundsfaktorerne.

5.1 Del 1: Valget af arbejde som vikar

I denne analysedel besvares problemformuleringens første del. Indledningsvist fokuseres der på hypotese 1a omhandlende, hvorledes vikarerne opfatter deres ansættelsesforhold som usikkert. Dette efterfølges af en analyse ud fra hypotese 2a-5a, hvormed faktorernes betydning for valg af vikararbejdet analyseres.

5.1.1 Vikarernes opfattelse af sikkerhed i vikararbejdet (1a)

I Afsnit 2.0 fremgår det, at vikarerne ofte har adgang til overtidbetaling, diverse tillæg, pension og feriepenge, men ikke løn under sygdom. For visse ansatte kan der dog være adgang til kurser. Vikarerne har mulighed for at være medlem af en fagforening og a-kasse. Ifølge synet på prekær ansættelse i specialet, har vikarerne repræsentationssikkerhed eller adgang hertil men ikke beskæftigelsessikkerhed, jobsikkerhed, arbejdssikkerhed, indkomstsikkerhed og ikke nødvendigvis evnereproduktionssikkerhed, dog kan dette variere. I det følgende belyses hypotese 1a via analyse af respondenternes viden om deres vilkår, og deres subjektive følelse af sikkerhed ud fra analyse af graden af bekymring i vikaransættelsen. Denne subjektive vurdering kan influeres af, hvorvidt de har sikkerhed via anden beskæftigelse.

Indledningsvist viser undersøgelsen, at 74,27. pct. har svaret *ja* til, at de er dækket af en overenskomst, 5,19 pct. har svaret *nej*, mens 20,54 pct. har svaret *ved ikke* (Bilag 4). Dette indikerer, at de fleste vikarer er klar over, at de er dækket af en overenskomst, mens ca. 25 pct. af vikarerne ikke er klar over, at de sandsynligvis er dækket af en overenskomst. I forbindelse med overenskomsten er vikarerne sikret visse ansættelsesgoder, der dog er anderledes end fastansattes. I nedenstående tabel fremgår vikarernes svarangivelser omkring, hvad de mener, de har adgang til af ansættelsesgoder.

Tabel 7: Vikarernes adgang til ansættelsesgoder (pct.)

Har du gennem din vikaransættelse adgang til...	Ja	Nej	Ved ikke	Total
Betalt ferie	50,86	39,44	9,70	100
Løn under sygdom	15,09	72,84	12,07	100
Overtidsbetaling	81,86	6,70	11,45	100
Weekendtillæg, aftentillæg eller nattillæg	97,42	0,65	1,72	100
Erhvervs- ulykkes- eller arbejdsskadeforsikring	39,05	19,31	41,65	100
Pension	87,28	4,09	8,62	100
Efteruddannelse, kurser eller anden opkvalificering	57,11	22,41	20,47	100

Note: Kun valide svar indgår.

Tabellen viser, at respondenterne ved, at de optjener pension, har ret til overtidsbetaling og tillæg, samt optjener feriepenge, men ikke har ret til løn under sygdom. Derudover har en del af respondenterne svaret, at de har adgang til efteruddannelse, hvilket kan skyldes, at deres vikarbureau tilbyder dette. Et interessant aspekt er dog, antallet af respondenter, der ikke kender deres arbejdsvilkår, når det ikke omhandler løntillæg. Dette kan aflæses ud fra *ved ikke* kategorien, hvor mellem 8,62-41,65 pct. af respondenterne har angivet ikke at kende deres adgang til de valgte goder. En usikkerhed ved vikarernes besvarelser af disse spørgsmål er dog, at det ikke er sikkert, at vikarerne kan skildre, hvad de har adgang til gennem vikaransættelsen, fagforeningsmedlemsskabet og anden beskæftigelse. I analysen er repræsentationssikkerhed også belyst, og det fremgår, at 76,40 pct. er medlem af en fagforening og 79,38 pct. er medlem af en a-kasse (Bilag 4). Dette stemmer overens med andelen af respondenter, som er klar over, at de er dækket af en overenskomst. Dog indikerer det også, at ikke alle gør brug af deres ret til repræsentationssikkerhed.

I spørgeskemaet stilles der spørgsmål til, hvorvidt vikarerne er bekymrede for deres økonomi, sikkerhed og fremtid. Respondenternes svarangivelser på disse spørgsmål fremgår herunder.

Tabel 8: Bekymring i vikaransættelsen. Pct. og gennemsnitsværdier.

(...) Angiv venligst, hvor ofte du bekymrer dig om følgende:	1: Aldrig	2: Sjældent	3: Nogle gange	4: Ofte	5: Aldtid	Total (pct.)	Gns.
1: Om jeg kan få økonomien til at hænge sammen	19,25	21,24	29,20	17,04	13,27	100	2,83
2: Om jeg får timer nok som vikar	16,34	18,32	34,44	17,88	13,02	100	2,93
3: Om mine vagter bliver aflyst	17,54	32,46	32,46	13,16	4,39	100	2,54
4: Om jeg præsterer godt nok, så jeg kan få flere vagter samme steder	32,89	28,44	17,11	10,44	11,11	100	2,38
5: Om jeg bliver ramt af kortvarig sygdom (kortere end 30 dage)	33,95	36,95	18,94	7,62	2,54	100	2,08
6: Om hvad der skal ske, hvis jeg bliver ude af stand til at arbejde (Langtidssygemelding, arbejdsskade, barsel mm.)	32,94	29,15	24,88	8,29	4,74	100	2,23
7: Om der vil være periodisk helt eller delvist stop for vikarforbruget	23,29	21,46	39,04	12,33	3,88	100	2,52
8: Om mine faglige kompetencer forbliver tilstrækkelige	34,62	31,89	20,50	8,88	4,10	100	2,16
9: Om min mulighed for at optjene anciennitet	42,45	22,54	18,94	9,11	6,95	100	2,16
10: Om jeg kan få et fast arbejde i fremtiden	64,80	19,96	7,85	3,81	3,59	100	1,61
11: Om jeg kan spare nok op til min pension	38,07	25,46	22,71	8,72	5,05	100	2,17
12: Om der kommer vikarvagter på mine foretrukne arbejdspladser	19,33	21,35	36,40	15,73	7,19	100	2,70
13: Alt i alt er jeg bekymret for min økonomiske sikkerhed på sigt som vikar	30,36	27,23	22,77	11,61	8,04	100	2,40

Note: Procent kun angivet for valide svar. Ved ikke indgår som ikke valide svar.

Ud fra tabellen udledes det, at vikarerne generelt bekymrer sig om deres sikkerhed nogle gange. De er oftest bekymret om, de kan få timer nok som vikar, om deres økonomi kan hænge sammen, og hvorledes de kan få vagter på deres foretrukne arbejdspladser.

Vikarerne er i mindre grad bekymrede for deres fremtidsudsigter og økonomi på længere sigt. I forlængelse heraf er der en interesse for at belyse, hvorledes der er en sammenhæng mellem om vikararbejdet er hovedbeskæftigelse eller bibeskæftigelse, uddannelsesbaggrund, om respondenterne er ansat internt eller eksternt samt timetal og følelsen af usikkerhed. Dette undersøges i nedenstående med et indeks baseret på udvalgte af ovenstående variabler som den afhængige variabel.

Tabel 9: Sammenhænge mellem baggrundsfaktorer og bekymring i vikaransættelsen. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariate analyser	Multipel regression
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	1.011	0.877
Bibeskæftigelse	-0.725	-0.364
Uddannelse		
Sygeplejerske/specialsygeplejerske	0.000	0.000
Social- og sundhedsassistent	1.909*	1.718*
Social- og sundhedshjælper	3.524***	2.788*
Pædagog/social/assistent	1.775	2.460*
Studerende	6.711***	7.222***
Ergoterapeut/fysioterapeut	5.235	4.328
Ufaglært/andet	-0.679	-0.310
Type vikarbureau		
Internt	0.000	0.000
Eksternt	1.140	0.512
Internt og eksternt	0.413	-0.214
Antal bureauer		
Et bureau	0.000	0.000
To bureauer	0.896	0.717
Tre eller flere	0.114	-0.033
Antal timer	0.037	0.025
Konstant	-	10.272***
Observationer	-	395
R²	-	0.114
Justeret R²	-	0.059

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion. Indeks kan findes i bilag 4.

I tabellen fremstår sammenhænge mellem uddannelse og bekymring. Disse sammenhænge indikerer, at SOSU'er og studerende er mere bekymrede end sygeplejerskerne. I den multiple regressionsanalyse er pædagoger også signifikant mere bekymrede end sygeplejerskerne. Dermed antages det, at bekymring i højest grad hænger sammen med uddannelse, og de implikationer dette har for eksempelvis tilgængelige vagter, arbejdsforhold og andet. Dette medfører også, at vikarer med vikararbejdet som hovedbeskæftigelse ikke fremstår mere usikre eller bekymrede end respondenter med vikararbejdet som en bibeskæftigelse.

I specialet udledes det på baggrund af gennemgangen af vikarernes rettigheder, at vikararbejdet er forbundet med en lavere grad af formel sikkerhed, således vikararbejdet anses som prekært. Af nærværende analyse konkluderes det, at respondenterne er mest bevidste om deres vilkår, når det omhandler indkomst og pension og mindre i forhold til de resterende elementer. Derudover oplever respondenterne i mindre grad en subjektiv usikkerhed og bekymring, men denne er dog til stede.

Regressionsanalysen viser, at der er en signifikant sammenhæng mellem uddannelse og bekymring. Den oplevede usikkerhed omhandler oftest muligheden for at få vagter og økonomi. I prekariseringsteorien vil den oplevede usikkerhed dermed vedrøre beskæftigelsessikkerhed, arbejdssikkerhed og indkomstsikkerhed. Respondenterne bekymrer sig sjældent om deres fremtid, herunder muligheden for at få arbejde og opretholdelse af kompetencer. Dette indikerer, at vikarerne i høj grad oplever evnereproduktionssikkerhed og jobsikkerhed, hvilket kan hænge sammen med, at der i velfærdssektoren er personalemangel.

5.1.2 Faktorer for at vælge at arbejde som vikar (2a-5a)

I det følgende belyses årsagerne til, at respondenterne har valgt at arbejde som vikarer med det formål at belyse hypotese 2a-5a. I spørgeskemaet er respondenterne blevet bedt om at svare på, hvorledes de er enige eller uenige i nedenstående årsagers betydning for valget om at være vikar. I et efterfølgende spørgsmål er respondenterne blevet bedt om at prioritere 1-3 årsager til at blive vikar. Respondenternes prioriteringer fremgår af kolonnen *Antal prioritet*. Dog har det ikke været muligt at begrænse til tre svar, og nogle respondenter har angivet flere årsager. På grund af dette lægges størst vægt på gennemsnitsværdierne i rangeringen af faktorerne og dermed hypotesernes betydning i forhold til hinanden. Respondenternes besvarelser fremgår af nedenstående tabel:

Tabel 10: Enighed i årsager til at blive vikar i pct. samt prioritering af årsager

Angiv venligst, (...) om hvorfor du har valgt at arbejde som vikar	1: Helt uenig	2: Uenig	3: Hverken enig/ uenig	4: Enig	5: Helt enig	Total	Gns.	Antal Prioriteret
1: Jeg kunne ikke få en ansættelse i den offentlige velfærdssektor	74,12	14,16	6,42	2,88	2,43	100	1,45	9
2: Jeg vil gerne supplere min indkomst/arbejde flere timer	13,66	7,49	14,98	26,65	37,22	100	3,66	208
3: Jeg vil gerne selv bestemme, hvor mange timer jeg arbejder ugentligt	4,34	0,87	6,07	22,13	66,59	100	4,46	259
4: Jeg var ikke tilfreds med arbejdsforholdene (...)	10,81	11,49	23,87	22,07	31,76	100	3,52	127
5: Jeg har udfordringer i privatlivet, der forhindrer en ansættelse (...)	54,42	15,49	13,72	10,62	5,75	100	1,98	28
6: Timelønnen er højere end i (...)	9,07	8,16	18,14	26,53	38,10	100	3,76	173
7: Jeg kan undgå at arbejde steder, hvor jeg har haft dårlige oplevelser	3,52	4,18	10,99	30,33	50,99	100	4,21	300
8: Jeg kan bestemme over min vagtplan, så jeg har balance mellem arbejdsliv og privatliv	5,01	1,31	4,36	22,88	66,45	100	4,44	112
9: Jeg har indflydelse på antallet af ydrevagter/ulempevagter (...)	5,46	1,31	6,11	22,49	64,63	100	4,40	-
10: Jeg behøver ikke at være involveret i arbejdspladsen (...)	7,21	8,30	20,31	32,97	31,22	100	3,73	114
11: Det minimerer andelen af dokumentation og andet administrativt arbejde væk fra borgere/patienter	15,99	22,30	25,90	20,27	15,54	100	2,97	38
12: Jeg kan have mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb	35,67	28,23	14,00	14,44	7,66	100	2,3	25
13: Jeg kan have en mere individuel tilgang til opgaveløsningen (...)	9,23	16,44	36,04	23,42	14,86	100	3,18	41
14: Jeg kan levere en højere kvalitet i (...)	9,56	11,11	40,89	21,78	16,67	100	3,25	45

Note: Procent kun angivet for valide svar. Ved ikke indgår som ikke valide svar.

Af ovenstående tabel udledes det på baggrund af udsagn 1 og 5, at respondenterne sjældent vælger denne ansættelsesform af nød. Gennemsnitsværdierne for udsagnene er under 2, mens kun 9 respondenter har angivet, at de valgte vikararbejdet på grund af manglende muligheder for job og 28 grundet familiære udfordringer. Det udledes også, at fleksibiliteten er det mest centrale for vikarerne, idet der for udsagn 3,8 og 9 er gennemsnitsværdier mellem 4,40-4,46. Dertil har over 60 pct. af respondenterne erklæret sig helt enige i udsagnene. 259 respondenter har også angivet udsagn 3 som en prioritet, mens 112 har angivet udsagn 8 som prioritet. I forhold hertil fremstår højere løn som mindre væsentlig, idet gennemsnitsværdierne for udsagn 2 og 6 er henholdsvis 3,66 og 3,76. Dertil har 37,22 pct. og 38,10 pct. erklæret sig helt enige i udsagnene, hvilket ligeledes understreger, at løn anses som mindre vigtigt end fleksibiliteten. Dog skal det tages i betragtning, at en højere løn som vikar muliggør mere fleksibilitet, idet der skal arbejdes færre timer for samme indkomst.

I forhold til hypotese 4a om arbejdsforholdenes betydning indikerer respondenternes besvarelse af udsagn 4, at arbejdsforholdene er centrale, men ikke en af de vigtigste årsager til at vælge at arbejde som vikar. 127 respondenter har angivet arbejdsforholdene som en årsag og gennemsnitsværdien herfor er 3,52. Når færre forpligtigelser overfor arbejdspladsen inddrages (udsagn 10), udledes det, at det anses som en fordel i vikararbejdet ikke at skulle være involveret i arbejdspladsen. 114 respondenter har angivet dette som en prioritet, mens gennemsnitsværdien er 3,73, og et flertal af respondenter erklærer sig enige eller helt enige i spørgsmålet. Ligeledes viser svarangivelserne på udsagn 7, at det er en fordel i vikararbejdet selv at kunne vælge sin arbejdsplads, da 300 respondenter angiver dette som en årsag til at vælge vikararbejdet. Dog tolkes det mere som en gevinst ved vikararbejdet, hvorfor der fokuseres mere på udsagn 4. Mindre ansvar over for patienter/borgere og mindre dokumentation er ikke årsag til at vælge at være vikar. Dette kan skyldes, at respondenterne oplever tilsvarende mængde ansvar og dokumentationsarbejde uanset ansættelsesformen, mens de førnævnte årsager anses som havende højere forklaringskraft.

For hypotese 5a om meningsfuldhed i arbejdet viser analysen, at den individuelle tilgang og følelse af at levere en højere kvalitet ikke er det mest betydningsfulde for at vælge at arbejde som vikar. Dette indikeres af gennemsnitsværdierne af udsagn 13 og 14, der er henholdsvis 3,18 og 3,25, og kun 41 og 45 respondenter har angivet udsagn 13 og 14 som en prioritet. Dermed udledes det, at et flertal af vikarerne ikke har kvalitet eller individuel tilgang til opgaveløsningen som hovedårsager.

Ovenstående analyser leder til konklusionen, at fleksibilitet er den væsentligste faktor bag, at vikarer vælger denne ansættelsesform. Derefter følger løn og arbejdsforhold mens meningsfuldhed i arbejdet fremstår som de mindst centrale faktorer. Det betyder, at hypotese 2a og 3a bekræftes. Hypotese 4a bekræftes ligeledes, men må anses som lavere prioriteret. I mindre grad kan dette gøre sig gældende for hypotese 5a om meningsfuldhed i arbejdet. For hvem fleksibilitet, løn og arbejdsforhold er centrale analyseres i nedenstående afsnit.

5.1.2.1 For hvem fleksibilitet, løn og arbejdsforhold er centralt

I det følgende analyseres det, hvorledes der er forskel i ovenstående faktorerers vigtighed ud fra eksempelvis uddannelse og tilknytning til vikararbejdet, idet det forventes at afspejle forskellige oplevelser i velfærdssektoren, der influerer vægtningen af faktorerne. Dette gøres via lineære regressionsanalyser, hvor udvalgte udsagn præsenteret i afsnit 5.1.2 indgår som afhængige variabler enkeltvis eller som indeks. De uafhængige variabler er baggrundsfaktorer: beskæftigelse, uddannelse, intern eller ekstern vikar og antal timer, mens der kontrolleres for: køn, civilstatus, børn og bopælsregion.

Indledningsvist analyseres sammenhængen mellem baggrundsfaktorerne og valget af fleksibilitet, som årsag til at blive vikar. Først via bivariate lineære regressionsanalyser og derefter via en multipel lineær regression. Til dette er den afhængige variabel et indeks for fleksibilitet konstrueret via udsagn 3, 8, og 9.

Tabel 11: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og fleksibilitetens betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariate analyser	Multipel regressionsanalyse
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	0.821	0.948*
Bibeskæftigelse	-0.298	-0.094
Uddannelse		
Sygeplejerske/specialsygeplejerske	0.000	0.000
Social- og Sundhedsassistent	-0.089	-0.012
Social- og Sundhedshjælper	-0.210	0.068
Pædagog/Social/assistent	-0.208	-0.196
Studerende	-0.413	-0.500
Ergoterapeut/Fysioterapeut	-1.163	-1.701
Ufaglært/Andet	0.236	0.275
Type vikarbureauer		
Internt	0.000	0.000
Eksternt	-0.518	-0.573
Internt og eksternt	0.049	0.085
Antal bureauer		
Et bureau	0.000	0.000
To bureauer	-0.114	0.036
Tre eller flere	0.169	0.295
Antal timer	0.010	0.011
Konstant	-	10.041***
Observationer	-	445
R²	-	0.068
Justeret R²	-	0.017

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion. For eksterne vikarer er regressionskoefficienten signifikant i multipelregressionsanalyse uden kontrolvariablerne. Indeks kan findes i bilag 4.

I de bivariate analyser fremgår ingen signifikante sammenhænge. I den multiple regressionsanalyse fremstår respondenter med vikararbejdet som hovedbeskæftigelse med en bibeskæftigelse mere enige i fleksibilitet som årsag til at vælge vikararbejdet. Når der ikke er andre signifikante værdier, antages det at skyldes en generel enighed om fleksibilitetens betydning uanset vikarernes karakteristika. Dette understøttes både af den mindre forskel mellem koefficienterne samt de høje gennemsnitsværdier for fleksibilitet i den univariate analyse (afsnit 5.1.3).

For hypotese 3a om indkomst er udsagn 6: *Timelønnen er højere end (...)* anvendt som afhængig variabel i følgende analyse.

Tabel 12: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og timelønnens betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariate analyser	Multipel regressionsanalyse
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	0.134	0.236
Bibeskæftigelse	0.331*	0.389*
Uddannelse		
Sygeplejersker og specialsygeplejersker	0.000	0.000
Social- og sundhedsassistent	-0.127	-0.181
Social- og sundhedshjælper	0.019	-0.148
Pædagog/social/assistent	-0.358	-0.397
Studerende	0.092	-0.050
Ergoterapeut/fysioterapeut	-0.703	-0.771
Ufaglært/andet	-0.017	-0.155
Type vikarbureau		
Offentligt	0.000	0.000
Privat	0.341*	0.449*
Offentligt og privat	0.251	0.464
Antal bureauer		
Et bureau	0.000	0.000
To bureauer	0.077	-0.177
Tre eller flere	0.132	-0.126
Antal timer	-0.003	0.002
Konstant	-	3.306***
Observationer	-	434
R²	-	0.062
Justeret R²	-	0.009

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion.

I analyserne fremstår respondenter med vikararbejdet som deres bibeskæftigelse signifikant mere enige i timelønnens betydning end respondenter med vikararbejdet som deres hovedbeskæftigelse. Respondenter tilknyttet eksterne vikarbureauer er også mere enige i, at timelønnen har betydning end vikarer ansat i et internt vikarbureau. Dette kan hænge sammen med, at timelønnen er højere for eksterne vikarer, og at timelønnen særlig vægtes, når vikararbejdet er et supplement til en hovedbeskæftigelse.

Et tredje aspekt der undersøges, er de udvalgte baggrundsfaktorerers sammenhæng med betydningen af arbejdsforhold via udsagn 4: *Jeg var ikke tilfreds med arbejdsforholdene (...)*. I nedenstående tabel fremgår bivariate analyser og en multipel regressionsanalyse for dette.

Tabel 13: Sammenhæng mellem udvalgte faktorer og arbejdsforholdenes betydning. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariate analyser	Multipel regression
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	-0.423	-0.420
Bibeskæftigelse	-0.787***	-0.843***
Uddannelse		
Sygeplejerske og specialsygeplejerske	0.000	0.000
Social- og Sundhedsassistent	-0.271	-0.324*
Social- og Sundhedshjælper	-0.395	-0.509*
Pædagog/Social/assistent	-0.718**	-0.540*
Studerende	-1.125***	-0.999**
Ergoterapeut/Fysioterapeut	0.351	0.637
Ufaglært/Andet	-0.249	-0.155
Type vikarbureau		
Internt	0.000	0.000
Eksternt	0.174	-0.028
Internt og eksternt	0.237	-0.078
Antal bureauer		
Et bureau	0.000	0.000
To bureauer	0.064	0.139
Tre eller flere	0.482**	0.429*
Antal timer	0.013**	-0.005
Konstant	-	4.214***
Observationer	-	436
R²	-	0.158
Justeret R²	-	0.111

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion.

I analyserne fremstår en sammenhæng mellem uddannelsesbaggrund og arbejdsforhold som årsag til at vælge vikararbejdet. SOSU'er, pædagoger og studerende har i signifikant mindre grad end sygeplejerskerne erklæret sig enige i arbejdsforhold som årsag til at være vikar. Det kan skyldes forskellighed i arbejdsopgaverne, arbejdspress og dermed arbejdsforhold på baggrund af uddannelse. Eksempelvis er der mangel på sygeplejersker, således de måske oplever mere stress. Endvidere kan sygeplejersker have et større ansvar eller flere opgaver, hvormed arbejdsforhold har større betydning end for de andre kategorier. Respondenter med vikararbejdet som bibeskæftigelse er signifikant mindre enige i, at arbejdsforholdene har betydning, hvilket kan hænge sammen med, at flere med vikararbejdet som deres bibeskæftigelse i højere grad vægter løn. Analysen indikerer også, at respondenter, der arbejder mere som vikar i kraft af antal timer eller tilknytning til flere bureauer, i højere grad har valgt vikararbejdet grundet arbejdsforholdene som fastansat. Det antages dermed, at respondenter, der udelukkende arbejder som vikar samt sygeplejersker, i højere grad har valgt dette på grund af arbejdsforholdene som fastansat.

Hypotese 5a omhandler meningsfuldhed i arbejdet. I nedenstående tabel præsenteres analyser af sammenhængen mellem baggrundsfaktorerne og meningsfuldhed i arbejdet som årsag til at vælge vikararbejdet. Til dette er den afhængige variabel et indeks for meningsfuldhed i arbejdet konstrueret via udsagn 13 og 14.

Tabel 14: Sammenhæng mellem baggrundsfaktorer og meningsfuldhed i arbejdet. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariat Arbejdsindeks	Multipel Arbejdsindeks
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	0.186	0.253
Bibeskæftigelse	-0.509**	-0.118
Uddannelse		
Sygeplejerske og specialsygeplejerske	0.000	0.000
Social- og sundhedsassistent	0.701**	0.719**
Social- og sundhedshjælper	1.089***	1.197***
Pædagog/social/assistent	0.725*	0.884**
Studerende	0.263	0.804
Ergoterapeut/fysioterapeut	0.143	0.536
Ufaglært/andet	0.056	0.391
Type vikarbureau		
Internt	0.000	0.000
Eksternt	0.522**	0.461
Internt og eksternt	0.360	0.640
Antal bureauer		
Et bureau	0.000	0.000
To bureauer	0.116	-0.208
Tre eller flere	0.361	-0.177
Antal timer	0.018***	0.014
Konstant	-	3.384***
Observationer	-	427
R²	-	0.106
Justeret R²	-	0.055

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.00$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion. For indeks se bilag 4.

Af tabellen udledes det, at SOSU'er og pædagoger er signifikant mere enige i, at de har valgt vikararbejdet grundet autonomi og kvalitet i opgaveløsningen end sygeplejerskerne. Dette forventes at skyldes forskelle i arbejdsopgaver på baggrund af uddannelse. Dertil er respondenter med vikararbejdet som bibeskæftigelse signifikant mindre enige i dette i den bivariate analyse, mens respondenter ansat ved et eksternt vikarbureau og respondenter der arbejder flere timer er signifikant mere enige i udsagnene. En regressionsanalyse for hvert udsagn viser, at eksterne vikarer fremstår signifikant mere enige i at have valgt vikararbejdet grundet muligheden for autonomi (bilag 6).

Dermed er der i analysen en sammenhæng mellem uddannelse og valget af vikararbejdet grundet mere meningsfuldhed i arbejdet som vikar. I de bivariate analyser er der også en sammenhæng mellem beskæftigelsesform, antal timer og meningsfuldhed i arbejdet. I denne analyse er lignende tendenser, som i analysen for arbejdsforhold (tabel 13), dermed til stede.

Opsummerende leder dette til en antagelse om, at hvad der er af betydning for, hvorledes vikarerne vægter fleksibilitet og løn kan være vikarernes tilknytning til vikararbejdet, om det er deres hoved- eller bibeskæftigelse, og om de er interne eller eksterne vikarer. Dog er der stor enighed i fleksibilitetens betydning uanset respondenternes karakteristika. I forhold til hvorledes arbejdsforholdene har betydning, er SOSU'er, pædagoger og studerende ligeledes signifikant mindre enige i, at arbejdsforhold har betydning end sygeplejersker. Mens SOSU'er, pædagoger og studerende er signifikant mere enige i indekset for meningsfuldhed i arbejdet end sygeplejersker. Dette kædes sammen med de differentierede opgaver og arbejdsvilkår på baggrund af uddannelsesbaggrund. Beskæftigelsesformen er ligeledes relevant, idet respondenter med vikararbejdet som bibeskæftigelse, samt de der er medlem af flere bureauer, er signifikant mindre enige i, at arbejdsforholdene har betydning. Desuden fremstår de eksterne vikarer signifikant mere enige i, at de har valgt vikararbejdet, fordi det giver dem meningsfuldhed i arbejdet via autonomi i opgaveløsningen og mulighed for at løfte opgaverne til højere kvalitet.

5.1.2.2 Faktorernes betydning for tilfredsheden med at være vikar

I følgende analyseres vikarernes tilfredshed med at være vikar, idet det via motivationsteorien kan vurderes, hvorledes der er sammenhæng mellem respondenternes svar til faktorerne og jobtilfredshed. Analysen nuancerer dermed yderligere hypotesernes betydning overfor hinanden. I nedenstående tabel fremgår den procentvise fordeling på spørgsmålet om tilfredshed.

Tabel 15: Respondenternes tilfredshed med at være vikar

Hvor tilfreds er du med dit arbejde som vikar?	Antal	Pct.
0: Slet ikke tilfreds	1	0,22
1:	2	0,43
2:	3	0,65
3:	4	0,86
4:	5	1,08
5:	35	7,56
6:	21	4,54
7:	74	15,98
8:	84	18,14
9:	64	13,82
10: Meget tilfreds	170	36,72
Ved ikke/ ikke besvaret	2	-
Total	465	100

Note: Procent kun angivet for valide svar. Gennemsnitsværdi: 8,22.

Tabellen viser, at vikarerne generelt er tilfredse med at være vikarer. Bivariate og multiple regressionsanalyser (Bilag 6) viser, at der er forskelle på, hvem der er mest tilfreds med vikararbejdet. Disse forskelle består af, at respondenter, der er tilknyttet tre eller flere bureauer, og respondenter, der arbejder flere timer, er mere tilfredse med at være vikarer. Derudover fremstår Social- og sundhedshjælpere samt studerende mindre tilfredse med at være vikarer end sygeplejersker, når der kontrolleres for køn, civilstatus og bopælsregion. Hvorledes fleksibilitet, indkomst, arbejdsforhold samt syn på arbejdet har betydning for tilfredsheden med at være vikar undersøges i det følgende for at yderligere belyse betydningen af disse forhold over for hinanden.

I tabel 16 er faktorerne og skalaer anvendt i analysen opstillet i Model 1. I Model 2 inddrages baggrundsfaktorer og kontrolvariabler.

Tabel 16: Sammenhæng mellem udvalgte variabler og tilfredshed med vikararbejdet. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Model 1	Model 2
Fleksibilitetsindeks 1 (Udsagn 3,8-9)	-0.003	-0.006
Løn (Udsagn 6)	0.004	0.049
Arbejdsforhold (Udsagn 4)	-0.060	-0.155*
Arbejdsindeks 1 (Udsagn 13-14)	0.210***	0.173**
Bekymringsindeks	-0.077***	-0.080***
Beskæftigelse		
Hovedbeskæftigelse		0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob		0.418
Bibeskæftigelse		0.056
Uddannelse		
Sygeplejerske og specialsygeplejerske		0.000
Social- og sundhedsassistent		-0.051
Social- og sundhedshjælper		0.840*
Pædagog/social/assistent		-0.140
Studerende		-1.005
Ergoterapeut/fysioterapeut		-2.220*
Ufaglært/andet		0.465
Type vikarbureau		
Internt		0.000
Eksternt		0.023
Internt og eksternt		0.378
Antal vikarbureauer		
Et vikarbureau		0.000
To vikarbureauer		-0.289
Tre vikarbureauer		-0.042
Antal timer		0.039***
Konstant	8.449***	8.107***
Observationer	350	345
R²	0.114	0.274
Justeret R²	0.101	0.209

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.00$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion i Model 2

I analysen fremstår respondenter, der er mere bekymrede også signifikant mindre tilfredse med at være vikarer. Model 2 indikerer, at respondenter, som i høj grad har valgt at arbejde som vikar, fordi de ikke kunne lide arbejdsforholdene, også er mindre tilfredse med at være vikarer. Indekset tilknyttet hypotese 5a (Arbejdsindeks 1) er signifikant, hvilket viser, at der er en sammenhæng mellem at have valgt vikararbejdet grundet søgning efter meningsfuldhed i arbejdet og tilfredshed med vikararbejdet. Dertil fremstår en signifikant forskel mellem uddannelseskategorierne, hvor social- og sundhedshjælper er signifikant mere tilfredse end sygeplejerskerne, hvilket stemmer delvist overens med analyserne af arbejdsforhold. Fleksibilitet er ikke signifikant, men i en analyse af de enkle variabler og tilfredshed (Bilag 6), fremstår en signifikant negativ sammenhæng mellem udsagn 3 og

tilfredshed, mens der er en signifikant positiv sammenhæng mellem udsagn 8 og tilfredshed. Dette kan tyde på, at øget work-life balance i vikararbejdet bidrager til arbejdstilfredsheden.

5.1.3 Opsamling

I analysen er der først fokuseret på, om respondenterne opfatter vikaransættelsen som usikker. I specialet anses vikararbejdet som en usikker beskæftigelse, særligt i kraft af manglende beskæftigelsessikkerhed, jobsikkerhed, arbejdssikkerhed og indkomstsikkerhed. I analysen fremgår en subjektiv bekymring og følelse af usikkerhed i mindre grad. Når respondenterne er usikre, er det for deres økonomi, mulighed for at få vagter og i mindre omfang deres fremtid. Dette indikerer, at vikarerne oplever evnereproduktionssikkerhed og jobsikkerhed. Sidstnævnte kan skyldes, at der i velfærdssektoren opleves efterspørgsel på personale. Desuden er der ikke forskelle ud fra, om vikararbejdet er respondenternes hoved- eller bibeskæftigelse.

Af analysen af hypotese 2a-5a fremgår det, at faktorerne for at vælge at arbejde som vikar kan rangeres efter fleksibilitet, indkomst, arbejdsforhold og mulighed for meningsfuldhed i arbejdet. Fleksibilitet anses som centralt for alle respondenter, mens der i højere grad er forskel ud fra respondenternes karakteristika for de resterende faktorer. At fleksibiliteten er så central kan kobles sammen med et ønske om work-life balance og autonomi over eget arbejdsliv, herunder hvornår der arbejdes, og hvor mange timer der arbejdes. Muligheden for selv at bestemme timetal anses som væsentligt ud fra antallet af respondenter, der har prioriteret udsagn 3. Det kan hænge sammen med, at hvis vikararbejdet vælges som supplerende til hovedbeskæftigelsen er det essentielt selv at vælge antallet af timer ud fra hovedbeskæftigelsens omfang. Mens det for respondenter med vikararbejdet som hovedbeskæftigelse både kan give mulighed for at arbejde færre eller flere timer end i en normal deltids- eller fuldtidsstilling. Et argument herfor er, at hvis respondenterne er eksternt motiverede er antallet af timer centralt, hvis de vil arbejde mindre for at kunne holde fri eller arbejde mere for de materielle goder, som dette bidrager til. I forlængelse heraf er løn en væsentlig årsag til at vælge at arbejde som vikar. Løn er særlig central for respondenter, der arbejder som eksterne vikarer og respondenter, der har vikararbejdet som en bibeskæftigelse. Dette kan hænge sammen med, at timelønnen er højere i de private vikarbureauer. Desuden antages det, at en bibeskæftigelse vælges for at supplere indkomsten, hvormed timelønnen må være central.

Når hypotese 4a om arbejdsforhold som faktor for at vælge vikararbejdet analyseres, fremstår en forskel i uddannelseskategorierne. Arbejdsforhold er dermed i højere grad en medvirkende årsag til at sygeplejersker vælger vikararbejdet, hvilket kædes sammen med differentierede opgaver, arbejdspress og ansvar og dermed de facto forskellige arbejdsforhold. I specialet fremstår arbejdsforhold også væsentligt for respondenter med vikararbejdet som deres hovedbeskæftigelse, hvilket er i overensstemmelse med litteraturen. I analysen fremstår respondenterne generelt tilfredse med at være vikarer. Tilfredsheden varierer dog, og der er en sammenhæng mellem uddannelse, hvor social-og sundhedshjælpere samt studerende er mindre tilfredse med vikararbejdet end sygeplejersker. Derudover er der en sammenhæng mellem antal timer, der arbejdes som vikar samt respondenternes årsager til at blive vikar og tilfredsheden. At respondenter, der har valgt at arbejde som vikar grundet arbejdsforholdene, ikke er mere tilfredse med at være vikar kan skyldes, at arbejdsforholdene ikke anses som tilstrækkelig forbedret, men det kan også understøtte, at opfyldelse af hygiejnefaktorer ikke medfører tilfredshed. Denne antagelse kan potentielt understøttes af, at respondenter, der i høj grad er enige i udsagnene for meningsfuldhed i arbejdet (Arbejdsindeks 1), der er motivationsfaktorer, fremgår signifikant mere tilfredse med at være vikar.

5.1 Del 2: Årsager til at vende tilbage til ansættelse velfærdssektoren

I det følgende besvares problemformuleringens anden del, hvormed fokus er på, hvad der har betydning for, at vikarerne vil være ansat udelukkende i den offentlige velfærdssektor ud fra hypotese 1b-6.

5.2.1 Hvor interesseret er vikarerne i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige sektor

Indledningsvist belyses det, hvorvidt respondenterne er interesserede i udelukkende at være ansat i den offentlige sektor. I nedenstående tabel fremgår respondenternes svar på dette spørgsmål.

Tabel 17: Respondenternes interesse i udelukkende at være ansat i den offentlige sektor

Hvor interesseret er du i udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor?	Antal	Pct
0: Slet ikke interesseret	69	15,47
1:	18	4,04
2:	32	7,17
3:	36	8,07
4:	23	5,16
5:	65	14,57
6:	24	5,38
7:	29	6,50
8:	40	8,97
9:	24	5,38
10: Meget interesseret	86	19,28
Ved ikke/ikke besvaret	19	-
Total	465	100

Note: Kategorien "ved ikke" er udeladt af den totale procent. Gns: 5,27.

Ovenstående viser, at der er stor variation i, hvorledes vikarerne ønsker at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige sektor. Dette understøttes af gennemsnitsværdien på 5,27, der ligeledes indikerer en stor spredning i svarangivelserne til dette.

I det nedenstående undersøges det, hvorledes der er en sammenhæng mellem udvalgte variabler og interessen for udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor.

Tabel 18: Sammenhænge mellem udvalgte faktorer og interesse for at vende tilbage til den offentlige sektor. Regressionskoefficienter og signifikansniveau.

	Bivariate analyser	Model 1	Model 2
Kunne ikke få arb. i offentligt	0.51*	0.369	
Bekymringsindeks	0.022	0.024	
Beskæftigelse			
Hovedbeskæftigelse	0.000	0.000	0.000
Hovedbeskæftigelse m bijob	-0.321	-0.794	-0.857
Bibeskæftigelse	1.030**	-0.187	-0.215
Uddannelse			
Sygeplejerske og Specialsygeplejerske	0.000	0.000	0.000
Social- og sundhedsassistent	0.082	0.815	0.924*
Social- og sundhedshjælper	-0.064	1.297	1.481*
Pædagog/social/assistent	1.069	1.022	1.212
Studerende	0.898	1.108	1.542
Ergoterapeut/fysioterapeut	1.698	2.177	2.696
Ufaglært/andet	0.159	0.338	0.434
Type vikarbureau			
Internt	0.000	0.000	0.000
Eksternt	-1.283**	-0.449	-0.351
Internt og eksternt	-0.201	0.898	0.991
Antal bureauer			
Et bureau	0.000	0.000	0.000
To bureauer	-0.511	-0.977	-1.036
Tre eller flere	-1.679***	-1.429*	-1.508**
Antal timer	-0.048***	-0.058*	-0.058*
Konstant	-	6.012***	6.634***
Observationer	-	374	374
R²	-	0.153	0.146
Justeret R²	-	0.092	0.090

Note: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. Kontrolleret for køn civilstatus, børn og bopælsregion.

I analyserne er der forskelle i, hvem der er interesseret i at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige sektor. Respondenter, der ikke kunne få arbejde i den offentlige sektor, er mere interesserede i at vende tilbage i den bivariate analyse heraf. Respondenter med vikararbejdet som en bibeskæftigelse er mere interesserede i at vende tilbage til den offentlige sektor end respondenter med vikararbejdet som deres hovedbeskæftigelse. Dette kan skyldes, at når vikararbejdet er en bibeskæftigelse anses det oftere som midlertidigt. I model 2, når der ikke tages højde for bekymring, er SOSU'er mere interesserede i at vende tilbage end sygeplejerskerne, hvilket også antages at have en sammenhæng til forskelle i arbejdsforhold og vilkår. Derudover er eksterne vikarer mindre interesserede i at vende tilbage end interne vikarer i den bivariate analyse. Respondenter, der arbejder i flere bureauer og også arbejder flere timer, er i mindre grad interesserede i at vende tilbage. Dette er lig tidligere analyser, idet eksterne vikarer, respondenter der arbejder mere som vikar og i flere

bureauer også var signifikant mere tilfredse med at være vikarer. Analysen indikerer dermed, at forskellene i interessen for udelukkende at arbejde i den offentlige sektor kan være betinget af uddannelse og ansættelsesforhold.

5.2.2 Faktorer for at vikarerne vil vende tilbage til den offentlige velfærdssektor

I ovenstående var fokus på hvem, der er interesseret i at vende tilbage til en fast stilling i det offentlige. I følgende del af analysen besvares, hvorfor de er interesserede eller ikke interesserede i at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor. Dermed er det i denne del af analysen, at hypotese 1b-6b afdækkes.

5.2.2.1 Hypotese 1b: Mangler fra ansættelse i den offentlige sektor

Hypotese 1b omhandler, hvorledes vikarerne vil vende tilbage til en offentlig ansættelse grundet manglende stabilitet eller sikkerhed i vikararbejdet og et afsavn af andre aspekter af en offentlig ansættelse. I det følgende belyses det, hvor ofte vikarerne oplever, at de mangler elementer fra en fastansættelse i den offentlige sektor som vikarer.

Tabel 19: Svarangivelse til spørgsmål om mangler i vikararbejdet (pct.)

Angiv venligst, hvor ofte du mangler følgende i dit vikararbejde	1: Aldrig	2: Sjældent	3: Nogle gange	4: Ofte	5: Altid	Total	Gns.
1: Socialt fællesskab med kollegaer	27,02	29,63	25,05	13,29	5,01	100	2,40
2: Fast vagtplan	49,32	20,81	14,71	7,01	8,14	100	2,04
3: Mulighed for sparring med kollegaer	27,88	31,19	23,67	11,73	5,53	100	2,36
4: Kendskab til arbejdsopgaver eller arbejdsgange inden vagtens begyndelse	16,89	30,26	28,95	15,79	8,11	100	2,68
5: Mulighed for at følge op på borger-/patientforløb	20,95	23,65	30,18	17,34	7,88	100	2,68
6: Indflydelse på arbejdspladsen	31,96	27,63	21,92	10,73	7,76	100	2,35
7: Anvendelse af faglige kompetencer	30,07	33,63	21,83	8,91	5,57	100	2,26
8: Faste arbejdspladser	34,46	26,80	23,65	10,59	4,50	100	2,24
9: Stabil indkomst	23,39	30,07	24,28	12,21	10,02	100	2,56

Angiv venligst, hvor ofte du mangler følgende i dit vikararbejde	1: Aldrig	2: Sjældent	3: Nogle gange	4: Ofte	5: Altid	Total	Gns.
10: Løn under sygdom	29,63	18,77	20,74	7,16	23,70	100	2,77
11: Betalt ferie	56,50	16,00	10,00	4,5	13,00	100	2,02

Note: Kun vallide svar indgår.

Af gennemsnitsværdierne på mellem 2,02-2,77 kan det udledes, at vikarerne sjældent til nogle gange savner de nævnte aspekter af offentlig ansættelse. Dette kan relatere sig til, at vikarerne i høj grad er tilfredse med vikararbejdet. Når vikarerne angiver mangler, er det oftest muligheden for at få løn under sygdom, kendskab til arbejdsopgaver og muligheden for at følge op på borger-/patientforløb. Dertil kommer den stabile indkomst og de kollegiale aspekter af en fastansættelse.

At respondenterne med en gennemsnitsværdi på 2,77 oftest mangler løn under sygdom kan knyttes til, at nogle respondenter oplever en lavere arbejdssikkerhed og kan føle sig usikre, hvis de bliver syge. En interessant betragtning er, at i afsnit 5.1.2 er gennemsnitsværdien for bekymring om korttidssygdom 2,08 og længerevarende fravær 2,23. Det kan betyde, at ikke alle respondenter, der i en eller anden grad mangler dette aspekt, bekymrer sig om det i dagligdagen. At respondenterne næst efter løn under sygdom mangler kendskab til arbejdsopgaver og arbejds gange samt mulighed for at følge op på borger-/patientforløb kan indikere, at nogle respondenterne mangler noget forudsigelighed i deres arbejde. At værdierne ikke er højere kan skyldes, at respondenterne også søger variation i deres arbejde. For udsagnene omhandlende socialt fællesskab og sparring med kollegaer, indflydelse på arbejdspladsen, faste arbejdspladser og anvendelse af faglighed er gennemsnitsværdierne mellem 2,24 og 2,40. En årsag til at vikarerne sjældent ønsker mere indflydelse på arbejdspladserne kan netop være et ønske om at stå uden for arbejdspladsen. Hvorfor de sjældent til nogle gange mangler de resterende elementer kan skyldes, at de ofte vælger at få vagter de samme steder, således de i praksis indgår i et kollegialt fællesskab. Dertil viser tidligere analyser, at respondenter ikke finder stor forskel på fagligheden mellem vikaransættelse og fastansættelse. De laveste gennemsnitsværdier findes for udsagnene om fast vagtplan og betalt ferie. At respondenterne ikke mangler en fast vagtplan kobles til, at årsagen til at være vikar netop er fleksibiliteten. Den lavere gennemsnitsværdi for betalt ferie kan hænge sammen med, at 50,86 pct. af respondenterne oplever, at de har betalt ferie.

Analysen leder til en vurdering af, at et flertal af vikarerne ikke mangler elementer af en offentlig ansættelse, mens en mindre andel savner disse elementer. Dette stemmer overens med den store tilfredshed med at være vikar. Respondenterne angiver oftest at mangle er løn under sygdom, kendskab til arbejdsopgaver og mulighed for at følge op på borger-/patientforløb. Dog vurderes det ikke til at lede til et ønske om en fastansættelse. Dette indikerer, at respondenterne netop prioriterer de nævnte faktorer i hypotese 2b-6 og andre motiverende elementer ved en vikaransættelse frem for forudsigeligheden i en fastansættelse.

5.2.2.2 Faktorernes betydning for at ville vende tilbage til en fastansættelse

I nedenstående tabeller vises respondenternes besvarelser til udsagn fra spørgsmålsbatterierne om hvilke ændringer, det vil kræve, hvis vikarerne udelukkende skal være ansat i den offentlige sektor. Tabel 20 viser respondenternes svarangivelser til udsagn, der, med undtagelse af udsagn 4, omhandler fleksibilitet og indkomst (hypotese 2b-3b), mens tabel 21 viser respondenternes svarangivelser til udsagn om arbejdsforholdene, mening i arbejdet og karrieremuligheder (hypotese 4b-6). Udvalgte udsagn er formuleret sammenligneligt med udsagn i afsnit 5.1.2.

Tabel 20: Spørgsmålsbatteri 1: Forandringer krævet for at vende tilbage (pct.)

(...) om hvilke ændringer, det vil kræve, hvis du udelukkende skal være ansat i den offentlige sektor?	1: Helt uenig	2: Uenig	3: Hverken uenig eller enig	4: Enig	5: Helt enig	Total	Gns.
1: Mine muligheder for at få en fast stilling i det offentlige	32,24	12,09	35,77	12,34	7,56	100	2,51
2: Mulighed for at arbejde flere timer	12,50	14,35	30,79	23,38	18,98	100	3,22
3: Mulighed for selv at bestemme, hvor mange timer jeg arbejder ugentligt	2,68	4,92	14,54	32,89	44,97	100	4,13
4: Bedre arbejdsforhold (...)	4,06	3,61	15,12	25,51	51,69	100	4,17
5: At jeg ikke længere har udfordringer i privatlivet, der forhindrer en ansættelse i den offentlige sektor	34,65	12,13	30,94	12,87	9,41	100	2,50
6: En højere timeløn	2,46	5,36	10,94	19,87	61,68	100	4,32
7: Mere indflydelse på min vagtplan, så jeg har balance mellem arbejdsliv og privatliv	3,57	3,57	12,05	33,04	47,77	100	4,18
8: Mulighed for at tilsidesætte arbejdstidsaftaler (...)	11,00	11,96	32,54	24,16	20,33	100	3,31
9: Indflydelse på antallet af ydrevagter/ulempevagter (...)	3,19	3,64	15,49	32,80	44,87	100	4,13

Note: Kun valide svar indgår.

Tabel 21: Batteri 2: Forandringer krævet for at vende tilbage (pct.)

(...) om hvilke ændringer, det vil kræve, hvis du udelukkende skal være ansat i den offentlige sektor?	1: Helt uenig	2 Uenig	3: Hverken uenig eller enig	4: Enig	5: Helt enig	Total	Gns.
10: Mindre dokumentation og andet administrativt arbejde	7,42	14,16	29,21	27,42	21,80	100	3,42
11: Mulighed for individuel tilgang til opgaveløsningen	4,86	6,25	32,41	37,04	19,44	100	3,60
12: Mindre involvering i arbejdspladsen (Personalemøder, kultur, osv.)	11,70	22,48	35,32	21,10	9,40	100	2,94
13: Mere tid til borgere/patienter	5,20	5,43	18,78	33,71	36,88	100	3,92
14: En mindre ansvarsfølelse overfor borger-/patientforløb	27,52	29,36	30,28	10,78	2,06	100	2,31
15: Mulighed for at levere en højere kvalitet i opgaveløsningen	5,19	4,97	25,06	34,54	30,25	100	3,80
16: Anerkendelse af det arbejde jeg udfører	4,91	3,57	16,52	37,28	37,71	100	3,99
17: Karriere-muligheder	4,86	6,71	29,86	34,72	23,84	100	3,66
18: Mulighed for kompetenceudvikling /efteruddannelse	3,18	4,32	20,00	37,05	35,45	100	3,97

Note: Kun valide svar indgår.

Indledningsvist omhandler udsagn i tabel 20, hvorledes respondenterne vil vende tilbage til at være ansat i den offentlige sektor, hvis der skete ændringer i muligheden for at få et arbejde i det offentlige (1), eller i de familiære udfordringer (5). Gennemsnitsværdierne på 2,5 og 2,51 for udsagnene er 1,05 og 0,53 højere end for tilsvarende udsagn i afsnit 5.1.2. Dette kan både tolkes som en forskellig opfattelse af spørgsmålene og som om, at vikararbejdet ikke nødvendigvis er valgt på grund af manglende mulighed for at få et arbejde eller udfordringer i familielivet, men at respondenterne fortsætter i vikararbejdet på baggrund heraf.

Med udgangspunkt i hypotese 2b omhandlende et mere fleksibelt og balanceret arbejdsliv indgår udsagn 3, 7 og 9, der er sammenlignelige med 3, 8 og 9 fra afsnit 5.1.2. Gennemsnitsværdierne for fleksibilitet i nærværende afsnit er mellem 4,13 og 4,18. I afsnit 5.1.2 var disse på mellem 4,40 og 4,46. De høje gennemsnitsværdier indikerer, at fleksibilitet også er vigtig for at vende tilbage til den offentlige sektor, dog kan det også tyde på, at fleksibiliteten fylder mindre for at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige sektor. For at belyse for hvem fleksibilitet er centralt for at vende tilbage til en fastansættelse, er et indeks for fleksibilitet (Fleksibilitet 2, bilag 4), der er tilsvarende indekset i afsnit 5.1.2, konstrueret via udsagn 3,7,9 og anvendt som afhængig variabel i bivariate og multiple regressionsanalyser med baggrundsfaktorerne (Bilag 6). I den multiple regressionsanalyse består kun en negativ sammenhæng mellem at være social-og sundhedshjælper og vægtningen af fleksibilitet. Dog er der flere signifikante regressionskoefficienter i de bivariate analyser. Det kan indikere, at respondenter, der arbejder i tre eller flere bureauer, og respondenter, der arbejder flere timer, er signifikant mere enige i, at fleksibiliteten skal øges, førend de vil vende tilbage til en fast stilling. Analyserne indikerer dermed, at fleksibilitet generelt er vigtigt, og at der er en mindre forskel i for hvem. Dette er lig resultaterne for faktorer bag at blive vikar, hvor fleksibiliteten også vægtes højt. Dog er der mere differentiering i, for hvem fleksibiliteten er central for at vende tilbage. Andre analyser for fleksibilitet (ej vist) viser også, at respondenter, der i høj grad er enige med, at det vil kræve yderligere fleksibilitet førend de vil vende tilbage til fastansættelse, er mindre interesserede i at vende tilbage til en fast stilling i den offentlige velfærdssektor.

Udsagn 8 om mulighed for at tilsidesætte arbejdstidsaftaler vedrører både fleksibilitet og løn. Det vil bidrage til fleksibel tilrettelæggelse af arbejdsugen og mulighed for at arbejde flere timer i det offentlige. Udsagnet er også inkluderet, da SOSU-elever grundet regler for ansættelse ofte ikke har mulighed for at supplere deres elevløn med en ansættelse i samme kommune, de er elev i. For nuværende er der mulighed for at supplere eller erstatte arbejdstidsaftalen lokalt (FOA u.år.). Gennemsnitsværdien er 3,31, hvormed respondenterne gennemsnitligt er enige med udsagnet. Når det sammenlignes med spørgsmål kun om fleksibilitet eller løn, fremstår det dog i mindre grad centralt, hvilket kan skyldes, at udsagnet ikke er relevant for alle.

For hypotese 3b omhandlende løn indgår udsagn 2 og 6. Disse er tilsvarende udsagnene i afsnit 5.1.2 og omhandler muligheden for at arbejde flere timer og en højere timeløn som fastansat.

Gennemsnitsværdien for udsagn 2 er 3,22, og gennemsnitsværdien for udsagn 6 er 4,32. I afsnit 5.1.2 var gennemsnitsværdien 3,66 for udsagn 2 og 3,76 for udsagn 6. Svarangivelserne for udsagn 2 tolkes som om, at der er potentiale for at udvide muligheden for at arbejde flere timer. For udsagn 6 har 61,68 pct. af respondenterne erklæret sig helt enige i, at det vil kræve en højere timeløn. Det er en klar indikation på, at timelønnen har betydning for, at respondenterne vil vælge at vende tilbage til en ansættelse i det offentlige. Det er også værd at bemærke, at gennemsnitsværdien er højere end i afsnit 5.1.2. Dette tolkes som understøttende for, at timelønnen kan være mere central for at vende tilbage til fastansættelse end for at vælge en vikaransættelse. En regressionsanalyse mellem baggrundsfaktorerne og udsagn 6, som den afhængige variabel er udført (Bilag 6). Denne resulterede i enkelte signifikante sammenhænge, men uden tydelige tendenser. Dette indikerer, at ændringer i lønnen generelt er centralt for respondenterne.

Hypotese 4b omhandler, hvorvidt forbedring af arbejdsforholdene vil betyde, at vikarer vil vende tilbage til ansættelse i den offentlige sektor. Udsagn 4, 10, 12, 13 og 14 anvendes hertil og omhandler arbejdsforhold, involvering i arbejdspladsen og ansvar på arbejdspladsen. Gennemsnitsværdien for udsagnene er mellem 2,31-4,17. Gennemsnitsværdien for udsagn 4 er 4,17, i afsnit 5.1.2 var den 3,52 for det sammenlignelige udsagn. Dermed er gennemsnitsværdien for at vende tilbage til en ansættelse i det offentlige 0,65 højere, hvilket indikerer, at arbejdsforhold er mere centralt for at vende tilbage til en ansættelse i det offentlige. De resterende udsagn sigter mod at belyse andre dele af arbejdsforholdene. Først er involvering på arbejdspladsen. Dette udsagn er opstillet, idet litteraturen viser, at vikarer ønsker at *stå uden for arbejdspladsen*. På spørgsmålet herfor er gennemsnitsværdien 2,94. Dette tyder på, at mindre involvering på arbejdspladsen ikke er det mest centrale for respondenternes interesse for at vende tilbage til en fastansættelse, men stadig af betydning. Udsagn 10, 13 og 14 omhandler henholdsvis mindre dokumentation, mere tid til borger/patienter og mindre ansvar for borger-/patientforløb. Disse spørgsmål indgår, fordi det fremgår i litteraturen, at nogle vikarer føler, at de som vikarer kan have mere fokus på opgaven og kan løse den bedre, idet de ikke har samme ansvar og opgaver væk fra borgere/patienter, der følger med fastansættelse. Dertil er en antagelse i specialet, at for meget ansvar kan være et udtryk for manglende opfyldelse af faktoren *Firmapolitik*, mens for lidt tid kan være et udtryk for manglende opfyldelse af faktoren *Arbejdsforhold*. Borgernære opgaver kan også anses som motiverende. Gennemsnitsværdien for udsagn 10 om mindre dokumentation er 3,42, og for mere tid til borgere/patienter er

gennemsnitsværdien 3,92. Dette indikerer, at begge dele er relevante for interessen, men det mest centrale er mere tid til opgaven, hvilket ikke nødvendigvis er lig mindre dokumentation. For mindre ansvar er gennemsnitsværdien 2,31. Dette indikerer, at for meget ansvar i mindre grad anses som en ulempe ved ansættelse i den offentlige sektor og derved i mindre grad bidrager til dårligere arbejdsforhold. Dette kan også forbindes til, at ansvar også er en motiverende faktor. I afsnit 5.1.2 er regressionsanalyser for udsagn 4 udført for at udlede, hvem arbejdsforholdene er mest centrale for. Tilsvarende analyser for udsagn 4 i dette afsnit (se bilag 6) indikerer, at fokus på arbejdsforhold differentierer signifikant ud fra beskæftigelse og uddannelsesbaggrund, hvor respondenter med vikararbejdet som deres bibeskæftigelse og social-og sundhedshjælpere i mindre grad vægter arbejdsforhold end respondenter med vikararbejdet som deres hovedbeskæftigelse samt sygeplejersker. I den multiple model vægter også respondenter, der både er interne og eksterne vikarer, arbejdsforhold i højere grad end de eksterne vikarer. Beskæftigelsesform og uddannelse kan dermed have indflydelse på, hvordan respondenterne anser arbejdsforholdenes vigtighed, men at dette er i mindre grad for at vil vende tilbage til offentlige ansættelse end i valget af vikararbejdet.

For hypotese 5b, der omhandler meningsfuldhed i arbejdet, indgår udsagn 11, 15 og 16. Udsagnene omhandler individuel tilgang til opgaveløsningen, anerkendelse for arbejdet og mulighed for at udføre arbejdet til høj kvalitet. Udsagn 11 og 15 er tilsvarende udsagn i afsnit 5.1.2, mens 16 er tilføjet. Gennemsnitsværdien for udsagn 11 er 3,60, hvilket er 0,42 højere end i 5.1.2. For udsagn 15 er gennemsnitsværdien 3,80, hvilket er 0,55 højere end i 5.1.2. For udsagn 16 er gennemsnitsværdien 3,99. Disse tolkes som om, at de nævnte faktorer kan være medvirkende til at få respondenterne til at vende tilbage til en ansættelse i det offentlige. Sammenlignet med gennemsnitsværdierne for udsagn under hypotese 4b, fremgår udsagnene for hypotese 5b af mere vigtighed for respondenterne, hvor særligt anerkendelse er central. Dette kobles til motivationsfaktorerne, hvor præsentation/ kvalitet i arbejdet og anerkendelse rangeres højere end selve arbejdet.

Når dette sammenlignes med de førnævnte hypoteser, udledes det, at en ændring i arbejdsforhold er af større betydning for at vende tilbage til en ansættelse i det offentlige end at vælge en vikaransættelse. Dette underbygges af, at det også er i udsagnet om arbejdsforhold, at der er den største stigning på 0,65. i gennemsnitsværdien. Gennemsnitsværdien ligger derfor på niveau med gennemsnitsværdien for fleksibilitetsudsagnene. Dog er alle disse mellem 4,13-4,18 og ikke kun et

enkelt. Det kan skyldes, at udsagnene er mere ens for fleksibilitet, men det kan også anses som et argument for at fleksibiliteten er af større betydning end arbejdsforholdene.

Hypotese 6 omhandler karrieremuligheder og mulighed for at vedligeholde sine kompetencer. Til at vurdere dette indgår udsagn 17 og 18 omhandlende bedre karrieremuligheder og mulighed for kompetenceudvikling. Gennemsnitsværdierne herfor er henholdsvis 3,66 og 3,97, hvilket indikerer, at et flertal af respondenterne vurderer, at forbedringer, særligt for kompetenceudvikling, har indflydelse på deres valg af ansættelsessted. Det kan skyldes, at vikarerne i mindre grad er motiverede af karriere og mere internt motiverede af den personlige og faglige udvikling. Dog kan det også hænge sammen med, at der ikke for alle er klar karrieremæssig udvikling, hvor der er patient-/borgerkontakt.

Ovenstående viser, at hypotese 2b-6b kan bekræftes i nogen grad. Det er mest entydigt for hypotese 2b-4b, idet løn, fleksibilitet og arbejdsforhold fremstår mest centrale for at ville vende tilbage til en fastansættelse i den offentlige velfærdssektor. Desuden tyder det på, at særligt anerkendelse for hypotese 5b er vigtigt, dertil kan svarangivelserne tolkes, således indikatorerne under 5b er mere centrale for at vælge en fastansættelse end i valget af vikararbejdet.

5.2.3 Opsamling på del 2

I analysen fremgår det, at respondenterne differentierer i deres interesse for at vende tilbage til en stilling i den offentlige velfærdssektor. Interessen varierer ud fra uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet, således SOSU'ere er mere interesserede i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige sektor end sygeplejersker, mens respondenter ansat i tre eller flere bureauer og respondenter, der arbejder flere timer, er mere interesserede i at vende tilbage til den offentlige sektor. Endvidere fremgår det også, at respondenter, der har valgt at arbejde som vikar grundet manglende jobmuligheder, er mere interesserede i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige sektor.

I analysen fremgår det, at en mindre andel af respondenterne oplever at mangle elementer fra en fastansættelse i deres vikararbejder, hvilket kan hænge sammen med den høje tilfredshed med at være vikar og en generel følelse af sikkerhed. Det respondenterne oftest mangler er løn under sygdom, kendskab til arbejdsopgaver og mulighed for at følge op på borger-/patientforløb samt en stabil indkomst. Når respondenterne i mindre grad angiver at mangle dele af en offentlig ansættelse, kan det for nogle elementer skyldes, at omtrent halvdelen af respondenterne har vikararbejdet som deres

bibeskæftigelse. Respondenterne kan dermed være sikret via deres hovedbeskæftigelse, hvorfor de eksempelvis ikke oplever manglende arbejdssikkerhed eller indkomstsikkerhed. Derudover er der mulighed for, at det vikarerne mangler næstmest, kendskab til arbejdspladsen og mulighed for at følge op på forløb, kan imødekommes ved at tage vagter de samme steder.

I forlængelse af ovenstående omhandler afsnit 5.2.1.2, hvilke ændringer respondenterne efterspørger for at ville vende tilbage til den offentlige sektor (hypotese 2b-6). Gennemsnitsværdien for udsagnet om løn var højest efterfulgt af fleksibilitet og arbejdsforhold, hvormed faktorerne rangeres sådan. Endvidere er gennemsnitsværdierne for løn og arbejdsforhold højere i denne analysedel, hvormed ændringer for disse anses som mere centrale for, at respondenterne vil vende tilbage til udelukkende at være fastansat end for, at de vælger vikararbejdet. I analyser udført for fleksibilitet fremstår respondenter, der i høj grad kræver mere fleksibilitet, mindre interesserede i at vende tilbage til ansættelse i den offentlige velfærdssektor. Dette stemmer overens med, at fleksibiliteten også er det mest centrale for at vælge vikararbejdet. I specialet anses løn som en hygiejnefaktor og en motivationsfaktor. Som hygiejnefaktor er det mulighed for lønstigninger og et ubehag ved en manglende mulighed herfor. Når løn er motiverende, er det enten fordi, respondenterne kan være eksternt motiverede af materielle goder, eller et udtryk for en søgen efter anerkendelse via løn. Dette kan hænge sammen med, at anerkendelse også anses som centralt for hypotese 5b. Det er dermed særligt i forhold til arbejdsforhold, aspekter af selve arbejdet og udviklings- og karrieremuligheder, at motivationsteorien inddrages som forklarende for respondenternes svarangivelser.

6.0 Diskussion

I analysen udledes det, at vikararbejdet er prekært, men respondenterne i mindre grad bekymrer sig for de prekære elementer. Faktorerne betydning for at vælge at blive vikar rangeres efter fleksibilitet, løn og arbejdsforhold. Derudover er der en sammenhæng mellem beskæftigelsesform for vægtningen af løn, samt en sammenhæng mellem uddannelsesbaggrund og vægtningen af arbejdsforhold. Respondenterne varierer i deres interesse for udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor. Dette afhænger også af uddannelse og beskæftigelsesform. Desuden rangeres faktorerne for, at vikarerne vil vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige sektor efter løn, fleksibilitet og arbejdsforhold. Disse resultater og implikationerne af det teoretiske og metodiske afsæt diskuteres i det følgende.

6.1 Teoretisk diskussion

I specialet analyseres ovenstående resultater ud fra prekariseringsteorien og Herzbergs to-faktor-teori. I specialet er det valgt, at ikke alle sikkerhedsdimensionerne skal mangle, førend der kan tales om en prekær ansættelse. Vikaransættelsen anses dermed som prekær, hvilket er vurderet i forhold til manglende beskæftigelsessikkerhed, jobsikkerhed, arbejdssikkerhed, indkomstsikkerhed og i mindre grad i forhold til evnereproduktionssikkerhed og repræsentationssikkerhed. I teori afsnittet fremgår det også, at forhold i de enkelte lande kan imødekomme prekære arbejdsforhold. I Danmark er det særligt via flexicurity, hvormed der er en lav grad af beskæftigelsessikkerhed, hvilket opvejes af jobsikkerhed og arbejdsmarkedssikkerhed. I analysen kommer dette til udtryk ved, at vikarerne i mindre grad er bekymrede for deres fremtid og mulighed for at få en fast stilling, hvis dette ønskes. Dette kan skyldes, at efterspørgslen på arbejdskraft i velfærdssektoren forstærker vikarernes følelse af sikkerhed. Det vil sige, at selvom vikarerne ikke har en høj grad af beskæftigelsessikkerhed, oplever de stadig jobsikkerhed i og med, at de har mulighed for at opretholde et arbejdsområde. Dog kan det diskuteres, hvorledes velfærdssektoren generelt fordrer karrieremuligheder og avancering i løn og status. I velfærdssektoren er der mulighed for lønstigninger på baggrund af anciennitet og stilling. En ulempe er dog, at opadgående mobilitet ofte fordrer mindre borger-/patientkontakt, hvilket ikke er foreneligt med, at en del af de ansatte i velfærdssektoren ønsker borger-/patientkontakt. Dette understøttes af, at kun 3,46 pct. af respondenterne ønsker en lederstilling i det offentlige, mens flere respondenter kræver mulighed for kompetenceudvikling frem for karrieremuligheder for at vende tilbage til en fastansættelse. Ud fra motivationsteorien kan det betyde, at ønsket om at opleve at gøre en forskel og ønsket om karriere kan være modsatrettede. Dette understøttes også af, at i to-faktor-teorien er *selve arbejdet* rangeret over *karrieremuligheder* i motivationsfaktorerne.

I specialet konkluderes det, at fleksibilitet, løn og arbejdsforhold kan rangeres således for valget om at arbejde som vikar. For at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige sektor rangeres faktorerne efter løn, fleksibilitet, arbejdsforhold, meningsfuldhed i arbejdet og udviklingsmuligheder. Forskellen i rangeringen af faktorerne er dermed interessant. Når løn vægtes højest for at vende tilbage til en fastansættelse, kan det skyldes flere årsager. Hvis respondenterne er eksternt motiverede for vikararbejdet kan det skyldes, at de i højere grad vægter økonomi frem for selvaktualisering eller at hjælpe andre. Hvis respondenterne er andre-eksterne motiverede kan det skyldes, at lønnen anses uretfærdig lav. Derudover kan det skyldes, at mange respondenter har vikararbejdet som en

bibeskæftigelse for at supplere deres indkomst, hvormed det økonomiske incitament til en fastansættelse er vigtigt for dem. Desuden findes det interessant, at motivationsfaktorerne under hypotese 5a-b i højere grad vægtes for at vende tilbage til en fastansættelse end for at vælge at være vikar. Dette anses som et udtryk for en kritik af arbejdsforholdene, der ikke bidrager til mulighed for opfyldelse af motivationsfaktorerne. En udfordring ved teorien er netop, at motivation skabes gennem en arbejdsindsats, som fører til jobtilfredshed, hvilket er betinget af, om hygiejnefaktorerne er opfyldt i tilstrækkelig grad til, at individet kan præstere. Faktorerne er dermed beslægtede, og de kan være både motiverende og demotiverende, hvilket gør det vanskeligt at skelne mellem, om det er manglende opfyldelse af hygiejnefaktorerne eller motivationsfaktorerne, der bidrager til valget om at være vikar. I specialet er de tilføjede faktorer indplaceret efter en vurdering af, hvorledes det er internt eller eksternt for individet, og om de antages at bidrage til ingen jobutilfredshed eller jobtilfredshed.

I forhold til Herzbergs to-faktor-teori kan hygiejnefaktorerne og motivationsfaktorernes påvirkning af hinanden diskuteres. En antagelse i specialet har været, at vikarerne i nogen grad frasiger sig hygiejnefaktorer til fordel for et arbejde, hvor motivationsfaktorerne i højere grad opfyldes. Dog kan valget om at være vikar netop også være et udtryk for, at de vælger arbejde ud fra, hvorledes hygiejnefaktorerne opfyldes, om end dette kan være andre hygiejnefaktorer. Et eksempel herpå er, at i en fastansættelse opfyldes sikkerhedsdimensionerne, men hygiejnefaktorerne *Firmapolitik* og *Arbejdsforhold* kan i mindre grad være opfyldt, hvor det modsatte er gældende i vikaransættelsen. Det afspejles for eksempel i respondenternes angivelse af arbejdsforhold og et ønske om mindre involvering i arbejdspladsen som årsager til at vælge vikararbejdet. I forlængelse heraf kan det pointeres, hvordan egen indflydelse på hvilke arbejdspladser respondenterne arbejder på fremstår centralt. I analysens første del indgår udsagnet: *Jeg kan undgå at arbejde steder, hvor jeg har haft dårlige oplevelser*, som en årsag til at vælge vikararbejdet. I analysedelen kommenteres der ikke meget på udsagnet, da det anses som værende en positiv sideeffekt for vikarerne i højere grad end de resterende udsagn for arbejdsforhold. Det anses dog som et udtryk for, at vikarerne ser positivt på at kunne fravælge arbejdspladser, hvor arbejdsforhold, kultur eller kvaliteten af plejen, der leveres, ikke lever op til vikarernes ønsker. Desuden kan fastansatte blive pålagt ekstra arbejde, hvilket kan mindske opfyldelsen af hygiejnefaktorerne *Personlige forhold* og *Fleksibilitet*, hvor vikarer i højere grad kan sige fra overfor dette (DSR, u.år). Dette blev også fremhævet i pilottestningen af

spørgeskemaet. Derudover er *Firmapolitik* og *Arbejdsforhold* i teorien rangeret over de sikkerhedsmæssige aspekter, hvilket underbygger det centrale ved dem.

Et andet aspekt, der både gør sig gældende i prekariseringsteorien og to-faktor-teorien, er, at nogle elementer af en vikaransættelse virker mindre usikre eller demotiverende, hvis vikararbejdet er et supplement eller en midlertidig beskæftigelse. Dette antages at gøre sig gældende i specialet, da 48,81 pct. af respondenterne er vikarer i deres bibeskæftigelse. I specialet antages det som følge heraf, at respondenternes motivation kan være forskellig i deres hovedbeskæftigelse og deres bibeskæftigelse, hvilket medfører en differentiering af vægtningen af faktorerne. Et eksempel herpå er, at respondenter, der mestendels er internt motiverede, og som får opfyldt deres behov for sikkerhed, selvaktualisering eller udvikling gennem deres hovedbeskæftigelse, i mindre grad vil mangle dette i deres vikaransættelse. I vikaransættelsen vil de i højere grad dermed fremstå eksternt motiverede. Dog kommer dette ikke til udtryk som større usikkerhed ved respondenter med vikararbejdet som hovedbeskæftigelse, hvilket anses at hænge sammen med en følelse af sikkerhed generelt. Desuden betyder operationaliseringen af teorierne, at respondenterne kan svare det samme til spørgsmålene, men af forskellige årsager, som ikke belyses. Dette påvirker dog ikke rangeringen af faktorerne men tolkningen af, hvorfor dette har gjort sig gældende.

6.2 Metodisk diskussion

I det følgende diskuteres de metodiske valgs implikationer for resultaterne. Først kan det nævnes, at faktorerne er valgt på baggrund af tidligere undersøgelser på området og de valgte teorier, der viser, at disse er centrale. Da faktorerne allerede fremstår som centrale i et eller andet omfang betyder det, at hypoteserne i høj grad bekræftes, hvorfor der i stedet søges at udlede hypotesernes vægtning og graden af opfyldelse overfor hinanden. I analysen har enkelte udsagn vist sig som værende en bedre indikator på en hypotese end andre, hvorfor et enkelt udsagn er valgt til at belyse hypotesen på trods af flere mulige udsagn. Dette har medført en mindre nuancering af hypotesen med færre faktorer. Dog vælges det enkelte udsagn, fordi det overordnet indfanger hypotesen bedst. I forlængelse heraf kan det diskuteres, hvorledes dette har konsekvenser for validiteten i specialet, idet anden udvælgelse af indikatorer og formuleringer af udsagn eventuelt kunne lede til en ændring i rangering af faktorerne. Dog antages det, at anvendelsen af indeks bidrager til validiteten for nogle faktorer, mens udvælgelsen af udsagn ligeledes er bidragende til, at de bedste mål vælges.

Et sigte i specialet er at undersøge, hvorledes der er forskelle på faggrupper, om respondenterne arbejder ved et internt og/eller eksternt vikarbureau, og om vikararbejdet er hoved- eller bibeskæftigelse samt betydningen af andre demografiske forhold. En udfordring herfor er dog det mindre antal pædagoger, som deltager i undersøgelsen. Det kan eventuelt være et udtryk for, at færre pædagoger arbejder som vikarer. Dog kan dette grundet manglende oplysninger om populationen ikke vurderes fuldstændigt. Den metodiske usikkerhed forstærkes dermed, fordi det lavere antal pædagoger i højere grad vanskeliggør vurderingen af, om respondenterne med denne uddannelsesbaggrund er repræsentativ for hele populationen. I specialet tyder det på, at beskæftigelsesform betyder mest for løn, mens uddannelse har større betydning for arbejdsforhold. I forlængelse af dette kunne, hvilken del af velfærdssektoren vikarerne arbejdede i også afdækkes, idet oplevede forhold i velfærdssektoren kunne have betydning for valget om at være vikar. Det kunne eksempelvis være forskelle i arbejdsforhold, arbejdsvilkår, om man er ansat i et eller skiftende vagtlag, antal af weekendvagter osv.

Konklusion er betinget af, at data har sine begrænsninger. Det er særligt i forhold til stikprøvens størrelse og dens repræsentativitet for populationen af vikarer, hvormed den eksterne validitet i specialet er usikker. I forlængelse heraf er der grobund for at undersøge problemstillingen yderligere. I specialet har vægten mere været på første del af problemformuleringen, hvormed anden del omhandlende faktorernes betydning for at vende tilbage til en fastansættelse kan belyses yderligere. Et kvalitativt studie herom vil bidrage til bedre forståelse af faktorernes betydning, særligt for de faggrupper, hvor dette er mindre belyst. I specialet er spørgeskemaet sendt ud til en population bestående af vikarer. Man kunne med fordel ligeledes inddrage respondenter, som er vendt tilbage til en fastansættelse for at få deres perspektiv på, hvorfor de valgte dette.

7.0 Konklusion

Specialets formål har været at undersøge udvalgte faktoreres betydning for, at ansatte i velfærdssektoren vælger at være ansat i et offentligt eller privat vikarbureau, og hvilke faktorer der kunne få vikarerne til at vende tilbage til udelukkende at være ansat i den offentlige velfærdssektor. I forlængelse heraf er det belyst, hvorledes der er en sammenhæng mellem baggrundsfaktorer, som beskæftigelsesform i vikararbejdet, uddannelse, type af vikarbureau og vikarernes vurdering af faktorernes indflydelse på valget af vikararbejdet.

I specialet konkluderes det, at for valget om at være vikar er faktoren fleksibilitet mest central efterfulgt af løn og arbejdsforhold. Der er ingen markante forskelle på baggrund af uddannelse og beskæftigelsesform for fleksibilitet. Beskæftigelsesformen har dog betydning for hvem, der anser løn som betydningsfulgt, hvormed respondenter med vikararbejdet som et supplement til en hovedbeskæftigelse i højere grad vægter løn end respondenter, der er vikarer i deres hovedbeskæftigelse. Både beskæftigelsesform og uddannelse har betydning for respondenternes valg af arbejdsforhold som faktor, således sygeplejersker i højere grad end de resterende grupper fravælger en fastansættelse grundet deres arbejdsforhold. Det anses som et fravalg af det offentlige grundet manglende opfyldelse af hygiejnefaktoren *Arbejdsforhold*. Mens forhold i vikararbejdet fremstår motiverende herfor og bidrager til opfyldelse af motivationsfaktorerne *Præsentation* og *Selve Arbejdet*. I specialet anses vikararbejdet som prekært. Sikkerheden, der opnås i en fast stilling, er dog ikke tilstrækkelig til at vikarerne udelukkende vælger en fastansættelse, blandt andet fordi vikarerne i mindre grad er bekymrede i deres vikaransættelse. Det der mest bekymrer vikarerne, er muligheden for at få vagter og deres indkomst, hvilket anses som en mindre subjektiv usikkerhed i forhold til indkomstsikkerhed og arbejdssikkerhed. Det tolkes som om, at vikarerne ikke i høj grad oplever usikkerheden og dermed har en følelse af, at disse hygiejnefaktorer er opfyldte, hvorfor fokus er på motivationsfaktorerne. En betragtning i specialet er også, at vikarernes tilfredshed og mindre grad af bekymring kan hænge sammen med, at de ikke føler sig nødsaget til at vælge at være vikarer, idet manglen på personale i velfærdssektoren betyder, at vikarerne ikke er bekymrede for deres mulighed for at vende tilbage til den offentlige sektor.

I forhold til spørgsmålet om respondenternes interesse i udelukkende at være beskæftiget i den offentlige sektor peger analysens resultater på, at der er stor variation i, om respondenterne er interesserede i dette. Respondenter, for hvem vikararbejdet ikke er selvvalgt, er mere interesserede i dette. Det vurderes, at faktorerne herfor kan rangeres efter højere løn, større mulighed for fleksibilitet og forbedring af arbejdsforholdene. Faktorerne rangeres således, idet gennemsnitsværdien for løn er højest. Når fleksibilitet og arbejdsforhold rangeres sådan, skyldes det, at elementer af arbejdsforhold af respondenterne anses som mindre centrale end elementer fra fleksibilitet.

8.0 Litteraturliste

- Agresti, A. (2018). *Statistical methods for the social sciences* (5. Udg. Global edition.). Pearson.
- Andersen, L. B., Binderkrantz, A. S., & Hansen, K. M. (2012). Forskningsdesign. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 66-96). København: Hans Reitzels Forlag.
- Beskæftigelsesministeriet (2022). *Delrapportering: Eksternt vikararbejde for sygeplejersker i det regionale sygehusvæsen*. Lokaliseret på: <https://bm.dk/media/21537/bilag-1-vikaranalyse-delrapportering-1-eksternt-vikararbejde-for-sygeplejersker-i-det-regionale-sygehusvaesen.pdf>
- Beskæftigelsesministeriet (2023, 4. maj). Anden delrapport: Eksternt vikararbejde i den kommunale ældrepleje. Lokaliseret d. 13/10 på: <https://bm.dk/arbejdsmraader/udgivelser/rapporter-publikationer/2023/anden-delrapport-eksternt-vikararbejde-i-den-kommunale-aeldrepleje/>
- Bischoff, C. & Klemmensen, R. (2012). Fra spørgsmål til hypoteser. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 45-65). Hans Reitzels Forlag.
- Bredgaard, T. (2015). Dansk Flexicurity. I Bredgaard, T., & Kongshøj Madsen, P. (Red.). *Dansk flexicurity : fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*. (S. 17-52). Hans Reitzel Forlag.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5. udg.). Oxford University Press.
- Castle, N. G. (2009). Perceived advantages and disadvantages of using agency staff related to care in nursing homes, *Journal of Gerontology* 35(1): 28–36. <https://doi.org/10.3928/00989134-20090101-03>
- Carelink (u.år.a). *Kurser*. Hentet d. 5. marts 2025 fra: <https://carelink.dk/om-carelink/kurser/>
- Christensen, P. H. (2020). *Motivation på arbejdspladsen : overblik, indblik og anvendelse*. Akademisk Forlag.
- Clement, L., S. (2017a). Fra teorier og begreber til konkrete spørgsmål. I M. Frederiksen, P. Gundelach & R., S. Nielsen (Red.) *Survey. Design, stikprøve, spørgeskema, analyse* (91-100). Hans Reitzels Forlag.

Clement, L., S. (2017b). I respondentens sted: Forståelse, viden og hukommelse. I M. Frederiksen, P. Gundelach & R., S. Nielsen (Red.) *Survey. Design, stikprøve, spørgeskema, analyse* (101-114). Hans Reitzels Forlag.

Danske regioner (2022a). *Notat: Handlingsplan for reduceret brug af eksterne vikarer – plejepersonale m.fl.* Hentet fra: <https://www.regioner.dk/media/22899/handlingsplan-for-reduktion-i-anvendelse-af-eksterne-vikarer-15112022.pdf>

Danske regioner (2022b, 25. november). *Regionerne sætter ind mod brug af dyre private vikarbureauer.* Hentet d. 09. september 2023 fra: <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2022/november/regionerne-saetter-ind-mod-brug-af-dyre-private-vikarbureauer>

DSR (U.år). Regler for FEA og overarbejde – region og kommune. Hentet d. 02. april .2024 fra: <https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/regler-for-fea-og-overarbejde-region-og-kommune/>

Dansk Sygeplejeråd (2023). *Overenskomst mellem Dansk Sygeplejeråd og VB-FASID 2023-2025.* Hentet fra: https://dsr.dk/media/0mshrqiq/vb-fasid_brancheoverenskomst_dansk_sygeplejeraad_2023-2025.pdf

FOA (2020). Brancheoverenskomst mellem Vikarbureauernes Brancheforening (VB-FASID) og FOA 2020-2023. Hentet fra: <https://www.foa.dk/~media/okpdf/files/brancheoverenskomst%20vikarbureauernes%20brancheforening%20-%201031%20%20pdf.pdf>

FOA (u.år.). *Arbejdstid.* Hentet d. 14. marts 2024 fra: <https://www.foa.dk/raad-regler/i-job/arbejdstid>

Geelan, T., Pedersen, M. S., & Ribe, M. Ø. (2017). Akademikerprekariatet Traditionelt. *Dansk sociologi*, 28(2), 27–84. <https://doi.org/10.22439/dansoc.v28i2.5613>

Gleerup, J., Nielsen, B. S., Olsén, P., & Warring, N. (2018). Prekarisering og akademisk arbejde. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 20(1), 9–29. <https://doi.org/10.7146/tfa.v20i1.108195>

Guystanding (u.år). *Career*. Hentet d. 10. april fra: <https://www.guystanding.com/career>

Hansen, K. M. (2012a). Kvantitative datakilder. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 287-301). Hans Reitzels Forlag.

Hansen, K. M. (2012b). Spørgeskemadesign. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 302-323). Hans Reitzels Forlag.

Hansen, K. M. & Hansen, S. W. (2012). Univariat analyse. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 339-363). Hans Reitzels Forlag.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work* (Elektronisk udg.). Transaction Publishers.

Holmberg, C., Sobis, I., & Carlström, E. (2016). Job Satisfaction Among Swedish Mental Health Nursing Staff: A Cross-Sectional Survey. *International Journal of Public Administration*, 39(6), 429–436. <https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1018432>

Hult, M., Halminen, O., Mattila-Holappa, P., & Kangasniemi, M. (2022). Health and work well-being associated with employment precariousness among permanent and temporary nurses: A cross-sectional survey. *Nordic Journal of Nursing Research*, 42(3), 140–146. <https://doi.org/10.1177/20571585211070376>

Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22. <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>

Knutsen, H. M. (2019). Health Institutions, Temporary Work Agencies, and the Mobility Power of Nurses. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(4). <https://doi.org/10.18291/njwls.v8i4.111927>

Lien. (2023). Temp nurses go digital: Examining gig care in US nursing homes. *Sociology of Health & Illness*, 45(3), 542–559. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13600>

Nielsen, J. (2017). Social- og sundhedsvæsenet. I Nielsen, J. (red.) *Social og sundhedshjælperens rolle* [Ibog]. Munksgaard. <https://socialogsundhedshjaelperensrolle.ibog.gyldendal.dk/?id=144>

Petersen, M. B. (2012). Indekskonstruktion. I Andersen, Hansen og Klemmensen (red.), *Metoder i statskundskab* (2. udg. s. 401-421). Hans Reitzels Forlag.

Region Sjælland (u.år). *Kurser – information*. Hentet d. 5. marts fra: <https://www.regionsjælland.dk/job-og-uddannelse/region-sjællands-vikarkorps/vikarinfo/kurser-information>

Riis, O. (2007). Hvordan kan man lave et spørgeskema? I: *Samfundsvidenskab i praksis : introduktion til anvendt metode* (s. 121-150). Hans Reitzel.

Riisager, B. S. (2015). Prekæritet og prekariat: Sociologisk diskussion og politisk aktivisme. *Slagmark - Tidsskrift for idéhistorie*, (71), 45–60. <https://doi.org/10.7146/sl.v0i71.107307>

Ruyter, A. de. (2007). Should I stay or should I go? Agency nursing work in the UK. *International Journal of Human Resource Management*, 18(9), 1666–1683. <https://doi.org/10.1080/09585190701570742>

Scheuer, S. (2017). *Atypisk beskæftigelse i Danmark: Om deltidsansattes, midlertidigt ansattes og soloselvstændiges vilkår*. LO - Landsorganisationen i Danmark. LO-Dokumentation No. 1/2017 <https://lo.dk/wp-content/uploads/2017/09/atypisk-beskaeftigelse-i-danmark-steen-scheuers-rapport-endelig.-rettet-version.pdf>

Secher, M. (2022, 6. oktober). *Forstå, hvorfor sundhedsvæsenet er presset – og hvorfor det kan blive endnu værre*. TV2.dk. Lokaliseret d. 09.09.2022 på: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2022-10-06-forstaa-hvorfor-sundhedsvaesnet-er-preset-og-hvorfor-det-kan-blive-endnu-vaerre>

Seo, S., & Spetz, J. (2013). Demand for Temporary Agency Nurses and Nursing Shortages. *Inquiry (Chicago)*, 50(3), 216–228. <https://doi.org/10.1177/0046958013516583>

Simpson, K., & Simpson, R. (2019). What do we know about our agency nurse population? A scoping review. *Nursing Forum (Hillsdale)*, 54(4), 492–498. <https://doi.org/10.1111/nuf.12361>

Standing, G. (2014). *The precariat: The new dangerous class* (2. Udg.) Bloomsbury Academic

Standing, G. (2009). *Work after the globalization: Building occupational citizenship*. Edward Elgar Publishing Limited.

Stubager, R. & Sønderskov, K. M. (2011). *Forudsætninger for lineære regression og variansanalyse efter mindste kvadraters metode* (5. udg.). Aarhus Universitet.

Vive (2023). Eksterne vikarer på hospitals- og ældreområdet; Udviklingen i vikarudgifter, erfaringer med brugen af eksterne vikarer og vikarernes oplevelser. Lokaliseret på: <https://admin.vive.dk/media/pure/yze66r9x/23931299>

Vaaben, N. K., Weinreich, E., Dahlager, L. M. C., Mouritzen, S. S., & Manstrup, S. (2023). *Hvorfor stopper sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen? og hvad skal der til, for at de bliver?* Københavns Professionshøjskole.
https://www.ucviden.dk/ws/portalfiles/portal/180426306/Hvorfor_stopper_sygeplejersker.pdf