



Matilde Høybye-Mortensen, Kenneth Lykke Sørensen og
Lotte Bøgh Andersen

Døgnarbejde i kommuner

En spørgeskemaundersøgelse af organisering af og
holdninger til døgnarbejde på ældre- og socialområdet

Døgnarbejde i kommuner – En spørgeskemaundersøgelse af organisering af og holdninger til døgnarbejde på ældre- og socialområdet

Publikationen kan hentes fra hjemmesiden www.kora.dk

© KORA og forfatterne

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA.

© Omslag: Mega Design og Monokrom

Udgiver: KORA

ISBN: 978-87-7509-523-0

Projekt 10479

Juli 2013

KORA

Det Nationale Institut for

Kommuners og Regioners Analyse og Forskning

KORA er en uafhængig statslig institution, hvis formål er at fremme kvalitetsudvikling, bedre ressourceanvendelse og styring i den offentlige sektor.



**Det Nationale Institut
for Kommuners og Regioners
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22
1150 København K

E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00

Matilde Høybye-Mortensen, Kenneth Lykke Sørensen og Lotte Bøgh Andersen

Døgnarbejde i kommuner

En spørgeskemaundersøgelse af organisering af og holdninger til døgnarbejde på ældre- og socialområdet

Forord

Foreliggende rapport afrapporterer resultaterne af en undersøgelse af døgnarbejdet i kommunerne foretaget i efteråret 2012. Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse stillet til medarbejdere og ledere fra 25 udvalgte kommuner, for hvem døgnarbejde er relevant.

Undersøgelsen er gennemført for KL, FOA, Socialpædagogerne, SHK og 3F, og den er også finansieret af disse.

Undersøgelsen er udarbejdet af professor Lotte Bøgh Andersen, forsker Matilde Høybye-Mortensen og forsker Kenneth Lykke Sørensen med bistand fra praktikant Karla Hammer-skov, studentermedarbejder Stella Mia Sieling og studentermedarbejder Peter Ejbye-Ernst, alle fra KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.

Lotte Bøgh Andersen

Juli 2013

Indhold

Sammenfatning	7
1 Indledning	10
1.1 Formål	10
1.2 Undersøgelsen	11
1.3 Analyser.....	12
2 Medarbejdere og ledere på døgndækkede arbejdspladser	14
2.1 Medarbejderne på det kommunale døgndækkende område	14
2.2 Ledere på kommunale døgndækkende arbejdspladser	18
3 Medarbejderindflydelse og motivation på døgndækkede arbejdspladser	25
3.1 Medarbejderindflydelse	25
3.2 Opgavemotivation	31
3.3 Opsamling	37
4 Medarbejderne og døgnarbejdet	39
4.1 Hvordan sker vagtplanlægning?	39
4.2 Hvilke typer af vagter har medarbejderne?	42
4.3 Sammenhæng mellem vagttyper og medindflydelse	45
4.4 Fleksibilitet i vagtplanen	47
4.5 Medarbejderes ændringer i arbejdstid	51
4.6 Medarbejderes reaktion på ændret arbejdstid.....	53
4.7 Medarbejderes holdninger til at arbejde uden for dagtimerne.....	57
4.8 Kendskab og holdning til arbejdstids- og lokalaftaler	65
4.9 Specielle situationer (helligdage, ferier, merarbejde)	72
4.10 Opsamling	73
5 Lederne og døgnarbejdet	78
5.1 Ledernes opfattelse af effektivitet i vagtplanlægningen.....	79
5.2 Ledernes holdning til at pålægge arbejde	82
5.3 Ledernes holdning til centrale og lokale arbejdstidsaftaler	84
5.4 Ledernes opfattelse af medarbejderindflydelse	89
5.5 Opsamling	91
6 Undersøgelsens metoder	95
6.1 Deltagerne i undersøgelsen.....	95
6.2 Udarbejdelse af spørgeskemaet	99
6.3 De statistiske metoder	99
6.4 Socioøkonomiske variabler	101
7 Konklusion	103
7.1 Organisering af døgnarbejde.....	103

7.2	Holdninger til døgnarbejde.....	106
7.3	Medindflydelse og opgavemotivation.....	108
	Litteratur	110
A.	Spørgeskema.....	112
B.	Faktoranalyser.....	138
C.	OLS- og Tobit-output.....	155
	English summary	163

Sammenfatning

Baseret på en spørgeskemaundersøgelse stilet til medarbejdere og ledere fra 25 udvalgte kommuner undersøger rapporten døgnarbejde i kommunerne. Resultaterne er baseret på 2.391 besvarelser fordelt på 1.807 medarbejdere uden ledelsesansvar og 564 ledere. 20 respondenter har ikke angivet, om de har ledelsesansvar eller ej. Der fokuseres i rapporten især på følgende faggrupper: Sygeplejersker, socialpædagoger, SOSU-personale, fysio- og ergoterapeuter samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Undersøgelsen og dens metoder er beskrevet i kapitel 1 og 6, mens kapitel 2-5 omhandler henholdsvis medarbejderindflydelse og motivation, medarbejdernes forhold til døgnarbejdet samt ledernes forhold til døgnarbejdet. Kapitel 7 konkluderer.

Generelt er *holdningen til at arbejde uden for dagtimerne* forholdsvis positiv på de døgndækkende arbejdspladser i kommunerne. Sygeplejerskerne er mindst positivt stemt, mens SOSU'erne samt omsorgs- og pædagogmedhjælperne er mere positive. Medarbejdere med en stor andel aftenvagter har en mere positiv opfattelse af at arbejde aften og nat end medarbejdere, der ikke har aftenvagter, ligesom medarbejdere med mere medarbejderindflydelse (på eget arbejde samt på arbejdspladsen) er *mindre* positive over for at arbejde aften og nat.

Den *fordel*, flest medarbejdere anfører ved at arbejde uden for dagtimerne, er at kunne lave aktiviteter i dagtimerne efterfulgt af flere sammenhængende fridage, bedre løn samt mere tid til sig selv. De to største *ulemper* ved at arbejde uden for dagtimerne anses at være, at det går ud over familie- og fritidslivet, og at visse faglige opgaver kun kan løses i dagtimerne.

Vagtplanlægningen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud bliver især lavet af medarbejderne eller afdelingslederen, mens det varierer på plejehjemmene. I hjemmeplejen er det oftest teamlederen eller gruppelederen. Alle stederne foregår det oftest ved hjælp af it-systemer lavet specifikt til vagtplanlægning, selvom papir og blyant fortsat er udbredt. Vagtplanen består hovedsagligt af faste vagter, og den typiske vagt er på otte timer.

Blandt lederne svarer ca. en tredjedel, at *vagtplanlægningen fungerer fint*, og at der ikke er behov for forbedringer. Af de ledere, der anfører mulighed for forbedring, angiver flest øget fleksibilitet i fridøgnslængden samt ændring i reglerne om frihed i henhold til overenskomst og søgnehelligdagsfrihed (FO/SH).

Et flertal af lederne angiver, at overenskomstens regler *ikke* er nogen hindring i forhold til at lægge en vagtplan, der effektivt bruger personaleresourcerne. Meget få ledere angiver at mangle tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen.

Medarbejderne fra alle faggrupperne oplever forholdsvis stor *fleksibilitet i vagtplanlægningen* (især sygeplejerskerne). På de psykiatriske og sociale tilbud opleves størst fleksibilitet efterfulgt af plejehjem og botilbud for handicappede. Medarbejdere i hjemmeplejen oplever lille fleksibilitet. Medarbejdere, der oplever høj grad af indflydelse på eget arbejde, oplever også høj grad af fleksibilitet i vagtplanen. Der er også en positiv sammenhæng ml. indflydelse på arbejdspladsen og oplevet fleksibilitet i vagtplanen.

Såvel ledere som medarbejdere vurderer, at medarbejderne har stor *medindflydelse på eget arbejde*. Sygeplejerskerne oplever mest medindflydelse efterfulgt af fysio- og ergoterapeuterne, SOSU'erne, socialpædagogerne og endelig omsorgs- og pædagogmedhjælperne. Ansatte i hjemmeplejen oplever mindre medindflydelse på eget arbejde end ansatte på botilbud og plejehjem. Medarbejdere på psykiatriske og andre sociale tilbud oplever mest indflydelse på eget arbejde.

Med hensyn til *medindflydelsen på arbejdspladsens organisatoriske forhold* oplever socialpædagoger på botilbud for handicappede mere indflydelse end de andre medarbejdergrupper, mens omsorgs- og pædagogmedhjælperne ligger i bund. Tendensen (udtrykt af såvel medarbejdere som ledere) er, at medarbejderne har mere indflydelse på eget arbejde end på de mere generelle forhold på arbejdspladsen.

I forhold til *processen omkring vagtplanlægningen* er medarbejderne på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk tilbud og dagtilbud i højere grad involveret i vagtplanlægningen, end tilfældet er i hjemmeplejen eller på plejehjem. Vagtplanen i hjemmeplejen og på plejehjem består hovedsagligt af faste vagter, der fordeles, mens der er større mulighed for medarbejderindflydelse i vagtplanlægningen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud.

Ændringer i arbejdstiden opleves som mest negativt af medarbejderne i hjemmeplejen og på plejehjemmene, mens ansatte på botilbud oplever dette som mindre negativt. Medarbejderne i hjemmeplejen er også mindst villige til at få ændret deres arbejdstid.

Jo højere grad af *medindflydelse*, jo mindre negativt opleves ændringer i arbejdstiden. Det gælder især indflydelsen på arbejdspladsen. Villigheden til at få ændret arbejdstid hænger (svagt) positivt sammen med medarbejderindflydelse (især indflydelse på arbejdspladsen).

Såvel *den centrale arbejdstidsaftale som de lokale arbejdstidsaftaler* opfattes generelt positivt af både ledere og medarbejdere. Der er ingen nævneværdig forskel på medarbejdernes vurdering af aftalerne på de to niveauer, mens lederne er mest positive over for deres lokale arbejdstidsaftale.

Blandt medarbejderne ved især mange af SOSU'erne ikke, om der er en lokalaf tale. De hyppigst nævnte ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale er, at den hæmmer fleksibiliteten i vagtplanlægningen og hindrer individuelle hensyn i arbejdstid, mens de primære fordele anses for at være, at den sikrer ens regler for alle medarbejdere, samt at medarbejderne kender deres arbejdsplan lang tid i forvejen. Ansatte på botilbud fremhæver især kortere hviletid mellem vagter som en ulempe ved deres lokalaf tale, mens de ser det som en fordel, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen. De nævner også generelt flere fordele ved lokalaf taler end medarbejdere og ledere på de øvrige arbejdssteder.

Langt det meste af arbejdstiden på det kommunale ældre- og socialområde bruges i dagtimerne. Selv på døgndækkende arbejdssteder bruges der langt mere arbejdstid på dagvagter.

Knap halvdelen af medarbejderne har aldrig prøvet at blive *pålagt fridage eller afspadsering*. Juleaften opleves som den mest belastende dag at blive pålagt arbejde, mens især ansatte i hjemmeplejen også oplever skolernes ferier som et belastende tidspunkt at blive pålagt arbejde.

Næsten halvdelen af lederne svarer, at de *aldrig har pålagt arbejde* i de undersøgte dage, mens kun ca. en femtedel af medarbejderne aldrig er blevet pålagt at arbejde på disse dage. Hvad angår pålæg af ændret tjeneste med kort varsel, angiver lederne typisk at gøre dette ca. en gang hver anden måned. Pålæg af fridage eller afspadsering sker sjældnere end ændret tjeneste, jf. både medarbejdere og ledere.

Medarbejderne på de døgndækkende arbejdspladser i kommunerne er generelt *højt motiverede og meget tilfredse* med deres arbejde. Omsorgs- og pædagogmedhjælperne og SOSU'erne har højest indre opgavemotivation efterfulgt af socialpædagogerne og sygeplejerskerne, mens fysio- og ergoterapeuterne har mindst. Sammenlignes opgavemotivationen på tværs af arbejdssteder, har ansatte på plejehjem og i hjemmeplejen højest indre opgavemotivation.

1 Indledning

KL og organisationerne FOA, Socialpædagogerne, SHK (Sundhedskartellet) og 3F blev ved overenskomstforhandlingerne i 2011 enige om at gennemføre to personalepolitiske projekter med henblik på at foretage en række analyser på døgnarbejdstidsområdet. KORA blev kontaktet for at lave den ene af de to personalepolitiske projekter nemlig en spørgeskemaundersøgelse blandt følgende faggrupper: sygeplejersker, SOSU-assistenters og -hjælpere, socialpædagoger, pædagogmedhjælpere, og fysio- og ergoterapeuter samt ledere.

1.1 Formål

Projektet skal frembringe ny viden og tilvejebringe data og analysere udviklingen på ældre-, sundheds- og det sociale område i kommunerne, herunder beskrive de udviklingstræk, der evt. kan medføre et behov for ændringer i de centrale regelsæt. Særligt er organisationerne og KL interesseret i, hvordan reglerne om arbejdstid fungerer og bruges på forskellige arbejdssteder set både fra medarbejder og lederperspektiv. Undersøgelsen er tænkt ind som overvejelsergrundlag for, hvorvidt der er behov for ændringer i de centrale regelsæt.

Som aftalt mellem henholdsvis organisationerne, KL og KORA er der gennemført en undersøgelse blandt medarbejdere, hvor følgende faktorer afdækkes:

- Hyppighed af anvendelse af og holdning til forskellige vagttyper
- Oplevet fleksibilitet i vagtplanen
- Arbejdsglæde forstået som graden af opgavemotivation
- Medindflydelse (såvel organisatorisk som på den daglige arbejdstilrettelæggelse)
- Jobtilfredshed
- Vagtplan og vagter ved særlige situationer (helligdage og ferie)
- Meraktivitet (herunder reaktioner, når ledelsen pålægger merarbejde eller beordrer respondenterne til at holde fri på givne tidspunkter)
- Oplevelsen af lokalaftaler og centrale arbejdstidsregler

Undersøgelse blandt ledere afdækker følgende faktorer:

- Hyppighed af anvendelse af og holdning til forskellige vagttyper
- Fleksibilitet i vagtplanlægningen
- Effektivitet i vagtplanlægningen
- Når det brænder på: Hvordan håndteres fx spidsbelastninger
- Tilrettelæggelse af arbejdstiden: Hvordan bliver planen lagt, herunder brug af hjælpemidler i den forbindelse
- Oplevelsen af lokalaftaler og centrale arbejdstidsregler

Sigtet med rapporten er at beskrive, hvordan døgnarbejdet er organiseret, hvilke fordele og ulemper der er ved at arbejde uden for dagtimerne set fra medarbejdernes perspektiv, og hvordan vagtplanlægningen foregår. Derudover analyseres sammenhængene mellem typen af vagter, fleksibiliteten i vagtplanen og faktorer som arbejdsmotivation og medarbejderindflydelse. Det beskrives nærmere i afsnit 1.3, hvordan disse forhold forventes at hænge sammen, og hvordan dette undersøges.

1.2 Undersøgelsen

I undersøgelsen er inddraget medarbejdere og ledere fra 25 udvalgte danske kommuner, der tilsammen udgør et repræsentativt udsnit af Danmarks kommuner set over en række demografiske karakteristika. For nærmere beskrivelse af udvælgelsen af kommuner og medarbejdere se kapitel 6.

Undersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse, der indeholder separate spørgsmål til henholdsvis ledere og medarbejdere. Spørgeskemaet var webbaseret, fordi det var den hurtigste og mindst omkostningskrævende mulighed. Der er taget kontakt til respondenterne ved udsendelse af brev til deres privatadresse. Denne kontaktform blev valgt, da vi ikke havde kendskab til medarbejdernes e-mailadresser. Det, at respondenterne skulle gå til et andet medie (computeren) for at deltage og samtidigt huske brevet, hvori deres personlige kode stod, kan have reduceret svarprocenten, hvilket indgik i overvejelserne om størrelsen på den stikprøve, der fik tilsendt spørgeskemaet.

I første omgang udsendtes brev til 5.000 personer. Da det kunne konstateres, at svarprocenten var lavere end forventet, blev der ud over påmindelser til dem, der ikke havde svaret (ca. 3.200 personer), også udsendt brev til yderligere 1.000 personer. Disse 1.000 personer fik ikke en påmindelse. De i alt 6.000 personer blev udvalgt fra de 25 kommuners lister over samlede medarbejdere på 44.551 personer (se tabel 6.1 i kapitel 6). Der blev udvalgt medarbejdere fra fem forskellige faggrupper (baseret på deres overenskomstgruppe), henholdsvis sygeplejersker, SOSU-assistenters og -hjælpere, socialpædagoger, omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt fysio- og ergoterapeuter. Derudover blev der udvalgt ledere inden for de områder, hvor de fem faggrupper arbejder. Udvalgelsen af de yderligere 1.000 respondenter blev udført under samme krav om repræsentativitet fra listerne med medarbejdere som de første 5.000 respondenter.

Ud af de i alt 5.979 udsendte spørgeskemaer, der kom frem til modtagerne, modtog forskerne i alt 2.391 besvarelser fra medarbejderne i de 25 kommuner.¹ Dette giver en samlet svarprocent på 40. Der blev kontaktet 1.195 socialpædagoger, hvoraf 504 indsendte svar (42 %). Af de 747 kontaktede omsorgs- og pædagogmedhjælpere svarede 224 (30 %). Der blev kontaktet 1.000 ergo- og fysioterapeuter og sygeplejersker, hvoraf 403 (40 %) svarede. Lederoverenskomstgruppen er repræsenteret af 510 svar (43 %) ud af 1.197 kontaktede respondenter. Endelig blev 1.840 social- og sundhedspersonale kontaktet, hvoraf 750 (41 %) svare-

¹ Der blev i alt udsendt 6.000 breve til mulige respondenter, men forskerne modtog 21 returbreve, der aldrig havde nået respondenterne. Det skyldtes hovedsagligt ugyldige adresser.

de. Således er der ikke noget systematisk bortfald på bestemte faggrupper. Respondentgruppen og dens repræsentativitet i forhold til stikprøven bliver nærmere beskrevet i kapitel 2 og 6. Der er ingen indikationer på, at respondentgruppen ikke er repræsentativ i forhold til stikprøven, og resultaterne anses derfor for valide i forhold til den gruppe, hvorfra stikprøven blev udtrukket.

Spørgeskemaet bestod af en række spørgsmål til samtlige respondenter samt en række individuelle spørgsmål til henholdsvis medarbejdergruppen og lederne. Det var respondenternes udsagn om, hvilken gruppe de tilhørte, som definerede, hvilke spørgsmål de blev stillet. Spørgeskemaet var udformet, så det ca. tog 15 minutter at udfylde for en typisk respondent. Spørgeskemaet bestod for det første af faktuelle spørgsmål, hvor respondenterne blev spurgt om typen og mængden af vagter på arbejdspladsen samt egen vagtfordeling. For det andet blev der spurgt til respondentens vurdering af forskellige forhold bl.a. vurdering af fleksibilitet i vagtskemaet, vurdering af døgnarbejde og egen arbejdsglæde. Svarmulighederne på disse spørgsmål var defineret ved en såkaldt Likert-skala, som gik fra helt uenig til helt enig (Hansen 2010). Respondenterne blev for det tredje stillet en række spørgsmål, som omhandlede henholdsvis den centrale arbejdstidsaftale samt eventuelle lokalaftaler. Besvarelsenerne på disse spørgsmål skulle ligeledes afgives i form af enighed på en skala fra helt enig til helt uenig. Afslutningsvis blev respondenterne for det fjerde stillet over for en række spørgsmål omhandlende deres opfattelse af medindflydelse på deres arbejdsplads samt en række personlige karakteristika i form af respondentens køn, alder, arbejds erfaring mv. Det fulde spørgeskema kan ses i bilag A.

1.3 Analyser

Denne rapport undersøger organiseringen af, holdningerne til og oplevelser med døgnarbejde blandt personale og ledere på kommunernes arbejdspladser på social- og ældreområdet.

De mest centrale variable er medarbejdernes holdning til arbejde uden for dagtimerne, deres opfattelse af fleksibilitet i vagtplanen, deres reaktion på ændret arbejdstid samt ledernes opfattelse af effektivitet i vagtplanlægningen og forslagene til at forbedre denne. Disse variable beskrives og sammenlignes på tværs af henholdsvis faggrupper og arbejdspladstyper, ligesom det også sikres, at eventuelle forskelle ikke alene skyldes forskellig køns-, alders- og anciennitetssammensætning. Til forklaring af disse variable inddrages også medarbejdernes medindflydelse (på hhv. eget arbejde og på arbejdspladsen), hvilket er undersøgt ved at spørge både ledere og medarbejdere. Analyserne er generelt struktureret således, at en afhængig variabel ad gangen belyses. Inden kapitel 4 og 5 diskuterer forhold for henholdsvis medarbejderne og lederne, gennemgås medarbejderindflydelse og motivation i kapitel 3, da et nærmere kendskab til disse variable er nødvendigt, før de sættes i forhold til variablerne vedrørende døgnarbejdet.

Undersøgelsen inkluderer således holdninger til forskellige vagttyper, medindflydelse, vagtplanlægning og andre vanskeligt målbare begreber, og de analyseres ved hjælp af spørgeskemaspørgsmål om flere forskellige aspekter, der tilsammen kan klarlægge respondenternes holdninger til de mere generelle områder. Vi søger med andre ord at bruge adskillige obser-

verede holdningstilkendegivelser til at trække eventuelle sammenhængende holdninger ud, der tilsammen kan dække over bagvedliggende overordnede holdninger. Vi benytter i den forbindelse flere statistiske metoder. Først gennemgås en del af variablerne deskriptivt for at få et overordnet overblik over fordelingen af svar. Dernæst benyttes der faktoranalyse for at kortlægge og estimere præcise mål for de bagvedliggende holdninger (Petersen 2010). Faktoranalyse er velegnet til denne type analyser, da den benytter variationen inden for korrelerede variabler (her spørgsmål) til at knytte dem sammen til én eller flere underlæggende uobserverede latente variable (faktorer). Eksempelvis er både ledere og medarbejdere blevet bedt om at tilkendegive deres enighed i flere forskellige udsagn om den centrale arbejdstidsaftale. Svarene på disse udsagn kan tilsammen beskrive en faktor, nemlig holdningen til, hvorvidt den centrale arbejdstidsaftale understøtter arbejdet. Vi fandt, at spørgsmålene angående fleksibilitet, medarbejderindflydelse, arbejdsglæde, holdning til aften- og natarbejde og holdning til central- og lokalaftalerne, hver især dækker en faktor. Faktoranalyserne findes i bilag B.

Faktorerne inkluderes dernæst som enten afhængige eller uafhængige variabler i regressionsanalyser alt efter, hvilket delspørgsmål der analyseres. Vi anvender to typer regressioner, Ordinary Least Squares (OLS) samt Two-Limit-Tobit. Begge typer er lineære regressionsmodeller, men Tobit-modellen tillader os at tage højde for øvre og nedre grænser for svarmuligheder. For eksempel kan respondenterne i holdningsspørgsmålene kun svare 'Helt enig', 'Delvist enig', 'Hverken eller', 'Delvist uenig' eller 'Helt uenig'. Hvis en stor del af respondenterne svarer 'Helt enig', kan vi dermed ikke udelukke, at flere svarmuligheder (fx 'helt enormt enig') kunne have betydet, at mange ville have benyttet denne svarmulighed (og dermed givet større variation). I de kategorier, hvor der er mange svar i yderområderne (dvs. Helt enig eller Helt uenig), giver Tobit-regressionerne det mest pålidelige resultat, mens forskellen mellem Tobit og OLS er meget lille, når svarene hovedsagligt fordeler sig mellem yderområderne.

Når der i rapporten beskrives sammenhænge, er der tale om statistiske sammenhænge dvs. mønstre i data, hvor respondenter tenderer til at have høj score på begge variable (positiv sammenhæng) eller lav score på begge variable (negativ sammenhæng). Vi arbejder i denne rapport med korrelationer mellem variabler i de deskriptive analyser, mens vi i den mere formelle statistiske analyse anvender statistiske modeller til at estimere direkte og indirekte sammenhænge mellem observerede og bagvedliggende variabler.

2 Medarbejdere og ledere på døgndækkede arbejdspladser

2.1 Medarbejderne på det kommunale døgndækkende område

Vi vil i dette afsnit beskrive dem, der har besvaret spørgeskemaet (respondentgruppen). Som nævnt tidligere er svarprocenten 40. Der er intet systematisk bortfald på bestemte faggrupper, kommuner eller aldersgrupper. Dette er nærmere beskrevet i kapitel 6 (se tabel 6.1 og tabel 6.2). Vi betragter således respondentgruppen som repræsentativ på parametre såsom fag, kommune og alder.

Respondenterne blev bedt om at indplacere sig i én af følgende faggrupper: Sygeplejerske, SOSU (alle typer), fysio- eller ergoterapeut, socialpædagog, omsorgsmedhjælper, pædagogisk assistent, hus- eller rengøringsassistent eller 'anden faggruppe'. De 2.391 indkomne svar fordelte sig som vist i tabel 2.1 nedenfor.²

Tabel 2.1 Respondenternes faggrupper (medarbejdere og ledere samlet)

Faggruppe	Antal	Pct.	Kvinder	Mænd
Sygeplejerske	389	16,27	361	12
SOSU (alle typer)	744	31,12	648	50
Fysio- eller ergoterapeut	149	6,23	135	12
Socialpædagog	555	23,21	417	109
Omsorgsmedhjælper	169	7,07	125	39
Pædagogisk assistent	44	1,84	28	13
Hus- eller rengøringsassistent	11	0,46	10	1
Anden	330	9,28	250	48
Total	2.391	100,00	1.974	284

Anm.: 133 respondenter har valgt ikke at svare på spørgsmålet om deres køn.

83 % af respondentgruppen er kvinder, 12 % er mænd, mens 5 % ikke har indikeret deres køn. Faggruppen med flest antal mænd (den største procentvise andel mænd) er socialpædagoger, hvor de udgør knap 20 %.

Blandt de respondenter, der i tabel 2.1 har valgt sig ind i faggruppen SOSU (alle typer), viser tabel 2.2, hvordan de fordeler sig. Knap 50 % af disse er social- og sundhedshjælpere, omkring 35 % er social- og sundhedsassistenter, mens mindre andele har svaret, at de mere ser sig selv i de resterende SOSU-kategorier.

² Enkelte af de 2.391 respondenter havde ikke valgt nogen gruppe. De er manuelt blevet placeret i kategorien 'Anden'. Flere fra denne gruppe havde dog skrevet en stillingsbetegnelse ind i spørgeskemaet i efterfølgende spørgsmål og er på den baggrund indsat i den relevante faggruppe.

Tabel 2.2 Oversigt over SOSU-typerne blandt respondenterne

SOSU-type	Antal	Pct.
Social- og sundhedsassistent	271	36,42
Social- og sundhedshjælper	352	47,31
Ej udd. social- og sundhed	15	2,02
Hjemmehjælper	19	2,55
Sygehjælper	43	5,78
Plekehjemsassistent	18	2,42
Beskæftigelsesvejleder/-plejer	3	0,40
Social- og sundhedsselev	10	1,34
Andet	13	1,75
Total	744	100,00

En forholdsvis stor andel af respondenterne i tabel 2.1 (330 personer svarende til 9,28 %) har valgt at placere sig i kategorien 'Anden', hvor de har haft mulighed for selv at betegne deres faggruppe. Af disse har 42 personer listet en stillingsbetegnelse, der går ind under SOSU (alle typer), tre omsorgsmedhjælpere, 40 hus-, køkken- eller rengøringsassistenter, 101 betegner sig selv som ledere, og 144 er i en øvrig kategori. Inden for 'Øvrig'-kategorien lister respondenterne alt fra administrativt personale over økonoma til håndværker og chauffør. Dette indikerer, at der på kommunernes lister over ansatte på ovennævnte fem overenskomstgrupper også findes medarbejdere med en anden faglig baggrund, end den overenskomstnavnet indikerer. Efter der er blevet taget højde for respondenternes selvrapporterede faggrupper, ser den endelige faggruppesammensætning ud som i tabel 2.3. Derudover har vi opdelt respondenterne i to grupper: medarbejdere og ledere. Tabel 2.3 lister udelukkende medarbejderrespondenternes faggrupper.

Tabel 2.3 Medarbejderrespondenternes endelige faggrupper

Faggruppe	Antal medarbejdere	Pct.	Antal ledere	Pct.
Sygeplejerske	234	12,95	154	27,30
SOSU (alle typer)	667	36,91	113	20,04
Fysio- eller ergoterapeut	123	6,81	26	4,61
Socialpædagog	457	25,29	94	16,67
Omsorgsmedhjælper	168	9,30	3	0,53
Øvrige faggrupper	158	8,74	174	30,85
Total	1.807	100,00	564	100,00

Ligeledes blev respondenterne bedt om at vælge sig selv ind på ét af følgende arbejdssteder: Plejehjem, hjemmepleje, botilbud for voksne med handicap, botilbud for børn/unge med handicap, tilbud for voksne med sociale problemer, tilbud for børn med sociale problemer, psykiatrisk tilbud for voksne, psykiatrisk tilbud for børn/unge, øvrige boformer samt 'andet'. De 2.391 indkomne svar fordelte sig som vist i tabel 2.4.³

Tabel 2.4 Respondenternes arbejdssted

Arbejdssted	Antal	Pct.
Plejehjem	544	22,75
Hjemmepleje	522	21,83
Botilbud for voksne med handicap	450	18,82
Botilbud for børn med handicap	33	1,38
Tilbud for børn med sociale problemer	38	1,59
Tilbud for voksne med sociale problemer	46	1,92
Psykiatrisk tilbud for voksne	158	6,61
Psykiatrisk tilbud for børn/unge	11	0,46
Øvrige boformer	16	0,67
Andet	573	23,96
Total	2.391	100,00

Også her er svarkategorien 'Andet' benyttet af en forholdsvis stor andel af respondenterne (573 personer svarende til over 20 % af besvarelserne). Ved gennemgang af, hvilket andet der angives som arbejdsplads, fremgår det, at 97 af de 573 (dvs. knap 17 %) kan placeres ind i én af de listede arbejdspladskategorier. Inden for kategorien 'Andet' er personer, der har angivet deres arbejdsplads dækkende så forskellige steder som kontor, skolefritidsordning samt stor-køkken. En del af disse kan siges helt at falde uden for målgruppen for undersøgelsen. Så fremt endnu flere af de i alt 5.979 kontaktede personer er uden for undersøgelsens målgruppe, kan det potentielt forklare frafaldet for nogle af de 60 % af de kontaktede personer, der valgte ikke at deltage i undersøgelsen. Brevet blev sendt ud med overskriften "Undersøgelse af vægter og arbejdsglæde på ældre- og socialområdet", og det må forventes, at nogle modtagere af brevet, der selv har vurderet ikke at høre til målgruppen, af den grund har undladt at svare.

Da flere af arbejdspladstyperne i tabel 2.4 kun er blevet valgt af få respondenter, har vi ud fra de givne svar oprettet fem arbejdspladskategorier: 'Plejehjem', 'Hjemmepleje', 'Botilbud for handicappede', 'Psykiatrisk og dagtilbud' samt 'Andre'.⁴

³ Enkelte af de 2.391 respondenter havde ikke valgt noget arbejdssted. De er manuelt blevet placeret i kategorien 'Andet'. Flere fra denne gruppe havde dog skrevet et arbejdssted ind i spørgeskemaet i efterfølgende spørgsmål og er på den baggrund indsat i det relevante arbejdssted.

⁴ I de tilfælde, hvor respondenterne manuelt har skrevet en arbejdsplads, har vi placeret dem i den relevante kategori. Plejehjems- og hjemmeplejekategorierne er ellers urørte. 'Botilbud for handicappede' består af 'Botilbud for voksne med handicap' og 'Botilbud for børn/unge med handicap'. 'Psykiatriske og sociale tilbud' består af 'Tilbud for voksne med sociale problemer', 'Tilbud for børn med sociale problemer', 'Psykiatrisk tilbud for voksne' og 'Psykiatrisk tilbud for børn/unge'. Endelig består 'Andre' af 'Øvrige boformer' samt de respondenter, der ellers ikke kunne placeres i en af de fire kategorier.

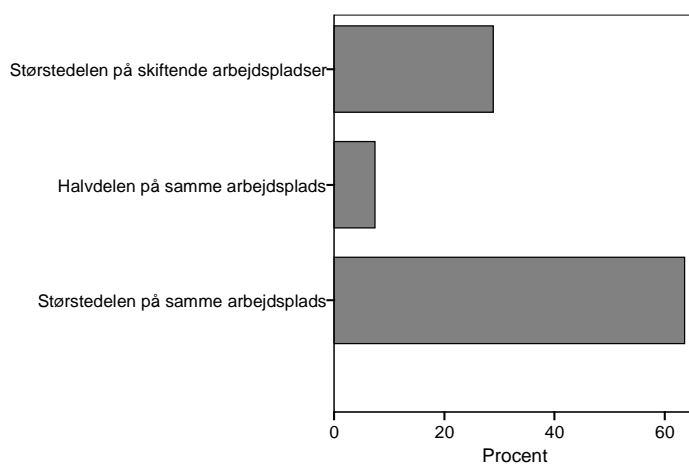
Tabel 2.5 viser fordelingen af svar over de fem overordnede arbejdspladskategorier for alle medarbejderne.

Tabel 2.5 Respondenternes arbejdssted

Arbejdssted	Antal medarbejdere	Pct.	Antal ledere	Pct.
Plejhjem	375	20,75	166	29,43
Hjemmepleje	427	23,63	110	19,50
Botilbud for handicappede	437	24,18	67	11,88
Psykiatrisk og dagtilbud	254	14,06	67	11,88
Andre	314	17,38	154	27,30
Total	1.807	100,00	564	100,00

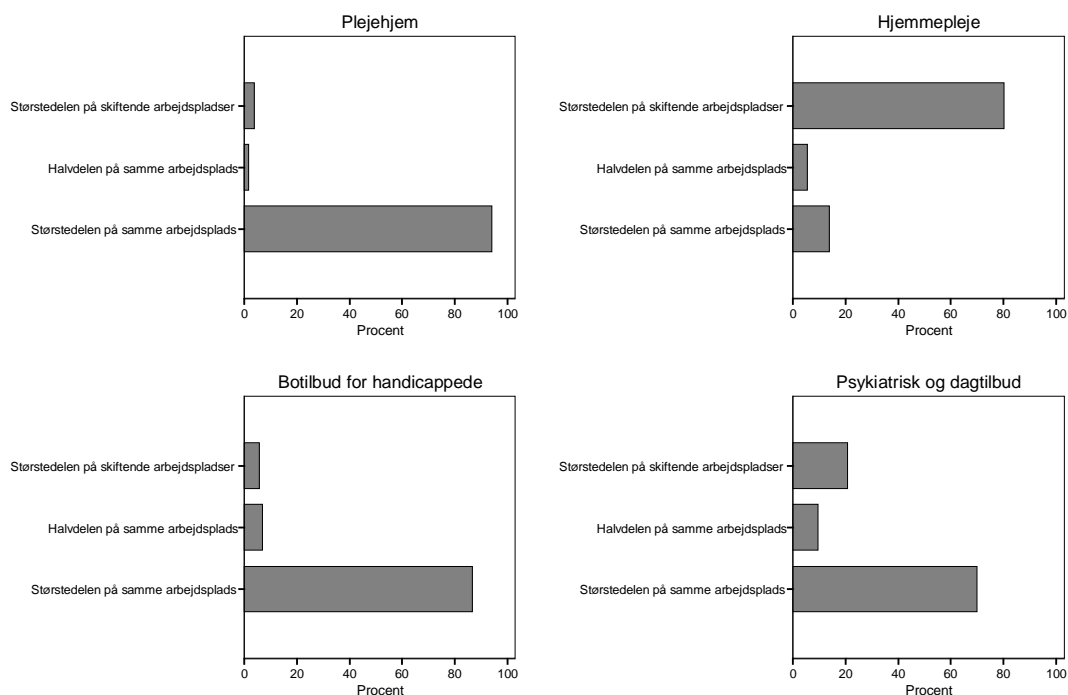
Som det fremgår af nedenstående figur 2.1 tilbringer ca. 65 % af medarbejderne størstedelen af deres arbejdstid på samme arbejdsplads, og ca. 30 % tilbringer størstedelen af deres tid på skiftende arbejdspladser, hvilket ikke er overraskende, da sidstnævnte især udgøres af ansatte i hjemmeplejen, hvis arbejdsopgaver primært løses i borgerens eget hjem, jf. figur 2.2.

Figur 2.1 Arbejdstidens fordeling



Anm.: 1.796 har svaret på spørgsmålet.

Figur 2.2 Arbejdstidens fordeling fordelt på arbejdspladser



Anm.: 374 plejehjems-, 424 hjemmepleje-, 434 botilbuds- og 252 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

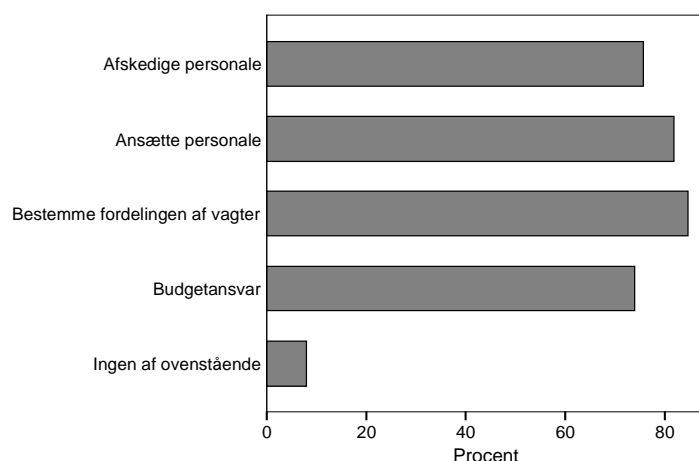
2.2 Ledere på kommunale døgndækkende arbejdspladser

Tabel 2.6 viser svarfordelingen over spørgsmålet om, hvorvidt respondenterne har ledelsesansvar. 23 % har svaret, at de har ledelsesansvar, hvilket er 54 personer mere end de respondenter, der tilhører overenskomstgruppen af ledere jf. tabel 6.1. Dette kan potentielt forklares af, at de 54 personer er nytiltrådte og derfor endnu ikke er blevet omregistreret i kommunens medarbejderliste, eller at respondenterne har ledelsesansvar, uden at det afspejles i den overenskomstgruppe, personen tilhører.

Tabel 2.6 Ledelsesansvar

Ledelsesansvar	Antal	Pct.
Ja	564	23,59
Nej	1.807	75,58
Ikke svaret	20	0,84
Total	2.391	100,00

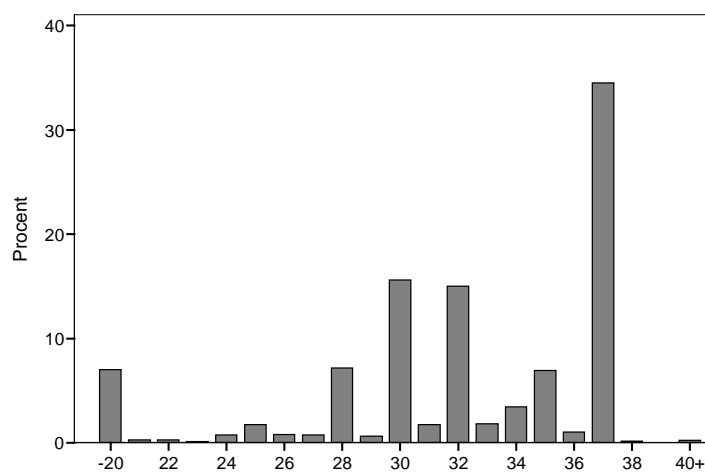
Figur 2.3 Ledelsesbeføjelser blandt lederne



Anm.: 562 ledere har svaret på spørgsmålet.

Blandt respondenterne med ledelsesansvar har knap 80 % beføjelser til at afskedige personale, 80 % kan ansætte personale, mens over 80 % har beføjelser til at bestemme fordelingen af vagter. Endelig har omkring 75 % budgetansvar.

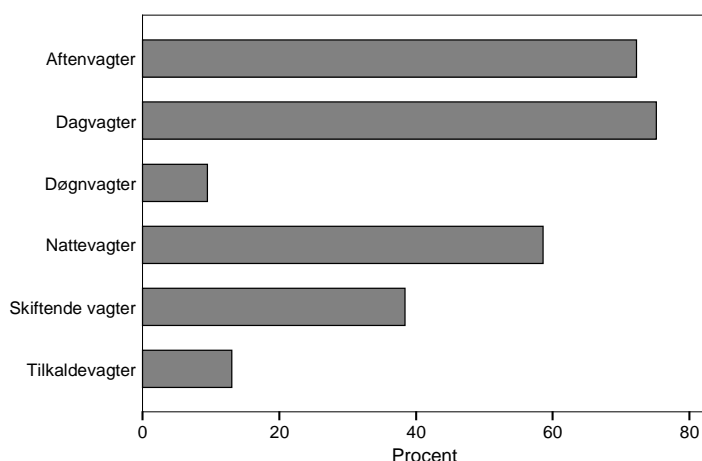
Figur 2.4 Medarbejderrespondenternes ugentlige timetal



Anm.: 1.224 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 2.4 viser, hvor mange timer om ugen respondenterne ifølge deres kontrakt arbejder. Omkring 50 % er ansat på 37 timer, nogle få har over 40 timer om ugen, mens knap 50 % af respondenterne er ansat til at arbejde 32 eller færre timer om ugen.

Figur 2.5 Vagttyper på arbejdspladsen blandt medarbejderrespondenterne



Anm.: 1.504 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Blandt de 2.391 respondenter har over 70 % svaret, at der på deres arbejdsplads er aftenvagter samt dagvagter. Knap 60 % har svaret, at der er nattevagter, knap 40 % har svaret, at der er skiftende vagter, mens omkring 10 % har svaret, at der er henholdsvis døgn- eller tilkaldevagter på deres arbejdsplads. Blandt respondenter, der har svaret, at de arbejder på en arbejdsplads med aften-, natte- og/eller weekendvagter, har 68 % (1.330 personer) svaret, at de selv har aften-, weekend- eller nattevagter. 26 % har svaret, at de ikke har nogen af disse vagter, mens 6 % ikke har svaret på, om de har andre end dagvagter.

Tabel 2.7 Antal respondenter efter, om der er vagter på arbejdspladsen, og om de selv har vagter

Har du selv enten aften-, weekend- eller nattevagter	Er der medarbejdere på din arbejdsplads, der arbejder aften, nat eller i weekenderne?			Total
	Ja	Nej	Ej svaret	
Ja	1.330	0	0	1.330
Nej	498	0	0	498
Ej svaret	118	422	23	563
Total	1.946	422	23	2.391

Tabel 2.8 viser, hvor stor en del af tiden respondenter på arbejdspladser med aften-, natte- og/eller weekendvagter bruger på de forskellige vagttyper. Bemærk, at en stor del af respondenterne har svaret på de fire vagttyper, således at den samlede tid brugt summer til mere end 100 %. For de respondenter, hvor dette er tilfældet, har vi for hver enkelt respondent beregnet den samlede oplyste arbejdsmængde på hver af de fire vagttyper og nedsat rapporteringen således, at andelen summer til 100 samtidig med, at det interne forhold mellem de fire vagttyper bibeholdtes. Respondenter, der arbejder på arbejdssteder med andet end dagvagter, svarer, at de i gennemsnit bruger 44 % af deres månedlige arbejdstid på dagvagter, 30 % på aftenvagter, 7 % på nattevagter samt 17 % på weekendvagter. 25 % af respondentgruppen bruger mindre end 6 % af deres arbejdstid på dagvagter, halvdelen af respondenterne bruger mindre end 42 % af deres tid på dagvagter, mens 75 % af respondenterne bruger mindre end 77 % af deres arbejdstid på dagvagter. 75 % af respondenterne har ligeledes indikeret, at de bruger mindre end 48 % af deres tid på nattevagter og mindre end 25 % af deres tid på weekendvagter. Det vil sige, at der også på døgndækkede arbejdspladser lægges flest arbejdstimer om dagen (gennemsnitligt 44 % af tiden), næst flest om aftenen (30 %) og færrest om natten (7 %).

Tabel 2.8 Procentdel af timer brugt på dag-, aften-, natte- og weekendvagter blandt respondenter på arbejdspladser med dag-, aften-, natte- og/eller weekendvagter

Procentdel timer pr. måned brugt på vagter	Dagvagter	Aftenvagter	Nattevagter	Weekendvagter
Gennemsnit	44	30	7	17
P25	6	0	0	5
Median	42	24	0	20
P75	77	48	0	25

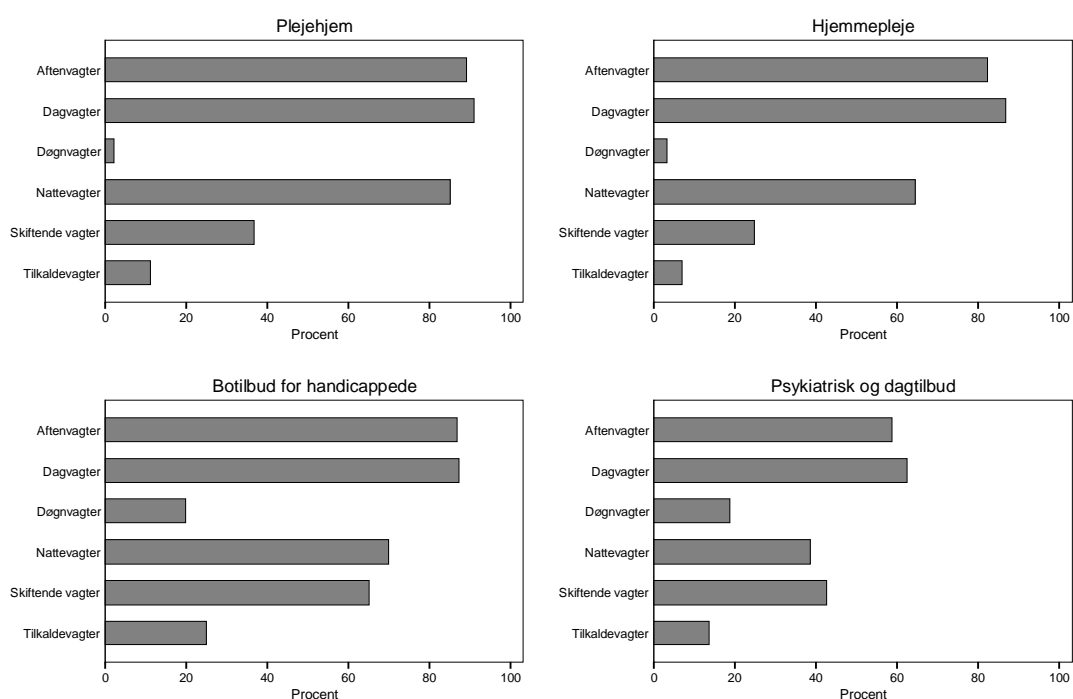
P25: Angiver, at 25 % af respondenterne har svaret en procentdel af timer mindre end dette niveau.

Median: Angiver, at 50 % af respondenterne har svaret en procentdel af timer mindre end dette niveau.

P75: Angiver, at 75 % af respondenterne har svaret en procentdel af timer mindre end dette niveau.

Figur 2.6 viser, at omkring 90 % af medarbejderne på plejehjem, i hjemmepleje og botilbud for handicappede angiver, at der finde dag- og aftenvagter. Der er flest medarbejdere på plejehjem, der angiver, at der forekommer nattevagter (ca. 85 %), hvorimod ca. 70 % af medarbejdere i hjemmeplejen og på botilbud for handicappede angiver, at der forekommer nattevagter. Ikke overraskende ligger psykiatriske tilbud og dagtilbud lavest, hvad angår forekomsten af nattevagter. Her angiver knap 40 %, at nattevagter forekommer.

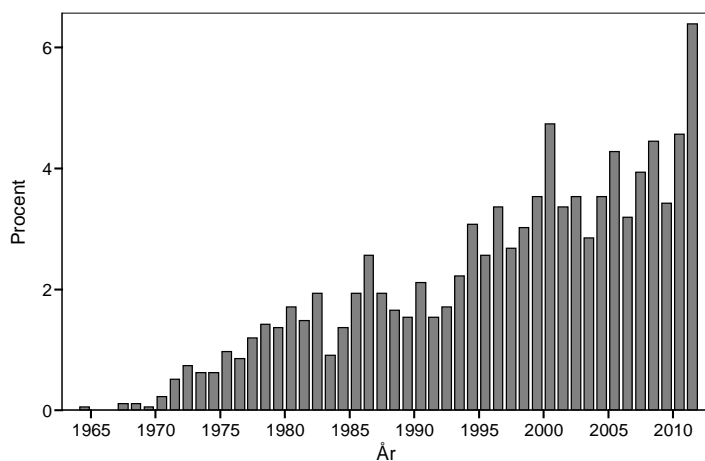
Figur 2.6 Medarbejderrespondenternes angivelse, om vagter forekommer på arbejdspladsen, fordelt på de fire arbejdspladstyper



Anm.: 367 plejehjems-, 408 hjemmepleje-, 427 botilbuds- og 187 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

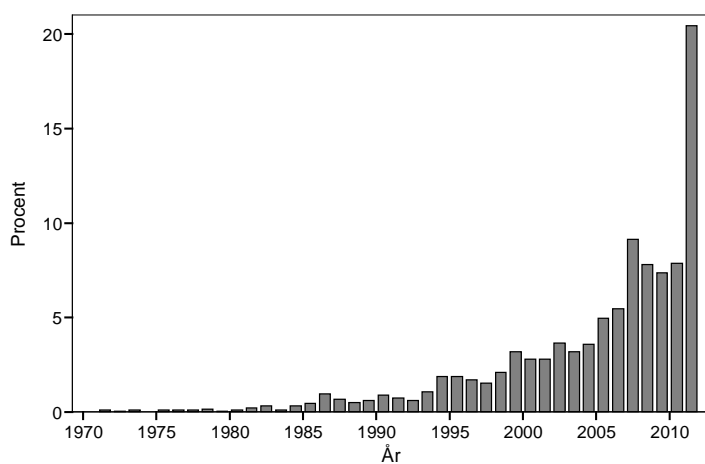
Figur 2.7 viser, hvornår respondenterne startede inden for deres fag. Det ses, at respondentgruppen består af både personer med mange års faglig erfaring og personer med kortere faglig erfaring. Figur 2.8 supplerer med startåret for respondenternes indtræden på deres nuværende arbejdsplads. Hovedparten af personerne har været på deres arbejdsplads i under 10 år, men respondentgruppen består også af personer med længere arbejdspladsmæssig anciennitet. Dette mønster bekræftes af Jensen, Lauritzen & Larsen (2010). De finder, at SOSU-medarbejdere skifter job ofte. Endelig viser figur 2.9, at respondentgruppen består af ældre såvel som yngre medarbejdere, mens figur 2.10 viser små forskelle i medarbejderrespondenternes alder mellem arbejdsstederne.

Figur 2.7 Medarbejderrespondenternes første år inden for deres fag



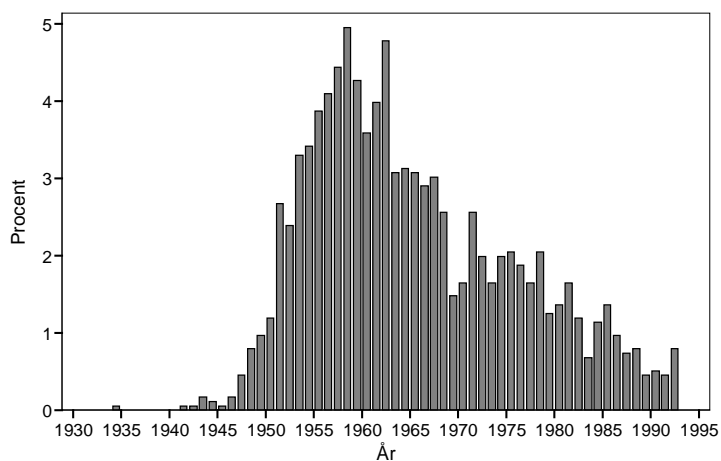
Anm.: 1.754 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 2.8 Medarbejderrespondenternes første år på deres nuværende arbejdsplads



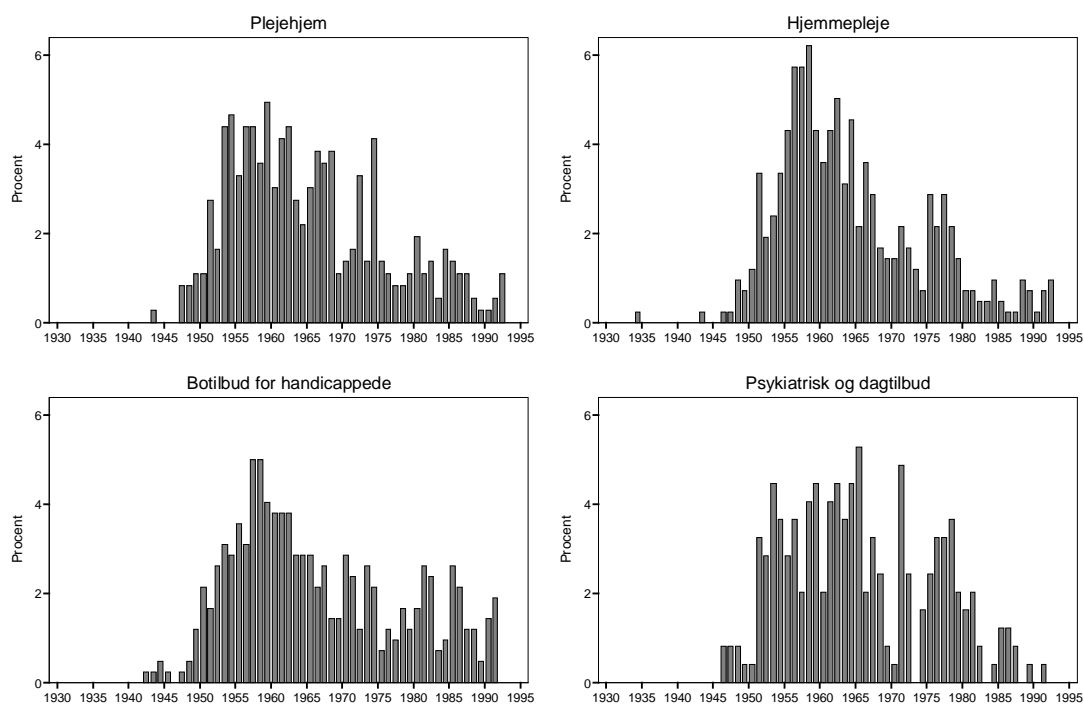
Anm.: 1.753 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 2.9 Medarbejderrespondenternes fødselsår



Anm.: 1.756 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 2.10 Medarbejderrespondenternes fødselsår fordelt på arbejdssteder



Anm.: 364 plejehjems-, 418 hjemmepleje-, 420 botilbuds- og 246 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

3 Medarbejderindflydelse og motivation på døgndækkede arbejdspladser

Dette kapitel handler om, hvad der har betydning for medarbejdernes generelle tilgang til deres arbejde på de døgndækkede arbejdspladser. Først behandler vi medarbejderindflydelse og dernæst medarbejdernes motivation. I næste kapitel forholdes disse to faktorer til medarbejdernes vagtbelastning.

3.1 Medarbejderindflydelse

I forhold til medarbejderes opfattelse og holdning til døgnarbejde er det vanskeligt på forhånd at vide, hvilken betydning medarbejderindflydelse har. På den ene side kan der argumenteres for, at inddragelse af medarbejdere kan føre til øget motivation, øget effektivitet og øget jobtilfredshed, hvilket kan gøre, at de har en mere positiv opfattelse af døgnarbejdet, fordi de i højere grad føler, at de lykkes med deres arbejde. Den højere effektivitet kan opstå, hvis beslutningerne bliver bedre, fordi medarbejderne besidder viden og ressourcer, som ledelsen kan trække på, mens øget motivation hænger sammen med, at medarbejderne kan blive mere engagerede og få større forståelse for virksomheden, når de inddrages. Både motivation og følelsen af at yde et effektivt stykke arbejde har tidligere vist sig at bidrage til jobtilfredshed. På den anden side kan der argumenteres for, at medarbejderne kan udnytte inddragelsen og indflydelsen til at sikre, at vedtagne beslutninger primært tilgodeser dem selv. Andersen og Jensen (2002: 67-68) beskriver således, hvordan medarbejderindflydelse afhængig af det teoretiske perspektiv kan ses som enten en gevinst eller en omkostning. De argumenterer for, at "Human resource management"-litteraturen fremhæver inddragelsen af medarbejdere som en kilde til forbedret effektivitet. Argumentet er, at beslutningerne bliver bedre, fordi medarbejderne besidder ressourcer, som ledelsen kan trække på. Dels skulle medarbejderne pga. deres tætte kontakt med det daglige arbejde besidde en viden om, hvordan opgaverne udføres bedst, og dels skulle en beslutning blive bedre, jo flere der deltager i den. Medarbejderindflydelse knyttes også sammen med motivation i "human resource"-litteraturen. Heri ligger, at medarbejdere bliver mere tilfredse med deres arbejde, får større forståelse for virksomheden og derfor bliver mere engagerede, når de bliver inddraget i beslutningerne. Andersen og Jensen (2002: 68) beskriver dette som, at medarbejderne 'løber de timer hjem', som går til beslutningsprocesserne, fordi de nu er meget mere motiverede og engagerede, og de argumenterer i forlængelse heraf for, at den funktionalistiske del af professionssociologien ser medarbejderindflydelse som nødvendig og fordelagtig for alle involverede aktører, fordi medarbejderne er drevet af professionelle normer. Endelig nævnes det, at medarbejderindflydelse kan være en koordinationsmekanisme. Her kommer Andersen og Jensen (2002: 68) ind på, at koordination mellem aktører på samme niveau kan give velfærdsgevinster ved, at alle indvilliger i den bedst mulige løsning. Argumentet er, at denne frivillighed kan være at foretrække fremfor hierarkisk koordination, hvor der kan være problemer med at skaffe tilstrækkelig information samt med at sikre sig, at medarbejderne arbejder, som de

skal. Som modsætning til disse teoretiske perspektiver, som fremhæver fordele ved medarbejderindflydelsen, nævner Andersen og Jensen (2002: 68) weberiansk inspireret professionssociologi og public choice-teorien. Disse perspektiver er skeptiske over for, om der er nettofordele ved medarbejderindflydelse, fordi medarbejderne forventes at tilgodese deres egne interesser – også om nødvendigt på bekostning af andres interesser – hvis de får mulighed for at gøre det. Andersen og Jensen (2002: 68) nævner i den forbindelse omkostningerne knyttet til medarbejdernes anvendelse af tid i forbindelse med medarbejderindflydelsen samt muligheden for, at nogle beslutninger bliver suboptimale som følge af, at medarbejderne har en interesse i at misinformere, overdrive eller tilbageholde informationer.

Konkret er forventningen i dette projekt, at de positive effekter af medarbejderindflydelse på holdningen til døgnarbejde dominerer, men at de modsatte sammenhænge også kan forventes, hvis medarbejderindflydelsen opfattes som en vetoret imod alt, hvad der ikke passer den enkelte optimalt.

Vores overordnede forventning skyldes, at tidligere undersøgelser af medarbejderindflydelsens betydning for medarbejderes adfærd primært peger på, at medarbejderindflydelse har positive implikationer. Det er fx påvist, at inddragelsen og indflydelsen har en positiv påvirkning på medarbejdernes produktivitet, performance, jobtilfredshed og engagement (Wegge m.fl. 2010: 157). Dette indikerer, at medarbejderindflydelse kan fungere som en motivationsskabende faktor, der i sidste ende har betydning for både omfanget og kvaliteten af den service og det arbejde, som medarbejderne leverer (Olsen m.fl. 2012). Empiriske undersøgelser peger med andre ord på, at det er relevant at undersøge betydningen af medarbejderindflydelse på medarbejderes oplevelser og erfaringer med døgnarbejde.

I lyset af ovenstående resultater fra empiriske undersøgelser kan det bl.a. forventes, at medarbejderindflydelse vil give medarbejdere flere fordele ved deres vagtplan fx via større fleksibilitet for den enkelte – og derved påvirke holdningen til døgnarbejde.

Konkret kan man forestille sig, at indflydelse medfører, at medarbejderne føler sig mere tilknyttet og dermed forpligtet over for arbejdspladsen. Derudover er det forventeligt, at medarbejdere bliver mere tilfredse med deres arbejde generelt, og at de føler større "empowerment" og dermed føler sig bedre i stand til at bidrage på arbejdspladsen. På den anden side kan man også forestille sig, at disse faktorer vil kunne betyde, at medarbejdere får mindre behov for eller lyst til at arbejde uden for dagtimerne (men i stedet får større villighed til at investere mere tid og flere ressourcer). Yderligere kan man forestille sig, at indflydelsen giver mulighed for mere fleksibilitet i hverdagen, fx hvis man har indflydelse på sin egen arbejdstid, og at man derfor oplever færre af ulemperne ved at arbejde uden for dagtimerne.

Fra USA kender vi krav/kontrol-modellen (Karasek & Theorell 1990). Krav/kontrolmodellen beskriver arbejdet i to dimensioner: krav og kontrol. Kontrol handler her ikke om at blive kontrolleret af fx lederen, men om, hvor meget kontrol den enkelte medarbejder har i sit arbejde. Modellens pointe er, at belastningers omfang i arbejdet ikke alene er afhængigt af, hvor store krav der stilles i arbejdet. Belastningernes omfang er også afhængigt af, i hvor høj grad den enkelte kan kontrollere sin arbejdsaktivitet (Holt m.fl. 2009). Konkret betyder det, at fx krav om skæve arbejdstider og ændring af tjeneste vil opleves mindre belastende, hvis det følges af en høj grad af medarbejderindflydelse. Det leder til en forventning om, at

medarbejdere med høj medarbejderindflydelse (kontrol) kan tolerere flere krav (pålagt afspadsring eller ændringer i tjeneste). Krav/kontrol-modellen er empirisk verificeret, idet høje arbejdskrav sammen med lav kontrol hos den enkelte medarbejder over egen arbejdsituation har vist sig at øge risikoen for stress-symptomer, hjertekarsygdomme, muskel- og ledsygdomme, depression og sukkersyge (Holt m.fl. 2009; Karasek 2008).

Meget arbejde har forandret sig markant siden 1970'erne, hvor krav/kontrolmodellen oprindeligt blev udviklet, og inden for visse sektorer er der sket en øget grad af selvledelse. Spørgsmålet er, om dette også gælder indenfor døgnarbejdsområdet i kommunerne? Her peger forskere på, at en del omsorgsarbejde er blevet mere standardiseret og reguleret gennem det seneste årti (Dahl 2009). Det giver derfor god mening at inkludere graden af indflydelse, som medarbejdere oplever, i undersøgelsen.

Mål for medarbejderindflydelse

I spørgeskemaet er medarbejderne blevet bedt om at vurdere udsagn om deres opfattede grad af medarbejderindflydelse. Medarbejderindflydelse kan selvsagt være forskellig alt efter arbejdspladsens organisering og arbejdsopgaver, men der skelnes ofte mellem niveauet, hvorpå indflydelsen gør sig gældende. Målingen af medarbejderindflydelsen er derfor opdelt i to dimensioner. Den første dimension vedrører indflydelse på et individuelt niveau og omtales som 'Indflydelse på eget arbejde'. Den bygger på følgende udsagn, som respondenterne blev bedt om at angive deres grad af enighed/uenighed i: 'Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag', 'Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver', 'Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver', og 'Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje'. Høj grad af enighed i de første tre spørgsmål og høj grad af uenighed i det fjerde tages som samlet mål for høj grad af indflydelse på eget arbejde.

Den anden dimension vedrører medarbejderindflydelse på et kollektivt niveau og omtales som 'Indflydelse på arbejdspladsen'. Den bygger på følgende udsagn, som respondenterne blev bedt om at angive deres grad af enighed/uenighed i: 'Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik', 'Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger', og 'Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på planer for arbejdspladsens udvikling'. Faktoranalysen for de to medindflydelsesmål kan ses i bilag B.

I tabel 3.1 kan man se udfaldet af en regression af forskellige observerede variabler på graden af indflydelse på eget arbejde (individuelt niveau) blandt medarbejderne. Beregningerne er lavet med udgangspunkt i kvindelige socialpædagoger på botilbud for handicappede, og tabellen skal derfor læses således, at et positivt tal, fx 0,144 ud for sygeplejersker, betyder, at de oplever mere indflydelse på eget arbejde end socialpædagogerne. Omvendt betyder et negativt tal, fx -0,055 ud for omsorgs- og pædagogmedhjælpere, at de oplever mindre indflydelse på eget arbejde end socialpædagoger. For arbejdssted betyder den positive koefficient for psykiatrisk og dagtilbud, at medarbejdere på denne type arbejdssted oplever mere indflydelse med medarbejdere på botilbud for handicappede. Tilsvarende betyder det negative tal ud for 'Mand', at mændene tenderer til at opleve mindre indflydelse på eget arbejde end kvinderne.

Tabel 3.1 Regressioner af graden af oplevet medindflydelse på eget arbejde

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	-0,038** (0,018)	-0,025 (0,018)
Alder	0,005 (0,005)	0,003 (0,004)
Alder, kvadreret	-0,005 (0,005)	-0,004 (0,005)
Jobanciennitet	0,006** (0,002)	0,006*** (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	-0,011 (0,007)	-0,010 (0,007)
Sygeplejersker		0,124*** (0,031)
SOSU (alle typer)		0,000 (0,025)
Fysio- og ergoterapeuter		0,078** (0,040)
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		-0,052** (0,022)
Øvrige faggrupper		-0,049* (0,027)
Plejehjem		0,020 (0,027)
Hjemmepleje		-0,127*** (0,029)
Psykiatrisk og dagtilbud		0,048** (0,019)
Andre arbejdssteder		-0,008 (0,025)
Konstant	0,572*** (0,093)	0,618*** (0,091)
Forklaringsgrad (R ²)	0,015	0,090
Observationer	1.412	1.412

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Når man kigger på opfattelsen af medindflydelse på eget arbejde og sammenligner medarbejdergrupperne med hinanden, ses det, at sygeplejerskerne oplever mest medindflydelse. Dernæst kommer fysio- og ergoterapeuterne, SOSU'erne og socialpædagogerne. Dem, der oplever mindst indflydelse på eget arbejde, er omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Sammenligner vi i stedet oplevelsen af indflydelse på tværs af arbejdssteder fremfor faggrupper, tegner der sig et billede af, at ansatte i hjemmeplejen oplever mindre medindflydelse på eget arbejde end ansatte på botilbud for handicappede, men ganske interessant også væsentligt mindre med-

indflydelse end ansatte på plejehjem. Medarbejdere på psykiatriske og andre sociale tilbud oplever mest indflydelse på eget arbejde.

Disse forskelle mellem arbejdssteder kan fx skyldes forskelle i, hvor præcist arbejdsopgaven er defineret på forskellige arbejdssteder. I hjemmeplejen er borgerne normalt visiteret til en meget præcist beskrevet ydelse, der skal leveres. Det er formodentlig i mindre grad tilfældet på de øvrige arbejdssteder.

Samlet kan vi se, at de individuelle personlige karakteristika (køn, alder og jobanciennitet) samt faggrupper og arbejdssteder forklarer 9 % af den totale variation i graden af opfattet medarbejderindflydelse på eget arbejde (forklaringsgraden (R^2)). Modellen uden faggrupper og arbejdspladser (søjle (1)) forklarer 1,5 % af variationen i oplevet medarbejderindflydelse på eget arbejde, og vi må konstatere, at faggruppe og arbejdspladstype er vigtige for graden af opfattet medindflydelse på eget arbejde.

Vender vi blikket mod medarbejderindflydelse på arbejdspladsen, dvs. indflydelse på personalepolitik og økonomiske beslutninger på arbejdspladsen, ser billedet anderledes ud (jf. tabel 3.2).

Her oplever *samtlig*e faggrupper mindre indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold end socialpædagogerne (sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter udviser dog ingen signifikante estimater). I bund ligger igen omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Sammenligner vi i stedet på tværs af arbejdssteder, ser vi igen, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen oplever mindre indflydelse på organisatoriske forhold end ansatte på botilbud for handicappede, og igen ligger ansatte i hjemmeplejen væsentligt lavere end ansatte på plejehjem, der ikke viser signifikante forskelle fra ansatte på botilbud for handicappede. Dem, der oplever mest indflydelse på arbejdspladsens forhold, er medarbejdere på botilbud for handicappede samt på psykiatriske og sociale tilbud. Det kan skyldes, at botilbud og andre tilbud er mindre, dvs. der er kortere afstande mellem medarbejdere og de fora, hvori beslutninger træffes, eller at der på de enkelte arbejdssteder er forskel på beslutningskompetencen. I forhold til forklaringsgraden bidrager faggruppe og arbejdspladstype med en betragtelig forøgelse fra 1,4 % til 6,4 %.

Tabel 3.2 Regression af graden af oplevet medindflydelse på arbejdspladsen

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	0,019 (0,022)	0,011 (0,022)
Alder	0,011** (0,005)	0,009* (0,005)
Alder, kvadreret	-0,014** (0,006)	-0,011** (0,006)
Jobanciennitet	0,006** (0,003)	0,006** (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	-0,007 (0,009)	-0,004 (0,009)
Sygeplejersker		-0,042 (0,033)
SOSU (alle typer)		-0,084*** (0,028)
Fysio- og ergoterapeuter		-0,026 (0,052)
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		-0,144*** (0,026)
Øvrige faggrupper		-0,079** (0,031)
Plejehjem		-0,008 (0,030)
Hjemmepleje		-0,076** (0,031)
Psykiatrisk og dagtilbud		0,010 (0,025)
Andre arbejdssteder		0,007 (0,027)
Konstant	0,174* (0,101)	0,291*** (0,102)
Forklaringsgrad (R ²)	0,014	0,064
Observationer	1.431	1.431

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

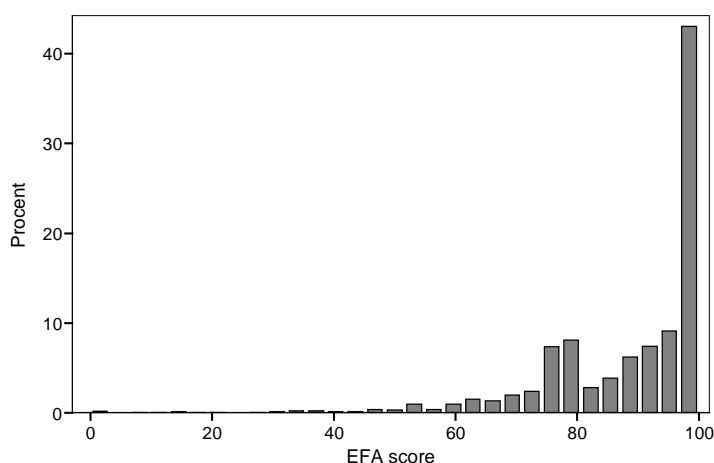
3.2 Opgavemotivation

Motivation kan overordnet forstås som drivkraften bag målrettede handlinger, og arbejdsmotivation handler om den energi, en ansat er villig til at lægge bag opnåelsen af et givent mål i forbindelse med sit job (Jørgensen & Andersen 2010). Man kan forestille sig, at ansatte, der er villige til at lægge mere energi bag opnåelsen af et mål på jobbet, også oplever ændringer i arbejdstid som mindre generende, eller at de er mere positivt stemt over for at arbejde på skæve tidspunkter.

Motivation kan være knyttet til såvel indre som ydre forhold svarende til, hvilke mål man vil opnå. I rapporten behandles kun betydningen af de indre motivationsformer. Forskningen i de forskellige typer indre motivation har oplevet en stor opblomstring de seneste år og er for tiden et af de emner, der bliver fokuseret meget på inden for forskning i offentlig forvaltning og offentlig ledelse. *Indre opgavemotivation* er knyttet til selve opgaveløsningen og ikke til dens konsekvenser og kan defineres som interessen for og ydelsen af selve arbejdet for dets egen skyld (LeGrand 2003). For omsorgsarbejde i kommunerne kan høj indre opgavemotivation fx betyde, at medarbejdere vil være mere fleksible i forhold til ændringer i arbejdstiden. Koblingen til de ansattes indstilling til døgnarbejde og ændringer i vagtplanen er nærliggende: Hvis arbejdet er spændende, og de ansatte nyder det, vil de formodentlig have mindre imod ændringer i deres vagtplan, end hvis de har en lav grad af indre opgavemotivation.

Den indre opgavemotivation er målt ved at bede respondenterne udtrykke deres grad af enighed/uenighed i følgende udsagn: 'Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde', 'Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver', og 'Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde'. Jo mere enige medarbejdere har erklæret sig i ovenstående udsagn, des højere grad af indre opgavemotivation. Se også appendikset for faktoranalysen for indre opgavemotivation samt figur 3.1, som viser respondenternes fordeling.

Figur 3.1 Estimeret holdning til graden af den indre motivation



I tabel 3.3 kan man se, hvordan graden af indre opgavemotivation blandt medarbejderne kovarierer med modellens parametre. Ligesom med graden af medarbejderindflydelse er tallene lavet med udgangspunkt i kvindelige socialpædagoger på botilbud for handicappede. Tabellen skal derfor læses således, at et *positivt* tal for en faggruppe betyder en højere grad af indre opgavemotivation end socialpædagoger, ligesom positive tal for arbejdspladstype betyder højere grad af indre opgavemotivation end for ansatte på botilbud for handicappede, og positive tal for 'Mand' betyder højere indre opgavemotivation for mænd end for kvinder. Omvendt betyder et negativt tal *lavere* grad af indre opgavemotivation.

Tabel 3.3 Regression af graden af indre opgavemotivation blandt medarbejderne

	(1) OLS	(2) Tobit	(3) OLS	(4) Tobit
Mand	-0,033** (0,013)	-0,047** (0,018)	-0,031** (0,013)	-0,045** (0,018)
Alder	0,003 (0,003)	0,005 (0,004)	0,003 (0,003)	0,005 (0,004)
Alder, kvadreret	-0,003 (0,003)	-0,005 (0,005)	-0,002 (0,003)	-0,004 (0,005)
Jobanciennitet	0,001 (0,001)	-0,001 (0,002)	0,001 (0,001)	-0,001 (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	0,003 (0,004)	0,018** (0,008)	0,003 (0,004)	0,018** (0,008)
Sygeplejersker			-0,017 (0,018)	-0,013 (0,028)
SOSU (alle typer)			0,012 (0,015)	0,031 (0,024)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,029 (0,035)	-0,034 (0,047)
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere			0,014 (0,015)	0,032 (0,022)
Øvrige faggrupper			-0,014 (0,018)	-0,001 (0,027)
Plejehjem			0,026 (0,016)	0,038 (0,025)
Hjemmepleje			0,023 (0,017)	0,030 (0,026)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,019 (0,015)	0,043** (0,022)
Andre arbejdssteder			0,011 (0,016)	0,021 (0,024)
Konstant	0,803*** (0,059)	0,802*** (0,085)	0,795*** (0,060)	0,778*** (0,087)
Sigma, Konstant		0,211*** (0,008)		0,209*** (0,008)
Forklaringsgrad (R ²)	0,024		0,037	
Observationer	1.440	1.440	1.440	1.440

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

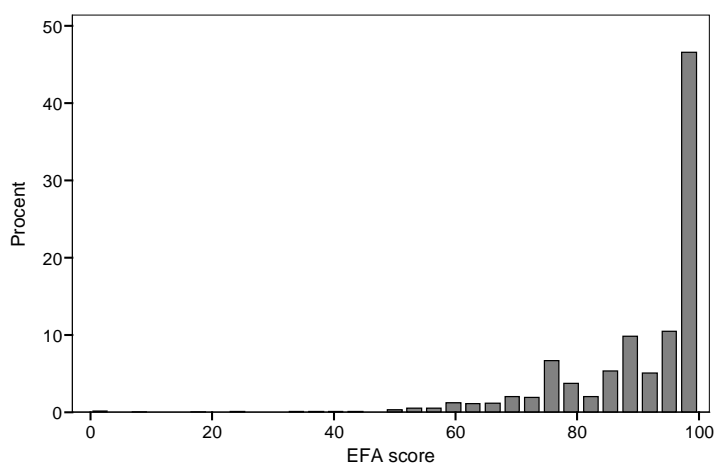
Tabel 3.3 viser ud over OLS-estimerne også Tobit-estimer. Hvis man sammenholder søjle (3) med søjle (4), viser der sig signifikante forskelle mellem OLS- og Tobit-estimerne, hvilket skyldes, at respondenternes svar i høj grad falder i 'Helt enig'-kategorien for indre opgavemotivation (svarende til høj indre opgavemotivation). Det ses også i figur 3.1 ovenfor, som viser den tilhørende estimerede EFA-score for graden af indre motivation blandt medarbejderne. Det ses tydeligt, at en stor andel af respondenterne placerer sig i yderområdet omkring en værdi på 100, hvilket betyder, at en meget stor del af respondenterne har svaret 'Helt enig' til de tilhørende spørgsmål. De undersøgte medarbejdere er med andre ord som forventet højt motiverede.

For at tage højde for, at mange respondenter kunne have placeret sig i en endnu højere kategori (endnu højere indre opgavemotivation), hvis den højeste kategori kunne have været delt yderligere op, bruger vi derfor Tobit-modellen (søjle (4)).

Kigger vi i tabel 3.3 først på de forskellige faggruppers opgavemotivation, kan vi se, at fysio- og ergoterapeuterne ligger lavest af samtlige medarbejdergrupper, og også sygeplejerskerne ligger under socialpædagogerne. Højest ligger ergoterapeuter og SOSU'er. Sammenligner vi opgavemotivationen på tværs af arbejdssteder, ser vi, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen ligger højere på opgavemotivation end ansatte på botilbud for handicappede. Dette var også at forvente, da SOSU'erne (som udgør en stor del af respondenterne) primært er ansat på plejehjem og i hjemmeplejen. Allerhøjest ligger medarbejdere på psykiatriske og andre sociale tilbud, der samtidig er den eneste med et signifikant parameterestimat.

At medarbejdere på plejehjem, i hjemmeplejen og på psykiatriske og sociale tilbud ligger højt på opgavemotivation, kan måske forklares ved, at de har høj grad af borgerkontakt. Fra tidligere studier ved vi, at kontakten til målgruppen fx patienter og borgere kan virke stærkt motiverende, da medarbejderne får mulighed for at gøre en forskel for de mennesker, de står over for (Agervold, Christiansen & Sørensen 2008). Dette fund understøttes af denne undersøgelse, idet SOSU'erne og omsorgs- og pædagogmedhjælperne ligger i top på tilfredshed ved at hjælpe andre. Dette kan ses i tabel 3.4, der viser medarbejderes tilkendegivelser i forhold til følgende udsagn: 'Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde' og 'Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet'. Høj grad af enighed i disse to spørgsmål kalder vi 'Tilfredshed ved at hjælpe andre'. Ligesom ved den indre motivation ser vi i figur 3.2 at en stor del af respondenternes svar grupperer sig omkring 'Helt enig', og vi fokuserer derfor igen på Tobit-resultaterne.

Figur 3.2 Estimeret holdning til graden af tilfredsheden ved at hjælpe andre



Socialpædagogerne har dog også høj målgruppekontakt, men de har en væsentligt lavere grad af både opgavemotivation og tilfredshed ved at hjælpe andre end SOSU'er og omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Det kan til dels forklares ved, at en større andel af socialpædagogerne er mænd (20 %) end tilfældet er for de andre faggrupper. Mænd udtrykker generelt væsentligt lavere grad af opgavemotivation og tilfredshed med at hjælpe andre, end kvinder gør, jf. tabel 3.4.

Tabel 3.4 Regression af graden af tilfredsheden ved at hjælpe andre

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,031*** (0,011)	-0,044*** (0,016)	-0,026** (0,011)	-0,040** (0,016)
Alder	0,001 (0,002)	0,003 (0,004)	0,001 (0,002)	0,002 (0,004)
Alder, kvadreret	-0,001 (0,003)	-0,002 (0,004)	-0,000 (0,003)	-0,002 (0,004)
Jobanciennitet	-0,000 (0,001)	-0,003 (0,002)	-0,000 (0,001)	-0,003 (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	0,007* (0,004)	0,021*** (0,008)	0,006* (0,004)	0,021*** (0,008)
Sygeplejersker			0,005 (0,016)	0,011 (0,024)
SOSU (alle typer)			0,024* (0,014)	0,043** (0,021)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,012 (0,029)	-0,015 (0,040)
Omsorgs- og pædagog- medhjælpere			0,018 (0,014)	0,035* (0,020)
Øvrige faggrupper			-0,011 (0,016)	0,001 (0,024)
Plejehjem			0,015 (0,014)	0,024 (0,022)
Hjemmepleje			0,017 (0,014)	0,023 (0,022)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,019 (0,013)	0,041** (0,020)
Andre arbejdssteder			0,003 (0,014)	0,011 (0,021)
Konstant	0,866*** (0,051)	0,870*** (0,074)	0,857*** (0,052)	0,846*** (0,076)
Sigma, Konstant		0,188*** (0,008)		0,186*** (0,008)
Forklaringsgrad (R ²)	0,019		0,036	
Observationer	1.440	1.440	1.440	1.440

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

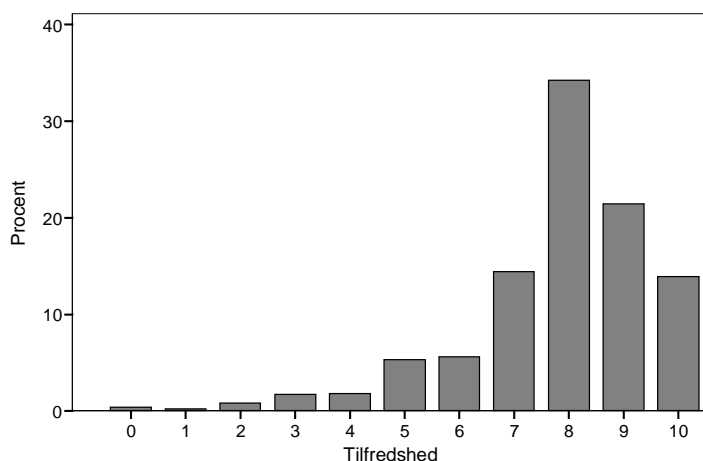
Jobtilfredshed

Ansatte i den offentlige sektor er lønmodtagere, men der er andre grunde til at gå på arbejde end bare lønnen, og det er ikke lønnen alene, der giver retning og mening i arbejdet. Ifølge en skandinavisk teori om arbejde kaldet *socioteknikken* forbedres arbejdsglæden, hvis jobbet indeholder ansvar, kompetencer og udviklingsmuligheder (Thorsrud & Emery 1970). Socioteknikken udviklede nogle punkter, som udtrykker nogle grundlæggende behov, mennesker har i relation til deres arbejde. De er blandt andre: Behov for at arbejde med forskellige aktiviteter, behov for at kunne lære i arbejdet, behov for at kunne tage beslutninger, behov for anseelse og behov for at kunne se sin egen indsats i et bredere samfundsmæssigt perspektiv (Hvid & Møller 2004). Vi forventer derfor, at graden af indflydelse, graden af indre motivation og jobtilfredsheden har en sammenhæng med holdning til døgnarbejde generelt og specifikt, ligesom vi forventer en sammenhæng med respondenternes reaktion på ændringer i arbejdstid og deres grad af døgnarbejde.

I undersøgelsen har vi ud over opgavemotivation også målt medarbejdernes jobtilfredshed. I slutningen af spørgeskemaet har vi således bedt respondenterne om at angive deres tilfredshed med deres job som helhed på en skala fra 0 til 10. Spørgsmålet lød: *'På en skala fra 0-10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du så med dit job som helhed, alt taget i betragtning?'*

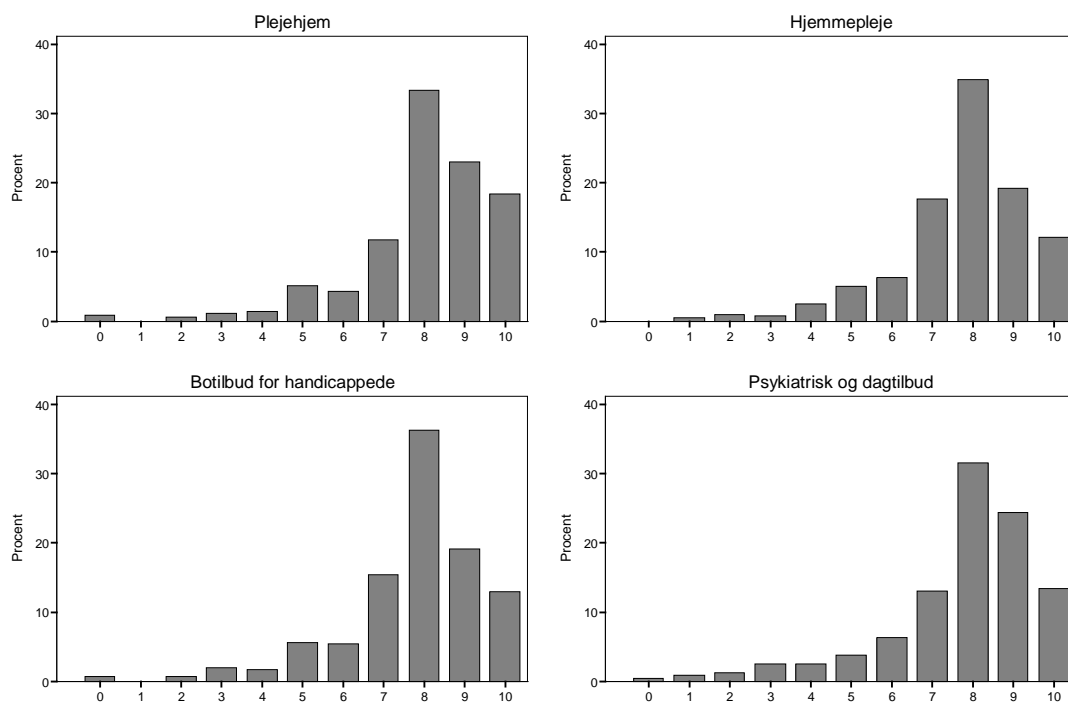
Af nedenstående figurer kan det ses, at medarbejderne generelt angiver høj grad af jobtilfredshed, da omkring 80 % af medarbejderne angiver deres jobtilfredshed med enten 8, 9 eller 10 (jf. figur 3.3). Mønstret er det samme, hvis vi kigger på de forskellige arbejdssteder særskilt (jf. figur 3.4).

Figur 3.3 Oversigt over graden af jobtilfredshed



Anm.: 1.693 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 3.4 Oversigt over graden af jobtilfredshed fordelt på arbejdssteder



Anm.: 348 plejehjems-, 396 hjemmepleje-, 408 botilbuds- og 238 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

3.3 Opsamling

Når man kigger på opfattelsen af medindflydelse på eget arbejde og sammenligner medarbejdergrupperne med hinanden, ser vi, at sygeplejerskerne oplever mest medindflydelse, dernæst kommer fysio- og ergoterapeuterne, SOSU'erne og socialpædagogerne. Dem, der oplever mindst indflydelse på eget arbejde, er omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Sammenligner vi i stedet oplevelsen på tværs af arbejdssteder frem for faggrupper, tegner der sig et billede af, at ansatte i hjemmeplejen oplever mindre medindflydelse på eget arbejde end ansatte på botilbud for handicappede, men interessant nok også væsentligt mindre medindflydelse end ansatte på plejehjem. Medarbejdere på psykiatriske og andre sociale tilbud oplever mest indflydelse på eget arbejde. Disse forskelle mellem arbejdssteder kan fx skyldes forskelle i, hvor præcist arbejdsopgaven er defineret på forskellige arbejdssteder. I hjemmeplejen er borgerne fx normalt visiteret til en meget præcist beskrevet ydelse, der så skal leveres.

I forhold til medarbejderes indflydelse på arbejdspladsen er billedet et andet. Her oplever socialpædagoger mere indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold end *samtlig*e andre faggrupper (det skal dog bemærkes, at forskellen til sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter er negligerbar). I bund ligger igen omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Sammenligner vi i stedet på tværs af arbejdssteder, ser vi igen, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen oplever mindre indflydelse på organisatoriske forhold end ansatte på botilbud for handicappede, og igen ligger ansatte i hjemmeplejen væsentligt lavere end ansatte på ple-

plejehjem. Dem, der oplever mest indflydelse på organisatoriske forhold, er medarbejdere på botilbud for handicappede og medarbejdere på psykiatriske og sociale tilbud. Det kan dels skyldes mindre organisationsstørrelse for botilbud og andre tilbud og dels forskelle på beslutningskompetencen.

Arbejdsstedet synes altså at have stor betydning for, hvor stor medindflydelse medarbejdere oplever at have på henholdsvis deres eget arbejde og arbejdspladsens organisering. Det samme gælder medarbejdernes faggruppe.

Hvad angår opgavemotivationen ligger fysio- og ergoterapeuterne lavest af samtlige medarbejdergrupper, mens sygeplejerskerne ligger under socialpædagogerne. Højest ligger omsorgs- og pædagogmedhjælpere og SOSU'er. Sammenligner vi opgavemotivationen på tværs af arbejdssteder, ser vi, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen ligger højere på opgavemotivation end de ansatte på botilbud for handicappede. At medarbejdere på plejehjem, i hjemmeplejen og på psykiatriske og sociale tilbud ligger højt på opgavemotivation kan måske forklares ved, at de har høj grad af borgerkontakt. Tidligere studiers påpegning af, at kontakten til målgruppen fx patienter og borgere kan virke stærkt motiverende, understøttes af denne undersøgelse, idet SOSU'erne og omsorgs- og pædagogmedhjælperne ligger i top på tilfredshed ved at hjælpe andre.

Socialpædagogerne har dog også høj målgruppekontakt, men de har en væsentligt lavere grad af både opgavemotivation og tilfredshed ved at hjælpe andre end SOSU'er og omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Mandlige respondenter udtrykker generelt væsentligt lavere grad af opgavemotivation og tilfredshed med at hjælpe andre, end kvindelige respondenter gør.

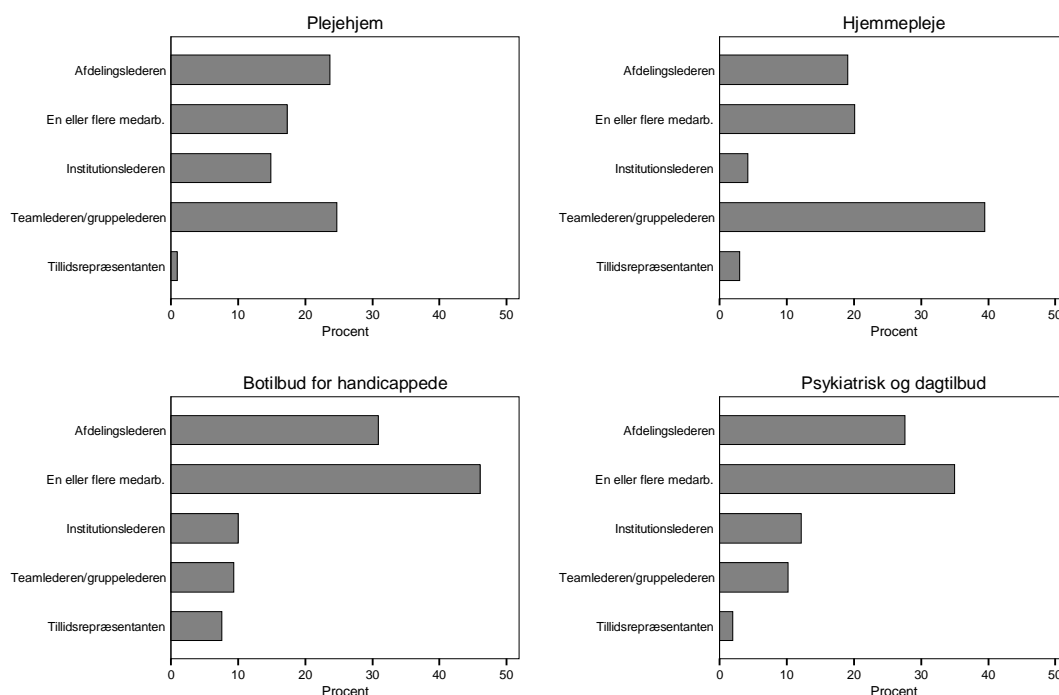
4 Medarbejderne og døgnarbejdet

Det forgående kapitel har handlet om medarbejderes indflydelse og motivation og forskelle de forskellige faggrupper imellem. I dette kapitel dykker vi ned i selve vagtplanlægningen, mængden af døgnarbejde og sammenhænge mellem medarbejderindflydelse og motivation på den ene side og fleksibilitet i vagplanen, reaktioner på ændret tjeneste og holdninger til døgnarbejde på den anden.

4.1 Hvordan sker vagtplanlægning?

Figur 4.1 viser en oversigt over, hvordan vagtplanlægningen foregår jf. de respondenter, der har svaret 'Ja' til, at de ved, hvordan vagtplanlægningen foregår på deres arbejdsplads. Oversigten er opdelt på de fire arbejdsstedstyper.

Figur 4.1 Hvem laver vagtplanen? Fordelt på arbejdspladser

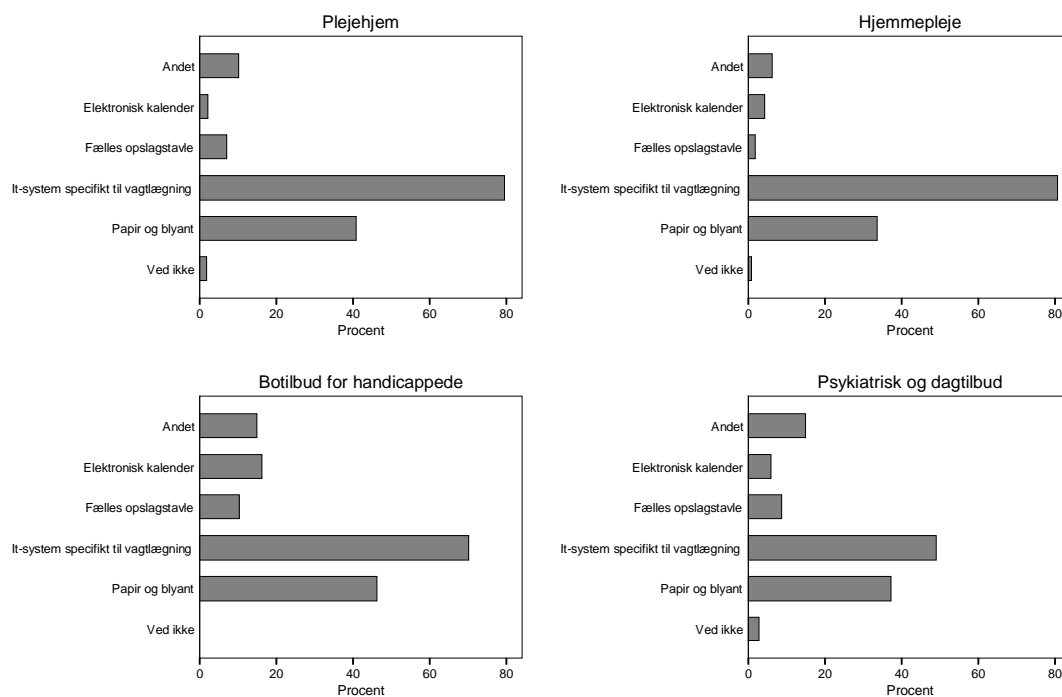


Anm.: 375 plejehjems-, 427 hjemmepleje-, 437 botilbuds- og 254 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Her kan det ses, at især på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud er det medarbejderne eller afdelingslederen, der laver vagtplanen. På plejehjem er det mere forskelligt, hvem der laver vagtplanen, mens det i hjemmeplejen oftest er teamlederen eller gruppelederen, der laver vagtplanen.

Hvad angår selve processen omkring vagtplanlægning, angiver de fleste, at det foregår ved hjælp af it-systemer lavet specifikt til vagtplanlægning, jf. figur 4.2.

Figur 4.2 Vagtplanens hjælpemidler fordelt på arbejdspladser

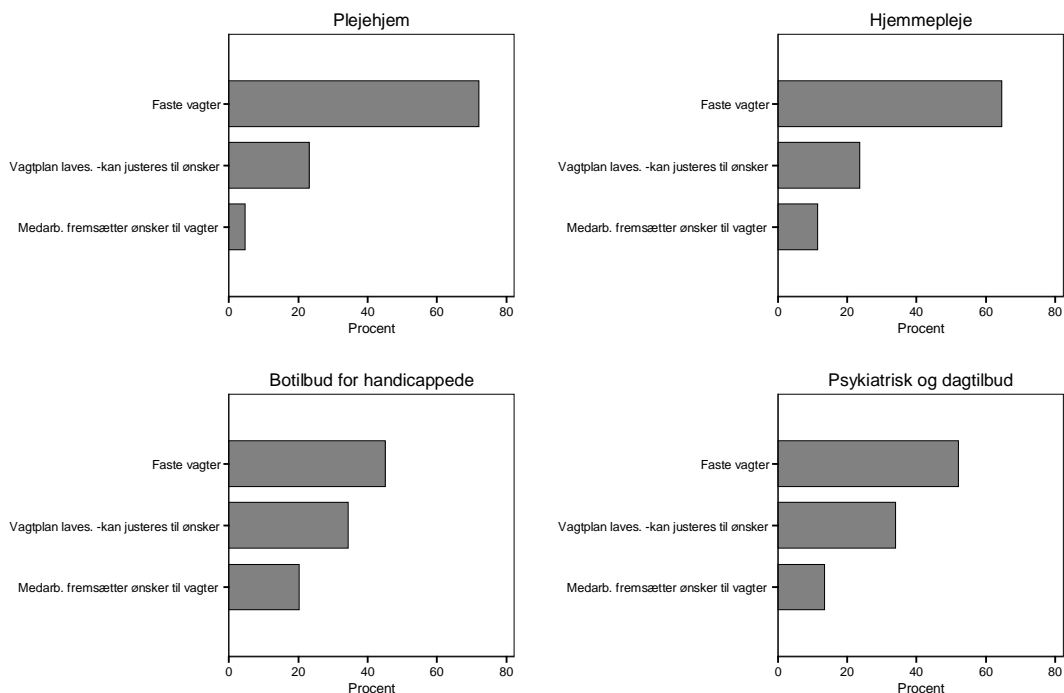


Anm.: 375 plejehjems-, 427 hjemmepleje-, 437 botilbuds- og 254 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Der bruges primært it-systemer som hjælpemiddel, men ganske mange steder bruges også fortsat papir og blyant (ca. 40 % af medarbejderne angiver dette). Der er ingen særlig forskel på, hvilken type arbejdssted der bruger hvilke hjælpemidler.

På de forskellige arbejdssteder er der også forskellige normer for, hvordan vagplanen lægges, altså selve processen omkring det. Figur 4.3 viser medarbejdernes svar på, hvordan processen foregår. Svarmulighederne var: 'Medarbejderne fremsætter ønsker til vagter, hvorefter vagterne fordeles', 'Der bliver først lavet en vagtplan, som derefter kan justeres i forhold til medarbejdernes ønsker', og 'Vi har faste vagter (dog ikke nødvendigvis i helligdagene)'.

Figur 4.3 Vagtplanens sammensætning fordelt på arbejdspladser

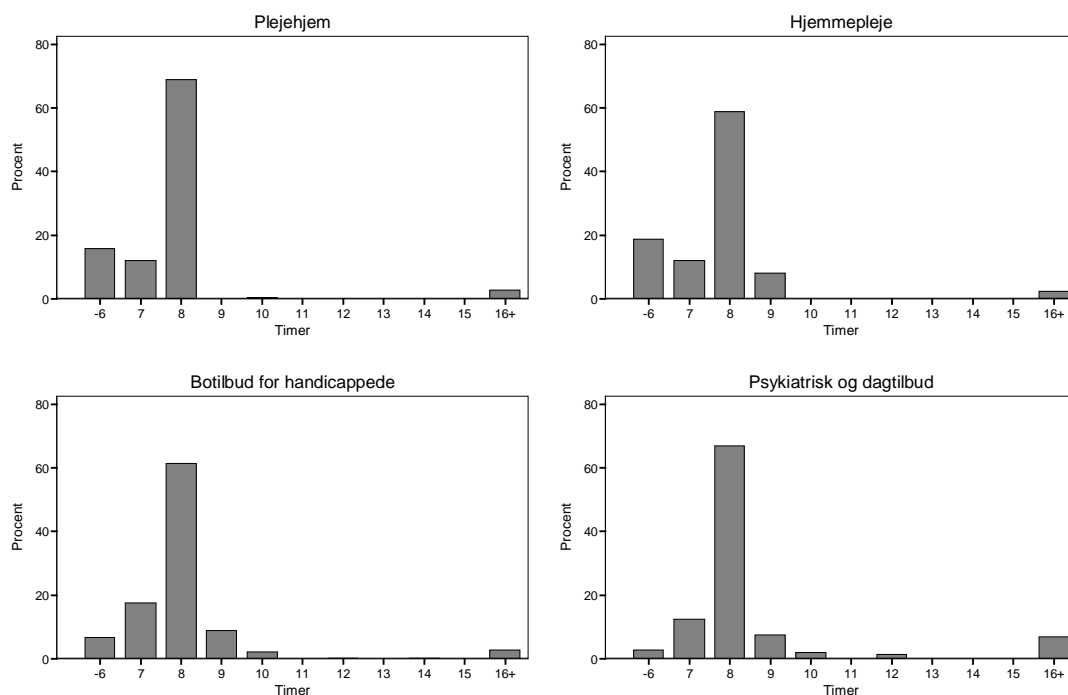


Anm.: 301 plejehjems-, 357 hjemmepleje-, 376 botilbuds- og 190 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Især på plejehjem samt i hjemmeplejen består vagtplanen hovedsagligt af faste vagter, mens medarbejderne i højere grad fremsætter ønsker til vagter, hvorefter vagterne fordeles i vagtplanen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud.

1.513 (svarende til 84 %) af medarbejderrespondenterne arbejder på døgndækkende arbejdspladser. I den formelle analyse i denne rapport er der i spørgsmål omkring holdningen til døgnarbejde taget højde for, om de adspurgte personer har svaret, at de arbejder på døgndækkede arbejdspladser eller ej. De 16 %, der har indikeret, at de ikke arbejder på døgndækkede arbejdspladser, medvirker altså ikke i analysen angående holdninger til døgnarbejde. På de arbejdspladser er den typiske længde af vagterne i timer angivet i figur 4.4. Det fremgår heraf, at den typiske vagt er omkring otte timer, og at der er ikke markante forskelle i fordelingen af vagternes længde på tværs af arbejdspladser. Dog er der en tendens til en anelse længere vagter på psykiatrisk og dagtilbud. Især er der på disse arbejdssteder flere, der har svaret over 16 timer som den typiske vagt.

Figur 4.4 Længden af den typiske vagt fordelt på arbejdspladser



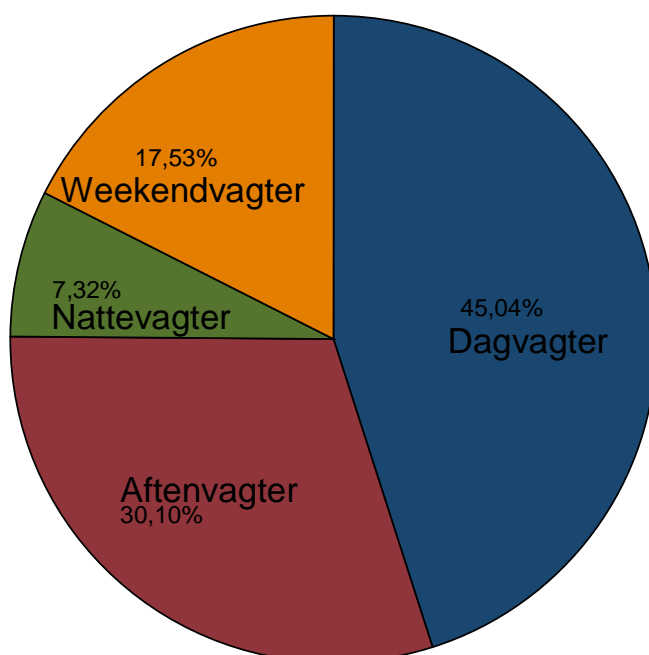
Anm.: 290 plejehjems-, 332 hjemmepleje-, 371 botilbuds- og 145 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

4.2 Hvilke typer af vagter har medarbejderne?

Af de 1.807 medarbejderrespondenter, der deltager i undersøgelsen, arbejder 84 % af dem på døgndækkende arbejdspladser, dvs. arbejdspladser, hvor der er medarbejdere, der har aften-, natte- eller weekendvagter.

Nedenstående figur 4.5 viser, hvor megen af deres arbejdstid medarbejdere, der arbejder på døgndækkende arbejdspladser, bruger på forskellige vagttypen.

Figur 4.5 Oversigt over procentfordelingen af vagter blandt de medarbejdere, der arbejder på døgndækkende arbejdssteder



Anm.: 1.806 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Som det ses af figuren, bruges langt den meste arbejdstid på dagvagter.

I tabel 4.1 kan vi se de forskellige vagttyper fordelt på faggrupper. Igen er kvindelige socialpædagoger på botilbud referencekategori, hvilket betyder, at positive tal indikerer et højere arbejdstidsforbrug på den vagttype end denne referencegruppe, og et negativt tal betyder lavere arbejdstidsforbrug på den vagttype (se også diskussionen af, hvordan tabellerne fortolkes i tilknytning til tabel 3.1).

Sammenligner vi faggruppernes fordeling af arbejdstid på vagttyper, ser vi, at sygeplejersker har et væsentligt lavere forbrug af arbejdstid på aften- og weekendvagter end socialpædagoger og de andre faggrupper, men væsentlig højere grad af nattevagter. Dette kan skyldes, at man i organiseringen af vagtplanen for sygeplejersker i mindre grad opererer med en aftenvagt, men primært med dag- eller nattevagt.

Tabel 4.1 Regressionsresultater for andelen af aften-, natte- og weekendvagter

	(1) OLS Aftenvagter	(2) OLS Nattevagter	(3) OLS Weekendvagter
Mand	0,005 (0,028)	0,043* (0,023)	-0,015 (0,013)
Alder	-0,015*** (0,006)	0,003 (0,005)	-0,016*** (0,004)
Alder, kvadreret	0,022*** (0,007)	-0,001 (0,005)	0,015*** (0,004)
Jobanciennitet	-0,002 (0,004)	-0,004 (0,003)	-0,001 (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	-0,003 (0,015)	0,016 (0,013)	0,004 (0,005)
Sygeplejersker	-0,125*** (0,041)	0,064** (0,028)	-0,066*** (0,022)
SOSU (alle typer)	-0,030 (0,035)	0,043* (0,025)	-0,020 (0,021)
Fysio- og ergoterapeuter	-0,025 (0,066)	-0,004 (0,029)	-0,010 (0,025)
Omsorgs- og pædagogmed- hjælpere	-0,066*** (0,024)	0,186*** (0,034)	0,004 (0,017)
Øvrige faggrupper	-0,094*** (0,029)	0,030 (0,025)	0,041* (0,022)
Plejehjem	-0,006 (0,039)	-0,000 (0,028)	-0,040* (0,024)
Hjemmepleje	-0,052 (0,040)	-0,050* (0,028)	-0,032 (0,025)
Psykiatrisk og dagtilbud	-0,083*** (0,022)	0,035 (0,024)	-0,052*** (0,014)
Andre arbejdssteder	-0,015 (0,035)	-0,000 (0,024)	-0,053*** (0,019)
Konstant	0,588*** (0,115)	-0,077 (0,090)	0,647*** (0,085)
Forklaringsgrad (R ²)	0,052	0,087	0,168
Observationer	1.172	1.172	1.172

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

For flere faggrupper gælder, at de har et markant lavere tidsforbrug på aftenvagter end socialpædagoger, ligesom ansatte på psykiatriske tilbud og dagtilbud i mindre grad har aftenvagt end ansatte på botilbud for handicappede. Dette kan formodentligt forklares ved forskelle i, hvornår der er spidsbelastninger på de forskellige typer af arbejdssteder. Såfremt flere arbejdsopgaver ligger i eftermiddags- og aftentimerne på botilbuddene, hvor beboerne er hjemme, vil der også være behov for større personaledekning på disse tidspunkter. I dagtimerne kan beboerne på botilbud for handicappede deltage i uddannelse eller anden aktivitet, hvilket i mindre grad er tilfældet på plejehjem og i hjemmeplejen. Der kan også være flere af de sundhedsrelaterede opgaver, der uden problemer kan placeres i dagtimerne på hverdage. Især sygeplejerskerne bruger i forlængelse heraf en mindre del af deres arbejdstid end socialpædagogerne på weekendvagter, hvilket tilsvarende kan hænge sammen med, at der er relativt flere opgaver at løse for socialpædagogerne i weekenden, hvor brugerne af deres ydelser i højere grad er til stede på de sociale tilbud. Kigger man særskilt på nattevagter, springer en faggruppe i øjnene, nemlig omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har et voldsomt større forbrug på nattevagter end socialpædagoger og andre faggrupper. 70 % af omsorgs- og pædagogmedhjælperne er imidlertid ansat på botilbud for handicappede. Der lader altså til at eksistere en form for arbejdsdeling på botilbuddene, hvor det er omsorgs- og pædagogmedhjælpere frem for socialpædagoger, der tager nattevagterne.

4.3 Sammenhæng mellem vagttypen og medindflydelse

I det ovenstående var fokus på forskelle i, hvilke vagttypen faggrupperne bruger deres arbejdstid på. De næste analyser handler om sammenhænge mellem forskellige vagttypen og medindflydelse.

Som beskrevet i afsnit 3.1 har medindflydelse to dimensioner: 'Indflydelse på eget arbejde' og 'Indflydelse på arbejdspladsen'. I tabellerne er der taget højde for den forskel, der er på de forskelle i graden af indflydelse på eget arbejde, der er mellem faggrupperne (jf. afsnit 3.1).

I tabel 4.2 ses det, at personer med en høj andel nattevagter ligger højere på graden af *indflydelse på eget arbejde* sammenlignet med personer med højere andel af de andre vagttypen (dag-, aften- og weekendvagter). Det helt modsatte gør sig gældende i forhold til *indflydelse på arbejdspladsen* (jf. tabel 4.3), hvor en høj andel af nattevagter indikerer en signifikant lavere grad af oplevet indflydelse på arbejdspladsen i forhold til de øvrige vagttypen. Der synes altså at være høj grad af frihed til at planlægge eget arbejde på nattevagten, men megen lille indflydelse på kollektive forhold på arbejdspladsen. Det kan forklares ved fraværet af ledelsesmæssig tilstedeværelse i løbet af natten, hvilket giver større individuel frihed til at tilrettelægge arbejdet, men også afskærer de ansatte fra kommunikation til fora, hvor beslutninger træffes. For lige præcis nattevagter gælder det, at 30 % af de personer, der har nattevagter, bruger *hele* deres arbejdstid på nattevagter. Dette bestyrker, at der er begrænset kontakt til ledelsen, hvis denne primært er til stede i dagtimerne. I bund på *indflydelse på eget arbejde* ligger ansatte med en stor andel weekendvagter.

Tabel 4.2 Regressionsresultater for målet for oplevet indflydelse på eget arbejde

	(1)	(2)	(3)
	OLS	OLS	OLS
Andel aftenvagter	0,009 (0,027)		
Andel nattevagter		0,078** (0,031)	
Andel weekendvagter			-0,360*** (0,028)
Konstant	0,707*** (0,009)	0,704*** (0,003)	0,773*** (0,006)
Forklaringsgrad (R ²)	0,000	0,006	0,106
Observationer	1.081	1.081	1.081

Anm.: Andel vagter er kontrolleret for socioøkonomiske variabler (køn, alder mv.)

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel 4.3 Regressionsresultater for målet for oplevet indflydelse på egen arbejdsplads

	(1)	(2)	(3)
	OLS	OLS	OLS
Andel aftenvagter	0,103*** (0,026)		
Andel nattevagter		-0,260*** (0,027)	
Andel weekendvagter			0,049 (0,036)
Konstant	0,367*** (0,007)	0,415*** (0,003)	0,388*** (0,006)
Forklaringsgrad (R ²)	0,012	0,063	0,002
Observationer	1.095	1.095	1.095

Anm.: Andel vagter er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel 4.4 Regressionsresultater for andelen af aften-, natte- og weekendvagter på graden af indre opgavemotivation blandt medarbejderne

	(1)	(2)	(3)
	OLS	OLS	OLS
Andel aftenvagter	0,021 (0,065)		
Andel nattevagter		-0,036 (0,071)	
Andel weekendvagter			-0,203*** (0,072)
Konstant	0,874*** (0,020)	0,883*** (0,007)	0,916*** (0,013)
Forklaringsgrad (R ²)	0,000	0,000	0,007
Observationer	1.099	1.099	1.099

Anm.: Andel vagter er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

4.4 Flexibilitet i vagtplanen

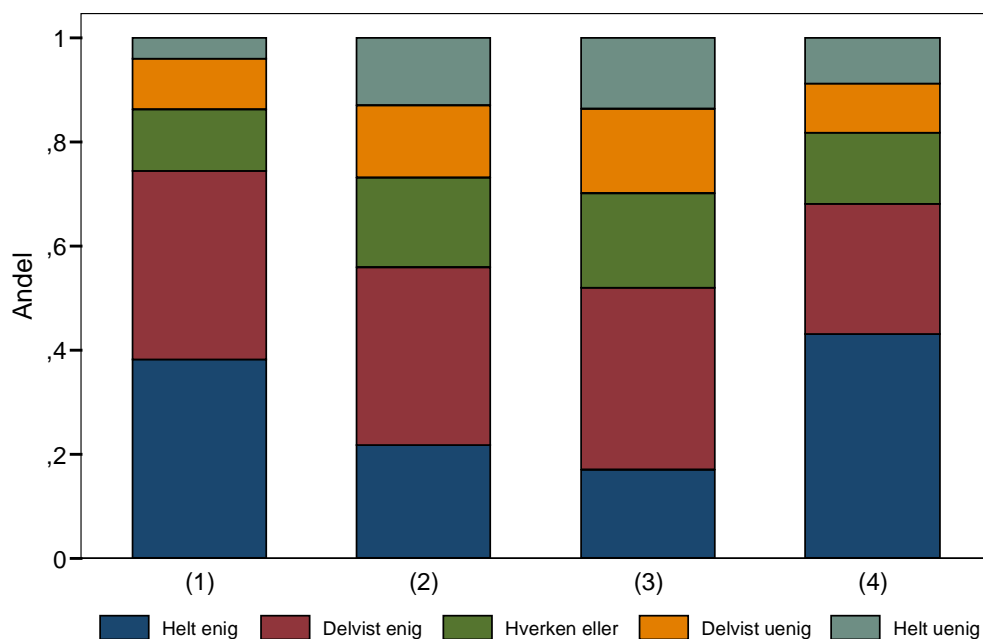
Når man er på en arbejdsplads med vagter, hvor man skal være til stede på et bestemt tidspunkt, kan det forekomme, at man af den ene eller anden grund har behov for at komme af med en vagt. Spørgsmålet er, hvor fleksibel vagtplanlægningen opleves at være i sådanne tilfælde. Det er interessant, fordi det afdækker en vigtig dimension af medarbejdernes holdning til døgnarbejdet, ligesom det kan hænge sammen med motivation og jobtilfredshed.

Vi bad respondenterne vurdere, hvor enige eller uenige de var i følgende udsagn:

- 1 'Det er på min arbejdsplads meget nemt at bytte vagter internt mellem kollegerne'
- 2 'Min leder sørger for, at man altid kan komme af med en vagt, hvis man har brug for det'
- 3 'Jeg kan altid få lagt mine vagter, så de passer med mit privatliv'
- 4 'Hvis jeg ikke kan finde en kollega til at tage min vagt, er jeg tvunget til selv at tage den'

Graden af fleksibilitet er målt således: Jo højere grad af enighed i udsagnene, jo højere grad af oplevet fleksibilitet er der i vagtplanen. Det gælder dog ikke for sidste udsagn, der vender modsat af de andre, hvorfor det i dette tilfælde er høj grad af uenighed, der udtrykker høj grad af oplevet fleksibilitet. Figur 4.6 viser svarfordelingen over spørgsmålene.

Figur 4.6 Medarbejdernes svar på spørgsmål omkring fleksibilitet i vagtplanlægningen



Anm.: 1.807 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Generelt oplever medarbejderne forholdsvis høj grad af fleksibilitet (erklærer sig i høj grad enige i de første spørgsmål og uenige i de sidste spørgsmål), men der er visse forskelle mellem faggrupperne og mellem arbejdsstederne. I tabel 4.5 vises graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen fordelt på faggrupper og arbejdssteder. Igen er kvindelige socialpædagoger på botilbud for handicappede udgangspunktet, dvs. positive tal betyder, at der er tale om *højere* grad af fleksibilitet, og et negativt tal betyder, at der er tale om *lavere* grad af oplevet fleksibilitet end denne gruppe.

Sammenligner vi de forskellige faggruppers oplevelse af fleksibilitet i vagtplanen, kan vi se, at sygeplejersker oplever en højere grad af fleksibilitet end socialpædagogerne, hvorimod SOSU'er og fysio- og ergoterapeuter oplever mindre. Kigger vi på arbejdssted frem for faggruppe, kan vi se en markant forskel på oplevelsen af fleksibilitet i vagtplanen mellem medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen. Medarbejdere på plejehjem oplever en højere grad af fleksibilitet end ansatte på botilbud for handicappede, mens medarbejdere i hjemmeplejen oplever væsentligt lavere grad af fleksibilitet end ansatte på botilbud for handicappede. Medarbejdere på psykiatriske og sociale tilbud er klart dem, der oplever højest grad af fleksibilitet i vagtplanen.

Tabel 4.5 Regressionsresultater for graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	-0,014 (0,019)	-0,017 (0,019)
Alder	-0,008* (0,004)	-0,008* (0,004)
Alder, kvadreret	0,008* (0,005)	0,008* (0,005)
Jobanciennitet	-0,002 (0,003)	-0,001 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,012 (0,008)	0,012 (0,008)
Sygeplejersker		0,053* (0,029)
SOSU (alle typer)		-0,031 (0,025)
Fysio- og ergoterapeuter		-0,058 (0,048)
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		0,008 (0,023)
Øvrige faggrupper		-0,017 (0,026)
Plejhjem		0,027 (0,027)
Hjemmepleje		-0,028 (0,028)
Psykiatrisk og dagtilbud		0,044** (0,021)
Andre arbejdssteder		0,060** (0,025)
Konstant	0,754*** (0,088)	0,748*** (0,089)
Forklaringsgrad (R ²)	0,007	0,031
Observationer	1.409	1.409

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Sådanne forskelle kan skyldes forskellige ting. Eksempelvis er det muligt, at medarbejderantallet i ens enhed eller team kan betyde noget. Jo flere medarbejdere, der er ansat, jo flere muligheder kan der være for at få ændret sin vagtplan. Her kan man forestille sig, at der er flere medarbejdere på plejhjem end på nogle af de andre arbejdssteder. En anden mulighed er, at fleksibiliteten i tidspunktet for opgaveløsningen spiller ind. Her kan der være forskel i, om opgaverne skal løses på et bestemt tidspunkt, eller de kan udskydes til et andet tidspunkt. Dette kan potentielt forklare, at de psykiatriske og sociale tilbud ligger højt, da de sandsynligvis har mere fleksibilitet i tidspunktet for opgaveløsningen end fx hjemmeplejen.

Sammenhæng mellem fleksibilitet i vagtplanen og medindflydelse

Den næste analyse (tabel 4.6) viser sammenhængen mellem oplevet fleksibilitet i vagtplanen og medindflydelse. Der er en stærk positiv sammenhæng mellem oplevelserne af indflydelse på eget arbejde og oplevelsen af fleksibilitet i vagtplanen. Det vil sige, at dem, der udtrykker høj grad af indflydelse på eget arbejde, også udtrykker, at de oplever høj grad af fleksibilitet i vagtplanen. Det samme gælder for sammenhængen mellem indflydelse på arbejdspladsen og oplevet fleksibilitet i vagtplanen. Denne sammenhæng er dog svagere, men her skal det også erindres, at der er en tendens til, at medarbejderne generelt oplever mindre indflydelse på arbejdspladsen end den indflydelse, de oplever at have på deres eget arbejde.

Tabel 4.6 Regression af oplevet indflydelse på graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen

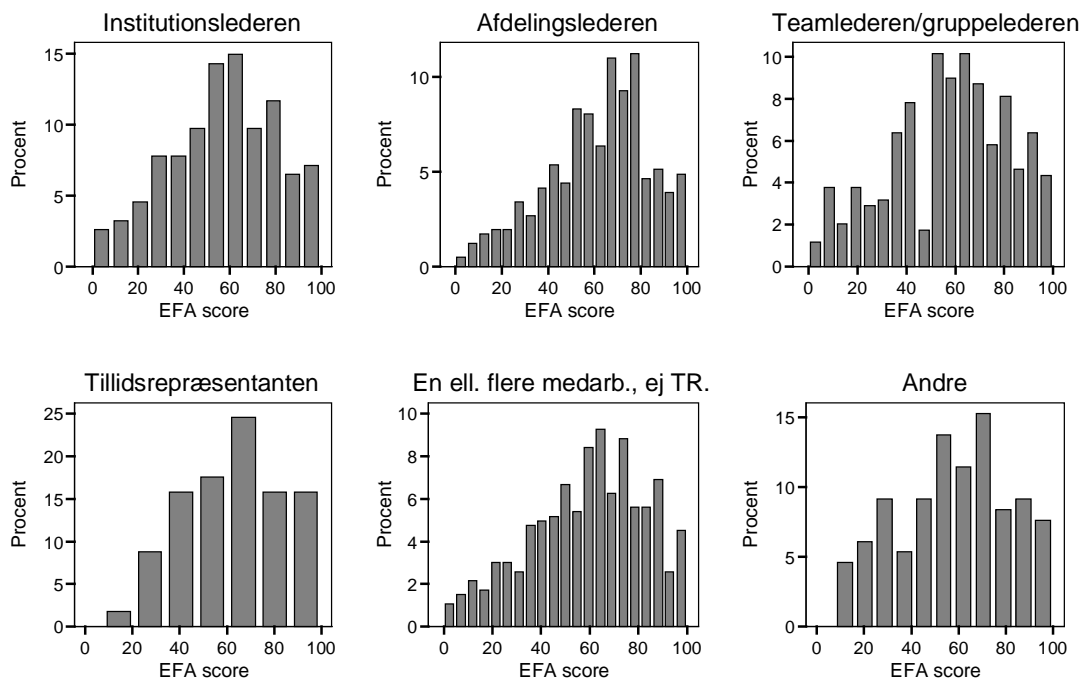
	(1)	(2)
	OLS	OLS
Oplevet indflydelse på eget arbejde	0,351*** (0,092)	
Oplevet indflydelse på egen arbejdsplads		0,258*** (0,093)
Konstant	0,330*** (0,066)	0,477*** (0,038)
Forklaringsgrad (R ²)	0,011	0,006
Observationer	1.357	1.370

Anm.: Medarbejderindflydelse er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Hvordan sammenhængene i tabel 4.6 skal fortolkes, er lidt vanskeligere. For det første kan det tænkes, at medarbejdere med høj grad af indflydelse på eget arbejde og på arbejdspladsen via denne indflydelse har mulighed for at påvirke deres vagtplan og derved oplever den som mere fleksibel end medarbejdere, der har lavere medindflydelse. For det andet er det (jf. teorien om krav-kontrol, afsnit 3.1) muligt, at medarbejdere, der oplever højere grad af indflydelse på eget arbejde (kontrol), finder vagtplanen (krav) mindre belastende og af den grund oplever vagtplanen som mere fleksibel. Denne tolkning understøttes af det forhold, at der er en stærkere sammenhæng mellem oplevet fleksibilitet i vagtplanen og indflydelse på *eget arbejde* end sammenhængen mellem fleksibilitet i vagtplanen og indflydelse på *arbejdspladsen*. For det tredje kan årsagssammenhængen tænkes at gå den anden vej: Hvis man oplever at have en fleksibel arbejdsplan, vil man måske som følge deraf tendere til at rapportere, at man har højere grad af medarbejderindflydelse. Endelig er der mulighed for, at et helt tredje forhold påvirker både medindflydelse og oplevet fleksibilitet. Konklusionen er dermed, at der er positiv statistisk sammenhæng. Om kausaliteten vender den ene eller anden vej, eller om der er tale om en tredje indflydelse, der påvirker begge variabler i en positiv retning, kan vi ud fra datagrundlaget ikke konkludere. Det er endvidere interessant, om graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen varierer i forhold til, hvem der laver vagtplanen. Figur 4.7 viser denne opdeling. Der lader ikke til at være den helt store forskel mellem, hvem der laver vagtplanen, og i hvor høj grad medarbejderne oplever fleksibilitet i vagtplanen.

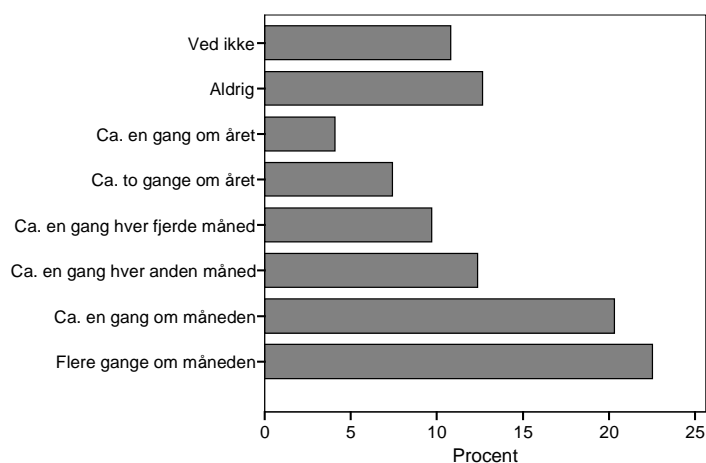
Figur 4.7 Graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen fordelt på, hvem der laver vagtplanen



4.5 Medarbejderes ændringer i arbejdstid

Vi anvender flere spørgsmål til at belyse medarbejdernes holdning til ændringer i arbejdstiden. Først har vi spurgt dem, hvor ofte de oplever ændringer i tjenesten. Svarfordelingen på dette spørgsmål ses i figur 4.8 .

Figur 4.8 Medarbejderrespondenternes svar på 'Hvor ofte har du oplevet ændringer i tjenesten?'

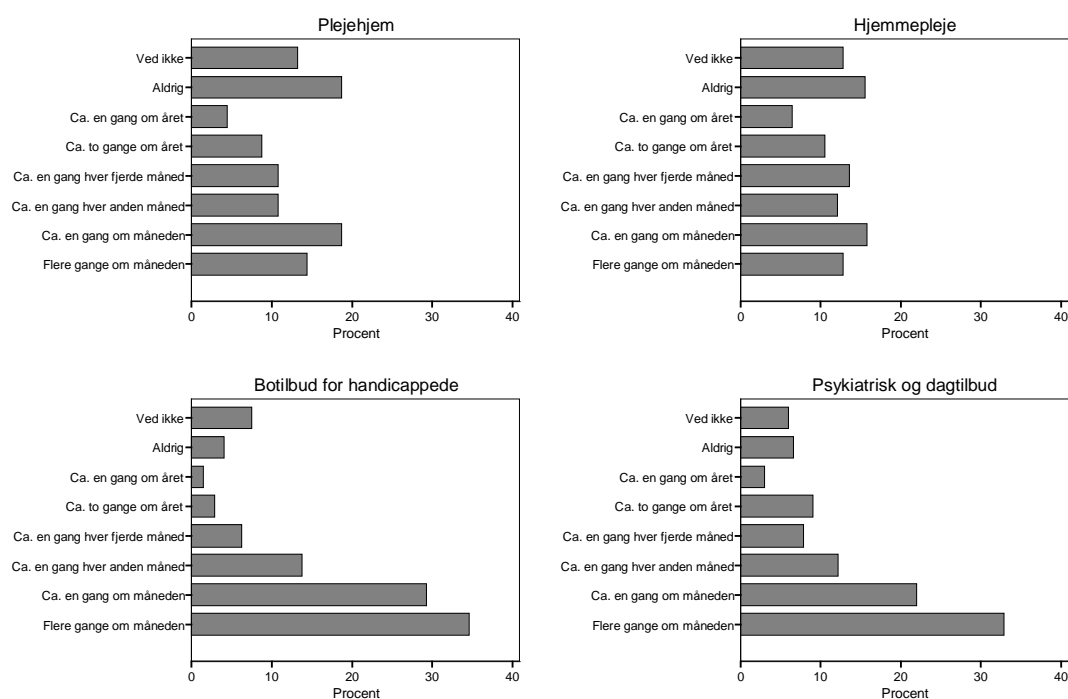


Anm.: 1.534 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Flere end 70 % af medarbejderne har oplevet ændringer i tjenesten. Af dem har 5 % oplevet det sjældnere end én gang om året, mens 22 % har oplevet det flere gange om måneden. Der er ikke spurgt ind til varigheden af ændringen.

Som det fremgår af figur 4.8, er der stor variation i hyppigheden af ændringer i tjenesten på de forskellige arbejdsstedstyper. Medarbejdere på botilbud for handicappede og på psykiatriske og sociale tilbud oplever klart hyppigst ændringer i tjenesten. Af dem har omkring 35 % oplevet ændringer flere gange om måneden (mod 12-15 % på plejehjem og i hjemmepleje). Medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen svarer forholdsvis ens på spørgsmålet. Af dem angiver næsten 20 %, at de aldrig har oplevet ændringer (mod 5-7 % på botilbud for handicappede og psykiatrisk og sociale tilbud).

Figur 4.9 Medarbejderrespondenternes svar på 'Hvor ofte har du oplevet ændringer i tjenesten?' fordelt på arbejdssteder



Anm.: 357 plejehjems-, 408 hjemmepleje-, 418 botilbuds- og 201 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

4.6 Medarbejderes reaktion på ændret arbejdstid

Et er, hvor tit medarbejdere oplever ændringer i deres tjeneste, noget andet er deres oplevelse af det. Medarbejderne blev i spørgeskemaet spurgt om deres holdninger til både ændret tjeneste og pålagt afspadsring og fridage. I Bilag B findes en faktoranalyse, der viser, hvordan spørgsmålene kan samles til en fælles bagvedliggende holdning til ændringer.

Holdningen til, hvordan ændret arbejdstid påvirker den enkelte, er målt ved følgende spørgsmål: 'Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel' og 'Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min arbejdstid'. Høj grad af enighed i de to spørgsmål tages som udtryk for, at ændringer i arbejdstiden opleves som i høj grad negativt.

Tabel 4.7 viser graden af, hvor negativt ændringer i arbejdstiden opleves af den enkelte afhængigt af faggruppe og arbejdssted. Igen er kvindelige socialpædagoger på botilbud for handicappede udgangspunktet. Sammenligner man de forskellige arbejdssteder, kan det ses, at medarbejdere i hjemmeplejen oplever ændringer i arbejdstid som *mest* negativt. Både disse medarbejdere og medarbejdere på plejehjem har en markant mere negativ holdning end ansatte på botilbud for handicappede. Derimod oplever medarbejdere på psykiatriske og andre sociale botilbud ændringer som *mindst* negative. Dette følger mønstret i forhold til, hvor ofte ændringerne forekommer, som beskrevet i ovenstående afsnit. Selvom det er nærliggende at slutte, at medarbejdere, der ofte oplever ændringer i deres arbejdstid, er mere negative over for ændringer end medarbejdere, der aldrig oplever ændringer, er dette dog ikke tilfældet på individniveau.

Tabel 4.7 Regression af graden af oplevet negative påvirkninger af arbejdstiden

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	-0,015 (0,025)	-0,034 (0,026)
Alder	-0,004 (0,006)	-0,002 (0,006)
Alder, kvadreret	0,006 (0,007)	0,004 (0,007)
Jobanciennitet	-0,003 (0,004)	-0,003 (0,004)
Jobanciennitet, kvadreret	0,014 (0,014)	0,017 (0,014)
Sygeplejersker		0,006 (0,038)
SOSU (alle typer)		0,024 (0,033)
Fysio- og ergoterapeuter		-0,003 (0,064)
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		-0,001 (0,028)
Øvrige faggrupper		0,010 (0,034)
Plejehjem		-0,097*** (0,036)
Hjemmepleje		-0,144*** (0,037)
Psykiatrisk og dagtilbud		-0,057** (0,027)
Andre arbejdssteder		-0,001 (0,031)
Konstant	0,588*** (0,124)	0,599*** (0,123)
Forklaringsgrad (R ²)	0,006	0,047
Observationer	953	953

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Et kig på tabel 4.8 kan måske forklare noget af forskellen på, hvor negativt ændringer i arbejdstid opleves på de forskellige arbejdssteder. Tabellen viser sammenhængen mellem medindflydelse og oplevelse af ændringer som negative. Her er en meget klar sammenhæng. Jo højere grad af medindflydelse, en medarbejder oplever at have, jo mindre negativt opleves ændringer. Især har indflydelsen på arbejdspladsen betydning. I lighed med tidligere analyser er der her taget højde for socioøkonomiske baggrundsvariabler som køn, alder, anciennitet, faggruppe og arbejdssteder. Som beskrevet i afsnit 3.1. oplever medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen mindre indflydelse både på eget arbejde og på arbejdspladsen end medarbejdere på botilbud for handicappede og psykiatriske og sociale tilbud.

Tabel 4.8 Regression af oplevet medarbejderindflydelse på graden af oplevede negative påvirkninger af arbejdstiden (1) og (2). Regression af graden af oplevede negative påvirkninger af arbejdstiden på tilfredshed (3) og (4)

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Arbejdstidens negative påvirkninger	Arbejdstidens negative påvirkninger	Personlig tilfredshed	Tilfredshed ved at hjælpe andre
Oplevet indflydelse på eget arbejde	0,197 (0,133)			
Oplevet indflydelse på egen arbejdsplads		0,329*** (0,123)		
Arbejdstidens negative påvirkninger			-0,052 (0,087)	-0,096 (0,075)
Konstant	0,387*** (0,095)	0,393*** (0,051)	0,906*** (0,046)	0,948*** (0,040)
Forklaringsgrad (R ²)	0,003	0,008	0,000	0,002
Observationer	928	935	944	944

Anm.: Medarbejderindflydelse og arbejdstidens påvirkninger er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Ovenstående har beskrevet, hvor negativt ændringer i arbejdstid opleves. Det næste handler om medarbejderes villighed til ændret arbejdstid, hvis der er behov. I spørgeskemaet blev medarbejderne bedt om at tilkendegive deres enighed/uenighed i følgende udsagn: 'Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid' og 'Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere'. Selvom spørgsmålsformuleringerne lægger op til en enighed (da de fleste medarbejdere betragter sig selv som nogen, der giver en hjælpende hånd, hvis der er behov på arbejdspladsen), er der variation i svarafgivelserne. Ikke alle medarbejdere har således erklæret sig enig eller helt enig. Tabel 4.9 viser graden af villighed til ændring fordelt på faggrupper og arbejdssteder. Når arbejdsstederne sammenlignes, kan vi se, at medarbejderne i hjemmeplejen er *mindst* villige til at få ændret deres arbejdstid, og at de er væsentlig mindre villige til at få ændret deres arbejdstid end socialpædagoger på botilbud for handicappede. Igen er der en forskel på medarbejdere i hjemmeplejen og på plejehjem. Både medarbejdere i hjemmepleje, på plejehjem og på psykiatriske og sociale tilbud er *signifikant mindre* villige til at få ændret deres arbejdstid end ansatte på botilbud for handicappede.

Tabel 4.9 Regression af graden af velvillighed til at ændre arbejdstiden ved behov

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	-0,016 (0,021)	-0,036* (0,021)
Alder	-0,006 (0,005)	-0,003 (0,005)
Alder, kvadreret	0,009 (0,006)	0,006 (0,006)
Jobanciennitet	-0,005 (0,003)	-0,005 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,016 (0,011)	0,019* (0,011)
Sygeplejersker		-0,011 (0,032)
SOSU (alle typer)		0,028 (0,028)
Fysio- og ergoterapeuter		-0,011 (0,052)
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere		0,027 (0,023)
Øvrige faggrupper		0,006 (0,029)
Plejhjem		-0,082*** (0,030)
Hjemmepleje		-0,120*** (0,031)
Psykiatrisk og dagtilbud		-0,044* (0,023)
Andre arbejdssteder		-0,004 (0,027)
Konstant	0,730*** (0,107)	0,715*** (0,105)
Forklaringsgrad (R ²)	0,010	0,057
Observationer	953	953

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Også i dette tilfælde er der en sammenhæng med indflydelse. Her er der tale om en svag positiv sammenhæng mellem graden af indflydelse på arbejdspladsen og villighed til at få ændret arbejdstid (se tabel 4.10). Personer med en høj grad af indflydelse på arbejdspladsen tenderer altså til samtidig at være mere velvillige til ændring af arbejdstid ved behov.

Det er en smule overraskende, at medarbejdere på plejhjem og i hjemmeplejen er mindst villige til at få ændret deres arbejdstid. SOSU'er (som er den største faggruppe på plejhjem og i hjemmeplejen) har høj opgavemotivation og høj tilfredshed ved at hjælpe andre (jf. afsnit 3.2.), og man kunne derfor forvente, at SOSU'er ville udvise mere villighed til at få ændret arbejdstid ved behov. Dette er imidlertid ikke tilfældet. Her er det imidlertid værd at være opmærksom på processen omkring vagtplanlægningen. På botilbud for handicappede

samt på psykiatrisk tilbud og dagtilbud er medarbejderne i højere grad involveret i vagtplanlægningen, end tilfældet er i hjemmeplejen eller på plejehjem. På plejehjem og i hjemmeplejen består vagtplanen hovedsagligt af faste vagter, der fordeles, mens der er større mulighed for medarbejderindflydelse i vagtplanlægningen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud. Dette kan tænkes at spille ind på holdningen til ændringer.

Tabel 4.10 Regression af oplevet medarbejderindflydelse på graden af velvillighed til ændring af arbejdstiden ved behov

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Oplevet indflydelse på eget arbejde	0,088 (0,110)	
Oplevet indflydelse på egen arbejdsplads		0,178* (0,103)
Konstant	0,568*** (0,079)	0,557*** (0,043)
Forklaringsgrad (R ²)	0,001	0,003
Observationer	928	935

Anm.: Medarbejderindflydelse og arbejdstidens påvirkninger er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Medarbejdere blev også spurgt til deres holdning til pålagt afspadsring eller fridage, dvs. når en medarbejder af sin leder bliver pålagt at afspadsere eller holde fri på bestemte tidspunkter. Dette behandles i afsnit 4.7.

4.7 Medarbejderes holdninger til at arbejde uden for dagtimerne

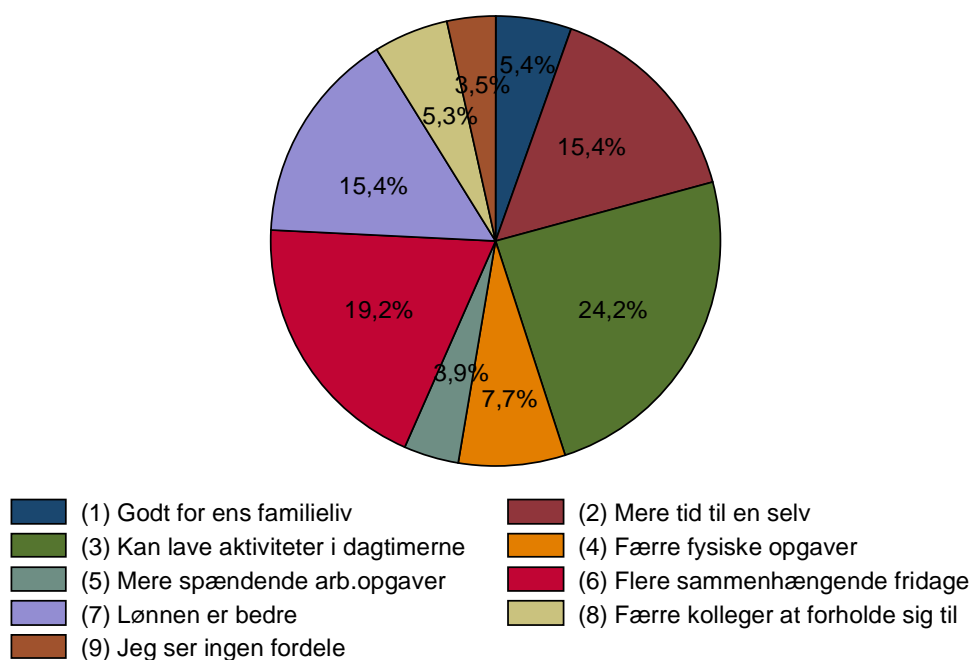
Dette afsnit handler om medarbejderes holdninger til at arbejde uden for dagtimerne. For det første gennemgås, hvilke konkrete fordele og ulemper der er ved at arbejde uden for dagtimerne. Dernæst præsenteres en analyse af den generelle holdning til døgnarbejde.

Fordele og ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne

For at give et indblik i, hvad medarbejdere på kommunale social- og sundhedsarbejdspladser ser som fordele og ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne, er respondenterne i undersøgelsen blevet bedt om at vurdere forskellige positive og negative aspekter ved at arbejde uden for dagtimerne. Kategorierne er dannet på baggrund af besvarelserne på pilotundersøgelsen. Først kommer en beskrivelse af fordele og ulemper for medarbejdergruppen samlet set.

Af figur 4.10 kan vi se, at det at kunne lave aktiviteter i dagtimerne (3) er den fordel, flest anfører ved at arbejde uden for dagtimerne. Dernæst kommer flere sammenhængende fridage (6) og bedre løn (7) samt mere tid til sig selv (2).

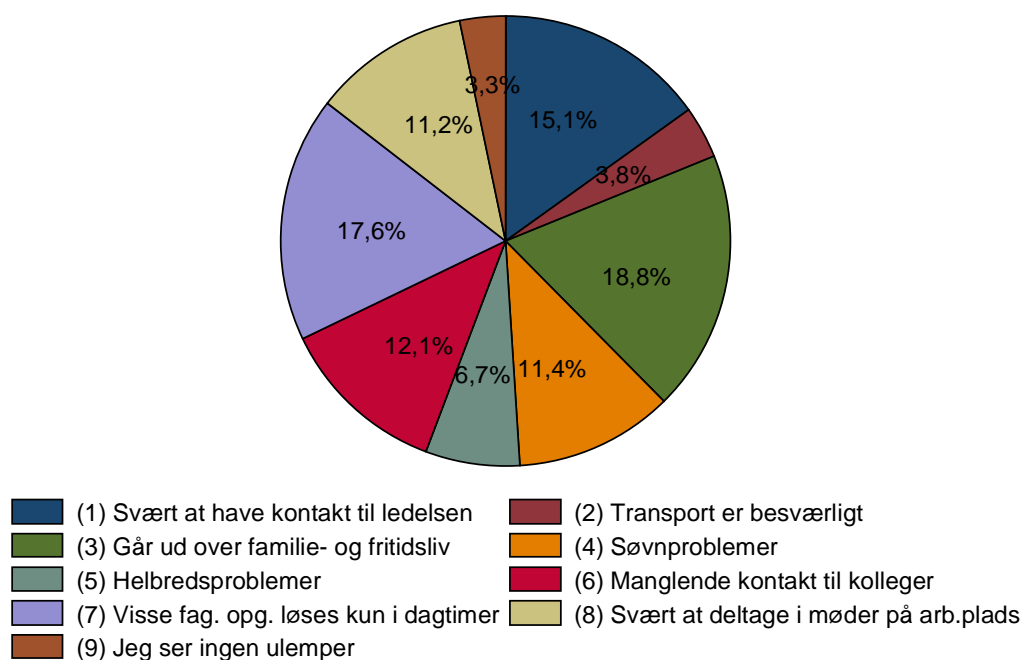
Figur 4.10 Fordele ved at arbejde uden for dagtimerne



Anm.: 1.411 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 4.11 viser, at de to største ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne er, at det går ud over familie- og fritidsliv (3), og at visse faglige opgaver kun kan løses i dagtimerne (7). På en tredjeplads over ulemper kommer søvnproblemer (4) og derefter manglende kontakt til kolleger (6) og vanskelighed ved at deltage i møder på arbejdspladsen (8).

Figur 4.11 Ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne

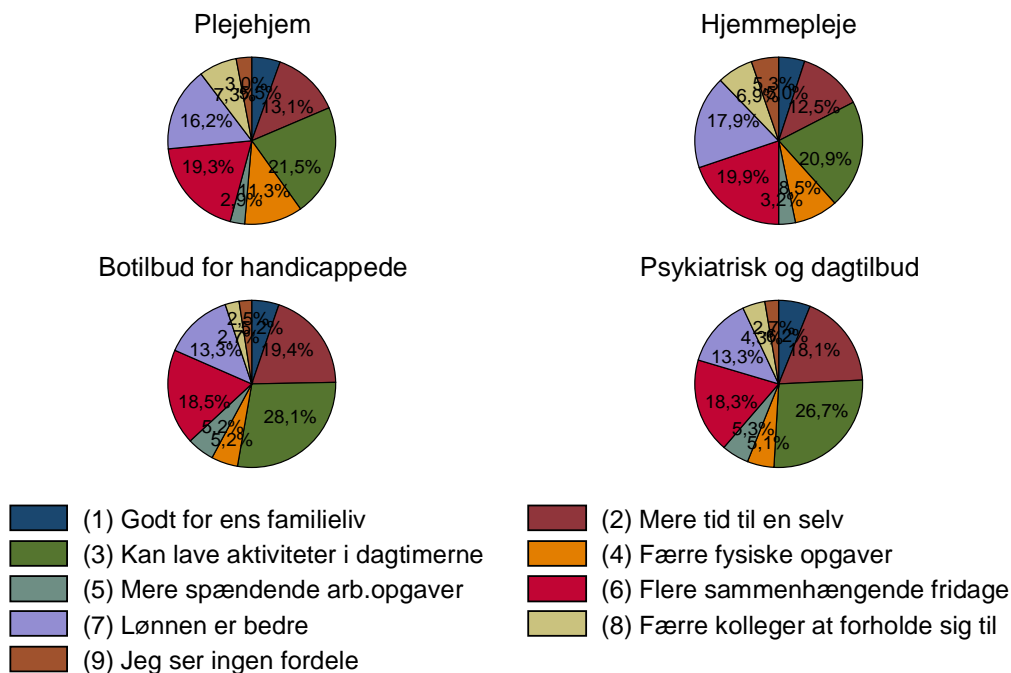


Anm.: 1.407 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 4.12 og 4.13 viser, hvordan medarbejderne på forskellige arbejdssteder har svaret i forhold til fordele og ulemper. Tendenserne er de samme på tværs af forskellige typer arbejdssteder, når vi kigger på fordelene. Dog kan det ses, at medarbejderne på botilbud for handicappede og på psykiatrisk og sociale tilbud i højere grad nævner 'Kan lave aktiviteter i dagtimerne' (3) som en fordel, end medarbejderne på plejehjem og i hjemmeplejen gør. De to sidstnævnte medarbejdergrupper nævner til gengæld i højere grad 'Færre fysiske opgaver' (4) som en fordel ved at arbejde uden for dagtimerne.

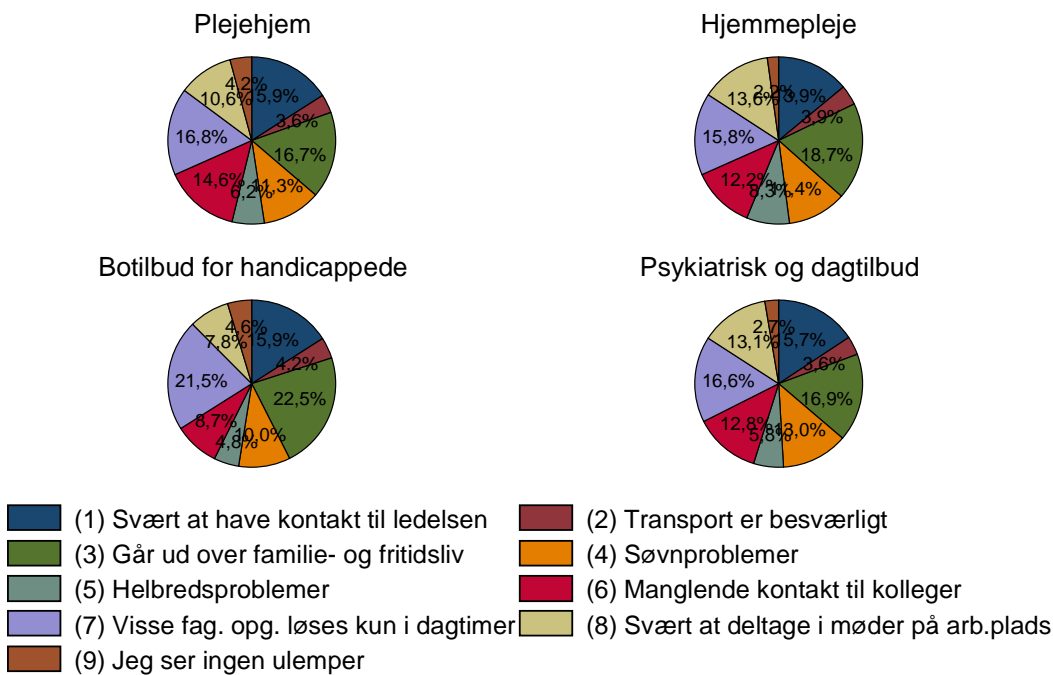
Kigger vi på ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne, er der også små forskelle på arbejdsstederne (figur 4.13). For eksempel nævner flere medarbejdere på botilbud for handicappede, at det går ud over familie- og fritidsliv (3), og visse faglige opgaver kan kun løses i dagtimerne (7), som værende ulemper sammenlignet med medarbejdergrupper på andre arbejdssteder. Lidt flere medarbejdere i hjemmeplejen nævner det som en ulempe, at der ikke kan deltages i møder på arbejdspladsen (8), når man arbejder uden for dagtimerne. På alle fire arbejdssteder nævnes vanskeligheder ved kontakt med ledelsen (1) som en ulempe ved at arbejde uden for dagtimerne.

Figur 4.12 Fordele ved at arbejde uden for dagtimerne fordelt på arbejdspladser



Anm.: 348 plejehjems-, 394 hjemmepleje-, 414 botilbuds- og 164 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 4.13 Ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne fordelt på arbejdspladser

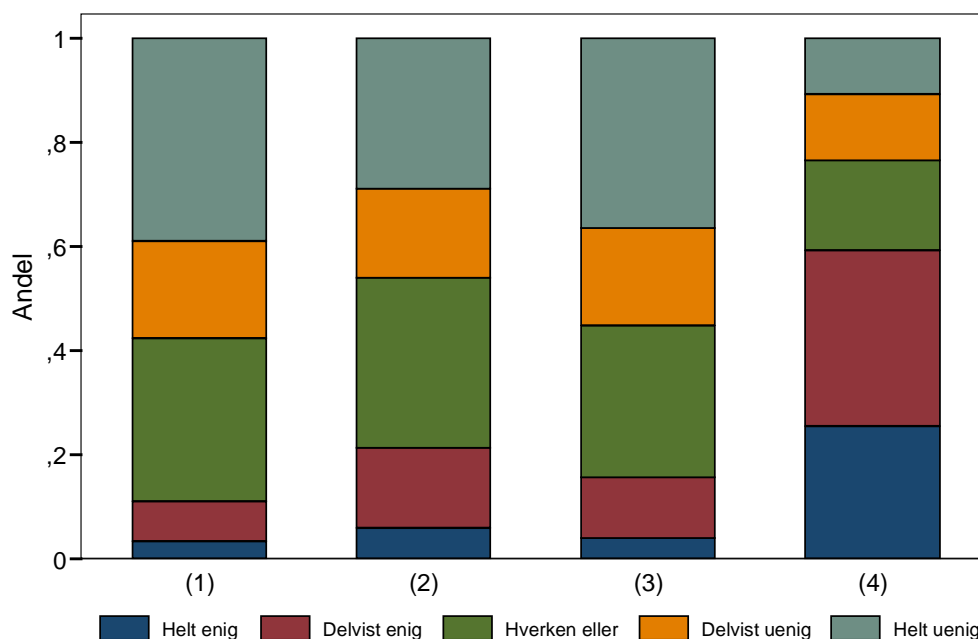


Anm.: 345 plejehjems-, 392 hjemmepleje-, 414 botilbuds- og 165 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Generel holdning til at arbejde uden for dagtimerne

Alle medarbejdere blev bedt om deres vurdering af, hvad det betyder at arbejde på andre tidspunkter end om dagen, ved at angive deres grad af enighed i følgende udsagn: 'Ansatte, der kun har aften- eller nattevagter, vil ofte have overskud til at yde mere på jobbet end ansatte, der kun har dagvagter' og 'At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har flere spændende opgaver'. Høj grad af enighed i disse to udsagn tages her som udtryk for høj grad af positiv holdning til at arbejde aften og nat. Hvis man kigger på medarbejderne samlet i figur 4.14, er det generelle billede, at de ikke ser den store forskel i motivation eller overskud mellem ansatte med arbejde især aften/nat eller især om dagen. Kun en lille andel erklærer sig således enig i spørgsmål 1 og 2, der går på fordele ved hver af de to vagtformer i forhold til overskud og tilfredshed. Tilsvarende mener kun få, at arbejde om natten og/eller aftenen giver flere spændende opgaver. Eneste sted, hvor der er større enighed med udsagnet, er for spørgsmål 4 om, at arbejde om aftenen og/eller natten giver mindre mulighed for kollegial kontakt. Tendensen er, at respondenter, der svarer negativt over for arbejde om natten og/eller aftenen på et af de fire spørgsmål, også tenderer til at gøre på det på de øvrige, og svarene på de fire spørgsmål kan derfor samles i et generelt mål for holdning til at arbejde om aftenen og natten.

Figur 4.14 Medarbejdernes svar omkring det at arbejde uden for dagtimerne



- (1) Ansatte, der kun har aften- eller nattevagter, vil ofte have overskud til at yde mere på jobbet.
- (2) Ansatte, der kun har dagvagter, vil ofte være mere tilfredse medarbejdere.
- (3) At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har flere spændende opgaver.
- (4) At arbejde om aftenen og/eller om natten giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen.

Anm.: 1.807 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Tabel 4.11 viser holdningen til at arbejde om aftenen og natten fordelt på faggrupper og arbejdssteder. Igen er kvindelige socialpædagoger på botilbud for handicappede referencegruppen. Sammenligner man faggrupperne, kan det ses, at sygeplejerskerne ligger i bund. Det vil sige, at de er signifikant *mindre* positivt stemt over for at arbejde aften eller nat end socialpædagogerne. Ergo- og fysioterapeuterne er ligeledes mindre positivt stemt end socialpædagogerne. I modsætning hertil er både SOSU'erne og omsorgs- og pædagogmedhjælperne *mere* positivt stemt over for at arbejde aften og nat end socialpædagogerne.

Tabel 4.11 Regression af graden af holdningen til aften- og nattevagter

	(1)	(2)
	OLS	OLS
Mand	0,023 (0,018)	0,020 (0,019)
Alder	-0,016*** (0,004)	-0,015*** (0,004)
Alder, kvadreret	0,018*** (0,005)	0,017*** (0,005)
Jobanciennitet	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,006 (0,009)	0,005 (0,009)
Sygeplejersker		-0,053* (0,029)
SOSU (alle typer)		0,033 (0,024)
Fysio- og ergoterapeuter		-0,041 (0,036)
Omsorgs- og pædagogmedhjælperne		0,040 (0,024)
Øvrige faggrupper		0,034 (0,026)
Plejehjem		0,025 (0,026)
Hjemmepleje		0,021 (0,028)
Psykiatrisk og dagtilbud		0,001 (0,021)
Andre arbejdssteder		0,001 (0,024)
Konstant	0,653*** (0,089)	0,613*** (0,092)
Forklaringsgrad (R ²)	0,012	0,031
Observationer	1.442	1.442

Anm.: *, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel 4.12 viser sammenhængen mellem *holdning* til aften- og natarbejde på den ene side og *mængden* af aften- og natarbejde på den anden side. Det er interessant at undersøge, om medarbejdere, der arbejder meget uden for dagtimerne, generelt har en mere positiv holdning til aften- og nattevagter, fordi de medarbejdere, der bruger en stor andel af deres månedlige arbejdstid uden for dagtimerne, godt kunne tænkes at have mere positiv holdning over for netop at arbejde uden for dagtimerne, og hvis det er tilfældet, vil en generel undersøgelse af holdningerne tegne et mere negativt billede end berettiget ud fra oplevelsen hos de medarbejdere, der faktisk er udsat for døgnarbejdet. I tabel 4.12 ses, at jo større en andel vagter uden for dagtimerne en medarbejder har, jo mere positiv holdning til at arbejde aften og nat har medarbejderen. Det gælder især medarbejdere med stor andel weekendvagter.

Tabel 4.12 Regression af graden af holdningen til aften- og nattevagter på andelen af vagter brugt på aftenvagter (1), nattevagter (2) og weekendvagter (3)

	Aftenvagter (1)	Nattevagter (2)	Weekendvagter (3)
	OLS	OLS	OLS
Andel aftenvagter	0,164 (0,101)		
Andel nattevagter		0,139 (0,118)	
Andel weekendvagter			0,225** (0,115)
Konstant	0,265*** (0,030)	0,304*** (0,011)	0,274*** (0,022)
Forklaringsgrad (R ²)	0,002	0,001	0,003
Observationer	1.110	1.110	1.110

Anm.: Andel vagter er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Sammenhæng mellem medarbejderindflydelse og holdning til at arbejde uden for dagtimerne

Denne del af analysen har til formål at belyse, hvorvidt graden af medarbejderindflydelse har betydning for medarbejderen generelle holdning til døgnarbejde. Det er interessant, fordi øget medarbejderindflydelse kunne være en af de muligheder, ledelsen har, for at påvirke medarbejdernes holdning til at arbejde uden for dagtimerne.

Medarbejderindflydelse er som tidligere nævnt målt på to dimensioner, nemlig indflydelse på eget arbejde og indflydelse på arbejdspladsen. Man kan forestille sig, at medarbejdere med høj grad af indflydelse netop kan bruge denne indflydelse til at slippe for vagter, som de har en negativ holdning til. For at tage højde for socioøkonomiske forskelle samt forskelle som følge af faggruppe og arbejdssted i andelen af arbejdstiden, der ligger uden for dagtimerne, har vi i et første skridt regresseret disse på andelen af arbejdstiden brugt på henholdsvis aften-, natte- og weekendvagter inden regressionerne vist i tabel 4.13 og 4.14.

Resultatet i tabel 4.13 og 4.14 viser således den forskel, der er på medarbejderen holdning til at arbejde uden for dagtimerne alt efter graden af medindflydelse (på hhv. eget arbejde og eget arbejdssted), efter vi har fjernet forskelle, der skyldes faggruppe, arbejdssted, køn, alder

og jobanciennitet. Det fremgår, at der er en signifikant sammenhæng (på et 10 %-niveau) mellem graden af oplevet indflydelse på henholdsvis eget arbejde og egen arbejdsplads og graden af en positiv holdning til aften- og nattevagter. Sammenhængen er i begge tilfælde negativ, hvilket betyder, at jo mere indflydelse medarbejderen oplever, både på eget arbejde samt på arbejdspladsen, jo mindre positivt stemt er hun over for at arbejde aften og nat. Tabel 4.13 og 4.14 viser endvidere sammenhængen mellem holdningen til aften- og nattevagter og andelen af respondenternes arbejdstid brugt på henholdsvis aften-, natte- og weekendvagter, kontrolleret for graden af medindflydelse. Der er kun en signifikant sammenhæng mellem andelen af arbejdstiden brugt på aftenvagter og graden af, hvor positivt indstillet medarbejderen er til aften- og nattevagter (søjle (1)). Når graden af medarbejderindflydelse er inddraget i analysen, er der ingen signifikant sammenhæng mellem andelen af den månedlige arbejdstid brugt på natte- eller weekendvagter (søjle (2) og (3)) og holdningen til aften- og nattevagter.

Slutteligt er det værd at bemærke forklaringsgraden i modellerne, hvor vi tager højde for aftenvagter (søjlerne markeret med (1) i tabel 4.13 og 4.14), over for modellerne, hvor vi tager højde for natte- og weekendvagter (hhv. søjlerne (2) og (3) i samme to tabeller). Forklaringsgraden (R^2) er markant mindre i sidstnævnte. Graden af oplevet indflydelse på eget arbejde samt på arbejdspladsen har således ikke en stor forklaringsgrad i forhold til variationen i holdningen til arbejde uden for dagtimerne. Derimod ser det ud til, at mængden af arbejdstid brugt på aftenvagter har større betydning for denne holdning (eller modsat at holdningen har stor betydning for andelen af arbejdstid brugt på aftenvagter).

Tabel 4.13 Regression af oplevet indflydelse på eget arbejde samt andelen af arbejdstid på graden af holdningen til aften- og nattevagter

	(1)	(2)	(3)
	OLS	OLS	OLS
Oplevet indflydelse på eget arbejde	-0,195*	-0,187*	-0,166
	(0,103)	(0,105)	(0,106)
% aftenvagter	0,151***		
	(0,025)		
% nattevagter		0,046	
		(0,037)	
% weekendvagter			0,057
			(0,050)
Konstant	0,407***	0,442***	0,421***
	(0,073)	(0,075)	(0,077)
Forklaringsgrad (R^2)	0,041	0,004	0,004
Observationer	1.068	1.068	1.068

Anm.: Medarbejderindflydelse er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel 4.14 Regression af oplevet indflydelse på egen arbejdsplads samt andelen af arbejdstid på graden af holdningen til aften- og nattevagter

	(1)	(2)	(3)
	OLS	OLS	OLS
Oplevet indflydelse på egen arbejdsplads	-0,225** (0,103)	-0,187* (0,105)	-0,199* (0,105)
% aftenvagter	0,155*** (0,025)		
% nattevagter		0,044 (0,037)	
% weekendvagter			0,072 (0,051)
Konstant	0,356*** (0,042)	0,383*** (0,043)	0,378*** (0,044)
Forklaringsgrad (R ²)	0,044	0,005	0,005
Observationer	1.081	1.081	1.081

Anm.: Medarbejderindflydelse er kontrolleret for socioøkonomiske variabler.

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %-, 5 %- og 1 %-niveau.

4.8 Kendskab og holdning til arbejdstids- og lokalaftaler

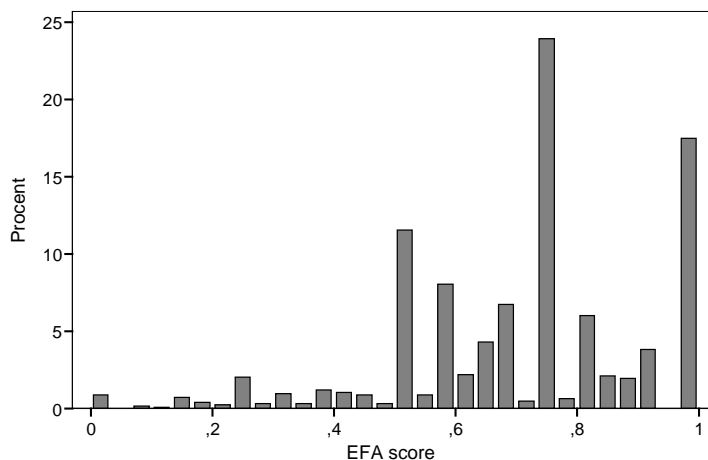
Både medarbejdere og ledere blev adspurgt om deres kendskab til og opfattelse af centrale og lokale aftaler om arbejdstid. *Centrale arbejdstidsaftaler* er en del af overenskomsten og indeholder bl.a. generelle regler for ændring af mødeplan, særlige fridage og overarbejde. *Lokalaftaler* er specifikke aftaler, som gælder på den konkrete arbejdsplads. Lokalaftalerne kan indeholde bestemmelser om nedsættelse af hviletid og udskydelse af fridøgn og/eller fravigelse af en eller flere bestemmelser i de centrale arbejdstidsaftaler.

Alle medarbejderne blev bedt om deres vurdering af de centrale regler om arbejdstid. På en fempunktsskala fra helt enig til helt uenig blev de bedt om at tage stilling til følgende udsagn: 'Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår', 'Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads' og 'Den centrale arbejdstidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende'.

Fra faktoranalysen ved vi, at spørgsmål 1-3 dækker over samme faktor, som vi fortolker som, hvorvidt den centrale aftale opfattes som understøttende for den enkelte i arbejdet. Figur 4.15 viser fordelingen af den fælles faktor for holdningen til den centrale arbejdstidsaftale. Samlet set giver medarbejderne udtryk for, at de overordnet er positivt stemt over for den centrale arbejdstidsaftale. Vi udelod de medarbejdere, der havde svaret, at de ikke kender til den centrale arbejdstidsaftale, da vi foretog analysen af den latente faktor for holdning til den centrale arbejdstidsaftale.⁵

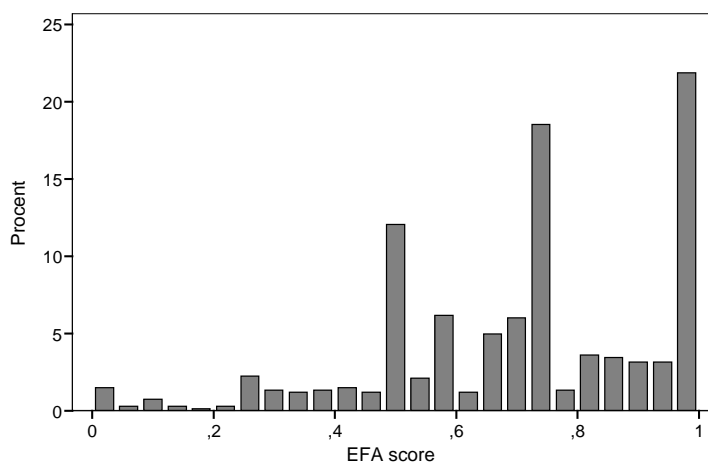
⁵ Der er tale om ca. 300 personer eller knap 17 %.

Figur 4.15 Fordelingen af den estimerede grad af positiv holdning til den centrale arbejdstidsaftale



De respondenter, der tilkendegav at kende til en lokalaftale, fik stillet de samme spørgsmål om denne lokalaftale. Faktoranalysen viser, at blandt medarbejderne, der kender til lokalaf-talen, er der en generel positiv holdning til denne.

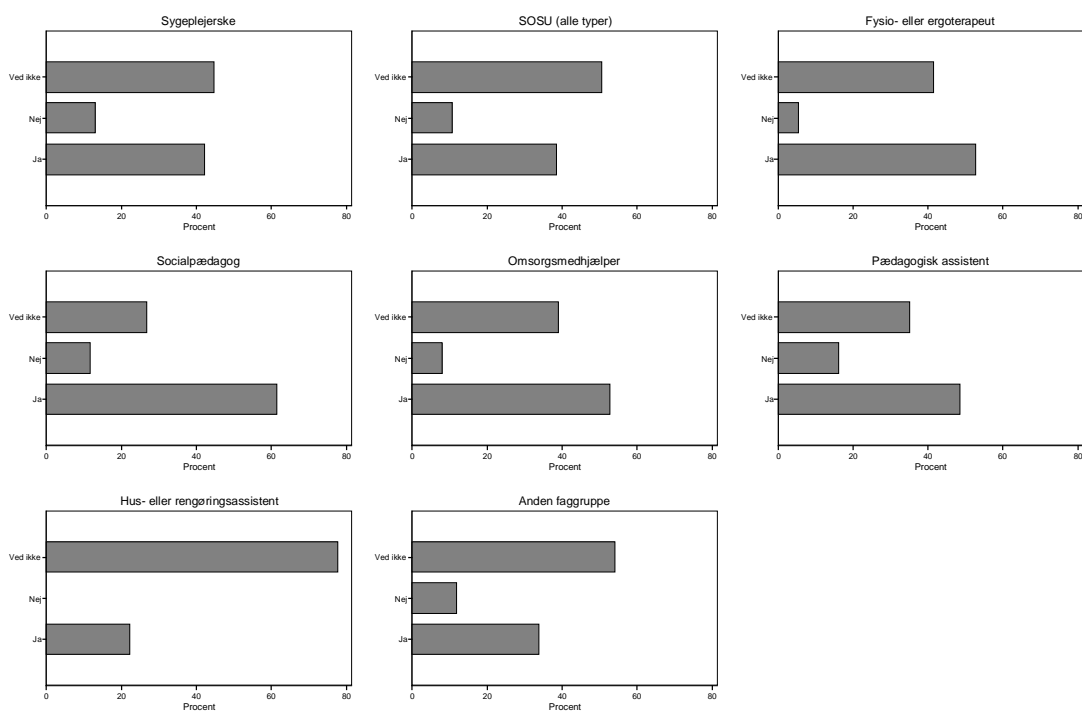
Figur 4.16 Fordelingen af den estimerede grad af positiv holdning til lokale arbejdstidsaftaler



Der er ingen nævneværdig forskel på vurderingen af henholdsvis den centrale aftale om arbejdstid og de forskellige lokale aftaler om arbejdstid. Det skal dog bemærkes her, at begge faktorer er estimeret udelukkende for de medarbejdere, der har indikeret, at de kender til af-talerne.

Som det fremgår af figur 4.17, er der forskel mellem faggrupperne på, hvem der kender til lokalaf-taler. Det er primært SOSU'er, der angiver *ikke* at vide, hvorvidt der er en lokalaf-tale. Af dem svarer 40 % 'Ved ikke' på spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokalaftale om arbejdstid. Blandt socialpædagogerne finder vi det højeste procentvise kendskab til lokalaf-taler. Kun 25 % svarer 'Ved ikke' på spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokal arbejdstidsaftale. 65 % af socialpædagogerne svarer 'Ja' på spørgsmålet.

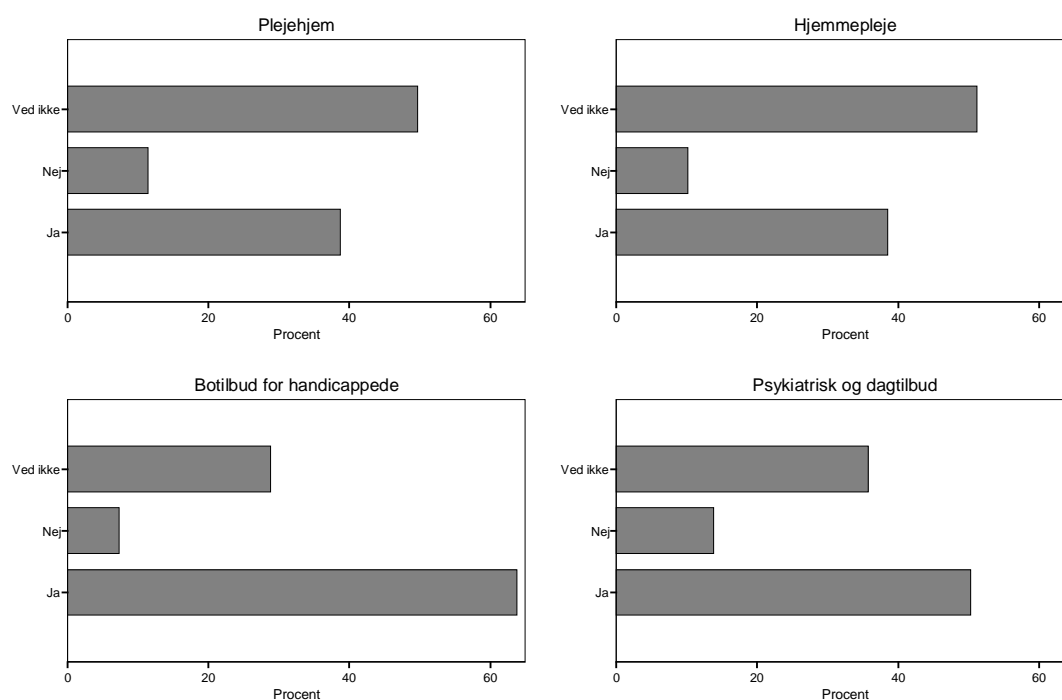
Figur 4.17 Kendskab til lokalaftale fordelt på faggrupper ud fra spørgsmålet: 'Er der en lokalaftale om arbejdstid på din arbejdsplads?'



Anm.: 190 sygeplejersker, 611 SOSU'er, 36 fysioterapeuter, 399 socialpædagoger, 161 omsorgs- og pædagogmedhjælperne, 37 pædagogisk assistenter, 22 hus-/køkkenassistenter og 57 andre har svaret på spørgsmålet.

Inddeler vi svarene i forhold til, hvilket arbejdssted respondenteren er på, viser det sig (figur 4.18), at det primært er ansatte på botilbud for handicappede (over 60 %) og ansatte på psykiatriske eller andre tilbud (omkring 50 %), der svarer 'Ja' til, at der er en lokalaftale om arbejdstid på deres arbejdsplads.

Figur 4.18 Kendskab til lokalaftale fordelt på arbejdssteder ud fra spørgsmålet: 'Er der en lokalaftale om arbejdstid på din arbejdsplads?'



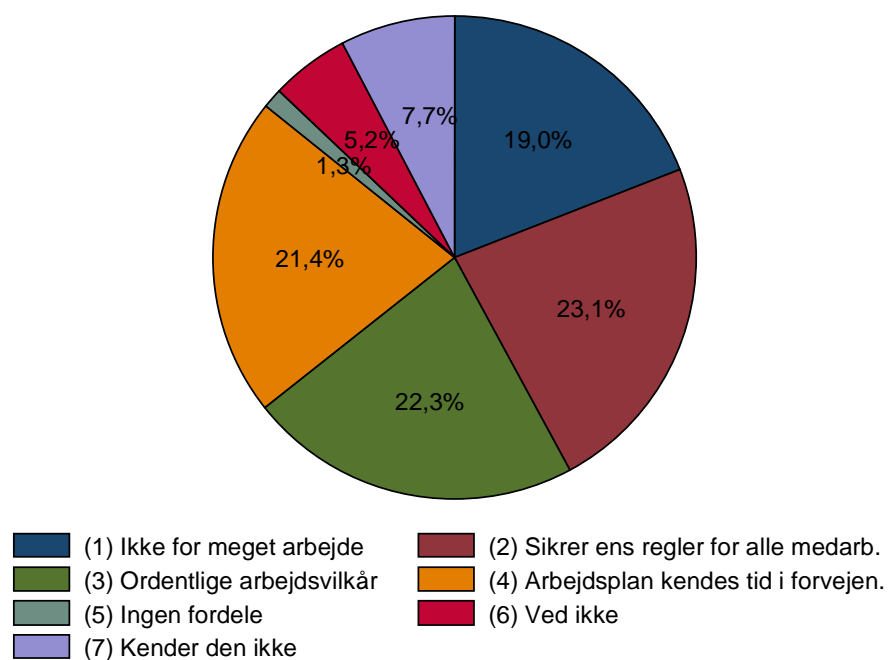
Anm.: 348 plejehjems-, 404 hjemmepleje-, 412 botilbuds- og 201 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Tallene skal tages med et vist forbehold, da medarbejdere ikke nødvendigvis sondrer mellem, hvad der er en lokalaftale, og hvad der stammer fra de centrale regler.

Som fordele ved den centrale arbejdstidsaftale nævner respondenterne især nedenstående forhold, som er listet således, at øverste forhold er anført af flest. Der er ingen nævneværdig forskel på, hvilke faggrupper der svarer hvad.

- 1 'Den [centrale arbejdstidsaftale] sikrer ens regler for alle medarbejdere'
- 2 'Den [centrale arbejdstidsaftale] sikrer, at jeg kender min arbejdsplan lang tid i forvejen'
- 3 'Den [centrale arbejdstidsaftale] sikrer ordentlige arbejdsvilkår og -rettigheder'
- 4 'Den [centrale arbejdstidsaftale] sikrer, at jeg ikke arbejder for meget'

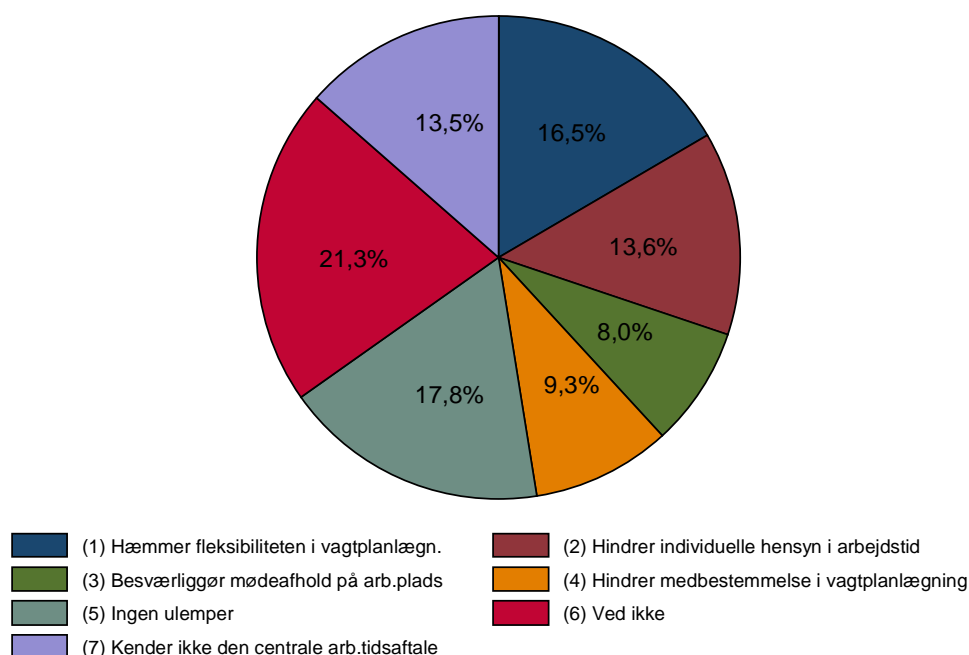
Figur 4.19 Hvilke fordele ser du ved den centrale arbejdstidsaftale (medarbejdere)



Anm.: 1.497 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Kun 1,3 % har angivet, at der *ikke* er nogen *fordele* ved den centrale arbejdstidsaftale, hvorimod 17,8 % (338 personer) har svaret, at der *ikke* er nogen *ulemper* ved den centrale arbejdstidsaftale. Generelt er medarbejderne positivt stemt over for den centrale arbejdstidsaftale.

Figur 4.20 Hvilke ulemper ser du ved den centrale arbejdstidsaftale (medarbejdere)

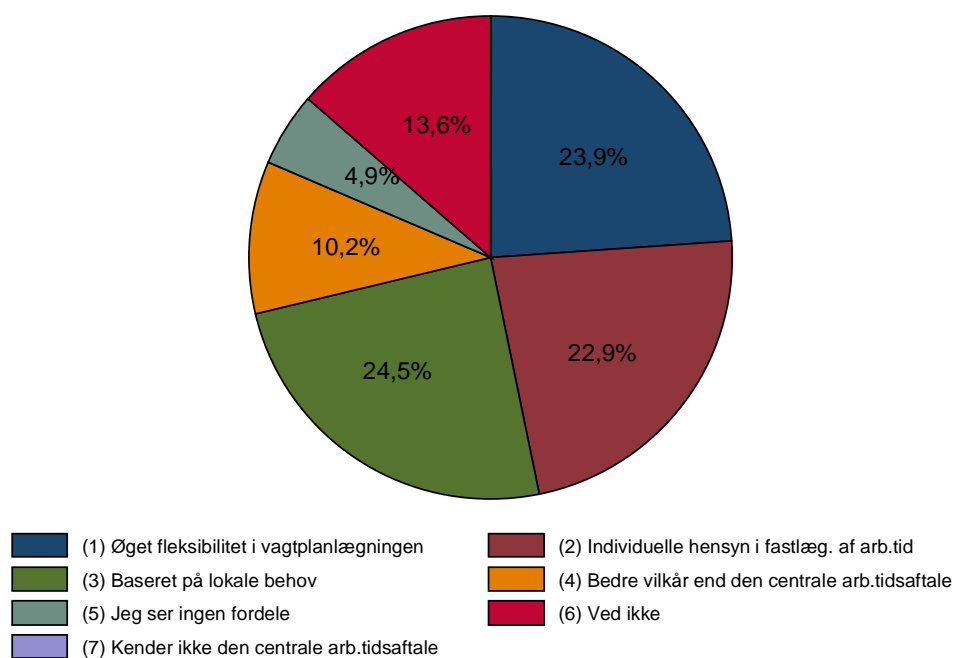


Anm.: 1.484 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Som ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale nævner flest, at den 'Hæmmer fleksibiliteten i vagtplanlægningen' og 'Hindrer individuelle hensyn i arbejdstiden'.

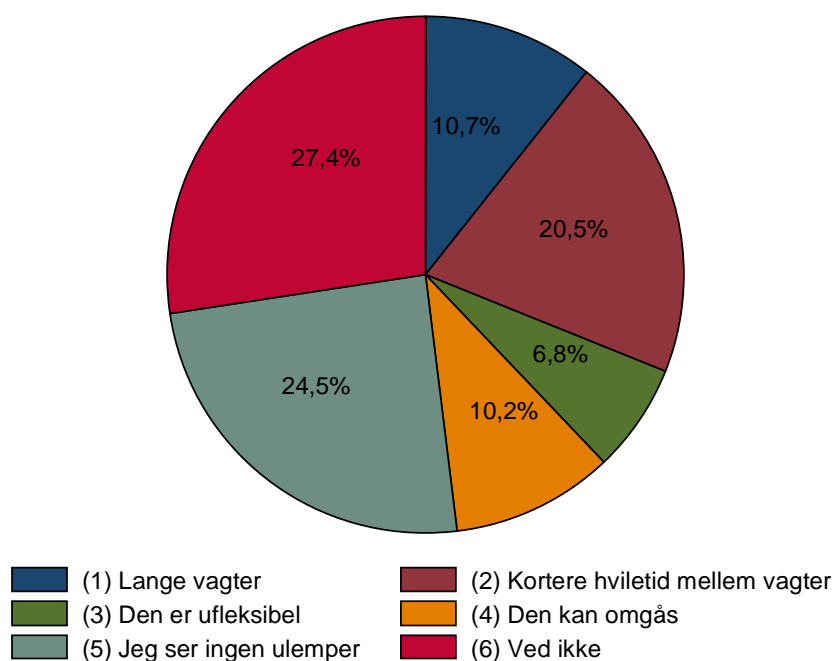
Vender vi blikket mod ulemper og fordele ved lokalaftalen, er der flere forskelle arbejdsstederne imellem (figur 4.21 og 4.22). Kigger vi på fordelingen på arbejdspladser, er der en lille forskel, hvor ansatte på botilbud for handicappede fremhæver kortere hviletid mellem vagter som en ulempe ved lokalaftalen, hvorimod medarbejdere på de øvrige arbejdssteder overvejende svarer 'Ved ikke' eller 'Ingen ulemper' til spørgsmålet om, hvilke ulemper de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Samtidig fremhæver ansatte og ledere på botilbud som fordel ved lokalaftalen, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen, og de nævner generelt flere fordele ved lokalaftaler end medarbejdere og ledere på de øvrige arbejdspladstyper.

Figur 4.21 Hvilke fordele ser du ved den lokale arbejdstidsaftale (medarbejdere)



Anm.: 695 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 4.22 Hvilke ulemper ser du ved den lokale arbejdstidsaftale (medarbejdere)



Anm.: 688 medarbejdere har svaret på spørgsmålet.

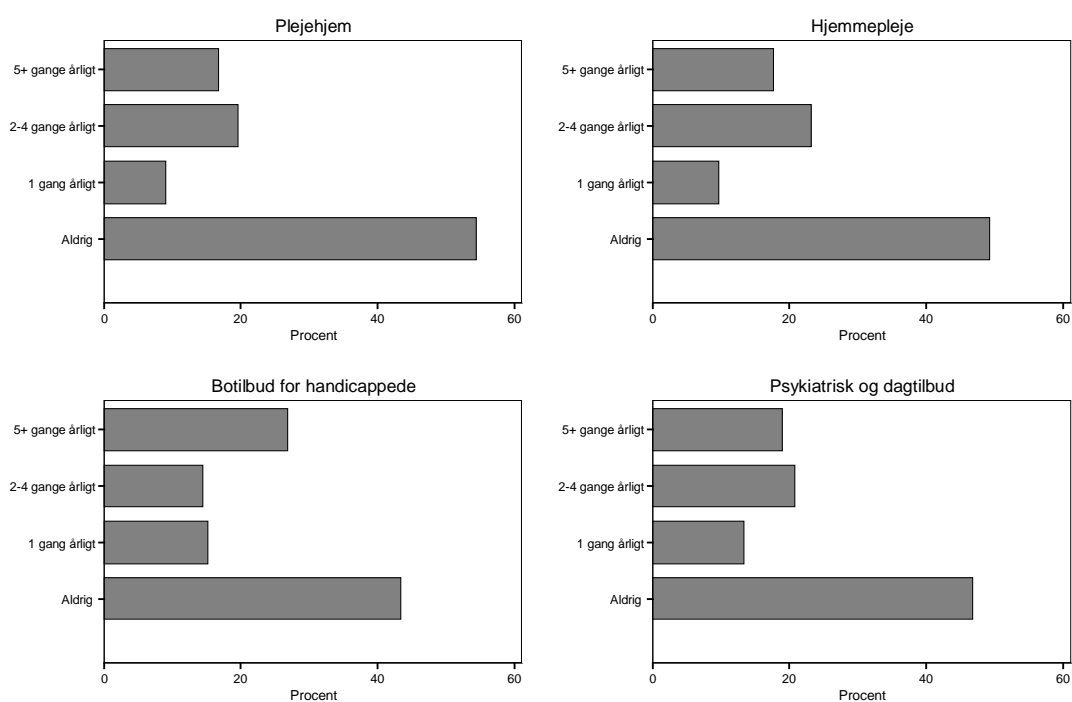
En tolkning af det kan være, at det, man vinder på øget fleksibilitet for både medarbejdere og arbejdsplads, medfører omkostninger i form af kortere hviletid mellem vagter.

Kigger vi på fordelingen af fordele og ulemper på de forskellige arbejdspladser, er den eneste lille forskel, at ansatte på botilbud især fremhæver lange vagter som en ulempe ved lokaftalen.⁶

4.9 Specielle situationer (helligdage, ferier, merarbejde)

I dette afsnit præsenterer vi medarbejdernes svar på, hvor ofte de bliver pålagt afspadsring eller at holde fri, samt hvornår de finder det mest belastende at blive pålagt arbejde.

Figur 4.23 Medarbejderrespondenternes svar på hvor ofte de blive pålagt afspadsring eller fri fordelt på arbejdssteder



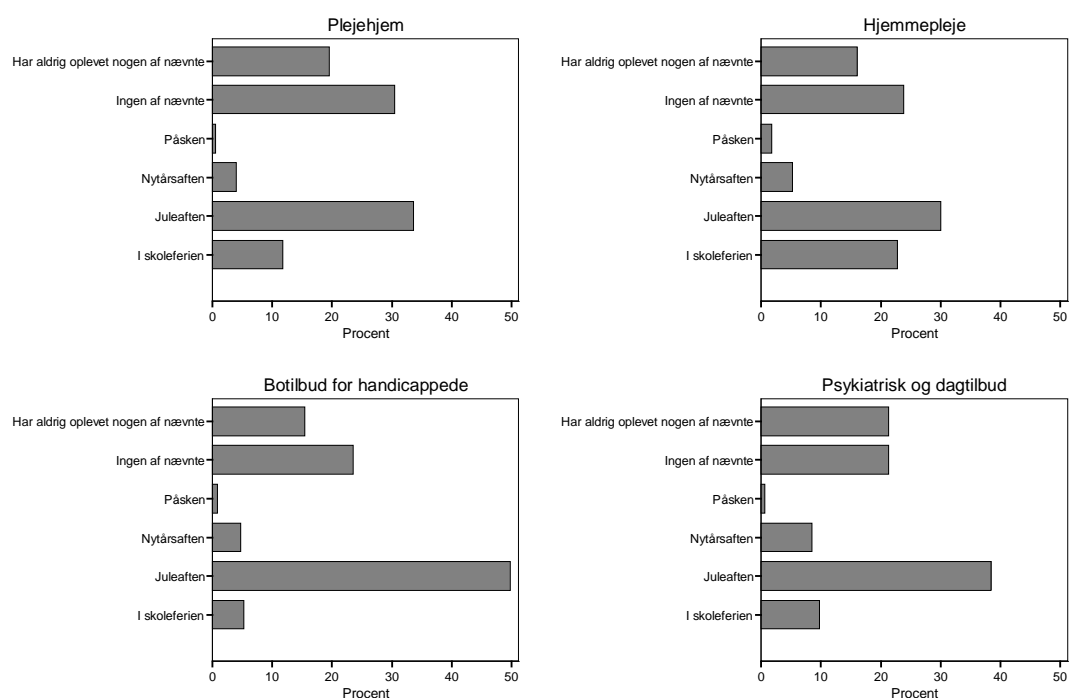
Anm.: 351 plejehjems-, 408 hjemmepleje-, 415 botilbuds- og 201 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

Figur 4.23 viser fordelingen over, hvor ofte medarbejderne oplyser at blive pålagt fri eller afspadsring, fordelt på arbejdssteder. Overordnet set oplever 40-50 % af medarbejderne aldrig at blive pålagt fri eller afspadsring, hvorimod 25 % af medarbejderne på botilbud for handicappede samt 20 % på de øvrige arbejdssteder oplever at blive pålagt fridage og/eller afspadsring fem gange eller flere om året.

⁶ Denne figur er ikke vist, da det kun var meget små forskelle arbejdsstederne imellem.

Når vi går til spørgsmålet om, hvornår medarbejderne finder det mest belastende at blive pålagt arbejde, viser figur 4.24, at juleaften er klart den mest belastende af de listede muligheder for alle fire typer arbejdssteder. 20-30 % af respondenterne svarer, at det ikke er en af de nævnte dage, der er mest belastende at blive pålagt arbejde, mens det især er i hjemmeplejen, at skolernes ferier opleves som et belastende tidspunkt at blive pålagt at arbejde.

Figur 4.24 Medarbejderrespondenternes svar på spørgsmålet: 'Hvornår oplever du det som mest belastende at blive pålagt arbejde?'



Anm.: 352 plejehjems-, 402 hjemmepleje-, 418 botilbuds- og 200 psykiatrisk og dagtilbudsmedarbejdere har svaret på spørgsmålet.

4.10 Opsamling

Vagter og vagtplan

Langt den meste arbejdstid er placeret i dagtimerne. Selv på døgndækkende arbejdssteder bruges langt den meste arbejdstid på dagvagter. På botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud er det medarbejderne eller afdelingslederen, der laver vagtplanen. På plejehjem er det mere spredt, hvem der laver vagtplanen, mens teamlederen eller gruppelederen i hjemmeplejen oftest laver vagtplan. På plejehjem og i hjemmeplejen består vagtplanen hovedsagligt af faste vagter, mens der er større mulighed for medarbejderindflydelse i vagtplanlægningen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud.

Hvis man kigger på den statistiske sammenhæng mellem medarbejderes vagttyper (dag-, aften-, natte- eller weekendvagter) og graden af indflydelse på eget arbejde og på arbejdspladsen, kan vi se, at personer med en høj andel nattevagter ligger højere på graden af ind-

flydelse på eget arbejde i forhold til de andre vagttyper (dag-, aften- og weekendvagter). Det helt modsatte gør sig gældende i forhold til *indflydelse på arbejdspladsen*, hvor en høj andel af nattevagter oplever signifikant lavere grad af indflydelse på arbejdspladsen i forhold til de øvrige vagttyper. Der synes altså at være høj grad af frihed til at planlægge eget arbejde på nattevagten, men megen lille indflydelse på kollektive forhold på arbejdspladsen. Det kan forklares ved fraværet af ledelsesmæssig tilstedeværelse i løbet af natten, hvilket giver større individuel frihed til at tilrettelægge arbejdet, men også afskærer medarbejderen fra kommunikation til fora, hvor beslutninger træffes. Personer med en høj grad af deres arbejdstid placeret som weekendvagter har markant lavere *indflydelse på eget arbejde* end personer, der især har øvrige vagttyper.

Fleksibilitet i vagtplanen

Sammenligner vi de forskellige faggruppers oplevelse af fleksibilitet i vagtplanen, kan vi se, at sygeplejersker oplever en højere grad af fleksibilitet end socialpædagogerne, hvorimod SO-SU'er og fysio- og ergoterapeuter oplever mindre fleksibilitet end socialpædagogerne. Kigger vi på arbejdssted frem for faggruppe, kan vi se en markant forskel på oplevelsen af fleksibilitet i vagtplanen mellem medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen. Medarbejdere på plejehjem oplever højere grad af fleksibilitet end socialpædagogerne, og medarbejdere i hjemmeplejen oplever væsentligt lavere grad af fleksibilitet end de ansatte på botilbud for handicappede. Medarbejdere på psykiatriske og sociale tilbud oplever højeste grad af fleksibilitet i vagtplanen. Mulige forklaringer på denne forskel kan være medarbejderantallet i ens enhed eller team, ligesom det også er muligt, at fleksibiliteten i tidspunktet for opgaveløsningen spiller ind.

Ændringer i tjenesten

Flere end 70 % af medarbejderne har oplevet ændringer i tjenesten. Af dem har 5 % oplevet det sjældnere end én gang om året, mens 22 % oplever det flere gange om måneden. Der er stor variation i, hvor tit der er ændringer i tjenesten på forskellige arbejdssteder. Medarbejdere på botilbud for handicappede og på psykiatriske og sociale tilbud oplever klart hyppigst ændringer i tjenesten. Af dem har omkring 35 % oplevet ændringer flere gange om måneden (mod 12-15 % af medarbejderne på plejehjem og i hjemmepleje). Medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen svarer forholdsvist ens på spørgsmålet. Af dem angiver næsten 20 %, at de aldrig har oplevet ændringer (mod 5-7 % af medarbejderne på botilbud for handicappede og psykiatrisk og sociale tilbud).

Når man kigger på den statistiske sammenhæng mellem oplevet fleksibilitet i vagtplanen og medindflydelse, kan man se, at der er en stærk positiv sammenhæng mellem oplevelserne af indflydelse på eget arbejde og oplevelsen af fleksibilitet i vagtplanen. Medarbejdere, der oplever høj grad af indflydelse på eget arbejde, tenderer således også til at opleve høj grad af fleksibilitet i vagtplanen. Det samme gælder for sammenhængen mellem indflydelse på arbejdspladsen og oplevet fleksibilitet i vagtplanen. Denne sammenhæng er dog mindre. Hvordan sammenhængen skal fortolkes, er lidt vanskeligere. Det er muligt, at medarbejdere med høj grad af indflydelse på eget arbejde og på arbejdspladsen via denne indflydelse har mulig-

hed for at påvirke deres vagtplan og derved oplever den som mere fleksibel end medarbejdere med lavere medindflydelse, men en anden mulighed er, at medarbejdere med højere grad af indflydelse på eget arbejde finder vagtplanen mindre belastende og af den grund oplever vagtplanen som mere fleksibel. Endelig kan det tænkes, at fleksibiliteten i vagtplanen påvirker den oplevede medarbejderindflydelse, ligesom begge dele kan være bestemt af noget tredje.

Reaktion på ændret arbejdstid

Sammenligner man de forskellige arbejdssteder, kan det ses, at medarbejdere i hjemmeplejen oplever ændringer i arbejdstid som *mest* negativt. Både dem og medarbejdere på plejehjem ligger markant over ansatte på botilbud for handicappede. I bund, dvs. dem der oplever ændringer i arbejdstid som *mindst* negativt, ligger medarbejdere på psykiatriske og andre sociale botilbud. Der er en klar statistisk sammenhæng mellem medindflydelse og oplevelse af ændringer som negative. Jo højere grad af medindflydelse, jo mindre negativt opleves ændringer. Især lader indflydelsen på arbejdspladsen til at have betydning.

Kigge man på villighed til at få ændret arbejdstid, hvis der er behov, kan vi se, at medarbejderne i hjemmeplejen er *mindst* villige til at få ændret deres arbejdstid, og at de er væsentlig mindre villige til at få ændret deres arbejdstid end ansatte på botilbud for handicappede. Igen ser vi også, at der er en forskel på medarbejdere i hjemmeplejen og på plejehjem. Både medarbejdere i hjemmepleje, på plejehjem og på psykiatriske og sociale tilbud er *signifikant mindre* villige til at få ændret deres arbejdstid end ansatte i botilbud for handicappede. Også for villighed til at få ændret arbejdstid er der en (svag) positiv sammenhæng med medarbejderindflydelse (specifikt indflydelse på arbejdspladsen).

Fordele og ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne

At kunne lave aktiviteter i dagtimerne er den *fordel*, flest anfører ved at arbejde uden for dagtimerne. Dernæst kommer flere sammenhængende fridage, bedre løn, samt mere tid til sig selv. De to største *ulemper* ved at arbejde uden for dagtimerne er, at det går ud over familie- og fritidsliv, og at visse faglige opgaver kun kan løses i dagtimerne. På en tredjeplads over ulemper kommer søvnproblemer, manglende kontakt til kolleger og vanskelighed ved at deltage i møder på arbejdspladsen. Det er her værd at være opmærksom på, at tre af ulemperne ('visse faglige opgaver kan kun løses i dagtimer', 'manglende kontakt til kolleger' og 'vanskelighed ved at deltage i møde på arbejdspladsen') relaterer sig til forhold på arbejdspladsen, som måske er mulige at ændre kollektivt. Dog er der naturligvis arbejdsopgaver, der ikke bare kan flyttes. For eksempel vil de færreste beboere på plejehjem nok bryde sig om at blive vækket om natten for at komme i bad. De to andre ulemper derimod ('går ud over familie- og fritidsliv' og 'søvnproblemer') relaterer sig til medarbejderens personlige forhold og vanskeligt står til at ændre set fra arbejdspladsens side.

Tendenserne er de samme på tværs af de undersøgte typer af arbejdssteder, når vi kigger på *fordelene*. Dog kan det ses, at flere medarbejdere på botilbud for handicappede og på psykiatrisk og sociale tilbud i højere grad nævner 'kan lave aktiviteter i dagtimerne' som en fordel, end medarbejder på plejehjem og i hjemmeplejen gør. De to sidstnævnte medarbejdergrupper nævner til gengæld i højere grad 'færre fysiske opgaver' som en fordel ved at arbejde

uden for dagtimerne. Ud over at det giver en indikation på, at der er flere fysiske krævende opgaver på plejehjem og i hjemmeplejen, er dette værd at bemærke, da det kan betyde noget i forhold til rekruttering til de forskellige vagttyper på plejehjem og i hjemmeplejen.

Kigger vi på *ulemper* ved at arbejde uden for dagtimerne, er der også små forskelle på arbejdsstederne. For eksempel nævner flere medarbejdere på botilbud for handicappede, at det går ud over familie- og fritidsliv, og at visse faglige opgaver kun kan løses i dagtimerne som ulemper end medarbejdergrupper på andre arbejdssteder. Lidt flere medarbejdere i hjemmeplejen nævner det som en ulempe, at der ikke kan deltages i møder på arbejdspladsen, når man arbejder uden for dagtimerne. På alle fire arbejdssteder nævnes vanskeligheder ved kontakt med ledelsen som en ulempe ved at arbejde uden for dagtimerne.

Holdningen til at arbejde aften og nat

Sammenligner man faggrupperne, kan det ses, at sygeplejerskerne ligger i bund på holdningen til aften- og natarbejde. Det vil sige, at de er signifikant *mindre* positivt stemt over for at arbejde aften eller nat sammenlignet med socialpædagogerne. Ergo- og fysioterapeuterne er ligeledes mindre positivt stemt end socialpædagogerne. I modsætning hertil er både SOSU'er og omsorgs- og pædagogmedhjælpere *mere* positivt stemt over for at arbejde aften og nat end socialpædagogerne. Dette kan hænge sammen med, at netop denne faggruppe fremhæver færre fysiske opgaver som en fordel ved at arbejde uden for dagtimerne. Endelig kan faggruppernes forskellige villighed til at arbejde uden for dagtimerne også meget vel hænge sammen med, hvor meningsfuldt det er at udføre de arbejdsopgaver, de er ansat til at udføre, uden for dagtimerne. Det kan fx være uhensigtsmæssigt at udføre fx ergoterapeutiske arbejdsopgaver om natten.

Kigger man på sammenhængen mellem *holdningen* til aften- og natarbejde på den ene side og *mængden* af aften- og natarbejde på den anden side, kan det ses, at medarbejdere med en stor andel aftenvagter også har en mere positiv opfattelse af, at arbejde aften og nat end medarbejdere, der ikke har aftenvagter. Der er ingen sammenhæng for de øvrige vagttyper.

Hvad angår graden af indflydelse og graden af en positiv holdning til aften- og nattevagter, ser vi en *negativ* sammenhæng, hvilket betyder, at jo *mere* indflydelse medarbejderen oplever, både på eget arbejde samt på arbejdspladsen, jo *mindre* positivt stemt er hun over for at arbejde aften og nat. Det er imidlertid uvist, hvad der påvirker hvad i denne relation, ligesom det er muligt, at begge forhold er påvirket af et tredje forhold.

Central og lokal arbejdstidsaftale

Der er ingen nævneværdig forskel på vurderingen af henholdsvis den centrale og den lokale aftale om arbejdstid blandt de medarbejdere, der har angivet at kende til aftalerne. Der er imidlertid forskel mellem faggrupperne på, hvem der kender til lokalaftaler. Det er primært SOSU'erne, der angiver *ikke* at vide, hvorvidt der er en lokalaftale. Af dem svarer 40 % 'Ved ikke' på spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokalaftale om arbejdstid. Blandt socialpædagogerne er der det højeste procentvise kendskab til lokalaftalen. Kun 25 % svarer 'Ved ikke' på

spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokal arbejdstidsaftale. 65 % af socialpædagogerne svarer 'Ja' på spørgsmålet.

Inddeler vi svarene i forhold til, hvilket arbejdssted respondenterne er på, viser det sig, at det primært er ansatte på botilbud for handicappede (over 60 %) og ansatte på psykiatriske eller andre tilbud (omkring 50 %), der svarer 'Ja' til, at der er en lokalaftale om arbejdstid på deres arbejdsplads. De ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale, som flest medarbejdere nævner, er, at den 'Hæmmer fleksibiliteten i vagtplanlægningen' og 'Hindrer individuelle hensyn i arbejdstid'.

Vender vi blikket mod ulemper og fordele ved *lokalaftalen*, er der flere forskelle arbejdsstederne imellem. Ansatte på *botilbud for handicappede* fremhæver kortere hviletid mellem vagter som en ulempe ved lokalaftalen, hvorimod medarbejdere på de øvrige arbejdssteder overvejende svarer 'Ved ikke' eller 'Ingen ulemper' til spørgsmålet om, hvilke ulemper de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Samtidig fremhæver ansatte og ledere på *botilbud* det som en fordel ved lokalaftalen, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen. De nævner også generelt flere fordele ved lokalaftaler end medarbejdere og ledere på de øvrige arbejdssteder.

Specielle situationer

Overordnet set oplever 40-50 % af medarbejderne aldrig at blive pålagt fridage eller afspadsering. 25 % af medarbejderne på botilbud for handicappede samt 20 % på de øvrige arbejdssteder oplever at blive pålagt fridage og/eller afspadsering fem gange eller flere om året.

Juleaften opleves som klart den mest belastende dag at blive pålagt arbejde, mens især ansatte i hjemmeplejen også oplever skolernes ferier som et belastende tidspunkt at blive pålagt arbejde.

5 Lederne og døgnarbejdet

Dette kapitel handler om lederne, deres opfattelse af effektivitet og deres holdninger til lokale og centrale aftaler om arbejdstid.

I undersøgelsen indgår 564 ledere, dvs. 24 % af den samlede respondentgruppe er ledere. De fordeler sig på arbejdspladser som vist i tabel 5.1.

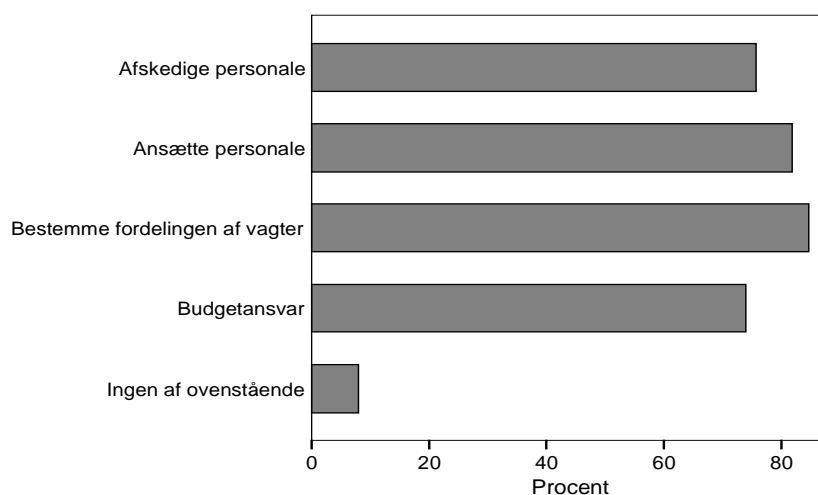
Tabel 5.1 Ledernes arbejdssted

Arbejdssted	Antal ledere	Pct.
Plejhjem	166	29,43
Hjemmepleje	110	19,50
Botilbud for handicappede	67	11,88
Psykiatrisk og dagtilbud	67	11,88
Andre	154	27,30
Total	564	100,00

29 % af de ledere, der har besvaret spørgeskemaet, arbejder på plejhjem, mens 20 % er i hjemmeplejen, og 12 % arbejder på botilbud for handicappede. 12 % er på psykiatriske og sociale tilbud, mens 27 % har angivet et arbejdssted, der ikke falder ind under nogen af disse fire kategorier.

Af de 564 ledere har knap 80 % angivet at have beføjelser til at bestemme fordelingen af vagter og til at ansætte personale. Lidt færre har beføjelser til at afskedige personale og budgetansvar jf. figur 5.1.

Figur 5.1 Ledelsesbeføjelser blandt lederne



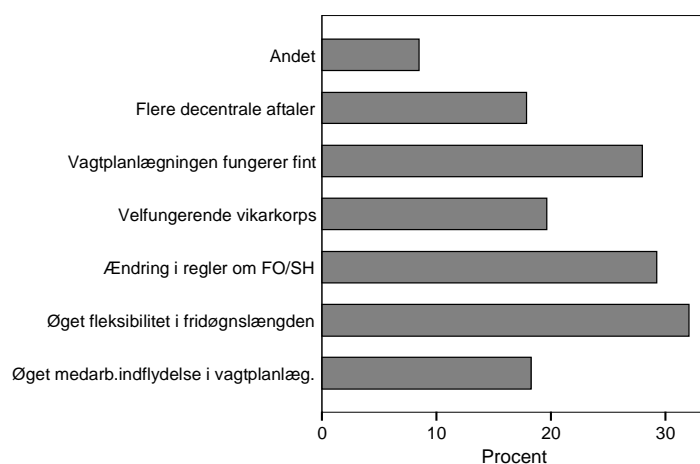
Anm.: 562 ledere har svaret på spørgsmålet.

5.1 Ledernes opfattelse af effektivitet i vagtplanlægningen

Vi har spurgt til ledernes opfattelse af effektiviteten i vagtplanlægningen. En del (knap 30 % af de i alt 564 ledere) angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint, og at der ikke er behov for forbedringer, og de angiver ikke yderligere tiltag, der kunne forbedre vagtplanlægningen.

Som vist i figur 5.2 tilslutter en del af ledere sig dog forskellige af de mulige forslag til forbedring af effektiviteten af vagtplanlægningen (kategorierne blev fastlagt ud fra åbne besvarelser i pilotundersøgelsen kombineret med viden fra eksisterende undersøgelser).

Figur 5.2 Ledernes svar på, hvilke tiltag der, om nogle, kunne forbedre vagtplanlægningen (muligt at sætte flere kryds)



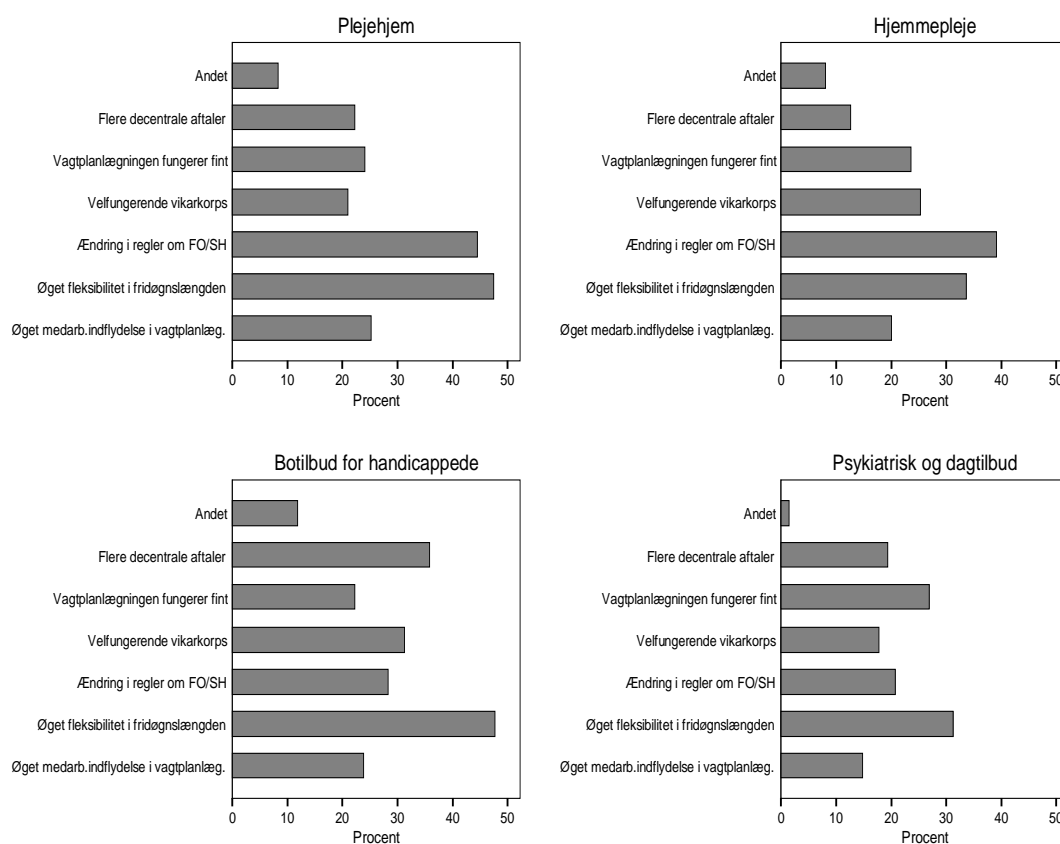
Anm.: 483 ledere har svaret på spørgsmålet.

Af de ledere, der har afkrydset, at det er relevant med tiltag til forbedring af effektivitet af vagtplanlægningen, er der flest, der angiver, at en øget fleksibilitet i fridøgnslængden vil kunne forbedre vagtplanlægningen. Næst flest svarer, at en ændring i reglerne om FO/SH vil kunne hjælpe.⁷ Færrest ledere (under 20 %) svarer, at en øget medarbejderindflydelse vil kunne forbedre vagtplanlægningen.

Figur 5.3 viser ledernes svar på ovennævnte spørgsmål om tiltag i forhold til vagtplanlægningen opdelt på forskellige typer arbejdssteder. De ændringer, som flest ledere på *plejehjem* angiver, kunne give effektivitetsforbedringer, er 1) ændring i regler om FO/SH og 2) øget fleksibilitet i fridøgnslængden. I *hjemmeplejen* peger flest ledere på ændring i regler om FO/SH. Kigger vi på *botilbud for handicappede*, angiver flest ledere, at øget fleksibilitet i fridøgnslængden kunne forbedre effektiviteten. På en delt andenplads kommer flere decentrale aftaler og et velfungerende vikarkorps. Af ledere på *psykiatriske tilbud og dagtilbud* er der flest, der angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint. Dog peger nogle ledere fra denne arbejdspladstype på, at øget fleksibilitet i fridøgnslængden kunne forbedre effektiviteten. Det lader altså til, at det primært er indenfor ældreområdet, at lederne mener, effektivitet i vagtplanlægningen kunne øges ved ændringer i reglerne om FO/SH.

⁷ FO – Frihed i henhold til overenskomst, SH – Sønehelligdagsfrihed.

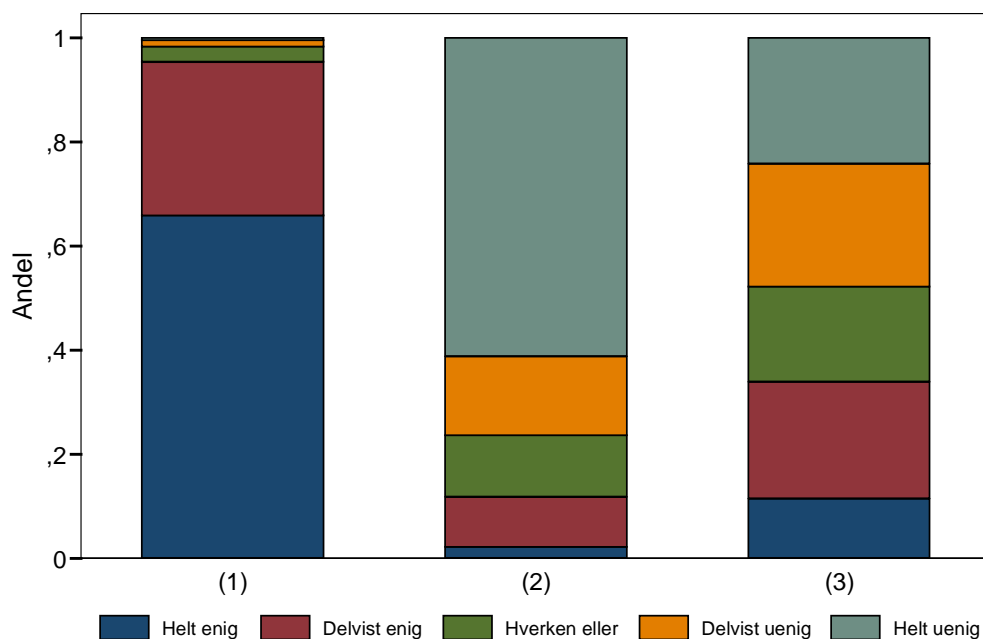
Figur 5.3 Ledernes holdninger til, hvilke tiltag der kan forbedre effektiviteten af vagtplanlægningen



Anm.: 159 plejehjems-, 105 hjemmepleje-, 64 botilbuds- og 51 psykiatrisk og dagtilbudsledere har svaret på spørgsmålet.

Figur 5.4 viser fordelingen af lederne svar på udsagn om effektiviteten i vagtplanlægningen. Figuren skal læses således, at hver søjle viser et udsagn, og fordelingen af farver i hver søjle illustrerer fordelingen af svar, hvor svarmulighederne var: 'Helt enig', 'Delvist enig', 'Hverken eller', 'Delvist uenig' og 'Helt uenig'.

Figur 5.4 Ledernes svarfordeling på spørgsmål omkring effektivitet i vagtplanlægningen



- (1) På min arbejdsplads er vagtplanen altid lagt, så der er mest personale på vagt på tidspunkter, hvor arbejdsbyrden er størst.
- (2) Vi mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen.
- (3) Overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personaleresourcerne.
- Anm.: 564 ledere har svaret på spørgsmålene.

I forhold til udsagn (1) er der en klar overvægt af lederne (65 % helt enige og 29 % delvist enige), der har svaret, at vagtplanen er lagt således, at der er flest på arbejde i de perioder, hvor arbejdsbyrden er størst (søjle (1)). Dette spørgsmål kunne man også forvente, at lederne nødtigt ville erklære sig helt uenige i, da det kunne opfattes som et udtryk for, at de varetog deres ledelsesopgaver dårligt. Et flertal af lederne (60 %) angiver, at overenskomstens regler *ikke* er nogen hindring i forhold til at lægge en vagtplan, der effektivt bruger personaleresourcerne (søjle (3)). Under 40 % erklærer sig delvist og helt enig i udsagnet (*Overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personaleresourcerne*). Meget få ledere (omkring 10 %) angiver at mangle tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen (søjle (2)).

Tabel 5.2 viser, at af de 188 (33 %) ledere, der angiver, at vagtplanlægningen lægges ved brug af papir og blyant samt har svaret på enighed omkring mangel af tekniske hjælpemidler, angiver 51 %, at de er helt uenige i, at der mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen. Af anden halvdel af disse ledere fordeler 33 % sig på forskellige grader af enighed samt den neutrale kategori, mens 16 % er delvist uenige (således at 2/3 af de ledere, der bruger papir og blyant, er helt eller delvist uenige i, at de mangler hjælpemidler).

Tabel 5.2 Antallet af lederne, der har angivet, at vagtplanlægningen lægges ved brug af papir og blyant

Vi mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen	Angiver at vagtplanlægningen lægges ved hjælp af papir og blyant	
	Antal	Pct.
Helt enig	7	3,72
Delvist enig	26	13,83
Hverken eller	29	15,43
Delvist uenig	31	16,49
Helt uenig	95	50,53
Total	188	100,00

Tabel 5.3 Oversigt over hvordan lederne har svaret på tværs af kategorierne til, hvilke hjælpemidler der bruges i vagtplanlægningen

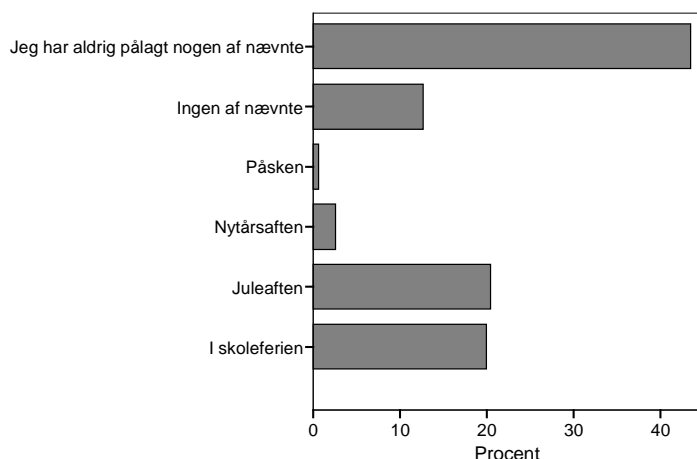
Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges?	Antal svar	Antal der også har svaret dette					Intet andet svar
		Papir og blyant	Fælles opslagstavle	Elektronisk kalender	It-system specifikt til vagtplanlægning	Andet	
Papir og blyant	207	-	22	22	124	24	44
Fælles opslagstavle	35	22	-	3	18	6	4
Elektronisk kalender	39	22	3	-	16	2	10
It-system	345	124	18	16	-	13	203
Andet	75	24	6	2	13	-	40
Ved ikke	10	0	0	0	0	0	10

Det var muligt at sætte kryds ud for flere svar på spørgsmålet om, hvilke hjælpemidler der bruges i vagtplanlægningen. Tabel 5.3 viser, hvordan lederne har svaret på tværs af svarkategorierne omkring, hvilke hjælpemidler der i praksis benyttes til at lægge vagtplanen. Af de 207 (37 %) ledere, der har svaret, at der bruges papir og blyant, har 22 (11 %) også svaret fælles opslagstavle, 22 (11 %) har også svaret elektronisk kalender mens 124 (60 %) har svaret it-system specifikt til vagtplanlægning. Der er 345 (61 %) ledere der har svaret it-system specifikt til vagtplanlægningen, og da 124 (36 procent) af disse samtidig har svaret papir og blyant, viser det, at de to hjælpemidler i høj grad bliver benyttet sammen.

5.2 Ledernes holdning til at pålægge arbejde

På spørgsmålet omkring ledernes holdning til, hvornår det er mest belastende at pålægge deres medarbejdere arbejde, viser figur 5.5, at omkring 20 % svarer juleaften, og 20 % svarer i skoleferien. Kun meget få svarer nytårsaften samt i påsken. En stor andel (over 40 %) svarer, at de aldrig har pålagt arbejde i de nævnte dage, mens omkring 15 % svarer ingen af de nævnte dage. Holder vi dette op mod medarbejdernes svar, kan vi se, at omkring 20 % har svaret, at de *aldrig* er blevet pålagt at arbejde på en af de nævnte dage (20 % jf. afsnit 4.9).

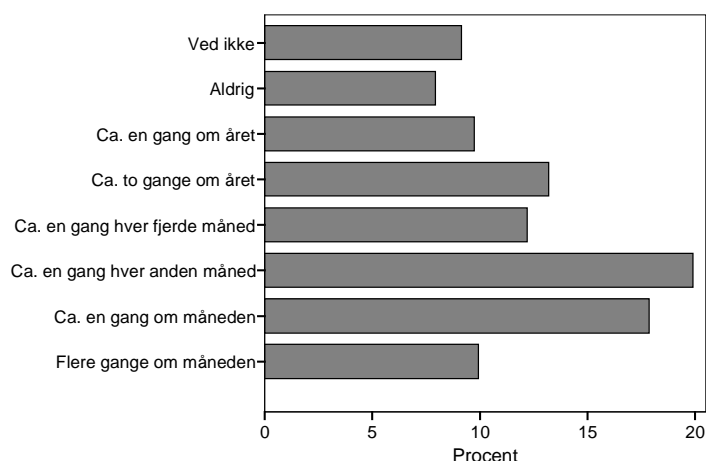
Figur 5.5 Ledernes holdninger til, hvornår det er mest belastende at pålægge arbejde



Anm.: 455 ledere har svaret på spørgsmålet.

Lederne blev også spurgt, hvor ofte de typisk pålægger medarbejdere ændret tjeneste med kort varsel. Svarfordelingen kan ses i figur 5.6. Det hyppigst forekommende svar er pålæg af ændret tjeneste ca. en gang hver anden måned, hvilket 20 % af lederne angiver. Dernæst følger ca. en gang om måneden, hvilket 18 % af lederne angiver. Samlet kan det siges, at næsten halvdelen af lederne har medarbejdere, der får pålagt tjeneste ca. en gang hver anden måned eller hyppigere. Omkring en tredjedel af lederne har medarbejdere, der får pålagt ændret tjeneste mellem en og fire gange om året. Næsten 10 % af lederne angiver aldrig at benytte pålæg af tjeneste med kort varsel.

Figur 5.6 Hvor ofte får dine medarbejdere typisk ændret tjenesten med kort varsel?

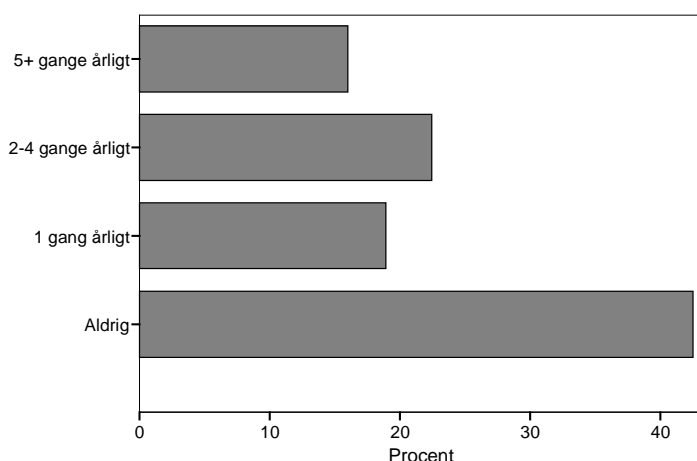


Anm.: 492 ledere har svaret på spørgsmålene.

I figur 5.7 ses svarfordelingen på spørgsmålet om, hvor ofte lederne pålægger medarbejderne at holde fri eller afspadsere. Sammenlignet med ændret tjeneste sker det langt sjældnere. Over 40 % af lederne angiver, at de aldrig pålægger dette. Medarbejderne har angivet samme

mængde. Samlet set oplever 40-50 % af medarbejdernes aldrig at blive pålagt fridage eller afspadsring (jf. afsnit 4.7). Ca. 43 % af lederne angiver, at de gør det en eller 2-4 gange årligt. 18 % af lederne pålægger medarbejderne at holde fri eller afspadsere fem eller flere gange om året.

Figur 5.7 Hvor ofte sker det, at du pålægger en eller flere af dine medarbejdere at holde fri eller afspadsere på bestemte tidspunkter?



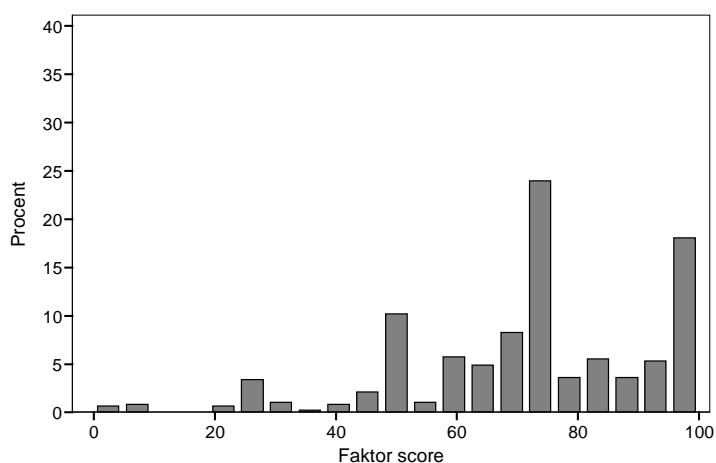
Anm.: 480 ledere har svaret på spørgsmålene.

5.3 Ledernes holdning til centrale og lokale arbejdstidsaftaler

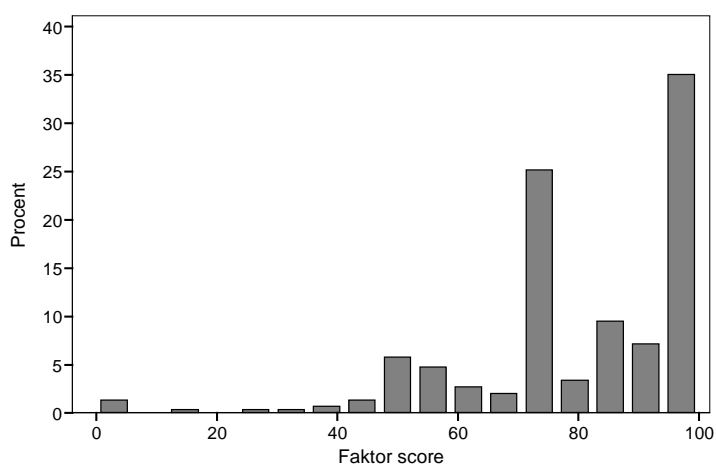
Lederne blev i lighed med medarbejderne spurgt om deres holdning til arbejdstidsaftalerne. I dette afsnit bliver lederne behandlet som samlet gruppe, da der er for få ledere pr. arbejdsstedstype til, at opdeling er meningsfuld i de følgende analyser. Lederne blev bedt om at angive deres grad af enighed/uenighed i følgende udsagn: 1) 'Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår', 2) 'Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere', 3) 'Den centrale arbejdstidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejdsopgaver tilfredsstillende', og 4) 'Den centrale arbejdstidsaftale forhindrer mine medarbejdere i at udføre deres arbejdsopgaver på en faglig god måde'.

Lederne blev bedt om at vurdere de samme udsagn for de lokale arbejdstidsaftaler. En høj grad af enighed i de tre første spørgsmål og uenighed i det fjerde bliver betragtet som en positiv indstilling til aftalen. Figur 5.8 viser ledernes opfattelse af den centrale arbejdstidsaftale. I bunden vises faktorscoren, dvs. graden af positiv indstilling til aftalen, hvor 100 indikerer maksimal positiv opfattelse, og 0 indikerer maksimalt negativ opfattelse. Af figuren kan det ses, at ca. 60 % af lederne ligger på 70 eller derover på faktorscoren. Kigger vi på figur 5.9, der viser holdninger til den lokale arbejdstidsaftale, kan det ses, at ca. 85 % af lederne scorer 70 eller derover på faktorscoren. Det betyder, at lederne har en mere positiv holdning til den lokale arbejdstidsaftale end til den centrale arbejdstidsaftale.

Figur 5.8 Holdning til den centrale arbejdstidsaftale (ledere)



Figur 5.9 Holdning til den lokale arbejdstidsaftale (ledere)



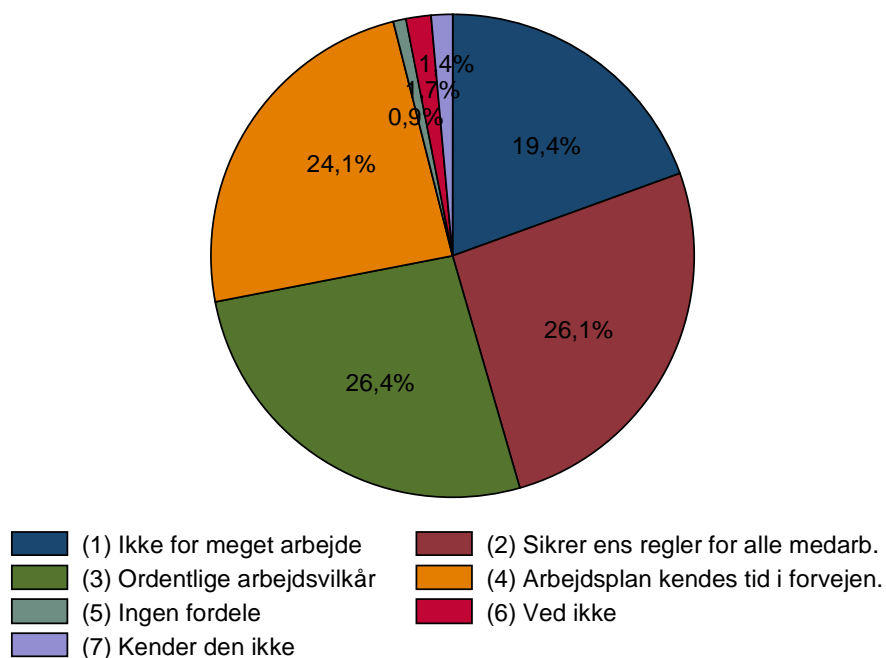
Sammenlignet med medarbejderne forventer vi, at lederne har godt kendskab til aftalerne på arbejdspladsen, og at de er klar over, hvilke regler der stammer fra den centrale henholdsvis den lokale aftale. Af de 564 ledere svarer 54 %, at der er en lokal arbejdstidsaftale, mens 25 % svarer 'Nej', og 6 % svarer 'Ved ikke'. 15 % ledere har ikke besvaret spørgsmålet.

Fordele og ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale

Lederne blev også bedt om at forholde sig til eventuelle fordele og ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale. Kategorierne stammer fra pilotundersøgelsen, der både blev sendt til ledere og medarbejdere. Figur 5.10 viser, hvilke fordele lederne har krydset af. Det var muligt at sætte flere kryds. Spørgsmålet var, 'Hvilke fordele ser du ved den centrale arbejdstidsaftale?', og svarmulighederne lød som følger: 'Den sikrer, at medarbejderne ikke arbejder for meget' (1), 'Den sikrer ens regler for alle medarbejdere' (2), 'Den sikrer ordentlige arbejdsvilkår- og rettigheder' (3), 'Den sikrer, at medarbejdere kender deres arbejdsplan lang tid i forvejen' (4), 'Jeg ser ingen fordele ved den centrale arbejdstidsaftale' (5), 'Ved ikke' (6) og endelig 'Jeg kender ikke den centrale arbejdstidsaftale' (7). Lederne kunne vælge flere fordele.

Den fordel, som flest vælger, er ordentlige arbejdsvilkår (3), dernæst sikrer ens regler for alle (2) efterfulgt af arbejdsplan kendes tid i forvejen (4) og ikke for meget arbejde (1). De fire førnævnte fordele er der stort set lige mange, der vælger.

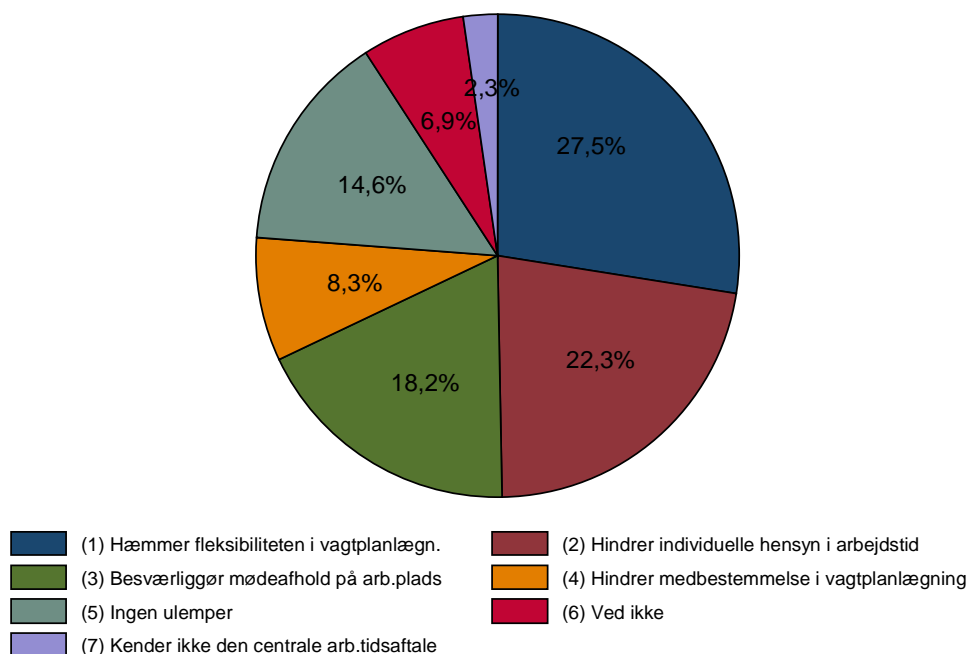
Figur 5.10 Hvilke fordele ser du ved den centrale arbejdstidsaftale (ledere)



Anm.: 477 ledere har svaret på spørgsmålene.

Figur 5.11 viser, hvilke ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale lederne har angivet. Manglende fleksibilitet i vagtplanlægningen (1) angives af flest ledere, dernæst kommer hindring af individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid (2) og besværliggørelse af mødeafholdelse på arbejdspladsen (3). Dette svarer stort set til fordelingen af medarbejdernes besvarelser jf. afsnit 4.8.

Figur 5.11 Hvilke ulemper ser du ved den centrale arbejdstidsaftale (ledere)

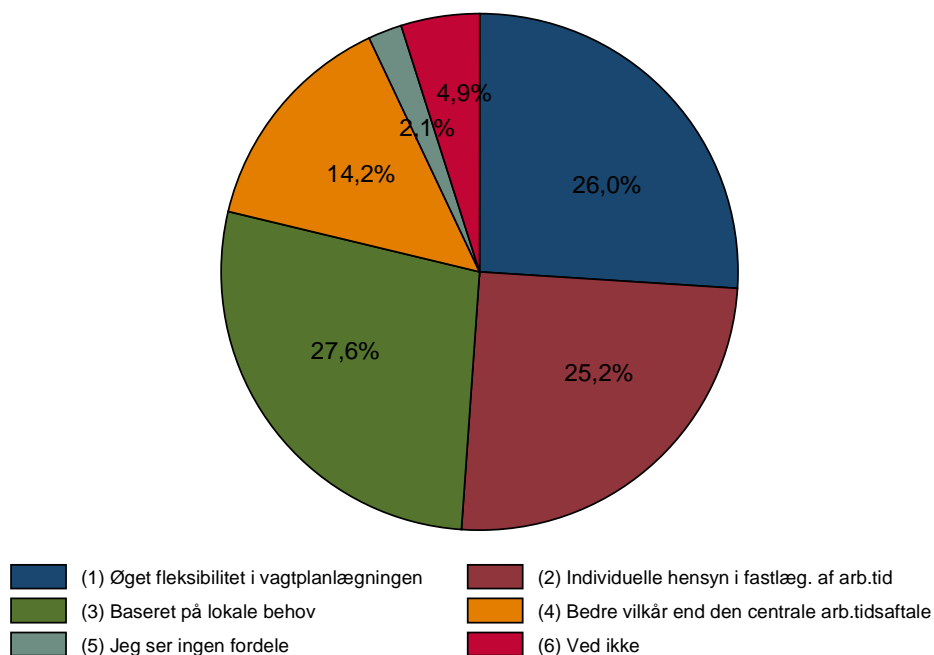


Anm.: 470 ledere har svaret på spørgsmålene.

Fordele og ulemper ved den lokale arbejdstidsaftale

I figur 5.12 ses fordelingen af ledernes svar på, hvilke *fordele* de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Tre fordele ved lokalaftalen ligger i top med flest besvarelser. Det er: 'Den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen for både ledere og medarbejdere' (1), 'Den muliggør individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid' (2) og 'Den er baseret på lokale behov' (3). Knap så mange angiver, at den lokale aftale giver bedre vilkår end den centrale aftale (4).

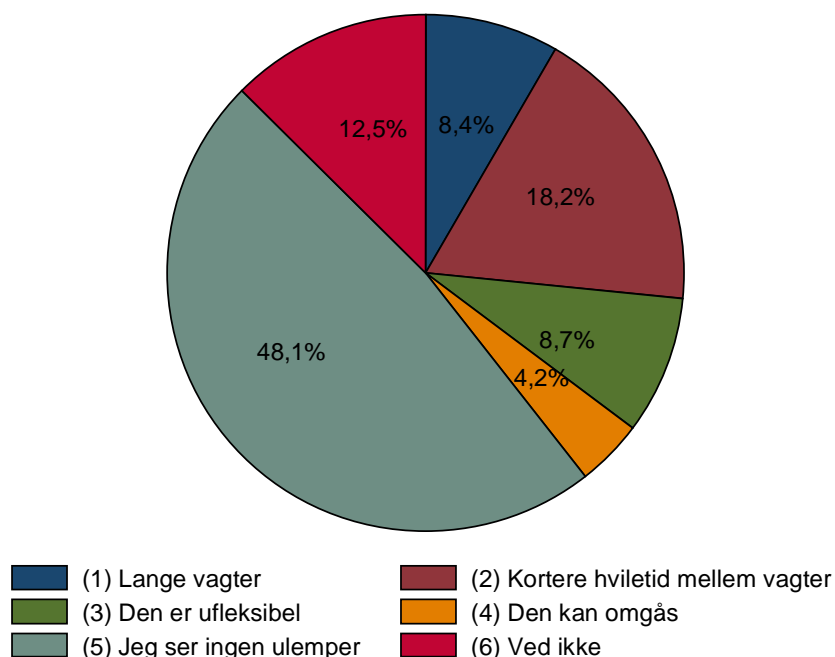
Figur 5.12 Hvilke fordele ser du ved den lokale arbejdstidsaftale (ledere)



Anm.: 300 ledere har svaret på spørgsmålene.

I figur 5.13 ses fordelingen af ledernes svar på, hvilke *ulemper* de ser ved den lokale aftale. Halvdelen af besvarelsen angiver, at der ikke er nogen ulemper (5). En fjerdedel af besvarelsenerne anfører som ulemper, at den lokale aftale giver kortere hviletid mellem vagter (2). Sammenligner vi den centrale arbejdstidsaftale med den lokale, kan det ses, at langt flere ledere angiver, at der *ingen* ulemper er ved den lokale arbejdstidsaftale, end tilfældet er for den centrale arbejdstidsaftale.

Figur 5.13 Hvilke ulemper ser du ved den lokale arbejdstidsaftale (ledere)



Anm.: 300 ledere har svaret på spørgsmålene.

5.4 Ledernes opfattelse af medarbejderindflydelse

Da medarbejderindflydelse har vist sig at være meget betydningsfuld for medarbejdernes oplevelse af fleksibilitet m.m., er det interessant at se, hvordan ledernes opfattelse af deres medarbejders indflydelse adskiller sig fra medarbejdernes oplevelse. Da både ledere og medarbejdere er udvalgt tilfældigt, er det ikke således, at ledere og medarbejdere, der indgår i denne undersøgelse, stammer fra de præcis samme arbejdspladser, men begge grupper kan antages at være repræsentative for leder- og medarbejdergrupperne på de undersøgte områder i de undersøgte kommuner, da begge grupper er udvalgt tilfældigt blandt alle medarbejderne i en given faggruppe. Lederne blev bedt om at vurdere deres medarbejders indflydelse på medarbejdernes eget arbejde og på arbejdspladsen svarende til det, medarbejderne blev spurgt om. Faktoranalysen for dette spørgsmål kan ses i Bilag B.

Figur 5.14 viser svarfordelingen fra lederne på følgende udsagn om medarbejdernes indflydelse på eget arbejde:

- 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstider' (søjle 1)
- 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver' (søjle 2).

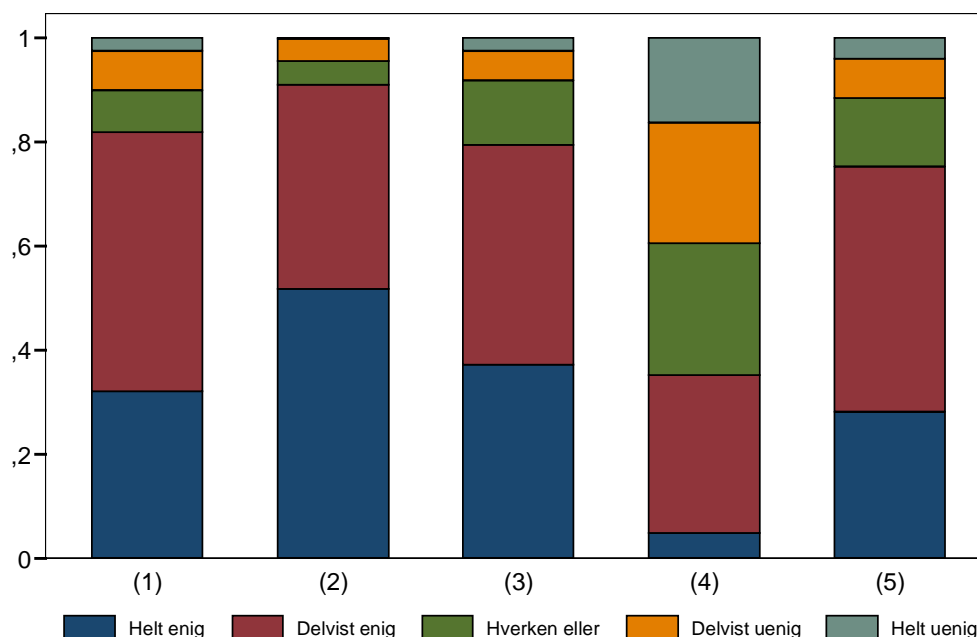
Og følgende udsagn om medarbejderes indflydelse på arbejdspladsen:

- 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik' (søjle 3)
- 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger' (søjle 4)
- 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på planerne for arbejdspladsens udvikling' (søjle 5).

Hver søjle repræsenterer et udsagn og fordelingen af farver viser svarfordelingen mellem svarmulighederne 'Helt enig', 'Delvist enig', 'Hverken eller', 'Delvist uenig' og 'Helt uenig'. Af figuren fremgår det, at der er forskel på ledernes vurdering af medarbejdernes indflydelse på eget arbejde (søjle 1 og 2) og medarbejdernes indflydelse på arbejdspladsen (søjle 3, 4 og 5). Mellem 80 og 90 % af lederne er helt enige eller delvist enige i, at deres medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres eget arbejde. Det, som lederne angiver, at deres medarbejdere har mindst indflydelse på, er arbejdspladsens økonomiske beslutninger, mens de vurderer, at deres medarbejdere har lidt mere indflydelse på arbejdspladsens udvikling og personalepolitik.

Tendensen er altså, at medarbejderne har mere indflydelse på eget arbejde end på arbejdspladsen. Denne tendens gælder for både lederes og medarbejderes opfattelse af medarbejdernes indflydelse.

Figur 5.14 Ledernes vurdering af deres medarbejders indflydelse



Anm.: 564 ledere har svaret på spørgsmålene. Udsagnene i de forskellige søjler er grad af enighed med følgende spørgsmål:

Søjle 1: 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstider'

Søjle 2: 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver'

Søjle 3: 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik'

Søjle 4: 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger'

Søjle 5: 'Mine medarbejdere har stor indflydelse på planerne for arbejdspladsens udvikling'

5.5 Opsamling

Effektivitet i vagtplanlægningen

Knap 30 % af de i alt 564 ledere angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint, og at der ikke er behov for forbedringer, og de angiver ikke yderligere tiltag, der kunne forbedre vagtplanlægningen. Af de ledere, der mener, der er mulighed for forbedring af effektivitet, er der flest, der angiver, at en øget fleksibilitet i fridøgnslængden vil kunne forbedre vagtplanlægningen. Næst flest svarer, at en ændring i reglerne om frihed i henhold til overenskomst og søgneheligdagsfrihed (FO/SH) vil kunne hjælpe. Færrest ledere (under 20 %) svarer, at en øget medarbejderindflydelse er et tiltag, der vil kunne forbedre vagtplanlægningen.

Kigger vi nærmere på, hvad ledere fra forskellige arbejdspladser svarer, viser det, at ledere på *plejehjem* angiver, at ændring i regler om FO/SH og øget fleksibilitet i fridøgnslængden vil kunne forbedre effektiviteten i vagtplanlægningen. I *hjemmeplejen* er der flest ledere, der peger på ændring i regler om FO/SH. Kigger vi på *botilbud for handicappede* peger flest ledere på, at øget fleksibilitet i fridøgnslængden kunne forbedre effektiviteten. På en delt andenplads kommer flere decentrale aftaler og et velfungerende vikarkorps. Blandt lederne på

psykiatriske tilbud og dagtilbudsområdet er der flest, der angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint. Dernæst peges på, at øget fleksibilitet i fridøgslængden kunne forbedre effektiviteten. Det lader altså til, at det primært er inden for ældreområdet, at lederne mener, effektivitet i vagtplanlægningen kunne øges ved ændringer i reglerne om FO/SH.

Der er en klar overvægt af lederne (65 % helt enige og 29 % delvist enige), der har svaret, at vagtplanen er lagt således, at der er flest på arbejde i de perioder, hvor arbejdsbyrden er størst. Et flertal af lederne (60 %) angiver, at overenskomstens regler *ikke* er nogen hindring i forhold til at lægge en vagtplan, der effektivt bruger personaleressourcerne. Under 40 % erklærer sig delvist og helt enig i udsagnet (*Overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personaleressourcerne*). Meget få ledere (omkring 10 %) angiver at mangle tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen. Pudsigt nok er 51 % af de ledere, der anvender papir og blyant til vagtplanlægningen, 'Helt uenige i', at de mangler tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen.

Pålæg af arbejde og ændret tjeneste

Hvad angår ledernes holdning til, hvornår det er mest belastende at pålægge deres medarbejdere arbejde, viser det sig, at omkring 20 % af lederne svarer, at juleaften er det tidspunkt, hvor det er mest belastende at pålægge medarbejdere arbejde. Det samme gælder pålæg af arbejde i skoleferien, hvor også 20 % af lederne har angivet det som mest belastende. Kun meget få svarer nytårsaften samt i påsken. En stor andel af lederne (over 40 %) svarer, at de aldrig har pålagt arbejde i de nævnte dage, mens omkring 15 % svarer ingen af de nævnte dage. Holder vi dette op mod medarbejdernes svar, kan vi se, at omkring 20 % har svaret, at de *aldrig* er blevet pålagt at arbejde på en af de nævnte dage. Eftersom samme leder kan have flere medarbejdere, og eftersom medarbejdere og ledere kan have forskellig opfattelse af, hvad det vil sige at blive pålagt at arbejde, er der ikke nødvendigvis nogen modstrid mellem disse tal.

Hvad angår pålæg af ændret tjeneste med kort varsel, kan det ses, at det hyppigst forekommende er pålæg af ændret tjeneste ca. en gang hver anden måned, hvilket 20 % af lederne angiver. Dernæst følger ca. en gang om måneden, hvilket 18 % af lederne angiver. Samlet kan det siges, at næsten halvdelen af lederne har medarbejdere, der får pålagt tjeneste ca. en gang hver anden måned eller hyppigere. Omkring en tredjedel af lederne har medarbejdere, der får pålagt ændret tjeneste mellem en og fire gange om året. Næsten 10 % af lederne angiver aldrig at benytte pålæg af tjeneste med kort varsel. Til sammenligning har flere end 70 % af medarbejderne oplevet ændringer i tjenesten. Af dem har 5 % oplevet det sjældnere end én gang om året, mens 22 % oplever det flere gange om måneden.

Ledernes pålæg af fridage eller afspadsring sker langt sjældnere end ændret tjeneste. Over 40 % af lederne angiver, at de aldrig pålægger fridage eller afspadsring. Medarbejderne har angivet samme mængde. Samlet set oplever 40-50 % af medarbejderne aldrig at blive pålagt fri eller afspadsring. Ca. 43 % af lederne angiver, at de gør det en eller 2-4 gange årligt. 18 % af lederne pålægger fridage og afspadsring fem eller flere gange om året.

Holdning til arbejdstidsaftaler

Lederne har en mere positiv holdning til den lokale arbejdstidsaftale sammenlignet med den centrale arbejdstidsaftale. Vi forventede, at lederne i modsætning til medarbejderne har godt kendskab til aftalerne på arbejdspladsen, og at de også er klar over, hvilke regler der stammer fra den centrale henholdsvis den lokale aftale. Af de 564 ledere svarer 54 %, at der er en lokal arbejdstidsaftale, mens 25 % svarer 'Nej' og 6 % svarer 'Ved ikke'. 15 % ledere har ikke besvaret spørgsmålet.

Den fordel, som flest ledere anfører ved den *centrale* arbejdstidsaftale, er 'ordentlige arbejdsvilkår'. Næst flest angiver 'sikrer ens regler for alle', 'arbejdsplan kendes tid i forvejen', mens 'ikke for meget arbejde' angives af færrest ledere. De fire førnævnte fordele er der stort set lige mange, der vælger. Når det gælder fordele ved den *lokale* arbejdstidsaftale, svarer flest ledere, at 'den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen for både ledere og medarbejdere', 'den muliggør individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid', og at 'den er baseret på lokale behov'. Knap så mange angiver, at den lokale aftale giver bedre vilkår end den centrale aftale. Af ulemper ved den lokale aftale anføres, at den lokale aftale giver kortere hviletid mellem vagter. Sammenlignes den centrale aftale med den lokale, kan det ses, at langt flere ledere angiver, at der *ingen* ulemper er ved den lokale aftale, end det er tilfældet for den centrale arbejdstidsaftale. Der er altså færre ledere, der oplever ulemper ved lokalaftalen end ved den centrale aftale.

Sammenholdes lederens svar med medarbejdernes, kan det ses, at det særligt var medarbejdere på *botilbud*, der fremhævede kortere hviletid mellem vagter som en ulempe ved lokalaftalen, hvorimod medarbejdere på de øvrige arbejdspladstyper overvejende svarer 'Ved ikke' eller 'Ingen ulemper' til spørgsmålet om, hvilke ulemper de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Samtidigt fremhæver ansatte på *botilbud* som fordel ved lokalaftalen, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen, og de nævner generelt flere fordele ved lokalaftaler end medarbejdere og ledere på de øvrige arbejdspladstyper. En tolkning af det kan være, at det, man vinder på øget fleksibilitet for både medarbejdere og arbejdsplads, medfører omkostninger i form af kortere hviletid mellem vagter, men at det mest er medarbejderne, der oplever dette som en ulempe.

Medarbejderindflydelse

Da medarbejderindflydelse har vist sig at være meget betydningsfuldt for medarbejdernes oplevelse af fleksibilitet m.m., er det interessant at se, hvordan lederne opfatter deres medarbejders indflydelse. Da både ledere og medarbejdere er udvalgt tilfældigt, er det ikke således, at ledere og medarbejdere, der indgår i denne undersøgelse, stammer fra de præcis samme arbejdspladser, men begge grupper kan antages at være repræsentative for leder- og medarbejdergrupperne på social- og ældreområdet i kommunerne.

Lederne blev bedt om at vurdere deres medarbejders indflydelse på medarbejdernes eget arbejde og på arbejdspladsen svarende til det, medarbejderne blev spurgt om. Mellem 80 og 90 % af lederne er helt enige eller delvist enige i, at deres medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres eget arbejde. Det, som lederne angiver, at deres medarbejdere har mindst indflydelse på, er arbejdspladsens økonomiske beslutninger, mens de har

lidt mere indflydelse på arbejdspladsens udvikling og personalepolitik. Tendensen er altså, at medarbejderne har mere indflydelse på eget arbejde end på arbejdspladsen. Denne tendens gælder for både lederes og medarbejderes opfattelse af medarbejdernes indflydelse.

6 Undersøgelsens metoder

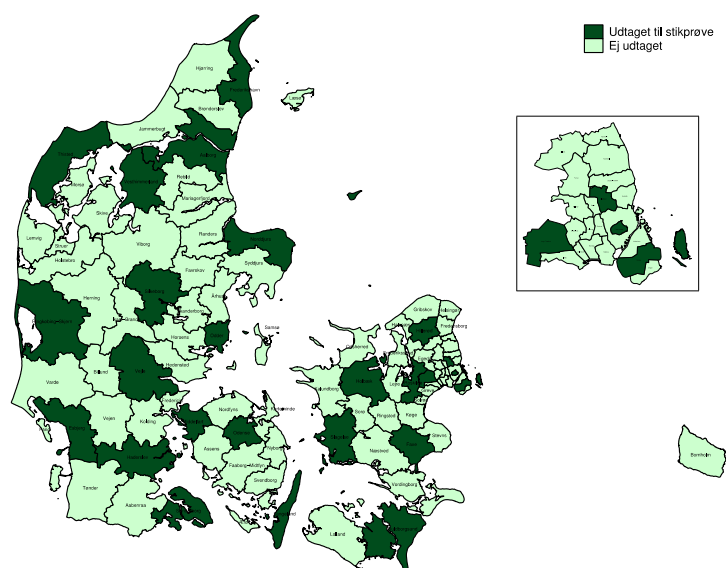
I dette afsnit vil vi beskrive udvælgelsen af respondenter til undersøgelsen, udarbejdelsen af spørgeskemaet samt gennemgå de statistiske metoder benyttet i analyserne i denne rapport.

6.1 Deltagerne i undersøgelsen

I undersøgelsen er inddraget medarbejdere og ledere fra 25 udvalgte danske kommuner. 12 kommuner er udvalgt, fordi de bruger Silkeborg Data, hvilket giver lettere dataudtræk – og derved mindre arbejde for kommunerne – i det her tilfælde udtræk om kontaktoplysninger for medarbejdere og ledere inden for områderne. De resterende 13 kommuner er udvalgt med henblik på, at de 25 deltagende kommuner tilsammen udgør et repræsentativt udsnit af Danmarks kommuner set over en række demografiske karakteristika.

De 12 kommuner, som deltager i undersøgelsen, fordi de anvender Silkeborg Data er: Silkeborg, Esbjerg, Haderslev, Sønderborg, Viborg, Middelfart, Odense, Roskilde, Hørsholm, Allerød, Frederiksberg og Gladsaxe. De resterende 13 kommuner er udvalgt under hensyntagen til at sikre, at de 25 kommuner i størst mulig grad afspejler resten af landet i forhold til observerbare karakteristika, herunder især tilbudsstruktur på det sociale område. Parametre brugt til udvælgelsen er: kommunernes indbyggeres aldersfordeling, uddannelsesniveau, stillingsniveau, arbejdsløshed, faglige medlemskaber samt kommunernes beskæftigelse i sundhedsvæsenet og nettodriftsudgifter til sundhedsfremme og forebyggelse. De 13 ekstra udvalgte kommuner er: Aalborg, Frederikshavn, Thisted, Norddjurs, Odder, Ringkøbing-Skjern, Vejle, Langeland, Guldborgsund, Holbæk, Faxe, Hillerød samt Tårnby. De 25 valgte kommuner sikrer tilsammen repræsentativitet på samtlige af ovenstående parametre. Figur 6.1 viser et kort over Danmark med de kommuner, der er udvalgt til stikprøven skraveret i mørkegrønt.

Figur 6.1 Oversigt over kommuner valgt til stikprøven



Undersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse, der indeholder separate spørgsmål til henholdsvis ledere og medarbejdere. Spørgeskemaet er udformet, så det ca. tager 15 minutter at udfylde for en typisk respondent. Der er taget kontakt til respondenterne ved udsendelse af brev til deres privatadresse. I første omgang udsendtes brev til 5.000 respondenter. Da det kunne konstateres, at svarprocenten var lav, blev der ud over påmindelser til dem, der ikke havde svaret (ca. 3.200 svarende til 64 %), også udsendt brev til yderligere 1.000 respondenter. Disse 1.000 fik ikke en påmindelse. De i alt 6.000 respondenter blev udvalgt fra de 25 kommuners lister over samlede medarbejdere på 44.551 personer. Disse lister bestod af kommunernes samlede medarbejderstyrker inden for de overenskomstgrupper, der er listet i tabel 6.1. Der blev udvalgt medarbejdere fra fem forskellige faggrupper, henholdsvis sygeplejersker, SOSU-assistenter og -hjælpere, socialpædagoger, pædagogmedhjælpere, og fysio- og ergoterapeuter samt ledere.

Respondentgruppen er forsøgt udvalgt efter så ens kriterier som muligt forstået på den måde, at der er tale om kommunalt ansatte medarbejdere inden for ældre- og socialområdet, der kan tænkes at arbejde på døgndækkede arbejdspladser (dvs. ensartethed på kontrolvariablen). Der er imidlertid spredning på uddannelse og faggruppe og der inddrages medarbejdere med forskellige vagttyper (dvs. spredning på effektvariablen) (Hansen & Hansen 2012).

KL repræsentanterne i projektgruppen hjalp med at fremskaffe navne, privat postadresse og overenskomstgruppe fra hver af de deltagende kommuner. Ud fra disse totallister blev respondenterne udtrukket af forskerne ved simpel tilfældig udtrækning inden for overenskomstgrupper i de enkelte kommuner under den betingelse, at den samlede repræsentativitet bibeholdtes. Ud fra ønsket om antallet af valide svar blev der udsendt breve til mulige respondenter som vist i tabel 6.1.

Tabel 6.1 Oversigt over stikprøvestørrelsen fordelt på overenskomstgrupper

Overenskomst	Overenskomstgruppe	Antal personer i stikprøven	Udsendte breve	Antal svar	Svarprocent
64.01 og 64.02	Socialpædagoger	6.777	1.195	504	42
64.41	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	3.680	747	224	30
70.01, 70.03 og 76.03	Ergo- og fysioterapeuter samt sygeplejersker	5.026	1.000	403	40
69.01, 71.01 og 72.01	Ledere	1.700	1.197	510	43
73.01	Social- og sundheds-personale	27.368	1.840	750	41
I alt	Alle	44.551	5.979	2.391	40

Anm.: Vi sendte i alt 6.000 breve ud, men fik 21 retur, da adresserne enten var ugyldige eller ikke-eksisterende.

Af tabel 6.1 kan det ses, at svarprocenten er nogenlunde ens omkring de 40-43 % på tværs af faggrupperne med undtagelse af omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har en svarprocent på 30. Det er således lykket at få lige godt fat i fire af de fem forskellige medarbejdergrupper.

Tabel 6.2 viser en oversigt over udsendte breve og indkomne svar fordelt over de 25 kommuner. Det ses, at ingen af kommunerne skiller sig ud i forhold til antal svar sammenlignet med antal kontaktet i forhold til den samlede stikprøve. Der er med andre ord ingen af kommunerne, fra hvilke vi i overdreven grad mangler svar i forhold til at beholde stikprøvens repræsentativitet i forhold til de geografiske forskelle.

Tabel 6.2 **Oversigt over kontaktede respondenter fra de forskellige kommuner**

Kommune	Antal kontaktet	Pct.	Antal svar	Pct.
Aalborg	715	11,96	276	11,54
Allerød	80	1,34	24	1,00
Esbjerg	428	7,16	159	6,65
Faxe	124	2,07	44	1,84
Frederiksberg	326	5,45	119	4,98
Frederikshavn	218	3,65	88	3,68
Gladsaxe	207	3,46	69	2,89
Guldborgsund	194	3,24	76	3,18
Haderslev	173	2,89	65	2,72
Hillerød	166	2,78	59	2,47
Holbæk	244	4,08	95	3,97
Høje-Taastrup	159	2,66	63	2,63
Langeland	45	0,75	17	0,71
Middelfart	129	2,16	61	2,55
Nordfyn	103	1,72	51	2,13
Odder	60	1,00	23	0,96
Odense	687	11,49	264	11,04
Ringkøbing-Skjern	199	3,33	97	4,06
Roskilde	278	4,65	113	4,73
Silkeborg	248	4,15	117	4,89
Slagelse	273	4,57	126	5,27
Sønderborg	272	4,55	111	4,64
Thisted	163	2,73	63	2,63
Tårnby	136	2,27	44	1,84
Vejle	352	5,89	167	6,98
Total	5.979	100,00	2.391	100,00

Ud af de i alt 5.979 udsendte spørgeskemaer modtog forskerne i alt 2.391 besvarelser fra medarbejderne i de 25 kommuner.⁸ Dette giver en samlet svarprocent på 40. Tabel 6.1 viser, hvordan andelen af besvarelser i forhold til hver af de fem overenskomstgrupper fordeler sig. Der blev kontaktet 1.995 socialpædagoger, hvoraf 504 indsendte svar (42 %). Af 747 kontaktede omsorgs- og pædagogmedhjælpere svarede 224 (30 %). Der blev kontaktet 1.000 ergo- og fysioterapeuter og sygeplejersker, hvoraf 403 (40 %) svarede. Lederoverenskomstgruppen er repræsenteret af 510 svar (43 %) ud af 1.197 kontaktede respondenter. Endelig blev 1.840 social- og sundhedspersonale kontaktet, hvoraf 750 (41 %) svarede.

⁸ Der blev i alt udsendt 6.000 breve til mulige respondenter, men forskerne modtog 21 returbreve, der aldrig havde nået respondenterne. Hovedsaglig på grund af ugyldige adresser.

6.2 Udarbejdelse af spørgeskemaet

Forud for hovedundersøgelsen gennemførte forskerne en pilotundersøgelse blandt FOA's medlemmer og blandt ledere på relevante institutioner. Sidstnævnte blev fundet og udvalgt via kommunernes hjemmesider. Pilotundersøgelsen blev via e-mail sendt ud til i alt 300 af FOA's medlemmer og 70 ledere fra ikke-udtrukne kommuner. I alt svarede 169 respondenter helt eller delvist på spørgeskemaet, som derved opnåede en samlet svarprocent på 45.

Pilotundersøgelsens primære sigte var at teste spørgeskemaet og dets indhold med henblik på at kunne opkvalificere den videre undersøgelse. I pilotundersøgelsen blev der eksempelvis anvendt en række åbne svarkategorier, som gav respondenterne mulighed for uddybende og nuancerede besvarelser. Formålet hermed var at give forskerne input til at formulere en række relevante, lukkede svarkategorier til brug i hovedundersøgelsen. Besvarelserne i pilotundersøgelsen var på denne måde med til at forme de endelige formuleringer og spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen. Det fulde spørgeskema kan ses i bilag A.

Spørgeskemaet bestod af en række spørgsmål til samtlige af respondenterne samt af en række individuelle spørgsmål til henholdsvis medarbejdergruppen og lederne. Det var respondenternes udsagn om, hvilken gruppe de tilhørte, som definerede, hvilke spørgsmål de blev stillet. Spørgeskemaet indeholdt for det første faktuelle spørgsmål, hvor respondenterne blev spurgt om typen og mængden af vagter på arbejdspladsen samt egen vagtfordeling. For det andet blev der spurgt til respondentens vurdering af forskellige forhold bl.a. vurdering af fleksibilitet i vagtskemaet, vurdering af døgnarbejde og egen arbejdsglæde m.m. Svaremulighederne på disse spørgsmål var defineret ved en såkaldt Likert-skala, som gik fra 'Helt uenig' til 'Helt enig' (Hansen 2010). Respondenterne blev for det tredje stillet en række spørgsmål, som omhandlede henholdsvis den centrale arbejdstidsaftale samt eventuelle lokalaftaler. Besvarelserne på disse spørgsmål skulle ligeledes afgives i form af enighed på en skala fra helt enig til helt uenig. Afslutningsvis blev respondenterne for det fjerde stillet over for en række spørgsmål omhandlende deres opfattelse af medindflydelse på deres arbejdsplads samt en række personlige karakteristika i form af respondentens køn, alder, arbejds erfaring mv.

6.3 De statistiske metoder

For at afdække holdningerne til døgnarbejde, medarbejderindflydelse, oplevelsen af fleksibilitet og holdning til arbejdstidsaftalerne benytter vi i denne rapport først eksplorativ faktoranalyse til at udtrække overordnede uobserverede holdninger på baggrund af flere spørgsmål kredsende om fælles emner.

Først er variablerne transformeret, således at de "peger" i samme retning. Det vil sige for eksempel i spørgsmål 47 omkring medindflydelse på eget arbejde, peger de fire spørgsmål ikke i samme retning:

- (i) 'Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag'
- (ii) 'Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver'
- (iii) 'Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver'
- (iv) 'Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje'

I spørgsmål (i)-(iii) betyder et svar i 'Helt enig' alle at respondenterne er meget positiv over for oplevet medindflydelse på eget arbejde, mens et svar i 'Helt enig' i spørgsmål (iv) tyder på, at respondenterne oplever en meget lav grad af medindflydelse på eget arbejde. Vi har derfor transformeret spørgsmålene, således at de "peger" den samme retning.

I faktoranalysen startede vi med at inkludere samtlige spørgsmål inden for de overordnede emner og brugte den eksplorative faktoranalyse til at lokalisere, hvilke spørgsmål, der samlet set dækkede latente faktorer. På baggrund af faktoranalysen beregner vi eksplorative faktoranalyse scores (EFA). EFA beregnes i Stata til at have middelværdi lig med nul. For at simplificere fortolkningen af EFA'erne transponerer vi dem lineært til i stedet at have værdier mellem 0 og 100. Denne transformation er neutral for outputtet og er udelukkende foretaget for at overskueliggøre værdierne. I bilag B.3 viser vi histogrammer over samtlige EFA-scores benyttet i rapporten. I den videre regressionsanalyse giver det dog statistisk mening at arbejde med værdier mellem 0 og 1, hvilket gør, at EFA-scorerne før regressionsanalyserne er transformeret til at ligge mellem 0 og 1. Denne transformation har ligeledes ingen effekt på resultaterne, men er udelukkende foretaget af praktiske statistiske årsager.

Når eksplorativ faktoranalyse benyttes, er det vigtigt, at man holder sig for øje, at der blandt respondenternes svar kan være tale om en *common method bias*, dvs. at respondenterne svarer i klynger af ens svar. Er dette tilfældet, vil svarerne udvise en høj korrelation blandt de individuelle respondenteres svar på spørgsmålene. I bilag B.1 ses tabeller med korrelationer mellem spørgsmålene, vi har benyttet til at beregne EFA-scores. Der ser ikke ud til at være store problemer med *common method bias* i det samlede billede af respondenternes svar, hvor den højeste grad af korrelation i svarene findes i spørgsmålene omkring den centrale og den lokale arbejdstidsaftale (spørgsmål 40, 42, 44 og 46). Den typiske korrelation ligger mellem 0,1 og 0,5, hvilket ikke synes at være kritisk i forhold til validiteten af EFA-scorerne.

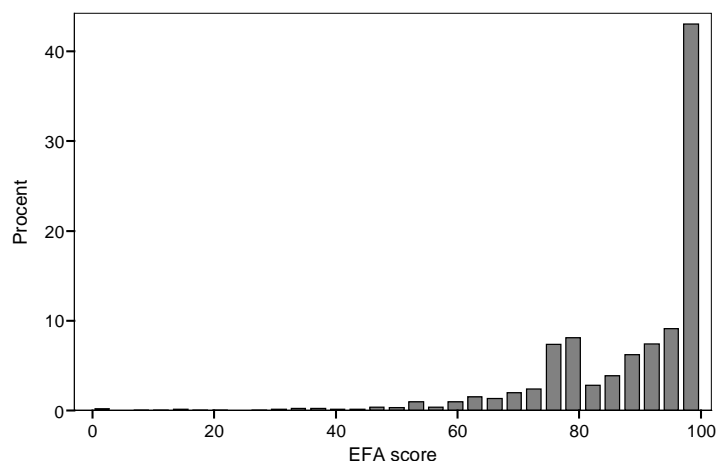
Faktorscorerne benytter vi derefter i den videre analyse, der ved hjælp af Ordinary Least Squares (OLS) modeller søger at afdække statistiske sammenhænge (i) mellem grundlæggende personlige karakteristika som køn, alder, anciennitet samt faggrupper og arbejdsplads, og holdninger til døgnarbejde (ii) mellem estimerede uobserverbare holdninger til døgnarbejde og uobserverede oplevelser af medindflydelse på arbejdspladsen samt på eget arbejde. (iii) mellem uobserverede holdninger og oplevelser af lokal- og centralaftaler for medarbejderne samt lederne.

Faktoranalyse er velegnet til lige præcis at udtrække overordnede holdninger på baggrund af respondenternes svar på en række spørgsmål, da den benytter variationen inden for korrelerede variabler (her spørgsmål) til at knytte dem sammen til én eller flere underliggende uobserverede latente variabler (faktorer). Dernæst inkluderes disse estimerede holdningsmål delvist som afhængige og delvist som uafhængige variabler i regressionsanalyser, der benyttes for at analysere statistiske sammenhænge mellem observerede såvel som uobserverede holdninger blandt døgnpersonalet.

Hvis der er grupper af spørgsmål, hvor en stor andel af respondenterne alle har svaret enten 'Helt enig' eller 'Helt uenig', vil EFA værdierne udvise en stor del masse enten tæt på 0 eller tæt på 100. Dette er fx tilfældet for spørgsmålet omkring personlig tilfredshed, hvor en

meget stor andel af respondenterne har svaret 'Helt enig' i de spørgsmål der indgår i beregningen af den latente variabel 'Personlig tilfredshed' (jf. figur 6.2).

Figur 6.2 Eksplorativ faktoranalyse scores over den latente variabel 'Personlig tilfredshed'



I de tilfælde, hvor der er store masser enten omkring 0 eller omkring 100, kan vi ikke udelukke, at flere svarmuligheder kunne have givet større variation. Hvis vi ikke tager højde for dette, vil efterfølgende OLS-regressioner udvise en bias i niveauet af estimerne. Vi opererer derfor med to typer regressioner, OLS samt Tobit. Begge typer er lineære regressionsmodeller med hver deres styrker og svagheder. OLS er den simple lineære regressionsmodel, der under standardantagelser giver os et overordnet billede af den statistiske sammenhæng mellem den afhængige variabel og én eller flere uafhængige. En klar fordel ved OLS-metoden er dens simple udførelse, samt at den giver et billede af, hvor høj forklaringsgraden i modellen er. Tobit-modellen tillader os derimod at tage højde for øvre og nedre grænser for svarmuligheder. I de kategorier, hvor en stor svarmasse fordeler sig i yderområderne, giver Tobit-regressionerne det mest pålidelige resultat, mens forskellen mellem modellerne er negligerbar, når svarmassen hovedsagligt fordeler sig mellem yderområderne. Da Tobit-metoden kun er lineær mellem den nedre og øvre grænse, kan en direkte forklaringsgrad dog ikke beregnes som i OLS-modellen. Vi har valgt kun at præsentere OLS-regressionerne i selve rapporten, mens vi i bilag C viser samtlige OLS-regressioner benyttet i rapporten med de tilhørende Tobit-regressioner. Det ses tydeligt, at i de tilfælde, hvor der er store svarmasser omkring 0 og 100, er der signifikante forskelle mellem OLS og Tobit, mens forskellen mellem estimerne er negligerbare i de tilfælde, hvor EFA-scores fordeler sig mere pænt mellem 0 og 100.

6.4 Socioøkonomiske variabler

I regressionsanalysen kontrollerer vi for en række individualspecifikke socioøkonomiske variabler. Der er tale om køn, alder og jobanciennitet. Derudover kontrolleres der for faggruppe samt arbejdssted. Faggrupper og arbejdssteder indgår i analyserne som dummyvariabler, og

vi har derfor brug for referencegrupper for, at modellerne er identificerede. Inden for faggrupper bruger vi socialpædagoger som referencegruppe. Socialpædagoger er valgt, da det er en relativ stor gruppe (25 % af medarbejderrespondenterne, jf. tabel 2.3), og da det er en gruppe, vi på forhånd vil forvente holdningsmæssigt lægger sig mellem fx SOSU-medarbejdere og sygeplejersker. Referencegruppen for arbejdssteder er botilbud for handicappede. Også denne er valgt på grund af en relativ stor størrelse (24 % af medarbejderrespondenterne, jf. tabel 2.5), og det er et arbejdssted, hvor en del socialpædagoger er ansat. Vi forventer også, at ansatte på botilbud kan have holdninger til døgnarbejde, der adskiller sig fra ansatte i fx hjemmeplejen samt plejehjem, da der er forskellige arbejdsopgaver og forhold på arbejdsstederne. Endelig er kvinder valgt som referencegruppe inden for variabelen køn.

7 Konklusion

Konklusionen samler indsigterne fra medarbejder- og lederbesvarelser. Først samles op på *organisering af døgnarbejde*, hertil hører vagter og vagtplanlægning, effektivitet og fleksibilitet i vagtplanlægningen og ændringer i arbejdstid. Dernæst samles op på *holdninger til døgnarbejde*. Her dækkes fordele og ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne og holdninger til centrale og lokale arbejdstidsregler. Til slut konkluderes der på betydningen af medindflydelse.

7.1 Organisering af døgnarbejde

Vagter og vagtplanlægning

Langt det meste af arbejdstiden på det kommunale ældre- og socialområde bruges i dagtimerne. Selv på døgndækkende arbejdssteder bruges der mest arbejdstid på dagvagter. På botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud er medarbejderne i højere grad involveret i vagtplanlægningen end tilfældet er i hjemmeplejen eller på plejehjem. På plejehjem og i hjemmeplejen består vagtplanen hovedsaglig af faste vagter, der fordeles, mens der er større mulighed for medarbejderindflydelse i vagtplanlægningen på botilbud for handicappede samt på psykiatrisk og dagtilbud.

Der er forskel på graden af medindflydelse, som medarbejdere med forskellige vagter oplever at have. Særligt nattevagter oplever at have høj grad af *indflydelse på eget arbejde* i forhold til de andre vagttyper (dag-, aften- og weekendvagter). Det helt modsatte gør sig gældende i forhold til *indflydelse på arbejdspladsen*, hvor nattevagter oplever signifikant lavere grad af indflydelse på arbejdspladsen i forhold til de øvrige vagttyper. Der synes altså at være høj grad af frihed til at planlægge eget arbejde på nattevagten, men megen lille indflydelse på kollektive forhold på arbejdspladsen. Det kan forklares ved fraværet af ledelsesmæssig tilstedeværelse i løbet af natten, hvilket giver større individuel frihed til at tilrettelægge arbejdet, men også afskærer medarbejderen fra kommunikation til fora, hvor beslutninger træffes. I bund på *indflydelse på eget arbejde* ligger ansatte med en høj andel af arbejdstiden placeret som weekendvagter. Det skal dog nævnes, at weekendvagter udgør en meget lille andel af den samlede arbejdstid set over alle respondenter.

Fleksibilitet og effektivitet i vagtplanen

Sammenligner vi de forskellige medarbejdergrupperes oplevelse af fleksibilitet i vagtplanen, kan vi se, at sygeplejersker oplever en højere grad af fleksibilitet end socialpædagogerne, hvorimod SOSU'er og fysio- og ergoterapeuter oplever en mindre grad end socialpædagogerne. Endelig finder vi ingen forskel i graden af oplevet fleksibilitet mellem socialpædagogerne og omsorgs- og pædagogmedhjælperne. Kigger vi på arbejdssted frem for faggruppe kan vi se, at medarbejdere på plejehjem oplever højere grad af fleksibilitet end medarbejderne på botilbud for handicappede, og medarbejdere i hjemmeplejen oplever væsentligt lavere grad af

fleksibilitet end medarbejderne på botilbud for handicappede. Medarbejdere på psykiatriske og sociale tilbud er klart dem, der oplever højest grad af fleksibilitet i vagtplanen.

Mulige forklaringer på denne forskel kan være, for det første, mængden af medarbejdere i ens enhed eller team (jo flere medarbejdere, jo flere muligheder for at få ændret sin vagtplan). Her kan man forestille sig, at der er flere medarbejdere på plejehjem end på nogle af de andre arbejdssteder. For det andet kan man forestille sig, at fleksibiliteten i tidspunktet for opgaveløsningen spiller ind (skal opgaverne løses på et bestemt tidspunkt, eller kan opgaver udskydes til et andet tidspunkt). Dette kan forklare, at de psykiatriske og sociale tilbud ligger højt, da de forventeligt har mere fleksibilitet i tidspunktet for opgaveløsningen end fx hjemmeplejen.

Knap 30 % af de i alt 564 ledere angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint, og at der ikke er behov for forbedringer, og de angiver ikke yderligere tiltag, der kunne forbedre vagtplanlægningen. Af de ledere, der mener, der er mulighed for forbedring af effektivitet, er der flest, der angiver, at en øget fleksibilitet i fridøgnslængden vil kunne forbedre vagtplanlægningen. Dernæst kommer dem der svarer, at en ændring i reglerne om frihed i henhold til overenskomst og søgnehelligdagsfrihed (FO/SH) vil kunne forbedre effektiviteten. Dette er det især ledere fra plejehjem og hjemmeplejen, der peger på. Færrest ledere (under 20 %) svarer, at en øget medarbejderindflydelse er et tiltag, der vil kunne hjælpe vagtplanlægningen.

Kigger vi nærmere på, hvad ledere fra forskellige arbejdssteder svarer, viser det sig, at ledere på *plejehjem* angiver, at ændring i regler om FO/SH og øget fleksibilitet i fridøgnslængden, vil kunne forbedre effektiviteten i vagtplanlægningen. I *hjemmeplejen* er der flest ledere, der peger på ændring i regler om FO/SH. Kigger vi på *botilbud for handicappede*, peger flest ledere på, at øget fleksibilitet i fridøgnslængden kunne forbedre effektiviteten. På en delt anden plads kommer flere decentrale aftaler og et velfungerende vikarkorps. Af ledere på *psykiatriske tilbud og dagtilbud* er der flest, der angiver, at vagtplanlægningen fungerer fint. Dernæst peges på, at øget fleksibilitet i fridøgnslængden kunne forbedre effektiviteten. Det lader altså til, at det primært er inden for ældreområdet, at lederne mener effektivitet i vagtplanlægningen kunne øges ved ændringer i reglerne om FO/SH.

Et flertal af lederne (60 %) angiver, at overenskomstens regler *ikke* er nogen hindring i forhold til at lægge en vagtplan, der effektivt bruger personaleressourcerne. Under 40 % erklærer sig delvist og helt enig i udsagnet '*overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personaleressourcerne*'. Meget få ledere (omkring 10 %) angiver at mangle tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen. Halvdelen af de ledere, der anvender papir og blyant til vagtplanlægningen, er helt uenige i, at de mangler tekniske hjælpemidler til vagtplanlægningen. Af de 188 (svarende til 33 %) ledere, der angiver, at vagtplanlægningen lægges ved brug af papir og blyant, angiver 51 % således, at de er helt uenige i, at der mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen.

Ændringer i tjeneste, pålagt tjeneste og afspadsring

Flere end 70 % af medarbejderne har oplevet ændringer i tjenesten. Af dem har 5 % oplevet det sjældnere end én gang om året, mens 22 % oplever det flere gange om måneden. Der er

stor variation i, hvor tit der er ændringer i tjenesten på forskellige arbejdssteder. Medarbejdere på botilbud for handicappede og på psykiatriske og sociale tilbud oplever klart hyppigst ændringer i tjenesten. Af dem har omkring 35 % oplevet ændringer flere gange om måneden (mod 12-15 % af medarbejderne på plejehjem og i hjemmepleje). Medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen svarer forholdsvist ens på spørgsmålet. Af dem angiver næsten 20 %, at de aldrig har oplevet ændringer (mod 5-7 % af medarbejderne på botilbud for handicappede og psykiatriske og sociale tilbud).

Når man kigger på den statistiske sammenhæng mellem oplevet fleksibilitet i vagtplanen og medindflydelse, kan man se, at der er en stærk positiv sammenhæng mellem oplevelserne af indflydelse på eget arbejde og oplevelsen af fleksibilitet i vagtplanen. Det vil sige, at dem der har svaret, at de oplever høj grad af indflydelse på eget arbejde, også svarer, at de oplever høj grad af fleksibilitet i vagtplanen. Det samme gælder for sammenhængen mellem indflydelse på arbejdspladsen og oplevet fleksibilitet i vagtplanen. Denne sammenhæng er dog svagere. Sammenhænge kan ikke umiddelbart tolkes som årsagssammenhænge.

Lederne giver udtryk for, at det er mest belastende at pålægge deres medarbejdere arbejde juleaften (20 %) og skoleferien (20 %). Kun meget få svarer nytårsaften samt i påsken. Juleaften er klart den mest belastende dag at blive pålagt arbejde ifølge medarbejderne (mellem 30 og 50 % svarer juleaften). 20-30 % af respondenterne svarer, at det ikke er en af de nævnte dage, der er mest belastende at blive pålagt arbejde, mens det især er i hjemmeplejen, at skolernes ferier opleves som et belastende tidspunkt at blive pålagt arbejde.

En stor andel af lederne (over 40 %) svarer, at de *aldrig* har pålagt arbejde i de nævnte dage. Holder vi dette op mod medarbejdernes svar, kan vi se, at omkring 20 % har svaret, at de *aldrig* er blevet pålagt at arbejde på en af de nævnte dage.

Hvad angår lederes pålæg af ændret tjeneste med kort varsel, kan det ses, at det hyppigst forekommende er pålæg af ændret tjeneste ca. en gang hver anden måned, hvilket 20 % af lederne angiver, dernæst følger ca. en gang om måneden, hvilket 18 % af lederne angiver. Samlet kan det siges, at næsten halvdelen af lederne har medarbejdere, der får pålagt tjeneste ca. en gang hver anden måned eller hyppigere. Til sammenligning har flere end 70 % af medarbejderne oplevet ændringer i tjenesten. Af dem har 5 % oplevet det sjældnere end én gang om året, mens 22 % oplever det flere gange om måneden.

Ledernes pålæg af fridage eller afspadsring sker langt sjældnere end ændret tjeneste. Over 40 % af lederne angiver, at de aldrig pålægger fri eller afspadsring. Medarbejderne har angivet samme mængde. Samlet set oplever 40-50 % af medarbejderne aldrig at blive pålagt fri eller afspadsring. Ca. 43 % af lederne angiver, at de gør det en eller 2-4 gange årligt. 18 % af lederne pålægger fri og afspadsring fem eller flere gange om året. Overordnet set oplever 40-50 % af medarbejdernes aldrig at blive pålagt fri eller afspadsring. 25 % af medarbejderne på botilbud for handicappede samt 20 % på de øvrige arbejdssteder oplever at blive pålagt fridage og/eller afspadsring fem gange eller flere om året.

Reaktion på ændret arbejdstid

Sammenligner man medarbejdere på de forskellige arbejdssteder, kan det ses, at medarbejdere i hjemmeplejen er dem, der oplever ændringer i arbejdstid, som *mest* negativt. Både

dem og medarbejdere på plejehjem ligger markant over medarbejderne på botilbud for handicappede. I bund, dvs. dem der oplever ændringer i arbejdstid som *mindst* negative, ligger medarbejdere på psykiatriske og andre sociale botilbud. Der er en klar statistisk sammenhæng mellem medindflydelse og oplevelse af ændringer som negative. Jo højere grad af medindflydelse, jo mindre negativt opleves ændringer. Især har indflydelsen på arbejdspladsen betydning.

Kigger man på villighed til at få ændret arbejdstid, hvis der er behov, kan vi se, at medarbejderne i hjemmeplejen er dem, der er *mindst* villige til at få ændret deres arbejdstid, og at de er væsentligt mindre villige til at få ændret deres arbejdstid, end medarbejderne på botilbud for handicappede. Igen ser vi også, at der er en forskel på medarbejdere i hjemmeplejen og på plejehjem. Både medarbejdere i hjemmepleje, på plejehjem og på psykiatriske og sociale tilbud er *signifikant mindre* villige til at få ændret deres arbejdstid end medarbejdere på botilbud for handicappede.

7.2 Holdninger til døgnarbejde

Fordele og ulemper ved at arbejde uden for dagtimerne

At kunne lave aktiviteter i dagtimerne, er den *fordel* flest medarbejdere anfører ved at arbejde uden for dagtimerne. Dernæst kommer flere sammenhængende fridage, bedre løn, samt mere tid til en selv. De to største *ulemper* ved at arbejde uden for dagtimerne er, at det går ud over familie- og fritidsliv, og at visse faglige opgaver kun kan løses i dagtimerne. På en tredjeplads over ulemper kommer søvnproblemer, manglende kontakt til kolleger og vanskelighed ved at deltage i møder på arbejdspladsen. Det er her værd at være opmærksom på, at tre af ulemperne ('visse faglige opgaver kan kun løses i dagtimer', 'manglende kontakt til kolleger' og 'vanskelighed ved at deltage i møde på arbejdspladsen') relaterer sig til forhold på arbejdspladsen, da dette er muligt at ændre kollektivt, hvorimod de to andre ulemper ('går ud over familie- og fritidsliv' og 'søvnproblemer') relaterer sig til medarbejderens personlige forhold og vanskeligt står til at ændre, set fra arbejdspladsens side.

Tendenserne er de samme mellem arbejdssteder, når vi kigger på *fordelene*. Dog kan det ses, at flere medarbejdere på botilbud for handicappede og på psykiatriske og sociale tilbud i højere grad nævner 'Kan lave aktiviteter i dagtimerne' som en fordel, end medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen gør. De to sidstnævnte medarbejdergrupper nævner til gengæld i højere grad 'Færre fysiske opgaver' som en fordel ved at arbejde uden for dagtimerne. Ud over, at det giver en indikation på, at der er flere fysisk krævende opgaver på plejehjem og i hjemmeplejen, er dette værd at bemærke, da det kan betyde noget i forhold til rekruttering til de forskellige vagttyper på plejehjem og i hjemmeplejen.

Kigger vi på *ulemper* ved at arbejde uden for dagtimerne, er der også små forskelle på arbejdsstederne. For eksempel nævner flere medarbejdere på botilbud for handicappede, at det går ud over familie- og fritidsliv, og at visse faglige opgaver kun løses i dagtimerne, som ulemper, end medarbejdergrupper på andre arbejdssteder. Lidt flere medarbejdere i hjemmeplejen nævner det som en ulempe, at der ikke kan deltages i møder på arbejdspladsen, når man arbejder uden for dagtimerne. På alle fire arbejdssteder nævnes vanskeligheder

ved kontakt med ledelsen, som en ulempe ved at arbejde uden for dagtimerne. Dette er igen, noget arbejdspladsen kan forholde sig kollektivt til.

Holdningen til at arbejde aften og nat

Sammenligner man faggrupperne, kan det ses, at sygeplejerskerne ligger i bund på holdningen til aften- og natarbejde. Det vil sige, at de er signifikant *mindre* positivt stemt over for at arbejde aften eller nat end socialpædagogerne. Ergo- og fysioterapeuterne er ligeledes mindre positivt stemt end socialpædagogerne. I modsætning hertil er både SOSU'erne og omsorgs- og pædagogmedhjælpere *mere* positivt stemt over for at arbejde aften og nat end socialpædagogerne. Dette kan hænge sammen med, at netop denne faggruppe fremhæver færre fysiske opgaver som en fordel ved at arbejde uden for dagtimerne. Derudover har omsorgs- og pædagogmedhjælpere og SOSU'erne også flere vagter uden for dagtimerne. Kigger man på sammenhængen mellem *holdningen* til aften og natarbejde på den ene side og *mængden* af aften og natarbejde på den anden side, kan det ses, at medarbejdere med en stor andel aftenvagter også har en mere positiv opfattelse af at arbejde aften og nat end medarbejdere, der ikke har aftenvagter. Der er ingen sammenhæng for de øvrige vagttypen.

Hvad angår graden af indflydelse og graden af en positiv holdning til aften- og nattevagter, ser vi en *negativ* sammenhæng, hvilket betyder, at jo *mere* indflydelse medarbejderen oplever, både på eget arbejde samt på arbejdspladsen, jo *mindre* positivt stemt er hun over for at arbejde aften og nat.

Central og lokal arbejdstidsaftale

Der er ingen nævneværdig forskel på vurderingen af henholdsvis den centrale og den lokale aftale om arbejdstid blandt de medarbejdere, der har angivet at kende til aftalerne. Men der er forskel mellem faggrupperne på, hvem der kender til lokalaftaler. Det er primært SOSU'er, der angiver *ikke* at vide, hvorvidt der er en lokalaftale. Af dem svarer 40 % *ved ikke* på spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokalaftale om arbejdstid. Det er blandt socialpædagogerne, at der er det højeste procentvise kendskab til lokalaftalen. Kun 25 % svarer *ved ikke* på spørgsmålet om, hvorvidt der er en lokal arbejdstidsaftale. 65 % af socialpædagogerne svarer *ja* på spørgsmålet.

Inddeler vi svarene i forhold til, hvilket arbejdssted respondenteren er på, viser det sig, at det primært er ansatte på botilbud for handicappede (over 60 %) og ansatte på psykiatriske eller andre tilbud (omkring 50 %), der svarer 'Ja' til, at der er en lokalaftale om arbejdstid på deres arbejdsplads. Den ulempe ved den centrale arbejdstidsaftale, som flest medarbejdere nævner, er, at den 'Hæmmer fleksibiliteten i vagtplanlægningen' og 'Hindrer individuelle hensyn i arbejdstid'.

Vender vi blikket mod ulemper og fordele ved *lokalaftalen*, er der flere forskelle arbejdsstederne i mellem. Ansatte på *botilbud for handicappede* fremhæver kortere hviletid mellem vagter som en ulempe ved lokalaftalen, hvorimod medarbejdere på de øvrige arbejdssteder, overvejende svarer 'Ved ikke' eller 'Ingen ulemper' til spørgsmålet om, hvilke ulemper de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Samtidigt fremhæver ansatte og ledere på *botilbud* som for-

del ved lokalaftalen, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen, og de nævner generelt flere fordele ved lokalaftaler end medarbejderne og lederne på de øvrige arbejdssteder.

Lederne har en mere positiv holdning til den lokale arbejdstidsaftale end til den centrale arbejdstidsaftale. I modsætning til medarbejderne, så forventer vi, at lederne har godt kendskab til aftalerne på arbejdspladsen, og at de også er klar over, hvilke regler der stammer fra den centrale henholdsvis den lokale aftale. Af de 564 ledere svarer 54 %, at der er en lokal arbejdstidsaftale, mens 25 % svarer 'Nej', og 6 % svarer 'Ved ikke'. 15 % af ledere har ikke besvaret spørgsmålet.

Den fordel, som flest ledere anfører ved den *centrale* arbejdstidsaftale, er 'Ordentlige arbejdsvilkår', dernæst at den 'Sikrer ens regler for alle', 'Arbejdsplan kendes tid i forvejen' og til slut 'Ikke for meget arbejde'. De fire førnævnte fordele er der stort set lige mange, der vælger. Når det gælder fordele ved den *lokale* arbejdstidsaftale, svarer flest ledere, at 'Den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen for både ledere og medarbejdere', 'Den muliggør individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid', og 'Den er baseret på lokale behov'. Knap så mange angiver, at den lokale aftale giver bedre vilkår end den centrale aftale. Af ulemper ved den lokale aftale anføres, at den lokale aftale giver kortere hviletid mellem vagter. Sammenlignes den centrale aftale med den lokale, kan det ses, at langt flere ledere angiver, at der *ingen* ulemper er ved den lokale aftale, end tilfældet er med den centrale. Der er altså færre ledere, der oplever ulemper ved lokalaftalen end ved den centrale aftale.

Sammenholdes lederens svar med medarbejderens, kan det ses, at det særligt var medarbejdere på *botilbud*, der fremhævede kortere hviletid mellem vagter, som en ulempe ved lokalaftalen, hvorimod medarbejdere på de øvrige arbejdspladstyper overvejende svarer 'Ved ikke' eller 'Ingen ulemper' til spørgsmålet om, hvilke ulemper de ser ved den lokale arbejdstidsaftale. Samtidigt fremhæver ansatte på *botilbud* det som en fordel ved lokalaftalen, at den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen og nævner generelt flere fordele ved lokalaftaler end medarbejdere og ledere på de øvrige arbejdspladstyper. En tolkning af det kan være, at det man vinder på øget fleksibilitet for både medarbejdere og arbejdsplads medfører omkostninger i form af kortere hviletid mellem vagter, men at det mest er medarbejderne, der oplever dette som en ulempe.

7.3 Medindflydelse og opgavemotivation

På stort set alle forhold har graden af oplevet medindflydelse betydning, og selvom graden af den oplevede medindflydelse ganske vist varierer mellem faggrupperne, er der især forskelle på tværs af de forskellige typer af arbejdssteder. Interessant er det, at der er forskel på hjemmeplejen og plejehjem, hvor ansatte i hjemmeplejen oplever væsentlig mindre indflydelse end medarbejdere på plejehjem.

Sammenligner vi graden af medindflydelse på tværs af arbejdssteder, tegner der sig et billede af, at ansatte i hjemmeplejen oplever mindre medindflydelse på eget arbejde end ansatte på botilbud for handicappede, men interessant nok også væsentligt mindre medindflydelse end ansatte på plejehjem. Medarbejdere på psykiatriske og andre sociale tilbud er dem, der oplever mest indflydelse på eget arbejde. Disse forskelle mellem arbejdssteder kan fx

skyldes, forskelle i, hvor præcist arbejdsopgaven er defineret på forskellige arbejdssteder. I hjemmeplejen er borgerne normalt visiteret til en meget præcist beskrevet ydelse, der så skal leveres, hvilket i mindre grad er tilfældet på de øvrige arbejdssteder.

I forhold til medarbejderes indflydelse på arbejdspladsen, er billedet et andet. Her oplever socialpædagoger mere indflydelse på arbejdspladsens organisatoriske forhold end *samtlig*e andre faggrupper (det skal dog bemærkes, at forskellen til sygeplejersker samt ergo- og fysioterapeuter er negligerbar). I bund ligger igen omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Sammenligner vi i stedet på tværs af arbejdssteder ser vi igen, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen oplever mindre indflydelse på organisatoriske forhold end medarbejdere på botilbud for handicappede, og igen ligger ansatte i hjemmeplejen væsentligt lavere end ansatte på plejehjem. Dem, der oplever mest indflydelse på organisatoriske forhold, er medarbejdere på botilbud for handicappede og medarbejdere på psykiatriske og sociale tilbud. En forklaring på det kan være at botilbud og andre tilbud er mindre, dvs. der er kortere afstande mellem medarbejdere og de fora, hvori beslutninger træffes. Det kan også skyldes, at der på de enkelte arbejdssteder er forskel på beslutningskompetencen. For eksempel kan man forestille sig, at der er flere selvejende institutioner blandt botilbuddene, og at disse har større indflydelse på egen organisering end fx et hjemmeplejeteam eller en hjemmehjælpsafdeling i kommunen.

Da medarbejderindflydelse har vist sig at være meget betydningsfuldt for medarbejdernes oplevelse af fleksibilitet m.m., er det interessant at se, hvordan lederne opfatter deres medarbejderes indflydelse. Da både ledere og medarbejdere er udvalgt tilfældigt, er det ikke således, at ledere og medarbejdere, der indgår i denne undersøgelse, stammer fra de akkurat samme arbejdspladser, men begge grupper kan antages at være repræsentative for leder- og medarbejdergrupperne på social- og ældreområdet i kommunerne. Lederne blev bedt om at vurdere deres medarbejderes indflydelse på eget arbejde og på arbejdspladsen svarende til det, medarbejderne blev spurgt om. Mellem 80 og 90 % af lederne er helt enige eller delvist enige i, at deres medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres eget arbejde. Det, som lederne angiver, at deres medarbejdere har mindst indflydelse på, er arbejdspladsens økonomiske beslutninger. Lidt mere indflydelse har medarbejderne på arbejdspladsens udvikling og personalepolitik. Tendensen er altså, at medarbejderne har mere indflydelse på eget arbejde end på arbejdspladsen. Denne tendens gælder for både ledes og medarbejderes opfattelse af medarbejdernes indflydelse.

Den indre opgavemotivation er som tidligere nævnt et samlet udtryk for den del af medarbejdernes motivation, som knytter sig til interessen for og ydelsen af selve arbejdet for dets egen skyld. Fysio- og ergoterapeuterne ligger lavest af samtlige medarbejdergrupper, og også sygeplejerskerne ligger under socialpædagogerne. Højest ligger omsorgs- og pædagogmedhjælpere og SOSU'ere. Sammenligner vi opgavemotivationen på tværs af arbejdssteder, ser vi, at medarbejdere på plejehjem og i hjemmeplejen ligger højere på opgavemotivation end medarbejderne på botilbud for handicappede. Mandlige respondenter udtrykker generelt væsentligt lavere grad af opgavemotivation og tilfredshed med at hjælpe andre, end kvindelige respondenter gør.

Litteratur

- Andersen, L.B. & R.S. Jensen (2002): Medarbejderne: Virkelighedens institutionsledere? I: Blom-Hansen, J. & F. Bruun (red.) *Kommunale patologier. Traditionelle og utraditionelle organisationsformer i den kommunale verden*. Århus: Systime Academic, 67-91.
- Agervold, M.; J.M. Christiansen & A. Sørensen (2008): PRIAM: Sammenfatning af baggrund, formål, metode og resultater. (PRIAM-rapport nr. 8). Århus: Psykologisk Institut, Århus Universitet.
- Dahl, H.M. (2009): New Public Management, care and struggles about recognition. *Critical Social Policy*, (29):634-654.
- Hansen, K.M. & S.W. Hansen (2012): Univariat analyse. I: *Metoder i statskundskab*, L.B. Andersen, K.M. Hansen & R. Klemmensen (red.) 2. udg. København: Hans Reitzels Forlag, 339-363.
- Hansen, K.M. (2010): Spørgeskemadesign. I: *Metoder i statskundskab*, L.B. Andersen, K.M. Hansen & R. Klemmensen (red.) 2. udg. København: Hans Reitzels Forlag, 302-323.
- Holt, H.; H. Hvid, S.L. Grosen & H.L. Lund (2009): *IT, køn og psykisk arbejdsmiljø*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Hvid, H. & N. Møller (2004): Økonomi, produktion og arbejde. I: *Sociologi – en grundbog til et fag*, H. Andersen (red.) 3. udg. København: Hans Reitzels Forlag, kap. 6.
- Jensen, T.P.; H.B. Lauritzen & B.Ø. Larsen (2010): *Social- og sundhedsmedarbejdernes veje på arbejdsmarkedet*. København: AKF.
- Jørgensen, T.B. & L.B. Andersen (2010): Værdier og motivation i den offentlige sektor. *Økonomi & Politik*, 83 (1):34-46.
- Karasek, R. (2008): Low social control and physiological deregulation – the stress-disequilibrium theory, towards a new demand-control-model. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, (6):117-135.
- Karasek, R. & T. Theorell (1990): *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- LeGrand, J. (2003): *Motivation, Agency and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- Olsen, I.; L.B. Andersen, V.L. Nielsen, J.B. Hansen, T. Pallesen, L.S. Nesbit & L.K. Gul (2012): Deltidsbeskæftigelse på regionale arbejdspladser. Aarhus: Aarhus Universitet.

Petersen, M.B. (2010): Indekskonstruktion. I: *Metoder i statskundskab*, L.B. Andersen, K.M. Hansen & R. Klemmensen (red.) 2. udg.. København: Hans Reitzels Forlag, 401-424.

Thorsrud, E. & F.E. Emery (1970): *Mod nye samarbejdsformer. Eksperimenter i industrielt demokrati*. København: Hasselbalch.

Wegge J.; Jeppesen H.J., Weber W. et al. (2010): Promoting work motivation in organizations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(4):154-71.

A. Spørgeskema

Det nedenfor præsenterede spørgeskema indeholder *både* spørgsmål til medarbejdere og ledere. Det fremgår af spørgsmålsformuleringen om det er henvendt til ledere eller medarbejdere.

Spørgeskema om vagter, organisering og arbejdsglæde på ældre- og socialområdet

Tak fordi du tager dig tid til at deltage i vores undersøgelse! Det er udelukkende forskerne, der får adgang til dine svar, og de vil kun blive anvendt i anonymiseret form.

Dine besvarelser bliver gemt løbende. Hvis du bliver afbrudt i din besvarelse, kan du fortsætte på et senere tidspunkt ved at benytte samme link og kode.

Når du vil videre i skemaet, skal du benytte pilen til højre.

Fag og arbejdsområde

Hvilken af nedenstående kategorier beskriver bedst din arbejdsplads?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Plejehjem
- (2) Hjemmepleje
- (3) Botilbud for voksne med handicap
- (4) Botilbud for børn med handicap
- (5) Tilbud for børn med sociale problemer
- (6) Tilbud for voksne med sociale problemer
- (7) Psykiatrisk tilbud for voksne
- (8) Psykiatrisk tilbud for børn eller unge
- (9) Øvrige boformer (fx opgangsfællesskaber)
- (10) Andet, hvilken: _____

Hvilken faggruppe tilhører du?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Sygeplejerske
- (2) SOSU (alle typer)
- (3) Fysioterapeut eller ergoterapeut
- (4) Socialpædagog
- (5) Omsorgsmedhjælper
- (6) Pædagogisk assistent
- (7) Hus- eller rengøringsassistent
- (8) Andet, hvilken: _____

Hvilken type SOSU er du?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Social- og sundhedsassistent
- (2) Social- og sundhedshjælper
- (3) Ikke uddannet social- og sundhedspersonale
- (4) Hjemmehjælper
- (5) Sygehjælper
- (6) Plejehjemsassistent
- (7) Beskæftigelsesvejleder eller -plejer
- (8) Social- og sundhedselev
- (9) Andet

Hvor mange timer om ugen er du ansat til at arbejde på din nuværende kommunale arbejdsplads?

Vi vil i det næste spørgsmål høre, hvor du fysisk befinder dig, når du er på arbejde. Er du fx altid på samme arbejdssted, eller har du mange ud af huset-aktiviteter?

Hvilket af følgende udsagn beskriver bedst en typisk arbejdsuge for dig?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Størstedelen af min arbejdstid tilbringer jeg på samme arbejdssted
- (2) Halvdelen af min arbejdstid tilbringer jeg på samme arbejdssted
- (3) Størstedelen af min arbejdstid cirkulerer jeg mellem skiftende arbejdssteder (Eksempelvis i borgerens eget hjem eller på forskellige offentlige institutioner)

Ledelses- og personaleansvar

Har du ledelsesansvar?

- (1) Ja
- (2) Nej

Hvor mange medarbejdere har du ledelsesansvar for på nuværende tidspunkt?

Hvor mange år har du haft ledelsesansvar?

Hvilke ledelsesbeføjelser har du?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Jeg har budgetansvar
- (2) Jeg kan bestemme fordelingen af vagter
- (3) Jeg kan ansætte personale
- (4) Jeg kan afskedige personale/indstille personale til afskedigelse
- (5) Jeg har ingen af ovenstående beføjelser

Vagttyper på din arbejdsplads

Er der på din arbejdsplads medarbejdere, der arbejder om aftenen, om natten eller i weekenderne?

- (1) Ja
- (2) Nej

Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage.

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Dagvagter
- (3) Aftenvagter
- (5) Nattevagter
- (6) Skiftende vagter
- (7) Døgnvagter
- (8) Tilkaldevagter

Har du selv enten aften-, weekend- eller nattevagter?

(1) Ja

(2) Nej

Hvor mange timer er din typiske vagt?

Hvor mange timer er din længste, planlagte vagt?

Hvor stor en procentdel af din månedlige arbejdstid (ca.) bruger du typisk på følgende vagttyper? (Angiv dit svar i hele tal mellem 0-100)

Dagvagter _____

Aftenvagter _____

Nattevagter _____

Weekendvagter _____

Har du tilkaldevagt og/eller rådighedstjeneste?

(1) Ja

(2) Nej

Vagtplanlægning

Vi vil nu spørge ind til vagtplanlægningen på din arbejdsplads.

Ved du, hvordan vagtplanlægningen foregår på din arbejdsplads?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Medarbejderne på min arbejdsplads planlægger selv deres arbejdstid, så vi har ingen vagtplanlægning

Er du selv vagtplanlægger?

- (1) Ja
- (2) Nej

Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Institutionslederen
- (2) Afdelingslederen
- (3) Teamlederen/gruppelederen
- (4) Tillidsrepræsentanten
- (5) En eller flere medarbejder(e), der ikke er tillidsrepræsentant(er)
- (6) Andre

Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Papir og blyant
- (2) Fælles opslagstavle/whiteboard
- (3) Elektronisk kalender (fx Outlook)
- (4) It-system specifikt til vagtlægning (fx Min Tid, Time care)
- (5) Andet
- (6) Ved ikke

Hvilket udsagn beskriver bedst processen omkring vagtplanlægningen på din arbejdsplads?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Medarbejderne fremsætter ønsker til vagter, hvorefter vagterne fordeles
- (2) Der bliver først lavet en vagtplan, som derefter kan justeres i forhold til medarbejdernes ønsker
- (3) Vi har faste vagter (dog ikke nødvendigvis i helligdagene)

Fleksibilitet i vagtplaner

Vi vil nu stille dig spørgsmål om, hvor fleksibelt du oplever vagtplanen på din arbejdsplads.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er på min arbejdsplads meget nemt at bytte vagter internt mellem kollegerne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Min leder sørger for, at man altid kan komme af med en vagt, hvis man har brug for det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg kan altid få lagt mine vagter, så de passer med mit privatliv	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis jeg ikke kan finde en kollega til at tage min vagt, er jeg tvunget til selv at tage den	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Vi vil nu stille dig spørgsmål om, hvor fleksibelt du oplever vagtplanlægningen på din arbejdsplads.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det er på min arbejdsplads meget nemt at få vagtplanen til at gå op	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg sørger for, at mine medarbejdere altid kan komme af med en vagt, hvis de har brug for det	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det er altid muligt at lave en vagtplan, der dækker arbejdspladsens behov	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg kan altid dække vagterne med fastansatte medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Effektivitet i vagtplanlægningen

Vi vil nu stille dig spørgsmål om, hvor effektiv du oplever vagtplanlægningen på din arbejdsplads.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
På min arbejdsplads er vagtplanen altid lagt, så der er mest personale på vagt på tidspunkter, hvor arbejdsbyrden er størst	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Vi mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personale-ressourcerne	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvilke tiltag om nogen vurderer du ville kunne forbedre effektiviteten af vagtplanlægningen på din arbejdsplads?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Flere decentrale aftaler
- (2) Øget medarbejderindflydelse i vagtplanlægningen
- (3) Ændring i regler om FO/SH (FO – Frihed i henhold til overenskomst, SH – Søgnehelligdagsfrihed)
- (4) Velfungerende vikarkorps
- (5) Øget fleksibilitet i fridøgnslængden
- (6) Vagtplanlægningen fungerer fint, der er intet behov for forbedringer
- (7) Andet hvilke? _____

Betydningen af døgnarbejde

Vi vil nu spørge ind til din vurdering af, hvad det betyder at arbejde på andre tidspunkter end om dagen. Du behøver ikke selv at have erfaringer med døgnarbejde eller have en særlig viden om døgnarbejde for at kunne svare.

Hvor enig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Ansatte, der kun har aften- eller nattevagter, vil ofte have overskud til at yde mere på jobbet end ansatte, der kun har dagvagter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Ansatte, der kun har dagvagter, vil ofte være mere tilfredse medarbejdere end ansatte, der har aften- eller nattevagter	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har flere spændende opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
At arbejde om aftenen og/eller om natten giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvornår oplever du det som mest belastende at blive pålagt at arbejde?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) I skoleferien (så jeg får mindre end tre ugers sammenhængende ferie i børnenes skoleferie)
- (2) Juleaften
- (3) Nytårsaften
- (4) Påsken
- (5) Ingen af ovennævnte opleves som en belastning
- (6) Jeg har aldrig oplevet nogen af ovennævnte

Hvornår oplever du det som mest belastende at pålægge dine medarbejdere arbejde?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) I skoleferien (så de får mindre end tre ugers sammenhængende ferie i børnenes skoleferie)
- (2) Juleaften
- (3) Nytårsaften
- (4) Påsken
- (5) Ingen af ovennævnte opleves som en belastning
- (6) Jeg har aldrig pålagt nogen af ovennævnte

Fordele og ulemper ved arbejde uden for dagtimerne

Vi vil nu bede dig vurdere, hvilke fordele og ulemper du ser ved at arbejde uden for dagtimerne. Du behøver ikke selv at have erfaringer med døgnarbejde eller have en særlig viden om døgnarbejde for at kunne svare.

Hvilke *fordele* (om nogen) ser du ved at arbejde uden for dagtimerne?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Det er godt for ens familieliv
- (2) Det giver mere tid til en selv
- (3) Man kan lave aktiviteter i dagtimerne (fx gå til læge, tandlæge, købe ind, dyrke motion)
- (4) Der er færre fysisk krævende arbejdsopgaver
- (5) Der er mere spændende arbejdsopgaver
- (6) Man får flere sammenhængende fridage
- (7) Lønnen er bedre
- (8) Der er færre kolleger at forholde sig til
- (9) Jeg ser ingen fordele

Hvilke *ulemper* (om nogen) ser du ved at arbejde uden for dagtimerne?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Svært at have kontakt til ledelsen
- (2) Transport til og fra arbejde er besværligt
- (3) Det går ud over ens familie- og fritidsliv
- (4) Det giver søvnproblemer
- (5) Det giver helbredsproblemer
- (6) Det medfører manglende kontakt til kolleger
- (7) Visse faglige opgaver kan kun løses i dagtimerne
- (8) Det er svært at deltage i møder på arbejdspladsen
- (9) Jeg ser ingen ulemper

Ændring af arbejdstid

Vi vil nu stille nogle spørgsmål, der handler om ændret tjeneste.

Hvor ofte sker det for dig, at du har ændringer i tjenesten?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Flere gange om måneden
- (2) Ca. en gang om måneden
- (3) Ca. en gang hver anden måned
- (4) Ca. en gang hver fjerde måned
- (5) Ca. to gange om året
- (6) Ca. en gang om året
- (7) Aldrig
- (8) Ved ikke

Hvor ofte får dine medarbejdere typisk ændret tjenesten med kort varsel?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Flere gange om måneden
- (2) Ca. en gang om måneden
- (3) Ca. en gang hver anden måned
- (4) Ca. en gang hver fjerde måned
- (5) Ca. to gange om året
- (6) Ca. en gang om året
- (7) Aldrig
- (8) Ved ikke

Vi vil nu spørge ind til, hvordan du personligt har det med ændret tjeneste.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min arbejdstid	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg bliver aldrig pålagt ændret tjeneste uden at være blevet spurgt først	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Pålagt afspadsring og fridage

Pålagt afspadsring eller fridage er, når du af din leder bliver pålagt at afspadsere eller holde fri på bestemte tidspunkter.

Hvor ofte sker det, at du bliver pålagt at holde fri eller afspadsere på bestemte tidspunkter?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Aldrig
- (2) 1 gang årligt
- (3) 2-4 gange årligt
- (4) 5 gange årligt eller derover

Pålagt afspadsring eller fridage er, når du pålægger dine medarbejdere at holde fri eller afspadsere på bestemte tidspunkter.

Hvor ofte sker det, at du pålægger en eller flere af dine medarbejdere at holde fri eller afspadsere på bestemte tidspunkter?

(Sæt kun ét kryds)

- (1) Aldrig
- (2) 1 gang årligt
- (3) 2-4 gange årligt
- (4) 5 gange årligt eller derover

Vi vil nu spørge ind til, hvordan du personligt har det med at blive pålagt afspadsring eller fridage.

Hvor enig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Det irriterer mig grænseløst, at jeg ikke selv kan bestemme, hvornår jeg vil afspadsere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
For at få vagtplanen til at gå op har jeg intet imod at få pålagt afspadsring eller fridage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Det gør mig slet ikke spor at få pålagt afspadsring eller fridage	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Arbejdsglæde og tilfredshed

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Arbejdstids- og lokalaftale

Centrale arbejdstidsaftaler er en del af overenskomsten og indeholder bl.a. generelle regler for ændring af mødeplan, særlige fridage og overarbejde. Lokalaftaler er specifikke aftaler, som gælder på din arbejdsplads. Lokalaftaler indeholder aftaler om arbejdstid, men er modsat den centrale arbejdstidsaftale rettet specifikt mod din arbejdsplads.

De næste spørgsmål handler om, hvordan du personligt oplever de centrale arbejdstidsaftaler i dit daglige arbejde.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale forhindrer mig i at udføre mine arbejdsopgaver på en faglig god måde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

De næste spørgsmål handler om, hvordan du personligt oplever de centrale arbejdstidsaftaler i dit daglige arbejde som leder.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejdsopgaver tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den centrale arbejdstidsaftale forhindrer mine medarbejdere i at udføre deres arbejdsopgaver på en faglig god måde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvilke fordele ser du ved den centrale arbejdstidsaftale?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Den sikrer, at medarbejdere ikke arbejder for meget
- (2) Den sikrer ens regler for alle medarbejdere
- (3) Den sikrer ordentlige arbejdsvilkår og -rettigheder
- (4) Den sikrer, at medarbejdere kender deres arbejdsplan lang tid i forvejen.
- (5) Jeg ser ingen fordele ved den centrale arbejdstidsaftale
- (6) Ved ikke
- (7) Jeg kender ikke den centrale arbejdstidsaftale

Hvilke ulemper ser du ved den centrale arbejdstidsaftale?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Den hæmmer fleksibiliteten i vagtplanlægningen
- (2) Den hindrer individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid
- (3) Den besværliggør mødeafholdelse på arbejdspladsen
- (5) Den hindrer medbestemmelse i vagtplanlægning
- (6) Jeg ser ingen ulemper ved den centrale arbejdstidsaftale
- (7) Ved ikke
- (8) Jeg kender ikke den centrale arbejdstidsaftale

Er der en lokaftale om arbejdstid på din arbejdsplads?

- (1) Ja
- (2) Nej
- (3) Ved ikke

Lokalaftale og arbejdstid

De næste spørgsmål handler om, hvordan du personligt oplever lokalaftalen om arbejdstid i dit daglige arbejde.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Den lokale arbejdstidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale forhindrer mig i at udføre mine arbejdsopgaver på en faglig god måde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Den lokale arbejdstidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejdsopgaver tilfredsstillende	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Den lokale arbejdstidsaftale forhindrer mine medarbejdere i at udføre deres arbejdsopgaver på en faglig god måde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Hvilke fordele ser du ved din nuværende lokalaftale?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Den giver øget fleksibilitet i vagtplanlægningen for både ledere og medarbejdere
- (2) Den muliggør individuelle hensyn i fastlæggelse af arbejdstid
- (3) Den er baseret på lokale behov
- (4) Den giver bedre vilkår end den centrale arbejdstidsaftale
- (5) Jeg ser ingen fordele ved den lokale arbejdstidsaftale
- (6) Ved ikke

Hvilke ulemper ser du ved din nuværende lokalaftale?

(Sæt gerne flere kryds)

- (1) Den medfører lange vagter
- (2) Den medfører kortere hviletid mellem vagter
- (3) Den er ufleksibel
- (4) Den kan omgås
- (5) Jeg ser ingen ulemper ved den lokale arbejdstidsaftale
- (8) Ved ikke

Medindflydelse

De næste spørgsmål handler om, hvor meget indflydelse du oplever at have på tilrettelæggelsen af dit **eget** arbejde. Derefter kommer nogle spørgsmål om, hvor meget indflydelse du oplever, at du har på beslutninger vedrørende arbejdspladsens økonomi og personalepolitik.

Medindflydelse på eget arbejde

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejds- dag	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Medindflydelse på arbejdspladsens beslutninger

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på planer for arbejdspladsens udvikling	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Medindflydelse [kun lederne]

De næste spørgsmål handler om, hvor meget indflydelse du oplever, at dine medarbejdere har på tilrettelæggelsen af deres eget arbejde og på arbejdspladsens beslutninger.

Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn?

	Helt enig	Delvist enig	Hverken eller	Delvist uenig	Helt uenig
Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstider	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

Helt enig Delvist enig Hverken eller Delvist uenig Helt uenig

Mine medarbejdere har stor indflydelse

på arbejdspladsens økonomiske be-
slutninger

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Mine medarbejdere har stor indflydelse

på planerne for arbejdspladsens udvik-
ling

(1)

(2)

(3)

(4)

(5)

Du er nu næsten igennem skemaet, og vi mangler blot at stille dig et par afsluttende spørgsmål.

På en skala fra 0-10, hvor 0 er *meget utilfreds* og 10 er *meget tilfreds*, hvor tilfreds er du så med dit job som helhed, alt taget i betragtning?

Hvilket år begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads?

(Angives med 4 cifre, fx 1996)

Hvilket år begyndte du at arbejde indenfor det fag, du arbejder i nu?

Hvor mange medarbejdere er der ca. på din arbejdsplads?

Er du tillidsrepræsentant?

(1) Nej

(2) Ja

Hvad er dit køn?

(1) Kvinde

(2) Mand

Hvilket år er du født?

(Angives med 4 cifre, fx 1979)

Øvrige kommentarer

Ønsker du at uddybe nogle tidligere svar, kommentere dele af spørgeskemaet, eller har du andre bemærkninger i øvrigt, er du velkommen til at skrive dem her:

Mange tak for dine svar! Når undersøgelsen er afsluttet, kan du læse om resultaterne på **Personaleweb**

Klik på krydset nedenfor for at indsende din besvarelse

B. Faktoranalyser

I dette appendiks lister vi samtlige faktoranalyser. Spørgsmålsnumrene svarer til de numre listet i appendikset med oversigten over spørgsmål i "B4 Variable til appendiks". Først vises korrelationer mellem spørgsmålene benyttet i faktoranalyserne. Dernæst vises output fra faktoranalyserne og endelig viser vi histogrammer over de estimerede latente EFA-scores.

B.1 Korrelationer

Korrelationer i spørgsmål 26

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	1,000	.	.	.
(2)	0,397	1,000	.	.
(3)	0,445	0,494	1,000	.
(4)	0,150	0,323	0,235	1,000

(1) Det er på min arbejdsplads meget nemt at bytte vagter internt mellem kollegerne.

(2) Min leder sørger for, at man altid kan komme af med en vagt, hvis man har brug for det.

(3) Jeg kan altid få lagt mine vagter, så de passer med mit privatliv.

(4) Hvis jeg ikke kan finde en kollega til at tage min vagt, er jeg tvunget til selv at tage den.

Korrelationer i spørgsmål 28

	(1)	(2)
(1)	1,000	.
(2)	0,408	1,000

(1) Ansatte, der kun har aften- eller nattevagter, vil ofte have overskud til at yde mere.

(2) At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har flere spændende opgaver.

Korrelationer i spørgsmål 33

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	1,000	.	.	.
(2)	0,333	1,000	.	.
(3)	0,341	0,476	1,000	.
(4)	0,682	0,373	0,373	1,000

(1) Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel.

(2) Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid.

(3) Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere.

(4) Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min arbejdstid.

Korrelationer i spørgsmål 36

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,392	1,000	.
(3)	0,520	0,588	1,000

(1) Det irriterer mig grænseløst, at jeg ikke selv kan bestemme, hvornår jeg vil afspadsere.

(2) For at få vagtplanen til at gå op har jeg intet imod at få pålagt afspadsring eller fridage.

(3) Det gør mig slet ikke spor at få pålagt afspadsring eller fridage.

Korrelationer i spørgsmål 40

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,724	1,000	.
(3)	0,624	0,714	1,000

(1) Den centrale arb.tidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår.

(2) Den centrale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads.

(3) Den centrale arb.tidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Korrelationer i spørgsmål 44

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,759	1,000	.
(3)	0,581	0,707	1,000

(1) Den centrale arb.tidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår.

(2) Den centrale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere.

(3) Den centrale arb.tidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejde.

Korrelationer i spørgsmål 42

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,800	1,000	.
(3)	0,695	0,704	1,000

(1) Den lokale arb.tidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår.

(2) Den lokale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads.

(3) Den lokale arb.tidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Korrelationer i spørgsmål 46

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,782	1,000	.
(3)	0,569	0,664	1,000

(1) Den lokale arb.tidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår.

(2) Den lokale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere.

(3) Den lokale arb.tidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejde.

Korrelationer i spørgsmål 47

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	1,000	.	.	.
(2)	0,588	1,000	.	.
(3)	0,592	0,635	1,000	.
(4)	0,439	0,394	0,406	1,000

(1) Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag.

(2) Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver.

(3) Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver.

(4) Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje.

Korrelationer i spørgsmål 48

	(1)	(2)	(3)
(1)	1,000	.	.
(2)	0,505	1,000	.
(3)	0,686	0,611	1,000

(1) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik.

(2) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger.

(3) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på planer for arbejdspladsens udvikling.

Korrelationer i spørgsmål 51

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1)	1,000
(2)	0,650	1,000	.	.	.
(3)	0,667	0,663	1,000	.	.
(4)	0,413	0,456	0,534	1,000	.
(5)	0,390	0,389	0,474	0,532	1,000

(1) Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde.

(2) Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver.

(3) Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde.

(4) Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde.

(5) Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet.

B.2 Output fra faktoranalyserne

Faktoranalyse, spørgsmål 26

	Eigenvalues
Faktor 1	1,332
Faktor 2	0,037
Faktor 3	-0,174
Faktor 4	-0,195
Observationer	1.467

Faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,562	-0,099	0,674
(2)	0,664	0,043	0,557
(3)	0,660	-0,044	0,562
(4)	0,372	0,151	0,839

(1) Det er på min arbejdsplads meget nemt at bytte vagter internt mellem kollegerne.

(2) Min leder sørger for, at man altid kan komme af med en vagt, hvis man har brug for det.

(3) Jeg kan altid få lagt mine vagter, så de passer med mit privatliv.

(4) Hvis jeg ikke kan finde en kollega til at tage min vagt, er jeg tvunget til selv at tage den.

Faktoranalyse, spørgsmål 28

	Eigenvalues
Faktor 1	0,575
Faktor 2	-0,242
Observationer	1.495

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,536	0,712
(2)	0,536	0,712

(1) Ansatte, der kun har aften- eller nattevagter, vil ofte have overskud til at yde mere.

(2) At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har flere spændende opgaver.

Faktoranalyse, spørgsmål 33

	Eigenvalues
Faktor 1	1,702
Faktor 2	0,221
Faktor 3	-0,194
Faktor 4	-0,203
Observationer	983

Faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,724	-0,217	0,429
(2)	0,551	0,267	0,625
(3)	0,555	0,264	0,623
(4)	0,753	-0,182	0,400

- (1) Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel.
(2) Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid.
(3) Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere.
(4) Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min arbejdstid.

Roteret, spørgsmål 33

	r1
Faktor 1	1,599
Faktor 2	1,421
Observationer	983

Roterede faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,777	-0,029	0,429
(2)	-0,001	0,613	0,625
(2)	0,005	0,611	0,623
(2)	0,748	0,035	0,400

- (1) Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel.
(2) Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid.
(3) Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere.
(4) Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min arbejdstid.

Faktoranalyse, spørgsmål 36

	Eigenvalues
Faktor 1	1,375
Faktor 2	-0,074
Faktor 3	-0,218
Observationer	703

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,599	0,641
(2)	0,667	0,555
(3)	0,756	0,428

- (1) Det irriterer mig grænseløst, at jeg ikke selv kan bestemme, hvornår jeg vil afspadsere.
(2) For at få vagtplanen til at gå op har jeg intet imod at få pålagt afspadsring eller fridage.
(3) Det gør mig slet ikke spor at få pålagt afspadsring eller fridage.

Faktoranalyse, spørgsmål 40

	Eigenvalues
Faktor 1	1,952
Faktor 2	-0,083
Faktor 3	-0,150
Observationer	1.228

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,787	0,381
(2)	0,855	0,270
(3)	0,776	0,397

(1) Den centrale arb.tidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår.

(2) Den centrale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads.

(3) Den centrale arb.tidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Faktoranalyse, spørgsmål 44

	Eigenvalues
Faktor 1	1,965
Faktor 2	-0,040
Faktor 3	-0,157
Observationer	471

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,796	0,366
(2)	0,882	0,222
(3)	0,744	0,447

(1) Den centrale arb.tidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår.

(2) Den centrale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere.

(3) Den centrale arb.tidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejde.

Faktoranalyse, spørgsmål 42

	Eigenvalues
Faktor 1	2,104
Faktor 2	-0,083
Faktor 3	-0,122
Observationer	663

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,863	0,254
(2)	0,870	0,244
(3)	0,776	0,397

(1) Den lokale arb.tidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår.

(2) Den lokale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø på min arbejdsplads.

(3) Den lokale arb.tidsaftale sikrer, at jeg kan varetage mine arbejdsopgaver tilfredsstillende.

Faktoranalyse, spørgsmål 46

	Eigenvalues
Faktor 1	1,942
Faktor 2	-0,043
Faktor 3	-0,153
Observationer	294

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,820	0,327
(2)	0,880	0,226
(3)	0,703	0,505

- (1) Den lokale arb.tidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår.
(2) Den lokale arb.tidsaftale bidrager til et godt arbejdsmiljø for mine medarbejdere.
(3) Den lokale arb.tidsaftale sikrer, at mine medarbejdere kan varetage deres arbejde.

Faktoranalyse, spørgsmål 47

	Eigenvalues
Faktor 1	1,977
Faktor 2	-0,034
Faktor 3	-0,135
Faktor 4	-0,153
Observationer	1.446

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,740	0,452
(2)	0,753	0,433
(3)	0,760	0,423
(4)	0,534	0,715

- (1) Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag.
(2) Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver.
(3) Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver.
(4) Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje.

Faktoranalyse, spørgsmål 48

	Eigenvalues
Faktor 1	1,691
Faktor 2	-0,072
Faktor 3	-0,185
Observationer	1.463

Faktorloadings

	Factor1	Uniqueness
(1)	0,749	0,439
(2)	0,675	0,545
(3)	0,822	0,325

- (1) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik.
(2) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutning.
(3) Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på planer for arbejdspladsens udvikling.

Faktoranalyse, spørgsmål 49

	Eigenvalues
Faktor 1	2,042
Faktor 2	0,076
Faktor 3	-0,092
Faktor 4	-0,138
Faktor 5	-0,195
Observationer	469

Faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,522	0,175	0,697
(2)	0,600	0,148	0,618
(3)	0,669	-0,082	0,545
(4)	0,688	-0,093	0,518
(5)	0,699	-0,088	0,504

- (1) Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstid.
(2) Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver.
(3) Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik.
(4) Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger.
(5) Mine medarbejdere har stor indflydelse på planerne for arbejdspladsens udvikling.

Roteret, spørgsmål 49

	r1
Faktor 1	2,009
Faktor 2	1,882
Observationer	469

Roterede faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	-0,047	0,593	0,697
(2)	0,071	0,553	0,618
(2)	0,665	0,011	0,545
(2)	0,703	-0,009	0,518
(2)	0,698	0,006	0,504

- (1) Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstid.
(2) Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver.
(3) Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik.
(4) Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger.
(5) Mine medarbejdere har stor indflydelse på planerne for arbejdspladsens udvikling.

Faktoranalyse, spørgsmål 51

	Eigenvalues
Faktor 1	2,575
Faktor 2	0,212
Faktor 3	-0,113
Faktor 4	-0,120
Faktor 5	-0,178
Observationer	1.493

Faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,750	-0,199	0,399
(2)	0,759	-0,167	0,396
(3)	0,820	-0,063	0,324
(4)	0,646	0,259	0,516
(5)	0,590	0,271	0,578

- (1) Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde.
(2) Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver.
(3) Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde.
(4) Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde.
(5) Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet.

Roteret, spørgsmål 51

	r1
Faktor 1	2,471
Faktor 2	2,177
Observationer	1.493

Roterede faktorloadings

	Factor1	Factor2	Uniqueness
(1)	0,826	-0,064	0,399
(2)	0,783	-0,007	0,396
(2)	0,665	0,186	0,324
(2)	0,049	0,656	0,516
(2)	-0,009	0,656	0,578

(1) Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde.

(2) Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver.

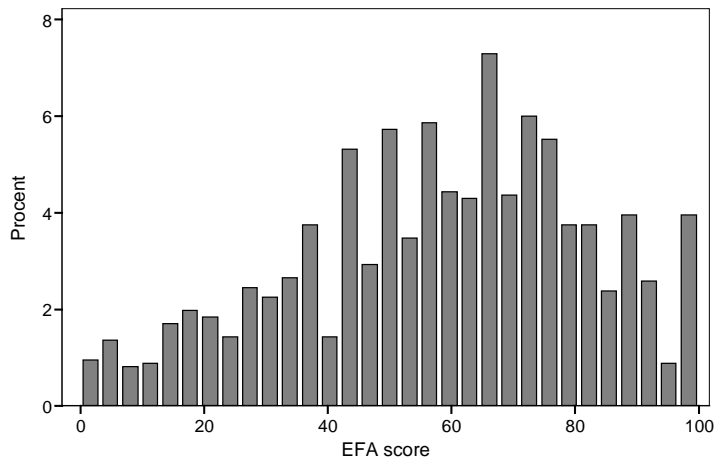
(3) Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde.

(4) Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde.

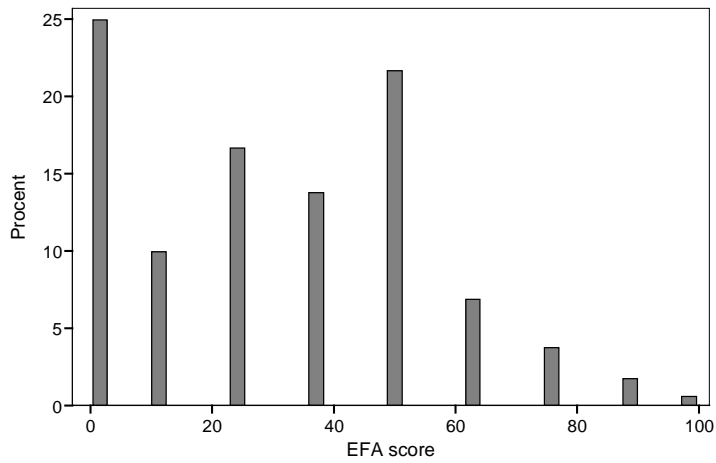
(5) Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet.

B.3 Histogrammer over EFA-scores

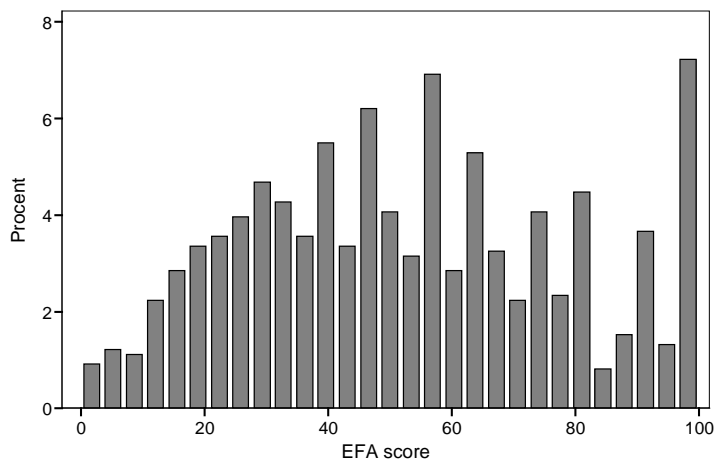
Figur B.1 Oplevet fleksibilitet i vagtplanen



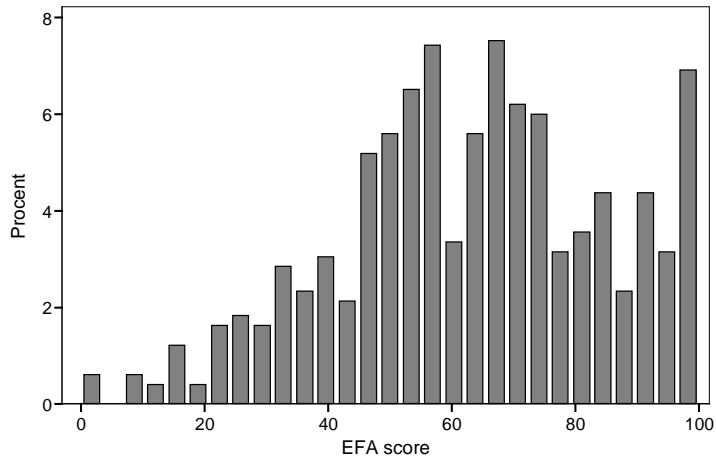
Figur B.2 Holdning til dag-, aften- og nattevagter



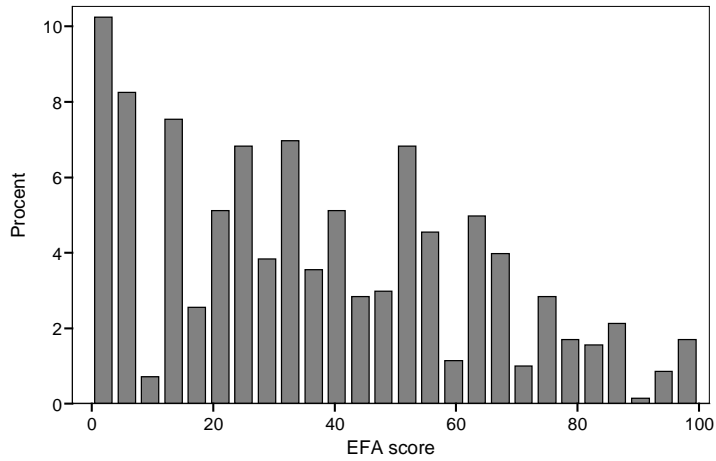
Figur B.3 Arbejdstidens negative påvirkninger



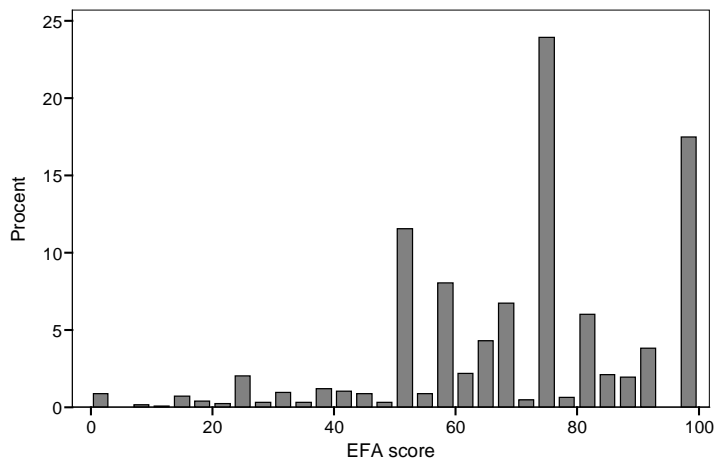
Figur B.4 Velvillighed til ændring af arbejdstid ved behov



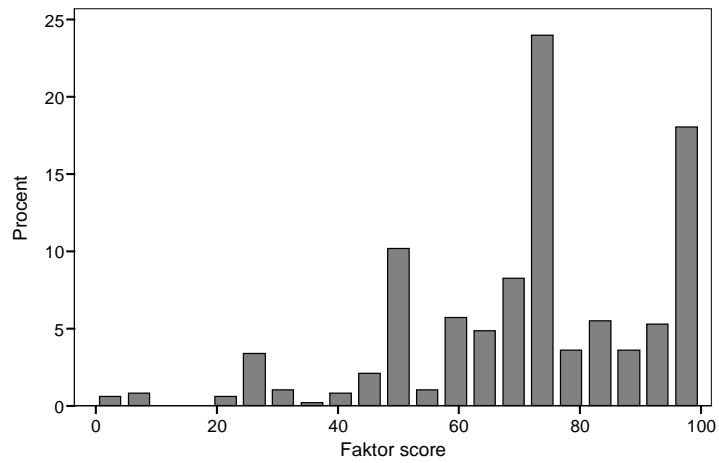
Figur B.5 Holdning til afspadsering



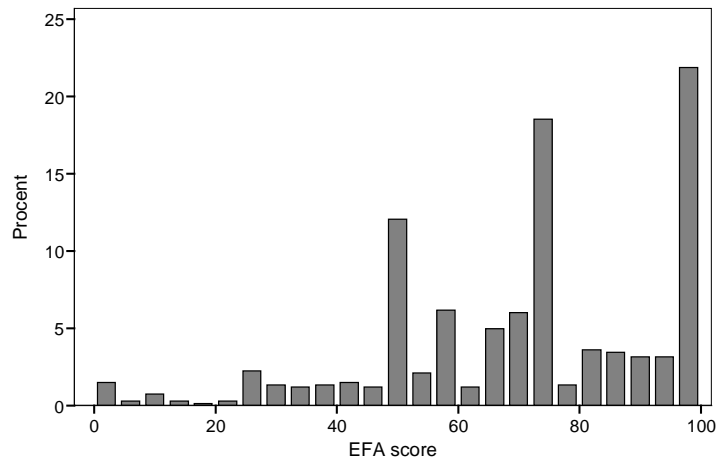
Figur B.6 Holdning til den centrale arbejdstidsaftale - medarbejderrespondenterne



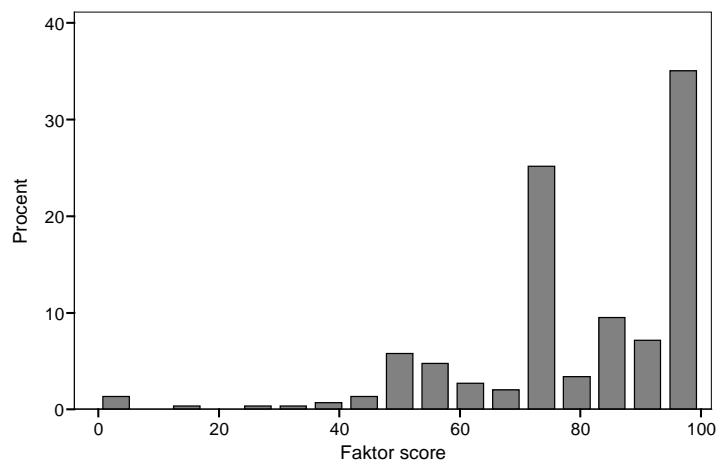
Figur B.7 Holdning til den centrale arbejdstidsaftale - lederrespondenterne



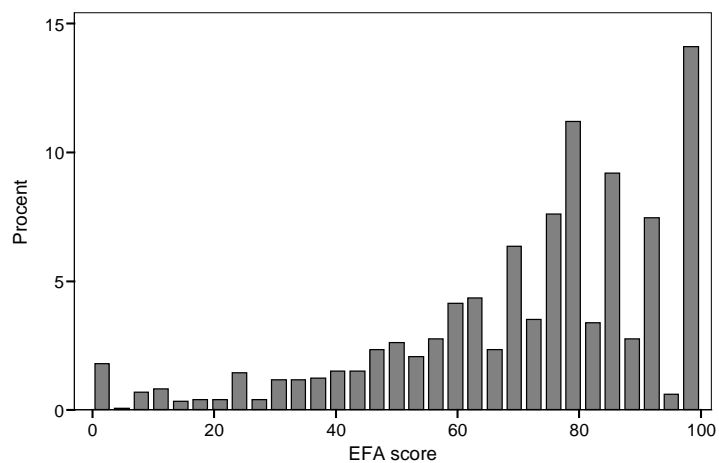
Figur B.8 Holdning til den lokale arbejdstidsaftale - medarbejderrespondenterne



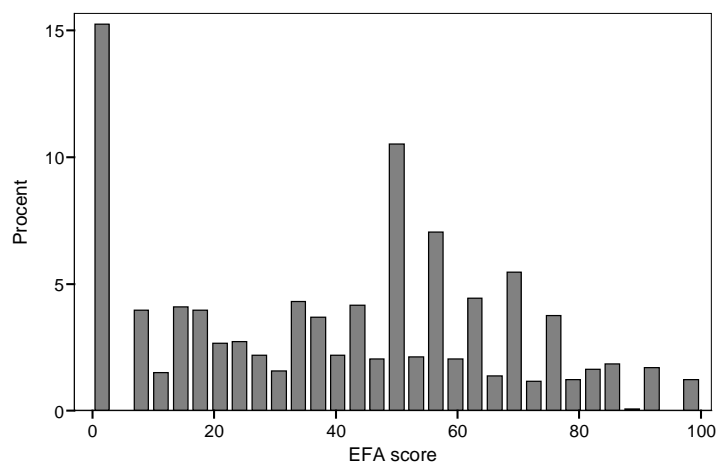
Figur B.9 Holdning til den lokale arbejdstidsaftale - lederrespondenterne



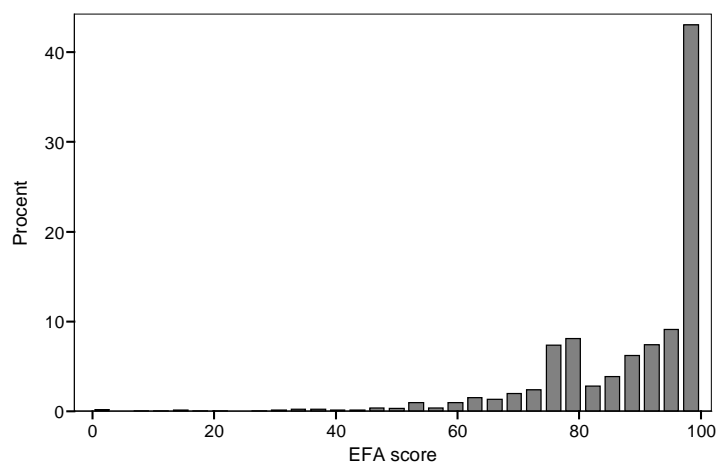
Figur B.10 Medindflydelse på eget arbejde



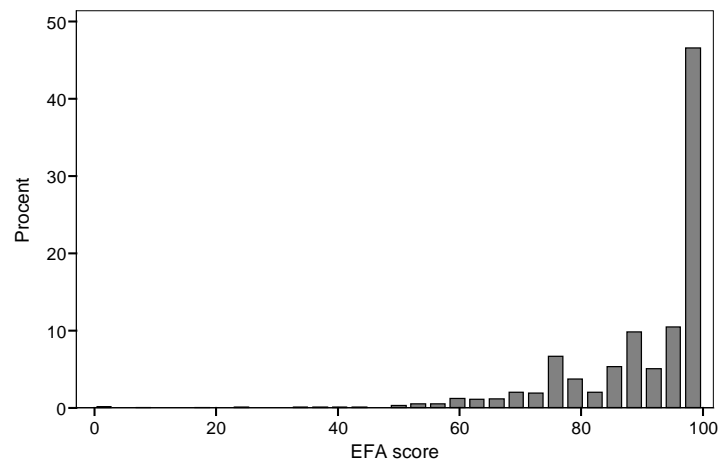
Figur B.11 Medindflydelse på arbejdspladsen



Figur B.12 Personlig tilfredshed



Figur B.13 Tilfredshed ved at hjælpe andre



B.4 Variable til appendiks

VariableName	VariableDescription	
s_1_1,"	Hvilken af nedenstående kategorier beskriver bedst din arbejdsplads? (sæt kun ét kryds)	"
s_1_2,"	Hvilken af nedenstående kategorier beskriver bedst din arbejdsplads? (sæt kun ét kryds)	- Andet, hvilken:"
s_2_1,"	Hvilken faggruppe tilhører du? (sæt kun ét kryds)	"
s_2_2,"	Hvilken faggruppe tilhører du? (sæt kun ét kryds)	- Andet, hvilken: "
s_8,"	Hvilken type SOSU er du?"	
s_3,"	Hvor mange timer om ugen er du ansat til at arbejde på din nuværende kommunale arbejdsplads?"	
s_5,"	Hvilket af følgende udsagn beskriver bedst en typisk arbejdsuge for dig? (sæt kun ét kryds)"	
s_6,"	Har du ledelsesansvar? "	
s_7,"	Hvor mange medarbejdere har du ledelsesansvar for på nuværende tidspunkt?"	
s_13,"	Hvor mange år har du haft ledelsesansvar? "	
s_9_1,"	Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (sæt gerne flere kryds) - Jeg har budgetansvar"	
s_9_2,"	Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (sæt gerne flere kryds) - Jeg kan bestemme fordelingen af vagter"	
s_9_3,"	Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (sæt gerne flere kryds) - Jeg kan ansætte personale"	
s_9_4,"	Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (sæt gerne flere kryds) - Jeg kan afskedige personale/indstille personale til afskedigelse"	
s_9_5,"	Hvilke ledelsesbeføjelser har du? (sæt gerne flere kryds) - Jeg har ingen af ovenstående beføjelser"	
s_10,"	Er der på din arbejdsplads medarbejdere, der arbejder om aftenen, om natten eller i weekenderne?"	
s_11_1,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Dagvagter"	
s_11_2,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Aftenvagter"	
s_11_3,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Nattevagter"	
s_11_4,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Skiftende vagter"	
s_11_5,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Døgnvagter"	
s_11_6,"	Hvilke af nedenstående vagter er der på din arbejdsplads? Gælder både hverdage, weekender og helligdage. (sæt gerne flere kryds) - Tilkaldevagter"	
s_12,"	Har du selv enten aften-, weekend- eller nattevagter?"	
s_14,"	Hvor mange timer er din typiske vagt?"	
s_61,"	Hvor mange timer er din længste planlagte vagt?"	
s_13_1,"	Hvor stor en procentdel af din månedlige arbejdstid (ca.) bruger du typisk på følgende vagttyper? (angiv dit svar i hele tal mellem 0-100)	- Dagvagter"
s_13_2,"	Hvor stor en procentdel af din månedlige arbejdstid (ca.) bruger du typisk på følgende vagttyper? (angiv dit svar i hele tal mellem 0-100)	- Aftenvagter"
s_13_3,"	Hvor stor en procentdel af din månedlige arbejdstid (ca.) bruger du typisk på følgende vagttyper? (angiv dit svar i hele tal mellem 0-100)	- Nattevagter"
s_13_4,"	Hvor stor en procentdel af din månedlige arbejdstid (ca.) bruger du typisk på følgende vagttyper? (angiv dit svar i hele tal mellem 0-100)	- Weekendvagter"
s_15,"	Har du tilkaldevagt og/eller rådighedstjeneste? "	

VariableName	VariableDescription
s_16,	" Ved du, hvordan vagtplanlægningen foregår på din arbejdsplads? "
s_4,	"Er du selv vagtplanlægger?"
s_17_1,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - Institutionslederen"
s_17_2,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - Afdelingslederen"
s_17_3,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - Teamlederen/gruppelederen"
s_17_4,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - Tillidsrepræsentanten"
s_17_5,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - En eller flere medarbejder(e), der ikke er tillidsrepræsentant(er)"
s_17_6,	"Hvem laver vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (Sæt gerne flere kryds) - Andre"
s_18_1,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - Papir og blyant"
s_18_2,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - Fælles opslagstavle/whiteboard"
s_18_3,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - Elektronisk kalender (fx Outlook)"
s_18_4,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - It-system specifikt til vagtlægning"
s_18_5,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - Andet"
s_18_6,	"Hvilke hjælpemidler bruges i praksis, når vagtplanen skal lægges? (Sæt gerne flere kryds) - Ved ikke"
s_19,	"Hvilket udsagn beskriver bedst processen omkring vagtplanlægningen på din arbejdsplads? (sæt kun ét kryds) "
s_26_1,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Det er på min arbejdsplads meget nemt at bytte vagter internt mellem kollegerne"
s_26_2,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Min leder sørger for, at man altid kan komme af med en vagt, hvis man har brug for det"
s_26_3,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg kan altid få lagt mine vagter, så de passer med mit privatliv"
s_26_4,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Hvis jeg ikke kan finde en kollega til at tage min vagt, er jeg tvunget til selv at tage den"
s_27_1,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Det er på min arbejdsplads meget nemt at få vagtplanen til at gå op"
s_27_2,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg sørger for, at mine medarbejdere altid kan komme af med en vagt, hvis de har brug for det"
s_27_3,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Det er altid muligt at lave en vagtplan, der dækker arbejdspladsens behov"
s_27_4,	" Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg kan altid dække vagterne med fastansatte medarbejdere"
s_20_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - På min arbejdsplads er vagtplanen altid lagt, så der er mest personale på vagt på tidspunkter, hvor arbejdsbyrden er størst"
s_20_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Vi mangler tekniske hjælpemidler til at lave vagtplanlægningen"
s_20_3,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Overenskomstens regler om arbejdstid forhindrer en effektiv brug af personaleresourcerne"
s_20_4,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Med de tekniske hjælpemidler vi bruger til vagtplanlægningen, er det umuligt at tage højde for medarbejdernes ønsker til vagter"
s_21,	" Hvilke tiltag vurderer du ville kunne forbedre effektiviteten af vagtplanlægningen på din arbejdsplads? Her tænker vi både på ændringer i overenskomsterne og på hjælpemidler og procedurer, der kan forbedre planlægningen inden for rammerne. "
s_28_1,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - Ansatte, der kun har dagvagter, vil ofte have overskud til at yde mere på jobbet end ansatte, der har aften- eller nattevagter"
s_28_2,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - Ansatte, der kun har dagvagter, vil ofte være mere tilfredse medarbejdere end ansatte, der har aften- eller nattevagter"
s_28_3,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - At arbejde om aftenen og/eller om natten indebærer, at man har mindre spændende opgaver"
s_28_4,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - At arbejde om aftenen og/eller om natten giver mindre mulighed for kollegial kontakt på arbejdspladsen"
s_28_5,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - At arbejde om aftenen og/eller om natten påvirker helbredet negativt"

VariableName	VariableDescription
s_28_6,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - Ansatte med aften og/eller nattevagter har højere sygefravær end andre ansatte"
s_28_7,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn: - Det er mere belastende at arbejde på skiftende tidspunkter af døgnet end at have fast aften- og/eller nattevagt"
s_22,	"Hvornår oplever du det som mest belastende at blive pålagt at arbejde? (Sæt kun et kryds) "
s_62,	"Hvornår oplever du det som mest belastende at pålægge dine medarbejdere arbejde? (Sæt kun et kryds) "
s_29,	"Hvilke fordele (om nogen) ser du ved at arbejde uden for dagtimerne?"
s_30,	"Hvilke ulemper (om nogen) ser du ved at arbejde uden for dagtimerne?"
s_31,	"Hvor ofte sker det for dig, at du har ændringer i tjenesten? (sæt kun ét kryds) "
s_32,	"Hvor ofte får dine medarbejdere typisk ændret tjenesten med kort varsel? (sæt kun ét kryds) "
s_33_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Det irriterer mig grænseløst at få ændret min arbejdstid med kort varsel"
s_33_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Hvis en kollega er syg, har jeg intet problem med at få ændret min arbejdstid"
s_33_3,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg træder altid gerne til med kort varsel, hvis der er et øget behov hos vores brugere"
s_33_4,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Det påvirker mit humør negativt pludselig at få ændret min mødeplan"
s_33_5,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg bliver aldrig pålagt ændret tjeneste uden at være blevet spurgt først"
s_34,	"Hvor ofte sker det, at du bliver pålagt at holde fri eller afspadsering på bestemte tidspunkter? (sæt kun ét kryds)"
s_35,	"Hvor ofte sker det, at du pålægger en eller flere af dine medarbejdere at holde fri eller afspadsering på bestemte tidspunkter? (sæt kun ét kryds)"
s_36_1,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn? - Det irriterer mig grænseløst, at jeg ikke selv kan bestemme, hvornår jeg vil afspadserere"
s_36_2,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn? - For at få vagtplanen til at gå op har jeg intet imod at få pålagt afspadsering eller fridage"
s_36_3,	"Hvor enig er du i nedenstående udsagn? - Det gør mig slet ikke spor at få pålagt afspadsering eller fridage"
s_40_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår"
s_40_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til at løfte kvaliteten af mit arbejde"
s_40_3,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale understøtter arbejdet med mine kerneopgaver"
s_40_4,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftalerne forhindrer fleksibilitet i min mødeplan"
s_44_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår"
s_44_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale bidrager til at løfte kvaliteten af arbejdet blandt mine medarbejdere"
s_44_3,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale understøtter arbejdet med kerneopgaverne på min arbejdsplads"
s_44_4,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den centrale arbejdstidsaftale forhindrer fleksibilitet, når mødeplaner og/eller vagtplaner skal lægges"
s_23,	"Hvad er det bedste ved den centrale arbejdstidsaftale? "
s_24,	"Hvad er det værste ved den centrale arbejdstidsaftale?"
s_41,	"Er der en lokalaftale om arbejdstid på din arbejdsplads? (sæt kun ét kryds) "
s_42_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale sikrer mig gode arbejdsvilkår"
s_42_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale bidrager til at løfte kvaliteten af mit arbejde"
s_42_3,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale understøtter arbejdet med mine kerneopgaver"
s_42_4,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale forhindrer fleksibilitet i min mødeplan"
s_46_1,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale sikrer mine medarbejdere gode arbejdsvilkår"
s_46_2,	"Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale bidrager til at løfte kvaliteten af medarbejdernes arbejde"

VariableName	VariableDescription
s_46_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale understøtter arbejdet med kerneopgaver på min arbejdsplads"
s_46_4,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Den lokale arbejdstidsaftale forhindrer fleksibilitet, når mødeplaner og/eller vagtplaner skal lægges"
s_25,"	Hvad er det bedste ved din nuværende lokalaftale?"
s_37,"	Hvad er det værste ved din nuværende lokalaftale?"
s_47_1,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg har meget stor indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger min arbejdsdag"
s_47_2,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvordan jeg løser mine opgaver"
s_47_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Når jeg er på arbejde, planlægger jeg selv, hvornår jeg løser mine opgaver"
s_47_4,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Min arbejdsdag er på forhånd fastlagt for mig ned til mindste detalje"
s_48_1,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik"
s_48_2,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger"
s_48_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg oplever, at jeg har stor indflydelse på planer for arbejdspladsens udvikling"
s_49_1,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mine medarbejdere har stor indflydelse på organiseringen af deres egne arbejdstider"
s_49_2,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mine medarbejdere har stor indflydelse på tilrettelæggelse af deres egne arbejdsopgaver"
s_49_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens personalepolitik"
s_49_4,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mine medarbejdere har stor indflydelse på arbejdspladsens økonomiske beslutninger"
s_49_5,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mine medarbejdere har stor indflydelse på planerne for arbejdspladsens udvikling"
s_50_1,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg har nemt ved at få mit privat- og arbejdsliv til at hænge sammen"
s_50_2,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mit arbejde tager så meget af min energi, at det går ud over privatlivet"
s_50_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mit arbejde tager så meget af min tid, at det går ud over privatlivet"
s_51_1,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg nyder i høj grad mit daglige arbejde"
s_51_2,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg kan godt lide at udføre de fleste af mine arbejdsopgaver"
s_51_3,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Mit arbejde er meget spændende"
s_51_4,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg glæder mig altid til at komme på arbejde"
s_51_5,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg føler stor personlig tilfredsstillelse ved at udføre mit arbejde "
s_51_6,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg oplever, at jeg hjælper andre mennesker, når jeg er på arbejde"
s_51_7,"	Hvor enig eller uenig er du i nedenstående udsagn: - Jeg oplever, at mit arbejde gavner samfundet"
s_52,"	På en skala fra 0-10, hvor 0 er meget utilfreds og 10 er meget tilfreds, hvor tilfreds er du så med dit job som helhed, alt taget i betragtning? "
s_55,"	Hvilket år begyndte du at arbejde på din nuværende arbejdsplads? (angives med 4 cifre, f.eks. 1996) "
s_53,"	Hvilket år begyndte du at arbejde indenfor det fag, du arbejder i nu?"
s_56,"	Hvor mange medarbejdere er der ca. på din arbejdsplads? - Ca."
s_54,"	Er du tillidsrepræsentant?"
s_57,"	Hvad er dit køn?"
s_58,"	Hvilket år er du født? (Angives med 4 cifre, f.eks. 1979)"

C. OLS- og Tobit-output

Tabel C.1 Regression af graden af oplevet medindflydelse på eget arbejde

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,038** (0,018)	-0,048** (0,020)	-0,025 (0,018)	-0,033* (0,020)
Alder	0,005 (0,005)	0,006 (0,005)	0,003 (0,004)	0,004 (0,005)
Alder, kvadreret	-0,005 (0,005)	-0,006 (0,006)	-0,004 (0,005)	-0,004 (0,006)
Jobanciennitet	0,006** (0,002)	0,006** (0,003)	0,006*** (0,002)	0,007*** (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	-0,011 (0,007)	-0,011 (0,009)	-0,010 (0,007)	-0,010 (0,008)
Sygeplejersker			0,124*** (0,031)	0,144*** (0,036)
SOSU (alle typer)			0,000 (0,025)	0,002 (0,030)
Fysio- og ergoterapeuter			0,078** (0,040)	0,090* (0,048)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			-0,052** (0,022)	-0,055** (0,025)
Øvrige faggrupper			-0,049* (0,027)	-0,052* (0,030)
Plejehjem			0,020 (0,027)	0,023 (0,032)
Hjemmepleje			-0,127*** (0,029)	-0,142*** (0,034)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,048** (0,019)	0,056** (0,023)
Andre arbejdssteder			-0,008 (0,025)	-0,005 (0,029)
Konstant	0,572*** (0,093)	0,570*** (0,102)	0,618*** (0,091)	0,618*** (0,100)
Sigma				
Konstant		0,260*** (0,007)		0,250*** (0,007)
Forklaringsgrad (R ²)	0,015		0,090	
Observationer	1.412	1.412	1.412	1.412

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.2 Regression af graden af oplevet medindflydelse på arbejdspladsen

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	0,019 (0,022)	0,018 (0,026)	0,011 (0,022)	0,010 (0,026)
Alder	0,011** (0,005)	0,014** (0,006)	0,009* (0,005)	0,011* (0,006)
Alder, kvadreret	-0,014** (0,006)	-0,018*** (0,007)	-0,011** (0,006)	-0,014** (0,007)
Jobanciennitet	0,006** (0,003)	0,007** (0,003)	0,006** (0,003)	0,007** (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	-0,007 (0,009)	-0,007 (0,010)	-0,004 (0,009)	-0,005 (0,010)
Sygeplejersker			-0,042 (0,033)	-0,043 (0,038)
SOSU (alle typer)			-0,084*** (0,028)	-0,090*** (0,033)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,026 (0,052)	-0,043 (0,060)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			-0,144*** (0,026)	-0,171*** (0,032)
Øvrige faggrupper			-0,079** (0,031)	-0,098*** (0,036)
Plejehjem			-0,008 (0,030)	-0,015 (0,036)
Hjemmepleje			-0,076** (0,031)	-0,098*** (0,037)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,010 (0,025)	0,010 (0,028)
Andre arbejdssteder			0,007 (0,027)	0,011 (0,031)
Konstant	0,174* (0,101)	0,092 (0,128)	0,291*** (0,102)	0,234* (0,127)
Sigma				
Konstant		0,313*** (0,007)		0,305*** (0,006)
Forklaringsgrad (R ²)	0,014		0,064	
Observationer	1.431	1.431	1.431	1.431

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.3 Regression af graden af indre opgavemotivation blandt medarbejderne

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,033** (0,013)	-0,047** (0,018)	-0,031** (0,013)	-0,045** (0,018)
Alder	0,003 (0,003)	0,005 (0,004)	0,003 (0,003)	0,005 (0,004)
Alder, kvadreret	-0,003 (0,003)	-0,005 (0,005)	-0,002 (0,003)	-0,004 (0,005)
Jobanciennitet	0,001 (0,001)	-0,001 (0,002)	0,001 (0,001)	-0,001 (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	0,003 (0,004)	0,018** (0,008)	0,003 (0,004)	0,018** (0,008)
Sygeplejersker			-0,017 (0,018)	-0,013 (0,028)
SOSU (alle typer)			0,012 (0,015)	0,031 (0,024)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,029 (0,035)	-0,034 (0,047)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			0,014 (0,015)	0,032 (0,022)
Øvrige faggrupper			-0,014 (0,018)	-0,001 (0,027)
Plejehjem			0,026 (0,016)	0,038 (0,025)
Hjemmepleje			0,023 (0,017)	0,030 (0,026)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,019 (0,015)	0,043** (0,022)
Andre arbejdssteder			0,011 (0,016)	0,021 (0,024)
Konstant	0,803*** (0,059)	0,802*** (0,085)	0,795*** (0,060)	0,778*** (0,087)
Sigma				
Konstant		0,211*** (0,008)		0,209*** (0,008)
Forklaringsgrad (R ²)	0,024		0,037	
Observationer	1.440	1.440	1.440	1.440

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.4 Regression af graden af tilfredsheden ved at hjælpe andre

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,031*** (0,011)	-0,044*** (0,016)	-0,026** (0,011)	-0,040** (0,016)
Alder	0,001 (0,002)	0,003 (0,004)	0,001 (0,002)	0,002 (0,004)
Alder, kvadreret	-0,001 (0,003)	-0,002 (0,004)	-0,000 (0,003)	-0,002 (0,004)
Jobanciennitet	-0,000 (0,001)	-0,003 (0,002)	-0,000 (0,001)	-0,003 (0,002)
Jobanciennitet, kvadreret	0,007* (0,004)	0,021*** (0,008)	0,006* (0,004)	0,021*** (0,008)
Sygeplejersker			0,005 (0,016)	0,011 (0,024)
SOSU (alle typer)			0,024* (0,014)	0,043** (0,021)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,012 (0,029)	-0,015 (0,040)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			0,018 (0,014)	0,035* (0,020)
Øvrige faggrupper			-0,011 (0,016)	0,001 (0,024)
Plejehjem			0,015 (0,014)	0,024 (0,022)
Hjemmepleje			0,017 (0,014)	0,023 (0,022)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,019 (0,013)	0,041** (0,020)
Andre arbejdssteder			0,003 (0,014)	0,011 (0,021)
Konstant	0,866*** (0,051)	0,870*** (0,074)	0,857*** (0,052)	0,846*** (0,076)
Sigma				
Konstant		0,188*** (0,008)		0,186*** (0,008)
Forklaringsgrad (R ²)	0,019		0,036	
Observationer	1.440	1.440	1.440	1.440

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.5 Regressionsresultater for graden af oplevet fleksibilitet i vagtplanen

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,014 (0,019)	-0,014 (0,019)	-0,017 (0,019)	-0,017 (0,019)
Alder	-0,008* (0,004)	-0,008* (0,004)	-0,008* (0,004)	-0,008* (0,004)
Alder, kvadreret	0,008* (0,005)	0,008* (0,005)	0,008* (0,005)	0,008* (0,005)
Jobanciennitet	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,003)	-0,001 (0,003)	-0,001 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,012 (0,008)	0,011 (0,008)	0,012 (0,008)	0,011 (0,009)
Sygeplejersker			0,053* (0,029)	0,056* (0,030)
SOSU (alle typer)			-0,031 (0,025)	-0,031 (0,026)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,058 (0,048)	-0,062 (0,047)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			0,008 (0,023)	0,006 (0,023)
Øvrige faggrupper			-0,017 (0,026)	-0,020 (0,027)
Plejehjem			0,027 (0,027)	0,026 (0,028)
Hjemmepleje			-0,028 (0,028)	-0,032 (0,029)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,044** (0,021)	0,046** (0,022)
Andre arbejdssteder			0,060** (0,025)	0,061** (0,026)
Konstant	0,754*** (0,088)	0,753*** (0,089)	0,748*** (0,089)	0,749*** (0,089)
Sigma Konstant		0,241*** (0,004)		0,238*** (0,004)
Forklaringsgrad (R ²)	0,007		0,031	
Observationer	1.409	1.409	1.409	1.409

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.6 Regression af graden af oplevet negative påvirkninger af arbejdstiden

	(1) OLS	(2) Tobit	(3) OLS	(4) Tobit
Mand	-0,015 (0,025)	-0,019 (0,026)	-0,034 (0,026)	-0,040 (0,027)
Alder	-0,004 (0,006)	-0,004 (0,006)	-0,002 (0,006)	-0,002 (0,006)
Alder, kvadreret	0,006 (0,007)	0,006 (0,007)	0,004 (0,007)	0,004 (0,007)
Jobanciennitet	-0,003 (0,004)	-0,004 (0,004)	-0,003 (0,004)	-0,004 (0,004)
Jobanciennitet, kvadreret	0,014 (0,014)	0,017 (0,015)	0,017 (0,014)	0,020 (0,015)
Sygeplejersker			0,006 (0,038)	0,008 (0,041)
SOSU (alle typer)			0,024 (0,033)	0,025 (0,035)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,003 (0,064)	-0,004 (0,068)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			-0,001 (0,028)	-0,001 (0,030)
Øvrige faggrupper			0,010 (0,034)	0,008 (0,035)
Plejehjem			-0,097*** (0,036)	-0,102*** (0,038)
Hjemmepleje			-0,144*** (0,037)	-0,151*** (0,040)
Psykiatrisk og dagtilbud			-0,057** (0,027)	-0,061** (0,028)
Andre arbejdssteder			-0,001 (0,031)	-0,003 (0,033)
Konstant	0,588*** (0,124)	0,591*** (0,134)	0,599*** (0,123)	0,603*** (0,131)
Sigma Konstant		0,275*** (0,006)		0,269*** (0,006)
Forklaringsgrad (R ²)	0,006		0,047	
Observationer	953	953	953	953

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.7 Regression af graden af velvillighed til at ændre arbejdstiden ved behov

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	-0,016 (0,021)	-0,020 (0,022)	-0,036* (0,021)	-0,041* (0,022)
Alder	-0,006 (0,005)	-0,006 (0,006)	-0,003 (0,005)	-0,003 (0,005)
Alder, kvadreret	0,009 (0,006)	0,009 (0,006)	0,006 (0,006)	0,006 (0,006)
Jobanciennitet	-0,005 (0,003)	-0,005 (0,003)	-0,005 (0,003)	-0,005 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,016 (0,011)	0,018 (0,012)	0,019* (0,011)	0,022* (0,012)
Sygeplejersker			-0,011 (0,032)	-0,009 (0,035)
SOSU (alle typer)			0,028 (0,028)	0,030 (0,030)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,011 (0,052)	-0,011 (0,055)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			0,027 (0,023)	0,027 (0,025)
Øvrige faggrupper			0,006 (0,029)	0,004 (0,031)
Plejehjem			-0,082*** (0,030)	-0,086*** (0,032)
Hjemmepleje			-0,120*** (0,031)	-0,127*** (0,033)
Psykiatrisk og dagtilbud			-0,044* (0,023)	-0,048** (0,024)
Andre arbejdssteder			-0,004 (0,027)	-0,006 (0,029)
Konstant	0,730*** (0,107)	0,733*** (0,115)	0,715*** (0,105)	0,720*** (0,112)
Sigma				
Konstant		0,233*** (0,006)		0,228*** (0,006)
Forklaringsgrad (R ²)	0,010		0,057	
Observationer	953	953	953	953

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

Tabel C.8 Regression af graden af holdningen til aften- og nattevagter

	(1)	(2)	(3)	(4)
	OLS	Tobit	OLS	Tobit
Mand	0,023 (0,018)	0,032 (0,023)	0,020 (0,019)	0,027 (0,024)
Alder	-0,016*** (0,004)	-0,022*** (0,005)	-0,015*** (0,004)	-0,021*** (0,005)
Alder, kvadreret	0,018*** (0,005)	0,024*** (0,006)	0,017*** (0,005)	0,023*** (0,006)
Jobanciennitet	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,003)	-0,002 (0,003)
Jobanciennitet, kvadreret	0,006 (0,009)	0,006 (0,011)	0,005 (0,009)	0,006 (0,011)
Sygeplejersker			-0,053* (0,029)	-0,082** (0,040)
SOSU (alle typer)			0,033 (0,024)	0,041 (0,032)
Fysio- og ergoterapeuter			-0,041 (0,036)	-0,050 (0,052)
Omsorgs- og pædagog- medhjælper			0,040 (0,024)	0,044 (0,032)
Øvrige faggrupper			0,034 (0,026)	0,035 (0,034)
Plejehjem			0,025 (0,026)	0,030 (0,034)
Hjemmepleje			0,021 (0,028)	0,031 (0,036)
Psykiatrisk og dagtilbud			0,001 (0,021)	0,006 (0,029)
Andre arbejdssteder			0,001 (0,024)	0,007 (0,032)
Konstant	0,653*** (0,089)	0,734*** (0,109)	0,613*** (0,092)	0,693*** (0,113)
Sigma				
Konstant		0,310*** (0,007)		0,307*** (0,007)
Forklaringsgrad (R ²)	0,012		0,031	
Observationer	1.442	1.442	1.442	1.442

*, ** og *** henviser til statistisk signifikans på hhv. 10 %- , 5 %- og 1 %-niveau.

English summary

Matilde Høybye-Mortensen, Kenneth Lykke Sørensen and Lotte Bøgh Andersen

Working outside normal working hours in the Danish municipalities

– A survey of the organizing of and attitudes towards working outside normal working hours in the elderly and social care sectors

Delivering public services often involves working outside normal working hours. For example, elderly people also need help in the evening, and young people in social institutions cannot be left alone at night. But what do the employees feel about working outside normal working hours? What pros and cons do they see, and how is this work organized and planned? Are there differences in their attitudes? Ultimately, answers to some of these questions could enable us to improve the working conditions for employees who work in the evening and night in the municipalities. Specifically, this report provides new knowledge about workers delivering public service in the elderly, health and social sectors in the Danish municipalities.

The empirical data consists of a survey of employees and managers from 25 selected Danish municipalities. The results are based on 2,391 valid responses (1,807 employees, 564 managers and 20 individuals who did not report whether they had managerial responsibilities). We focus on the following occupations: Nurses, social pedagogues, social- and health assistants, therapists (physiotherapists and occupational therapists), and care-workers.

Generally, the attitude towards working outside normal working hours is relatively positive on the 24-hour care centers and other municipal workplaces with these working hours. Nurses are least positive, while the social- and health assistants and care-workers are most positive. Employees with a high proportion of evening shifts have a more positive attitude towards working outside normal hours, while workers who perceive that they have more co-determination in relation to their own work is less positive towards working in the evening and at night.

The employees think that the most important benefit of working outside normal working hours is being able to have other (leisure) activities during the day followed by having more days off contiguously and better salary. The two most frequently mentioned disadvantages are challenges towards having a normal family life and the fact that some professional tasks can only be done during the day.

The duty roster is normally made by the employees themselves or the section manager at 24-hour care centers, while it is more often the team/group manager who does that in elderly care. Normally, it is done using IT systems, but some respondents still use paper and pencil. The normal shift is 8 hours.

A majority of the managers do not think that the collective agreement hinders an efficient duty roster, and very few managers lack technical tools to do the planning. The central as well

as the local collective agreements about working hours are positively evaluated by both managers and employees. While the managers are most positive towards their local agreement, there is no difference between the central and the local agreements for the employees.

The employees from all the investigated occupations think that there is a high level of flexibility in the planning (especially the nurses), and employees with high perceived co-determination over their own work also think that there is more flexibility in the planning. Both the managers and the employees themselves state that employees have much influence on their own work. This level of perceived co-determination is highest for nurses followed by therapists, social and health assistants, social pedagogues, and finally care-workers. The level of co-determination is generally lower for issue related to the workplace as such than for issues related to the employees' own work. Higher perceived co-determination is negatively associated with the evaluation of changes in the working hours.

Employees delivering care in elderly persons' own homes generally experience lower co-determination than employees in 24-hour centers. Employees in the home-based elderly care also experience changes in the working hours as more negative than other employees, and they are less willing to have their working hours changed.

A little less than half of the employees have never been forced to take time off on specific dates. Concerning dates where it is seen as tough to work, Christmas Evening tops the list followed by school holidays (especially for social and health assistants).

Employees at Danish municipal workplaces with work outside normal working hours are generally highly motivated and very satisfied with their work. Social and health assistants and care-workers have the highest intrinsic motivation followed by social pedagogues and nurses, while the therapists do not have quite as high motivation as the other occupations (although it is still high). In terms of workplaces, employees working with eldercare have the highest level of intrinsic motivation.



**Det Nationale Institut
for Kommuner og Regioners
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22
1150 København K
E-mail: kora@kora.dk
Telefon: 444 555 00