

Leif E. Moland

Uønsket deltid - også et Oslo-fenomén

Rapportering til Oslo kommune
v/ Utviklings- og kompetanseetaten

Leif E. Moland

Uønsket deltid - også et Oslo-fenomén

Rapportering til Oslo kommune
v/ Utviklings- og kompetanseetaten

© Fafo 2005
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
Sammendrag.....	5
Kapittel 1 Innledning.....	7
Bakgrunn	7
Betydningen av et høyt omfang av ansatte i små stillinger.....	8
Liten kunnskap om uønsket deltid i Oslo kommune	8
Metode og gjennomføring	9
Fem tjenesteområder.....	9
Utvalg av ni bydeler.....	9
Utvalg av tjenesteenheter i bydelene	10
Praktisk håndtering av spørreskjemaene.....	10
Svarfordeling og representativitet.....	10
Svar etter tjenesteområde	11
Overensstemmelse mellom survey og kommunens lønns- og personalstatistikk.....	11
Kapittel 2 Utdanning, kjønn og alder	13
Tjenester til personer med funksjonshemming	13
Hjemmebaserte tjenester.....	13
Skolefritidsordningen (SFO).....	13
Sykehjem.....	13
Renhold.....	13
Kapittel 3 Deltid	15
Stillingsstørrelse etter tjenesteområde.....	15
Avtalt stillingsstørrelse etter alder, kjønn og utdanningsnivå	15
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse	17
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter tjenesteområde.....	17
Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder og utdanning	18
Faktisk og ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker å øke	20
Stort gap mellom faktisk og ønsket stillingsstørrelse blant de undersysselsatte	22
Stillingstilknytning etter tjenesteområde.....	23
Stillingstilknytning etter tjenesteområde.....	24
Antall ansettelsesforhold	24
Vedlegg	
Spørreskjema og følgebrev	
Frekvens- og krysstabeller	

Forord

Oslo kommune startet våren 2004 et arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid blant kommunens ansatte. Fafo har vært engasjert til å bistå kommunen i dette arbeidet i form av forelesninger, prosessveiledning og en empirisk kartlegging av deltidsfenomenet i Oslo.

Dette notatet er en av flere rapporteringer til Utviklings- og kompetansetaten (UKE). Det beskriver omfanget av uønsket deltid og utgjør en del av grunnlagsdokumentasjonen for det praktiske utviklingsarbeidet som er påbegynt i Bydel Østensjø.

I 2002 utgav Fafo rapporten *Deltid: Bidrag eller hemske til fornyelse av pleie- og omsorgssektoren*. Ett av funnene i den rapporten var at omfanget av uønsket deltid blant hjelpepleiere var betydelig høyere i landet for øvrig enn i Oslo.

I denne Oslo-rapporten har vi samlet inn tallmateriale nesten fire år senere, og vi har trukket med et langt bredere utvalg av yrkesutøvere. Her kommer et helt annet bilde frem, hvilket har gitt grunnlag for tittelen *Uønsket deltid – også et Oslo-fenomen*.

Prosjektgruppen i Oslo kommune har bestått av Kjersti Oland (prosjektleder), John Christian Lillesand (prosjektsekretær), Jan Inge Helgheim, Tanja Juul Rødahl og Margrete Hansen (møtesekretær). Takk for fint samarbeid. Takk også til Bente Bakken ved Fafo for hjelp i slutfasen.

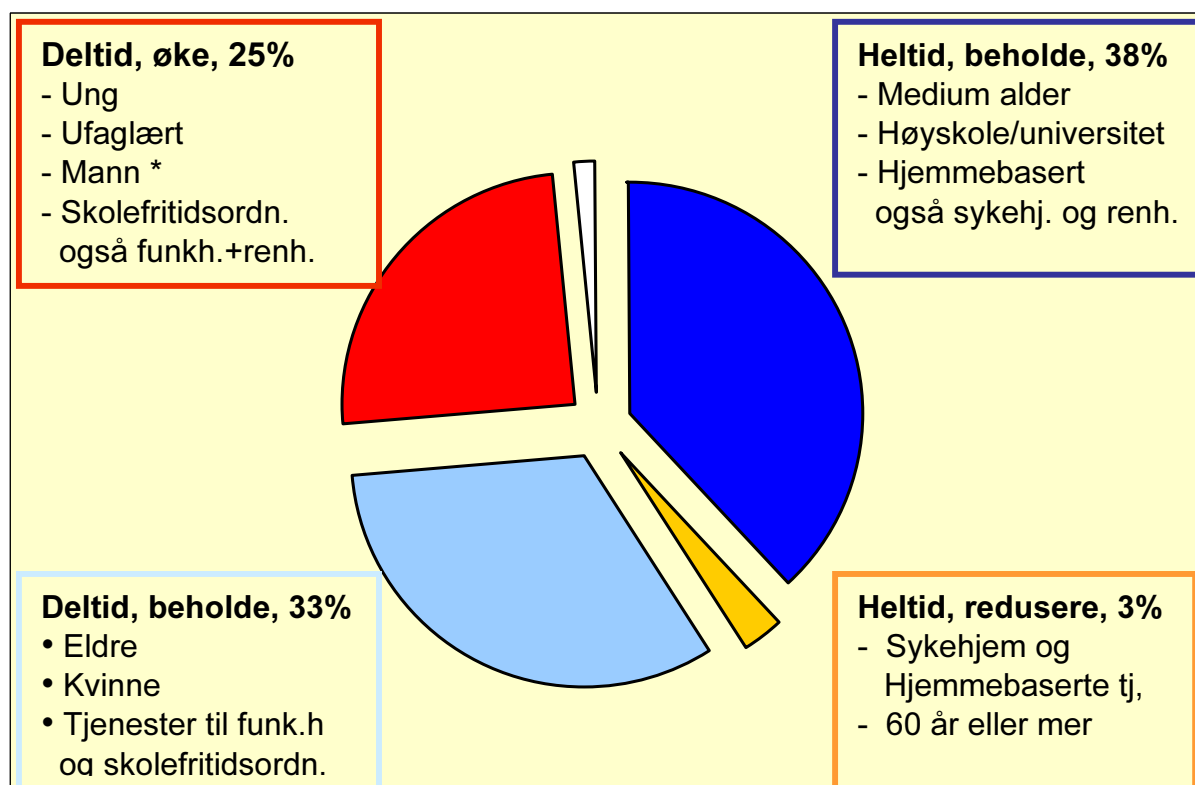
Leif E. Moland
Fafo, 12.07.05

Sammendrag

Det følgende er basert på en undersøkelse blant 1340 ansatte i Oslo kommune som jobber i innenfor pleie og omsorg, renhold og skolefritidsordningen (SFO). Ni bydeler har deltatt. Undersøkelsen ble avsluttet i januar 2005. Der det har vært mulig, er resultatene sammenliknet med og bekreftet av tilgjengelige tall hentet ut fra Oslo kommunes personal- og lønnsstatistikk.

- **60 prosent av de ansatte i disse tjenesteområdene jobber deltid.** Sykehjem og hjemmebaserte tjenester – to hovedpilarer for eldreomsorgen – er antakelig de to tjenesteområdene i Norge som i de siste 15 årene har fått størst oppmerksomhet når det gjelder små stillinger. Deltidsandelen er imidlertid høyere blant ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede (75% i deltidstilling) og barn i skolefritidsordningen (85% i deltid). I tillegg utmerker disse tjenesteområdene seg ved at de deltidsansatte har relativt små stillinger, mens mange av de deltidsansatte i eldreomsorgen har ganske store deltidstillinger.
- **Hver fjerde ansatte i undersøkelsen ønsker større stilling.** Bare tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette indikerer at kommunen har lyktes godt med å imøtekomme ansatte som har ønsket å få sin stilling redusert. Oslo har derimot en lenger vei å gå i arbeidet for å redusere andelen som ønsker større stilling.
- **Cirka 40 prosent av ansatte i skolefritidsordningen ønsker større stilling.** Ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede følger etter med 32 prosent, deretter kommer ansatte i renhold. Her oppgir 26 prosent at de ønsker større stilling. Dette tilsier at Oslo kommune bør oppfordre bydelene spesielt til å gjøre utviklingsforsøk for å redusere omfanget av uønsket deltid også innen disse tjenesteområdene.
- En finner ansatte som ønsker større stilling innen alle tjenesteområder, blant begge kjønn og innenfor alle utdanningsgrupper. Den typiske ansatte som ønsker større stilling er imidlertid ung, ufaglært, mann (note 1) som jobber i SFO eller gruppebolig for personer med psykisk utviklingshemming.
- Den typiske heltidsansatte er i 30–40 årene, har høyere utdanning og jobber innenfor hjemmebaserte tjenester. Hadde andre sektorer vært med i undersøkelsen, ville neppe hjemmetjenestene kommet så ”godt” ut av en ranking der uønsket deltid er negativt og ønsket heltid er positivt.
- Deltidsansatte som har den stillingsstørrelsen de ønsker seg, er gjerne litt eldre kvinner.
- Til slutt ser vi at en liten andel på tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette er gjerne litt eldre kvinner som jobber i eldreomsorgen.

Figur 0.1: Noen hovedtrekk ved ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen. ¹



¹ *: Det er flere undersysselsatte kvinner enn menn. Dette skyldes at det jobber langt flere kvinner enn menn innenfor de aktuelle tjenesteområdene. Derfor vil det være flere kvinner enn menn i alle kategorier en ønsker å si noe om. Andelen undersysselsatte menn er imidlertid høyere enn andelen undersysselsatte kvinner.

Kapittel 1 Innledning

Bakgrunn

Fra Riksmeklingsmannens møtebok for tariffoppgjøret i Oslo kommune 2003 om deltid heter det at ”Partene er enige i at det iverksettes prøveordninger i kommunens virksomheter for å redusere bruken av uønsket deltid. Arbeidet skal blant annet baseres på eksisterende grunnlagsmateriale i Oslo kommune.”

På denne bakgrunn startet kommunen våren 2004 et arbeid for å redusere omfanget av uønsket deltid. I prosjektbeskrivelsen av 26.10.04 er formål, delmål, metode og tidsplan beskrevet slik:

”1. Formål: Hensikten med prosjektet er å finne fram til og prøve ut virkemidler som kan bidra til en reduksjon av uønsket deltid i Oslo kommune. Fokus på brukere, ansatte, ledere og rekrutterere/beholde arbeidskraft utgjør rammer rundt prosjektet.

2. Mål

- a) Utvikle et verktøy/en metode som gjør at andelen uønsket deltid reduseres. Det vil bli sett på som positivt dersom en gjennom prosjektet kan høste erfaringer med ønsketurnus og samarbeid på tvers av tjenestesteder i bydelen.
- b) Få kunnskap om hvilke arbeidstakere som arbeider deltid.
- c) Få økt kunnskap om eventuelle sammenhenger mellom bruk av deltid og sykefravær.
- d) Finne fram til forhold som bør belyses nærmere i form av et større og mer omfattende prosjekt.

5. Metode

- a) Framskaffelse av nøkkeltall/statistiske opplysninger.
- b) Gjennomføre prøveordninger i deltakende bydeler.
- c) Forskningsstiftelsen Fafo vil ha en veileder/konsulentrolle.

6. Tidsplan/framdrift

- Oppstart høsten 2004.
- Gjennomføring hele budsjettåret 2005.
- Foreta eventuelle justeringer våren 2006.
- Avslutning med rapportframleggelse høsten 2006.”

Det kan være mange gode grunner til å opprettholde en viss mengde deltidsstillinger. Det kan bidra til effektiv ressursutnyttelse der arbeidsbehovet ikke korresponderer med normalarbeidsdagen, og det er et gunstig tilbud til arbeidstakere som av ulike grunner

ikke kan eller ikke ønsker å jobbe i full stilling. Ikke minst kan tilbud om deltidsstilling være et godt virkemiddel i et inkluderende arbeidsliv. De positive sidene ved deltidsarbeid vil få en større plass i prosjektets trinn to, der deltids- og IA-spørsmål vil ses i sammenheng. Bakgrunnen for dette notatet er imidlertid de negative sidene ved et høyt omfang av deltidsstillinger.

Betydningen av et høyt omfang av ansatte i små stillinger

Høyt omfang av små stillinger er negativt for kvalitativt gode tjenester, rekruttering og bibehold av arbeidskraft, effektiv drift, endringskompetanse og arbeidsmiljøet. I tillegg er små stillinger, når det er uønsket, uheldig for ansatte med behov for et fullverdig ansettelsesforhold.² Dette er forhold Oslo kommune har trukket inn i prosjektets formålsparagraf, og som ledere og tillitsvalgte i kommunen bekrefter at kan oppstå. Vi har oppsummert de negative sidene ved høyt omfang av deltid i figur 1.1

Figur 1.1: Negative sider ved høyt omfang av deltidsstillinger

<p>Dårligere tjenestekvalitet: Brukerne får dårligere tjeneste, fordi de får mange forskjellige ansatte å forholde seg til (reduert forutsigbarhet skaper usikkerhet) Deltidsansatte som jobber lite kjenner brukerne dårlig (svake på rutiner, må spørre)</p>
<p>Uheldig for rekrutteringen Enkelte stillinger er så små at det er vanskelig å få dem besatt Mister ansatte fordi de ikke får større stilling</p>
<p>Mindre effektivt (og mindre fleksibelt) Mer å administrere, flere å kommunisere med, ofte lite tilgjengelige Mindre tjenesteflyt som følge av redusert helhetsforståelse Deltidsarbeidende tar mindre ansvar og må ha mer tilretteleggelse Vanskeligere med innholdsmessig fleksibilitet (bruker- og oppgavebredde)</p>
<p>Svekket arbeidsmiljø Mange ansatte med et løst forhold til arbeidsplassen Mindre enhetlig. Færre som tar ansvar, færre støttespillere</p>

Liten kunnskap om uønsket deltid i Oslo kommune

På forsommeren 2004 ble samtlige bydeler invitert av UKE til et møte (11.06.04), der en dels informerte om deltidsproblematikken og dels inviterte bydelene til å delta med lokale utviklingsprosjekter for å finne virkemidler som kan redusere et uønsket høyt omfang av små stillinger. Ni av bydelene møtte, men ingen kunne der og da si om de ville være med. Etter omfattende rekrutteringsinnsats fra Utviklings- og kompetanseetaten, meldte Abildsø bo- og rehabiliteringssenter i bydel Østensjø seg.

Tidligere forskning har vist at undersysselssetting og negative sider ved små stillinger har vært mindre utbredt i Oslo enn i landet for øvrig. Det er derfor ikke så rart at en del ledere og tillitsvalgte i Oslo kommune har ment at deltidsproblematikken ikke har vært

² Moland, L.E. og H. Gautun: Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren. Fafo 2002.

så viktig. De har dessuten ment at det som måtte være av uønsket deltid ikke har vært så lett å gjøre noe med. Nå viser det seg at omfanget av uønsket deltid er langt større i Oslo enn det som tidligere er dokumentert. Dermed har prosjektet frembrakt en beskrivelse som (mer enn) bekrefter de antakelsene som har ligget til grunn for forhandlingsprotokollen og referansegruppens arbeid. Dette har det gjennom første fase av prosjektet blitt viktig å dokumentere, og deretter formidle det slik at ledere og tillitsvalgte ved tjenestestedene kan motiveres til å jobbe for å redusere omfanget av uønsket deltid.

Metode og gjennomføring

For å kartlegge omfanget av deltid i Oslo kommune har vi gjennomført en spørreundersøkelse til et utvalg tjenestesteder i ni bydeler. I denne undersøkelsen har vi kunnet stille spørsmål som ikke ligger inne i andre databaser. Der det har vært praktisk mulig, har vi sammenliknet egne tall med uttrekk fra kommunens lønns- og personaldatabase (NLP).

Mål for undersøkelsen har dels vært å gi kunnskap om deltidproblematikken for hele Oslo kommune og dels å kunne presentere selvstendig informasjon om forholdene i to av bydelene. Dette var bydeler en ved oppstart antok ville delta med lokale utviklingsprosjekter. Spørreskjemaet ble utarbeidet høsten 2004, og sendt ut til informantene i desember. Purringen ble foretatt i januar 2005, og strek for innsamling ble satt i februar.

Fem tjenesteområder

Oslo kommune ønsket å kartlegge omfanget av uønsket deltid blant ansatte som jobber i følgende tjenesteområder:

- a. sykehjem
- b. hjemmebaserte tjenester
- c. tjenester til funksjonshemmede (psykisk utviklingshemmede)
- d. skolefritidsordningen
- e. renhold

Med dette som utgangspunkt, har vi gjennomført en undersøkelse med sikte på å være representativ innenfor hvert av de fem tjenesteområdene.

Utvalg av ni bydeler

Følgende ni bydeler ble trukket ut til å være med i undersøkelsen: Gamle Oslo, Sagene, Frogner, Vestre Aker, Nordre Aker, Bjerke, Stovner, Østensjø og Søndre Nordstrand.

Utvalg av tjenesteenheter i bydelene

I hver av de ni bydelene ble det valgt ut et visst antall tjenestesteder (turnusenheter) fra hvert av de fem tjenesteområdene. Dette ble gjort etter følgende mal:

Tabell 1.1: Antall tjenestesteder fordelt på tjenestetype og bydel som fikk tilsendt spørreskjema.

	A Gamle Oslo, Sagene, Frogner, Vestre Aker, Bjerke, Stovner, og Søndre Nordstrand 15 enheter hver fordelt slik:	B Østensjø og Nordre Aker 35 enheter fordelt slik:
Sykehjem	3	8
Hjemmebaserte tjenester	3	8
Tjenester til funksjonshemmede	3	8
Skolefritidsordningen	3	8
Renhold	3	3

Alt i alt ble det sendt ut spørreskjemaer til 175 tjenestesteder. De sju bydelene i kolonne A i tabell 1.1 fikk 15 sett hver med spørreskjemaer. Bydel Bjerke fikk for eksempel spørreskjemaer som skulle sendes til tre sykehjemsavdelinger, tre enheter fra hjemmetjenesten, tre enheter (ofte gruppeboliger) for tjenester til funksjonshemmede, tre SFO-avdelinger og tre renholdsavdelinger (hvis renhold består av mer enn én avdeling). De to bydelene i kolonne B fikk 35 sett hver med spørreskjemaer.

Praktisk håndtering av spørreskjemaene

Det ble et ganske komplisert opplegg for utsending og innsamling av spørreskjemaer. Både Fafo, UKE og bydelene har vært involvert:

1. Fafo utarbeidet spørreskjemaet.
2. Utviklings- og kompetanseetaten sto for trykking og utsendinger til de rette adressene.
3. Hver bydel mottok 15 eller 35 forsendelser (følgebrev, svarkonvolutter, spørreskjema). Disse ble spredt til avdelingsledere ved de respektive tjenestestedene.
4. Avdelingsleder har besørget videre spredning til og innsamling fra sine ansatte.
5. Hver leder har sendt besvarelsene fra sin enhet samlet i ferdig frankert konvolutt til Fafo. Leder skulle samtidig kvittere til UKE på e-mail når dette var gjort. I denne skulle det blant annet oppgis hvor mange besvarelser de hadde sendt, for eksempel 14 av 19 mulige.

Svarfordeling og representativitet

Det er vanskelig å vurdere svarprosenten nøyaktig. Vi har fått inn 1341 svar. Dette utgjør noe over 60 prosent av et beregnet maksimum. Bydelene kan ha ulik størrelse på sine tjenesteenheter, og mange av lederne har ikke sendt inn e-mail til UKE der de har oppgitt antall svar de har sendt til Fafo (pkt 5 i listen over). Vi kan derfor ikke si nøyaktig hvor mange svar vi burde hatt fra hver av dem. Svarene vi har fått fra de ni bydelene fordeler seg som vist i tabell 1.2.

Tabell 1.2: Antall svar fra ni bydeler

Bjerke	192
Frogner	116
Gamle Oslo	62
Nordre Aker	323
Sagene	81
Stovner	112
Søndre Nordstrand	155
Vestre Aker	77
Østsjø	223
Total	1341

Svar etter tjenesteområde

Neste tabell (1.3) gjengir antall svar fordelt etter tjenesteområde, og for vårt formål er den viktigere enn tabell 1.2. Antall svar fra SFO, hjemmebaserte tjenester, sykehjem og tjenester til funksjonshemmede er tilfredsstillende. Antall svar fra renhold er imidlertid lavt. Tre av bydelene har ikke sendt inn svar fra noen renholdere, to av bydelene har kun sendt inn 2–3 svar. De fleste renholdersvarene kommer fra tre bydeler, og er som sådan representative for renholdere i de tre bydelene.

Tabell 1.3: Antall svar fordelt på tjenesteområder

Skolefritidsordningen, SFO	329
Hjemmebaserte tjenester	378
Tjenester til funksjonshemmede	212
Sykehjem	351
Renhold	47
Annet	20
Total	1337

En del avdelinger har ikke svart i det hele tatt. Svarprosenten fra de avdelingene som har svart, er overveiende høy. Dette vet vi ut fra de tallene avdelingslederne har oppgitt til UKE. Noen avdelinger har sendt inn sine svar sammen med naboavdelingen (for eksempel tre avdelinger fra ett og samme sykehjem).

Overensstemmelse mellom survey og kommunens lønns- og personalstatistikk

Blant informantene i undersøkelsen jobber 59,5 prosent i redusert stilling. Blant utvalget fra Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (NLP) er tilsvarende tall 60,1 prosent. Disse tallene er nesten identiske, og styrker holdbarheten i vår begrensede surveyundersøkelse. Likheten kan imidlertid være tilfeldig. Vi har derfor kontrollert for tallene på tjenestenivå. Som det går frem av tabell 1.4, er andelen deltidsansatte i begge utvalg nær identisk for skolefritidsordningen (ca 82%), hjemmebaserte tjenester (ca 41%) og sykehjem (ca 52%). Vår undersøkelse har imidlertid nesten 10 prosent flere deltidsansatte blant ansatte i tjenester til funksjonshemmede enn det vi finner i NLP. En mulig forklaring på dette er at NLP-tallene både har med ansatte som jobber i omsorgsboliger og ved dagsentre, mens vår undersøkelse kun er rettet mot ansatte som jobber i omsorgsboliger. Det kan se ut til at ansatte som jobber ved dagtilbud har større stillinger enn

ansatte som jobber i boliger. Alt i alt bidrar NLP-tallene til å understøtte materialet i undersøkelsen

Tabell 1.4: Antall og andel heltids-/deltidsansatte i Oslo kommune etter tjenesteområde, basert på tall fra henholdsvis egen survey og Oslo kommunes lønns- og personalstatistikk (NLP).

		Egen survey			Oslo kommunes lønnstatistikk		
		Heltid	Deltid	Sum	Heltid	Deltid	Sum
Skolefritidsordning, SFO	Antall	57	272	329	117	516	633
	Prosent	17,3	82,7	100,0	18,5	81,5	100,0
Hjemmebaserte tjenester	Antall	229	148	377	310	232	542
	Prosent	60,7	39,3	100,0	57,2	42,8	100,0
Tjenester til funksjonshemmede	Antall	58	154	212	145	253	398
	Prosent	27,4	72,6	100,0	36,4	63,6	100,0
Sykehjem	Antall	172	179	351	360	403	763
	Prosent	49,0	51,0	100,0	47,2	52,8	100,0
Total	Antall	543	797	1340	932	1404	2336
	Prosent	40,5	59,5	100,0	39,9	60,1	100,0

Kapittel 2 Utdanning, kjønn og alder

Tjenester til personer med funksjonshemming

Her finner vi den høyeste andel ansatte med høyere utdanning, men også mange ufaglærte. Få ansatte på mellomnivået. Med en tredel mannlige ansatte, fremstår denne tjenesten som en arbeidsplass med relativt mange mannlige ansatte. Gjennomsnittsalderen er på 34 år. Dette er lavt, sammenliknet med de andre områdene innen pleie og omsorg.

Hjemmebaserte tjenester

Hjemmebaserte tjenester er et område med klar kvinnedominans (ca 85%) og jevn spredning etter utdanning (figur 2.1). Hvis vi ser bort fra renhold, har de ansatte i hjemmetjenestene den høyeste gjennomsnittsalderen (43 år).

Skolefritidsordningen (SFO)

Både på alder, kjønn og utdanning har SFO en profil som minner om den vi ser hos ansatte i tjenester for funksjonshemmede. SFO skiller seg først og fremst ut fra de andre områdene ved lav gjennomsnittsalder, som er på 33 år (tabell 2.1). Standardavviket er relativt stort, noe som indikerer at dette er en arbeidsplass med stor aldersspredning. SFO har også en tredel menn blant sine ansatte. Det er overraskende mange, tatt i betraktning at tjenesten er kjent for å være en kvinnearbeidsplass med ”frynsete” arbeidsforhold. Etter utdanning er spredningen jevn.

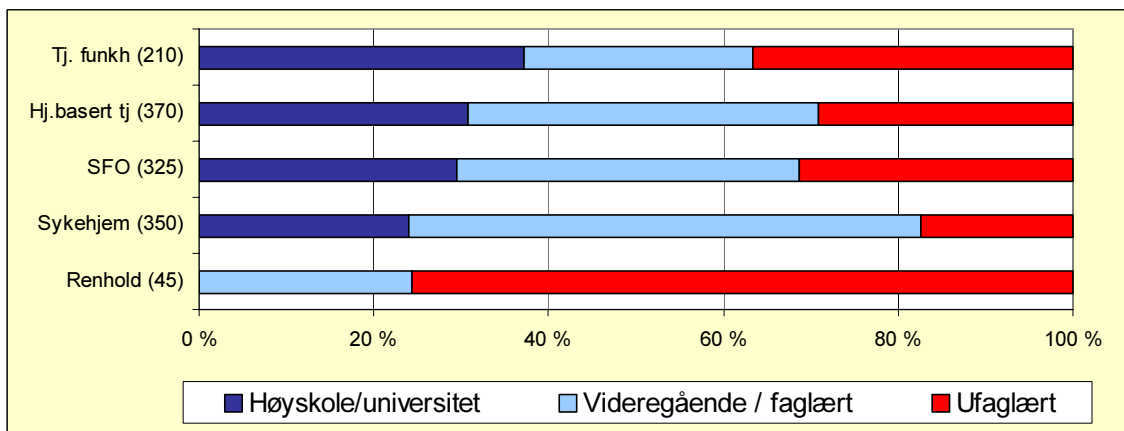
Sykehjem

Sykehjemmene skiller seg ut fra de andre tjenesteområdene både når det gjelder kjønn og utdanning. Her finner vi de mest kvinnedominerte arbeidsplassene. Sykehjemmene utmerker seg også ved å ha relativt få høyskoleutdannede og få ufaglærte. Til gjengjeld har de svært mange ansatte med utdanning på mellomnivået. De har med andre ord en omvendt utdanningsprofil sammenliknet med SFO, hjemmebaserte tjenester og tjenester til funksjonshemmede.

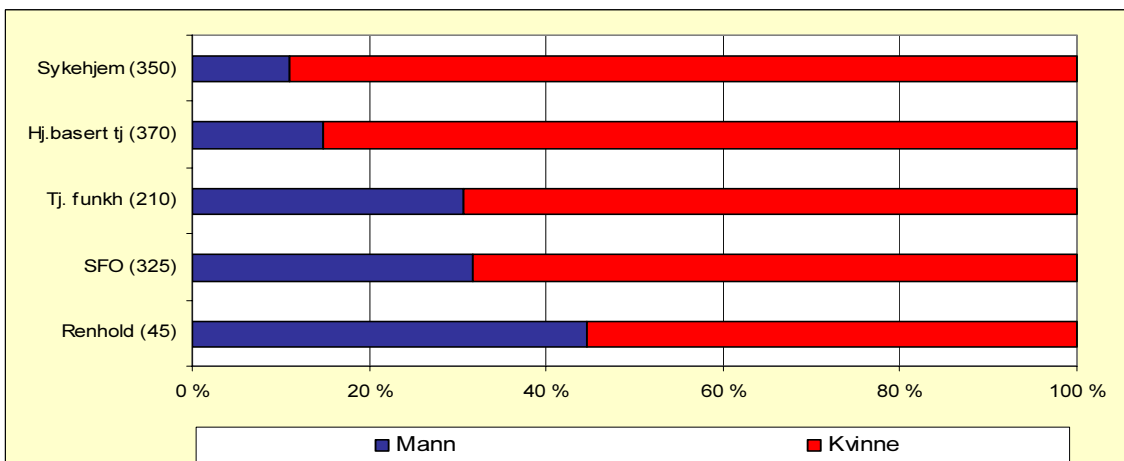
Renhold

Utvalget av renholdere består av kun 47 ansatte. Tallene for denne gruppen vil derfor være noe usikre. Renhold skiller seg ut på alle de tre bakgrunnsvariablene utdanning, kjønn og alder. Renhold har ikke høyskoleutdannet personell i det hele tatt. De aller fleste er ufaglærte. Renhold utmerker seg også ved å være en tilnærmet kjønnsnøytral arbeidsplass. Sist, men ikke minst, har de den høyeste gjennomsnittsalderen. Med en gjennomsnittsalder på 44 år (og et standardavvik på 9 år) utgjør de ansatte i renhold både den eldste og den aldersmessig mest homogene gruppen (vedleggstabell 2.21).

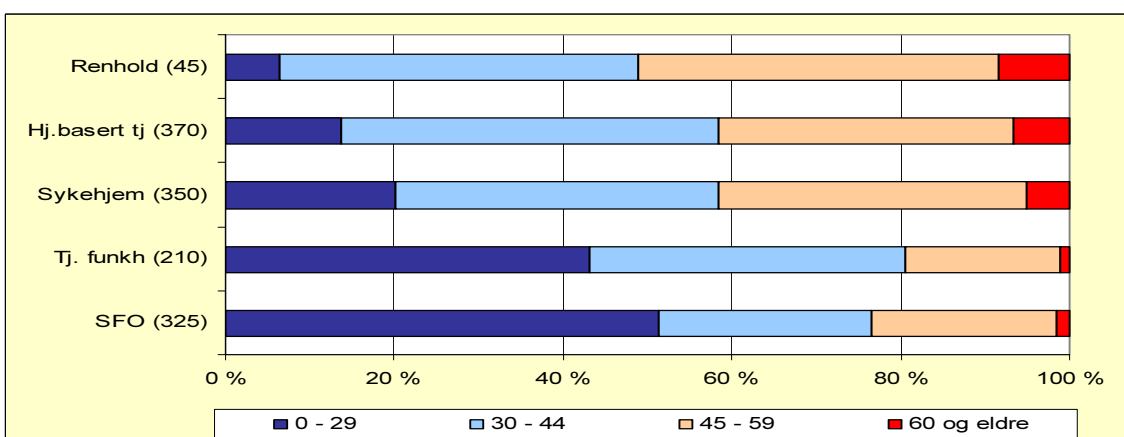
Figur 2.1: Utdanningsnivå etter tjenesteområde



Figur 2.2: Kjønn etter tjenesteområde



Figur 2.3: Alder etter tjenesteområde



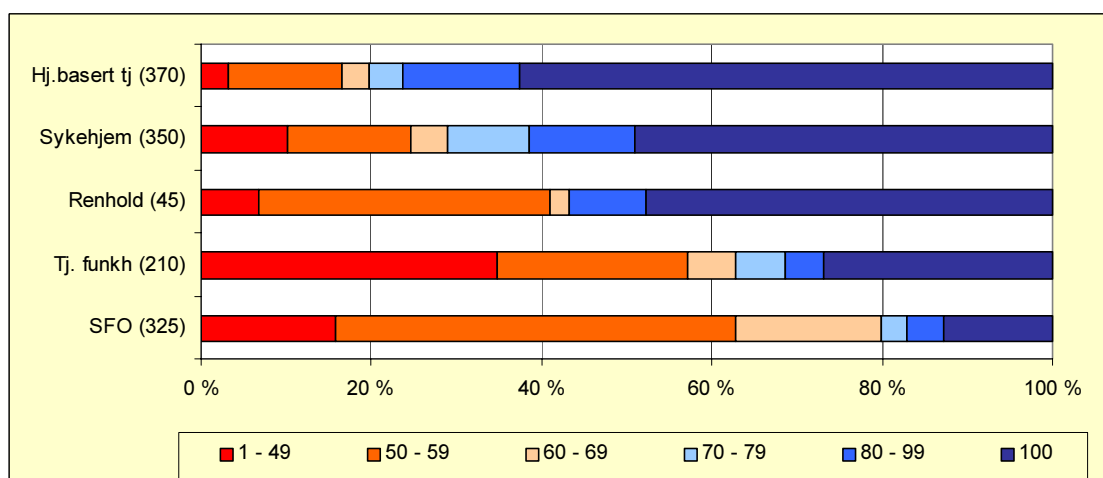
Kapittel 3 Deltid

Dette kapitlet tar for seg omfanget av ønsket og uønsket deltid blant ansatte i Oslo kommune.³

Stillingsstørrelse etter tjenesteområde

Sykehjem og hjemmebaserte tjenester – to hovedpilarer for eldreomsorgen – er antakelig de to tjenesteområdene i Norge som i de siste 15 årene har fått størst oppmerksomhet når det gjelder små stillinger. For Oslos del jobber cirka 60 prosent av de ansatte i denne sektoren deltid. Deltidsandelen er imidlertid høyere blant ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede og barn i skolefritidsordningen (figur 3.1). I SFO jobber cirka 85 prosent av de ansatte deltid, mens tilsvarende tall for ansatte i tjenester til funksjonshemmede er om lag 75 prosent. I tillegg ser vi at SFO og særlig tjenester til funksjonshemmede utmerker seg ved at de deltidsansatte har relativt små stillinger, mens mange av de deltidsansatte i sykehjem og hjemmebaserte tjenester har ganske store deltidsstillinger.

Figur 3.1: Avtalt stillingsstørrelse etter tjenesteområde



Avtalt stillingsstørrelse etter alder, kjønn og utdanningsnivå

Cirka halvparten av de ansatte mellom 30 og 59 år jobber deltid. Blant de som enten er yngre eller eldre, er deltidsandelen betydelig større (figur 3.2). Dette er i overensstemmelse med en rekke andre undersøkelser. (Gjennomgå i Moland og Gautun 2002.)

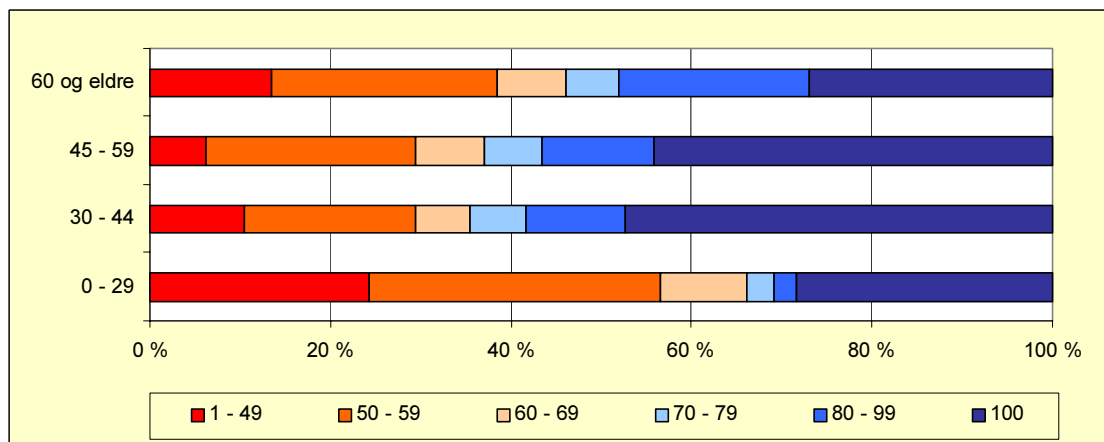
Utdanningsnivået slår klarere ut enn alder på andelen som jobber deltid. Grovt sett kan en si at jo høyere utdanning, jo flere jobber i full stilling. Dette er heller ikke nytt.

Flere kvinner enn menn jobber deltid. Vårt materiale utmerker seg imidlertid ved at andelen menn som jobber deltid er så høy som nesten 75 prosent. Vi har også en høyere

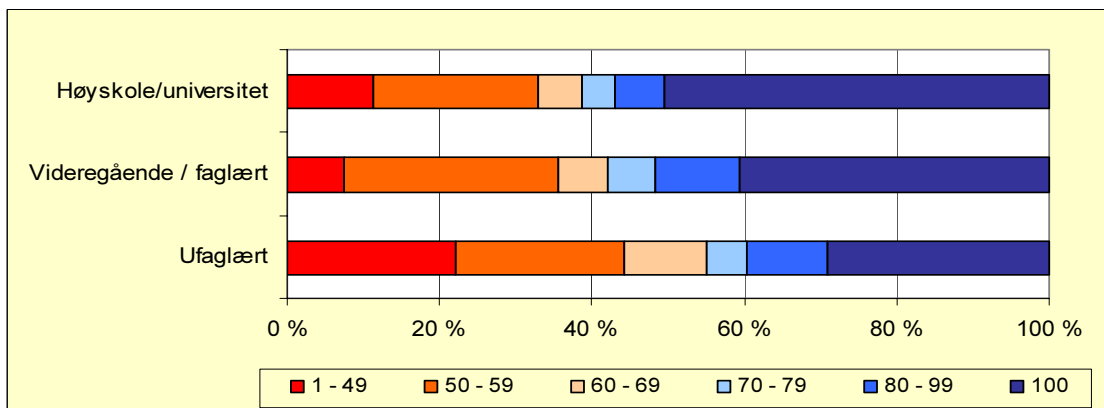
³ Oppstillinger der dette sammenliknes med landet for øvrig, kan eventuelt gjøres i del to av prosjektet.

deltidsandel blant menn enn blant kvinner. Dette er uvanlig. Forklaringen er at vårt materiale har med så mange ansatte fra sektorer som tjenester til funksjonshemmede, skolefritidsordningen (SFO) og renhold. Dermed får vi bekreftet en tendens som er påpekt tidligere, men som er usedvanlig klar i dette materialet: Fenomen som karakteriserer såkalte kvinnearbeidsplasser, gjelder ikke bare for kvinnene som jobber der, men også i stor grad for menn.

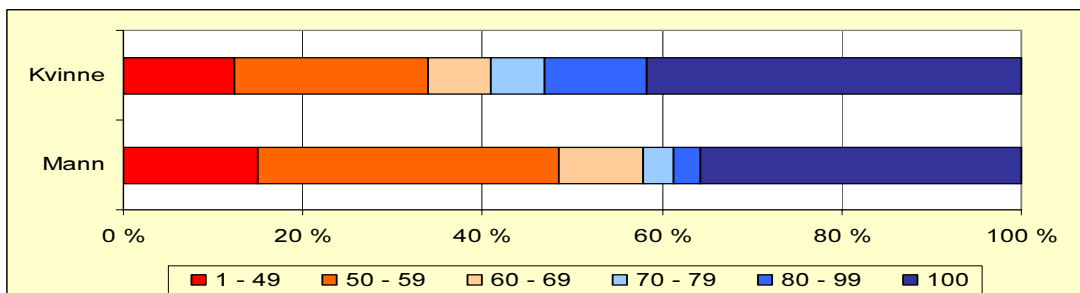
Figur 3.2: Avtalt stillingsstørrelse etter alder



Figur 3.3: Avtalt stillingsstørrelse etter utdanning



Figur 3.4: Avtalt stillingsstørrelse etter kjønn

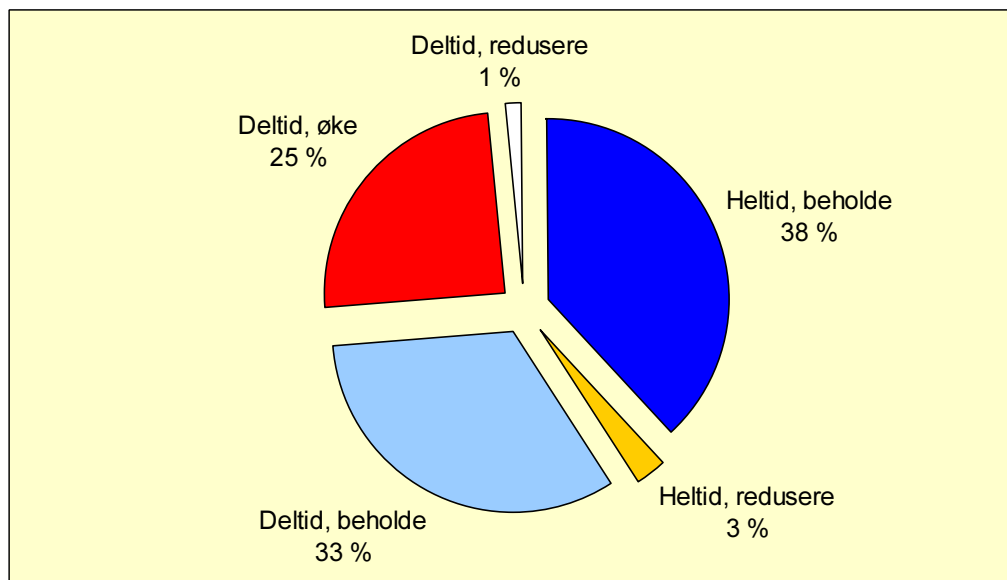


Ønsket og uønsket stillingsstørrelse

De ansatte kan grovt deles inn i tre nesten like store grupper. Det er de som ønsker å endre stillingen, dernest deltidsansatte som ønsker å beholde stillingsstørrelse, og for det tredje heltidsansatte som ønsker å beholde full stilling (figur 3.5).

Hver fjerde ansatte i Oslo ønsker større stilling. Bare tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette indikerer at kommunen har lykket godt med å imøtekomme ansatte som har ønsket å få sin stilling redusert. Oslo har derimot en lenger vei å gå i arbeidet for å redusere andelen som ønsker større stilling.

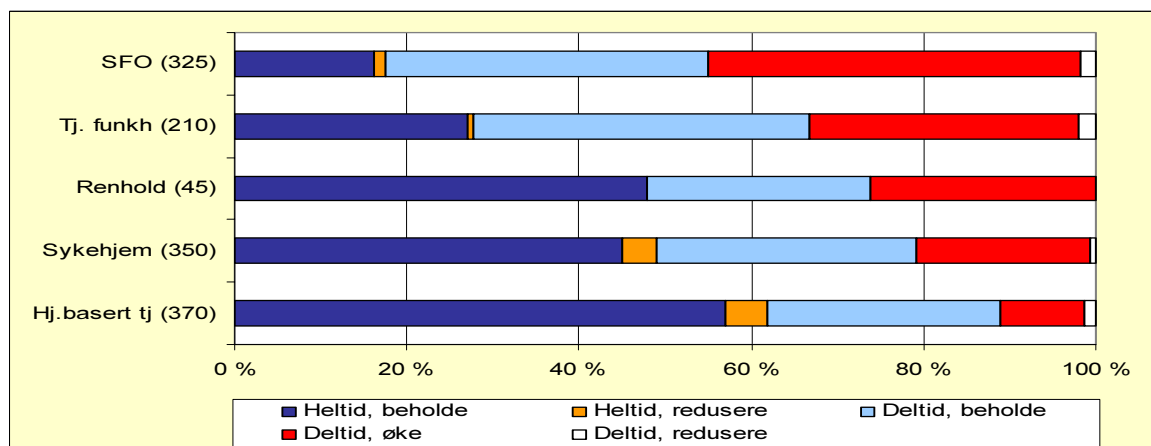
Figur 3.5: Andel ansatte i Oslo kommune som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen.



Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter tjenesteområde

Andelen som ønsker større stilling er desidert størst blant ansatte i SFO (figur 3.6). Her oppgir 43 prosent at de ønsker større stilling. Ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede følger etter med 32 prosent, deretter kommer ansatte i renhold. Her oppgir 26 prosent at de ønsker større stilling. Dette tilsier at Oslo kommune bør oppfordre bydelene spesielt til å gjøre utviklingsforsøk for å redusere omfanget av uønsket deltid også innen disse tjenesteområdene.

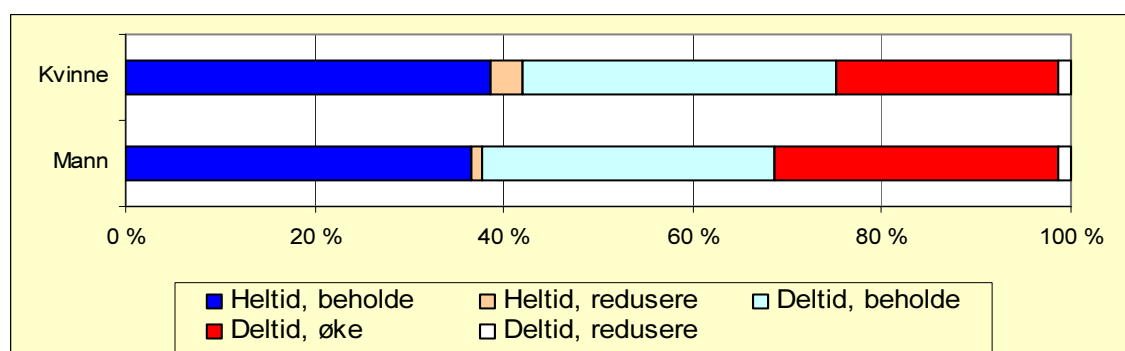
Figur 3.6: Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen etter tjenesteområde. Eksakte tall er gjengitt i vedleggtabell 2.1



Ønsket og uønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder og utdanning

Det er relativt sett flere menn enn kvinner som ønsker større stilling. Selv om vi fikk et forvarsel ved den høye deltidsandelen blant menn, så er dette overraskende. Siden sektoren er kvinnedominert, er antallet kvinner som ønsker større stilling fortsatt større enn for menn.. Forklaringen ligger i at undersøkelsen gjelder sektorer som tidligere ikke er blitt trukket frem på samme måte.

Figur 3.7: Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen etter kjønn. Eksakte tall er gjengitt i vedleggtabell 2.5. N= 284 menn og 1036 kvinner



Når det gjelder ønsket stilling etter alder, er funnene omtrent som en kunne forvente (figur 3.8). Vi ser at eldre arbeidstakere ofte er deltidsansatt, og at de ikke vil øke stillingsstørrelsen. De har den stillingsstørrelsen de ønsker. I KS-prosjektet "Kampen om kompetent arbeidskraft"⁴, der et av de sentrale problemstillingene var hvordan en kunne mobilisere den arbeidskraftreserven som lå hos de deltidsansatte, ble denne gruppen spurt om hva som måtte til for at de skulle være villige til å øke stillingen. Konklusjonen

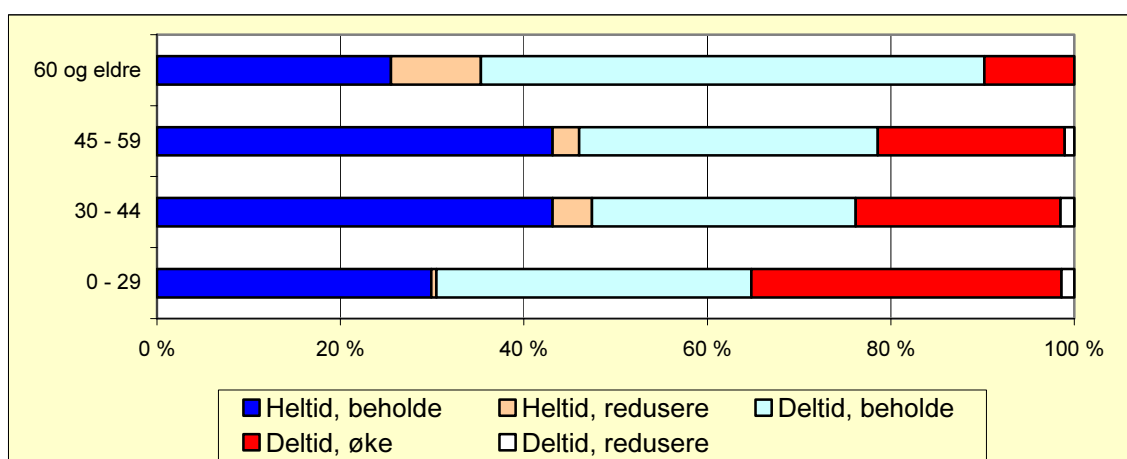
⁴ Moland, L og M. Egge 2000: "Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft." Oslo, Fafo

var at andre aldersgrupper nok kunne jobbe mer hvis forholdene ble lagt bedre til rette for dem. Blant de eldre, deltidsansatte var det imidlertid ingen ting som kunne overtale dem til å jobbe mer, heller ikke økt lønn. De hadde den stillingen de ønsket.

Problemet ligger ikke her, men blant de unge. Blant Oslos yngre arbeidstakere oppgir 33 prosent at de ønsker større stilling. Dette er et høyt tall, selv om det er lavere enn det vi vil finne utenfor Oslo. For to år siden oppgav eksempelvis halvparten av landets hjelpepleiere under 30 år at de hadde mindre stilling enn det de ønsket.

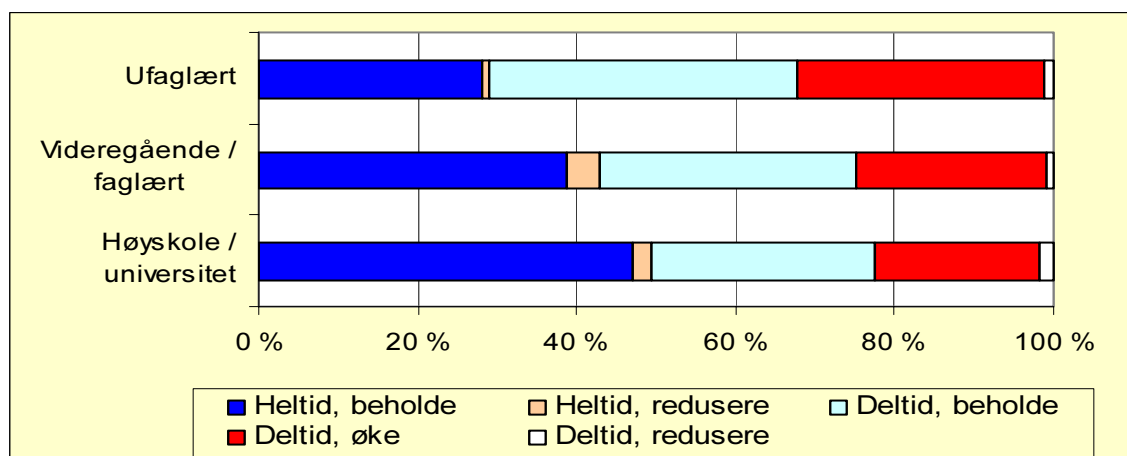
SFO og tjenester til funksjonshemmede har de yngste ansatte. De har også flest ansatte som ønsker større stillinger. Uten å gå langt inn i noen analyse av dette, kan en i alle fall slå fast at disse to tjenesteområdene i særlig grad har en stillingsstruktur der det er dårlig harmoni mellom det arbeidsgiver tilbyr og det arbeidstaker ønsker.

Figur 3.8: Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen etter alder. Eksakte tall er gjengitt i vedleggtabell 2.9. N=1253



Ansatte med høy utdanning har i større grad den stillingsstørrelsen de ønsker enn ansatte med lavere utdanning. Dette er i samsvar med samtlige undersøkelser som har vært gjort de siste 10–20 årene.

Figur 3.9: Ansatte som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen etter utdanning. Eksakte tall er gjengitt i vedleggtabell 2.13. N= 382 ufaglærte, 546 videregående/faglært og 378 høyskole/universitet



En finner ansatte som ønsker større stilling innen alle tjenesteområder, blant begge kjønn og innenfor alle utdanningsgrupper. Den typiske ansatte som ønsker større stilling er imidlertid ung, ufaglært, mann som jobber i SFO eller gruppebolig for personer med psykisk utviklingshemming.

Den typiske heltidsansatte i de sektorene som har vært med i denne undersøkelsen, er i 30–40 årene, har høyere utdanning og jobber innenfor hjemmebaserte tjenester. Hadde andre sektorer vært med i undersøkelsen, ville neppe hjemmetjenestene kommet så ”godt” ut av en ranking der uønsket deltid er negativt og ønsket heltid er positivt.

Deltidsansatte som har den stillingsstørrelsen de ønsker seg, er gjerne litt eldre kvinner.

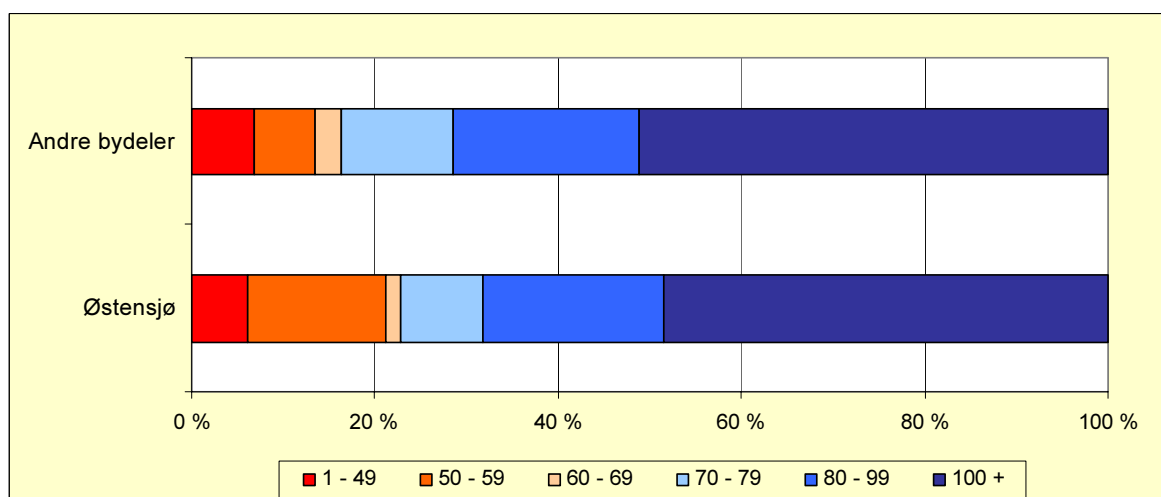
Til slutt ser vi at en liten andel på tre prosent jobber i full stilling og ønsker å redusere denne. Dette er gjerne litt eldre kvinner som jobber i eldreomsorgen.

Faktisk og ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker å øke

Vi har sett at hver fjerde ansatte i de sektorene undersøkelsen dekker, ønsker høyere stillingsprosent enn det de har i dag.. Vi har spurt dem om hvor stor stilling de synes er optimalt. Gjennomsnittstallet for ønsket stillingsprosent er 83 (tabell 3.1).

Det mest slående ved svarene er at halvparten av alle som ønsker større stilling, ønsker å få full stilling. Dertil kommer cirka 20 prosent som ønsker mer enn 80 prosent stilling. Dermed ser det ut til at cirka tre firedeler av de som ønsker større stilling, ønsker en stilling som er på 75 prosent eller mer.. Det dreier seg med andre ord ikke primært om studenter og yngre ekstravakter som ønsker å jobbe litt mer ved siden av annen hovedaktivitet, men om etablerte medarbeidere som ønsker en tilnærmet full stilling.

Figur 3.10. Ønsket stillingsstørrelse blant de som ønsker større stilling. N=341



Tabell 3.1 viser hvor stor stilling de undersysselsatte ønsker. Tallene viser gjennomsnittlig, ønsket stillingsstørrelse etter kjønn, alder, utdanning og tjenesteområde. Tabellen

oppgir også standardavvik. Høyt standardavvik forteller at det er store variasjoner innen gruppen, mens lavt standardavvik viser at gruppen er ensartet.

Renhold er en liten gruppe i vårt utvalg, men samtlige undersysselsatte oppgir at de ønsker full stilling. Standardavviket er derfor 0,0.

Blant ansatte som yter tjenester til funksjonshemmede er standardavviket på 28. Dette viser at det er stor variasjon blant de ansatte i hvor stor stilling de ønsker seg. Gjennomsnittlig ønsket stillingsstørrelse er på 72 prosent. Dette er lavt, sammenliknet med andre. Men på grunn av det høye standardavviket, kan vi se at denne gruppen består av en del som ønsker tilnærmet full stilling, og en del som ønsker en liten stilling. Dette er et rimelig resultat som avspeiler at ansatte som har arbeid som primæraktivitet, ønsker tilnærmet full stilling, mens den relativt store gruppen studenter som jobber i gruppeboliger for funksjonshemmede, ønsker en ganske liten deltidsstilling.

Tabell 3.1: Ønsket stillingsstørrelse blant de som ønsker større stilling, gjennomsnittstall innen hver gruppe

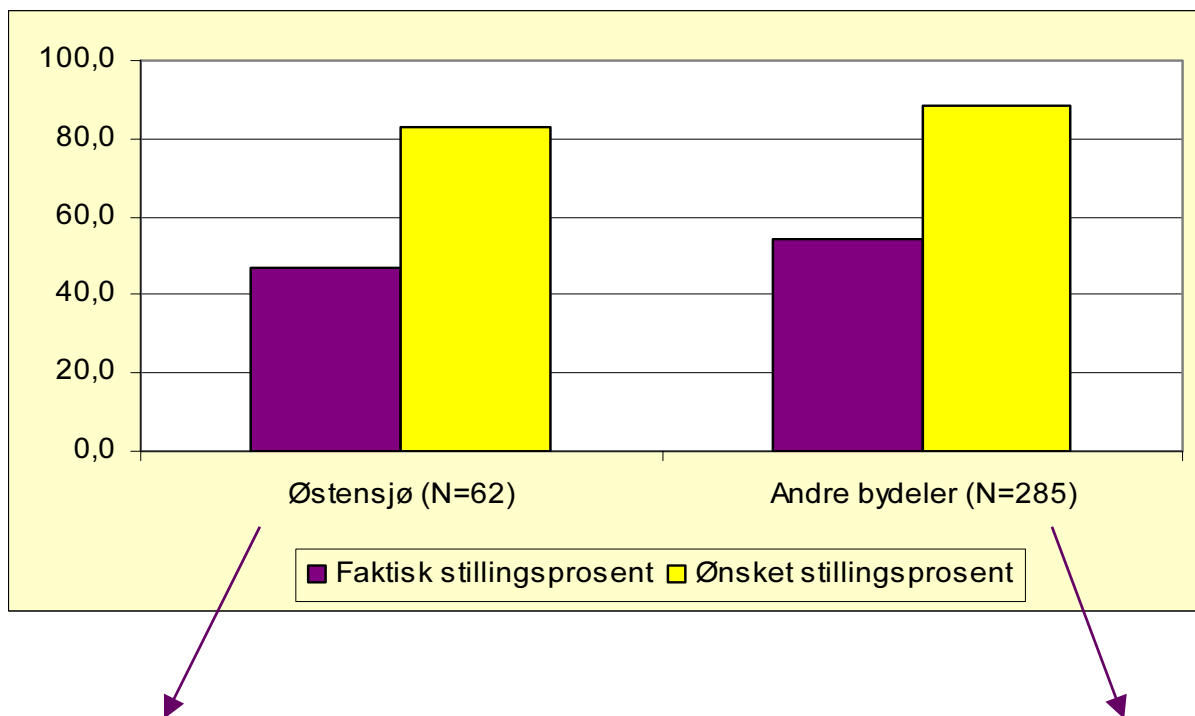
Tjenesteområde	Gj.sn. ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Skolefritidsordningen, SFO (325)	88,8	139	20,5
Hjemmebaserte tjenester (370)	77,8	56	18,6
Tjenester til funksjonshemmede (210)	72,8	67	28,1
Sykehjem (350)	83,5	86	16,6
Renhold (45)	100,0	12	0,0
Total	83,0	365	21,8
Kjønn	Gj.sn. ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Mann	83,2	93	24,4
Kvinne	83,0	271	20,9
Total	83,0	364	21,8
Aldersgrupper	Gj.sn. ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
0 – 29 år	81,9	117	24,7
30 - 44 år	85,4	126	20,4
45 - 59 år	84,9	90	18,1
60 år og eldre	71,9	8	18,9
Total	83,7	341	21,4
Utdanningsnivå	Gj.sn. ønsket stillingsstørrelse	Antall	Standardavvik
Høgskole/universitet	83,5	85	21,8
Videregående / faglært	83,0	152	19,3
Ufaglært	83,1	124	24,6
Total	83,1	361	21,8

Stort gap mellom faktisk og ønsket stillingsstørrelse blant de undersysselsatte

I figur 3.11 sammenliknes faktisk og ønsket stilling hos dem som ønsker å jobbe mer. Vi har trukket Bydel Østensjø ut fra de øvrige. Da fremkommer det at de ansatte i Bydel Østensjø i gjennomsnitt ønsker å doble stillingen fra litt over 40 prosent til litt over 80 prosent. Ansatte i de andre bydelen ønsker å øke fra cirka 55 prosent til nærmere 90

prosent stilling. Noe av gapet fylles igjen ved å ta ekstravakter (gjengitt i tabellvedlegg). Gapet er derfor ikke et tilstrekkelig mål dersom en ønsker å kartlegge hvor stor arbeidskraftreserve denne gruppen utgjør. Gapet illustrerer imidlertid hvor stort misforholdet mellom avtalt og ønsket stilling er blant 25 prosent av Oslo kommunes ansatte.

Figur 3.11: Faktisk og ønsket stillingsprosent hos de som har oppgitt at de ønsker å øke. Gjennomsnittstall for Østensjø og åtte andre bydeler. 2005



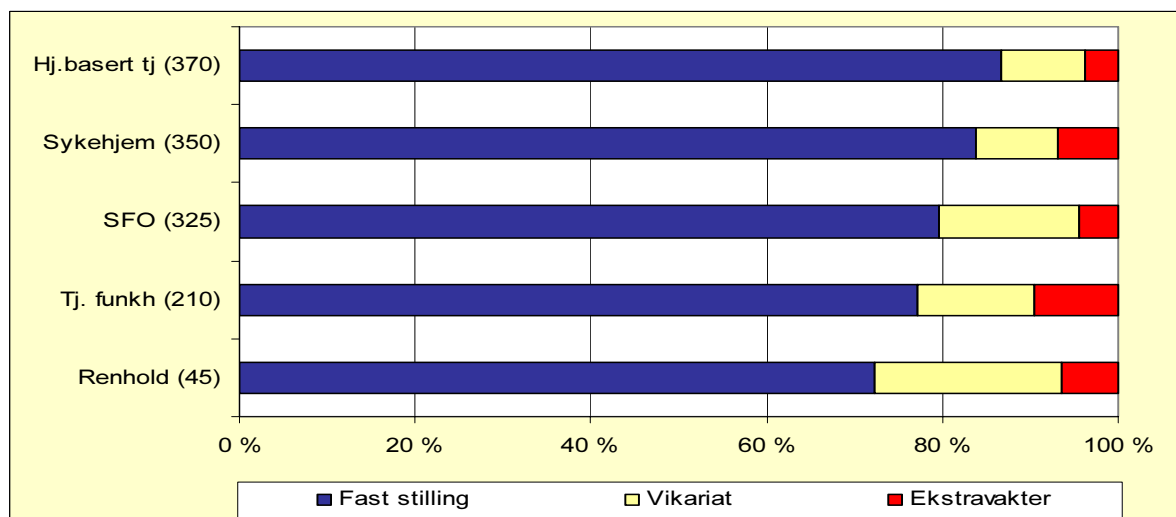
Utgjør ca 33 % av alle informan-
tene fra Bydel Østensjø

Utgjør ca 25 % av alle informan-
tene fra åtte andre bydeler

Stillingstilknytning etter tjenesteområde

Åttién prosent av de som jobber i de tjenesteområdene som trekkes frem i denne undersøkelsen, har fast stilling. Tolv prosent oppgir at de jobber i vikariat, mens seks prosent tar kun ekstravakter. Vi ser av figur 3.12 at SFO og renhold har rundt 20 prosent som går i vikariater. Se vedleggstabellene for flere og eksakte tall.

Figur 3.12: Stillingstilknytning innen fem tjenesteområder.



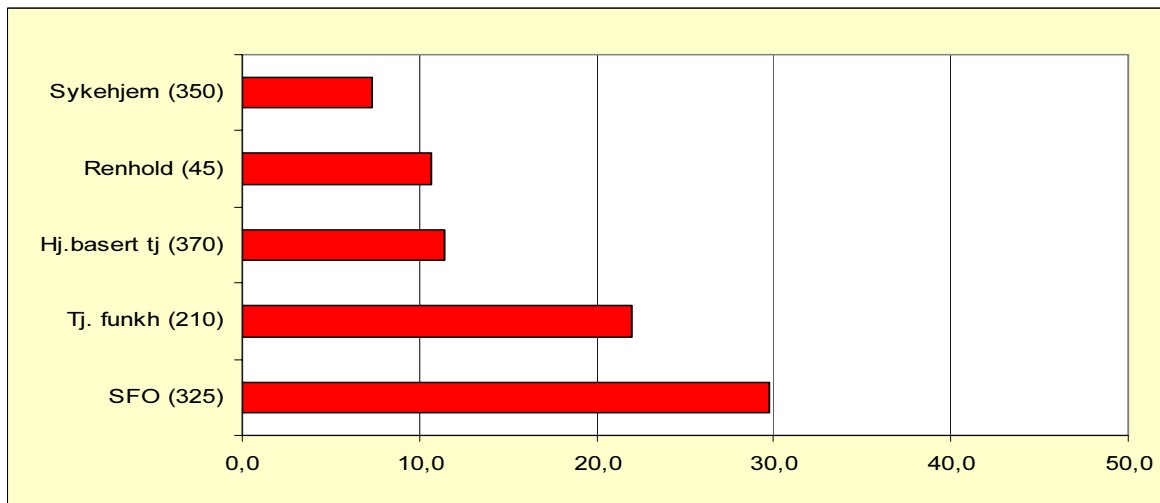
Antall ansettelsesforhold

Vi har flere og ulike tall som gjengir svar på spørsmålet om de ansatte jobber flere steder i kommunen. Når spørsmålet stilles formelt slik: ”Har du flere ansettelsesforhold i kommunen?”, svarer 12 prosent ja. Når de ansatte blir spurt om de jobber ekstra ved andre avdelinger enn der de har sitt hovedansettelsesforhold, øker ja-prosenten til 16. Hadde vi i tillegg trukket inn ansettelsesforhold utenfor kommunen, ville andelen ja-svar sannsynligvis ha økt til over 25 prosent. Det siste påslaget er basert på erfaringer med andre undersøkelser (Moland og Egge 2000)

Tallene som fremkommer i figur 3.13 er ikke overraskende. I SFO (skolefritidsordningen) og tjenester til funksjonshemmede jobber henholdsvis 30 og 23 prosent flere steder. Dette er de samme områdene som har mange i små stillinger og mange som ønsker økt stilling.

Andelen menn som jobber ekstra er høyere enn andelen kvinner som jobber ekstra. Ekstraarbeidet avtar klart med stigende alder (vedleggstabell 2.6 og 2.10). Dette er i overensstemmelse med at eldre i større grad enn yngre har den stillingsstørrelsen de ønsker. Utdanningsnivå gir minimale utslag.

Figur 3.13: Andel ansatte som har flere stillinger i Oslo kommune, basert på at de tar ekstravakter ved ulike tjenesteområder



Til

Bydelene Gamle Oslo, Sagene, Frogner, Vestre Aker, Bjerke, Stovner, Østensjø,
Søndre Nordstrand og Nordre Aker

Uønsket deltid i Oslo kommune, spørreundersøkelse

Oslo kommune ønsker å redusere omfanget av uønsket deltid, j. fr. protokoll fra mellomoppgjøret i Oslo kommune pr. 01.05.2003 der partene har forpliktet seg til å iverksette prøveordninger. I den forbindelse gjennomføres det et prosjekt ved noen av byens tjenestesteder (deltidsprosjektet).

Det vil være av stor betydning å foreta en kartlegging i et utvalg av bydelene hva gjelder hvor stor stilling den ansatte selv ønsker. Se vedlagte spørreskjema, vedlegg 1.

Utviklings- og kompetanseetaten v/ HR-konsern, som er gjennomføringsansvarlig for deltidsprosjektet, ber om at dere sørger for at alle aktuelle ansatte får mulighet til å besvare spørreskjemaet. Besvarelsene sendes samlet fra hver enkelt avdeling i ferdig adresserte og frankerte konvolutter til Forskningsstiftelsen Fafo så snart som mulig og **seinest innen onsdag 12. januar 2005**. Gjennomføringen av undersøkelsen er nærmere beskrevet i vedlagte undersøkelsesopplegg, se vedlegg 2.

Fafo sin adresse er for øvrig Forskningsstiftelsen Fafo, postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo.

Utviklings- og kompetanseetaten og Fafo inviterer den personen i deres bydel som får det interne ansvaret for å gjennomføre spørreundersøkelsen til et **kort informasjonsmøte i Olav femtes g 4 fredag 10. desember kl 14 – 15.**

Spørsmål kan rettes til Utviklings- og kompetanseetaten v/ Margrete Hansen på tlf. 23 46 18 58 eller mobil 97 70 26 95, eller pr. e-post til margrete.hansen@uke.oslo.kommune.no

Vi presiserer at besvarelsen fra den ansattes side selvfølgelig er anonym. Forskningsstiftelsen Fafo vil bearbeide resultatene.

Med vennlig hilsen

Kristin Arneberg
Avdelingsdirektør

Kjersti Oland
Rådgiver

Vedlegg 1: Spørreskjema
Vedlegg 2: Undersøkelsesopplegg

Kopi: Forhandlingssammenslutningene i Oslo kommune

Veiledning til spørreundersøkelse om uønsket deltid i Oslo kommune

30.11.04

1. Utvalg av fem tjenesteområder

Vi ønsker å kartlegge omfanget av uønsket deltid blant ansatte som jobber i

- a. sykehjem
- b. hjemmebaserte tjenester
- c. tjenester til utviklingshemmede
- d. skolefritidsordningen
- e. renhold

2. Utvalg av ni bydeler

Følgende ni bydeler er trukket ut til å være med i undersøkelsen: Gamle Oslo, Sagene, Frogner, Vestre Aker, Nordre Aker, Bjerke, Stovner, Østensjø og Søndre Nordstrand

3. Utvalg av turnusenheter i bydelene

I hver av de ni bydelene velges det ut et visst antall ”turnusenheter” fra hvert av de fem tjenesteområdene. Dette gjøres etter følgende mal:

	Gamle Oslo, Sagene, Frogner, Vestre Aker, Bjerke, Stovner, og Søndre Nordstrand tar med 15 enheter hver fordelt slik:	Østensjø og Nordre Aker tar med 35 enheter fordelt sli:
Sykehjem	3	8
Hjemmetjenester	3	8
Tjenester til utviklingshemmede	3	8
Skolefritidsordningen	3	8
Renhold	3	3

4. En mulig praktisk håndtering av spørreskjema

1. Hver bydel har mottatt 15 eller 35 forsendelser (følgebrev, svarconvolutter, spørreskjema. Disse spres til ”turnusleder” ved de respektive enhetene som skal delta.
2. Turnusleder (leder) fordeler spørreskjema på avdelingen og kvitterer på e-mail til UKE at dette er gjort. Oppgir hvilket konvoluttnummer enheten er tildelt, antall ansatte i avdelingen og antall som har fått skjema. Dette skal være det antall personer som jobber fast eller som har tatt vakter siste måned.
3. Informantene (de ansatte) leverer skjema i gjenstiftet stand eller i lukket konvolutt til leder / på avdelingskontoret.
4. Leder purrer om nødvendig til minst ¾-deler har svart
5. Hver leder sender besvarelsene fra sin enhet samlet i ferdig frankert konvolutt til Fafo. Konvolutt skal være merket med bydel og enhetsnummer. Leder kvitterer samtidig til UKE på e-mail at dette er gjort. Oppgir også hvor mange besvarelses, for eksempel 14 av 19 mulige.
6. Fafo registrerer besvarelsene og starter analysearbeid i midten av januar

LYKKE TIL!

Uønsket deltid i Oslo kommune, spørreundersøkelse

Oslo kommune ønsker å redusere omfanget av uønsket deltid. Ett skritt på veien er å skaffe oversikt over hvor stor stilling hver ansatt selv ønsker.

Vi ber deg – enten du ønsker å beholde eller endre den stillingen du har – om å fylle ut dette lille spørreskjemaet og levere det til din avdelingsleder innen

Hvis du har flere ansettelsesforhold i kommunen, svarer du ut fra det ansettelsesforholdet du har ved den avdelingen du har fått dette skjemaet.

Svarene vil bli registrert av Forskningsstiftelsen Fafo. Din besvarelse vil være anonym.

Med vennlig hilsen

**Kristin Arneberg
Avdelingsdirektør**

**Kjersti Oland
Rådgiver**

1. I hvilken bydel jobber du i?

Jeg jobber i bydel _____ (navn på bydel)

2. Hva slags ansettelsesforhold har du ved den avdelingen som har levert deg dette skjemaet?

Har fast stilling

Har vikariat

Tar kun ekstravakter

3. Hvor stor stilling har du her? _____ prosent
(Oppgi den stillingsprosenten som står i ansettelsesbrevet.)

4.1 Har du flere ansettelsesforhold i bydelen/kommunen? Ja
Nei

4.2 Hvis du har flere ansettelsesforhold:

4.2.1 Hvor mange ansettelsesforhold har du? Antall: _____

4.2.2 Hvor stor er den samlede stillingen? _____ prosent

(Oppgi summen av stillingene, dvs den totale stillingsprosenten som er avtalt)

5. Kryss av på det utsagnet som passer best til din arbeidssituasjon

(Hvis du forbigående har en annen stilling / stillingsstørrelse enn vanlig, så se bort i fra det.)

5.1 Jeg har *hel stilling* og ønsker å *beholde* den uendret

5.2 Jeg har *hel stilling* og ønsker å *redusere* om mulig

5.3 Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *beholde* den stillingsprosenten jeg har ...

5.4 Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *øke* stillingen om mulig

5.5 Jeg har *deltidstilling* og ønsker å *redusere* stillingen om mulig

Hvis du ønsker å endre den stillingsstørrelsen du har i dag:

6. Hva er ønsket stillingsstørrelse? _____ prosent

7. Omtrent hvor mange timer jobber du ekstra i måneden? _____ timer/mnd
(ut over det du har oppgitt spørsmål 2 eventuelt spørsmål 3.2.2)

Vedleggstabell 1.1: Ansettelsesforhold

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Har fast stilling	1 092	81,4	82,0	82,0
	Har vikariat	161	12,0	12,1	94,1
	Tar kun ekstravakter	79	5,9	5,9	100,0
	Total	1 332	99,3	100,0	
Missing	System	9	0,7		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1. 2: Flere ansettelsesforhold i bydelen / kommunen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nei	1 171	87,3	87,7	87,7
	Ja	160	11,9	12,0	99,7
	2,00	4	0,3	0,3	100,0
	Total	1 335	99,6	100,0	
Missing	System	6	0,4		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1. 3: Antall ansettelsesforhold blant de som har mer enn ett

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	141	10,5	95,3	95,3
	3	4	0,3	2,7	98,0
	4	3	0,2	2,0	100,0
	Total	148	11,0	100,0	
Missing	System	1 193	89,0		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.4: Ønsket stilling

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Heltid, beholde	503	37,5	38,0	38,0
	Heltid, redusere	38	2,8	2,9	40,9
	Deltid, beholde	434	32,4	32,8	73,7
	Deltid, øke	331	24,7	25,0	98,7
	Deltid, redusere	17	1,3	1,3	100,0
	Total	1 323	98,7	100,0	
Missing	System	18	1,3		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.5: Utdanningsnivå

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Høyskole/universitet	380	28,3	28,7	28,7
	Videregående / faglært	554	41,3	41,9	70,7
	Ufaglært	388	28,9	29,3	100,0
Total		1 322	98,6	100,0	
Missing	System	19	1,4		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.6: Tjenesteområde

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SFO (325)	329	24,5	24,6	24,6
	Hj.basert tj (370)	378	28,2	28,3	52,9
	Tj. funkh (210)	212	15,8	15,9	68,7
	Sykehjem (350)	351	26,2	26,3	95,0
	Renhold (45)	47	3,5	3,5	98,5
	Annet (20)	20	1,5	1,5	100,0
	Total	1 337	99,7	100,0	
Missing	System	4	0,3		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.7: Kjønn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mann	288	21,5	21,5	21,5
	Kvinne	1 050	78,3	78,5	100,0
	Total	1 338	99,8	100,0	
Missing	System	3	0,2		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.8: Stillingsstørrelse

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 49	158	11,8	13,0	13,0
	50 - 59	294	21,9	24,3	37,3
	60 - 69	91	6,8	7,5	44,8
	70 - 79	65	4,8	5,4	50,2
	80 - 99	115	8,6	9,5	59,7
	100	488	36,4	40,3	100,0
	Total	1 211	90,3	100,0	
	Missing	System	130	9,7	
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.9: Samlede stillingsstørrelse blant de som har flere stillinger i Oslo kommune

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 49	9	0,7	7,1	7,1
	50 - 59	4	0,3	3,2	10,3
	60 - 69	8	0,6	6,3	16,7
	70 - 79	13	1,0	10,3	27,0
	80 - 99	46	3,4	36,5	63,5
	100	40	3,0	31,7	95,2
	101 eller mer	6	0,4	4,8	100,0
	Total	126	9,4	100,0	
Missing	System	1 215	90,6		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.10: Alder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 29 år	366	27,3	28,8	28,8
	30 - 44 år	470	35,0	37,0	65,8
	45 - 59 år	381	28,4	30,0	95,8
	60 år og eldre	54	4,0	4,2	100,0
	Total	1 271	94,8	100,0	
Missing	System	70	5,2		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.11: Ønsket stillingsstørrelse blant ansatte som ønsker større stilling

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 49	23	1,7	6,7	6,7
	50 - 59	28	2,1	8,2	14,9
	60 - 69	9	0,7	2,6	17,5
	70 - 79	40	3,0	11,7	29,2
	80 - 99	69	5,1	20,2	49,4
	100	172	12,8	50,3	99,7
	101 eller mer	1	0,1	0,3	100,0
	Total	342	25,5	100,0	
Missing	System	999	74,5		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.12: Antall timer som jobbes ekstra per måned

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 timer eller mindre	282	21,0	66,4	66,4
	20 - 39 timer	80	6,0	18,8	85,2
	40 - 59 timer	33	2,5	7,8	92,9
	60 - 79 timer	18	1,3	4,2	97,2
	80 -99 timer	6	0,4	1,4	98,6
	100 timer eller mer	6	0,4	1,4	100,0
	Total	425	31,7	100,0	
Missing	System	916	68,3		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.12: Ansatte som har flere stillinger i kommunen, basert på at de jobber ekstra andre steder enn der de har sitt hovedansettelsesforhold

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ekstra	211	15,7	16,5	16,5
	Ikke ekstra	1 065	79,4	83,5	100,0
	Total	1 276	95,2	100,0	
Missing	System	65	4,8		
Total		1 341	100,0		

Vedleggstabell 1.13: Fordeling av informanter på henholdsvis Østensjø bydel og de øvrige 8 bydelene

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Østensjø	223	16,6	16,6	16,6
	Andre bydeler	1 118	83,4	83,4	100,0
	Total	1 341	100,0	100,0	

Vedleggstabell 1.14: Ønsket stilling

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Heltid, beholde	503	37,5	38,0	38,0
	Heltid, redusere	38	2,8	2,9	40,9
	Deltid, beholde	434	32,4	32,8	73,7
	Deltid, øke	331	24,7	25,0	98,7
	Deltid, redusere	17	1,3	1,3	100,0
	Total	1 323	98,7	100,0	
Missing	System	18	1,3		
Total		1 341	100,0		

Samlede stillingsstørrelse i grupper

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 49	9	0,7	7,1	7,1
	50 - 59	4	0,3	3,2	10,3
	60 - 69	8	0,6	6,3	16,7
	70 - 79	13	1,0	10,3	27,0
	80 - 99	46	3,4	36,5	63,5
	100	40	3,0	31,7	95,2
	101 eller mer	6	0,4	4,8	100,0
	Total	126	9,4	100,0	
Missing	System	1 215	90,6		
Total		1 341	100,0		

Statistics

		Stillingsprosent	Størrelse på samlede stilling	Ønsket stillingsstørrelse	Timer ekstra i måneden
N	Valid	1 273	129	366	449
	Missing	68	1 212	975	892
Mean		72,60	83,67	83,02	19,36
Median		75,00	90,00	95,00	12,00

Vedleggstabell 2.1: Tjenesteområde etter ønsket stilling

		Ønsket stilling					Total
		Heltid, beholde	Heltid, redusere	Deltid, beholde	Deltid, øke	Deltid, redusere	
Tjeneste-område	SFO (325)	53	4	123	141	6	327
		16,2%	1,2%	37,6%	43,1%	1,8%	100,0%
	Hj.basert tj (370)	211	18	100	36	5	370
		57,0%	4,9%	27,0%	9,7%	1,4%	100,0%
	Tj. funkh (210)	57	1	82	66	4	210
		27,1%	0,5%	39,0%	31,4%	1,9%	100,0%
	Sykehjem (350)	157	14	105	71	2	349
	45,0%	4,0%	30,1%	20,3%	0,6%	100,0%	
Renhold (45)	22	0	12	12	0	46	
	47,8%	0,0%	26,1%	26,1%	0,0%	100,0%	
Annet (20)	2	1	10	4	0	17	
	11,8%	5,9%	58,8%	23,5%	0,0%	100,0%	
Total	502	38	432	330	17	1 319	
	38,1%	2,9%	32,8%	25,0%	1,3%	100,0%	

Vedleggstabell 2.2: Tjenesteområde * flere stilling

		flere stilling		Total
		Ekstra	Ikke ekstra	
Tjeneste-område	SFO (325)	93	220	313
		29,7%	70,3%	100,0%
	Hj.basert tj (370)	41	319	360
		11,4%	88,6%	100,0%
	Tj. funkh (210)	42	149	191
		22,0%	78,0%	100,0%
	Sykehjem (350)	25	317	342
	7,3%	92,7%	100,0%	
Renhold (45)	5	42	47	
	10,6%	89,4%	100,0%	
Annet (20)	5	14	19	
	26,3%	73,7%	100,0%	
Total	211	1 061	1 272	
	16,6%	83,4%	100,0%	

Vedleggstabell 2.3: Ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker større stilling etter tjenesteområde

		Ønsket stillingsstørrelse							Total
		1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	101 +	
Tjeneste-område	SFO (325)	6	7	1	9	13	96	0	132
		4,5%	5,3%	0,8%	6,8%	9,8%	72,7%	0,0%	100,0%
	Hj.basert tj (370)	3	4	5	9	20	10	1	52
		5,8%	7,7%	9,6%	17,3%	38,5%	19,2%	1,9%	100,0%
	Tj. funkh (210)	12	8	2	7	7	21	0	57
		21,1%	14,0%	3,5%	12,3%	12,3%	36,8%	0,0%	100,0%
	Sykehjem (350)	1	8	1	15	28	31	0	84
	1,2%	9,5%	1,2%	17,9%	33,3%	36,9%	0,0%	100,0%	
Renhold (45)	0	0	0	0	0	12	0	12	
	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Annet (20)	1	1	0	0	1	1	0	4	
	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	100,0%	
Total	23	28	9	40	69	171	1	341	
	6,7%	8,2%	2,6%	11,7%	20,2%	50,1%	0,3%	100,0%	

Vedleggstabell 2.4: Ekstrajobbing i timer etter tjenesteområde

		Ekstra timeantall pr mnd. i grupper						Total
		19 eller mindre	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 -99	100 eller mer	
Tjeneste- område	SFO (325)	118	10	4	4	1	0	137
		86,1%	7,3%	2,9%	2,9%	0,7%	0,0%	100,0%
	Hj.basert tj (370)	60	23	7	7	1	2	100
		60,0%	23,0%	7,0%	7,0%	1,0%	2,0%	100,0%
	Tj. funkh (210)	46	25	12	4	2	2	91
		50,5%	27,5%	13,2%	4,4%	2,2%	2,2%	100,0%
	Sykehjem (350)	50	20	9	3	2	2	86
	58,1%	23,3%	10,5%	3,5%	2,3%	2,3%	100,0%	
	Renhold (45)	0	1	0	0	0	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Annet (20)	7	1	1	0	0	0	9
		77,8%	11,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		281	80	33	18	6	6	424
		66,3%	18,9%	7,8%	4,2%	1,4%	1,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.5: Ønsket stilling etter kjønn

		Ønsket stilling					Total
		Heltid, beholde	Heltid, redusere	Deltid, beholde	Deltid, øke	Deltid, redusere	
Kjønn	Mann	104	3	88	85	4	284
		36,6%	1,1%	31,0%	29,9%	1,4%	100,0%
	Kvinne	399	35	345	244	13	1 036
		38,5%	3,4%	33,3%	23,6%	1,3%	100,0%
Total		503	38	433	329	17	1 320
		38,1%	2,9%	32,8%	24,9%	1,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.6 Flere stillinger etter kjønn

		flere stilling		Total
		Ekstra	Ikke ekstra	
Kjønn	Mann	62	217	279
		22,2%	77,8%	100,0%
	Kvinne	149	845	994
		15,0%	85,0%	100,0%
Total		211	1 062	1 273
		16,6%	83,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.7: Ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker større stilling etter kjønn

		Ønsket stillingsstørrelse							Total
		1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	101 +	
Kjønn	Mann	8	9	2	6	12	49	1	87
		9,2%	10,3%	2,3%	6,9%	13,8%	56,3%	1,1%	100,0%
	Kvinne	15	19	7	33	57	122	0	253
		5,9%	7,5%	2,8%	13,0%	22,5%	48,2%	0,0%	100,0%
Total		23	28	9	39	69	171	1	340
		6,8%	8,2%	2,6%	11,5%	20,3%	50,3%	0,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.8: Ekstrajobbing i timer etter kjønn

		Ekstra timeantall pr mnd. i grupper						Total
		19 eller mindre	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 -99	100 eller mer	
Kjønn	Mann	66	23	13	6	3	0	111
		59,5%	20,7%	11,7%	5,4%	2,7%	0,0%	100,0%
	Kvinne	216	57	19	12	3	6	313
		69,0%	18,2%	6,1%	3,8%	1,0%	1,9%	100,0%
Total		282	80	32	18	6	6	424
		66,5%	18,9%	7,5%	4,2%	1,4%	1,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.9: Alder i grupper * Ønsket stilling Crosstabulation

		Ønsket stilling					Total
		Heltid, beholde	Heltid, redusere	Deltid, beholde	Deltid, øke	Deltid, redusere	
Alder	0 - 29 år	107	2	123	121	5	358
		29,9%	0,6%	34,4%	33,8%	1,4%	100,0%
	30 - 44 år	201	20	134	104	7	466
		43,1%	4,3%	28,8%	22,3%	1,5%	100,0%
	45 - 59 år	163	11	123	77	4	378
		43,1%	2,9%	32,5%	20,4%	1,1%	100,0%
	60 år og eldre	13	5	28	5	0	51
		25,5%	9,8%	54,9%	9,8%	0,0%	100,0%
Total		484	38	408	307	16	1 253
		38,6%	3,0%	32,6%	24,5%	1,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.10: Flere stillinger etter alder

		flere stilling		Total
		Ekstra	Ikke ekstra	
Alder	0 - 29 år	93	273	366
		25,4%	74,6%	100,0%
	30 - 44 år	68	402	470
		14,5%	85,5%	100,0%
	45 - 59 år	45	336	381
		11,8%	88,2%	100,0%
	60 år og eldre	4	50	54
		7,4%	92,6%	100,0%
Total		210	1 061	1 271
		16,5%	83,5%	100,0%

Vedleggstabell 2.11: Ønsket stillingsstørrelse hos de som ønsker større stilling etter alder

		Ønsket stillingsstørrelse							Total
		1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	101 +	
Alder	0 - 29 år	12	14	0	11	17	63	0	117
		10,3%	12,0%	0,0%	9,4%	14,5%	53,8%	0,0%	100,0%
	30 - 44 år	7	6	4	15	30	63	1	126
		5,6%	4,8%	3,2%	11,9%	23,8%	50,0%	0,8%	100,0%
	45 - 59 år	3	7	5	12	19	44	0	90
		3,3%	7,8%	5,6%	13,3%	21,1%	48,9%	0,0%	100,0%
	60 år og eldre	1	1	0	2	3	1	0	8
		12,5%	12,5%	0,0%	25,0%	37,5%	12,5%	0,0%	100,0%
Total		23	28	9	40	69	171	1	341
		6,7%	8,2%	2,6%	11,7%	20,2%	50,1%	0,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.12: Ekstrajobbing i timer etter alder

	Ekstra timeantall pr mnd. i grupper						Total
	19 eller mindre	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 -99	100 eller mer	
Alder 0 - 29 år	118	25	16	7	1	3	170
	69,4%	14,7%	9,4%	4,1%	0,6%	1,8%	100,0%
30 - 44 år	99	35	8	6	5	2	155
	63,9%	22,6%	5,2%	3,9%	3,2%	1,3%	100,0%
45 - 59 år	59	19	9	5	0	1	93
	63,4%	20,4%	9,7%	5,4%	0,0%	1,1%	100,0%
60 år og eldre	6	1	0	0	0	0	7
	85,7%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	282	80	33	18	6	6	425
	66,4%	18,8%	7,8%	4,2%	1,4%	1,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.13: Ønsket stilling hos de som ønsker større stilling etter utdanningsnivå

	Ønsket stilling					Total
	Heltid, beholde	Heltid, redusere	Deltid, beholde	Deltid, øke	Deltid, redusere	
Ut-dannings- Høyskole/ nivå	178	9	106	78	7	378
universitet	47,1%	2,4%	28,0%	20,6%	1,9%	100,0%
Videregående / faglært	211	24	175	131	5	546
	38,6%	4,4%	32,1%	24,0%	0,9%	100,0%
Ufaglært	107	4	148	119	4	382
	28,0%	1,0%	38,7%	31,2%	1,0%	100,0%
Total	496	37	429	328	16	1 306
	38,0%	2,8%	32,8%	25,1%	1,2%	100,0%

Vedleggstabell 2.14: Flere stillinger etter utdanningsnivå

	flere stilling		Total
	Ekstra	Ikke ekstra	
Ut-dannings- Høyskole/ nivå	53	307	360
universitet	14,7%	85,3%	100,0%
Videregående / faglært	97	429	526
	18,4%	81,6%	100,0%
Ufaglært	59	312	371
	15,9%	84,1%	100,0%
Total	209	1 048	1 257
	16,6%	83,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.15: Ønsket stillingsstørrelse etter utdanningsnivå

	Ønsket stillingsstørrelse							Total
	1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	101 +	
Ut-dannings- Høyskole/ nivå	5	4	2	11	15	40	0	77
universitet	6,5%	5,2%	2,6%	14,3%	19,5%	51,9%	0,0%	100,0%
Videregående / faglært	8	6	5	22	43	57	1	142
	5,6%	4,2%	3,5%	15,5%	30,3%	40,1%	0,7%	100,0%
Ufaglært	10	16	2	6	11	73	0	118
	8,5%	13,6%	1,7%	5,1%	9,3%	61,9%	0,0%	100,0%
Total	23	26	9	39	69	170	1	337
	6,8%	7,7%	2,7%	11,6%	20,5%	50,4%	0,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.16: Ekstrajobbing i timer etter utdanningsnivå

	Ekstra timeantall pr mnd. i grupper						Total
	19 eller mindre	20 - 39	40 - 59	60 - 79	80 -99	100 eller mer	
Ut-dannings- Høyskole/ nivå	106	30	8	6	1	2	153
universitet	69,3%	19,6%	5,2%	3,9%	0,7%	1,3%	100,0%
Videregående / faglært	102	23	12	8	2	1	148
Ufaglært	68,9%	15,5%	8,1%	5,4%	1,4%	0,7%	100,0%
	74	27	11	4	3	3	122
	60,7%	22,1%	9,0%	3,3%	2,5%	2,5%	100,0%
Total	282	80	31	18	6	6	423
	66,7%	18,9%	7,3%	4,3%	1,4%	1,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.17: Stillingsstørrelse etter kjønn

	Stillingsstørrelse i grupper						Total
	1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	
Kjønn Mann	40	89	25	9	8	95	266
	15,0%	33,5%	9,4%	3,4%	3,0%	35,7%	100,0%
Kvinne	116	204	66	56	107	393	942
	12,3%	21,7%	7,0%	5,9%	11,4%	41,7%	100,0%
Total	156	293	91	65	115	488	1 208
	12,9%	24,3%	7,5%	5,4%	9,5%	40,4%	100,0%

Vedleggstabell 2.18: Stillingsstørrelse etter utdanningsnivå

	Stillingsstørrelse i grupper						Total
	1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	
Ut-dannings- Høyskole/ nivå	40	76	20	15	23	177	351
universitet	11,4%	21,7%	5,7%	4,3%	6,6%	50,4%	100,0%
Videregående / faglært	38	142	33	31	56	205	505
Ufaglært	7,5%	28,1%	6,5%	6,1%	11,1%	40,6%	100,0%
	76	76	37	18	36	100	343
	22,2%	22,2%	10,8%	5,2%	10,5%	29,2%	100,0%
Total	154	294	90	64	115	482	1 199
	12,8%	24,5%	7,5%	5,3%	9,6%	40,2%	100,0%

Vedleggstabell 2.19: Stillingsstørrelse etter tjenesteområde

	Stillingsstørrelse i grupper						Total
	1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	
Tjeneste- område SFO (325)	47	140	51	9	13	38	298
	15,8%	47,0%	17,1%	3,0%	4,4%	12,8%	100,0%
Hj.basert tj (370)	11	47	11	14	48	219	350
	3,1%	13,4%	3,1%	4,0%	13,7%	62,6%	100,0%
Tj. funkh (210)	61	39	10	10	8	47	175
	34,9%	22,3%	5,7%	5,7%	4,6%	26,9%	100,0%
Sykehjem (350)	33	47	14	31	40	159	324
	10,2%	14,5%	4,3%	9,6%	12,3%	49,1%	100,0%
Renhold (45)	3	15	1	0	4	21	44
	6,8%	34,1%	2,3%	0,0%	9,1%	47,7%	100,0%
Annet (20)	3	5	4	1	1	3	17
	17,6%	29,4%	23,5%	5,9%	5,9%	17,6%	100,0%
Total	158	293	91	65	114	487	1 208
	13,1%	24,3%	7,5%	5,4%	9,4%	40,3%	100,0%

Vedleggstabell 2.20: Stillingsstørrelse etter alder

		Stillingsstørrelse i grupper						Total
		1 - 49	50 - 59	60 - 69	70 - 79	80 - 99	100	
Alder	0 - 29	81 24,3%	108 32,3%	32 9,6%	10 3,0%	8 2,4%	95 28,4%	334 100,0%
	30 - 44	47 10,5%	85 19,0%	27 6,0%	28 6,3%	49 10,9%	212 47,3%	448 100,0%
	45 - 59	23 6,2%	87 23,3%	28 7,5%	24 6,4%	46 12,3%	165 44,2%	373 100,0%
	60 og eldre	7 13,5%	13 25,0%	4 7,7%	3 5,8%	11 21,2%	14 26,9%	52 100,0%
Total		158 13,1%	293 24,3%	91 7,5%	65 5,4%	114 9,4%	486 40,3%	1 207 100,0%

Vedleggstabell 2.21 Gjennomsnittlig alder og standardavvik etter tjenesteområde

Tjenesteområde	Gjennomsnitt	Standard- avvik
SFO (325)	33,14	12,5
Hj.basert tj (370)	42,82	11,1
Tj. funkh (210)	34,33	10,4
Sykehjem (350)	41,29	11,3
Renhold (45)	44,21	9,8
Annet (20)	41,85	13,8
Total (1332)	38,72	12,2

Uønsket deltid - også et Oslo-fenomén



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2005:21
Bestillingsnummer 780
ISSN 0804-5135