

Fra deltid til fuldtid

Udforskning af motivation, og overvindelse af barrierer
blandt deltidsansatte SOSU-medarbejdere i ældreplejen



Forfattere: Andrea Elisabeth Skriver, Ann-Sofie Lanzky Markfoged og Sofie Elrum

Vejleder: Laust Høgedahl

Udgivelsesinstitution: Institut for Politik og Samfund, Aalborg Universitet

Antal anslag: 267.646

Normalsider: 111,5

Dato: 31. maj 2024

Forord

Dette speciale er resultatet af et halvt års arbejde, hvor vi har været heldige at samarbejde med en række organisationer og personer, som vi gerne vil takke.

Først og fremmest retter vi en stor tak til Nina Menoka Banerjee, Trine Dahl Iversen og resten af teamet fra 'En fremtid med fuldtid' for deres uvurderlige samarbejde og støtte, og deres inddragelse af os i deres indsats, gennem specialet. Uden deres engagement og ekspertise ville specialet ikke have taget den form den har, da deres bidrag har ledt til spændende perspektiver. Vi vil også gerne takke de medarbejdere og ledere fra Odense Kommune, Aarhus Kommune og Vejen Kommune, som har bidraget til vores speciale ved at deltage i interview og dele deres værdifulde indsigter. Deres deltagelse har været afgørende for at opnå en dybdegående forståelse for problemstillingen, og vi håber, at vi med specialet kan give deres stemmer en plads i debatten. Ydermere ønsker vi at rette en tak til FOA for deres bidrag med kvantitative data, som har været en stor hjælp i form af værdifulde indsigter, der har styrket validiteten af vores resultater. Endelig vil vi gerne takke vores vejleder, Laust Høgedahl, for moralsk støtte, skarp vejledning og faglig ekspertise gennem hele processen. Dine indsigter og din feedback har været uvurderlig for udarbejdelsen af dette speciale. Tak til jer alle, for de indsigter og erfaringer, vi er blevet betroet med.

Vi håber, at specialet vil bidrage positivt til videre diskussion og forståelse af problemstillingen, og at det kan være til gavn for både forskere, praktikere og beslutningstagere inden for feltet. Og vi ser frem til at vores arbejde kan inspirere med nye perspektiver og bidrage til en positiv udvikling.

Abstract

This master's thesis examines the subject of why many social and healthcare workers work part-time in the municipal elderly sector, and which barriers must be overcome in order to make full-time employment more appealing. The purpose is to identify and analyze these barriers for full time employment.

The research design is based on a mixed methods design, with a combination of quantitative and qualitative methods. Part of the data is collected from the three Danish municipalities Aarhus, Odense, and Vejle. These municipalities were chosen to represent both participants and non-participants in the 'A Future with Full-time '-initiative. Interviews with employees and managers from these municipalities, provide insights into the complex reasons why social and healthcare workers opt for part-time work, and how different factors influence their decisions. The remainder of the master's thesis' data consists of survey data collected by FOA and observational data from a 'A Future with Full-time' workshop.

The main points of the analysis identify economic barriers such as salaries and pensions, institutional barriers such as management practices and budget constraints, cultural barriers related to workplace culture and gender norms, and psychological and social barriers such as fear of stress and extra workload – and these barriers are the primary hindrances in making full-time employment more appealing for the part-time employees.

The conclusion highlights the necessity of a need for an approach to reduce the barriers for full-time employment. The perspective suggests the potential to transfer the conclusions to other public sectors where similar challenges exist.

Indholdsfortegnelse

Forord.....	1
Abstract.....	1
1. Problemfelt.....	1
1.1 Den aktuelle arbejdsmarkedssituation.....	2
1.2 Den demografiske udvikling.....	4
1.3 En fremtid med fuldtid.....	8
1.4 Barrierer for øget arbejdstid.....	9
2. Problemformulering.....	10
2.1 Underspørgsmål.....	10
3. Tidligere forskning på området.....	10
3.1 Omfanget af deltid i den kommunale sektor.....	11
3.2 Forskning om de forskellige kommunale ansættelsesformer.....	11
3.3 Forskning om fremtidig mangel på SOSU-medarbejdere.....	12
3.4 Forskning om deltid på det regionale arbejdsmarked.....	13
3.5 Forskning om offentligt ansattes motivation.....	13
3.6 International forskning på ældreområdet.....	15
3.7 Forskning om barrierer for deltid.....	16
4. Afgrænsning.....	17
5. Begrebsafklaring.....	18
6. Teori.....	19
6.1 Arbejdsmarkedsteori.....	20
6.1.1 Den danske model.....	20
6.1.2 Arbejdsmarkedsøkonomi.....	22
6.2 Motivationsteori.....	25
6.2.1 Indre og ydre motivation.....	26
6.2.2 Public Service Motivation.....	27
6.3 Teoriernes samspil.....	29
6.4 Operationalisering af teori.....	30
6.4.1 Kodeproces.....	30
7. Design og metode.....	32
7.1 Videnskabsteoretisk perspektiv.....	33
7.1.1 Kritisk realisme.....	33
7.2 Forskningsdesign: Mixed methods.....	35
7.2.1 Metodetriangulering.....	37
7.3 Forskningslogik.....	38
7.4 Undersøgelsesmetode: Interview.....	39
7.4.2 Udvælgelse af informanter.....	42
7.5 Undersøgelsesmetode: Observation.....	44
7.6 Surveydata fra FOA.....	46

7.7 Kvalitetskriterier.....	48
7.8 Metodisk opsamling.....	50
7.9 Analysestrategi.....	50
7.9.1 Tematisk analyse.....	51
8. Analyse.....	53
8.1 Kvantitativ dataanalyse.....	53
8.1.1 Ugentligt timetal.....	53
8.1.2 Ønsket om flere timer.....	55
8.1.3 Årsager til deltidsarbejde.....	57
8.1.4 Incitamenter til øget arbejdstid.....	59
8.1.5 Overvejelser om pension.....	61
8.1.6 Opsamling på den kvantitative dataanalyse.....	64
8.2 En fremtid med fuldtid.....	65
8.2.1 Workshop i Halsnæs Kommune.....	65
8.2.2 Interview om ‘En fremtid med fuldtid’.....	68
8.3 Kvalitative interview.....	72
8.3.1 Arbejdsmarkedsforhold.....	72
8.3.2 Medarbejdernes motivation til at arbejde.....	88
8.4 Resultater på tværs af datakilder.....	97
9. Konklusion.....	98
10. Diskussion.....	101
10.1 Regeringens trepartsaftale.....	101
10.2 Fordomme og negativ diskurs.....	103
10.3 Ikke alle kan blive SOSU.....	105
10.4 Ligestilling og fortællingen om kønsroller.....	108
11. Referenceliste.....	112
12. Bilagsliste.....	117

1. Problemfelt

I de seneste år har der været flere offentlige debatter om den stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft. Dette ses både i de danske private virksomheder, men også i den danske offentlige sektor, og herunder særligt på det kommunale og det regionale arbejdsmarked. Dette afspejler en bredere udfordring på det danske arbejdsmarked, hvor der med tiden er opstået et skævt forhold mellem udbud og efterspørgsel. Behovet for at øge arbejdsudbuddet er en yderst aktuell problemstilling, og den politiske bevågenhed bekræfter, at både rekrutterings- og beskæftigelseudfordringen er et “vildt” problem, med mange komplekse udfordringer. Politisk har den siddende regering en stor opmærksomhed på denne udfordring, hvilket især kom til udtryk efter folketingsvalget i 2022, hvor den genvalgte statsminister, Mette Frederiksen, på et pressemøde den 14. december samme år, præsenterede regeringsgrundlaget for den, på daværende tidspunkt, netop nysammensatte regering:

“Vi har et mål om at sikre endnu flere danskere i beskæftigelse – både fordi vi grundlæggende tror på værdien af at have et arbejde, men også for at gøre os rigere som samfund. Målet er, at den strukturelle beskæftigelse skal forøges med 45.000.” (Statsministeriet, 2022)

I form af en række reformspor, herunder en omfattende frisættelse af den offentlige sektor og det danske velfærdssamfund, satte statsministeren denne dag rammerne for regeringens arbejdsfællesskab. Et af de helt centrale tiltag i regeringsgrundlaget, som skal finansiere store dele af SVM-regeringens planer frem mod 2030, er at øge den strukturelle beskæftigelse ved at skaffe et øget arbejdsudbud på 45.000. Både danske virksomheder og de offentlige arbejdspladser mangler kvalificeret arbejdskraft og melder om mangel på medarbejdere både nu og i fremtiden. Hvis ikke der kommer flere hænder til at løfte efterspørgslen på arbejdskraft, kan det få konsekvenser for hele den danske befolkning. (Statsministeriet, 2022)

Ovenstående er grundet, at der mangler arbejdskraft i rigtig mange fag, som vi på den ene eller anden måde kommer i berøring med i vores dagligdag. Og det er her regeringens plan om at frisætte den offentlige sektor og velfærdssamfundet spiller ind, hvor pengene fremover i højere grad skal følge med borgerne. Men frisættelsen er ikke kun et opgør mod dokumentation og bureaukrati – det er også en forventning om, at velfærdssamfundet, borgerne og medarbejderne selv skal bidrage til at skabe de gode daginstitutioner, folkeskoler

og plejehjem. Frisættelsen, eller ‘frihedsreformen af vores velfærd’, er, i regeringens øjne, helt afgørende, hvis vi skal styrke velfærdssamfundet. Men det er ikke kun frisættelse, som regeringen vil bruge i kampen om det gode velfærdssamfund. På pressemødet blev der også lovet tre milliarder kroner til et lønløft i den offentlige sektor, en forhøjelse af beskæftigelsesfradraget, herunder yderligere forhøjelse for enlige forsørgere, ny mellemskat, topskat og top-topskat. Ydermere blev der fremlagt planer om at afskaffe seniorpensionen og seniorjob, til fordel for en Arne+-ordning, der er rettet mod personer med nedsat arbejdsevne, efter langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. Alt sammen tiltag, der i mere eller mindre grad kan anses som værende økonomiske incitamenter. (Statsministeriet, 2022)

Set i lyset af den stigende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft og regeringens mål om at øge den strukturelle beskæftigelse, er det relevant at forstå den aktuelle arbejdsmarkedssituation i Danmark, og herunder vil det være nødvendigt også at kaste et blik på den demografiske udvikling. Ved at se på den aktuelle arbejdsmarkedssituation får vi en dybere indsigt i de udfordringer og muligheder, der eksisterer på det danske arbejdsmarked.

1.1 Den aktuelle arbejdsmarkedssituation

Ledigheden i Danmark er rekordlav. Det viser tal fra Danmarks Statistik (2024a), hvor der i januar var 86.900 ledige, hvilket svarer til en ledighed på 2,9 % af den samlede arbejdsstyrke. Det er det laveste niveau siden 1974, med undtagelse af nogle måneder i 2008.

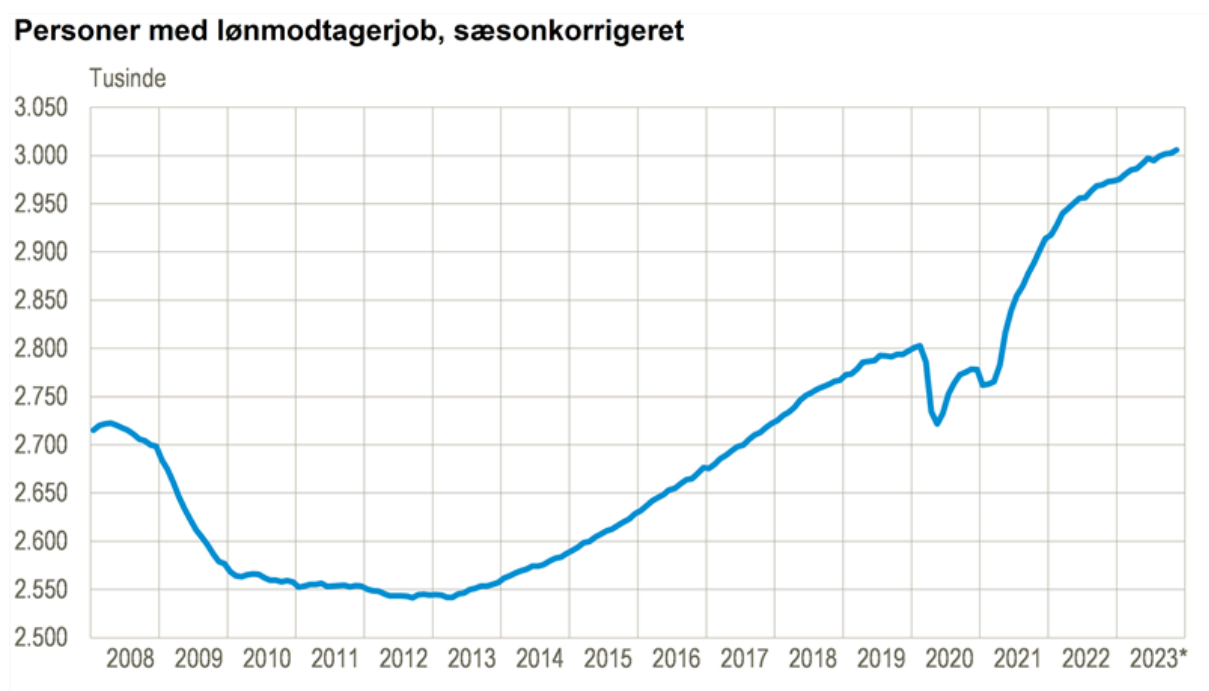


Figur 1: Udviklingen i ledigheden (Kilde: Danmarks Statistik, 2024a)

Som det fremgår af ovenstående figur 1, har ledigheden i Danmark oplevet en betydelig nedgang siden 2008, hvor antallet af ledige toppede under finanskrisen. Siden da har ledigheden været faldende – og den nåede sit laveste niveau i januar 2024, hvor den udgjorde 2,9% af den samlede arbejdsstyrke. En faldende ledighed kan indikere en økonomisk udvikling, hvor virksomheder ansætter flere medarbejdere for at imødekomme en stigende efterspørgsel på deres produkter eller ydelser, hvilket kan føre til et stigende behov for arbejdskraft på arbejdsmarkedet. Dog bør det bemærkes, at denne forklaring ikke nødvendigvis er den eneste årsag til faldende ledighed og at andre faktorer såsom politiske tiltag, ændringer i arbejdsmarkedspolitikken eller europæisering også kan spille en rolle.

Samtidig med den rekordlave ledighed, oplever Danmark en rekordhøj beskæftigelse, der i november 2023 var steget til 3.005.600 personer, hvilket sammenlignet med november 2022, betyder, at der er sket en stigning i antallet af lønmodtagere på 32.600 personer på bare ét år (Danmarks Statistik, 2024b).

Nedenfor ses beskæftigelsen for lønmodtagere fra 2008 frem til og med 2023:



Figur 2: Beskæftigelse for lønmodtagere (Kilde: Danmarks Statistik, 2024b)

Grafen i figur 2 ovenfor viser en markant stigning i antallet af lønmodtagere, især hen over det seneste årti. Denne udvikling i beskæftigelsen illustrerer en vækst og stabilitet på det

danske arbejdsmarked i løbet af denne periode. Det er her tydeligt, at beskæftigelsen har oplevet en kontinuerlig stigning over de seneste år, hvilket afspejler en vedvarende efterspørgsel efter arbejdskraft og en generel sund økonomisk aktivitet i Danmark.

Samtidig med at høj ledighed kan have samfundsøkonomiske konsekvenser, eksempelvis ved tab af goder der ikke bliver produceret, kan den lave ledighed ses som værende positiv, især i en tid der har været plaget af krig i Europa og hvor hverdagen for mange er blevet dyrere. Men den lave ledighed, kombineret med manglen på kvalificeret arbejdskraft og rekrutteringsudfordringer på det danske arbejdsmarked, kan være dårligt for vores samfund på flere niveauer. Både den private og offentlige sektor oplever i dag problemer med at få stillinger besat, hvilket kan blive værre i fremtiden, grundet blandt andet den demografiske udvikling. Dette indkapsles meget tydeligt ved, at danske virksomheder placerer mangel på arbejdskraft øverst, som den mest udtalte vækstudfordring (Ritzau, 2022). Også virksomhedernes rekrutteringsudfordringer er høje. Ifølge Beskæftigelsesministeriets 'Status på arbejdsmarkedet' fra maj 2023, er 14 % af virksomhedernes samlede rekrutteringsforsøg, i perioden juni 2022 til og med november 2022, mislykkedes, mens 13 % er endt med at blive besat af personer uden de ønskede kvalifikationer (Beskæftigelsesministeriet, 2023). Ydermere viser tallene fra perioden september 2022, til og med februar 2023, at virksomhederne havde 85.000 forgæves rekrutteringer (Christensen, 2023).

1.2 Den demografiske udvikling

I forbindelse med udviklingen af lav ledighed, er det også et vigtigt aspekt at se på den demografiske udvikling. Der er en stigende andel af ældre borgere i pensionsalderen, på grund af en kombination af lavere fødselstal og forbedret levealder (Danmarks Statistik, 2023). Fødselstallet i Danmark har ligeledes været faldende siden 1995, hvilket har ført til en ændring i befolkningens alderssammensætning og udfordringer med at opretholde en stabil arbejdsstyrke (Danmarks Statistik, 2024c). Udviklingen i demografien viser dermed, at der bliver flere ældre, og at der fødes færre børn. Dette betyder at antallet af danskere i den arbejdsdygtige alder vil være faldende, og at der i fremtiden vil komme flere i pensionsalderen.

Danmark har derfor behov for al den arbejdskraft, det er muligt at skabe, idet behovet for arbejdskraft ser ud til kun at være stigende for fremtiden – hvilket kan få konsekvenser for

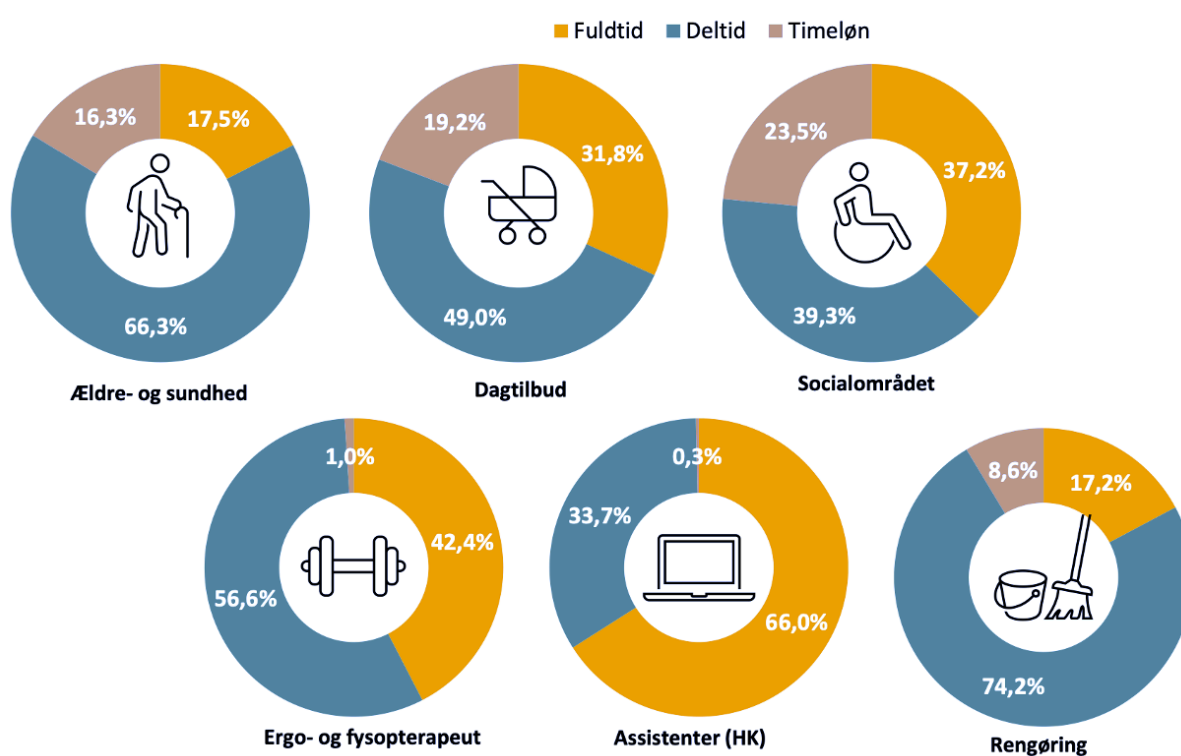
blandt andet den danske produktion, vækst, velfærd, og velstand. Derudover, når vi ikke kan få adgang til den arbejdskraft som der er behov for, kan dette betyde, at der er mange af dem, som allerede er i arbejde i Danmark, der vil være nødsaget til at løbe lidt hurtigere end de gør i forvejen. Det kan også påvirke kvaliteten af det udførte arbejde, samt resultere i dårligt arbejdsmiljø, idet beskæftigelsessudfordringerne, som nævnt ovenstående, blandt andet har medført at flere virksomheder kan føle sig nødsaget til at ansætte personer med en anden profil, end man oprindeligt havde tiltænkt. Dette kan påvirke både arbejdspladsen, i form af en ringere arbejdskraft, men også medarbejderen som kan blive påvirket psykisk, eksempelvis ved at føle sig utilstrækkelig. Danmark står således overfor en stor demografisk udfordring, idet antallet af børn og ældre vokser, mens der samtidig bliver færre hænder på især det kommunale arbejdsmarked.

Der mangler derfor medarbejdere til at varetage velfærden og komme i mål med sagsbunkerne i den offentlige sektor. Ifølge en ny analyse af PwC oplever 9 ud af 10 ledere i den offentlige sektor således jævnligt, at de ikke kan rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer, og 58 % fortæller, at de har udfordringer med at fastholde medarbejdere. Der er særligt mangel på specialiserede medarbejdere, og i kommuner og regioner fortæller 76 % af lederne, at de mangler velfærdsmedarbejdere, herunder pædagoger og pleje- og sundhedspersonale (PwC, 2023).

Kommunerne står derfor overfor store udfordringer med at rekruttere nok medarbejdere på særligt ældre- og sundhedsområdet. Dette betyder, at der på sigt kan opstå en situation, hvor der mangler hænder til blandt andet at hjælpe, pleje og yde omsorg for de ældste borgere i fremtiden. Udfordringerne på ældreområdet er ligeledes et emne, der i dag fylder meget på mediernes dagsorden. Især har der været fokus på mangler i den eksisterende ældrepleje, og hvordan ældre bliver tabt på gulvet, fordi der løbes for stærkt på plejehjemmene. Der er ikke nok medarbejdere, og der samtidig ikke er nok, der søger ind på uddannelserne – og hele 20 % af dem, der startede på SOSU-assistentuddannelsens hovedforløb i 2021, faldt fra efter bare seks måneder. (Andreasen, 2022)

Paradoksalt, med denne udfordring, med mangel på medarbejdere på de kommunale velfærdsområder, er antallet af kommunale medarbejdere der arbejder deltid højt. Ifølge KL's rapport "*Det kommunale arbejdsmarked i tal*" (2023), arbejder knap 40 % af de kommunale medarbejdere på deltid, hvor nogle faggrupper er mere repræsenteret end andre. Der ligger

således et kæmpe potentiale i denne gruppe, og i muligheden for at øge arbejdstiden her, især taget rekrutteringsudfordringerne i betragtning. Den nye økonomiske analyse *'Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden'*, udgivet af Finansministeriet, (2023a), adresserer den aktuelle rekrutteringssituation for større grupper af velfærdsmedarbejdere. Ifølge rapporten fremgår der flere centrale udfordringer på arbejdsmarkedet for velfærdsmedarbejdere i den offentlige sektor – både opgjort aktuelt og på længere sigt. I årene frem mod 2035 kommer der betydeligt flere ældre over 70 år, hvilket skærper behovet for kvalificeret arbejdskraft inden for særligt ældresektoren. Rapportens fremskrivninger viser, at ændringer i efterspørgslen i 2021-2035 forventes at overstige ændringen i udbuddet for uddannede SOSU-hjælpere og -assistenter med i alt knap 15.000 personer og med ca. 5.000 for uddannede pædagoger (Finansministeriet, 2023a). Dette indikerer, at der på disse områder kan opstå forværringer af rekrutteringssituationen frem mod 2035.

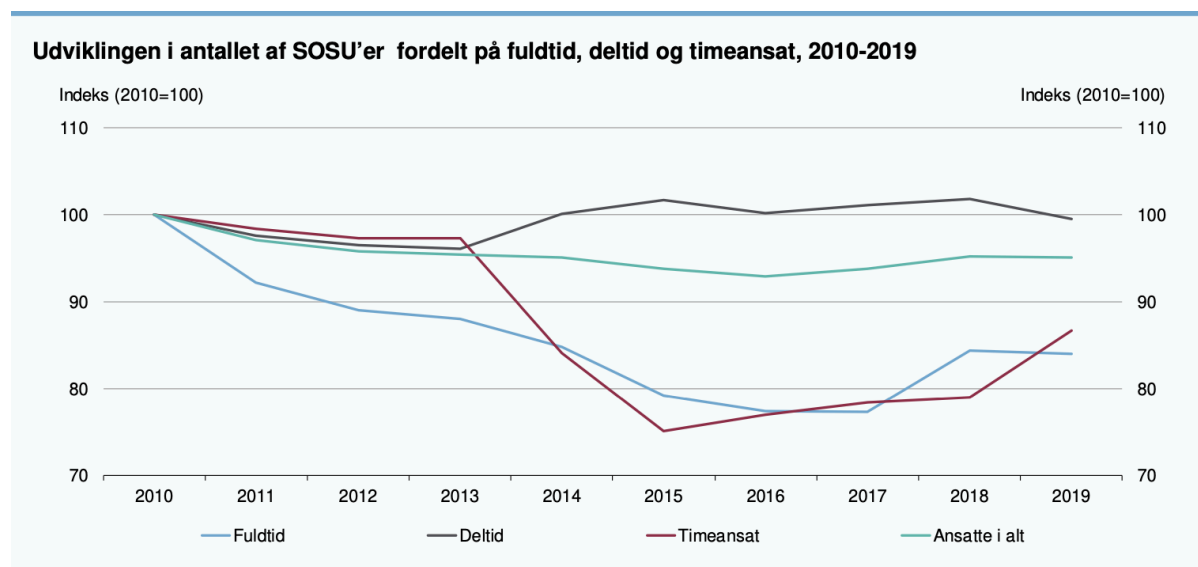


Figur 3: Fuldtid, deltid og timeløn fordelt på arbejdsområder 2022 (Kilde: Viden på Tværs, 2023)

I ovenstående figur 3 ses fordelingen af medarbejdere fra forskellige arbejdsområder på fuldtid, deltid eller timeløn i 2022. Her fremgår det at særligt 'Ældre- og sundhed' samt 'Rengøring' er de områder hvor der er flest, der arbejder på deltid. På ældreområdet er det særligt social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere, der indgår som en del

af den samlede arbejdsstyrke på området. Der er således et potentiale i disse medarbejdere, hvis man kan give dem bedre incitamenter til at gå op i tid.

Ifølge Social- og Indenrigsministeriet (2020), jævnfør figur 4 nedenfor, viser det sig, at andelen af social- og sundhedspersonale, der er ansat på deltid i den kommunale ældrepleje, er betydeligt højere end andre faggrupperinger i kommunerne. I 2019 var størstedelen af SOSU-medarbejderne således ansat på deltid, hvor kun hver 10. medarbejder var ansat på fuldtid (Social- og Indenrigsministeriet, 2020, s. 9). Siden 2010 er der således sket et fald i antallet af SOSU'er ansat i den kommunale ældrepleje på fem procent. Faldet er svarende til ca. 4.000 medarbejdere og indikerer en nedsættelse af ansatte på henholdsvis fuldtid, deltid samt timeansatte. Antallet af deltidsansatte fra 2010-2019 er faldet med 0,5 %, hvorimod de fuldtidsansatte er faldet med hele 16 % i samme periode. Udviklingen i antallet af SOSU-medarbejdere har derfor haft relevans for sammensætningen af den samlede arbejdsstyrke. På baggrund af de relativt høje procentvise fald, i det samlede antal fuldtids- og timeansatte, ses det som følge af nedenstående figur 4, at en større andel af arbejdsstyrken er ansat på deltid i 2019 (Social- og Indenrigsministeriet, 2020):



Figur 4: Udviklingen i antallet af SOSU'er (Kilde: Social- og Indenrigsministeriet, 2020, s. 14)

Der er således potentiale i at få flere eksisterende deltidsansatte til at gå op i tid eller overgå til fuld tid i særligt ældresektoren, idet der derved procentmæssigt vil være mere tid til kerneopgaven og presset på de enkelte arbejdspladser mindskes – og der vil være mere tid i løbet af dagen til at færdiggøre arbejdsopgaverne. Samtidig kan det mindske behovet for at

benytte vikartimer, da en lavere sygefraværsprocent er lig med et mindsket behov for at få dækket for de fastansatte. Dette er en fordel, da vikarer typisk er ukendte for de ældre borgere og kan dermed mindske borgernes tryghed. Samtidig har vikarer typisk et ringere kendskab til arbejdspladsen, og kan ikke indgå i de samme arbejdsrutiner. Det er derfor relevant at undersøge hvilke barrierer, der påvirker, at kommunale medarbejdere vælger at arbejde deltid – og om der er nogen mulighed for at øge dette til fuldtid.

1.3 En fremtid med fuldtid

I 2018 indgik Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet (FF), der repræsenterer 565.000 ansatte i kommuner og regioner, en aftale om, at udvikle nye og innovative løsninger, for at øge arbejdstiden for kommunale medarbejdere i sundhed- og ældresektoren (Kommunernes Landsforening, 2024). En af disse løsninger er indsatsen 'En fremtid med fuldtid', der er skabt i et forsøg på at hjælpe de kommunale arbejdspladser med at øge arbejdstiden for de deltidsansatte medarbejdere, og indsatsen er en reaktion på den aktuelle udfordring, hvor en betydelig andel af de kommunale medarbejdere arbejder på deltid, mens der er stor efterspørgsel på flere hænder. Indsatsen, som siden 2020 har foregået i samarbejde med knap halvdelen af landets kommuner, arbejder for at udvikle lokale løsninger på blandt andet de strukturelle og kulturelle barrierer, der er forbundet med rekrutteringsudfordringerne på det kommunale arbejdsmarked. Konkret handler indsatsen om at få kommunale medarbejdere til at gå op i tid, eller gå fra deltid til fuldtid og ved at øge antallet af medarbejdere, der arbejder fuldtid i stedet for deltid, forsøges det at imødekomme de massive rekrutteringsudfordringer, som kommuner står overfor lige nu – og som kun vil blive værre de kommende år (KL, 2024). Potentialet for at øge arbejdstiden for de kommunale medarbejdere kan bidrage til at løse den stigende mangel på arbejdskraft, samtidig med at det kan sikre en større sammenhæng for de borgere, de kommunale medarbejdere er i kontakt med. Indsatsen peger ligeledes på, at flere fuldtidsansatte i de kommunale velfærdsområder kan bidrage til at fremme ligestilling mellem kønnene, da det primært er kvinder, der arbejder deltid – og blandt andet derfor opbygger lavere pensioner (Kommunernes Landsforening, 2024).

Kommunerne står overfor en udfordring i fremtiden, hvor de er nødt til at få allerede eksisterende personale på ældreområdet til at arbejde mere. Den gennemsnitlige faste arbejdstid for SOSU-ansatte i ældreplejen på 27 timer har ikke ændret sig siden 2010, og

dertil arbejder kun 10 % af SOSU-ansatte i ældreplejen på fuld tid, mens 72 % er på deltid, og 18 % er ansat på timebasis (Guldager, 2020). Det er derfor særligt inden for SOSU-faget og ældresektoren, at der er størst potentiale i at bruge kræfter på at få flere til at gå fra deltid til fuldtid. Indsatsen bliver dog ikke anvendt i samtlige kommuner og det er ikke alle fagområder, som indsatsen anvendes på, i de deltagende kommuner. Det er dog ikke ensbetydende med, at de kommuner, der ikke anvender indsatsen på ældreområdet, ikke arbejder med en form for fuldtidsindsats. I Aarhus Kommune beskæftiger man sig eksempelvis med en indsats der hedder 'Op i tid', og det samme gør man i Odense Kommune, hvor indsatsen her er inspireret af tidligere deltagelse i 'En fremtid med fuldtid'.

Samlet set er inddragelsen af indsatsen 'En fremtid med fuldtid' fra KL og FF relevant, da deres politikker, forhandlinger og tiltag kan have en direkte indvirkning på arbejdsforholdene og beskæftigelsesmulighederne for SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor. Deres eksisterende perspektiver og erfaringer kan bidrage til at identificere og adressere barrierer, for at øge arbejdstiden og beskæftigelsen i sektoren.

1.4 Barrierer for øget arbejdstid

Det er derfor en væsentlig opgave at undersøge barriererne der kan eksistere for SOSU-medarbejdere i at gå op i tid, da det kan bidrage til at forbedre arbejdsvilkårene på de enkelte arbejdspladser, og afhjælpe den fremtidige udfordring med mangel på arbejdskraft i ældresektoren. Derfor ønsker vi at identificere de specifikke udfordringer, og barrierer som kommunerne og de enkelte medarbejdere står overfor, hvis de skal forsøge at lykkedes med at løfte medarbejdere i denne faggruppe fra en deltids- til en fuldtidsstilling. Vi forventer under indsamlingen af empiri, at støde på flere former for barrierer fra henholdsvis medarbejdersiden og arbejdsgiversiden. Dette omfatter blandt andet eksempelvis lønforhold, arbejdsmiljø og -vilkår, stereotyper og fordomme om faget, samt uddannelsesmæssige og karrieremæssige muligheder.

Som nævnt, kan der eksistere forskellige barrierer for at øge arbejdstiden blandt social- og sundhedspersonalet på både medarbejdersiden og arbejdsgiversiden. Fra medarbejders perspektiv kan der eksempelvis være en række personlige årsager til, at man ønsker deltid frem for fuldtid. Derudover kan der eksistere en form for fastgroet "kultur" eller fortælling

om at deltid er normen blandt SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor – altså en slags “deltidskultur”, som der skal gøres op med.

Formålet med dette speciale er i den forbindelse at undersøge arbejdstidsområdet i relation til hvilke udfordringer, der påvirker valget om at gå fra deltid og op i (fuld)tid, og hvorvidt udfordringerne opstår på baggrund af eksempelvis kulturelle, strukturelle, institutionelle eller andre barrierer. Ved at fokusere på at forstå de specifikke udfordringer, der er knyttet til at øge medarbejdernes arbejdstid, ønsker vi at identificere hvilke barrierer, der afspejler udfordringerne, og hvordan disse påvirker den individuelle beslutning om at arbejde på deltid eller fuldtid. Denne problemstilling vil blive undersøgt i indeværende speciale, hvilket fremgår af følgende problemformulering:

2. Problemformulering

Hvorfor er mange SOSU-medarbejdere på deltid i den kommunale ældresektor, og hvilke barrierer skal overvindes for at øge incitamentet til at få flere til at gå op i tid?

2.1 Underspørgsmål

For at hjælpe med at sikre en fyldestgørende besvarelse af problemstillingen, har vi opstillet nedenstående underspørgsmål. Formålet med underspørgsmålene er at sikre, at relevante perspektiver i forhold til eventuelle barrierer og mulige incitamenter til at overkomme disse, inddrages. Dertil bidrager underspørgsmålene til struktur i undersøgelsesdesignet, idet de to teoretiske rammer er repræsenteret heri.

1. Hvordan kan arbejdsmarkedsforhold såsom løn og arbejdsvilkår være med til at påvirke beslutningen om at gå op i tid i den kommunale ældrepleje?
2. Hvad kan være med til at motivere medarbejderne inden for den kommunale ældrepleje til at gå op i tid, og hvad kan stå i vejen for dette?

3. Tidligere forskning på området

Formålet med dette afsnit er at give en gennemgang af den nuværende forskning. Ved at sammenfatte den tilgængelige viden der eksisterer på området, kan vi derved identificere tendenser samt videnshuller i litteraturen og områder, hvor yderligere undersøgelser er

påkrævet. Der udarbejdes derfor nedenstående en sammenfattende oversigt over den aktuelle viden og fund, der er relevante for det valgte emne angående andelen af SOSU-medarbejdere på deltid/fuldtid, samt hvilke barrierer der kan eksistere for disse, i forhold til at gå fra en deltidsstilling til en fuldtidsstilling - eller blot op i tid. Det skal dog understreges, at den eksisterende litteratur om årsager og barrierer er begrænset. Der vil derfor i det følgende også blive kigget på forskning, der ligger lidt udenfor dette område, men som stadig vurderes relevant for specialet, idet det siger noget om de kommunale rammer, ældrepleje og SOSU-faget generelt.

3.1 Omfanget af deltid i den kommunale sektor

Ifølge arbejdskraftundersøgelsen lavet af Danmarks Statistik om 4. kvartal i 2021, var der 693.000 personer ansat i deltidsjob, hvoraf 60.000 angav at de ikke kunne få fuldtidsarbejde som årsagen til at de arbejdede deltid (Danmarks Statistik, 2022). Dette kan pege hen imod, at en eksisterende barriere er, at de kommunale stillinger slet ikke bliver opslået på fuld tid til at starte med. I 2019 slog kommunerne kun 18 % af i alt knap 10.000 social- og sundhedsstillinger op på fuld tid – dette steg i 2021 til 28 % af i alt omkring 14.000 stillingsopslag – og 64 % af stillingerne slås op som deltidsstillinger, mens 8 % ikke klart har en angivet arbejdstid (FOA, 2022). Kommunerne er inden for de seneste år blevet bedre til at tilbyde de ansatte fuldtid, når en ledig stilling slås op. Dette viser nye tal, som FOA har trukket i FH's jobdatabase AMOS, men der er dog stadig lang vej, da tallene samtidigt påpeger, at langt de fleste stillinger stadig slås op på deltid. Ydermere viser arbejdskraftundersøgelsen fra Danmarks Statistik (2022) at uddannelse og henholdsvis sygdom, handicap eller flexjob er de hyppigst angivne årsager til at arbejde på deltid, blandt 15-64-årige.

3.2 Forskning om de forskellige kommunale ansættelsesformer

I en rapport om forskellige kommunale ansættelsesformer fra VIVE (2018) er der lagt fokus på de seneste to årtiers stigende opmærksomhed på udviklingen af ansættelsesforhold for lønmodtagere, med formål om at bidrage med viden om de forskellige ansættelsesformer, man kan støde på, i den kommunale sektor. I rapporten har man blandt andet interviewet HR-chefer/HR-konsulenter, samt ledere i ældreplejen. Ifølge de adspurgte ledere i rapporten vurderes det, at SOSU-medarbejdere på det kommunale område i høj grad er ansat på nedsat

tid, hvilket i dette tilfælde kan være alt fra 6 timer til 32 timer, selvom de fleste er på omkring 32 timer. I rapporten er der samlet årsagsforklaringer på den store mængde deltidsansættelser i ældreplejen, fra de interviewede ledere. Dels siger lederne, at arbejdstilrettelæggelsen nødvendiggør, at flere medarbejdere er på nedsat tid, dels fordi det er økonomisk rationelt ikke at have medarbejdere på arbejde, når der er “nultid” på arbejdspladsen – altså tidsrum, hvor de ældre sover eller medarbejderne ikke har arbejdsopgaver – grundet stramme økonomiske vilkår (VIVE, 2018). Deltidsansættelserne giver ifølge lederne mere fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, fordi det frigiver flere hænder. Deltidsmedarbejderne kan også bruges til at dække ved sygefravær, hvor mange også benytter vikarer. Dette varierer dog fra sted til sted. Mest afgørende er dog ifølge lederne medarbejdernes eget ønske om kun at arbejde på deltid. Arbejdet i ældreplejen er ifølge lederne hårdt og belastende, hvorfor de fleste SOSU-medarbejdere ikke kan klare at arbejde fuldtid. I sidste ende vurderer lederne i rapporten, at ældreplejen er styret af antallet af borgere samt de ydelser, som borgerne er visiteret til at skulle modtage. Derfor er personalebehovet i høj grad flydende, og arbejdstilrettelæggelsen påvirkes i høj grad heraf, ligesom at budgettering, opgaver og højt sygefravær påvirker ledernes muligheder for at ansætte på fuld tid. Derfor er ældreområdet præget af forskellige ansættelsesformer. (VIVE, 2018)

3.3 Forskning om fremtidig mangel på SOSU-medarbejdere

Ifølge analysen fremlagt af Bæksgaard (2023) i Momentum, KL's nyhedsbrev, vil der om otte år mangle omtrent 16.000 social- og sundhedsmedarbejdere landet over. Samtidig viser undersøgelsen, at langt de fleste SOSU-medarbejdere arbejder mindre end 37 timer om ugen. Kun hver tiende SOSU-hjælper er ansat på fuld tid, mens det gør sig gældende for hver femte SOSU-assistent. På SOSU-området i 2023 arbejdede der 3.686 flere på fuldtid, sammenlignet med 2019. Dette er en stigning på 39 %. Denne udvikling er sket som følgende efter blandt andet flere års fokus på at få flere kommunalt ansatte op i tid eller på fuld tid, med særligt indsatsen ‘En fremtid med fuldtid’ (Bæksgaard, 2023). Det, der fremgår, ud fra den eksisterende viden om denne indsats, er at den virker til at lykkedes i forhold til at få flere kommunale medarbejdere og herunder SOSU-medarbejdere, til at gå op i tid. Indsatsen viser blandt andet, hvordan det handler om at få ændret en “fastgroet kultur” opfattelse af at deltid er normen inden for særligt de ansatte i ældreplejen. Erfaringerne fra samarbejdet med knap 200 lokale arbejdspladser viser, at en af de største barrierer for medarbejderne for at gå op i

tid handler om den individuelle bekymring for, hvorvidt de kan holde til at arbejde de ekstra timer (Andersen, 2023). Det fremgår derudover at noget af det helt afgørende for at lykkes med at få flere op i tid er, at man lytter til medarbejderne i forhold til eksempelvis bekymringer om ændret arbejdsmiljø, og at de opnår større medbestemmelse i forhold til vagtplanlægning.

3.4 Forskning om deltid på det regionale arbejdsmarked

I 2012 blev der foretaget en spørgeskemaundersøgelse om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser. Undersøgelsen blev foretaget af Olsen et al. (2012) fra Aarhus Universitet og konkluderede blandt andet, at 33 % af de adspurgte arbejdede på deltid, og at 85 % af dem selv har valgt at arbejde på deltid. Kun 11,6 % svarede imidlertid, at de ønskede at øge deres ugentlige arbejdstid med det samme, mens 17,5 % svarede, at de på sigt kunne forestille sig at gå op i tid. Sammenlagt betyder det, at 70,9 % af de deltidsansatte svarede, at de ikke ønskede at gå op i tid. En af hovedkonklusionerne er, at sandsynligheden for valget om deltidsbeskæftigelse stiger med antallet af medarbejdernes antal børn samt at flere kvinder end mænd var på deltid. Derudover konkluderede undersøgelsen, at der var forskel mellem de forskellige faggrupper, således at hele 59,4 % af de adspurgte SOSU-medarbejdere/sygehjælpere var på deltid. Desuden udledte undersøgelsen, at også fysisk belastning og travlhed påvirkede valget mellem deltids- og fuldtidsbeskæftigelse. Undersøgelsen viste ligeledes en sammenhæng mellem medarbejdernes arbejdsmotivation samt medarbejderindflydelse og sandsynligheden for deltidsbeskæftigelse. Medarbejdere med høj indre motivation og høj normativ public service motivation samt medarbejdere med indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold havde en lavere sandsynlighed for at være deltidsbeskæftigede. Dog fandt undersøgelsen ingen sammenhæng mellem medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen og arbejdstiden. (Olsen et al., 2012)

3.5 Forskning om offentligt ansattes motivation

I rapporten om offentligt ansattes motivation, foretaget af Danske Regioner, Kommunernes Landsforening, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Finansministeriet (2022), er der foretaget en motivationsundersøgelse i den offentlige sektor. Formålet med undersøgelsen var at undersøge, hvad der motiverer de offentligt ansatte, gennem en spørgeskemaundersøgelse med 8.700 helt eller delvise besvarelser. I undersøgelsen arbejdes der ud fra fire typer

motivation, herunder indre- og ydre motivation, public service motivation og brugerorientering. Medarbejderne i det offentlige er ifølge rapporten en yderst vigtig ressource, og det vurderes, at deres motivation for at udføre samfundsvigtige opgaver er vigtig at fastholde. Generelt for ældreområdet kunne man i rapporten konkludere, at de ansattes indre motivation er høj, når deres oplevelse af mening er høj og at god ledelse fra nærmeste leder har en positiv sammenhæng med deres brugerorientering. I og med undersøgelsen dog primært har et generelt perspektiv, og det er begrænset, hvad der kan trækkes ud af resultater, der relaterer sig direkte til medarbejdere i ældreplejen. De generelle tendenser tegner dog et billede af, at offentlige medarbejdere i høj grad motiveres indefra og af opgaverne og deres oplevelse af meningen i opgaverne. (Danske Regioner et al., 2022)

Netop ovenstående pointe om medarbejdernes individuelle motivation er væsentlig for specialet, da motivationsfaktorer muligvis kan bryde nogle af de barrierer, der påvirker valget mellem deltids- og fuldtidsbeskæftigelse. Som vi så i gennemgangen i spørgeskemaundersøgelsen om deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser, er dette nemlig en væsentlig faktor at medtage, når man undersøger offentlige medarbejders valg. De adspurgte deltidsbeskæftigede vægtede i høj grad personlige faktorer som begrundelse for valget om deltid frem for fuld tid, og undersøgelsen konkluderede, at 60,8 % af de adspurgte deltidsbeskæftigede svarede, at deltidsarbejdet betød, at de kunne yde mere på arbejdet (Olsen et al., 2012). Alt i alt indikerer undersøgelsen, at der er visse motivationsfaktorer, der går igen, når medarbejderne vælger en deltidsbeskæftigelse frem for en fuldtidsbeskæftigelse.

Idet undersøgelsen er foretaget på det regionale arbejdsmarked, og dermed de regionalt ansatte SOSU-medarbejdere/sygehjælpere, er det relevant også at få afdækket viden på det kommunale arbejdsmarked. Og med den danske model kan man da også argumentere for at ovenstående undersøgelse har relevans for specialet, da det må antages at det regionale og kommunale arbejdsmarked er sammenligneligt. Dels fordi lønrammen for både det kommunale og det regionale arbejdsmarked er reguleret gennem overenskomster, og dels fordi den regionale og den kommunale økonomi og budgetlægning er reguleret af staten. Staten fastsætter eksempelvis de overordnede økonomiske rammer og målsætninger gennem finanslove og økonomiske politikker samt regler for, hvordan kommuner og regioner skal udarbejde deres budgetter. Desuden kan staten intervenere direkte i kommunernes og

regionernes økonomi, hvis de ikke overholder reglerne eller hvis der er behov for at korrigere uoverensstemmelser.

3.6 International forskning på ældreområdet

International forskning inden for specialets undersøgelsesfelt synes begrænset i forhold til at beskrive udfordringerne med deltidsarbejde på ældreområdet. Dette kan formentlig skyldes, at vi i Danmark gør brug af den nordiske velfærdsmodel, som selvsagt ikke gør sig gældende i andre lande som eksempelvis USA. Forskningsartikler fra USA og andre lande beskæftiger sig i højere grad med private løsninger, og derudover ældrepleje fra familiemedlemmer. Dette ses blandt andet i artiklen 'Families and Elder Care in the Twenty-First Century' skrevet af Bookman og Kimbrel (2011). De påpeger i deres artikel, at der blandt amerikanerne ofte er en mangel på forståelse for de udfordringer, der er forbundet med ældrepleje, selvom de generelt er opmærksomme på, at befolkningen ældes. Traditionelt har familier, især kvinder, spillet en central rolle i ældrepleje i USA, men nu har ændringer på arbejdsmarkedet gjort det vanskeligere for familier at opretholde denne rolle, da flere amerikanske kvinder er blevet en del af den betalte arbejdsstyrke. Dette har ført til en nødvendighed for at outsource pleje til ikke-familiemedlemmer, da næsten 60 % af de amerikanere, der tager sig af ældre, nu er i beskæftigelse (Bookman & Kimbrel, 2011). Socioøkonomiske faktorer spiller ydermere en væsentlig rolle, da mange amerikanske middelklassefamilier ikke har råd til at betale for hjemmepleje til deres ældre familiemedlemmer, grundet blandt andet privatiseringer af sundhedsforsikringer. Dette understreger behovet for samarbejde og koordinering mellem forskellige aktører i USA, herunder sundhedsplejeudbydere, ikke-statslige samfundsorganisationer, arbejdsgivere, regering, familier og ældre selv. Selvom der findes støtteprogrammer som 'Social Security og Medicare' (nationalt program for sundhedsforsikring i USA, der tilbyder sundhedsforsikringer til amerikanere i alderen 65 år og ældre samt handicappede), står amerikanerne overfor økonomiske udfordringer. Alt i alt er ældrepleje i USA et komplekst spørgsmål, der kræver en omfattende og koordineret indsats fra både offentlige og private sektorer for at sikre, at ældre amerikanere får den pleje og støtte, de har brug for, samtidig med at man tager hensyn til familiernes og samfundets økonomiske og sociale realiteter. Der er således tale om en væsentligt anden problemstilling i USA, end den vi ser i Danmark, da ældrepleje ikke er et offentligt gode, som befolkningen har ret til, men i højere grad en privat ydelse der skal købes. (Bookman & Kimbrel, 2011)

Ovenstående problemstilling gør sig også gældende i Japan. Dette ses eksempelvis i undersøgelsen 'Eldercare in Japan: Cluster Analysis of Daily Time-Use Patterns of Elder Caregivers' foretaget af Kolpashnikova og Kan (2021), der har identificeret syv unikke mønstre i daglige tidsforbrug hos samboende familieplejere til ældre. I Japan er problemstillingen således også knyttet op på pasning af ældre af familiemedlemmer, herunder de økonomiske udfordringer, dette kan have for familiemedlemmerne. Denne tendens, som man blandt andet ser i USA og Japan, gør sig dog ikke gældende i samme omfang i Danmark. Ældrepleje i Danmark er i højere grad et offentligt anliggende og en offentlig problemstilling – og selvom hjælp fra familiemedlemmer kunne bidrage ind i problemstillingen i Danmark, er der også opgaver i ældreplejen, som ikke ville være hensigtsmæssige at uddelegere til ufaglært udførelse – hvorfor vi gør brug af blandt andet SOSU-medarbejdere som en del af opgaveløsningen.

3.7 Forskning om barrierer for deltid

Som tidligere nævnt er forskningen på området omkring identificeringen af barrierer for fuldtidsansættelse blandt SOSU-medarbejdere begrænset. Der foreligger dog en undersøgelse 'Collaboration among eldercare workers: barriers, facilitators and supporting processes' (Jakobsen et al., 2018), der sigter mod at identificere barrierer og facilitere faktorer for samarbejde mellem plejearbejdere, samt at beskrive processerne, der fører til velfungerende samarbejde. Undersøgelsen, der består af data fra fokusgruppeinterview med 33 plejearbejdere, konkluderede at samarbejde blev hindret af en række formelle og uformelle opdelinger mellem plejearbejdere. For at sikre velfungerende samarbejde viste det sig ifølge undersøgelsen at være nødvendigt at håndtere sociale og professionelle relationer mellem medarbejdere og ledere. Analysen viste, at det i høj grad er lederne, der er afgørende for at skabe et velfungerende ramme omkring samarbejdet mellem plejearbejdere, ved at udstikke retningslinjer og procedurer for at arbejde på tværs af forskellige opdelinger, og ved at være opmærksomme på plejearbejdere og træffe beslutninger, når det er nødvendigt, og ved at håndtere konflikter i arbejdsgrupperne. Der er i undersøgelsen således lagt vægt på barrierer for samarbejde på arbejdspladsen, og ikke hvilke barrierer, der kan påvirke medarbejdernes valg om beskæftigelsesgrad, ligesom vores speciale. (Jakobsen et al., 2018)

Ud fra den ovenstående gennemgang af den relevante forskning er det tydeligt at se, at der eksisterer et videnshul på området, mere specifikt i forhold til hvilke barrierer der eksisterer

og hvilke som fylder mest, når medarbejderne skal vælge mellem deltidsbeskæftigelse eller fuldtidsbeskæftigelse. Der er dog på nuværende tidspunkt megen fokus på problemstillingen, hvorfor vi forventer at se en stigning i forskning på området i de kommende år. Det er derfor relevant at undersøge hvilke barrierer der eksisterer i valget mellem deltids- og fuldtidsbeskæftigelse og hvilke både udvendige og individuelle faktorer der kan være med til at bryde barriererne.

4. Afgrænsning

Specialet er afgrænset til at undersøge, hvorfor SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor arbejder på deltid og dertil hvilke barrierer der skal overkommes, for at øge incitamentet til at flere af disse til at går op i (fuld)tid. Der differentieres som udgangspunkt ikke mellem stillingerne som SOSU-hjælper og SOSU-assistent i specialet, da formålet er at undersøge problemformuleringen bredt for hele faggruppen. Derfor betegnes disse som SOSU-medarbejdere gennem specialet.

Ydermere er specialet afgrænset til hovedsageligt at anvende informanter fra Aarhus Kommune, Odense Kommune og Vejen Kommune gennem kvalitative interview. Valget faldt på de tre nævnte kommuner, da ønsket var at inddrage SOSU-medarbejdere og ledere fra mindst én kommune, som har været en integreret del af indsatsen 'En fremtid med fuldtid' og samtidig have mindst én kommune der ikke har deltaget i indsatsen, for at kunne have mulighed for at kommentere på indsatsens virkninger. Afgrænsningen af specialet, til den kommunale ældresektor, giver os yderligere mulighed for at fokusere intensivt på et specifikt område af offentlig service og arbejdsmarked. Ved at begrænse os til ældreområdet kan vi dykke dybt ned i de komplekse spørgsmål omkring barrierer i forhold til arbejdsvilkår, rekruttering, fastholdelse og ledelse af SOSU-medarbejdere i denne sektor.

Specialet kan anses som værende unikt qua det snævre perspektiv der er på ældresektoren samt det medarbejder- og lederperspektiv der undersøges. Ved at tage højde for begge perspektiver opnås en mere nuanceret forståelse af de udfordringer og muligheder, der eksisterer for de ansatte i ældresektoren.

5. Begrebsafklaring

Nogle af de begreber, der anvendes i specialet, er defineret i dette afsnit, så læseren forstår de centrale begreber og deres betydning. En klar definition af begreberne bidrager også til at sikre konsistens og præcision i hele specialet.

Deltid/fuldtid

Fuldtidsarbejde: Fuldtidsarbejde indebærer typisk en arbejdsuge på 37 timer eller mere, afhængigt af landets lovgivning og den gængse praksis i branchen eller virksomheden. Fuldtidsansatte kan have faste arbejdstider og ansættelseskontrakter, der sikrer dem fulde fordele som sygesikring, pensionsordninger og ferie.

Deltidsarbejde: Deltidsarbejde indebærer at arbejde færre timer end en fuldtidsstilling, altså mindre end 37 timer om ugen. Typisk mellem 28-35 timer om ugen. Deltidsansatte kan have forskellige arbejdstidsplaner, herunder skiftarbejde eller fleksible timer, afhængigt af arbejdsgiverens behov og den ansattes tilgængelighed. Deltidsansatte kan have begrænset adgang til fordele som sygesikring og pensionsordninger, og deres løn kan være proportionel med det antal timer, de arbejder. Selvom nogle aften-/nattevagter kompenseres økonomisk for deres arbejdstider, så lønnen afspejler en dagvagts fuldtidsløn, defineres de i specialet ud fra antallet af arbejdstimer, og dermed som deltidsansatte.

Barrierer

En barriere anses som en forhindring eller en spærring og dermed noget der forhindrer eller besværliggør blandt andet udvikling og kommunikation. En barriere kan dermed være alt fra fysiske forhold og psykiske forhold til strukturelle forhold - alt der anses som en udfordring eller som noget der står i vejen. I specialet antages det derfor, at udeblivelsen af en barriere må betyde, at der ikke forefindes en forhindring, og at der dermed ikke er nogle forhold, der kan udfordre udvikling og kommunikation. Med andre ord betyder det, at incitamentet kan fungere som en form for modsætning til en barriere, såfremt incitamentet kan hjælpe med at bryde barrieren.

SOSU-medarbejdere

SOSU er en forkortelse for de to social- og sundhedsuddannelser: 'Social- og sundhedshjælper' og 'Social- og sundhedsassistent'. Når der i specialet anvendes betegnelser som 'SOSU', 'SOSU-medarbejder' eller en afledning heraf, er der således tale om en

sammenlægning af begge professioner. Ved behovet for at differentiere mellem de to professioner benyttes i stedet betegnelserne ‘SOSU-hjælper’ og ‘SOSU-assistent’.

Social- og sundhedshjælper: En SOSU-hjælper er en medarbejder inden for social- og sundhedssektoren, der typisk har gennemført en kortere uddannelse på erhvervsuddannelsesniveau. Denne uddannelse fokuserer på grundlæggende plejeopgaver og støtte til ældre, syge eller handicappede borgere. Arbejdsopgaverne kan omfatte personlig pleje, praktisk hjælp i hverdagen, støtte til fysisk aktivitet og lignende.

Social- og sundhedsassistent: En SOSU-assistent er en medarbejder med en lidt længerevarende uddannelse inden for social- og sundhedsområdet. Uddannelsen fokuserer på en bredere vifte af pleje- og omsorgsopgaver og inkluderer ofte mere avancerede sundhedsfaglige elementer. SOSU-assistenten kan udføre mere komplekse plejeopgaver, herunder administration af medicin, sårpleje, observation af patienters tilstand og meget mere. De kan også have ansvar for at koordinere, pleje indsatsen og støtte borgeren eller patienten i at opretholde en så selvstændig hverdag som muligt.

6. Teori

Efter at have klarlagt specialets relevans gennem problemfeltet, vil det nedenstående afsnit have til formål at præsentere den teoretiske ramme. Den teoretiske ramme er opdelt i henholdsvis økonomisk arbejdsmarkedsteori og motivationsteori, fordi der forsøges at belyse problemstillingen fra både medarbejdersiden og arbejdsgiversiden, samt de mere overordnede institutionelle rammer. Der foreligger ligeledes en forventning om at særligt motivationsteorien kan være med til at forklare medarbejdernes individuelle incitament til at gå op – eller ikke at gå op – i tid på deres arbejdsplads. Den økonomiske arbejdsmarkedsteori er et vigtigt udgangspunkt for forståelsen af arbejdsmarkedet og dets funktion. Ved at kombinere henholdsvis den økonomiske teori og motivationsteorien giver dette anledning til en mere helhedsorienteret analyse af SOSU-medarbejdernes valg, eller fravalg, af øget arbejdstid – og ledernes muligheder i forhold til hvilke incitament de kan tilbyde deres medarbejdere, for at overkomme de forskellige barrierer, der eksisterer.

Dette har en direkte relevans for specialets teoriafsnit, hvor det søger at belyse flere vinkler af problemstillingen, herunder både medarbejder- og arbejdsgiversiden i et forsøg på at forklare

medarbejdernes barrierer, til at gå op i tid. Økonomisk arbejdsmarkedsteori og motivationsteori udgør derfor grundlaget for analysen, da teorierne giver en helhedsorienteret forståelse af medarbejdernes valg om øget arbejdstid og ledernes muligheder for at tilbyde incitamenter, der kan bidrage til at bryde barrierer for øget arbejdstid.

6.1 Arbejdsmarkedsteori

I relation til at undersøge, hvordan det kan lykkes at få flere kommunale medarbejdere op på fuldtid, og hvilke barrierer der kan opstå eller eksistere i forhold til at gå fra deltid til en fuldtidsstilling, så forekommer det relevant at inddrage teori omkring arbejdsudbud samt efterspørgsel på arbejdskraft.

Som nævnt i problemfeltet er der et behov for at øge arbejdsudbuddet i Danmark, hvis den tiltagende efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft skal imødekommes, og udligne det skæve forhold der foreligger mellem udbud og efterspørgsel på det danske arbejdsmarked. Arbejdsmarkedet, eller arbejdsmarkedsøkonomi, kan ifølge Ibsen og Stamhus (2016) forstås ud fra to teoretiske skoler: den konkurrence- og markedsorienterede skole og den institutionelle skole. I specialet arbejdes der ud fra en forståelse af, at arbejdsmarkedet består af beskæftigelse, arbejdsløshed og løn og at det, i modsætning til mange andre markeder, er reguleret af blandt andet institutioner, organisationer, forhandlinger samt lovgivning. Det er derfor nødvendigt at se ud over den konkurrence- og markedsorienterede skole, og de klassiske analysemetoder, der bruges, når der snakkes om markeder af goder og ydelser (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 13-19.) Mens den klassiske tilgang fokuserer på udbud og efterspørgsel som de primære drivkræfter, er ældreplejen præget af institutionelle faktorer og politiske beslutninger, der kan have betydning for det individuelle valg om arbejdstid, men også for de lokale ledelsesmæssige muligheder.

6.1.1 Den danske model

Det danske arbejdsmarked spiller en stor rolle i den danske velfærd. Ved at fungere som en skaber af indkomst og sociale kontakter, er arbejdsmarkedet afgørende for inklusion i det danske samfund. Den danske model er uadskilleligt forbundet med samarbejdet mellem arbejdsmarkedets parter, hvilket inkluderer fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer samt deres respektive hovedsammenslutninger, og er central for udformningen af politikker og overenskomster, der regulerer det danske arbejdsmarked (Høgedahl, 2022). Den danske

model, der kombinerer markedsbaserede og korporative træk og involverer arbejdsmarkedets parter i beslutningsprocessen, er derfor essentiel for forståelsen af det danske arbejdsmarked og dets rolle i samfundet. Modellen kombinerer markedsbaserede elementer med korporative træk, hvor arbejdsmarkedets parter inddrages i beslutningsprocessen og udviklingen af velfærds- og arbejdsmarkedspolitikken. Hvis vi betragter et arbejdsmarked som alle andre markeder, så har vi et udbud og en efterspørgsel. Efterspørgslen kommer fra offentlige og private arbejdsgivere, mens arbejdstagere udgør udbuddet ved at tilbyde deres arbejdskraft for at opnå en indkomst.

Begrebet om den danske model benyttes til at forklare en række forhold knyttet til det danske samfund og arbejdsmarked. Her tales blandt andet om en dansk velfærdsstatsmodel, en dansk flexicurity-model og en dansk aftalemodel. Den danske model er ofte knyttet til det sidstnævnte – det vil sige den særlige måde, hvorpå arbejdsmarkedet er reguleret med en hovedvægt på kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsmarkedets parter, bestående af lønmodtagere og arbejdsgivere, med en minimal politisk indblanding. Hertil knyttes også et konfliktløsningssystem (Forligsinstitutionen) og et samarbejdssystem på den enkelte arbejdsplads (SU/MED). (Høgedahl, 2022)

Overenskomster og trepartsaftaler

Overenskomster og trepartsaftaler er begge væsentlige elementer i reguleringen af det danske arbejdsmarked, og dermed den danske model. Overenskomster er en aftale indgået mellem en enkelt fagforening eller en sammenslutning af fagforeninger og en arbejdsgiver eller en sammenslutning af arbejdsgivere. Disse aftaler, der bliver indgået, fastlægger vilkårene for ansættelse og arbejde, herunder eksempelvis løn, arbejdstid, ferie, og sikkerhed på arbejdspladsen samt andre arbejdsforhold – og implementering af trepartsaftaler. Overenskomsterne spiller en central rolle i dansk arbejdsmarkedsregulering og er ofte forhandlet mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger, og foregår derfor uden direkte indblanding fra regeringen. Trepartsaftaler involverer tre parter: regeringen, arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger. Disse aftaler sigter mod at adressere vigtige spørgsmål på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt og kan omfatte emner som eksempelvis beskæftigelsespolitik, lønforhold, uddannelse, social sikkerhed og økonomisk politik. Trepartsaftalerne har til formål at sikre en bred enighed og opbakning til de foreslåede løsninger på arbejdsmarkedets udfordringer. Trepartsforhandlinger fokuserer typisk på at

fastsætte de overordnede retningslinjer for arbejdsmarkedet, mens der ved overenskomstforhandlinger fokuseres på aftaler om løn- og arbejdsvilkår, for de specifikke brancher og faggrupper. (Høgedahl, 2022)

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

I den offentlige sektor spiller også tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter en vigtig rolle, blandt andet i forhold til at varetage medarbejdernes interesser. Tillidsrepræsentanter er valgte medarbejdere, der fungerer som bindeled mellem medarbejderne og ledelse. De repræsenterer medarbejderne i forhold til løn- og arbejdsvilkår, og varetager medarbejdernes interesser ved lønforhandlingerne og lignende, hvor ledelsen også deltager – både individuelt og for medarbejdergruppen. Derudover er det tillidsrepræsentantens opgave at sikre, at overenskomsterne bliver opfyldt og overholdt på arbejdspladsen. Qua sin position mellem medarbejdere og ledelse har tillidsrepræsentanten typisk gode forudsætninger for at yde indflydelse på ledelsen – hvilket kan være med til at styrke arbejdsmiljøet. (Det danske arbejdsmarked, u.å.a) Foruden en tillidsrepræsentant er der også arbejdsmiljøorganisationer, bestående af mindst én lederrepræsentant og en medarbejderrepræsentant, en såkaldt arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Arbejdsmiljøorganisationens arbejde består i, med jævne mellemrum, at gennemføre en ArbejdsPladsVurdering (APV), hvor de fysiske og psykiske vilkår på arbejdspladsen gennemgås, samt årlige arbejdsmiljødrøftelser (Det danske arbejdsmarked, u.å.b). Både tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten indgår på lige fod med ledelsen i sit arbejde, og har derfor en unik position mellem medarbejder og leder.

6.1.2 Arbejdsmarkedsøkonomi

Teorier om arbejdsmarkedsøkonomi kan give indsigt i dynamikken mellem udbud og efterspørgsel på arbejdskraft. Når der eksempelvis ses, at der er mangel på fuldtidsansatte i den kommunale ældresektor, kan det blandt andet skyldes forskelle i løn, arbejdsvilkår eller andre arbejdsmarkedsrelevante faktorer, som påvirker incitamenterne for at arbejde på fuld tid. Hvis deltidsansatte ikke har tilstrækkelige økonomiske incitamenter til at arbejde på fuld tid, kan det være nødvendigt at revidere lønpolitikken eller indføre andre incitamenter for at tiltrække og fastholde fuldtidsansatte. Derudover kan teorier om arbejdsmarkedets fleksibilitet hjælpe med at identificere barrierer for at gå fra deltids- til fuldtidsbeskæftigelse. Dette kan omfatte faktorer som familiesituation, uddannelsesmæssige krav og andre

forpligtelser, der kan begrænse medarbejderes muligheder og ønsker for at arbejde på fuld tid. Derudover kan der eksistere strukturelle og institutionelle faktorer, da arbejdsmarkedet, i høj grad er reguleret af lovgivning og regler, hvilket kan omfatte eksempelvis politiske reguleringer, fagforeningsforhold, og andre organisatoriske forhold, der også kan påvirke medarbejdernes muligheder for at arbejde på fuld tid. (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 13-47)

Inden for den økonomiske teoriramme anser man mennesker som forbrugere og markedet, med varer og ydelser, som der, hvor forbrugerne har deres privatforbrug og behovstilfredsstillelse (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 29-47). Markedet er således defineret som et vigtigt aspekt i økonomisk teori. Men forbrugerne er også producenter, idet mennesket tilbringer cirka en tredjedel af deres vågne timer på arbejdsmarkedet, hvor de tjener deres indkomst – indkomst, der bruges på goder og ydelser (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 13). De fleste arbejder for at tjene penge, som skal bruges på disse goder og ydelser. Arbejde bliver dermed et væsentligt middel for at opretholde menneskets levestandard. Man kan derfor udlede at arbejdsmarkedet forsimplet består af en transaktion af ‘arbejde i bytte for penge’, og arbejdsmarkedet har dermed en stor betydning for den samlede økonomi i et samfund, idet et ineffektivt arbejdsmarked selvsagt påvirker den samlede økonomiske effektivitet – blandt andet har længerevarende arbejdsløshed en negativ påvirkning på den samlede økonomi (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 13-47). Derfor er det også naturligt at arbejdsmarkedsøkonomi beskæftiger sig med at analysere, hvordan man bedst sikrer et effektivt arbejdsmarked.

Efterspørgsel på arbejdskraft

Hvis virksomhederne ikke er villige til at ansætte arbejdskraft, nytter det ikke meget i forhold til beskæftigelsen i samfundet, at arbejdsudbuddet er stort. De processer, der fastlægger udbuddet, spiller sammen med processerne for efterspørgselssiden, og til sammen fastlægger de den samlede beskæftigelse. Virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft er en såkaldt afledt efterspørgsel, som er afledt af forbrugernes behov og ønsker. Ændringer i forbrugernes efterspørgsel vil medføre ændringer i efterspørgsel af den type arbejdskraft, der anvendes i relation til produktion af den efterspurgte vare eller ydelse. Eksempelvis er efterspørgslen efter serviceydelser steget i takt med velstanden, hvilket har afledt en stigning i efterspørgslen efter den type arbejdskraft, der anvendes i disse serviceydelser. Igennem tiden har der sket forskellige skift i efterspørgslen efter bestemte typer af arbejdskraft, og disse ændringer

afhænger af både markedsmæssige, strukturelle og konjunkturmæssige forhold. (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 91-110)

Ændringer i lønnen påvirker, hvor meget virksomheder vil ansætte, altså efterspørgslen på arbejdskraft. Når lønnen stiger, falder virksomhedernes ønske om at ansætte. Dette kaldes efterspørgselselasticiteten for arbejdskraft. Efterspørgselselasticiteten måler, hvor meget beskæftigelsen ændrer sig, når lønnen ændrer sig med én procent. En negativ efterspørgselselasticitet betyder, at når lønnen stiger, falder efterspørgslen efter arbejdskraft. Elasticiteten varierer fra branche til branche. Det afhænger af, hvor let det er at erstatte arbejdskraft med f.eks. teknologi, og hvor følsom efterspørgslen er over for lønændringer. Det er vigtigt for den økonomiske-politiske planlægning at kende størrelsesordenen af elasticiteterne, og dette gælder også for fagforeningerne i forbindelse med fastlæggelsen af lønkrav. Fagforeninger bruger dem også til at bedømme, hvor meget de kan kræve i lønforhandlinger. Hvis elasticiteten er høj, kan høje lønkrav føre til færre job i branchen.

Nogle gange kan der eksistere lovgivnings- eller overenskomstmæssige reguleringer, der begrænser virksomhedernes mulighed for at ændre beskæftigelsen, hvilket ændrer, hvordan man ser på arbejdskraftens rolle i produktionen (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 91-110). Det betyder, med andre ord, at lovgivning og regulering kan begrænse arbejdsgivernes muligheder for at ændre på de ansattes arbejdsforhold, herunder arbejdstid, løn og andre arbejdsbetingelser. Dette er vigtigt at medtage, da lovgivning og overenskomster kan påvirke arbejdsbetingelserne for SOSU-medarbejderne og dermed deres muligheder for, eller motivation til at vælge mellem deltids- og fuldtidsarbejde.

Det individuelle arbejdsudbud

Arbejdstiden er en stor faktor på det danske arbejdsmarked. Længden af de offentlige ansattes arbejdsdage afgør, hvor mange timer i døgnet der er tilbage til familie- og fritidsliv. Samtidig er placeringen af arbejdstiden i døgnet fundamental i forhold til de offentlige ansattes mulighed for at skabe en mere stabil balance mellem deres arbejds- og fritidsliv. Ved at kigge på hvordan mennesker prioriterer transaktionen af 'arbejde i bytte for penge', det vil sige fastlæggelsen af det individuelle arbejdsudbud, kan der dannes et billede af, hvordan individer prioriterer mellem arbejdstid og fritid (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 29-41). Dette er relevant i forhold til medarbejderne på ældreområdet, idet formålet er at forstå de eventuelle

økonomiske og sociale barrierer, såsom work-life balance, arbejdsmiljø og fleksibilitet, der kan påvirke medarbejdernes valg om at gå op i tid.

Fastlæggelsen af det individuelle arbejdsudbud sker ved brug af den neoklassiske arbejdsudbudsmodel, der beskriver nyttefunktion som et mål for individets tilfredsstillelse i forhold til bytte af arbejde for penge, og dermed forbrug af goder/ytelser overfor fritid (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 29-41). Teorien beskriver, hvordan en person beslutter, hvor meget tid de vil bruge på arbejde og hvor meget tid de vil bruge på fritid, baseret på deres ønske om at maksimere deres samlede tilfredshed eller nytte. Dette er et grundlæggende koncept i økonomisk teori og bruges til at analysere, hvordan individer træffer beslutninger om deres arbejdsindsats og fritid. Der er således tale om, at individet træffer rationelle beslutninger om at arbejde, ud fra deres egeninteresser til at træffe valg (rational choice teori), der vil give dem den største fordel, og på baggrund af en præference i henhold til rangordning af behov.

Nogle vil eksempelvis være mere tilbøjelige til at gå op i tid grundet økonomiske incitamenter, såsom lønstigning eller tillæg, da de er villige til at arbejde mere i bytte for muligheden for at forbruge mere, mens andre modsat ikke motiveres af øget indkomst. Derudover kan arbejdsudbuddet blive påvirket af flere faktorer, herunder demografiske ændringer, uddannelsesniveauer og politiske foranstaltninger. Demografiske ændringer, såsom befolkningens aldring, kan have indflydelse på arbejdsudbuddet, ved at ældre personer vælger at forlade arbejdsstyrken eller gå ned i tid. Politiske foranstaltninger, såsom skatteincitamenter eller pensionsreformer, kan have indflydelse på arbejdsudbuddet ved at påvirke incitamenterne til at fortsætte med at arbejde i stedet for at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. (Ibsen & Stamhus, 2016, s. 29-41)

6.2 Motivationsteori

Motivationsteori kan siges at være en fundamental del af forståelsen af, hvordan individer, grupper og organisationer fungerer og opnår deres mål, og motivationsteori er derfor velegnet til at repræsentere udbudssiden. Motivation er en af de primære faktorer, der kan påvirke, hvordan mennesker præsterer og opfører sig på arbejdspladsen og i andre livsområder. For virksomheder og organisationer er det derfor afgørende at forstå, hvad der motiverer deres medarbejdere, da dette direkte påvirker blandt andet produktiviteten, engagementet og trivslen. Motivation kan derfor være med til at forklare den individuelle beslutning og

barrierer der kan eksistere i valget om at gå fra deltid til fuldtid på en arbejdsplads. Motivation kan generelt opfattes som et forholdsvist bredt begreb, som indebærer adskillige antagelser og teorier om, hvordan mennesker bliver motiveret (Andersen & Pedersen, 2016, s. 373).

Vigtigheden af motivation i en organisationskontekst er ydermere understreget i følgende citat fra Hein (2019): *"De færreste vil argumentere for, at det er muligt for organisationer at nå det bedst mulige resultat med eller på trods af demotiverede medarbejdere."* Her fremhæves den afgørende rolle, som motivation spiller i organisationers succes. Det antyder, at demotiverede medarbejdere kan udgøre en hindring for organisationens evne til at opnå deres mål eller maksimere deres resultater. Dette understreger vigtigheden af at forstå og adressere faktorer, der kan påvirke medarbejderes motivation negativt, især i en sektor som ældreplejen, hvor medarbejdernes engagement og trivsel kan have direkte indvirkning på kvaliteten af pleje og omsorg.

6.2.1 Indre og ydre motivation

Ifølge Andersen og Pedersen (2016, s. 373) kan motivation knyttes til henholdsvis indre, såvel som ydre faktorer, hvilket afhænger af de mål, medarbejderne gerne vil opnå. Der skelnes typisk her mellem tre typer af motivation: ekstrinsisk, intrinsisk og prosocial. Det vides at individet er motiveret af ydre faktorer, når det kommer til den ekstrinsiske motivationsform, hvorimod motivationen af de indre faktorer gør sig gældende ved den intrinsiske samt prosociale motivation (Andersen & Pedersen, 2016, s. 373). Den ekstrinsiske motivation omhandler, at individet i størst mulig omfang gerne vil gavne sig selv i form af incitamenter eller forsøge at undgå straf bestående af regulering. Den intrinsiske motivation fokuserer derimod på selve opgaveløsningen og ikke konsekvenserne i forbindelse med belønninger eller sanktioner, som er tilfældet ved den ekstrinsiske motivation.

Hvis målet vedrørende en handling er at gavne andre end individet selv og individets egen tætte omgangskreds og familie, så er der tale om den prosociale motivation (Andersen & Pedersen, 2016, s. 373). Den prosociale motivation adskiller sig derfor fra henholdsvis den ekstrinsiske og intrinsiske motivation ved at være rettet mod andre individer. De indre motivationsfaktorer kan dermed siges at blive skabt indefra i individet, og de ydre motivationsfaktorer bliver skabt udefra. Den indrestyrede adfærd opstår, når en person

handler på en bestemt måde, fordi de selv finder glæde og tilfredsstillelse i arbejdet, og ikke fordi de forsøger at opnå noget specifikt med deres handlinger. Denne form for adfærd kommer således indefra, og kan ikke kontrolleres udefra. De ydre motivationsfaktorer er imidlertid uden for individets kontrol, og individet kan derfor alene reagere på disse. Dette kan både bestå af negative eller positive faktorer og er instrumentel, og i modsætning til den indrestyrede adfærd, kan ydre motivationsfaktorer anvendes som middel til at opnå et bestemt mål. Dette kunne eksempelvis være via løftet om en belønning. Ved at forstå disse motivationsformer dybere er det muligt at opnå en mere nuanceret indsigt i, hvordan medarbejdere motiveres, og hvordan blandt andet arbejdsgiverne bedst kan understøtte deres engagement og trivsel på arbejdspladsen (Andersen & Pedersen, 2016, s. 373).

6.2.2 Public Service Motivation

Indenfor den prosociale motivation findes begrebet PSM, som knyttes til produktionen af offentlige services, hvor individets motivation kommer af at være til gavn for samfundet (Andersen & Pedersen, 2016, s. 373). Teorien kan bidrage til at forklare, hvorfor offentligt ansatte i højere grad yder en ekstra indsats ud over deres egen interesse. Særligt public service motivation (PSM) er relevant at inddrage i specialet, da der foreligger en antagelse om at offentlige ansatte, mere specifikt i dette tilfælde, ansatte i ældresektoren, i højere grad motiveres af at gøre noget godt for andre. Dette speciale vil som understreget gennem problemfeltet undersøge, hvordan man får flere kommunale medarbejdere op i tid i ældresektoren samt hvilke barrierer der eksisterer i forbindelse med at gå fra en deltids til en fuldtidsstilling. Derfor befinder specialet sig indenfor den offentlige sektor, hvor medarbejderne i højere grad antages for at være public service motiveret.

I den eksisterende litteratur er public service motivation blevet defineret på flere forskellige måder. Dog anvendes en mere generel definition på PSM i dette speciale, som senere kom fra den belgiske professor Annie Hondeghem, der sammen med Perry beskriver begrebet som følgende: *"an individual's orientation to delivering service to people with the purpose of doing good for others and society"* (Andersen & Pedersen, 2016, s. 374). Definitionen antyder derfor, at offentlige ansatte er motiverede til deres daglige arbejde, fordi de i høj grad interesserer sig for at gøre noget godt for andre og for samfundet. Denne erkendelse er afgørende, ikke kun for at håndtere udfordringerne ved rekruttering, men også for at adressere spørgsmål om medarbejderes prioritering mellem fritid og goder. I sektorer som

ældreplejen, hvor rekruttering af kvalificeret personale er en konstant udfordring, og hvor en betydelig andel af medarbejderne arbejder på deltid, bliver det endnu mere presserende at forstå og imødekomme de motivationsfaktorer, der driver medarbejderes engagement og trivsel. Dette er afgørende ikke blot for at tiltrække nye ansatte, men også for at fastholde og motivere dem, der allerede er en del af arbejdsstyrken. I forlængelse af dette foreligger der i den eksisterende litteratur en antagelse om, at de nævnte motivationsformer kan understøtte samt modarbejde hinanden. Dette ses ved, at de ekstrinsiske styringsredskaber, her betegnet belønnings- og kontrolsystemer, kan være medvirkende til at reducere de indre motivationsformer, hvis disse opfattes som værende en kontrolforanstaltning, også kaldet crowding out. På den anden side kan det styrke den indre motivation, såfremt styringsredskaberne opfattes som understøttende, kaldet "crowding in" (Anders & Pedersen, 2016, s. 384). I institutioner hvor de ansatte i høj grad er drevet af de indre motivationsformer, hvilket arbejdspladser i ældreplejen kan siges at være, skal eksempelvis politiske beslutningstagere være påpasselige i introduktionen af ekstrinsiske styringsredskaber såsom lønreguleringer. Når ekstrinsiske styringsredskaber, som eksempelvis regeringens lønreguleringer, skal implementeres af ledelsen, lokalt på arbejdspladserne, kan der fremprovokeres en negativ indvirkning på de ansattes motivation, – og dette kan også have en negativ påvirkning på deres performance (Andersen & Pedersen, 2016, s. 385).

Det kan desuden påpeges, at litteraturen omkring PSM har en række teoretiske, metodiske samt empiriske svagheder. PSM begrebet kritiseres for det første for ikke at være tilstrækkeligt teoretisk velfunderet i og med at begrebet i høj grad er empirisk genereret ud fra spørgeskemabaserede målinger. Dertil kan begrebet yderligere gennem litteraturen kritiseres rent metodisk, når det kommer til selve målingen af PSM. Kilden til denne kritik kommer af, at motivation ofte er kontekstafhængig og det derfor kan være svært at indfange ved brug af spørgeskemaer. Netop denne kritik kan dog imødekommes i og med dette speciale vil benytte en mixed methods tilgang, som også indebærer interview og observation. Litteraturen påpeger dog, at det ville være en klar fordel med kvalitative studier, da det kan give mere dybdegående indsigt i, hvad der i realiteten motiverer medarbejderne i den offentlige sektor. Der ses endnu en udfordring i forhold til PSM og her ligger udfordringen i, at det kan være besværligt at forklare i hvor høj grad en medarbejder er public service motiveret i forvejen og i den forbindelse har valgt at arbejde i den offentlige sektor eller, at

medarbejderen er blevet public service motiveret gennem sit arbejde i den offentlige sektor (Andersen & Pedersen, 2016, s. 387-388).

I forlængelse af det ovenstående kan det begrundes, hvordan motivationsteori findes relevant for dette speciale at få indsigt i. Det sker på baggrund af en interesse i at undersøge hvordan de kommunale medarbejdere i ældresektoren kan motiveres til at gå fra en deltids- til en fuldtidsstilling samt at identificere hvilke barrierer der eksisterer i problemstillingen. Ved hjælp af de teoretiske begreber omkring motivationstyperne herunder den ekstrinsiske, intrinsiske og prosociale motivation samt PSM vil det gøre det muligt for specialet at indfange, hvorvidt de kommunale medarbejdere er motiveret af henholdsvis indre og ydre forhold. Motivationsteorien giver således et rammeværk til at forstå, hvorfor medarbejderne handler, som de gør, samt hvad der mere konkret driver dem på arbejdspladsen. Ved at anvende ovenstående teori om indre og ydre motivation, forventer specialet at kunne identificere de motivationsfaktorer, der påvirker medarbejdernes motivation for at gå op i tid.

6.3 Teoriernes samspil

I specialets teoretiske afsnit gives der indsigt i to teoretiske perspektiver, der er relevante at inddrage hvis det ønskes at forstå de barrierer, der kan eksistere i forhold til at få flere kommunale medarbejdere op i tid. Fælles for teorierne er, at de har fokus på samarbejdet mellem forskellige aktører og niveauer. I forlængelse af teoriernes fælles fokus, er deres tilgange dog vidt forskellige. Arbejdsmarkedsøkonomi er med til at give indsigt i dynamikken mellem udbud og efterspørgslen på arbejdskraft, hvilket kan være årsagsforklarende på hvorfor der er mangel på fuldtidsansatte i den kommunale ældresektor. Her er blandt andet den danske model, som unik regulering af arbejdsmarkedet, samt regulering gennem kollektive overenskomster og trepartsaftaler, centrale roller i reguleringen af arbejdsmarkedet, der kan anvendes til at forstå hvordan ændringer påvirker virksomhedernes efterspørgsel samt individets valg af arbejdstid. Motivationsteorien fokuserer derimod på at forstå hvordan indre og ydre motivationsfaktorer kan forklare, hvorfor individer har valgt at arbejde i ældreplejen, samt hvilken type motivation der driver individet i arbejdet. Gennem de to teoretiske afsnit opnås der en bredere og mere nuanceret forståelse for de økonomiske og motivationsmæssige faktorer, der kan påvirke medarbejdernes valg om at gå op i tid. Ved at anvende og operationalisere begreberne,

arbejdsudbud, efterspørgsel på arbejdskraft og forskellige faktorer for motivation, opnås der en helhedsorienteret forståelse til brug i analysen af den indsamlede empiri.

6.4 Operationalisering af teori

Specialet er operationaliseret ud fra den teoretiske ramme, som dækker over de valgte teoretiske begreber samt definitioner. Operationaliseringen er afgørende, i forhold til at omsætte specialets teoretiske ramme til konkrete spørgsmål, der kan anvendes i undersøgelsen. Dette er essentielt, idet der anvendes økonomisk teori samt motivationsteori, der indeholder begreber, som ikke er en del af det almindelige sprogbrug for specialets målgruppe. Dette skal også sikre, at der opnås en sammenhæng mellem teorien og interviewspørgsmålene. At fordele operationaliseringen teoretisk giver en mere systematisk tilgang til at analysere kompleksiteten af faktorer, der påvirker SOSU-medarbejders beslutning om arbejdstid i den kommunale ældresektor. Ved at operationalisere interviewspørgsmålene får vi således bedre mulighed for at kunne indsamle præcis data, der kan give specialet indsigt i, hvordan eksempelvis motivation og arbejdsmarkedsøkonomi kan påvirke en medarbejders adfærd og valg af arbejdstid.

6.4.1 Kodeproces

I forbindelse med operationaliseringen af teorien er der udarbejdet en kodeliste – vedlagt som bilag 12 – som er anvendt til at kode de transskriberede interviews. I kodelisten er der kodet i tre kategorier, hvoraf de to første er specialets to teoretiske rammer og den tredje omhandler andre barrierer generelt samt nyopståede temaer, og resultaterne af kodningsprocessen er dermed med til at danne rammerne for opbygningen af den kvalitative del af analysen, samt udgangspunkter for diskussionen. Nedenstående er de udarbejdede koder præsenteret.

Koder om arbejdsmarkedsøkonomi

Under det teoretiske perspektiv omhandlende "*Arbejdsmarkedsøkonomi*", og qua det første underspørgsmål, er koderne henholdsvis "*Work-life balance*", "*Økonomiske incitament*", "*Arbejds miljø*" og "*Fleksibilitet/medbestemmelse*". De nævnte koder relaterer sig til arbejdsmarkedsøkonomi ved at påvirke arbejdsudbuddet, og er med til at sige noget om arbejdsmarkedets forhold, og spiller dermed en væsentlig rolle i forståelsen af beslutningerne om arbejdstid. Disse elementer kan alle bidrage til at øge antallet af arbejdstimer, som medarbejdere er villige til at tilbyde, samt deres generelle tilfredshed og produktivitet. I det

teoretiske afsnit beskrives det, hvordan balancen mellem arbejde og fritid påvirker medarbejdernes trivsel og deres valg om at arbejde fuldtid eller deltid. Derfor er "*Work-life balance*" et centralt tema i forståelsen af arbejdsmarkedsøkonomi, især i forbindelse med medarbejdernes beslutninger om arbejdstid. "*Økonomiske incitamenter*", såsom højere løn, spiller også en væsentlig rolle i arbejdsmarkedsøkonomi, da denne fremhæver, hvordan økonomiske incitamenter som løn kan motivere medarbejdere til at arbejde flere timer. "*Arbejds miljø*" er medtaget grundet at teorien om arbejdsmarkedsøkonomi indebærer at forbedrede arbejdsforhold kan flytte arbejdsudbudskurverne udad, hvilket øger udbuddet af arbejdskraft. Slutteligt ses "*Fleksibilitet/medbestemmelse*" som vigtige faktorer, der kan påvirke medarbejdernes beslutning om arbejdstid, da teorien understøtter, at fleksible arbejdsforhold kan øge arbejdskraftens udbud ved at gøre arbejdet mere attraktivt.

Koder om motivationsteori

Under det teoretiske perspektiv om "*Motivationsteori*", som følge af det andet underspørgsmål, er koderne her i højere grad delt op efter teoriens begreber. Dette er grundet at det giver en struktureret oversigt over forskellige motivationsfaktorer og deres påvirkning på medarbejderes beslutning om at øge deres arbejdstid. Her er "*Ekstrinsisk motivation*" medtaget for at undersøge, hvorvidt SOSU-medarbejdere kan være motiveret af ydre belønninger som lønforhøjelser eller andre ydre faktorer. "*Intrinsisk motivation*" er for at undersøge om SOSU-medarbejdere er motiverede af den glæde og tilfredsstillelse, de får fra selve arbejdet. Derefter følger koderne "*Prosocial motivation*" og "*Public service motivation*". Disse omhandler at SOSU-medarbejderne kan være drevet af et ønske om at hjælpe andre og forbedre deres livskvalitet, og mere præcist er psm som er den form for motivation der særligt er relevant i offentlige sektor, hvor medarbejdere ofte drives af et ønske om at tjene samfundet. Ved at understrege, hvordan ekstra arbejdstid bidrager til samfundets bedste og forbedrer den offentlige service, kan man appellere til denne dybere form for motivation.

Slutteligt er der koder om motivationsbegreberne "*Crowding in*" og "*Crowding out*", og disse er vigtige, fordi de hjælper med at balancere mellem ekstrinsiske og intrinsiske motivationsfaktorer. Disse omhandler når der bliver nævnt noget i interviewene om at hvis eksempelvis økonomiske incitamenter eller andre kontrolmekanismer opfattes som understøttende, kan de styrke den indre motivation. Men hvis de opfattes som kontrollerende,

kan de svække den indre motivation og dermed være kontraproduktive. Derfor skal incitamenter og indsatser designes omhyggeligt for at undgå at undergrave den eksisterende indre motivation.

Koder om andre barrierer og løsningsforslag

Den tredje del af kodningsprocessen har indeholdt de koder der omhandler andre barrierer, end dem vi på forhånd havde en antagelse om eksisterede, samt koder om løsningsforslag, som vi gennem interview og transskriberingsprocessen er blevet opmærksomme på.

“Institutionelle barrierer” medtog vi, for at kode alt der omhandlede overenskomster samt de regler, politikker eller strukturer inden for organisationer eller samfund, der begrænser mulighederne eller skaber vanskeligheder for at få SOSU-medarbejdere til at gå op i tid. Derefter er *“Kulturelle barrierer”* med som kode for at indfange de forskelle i normer, værdier og adfærdsmønstre, der kan stå som en barriere for fuldtid. I forlængelse af denne var der også koden *“Sociale barrierer”* som vi fandt relevant at medtage for at finde eksempler på sociale normer, såsom forventninger eller stereotype opfattelser, der også kunne være med til at begrænse en øget fuldtidsbeskæftigelse. De to sidste koder der blev lavet var *“Andre barrierer”* og *“Fremtidige/andre løsninger”*, grundet at der som følge af interviewene optrådte en del forslag og eksempler på andre barrierer, som vi ikke havde forudset ville blive fundet på forhånd, samt løsningsforslag på den fremtidige mangel på arbejdskraft i den kommunale ældrepleje, som der ikke direkte undersøges i specialet, men alligevel er vurderet til at være relevante at udfolde i diskussionen.

7. Design og metode

Efter at have introduceret specialets problemfelt samt den teoretiske ramme, vil der i følgende afsnit blive redegjort for de metodiske overvejelser, herunder det videnskabsteoretiske perspektiv, forskningsdesignet samt metoder til dataindsamling. Der er i afsnittet foretaget nøje overvejelser i forhold til hvilke forskningsmetoder, samt hvilket design der kan sikre kvaliteten samt pålideligheden af specialets endelige resultater. Dette har medført en refleksion over hvilke metoder, der bedst kan benyttes til at belyse og besvare problemformuleringen, samt de opstillede forskningsspørgsmål.

Forskningsdesignet i dette speciale tager udgangspunkt i et mixed methods design. Dels grundet problemformuleringen, der qua de opstillede underspørgsmål bygger på to forskellige teoretiske perspektiver, og dels grundet kompleksiteten i problemformulering, og den begrænsede mængde af tidligere forskning på området.

7.1 Videnskabsteoretisk perspektiv

Det videnskabsteoretiske perspektiv er qua de to teorier præget af to aktørsyn. Dette kan i sig selv betyde, at teorierne kan anses som værende konkurrerende. Brugen af to forskellige teoretiske perspektiver er med henblik på at opnå forskellige forklaringer på det samme fænomen. Hensigten med at anvende de to teoretiske perspektiver er at finde årsagsforklaringer på hvorfor så mange SOSU-medarbejdere på det kommunale ældreområde vælger at arbejde deltid. Ud fra en politologisk og samfundsvidenskabelig antagelse af, at der eksisterer forskellige aktørhensyn, alt efter kontekst, regler og rammer, er det oplagt, at de to teoretiske perspektiver inddrages og behandles ud fra hver deres ontologiske og epistemologiske perspektiv. Ligesom det blev klarlagt i det indledende i teoriafsnittet, vurderes det, at de to teorier er nødvendige at anvende i samspil, for at kunne besvare problemformuleringen, og fordi ønsket med denne undersøgelse også er belyse barrierer på tværs af både medarbejder- og arbejdsgiversiden.

Idet at de to teoretiske perspektiver har to forskellige aktørsyn er det vigtigt at være skarp på hvilke ontologiske og epistemologiske perspektiver der arbejdes ud fra i specialet. Hvor ontologien omhandler hvordan man opnår viden og hvad virkeligheden består af, omhandler epistemologien, hvordan teorier forholder sig til selve det at skabe viden, og perspektiverne er derfor væsentlige for hvad viden er, hvad viden kan bruges til og hvordan teorierne skaber viden. Nedenfor redegøres der for det videnskabsteoretiske perspektiv.

7.1.1 Kritisk realisme

Kritisk realisme hører under den videnskabsteoretiske retning realisme, som ligger i forlængelse af positivismen, og kritikken heraf (Ingemann, 2017, s. 88). Når man anvender realisme, er målet således at øge forståelse af virkeligheden gennem årsags- og virkningssammenhænge, typisk med henblik på senere at kunne forudsige, beskrive og forklare de undersøgte fænomener (Skytte, u.å). Ontologisk arbejder realister ud fra den positivistiske forståelse af viden som værende objektiv, hvor fænomener eksisterer

uafhængigt af iagttagelse, mens realister epistemologisk, ligesom positivister, er objektive og neutrale i deres forskning, og metodologisk vil realister typisk anvende kvantitative data som surveys (objektivitet) og kvalitative interview (subjektiv nuance) (Skytte, u.å). Vender man blikket tilbage mod kritisk realisme, og en af de centrale videnskabsfilosoffer inden for denne retning, Roy Bhaskar, tilbydes i stedet et helhedsorienteret alternativ til positivismen, med antagelsen af et åbent socialt system, hvor forskellige aktører spiller sammen med objektive strukturer – med et formål om at erstatte et enten-eller perspektiv med et både-og perspektiv (Skytte, u.å.; Ingemann, 2017, s. 88).

Inden for den kritiske realisme anvendes til dels samme ontologi som i positivismen og den kritiske rationalisme, altså at der eksisterer en objektiv virkelighed uafhængigt af individuelle iagttagelser (Ingemann, 2017, s. 88). Dog adskiller den kritiske realisme sig ved at stille sig kritisk overfor positivismens antagelse af, at virkeligheden alene kan afspejles gennem empiri og teori, og kritisk realisme anser i stedet virkeligheden som værende et komplekst system, der indebærer at virkeligheden består af flere lag og sammenhænge, som er forskellige afhængigt af hvad man iagttager (Ingemann, 2017, s. 89). Den kritiske realisme bliver dermed kontekstafhængig, og må siges at være relevant at inddrage i tilfælde, hvor formålet er at forstå og forklare det individuelle valg, i et komplekst system, der består af både objektive, institutionelle og strukturelle dimensioner – samt subjektive og motivationelle faktorer. Netop de ontologiske forbehold, forståelse af virkeligheden som et kompleks system samt Bhaskars beskrivelse af genstandsfeltet som værende komplekst, er relevant for den verdensanskuelse, der ligger til grund for specialet, ydermere qua valget af også at inddrage to forskellige teoretiske perspektiver. At virkeligheden må antages at være kompleks og kontekstuel, i stedet for objektiv og uafhængig, giver dog nogle epistemologiske udfordringer (Ingemanns, 2017, s. 89-91). Dels i forhold til hvordan man gennemskuer den komplekse virkelighed og dels i forhold til hvordan man erkender virkeligheden, når man ikke kan opstille generaliseringer eller isolerede årsags-virkningsforhold. Helt konkret betyder det, at man må løse eventuelle problemer ved både at observere (inducere), og tænke rationelt (deducere) (Ingemann, 2017, s. 89-90). Den videnskabelige proces består af at tage problemer, der kan betragtes som samfundsmæssige, og reformulere dem til samfundsvidenskabelige problemer, så det er muligt at anvende samfundsvidenskabelige metoder (inducere) (Ingemann, 2017, s. 90-91). Først herefter kan man observere og systematisere de observerede mønstre (inducere), for derefter at forklare observationerne ud

fra teori (deducere). Ofte vil kritiske realister anvende analogien om et isbjerg, hvor det kun er toppen der kan observeres, mens det underliggende kun kan forklare ved hjælp af teori, hvorfor processen foregår trinvist i lag, hvor man først observerer den synlige del af isbjerget og dernæst behandler den usynlige del gennem rationel abstraktion (Ingemann, 2017, s. 92-93). Med kritisk realisme bliver de to forskellige teoretiske perspektiver således samspillende, i forsøget på at forstå og forklare de bagvedliggende årsager til medarbejdernes valg af arbejdstid, mulighederne for at påvirke dette og hvilke barrierer der skal overvindes for at lykkes – og teorierne skal bidrage med at afdække det underliggende af isbjerget.

Selvom den kritiske realisme danner det videnskabsteoretiske perspektiv i specialet vurderes det nødvendigt kort at inddrage rational choice-teorien, idet den anvendte økonomiske teori, der anvendes til analysen og forklaring på de beslutninger der forekommer i det økonomiske, politiske og organisationelle systemer, læner sig heropad. I rational choice-teorien antages det, at alle mennesker handler rationelt, og dermed ønsker at maksimere sin nytte, ligesom det sås i specialets teoretiske afsnit om arbejdsmarkedsøkonomi. Med andre ord anser teorien individet som værende motiveret af materielle incitamenter, såsom løn, der kan byttes til ydelser og goder. Ontologisk anses individet som værende nyttemaksimerende og fuldt informeret over de valg, det træffer. Årsagen til at rational choice-teorien ikke står alene som videnskabsteoretisk perspektiv er, at den alene ikke er i stand til at forklare, hvorfor aktører forfølger nogle præferencer på ét tidspunkt, mens de på andre tidspunkter forfølger helt andre præferencer, og ydermere fordi feltet undersøges som et åbent system, med plads til eventuelle usikkerheder og ufuldstændig viden om samtlige variable og årsagssammenhænge. (Thomsen, 2009; Ingemann, 2017, sl. 95-96)

7.2 Forskningsdesign: Mixed methods

John W. Creswell, er en fremtrædende person inden for forskningsmetodologi, da han har gjort sig bemærket, særligt for sit arbejde inden for mixed methods research. Han betoner vigtigheden af at forene kvalitative og kvantitative tilgange i forskningen for at opnå dybere indsigt i komplekse emner, hvilket han nøje udfolder i sine værker. Creswell ser på mixed methods som en strategi til at drage fordel af de positive aspekter ved både kvalitative og kvantitative tilgange, samtidig med at man mindsker deres ulemper. Han fremhæver vigtigheden af at integrere forskellige metoder, især i undersøgelser hvor én enkelt metode måske ikke kan dække forskningsspørgsmålene tilstrækkeligt. Ifølge Creswell åbner

tilgangen op for muligheden for at sammenholde og bekræfte resultater på tværs af forskellige metoder, hvilket giver en mere dybdegående forståelse. (Creswell, 2009; Creswell, 2013)

Idet problemformuleringen er tobenet, og indeholder et strukturelt og institutionelt perspektiv som kræver flere datakilder, anvendes der derfor et mixed methods design, der gør det muligt at kombinere og integrere de teoretiske perspektiver, så der opnås en dybere og mere nuanceret forståelse af den undersøgte problemstilling. Tilgangen giver dermed mulighed for at udforske og analysere problemet fra flere vinkler, end hvis der kun var blevet anvendt én metode, hvilket kan bidrage til en bredere og dybere analyse. Tilgangen begrundes i en antagelse om, at flere metoder til at undersøge genstandsfeltet vil kunne fremstille mere dybdegående resultater og skabe en bredere forståelse af fænomenet, end hvad blot én enkelt metode vil kunne være i stand til at kunne forklare. (Brinkmann og Tanggaard, 2020, s. 257)

Ydermere er valget begrundet i det overordnede videnskabsteoretiske perspektiv, den kritiske realisme, da dette perspektiv understreger vigtigheden af at undersøge både den synlige og den ikke-synlige del af problemet, for at opnå en dybere forståelse af virkeligheden. Brugen af mixed methods som forskningsdesign understøtter det videnskabsteoretiske perspektiv, samt de to teoretiske perspektiver gennem en trinvis tilgang, hvor der først observeres og derefter rationaliseres ved brug af teori.

Dette speciale beror på følgende empiri og metoder:

- Surveydata indsamlet af FOA i 2022
- Observationsdata fra 'En fremtid med fuldtid'-workshop
- Interview med to konsulenter fra 'En fremtid med fuldtid'-indsatsen
- Interviews med seks SOSU-medarbejdere og fem ledere fra ældreplejen i henholdsvis Aarhus Kommune, Vejen Kommune og Odense Kommune

Mixed methods-tilgangen giver gode forudsætninger for bedst muligt at kunne besvare problemformuleringen, netop fordi det giver mulighed for at kombinere styrkerne og samtidig kompensere for svaghederne ved de to metoder. Generelt skal det kvantitative data bidrage til at give en overordnet forståelse for mulige årsager til deltidsansættelse og give et bredere perspektiv på problemstillingen. Det kvantitative element af specialet bidrager således til at give et bredere billede af det undersøgte fænomen, og generelle tendenser. Det er dog ikke

tilstrækkeligt kun at have kendskab til de bagvedliggende tal, da det begrænser forståelsen af de komplekse relationer som problemstillingen byder på, og hvorfor tallene er som de er. Netop her kan de kvalitative metoder, såsom interview og observationsstudie give os mulighed for at dykke dybere ned i de komplekse årsagssammenhænge, og oplevelser hos informanterne. Det vil sige, at en kombination af metoderne vil kunne bidrage med et overordnet og bredt perspektiv, samt et mere dybdegående perspektiv.

7.2.1 Metodetriangulering

Metodetriangulering har ikke en entydig definition. Dog betegner Morten Frederiksen det som, at *"man anvender to forskellige metoder til at undersøge det samme fænomen med"* (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 261). Når metodetriangulering anvendes, tilstræbes det ofte kun at betragte de resultater, som kan bekræftes af begge metoder, som værende de gældende fund. Så ved at benytte to metoder med vidt forskellige svagheder vil resultaterne, der er bekræftet af både den kvalitative og kvantitative metode, stå stærkere end hvis der kun var anvendt den ene af metoderne (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 261). Normalt vil man forkaste resultater, som kun bekræftes af den ene af metoderne, men specialet afviger dog fra den traditionelle metodetriangulering, ved at inkludere resultater, som kun kan bekræftes af én af metoderne. Specialet anerkender heraf, at resultater som kun belyses af den ene metode ikke vil fremstå med samme grad af validitet, netop fordi den ikke bekræftes af begge metoder. Metodetriangulering kan også bruges til at opnå forståelse for forskellige aspekter af et problem, ved blandt andet at diskutere de resultater, der opstår fra en enkelt metode, selvom de ikke kan bekræftes af en anden. Hvordan metodetriangulering anvendes i praksis afhænger delvist af ens forskningsspørgsmål, tilgangen og selve målet med undersøgelsen. (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 257-266)

I udarbejdelsen af specialet har der derfor været en opmærksomhed på, at denne tilgang kan føre til forskelle i datamængder mellem metoderne. Nogle aspekter af empirien kan således have en større vægtning på grund af en større mængde data, hvilket kan påvirke analysens fokus og resultater. Derfor kræver det en nøje og kritisk gennemgang af al data for at undgå at overse eller underprioritere vigtige aspekter af fænomenet på baggrund af datamængderne.

En af de væsentligste fordele ved at anvende mixed methods er, at resultaternes gyldighed fremstår mere sikkert således, at jo flere gange man kan fremvise det samme resultat på tværs

af metoder og datakilder, desto mere sikre kan man være på, at de opnåede resultater er valide. De forskellige metoder kan supplere hinanden, da hver metode har sine styrker og svagheder. Ved at kombinere metoderne styrker specialets forskere således deres egen tillid til resultaternes gyldighed, hvis resultaterne fra henholdsvis den kvalitative og kvantitative metode peger i samme retning (Andersen et al., 2010, s. 418).

Formålet med specialet er at undersøge årsagerne til, hvorfor så høj en andel af SOSU-medarbejderne i den kommunale ældresektor arbejder på deltid, og identificere hvilke barrierer der kan eksisterer i forhold til at øge medarbejdernes arbejdstid. Samtidig ønsker vi gennem dette speciale at give SOSU-medarbejderne en stemme til at adressere udfordringerne ved manglen på arbejdskraft og undersøge, om denne udfordring reelt løses gennem en øget arbejdstid. Ingen andre end SOSU-medarbejderne og deres lokale ledere besidder den samme unikke og dybtgående forståelse af barriererne vedrørende arbejdsmiljø, arbejds- og familieliv og motivation på arbejdspladsen. Der vil dog også være spørgsmål om den større samfundsmæssige kontekst, som det antages at SOSU-medarbejderne og lederne højest sandsynligt ikke ville kunne svare på. Derfor inddrages interessenter som Forhandlingsfællesskabet og Kommunernes Landsforening, som sammen har etableret indsatsen 'En fremtid med fuldtid'. Specialet har inddraget disse interessenter, for at kunne få indsigt i deres ekspertise på området, og få en nærmere forståelse for, hvilke institutionelle rammer og barriere der kan være til stede, såsom eksempelvis hvad den nye overenskomst og trepartsaftale, har af betydning for medarbejderne.

7.3 Forskningslogik

Forholdet mellem empiri og teori i specialet betyder, at der følges en hovedsagelig deduktiv tilgang, idet der arbejdes ud fra teorien i indsamlingen af empiri. Teorien har været styrende for hvordan empirien er blevet indsamlet og bearbejdet, samt hvordan analysen er blevet udformet, imens der gennem hele specialet også har været en åbenhed over for andre perspektiver og temaer, som de teoretiske perspektiver ikke nødvendigvis kan forklare.

Den deduktive forskningslogik kommer i særdeleshed til udtryk ved at der arbejdes ud fra en teoretisk antagelse om, hvilke forhold der kan påvirke barrierer for at arbejde fuld tid. Processen med den deduktive forskningslogik følger typisk en række trin, der starter med formuleringen af forskningsspørgsmål, udvikling af design, dataindsamling, analyse og til

sidst fortolkning af resultaterne, der er udledt af analysen. Samme trin følges i grove træk i specialet. Mens specialet i grove træk følger trinene i den deduktive forskningslogik, er der dog også dele af specialet, der er inspireret af den induktive forskningslogik. Dette gælder blandt andet sidste del af analysen, hvor der er identificeret en række barrierer, der er fundet på ny, gennem empirien og som ikke har været en del af hvad der blev forventet at finde ud fra teorien. Dette understøttes også af det videnskabsteoretiske perspektiv, qua at feltet undersøges som et åbent system, med plads til eventuelle usikkerheder og ufuldstændig viden om samtlige variable og årsagssammenhænge. Den induktive forskningslogik kommer altså til udtryk ved, at der er udforsket et nyt perspektiv i problemfeltet, der muligvis kan føre til udviklingen af ny teori eller danne baggrund for yderligere forskning på området. Ydermere kommer det til udtryk i indsamlingen af empiri, hvor der til samtlige interview er blevet anvendt en semistruktureret interviewguide, hvor der bevidst er afsat plads til at opdage nye og uvante perspektiver. (Greve, 2020; Andersen, et al., 2010)

7.4 Undersøgelsesmetode: Interview

I forlængelse af ovenstående afsnit kan det belyses, hvordan specialet har anvendt interview, og herunder semistrukturerede interviews som en af dets dataindsamlingsmetoder til at afdække, hvorfor så mange SOSU-medarbejdere arbejder deltid i den kommunale ældresektor. Interview anses i dag for at være den mest almindelige og effektive tilgang til forskning, når en dybdegående forståelse af det undersøgte problem er ønsket (Brinkmann & Tanggaard, 2020, s. 33). Derudover udgør de kvalitative interviews en værdifuld metode til at dykke ned i de indre og ydre motivationsfaktorer bag medarbejderes valg og adfærd i organisatoriske sammenhænge. Interviewet anvendes ligeledes til at få et unikt indblik i informanternes livsverden, meninger, oplevelser, perspektiver og følelser i forhold til rekrutteringsudfordringer og arbejdsforhold (Ingemann et al., 2019, s. 153). Tilgangen muliggør ligeledes en dybere forståelse af de komplekse motivationsdynamikker og organisationskultur, da den giver mulighed for at indsamle data fra både ledere og medarbejdere. Specialet anvender enkeltinterviews og to gruppeinterviews for at opnå mere dybdegående og nuancerede forståelser af det undersøgte fænomen. Dette giver yderligere mulighed for at få italesat fænomenet fra forskellige informanternes perspektiver (Ingemann et al., 2019, s. 153). Informanternes forskellige perspektiver vil efterfølgende danne grundlag for en detaljeret analyse, som vil påvirke specialets forforståelser omhandlende de store

rekrutteringsudfordringer i ældreplejen. Men for at opnå dette er det ifølge Brinkmann og Tanggaard (2020) vigtigt, at man som interviewer på forhånd har sat sig ind i det ønskede emne og dette er forsøgt gjort igennem specialets litteraturreview, der beskriver den eksisterende litteratur på det undersøgte område. Mens det enkeltstående interview giver indsigt i et enkelt individs livsverden, retter gruppeinterviewet derimod fokus mod at afdække relationer mellem informanterne. I et gruppeinterview prioriteres der dog kun indholdet af samtalen og undlader derfor at rette opmærksomheden mod, hvordan informanterne interagerer med hinanden under selve interviewet. (Ingemann et al., 2019, s. 153) Specialet anerkender dog, at gruppeinterviews kan medføre mindre taletid for den enkelte informant sammenlignet med enkeltinterviews. Dette kan begrænse muligheden for at udforske individuelle erfaringer og oplevelser i dybden. På den anden side bidrager gruppeinterviews til, at informanterne kan fremhæve forskellige perspektiver og supplere hinanden i deres svar (Ingemann et al., 2019, s. 153).

Mulighederne for at benytte interviewmetoden afhænger delvist af struktureringsgraden samt standardiseringsgraden. Struktureringsgraden varierer på en skala fra det ustruktureret, semistruktureret til det struktureret. Dette speciale tager udgangspunkt i det semistrukturerede interview, hvilket vil sige at intervieweren har forberedt en interviewguide, der indeholder hvilke spørgsmål og temaer der skal berøres i interviewet, hvor disse er funderet i specialets teoretiske ramme. Denne tilgang sikrer, at interviewet ikke stikker i for mange retninger og mister fokus på at belyse fænomenet ud fra specialets underspørgsmål. Det semistrukturerede interview karakteriseres ofte ved en mere åben tilgang, så man er lydhør overfor både informanten og specialets teoretiske ramme (Ingemann et al., 2019, s. 158). Hensigten med det semistrukturerede interview er derfor ikke at fremkalde bestemte svar gennem de opstillede spørgsmål, i stedet søger det mod at opnå varierende svar fra informanterne. Samtidig tillader det muligheden for at fravige den fastlagte interviewguide og stille opfølgende spørgsmål baseret på informanternes respons (Ingemann et al., 2019, s. 173).

I relation til udformningen af specialets interviewguides, jævnfør bilag 13, er der taget udgangspunkt i strukturen fra Ingemann et al. (2019) operationalisering. Interviewguiden indledes derfor med en kort briefing omkring specialets formål og oplysninger omkring retningslinjer og fortrolighed, samtidig med at informanterne anmodes om samtykke til at optage interviewet. Efter briefingens slutning følger en struktureret opdeling af

interviewspørgsmålene, som er tematisk og operationelt orienteret mod specialets problemformulering og den teoretiske ramme (Ingemann et al., 2019, s. 177).

En vellykket interviewproces kræver, at interviewerens etablerer en tillidsfuld atmosfære med informanterne og har en klar forståelse af interviewets forløb (Ingemann et al., 2019, s. 174-175). Som Kvale og Brinkmann beskriver, er de indledende minutter af afgørende betydning (Ingemann et al., 2019, s. 175; Kvale og Brinkmann, 2009). Derfor blev samtlige interview indledt med en velkomst efterfulgt af en rammesætning, uden der blev optaget lyd, så informanterne var trygge ved interviewet.

Der er udarbejdet tre interviewguides, idet problemstillingen ønskes undersøgt på flere niveauer. I denne sammenhæng menes der følgende niveauer: medarbejder-, leder- og projektlederniveau. Der tages heri højde for de specifikke kontekstuelle forskelle og behov der kan være, når man interviewer medarbejdere og ledere på et plejehjem samt projektkonsulenter. På medarbejderniveau involverer dette at oversætte teoretiske begreber om eksempelvis økonomi eller motivation til spørgsmål, der er relevante og meningsfulde for plejepersonalet. Dette kan eksempelvis omfatte spørgsmål om arbejdsmiljø, barrierer/incitament og relationer til borgere. På lederniveau involverer det en fokuseret tilgang på emner som ledelsesstil og organisationsstruktur, og spørgsmålene er rettet mod ledelsespraksis og håndtering af ressourcer, herunder økonomiske ressourcer, samt personale. På projektlederniveau er der i stedet rettet spørgsmål mod mere institutionelle og strukturelle temaer.

For at give deltagerne den størst mulige fleksibilitet har de fået mulighed for at vælge mellem fysiske *ansigt til ansigt-interview* og virtuelle *computerstøttede interview*, eksempelvis gennem Microsoft Teams. Denne tilgang giver deltagerne fleksibilitet, da de kan vælge den interviewform, der bedst passer til deres behov og præferencer. Dog muliggør et fysisk interview en mere direkte og intim interaktion mellem interviewer og informant, der kan give mulighed for at aflæse kropssprog og nonverbale signaler. Dette kan have stor betydning for forståelsen af informantens svar. Ydermere kan det fysiske møde skabe en mere afslappet atmosfære, hvilket potentielt kan lede til en mere åben og dybdegående samtale (Ingemann et al., 2019, s. 154). En tydelig fordel ved brugen af det virtuelle interview er muligheden for at nå interviewpersoner, som ellers ville have været vanskelige at inddrage. Dette er især relevant i nærværende speciale, der fokuserer på den allerede udfordrede ældresektor, hvor

medarbejderne har travlt. Ved at tilbyde begge formater har specialet givet deltagerne muligheden for at vælge den metode, de følte sig mest komfortable med. Efter vores interviews er blevet indsamlet, er de blevet transskriberet, hvilket kan ses i bilag 1-11, og databehandlet i form af tematisk kodning, som kan ses i bilag 12, som nævnt i operationaliseringen.

7.4.2 Udvælgelse af informanter

Følgende afsnit har til formål, at kortlægge specialets informanter. Ud fra den opstillede problemformulering, så er udvælgelsen af informanterne baseret på at finde medarbejdere og ledere, hvis arbejdsplads aktivt arbejder med at øge medarbejdernes timetal. Det er besluttet i specialet at bruge informanternes fornavne, da ingen havde et ønske om at være anonyme. I specialet benyttes informanternes fornavne, i forbindelse med analysen og diskussionen. Samtlige informanter fik tilbuddet om at optræde anonymt i specialet, men ingen havde et ønske om at være anonyme, og de har alle givet samtykke til at vi må benytte deres fornavn og stillingsbetegnelse.

Der er i specialet blevet gennemført i alt 11 interviews. Ni af disse er enkeltinterviews, hvoraf fire af disse informanter er SOSU-medarbejdere og fem er ledere. Derudover er der afholdt to gruppeinterviews. Det ene er med to projektledere fra Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet. Gruppeinterviewet med de to projektledere har bidraget med ekspertviden, blandt andet om hvilke konkrete initiativer, der vurderes at have en effekt ude på de enkelte arbejdspladser. Det andet er med to SOSU-medarbejdere, der også besidder posterne som henholdsvis tillidsrepræsentant (TR) og arbejdsmiljørepræsentant (AMR). Selvom der ikke eksplicit er fokuseret på deres roller som TR og AMR under interviewet, kan deres erfaringer i rollerne være værdifulde til at få et mere nuanceret billede af arbejdsmiljøet og de udfordringer, som medarbejderne står over for. Dertil kan deres roller have påvirket interviewets emner, grundet at de måske har et bedre blik for helhedsbilledet af eksempelvis arbejdspladsens arbejdsmiljø og medarbejdernes bekymringer.

Nedenfor ses en oversigt over informanterne, samt deres stillingsbetegnelser:

	En fremtid på fuldtid	Odense Kommune	Aarhus Kommune	Vejen Kommune
Navne på informanter	Nina Trine	Maj-Britt Tina (deltid) Aida (deltid)	Nanna Christina Katrine (deltid) Jonas (deltid)	Inge Marie Birgitte Annette (deltid) Anja (fuldtid)
Stillingsbetegnelser	Projektleder (FF) Projektleder (KL)	Assisterende leder Sosu-hjælper (TR) Sosu-assistent (AMR)	Forstander Viceforstander Sosu-assistent Sosu-assistent	Centerleder Centerleder Sosu-hjælper Sosu-hjælper

Figur 5: Oversigt over specialets informanter

Ud fra et ønske om at undersøge problemstillingen set fra både medarbejdersiden og arbejdsgiversiden, er udvælgelsen af informanterne hovedsageligt baseret på at finde ledere og SOSU-medarbejdere i ældreplejen. I processen med at udvælge informanterne undersøgte vi først hvilke kommuner, der deltog i indsatsen 'En fremtid med fuldtid' inden for ældreområdet. Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet (FF), som stod bag dette initiativ, hjalp med at etablere kontakt til forskellige plejehjem i første omgang. Ikke desto mindre var det en udfordrende proces, da mange af de danske plejehjem og ældresektoren befinder sig i en situation, hvor de er særdeles presset og overbelastede, hvilket også understreges af specialets problemstilling.

Udvælgelsen af specialets informanter blev gennemført ved anvendelse af følgende strategier: bekvemmelighedsstrategi og snowballing. Inden for hver af de udvalgte kommuner blev en kombination af strategierne benyttet til at udvælge informanterne. Selve udvælgelsen af SOSU-medarbejderne som informanter i specialet var en udfordring, grundet det store arbejdspress i ældresektoren – mens det var nemmere at skabe kontakt til de faglige informanter fra KL og FF. Dette indikerer, at der har været stor interesse fra de faglige informanter i at se hvad dette speciale kan bidrage med af forskellige perspektiver til at løse udfordringen med manglen på arbejdskraft. Bekvemmelighedsudvælgelse baseres på, hvem der er tilgængelige og mulige at få adgang til, og det kan blive nødvendigt at anvende

strategien, hvis det er vanskeligt at få informanter i tale, som var tilfældet i dette speciale (Ingemann, 2019, s. 169). Formålet for specialets interview var at få adgang til SOSU-medarbejdere samt deres respektive ledere på et eller flere plejehjem i hver af de tre kommuner. Derfor blev elementer af bekvemmelighedsstrategien anvendt, da Nina fra FF, som en del af indsatsen 'En fremtid med fuldtid', satte os i kontakt med udviklingskonsulenter i kommunerne, som netop var ansvarlige på ældreområdet. Disse konsulenter forhørte sig videre ud på de lokale arbejdspladser i kommunen, om der var nogle ledere og medarbejdere, der var interesserede i at stille op til interview, for at kaste lys over problemstillingen. Efterfølgende blev snowball-strategien anvendt, hvor vi spurgte ledere, som allerede var blevet interviewet om de kunne hjælpe med at udpege andre relevante informanter, som kunne bidrage med værdifuld viden om specialets problemstilling (Ingemann, 2019, s. 170). Snowball-strategien skete løbende i specialets udformning og krævede en omfattende indsats i forhold til mailkorrespondance med forskellige ledere og medarbejdere. Kombinationen af bekvemmelighedsstrategien og snowball-strategien bidrog til at sikre en nuanceret og bredere repræsentation af informanter.

7.5 Undersøgelsesmetode: Observation

Et argument for at inddrage observationer i sin undersøgelse er, at observationer giver mulighed for at indsamle data på en direkte og autentisk måde, hvilket kan tilføje værdifuld indsigt og dybde til forskningen. Observationer tillader forskeren at observere og registrere begivenheder, interaktioner og adfærd i den virkelige verden, uden at være afhængig af respondents subjektive rapportering eller erindring. Dette giver mulighed for en mere pålidelig og objektiv dataindsamling. Observationer kan derudover tjene til at validere eller supplere data indsamlet gennem andre metoder, såsom interview eller spørgeskemaer. Ved at sammenligne observationer med respondents rapporterede adfærd kan forskeren undersøge konsistensen og troværdigheden af de indsamlede data, og det kan være en oplagt metode til at supplere andre dataindsamlingsmetoder og tilføje dybde og validitet til forskningen. (Brinkmann og Tanggaard, 2020, s.97-115)

Den observerende metode hører under involverende metoder, hvor det i højere grad er helhedsindtryk, der er omdrejningspunkt for metoderne, og ikke sproglige ytringer som ved eksempelvis interview (Andersen et al., 2012, s. 223). Fælles karakteristika for de involverende metoder er, at undersøgeren er til stede i genstandsfeltet – herunder et mere

åbent rum, som eksempelvis en workshop (Andersen et al., 2012, s. 225). Observation bruges dog kun i et mindre omfang i specialet, hvorfor det har karakter af en punktobservation, som ikke kræver samme involvering og engagement som involverende metoder ellers gør (Andersen et al., 2012, s. 224). Gennem samarbejdet med 'En fremtid med fuldtid' har vi fået adgang til et relevant felt, hvor vi kan anvende involverende metoder, mere specifikt observation. Når man observerer handler det om at iagttage og betragte en udvalgt genstand i undersøgelsen, herunder hvordan der ageres og hvad der bliver sagt (Andersen et al., 2012, s. 229). Idet vi anvender observation minimalt i dataindsamlingen, er specialet ikke tilrettelagt som et observationsstudie. Det er dog stadig relevant at være bevidst om feltrollen og hvordan man observerer. Under workshoppen deltog vi, ud fra en af Raymond Golds idealtypiske feltroller: 'observatør som deltager', hvilket er oplagt, når feltet kun besøges en enkelt gang (Andersen et al., 2012, s. 234-236). Under workshoppen bestod kontakten til feltet derfor i højere grad af observation, mens der var en enkelt øvelse, hvor vi deltog på lige fod med workshoppens deltagere. Under workshoppen er observationerne registreret ved brug af feltnoter. Feltnoter er en registreringsmetode, der kan anvendes til at samle detaljer under en observation, så man som observatør ikke er afhængig af hukommelsen efter observationen (Aarhus Universitet, u.å.). Umiddelbart efter workshoppen er feltnoterne blevet renskrevet, hvilket kan ses i bilag 15.

Observationsmetoden er medtaget i dette speciale ud fra et ønske om en kvalitativ forskningsmetode, som kan supplere med noget andet end interviewet kan. Observationen har givet os mulighed for at få et andet indblik i f.eks. hvad kontekst betyder for informanterne. Den observation vi har deltaget i, havde fokus på de processer med at finde ud af hvad man kan gøre for at få folk op i tid, så netop for at få besvaret særligt anden del af vores problemformulering, der kan observationsmetoden anses som et godt valg til dette. I forbindelse med dette speciale har vi fået adgang til 'En fremtid med fuldtid'-indsatsen, hvor der ofte bliver afholdt workshops rundt omkring i landets forskellige kommuner, i forhold til at prøve at finde ud af, hvor de reelle barrierer ligger og hvordan man bedst har lykkedes med at overvinde dem på nogle specifikke arbejdspladser. Derfor har vi inddraget denne metode, for at supplere den kvantitative og den kvalitative del af specialet, og især for at få dybdegående viden angående de eksisterende barrierer.

7.6 Surveydata fra FOA

Til den kvantitative del i specialet benyttes der empiri fra et udtræk af et datasæt bestående af surveydata, som er blevet udleveret af FOA (bilag 16). Datasættet består af et dataudtræk med særtræk fra en medlemsundersøgelse, som er gennemført i perioden 12-20 maj i 2022. Dette datasæt er udvalgt grundet dets fokus på arbejdstid, samt indeholdende konkrete årsager til at SOSU-medarbejdere primært arbejder deltid. Derudover er datasættet udvalgt, da det indeholder de nyeste tal fra 2022, som ligeledes gør det aktuelt at arbejde med. Datasættet inkluderes i specialet på grund af dets relevans for de opstillede forskningsspørgsmål samt dets potentiale til at bidrage med ny indsigt og forståelse, og en større repræsentativitet i vores speciale. Det er dog vigtigt at bemærke, at datasættet er blevet udleveret til os, af en ekstern kilde i FOA. Dette betyder, at der er visse begrænsninger i henhold til den kvantitative del af analysen. Derfor er det afgørende at være transparent omkring, hvordan vi har fået adgang til dataene, og hvilke metoder FOA har anvendt til at indsamle dem.

Redegørelse af FOA's dataindsamling

Nedenfor redegøres der for de metodiske valg, der er blevet foretaget af FOA i dataindsamlingen. Redegørelsen er udarbejdet på baggrund af en rapport (bilag 17) som FOA har tilsendt sammen med udtræk fra det bagvedliggende surveydata (bilag 16).

Data er indsamlet i en spørgeskemaundersøgelse udsendt til FOA's elektroniske medlemspanel af FOA selv i 2022, og målgruppen er dermed FOA's erhvervsaktive medlemmer, eksklusiv elever, som er i arbejde, og medlemmer, der arbejder i fleksjob, seniorjob eller løntilskud/virksomhedspraktik. I datasættet, der er udleveret af FOA, er der foretaget en krydsning på spørgsmålene. Det betyder, at der kun er medtaget respondenter, der tilhører faggrupperne "Social- og sundhedsassistentgrupper" eller "Social- og sundhedshjælpergrupper" og at der kun er medtaget respondenter, der arbejder i "Hjemmeplejen" eller "På et plejehjem/plejecenter eller aktivitetscenter". Dette giver 1.947 respondenter i det udleverede dataudtræk. Alle svar er angivet i procent samt det samlede antal respondenter.

Idet dataindsamlingen ikke er foretaget af os selv, og vi kun har adgang til summerede data, er det ikke muligt at sige noget om, hvorvidt stikprøverne er repræsentative. FOA oplyser dog, at der er en generel overrepræsentation af 50-59-årige og 60+-årige samt medlemmer

med tillidshverv sammenlignet med alle FOA's erhvervsaktive medlemmer, og at data ikke vægtes for dette. Denne overrepræsentation kan føre til bias i resultaterne og vanskeligheder med at generalisere dem til hele populationen, hvilket potentielt begrænser gyldigheden og validiteten af konklusionerne. Der skal derfor tages forbehold for dette i den videre analyse.

Ydermere oplyser FOA, at der er opnået få besvarelser på hver af de to faggrupper og arbejdssteder, på de spørgsmål som kun er givet til dem, der ønsker at gå op i tid. Med få besvarelser kan pålideligheden af de opnåede resultater være lav, hvilket kan gøre det svært at generalisere resultaterne til hele populationen. Denne usikkerhed kan føre til vanskeligheder med at drage konklusioner eller foretage generaliseringer omkring effekterne af øget arbejdstid.. Dette er nødvendigt at tage højde for, når der drages konklusioner på baggrund heraf i den videre analyse. FOA oplyser dertil, at alle sammenhænge og forskelle, der er i datasættet, er testet statistisk signifikante på et signifikansniveau på minimum 95 %.

Selvom dataene har en række usikkerheder, kan de stadig give indsigt i emnet og hjælpe med at forstå visse tendenser eller mønstre inden for målgruppen eller feltet. Det vurderes ydermere, at datasættet kan bruges til at give et interessant perspektiv på emnet, så længe der tages højde for ovennævnte usikkerheder.

Rangfordeling af nøglevariable

Før analysen af det kvantitative data, har vi selv foretaget en rangfordeling af relevante nøglevariable (bilag 18), fra det udleverede datasæt fra FOA. Analysen af det kvantitative består af en række relevante nøgletal fra det udleverede datasæt, for at identificere eventuelle mønstre. Formålet er at sammenligne besvarelserne i forskellige kategorier med fundene fra de kvalitative undersøgelsesmetoder, i håb om at det kan bidrage med interessante tendenser, der kan belyse forskelle i arbejdsvilkår, præferencer eller andre relevante faktorer. En central del af dette, er at undersøge, hvordan faktorer som arbejdstid, løn, arbejdspress og jobtilfredshed kan sammenlignes med andre fund, vi gør os i analysen.

Det er vigtigt at nævne betydningen af kvalitetskriterier i forhold til det kvantitative data, der grundet den begrænsede viden om indsamling, herunder validitet, pålidelighed og repræsentativitet, er vanskeligt at redegøre for. Mens vi anerkender vigtigheden af disse kriterier, for at sikre kvaliteten og pålideligheden af den kvantitative analyse, bliver vores primære fokus at anvende dataen til at identificere mulige årsagsforklaringer. Analysen vil

derfor fokusere på de identificerede tendenser, mens vi samtidig anerkender eventuelle begrænsninger i datasættet, der bedre kunne diskuteres, såfremt vi selv havde stået for dataindsamlingen.

7.7 Kvalitetskriterier

For at sikre den bedst mulig undersøgelse og anvendelse af de særlige kvaliteter ved den hovedsagelige kvalitative tilgang, er det vigtigt, at dette speciale lever op til visse kvalitetskriterier. Siden empirien i specialet hovedsageligt er kvalitativ, og grundet begrænsningerne for det kvantitative datasæt, lægges der fokus på disse kvalitetskriterier. Der hersker en vis uenighed om, hvilke kriterier en kvalitativ undersøgelse helt specifikt skal bestræbe sig på at efterleve, og oftest bliver disse kriterier sidestillet med dem, som kendes fra naturvidenskaben og de kvantitative metoder: *reliabilitet*, *validitet* og *generaliserbarhed*. I tråd med Creswells (2013) tilgang til at anvende mixed-methods, giver det os dermed muligheden for at udnytte styrkerne ved både kvalitative og kvantitative metoder, samtidig med at der kompenseres for metodernes individuelle begrænsninger. Ved at anvende mixed methods som det bærende element i forskningsdesignet, kan der opnås en mere nuanceret og robust forståelse af det komplekse fænomen, hvilket kan styrke validiteten og pålideligheden af vores resultater.

Reliabilitet og validitet anses som værende bestræbelsesværdige kriterier i forhold til de kvalitative metoder, men der opstår en diskrepans, hvis der anvendes de samme betingelser og forståelsesrammer for begreberne validitet og reliabilitet som disse kendes fra de kvantitative studier. Derfor defineres validitet til at “*omhandle refleksion over betydning, underbetydning og merbetydning*”, samtidig med erkendelsen om, at de sproglige og menneskelige ytringer og erfaringer, der undersøges, naturligvis skal afspejle det genstandsfelt, som undersøges (Ingemann et. al, 2019, s. 60). Her argumenteres der for, at der ved brug af validitetskriteriet stilles spørgsmål ved det kvalitative *hvad* og det kvalitative *hvorfor*.

Reliabilitet defineres som omhandlende konsistens og troværdighed: “*Reliabilitet [...] som et kriterium, der handler om, at vi undersøger de rigtige slutninger på baggrund af vores informationer, og undersøgelsesprocessen er transparent*” (Ingemann, 2019, s. 62; Bryman, 2008, s. 31-32). Bryman (2008) tilføjer til reliabilitet og validitet begrebet *replikation*. Her

sammenholder Bryman reliabilitet og replikation, og anerkender, at selvom de to måske kan minde om hinanden, så handler replikation om at sikre en udførlig beskrivelse af alle trin, overvejelser, tilvalg og fravalg foretaget i undersøgelsen, således andre forskere har mulighed for at gennemføre undersøgelsen i andre kontekster (Bryman, 2008, s. 31-32). Specialet søger at sikre reliabilitet ved at præsentere og argumentere for de valg og fravalg, der er truffet, samt hvilke konsekvenser disse har for specialets resultater.

At projektets interviewguides og de tilhørende forskningsspørgsmål forekommer teoretisk funderet, anses som positivt for troværdigheden af projektets resultater, hvilket er med til at styrke den interne validitet. Dette skyldes, at projektet i udarbejdelsen af interviewguiden har haft fokus på operationaliseringen af forskningsspørgsmålene til interviewspørgsmål, hvormed projektet har forsøgt at skabe de bedste forudsætninger for at indsamle brugbar og troværdig empiri. Hermed kan det vurderes, hvordan projektet lever op til én af de vigtigste kvalitetskriterier indenfor den kvalitative forskning vedrørende transparens, hvormed muligheden for replikation forøges. I den forbindelse forekommer der dog en begrænsning i, at den kvalitative del af undersøgelsen kan være svær at gentage i praksis.

Fejlkilder ved kvalitative interview kan have betydelig indflydelse på validiteten og pålideligheden af de indsamlede data. En af de mest almindelige fejlkilder er dårligt formulerede spørgsmål, som kan resultere i vage eller misvisende svar fra informanterne. Desuden kan måden, hvorpå spørgsmålene bliver stillet, påvirke informanternes svar, da tonefald, kropssprog og kontekst kan spille en rolle i, hvordan spørgsmål opfattes. Misforståelser mellem interviewer og informant er en anden potentiel fejlkilde, da det kan føre til unøjagtige eller upræcise svar. Måden, hvorpå informationerne optages eller registreres under interviewet, kan også påvirke kvaliteten af dataene. Dette kan omfatte tekniske problemer med udstyr eller manglende notering af vigtige oplysninger undervejs i samtalen. Endelig kan fejl og mangler vedrørende analysen og fortolkningen af dataen udgøre en betydelig fejlkilde. Dette kan inkludere forudindtagethed hos forskeren, manglende dybdegående analyse af indsamlede data eller fejl i fortolkningen af informanternes svar. Disse fejlkilder skal adresseres og mindskes så vidt muligt for at sikre validiteten og pålideligheden af de opnåede resultater.

7.8 Metodisk opsamling

Dette afsnit fungerer som et opsamlende afsnit af metoden, og redegør således for det videnskabsteoretiske perspektiv, forskningsmetoderne, og dataindsamlingen anvendt i specialet. Mixed methods-designet er valgt for at integrere både det kvalitative og kvantitative data og derigennem opnå en mere omfattende analyse af det komplekse problemfelt vedrørende deltidsarbejde og motivation blandt SOSU-medarbejdere.

Det semistrukturerede interview anvendes, med udvalgte informanter fra kommunale ældreplejeinstitutioner, med henblik på at opnå en dybere forståelse af både de personlige og de mere institutionelle barrierer samt motivationsformerne for fuldtidsarbejde. Observationen og den sekundære dataanalyse af surveydata fra FOA, bidrager desuden til den empiriske indsamling. Hvortil det kvantitative data og dets behandling i analysen supplerer de kvalitative fund ved at præsentere et bredere perspektiv inden for en kvantificeret ramme. Metoderne synes at understøtte problemstillingen, da de muliggør en undersøgelse af både åbenlyse og muligvis skjulte faktorer, der påvirker SOSU-medarbejdernes valg af arbejdstid. Den videnskabsteoretiske tilgang åbner op for overvejelser om såvel individuelle som samfundsmæssige og psykologiske aspekter, der påvirker beslutningerne. Mixed methods-designet sikrer en afbalanceret undersøgelse af problemstillingen ved at kombinere og integrere teoretiske perspektiver for at opnå en dybere forståelse. De kvantitative data fra FOA giver et bredere indblik i beskæftigelsestendenser, mens de kvalitative interviews og observationer tilbyder dybere indsigt i individuelle erfaringer og opfattelser. Specialets metodeafsnit præsenterer en metodisk ramme, der nøje matcher problemstillingens krav. De anvendte metoder afdækker det komplekse samspil mellem individuelle valg og institutionelle samt strukturelle kræfter, der kan forme SOSU-medarbejdernes beskæftigelsesmønstre i den kommunale ældresektor. Ligeledes er der valgt en tematisk analysestrategi, da denne er særligt velegnet til at håndtere den komplekse dynamik i motivations- og barrieresammenhænge og muliggør en nuanceret analyse.

7.9 Analysestrategi

Til at behandle specialets kvalitative interviewes, anvendes der en tematisk analyse. Formålet med den tematiske analyse er, at den hjælper med at identificere og danne overblik over tematikkerne inden for det kvalitative data. Den kvalitative analyse giver mulighed for at

fortolke og forstå de forskellige perspektiver i problemstillingen, mens de kvantitative siger noget om generelle tendenser og mønstre. Temaerne kan derfor siges, at danne strukturen i den kvalitative analyse, så det sikres, at der fortolkes på de relevante perspektiver.

7.9.1 Tematisk analyse

Der søges inspiration i den tematiske analyse udarbejdet af Braun & Clarke (2006) for at opnå en forståelse for den indholdsmæssige betydning i informanternes kvalitative interview. Den tematiske analyse kan anvendes i induktive såvel som deduktive studier. Anvendes den i et primært deduktivt studie er processen præget af en “top down” tilgang, hvor eksempelvis det teoretiske perspektiv er styrende for analysen, som gør sig gældende i dette speciale. Dette understøttes qua at problemformuleringen og de to underspørgsmål er tæt knyttet til kodeprocessen.

Formen på den tematiske analyse varierer, og der er ikke én fast ramme, der skal anvendes. Braun & Clarke (2006) fremsætter en guide, der består af seks faser: I fase 1 skal forskeren sørge for at opnå et indgående kendskab til materialet, hvilket indebærer gentagne gennemgange af transskriberingerne. I fase 2 skal forskeren opsætte de indledende koder og kode datakilderne. Koderne kan både være data-drevne eller teori-drevne, og kodningen kan foregå manuelt eller via et program. I fase 3 skal forskeren genbesøge det kodede materiale med henblik på at finde overordnede temaer, som koderne repræsenterer. Det er i denne fase, at man overgår fra koder til temaer, som skal bruges i strukturen af analysen. I fase 4 skal forskeren gennemgå og forfine koderne i overordnede temaer. Dette foregår i to dele, hvor første del indebærer at genbesøge de kodede udtræk og finde mønstre, mens anden del indebærer overvejelser om de temaer, der ikke har en plads i analysen. I fase 5 skal forskeren navngive temaerne, så de kan anvendes i analysen. Her identificeres den fortælling, som hvert tema skal bidrage med. I fase 6 skal forskeren foretage selve analysen. Dette sker ud fra temaerne og de udtræk, der bidrager med relevant viden.

Det er disse faser specialet søger inspiration i og den tematiske analysestrategi opdeles derfor i de nedenstående seks faser:

FASER	SPECIALETS ANALYSE
1: Sæt dig ind i dataene	Specialets data er indsamlet gennem interviews og observation. Dertil er der modtaget udleveret data fra FOA. Dataene er gennemlæst ad flere omgange af samtlige af gruppens medlemmer, og transskriberingen af de kvalitative interview er foregået i samarbejde, hvor alle gruppens medlemmer har bidraget. Dette har sikret et godt kendskab til materialet.
2: Generering af koder	Efter afslutningen på første fase blev specialets transskriberinger reduceret til koder, som relaterede sig til problemformuleringen. Interessante passager i interviewene blev markeret med enten mærker eller koder. Koderne udspringer af specialets deduktive tilgang, hvorfor de er teoretisk funderet i den økonomiske teori samt motivationsteorien. Da specialet ligeledes i en vis grad arbejder induktivt, så er der åbenhed over for eventuelle nye koder i dataene. Kodningen er foregået manuelt.
3: Søgen efter temaer	I denne fase skabes et overblik over alle koderne for at identificere mønstre og kategorisere dem. De kodede interview blev genbesøgt med henblik på at redefinere koderne i temaer, som koderne repræsenterer. Citaterne er herefter sorteret.
4: Gennemgang af temaerne	Gruppen har gennemgået temaerne og foretaget de sidste rettelser, med henblik på den næste fase. Nogle af temaerne er blevet fravalgt, som eksempelvis udenlandsk arbejdskraft, mens andre i stedet er anvendt i diskussionen, da der ikke var nok data til at analysere herpå.
5: Definere og navngiv temaerne	I denne fase defineres temaerne og indkredser dem ved hjælp af teoriernes begreber. Dette skal forsøge at give læseren en bedre forståelse af, hvad teamet præcis indeholder.
6: Udarbejde analysen	Specialet præsenterer analysen, hvor de kodede temaer angiver overskrifterne. Hertil er der foretaget en kvantitativ dataanalyse af det udleverede surveydata fra FOA og en analyse af feltnoter fra observation af workshop, de overordnede temaer har dannet rammen for analyserne.

Figur 6: De seks faser i den tematiske analyse (Kilde: Braun & Clarke, 2006)

8. Analyse

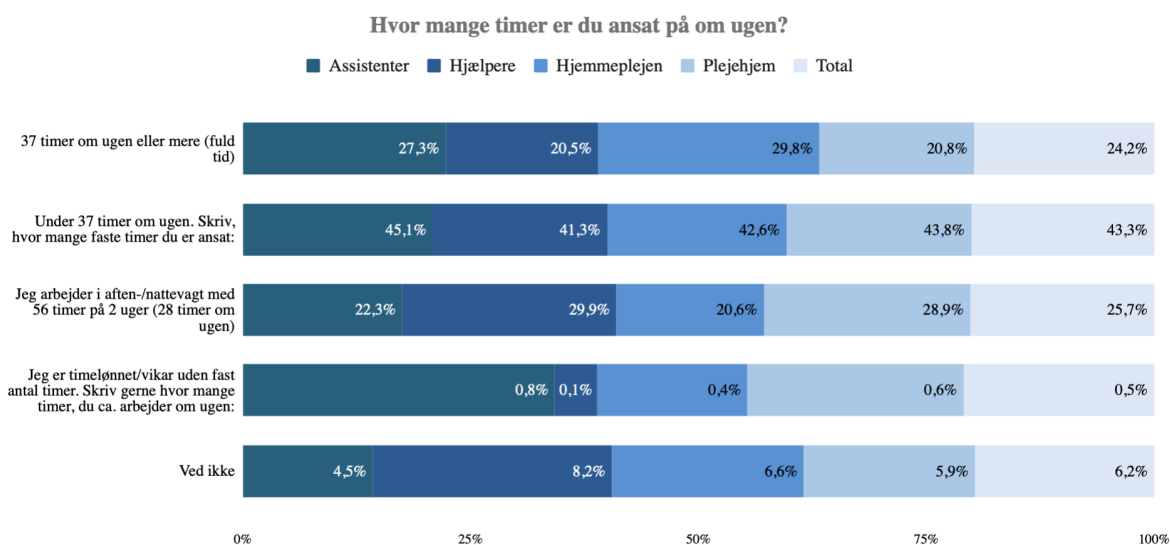
Formålet med dette afsnit er at besvare specialets problemformulering, som handler om, hvorfor mange SOSU-medarbejdere arbejder på deltid i den kommunale ældresektor, samt hvilke barrierer der skal overvindes for at motivere flere til at arbejde fuld tid. Analysen vil som nævnt af analysestrategien være struktureret i tre hoveddele, med en afsluttende del som sammenfatter specialets hovedresultater på tværs af datakilderne. Den første del fokuserer på de kvantitative data for at identificere tendenser i arbejdsmønstre og beskæftigelsesforhold. Anden del analyserer feltnoterne fra observationen af workshopen i Halsnæs og interviewet med Nina og Trine fra 'En fremtid med fuldtid'-indsatsen for at identificere institutionelle og kulturelle barrierer. Sidste del fokuserer på en analyse af arbejdsmarkedsøkonomiske barrierer, barrierer for motivation og hvad der kan motivere medarbejderne inden for den kommunale ældrepleje til at gå op i tid.

8.1 Kvantitativ dataanalyse

Dette afsnit omfatter en analyse af det kvantitative datasæt, som er blevet stillet til rådighed gennem FOA. Rangfordelingen af datasættet, som kan ses i bilag 18, er baseret på FOA's indsamlede data fra 2022, på tværs af SOSU-hjælpere og SOSU-assistenter i både hjemmeplejen og på plejehjem. Det skal dog bemærkes, at det ikke er hensigten at sammenholde de to faggrupper eller arbejdspladser, da de primært behandles som én samlet enhed. Dette valg afspejler specialets formål, som er at undersøge de bagvedliggende årsager til deltidsarbejde og identificere barrierer for alle SOSU-medarbejdere. Ud fra rangfordelingen er der udarbejdet stablede søjlediagrammer til de relevante spørgsmål. Formålet er at identificere tendenser i arbejdsmønstre og beskæftigelsesforhold på basis af specifikke spørgsmål. Ved at sammenligne svarene fra de forskellige kategorier med fundene fra den kvalitative undersøgelsesmetode er hensigten, at der opnås en indsigt i, hvordan forskellige faktorer påvirker valget mellem deltids- og fuldtidsarbejde blandt SOSU-medarbejdere.

8.1.1 Ugentligt timetal

Nedenstående figur 7 omhandler hvor mange timer respondenterne er ansat på:



Figur 7: Ugentligt timetal (Kilde: Surveydata fra FOA)

$n = 1947$

Af figuren fremgår det, at kun 24,2 % af de adspurgte respondenter er ansat på 37 timer om ugen eller mere, mens 43,3 % af medarbejderne i den kommunale ældrepleje er ansat på en kontrakt på mindre end 37 timer i ugen og 25,7 % er ansat på 28 timer om ugen (aften-/nattevagt). Dertil er der en lille andel på 0,5 % ansat uden faste timer. Hvis man lægger de tre sidstnævnte sammen betyder det, at hele 69,5 % er ansat på mindre end 37 timer om ugen. Fratrækker man de 0,5 %, der har svaret “Jeg er timelønnet/vikar uden fast antal timer”, fra de 69,5 %, er andelen af deltidsansatte således 69 %.

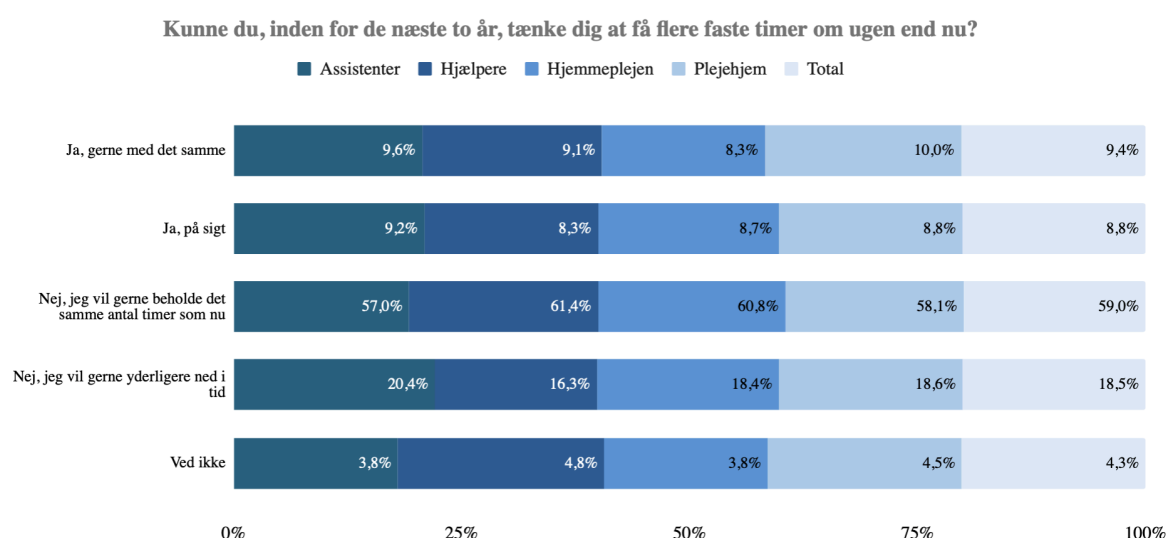
Fordelingen i figuren kan forklares ved eksempelvis at kigge på forskelle i løn og arbejdsvilkår, som er en del af det teoretiske perspektiv om arbejdsmarkedsøkonomi. Hvis de deltidsansatte ikke har nok økonomiske incitamenter til at arbejde på fuld tid, kan justeringer på lønpolitik eller andre økonomiske fordele anvendes til at få flere til at gå op i tid. Derudover kan faktorer såsom fleksibilitet og strukturelle barrierer bidrage til at forstå, hvorfor så stor en procentdel af medarbejderne vælger deltidsarbejde frem for fuldtidsarbejde, derudover valget mellem arbejde og privatliv, altså deres work-life-balance. Tallene kan indikere, at de adspurgte medarbejdere vælger at prioritere deres familieliv og fritid højere end deres daglige arbejde, og det således i mindre grad er de økonomiske faktorer der spiller en afgørende rolle i valget om arbejdstid.

Det skal nævnes, at nogle betragter den tredje svarmulighed “Jeg arbejder i aften-/nattevagt med 56 timer på 2 uger (28 timer om ugen)” som fuld tid, idet medarbejderne økonomisk

bliver kompenseret med tillæg, så lønnen mere eller mindre svarer til en fuldtidsløn i dagvagt. Dette er der taget højde for i begrebsafklaringen i specialets afsnit 5, hvor aften-/nattevagter kategoriseres som deltidsansatte.

8.1.2 Ønsket om flere timer

Nedenstående figur 8 handler om hvorvidt respondenterne, inden for de næste to år, kunne tænke sig at få flere faste timer om ugen end de allerede har:



Figur 8: Flere faste timer (Kilde: Surveydata fra FOA)

$n = 1355$

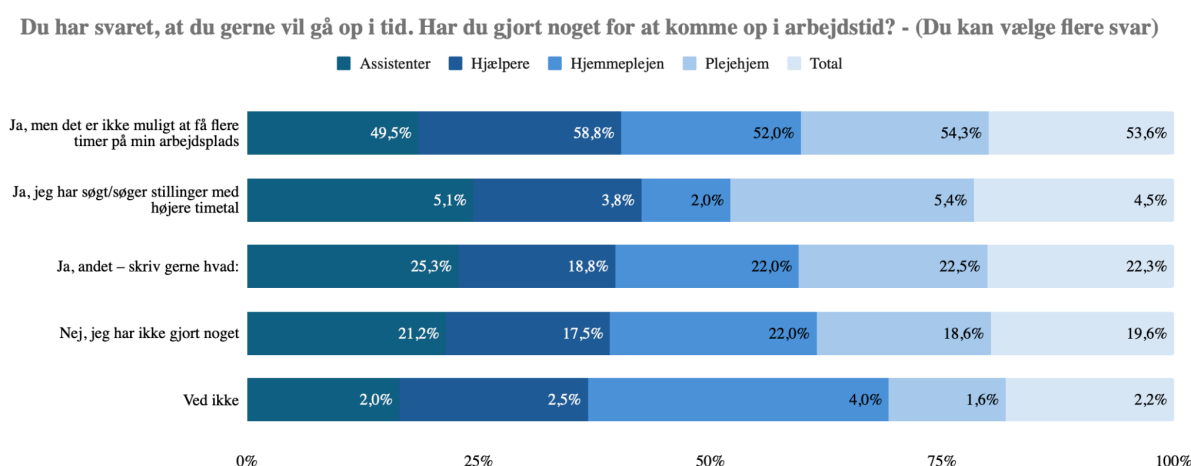
Figuren viser, at 59,0 % af respondenterne foretrækker at beholde det samme antal timer som de har i øjeblikket, hvilket svarer til 800 ud af 1355 respondenter. På den anden side svarer 18,5% af respondenterne derimod, at de ønsker at reducere deres timetal, hvilket svarer til 251 ud af 1355 respondenter. Det kan afspejle en trend mod mere fleksible arbejdsordninger eller ønsket om at balancere arbejde og fritid på en anderledes måde. Interessant nok viser en mindre, men stadig relevant, andel på 8,8 %, at de på sigt gerne vil have flere timer, hvilket svarer til 127 ud af 1355 respondenter, mens 9,4 % svarer at de gerne vil have flere timer med det samme, hvilket svarer til 119 ud af 1355 respondenter. Samlet viser det at 18,2 %, og dermed 246 ud af 1355 respondenter, har valgt en af de to svarkategorier, der tilkendegiver, at man ønsker sig flere faste timer.

Ønsket om at øge arbejdstiden på sigt kan også anses som et udtryk for medarbejdernes ønske om mindre stress på arbejdspladsen og mere tid i løbet af dagen til at færdiggøre de daglige

arbejdsopgaver. Derudover kan en længere arbejdsdag fremgå som være attraktiv, hvis den nu medfører, at medarbejderne får bedre mulighed for eksempelvis at tage en beboer med ud på en tur eller deltage i aktiviteter, som de normalt ikke ville have tid til i løbet af en typisk dagvagt fra 07.00-13.00. Endelig angiver 9,4 % af respondenterne, at de gerne vil have flere timer straks. Dette kan indikere et presserende økonomisk behov eller en aktuel mangel på timer, som de søger at adressere. Det er værd at bemærke, at disse tendenser ikke varierer markant, når man ser forskellige faggrupper eller arbejdspladser isoleret. Dette tyder på, at holdningerne til timetal er relativt ensartede på tværs af forskellige segmenter af respondentgruppen.

Ovenstående figur 8 tager dog ikke højde for hvilke respondenter der har valgt de forskellige svarkategorier, hvorfor vi ikke kan sige noget om sammenhængen mellem figur 5 og figur 6. Dette skyldes, at vi ikke har fået adgang til andet end summerede data fra FOA. Vi kan derfor eksempelvis ikke udlede noget om ansættelsesforholdene for de respondenter, der udgør de 59,0 %, der har svaret, at de gerne vil beholde deres nuværende antal timer.

Nedenstående figur 9 forholder sig til det opfølgende spørgsmål, der er givet til de 246 respondenter, der jf. figur 8 tilkendegav, at de ønsker sig flere faste timer på sigt eller med det samme:



Figur 9: Egen indsats for øget timetal (Kilde: Surveydata fra FOA)

n = 183

I figuren ses det, at 53,6 % har svaret, at det ikke er muligt at få flere timer på deres arbejdsplads, hvilket svarer til 96 ud af de 183 respondenter, der har besvaret spørgsmålet. Selvom det ikke er muligt at sige noget om sammenhængen mellem figur 7 og 8, af samme

årsager som nævnt ovenfor, så kan vi se, at lidt over halvdelen af de respondenter, der har svaret at de gerne vil op i tid, ikke har mulighed for at få flere timer på deres respektive arbejdspladser. Dette leder til en antagelse om at der derfor må være nogle barrierer der står i vejen for at de få medarbejdere der rent faktisk ønsker at gå op i tid, ikke har mulighed for dette. En barriere kan i dette tilfælde tænkes at være, at de daglige ledere på plejehjemmene holder deres medarbejdere fra at gå op i tid, eksempelvis grundet budgetmæssige begrænsninger. Årsagen til at det ikke er muligt for disse medarbejdere at gå op i tid, fremgår dog ikke af det udleverede datasæt, hvorfor vores fortolkninger ikke kan anvendes til at konkludere bredt.

Det skal bemærkes, at det kun er 183 ud af 246 respondenter, der har besvaret det opfølgende spørgsmål i figur 8, samt at respondentandelen er lav, hvilket kan medføre, at svarprocenterne synes høje. Ydermere skal det bemærkes, at de 2,2 %, der svarer til fire respondenter, der har svaret "Ved ikke", ikke er medregnet i det samlede antal respondenter (n) i det udleverede dataudtræk fra FOA (bilag 6). Om dette skyldes en regnefejl eller et bevidst valg vides ikke, men eftersom svarkategorien "Ved ikke" fra de andre spørgsmål medregnes i den samlede andel af respondenter i de resterende spørgsmål i FOA's dataudtræk, har vi valgt at medregne dem i vores behandling af datasættet.

8.1.3 Årsager til deltidssarbejde

Figur 10 omhandler årsagerne til deltidssarbejde, hvor respondenterne er blevet bedt om at vælge én eller flere svarkategorier, der er gældende for, hvorfor de ønsker at være på deltid:

Uddyb gerne hvorfor, du ønsker at være på deltid. (Du kan vælge flere svar)	Assistent		Hjælpere		Hjemmeplejen		Plejehjem		Total	
Krydset med: Social- og sundhedsassistentgrupper og Social- og sundhedshjælpergrupper	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.
Arbejdet er for fysisk/psykisk krævende	52,3%	347	51,1%	283	52,3%	234	51,4%	396	51,7%	630
På grund af mit helbred	33,4%	222	33,2%	184	35,6%	159	32,0%	247	33,3%	406
Mit familieliv hænger bedst sammen med deltid	28,2%	187	23,8%	132	25,5%	114	26,6%	205	26,2%	319
Jeg har svært ved at finde pasning til mine børn	2,6%	17	1,4%	8	2,2%	10	1,9%	15	2,1%	25
Jeg ønsker fritid frem for arbejde	36,4%	242	25,8%	143	34,9%	156	29,7%	229	31,6%	385
Jeg kan ikke få flere timer i mit nuværende job, og ønsker ikke at skifte arbejdsplads	4,5%	30	6,1%	34	4,9%	22	5,4%	42	5,3%	64
Jeg får allerede udbetalt en fuldtidsløn pga. aften-/nattillæg	19,6%	130	24,7%	137	18,1%	81	24,1%	186	21,9%	267
Det kan ikke betale sig at arbejde så mange timer (lønnen er for lav)	18,2%	121	10,6%	59	15,4%	69	14,4%	111	14,8%	180
Jeg vil gerne undgå mange weekend-/aften-/nattevagter	10,1%	67	5,2%	29	10,1%	45	6,6%	51	7,9%	96
Jeg har lang transporttid	3,6%	24	2,3%	13	2,9%	13	3,1%	24	3,0%	37
Jeg ønsker mere fleksibilitet, så jeg kan supplere med vikartimer	2,9%	19	2,0%	11	1,8%	8	2,9%	22	2,5%	30
Jeg supplerer med et andet job	1,2%	8	2,3%	13	1,1%	5	2,1%	16	1,7%	21
Jeg uddanner mig ved siden af mit job	1,2%	8	0,7%	4	0,4%	2	1,3%	10	1,0%	12
Andet, skriv gerne hvad:	8,6%	57	8,8%	49	7,8%	35	9,2%	71	8,7%	106
Ved ikke	1,7%	11	3,4%	19	2,9%	13	2,2%	17	2,5%	30
I alt	224,4%	664	201,8%	554	216,1%	447	213,0%	771	214,1%	1218

Figur 10: Rangfordeling af årsager til deltid (Kilde: Surveydata fra FOA)

$n = 1218$

Som det fremgår i figuren, er der flere forskellige årsager til, at medarbejderne vælger at arbejde deltid. De fem mest hyppige årsager, til at respondenter arbejder på deltid er

henholdsvis: “Arbejdet er for fysisk/psykisk krævende”, “På grund af mit helbred”, “Jeg ønsker fritid frem for arbejde”, “Mit familieliv hænger bedst sammen med deltid”, “Jeg får allerede udbetalt en fuldtidsløn pga. aften-/nattillæg”. Disse årsager knytter sig til koderne om work-life balance, arbejdsmiljø og økonomiske incitamenter, der i kodelisten fremgår under det teoretiske perspektiv om arbejdsmarkedsøkonomi.

Som det bliver beskrevet i det teoretiske afsnit, bliver beslutningerne om arbejdstid også påvirket af, hvordan arbejdsmarkedets struktur, herunder lønninger og arbejdsvilkår, kan være med til at både begrænse og muliggøre deltidsarbejde. Eksempelvis ses det, at 51,7 % mener at arbejdet er for fysisk og/eller psykisk hårdt, hvorfor de ikke er i stand til at arbejde fuld tid, mens 21,9 % svarer, at de allerede får udbetalt en fuldtidsløn grundet aften-/nattillæg og 14,8% svarer, at lønnen er for lav. Teorien spiller dermed en central rolle i forståelsen af arbejdsmarkedets dynamikker, og kan bidrage med at forklare, hvordan ovennævnte svarkategorier påvirker arbejdskraftens beslutninger. Eksempelvis svarer 31,6 % at de ønsker mere fritid frem for arbejde, hvilket kan antyde et underliggende ønske om muligheden for at tilbringe mere tid med familien – hvilket blandt andet kan skyldes skæve arbejdstider eller weekendarbejde, der forhindrer medarbejderne i at omgås med familie og venner, når de har fri. En anden underliggende årsag kan dog også være, at medarbejderen ikke har et så stort behov for at købe goder og ydelser, og derfor har et lavere behov for øget indtægt. Det er derfor vigtigt for arbejdsgiverne at forstå de underliggende årsager til medarbejdernes præferencer for deltidsarbejde, da disse kan variere meget fra medarbejder til medarbejder, til trods for at de vælger samme svarkategori.

Som det ses i de procentvise andele, er fordelingen mellem de fleste svarmuligheder, blandt SOSU-medarbejderne i hjemmeplejen og på plejehjemmene, stort set lige på tværs, hvilket indikerer, at årsagerne til at vælge deltidsarbejde er ensartede på tværs af de to faggrupper og arbejdspladser, uanset om respondenterne er assistenter eller hjælpere, eller om de arbejder i hjemmeplejen eller på plejehjem. Medarbejderne synes dermed at opleve de samme udfordringer og prioriteringer, når det kommer til at vælge mellem deltid- og fuldtidsarbejde. Svarkategorierne tager dog ikke højde for andre faktorer end arbejdsmarkedsøkonomiske, såsom motivationen til at arbejde og årsagerne til valg af uddannelse og/eller arbejdsområde, hvorfor der ikke kan fortolkes herudfra. Derfor vil resultaterne, ved at kigge på ovenstående

årsagsforklaringer, i højere grad pege på at årsagerne til deltidsarbejde er ønsket om bedre balance mellem arbejde og fritid, arbejdsmiljø og økonomiske incitamenter.

Det skal bemærkes, at figur 10 ikke tager højde for hvilke eller hvor mange respondenter der har valgt to eller flere svarmuligheder, og ej heller hvilke kombinationer de forskellige respondenter har valgt. Derfor er det svært at sige noget om præcist hvilke kombinationer af faktorer, der i dette tilfælde påvirker medarbejdernes valg om arbejdstid. Vi har derfor en øget opmærksomhed på ikke at overvurdere betydningen af de enkelte årsagsforklaringer, da nogle respondenter kan have flere samtidige grunde til deres valg. Derfor anvendes ovenstående udelukkende til at give et overblik over de mest almindelige årsager til deltidsarbejde blandt respondenterne. En bedre forståelse af årsagerne til deltid blandt SOSU-medarbejderne kan lede til mere målrettede strategier for at opnå en bedre balance mellem arbejds- og privatliv, hvilket kan være med til at udarbejde målrettede incitamenter imod at få flere til at øge deres arbejdstid.

8.1.4 Incitamenter til øget arbejdstid

Figur 11 omhandler incitamenter til at gå op i arbejdstid, hvor respondenterne er blevet bedt om at vælge én eller flere svarkategorier, der kan få dem til at overveje øget arbejdstid:

Kunne noget af følgende få dig til at gå op i arbejdstid? (Du kan vælge flere svar)	Assisterter		Hjælpere		Hjemmeplejen		Plejehjem		Total	
Krydset med: Social- og sundhedsassistentgrupper og Social- og sundhedshjælpergrupper	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.	Andel	Resp.
Bedre arbejdsmiljø/lavere arbejdstempo	36,3%	225	34,8%	185	40,0%	165	33,2%	245	35,6%	410
Mere tid til omsorg, pleje og hjælp til borgeren (kun til ældreplejen)	35,9%	222	34,6%	184	39,0%	161	33,2%	245	35,3%	406
Større indflydelse på mine arbejdstider	20,0%	124	15,8%	84	20,3%	84	16,8%	124	18,1%	208
Bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder	12,6%	78	7,0%	37	11,6%	48	9,1%	67	10,0%	115
Andre arbejdstider, fx færre weekend-, aften- eller nattevagter	23,4%	145	16,5%	88	22,5%	93	19,0%	140	20,2%	233
Færre/ingen 12 timers vagter	0,8%	5	0,4%	2	1,0%	4	0,4%	3	0,6%	7
Længere åbningstider i mine børns dagtilbud	1,0%	6	0,4%	2	0,2%	1	0,9%	7	0,7%	8
Højere løn	44,3%	274	36,7%	195	43,1%	178	39,4%	291	40,7%	469
Skånehensyn eller seniorordning	19,4%	120	20,1%	107	22,3%	92	18,3%	135	19,7%	227
At der blev slået fuldtidsstillinger op på min nuværende arbejdsplads	2,1%	13	0,9%	5	0,5%	2	2,2%	16	1,6%	18
Mere hjælp/støtte til arbejdet i hjemmet	2,4%	15	1,5%	8	2,4%	10	1,8%	13	2,0%	23
Andet, skriv gerne hvad:	3,4%	21	3,0%	16	3,6%	15	3,0%	22	3,2%	37
Nej, der er ikke noget, der kan få mig til at gå op i tid	32,0%	198	36,1%	192	32,9%	136	34,4%	254	33,9%	390
Ved ikke	1,9%	12	4,1%	22	2,4%	10	3,3%	24	3,0%	34
I alt	235,5%	619	211,8%	532	241,9%	413	214,9%	738	224,6%	1151

Figur 11: Incitamenter til øget arbejdstid (Kilde: Surveydata fra FOA)

n = 1151

Det fremgår af figuren, at der findes forskellige incitamenter, som kan få medarbejderne til at gå mere op i tid. De fire mest hyppige incitamenter for, at medarbejderne vil øge deres timetal er henholdsvis: "Højere løn", "Bedre arbejdsmiljø/lavere arbejdstempo" og "Mere tid til omsorg, pleje og hjælp til borgeren", mens den fjerde mest valgte svarkategori er "Nej, der er ikke noget, der kan få mig til at gå op i tid". Disse årsager knytter sig i høj grad til vores koder om arbejdsmiljø, indre motivation og økonomiske incitamenter.

Det ses, at 40,7 % af de samlede respondenter har valgt svarkategorien "Højere løn" som incitament til at øge arbejdstiden, hvilket gør det til den mest fremtrædende faktor. Dette er interessant, idet det antyder, at der eksisterer en uoverensstemmelse mellem figur 8 og 9. Figur 8 viser at 14,8 % af medarbejderne ikke mener, det kan betale sig at arbejde fuldtid på grund af for lav løn, mens figur 9 viser, at 40,7 % anser en højere løn som et væsentligt incitament til at øge arbejdstiden. Dette antyder, at det vil kræve en markant lønstigning, for at motivere medarbejderne til at øge deres arbejdstid, udelukkende på baggrund af løn alene. Det indikerer også, at medarbejderne sandsynligvis har andre underliggende årsager, som påvirker deres beslutning om at øge arbejdstiden, såsom work-life-balance og den fysiske/psykiske belastning. Lønnen skal dermed stige betydeligt, hvis det skal bruges som middel til at overvinde disse underliggende årsager, hvis man ønsker at motivere medarbejderne til at arbejde flere timer.

Den næstmest valgte svarkategori er "Bedre arbejdsmiljø/lavere arbejdstempo" med 35,6 %. Det antyder, at et bedre arbejdsmiljø og/eller lavere arbejdstempo er et væsentligt incitament, der kan motivere medarbejderne til at øge arbejdstiden. Dette kunne tyde på, at arbejdsvilkårene på arbejdspladsen vægter højt i forhold til medarbejdernes villighed til at arbejde mere. Når en større andel af medarbejderne peger mod, at arbejdsmiljøet og arbejdstempoet kan være en afgørende faktor for at øge arbejdstiden, så kan det betyde, at økonomiske incitamenter alene ikke er nok til at medarbejderne ønsker at arbejde mere end de gør i forvejen. I forlængelse af dette antages det, at medarbejderne værdsætter deres trivsel på arbejdspladsen, tiden til at fuldføre de daglige arbejdsopgaver samt balancen mellem arbejde og fritid højt. Et bedre arbejdsmiljø, hvor der er bedre tid og mindre stress i løbet af dagen, kan derfor være med til at højne medarbejdernes engagement. Et lavere arbejdstempo blandt medarbejderne kan desuden hjælpe med den udbrændthed, mange i faget føler. Medarbejdere, som føler et mindre pres og mere overskud, er derfor langt mere tilbøjelige til at være motiverede og hjælpe deres kolleger, hvis det er nødvendigt.

Hvorimod de to mest valgte svarkategorier omhandler arbejdsmarkedsforhold, omhandler den tredje mest valgte svarkategori, "Mere tid til omsorg, pleje og hjælp til borgeren", motivationsfaktorer. Denne svarkategori er valgt af 35,3 % af respondenterne, hvilket antyder, at mange SOSU-medarbejdere drives af en stærk indre motivation til at levere høj kvalitet i deres arbejde, og sikre at borgerne modtager den nødvendige omsorg og pleje. Når

en så forholdsvis stor andel svarer, at de ville være mere motiveret til at øge arbejdstiden, hvis de kunne få lov til at bruge mere tid på omsorg og pleje ved den enkelte borger, så tyder det på at medarbejderne både omfavner den intrinsiske – at medarbejderne motiveres af selve opgaveløsningen og den glæde de selv får ud af arbejdet – og prosociale motivation – at medarbejderne motiveres af at være til gavn for andre end en selv. Det er dog ikke muligt at vide hvilken værdi respondenterne tillægger ordene, og derfor kan vi kun skønne hvilken type af indre motivation der gør sig gældende. I forlængelse af dette kan det udledes, at størstedelen af respondenterne højst sandsynligt ikke har valgt dette fag som en indtægtskilde, men derimod mest af alt som en vej til personlig tilfredshed. For at øge medarbejdernes motivation, kan ledelsen være med til at skabe bedre forudsætninger samt betingelser, som muliggør at medarbejderne kan udføre deres arbejde på en meningsfuld måde.

En relativ høj andel på 33,9 % har valgt svarkategorien “Nej, der er ikke noget der kan få mig til at gå op tid”. Dette kunne tyde på at en betydelig andel af SOSU-medarbejderne oplever så stærke enten personlige, arbejdsmæssige eller strukturelle barrierer, at de ikke ser nogen mulighed for at ændre deres deltidsansættelse til fuldtid. Når SOSU-medarbejdere ikke ønsker at arbejde fuld tid, kan det føre til, at de eksisterende medarbejdere kan ende med at blive for overbelastede på arbejdspladserne. Såfremt der skulle komme yderligere strukturelle barrierer, kan det presse disse medarbejdere ud af faget.

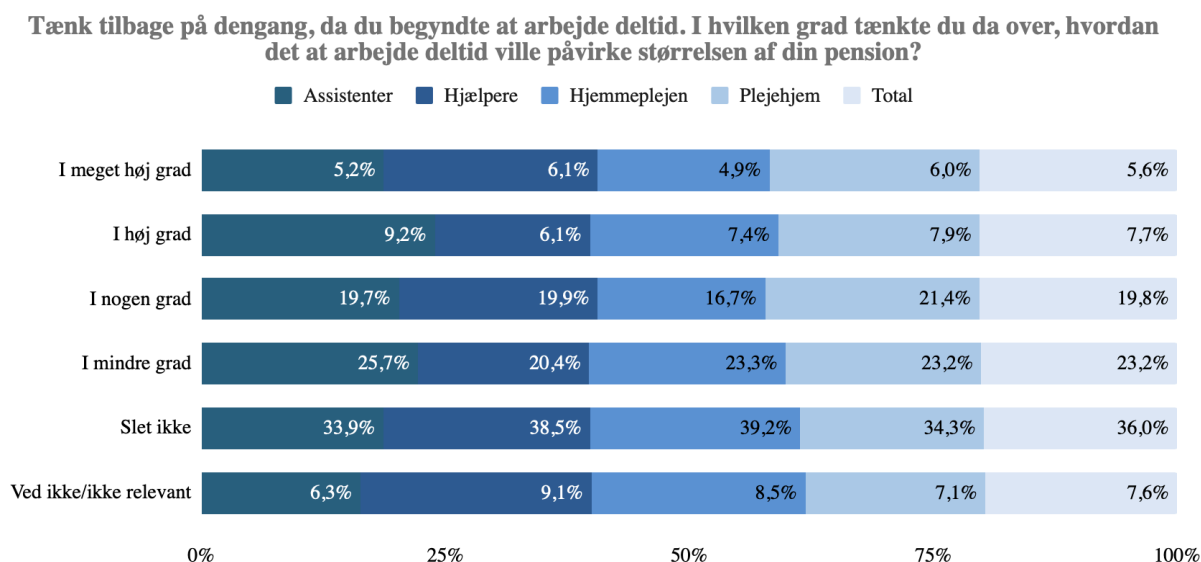
Det skal bemærkes, at figur 11 ikke tager højde for hvilke eller hvor mange respondenter der har valgt to eller flere svarmuligheder, og ej heller hvilke kombinationer de forskellige respondenter har valgt. Det er derfor svært at sige noget om præcist hvilke kombinationer af faktorer, der i dette tilfælde kan være brugbare incitament i forsøget på at få flere SOSU-medarbejdere op i tid. Dog kan det bruges til at sige noget om de generelle tendenser og give en idé til hvor det kan være relevant at kigge nærmere på underliggende årsager.

8.1.5 Overvejelser om pension

De to nedenstående figurer omhandler to forskellige spørgsmål om respondenternes pension, deres overvejelser herom og hvordan deres deltidsansættelse påvirker denne. Spørgsmålene er blevet stillet til de respondenter, der til spørgsmålet “Hvor mange timer er du ansat på i ugen” har svaret, at de ikke arbejder fuld tid (“Under 37 timer om ugen”, “Jeg arbejder i

aften-/nattevagt med 56 timer på 2 uger (28 timer om ugen)” og “Jeg er timelønnet/vikar uden fast antal timer”).

Det første spørgsmål, i figur 12, refererer til i hvilken grad respondenterne tænkte over hvordan deltidsarbejde ville påvirke deres pension, før de begyndte at arbejde deltid:

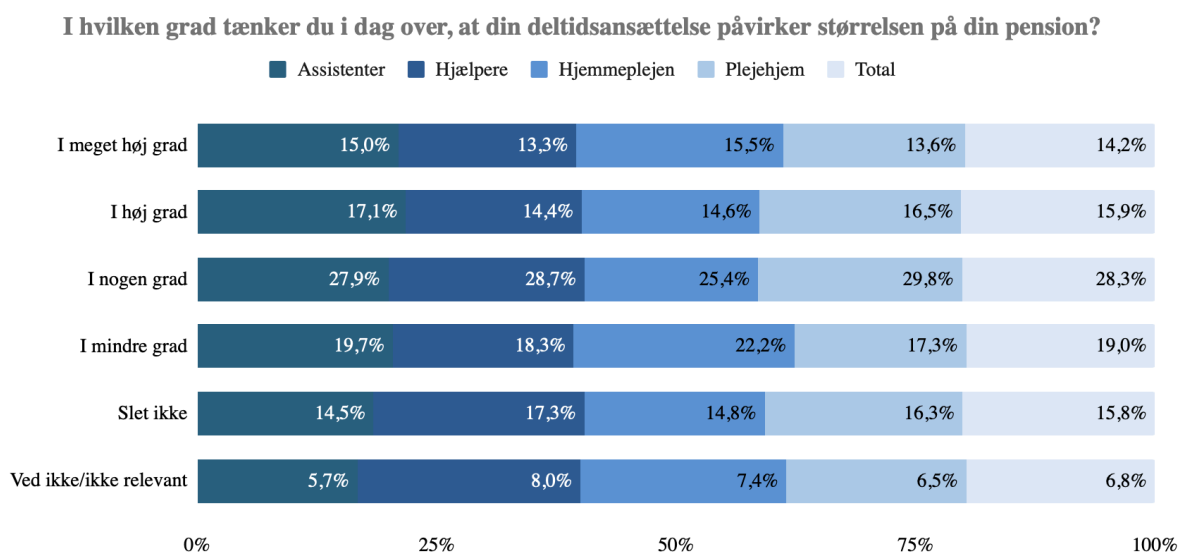


Figur 12: Tanker om pension før deltidsarbejde (Kilde: Surveydata fra FOA)

$n = 1355$

Af figuren fremgår det at de to mest valgte svarkategorier er henholdsvis “I mindre grad” med 23,2 % og “Slet ikke” med 36,0 %, mens de to mindst valgte svarkategorier er henholdsvis “I høj grad” med 7,7 % og “I meget høj grad” med 5,6 %. Sosu-medarbejdere har dermed i lavere grad gjort sig tanker om pension og livet efter arbejde, da de begyndte at arbejde på deltid. Årsagerne hertil kan være flere. Eksempelvis kan en årsag være, at mange SOSU-medarbejdere kommer som unge, nyuddannede og - som mange andre nyuddannede unge - tænker de ikke over pension og tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, fordi det er så langt ude i fremtiden. En anden årsag kan være, at medarbejderne ikke har viden om, hvilken betydning antallet af arbejdstimer kan have for en pensionsopsparing – og at de ikke ved hvor de skal søge denne viden. En ting er ikke at have viden om pension – og ikke at vide hvor man kan søge denne viden - men noget andet er ikke at være klar over at det er en nødvendig viden at have. Det kan derfor tænkes, at mange af de deltidsansatte ikke er klar over den forskel, som et par timer ekstra om ugen kan gøre.

Det andet spørgsmål, i figur 13, refererer til i hvilken grad respondenterne i dag tænker over hvordan deltidsarbejdet påvirker størrelsen af deres pension:



Figur 13: Tanker om pension i dag (Kilde: Surveydata fra FOA)

$n = 1355$

Af figuren fremgår det at de to mest valgte svarkategorier, til i hvilken grad de tænker over, at deres deltidsansættelse påvirker størrelsen på deres pension er henholdsvis “I nogen grad” med 28,3% og “I mindre grad” 19,0 %, mens 15,8 % har svaret “Slet ikke”. Sidstnævnte viser, at der er sket knap en halvering af medarbejdere, der slet ikke tænker over deres pension i takt med at de har været i arbejde – i modsætning til dem, der tænkte over det ved begyndelsen af deres ansættelse. Der er således sket et skift i takt med at man er kommet i arbejde, hvor man har fået mere viden om eller er blevet opmærksom på, at det er en god idé at have viden om pension og arbejdets betydning for pensionsopsparing. Ydermere er antallet af respondenter, der i meget høj grad og i høj grad tænker over deres pension, steget fra henholdsvis 5,6 % til 14,2 % (i meget høj grad) og 7,7 % til 15,9 % (i høj grad), hvilket er mere end en fordobling. Medarbejderne er således blevet mere opmærksomme på deres pension, efter at de har påbegyndt deres deltidsansættelse. Dog siger det ikke noget om, hvorvidt medarbejderne på fuldtid har oplevet samme tendens, efter at de er startet på en fuldtidsansættelse. Tendensen kan derfor sagtens også gøre sig gældende for fuldtidsansatte, og beskrive en generel tendens blandt alle SOSU-medarbejdere, og ikke kun blandt de deltidsansatte SOSU-medarbejdere. Det er dog ikke muligt at konkludere ud fra ovenstående.

Ud fra de ovenstående figurer 12 og 13 kan det antydes, at det kun er de færreste SOSU-medarbejdere, der tænker deres fremtidige pensionsopsparing ind i beslutningen om at arbejde deltid eller fuldtid. Når SOSU-medarbejdere arbejder deltid uden at overveje hvilken betydning det kan have for deres pension, kan de ende med at have utilstrækkelige pensionsopsparinger når tiden kommer til at trække sig tilbage. Dette kan føre til økonomisk usikkerhed og lavere livskvalitet senere i livet. For at tackle disse problemer er det vigtigt at øge medarbejdernes bevidsthed om pension, og hvilke økonomiske konsekvenser som deltidsarbejde kan have på ens samlede pensionsopsparing. Dette påvirker også muligheden for, hvornår det er muligt at trække sig fra arbejdsmarkedet, især hvis der skal tages højde for hvordan et hårdt fysisk og psykisk arbejdsmiljø kan påvirke muligheden for at blive længere på arbejdsmarkedet. Muligheden for at øge bevidstheden om arbejdstidens påvirkning på pensionen kan ses som værende et incitament, som ledere og beslutningstagere kan tage i brug, såfremt de ønsker at bidrage til at få flere SOSU-medarbejdere til at overveje fuldtidsansættelse, frem for deltidsansættelse.

8.1.6 Opsamling på den kvantitative dataanalyse

I analysen identificeres bud på nogle af de hyppigste årsager til deltidsarbejde blandt de adspurgte respondenter, herunder fysiske og psykiske belastninger, work-life balance og økonomiske incitamenter. Der ses tilmed en ensartethed i årsagerne på tværs af faggrupper og arbejdspladser, hvilket indikerer, at der kan eksistere fælles udfordringer og prioriteringer blandt SOSU-medarbejderne. Dertil blev der opstillet mulige incitamenter til at øge arbejdstiden, hvor blandt andet højere løn og bedre arbejdsmiljø fremstår som værende vigtige faktorer. Dette indikerer, at økonomiske incitamenter alene ikke er tilstrækkelige til at motivere medarbejderne, da arbejdsvilkår og trivsel spiller en væsentlig rolle, og at de økonomiske incitamenter skal være af en vis størrelse, før de overhovedet er relevante.

Sidst i analysen blev medarbejdernes tanker om pension før og efter starten af deltidsansættelse belyst, hvor vi så, at mange af de adspurgte respondenter slet ikke tænker over betydning for deres pension, inden de bliver ansat på deltid, men at opmærksomheden stiger over tid – omend det ikke er særligt meget. Dette kan indikere et behov for at øge informationen og bevidstheden om pension blandt medarbejderne, såfremt udsigten til en bedre pensionsopsparing skal bidrage til at skubbe flere medarbejdere over mod fuldtidsansættelse.

Samlet set viser den kvantitative analyse en kompleksitet i beslutningerne om arbejdstid blandt SOSU-medarbejdere, hvor økonomiske, arbejdsmæssige og personlige faktorer alle er faktorer der kan spille en rolle, dog til tider forskelligt og i forskellige kombinationer. Analysen indikerer således, at man, hvis man ønsker at adressere udfordringerne ved deltidsarbejde og motivere til øget arbejdstid, med fordel kan påtage sig en mere helhedsorienteret tilgang, der tager højde for både løn, arbejdsvilkår og trivsel på arbejdspladsen – og hvor der i højere grad kigges på det enkelte individ, end det er tilfældet på nuværende tidspunkt.

8.2 En fremtid med fuldtid

I dette afsnit vil specialet kombinere og analysere interviewet med projektlederne Nina og Trine fra 'En fremtid med fuldtid', sammen med feltnoterne fra workshop-observationen. På trods af at ældreområdet meldte afbud til workshopen i sidste øjeblik, er det besluttet at deltage, samt at medtage noter fra denne, da fokus har været på at undersøge mulighederne for øget arbejdstid og de dertilhørende udfordringer og barrierer generelt. Desuden er dette aspekt observerbart på tværs af de forskellige arbejdsområder. Ved at kombinere ekspertinterviewet sammen med feltnoterne fra observationen, søger specialet at opnå en dybere forståelse af de komplekse dynamikker og faktorer, der påvirker implementeringen af 'En fremtid med fuldtid'-indsatsen. Gennem en integreret analyse af disse datakilder vil der identificeres mønstre, udfordringer og muligheder, som kan guide specialets anbefalinger og konklusioner i retning af at identificere barrierer, til en mere effektiv overgang til en fremtid med fuldtid. De anvendte citater fra interviewet med projektlederne kan findes i bilag 1.

8.2.1 Workshop i Halsnæs Kommune

Ved workshopen i Halsnæs Kommune den 23/04-2024 blev der samlet fire arbejdspladser fra forskellige sektorer. Workshopen involverede en aktiv deltagelse fra både kommunens ledelse og medarbejdere, og gennem præsentationer, gruppediskussioner og erfaringsudveksling blev der identificeret udfordringer og muligheder i forsøget på at øge antallet af medarbejdere i fuldtidsstillinger i kommunen, under indsatsen 'En fremtid med fuldtid', som ledte workshopen. Dagtilbudsområdet, socialområdet og rengøringsområdet præsenterede deres erfaringer og strategier, som de havde opnået gennem deres deltagelse i indsatsen. Ældreområdet var desværre ikke repræsenteret, idet arbejdspladsen havde meldt

afbud lige inden workshopen skulle afvikles. Overordnet blev det observeret, at særligt dagtilbudsområdet oplevede succes med incitamenter som øget fleksibilitet og mere "mig" tid. Rengøringsområdet kæmpede med modvilje og mangel på incitamenter til fuldtidsarbejde blandt medarbejderne, mens socialområdet fandt succes gennem lokal fleksibilitet og forståelse for de individuelle medarbejdernes behov og ønsker. En interessant observation fra workshopen var en af deltagernes sammenligning med Sverige, hvor fuldtidsstillinger normalt udgør 40 timer, men hvor der gives "nedsat tid" i forbindelse med livsændringer, som eksempelvis fødsel af børn. Desuden blev Ærø Kommune nævnt som værende overraskende gode til at opnå flere fuldtidsstillinger, hvilket indikerer, at der kan være lokale variationer i, hvordan initiativer kan implementeres og opleves lokalt.

Observation fra caférunder

Under workshopen blev der afviklet to "caférunder", som overordnet dannede ramme for de mest relevante fund under vores observation. Under de to caférunder blev der indsamlet vigtige observationer og feedback fra deltagende organisationer, herunder Børnehuset Melby og en institution under socialområdet. Børnehuset Melby oplevede udfordringer med at kommunikere om mulighederne for øget arbejdstid, da medarbejderne havde urealistiske forventninger til hvad en stigning i arbejdstid ville betyde, såsom eksempelvis dobbelt løn. Det var derfor en stor udfordring bare at italesætte indsatsen, fordi medarbejderne enten ikke tog det seriøst eller fordi de faktisk ikke helt forstod hvad det ville betyde for helhedsbilledet at deltage i indsatsen. Gennem implementeringen af fordybelseszoner og en roterende ordning for aflevering af børn, samt etablering af et vinkerum, opnåede de positive resultater for arbejdsmiljøet. Trods kun få medarbejdere, der gik op i tid, oplevede de en forbedring af arbejdsmiljøet, og endte med at ansætte to nye pædagoger ved at omprioritere budgettet – dog på henholdsvis 30 og 32 timers ansættelse. På socialområdet blev økonomiske overvejelser og modstand mod forandringer identificeret som barrierer. Organisationen arbejder dog aktivt med at dække op til fuld tid ved at tilbyde alternative løsninger, og fokusere på medarbejdernes individuelle kompetencer. Fleksibilitet og muligheden for at dække alle fuldtidstimer, ved at deltage i andre teams, blev fremhævet som incitamenter for medarbejderne. Desuden blev betydningen af god og opbyggende ledelse understreget som afgørende for arbejdsmiljøet og medarbejdertilfredsheden, og dermed lysten blandt medarbejderne til at ville arbejde fuld tid. Nogle af de barrierer der blev identificeret under

disse “caférunder” var blandt andet økonomiske begrænsninger på arbejdsgiversiden og modstand mod forandringer og dårlig ledelse på medarbejdersiden.

Observation om trepartsaftalen

Der var også en del af workshoppens der omhandlede den seneste trepartsaftale, som blev præsenteret af Kim Nissen, personalechef i Halsnæs Kommune. Trepartsaftalen blev præsenteret med henblik på at fortælle om ansættelsesvilkår på det offentlige arbejdsmarked, som et redskab til at sikre, at flere offentligt ansatte skal arbejde på fuld tid. Aftalen fokuserer især på sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet og fastslår, at alle ledige stillinger inden for disse områder bør slås op som fuldtidsstillinger, med mulighed for undtagelser som natte- og aftenvagter samt øget hensyn til ungarbejdere. En central del af aftalen er, at alle kommuner i 2024, 2027 og 2030 skal tilbyde alle deltidsansatte medarbejdere på de nævnte områder muligheden for at gå på fuld tid, som respons på den voksende udfordring med at rekruttere tilstrækkeligt med arbejdskraft i det offentlige, særligt med tanke på den stadigt stigende ældre befolkning og manglende arbejdskraft i fremtiden (Finansministeriet, 2023b). En væsentlig bekymring blandt deltagerne på workshoppens kom til udtryk som en frygt for, at en tvungen overgang til ansættelse på fuld tid kan resultere i, at flere medarbejdere søger væk fra det offentlige. Samlet set peger observationen under oplægget om trepartsaftalen på, at der er behov for omhyggelig implementering og håndtering af potentielle konsekvenser for medarbejdere og arbejdsforhold – hvis man skal lykkes i at få flere kommunale deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid.

Opsamling på feltnoter

Generelt fokuserede de forskellige diskussioner i løbet af workshoppens på helhedstænkning, nedbrydning af traditionelle barrierer og nødvendigheden af engagement fra ledelsen. Trepartsaftalen om eksempelvis initiativet om flere fuldtidsstillinger blev præsenteret som et skridt mod at tackle rekrutteringsudfordringer og styrke arbejdsmiljøet, mens den vækkede bekymring hos deltagerne fra arbejdspladserne. Udfordringer som økonomi, modstand mod forandringer og behovet for bedre ledelse blev identificeret som centrale barrierer for implementeringen af strategier for fuld tid, hvad end de er lokale, kommunale eller politisk forankrede. Under workshoppens var der flere af deltagerne der understregede vigtigheden af fortsat samarbejde, fleksibilitet og deling af ‘best practice’ for at opnå succes med at øge antallet af fuldtidsstillinger og forbedre arbejdsmiljøet på tværs af alle kommuner.

8.2.2 Interview om 'En fremtid med fuldtid'

Inddragelsen af KL/FF's indsats 'En fremtid med fuldtid' er relevant, da deres politikker, forhandlinger og handlinger kan have en direkte indvirkning på arbejdsforholdene og beskæftigelsesmulighederne for SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor. Deres eksisterende perspektiver og erfaringer, inddrages for bidrage til at identificere og adressere barrierer for at øge arbejdstiden og beskæftigelsen i sektoren – og kan muligvis give et bedre indblik i de højere institutionelle og strukturelle forklaringer, end interviewene med SOSU-medarbejderne og deres ledere kan – grundet en antagelse om at projektlederne har et bedre indblik i disse, grundet deres ekspertviden.

På baggrund af interviewet med Nina og Trine kan vi se at der er flere faktorer medvirkende til udbredelsen af deltidsbeskæftigelse blandt SOSU-ansatte i den kommunale ældreplejesektor, og flere barrierer der skal overvindes for at øge incitamentet til en fuldtidsbeskæftigelse. Der er derudover også mange interessenter og parter der har udtrykt ønske om at der bliver gjort noget ved problemstillingen, både ud fra et fagligt perspektiv samt også et ligestillingsperspektiv. Dette kommer delvist på baggrund af en række barrierer, som man har svært ved at bryde eller finde løsninger på selv, ude på de lokale arbejdspladser. Derfor valgte man at starte dette samarbejde som indsatsen er, for at bidrage til at finde en løsning på det her komplekse problem, som arbejdspladserne og kommunerne selv har svært ved at se sig selv ud af.

Interviewet fremhæver først og fremmest, at mange SOSU-medarbejdere arbejder på deltid grundet den rodfæstede arbejdskultur der eksisterer inden for ældreområdet:

“Altså det var i hvert fald noget, vi kæmpede meget for var, at hele det her arbejde, vi har om, at det handler om at få ændret en kultur, og det handler om at få kigget på, hvad er det, der står i vejen og, hvad er det, der skal ændres for, at det kan lykkes.” Trine (bilag 1)

De har altså i indsatsen opdaget, at det, der først og fremmest skal til, er det, som de selv kalder for en kulturændring. Ifølge dem handler det for mange om en kultur og en vane og hele måden man italesætter problemet på – eksempelvis de “fortællinger” medarbejderne skaber ude på arbejdspladserne. Normen, der eksisterer om at arbejde på deltid, når man arbejder med omsorgsarbejde, kan være svært at gøre op med og er mere eksisterende her end på mange andre arbejdspladser.

Kulturelle barrierer

Som tidligere nævnt eksisterer der en såkaldt “deltidskultur”, og Nina og Trine fremhæver også hvordan der skal en kulturændring til på arbejdspladserne, før at der kan ske en form for forandring. Med dette menes der at der kan være en kultur eller en forventning om, at alle SOSU-medarbejdere arbejder på deltid, hvilket kan være med til at påvirke årsagerne samt de individuelle beslutninger der ligger i bag deres eksisterende arbejdstid. Der er en dybtliggende norm inden for sektoren, som forbinder omsorgsroller overvejende med deltidsarbejde, ofte for at imødekomme omsorgspersonens familiemæssige forpligtelser. Denne norm fastholder også en kønsbestemt arbejdsdeling, hvor især kvinder forventes at varetage disse omsorgsjobs, og samtidig balancere omsorgsrollen derhjemme, hvilket begrænser deres tilgængelighed til fuldtidsstillinger. Denne samfundsnorm påvirker opfattelsen og accepten af fuldtidsstillinger i omsorgssektoren, hvilket overvejende ses som nemmere foreneligt med deltidsarbejde, for at imødekomme familielivets ansvar. Der eksisterer altså en form for kulturbarriere, der normaliserer deltidsarbejde, og det kan skabe ubevidste barrierer for medarbejdere, der måske kunne have ønsket at arbejde på fuld tid. Interviewet med en fremtid med fuldtid indsatsen peger også på, at en omdannelse af deltidsstillinger til fuldtidsstillinger i den kommunale ældreplejesektor kræver, at der særligt tages fat på de kulturelle og strukturelle udfordringer. Dette involverer ikke kun et skift i arbejdspladsens kultur og medarbejdernes forventninger, men også politiske ændringer.

Institutionelle barrierer

Institutionelle barrierer refererer her til de strukturelle og organisatoriske forhindringer, regler eller normer, som vi har fundet der eksisterer inden for selve ældresektoren, der kan påvirke de enkelte medarbejders beslutning om arbejdstid. Når vi ser på hvorfor der er mange SOSU-medarbejdere på deltid i den kommunale ældresektor, kan institutionelle barrierer være afgørende at undersøge og afdække, fordi de kan bidrage til at forklare, hvorfor så mange vælger at arbejde på deltid, og hvad der skal ændres for at muliggøre mere fuldtidsbeskæftigelse.

Institutionelle barrierer spiller en afgørende rolle i forklaringen, da mange kommunale arbejdspladser opererer under stramme budgetmæssige begrænsninger, hvilket begrænser deres mulighed for at tilbyde mere attraktive arbejdsforhold eller fuldtidsstillinger. Desuden hindrer stivheden i planlægningen, påvirket af langvarige politikker og praksis,

implementeringen af mere fleksible arbejdsordninger, der kunne være med til at tiltrække en større arbejdsstyrke i fremtiden, og gøre det mere attraktivt for SOSU-medarbejderne at arbejde på fuld tid. I forlængelse af de institutionelle barrierer er det vigtigt at forstå det krydspres, som mange arbejdspladser står overfor. Trine og Nina indikerer, at der mangler hænder samtidig med, at økonomien ude på de lokale arbejdspladser ikke altid kan understøtte øget arbejdstid for alle medarbejdere. Dette fremgår tydeligt i drøftelsen af, hvordan lederne bliver bedømt:

“Men de er blevet meget hårdt bedømt på økonomistyringen. Og det har været sådan et hårdt krav, fordi kommunernes økonomi jo ikke er nogen dans på røde roser eller fest. Så det er en ret ny virkelighed, og nye krav at skulle navigere i, at der kan være mangel på arbejdskraft, og man også skal til at styre efter det.” Nina (bilag 1)

Dette kan også være med til at forklare hvorfor nogle ledere kan være modvillige til at ønske at alle deres medarbejdere skal stige til fuld tid, da der så ville være en høj risiko for at de så ikke ville have budget til dette - og at de ville blive bedømt på at de så havde overskredet deres budget. Denne udfordring forstærkes af behovet for at rekruttere nye medarbejdere, samtidig med at der måske også skal foretages besparelser. Dette dilemma skaber et presserende behov for at finde løsninger, som både opretholder en økonomisk ansvarlig drift og sikrer tilstrækkelig bemanning på arbejdspladserne.

Som nævnt i teoriafsnittet spiller overenskomster og trepartsaftaler i Danmark en central rolle i reguleringen af arbejdsvilkår, lønninger og ansættelsesforhold i mange sektorer, herunder også i den kommunale ældresektor. Disse aftaler kan påvirke både de institutionelle barrierer og dermed også medarbejderes beslutninger om arbejdstid og beskæftigelsesstatus. Traditionelt giver trepartsforhandlinger plads til at arbejdsmarkedets parter selv får lov til at forhandle sig til løsninger, på de udfordringer, de har. Som udgangspunkt er der derfor ikke tradition for, at regeringen blander sig i lønforhold, da det forventes at arbejdsmarkedets parter selv kan finde løsninger på problemerne. Men med de seneste trepartsforhandlinger, som regeringen indkaldte til, da de havde et ønske om at give et ekstraordinært lønløft til en specifik faggruppe, blev denne tradition brudt. Og selvom man fra indsatsens side er glade for, at området har fået tilført disse midler, er man også af den opfattelse, at det er første og sidste gang, at man skal bryde med denne tradition.

Opsamling på interview

Lokalt ser projektlederne fra indsatsen, at flere arbejdspladser har haft succes, selvom det varierer i graden af succes mellem dem. Nogle arbejdspladser har i indsatsen haft større succes end andre, mens der er andre som slet ikke har haft succes. Der synes stadig at være lang vej fra den lokale gode løsning til den nationale gode løsning, hvor lokale vaner, kultur og økonomi fylder meget, og er alle faktorer der er forskellige fra arbejdsplads til arbejdsplads. Nina og Trine identificerer i løbet af interviewet særligt tre afgørende faktorer for succes med indsatsen for fuldtidsansættelse, som tilbyder værdifulde indsigter i implementeringsprocessen: hvor svært det kan være at gennemføre forandringer, fortællinger såsom "plejer" og medbestemmelse.

En afgørende faktor er, hvor svært det er at initiere og gennemføre forandringer. De påpeger, at forandringer ikke kun bør pålægges udefra, men at de også bør accepteres og omfavnes af både ledere og medarbejdere – og kan ikke lykkedes uden. Uden denne interne accept kan forandringerne blive mere forstyrrende end gavnlige, hvilket understreger behovet for en inkluderende og deltagende tilgang til forandringsprocessen. En udfordring, som de ofte møder i opstartsfasen af indsatsen, er en holdning, der lyder: *"Det er anderledes hos os!"*. Dette udtrykker en form for modstand mod forandringer og antyder, at de eksisterende strukturer og kulturer kan være barrierer for at acceptere nye tiltag. Overvindelse af denne modstand kræver, ifølge Nina og Trine, en dybdegående forståelse af organisationens unikke kontekst samt effektiv kommunikation og overbevisning om forandringens nødvendighed, som i mange tilfælde vil lede tilbage til ledelsen og deres ledelsesstil. En stor omlægning som den, der kræves for at øge fuldtidsansættelse, kræver ifølge Nina og Trine, at medarbejdere føler, at de har indflydelse på processen og ejerskab over resultatet – altså medbestemmelse, som leder tilbage til at forandringer kræver accept hos medarbejderne. Dette indebærer en mere bottom-up tilgang, hvor medarbejderne aktivt deltager i beslutningsprocessen og føler sig inddraget i udformningen af løsninger. At give medarbejderne denne form for indflydelse kan være afgørende for at opnå engagement og langvarig succes med indsatsen.

Samlet set peger interviewet med Nina og Trine på betydningen af en dybdegående forståelse af organisationens kultur, behovet for intern accept og ejerskab af forandringer samt vigtigheden af en inkluderende tilgang til forandringsprocessen. Disse faktorer udgør

nøgleelementer i at skabe en effektiv og bæredygtig indsats for at fremme fuldtidsansættelse på det offentlige arbejdsmarked.

8.3 Kvalitative interview

Følgende afsnit indeholder en analyse af de udførte interviews fra de lokale ledere og medarbejdere. Først forelægges der et afsnit af de fundne barrierer, der lægger sig op af den anvendte økonomiske teori, og derefter et afsnit omhandlende motivationsteorien. Afsnittene vil være delt op i vores teoretiske funderede underspørgsmål, og herunder de eksisterende koder/temaer som der er fundet samt indeholde citater der både belyser medarbejder og leder vinklen. De anvendte citater fra medarbejder- og lederinterviews kan findes i bilagene 2-11.

8.3.1 Arbejdsmarkedsforhold

Det første teoretiske funderede underspørgsmål lyder således: *Hvordan kan arbejdsmarkedsforhold såsom løn og arbejdsvilkår være med til at påvirke beslutningen om at gå op i tid i den kommunale ældrepleje?* Dette underspørgsmål lægger sig op af den teoretiske ramme om arbejdsmarkedsøkonomi, og de barrierer i forhold til fuldtidsarbejde, der er fundet hertil.

Balancen mellem arbejde og fritid

Work-life balance temaet dukker op som et fremtrædende tema på tværs af alle interviewene. Dette tema omhandler at det er svært for de ansatte at håndtere både deres arbejdsliv og privatliv, og at dette kan være en barriere i forhold til at vælge at arbejde fuld tid.

SosU-medarbejderne udtrykker en betydelig bekymring over virkningen af fuldtidsarbejde på deres personlige liv og tiden til privatlivet. Dette kommer eksempelvis til udtryk i interviewet med SOSU-assistenten Jonas, der siger følgende: *“Fordi hvis jeg arbejder fuld tid, så ville jeg aldrig få fri.”* (bilag 4). Jonas udtrykker desuden flere gange i løbet af interviewet, at det kan være svært at få tid til familie og venner i fritiden, især når man som ham arbejder i aftenvagt. Dog er valget landet på aftenvagt, blandt andet fordi det giver ham flere fridage i løbet af en måned, fordi han med aftenvagt “kun” arbejder 14 dage på en måned, hvilket giver plads til længere sammenhængende fridage. Det er ikke kun Jonas, der udtrykker bekymring for konsekvensen af at gå fra deltids- til fuldtidsansættelse. For eksempel nævner flere af informanterne, herunder SOSU-assistenten Katrine, at det er særligt vanskeligt at håndtere

familieforpligtelser med uregelmæssige arbejdstider, især når man arbejder på skift som strækker sig ud på aftenen eller i weekenden:

“[...] jeg kan godt kan lide at have min frihed, og det var også blandt andet derfor jeg også afviste en fast stilling til at starte med og bare startede ud som afløser og det er fordi, at jeg værdsætter rigtig meget mit eget privatliv og jeg værdsætter ekstremt meget at have tiden til at ordne småting, såsom at bruge tid på bare at gøre rent i stedet for, at jeg først er hjemme klokken 16.30-17.00 og så skal jeg skynde mig igennem det.” Katrine (bilag 3)

Det fremgår derfor tydeligt blandt medarbejderne, at håndtering af arbejde og privatliv, fylder meget i beslutningen om at arbejde deltid, hvilket også kommer frem i interviewet med SOSU-assistenten Aida, der til daglig også er AMR:

“Men man skal også holde øje og planlægge hjemmefra, fordi det er lidt skæve tider om aftenen, så hvis man skal have nogle dage, hvor man kan have tid med familien, så skal vi selv finde ud af hvad der er bedst for os.” Aida (bilag 7)

Aida bemærker her behovet for omhyggelig planlægning på grund af uregelmæssige timer, der påvirker familiens tid, hvilket indikerer et sammenstød mellem arbejdsplaner og personlige ansvar. Lederne giver også udtryk for at privatlivet spiller en stor rolle i forhold til medarbejderne ønske om at arbejde fuld tid, hvilket eksempelvis ses i interviewet med lederen Birgitte, hvor hun siger *“Jeg tror også bare det vigtigste, det kommer an på, er ligesom hvad det er for et familieliv man har, og hvordan man har tingene stillet an.”*(bilag 11). Lederne anerkender altså at deltidsansættelser har en betydelig indvirkning på balancen mellem arbejde og privatliv. De bemærker eksempelvis, at mange SOSU-medarbejdere vælger deltidsarbejde for at håndtere det personlige ansvar derhjemme mere effektivt, hvilket fremhæver udfordringen medarbejderne har med at balancere arbejdstid med familie og fritid. Dette kommer blandt andet til udtryk i interviewet med lederen Christina, der siger, at *“der er mange af dem, der arbejder deltid, fordi de gerne vil have tid til deres familie og børn”*(bilag 5). Christina er dermed af den opfattelse, at det overvejende er tiden med familien, der er afgørende for, at hendes medarbejdere vælger at arbejde på deltid.

Økonomiske incitamenter

I forlængelse af ønsket om mere fritid, og tid til familien, ses det også hvordan økonomiske incitamenter såsom højere løn spiller en langt mindre rolle end først antaget:

“Det tror jeg faktisk det er. Det er klart fritiden, der er selvfølgelig noget økonomi i det, men der er klart også dem der... Både dem, der har små børn, men også dem, der er lidt yngre, synes jeg faktisk også har deres fritid mere kær” Majbritt (bilag 6)

Selvom økonomiske incitamenter er vigtige, er det langt fra den eneste eller den vigtigste motivation for at øge arbejdstiden. Her nævner Majbritt igen pointen om at tid til fritid spiller en langt større rolle end økonomi. Medarbejdere, som eksempelvis Katrine og Jonas, understreger også, at en mindre lønstigning ikke i tilstrækkelig grad ville kompensere for tabet af personlig tid eller øget stress forbundet med længere arbejdstider. Eksempelvis siger Jonas følgende: “[...] og det er også så lille en forskel, det gør for mig økonomisk, at gå op i tid, at det ikke kan betale sig.”(bilag 4). Dette stemmer overens med den økonomiske arbejdsmarkedsteori, som hævder, at beslutninger om arbejdsudbud ikke kun påvirkes af lønsatser, men også af indkomstens marginale nytte i forhold til fritid. Og ligesom Jonas vurderer SOSU-assistenten Katrine, at den ekstra løn ikke har betydning for hendes økonomi:

“Jamen, både fordi at jeg godt kan lide den ekstra fritid, fordi at jeg ikke er så gammel endnu, men også fordi at den forskel i lønnen det vil gøre er ikke noget, der har en betydning for mig økonomisk” Katrine (bilag 3)

Det fremstår ligeledes her tydeligt, hvordan den primære opfattelse blandt medarbejderne er, at det økonomiske udbytte, der ville være at gå op i tid, bliver nedprioriteret frem for privatlivet og tiden til dette. Transaktion af ‘arbejde i bytte for penge’ prioriteres derfor lavere end muligheden for mere fritid.

At mange SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor arbejder deltid frem for fuldtid, kan – som det fremgår af både problemfeltet og den kvantitative dataanalyse – medføre adskillige problematikker særligt i relation til deres økonomiske stabilitet og pensionsopsparing. Pensionsopsparinger er direkte relateret til ens indkomstniveau, og en lavere indkomst på grund af deltidsarbejde fører derfor til lavere pensionsindbetalinger. Dette betyder for de deltidsansatte medarbejdere, at de vil akkumulere mindre i pension i løbet af

deres arbejdsliv. Dette kan også især påvirke kvindelige medarbejdere, der muligvis skal på barsel, hvilket også forstærker de kønsbaserede økonomiske uligheder.

Det blev dog hurtigt tydeligt, at, på trods af de økonomiske konsekvenser som det har for de ansatte, nærmest ingen af de adspurgte respondenter, havde tænkt over dette aspekt – og det spillede ingen eller en meget lille rolle i deres beslutning om at arbejde fuldtid eller deltid. Eksempelvis hos SOSU-hjælperen Anja, der, da hun blev spurgt ind til hvorvidt hendes kolleger gør sig overvejelser om pension, sagde: *“Jeg tror det er de færreste, der tænker deres pension ind i beslutningen om at skulle arbejde på fuld eller deltid.”* (bilag 9). Og det gik igen hos flere af de andre medarbejdere og ledere. Dette kan tænkes at være grundet pensionsregler og en sådan fremtidig udregning kan virke forvirrende, og hvis dette ej heller er noget der bliver italesat til ansættelsessamtalerne, kan det være noget som medarbejderne sjældent tænker over. Hvis ledere ikke formidler informationen om fordelene ved fuldtidsarbejde og dets økonomiske indvirkninger, herunder særligt på pensionsopsparingen, kan medarbejderne ikke være fuldt informeret om de langsigtede fordele ved at øge deres arbejdstimer og den manglende viden kan stå som en barriere for ønsket om at arbejde i en fuldtidsstilling.

Hertil hører der også aspektet, om det overhovedet er ledernes ansvar at informere deres medarbejdere om disse økonomiske konsekvenser. Når vi adspurgte lederne om, hvorvidt pension er noget som de informerer deres medarbejdere om, svarede de fleste, at det er det ikke. Dette ses eksempelvis i interviewet med lederen Nanna, der sagde således:

“Altså fordi hvem skal egentlig fortælle om det? Det er jo deres fagforening eller deres TR, men jeg tænker ikke, at det er noget de sådan på den måde er oplyst om, egentlig. Der kunne fagorganisationen måske gøre en større indsats for at klæde deres medlemmer ordentligt på, vil jeg sige.” Nanna (bilag 2)

Her beskriver Nanna, at hun ikke tror, at hendes medarbejdere er oplyste om disse konsekvenser, men at hun egentlig heller ikke ser det som noget, der er hendes ansvar at oplyse om. Derimod mener hun at det er noget som de relevante fagorganisationer burde tage hånd om, og klæde deres medlemmer bedre på. Dette kan være med til at skabe en interessant diskussion omkring, hvis ansvar det er, at give SOSU-medarbejderne viden om økonomiske forhold, såsom pension, og gøre dem klar over de økonomiske konsekvenser, det vil have, når

de vælger at arbejde deltid frem for fuld tid. Refleksioner fra lederen Birgitte tilføjer et andet perspektiv til denne diskussion om pension. Hun stiller spørgsmålstegn ved, hvem der i virkeligheden bør tage ansvaret for at klæde medarbejderne på, så de er i stand til at træffe informerede beslutninger om deres arbejdstid, ud fra viden om pensionsforhold:

“Ja, altså umiddelbart så tænker jeg jo at det har vi selv et ansvar for i vores liv og finde ud af, hvordan vores pension hænger sammen, når vi engang ikke skal være på arbejdsmarkedet mere. Men jeg tænker også, at vores faglige afdelinger, som medarbejderne er medlem af, godt kan have et ansvar i det her med, hvad er det, egentligt der sker, hvis ikke du arbejder fuld tid, hvordan er det så din pension ser ud, på et tidspunkt.” Birgitte (bilag 11)

Her nævner lederen Birgitte, at udover at fagforeningerne også har et ansvar om at informere dette, at det også bør være ens eget ansvar at tænke over hvilke økonomiske konsekvenser det har at arbejde deltid – men ud fra interviewene med medarbejderne fremgår det at ingen af dem, eller hvad de ved om deres kollegaer, har tænkt over dette. Så det kan altså ses, at hvis dette udelukkende er de ansattes eget ansvar, er det ikke noget der bliver medtaget i beslutningen. Så uvisheden både over konsekvenserne blandt medarbejderne, men også hvem der har informeringsansvaret kan fremstå som værende en barriere i forhold til at arbejde fuld tid.

Disse fund angående økonomiske incitamenter antyder, at løsninger, der udelukkende fokuserer på økonomisk kompensation, såsom eksempelvis lønstigninger – hvilket er hvad de nye overenskomster har fokus på – vil ikke være effektive nok til at adressere den fremtidige personalemangel eller forbedre arbejdsforholdene. Dette er grundet at det ikke fremgår som det vigtigste, eller overhovedet som et vigtigt incitament blandt medarbejderne. Den nuværende lønstruktur og ydelser, selv efter et forsøg på at øge disse med de nye forhandlinger, tilskynder altså ikke nævneværdigt til fuldtidsbeskæftigelse. Desuden afskrækker den oplevede stigning i arbejdsbyrden uden opfattelsen af en betydelig økonomisk kompensation, medarbejdere fra at søge eller acceptere fuldtidsstillinger.

Den nye trepartsaftale, der trådte i kraft den 1. april 2024, skal sikre et lønloft til sundhedsvæsenet og ældreplejen. Mere konkret er det aftalt at afsætte 1,9 milliarder kroner fra 2026 til forbedringer i løn og arbejdsvilkår. Med den efterfølgende overenskomstforhandling vil dette initiativ resultere i at den enkelte SOSU-medarbejder, ud fra anciennitet og

arbejdstid, vil modtage op til 40.000 kr. mere om året (Bruun, 2023). Regeringen håber, med denne aftale, at gøre det mere attraktivt at søge mod ældreplejen samt at få flere medarbejdere til at gå op i tid. Dog ser det ikke ud til, at udsigten til en højere løn er noget der motiverer informanterne til at øge deres arbejdstid. SOSU-hjælperen Tina beskriver i det følgende, at hun personligt ikke mener, at lønstigningen er det værd:

“Ja altså, jeg vil sige det er jo en god forhandling. [...] Men jeg tror ikke det er det, der virker lønmæssigt. Altså jo, det er fedt at tjene lidt mere, men hvis du stadigvæk er presset og du har et dårligt arbejdsmiljø, så er det jo ikke det værd.” Tina (bilag 7)

I det ovenstående citat anerkender Tina, at forhandlingen af trepartsaftalen og overenskomsten ses som en positiv udvikling i forhold til at der sættes fokus på faget og på at forbedre vilkårene for medarbejderne i sundheds- og ældreplejen. På trods af denne anerkendelse, så udtrykker Tina alligevel en vis skepsis over for aftalen i forhold til om lønstigningen alene kan motivere medarbejderne til at gå op i tid. Yderligere fremhæves det at en lønstigning ikke vil kunne opveje for det hårde arbejdsmiljø, da trivsel på arbejdspladsen spiller en omfattende rolle for at medarbejderne vil øge deres arbejdstid. Dette kommer også til udtryk i interviewet med SOSU-assistenten Jonas, der siger: *“Lønstigningen gør ikke en forskel for mig, nej. Jeg vil hellere have en ekstra kollega eller to. Altså ekstra hænder, vil jeg sige”* (bilag 4). Jonas understreger, at lønstigninger alene ikke er nok for ham. Han vil i stedet gerne have flere kolleger, der kan hjælpe med opgaverne på plejehjemmet, og bidrage til et bedre arbejdsmiljø, hvor man ikke skal løbe lige så stærkt, og derfor måske har mere overskud til at øge sit timetal.

Tina og Jonas er ikke de eneste, der ikke føler sig mere motiveret af de kommende lønstigninger som trepartsaftalen medfører. Faktisk har samtlige af de interviewede SOSU-medarbejdere mere eller mindre samme holdning til overenskomstforhandlingen – lønstigningen er ikke høj nok til at få dem til at vælge fuldtid. Specialets fund angående trepartsaftalen og overenskomsten, samt deres påvirkning på medarbejderne har ikke været noget særligt fremtrædende tema. Ovenstående understreger, at det, til trods for at trepartsaftalen og overenskomsten indeholder økonomiske incitament til at vælge fuldtid, ikke er en væsentlig motivationsfaktor blandt SOSU-medarbejderne. Deres fokus ligger i højere grad på andre ting, såsom arbejdsmiljø og et behov for flere kolleger.

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

I forlængelse af argumentet om at lønstigninger og økonomiske incitamenter langt fra er det vigtigste, giver langt de fleste medarbejdere samtidig udtryk for at arbejdsmiljøet har større betydning i beslutningen om ikke at arbejde fuld tid, da mange oplever i forvejen at have en travl hverdag på arbejdet. Arbejdsmiljøet i ældreplejen har afgørende betydning for både ledere og medarbejdere, især når det gælder ønsket om at gå fra en deltids- til en fuldtidsstilling.

For de lokale ledere er et sundt arbejdsmiljø essentielt for at kunne opretholde en stabil arbejdsstyrke og minimere omkostningerne forbundet med høj personaleomsætning og sygefravær. Effektiv ledelse, der har fokus på forbedring af arbejdsmiljøet, kan også være med til at fremme en kultur, hvor fuldtidsarbejde ses som en mere attraktiv og håndterbar mulighed.

“Og i forhold til arbejdsmiljø prøver vi jo også på at se, kan vi dokumentere noget mindre, kan vi gøre noget mindre, alt det der, der ikke har noget med beboerne at gøre direkte. Fordi der er så meget brug for den tid, vi kan sammen med beboerne. Og det arbejder vi jo voldsomt på at minimere, alt det vi kan. Fordi det synes medarbejderne heller ikke er så væsentligt.” Maj-Britt (bilag 6)

Lederen Maj-Britt fremhæver her behovet for, at skære ned på dokumentationsarbejde og andre administrative opgaver, som ikke direkte bidrager til plejen af beboerne for at øge arbejdsmiljøet blandt sine medarbejdere. Dette er også en anerkendelse af, at lederne ser medarbejdernes tid som en værdifuld ressource, som bør bruges effektivt.

For medarbejderne spiller et godt arbejdsmiljø netop en central rolle i deres daglige trivsel og jobtilfredshed. Når arbejdsmiljøet er understøttende og sundt, reduceres risikoen for udbrændthed og fysisk overbelastning, hvilket kan gøre fuldtidsarbejde mere attraktivt. Dette kommer eksempelvis til udtryk i interviewet med SOSU-hjælperen Anja – der er specialets eneste fuldtidsansatte SOSU-medarbejder – at hun ”[...] har indtrykket af, at folk, de vil egentlig bare hellere have bedre vilkår end bare at have flere penge hele tiden” (bilag 9). Det fremgår altså af citatet, at hun har opfattelsen af, at det blandt hendes kollegaer er arbejdsmiljøet og ønsket om mindre travlt i hverdagen er det som fylder mest, frem for eventuelle økonomiske incitamenter.

Det bliver også tydeligt, hvordan SOSU-medarbejderne typisk foretrækker deltidsarbejde på grund af jobbet hårde fysisk og psykiske krævende karakter, og ønsket om at varetage personlige ansvar ved siden af arbejdet, hvilket er sværere med fuldtids timer. Dette ses blandt andet i interviewet med Katrine, der siger, at alene tanken om at arbejde fuldtid, kan være en barriere i at gå op i tid:

“Jamen, jeg tror at der mange der tænker, at hvis man arbejder fuldtid så holder man bare ikke til det og så bliver man måske nødt til enten at tage ferie oftere eller stoppe i faget på et eller andet tidspunkt, fordi det også kan være både fysisk og psykisk hårdt.” Katrine (bilag 3)

Flere medarbejdere nævner frygten for ikke at kunne holde til deres arbejde i fremtiden, som en væsentlig barriere i forhold til ønsket om fuldtid. Medarbejderne er bekymret for, at en fuldtidsstilling betyder at ende ud i at blive presset til at skulle klare andres opgaver, som de ikke selv har kunne nå, hvilket i sidste ende kan medføre en ekstra arbejdsbyrde og et endnu mere stressende arbejdsmiljø. Ved at overtage andres opgaver kan det resultere i, at medarbejderne skal løbe endnu hurtigere eller fravælge sine egne vigtige opgaver, som kan have stor betydning for borgeren, som så må udsættes til den næste vagt. Dette kan ende ud i at resultere i en ond spiral, hvor det bliver en nødvendighed, at alle skal gå op i tid for at sikre, at der er bedre tid for medarbejderne til at udføre deres opgaver grundigt. Denne bekymring deler Jonas, der har gjort sig tanker om konsekvenserne ved at påtage sig en ekstra arbejdsbyrde:

“Jeg ville være nervøs for at kunne risikere at få en eller flere ekstra arbejdsopgaver. Fordi, at der er nogen, der ikke har nået noget af deres opgave, som så bliver videregivet til mig. Så vil jeg jo få flere opgaver.” Jonas (bilag 4)

Jonas udtrykker i citatet, at han er nervøs for at flere arbejdstimer vil medføre ekstra arbejdsopgaver. Han stiller ligeledes spørgsmålstejn ved, hvor attraktivt det ville være at arbejde fuldtid, hvis han blev lovet at dette ikke ville resultere i flere opgaver, men kun bedre tid til eksisterende opgaver. Det afspejler en barriere, som medarbejderne kan møde i forhold til at overveje fuldtid. Jonas fremhæver vigtigheden af at sikre, at der med valget om fuldtid, ikke kommer en større arbejdsbyrde, da denne allerede er stor.

Frygten for at have for travlt, og have endnu flere opgaver end hvad de har i forvejen, kan derfor ses som en barriere der står i vejen for at ville arbejde på fuld tid. Dette stod også klart

i interviewene med medarbejderne fra en arbejdsplads som havde været en del af 'En fremtid med fuldtid'-indsatsen. Her var det som følge af indsatsen lykkedes at få flere af de deltidsansatte på plejehjemmet i Odense Kommune til at gå op i tid. Dette var, ifølge de ansatte her, lykkedes grundet særligt et løfte om, at de ekstra timer ikke ville resultere i flere opgaver – men derimod bedre tid til deres eksisterende opgaver. Dette viste sig desværre ikke at være tilfældet, hvilket fremgår af nedenstående citat fra lederen Maj-Britt:

“Så dem der egentlig sagde ja til at gå op i tid var jo nogle der havde et håb om, at når de kom ind i en dagvagt, så skulle de møde beboerne på en helt anden måde og være sammen med dem på en helt anden måde end det de var vant til i en aftenvagt og det lykkedes ikke.”

Maj-Britt (bilag 6)

Her bliver det tydeligt, hvordan man i Odense Kommune ikke lykkedes med at give de medarbejdere, der var gået op i tid, det som de havde håbet på eller forventet at få – nemlig bedre tid til beboerne og deres opgaver. Dette endte med at resultere i at flere af dem som var gået op i tid, endte med at gå ned i tid igen da medarbejderne oplevede at få mere travlt, og at de ikke fik hvad de blev lovet. Dette kan betragtes som en barriere, hvis de løfter der bliver givet til de deltidsansatte i forsøget om at få dem til at arbejde fuldtid ikke bliver overholdt, kan det resultere i at medarbejderne vender tilbage til en deltidsstilling, hvilket gør indsatsen forgæves.

I de ovenstående citater bliver det tydeligt, hvordan arbejdsmiljøet kan have en afgørende betydning for valget om arbejdstid. For medarbejderne bliver arbejdsmiljøet altså en central faktor for deres jobtilfredshed og ønsket om at arbejde mere. Det understreger vigtigheden af at skabe et arbejdsmiljø, der faktisk støtter medarbejderne. Især frygten for en ekstra arbejdsbyrde og øget travlhed er barrierer, der kan stå i vejen for fuld tid. Denne bekymring kommer både til udtryk blandt medarbejderne, hvilket ses i erfaringerne fra Odense Kommune, hvor netop løftet om bedre tid til opgaverne ikke blev opfyldt, hvilket medførte en nedgang i arbejdstiden blandt de medarbejdere, der havde sagt ja til at gå op i tid. Det understreger dermed vigtigheden af at overholde løfter og forventningsafstemme, så medarbejderne ikke “brænder” sig på fuldtid.

Ændret borgergrundlag

I forlængelse af udfordringerne med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, er der med tiden sket en ændring i borgergrundlaget, grundet den demografiske udvikling, og dermed nye og andre opgaver og udfordringer, som man ikke skulle tage højde for som SOSU-medarbejder eller leder tidligere. Dette kan også anses som en barriere, fordi opgaverne som SOSU-medarbejderne skal løfte bliver tungere og sværere, og kræver mere af medarbejderne, - der som følge bliver hurtigere fysisk og psykisk nedkørt, end de gjorde før i tiden. Denne bekymring ses eksempelvis i citatet fra lederen Maj-Britt, der siger:

“Vi har fået et helt andet borgergrundlag end vi hidtil har haft. Førhen var opgaverne kendte. Man vidste hvad man skulle gøre og så videre. Det er jo mere ukendt eller diffust i dag, når man løser opgaver. Man skal jo nærmest være detektiv, når man skal ud og arbejde med demente, og man kan jo ikke vinge opgaver af. Vi arbejder jo ikke lineært mere. Vi arbejder cirkulært. Vi kan ikke vinge en opgave af og sige, så er den gjort.” Maj-Britt (bilag 6)

Den demografiske udvikling har tydeligvis en stor betydning for plejen og borgergrundlaget, hvilket påvirker arbejdsmiljøet og arbejdsopgaverne. Hvor det tidligere har været lettere at planlægge opgaver, grundet en højere forudsigelighed, er virkeligheden blevet mere kompleks og uforudsigelig og arbejdet er ikke længere lineært, men i stedet cirkulært, hvilket kræver at personalet hele tiden ændrer sig sammen med borgerne. Dette gælder især når opgaverne vedrører demente borgere, og borgere med andre psykiske udfordringer, der kræver noget andet af medarbejderne, end førhen – især psykisk. Dette har skabt øgede krav til medarbejderne, som nu skal være mere fleksible og tilpasningsdygtige, men også have evner inden for eksempelvis konflikthåndtering. Citatet understreger således et behov for en ny tilgang til arbejdsopgaverne i ældreplejen, og en forståelse af, at borgerne kræver noget forskelligt og nogle gange rigtig meget.

Opgaverne er simpelthen blevet mere krævende både fysisk og psykisk, hvilket kan bidrage til, at flere vælger at gå ned i tid – simpelthen fordi de ikke kan holde til arbejdet. Hvis man ønsker at imødekomme denne barriere, kan det være nødvendigt at tilpasse arbejdsindsatsen og opgaverne – og eventuelt gentænke uddannelsen, så de studerende er bedre forberedt på, hvilke opgaver og udfordringer de kan møde på deres kommende arbejdsplads.

Fleksibilitet og medbestemmelse

Ud fra de udførte interviews er det tydeligt, at en af de største barrierer for fuldtidsbeskæftigelse blandt andet er manglen på fleksibilitet i arbejdsplanerne. Medarbejdere nævner ofte stiv planlægning, der ikke imødekommer de personlige eller familiemæssige behov, som en primær grund til at vælge deltidsarbejde.

Muligheden for selv at vælge sin egen vagtplan, og dermed sine egne timer, fremstår i vores interviews som et attraktivt incitament for medarbejderne til at øge deres arbejdstid. Eksempelvis siger Jonas i sit interview, at *“Så skulle jeg vælge min egen vagtplan. Mit eget rul, hvis det giver mening. Og flere medarbejdere, så man ikke skulle løbe så hurtigt.”* (bilag 4), som et incitament, der kunne motivere ham til at arbejde fuld tid. Det samme siger medarbejderen Annette. Ifølge hende kunne en fri fleksibilitet over planlægningen af hendes timer være med til at give hende lyst til at arbejde flere timer, end hendes nuværende deltidsstilling: *“Jamen så skulle det være det der med, at jeg selv skulle vælge min egen vagtplan, der kunne gøre jeg måske ville have lyst til at arbejde lidt mere.”* (bilag 8). En øget fleksibilitet i arbejdstidsplanlægning kunne potentielt øge Anettes motivation og trivsel på arbejdspladsen, og dermed bidrage til et ønske om at arbejde flere timer. Dette bakkes op af SOSU-hjælperen Anja, der siger, at dette også gør sig gældende for hende selv og hendes kollegaer, og giver et eksempel på, hvordan ledelsen også kan være med til at skubbe medarbejderne væk fra fuldtid:

“Jeg tror helt klart at det ville være mere attraktivt for flere at arbejde fuldtid hvis de selv fik lov at vælge hvornår deres timer skulle lægges. Og når jeg har foreslået, at jeg godt kunne tænke mig de der 12 timers vagter, så hører man tit den der med, at hvis jeg så skulle være syg en dag, så ville man jo aldrig kunne få den dækket. Der er jo ingen, der gider at gå ind og tage en 12 timers vagt. Så det er igen, når man gerne vil noget, som de ikke er vant til at planlægge efter, så er det svært.” Anja (bilag 9)

Anjas citat understreger et behov for en ændret tilgang til arbejdstidsplanlægningen, hvis man ønsker at imødekomme medarbejdernes behov og ønsker, som incitament til at få dem til at gå op i tid. Når medarbejdere føler, at de har indflydelse på deres arbejdsordninger, er der større sandsynlighed for, at de forpligter sig til længere arbejdstider, fordi de kan påvirke deres balance mellem arbejde og privatliv positivt. Denne deltagende tilgang stemmer overens med perspektivet fra den økonomiske teori, der nævner blandt andet effektive

lønninger og forbedrede arbejdsforhold som incitamenter til at øge arbejdsproduktiviteten og tilfredsheden.

Den manglende fleksibilitet, der eksisterer i struktureringen af arbejdsplanerne, kan skabe en situation, hvor medarbejderne føler, at deres personlige og arbejdsmæssige behov ikke bliver tilgodeset. Dette kan derfor være med til at resultere i en præference for deltidsarbejde frem for fuldtidsarbejde. Økonomisk arbejdsmarkedsteori hævder også, at en forbedring af jobegenskaber, der værdsættes af medarbejderne, som eksempelvis fleksibilitet, medbestemmelse og bedre arbejdsvilkår, kan flytte arbejdsudbudskurverne udad, hvilket øger udbuddet af arbejdskraft, der er villig til at arbejde fuld tid. Dette skyldes, at når arbejdsforholdene forbedres, bliver arbejdet mere attraktivt, og medarbejderne vil være mere tilbøjelige til at tilbyde deres arbejdskraft i større mængder. Dog kan fleksibilitet i vagtplanlægningen medføre negative konsekvenser, især hvis man som ledelse skal planlægge udelukkende med fuldtidsansatte. Dette støder man eksempelvis på i interviewet med lederen Nanna, der taler om udfordringerne ved at implementere fuldtidsstillinger for alle medarbejdere:

“Selvfølgelig ville lidt ekstra hænder en gang imellem være rart, men jeg tror ikke sådan, hvis alle var på 37 timer, så tror jeg også vi ville få et problem sådan rent planlægningsmæssigt. Altså at det ville være besværligt at vagtplanlægge. Og økonomisk selvfølgelig, og det er jo ikke fordi vi får flere penge, bare fordi at der er flere der vil arbejde fuldtid” Nanna (bilag 2)

Nanna peger således på et behov for at afbalancere både arbejdsplanlægning og økonomi, især hvis der kommer færre deltidsansatte og flere fuldtidsansatte. Udfordringen omkring hvordan manglende fleksibilitet kan stå i vejen for ønsket om at arbejde fuldtid, anerkendes af lederne, men de udtrykker også at de ofte føler sig magtesløse til at gennemføre forandringer, på grund af de stive institutionelle strukturer der er om eksempelvis besværliggørelsen af struktureringen af vagtplaner eller budgetmæssige begrænsninger omkring at ikke have råd alligevel til at have alle ansat på fuld tid.

Det kommer således frem, at inddragelse af medarbejdere i beslutningsprocesser vedrørende deres arbejdsforhold, tidsplaner og roller ville være en god løsning, men det ville også være en besværlig løsning for dem at skulle implementere. Siden at det er lederne der skal lægge

vagtplanerne, og sørge for at alle overholder reglerne om blandt andet hviletid og arbejdstid, udtrykker de også at det er for besværligt og ville kræve for mange ressourcer at skulle lægge vagtplaner som er helt fleksible, og hvor alle medarbejderne ville have fri kontrol. Dette ses også i interviewet med lederen Birgitte, der siger, at *“Ja, men det vil kræve lidt for mange ressourcer i forhold til vagtplanlægningen, hvis de skulle have fri kontrol over deres egne mødetider”*(bilag 11). At lederne prioriterer de driftsmæssige behov over medarbejdernes præferencer for fleksibilitet i arbejdstimer, hvilket kan begrænse medarbejdernes muligheder og lyst for at skifte til fuldtidsstillinger, kan antages at være en barriere. Dette kan også ses som værende egennyttemaksimerende for lederne, da det er langt nemmere for dem at lægge vagtplanerne og få puslespillet til at gå op, med flere deltidsansatte da der så ikke er lige så mange timer der skal planlægges.

Institutionelle barrierer

En anden barriere for fuldtid omhandler selve stillingsopslagene og de indledende jobsamtaler. Som følge af den nye trepartsaftale er der nu kommet et nationalt krav om at alle kommuner skal slå alle ledige stillinger op på fuld tid, ligesom deltidsansatte medarbejdere skal tilbydes fuldtid i årene 2024, 2027 og 2030. Dog er det de færreste, der bliver ansat på fuld tid, også efter trepartsaftalen trådte i kraft, hvor det er et krav, at stillingsopslagene skal være på 37 timer. Det skyldes blandt andet at selvom opslagene skal være på fuld tid, er der flere af stillingsopslagene der indeholder formuleringer der antyder at det også er muligt at blive ansat på deltid. Vi fandt frem til, at der ofte tilføjes en løs formulering i opslagene, som eksempelvis *“eller andet kan aftales”*. Dette gør opslagene mere attraktive for de medarbejdere, som foretrækker deltid – eller som måske aldrig havde overvejet muligheden for en fuldtidsstilling. Det afspejler ligeledes et manglende pres fra ledelsen på højere niveauer for at sikre fuldtidsansættelser. Samtlige adspurgte ledere udtrykker nemlig, at de, på trods af kravet om at de skal slå alle stillinger op på fuld tid, ikke oplever noget pres nogen steder fra, om at skulle ansætte flere i fuldtidsstillinger. Det ses eksempelvis i interviewet med lederen Nanna, der siger: *“Nej, jeg synes ikke vi oplever noget pres nogen steder fra om at vi skal ansætte på fuldtid.”*(bilag 2).

De lokale ledes opbakning er generelt afgørende for medarbejdernes beslutning om arbejdstid, da lederne spiller en central rolle i at fremme eller hæmme fuldtidsansættelser. Mange ledere ser nemlig ikke nødvendigvis fordelene ved at ansætte alle deres medarbejdere

på fuldtid. De kan foretrække deltidsansættelser, blandt andet fordi det giver mere fleksibilitet i vagtplanlægningen og gør det muligt at undgå de ekstra omkostninger i budgettet, det ville give at have alle ansat på fuldtid. Eksempelvis siger lederen Birgitte, at hun ofte lader timetal ved ansættelser være styret af medarbejderens ønsker: *“Ja, det mest optimale timetal for mig at mine medarbejdere arbejder, det er hvad end de selv ønsker og jeg presser dem ikke til mere.”*(bilag 11).

Dertil kommer det økonomiske aspekt, som hun beskriver som et “økonomisk spil”:

“Så der er også et økonomisk spil i, at hvis kommunen vælger at, alle deres medarbejdere skal være på 37 timer, så tror jeg da, at de skal ud og finde på noget andet i hvert fald i forhold til vores budgetter.” Birgitte (bilag 11)

Her ses det, hvordan det forventes, at der må komme et økonomisk pres, hvis man pludselig valgte, at samtlige medarbejdere skulle arbejde fuld tid. Dette økonomiske aspekt kommer også til udtryk i interviewet med lederen Maj-Britt der siger, at de *“[...] går ud med et minus og får overført et minus allerede ved årets start”*(bilag 6). Det må således siges, at økonomien ude på de mange arbejdspladser også spiller en rolle i problemet.

Arbejdstidsændringer kan desuden påvirke medarbejderne negativt ifølge lederne. Dette ses eksempelvis i følgende citat fra lederen Nanna, der omhandler en samtale med en ung medarbejder, der kom til hende med et ønske om at gå op i tid:

“Jeg har faktisk haft en enkelt ung pige, hun er i tyverne, som har et lille barn. Hun ville faktisk gerne gå op. Hun er på 32 timer og vil egentlig gerne gå op på fuldtid og det sagde jeg til hende, det må du gerne, det må du altid, men jeg har brug for, at du er opmærksom på, at du ville få flere vagter til klokken 15. Når du har et lille barn, så er det mega stramt, hun er alene.” Nanna (bilag 2)

Lederen Nanna beskriver et eksempel på, hvordan hun faktisk frarådede en medarbejder at arbejde fuld tid, fordi hun at medarbejderen skulle tænke mere over at have tid til sit privatliv. Dette illustrerer ret præcist, at for at fuldtidsansættelser skal blive en succes, er det essentielt, at lederne støtter op om medarbejdernes ønske om flere timer – ellers kan den manglende opbakning ligeledes udgøre en barriere. Lederne skal derfor aktivt støtte og fremme fuldtidsansættelser og forstå de langsigtede fordele der kan være ved at have en stabil

arbejdsstyrke med kontinuitet. Når lederne er engagerede og positive over for fuldtidsansættelser, kan dette også være med til at skabe en kultur, hvor fuldtidsarbejde bliver normen og ikke undtagelsen. Dette aspekt af, at mangel på opbakning fra lederne kan stå i vejen for fuldtidsansættelser, kommer også til udtryk gennem interviewet med specialets eneste fuldtidsansatte medarbejder Anja:

“Det var faktisk rigtig svært for mig at få lov til at arbejde fuldtid, dengang jeg ville gå op i tid. Det var ikke noget man bare lige fik lov til, fordi dengang der lød det meget sådan, jamen, hvad skal vi så lave om eftermiddagen? Anja (bilag 9)

Anjas erfaring illustrerer yderligere, hvordan manglende opbakning fra ledelsen kan være en væsentlig barriere for fuldtidsansættelse, og særligt for hende, da hun først efter at have kæmpet i to år, fik lov til at få en fuldtidsstilling: [...] *jeg tror jeg kæmpede i 2 år for at få lov til at komme op på 37 timer.”(bilag 9)*. Ledere kan også være tilbageholdende med at godkende fuldtidsansættelser, fordi de er usikre på, hvordan arbejdsopgaverne skal fordeles i løbet af dagen. Dette kommer til udtryk i Anjas citat, hvor ledelsen var bekymret over, hvad medarbejderne skulle lave om eftermiddagen i de ekstra timer, de skulle arbejde, hvis de skiftede over til at arbejde fuld tid - altså en form for bekymring for spildtimer. Denne eksisterende modvilje mod at ændre eksisterende arbejdsstrukturer og rutiner, kan være grundet at siden at deltidsarbejde har været normen, kan ledere være tilbageholdende med at ændre denne praksis da det ville skulle kræve en form for risikovillighed til at gøre ting på nye måder.

Opsamling på analyse af arbejdsmarkedsøkonomiske forhold

Den kvalitative analyse omkring det teoretiske funderede underspørgsmål angående de arbejdsmarkedsøkonomiske barrierer antyder således, at en af de mest udbredte barrierer for at øge beskæftigelsesgraden på arbejdsgiversiden, er særligt fleksibilitet i forhold til arbejdstid. De interviewede ledere påpeger således, at deltidsansatte skaber større fleksibilitet i forhold til eksempelvis vagtplanlægning og vikardækning. Samtidig har mange af lederne den opfattelse, at medarbejderne ikke ønsker flere faste timer, og at de ikke kan fastholde eller rekruttere medarbejdere uden at lytte til medarbejdernes egne ønsker om arbejdstid. Derfor bliver øget arbejdstid tilsyneladende et sekundært ønske for lederne, som så står i vejen for en øget grad af fuldtidsansættelser.

Derudover er work-life balance temaet med tid til fritid og bekymring for påvirkningen på privatlivet, også et særligt fremtrædende tema på tværs af interviewene. Her udtrykker flere af medarbejderne en bekymring for, at en fuldtidsstilling vil negativt påvirke deres personlige liv og tiden til privatliv – samt bekymringen for at ende med at have for travlt på deres arbejdsplads. Derudover nævner lederne også, at privatlivet spiller en stor rolle i forhold til medarbejderne ønske til at øge deres arbejdstid. For mange medarbejdere er arbejdsmiljøet en afgørende faktor i beslutningen om ikke at arbejde fuld tid. Bekymringen for mindre tid til privatlivet, samt at en øget arbejdstid vil resultere i øget stress og arbejdsbyrde, udgør tilmed en betydelig barriere i forhold til en øget fuldtidsbeskæftigelse.

I forlængelse af ønsket om mere fritid og tid til familien, ses det også, hvordan økonomiske incitamenter såsom højere løn spiller en langt mindre rolle end først antaget, til incitamenter der kunne hjælpe med at øge fuldtidsbeskæftigelsen. Medarbejdere som Anja understreger også, at mange hellere vil have bedre arbejdsvilkår og mindre travlhed i hverdagen frem for økonomiske incitamenter. Flere af medarbejderne gav også udtryk for at den lønstigning de ville modtage af at gå fra en fuldtid til en deltidstilling, ikke ville være tilstrækkelig nok for dem til at skulle kompensere for det tab de ville føle af personlig tid, eller den øget stress som de forbinder med længere arbejdstider. Følelsen af at der ikke er en ordentlig økonomisk gevinst ved øgningen af arbejdstid, er derfor endnu en barriere der kan ses. Derudover er der hele aspektet af, at der er mange deltidsansatte medarbejdere, der enten ikke er klar over de pensionsmæssige konsekvenser, eller som ikke medtager de i deres beslutning, når de vælger at blive ansat i en deltidstilling. Uvidenhed om dette, samt om hvis ansvar det er at informere dem om disse konsekvenser, bliver derfor også fremhævet som en barriere, særligt af lederne der ikke mener at det er deres ansvar at informere om dette.

En anden barriere for øget fuldtidsbeskæftigelse, der ses i de kvalitative interviews, er manglen på fleksibilitet i arbejdsplanerne og den måde disse planlægges. Muligheden for selv at vælge sin egen vagtplan, og arbejdstimer fremgår som et attraktivt incitament til at øge arbejdstiden blandt medarbejderne, men dette vil kræve en opbakning fra lederne til at prøve at gøre tingene på en ny måde, som der desværre ikke ses igennem interviewene med lederne – da de anser dette som et ressourcekrævende og besværligt element.

En sidste barriere der ses er at selvom det er et krav at skulle slå alle stillinger op på fuld tid, så har dette reelt ingen effekt på ansættelserne da lederne stadig foretrækker at ansætte på

deltid da dette er nemmere for dem i forhold til vagtplanlægning, og er mindre økonomisk krævende for deres budgetter. Der skal være en opbakning fra lederne til stede, for at støtte op om øget arbejdstid, fordi en manglende opbakning er med til at fungere som endnu en barriere.

8.3.2 Medarbejdernes motivation til at arbejde

Det andet teoretisk funderede underspørgsmål lyder således: Hvad kan være med til at motivere medarbejderne inden for den kommunale ældrepleje til at gå op i tid, og hvad kan stå i vejen for dette?

Motivationsteorien udgør en central del af forståelsen af, hvordan SOSU-medarbejderne trives på deres arbejdsplads. Mens den indre motivation udspringer af deres egne interne ønsker og værdier, påvirkes den ydre motivation af eksterne incitament. En sådan differentiering er afgørende for at forstå, hvad der driver medarbejdernes adfærd og trivsel på arbejdspladsen, og hvordan denne eventuelt påvirkes af ledelsen. Derfor vil nedenstående kigge på, hvilken slags motivation de interviewede SOSU-medarbejderne er drevet af.

Indre motivation

Idet specialets teoretiske grundlag opererer med fire forskellige typer af motivation, har det følgende afsnit til formål at belyse, hvordan SOSU-medarbejderne synes at være motiveret og hvordan lederne påvirker deres medarbejders motivation i deres arbejde og til at ville arbejde fuldtid.

Gennem specialets interviews med SOSU-medarbejderne kommer det klart til udtryk, at de overordnet er drevet af en indre motivation i udførelsen af deres arbejde og valget af fag. Dette ses blandt andet i interviewet med SOSU-assistenten Jonas, hvor det fremgår, at han er motiveret af indre forhold i form af intrinsisk motivation: *“Jeg elsker mit arbejde. Jeg vil ikke bytte det med noget andet, men jeg er allerede begyndt at tænke på, kan jeg blive ved med at holde til det?”*(bilag 4). Jonas giver udtryk for en dyb kærlighed til sit arbejde, hvilket indikerer en form for intrinsisk motivation. Dette er i overensstemmelse med motivationsteorien, der definerer intrinsisk motivation som den drivkraft, der kommer fra selve aktiviteten eller opgaven, og ikke fra ydre belønninger eller incitament. Jonas føler altså en personlig tilfredshed og glæde ved at udføre sit arbejde. Dog udviser han bekymring for, hvor længe han kan fortsætte med at håndtere det. Årsagen til dette kan blandt andet

skyldes trivsel på arbejdspladsen, opretholdelsen af en sund balance mellem arbejde og privatliv, men også behovet for støtte og anerkendelse på arbejdspladsen.

Det værd at bemærke, hvordan medarbejdernes motivation og trivsel på arbejdspladsen kan påvirkes af forskellige faktorer. Mens Jonas finder stor tilfredshed i at være til stede for beboerne på plejehjemmet, erkender han også behovet for at balancere dette engagement med sin egen velvære og trivsel. Denne balanceakt mellem opretholdelse af passion for arbejdet og bevarelse af personlig velvære er afgørende for Jonas' fortsatte engagement og motivation på arbejdspladsen, hvilket især kommer til udtryk i følgende citat: *“Det betyder egentlig ikke noget for mig, at få en bonus eller mere i løn. Jeg vil bare gerne have mindre travlt, så jeg bedre kan være der for beboerne på plejehjemmet.”* (bilag 4). Jonas' udtalelse tyder på en primær motivation drevet af hans ønske om at pleje og støtte beboerne på plejehjemmet. Hans fokus på at reducere travlheden for at være mere tilstede for beboerne afspejler en intrinsisk og prosocial motivation, hvilket kan styrke hans jobtilfredshed og engagement på arbejdspladsen. Samtidig antyder hans prioritering af arbejdslivsbalancen betydningen af at skabe et miljø, der støtter medarbejdernes trivsel. Hans ønske om at have mindre travlt for at være mere tilstede for beboerne viser, at han er drevet af en indre forpligtelse til at skabe meningsfulde oplevelser for dem. Dette leder direkte over i den prosociale motivation, hvor vi igennem vores interview ser, at flere af vores SOSU-medarbejdere også er drevet gennem denne motivationsfaktor. Foruden Jonas, bevæger SOSU-assistenten Katrine sig også over mod den prosociale motivation:

“[...] grunden til at jeg også tog uddannelsen, det er også fordi jeg godt kan lide at vide at jeg gør en forskel. Så det med at få en bekræftet [...] at vi har gjort et godt stykke arbejde, det er vigtigt for mig.” Katrine (bilag 3)

Af citatet fremgår det, hvordan Katrine værdsætter at gøre en forskel for de beboere, hun arbejder med til dagligt. Prosocial motivation refererer til en persons indre trang til at handle til fordel for andre, uden nødvendigvis at forvente nogen form for personlig belønning eller gevinst. I dette tilfælde viser Katrines fokus på beboernes trivsel, at hendes primære motivation er at bidrage til deres velvære og komfort, hvilket er karakteristisk for prosocial motivation. At medarbejderne også er drevet af den prosociale motivation, bekræftes også hos lederne. Blandt andet siger lederen Maj-Britt, at *“Vores medarbejdere vil jo gerne tage med beboerne på sommerferie, for eksempel.”* (bilag 6). Når medarbejderne udtrykker en lyst

til at tilbringe tid med beboerne, uden for arbejdspladsen, står det klart, at de finder glæde ved at skabe positive oplevelser og relationer. Dette vidner om at medarbejderne ikke blot ser deres arbejde som en pligt, men som en mulighed for at gøre en positiv forskel i andre menneskers liv. Ønsket om at handle til fordel for andre og bidrage til deres trivsel eller velbefindende, som er tilfældet i dette citat, vidner om en medarbejdergruppe, der motiveres af den prosoziale motivation.

Nogle af medarbejderne motiveres også af PSM, der i højere grad fokuserer på medarbejderens motivation for at arbejde inden for offentlig tjeneste eller i en organisation, der tjener samfundets bedste. Det fremgår særligt hos SOSU-assistenten Aida, der beskriver sit arbejde således:

“Det er et fantastisk arbejde, bare det at jeg kunne gøre en forskel for et andet menneske [...] Altså når man tænker på de ældre i dag [...] så er det jo dem der har bygget vores samfund op og når de lige pludselig ikke kan mere, jamen så skal de jo også have et sted at have det godt [...] Altså det giver jo så meget igen, selvom der også er travlhed, så er der jo bare nogle øjeblikke, der gør hele arbejdet det værd.” Aida (bilag 7)

Baseret på citatet synes det klart, at Aida værdsætter muligheden for at gøre en positiv forskel og udvise omsorg for de ældre meget højt. Hun anser det som en privilegeret position, at kunne gøre en forskel for plejehjemmets beboere. Dette afspejler en motivation hos Aida til at være til gavn samt bidrage til andres velbefindende. Dette aspekt kan forstås som et karaktertræk ved public service motivation, hvor motivationen ikke udspringer af egne personlige interesser, men derimod af ønsket om at være til gavn for andre. Det at medarbejderne fremstår motiveret, kan potentielt argumenteres at gavne den offentlige velfærd, da motiverede medarbejdere med størst sandsynlighed vil levere en højere servicestandard. Det er især tydeligt, da Aida udtrykker, at hun motiveres af at give de ældre en værdig og behagelig alderdom som en del af hendes "tjeneste" for samfundets ældre generation. Denne motivationsform kommer også til udtryk i interviewet med lederen Maj-Britt, der viser, at hendes medarbejdere er motiverede af ønsket om at gøre en forskel og skabe glæde og trykthed, ikke kun for beboerne på plejehjemmet, men også for andre mennesker, herunder kolleger og pårørende:

“Jamen, det er jo at, og det er jo det, de siger, at de mærker, de kan gøre en forskel. Det er den største motivation, at man simpelthen kan bidrage væsentligt med noget, som gør en forskel og gør beboere glade og andre mennesker glade og trygge.” Maj-Britt (bilag 6)

Den motivation, som Maj-Britt omtaler, er ikke kun vigtig for medarbejdernes egen tilfredshed, men har en direkte indvirkning på den service, som beboerne modtager. Denne dedikation blandt medarbejderne, og deres følelse af at kunne gøre en forskel, kan være afgørende for at opretholde en høj kvalitet i vores velfærd – og med fremtidsudsigter til stigende rekrutteringsudfordringer, bliver beboerne de største tabere, hvis ældresektoren mister medarbejdere, der yder for at gavne andre.

Ovenstående citater er alle eksempler på, at SOSU-medarbejdernes indre motivation, herunder den prosociale motivation og PSM, spiller en afgørende rolle for deres engagement og egen tilfredshed. Selvom det ikke er alle medarbejdere der nødvendigvis er motiveret af både intrinsisk, prosocial og public service motivation, udviser de alle en form for indre motivation, og nogle endda flere former for indre motivation. Derfor bliver motivation ikke kun vigtig for medarbejdernes egen tilfredshed og trivsel, men også for kvaliteten af den pleje og service, som beboerne modtager.

Ydre motivation

Det er interessant at bemærke, hvordan specialet kun fandt få indikatorer på, at SOSU-medarbejderne var motiveret af den ekstrinsiske motivation. Dette antyder en mulig tendens, hvor medarbejderne primært er drevet af indre motivationsfaktorer, såsom personlig vækst, interesse for arbejdet og følelsen af formål, i stedet for eksterne incitamenter som belønningssystemer. Et af citaterne stammer fra SOSU-assistenten Katrine, der udtrykker et ønske om at videreuddanne sig til sygeplejerske. Hendes motivation udspringer delvist på grund af, at SOSU-faget er for fysisk hårdt og hendes ønske om at udforske sine egne kompetencer:

“Fordi at jeg ved at min krop ikke kan fysisk holde til at være i faget i så lang tid. Og så også fordi jeg gerne vil ud og udforske, hvad jeg ellers kan komme til og på sigt vil jeg gerne uddanne mig til sygeplejerske.” Katrine (bilag 3)

Dette kan både kategoriseres som værende ekstrinsisk såvel som intrinsisk, idet hun ønsker at videreuddanne sig grundet en personlig glæde heri. I relation hertil påpeger Katrine dog, at

flere af hendes klassekammerater vælger SOSU-uddannelsen som et middel til at nå andre karrieremål, og dermed gavne sig selv:

“Jeg er gået i klasse med nogle som der tog den for at for at blive fys, og så gik jeg i klasse med to der gerne ville være jordemoder og så et par stykker der gerne vil være sygeplejerske og altså der er mange der tager den i forhold til selvfølgelig sygeplejersken, hvis man nu ikke har gymnasiet som mulighed.” Katrine (bilag 3)

Dette afspejler måske en tendens, hvor nogle ser SOSU-uddannelsen som et springbræt til andre brancher, såsom fysioterapi eller jordemoderuddannelsen. Det rejser spørgsmål om, hvorvidt der er tilstrækkelig støtte og incitament til at tilskynde folk til at forblive i SOSU-faget og udvikle deres karriere der og hvad der gør disse fagområder mere attraktive sammenlignet med SOSU-faget. Det kan skyldes faktorer som løn, arbejdsvilkår, karrieremuligheder eller samfundsmæssig anerkendelse.

Der er således ingen direkte indikatorer for, at vores informanter er drevet af ydre motivationsfaktorer. De få citater, der er kodet under ekstrinsisk motivation, handler i højere grad om at bruge SOSU-uddannelsen som et springbræt til at søge videre uddannelse, eksempelvis fordi man ikke har taget en gymnasial uddannelse eller, i Katrines tilfælde, fordi man ikke kan holde til at arbejde som SOSU-medarbejder på sigt. Disse kodede citater siger således ikke noget om motivationen for at arbejde med andre mennesker, men i højere grad om ønsket om at søge videre uddannelse.

En undtagelse er SOSU-hjælperen Anja, der også er den eneste af de interviewede SOSU-medarbejdere, der arbejder 37 timer i ugen. For hende er den største gevinst, og årsag til at hun arbejder på fuldtid, i stedet for deltid, nemlig pengene: *“Den største gevinst. Personligt, så tænker jeg at skal bare have tjent nogle penge, så jeg kan trække mig når jeg ikke gider mere.”* (bilag 9). Selvom Anja adskiller sig fra de andre SOSU-medarbejdere – dels ved at arbejde 37 timer om ugen og dels ved at være mere motiveret af økonomiske incitament – når det kommer til valget af timetal, er hun en undtagelse blandt de resterende SOSU-medarbejdere. Mens Anja søger en økonomisk gevinst for at sikre sin fremtid, tyder det på, at hovedparten af medarbejderne er drevet af den interne motivation. Det er dog vigtigt at bemærke, at mens Anja er drevet af økonomiske forhold i valget mellem deltid og

fuldtid, er hun drevet af indre motivationsfaktorer i sit daglige arbejde, hvor hun gerne så, at der generelt kom *“[...] nogle bedre arbejdsforhold, og lidt flere kollegaer.”* (bilag 9).

Ovenstående citater understøtter vores fund i afsnittet om indre motivation, nemlig at SOSU-medarbejderne primært er drevet af indre motivationsfaktorer. Dog med få undtagelser eksempelvis SOSU-hjælperen Anja, der, i valget mellem deltids- og fuldtidsansættelse, arbejder fuldtid for en økonomisk gevinst. Dette understøttes yderligere af ledernes synspunkter om behovet for at forbedre løn- og arbejdsforhold, for at gøre fuldtidsstillingerne mere attraktive for medarbejderne.

Crowding in

Nedenfor fremhæves, hvordan eksterne incitamenter kan styrke medarbejdernes indre motivation og engagement på arbejdspladsen, idet citaterne viser, hvordan faktorer som synlig ledelse og følelsen af støtte og samarbejde kan fremme en positiv arbejdskultur og øge medarbejdernes motivation.

“Det er rigtig rart med en chef der er synlig og som man kan snakke med, det gør at man har mere lyst til at komme på arbejde. Hendes dør jo altid åben. Man er altid velkommen til at banke på og sige: har du tid til at tage en snak?” Jonas (bilag 4)

Ovenstående citat fra Jonas er et eksempel på "crowding in" fordi den siger noget om hvordan en tilgængelig chef kan øge medarbejdernes motivation og trivsel på arbejdspladsen. I dette tilfælde siger Jonas, at muligheden for at kunne komme til chefen skaber en følelse af støtte, hvilket er med til at motivere ham til at komme på arbejde. Når medarbejdere, som i dette tilfælde, føler sig hørt og støttet af ledelsen, kan det påvirke den indre motivation positivt. Lederens "åbne dør-politik" er derfor et eksempel på, hvordan en ydre faktor, som anerkendelse fra ledelsen, kan styrke de indre motivationsfaktorer. Og det er også noget lederne tænker over, i hvert fald hvis man spørger lederen Nanna:

“Vi er meget tydelige, så jeg tænker, at det er personalet ikke i tvivl om, både ved at de kan komme, men også ved hvad vores holdning er til tingene, og at vi skal derhen sammen, fordi vi kan ikke noget uden medarbejderne alligevel.” Nanna (bilag 2)

Ovenstående citat fra Nanna tydeliggør, hvordan støtte og åbenhed fra ledelsen kan bidrage til at skabe et samarbejds miljø, hvor medarbejdernes engagement fremmes. Sammen med de

andre citater illustrerer det, hvordan en synlig og støttende ledelse kan bidrage til at styrke medarbejdernes indre motivation, ved at skabe en mere samarbejdsorienteret tilgang på arbejdspladsen. Dette står i klar kontrast til "crowding out", hvor eksterne incitamenter kan have den modsatte effekt, end hvad man ønskede.

Crowding out

Nedenfor belyses det, hvordan eksterne incitamenter potentielt kan svække den indre motivation hos medarbejderne. Dette demonstreres ved hjælp af citater, der fremhæver udfordringerne ved at afveje økonomiske belønninger med medarbejdernes individuelle behov og værdier. En af de afgørende faktorer er forventningsafstemning, som kommer til udtryk i følgende citat:

"Jeg synes faktisk, som det ser ud lige nu, så tror jeg faktisk ikke, at der er nogle der ville gå mere op i tid. For det er ligesom på en eller anden måde, at vi bliver snydt. De siger, at vi skal gå op i tid og folk hos os var villige til at give en ekstra hånd [...] Vi har ikke fået ekstra penge til de ekstra timer. Lige nu står vi faktisk i knibe for at finde ud af, hvordan vi finder en balance igen med økonomien." Tina (bilag 7)

Dette citat indikerer "crowding out" ved at demonstrere, hvordan eksterne incitamenter, i dette tilfælde manglen på ekstra betaling for ekstra arbejdstimer, kan underminere den indre motivation og engagement hos medarbejderne. "Crowding out" refererer til fænomenet, hvor eksterne incitamenter erstatter eller svækker den indre motivation til at udføre en opgave. I dette tilfælde giver Tina udtryk for, at selvom hendes kolleger er villige til at yde ekstra indsats og arbejde flere timer, føler de sig snydt, fordi plejehjemmet ikke har midlerne til at betale dem for deres ekstra indsats – her skal det dog bemærkes, at der må være tale om en ekstra økonomisk udbetaling udover lønnen, da vi selvfølgelig regner med, at medarbejderne bliver aflønnet korrekt når de går fra en deltids- til en fuldtidsstilling – fordi arbejdspladsen ikke får tilført ekstra midler, som der ellers var et indtryk af, at de ville få tilført. Dette fører til frustrationer og en følelse af uretfærdighed, hvilket kan føre til en svækkelse af medarbejdernes indre motivation, og påvirker hvorvidt de ynder at yde en ekstra indsats og gøre deres bedste i arbejdet. Den manglende økonomiske belønning for ekstra arbejdstid har skabt en situation, hvor de ansatte føler, at deres indsats ikke bliver værdsat eller belønnet, hvilket kan mindske deres intrinsiske motivation.

Dette går igen hos SOSU-hjælperen Anja, der fortæller hvordan flekstid de optjener ved overtid, ikke er tilstrækkeligt til at kompensere for de mange weekendvagter: *“Så de tillæg, de bliver bare lavet om til en anden fridag, når ens familie så ikke har fri alligevel.”* (bilag 9). Anja udtrykker her, at de modtager en fridag frem for tillæg, for at arbejde på weekender og helligdage – og dette er ikke motiverende for hende, da hun så får fri på dage, hvor hendes familie og venner selv er på arbejde. Dette fører til en situation, hvor de eksterne incitamenter ikke opfylder deres formål med at motivere medarbejderne, men i stedet skaber en følelse af utilfredshed og måske endda modvilje mod at påtage sig disse vagter.

Et andet eksempel på crowding out blandt vores informanter måden lønstigning foregår på. Her reflekterer lederen Inge Marie over en mulig negativ effekt af at give noget til alle, i stedet for at målrette ressourcerne mere præcist til dem, der yder en ekstra indsats: *“Altså man giver jo alle i stedet for at man nogle gange kiggede mere individuelt på om der er nogen, der særligt skulle have noget her i forhold til andre?”* (bilag 10). Hvis alle modtager de samme goder, uanset hvilken indsats de har ydet, kan det føre til en forringelse af incitamenterne til at arbejde hårdere eller påtage sig ekstra opgaver, som eksempelvis at tage med beboerne på sommerferie. Inge Marie reflekterer således over behovet for en mere individuel tilgang til de økonomiske incitamenter, så man kan belønne den gode indsats.

Ovenstående illustrerer, hvordan eksterne incitamenter, såsom økonomiske belønninger og fleksible arbejdstider ikke altid har effekt efter hensigten, og i stedet fører til en nedgang i den indre motivation, i stedet for at motivere medarbejderne. Dette ses i to citater fra SOSU-medarbejderne Tina og Anja, hvordan compensation for en ekstra indsats ikke lever op til forventninger eller behov, hvilket har medført en følelse af uretfærdighed. Dette anerkendes af lederen Inge Marie, der selv har reflekteret over behovet for en mere individuel tilgang til belønning og compensation. Samlet set vidner det om, hvordan “crowding out” kan underminere den indre motivation hos medarbejderne og skabe en situation, hvor de eksterne incitamenter ikke opfylder deres mål om at motivere.

Det fremgår også hvordan medarbejdernes motivation til at tage en fuldtidsstilling ved ansættelse eller til at gå fra en fuldtid til en deltidsstilling typisk er hindret, hvis de lokale ledere ikke selv synes det er en god ide:

“Jeg har ikke sådan en holdning til, at jeg gerne vil have at alle er på fuldtid, men måske det også er fordi jeg ved hvor hårdt det er at arbejde fuldtid i det her fag. Jeg vil hellere, som jeg også fortalte mine unge ansatte, altså lige få dem til at tænke en ekstra gang over, hvad det betyder at gå på fuld tid i stedet for at sige jamen selvfølgelig du får bare 37 timer og vi vil gerne gøre dem opmærksom på, at det påvirker dem og deres privatliv også.” Nanna (bilag 2)

Dette kan være problematisk på flere måder, særligt at hvis ledere ikke understøtter overgangen til fuldtidsstillinger, kan det på sigt føre til større belastning på de nuværende ansatte, og er ikke med til at afhjælpe den kommende mangel på arbejdskraft i den kommunale ældresektor. Som tidligere nævnt kan et arbejde på deltid have langsigtede økonomiske konsekvenser for medarbejderne, herunder lavere indkomst over deres karriere og lavere pensionsopsparing. Derudover kan ledere der ikke fremmer en fuldtidsansættelse være med til at fastholde denne organisationskultur, der kan siges at eksistere i ældreplejen, hvor deltidsarbejde er normen.

Opsamling på medarbejdernes motivation

Den kvalitative analyse af det teoretiske funderede underspørgsmål angående de eksisterende motivationsformer antyder, at motivationsteorien udgør en central del af forståelsen af hvordan SOSU-medarbejderne trives på deres arbejdsplads. Dette kan dermed bidrage til en dybere forståelse af, hvordan medarbejderne kan motiveres til at øge deres arbejdstid.

Inden for rammerne af den kommunale ældresektor synes medarbejderne primært at være motiveret af indre faktorer, som eksempelvis er demonstreret gennem Jonas' dybfølte engagement i sit arbejde og Katrines ønske om at gøre en positiv forskel for de ældre beboere. Disse citater understreger en intrinsisk motivation, hvor tilfredshed og formål med arbejdet stammer fra selve aktiviteten og ikke eksterne belønninger. Samtidig identificeres der i analysen udfordringer, der kan stå i vejen for denne indre motivation, såsom manglende anerkendelse eller kompensation for ekstra indsats, som blandt andet Tina og Anja oplever. Dette illustrerer "crowding out", hvor eksterne incitamenter risikerer at underminere den indre motivation hos medarbejderne, hvis de ikke opfylder medarbejdernes forventninger. Dette bliver tydeligt i forhold til den manglende økonomiske kompensation for overarbejde, hvilket blandt medarbejderne kan skabe en form for uretfærdighed, idet de ikke modtager en belønning for den ekstra indsats de yder.

Analysen af medarbejdernes og ledernes interviews, om motivation blandt medarbejderne, viser, at der er en kompleks sammenfletning af intrinsisk og ekstrinsisk motivation blandt medarbejderne. Selvom bedre økonomisk kompensation kan virke som en stærk motivator, er det tydeligt at medarbejdernes intrinsiske værdier omkring arbejdslivsbalancen og værdien i at løse opgaven for at gøre en forskel vejer tungere. Dette kommer især til udtryk ved, at de ekstrinsiske motivationsfaktorer overordnet omhandler muligheden for at læse videre, når faget bliver for hårdt. Interviewene viser at de ekstrinsiske faktorer fremstår mere som værende et springbræt til andre uddannelser end at være motiverende for at blive i SOSU-faget.

SOSU-medarbejdernes motivation til at arbejde fuldtid er kompleks og påvirkes både af indre og ydre faktorer. For at fremme flere fuldtidsansættelser blandt denne faggruppe er det afgørende at anerkende og adressere særligt de indre motivationsfaktorer. Det er særligt vigtigt at lederne skaber et støttende og anerkendende arbejdsmiljø, hvor både indre og ydre faktorer balanceres. På den måde kan man bedre imødekomme medarbejdernes behov og øge deres motivation til at arbejde fuld tid.

8.4 Resultater på tværs af datakilder

I dette afsnit vil der kort blive fremlagt de barrierer der tydeligt fremstår på tværs af specialets datakilder, og derfor kan betragtes som værende de mest fremtrædende. Disse barrierer og temaer udgør derfor hovedsageligt de forhindringer, som står i vejen for en øget fuldtidsbeskæftigelse blandt SOSU-medarbejdere.

Ønsket om deltidsarbejde: Den kvantitative analyse viser, at en stor del af SOSU-medarbejderne arbejder deltid, og at mange faktisk foretrækker at bevare deres nuværende arbejdstid. Dette underbygges af vores observationer fra workshoppen, der understregede, at medarbejdernes præference for deltidsarbejde opleves som en væsentlig barriere for fuldtidsansættelser på de deltagende arbejdspladser. Dette bekræftes yderligere i vores kvalitative interviews, der viser, at mange af medarbejderne prioriterer balancen mellem arbejde og privatliv højt, hvilket ofte fører til et fravalg af fuldtidsansættelse. Der eksisterer således et generelt ønske om at arbejde på deltid.

Økonomiske barrierer: Den kvantitative analyse antyder, at økonomiske incitament, såsom højere løn, kan motivere medarbejderne til at arbejde på fuld tid, men kun hvis den bliver høj

nok. Dette vil selvsagt føre til højere lønudgifter for arbejdspladserne, og interviewet med Nina (FF) og Trine (KL) peger da også på, at budgetmæssige begrænsninger og økonomisk usikkerhed gør det udfordrende for arbejdspladserne at tilbyde flere fuldtidsstillinger. Det samme viser vores interviews, hvor medarbejderne ikke ser de økonomiske faktorer, som en stigning til fuld tid ville medføre som fordelagtig, og hvor lederne ikke har budget til at have alle ansat på fuldtid.

Arbejdsmiljø og opgaver: Den kvantitative analyse fremhæver, at en af de primære årsager til deltidsarbejde blandt SOSU-medarbejderne, er det fysisk og psykisk krævende arbejdsmiljø, der eksisterer på arbejdspladserne. Dette fremhæves også i observationerne fra workshopen, der viser, at arbejdets høje belastning er en gennemgående bekymring, der påvirker de deltagende arbejdspladseres medarbejdere. Dette bekræftes af vores interviews, der belyser, at de øgede krav til medarbejderne, især i forbindelse med pleje af mere udfordrende borgere, såsom demente og psykisk udfordrede borgeren, kræver en ny tilgang til arbejdet, og kan bidrage negativt til medarbejdernes udholdenhed på arbejdet.

9. Konklusion

Nedenstående afsnit har til formål at konkludere analysens resultater på baggrund af specialets datakilder, med henblik på at besvare følgende problemformulering:

Hvorfor er mange SOSU-medarbejdere på deltid i den kommunale ældresektor, og hvilke barrierer skal overvindes, for at øge incitamentet til at få flere til at gå op i tid?

Analyserne viser, at medarbejdernes motivation er påvirket af en række faktorer, både i form af indre og ydre. Indre faktorer som tilfredshed og formål med arbejdet spiller en central rolle, mens ydre faktorer som løn og mulighed for videreuddannelse også er betydningsfulde for medarbejderne. Arbejdsmiljøet er afgørende for medarbejdernes beslutning om at forblive på deltid, da der eksisterer et ønske om at undgå stress og opretholde en balance mellem arbejde og privatliv. Derfor er det essentielt at lederne skaber et støttende og anerkendende arbejdsmiljø, der balancerer disse faktorer for at fremme en øget fuldtidsbeskæftigelse. Økonomiske incitamenter som lønstigninger spiller en mindre rolle end forventet. Flere SOSU-medarbejdere prioriterer bedre arbejdsvilkår og mindre arbejdspress frem for økonomiske incitamenter. Det kan desuden argumenteres for at der eksisterer en

"deltidskultur" i SOSU-sektoren, hvor deltidsarbejde anses for at være normen blandt SOSU-medarbejdere, der arbejder på deltid. Denne kultur påvirker de individuelle beslutninger om arbejdstid, da deltidsarbejde anses som nødvendigt for at balancere omsorgsroller og familiemæssige forpligtelser. Sammenfattende viser det, at både indre og ydre faktorer, arbejdsmiljø og en indgroet deltidskultur spiller en væsentlig rolle i, hvorfor så høj en andel af SOSU-medarbejderne vælger at arbejde deltid.

En af de meste gennemgående barrierer for at øge beskæftigelsesgraden blandt SOSU-medarbejderne er manglen på fleksibilitet og medbestemmelse i struktureringen af arbejdstid og opgaver. Medarbejderne efterspørger mere fleksible arbejdstidsordninger, som kan motivere dem til at gå op i tid. Muligheden for selv at vælge arbejdstimer, der passer til deres personlige behov, er således en væsentlig motivationsfaktor. Work-life balance ses også som en fremtrædende barriere, da medarbejderne bekymrer sig om, hvordan fuldtidsarbejde vil påvirke deres personlige liv negativt. Flere udtrykker ligeledes en frygt for øget stress og arbejdsbyrde ved at påtage sig en fuldtidsstilling. Manglen på information om pensionsmæssige konsekvenser ved deltidsarbejde udgør en barriere, idet de færreste SOSU-medarbejdere er klar over de langsigtede økonomiske konsekvenser. Dette forstærkes af ledernes manglende ansvarsfølelse for at informere dem herom. Derudover fungerer selve stillingsopslagene og ledernes opbakning under jobsamtalerne som barrierer for øget fuldtidsansættelse. Selvom stillinger nu formelt skal slås op som fuldtidsstillinger, giver lederne ofte mulighed for deltidsansættelse under jobsamtalerne. Dette kan skyldes både ledernes ønske om at tiltrække flere ansøgere og være mere attraktiv som arbejdsplads, men også deres opfattelse af, at deltidsansættelser er lettere og mere fleksible at administrere. Resultatet er, at de opslåede fuldtidsstillinger reelt set sjældent bliver besat som fuldtid. Hertil kommer, at beslutninger om arbejdstid er komplekse, og påvirkes af både økonomiske, arbejdsmæssige og personlige faktorer. Analysen viser, at der derfor bør anvendes en tilgang, der tager højde for både løn, arbejdsvilkår og trivsel, samtidig med at der fokuseres på individuelle behov og præferencer. Ud fra den observerede workshop stod udfordringer som økonomi, modstand mod forandringer og behovet for bedre ledelse frem som nogle af de mest som centrale barrierer for implementeringen af strategier for forøgelse af fuldtidsansatte. Stramme budgetter i ældresektoren begrænser de lokale ledere i muligheden for at tilbyde fuldtidsstillinger – og stram planlægning hindrer implementeringen af fleksible arbejdsordninger, som kunne gøre fuldtidsarbejde mere attraktivt. Lederne bliver desuden

bedømt hårdt på økonomistyring, hvilket skaber modvilje mod at tilbyde fuldtidsstillinger, da det kan resultere i budgetoverskridelser. Dette gør også at lederne bliver mindre risikovillige til at indføre ændringer i måden, man “plejer” at gøre tingene på. Projektlederne fra indsatsen ‘En fremtid med fuldtid’ fremhæver desuden, at selvom nogle arbejdspladser har haft succes med at implementere fuldtidsansættelser, er der stadig stor variation i resultaterne. Der er en betydelig afstand fra lokale succeser til en national standard på grund af de overordnede institutionelle rammer samt forskelle i lokale vaner, kultur og økonomi. Under workshopen i Halsnæs Kommune blev vigtigheden af fortsat samarbejde, fleksibilitet og deling af ‘best practice’ understreget som mål for at opnå succes med at øge antallet af fuldtidsstillinger på tværs af alle kommuner. Samlet set er det derfor nødvendigt med en mere omfattende strategi, der adresserer både økonomiske og ikke-økonomiske faktorer, for effektivt at fremme fuldtidsbeskæftigelse blandt SOSU-medarbejdere. Denne forskel i prioriteringer kan dog føre til spændinger og misforståelser om, hvad der skal til for at skabe en bedre arbejdsplads. Det er derfor essentielt, at der skabes dialog og fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere for at nå frem til holdbare løsninger, der understøtter både de institutionelle begrænsninger og medarbejdernes behov og ønsker. For at øge incitamentet til at få flere deltidsstillinger til fuldtidsstillinger, kræves der altså en omfattende kulturændring, både på arbejdspladserne og på politisk niveau.

Analysen tyder dermed på, at der er mange årsager til og barrierer for, at der er mange SOSU-medarbejdere på deltid i den kommunale ældresektor. For at overkomme disse barriererne for fuldtidsbeskæftigelse i ældreplejen kræves en mangefacetteret strategi. Denne strategi skal række ud over simple økonomiske løsninger, og også kigge på kulturelle, institutionelle og personlige faktorer. Derudover er det nødvendigt at tage hensyn til det enkelte individs præferencer. Derfor bliver det essentielt at skabe dialog og fælles forståelse mellem ledere og medarbejdere, hvis man ønsker at nå frem til holdbare løsninger, der understøtter de institutionelle begrænsninger og medarbejdernes behov. For at øge incitamentet kræves der således en “kulturændring”, både lokalt på arbejdspladser og nationalt på politisk niveau. Det indebærer økonomiske såvel som ikke-økonomiske løsninger, der anerkender og tilpasser sig de mange forskellige faktorer og barrierer, der påvirker medarbejdernes beslutninger om arbejdstid. Kløften mellem ledelse og medarbejdere, hvor ledelsen fokuserer på økonomi og effektivitet, mens medarbejdere fokuserer på et godt arbejdsmiljø og tid til privatlivet, skal derfor forsøges at mindskes.

10. Diskussion

I følgende afsnit diskuteres potentielle løsninger på udfordringen med mangel på arbejdskraft og fuldtidsansatte SOSU-medarbejdere i den kommunale ældresektor - samt fundne og eventuelle barrierer for rekruttering til ældresektoren. Gennem indsamlingen af empiri, herunder især kvalitative interviews, er der identificeret flere løsningsforslag, der kan bidrage til at adressere dette komplekse problem. Nedenfor vil nogle af disse blive udfoldet og diskuteret, med henblik på at vurdere deres potentiale til at imødekomme behovene inden for velfærdssektoren. Derudover vil der også diskuteres andre relevante samfundsmæssige løsningsforslag, og rekrutteringsbarrierer. De anvendte citater kan findes i bilagene 1-11, og der refereres til det specifikke bilagsnummer ved hvert citat.

Udfordringen med mangel på arbejdskraft er en kompleks dagsorden. I fremtiden står samfundet overfor en situation, hvor manglen på SOSU-medarbejdere til at dække de ældres behov for pleje og omsorg kun bliver større. I takt med at den danske befolknings demografi ændrer sig, og der kommer flere ældre, øges presset ligeledes på vores sundheds- og ældresektor, og derfor er det en væsentlig faktor at sikre mere kvalificeret arbejdskraft til at kunne løfte denne byrde. Men vil regeringens nuværende initiativer omkring eksempelvis lønløft til bestemte grupper af offentligt ansatte, være nok til at kunne sikre flere SOSU-medarbejdere til ældreplejen? Eller vil andre fremtidige indsatser kunne håndtere de enorme udfordringer, som erhvervet står overfor i øjeblikket i forhold til rekrutteringen og fastholdelse af SOSU-medarbejderne? Det står usikkert om de nuværende indsatser på området, omkring forbedringen af medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår er tilstrækkelige til at løse denne store udfordring. Som samfund kigger vi ind i en fremtid, hvor efterspørgslen på SOSU-medarbejdere vil være langt større end udbuddet, og derfor er der et behov for at finde andre og mere langsigtede løsninger for at sikre, at der er den nødvendige arbejdskraft til at tage hånd om landets ældste borgere.

10.1 Regeringens trepartsaftale

Regeringen har med den nylige trepartsaftale, som noget helt historisk, valgt at bryde med de danske traditioner ved at gå direkte ind og blande sig i lønforholdene for de offentligt ansatte. Normalt foregår så specifikke forhandlinger om løn gennem overenskomstforhandlinger, men

regeringen har beskrevet de nylige trepartsforhandlinger som en "ekstraordinær situation", hvorfor de har tilgodeset visse faggrupper lønmæssigt.

Formålet med de nylige trepartsforhandlinger har været at løse de store fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer flere steder i den offentlige sektor. Mere attraktive løn- og arbejdsvilkår ses som værende nødvendige for at forsøge at løse problemet om den fremtidige mangel på arbejdskraft inden for de forskellige velfærdsområder. Disse forhandlinger er særligt relevante i konteksten af deltidsarbejde og de udfordringer, det medfører. De nylige trepartsforhandlinger i Danmark om lønforhøjelser til bestemte grupper af offentligt ansatte, har haft til formål at forbedre lønningerne og arbejdsvilkårene for den offentlige sektor, hvor der historisk har været udfordringer med at tiltrække og fastholde arbejdskraft - herunder særligt i SOSU-faget. Det kan dog diskuteres om dette er den korrekte løsning, og om det overhovedet er en løsning der er med til at hjælpe på problemet. Ved at forbedre løn- og arbejdsvilkårene håber man at øge særligt jobtilfredsheden, hvilket kan føre til bedre fastholdelse af medarbejdere. Højere lønninger kan potentielt være med til at reducere SOSU-medarbejdernes behov for at tage vikartimer ved siden af deres faste arbejde, og dermed åbne mulighed for at flere vælger at arbejde fuldtid, og derved afhjælpe problemet. En lønforhøjelse kan derfor anses for at være et incitament for deltidsansatte SOSU-medarbejdere til at skifte til fuldtidsarbejde, især hvis de økonomiske fordele bliver markant bedre end de nuværende. Som det blev udledt i analysen og konklusionen, er der dog flere faktorer end blot de økonomiske, der påvirker SOSU-medarbejdernes lyst til at arbejde fuldtid - og det er de færreste af medarbejderne som overhovedet bliver påvirket af udsigten til lønstigning hvis de skifter til en fuldtidsstilling. Derfor er det rimeligt at antage, at trepartsaftalen om lønløft alene ikke kan løse problemet – der skal mere og andet til, end løftet om et lønløft, hvis man skal fange samtlige deltidsansatte SOSU-medarbejdere.

Hertil kommer der også en diskussion – som det kan argumenteres for at især arbejdsgiverne frygter – om at de afsatte midler i aftalen alligevel ikke kommer til at bidrage nævneværdigt til at løse rekrutterings- og fastholdelsesudfordringerne. Udformningen af den nye trepartsaftale blev af visse grupper nemlig mødt med stor kritik, da det menes, at aftalen bryder med den danske model. Dette skyldes at løn ikke tidligere har været så klar og direkte en del af trepartsforhandlingerne, og i Danmark har vi en lang tradition for, at arbejdsmarkedets parter selv forhandler løn, uden indblanding fra regeringen. Ved at

regeringen nu går ind i forhandlingerne og dikterer lønforhold for specifikke grupper, i dette tilfælde eksempelvis for de kommunale medarbejdere i sundheds- og ældresektoren, opstår der en risiko for at man svækker den danske model, hvilket kan medføre mistillid blandt arbejdsmarkedets parter. Dertil kan fordelingen af midler føre til utilfredshed hos de grupper, der ikke bliver tilgodeset lønmæssigt.

Trepartsaftalens løfte om højere lønninger skal ses som en del af en bredere strategi til at tackle fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer, fordi udfordringerne ikke blot løses ved at øge medarbejdernes lønninger. Et vigtigt aspekt er at anerkende, at mange SOSU-medarbejdere arbejder under enormt hårde forhold med en høj spidsbelastning, som både påvirker medarbejderne fysisk og psykisk. Derfor kan en forbedring af arbejdsmiljøet, herunder øget støtte og bedre bemanding, argumenteres som en del af løsningen på disse udfordringer. Hvis disse nævnte faktorer ikke håndteres på ordentlig vis, så vil kun en lønforhøjelse ikke være nok til at kunne tiltrække og fastholde flere faglærte og ufaglærte medarbejdere i erhvervet. Derfor er det vigtigt at anerkende, at trivsel på arbejdspladsen vægter mindst ligeså højt som økonomiske incitamenter, når det kommer til at rekruttere ny og kvalificeret arbejdskraft.

10.2 Fordomme og negativ diskurs

Først og fremmest fremgår det i analysen, at vores informanter føler, at der eksisterer en form for diskurs i samfundet imod SOSU-faget, hvor der er en tendens til at nedvurdere faget som værende lavtstående og som en mulighed kun for dem som intet andet kan finde ud af:

“Der er rigtig mange steder ude i samfundet, hvor vores fag bliver meget negativt talt op. Det her med at man tørrer bare røv eller den her opfattelse af, at man ikke kan finde ud af noget, kan man altid blive SOSU. Det hører man så tit, og jeg synes det er meget negativt ladet, snakken om det her fag, fordi det handler ikke om bare at tørre røv.” Anja (bilag 9)

Denne opfattelse fra samfundet, som medarbejderen Anja fortæller om i citatet, er med til at underminere den kompleksitet og det ansvar, som SOSU-arbejdet reelt indebærer. Når SOSU-faget får dette ry, og når medarbejderne i faget ikke føler sig anerkendt for deres arbejde, kan denne mangel på en form for samfundsmæssig respekt påvirke fremtidige ansatte til at søge ind i faget – samt de eksisterende ansattes lyst til at fortsætte i faget eller at øge deres arbejdstid. Som også tidligere nævnt i problemfeltet, er der behov for mange flere

SOSU medarbejdere i fremtiden – men hvis den samfundsmæssige diskurs som der eksisterer nu fortsætter, kan det diskuteres at dette ikke ligefrem vil være med til at hjælpe på dette problem. Hvis nu de unge mennesker, der overvejer en karriere inden for SOSU-faget, konstant hører, at dette arbejde er lavtstående og uværdigt, er det klart at de vil være mindre tilbøjelige til at vælge denne karrierevej.

Fordommene og myterne omkring sundheds- og ældresektoren, placerer SOSU-uddannelsen dybt nede i hierakiet og fremstiller det som værende et job alle kan få, hvilket bidrager med en forkert opfattelse af, hvad jobbet som SOSU-medarbejder indebærer. Ifølge specialets motivationsteori kan den manglende anerkendelse fra samfundet til SOSU-medarbejdernes arbejde skabe en mindre motivation, især den indre tilfredsstillelse, de opnår ved at udføre deres arbejde. Mange SOSU-medarbejdere drives dagligt af glæden ved at hjælpe andre og følelsen af at gøre en positiv forskel, men hvis medarbejderne ikke føler sig værdsat, kan det medføre det modsatte, nemlig en demotivation. Det kan afskrække de medarbejdere som allerede er i faget, men også de potentielle nye medarbejdere som overvejer at søge ind i faget, hvilket kun tillægger flere problemer til de eksisterende udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse. At ændre den negative diskurs omkring faget er derfor essentiel for at sikre, at medarbejderne får den anerkendelse fra jobbet som de efterspørger og fortjener. En anerkendelse af faget vil ligeledes kunne frembringe en højere grad af motivation hos SOSU-medarbejderne på arbejdspladsen.

For at afhjælpe den fremtidige arbejdsmangel på SOSU ansatte er der derfor først og fremmest brug for en mere positiv fremstilling af faget, og det er nødvendigt med en aktiv indsats for at ændre den negative diskurs. Dette ses også særligt i lyset af de mange dokumentarer og negative mediefokus, der har været i den senere tid med fokus på fejl og mangler inden for ældreplejen. Selvfølgelig er dette alvorligt og skal rettes op på, men som Anja også siger, så er der sjældent er medier, der har fokus på de positive fortællinger i ældreplejen, hvorfor det typisk er skandalerne, andre folk hører om:

“Det er altid kun de dårlige ting, der kommer i medierne. Altså, så bliver der lavet udsendelser om hvordan folk bliver svigtet eller et eller andet [...] der kommer aldrig nogen nyheder eller aviser ud og bringer et indslag om de gode ting vi gør [...] så folk de ved ikke alt det gode der foregår, og den forskel vi gør ude på plejecentrene.” Anja, (bilag 9)

Der udtrykkes således en frustration over mediedækningen, og det negative mediefokus kan bidrage til at afskrække fremtidig arbejdskraft fra at træde ind i faget. Dertil bidrager den mere negative mediedækning til at fastholde den negative diskurs, og mangler altså en form for forsøg fra samfundets side på at ændre denne. Ansvar for at ændre denne opfattelse kan diskuteres at ligge på flere niveauer. Politikere og beslutningstagere har en central rolle i at skulle bidrage til at ændre den offentlige diskurs omkring SOSU-faget. De kan blandt andet initiere kampagner, der fremhæver de positive aspekter af arbejdet og anerkender den vigtige rolle, som SOSU-medarbejdere spiller i samfundet. Derudover kan politisk støtte til eksempelvis forbedringer i arbejdsvilkår og løn, kan også hjælpe med at bedre tiltrække og fastholde medarbejdere i faget, samtidig med at det sender et signal om, at arbejdet værdsættes fra en politisk side. Udover at politikernes ansvar, burde medierne også tage et ansvar, da de har været bidragende til at skabe denne negative diskurs. Medierne har en betydelig indflydelse på offentlighedens opfattelse af forskellige erhverv, og ved at skifte fokus fra kun at fortælle de negative historier burde de i stedet starte med at fortælle de mange positive og inspirerende historier fra ældresektoren.. Journalister og redaktører bør aktivt søge og fremhæve eksempler på succesfulde initiativer, dedikerede medarbejdere og de positive effekter, SOSU-arbejde har på samfundet og på de ældre borgeres livskvalitet som der uden tvivl også eksisterer ude på de danske plejehjem. Måske har også de danske uddannelsesinstitutioner, der uddanner fremtidens SOSU-medarbejdere, et ansvar i at præsentere arbejdet som sosu-faget udgør som en attraktiv karrierevej. De kunne eksempelvis bedre fremhæve de eksisterende muligheder for specialisering og videreuddannelse, samt det betydelige bidrag, SOSU-medarbejdere yder til samfundet. Institutionerne kunne også blive bedre til eksempelvis at samarbejde med medier og politikere om positive kampagner for at være med til at tiltrække flere nye studerende til uddannelsen.

10.3 Ikke alle kan blive SOSU

Foruden at tage hånd om ovennævnte fordomme og den negative diskurs, nævnes det af flere af informanterne, at man er nødt til at kigge på uddannelsen og hvem det er som vælger at tage denne. Det er nemlig ikke alle, der kan blive SOSU. Dette nævner lederen Inge Marie:

“Altså, enten så har du det her i dit dna, eller også har du det ikke. Altså det der med at gå ud og lave relationer, være empatisk, det kommer jo af, at det er noget man ønsker. Det ligger altså i ens dna. Det er svært at lære.” Inge Marie (bilag 10)

Evnen til at danne relationer og udvise empati kan diskuteres at være en medfødt kvalitet, som man ikke bare kan lære, og som kommer fra et ønske om at være til gavn for andre end sig selv. Indirekte peger Inge Marie på en udfordring i rekrutteringen af medarbejdere, da man godt kan være teoretisk dygtig på en uddannelse, men stadig mangle de nødvendige personlige egenskaber, som ikke i samme grad kan tillæres. I forlængelse af ovenstående citat, påpeger lederen Nanna også, at det ikke er nok bare at udfylde uddannelsespladserne, men at der også skal kigges på kvaliteten af de studerende og deres kompetencer, fordi ikke alle er automatisk egnet til at tage en SOSU-uddannelse, eller arbejde på et plejehjem:

“Lad være med bare at trække folk ind på skolen fordi at vi mangler mennesker, så trækker vi alle ind og alle kan komme på SOSU-skolen, men det er jo ikke alle der kan tage uddannelsen. Jeg har bare set at sosu-skolen har lavet den her kampagne der hedder “ikke alle kan blive sosu” tror jeg den hedder og det synes jeg er rigtig fint. Jeg tror det er der, vi skal lægge trykket på, at alle kan ikke bare arbejde på et plejehjem.” Nanna (bilag 2)

Det kan derfor diskuteres, at der bør være fokus på nogle realistiske forventninger til hvem der kan klare at være i jobbet, og her spiller uddannelserne en væsentlig rolle i at forberede de studerende på, hvad det vil sige at være SOSU-medarbejder og hvad jobbet også kan indebære. Hvis de studerende bliver bedre klædt på, til den virkelighed de sendes ud til efter endt uddannelse, vil de måske i højere grad være i stand til at varetage en fuldtidsstilling når de så er kommet ud på jobmarkedet.

Den kampagne, som lederen Nanna refererer til her, er en kampagne, der er udarbejdet i et samarbejde mellem Danske SOSU-skoler, Københavns Kommune og Kommunernes Landsforening. Kampagnen er skabt for at fremhæve fagligheden og de personlige kompetencer, de mener der kræves for at blive en god SOSU-medarbejder, og samtidig rykke ved fordomme om faget. Kampagnen, der er rettet mod unge i 7.-9. klasse og deres mødre, består blandt andet af tre videoer, der bliver vist på sociale medier og i biograferne. Hensigten med videoerne er at booste stoltheden hos de nuværende og kommende SOSU-medarbejdere. (Socialsundhed, u.å.)

Som vi ser det, kan kampagnen bidrage positivt til at nedbryde fordomme og bryde med stereotype opfattelser af faget og dets medarbejdere, ved at rykke ved den offentlige diskurs. Samtidig virker det til at kampagnen lokalt kan give medarbejderne øget selvtillid, ved at

sætte fokus på den indsats de gør, og bryde med at et image om at “alle kan blive SOSU-medarbejdere, hvis de ikke kan blive andet”. Men selvom kampagnen har en række fordele, såsom at bidrage til at styrke det negativt ladede image, kan man diskutere, hvorvidt kampagnen også indeholder en række ulemper, som kan skabe en øget negativ diskurs. Videoerne og deres budskaber kan nemlig fremstå ekskluderende og demotiverende, og dermed afskrække folk fra at søge ind på SOSU-uddannelserne. Især videoen, der foregår på et toilet med tre unge kvinder, hvor den ene unge kvinde hjælper en anden ung kvinde med at holde hendes hår under opkastning, og den tredje unge kvinde står i hjørnet med sin mobiltelefon, uden at “engagere sig empatisk”. I værste fald kan en sådan video skubbe til et negativt selvværd blandt de mennesker, der i højere grad kan spejle sig i den tredje kvinde, end i den første kvinde. Og det kan være farligt, fordi kampagnen således direkte siger: *“Du ejer ikke empati!”*. Dertil kommer, at folk, der overvejer en SOSU-uddannelse, måske kan føle, at de ikke er i stand til at leve op til en bestemt standard, og dermed fravælge at søge ind på uddannelsen. Her tænker vi især på personer, der kommer fra baggrunde og livssituationer, der gør, at de måske ikke har haft adgang til de samme muligheder som andre, til at udvikle de kompetencer, som der i videoerne lægges vægt på, at uddannelserne kræver. Dette kan eksempelvis gøre sig gældende for unge, der kommer fra hjem med fysisk eller psykisk vold, hvor det ikke har været acceptabelt at tale om eller udtrykke følelser åbent. Derudover kan man komme til at misforstå kampagnen som en kritik mod dem, der ikke har valgt SOSU-faget, hvilket kan skabe unødigt kløft og et “dem og os” miljø, hvor der sker eksklusivitet frem for inklusivitet. Og kampagnen kan også skabe et indtryk af, at man ikke kan blive SOSU-medarbejder, fordi man selv føler, man mangler de nødvendige personlige kompetencer, selvom man gerne vil læse uddannelsen og har et ønske om at arbejde inden for ældreplejen.

For at imødegå disse udfordringer, kan uddannelsesinstitutionerne implementere nogle konkrete løsningsforslag som eksempelvis at indføre fag, der specifikt fokuserer på nogle af de blødere værdier, som er centrale for SOSU-faget, såsom empati, relationer og omsorg. Disse blødere fag kan hjælpe de studerende med at forstå og internalisere de grundlæggende værdier i SOSU-arbejdet og forberede dem på de mere følelsesmæssige aspekter af jobbet. Derudover kan folkeskoler indføre praktikforløb, hvor eleverne får mulighed for at opleve det daglige arbejde som SOSU-medarbejder i realistiske omgivelser – som også vil være med til at introducere faget og dets muligheder for flere børn og unge. Dertil kan man fra politisk

side indføre krav om at der i folkeskolen også indføres flere “bløde” fag, der styrker de fremtidige generationers empati og evner om relationsdannelse. På den måde bliver den ansvarlige part i høj grad regeringen og landets politikere, da de har mulighed for at regulere eksempelvis folkeskoleloven. Man kunne også lægge ansvaret lokalt i vores bysamfund, eksempelvis ved at opfordre til at daginstitutioner og indskolingen på folkeskolerne danner “venskaber” med de lokale plejehjem. Dette kunne indebære månedlige eller halvårlige besøg på venskabs-plejehjemmene. På den måde bliver børnene fra en meget tidlig alder vant til at omgås den ældre generation og møde dem i den virkelighed der eksisterer på de danske plejehjem og omkring de ældre.

10.4 Ligestilling og fortællingen om kønsroller

Historisk set har traditionelle kønsroller dikteret, at mænd anses som værende “hovedforsøgere”, mens kvinder skal tage sig af de huslige pligter og børnepasning. Dette mønster fremgår også tydeligt af vores empiri, hvor flere af vores informanter har udtalt sig om kønsroller blandt SOSU-medarbejderne i den kommunale ældresektor. Det fremgår eksempelvis ud fra hvordan flere af vores informanter tænker, at mænd måske ofte føler et større ansvar for at arbejde fuldtid for at leve op til en forventning om, at det er mandens ansvar at sikre familien økonomisk – mens kvinder er mere tilbøjelige til at prioritere balancen mellem arbejdsliv og privatliv, herunder hjemlige pligter og børnepasning, og derfor i højere grad vælger at arbejde på deltid.

Denne opdeling i kønnes roller kan medføre, at kvindelige SOSU-medarbejdere føler et større pres og oplever det som værende mere vanskeligt at finde en god work-life balance – og omvendt kan man sige, at kvinder så måske typisk i højere grad vil søge de fag, hvor det i højere grad er muligt at arbejde på deltid. Deltidsansættelse bliver derfor en nødvendighed for kvinder, hvis de skal kunne opretholde deres familie- og arbejdsliv.

Hvis man kigger på kønsroller og arbejdsmarkedet ud fra et historisk perspektiv, er der visse sektorer der i højere grad altid har været domineret af kvinder. Dette gælder eksempelvis ældresektoren, sundhedssektoren og dagtilbudssektoren. Dette afspejler sig derfor også i det kønsopdelte arbejdsmarked, som vi stadig ser den dag i dag, hvor der typisk er flere kvindelige end mandlige SOSU-medarbejdere, sygeplejerske og pædagoger. Således kan man diskutere, at kvinder, traditionelt set, har haft en større tilbøjelighed til at søge mod job i

“omsorgssektoren”, mens mænd i højere grad har søgt mod andre brancher. Og det kan være en udfordring, især hvis man kigger på ulighed i løn. Hvis man ønsker total ligestilling på dette område, kræver det således at begge køn har lige adgang til uddannelses- og jobmuligheder. Men dette kan diskuteres allerede at være tilfældet, da der hverken er kønskvoter eller andre barrierer, der forhindrer mænd i at søge mod faget. Derfor kan det diskuteres, at der må være andre årsager til at der findes en så høj andel af kvinder i den kommunale ældresektor – og det kan også diskuteres hvorvidt den høje andel af kvinder i sig selv er et problem – og måske skal denne findes hos SOSU-medarbejderne og lederne selv.

Gennem interviewet med projektlederne fra ‘En fremtid med fuldtid’-indsatsen bliver der flere gange refereret til et ligestillingsperspektiv. Og det er ikke kun her, at ligestillingsperspektivet skal findes. Gennem analysen af de kvalitative interview ses det da også, at SOSU-medarbejderne og lederne ofte selv forstærker idéen om kønsrollerne ved at fremhæve kvindernes huslige ansvar som en hindring for fuldtidsansættelse – og dermed indirekte kan være med til selv at fastholde de kvindelige medarbejdere i deltidsansættelser. Denne udfordring, med et kønsopdelt arbejdsmarked, og at det hovedsageligt er kvinder der arbejder i omsorgssektoren, kan således være med til at fastholde kvinder i en arbejdskultur hvor deltid er normen – og det kan være svært at bryde.

Diskussionen illustrerer en vigtighed i at undersøge hvordan man bryder med denne barriere, et kønsopdelt arbejdsmarked udgør. Et sådan “opdelt” arbejdsmarked er problematisk af flere årsager, herunder lønforskelle, karrieremuligheder og arbejdsforhold. Her har arbejdsmarkedets parter også et ansvar for at skabe arbejdspladser, og kæmpe for arbejdernes rettigheder, der fremmer ligestilling og diversitet. Ligeledes er det afgørende at overenskomster er med til at sikre ligestilling på arbejdspladsen, og inkludere specifikke bestemmelser for at fremme ligestilling som eksempelvis at sikre, at lønstrukturer er gennemsigtige og retfærdige, og at der er mekanismer til at korrigere uligeløn.

Hvis man ønsker at opføre med denne problemstilling, er det nødvendigt at italesætte og udfordre denne fortælling om kønsroller, så det er muligt i højere grad at kunne arbejde sig hen mod en kultur, hvor deltids- og fuldtidsansættelse ikke bliver begrænset af en forventning om kønsroller og hvordan forskellige køn “plejer” at eksistere på arbejdsmarkedet. Dette kan eksempelvis gøre gennem fokus på nye politikker og initiativer, der fremmer mere fleksible vilkår på tværs af køn. Et eksempel herpå kunne være barselspolitikker og lige løn – så man

opnår en bedre balance mellem kønnene – såsom øremærket barsel, der sikrer, at en vis procentdel af barselsorloven er øremærket til fædre, hvilket fremmer et fædreansvar og understøtter ligestilling på arbejdspladsen. Der kan også i højere grad være fokus på regelmæssig revision af lønstrukturer for at sikre lige løn for lige arbejde, og derved identificere og rette op på eventuelle lønforskelle baseret på køn. Det kan dog diskuteres, at det også vil kræve en ændring i fortællingen ude på arbejdspladserne, og generelt i ældresektoren.

I forhold til ligestilling på arbejdsmarkedet, og i lyset af rekrutteringsbarrierer for arbejdskraft i ældresektoren, viser vores interviews også, at medarbejdernes og ledernes tanker om køn og opfattelsen af et kønsopdelt arbejdsmarked spiller en rolle. Eksempelvis siger lederen Inge Marie, at *“Vi mangler nogle mænd.”* (bilag 10) og leder dermed en opmærksomhed over på ligestilling og kønsopdeling inden for ældresektoren, hvor der ofte er flere kvindelige SOSU-medarbejdere end mandlige. Inge Maries observation om, at der er få mænd inden for feltet, indikerer et ønske om en mere ligelig kønsrepræsentation inden for branchen – eksempelvis fordi de fysisk ofte er stærke, og derfor bedre kan løfte de fysisk tunge borgere. Ifølge vores informanter kan den lave andel af mænd eksempelvis skyldes forskellige faktorer, herunder stereotyper om roller, kulturelle forventninger eller manglende tiltrækningskraft af faget på mænd. Der kan tilmed eksistere visse samfundsmæssige forventninger om, at disse “omsorgsjob” traditionelt set oftest er besat af kvinder. Og dette er ifølge lederen Birgitte en ulempe, fordi kvinder, ifølge hendes udsagn, ofte prioriterer familielivet højere, qua af rollen som mor fylder mere i hjemmet end rollen som far:

“Nu er det jo en rigtig stor del, altså ud af de her 70 medarbejdere, der har jeg 3 mænd, og resten, det er kvinder og som vi jo alle godt ved, så er meget af det der når i hvert fald man har børn og alt muligt andet [...] Og det er for nogle i hvert fald her det valg de vælger, der fylder mest. Der er mange der vælger at det er så mor der skal det der, i stedet for at at far han kører så en anden karriere end mor.” Birgitte (bilag 11)

Birgitte kaster her lys over udfordringerne ved kønsopdelingen, som påvirker den arbejdsfordeling, der er blandt medarbejderne i det daglige. At der kun er tre mandlige SOSU-medarbejdere, ud af de i alt 70 SOSU-medarbejdere på deres arbejdsplads, kan derfor delvist forklares ved at kvinder typisk tilpasser deres karriere efter deres families behov, hvor mændene i højere grad vælger karrierevejen, uden de samme forpligtelser i hjemmet. Valget

om, hvilken forælder der skal tage sig af familien, kan således være en faktor i beslutningen om at arbejde enten deltid eller fuldtid. Dette kan tyde på en strukturel udfordring, hvor de traditionsbundne kønsroller har en indvirkning på kvindernes karriereveje samt deres work-life-balance.

Denne skævvridning i samfundet kan medføre, at kvinder i sidste ende vælger at arbejde deltid for at kunne balancere arbejdslivet samtidigt med familielivet derhjemme – måske fordi de har en forståelse af, at det er det samfundet forventer af dem, eller med fortællingen om at “sådan har det altid været”. At dette kan være en årsag understreges yderligere af lederen Birgitte, der, om sine mandlige ansatte SOSU-medarbejdere, siger: *“Jeg tror ikke der på noget tidspunkt har været overvejelser for dem om, at de ikke skulle være på 37 timer, men kvinderne, som vi ansætter, overvejer det rigtig meget.”*(bilag 11). Det fremgår således af citatet, at hendes opfattelse er, at mænd og kvinder ofte har forskellige prioriteringer i forhold til deres arbejdsliv - og derved arbejdstid. Mange mandlige medarbejdere ser ofte et 37-timers arbejde som en selvfølge, muligvis fordi de ikke i samme grad som kvinderne står overfor de samme udfordringer med at skulle balancere mellem arbejde og familie.

Derudover er det også problematisk i forbindelse med rekrutteringsvanskelighederne i ældresektoren, når en hel demografisk gruppe som mændene udgør, er underrepræsenteret i SOSU-arbejdet. Den nuværende kønsfordeling inden for faget er også med til at forstærke de stereotype forestillinger om, at omsorgsarbejde primært er en kvindelig beskæftigelse. Muligheden for en bredere rekrutteringsbase kunne potentielt tiltrække flere kvalificerede kandidater, hvilket er afgørende i denne sektor, der allerede står nu og især i fremtiden står over for alvorlige bemandingsproblemer. Flere mænd til faget ville ikke blot være med til at afhjælpe rekrutteringsudfordringerne, men vil også på (lang) sigt kunne hjælpe på lønnen. Lønstrukturkomiteens analyser om det kønsopdelte arbejdsmarked (2022) viser, at fag med få mænd, ligger lavere i lønhierarkiet til trods for samme uddannelseslængde og ansvar. Historisk set har fag med en mere ligelig kønsfordeling, eller med en overvægt af mandlige medarbejdere ofte haft højere lønninger, hvilket tyder på, at kønsbalancen i faget også kan spille en rolle i lønfastsættelsen.

11. Referenceliste

Aarhus Universitet (u.å.). *Feltnotater*. <https://metodeguiden.au.dk/feltnotater>

Andersen, B. R. (2023, 8. oktober). *Tre år med fokus på fuldtid: Hvad virker?*

<https://vpt.dk/generelle-aftaler/tre-aar-med-fokus-paa-fuldtid-hvad-virker>

Andersen, L. B., Hansen, K. M., & Klemmensen, R. (red.) (2010). *Metoder i statskundskab*.

København: Hans Reitzels Forlag.

Andersen, L. B., Hansen, K. M., & Klemmensen, R. (red.) (2012). *Metoder i statskundskab*.

(2. udg.). København: Hans Reitzels Forlag.

Andersen, L. B., & Pedersen, L. H. (2016). Motivation i den offentlige sektor I:

Berg-Sørensen, A., Grøn, C. H., & Hansen, H., F. (red.), *Organisering af den offentlige sektor* (s. 371-396). København: Hans Reitzels Forlag.

Andreasen, K. (2022, 7. december). *På bare seks måneder er hver femte elev på*

SOSU-assistentuddannelsen faldet fra.

<https://www.kl.dk/momentum/arkiv/2022/17-paa-bare-seks-maaneder-er-hver-femte-elev-paa-sosu-assistentuddannelsen-faldet-fra>

Beskæftigelsesministeriet (2023). *Status på arbejdsmarkedet*.

<https://bm.dk/media/22668/status-paa-arbejdsmarkedet.pdf>

Bookman, A., & Kimbrel, D. (2011). Families and elder care in the twenty-first century. *The Future of Children*, 21(2).

<https://www.proquest.com/scholarly-journals/families-elder-care-twenty-first-century/docview/1519298339/se-2>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red.) (2020). *Kvalitative metoder: En grundbog*. (3. udg.).

København: Hans Reitzels Forlag.

Bryman, A. (2008). *Social Research Methods* (3. udg.). Oxford University Press.

- Bæksgaard, E. (2023, 8. april). *Flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne arbejder nu på fuldtid*.
<https://www.kl.dk/momentum/arkiv/2023/9-flere-social-og-sundhedsmedarbejdere-i-kommunerne-arbejder-nu-paa-fuldtid>
- Christensen, A. (2023, 21. august). *Medarbejdermangel er et bredt problem*.
<https://www.da.dk/politik-og-analyser/beskaeftigelse/2023/medarbejdermangel-er-et-bredt-problem/>
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3. udg.). California: SAGE Publications
- Creswell, J. W. (2013). Choosing a Mixed Methods Design I: Creswell, J. Q. & Clark, V. L. P. (red.), *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (s. 63-106). London: SAGE Publications
- Danmarks Statistik (2024a). *Arbejdsløse (register)*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/arbejdsløse/arbejdsløse-register>
- Danmarks Statistik (2024b, 22. januar). *Personer med lønmodtagerjob*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=46299>
- Danmarks Statistik (2024c, 12. februar). *Fødsler*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/foedsler>
- Danmarks Statistik (2023, 1. juni). *Befolkningsfremskrivning*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/borgere/befolkning/befolkningsfremskrivning>
- Danmarks Statistik (2022, 9. marts). *Hver 11. deltidsansatte ønsker et fuldtidsjob*.
<https://www.dst.dk/da/Statistik/nyheder-analyser-publ/nyt/NytHtml?cid=36305>
- Danske Regioner, Kommunernes Landsforening, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Finansministeriet (2022). *Offentligt ansattes motivation*.
<https://www.regioner.dk/media/22049/rapport-om-offentligt-ansattes-motivation.pdf>

Det danske arbejdsmarked (u.å.a). *Tillidsrepræsentanter*.

<https://www.detdanskearbejdsmarked.dk/livet-paa-de-danske-arbejdspladser/hvem-beste-mmer/tillidsrepraesentanter/>

Det danske arbejdsmarked (u.å.b). *Arbejdsmiljøorganisation*.

<https://www.detdanskearbejdsmarked.dk/livet-paa-de-danske-arbejdspladser/hvad-er-et-g-odt-arbejdsmiljoe/arbejdsmiljoeorganisation/>

Finansministeriet (2023a). *Økonomisk Analyse: Rekruttering af velfærdsmedarbejdere nu og i fremtiden*.

<https://fm.dk/udgivelser/2023/september/oekonomisk-analyse-rekruttering-af-velfaerdsmedarbejdere-nu-og-i-fremtiden/>

Finansministeriet (2023b). *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår*.

<https://fm.dk/media/27374/trepartsaftale-om-loen-og-arbejdsvilkaar.pdf>

FOA (2022, 3. februar). *FOA-formands appel: Få nu flere på fuldtid*.

<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/13642830/foa-formands-appel-fa-nu-flere-pa-fuldtid?publisherId=13559569>

Bruun, M. (2023, 5. december). *Overblik: Så meget får du ud af regeringens lønlofte*.

<https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2023/12/05/Overblik-Saa-meget-faar-du-ud-af-regeringens-loenloefte>

Greve, L. [Fakta og Fake]. (2020, 9. oktober). *Induktiv og deduktiv tilgang* [YouTube].

Lokaliseret på <https://www.youtube.com/watch?v=64QoCYvmTKk>

Guldager, A. (2020). Medarbejdere på fuld tid søges. *FOA SOSU* (3), 8-11.

Hein, H. H. (2019). *Motivation: Motivationsteori og praktisk anvendelse* (2. udg.).

København: Hans Reitzels Forlag.

Holt, H., & Søndebro, K., I. (2022). *Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked*.

<https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/c43odvmr/302250-forklaringer-paa-det-koe-nsopdelte-arbejdsmarked.pdf>

- Høgedahl, L. (2022). Arbejdsmarkedspolitik og den danske aftalemodel. I: T. Bredgaard, & S. Rasmussen (Red.), *Dansk Arbejdsmarkedspolitik* (s. 123-142). København: Djøf Forlag.
- Ibsen, F. & Stamhus, J. (2016). *Arbejdsmarkedøkonomi*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ingemann, J. H. (2017). *Videnskabsteori for økonomi, politik og forvaltning*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Ingemann, J. H., Kjeldsen, L., Nørup, I., & Rasmussen, S. (2019). *Kvalitative undersøgelser i praksis*. Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Jakobsen, L. M., Albertsen, K., Jørgensen, A. F. B., Greiner, B. A., & Rugulies, R. (2018). Collaboration among eldercare workers: barriers, facilitators and supporting processes. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 32(3). <https://doi.org/10.1111/scs.12558>
- Kommunernes Landsforening (2023). *Det kommunale arbejdsmarked i tal 2022*. <https://www.kl.dk/media/0fehpgff/det-kommunale-arbejdsmarked-i-tal-2022.pdf>
- Kommunernes Landsforening (2024, 10. januar). *En fremtid med fuldtid*. <https://www.kl.dk/arbejdsgiver/arbejdsgiverpolitik-og-analyse/en-fremtid-med-fuldtid#artikler-om-fuldtid-paa-kl-dk-99>
- Kolpashnikova, K., & Kan, M. (2021). Eldercare in Japan: Cluster Analysis of Daily Time-Use Patterns of Elder Caregivers. *Population Ageing* (14), 441–463. <https://doi.org/10.1007/s12062-020-09313-3>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview: Introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Thomsen, J. P. F. (2009). Moderne statsteorier. I: Kaspersen, L. B. & Loftager, J. (red.). *Klassisk og moderne politisk teori* (s. 986-1001). København: Hans Reitzels Forlag.
- Olsen, I., Nesbit, L. S., Guul, L. K., Andersen, L. B., Nielsen, V. L., Hansen, J. B., & Pallesen, T. (2012). *Deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser*. Aarhus Universitet.

- PwC (2023, 9. august). *Mangel på arbejdskraft i den offentlige sektor øger behovet for nye løsninger.*
<https://www.altinget.dk/kommunal/sponsoreret/mangel-paa-arbejdskraft-i-den-offentlige-sektor-oeger-behovet-for-nye-loesninger>
- Ritzau (2022, 6. september). *Virksomheder ser mangel på arbejdskraft som største udfordring.*
<https://politiken.dk/oekonomi/virksomheder/art8953814/Virksomheder-ser-mangel-paa-arbejdskraftsom-største-udfordring>
- Skytte, L. (u.å.). *Videnskabsteori.*
https://rise.articulate.com/share/YBKBj7LWe8OmGgMeeQalrtqy3-3ixESL%23/#/lessons/MwJwBNpBV8_im7eMkXCFUbsq7bEzLUPO
- Social- og Indenrigsministeriet (2020). *Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde.*
https://benchmark.dk/media/17852/arbejdstid_sosuer_i_den_kommunale_aeldrepleje_tilg.pdf
- Socialsundhed (u.å.). *Ikke alle kan blive sosu.* <https://socialsundhed.dk/>
- Statsministeriet (2022, 14. december). *Pressemøde onsdag den 14. december 2022.*
<https://www.stm.dk/presse/pressemoedearkiv/pressemoede-onsdag-den-14-december-2022/>
- VIVE (2018). *Forskellige kommunale ansættelsesformer.*
https://pure.vive.dk/ws/files/1209297/Forskellige_kommunale_ans_ttellesformer.pdf
- Viden på Tværs (2023). *Data om deltid, fuldtid og timelønnede.*
<https://vpt.dk/sites/default/files/2023-09/Ansættelsesformer%20på%20det%20kommunale%20arbejdsmarked%202022%20august%202023.pdf>

12. Bilagsliste

Bilag 1: Interview med Nina (FF) og Trine (KL) 'En fremtid med fuldtid'

Bilag 2: Interview med Nanna, forstander (Aarhus Kommune)

Bilag 3: Interview med Katrine, sosu-assistent (Aarhus Kommune)

Bilag 4: Interview med Jonas, sosu-assistent (Aarhus Kommune)

Bilag 5: Interview med Christina, viceforstander (Aarhus Kommune)

Bilag 6: Interview med Maj-Britt, assisterende leder (Odense Kommune)

Bilag 7: Interview med Aida (AMR) og Tina (TR) (Odense Kommune)

Bilag 8: Interview med Annette, sosu-hjælper (Vejen Kommune)

Bilag 9: Interview med Anja, sosu-hjælper (Vejen Kommune)

Bilag 10: Interview med Inge Marie, centerleder (Vejen Kommune)

Bilag 11: Interview med Birgitte, centerleder (Vejen Kommune)

Bilag 12: Kodeliste

Bilag 13: Interviewguides

Bilag 14: Kodede interview

Bilag 15: Feltnoter fra workshop

Bilag 16: Surveydata fra FOA

Bilag 17: Rapport fra FOA

Bilag 18: Rangfordeling af FOA's surveydata