

# Bilag 5 – Deskriptive analyser (ledere på tværs af faggrupper)

## Indholdsfortegnelse

1. Efterspørgsel efter deltid- og fuldtidsstillinger .....	3
1.1. Jeg oplever, at der er større efterspørgsel efter deltidstillinger end efter fuldtidsstillinger.....	3
1.2. Jeg oplever ofte, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen .....	3
1.3. Jeg får ofte henvendelser fra fuldtidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå ned i tid .....	4
1.4. Jeg får ofte henvendelser fra deltidansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid .....	4
2. Deltidspolitik .....	5
2.1. Jeg slår aldrig deltidstillinger op .....	5
2.2. Jeg opfordrer aktivt medarbejderne til at gå på deltid .....	5
2.3. Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg prøve at tale vedkommende fra det .....	6
2.4. Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg om muligt imødekomme ønsket uden diskussion.....	6
2.5. Jeg bestræber mig på, at det ses som fuldt acceptabelt at være på deltid på min arbejdsplads.....	7
2.6. Som leder vil jeg kunne se flere fordele i at have medarbejdere på deltid .....	7
2.7. Hvis man kan aftale, at nogle medarbejdere går på deltid, kan det være en god måde at håndtere en besparelse på.....	8
2.8. Når der opstår ledige timer (enten ved at afdelingen tilføres flere timer, eller ved at medarbejdere har sagt op), spørger jeg altid eventuelle deltidansatte, om de kunne tænke sig at gå op i tid.....	8
2.9. Når der opstår ledige timer, spørger jeg nogle gange (men ikke altid) eventuelle deltidansatte, om de vil gå op i tid .....	9
2.10. Når der opstår ledige timer, slår jeg typisk en ny stilling op uden at forhøre mig blandt de deltidansatte, om de ønsker at gå op i tid .....	9
2.11. De fleste af de stillinger, jeg slår op, er deltidstillinger.....	10
2.12. Som leder har jeg et ønske om at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidansatte.....	10
2.13. Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid .....	11
3. Fordele og ulemper ved deltidbeskæftigelse .....	12
3.1. Deltidansatte vil ofte have overskud til at yde mere end fuldtidsansatte .....	12
3.2. Deltidansatte vil ofte være mere tilfredse medarbejdere end fuldtidsansatte .....	12
3.3. Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre kontinuitet i opgaveløsningen .....	13
3.4. Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre tid til kollegial og social kontakt på arbejdspladsen .....	13
3.5. Flere medarbejdere på deltid ville gøre det lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op.....	14
3.6. At have flere medarbejdere på deltid ville være økonomisk fordelagtigt.....	14
3.7. At have flere deltidansatte ville gøre personaleledelsen vanskeligere .....	15
4. Deltidskultur .....	16
4.1. Det er ganske udbredt at være på deltid på min arbejdsplads, så det bliver der ikke sat spørgsmålstejn ved.....	16
4.2. På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidansættelse er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op.....	16
4.3. På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidansættelse hindrer, at folk skal fyres.....	17

4.4. Deltidsansættelse kunne være med til at nedbringe sygefraværet .....	17
4.5. De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere.....	18
5. Motivation til at øge det faste ugentlige timetal .....	19
5.1. I hvor høj grad ville mere udfordrende jobindhold motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?.....	19
5.2. I hvor høj grad ville bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	19
5.3. I hvor høj grad ville indflydelse på placeringen af de ekstra timer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	20
5.4. I hvor høj grad ville bedre muligheder for flekstid motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?.....	20
5.5. I hvor høj grad ville bedre muligheder for hjemmearbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	21
5.6. I hvor høj grad ville et behov for lige præcist den enkelte medarbejders kompetencer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?.....	21
5.7. I hvor høj grad ville mere ansvar til den enkelte medarbejder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	22
5.8. I hvor høj grad ville mere i løn motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	22
5.9. I hvor høj grad ville mindre transporttid til og fra arbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal? .....	23
5.10. I hvor høj grad ville mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?.....	23
5.11. I hvor høj grad ville det motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal, hvis det blev mindre velset blandt kolleger at være på deltid?.....	24
6. Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte .....	25
6.1. Der er ikke flere medarbejdere, der ønsker fuld tid (grad af barriere mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads) .....	25
6.2. Der mangler ressourcer til at give medarbejdere fuld tid (grad af barriere mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads) .....	25
6.3. Det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel medarbejdere var på deltid (grad af barriere mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads) .....	26
6.4. Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid .....	26

## 1. Efterspørgsel efter deltids- og fuldtidsstillinger

### 1.1. Jeg oplever, at der er større efterspørgsel efter deltidsstillinger end efter fuldtidsstillinger

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	55 40,4%	29 21,3%	39 28,7%	10 7,4%	3 2,2%	136 100,0%
Sygeplejersker	28 12,6%	30 13,5%	63 28,3%	51 22,9%	51 22,9%	223 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	45 33,6%	24 17,9%	39 29,1%	14 10,4%	12 9,0%	134 100,0%
Øvrige ledere	44 47,8%	14 15,2%	24 26,1%	8 8,7%	2 2,2%	92 100,0%
Total	172 29,4%	97 16,6%	165 28,2%	83 14,2%	68 11,6%	585 100,0%

### 1.2. Jeg oplever ofte, at jobsøgende spørger til muligheden for at arbejde på nedsat tid allerede ved jobsamtalen

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	53 38,7%	22 16,1%	39 28,5%	19 13,9%	4 2,9%	137 100,0%
Sygeplejersker	26 11,7%	28 12,6%	54 24,2%	69 30,9%	46 20,6%	223 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	31 23,3%	30 22,6%	24 18,0%	32 24,1%	16 12,0%	133 100,0%
Øvrige ledere	42 45,7%	18 19,6%	16 17,4%	10 10,9%	6 6,5%	92 100,0%
Total	152 26,0%	98 16,8%	133 22,7%	130 22,2%	72 12,3%	585 100,0%

### 1.3. Jeg får ofte henvendelser fra fuldtidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå ned i tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	53 39,0%	30 22,1%	35 25,7%	17 12,5%	1 ,7%	136 100,0%
Sygeplejersker	33 14,8%	50 22,4%	51 22,9%	72 32,3%	17 7,6%	223 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	31 23,1%	27 20,1%	47 35,1%	26 19,4%	3 2,2%	134 100,0%
Øvrige ledere	38 41,3%	20 21,7%	13 14,1%	16 17,4%	5 5,4%	92 100,0%
Total	155 26,5%	127 21,7%	146 25,0%	131 22,4%	26 4,4%	585 100,0%

### 1.4. Jeg får ofte henvendelser fra deltidsansatte medarbejdere om, at de ønsker at gå op i tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	22 24,2%	26 28,6%	28 30,8%	15 16,5%	0 ,0%	91 100,0%
Sygeplejersker	38 17,5%	56 25,8%	55 25,3%	57 26,3%	11 5,1%	217 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	37 30,1%	27 22,0%	32 26,0%	25 20,3%	2 1,6%	123 100,0%
Øvrige ledere	19 29,7%	15 23,4%	13 20,3%	16 25,0%	1 1,6%	64 100,0%
Total	116 23,4%	124 25,1%	128 25,9%	113 22,8%	14 2,8%	495 100,0%

## 2. Deltidspolitik

### 2.1. Jeg slår aldrig deltidsstillinger op

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	39 28,1%	18 12,9%	29 20,9%	13 9,4%	40 28,8%	139 100,0%
Sygeplejersker	126 57,3%	26 11,8%	28 12,7%	16 7,3%	24 10,9%	220 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	52 38,8%	15 11,2%	25 18,7%	11 8,2%	31 23,1%	134 100,0%
Øvrige ledere	32 33,0%	9 9,3%	14 14,4%	12 12,4%	30 30,9%	97 100,0%
Total	249 42,2%	68 11,5%	96 16,3%	52 8,8%	125 21,2%	590 100,0%

### 2.2. Jeg opfordrer aktivt medarbejderne til at gå på deltid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	81 62,3%	16 12,3%	28 21,5%	2 1,5%	3 2,3%	130 100,0%
Sygeplejersker	110 50,9%	27 12,5%	57 26,4%	18 8,3%	4 1,9%	216 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	91 70,0%	8 6,2%	28 21,5%	2 1,5%	1 ,8%	130 100,0%
Øvrige ledere	58 64,4%	6 6,7%	21 23,3%	3 3,3%	2 2,2%	90 100,0%
Total	340 60,1%	57 10,1%	134 23,7%	25 4,4%	10 1,8%	566 100,0%

### 2.3. Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg prøve at tale vedkommende fra det

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	32 24,6%	28 21,5%	56 43,1%	9 6,9%	5 3,8%	130 100,0%
Sygeplejersker	147 68,7%	27 12,6%	32 15,0%	2 ,9%	6 2,8%	214 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	72 55,4%	16 12,3%	29 22,3%	10 7,7%	3 2,3%	130 100,0%
Øvrige ledere	45 50,6%	16 18,0%	24 27,0%	3 3,4%	1 1,1%	89 100,0%
Total	296 52,6%	87 15,5%	141 25,0%	24 4,3%	15 2,7%	563 100,0%

### 2.4. Hvis en medarbejder skulle ønske at komme på deltid, ville jeg om muligt imødekomme ønsket uden diskussion

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	10 7,8%	20 15,5%	57 44,2%	29 22,5%	13 10,1%	129 100,0%
Sygeplejersker	15 6,9%	27 12,5%	22 10,2%	66 30,6%	86 39,8%	216 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	10 7,7%	19 14,6%	28 21,5%	40 30,8%	33 25,4%	130 100,0%
Øvrige ledere	7 7,8%	10 11,1%	24 26,7%	33 36,7%	16 17,8%	90 100,0%
Total	42 7,4%	76 13,5%	131 23,2%	168 29,7%	148 26,2%	565 100,0%

## 2.5. Jeg bestræber mig på, at det ses som fuldt acceptabelt at være på deltid på min arbejdsplads

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	2 1,5%	6 4,6%	49 37,7%	32 24,6%	41 31,5%	130 100,0%
Sygeplejersker	5 2,3%	5 2,3%	12 5,6%	29 13,4%	165 76,4%	216 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	7 5,4%	7 5,4%	15 11,5%	23 17,7%	78 60,0%	130 100,0%
Øvrige ledere	5 5,5%	3 3,3%	20 22,0%	18 19,8%	45 49,5%	91 100,0%
Total	19 3,4%	21 3,7%	96 16,9%	102 18,0%	329 58,0%	567 100,0%

## 2.6. Som leder vil jeg kunne se flere fordele i at have medarbejdere på deltid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	24 18,5%	27 20,8%	43 33,1%	29 22,3%	7 5,4%	130 100,0%
Sygeplejersker	18 8,3%	14 6,5%	46 21,3%	71 32,9%	67 31,0%	216 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	21 16,2%	15 11,5%	47 36,2%	28 21,5%	19 14,6%	130 100,0%
Øvrige ledere	16 17,8%	17 18,9%	21 23,3%	24 26,7%	12 13,3%	90 100,0%
Total	79 14,0%	73 12,9%	157 27,7%	152 26,9%	105 18,6%	566 100,0%

## 2.7. Hvis man kan aftale, at nogle medarbejdere går på deltid, kan det være en god måde at håndtere en besparelse på

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	18 13,8%	10 7,7%	39 30,0%	44 33,8%	19 14,6%	130 100,0%
Sygeplejersker	33 15,3%	20 9,3%	48 22,3%	70 32,6%	44 20,5%	215 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	18 13,8%	9 6,9%	26 20,0%	48 36,9%	29 22,3%	130 100,0%
Øvrige ledere	15 16,9%	6 6,7%	24 27,0%	33 37,1%	11 12,4%	89 100,0%
Total	84 14,9%	45 8,0%	137 24,3%	195 34,6%	103 18,3%	564 100,0%

## 2.8. Når der opstår ledige timer (enten ved at afdelingen tilføres flere timer, eller ved at medarbejdere har sagt op), spørger jeg altid eventuelle deltidsansatte, om de kunne tænke sig at gå op i tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	13 14,0%	5 5,4%	31 33,3%	25 26,9%	19 20,4%	93 100,0%
Sygeplejersker	19 8,8%	14 6,5%	50 23,0%	77 35,5%	57 26,3%	217 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	6 4,9%	9 7,3%	28 22,8%	38 30,9%	42 34,1%	123 100,0%
Øvrige ledere	8 12,5%	3 4,7%	19 29,7%	16 25,0%	18 28,1%	64 100,0%
Total	46 9,3%	31 6,2%	128 25,8%	156 31,4%	136 27,4%	497 100,0%



## 2.9. Når der opstår ledige timer, spørger jeg nogle gange (men ikke altid) eventuelle deltidsansatte, om de vil gå op i tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	15 16,0%	3 3,2%	30 31,9%	29 30,9%	17 18,1%	94 100,0%
Sygeplejersker	32 15,0%	22 10,3%	43 20,1%	75 35,0%	42 19,6%	214 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	26 21,0%	9 7,3%	28 22,6%	35 28,2%	26 21,0%	124 100,0%
Øvrige ledere	11 16,9%	4 6,2%	14 21,5%	23 35,4%	13 20,0%	65 100,0%
Total	84 16,9%	38 7,6%	115 23,1%	162 32,6%	98 19,7%	497 100,0%

## 2.10. Når der opstår ledige timer, slår jeg typisk en ny stilling op uden at forhøre mig blandt de deltidsansatte, om de ønsker at gå op i tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	40 42,6%	17 18,1%	28 29,8%	6 6,4%	3 3,2%	94 100,0%
Sygeplejersker	111 51,4%	40 18,5%	28 13,0%	23 10,6%	14 6,5%	216 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	64 52,0%	21 17,1%	23 18,7%	9 7,3%	6 4,9%	123 100,0%
Øvrige ledere	29 44,6%	10 15,4%	14 21,5%	9 13,8%	3 4,6%	65 100,0%
Total	244 49,0%	88 17,7%	93 18,7%	47 9,4%	26 5,2%	498 100,0%

## 2.11. De fleste af de stillinger, jeg slår op, er deltidsstillinger

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	59 62,1%	18 18,9%	14 14,7%	3 3,2%	1 1,1%	95 100,0%
Sygeplejersker	73 34,0%	25 11,6%	43 20,0%	42 19,5%	32 14,9%	215 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	65 52,4%	15 12,1%	25 20,2%	8 6,5%	11 8,9%	124 100,0%
Øvrige ledere	36 54,5%	8 12,1%	12 18,2%	5 7,6%	5 7,6%	66 100,0%
Total	233 46,6%	66 13,2%	94 18,8%	58 11,6%	49 9,8%	500 100,0%

## 2.12. Som leder har jeg et ønske om at øge andelen af fuldtidsansatte i forhold til deltidsansatte

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	11 12,9%	3 3,5%	28 32,9%	26 30,6%	17 20,0%	85 100,0%
Sygeplejersker	59 27,8%	35 16,5%	81 38,2%	24 11,3%	13 6,1%	212 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	19 16,1%	9 7,6%	42 35,6%	27 22,9%	21 17,8%	118 100,0%
Øvrige ledere	10 16,7%	6 10,0%	26 43,3%	12 20,0%	6 10,0%	60 100,0%
Total	99 20,8%	53 11,2%	177 37,3%	89 18,7%	57 12,0%	475 100,0%

### 2.13. Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	21 24,7%	9 10,6%	43 50,6%	8 9,4%	4 4,7%	85 100,0%
Sygeplejersker	75 35,5%	32 15,2%	79 37,4%	14 6,6%	11 5,2%	211 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	44 37,3%	10 8,5%	49 41,5%	9 7,6%	6 5,1%	118 100,0%
Øvrige ledere	16 27,1%	6 10,2%	24 40,7%	7 11,9%	6 10,2%	59 100,0%
Total	156 33,0%	57 12,1%	195 41,2%	38 8,0%	27 5,7%	473 100,0%

### 3. Fordele og ulemper ved deltidsbeskæftigelse

#### 3.1. Deltidsansatte vil ofte have overskud til at yde mere end fuldtidsansatte

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	31 24,8%	22 17,6%	53 42,4%	17 13,6%	2 1,6%	125 100,0%
Sygeplejersker	60 28,7%	31 14,8%	53 25,4%	54 25,8%	11 5,3%	209 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	38 30,6%	29 23,4%	37 29,8%	16 12,9%	4 3,2%	124 100,0%
Øvrige ledere	23 27,1%	19 22,4%	23 27,1%	14 16,5%	6 7,1%	85 100,0%
Total	152 28,0%	101 18,6%	166 30,6%	101 18,6%	23 4,2%	543 100,0%

#### 3.2. Deltidsansatte vil ofte være mere tilfredse medarbejdere end fuldtidsansatte

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	29 23,8%	21 17,2%	56 45,9%	14 11,5%	2 1,6%	122 100,0%
Sygeplejersker	84 40,4%	30 14,4%	50 24,0%	32 15,4%	12 5,8%	208 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	55 46,2%	19 16,0%	30 25,2%	12 10,1%	3 2,5%	119 100,0%
Øvrige ledere	26 31,0%	14 16,7%	25 29,8%	17 20,2%	2 2,4%	84 100,0%
Total	194 36,4%	84 15,8%	161 30,2%	75 14,1%	19 3,6%	533 100,0%

### 3.3. Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre kontinuitet i opgaveløsningen

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	3 2,4%	8 6,3%	24 19,0%	59 46,8%	32 25,4%	126 100,0%
Sygeplejersker	39 18,7%	34 16,3%	24 11,5%	82 39,2%	30 14,4%	209 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	11 8,8%	16 12,8%	22 17,6%	53 42,4%	23 18,4%	125 100,0%
Øvrige ledere	10 11,6%	18 20,9%	13 15,1%	32 37,2%	13 15,1%	86 100,0%
Total	63 11,5%	76 13,9%	83 15,2%	226 41,4%	98 17,9%	546 100,0%

### 3.4. Flere medarbejdere på deltid ville betyde mindre tid til kollegial og social kontakt på arbejdspladsen

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	6 4,8%	12 9,7%	46 37,1%	40 32,3%	20 16,1%	124 100,0%
Sygeplejersker	81 39,9%	42 20,7%	48 23,6%	22 10,8%	10 4,9%	203 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	28 23,1%	17 14,0%	37 30,6%	35 28,9%	4 3,3%	121 100,0%
Øvrige ledere	16 18,8%	16 18,8%	23 27,1%	20 23,5%	10 11,8%	85 100,0%
Total	131 24,6%	87 16,3%	154 28,9%	117 22,0%	44 8,3%	533 100,0%

### 3.5. Flere medarbejdere på deltid ville gøre det lettere at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	23 19,5%	12 10,2%	58 49,2%	22 18,6%	3 2,5%	118 100,0%
Sygeplejersker	23 11,1%	17 8,2%	37 17,8%	67 32,2%	64 30,8%	208 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	33 28,0%	20 16,9%	33 28,0%	15 12,7%	17 14,4%	118 100,0%
Øvrige ledere	21 24,7%	12 14,1%	21 24,7%	18 21,2%	13 15,3%	85 100,0%
Total	100 18,9%	61 11,5%	149 28,2%	122 23,1%	97 18,3%	529 100,0%

### 3.6. At have flere medarbejdere på deltid ville være økonomisk fordelagtigt

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	32 27,6%	18 15,5%	52 44,8%	12 10,3%	2 1,7%	116 100,0%
Sygeplejersker	44 23,0%	23 12,0%	75 39,3%	30 15,7%	19 9,9%	191 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	25 23,1%	17 15,7%	53 49,1%	8 7,4%	5 4,6%	108 100,0%
Øvrige ledere	20 25,3%	12 15,2%	34 43,0%	10 12,7%	3 3,8%	79 100,0%
Total	121 24,5%	70 14,2%	214 43,3%	60 12,1%	29 5,9%	494 100,0%

### 3.7. At have flere deltidsansatte ville gøre personaleledelsen vanskeligere

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	12 9,8%	7 5,7%	49 39,8%	44 35,8%	11 8,9%	123 100,0%
Sygeplejersker	76 37,3%	26 12,7%	48 23,5%	45 22,1%	9 4,4%	204 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	29 23,8%	11 9,0%	36 29,5%	36 29,5%	10 8,2%	122 100,0%
Øvrige ledere	14 16,5%	13 15,3%	26 30,6%	21 24,7%	11 12,9%	85 100,0%
Total	131 24,5%	57 10,7%	159 29,8%	146 27,3%	41 7,7%	534 100,0%

## 4. Deltidskultur

### 4.1. Det er ganske udbredt at være på deltid på min arbejdsplads, så det bliver der ikke sat spørgsmålstegn ved

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	8 9,5%	6 7,1%	20 23,8%	26 31,0%	24 28,6%	84 100,0%
Sygeplejersker	10 4,9%	7 3,4%	19 9,3%	38 18,5%	131 63,9%	205 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	3 2,6%	7 6,0%	16 13,7%	31 26,5%	60 51,3%	117 100,0%
Øvrige ledere	6 10,2%	3 5,1%	13 22,0%	15 25,4%	22 37,3%	59 100,0%
Total	27 5,8%	23 4,9%	68 14,6%	110 23,7%	237 51,0%	465 100,0%

### 4.2. På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelse er med til at få vagtplanerne/arbejdstilrettelæggelsen til at gå op

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	14 16,7%	7 8,3%	47 56,0%	13 15,5%	3 3,6%	84 100,0%
Sygeplejersker	36 17,6%	25 12,2%	70 34,1%	44 21,5%	30 14,6%	205 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	21 17,9%	20 17,1%	52 44,4%	13 11,1%	11 9,4%	117 100,0%
Øvrige ledere	11 18,6%	11 18,6%	22 37,3%	9 15,3%	6 10,2%	59 100,0%
Total	82 17,6%	63 13,5%	191 41,1%	79 17,0%	50 10,8%	465 100,0%



#### 4.3. På min arbejdsplads er opfattelsen, at deltidsansættelse hindrer, at folk skal fyres

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	23 27,4%	13 15,5%	32 38,1%	13 15,5%	3 3,6%	84 100,0%
Sygeplejersker	92 44,9%	33 16,1%	64 31,2%	12 5,9%	4 2,0%	205 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	49 41,9%	11 9,4%	43 36,8%	12 10,3%	2 1,7%	117 100,0%
Øvrige ledere	18 30,5%	9 15,3%	23 39,0%	7 11,9%	2 3,4%	59 100,0%
Total	182 39,1%	66 14,2%	162 34,8%	44 9,5%	11 2,4%	465 100,0%

#### 4.4. Deltidsansættelse kunne være med til at nedbringe sygefraværet

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	14 12,5%	18 16,1%	51 45,5%	26 23,2%	3 2,7%	112 100,0%
Sygeplejersker	55 27,4%	17 8,5%	67 33,3%	47 23,4%	15 7,5%	201 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	50 42,7%	10 8,5%	39 33,3%	14 12,0%	4 3,4%	117 100,0%
Øvrige ledere	16 20,0%	14 17,5%	34 42,5%	13 16,3%	3 3,8%	80 100,0%
Total	135 26,5%	59 11,6%	191 37,5%	100 19,6%	25 4,9%	510 100,0%

#### 4.5. De deltidsansatte på min arbejdsplads betragtes i mindre grad som holdspillere

Faggrupper	Helt uenig	Delvist uenig	Hverken eller	Delvist enig	Helt enig	Total
Læger	34 40,5%	16 19,0%	19 22,6%	13 15,5%	2 2,4%	84 100,0%
Sygeplejersker	160 79,2%	23 11,4%	13 6,4%	3 1,5%	3 1,5%	202 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	80 68,4%	14 12,0%	20 17,1%	3 2,6%	0 ,0%	117 100,0%
Øvrige ledere	33 55,9%	12 20,3%	10 16,9%	4 6,8%	0 ,0%	59 100,0%
Total	307 66,5%	65 14,1%	62 13,4%	23 5,0%	5 1,1%	462 100,0%

## 5. Motivation til at øge det faste ugentlige timetal

### 5.1. I hvor høj grad ville mere udfordrende jobindhold motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	11 19,0%	18 31,0%	23 39,7%	2 3,4%	4 6,9%	58 100,0%
Sygeplejersker	80 44,7%	72 40,2%	20 11,2%	3 1,7%	4 2,2%	179 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	49 50,0%	33 33,7%	12 12,2%	3 3,1%	1 1,0%	98 100,0%
Øvrige ledere	15 33,3%	15 33,3%	11 24,4%	3 6,7%	1 2,2%	45 100,0%
Total	155 40,8%	138 36,3%	66 17,4%	11 2,9%	10 2,6%	380 100,0%

### 5.2. I hvor høj grad ville bedre udviklings- og uddannelsesmuligheder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	9 15,3%	15 25,4%	24 40,7%	6 10,2%	5 8,5%	59 100,0%
Sygeplejersker	67 37,0%	71 39,2%	33 18,2%	5 2,8%	5 2,8%	181 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	43 43,0%	38 38,0%	12 12,0%	4 4,0%	3 3,0%	100 100,0%
Øvrige ledere	16 34,8%	16 34,8%	8 17,4%	5 10,9%	1 2,2%	46 100,0%
Total	135 35,0%	140 36,3%	77 19,9%	20 5,2%	14 3,6%	386 100,0%

### 5.3. I hvor høj grad ville indflydelse på placeringen af de ekstra timer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	7 12,3%	15 26,3%	18 31,6%	13 22,8%	4 7,0%	57 100,0%
Sygeplejersker	47 25,8%	49 26,9%	61 33,5%	19 10,4%	6 3,3%	182 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	31 32,0%	30 30,9%	29 29,9%	4 4,1%	3 3,1%	97 100,0%
Øvrige ledere	15 34,1%	12 27,3%	9 20,5%	6 13,6%	2 4,5%	44 100,0%
Total	100 26,3%	106 27,9%	117 30,8%	42 11,1%	15 3,9%	380 100,0%

### 5.4. I hvor høj grad ville bedre muligheder for flekstid motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	6 10,7%	13 23,2%	21 37,5%	13 23,2%	3 5,4%	56 100,0%
Sygeplejersker	44 25,7%	43 25,1%	60 35,1%	16 9,4%	8 4,7%	171 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	25 29,1%	26 30,2%	26 30,2%	7 8,1%	2 2,3%	86 100,0%
Øvrige ledere	15 32,6%	10 21,7%	12 26,1%	7 15,2%	2 4,3%	46 100,0%
Total	90 25,1%	92 25,6%	119 33,1%	43 12,0%	15 4,2%	359 100,0%

### 5.5. I hvor høj grad ville bedre muligheder for hjemmearbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	9 16,4%	11 20,0%	20 36,4%	13 23,6%	2 3,6%	55 100,0%
Sygeplejersker	61 44,9%	21 15,4%	34 25,0%	14 10,3%	6 4,4%	136 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	33 43,4%	10 13,2%	23 30,3%	8 10,5%	2 2,6%	76 100,0%
Øvrige ledere	15 40,5%	6 16,2%	9 24,3%	5 13,5%	2 5,4%	37 100,0%
Total	118 38,8%	48 15,8%	86 28,3%	40 13,2%	12 3,9%	304 100,0%

### 5.6. I hvor høj grad ville et behov for lige præcist den enkelte medarbejders kompetencer motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	5 8,6%	17 29,3%	24 41,4%	10 17,2%	2 3,4%	58 100,0%
Sygeplejersker	40 24,0%	65 38,9%	49 29,3%	8 4,8%	5 3,0%	167 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	28 30,4%	29 31,5%	27 29,3%	6 6,5%	2 2,2%	92 100,0%
Øvrige ledere	13 30,2%	11 25,6%	15 34,9%	3 7,0%	1 2,3%	43 100,0%
Total	86 23,9%	122 33,9%	115 31,9%	27 7,5%	10 2,8%	360 100,0%

### 5.7. I hvor høj grad ville mere ansvar til den enkelte medarbejder motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	10 17,5%	18 31,6%	18 31,6%	10 17,5%	1 1,8%	57 100,0%
Sygeplejersker	55 31,3%	72 40,9%	39 22,2%	5 2,8%	5 2,8%	176 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	30 31,3%	38 39,6%	24 25,0%	3 3,1%	1 1,0%	96 100,0%
Øvrige ledere	14 30,4%	18 39,1%	10 21,7%	4 8,7%	0 0,0%	46 100,0%
Total	109 29,1%	146 38,9%	91 24,3%	22 5,9%	7 1,9%	375 100,0%

### 5.8. I hvor høj grad ville mere i løn motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	7 11,7%	10 16,7%	24 40,0%	14 23,3%	5 8,3%	60 100,0%
Sygeplejersker	23 12,9%	49 27,5%	64 36,0%	29 16,3%	13 7,3%	178 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	20 20,6%	35 36,1%	29 29,9%	10 10,3%	3 3,1%	97 100,0%
Øvrige ledere	10 22,7%	11 25,0%	10 22,7%	8 18,2%	5 11,4%	44 100,0%
Total	60 15,8%	105 27,7%	127 33,5%	61 16,1%	26 6,9%	379 100,0%

### 5.9. I hvor høj grad ville mindre transporttid til og fra arbejde motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	8 15,7%	12 23,5%	19 37,3%	7 13,7%	5 9,8%	51 100,0%
Sygeplejersker	35 22,9%	62 40,5%	40 26,1%	11 7,2%	5 3,3%	153 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	20 23,3%	34 39,5%	17 19,8%	13 15,1%	2 2,3%	86 100,0%
Øvrige ledere	10 23,3%	12 27,9%	14 32,6%	5 11,6%	2 4,7%	43 100,0%
Total	73 21,9%	120 36,0%	90 27,0%	36 10,8%	14 4,2%	333 100,0%

### 5.10. I hvor høj grad ville mere fleksible åbningstider i pasningsinstitutionerne motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal?

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	6 12,0%	9 18,0%	22 44,0%	7 14,0%	6 12,0%	50 100,0%
Sygeplejersker	26 17,3%	42 28,0%	54 36,0%	18 12,0%	10 6,7%	150 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	22 27,5%	19 23,8%	24 30,0%	13 16,3%	2 2,5%	80 100,0%
Øvrige ledere	13 31,0%	11 26,2%	11 26,2%	4 9,5%	3 7,1%	42 100,0%
Total	67 20,8%	81 25,2%	111 34,5%	42 13,0%	21 6,5%	322 100,0%

**5.11. I hvor høj grad ville det motivere dine medarbejdere til at øge deres ugentlige timetal, hvis det blev mindre velset blandt kolleger at være på deltid?**

Faggrupper	Slet ikke	I lav grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Total
Læger	10 21,3%	17 36,2%	16 34,0%	4 8,5%	0 ,0%	47 100,0%
Sygeplejersker	44 34,6%	45 35,4%	27 21,3%	10 7,9%	1 ,8%	127 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	30 46,2%	20 30,8%	12 18,5%	3 4,6%	0 ,0%	65 100,0%
Øvrige ledere	17 44,7%	14 36,8%	4 10,5%	2 5,3%	1 2,6%	38 100,0%
Total	101 36,5%	96 34,7%	59 21,3%	19 6,9%	2 ,7%	277 100,0%



## 6. Barrierer mod at øge andelen af fuldtidsansatte

### 6.1. Der er ikke flere medarbejdere, der ønsker fuld tid (grad af barriere mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads)

Faggrupper	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Total
Læger	19 33,3%	17 29,8%	9 15,8%	12 21,1%	57 100,0%
Sygeplejersker	59 33,1%	51 28,7%	25 14,0%	43 24,2%	178 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	49 50,0%	11 11,2%	19 19,4%	19 19,4%	98 100,0%
Øvrige ledere	26 53,1%	9 18,4%	10 20,4%	4 8,2%	49 100,0%
Total	153 40,1%	88 23,0%	63 16,5%	78 20,4%	382 100,0%

### 6.2. Der mangler ressourcer til at give medarbejdere fuld tid (grad af barriere mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads)

Faggrupper	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Total
Læger	25 39,7%	17 27,0%	10 15,9%	11 17,5%	63 100,0%
Sygeplejersker	67 35,8%	58 31,0%	28 15,0%	34 18,2%	187 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	49 46,7%	20 19,0%	16 15,2%	20 19,0%	105 100,0%
Øvrige ledere	20 35,1%	18 31,6%	9 15,8%	10 17,5%	57 100,0%
Total	161 39,1%	113 27,4%	63 15,3%	75 18,2%	412 100,0%

### 6.3. Det ville være vanskeligere at få arbejdsplanlægningen til at gå op, hvis en mindre andel medarbejdere var på deltid (grad af barrierer mod at ansætte flere medarbejdere på fuld tid på din arbejdsplads)

Faggrupper	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Total
Læger	30 52,6%	17 29,8%	7 12,3%	3 5,3%	57 100,0%
Sygeplejersker	76 39,2%	48 24,7%	25 12,9%	45 23,2%	194 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	60 65,2%	14 15,2%	12 13,0%	6 6,5%	92 100,0%
Øvrige ledere	24 47,1%	11 21,6%	7 13,7%	9 17,6%	51 100,0%
Total	190 48,2%	90 22,8%	51 12,9%	63 16,0%	394 100,0%

### 6.4. Som leder mangler jeg redskaber i forhold til at skabe rammer, der gør, at flere medarbejdere ønsker at overgå fra deltid til fuld tid

Faggrupper	Ikke en barriere	Lille barriere	Stor barriere	Meget stor barriere	Total
Læger	31 51,7%	23 38,3%	4 6,7%	2 3,3%	60 100,0%
Sygeplejersker	85 43,8%	64 33,0%	25 12,9%	20 10,3%	194 100,0%
Øvrige sundhedsfaglige ledere	74 71,8%	20 19,4%	5 4,9%	4 3,9%	103 100,0%
Øvrige ledere	33 64,7%	12 23,5%	3 5,9%	3 5,9%	51 100,0%
Total	223 54,7%	119 29,2%	37 9,1%	29 7,1%	408 100,0%