

# Fafos forskning og kunnskapsutvikling på heltid-deltidsfeltet de siste 15 årene

Ketil Bråthen ([keb@faf.no](mailto:keb@faf.no)), Fafo, september 2024.

## Innledning og metode

Regjeringen nedsatte 8. mars 2024 et offentlig utvalg som skal utarbeide et helhetlig kunnskapsgrunnlag om kvinners arbeidshelse.<sup>1</sup> I utvalgets mandat kan vi blant annet lese følgende om begrepet arbeidshelse:

«Arbeidshelse» defineres som helseforhold som helt eller delvis skyldes utøvelsen av arbeidet og påvirkninger fra arbeidsmiljøet. Det er godt dokumentert at ulike arbeidsmiljøforhold har betydning for arbeidshelse, fravær fra og manglende deltagelse i arbeidslivet. Dette kan være både organisatoriske forhold, som arbeidstid, tilsettingsforhold, heltid/deltidsarbeid mv., samt fysiske, kjemiske og psykososiale utfordringer i arbeidsmiljøet.

Fafo har gjennom flere år forsket på flere av arbeidsmiljøforholdene som nevnes i definisjonen over. Arbeids- og inkluderingsdepartementet leder sekretariatet for utvalget og ønsker i den forbindelse en oppsummering, i form av et notat, av Fafos forskning og kunnskapsutvikling på heltid-deltidsfeltet. Det er ønskelig at oppsummeringen har et særlig fokus på kvinner.

Fafo har publisert en rekke arbeider som beskriver omfanget av heltid og deltidsarbeid, drivkreftene bak deltidskulturen og om hvilke effekter henholdsvis store og små stillinger har på arbeidsmiljøet og de ansatte, driften og tjenestekvaliteten samt evaluert tiltak for å skape større stillinger.<sup>2</sup>

I utarbeidelsen av dette notatet har utvalget av publikasjoner blitt gjort gjennom søk i nettarkivet på [www.faf.no](http://www.faf.no) samt gjennom samtaler med ansatte ved Fafo som arbeider med temaet. Fafo-forskere har de siste årene skrevet flere kunnskapsgjennomganger, som har vært nyttig i dette arbeidet (Moland 2013; 2021; 2024; Yssen 2024). Det har blitt tatt utgangspunkt i arbeider publisert som en del av Fafos rapport- og notatserie de siste 15 årene.<sup>3</sup> Fafos forskere har også publisert forskning om tematikken i vitenskapelige tidsskrifter og bøker. Disse er ikke inntatt i dette notatet. Ofte vil denne forskningen ha sitt utspring i Fafo-rapporter og -notater som omtales her. Rapporter og notater som beskriver utfordringer, tiltak og forsøk i kvinnedominerte næringer vil være sentralt i denne oppsummeringen i tråd med departementas ønske. Kommunale helse- og omsorgstjenester er en av de mest kvinnedominerte sektorene i Norge. I 2023 var 82 prosent av de ansatte i denne sektoren kvinner. Følgelig vil denne sektoren vies en del plass i dette notatet.

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/aid/dokumenter/2024/mandat-for-utvalg-om-kvinnens-arbeidshelse.pdf>

<sup>2</sup> På denne samlesiden finnes en del av Fafos nyere forskning på temaet: <https://www.faf.no/forskningstema/tema/deltid-og-heltid>

<sup>3</sup> Søk ble avsluttet 10. september 2024.

I tråd med litteraturoppsummering som metode, er ikke hensikten å gi en detaljert presentasjon av alle nyanser i forskningen som er gjort, men heller å gi et komprimert og helhetlig bilde av sentrale trekk i forskningsfunnene.

Arkivøkene viser at Fafos forskning om (ufrivillig) deltid startet på slutten av 1980-tallet med et prosjekt som tok mål av seg å skulle forklare hvorfor deltidsomfanget var så stort i varehandelen og hotell- og restaurantbransjen.<sup>4</sup> Noen år senere ble søkelyset rettet mot kommunal sektor. I dag er helse og omsorg den sektoren hvor det arbeider flest deltidsansatte, men andelen deltidsansatte er høyere i varehandelen og i overnatting- og serveringsbransjen. Videre er det slik at heltidsandelen øker med utdanningsnivået, særlig i statlig og privat sektor. Selv om mange deltidsansatte er fornøyde med sin arbeidstid, ønsker en betydelig andel å jobbe mer. Blant disse finner vi mange i kvinnedominerte yrker.

Gjennomgangen av Fafo-publikasjoner viser at kommunale (og private) pleie- og omsorgstjenester er den sektoren der det har vært gjort mest arbeid med å prøve ut tiltak for å skape større stillinger og høyere heltidsandeler. Særlig de siste 10-15 årene har det i mange kommuner pågått et betydelig utviklingsarbeid for større stillinger (Moland 2021). En del av kunnskapsutviklingen de senere årene har skjedd gjennom forskning og utprøving i større nasjonale program som Arbeids- og inkluderingsdepartementets «Ufrivillig deltid» og den gang Kommunal- og moderniseringsdepartementets program «Saman om ein betre kommune». I dag er TØRN-programmet som organiseres av KS og finansieres gjennom Helsedirektoratets Kompetanseløft 2025 den mest omfattende satsningen for faste og store stillinger, sammen med Arbeids- og inkluderingsdepartementets «Heltidspotten». Fafos forskere har også gjennomført en rekke studier om heltid-deltidstematikken på oppdrag fra arbeidsgiverorganisasjoner som KS og Spekter, samt ulike fagforbund, og enkelt kommuner.

I privat sektor har oppmerksomheten om heltid-deltid vært mindre, til tross for at problemet med ufrivillig deltid også er til stede der. Flere Fafo-publikasjoner finner at privat tjenesteyting har en sterk deltidskultur, preget av økte åpningstider og varierende arbeidskraftbehov, som fører til en preferanse for deltidsstillinger og bruk av studenter og skoleelever fremfor å tilby større stillinger til faste ansatte (Olberg 2011; Olberg og Nicolaisen 2013; Bråthen og Moland 2014; Bråten og Nergaard 2011).

## Gangen i notatet

Først i dette notatet gjennomgås arbeider som analyserer omfang av heltid og deltid i ulike bransjer. Deretter ser vi nærmere på Fafo-publikasjoner som drøfter ulike forklaringer på deltidsarbeid, herunder begrepene frivillig og ufrivillig deltid. Videre gjennomgås arbeider som tar for seg ulike spørsmål knyttet til heltid-deltidstematikk i ulike bransjer, med et særlig fokus på helse- og omsorgssektoren. Deretter gjennomgås ulike tiltak og løsninger som har vært prøvd ut med mål om økte heltidsandeler. Notatet avsluttes med en diskusjon av begrepene «bærekraftige arbeidsmiljø» og «den gode vakta» som har stått sentralt i nyere Fafo-arbeider i helse- og omsorgssektoren.

---

<sup>4</sup> Det siktes her til Moland, L.E. og Olberg, D. (1989). Man må jo prøve å være litt elastisk. Fafo-notat 804.

## Omfangsstudier

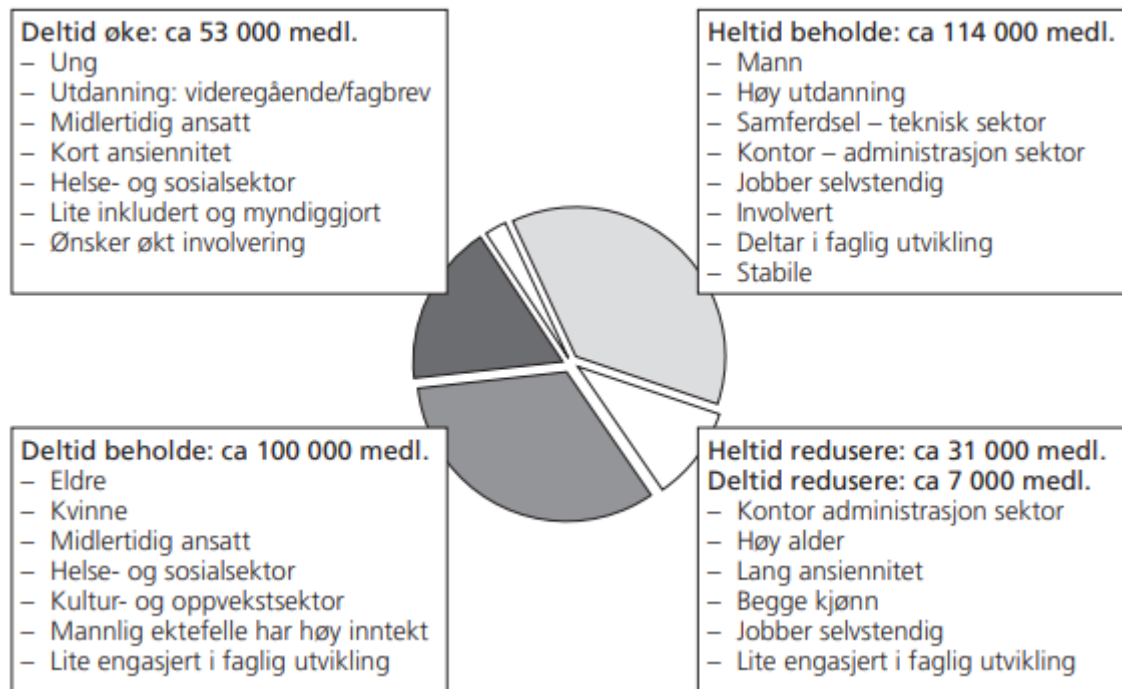
Fafo har i flere publikasjoner undersøkt ulike sider av heltid-deltidstematikken basert på data fra Statistikk sentralbyrå (SSB). I notatet «Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte» undersøker Nergaard (2010) deltidsarbeid i Norge med utgangspunkt i data fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) fra 2008 og 2009. Hensikten var å kartlegge avtalt arbeidstid, ønsket arbeidstid, og de viktigste begrunnelsene for deltidsarbeid blant norske deltidsansatte. Nergaard finner at kvinner som anser seg selv som yrkesaktive hadde økt sin arbeidstid over tid, og at både heltid og lang deltid (over 20 timer i uken) var blitt mer vanlig. Omtrent 20 prosent av alle deltidsansatte ønsket lengre arbeidstid. Denne andelen var litt høyere blant deltidsansatte som anser seg som yrkesaktive (nesten en fjerdedel). Selv om kjønnsforskjellene i andelen som ønsker lengre arbeidstid ikke er vesentlige, er ufrivillig deltid mer utbredt blant kvinner siden de utgjør en større andel av de deltidsansatte. Kvinner med kortere utdanning jobber oftere deltid og har større sannsynlighet for å ønske lengre arbeidstid enn andre deltidsansatte. Deltidsandelen og ønsket om lengre arbeidstid varierer betydelig mellom yrker. Yrker med høyest andel deltidsansatte som ønsker lengre arbeidstid er kvinnedominerte yrker uten krav til høyere utdanning, som butikkmedarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, servitører og kantinedarbeidere. Menn i kvinnedominerte yrker befinner seg langt sjeldnere i en situasjon der de arbeider deltid uten å få sin ønskede arbeidstid. Deltidsansatte med skift- eller turnusarbeid har ofte kortere arbeidstid enn de ønsker, særlig de som arbeider regelmessig på kveld, natt eller helg. Notatet viser at hovedgrunnen til at deltidsansatte som ønsket lengre arbeidstid arbeider deltid, er at de ikke får heltidsstilling. Deltidsansatte ønsker i hovedsak økt arbeidstid hos sin nåværende arbeidsgiver. Mange har kontaktet sin arbeidsgiver med ønske om å få økt sin arbeidstid.

I rapporten «Undersyssetting og ufrivillig deltid: Varighet og veien videre» studerer Svalund (2011) undersyssetting og ufrivillig deltid, og undersøker hvor lenge sysselsatte befinner seg i disse posisjonene og hva som skjer med dem etterpå. Datagrunnlaget er hentet fra Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) for perioden 2006-2011. Svalund anslår at mellom 40 000 og 50 000 er undersyssette i 2011 mens mellom 71 000 og 80 000 opplever å jobbe ufrivillig deltid. Kvinner er mer utsatt for dette enn menn. Tre prosent av hovedsakelig yrkesaktive kvinner opplever undersyssetting, mens ett prosent av mennene gjør det samme. For ufrivillig deltid er de samme tallene henholdsvis 6 og 1 prosent. Videre slås det fast i rapporten at det er innenfor helse- og sosialtjenestene vi finner høyest andel som opplever langvarig undersyssetting og ufrivillig deltid. Videre er det en høyere andel som opplever langvarig undersyssetting og ufrivillig deltid blant de som arbeider skift/turnus sammenlignet med de som arbeider dagtid. Rapporten viser at varigheten av undersyssetting og ufrivillig deltid varierer med kjønn, alder, utdanning, næring og arbeidstidsordning. Kvinner, personer i alderen 35-44 år, de med lavere utdanning, og de som arbeider i helse- og sosialtjenester eller i skift/turnus, er mest utsatt for langvarig undersyssetting og ufrivillig deltid. Videre finner Svalund (2011) at hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter, renholdere, kantine- og serveringsansatte og barne- og ungdomsarbeidere i større grad er undersyssette eller ufrivillig deltidssyssette fem kvartal eller mer i løpet av to år.

I rapporten «Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud» tar Moland (2009) for seg ønsket og uønsket deltid i arbeidslivet. Rapporten tar særlig for seg kommunesektoren og beskriver hvem og hvor mange som jobber deltid, hvorfor de gjør det, og hvilke fordeler og ulemper deltidsforholdet medfører for den ansatte selv. I rapporten vises det til

en undersøkelse blant Fagforbundets medlemmer. Figur 1 er hentet fra rapporten og illustrerer noen hovedtrekk ved Fagforbundets medlemmer som ønsker å øke, redusere eller beholde stillingsstørrelsen

Figur 1. Heltid-deltids ønsker blant Fagforbundets medlemmer. Hentet fra figur S.1 i Moland 2009.



I rapporten «Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer» skriver Olberg og Nicolaisen (2013) at det det er forskjell i måten kvinner og menn arbeider deltid på. Mens kvinner jobber deltid over lengre perioder og midt i karrieren, jobber menn deltid oftere ved oppstart eller avslutning av sitt yrkesaktive liv. Norge har dessuten et kjønnsdelt arbeidsmarked, både i horisontal og vertikal forstand. Den horisontale delingen dreier seg om at flest kvinner jobber i offentlig sektor, mens flest menn jobber i privat sektor. Yrkesvalgene er også forskjellige. Kvinner velger i stor grad omsorgsykker, mens flere menn velger yrker innen tekniske fag. Den vertikale forskjellen dreier seg om at færre kvinner har lederstillinger, selv når kvinner og menn befinner seg innen samme yrke.

Jensen og Øistad (2019) viser i rapporten «Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå» at arbeidstiden innenfor henholdsvis manns- og kvinnedominerte yrker med fagutdanning har store forskjeller. For «kvinnefagene» venter i stor grad deltidsarbeid, mens 100-prosentsstillinger i overveiende grad er i vente for fagutdannede innen «mannsfagene». Mens om lag 80 prosent av (i hovedsak mannlige) tømrere og ca. 85 prosent av elektrikerne har fått en heltidsstilling 1 år etter fagprøven, gjelder dette bare litt over 20 prosent av helsefagarbeiderne. Innen barne- og ungdomsarbeiderfaget har 35 prosent oppnådd en heltidsstilling. Videre påpekes det at for «kvinnefagene» er det ikke bare deltid, men også kort deltid utbredt, det vil si arbeidstid under 20 timer i uken.

I en kunnskapsoppsummering diskuterer Yssen (2024) andelen heltid- og deltidsansatte i arbeidslivet med bakgrunn i nyere data fra SSB. Tall for norsk arbeidsliv viser at fra 2016 til 2023 har andel

heltidsansatte kvinner økt med fem prosentpoeng fra 56 til 61 prosent. I rapporten kan vi lese at andelen heltid- og deltidsansatte varierer mellom de ulike sektorer, og mellom kvinner og menn. Heltidsandelen er lavere i kvinnedominerte yrker i kommunal og offentlig sektor, og i sektorer som varehandel, overnatting og service. I rapporten vises det til tabellen under (tabell 1). Av denne fremgår det at heltidsandelen for menn totalt sett er 20 prosentpoeng høyere enn for kvinner. Også innenfor næringer med høyere deltidsandeler, som helse- og sosialtjenester, undervisning og overnatting og servering er heltidsandelen for menn noe høyere enn for kvinner.<sup>5</sup>

**Tabell 1. Andel heltidsansatte etter i kjønn og næring i 2022. Kilde Yssen 2024/SSB**

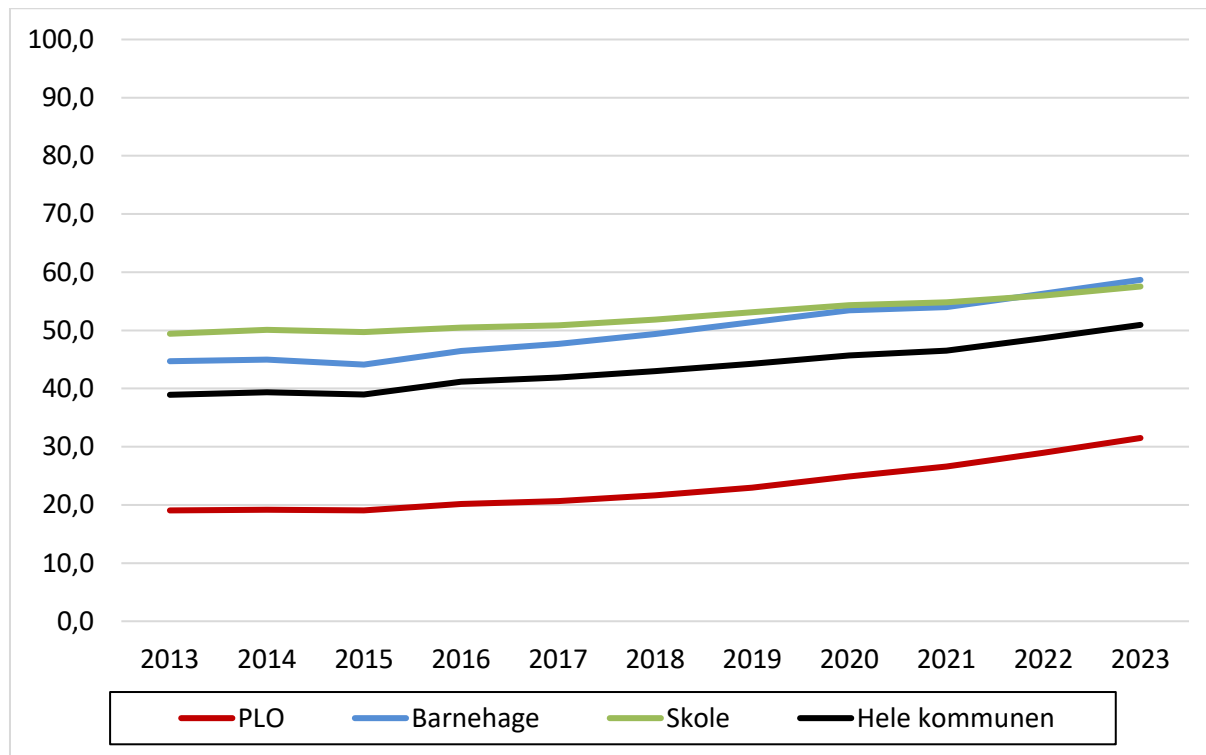
Næring, sektor	Heltidsandel		Antall ansatte
	Kvinner	Menn	Begge kjønn
Bergverk, utvinning	93,6	96,3	65 516
Finans-forsikring	91,4	94,2	51 320
El., vann og renovasjon	88,9	92,3	35 910
Industri	79,3	91,3	219 311
Transport og lagring	72,6	81,4	133 237
Undervisning	66,3	71,9	233 713
Personlig tjenesteyting	53,9	62,6	103 624
Helse- og sosialtjenester	53,8	59,5	570 996
Varehandel, rep. Motorvogn	44,4	72,6	357 073
Overnatting, servering	43,8	58,3	108 523
Alle næringer	61,4	81,2	2 777 890

Figur 2 er også hentet fra Yssens kunnskapsstatus og er mer detaljert knyttet til heltidsansatte i kommunesektoren. I rapporten kommer det frem at etter om lag 15 år (fra rundt år 2000) med små endringer i heltidsansatte, så startet andelen heltidsansatte i de kommunale tjenestene å øke. Denne økningen startet rundt 2015, og i 2023 hadde heltidsandelen blant alle ansatte i kommunen passert 50 prosent. Dette innebærer en økning på ca. 10 prosentpoeng i perioden. Av figur 2 ser vi videre at heltidsandelen innen pleie- og omsorgssektoren har økt fra under 20 prosent til rett over 30 prosent. Den røde linjen viser tall for turnusansatte i institusjonstjenester, hjemmesykepleie og tjenester til personer med funksjonshemninger. Ledere og ansatte i pleie- og omsorgstjenestene er ikke med. Tallene som ligger til grunn for den røde linjen er derfor noe lavere enn de ville vært om alle ansatte i kommunale helse- og omsorgstjenester hadde vært med. Barnehagesektoren hadde en nedgang i heltidsandeler før 2015, men har siden hatt en jevn økning. Der er heltidsandelen nå på ca. 60

<sup>5</sup> Se for øvrig Nielsen og Molands (2023) rapport «Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene» for en gjennomgang av sysselsettingsutviklingen i de kommunale helse- og omsorgstjenestene i årene fra 2015 til 2022.

prosent. Grunnskolen, som tidligere har hatt høyest heltidsandel av disse tre tjenesteområdene, har nå omtrent samme heltidsandel som barnehagene (Yssen 2024).

Figur 2. Andel heltidsansatte i kommunesektoren fra 2013 til 2023. Kilde: Yssen 2024/PAI



Tabell 2 viser heltidsandeler i 2023 i prosent og økning i heltidsandeler i prosentpoeng fra 2022 til 2023 samt fra 2016 til 2023 for utvalgte fagutdanninger i helse- og sosialtjenestene. Samlet sett har helse- og sosialtjenestene, herunder både kommunal og privat, samt sykehusene, vært området med størst vekst i heltid siden 2016 (tabell 2). Denne økningen har vært størst blant helsefagarbeidere.

Tabell 2. Heltidsandel i 2023 i prosent og økning i heltidsandel i prosentpoeng fra 2022 til 2023 og fra 2016 til 2023 for utvalgte fagutdanninger i helse- og sosialtjenestene. Alle tall gjelder for 4. kvartal. Kilde: Yssen 2024

Fagutdanning	Heltidsandel 2023	Økning i heltidsandel, 2022–2023. Prosentpoeng.	Økning i heltidsandel, 2016–2023. Prosentpoeng.
Sykepleier	64,2 %	1,3	10,1
Helsefagarbeider	37,9 %	4,5	17,5
Hjelpepleier	35,1 %	1,2	7,4
Omsorgsarbeider	38,9 %	1,5	9,4
Barne- og ungdomsarbeidere	65,6 %	1,9	8,1
Vernepleier	75,8 %	0,4	7,4
Sosionom	81,8 %	0,8	3,3
Barnevernspedagog	82,3 %	0,6	3,4

Fysioterapeut	73,3 %	0,2	3,1
Helsesekretær	58,5 %	1,4	7,9
Helsesykepleier og jordmor	63,2 %	1,9	14,4

## Hva kan forklare omfanget av deltid?

Flere av Fafos arbeider har forsøkt å finne svar på hvorfor ansatte jobber deltid. Både Fafos og annen forskning finner at svaret på dette spørsmålet er sammensatt (Nicolaisen og Bråthen 2012, Moland og Bråthen 2019).<sup>6</sup> Tradisjonelt har deltid blitt forklart av tilbudsforklaringer på den ene siden, og etterspørselsforklaringer på den andre. Tilbudsforklaringer retter seg mot kjennetegn ved arbeidstakerne, som deres preferanser, utdanningsbakgrunn og familieforpliktelser (Moland 2009; Nicolaisen og Bråthen 2012). Etterspørselsforklaringene dreier seg om arbeidsgivernes ønsker og strategier samt organisatoriske eller strukturelle forhold ved yrket og markedet (Olberg 2011). Ofte skiller man i forskningen mellom frivillig og ufrivillig deltid (Se f.eks. Moland og Bråthen 2012a; Moland 2013). Forenklet kan vi si at frivillig deltid innebærer at arbeidstakeren selv ønsker å jobbe deltid. Ufrivillig deltid referer til en situasjon der arbeidstakeren ønsker en større eller heltidsstilling uten å få det ønsket oppfylt.<sup>7</sup>

Ufrivillig deltid synes å være mer utbredt blant noen yrkesgrupper og innenfor noen sektorer. Moland og Bråthens (2019) undersøkelse blant kommunalt ansatte viser at omfanget av uønsket deltid er størst blant ansatte i sykehjem, SFO og i en samlekategori for andre helsetjenester. De finner også store forskjeller mellom faglærte og ansatte uten formell helse- og sosialfaglig utdanning på den ene siden (30 prosent) og høyskoleutdannede på den andre (16 prosent). Selv om andelen i ufrivillig deltid varierer noe i ulike undersøkelser, er det tydelig at andelen ansatte som oppgir å arbeide frivillig deltid er større enn de som oppgir å arbeide ufrivillig deltid.

Skillet mellom ønsket og uønsket deltid sett fra arbeidstakers ståsted er ofte uklart, og det er vanskelig å trekke klare skillelinjer. Figur 3 hentet fra Molands (2013) kunnskapsstatus og illustrerer ulike forståelser av deltidsfenomenet. I figuren opereres det med fem kategorier. Kategoriene mot venstre betegner uønsket deltid, mot høyre blir deltiden mer ønsket. Helt til venstre er de undersysselsatte, de som klart ønsker større stilling. Helt til høyre befinner ansatte som jobber deltid ut fra egne valg, seg. Gruppene i midten er vanskeligere å plassere. Dette er ansatte oppgir at de har ønsket stillingsstørrelse, men som trolig ville jobbet mer om det var blitt lagt bedre til rette for dem. Moland og Bråthen (2012a) diskuterer disse skillene mer inngående.

<sup>6</sup> Den vitenskapelige antologien «Dualisation of part-time work. The development of labour marked insiders and outsiders» utgitt på forlaget Policy Press tar blant annet opp en del av disse temaene. Boken er redigert av Fafo-forskerne Nicolaisen, Kavli og Jensen i 2019.

<sup>7</sup> SSB operer også med begrepet «Undersysselsatte». Undersysselsatte er deltidssysselsatte som har forsøkt å få lengre avtalt arbeidstid og som kan starte med økt avtalt arbeidstid innen en måned.  
<https://www.ssb.no/a/metadata/conceptvariable/vardok/1126/nb>

Figur 3. Kategorisering av ønsket og uønsket deltid sett fra arbeidstakerståsted. Kilde er figur 4.2 i Moland 2013.



Samtidig er det slik at ansatte, tillitsvalgte, brukere og arbeidsgivere vil kunne ha ulike synspunkter på frivillig-ufrivillig-problematikken, og aktørene i sektoren er ikke alltid enige om en definisjon. Dessuten er det slik at tillitsvalgte vil kunne mene at et tilfelle er ufrivillig deltid der arbeidsgiver mener at det er frivillig. Følgende eksempel hentet fra Moland (2021) illustrerer uenighet rundt definisjoner:

Representanter for partene i arbeidslivet har de senere årene poengtert at omfanget av deltid er et problem, og at den frivillige deltiden er den største barrieren mot å utvikle heltidskultur i helse- og omsorgssektoren. Dette har også forskning vist. I kommunesektoren utgjør den ufrivillige deltiden anslagsvis en tredjedel av all deltid. Dette er et stort omfang og et problem for de ansatte det gjelder. Det er derfor viktig å opprettholde begge deltidsbegrepene. [I et helseforetak må ansatte] ... jobbe flere steder for å få større stilling enn 75 prosent (Moland og Bråthen 2021a). Negativt formulert betyr dette at ledelsen setter et ansettelsestak (på én avdeling) på 75 prosent. Dermed kan dette tolkes som en personalpolitikk som setter deltid i system. En positiv versjon av denne personalpolitikken vil derimot være å si at «flerpostpolitikken» er et virkemiddel som kan fremme flere store stillinger. Dette kan begrunnes ved at en ansatt som for eksempel jobber 75 + 15, formelt sett vil være ansatt i én stilling på 90 prosent, og at vedkommende har fått økt deltidsstillingen fra 75 til 90 prosent. En som jobber 75 + 25, vil tilsvarende være definert som heltidsansatt. Takker en nei til å jobbe ved flere poster eller å ta ekstra helger, vil ledelsen definere dette som frivillig deltid. Ansatte vil si at det er ufrivillig, fordi de fortsatt ønsker å få full stilling på én post. Men hva kalles det dersom den ansatte likevel sier ja? Her nærmer vi oss kanskje et lite omtalt fenomen som vi kan kalle «ufrivillig heltid».

### Frivillig deltid

Som tidligere påpekt er det slik at frivillig deltid gjerne forklares med bakgrunn i arbeidstakernes individuelle preferanser. I en spørreundersøkelse rettet mot ansatte i pleie og omsorg i åtte kommuner samt et landsdekkende utvalg av Fagforbundets medlemmer oppga nærmere 80 prosent av de deltidsansatte at de jobber deltid fordi de liker å jobbe, men samtidig vil ha mer fritid enn det de får i en full stilling. Kun 30 prosent begrunnet deltidsarbeidet med hensyn til omsorg for barn (Moland og Bråthen 2019). I den samme undersøkelsen oppga ca. 60 prosent av de deltidsansatte at



de synes det er for slitsomt å jobbe heltid. Dette kan sees i sammenheng med det å arbeide i en krevende turnus med lav bemanning, mange små stillinger og høy vikarbruk (Moland mfl. 2023b). Dette diskuteres nærmere mot slutten av dette notatet.

Den frivillige deltiden var utgangspunktet for rapporten "Frivillig deltid – en privatsak?" (Nicolaisen og Bråthen 2012). I dette arbeidet undersøkes årsakene og konsekvensene av frivillig deltidsarbeid i Norge. Rapportens utgangspunkt er at kvantitative undersøkelser har vist at om lag 80 prosent av deltidsarbeidet i Norge skjer på frivillig basis, og at man derfor ønsket å se nærmere på hvor frivillig denne deltiden faktisk er. I arbeidet med rapporten ble det gjort intervjuer med informanter innenfor tre LO-forbund i området helse og omsorg (Fagforbundet), sosialt arbeid (FO) – begge typiske kvinneyrker, samt kommunale kulturskoler (MFO).

I rapporten fremstår årsakene til informantenes deltidsarbeid som sammensatte. Det finnes likevel noen mønstre som kommer til uttrykk når de tre gruppene av informanter sammenlignes. Blant informantene fra Fagforbundet ble deltiden i all hovedsak er begrunnet i et ønske om å bruke mer tid på barn, familie, hjem og fritid enn det en heltidsstilling tillater. Riktignok er arbeidsorganiseringen og -kulturen på typiske arbeidsplasser for medlemmer av Fagforbundet med på å gjøre det enklere å velge deltid sammenlignet med typiske arbeiderplasser innenfor FO. Blant annet lyses det ut få heltidsstillinger innenfor området til Fagforbundet og det er ustrakt bruk av ekstravakter. Et ønske om å arbeide mer i perioder lar seg derfor enkelt løse gjennom disse ekstravaktene. Nicolaisen og Bråthen (2012) benytter begrepet «deltidsorganisering» som betegnelse på organiseringen ved disse arbeiderplassene.

For informantene fra FO er det annerledes. Få stillinger lyses ut som deltid, og nesten alle informantene innenfor dette området jobbet heltid før de ble foreldre. Da søkte flere redusert arbeidstid med henvisning til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Likevel er det færre deltidsansatte på den typiske FO-arbeidsplass. Deltidsansatte FO medlemmer som er intervjuet opplever også å gå glipp av møter og andre viktige forhold på arbeidsplassen som følge av eget deltidsarbeid. De opplever også i større grad at arbeidsgiverne ønsker at de går tilbake til heltidsstilling når barna blir eldre. Riktignok er det også flere informanter fra FO som forteller at deltidsarbeidet har blitt en vane og at dette er noe de ønsker å fortsette med.

Når det gjelder informantene fra MFO er bildet et annet. Nicolaisen og Bråthen understreker at det kan ha sammenheng med at det er flere menn enn kvinner i utvalget av informanter fra MFO. Deltidsarbeidet blant informantene fra MFO skyldes i hovedsak forhold på arbeidsplassen, i motsetning til informantene fra FO og Fagforbundet. Innenfor dette området lyses svært mange stillinger ut som deltid, men det er ikke uvanlig at mange likevel arbeider (tilnærmet) heltid. Dette fordi mange har flere kommuner som arbeidsgivere, og slik sett har et lappeteppe av stillinger for å få arbeidet mest mulig. Andre igjen kombinerer en deltidsstilling i kommunen med frilansoppdrag som musiker. Enkelte informanter fra MFO påpeker at de ønsker en deltidsstilling i den kommunale kulturskolen fordi arbeidet pågår på ettermiddager og kveld, og at deltid derfor er å foretrekke for få tid til familien. På bakgrunn av intervjuene med ansatte i ulike forbund hevder Nicolaisen og Bråthen (2012) at skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid ikke alltid er så klart, og at dette skyldes at deltidsarbeid har sammensatt årsaker som trekk ved privatliv, arbeidsorganisering og arbeidskulturer.

## Ufrivillig deltid

Ufrivillig eller uønsket deltid viser til en situasjon der arbeidstaker ønsker og har kapasitet til å arbeide heltid, men ikke har tilgang på en heltidsstilling. At det ikke lyses ut eller tilbys heltidsstillinger er en forklaring på ufrivillig deltid. Dette kan igjen forklares av strukturelle forhold ved yrket og sektoren samt arbeidsgivers strategier og ønske om en fleksibel arbeidskraftreserve (Nergaard mfl. 2015).

Moland og Bråthen (2021b) finner i rapporten «Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene» at kommunenes utlysningspraksis i kommunene er en barriere mot heltidskultur. Mange kommuner fortsetter å utlyse deltidsstillinger på «autopilot» uten å vurdere alternative løsninger. Forfatterne peker på at forklaringen på dette dels ligger i trekk ved utlysningspraksisen og dels i bakenforliggende forhold som gjør det vanskelig å lyse ut hele stillinger i situasjoner der kommunen egentlig ønsker å gjøre det. Med begrensede lønnsmidler og mange ansatte som ikke vil jobbe mer enn hver tredje eller fjerde helg, ligger det ganske sterke føringer på hvordan bemanningsplanen må se ut. Det konkluderes med at denne praksisen er med på å opprettholde deltidskulturen og hindrer utviklingen av heltidskultur.

I Fafo-notatet «Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur» trekker Moland (2021) frem dagens turnussystem og arbeidstidsordninger som en sentral forklaring på utbredelsen av deltid innenfor helse- og omsorgssektoren. Med dagens organisering av arbeidstiden innenfor denne sektoren, med arbeid hver tredje helg, er tjenestene avhengig av mange små deltidsstillinger i tillegg til faste og hele stillinger for å dekke bemanningsbehovet gjennom hele uka. Dette medfører med andre ord at en del ansatte opplever å ikke bli tilbudt større stilling.

Ufrivillig deltid kan også dreie seg om at arbeidstakeren ikke har tilstrekkelig kompetanse eller kvalifikasjoner til å få en heltidsstilling (Moland og Bråthen 2019).

## Deltidskultur

Som tidligere diskutert vil det være tilfeller knyttet til den enkeltes arbeidstid som er i grenseland mellom frivillig og ufrivillig deltid. Det kan være som i eksemplet referert fra Moland (2021) der et tilbud om heltidsstilling eller større stilling har en forutsetning som ansatte ikke ønsker; det kan handle om antall helger som skal arbeides, arbeid på flere avdelinger eller tjenestesteder osv. Yssen (2024) viser til at begrepet deltidskultur kan sies å favne både tilbud- og etterspørselsforklaringer, og slik sett kan være med på å forklare hvordan både frivillig og ufrivillig deltid opprettholdes. Det refererer til en etablert kultur ved en arbeidsplass som opprettholdes av samspillet mellom organiseringen av arbeidet og ansattes preferanser. Deltidskulturer oppstår i yrker eller i en sektor der arbeidet har vært organisert basert på deltidsstillinger som opprettholdes gjennom at ansatte som ønsker deltid, velger disse yrkene. Dette sistnevnte fenomenet har ofte blitt omtalt med begrepet «deltid avler deltid» av praktikere så vel som i Fafos forskning (Nicolaisen og Bråthen 2012; Moland og Bråthen 2012a).

## Heltidskultur

Bruken av begrepet heltidskultur vokste frem tidlig på 2010-tallet. På denne tiden begynte flere norske kommuner å formulere mål om at heltid skulle være det normale i helse- og omsorgssektoren

(Bakkeli mfl. 2016; Bråthen og Moland 2019; Moland og Bråthen 2019). Det er særlig innenfor den kommunale helse og omsorgssektoren dette begrepet blir benyttet.

Moland og Bråthen (2019) har gjort en forholdvis omfattende gjennomgang av begrepet. De mener heltidskultur er en del av organisasjonskulturen i en virksomhet slik den kommer til uttrykk i verdier og handlinger hos ledere og arbeidstakere. I tabell 3 under er finner vi en skala fra 0 til 100, der en heltidsandel på 100 prosent er uttrykk for en organisasjonskultur med maksimalt omfattende bruk av heltidsansatte og en heltidsandel på 0 prosent er uttrykk for en kultur med omfattende bruk av deltidsansatte. Skalaen delt inn i intervaller etter størrelsen på omfanget av heltids- og deltidsansatte.

Tabell 3. Heltidsandeler som indikasjon på om det foreligger en svak eller sterk heltidskultur (Moland mfl. 2023b)

	Heltids- andel fra	Heltids- andel til	Indikasjon på
<b>Kultur med svært omfattende bruk av deltidsansatte</b>	0	20	
<b>Kultur med omfattende bruk av deltidsansatte</b>	21	30	
Kultur med svak overvekt av deltidsansatte	31	40	
Kultur med litt av hvert	41	60	
Kultur med svak overvekt av heltidsansatte	61	70	
<b>Kultur med omfattende bruk av heltidsansatte</b>	71	80	
<b>Kultur med svært omfattende bruk av heltidsansatte</b>	81	100	

Moland og Bråthens (2019) diskusjon av begrepet viser dessuten at også legger verdier og praksis inn i begrepet. Det er ikke nok at heltidsandelen er høy. Med heltidskultur assosieres også en praksis med godt arbeidsmiljø, god kompetanse, kontinuitet i driften og bedre tjenestekvalitet til brukerne.

## Heltid-deltid i arbeidslivet

I de neste avsnittene gjennomgås Fafo-arbeider som tar for seg ulike spørsmål knyttet til heltid-deltid, herunder i ulike bransjer. En del rapporter har vært opptatt av forhold rundt arbeidstakeren samt ulike forhold knyttet til lov- og avtaleverk. Her finner vi rapporter som f.eks. har undersøkt Tvisteløsningsnemndas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte, studert fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling, og evaluert bestemmelsen om omregnet tid for ansatte i tredelt skift og turnus (Bråten 2009; Alsos og Bråten 2011; Andersen mfl. 2013; Alsos mfl. 2023). Andre arbeider igjen har vært mer praktisk-orienterte publikasjoner som har et forholdvis avgrenset perspektiv – f.eks. evalueringer av enkeltstående tiltak.

Basert på gjennomgangen av Fafo-publikasjoner herunder tidligere kunnskapsgjennomganger på feltet (Moland 2015; Moland 2021; Yssen 2024) fremstår kommunale pleie- og omsorgstjenester som den sektoren der det har vært gjort mest arbeid med å prøve ut tiltak for å skape større stillinger og mer heltid. Særlig de siste 10-15 årene har det i mange kommuner pågått et betydelig utviklingsarbeid for større stillinger. Mange av Fafos publikasjoner de siste 15 årene er knyttet til

denne tematikken. Disse kommer vi nærmere inn på senere i notatet, men først skal vi se nærmere på arbeider som omhandler privat sektor.

I privat sektor har det vært det lavere bevissthet rundt det å bekjempe deltid sammenlignet med sammenlignet med de kommunale pleie- og omsorgstjenestene (Nicolaisen og Olberg 2013). Undersøkelser har vist at deler av privat tjenesteyting har en sterk deltidskultur, preget av økte åpningstider og varierende arbeidskraftbehov, som fører til høy bruk av deltidsansatte (Bråten og Nergaard 2011; Nergaard 2012; Olberg 2011; Olberg og Nicolaisen 2013; Moland 2015).

Bråten og Nergaard (2011) undersøker i rapporten «Heltid en rett – deltid en mulighet? Strategier for større stillinger innen privat tjenesteyting» utfordringer med deltid, små stillinger ufrivillig deltid i privat tjenesteyting, med særlig vekt på varehandel, hotell- og restaurant, transport/samferdsel, og renhold. Deltidsarbeid er utbredt i de undersøkte bransjene, og en betydelig andel av de deltidsansatte ønsker større stillinger. Forfatterne finner i sin gjennomgang av erfaringer fra fire LO-forbund innen privat tjenesteyting at det på det tidspunktet ikke fantes særlig mange prosjekter eller satsinger av den typen som finnes innen offentlig sektor og da særlig helse og sosialsektoren. I rapporten diskuteres derfor erfaringer fra fagforbund og klubber innen privat tjenesteyting med arbeider for å redusere omfanget av ufrivillig deltid. De fleste eksemplene på vellykket arbeid kommer fra lokale klubber som har arbeidet systematisk med individuelle saker eller knyttet arbeidstid til endringer i arbeidsorganisering. Videre beskrives ulike strategier som samarbeid med ledelsen og bruk av tvisteløsningsnemnda.

I rapporten «Varehandelen som inkluderingsarena» skriver Jensen og Nergaard (2017) at varehandelen er en tilnærmet kjønnsbalansert bransje. Andelen kvinner og menn er altså omtrent lik, med en liten overvekt av kvinner. Samtidig er det også det som kan omtales som en gruppe «kjernearbeidere» som har en fast og langvarig tilknytning til butikkyrket. Jensen og Nergaard (2017) finner at denne gruppen er mer kvinnedominert enn de yngre aldersgruppene, og i gruppen over 30 år utgjør kvinner over 60 prosent. Videre finner forfatterne at blant kjernearbeidere er det mer utbredt med heltid. 65 prosent i denne gruppen arbeider heltid, mens 25 prosent jobber «lang deltid», det vil si en arbeidstid på mellom 20 og 36 timer. Det er likevel klare kjønnsforskjeller. Brorparten av menn i alderen 30 år og mer jobber heltid (88 prosent), mens det gjelder for litt over halvparten (53 prosent) av kvinnene (Jensen og Nergaard 2017).

Nergaard (2012) undersøker ufrivillig deltid i varehandelen i rapporten «Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel» og ser på hvilke tiltak som kan hjelpe ansatte som ønsker større stillinger. Studien bygger på en spørreundersøkelse blant ledere og tillitsvalgte i fem varehandelskjeder. Hun finner at deltidsstillinger er utbredt i varehandelen, og ofte utgjør deltidsansatte over 60 prosent av arbeidsstyrken. Deltidsstillinger brukes for å håndtere varierende arbeidskraftbehov, spesielt på ettermiddager, kvelder og i helger. Mange ansatte ønsker større stilling, men det er ofte vanskelig for ledere å imøtekomme disse ønskene, og dette er spesielt utfordrende i mindre enheter.

Nergaard skrev i 2013 notatet "Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte?" (Nergaard 2013). Notatet er basert på spørreundersøkelser gjennomført blant om lag 950 deltidsansatte i dagligvare- og faghandel. Nergaard finner blant annet at en betydelig andel av deltidsansatte ønsker større stilling. Flere oppgir å ha forsøkt ulike strategier for å oppnå dette. Strategier som nevnes er å søke flere vakter og å søke større stillinger. Videre pekes det at det er vanlig at deltidsansatte jobber mer

enn det som er avtalt, men dette fører sjelden til varig økning i stillingsprosenten. Ansatte opplever at strategier som å arbeide på ugunstige tidspunkt eller utføre flere typer oppgaver, i varierende grad fører til større stilling.

Bråthen og Moland (2014) undersøker i rapporten «Ønsket og uønsket deltid i Posten, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet» deltidarbeid i tre virksomheter. I rapporten ser forfatterne særlig på omfanget av deltidstillinger, årsakene til at ansatte jobber deltid, samt hvilke tiltak som kan gjennomføres for å redusere uønsket deltid. De finner at i Vinmonopolet er deltidandelen høyest, der 77 prosent av de butikkansatte som jobber deltid. I Vestre Viken er deltidandelen 60 prosent blant ansatte i medisinsk og kirurgisk klinikk, mens i Posten er det samme tallet 31. Rapporten peker videre på at en betydelig andel av deltidarbeid i disse virksomhetene er uønsket. For eksempel ønsker 80 prosent av de deltidansatte i Vinmonopolet større stilling. I Posten ønsker omtrent halvparten av de deltidansatte større stilling. Hovedårsaken til deltidarbeid i Vinmonopolet og Posten er at arbeidsgiver ikke tilbyr større stillinger. Ledelsen peker på faktorer som ujevne arbeidstopper, teknologisk utvikling, og behovet for fleksibilitet som grunner til at de ikke kan tilby flere heltidsstillinger. I Vestre Viken er forklaringene mer knyttet til arbeidsmiljøet, der mange ansatte velger deltid på grunn av arbeidsbelastningen og ønsket om mer fritid. I rapporten diskuteres flere tiltak for å redusere uønsket deltid, inkludert å tilby lengre vakter, flere helgearbeidstimer, og å omorganisere arbeidet ved å utføre flere typer av oppgaver samt jobbe ved flere enheter.

Olberg og Nicolaisen (2013) skriver i rapporten «Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer» at det er særlig høy forekomst av deltidarbeid i dagligvarehandelen og i klesbransjen. De påpeker videre at det i enkelte spesialforretninger, som Vinmonopolet, er det også mye deltidarbeid. Dette er som nevnt også diskutert i mer detalj av Bråthen og Moland (2014). Videre viser Olberg og Nicolaisen til at innenfor elektronikk og byggevarer jobber over 60 prosent av de ansatte heltid, mens tilsvarende tall for kles- og dagligvarehandel ligger på 30-40 prosent. Menn jobber ofte kort deltid (i kombinasjon med studier) eller heltid, mens kvinner oftere har «halvstore» stillinger – det som gjerne omtales «lang deltid». Videre vises det til at bransjer dominert av kvinner (mat og klær) har mye deltidarbeid, mens mannsdominerte bransjer (elektronikk og byggevarer) har mest heltid. Dette er ikke alltid en «kjønns-effekt», siden kvinner i mannsdominerte bransjer ofte jobber heltid, noe som kan tyde på en «bransje-effekt» er til stede. Forfatterne diskuterer at bruken av deltid i disse næringene blant annet skyldes lange åpningstider. Enkelte arbeidsgivere ser også deltid som gunstig fordi det gir ekstra fleksibilitet i arbeidsplanleggingen. Videre pekes det på at en utvikling mot mindre enheter, som franchise, også kan føre til mer deltid. Olberg og Nicolaisen begrunner dette med at sammenliknet med større kjeder med egne HR-avdelinger, har butikksjefer i små enheter gjerne mindre kunnskap om lover og regler, og lav bevissthet om og motivasjon for å satse på store stillingsprosent og heltid.

### Hvorfor jobber så mange deltid i helse og omsorg?

I 2012 kom Fafo-rapporten, «Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?». I rapporten diskuterer Moland og Bråthen (2012a) blant annet årsakene til det høye omfanget av deltidarbeid i norske kommuner, særlig i pleie- og omsorgssektoren. I rapporten skriver Moland og Bråthen at det store omfanget av deltidansettelser i kommunesektoren må forstås i lys av profesjonaliseringen av omsorgsoppgaver. Kvinner har fra 1960-tallet gradvis blitt yrkesaktive i stort omfang, mye fordi de har fått anledning til å jobbe deltid. For mange kvinner kan også utsikter til deltid ha påvirket eget utdanningsvalg. Parallelt med at kvinner har fått anledning til å jobbe, har deltidarbeid blitt

oppfattet som det normale i denne delen av arbeidslivet. Videre vises det til at etter arbeidstidsforkortelsen på slutten av 1980-tallet<sup>8</sup> utviklet det seg en praksis med å jobbe hver tredje helg i sektoren, og at dette fremstår som den enkeltfaktoren har hatt størst betydning for sektorens store behov for deltidsstillinger. Undersøkelsen viser at de fleste som jobber deltid gjør det fordi de ønsker mer fritid. Det er også en del som oppgir omsorgsforpliktelser som grunn. Blant de deltidsansatte som ønsker større stilling, oppgis manglende tilbud fra arbeidsgiver som vanligste forklaring.

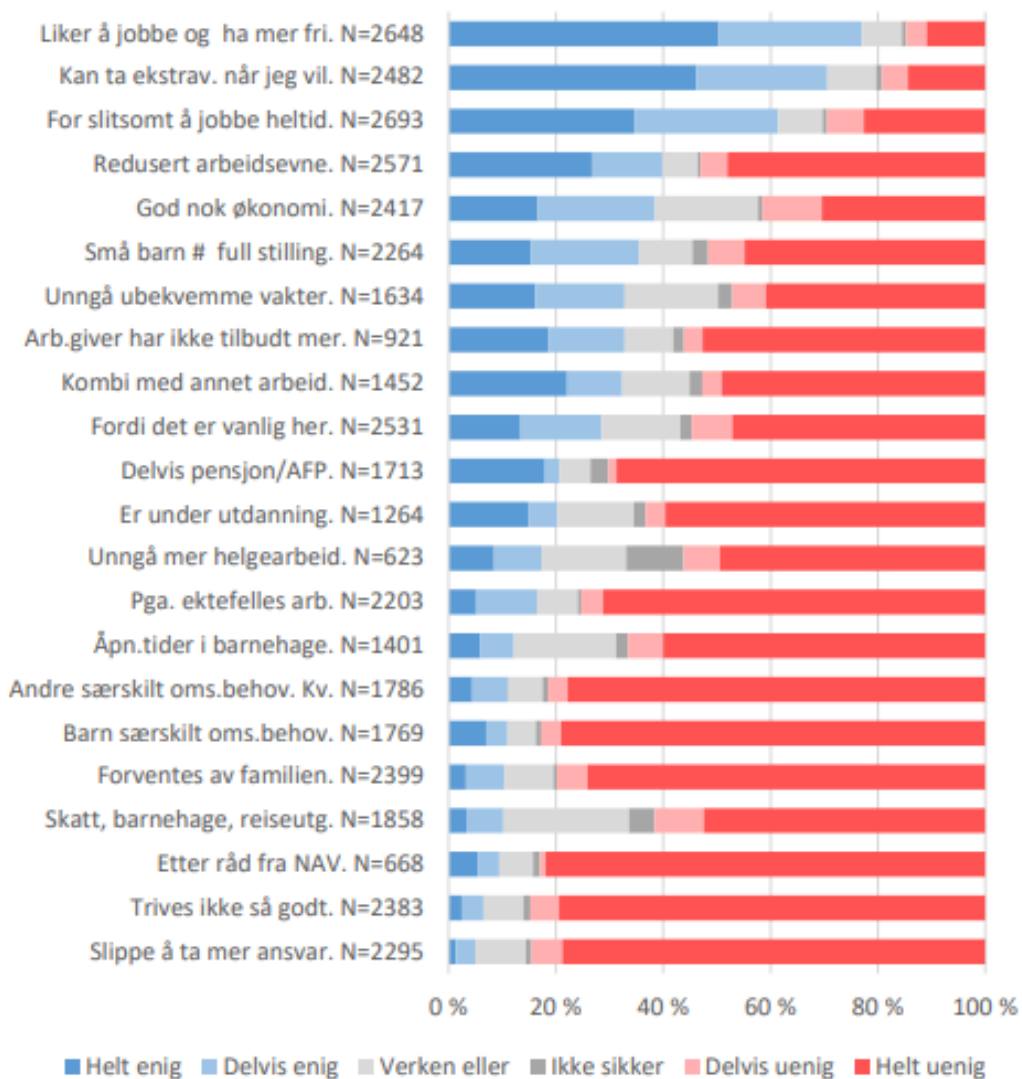
I rapporten «En ny vei mot heltidskultur» rapporterer Moland og Bråthen (2019) fra en spørreundersøkelse rettet mot ansatte i pleie og omsorg i åtte kommuner samt et landsdekkende utvalg av Fagforbundets medlemmer. I figur 4 under vises ulike grunner til deltidsarbeid slik respondentene besvarte i spørreundersøkelsen. Forfatterne ser f.eks. at blant de deltidsansatte i helse- og omsorgssektoren det en betydelig andel som velger å jobbe deltid fordi de ønsker mer fritid enn det en heltidsstilling tillater. Ifølge undersøkelsen oppgir 77 prosent av de deltidsansatte at de jobber deltid fordi de liker å jobbe, men samtidig ønsker å ha mer fritid. Denne gruppen utgjør omtrent 20 prosent av alle som svarte på undersøkelsen, og de har i gjennomsnitt en stillingsstørrelse på 67 prosent. Kvinnene dominerer i denne kategorien, noe som reflekterer kjønnsfordelingen i sektoren. Av de deltidsansatte kvinnene, svarer 1898 av 2440 at de foretrekker deltid fordi det gir dem muligheten til mer fritid. Dette tilsvarer 77 prosent av kvinnene, mens bare 4,5 prosent, eller 355 kvinner, uttrykker uenighet i denne begrunnelsen. Selv om langt færre menn svarer det samme, fordi de er så få, framstår begrunnelsen som nesten like viktig. 68 prosent av mennene som har svart på spørsmålet, er enige i at de jobber deltid fordi det er fint å kombinere med mer fritid.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Se Alsos og Bråthen (2020) og Moland (2015) for en diskusjon av arbeidstidsforkortelsen i 1986.

<sup>9</sup> I vedleggsfigur 1 i Moland og Bråthen (2019) finnes en oversikt over deltidsansattes begrunnelser for å jobbe deltid, etter kjønn.

Figur 4. Ulike grunner til deltidsarbeid (figur 5.3 i Moland og Bråthen 2019).



I rapporten «Dypdykk i deltidskulturen i fire Sørlandskommuner» undersøker Bråthen og Moland (2019) årsaker og konsekvenser av deltidsarbeid i utvalgte kommuner på Sørlandet. Studien ser på deltidskulturen i ulike sektorer, herunder helse- og omsorg, skole, barnehage, og tekniske tjenester. Deltidsarbeid er utbredt i alle fire kommuner, spesielt i helse- og omsorgssektoren, hvor deltidskulturen er omtales som sterkest. Et høyt omfang av deltidsstillinger fører til utfordringer knyttet til tjenestekvalitet, som redusert kontinuitet og mindre forutsigbare tjenester. Ledere og ansatte mener at større stillinger vil bedre tjenestene, noe som støttes av tidligere forskning. Videre pekes det på at deltidsansatte ofte er mindre integrert i arbeidsmiljøet og krever mer oppfølging fra ledere.

Selv om mange deltidsansatte i de fire kommunene jobber deltid av eget ønske, er det også en betydelig andel som opplever ufrivillig deltid. For noen ansatte er deltid en foretrukket løsning. Mange av de deltidsansatte jobber deltid fordi de ønsker mer fritid enn det en heltidsstilling gir. Disse ansatte verdsetter fleksibiliteten som deltid gir, inkludert muligheten til å ta ekstravakter når det passer dem. Flexibiliteten lar dem opprettholde en balanse mellom arbeid og fritid, med en fast

grunninntekt og muligheten til å tjene ekstra når det er ønskelig. En del deltidsansatte rapporterer at de ofte føler seg psykisk slitne, spesielt de som jobber i NAV, skolesektoren og sosiale tjenester. For de fleste som frivillig jobber deltid i de fire Sørlandskommunene, er ikke personlig økonomi den primære motivasjonen. I intervjuer nevner mange at familien har tilstrekkelig inntekt, og flere kvinner peker på at deres ektefeller tjener nok til at deltidsarbeid ikke er et økonomisk problem. For noen er det et bevisst verdivalg å redusere levestandarden noe for å få mer tid med familien. Det er vanlig blant deltidsansatte å ha fri hver onsdag, noe som gir dem mer tid med barna, og dette blir sett på som en stor fordel. I flere av kommunene er det i tillegg en fire dagers skoleuke for småskolebarn (fri hver onsdag), og i en av kommunene er det heller ikke SFO-tilbud denne dagen. Dette fører til at foreldre som ellers kunne tenke seg å jobbe heltid, ofte er hjemme på onsdager for å passe barna. For noen har denne fridagen blitt en vane som de har valgt å opprettholde selv etter at barna har vokst opp, for å få tid til praktiske gjøremål og egne aktiviteter som trening o.l. Dette er funn som er i overensstemmelse med hva Nicolaisen og Bråthen (2012) fant i sin rapport om frivillig

## Heltidshjulet

I deler av Fafos forskning på heltid-deltid, særlig innenfor helse- og omsorgssektoren<sup>10</sup>, har man vært opptatt å undersøke hvilke forhold som endrer seg med flere store stillinger og mer heltid, kort sagt hva er gevinstene ved mer heltid? Ofte vises det til gevinster med utgangspunkt i følgende fire perspektiver: arbeidstakerperspektivet, arbeidsgiverperspektivet, brukerperspektivet og samfunnsperspektivet (Moland 2009; Moland 2015; Moland 2021).

Moland (2021) peker på at arbeidet med å få flere større stillinger innen helse- og omsorgssektoren startet for rundt 30 år siden, da fagforeningene arbeidet mot ufrivillig deltid og for flere store og faste stillinger. Myndighetene og partene i arbeidslivet fulgte opp med lovendringer og avtaler som skulle gjøre det enklere for deltidsansatte å få større stilling. På dette tidspunktet ønsket en del arbeidsgivere å opprettholde et betydelig antall deltidsstillinger, noe som resulterte i at selv om noen deltidsansatte fikk større stillinger, ble nye ansatte rekruttert inn i små deltidsstillinger, slik at det totale antallet deltidsansatte forble høyt. Noen år senere begynte enkelte kommuner å prøve ut nye tiltak som f.eks. ulike former for ønsketurnuser (Moland 2015). Disse tiltakene var primært ment å være attraktive for ansatte, men førte ikke nødvendigvis til flere store stillinger. De senere årene har heltidsspørsmålet utviklet seg fra kun å være et spørsmål om arbeidstakerrettigheter til også å bli et spørsmål om bedre drift av helse- og omsorgstjenester, bedre ressursutnyttelse og bedre tjenestekvalitet for brukerne.

Moland (2015) har samlet disse perspektivene i modellen «heltidshjulet», som viser hvordan gevinster fra heltid for ansatte, brukere og ledere både sammenfaller og forsterker hverandre. Modellen fremhever hvilke endringer i bemannings- og arbeidstidsplaner samt stillingsstørrelser som er nødvendige for å oppnå disse fordelene. Heltidshjulet er illustrert i figur 5.

Arbeidstakerperspektivet handler om de gevinstene ansatte oppnår ved heltidsstilling. Større stillinger gir mer forutsigbare arbeidsforhold, bedre økonomi, og rettigheter som pensjon. I helse- og omsorgssektoren, hvor deltidsansatte ofte tar på seg ekstravakter for å tjene opp en fulltidslønn, vil

---

<sup>10</sup> Men også innenfor andre deler av arbeidslivet har heltidshjulet vist seg relevant jf. Bråthen og Moland (2014) og Moland (2015).



heltid bidra til bedre balanse mellom arbeid og fritid. Heltidsstillinger kan også skape et bedre arbeidsmiljø, sterkere kollegialt fellesskap og muligheter for faglig utvikling.

Arbeidsgiverperspektivet legger gjerne vekt på drifts- eller effektivitetsgevinster for den enkelte arbeidsplass. Heltidsansatte kjenner både arbeidsplassen og kollegaer godt, og jobber derfor mer selvstendig og kan ta mer ansvar. Ledelsen kan også ha bedre oversikt når færre ansatte deler årsverk, noe som gir tid til tettere personaloppfølging og andre lederoppgaver. Heltidsansatte har lavere turnover, noe som fører til færre opplærings- og rekrutteringskostnader. I tillegg nevnes gjerne stabiliteten som følger med heltidsansatte bidrar til mindre uro på arbeidsplassen.

Brukerperspektivet understreker at en heltidskultur kan gi kvalitetsgevinster for de som mottar tjenestene. I velferdsyrker som helse, barnehage og skolefritidsordning, vil færre ansatte ofte gi større forutsigbarhet og kontinuitet for brukerne. Dette skaper trygghet og forbedret kvalitet på tjenestene.

Samfunnsperspektivet knytter seg gjerne til likestilling og samfunnets behov for arbeidskraft. Dette gjelder særlig innen helse- og omsorgssektoren, som står overfor store bemanningsutfordringer. Å øke andelen heltidsansatte blir sett på som en viktig strategi for å kunne møte disse utfordringene. Behovet for stabil og kompetent arbeidskraft gjelder selvsagt også i andre sektorer.

Figur 5. Heltidshjulet (Moland 2015)



Heltidshjulet er illustrert som et kakediagram med ulike variabler: kvalitetsvariabler for brukerne (grønn), arbeidsmiljøvariabler for ansatte (rød), og effektivitetsvariabler knyttet til drift (blå), som

også er viktige for gode tjenester og et godt arbeidsmiljø. Videre er kakediagrammet plassert på en base som viser at det økende behovet for kompetanse og arbeidskraft i fremtiden (samfunnsperspektivet). Ved å gjøre om deltidsstillinger til heltidsarbeid og få mer arbeidstid ut av hver ansatt, vil kommunene kunne møte fremtidens etterspørsel etter tjenester mer effektivt (Moland og Bråthen 2012a; Moland 2021).

### Tiltak for økt heltid

Som tidligere diskutert i dette notatet har det vært en svak økning i heltidsandel og gjennomsnittlig stillingsstørrelse i det norske arbeidslivet fra 2015. Samtidig har det vært en rekke store og små satsninger for økt heltid og redusert deltid i denne perioden, spesielt i kommunale helse- og omsorgstjenester. Noen avdelinger, virksomheter og kommuner har hatt en større økning enn det nasjonale gjennomsnittet. I tillegg til lokale og kommunale satsninger har flere nasjonale programmer blitt igangsatt og avsluttet, som blant annet Saman om ein betre kommune (Bakkeli mfl. 2016), Ufrivillig deltid (Moland 2015) og TØRN (Bråthen og Moland 2024). Flere av disse prosjektene og programmene har enten blitt forsket på spesielt eller inngått som case i større studier. I Fafo-publikasjonene fra disse programmene har det ofte vært lagt vekt på å beskrive og evaluere tiltak som kan bidra til å få til flere helt til flere store stillinger og heltid. I tillegg til å være opptatt av tiltakenes effekt på heltidsandeler og gjennomsnittlige stillingsstørrelser, har også forskningen gjerne vært opptatt av hvilke følger tiltakene har hatt for arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og for den enkeltes arbeidstaker.

Moland og Bråthen (2012a) drøfter en rekke tiltak for å øke andelen heltidsstillinger i kommunale pleie- og omsorgstjenester. Forfatteren diskuterer hvordan en slik økning kan bidra til bedre tjenester, et bedre arbeidsmiljø og økonomisk bærekraft. Det argumenteres for at dersom kommunene skal kunne møte fremtidens utfordringer i pleie- og omsorgssektoren, må kommunene i større grad er nødt til å tilby flere heltidsstillinger. Rapporten gjennomgår flere tiltak som kan bidra til å redusere deltidsandelen i kommunene. Tiltak som økt grunnbemanning, langturnuser og vikarpool har vist seg å være effektive, men forfatterne viser samtidig til at det er nødvendig med god forankring blant ansatte, tillitsvalgte og ledelse for at disse skal lykkes. Et sentralt bidrag fra denne rapporten var en bred sammenstilling av ulike tiltak som ulike kommuner har forsøkt i sitt heltidsarbeid.

I Yssen (2024) finnes en sammenfatning av ulike tiltak som tar sikte på å øke heltidsandelen. Det store flertallet av tiltakene i kunnskapsgjennomgangen er hentet fra studier av kommunale helse- og omsorgstjenester. Her fremgår det at Fafo har vært et sentralt forskningsmiljø i denne kunnskapsproduksjonen. I gjennomgang kategoriseres utprøvde tiltak under fire tematiske overskrifter. Disse vil også danne grunnlag for inndelingen i den kommende diskusjonen. I de neste avsnittene vil vi gjennomgå tiltak og løsninger på heltid-deltidsområdet som har vært prøvd ut og evaluert og analysert i Fafo-publikasjoner. Brorparten av tiltakene som beskrives er prøvd ut i helse- og omsorgssektoren. Enkelte erfaringer med tiltak fra andre sektorer nevnes også.

## Ny rekrutterings- og utlysningspolitikk

Under dette overskriften refereres det blant annet til Moland og Bråthen (2021b) tidligere beskrevne rapport «Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene». Moland og Bråthen finner at utlysningen av deltidsstillinger, ofte med desimaler, følger av at det er det som får turnusen til å gå opp, samt at ledere sjelden bryter med innarbeidede praksiser. I rapporten vises det til at det i mange kommuner ofte utlyses stillinger uten at det gjøres vurderinger av alternative løsninger. Dette kan føre til en automatisk videreføring av eksisterende bemanningsplaner. Stillinger lyses der ofte ut basert på tidligere praksis, uten nødvendigvis å ta en ny vurdering av tjenestestedets faktiske behov eller muligheter for å gjøre endringer. Dette innebærer ofte bemanningsplaner som ble utformet av tidligere ledere, videreføres uten endringer. Videre vises det til at ny utlysningspraksis alene ikke er nok for å skape bærekraftige heltidsarbeidsplasser. For å få til dette også måten arbeidet og arbeidstiden organiseres på endres.

## Ny organisering av arbeidstiden

Under denne overskriften er det særlig bruken av turnusen med lange vakter som diskuteres. Langturnuser er ordninger som innebærer at ansatte jobber lengre vakter enn den tradisjonelle turnusens 7,5 timers vakter. Det er typisk snakk om vakter på 10 til 15 timer, men de kan også gå over et helt døgn. Da kalles det gjerne «medlevertturnus» eller «heldøgnsturnus» (Olberg og Pettersen 2015; Olberg 2010; Seip 2009). Det kan gjøres lokale avtaler mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver på vakter opp til 12,5 timer, men for vakter på over 12,5 timer må man søke om godkjenning av et fagforbund med innstillingsrett (Alsos mfl. 2022; Stokke mfl. 2010).

Langturnuser deles gjerne inn i ulike kategorier basert på antall lange vakter og kombinasjonen av lange og ordinære vakter i løpet av en arbeidsperiode (Moland og Bråthen 2012b). Disse kategoriene inkluderer «kort langturnus», «moderat langturnus» og «lang langturnus». En (lang) langturnus innebærer langvakter på for eksempel 10–13 timer daglig i fem eller flere dager i strekk, og med lengre friperioder, mens en kort variant innebærer langevakter kun i helgene og med ordinære vakter i ukedagene (Moland 2021; Moland og Bråthen 2012b). En sentral Fafo-referanse når det kommer til utprøving av turnuser med lange vakter er rapporten «Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke» (Moland og Bråthen 2012b). I dette arbeidet evalueres utprøvingen av alternative arbeidstidsordninger innen tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke i fem bofellesskap i Bergen kommune. Forfatterne finner at gjennom sine forsøk har tjenestestedene oppnådd gode resultater med hensyn til sine ambisjoner om bedre kvalitet til brukere, en mer effektiv tjeneste med kompetente og stabile medarbeidere og et godt arbeidsmiljø med lite fravær.

Moland mfl. (2023b) skriver at en viktig forutsetning for at langvakter skal fungere og ikke ende opp med rovdrift på ansatte, er at turnusen skjer i tråd med lokale forutsetninger og i henhold til norsk lov- og avtaleverk. Forfatteren bruker begrepet «Langvakter på norsk», og en slik modell innebærer at turnusene er satt opp av ansatte og ledere i fellesskap og kvalitetssikret av tillitsvalgte lokalt, ofte også sentralt. Videre fremheves det som viktig at langvakter ikke må settes opp eller anses som en dobbelt vakt, der en dagvakt i høyt tempo etterfølges av kveldsvakt. Vaktene er tvert imot planlagt

slik at arbeidstempoet kan settes ned, blant annet ved at oppgaver kan utføres til riktig tid, med færre avbrudd og med ansatte som kjenner hverandre.

Bruken av lange vakter synes å bli mer utbredt innenfor helse- og omsorgssektoren. Yssen mfl. (2023) finner i sin spørreundersøkelse blant sykepleierledere at den korte varianten av langturnuser med lange vakter i helgen og ordinære vakter i hverdagen synes mest utbredt.

Bruken av lange vakter kan være en løsning på ubalansen i arbeidstimer mellom helg og ukedager som oppstår når alle ansatte skal jobbe heltid innenfor en tradisjonell turnus (Moland 2021; 2024). Moland (2021; 2024) har laget en fremstilling av ulike turnusmodellens heltidspotensial. Denne fremstillingen ser vi i tabell 4. I modellen skilles det mellom modeller med tradisjonelle vakter og ulike former for lange vakter. Ifølge Moland vil ikke den første modellen (modell 1), som er den mest utbredte i helse- og omsorgstjenestene, kunne brukes dersom målet er å utvikle en heltidskultur der heltidsandelen blant helsefagarbeidere og sykepleiere er på over 70–80 prosent. En omlegging av turnus er derfor nødvendig for å lykkes med heltidskultur. Som det kommer frem av tabell 4 er den tradisjonelle turnusmodellen avhengig av flere små stillinger. Uten endringer i arbeidstidsordninger eller fleksible bemanningsløsninger, må antall årsverk dobles for at alle skal kunne jobbe heltid. Ved å innføre langvakter hver fjerde helg, kan én heltidsansatt dekke opp flere helgetimer enn ved å jobbe normale vakter hver tredje helg (modell 1 sammenlignet med modell 4). Dette kan øke antall heltidsstillinger uten å avhengighet av vikarer og «helgestillinger», eller å måtte øke bemanningen betydelig. Moland (2021) peker på at langvakter som er organisert på god måte, gir store gevinster sammenlignet med de tradisjonelle turnusene, og at langvaktsturnusene stort sett gir stillingsstørrelser som er 15–20 prosentpoeng høyere. For en nærmere forklaring på hvordan de syv idealtypiske turnusmodellene slår ut på bemanningsbehov, helgearbeid og stillingsstørrelse, se Moland (2021; 2024).

Tabell 4. Turnusmodeller, stillingsstørrelser og kostnader ved å etablere større stillinger (Moland 2024)

Turnusmodell	Antall helger	Vaktlengde	Alle jobber heltid	Alle har samme deltidsprosent	Halvparten jobber hhv. heltid/deltid
Modell 1	Hver 3. helg	Tradisjonell vaktlengde, alle vakter	24 årsverk 24 heltid 100 %	12 årsverk 0 heltid 49 %	14 årsverk 12 heltid 56 %
Modell 2	Hver 3. helg	Langvakt helg og ukedager	12 årsverk 12 heltid 100 %	10 årsverk 0 heltid 85 %	10 årsverk 6 heltid 85 %
Modell 3	Hver 4. helg	Langvakt helg og ukedager	16 årsverk 16 heltid 100 %	10 årsverk 0 heltid 64 %	10 årsverk 8 heltid 64 %
Modell 4	Hver 4. helg	Langvakt helg, tradisjonell vakt ukedager	16 årsverk 16 heltid 100 %	12 årsverk 0 heltid 73 %	12 årsverk 8 heltid 73 %
Modell 5	Hver 2. helg	Tradisjonell vaktlengde, alle vakter	16 årsverk 16 heltid 100 %	13 årsverk 0 heltid 73 %	13 årsverk 8 heltid 73 %
Modell 6	Hver 4. helg	Tradisjonell vaktlengde, alle vakter	32 årsverk 32 heltid 100 %	12 årsverk 0 heltid 37 %	18 årsverk 16 heltid 55 %
Modell 7	Hver 4. helg	Døgnturus, Medleverturmus	Lavt deltidsbehov, ikke eksakt beregnet		

Videre diskuteres såkalte årsturnuser og kalenderplaner. En årsturnus eller kalenderplan skiller seg fra tradisjonelle rullerende turnusplaner ved at de planlegges for en lengre periode, fra 18 uker til opptil et år. Kalenderplaner inkluderer et samarbeidselement, hvor ansatte kan ønske seg vakter og bidra til å utforme sin egen turnus. Slike kalenderplaner kan fungere som et heltidstiltak ved at man i større grad kan planlegge for kjent fravær og dekke dette med faste ansatte (Moland mfl. 2023a, 2023b; Yssen 2023).

Moland (2015) omtaler i rapporten «Større stillinger og bedre drift» erfaringer fra programmet «Ufrivillig deltid». De fleste erfaringene kommer fra helse- og omsorgstjenestene, men andre sektorer er også diskutert. Et eksempel er hentet fra Plantasjen i Skedsmo der man valgte å prøve ut gjennomsnittsberegning over 52 uker i arbeidstidsplanleggingen. Evalueringen viser at med gjennomsnittsberegning fikk de ansatte trygghet i form av kontraktsfestet fast stillingsbrøk og stabil inntekt gjennom hele året. Plantasjen på sin side beholdt kompetente ansatte, unngikk kostnader som følge av høy turnover og fikk forutsigbare lønnskostnader gjennom året. Flere medarbeidere fikk økt sin stilling gjennom forsøket, og økningen i avtalt stillingsstørrelse tilsvarte omtrent den tiden de faktisk jobbet. De fikk med andre ord omgjort uforutsigbar merarbeidstid til fast stilling.

Samarbeidsturnus er annet tiltak som diskuteres i flere Fafo-arbeider. Samarbeidsturnus er arbeidstidsordninger der de ansatte innenfor visse rammer setter opp turnusen selv (Seip mfl. 2019). Selv om samarbeidsturnus alene har få dokumenterte effekter på heltidsandeler, framstår det som et populært tiltak blant ansatte, og derfor også som et nyttig tiltak eller virkemiddel for å lykkes med nye turnuser og vaktlengder (Moland 2015; Seip mfl. 2019; Yssen mfl. 2023).

I rapporten «Arbeidstidsforsøk i tre statlige etater: Fleksivakter, 12-timersvakter og samarbeidsturnus», undersøker Seip mfl. (2019) tre ulike arbeidstidsordninger i Kriminalomsorgen, Luftforsvaret og Tolletaten. Forfatterne beskriver et forsøk med samarbeidsturnus i Tolletaten i Østfold. Samarbeidsturnusen, som ble prøvd ut ved Ørje tollsted, ga de ansatte større innflytelse over sin egen arbeidstid, noe som førte til høyere trivsel og bedre arbeidsmiljø, samt bedre balanse mellom arbeidsliv og fritid. Tolletaten oppnådde også økt effektivitet og bedre samarbeid blant de ansatte. Videre ble det innført fleksivakter i fem fengsler. Fleksivakter innebærer en forlengelse av en vanlig vakt på inntil 15 timer. De ekstra timene som arbeides skal senere avspaseres. Evalueringen viste at denne ordningen ble positivt mottatt av de ansatte, som satte pris på den økte fleksibiliteten og bedre balansen mellom arbeid og fritid. I Luftforsvaret ble 12-timersvakter innført ved brann-, rednings- og plasstjenestene på tre flyplasser. Dette tiltaket ble positivt mottatt av de ansatte, som opplevde bedre kontroll over sin egen arbeidstid, og det bidro til et forbedret arbeidsmiljø.

## Nye bemanningsløsninger

Nye bemanningsløsninger handler om nye måter å planlegge bemanning og organisere personalet på. Dette dreier seg f.eks. om å få på plass nye rutiner for bemanningsplanlegging. Flere arbeider har vist at rutiner for tjenestestyrt bemanningsplanlegging kan gi det bedre samsvar mellom bemanning og tjenestebehov (Moland mfl. 2023; Yssen mfl. 2023). Yssen mfl. (2023) finner f.eks. at det gir førstelinjeledere bedre oversikt over hvilke behov og ressurser man har og muliggjør mer langsiktig planlegging. Videre handler dette om å øke den faste bemanningen basert på oversikt og analyser av fraværmengden i kommende perioder. Dette gjøres hovedsakelig gjennom å flytte midler fra vikar- til fastlønnsbudsjett (Moland 2024).

Nye bemanningsløsninger omfatter også varianter av tiltak som innebærer at ansatte jobber på tvers av ulike avdelinger eller tjenestesteder (Moland 2009; Moland og Bråthen 2021a). Flerpoststillinger, ressursvakter, vikarpool, flåtearbeid og bemanningsenheter er alle varianter av dette. Felles for slike ordninger er at ansatte har en fast og planlagt arbeidstid, men at de ikke vet hvor de skal arbeide når de er satt opp på vakt. Gjennom å dele personalressurser på tvers av ulike avdelinger kan arbeidstakere gi deltidsansatte større stillinger og større økonomisk forutsigbarhet samtidig som de beholder fleksibilitet og har ansatte tilgjengelig for å dekke fravær eller variasjoner i bemanningsbehov. I sluttevalueringene for programmene «Saman om ein betre kommune» og «Ufrivillig deltid» konkluderes det med at jobbe-på-tvers-løsninger som vikarpooler er et av tiltakene som har vært mest effektive for å etablere større stillinger (Bakkeli mfl. 2016; Moland 2015).

Virksomheten Securitas Aviation og butikker fra kjedene Meny og Ultra var også med i «Ufrivillig deltid»-programmet. Moland (2015) skriver at disse to virksomhetene skiller seg fra kommunene og helseforetakene ved at de representerer sektorer der det finnes liten dokumentasjon av forsøk på arbeidsplassene. I utviklingsarbeidet gikk en av butikkene bort fra en praksis der den enkelte

avdelingsleder la opp turnusen, og over til et opplegg der arbeidstider og arbeidsoppgaver ved flere avdelinger ble sett i sammenheng. Dette medførte at elleve deltidsansatte fikk hel stilling. I den andre butikken fikk også flere deltidsansatte heltidsstillinger gjennom samme fremgangsmåte. Målet med utviklingsarbeidet for Securitas Aviation var å øke andelen heltidsansatte i bedriften og redusere antall ufrivillig deltidsansatte. Virksomheten endte med å prøve ut et system for å gi ansatte større stillinger gjennom planlagt «overbooking» som erstatning for løpende bruk av ekstravakter. Dette innebærer at flere ansatte settes opp på vakt enn det i utgangspunktet skal være. Tanken var at disse ansatte skulle kunne dekke arbeidskraftbehovet dersom det skulle skje noe uforutsette. Tiltaket omtales i rapporten som vellykket, og at man gjennom dette tiltaket lykkes med å gi flere deltidsansatte hele stillinger.

Flere heltidssatsninger og prosjekter har sett kompetanseutvikling og heltidskultur i sammenheng. Det vises blant annet til eksempler på kommuner der arbeidet med ny oppgavedeling<sup>11</sup> har ført til større stillinger (Bråthen og Moland 2023; 2024). Dette har blant annet fått mye oppmerksomhet i KS-programmet TØRN. Bråthen og Moland (2023) argumenterer for at heltidsstillinger eller store deltidsstillinger er sentralt for at virksomheter skal lykkes med ny oppgavedeling. Mange små stillinger fører ofte til fattige læringsmiljøer. Dette kommer av at slike arbeidsplasser ofte har mange ansatte uten helsefaglig bakgrunn, og at mange deltidsansatte ikke har så stor interesse for faglig utvikling. Selv de deltidsansatte som ønsker å utvikle seg faglig, er ofte ikke nok til stede på jobb til å kunne bygge opp nødvendige ferdigheter eller påta seg mer ansvar. Derfor er det viktig at ansatte som får nye oppgaver gjennom oppgavedeling, jobber i større stillinger.

## Andre tiltak

Både i «Ufrivillig deltid» (Moland 2015) og i «Saman om ein betre kommune» (Moland mfl. 2015) var det flere kommuner som innførte såkalte «hinkehelger» som et tiltak for å øke stillinger og sikre bedre bemanning i helgene. Hinkehelger innebærer at man legger til noen ekstra helger i tillegg til de faste helgene i turnusplanen. Dette kan for eksempel dreie seg om å arbeide én ekstra helg i løpet av en turnusperiode på seks uker, eller et visst antall helger i løpet av et år i en årsturnus. Moland (2015) beskriver i sin evaluering av «Ufrivillig deltid» at slike tiltak i hovedsak hadde liten tilslutning blant ansatte.

## Avsluttende om tiltak

Fafos forskere på heltid-deltids feltet har de siste 15 årene har kommet med en rekke rapporter som analyser og forklarer hvorfor det er viktig med heltidsstillinger og store stillinger for ansatte, brukerne og for effektiv drift. Mye av Fafos forskning har satt søkelys på tiltak som kan fremme større og hele stillinger. Mesteparten av denne forskningen dreier seg om ulike turnusordninger, arbeidstidsmodeller og fleksible bemanningsløsninger. Det finnes også noen studier som ser på rekruttering og ny organisering av arbeidsoppgaver. De siste årene har også enkelte studier analysert

---

<sup>11</sup> Ny oppgavedeling innebærer en omfordeling av oppgaver mellom ulike yrkesgrupper.

de økonomiske effektene av å velge mer heltid, samt kostnader og virkninger av høyt vikarbruk (Moland og Schanche 2019; Moland mfl. 2023a; 2023b).

Fafos publikasjoner illustrerer at det med tiden har kommet en relativt omfattende «verktøykasse» med tiltak for arbeidsplasser som ønsker å etablere flere hele og store stillinger. Dette gjelder særlig innenfor helse- og omsorgssektoren i norske kommuner. De fleste av disse tiltakene ser ut til å ha positive effekter for både brukere, ledere og ansatte, men det finnes også unntak. Fleksible ordninger for arbeidstid og arbeidssted som ikke gir de ansatte tilstrekkelig forutsigbarhet, eller som mangler faglig og sosial tilhørighet, kan ha negative konsekvenser for de ansatte, og trolig også for brukerne. Negative konsekvenser for ansatte av fleksible ordninger for arbeidssted diskuteres mer inngående i rapporten «Heltids- og deltidsansettelser i sykehusene» (Moland og Bråthen 2021a).

En del av «verktøykassen» som har fått mye oppmerksomhet de seneste årene er langturnus. Yssen (2024) hevder i sin gjennomgang at studier av norske forsøk med langturnus i helse- og omsorgssektoren i hovedsak visert at dette ofte fungerer godt for å skape større og hele stillinger uten store negative konsekvenser. Flere casestudier konkluderer med at overgangen fra vanlige vakter til langvakter, enten i helgene eller både på ukedager og i helgene, bidrar til en mer stabil bemanning, høyere faglig kompetanse, og økt kontinuitet. Den mest vellykkede modellen for «langturnus på norsk» synes å være basert på grundige samarbeidsprosesser i forkant av innføringen, hvor det inngås lokale avtaler som sikrer rutiner for hvile mellom vaktene og pauser under vaktene. Det er også viktig å kombinere langturnus med andre tiltak som fremmer en robust og stabil bemanning med færre vikarer. Dette sikrer at arbeidsmengden og tempoet under en langvakt ikke blir utmattende, og dermed kan gjennomføres med høy kvalitet (Moland mfl. 2023b; Moland 2024).

Ifølge Moland (2021) kjennetegnes de beste tiltakene for å oppnå heltidskultur av godt partssamarbeid, fleksibilitet for flere løsninger knyttet til helgehypypighet og vaktlengder, bruk av årsplaner og samarbeidsturnus/ønsketurnus for fleksibilitet og forutsigbarhet, men også vikarpooler som preges av mindre ressurslag med faste og godt kvalifiserte ansatte.

Praktisering av kombinasjoner av tiltak og godt partsamarbeid gjenfinnes i analysen av «best case» kommuner i Finnmark. I rapporten «Heltid i Nord – hvorfor lykkes Finnmark?» undersøker Moland og Lien (2013) hvorfor kommuner i Finnmark har dobbelt så mange heltidsansatte som gjennomsnittskommunen i Norge. Forfatterne finner at selve tanken om heltidsarbeid står sterkt i mange finnmarkskommuner. En stor andel kvinner jobber heltid, fordi de både kan og vil. Arbeidsgiverne tilbyr heltidsstillinger fordi de trenger arbeidskraften. Sykepleiere, en del helsefagarbeidere og tilflyttere er særlig interessert i store stillinger. Det finnes imidlertid også en gruppe ansatte, spesielt blant helsefagarbeidere og ufaglærte, som jobber ufrivillig deltid. Moland og Lien mener kommunene i Finnmark har oppnådd høy andel heltidsansatte både gjennom tradisjonelle turnusløsninger og ved å innføre alternative arbeidstidsordninger. Finnmarkskommunene har forsøkt flere ulike tiltak som kombinasjonsjobbing, langturnuser, løsninger med mer helgearbeid. Økonomiske insentiver spiller en viss rolle, men den viktigste faktoren er viljen fra begge parter til å strekke seg for å skape en heltidskultur. Rapporten konkluderer med at dersom andre kommuner ønsker å lære av Finnmark og jobbe for en heltidskultur, må de være villige til å utfordre eksisterende normer og organisasjonskultur, og satse på heltid som en mer rasjonell og effektiv måte å drifte tjenestene på.



## Bærekraftige arbeidsmiljø og «den gode vakta»

De siste årene har flere av Fafos bidrag knyttet til heltid-deltid studert såkalte «bærekraftige arbeidsmiljøer». Med dette menes arbeidsmiljø der ansatte klarer arbeide heltid til naturlig pensjonsalder, opplever arbeidsglede, tilhørighet og mestring, har forutsigbar lønn, arbeidstid og fritid mv. (Moland 2021). Denne forskningen er i all hovedsak basert seg på studier innenfor kommunal helse- og omsorgssektor – en kvinnedominert sektor med høy deltidsandel og høyt sykefravær.

Tidligere Fafo-undersøkelser har også vist at høyt sykefravær og lav heltidsandel er to av de største utfordringene norske kommuner har som arbeidsgivere. Helse- og sosialtjenestene har betydelig høyere sykefraværsprosent enn samtlige andre næringer. Samtidig er helse- og sosialtjenestene av næringene med høyest andel deltidsansatte. Norberg-Schultz (2023)<sup>12</sup> viser til statistikk for sykefravær i den kommunale helse- og omsorgstjenesten og fylkeskommunal tannhelsetjeneste, på tvers av ulike individkennetegn, arbeidstid/stillingsprosent og et utvalg virksomhetskennetegn. Forfatteren finner at sykefraværet i omsorgstjenesten er høyere for lønnstakere i heltidsstillinger, sammenliknet med lønnstakere som jobber deltid. Sykefraværet i omsorgstjenesten øker også med stillingsstørrelse. Dette er ikke tilfellet i sykehustjenester. Sykefraværet er høyere for lønnstakere som jobber turnus, sammenliknet med øvrige lønnstakere. Dette gjelder alle tjenester. Sykefraværet er høyest for sykepleiere i omsorgstjenesten. Dette kan skyldes en relativt høy andel ufaglærte i omsorgstjenesten, og høyere arbeidsbelastning for sykepleierne i denne tjenesten, sammenliknet med sykepleiere i sykehustjenester. Oslo skiller seg ut med noe lavere sykefravær i omsorgstjenesten. Ellers er det kun små geografiske variasjoner i sykefraværet. Det er en tendens til at sykefraværet er lavere i virksomheter med høyere heltidsandel, men også her er forskjellene små

Tidligere i dette notatet har vi vist til en spørreundersøkelse i Moland og Bråthen (2019), som finner i sin undersøkelse blant ansatte i pleie og omsorg i åtte kommuner samt et landsdekkende utvalg av Fagforbundets medlemmer at ca. 60 prosent av de deltidsansatte gjør dette fordi de synes at det er for slitsomt å jobbe heltid. Sett i lys av andre undersøkelser er det nærliggende å koble dette til en krevende turnus med lav bemanning, mange små stillinger og høy vikarbruk. I spørreundersøkelsen til Moland mfl. (2023b) ble ledere og tillitsvalgte bedt om å ta stilling til flere påstander om arbeidsmiljø og stillingsstørrelse. I undersøkelsen oppga 90 prosent av de spurte har sagt seg enten helt eller delvis enig i påstanden om at flere store stillinger har styrket arbeidsmiljøet. 80 prosent har sagt seg enig i at ansatte i store stillinger er mer engasjert i jobben. Ca. 10 prosent sa seg enig i at flere store stillinger har økt sykefraværet, men langt flere, 60 prosent, sa seg derimot uenig i den samme påstanden.

Moland mfl. (2023b) hevder at som følge av at få fast ansatte er på vakt, setter det særlige krav til de faste som faktisk er på jobb. Dette kan igjen føre til høy arbeidsbelastning for de faste som jobber i helgene. Vi vet fra tidligere forskning at høy arbeidsbelastning kan påvirke ansattes opplevelse av stress og evne til å yte tjenester av høy kvalitet. Dette er lite effektivt for tjenesten sett under ett. Moland mfl. (2023b) diskuterer dette mer inngående i rapporten «Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester». Her beskriver forfatterne blant annet hvordan omfattende bruk av

---

<sup>12</sup> Norberg-Schultz (2023) er utgitt som et notat i publikasjonsserien til virksomheten Samfunnsøkonomisk analyse. Dette notatet er likevel inntatt i denne gjennomgangen fordi det inngår som en delleveranse av det Fafo-styrte prosjektet som evaluerer Kompetanseløft 2025.

eksterne vikarer, ekstrahjelper og ansatte i små stillinger kan påvirke på arbeidsmiljøet på en uheldig måte. Ledere og faste ansatte opplever at mye tid går med til opplæring og kontinuerlig veiledning av tilkallingsvikarer og personell fra vikarbyråer. Dette fører til en belastning på arbeidsmiljøet, ettersom det er færre faste medarbeidere på vakt, noe som reduserer antallet som kan håndtere de mest krevende oppgavene.

Moland (2024) viser til at det finnes flere definisjoner på hva som kjennegener et godt arbeidsmiljø og et helsefremmende arbeidsmiljø, og hvilke faktorer som forutsettes for å utvikle slike miljøer. I rapporten «Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk i omsorgstjenesten» retter Moland (2024) oppmerksomheten mot sider ved arbeidsmiljøet som bidrar til at det er bærekraftig, sett fra ansattes ståsted. I sin definisjon vektlegger han det som omtales som heltid-deltidsrelevante forhold og foreslår at et bærekraftig arbeidsmiljø foreligger når følgende forhold preger arbeidsstedet og ansatte:

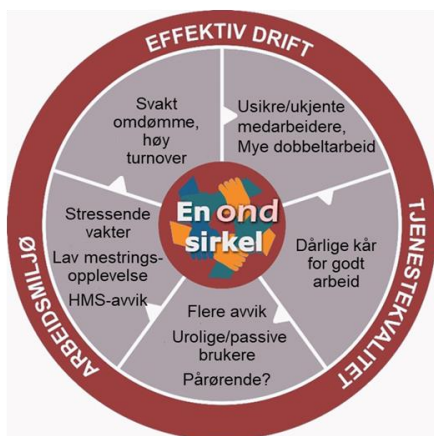
- klarer å stå i (heltids)jobb til naturlig pensjonsalder (62–67 år)
- opplever arbeids glede, tilhørighet, mestring og respekt
- er «middels» slitne etter en arbeidsøkt
- har en lønn og pensjon «å leve av» (og muligheter til å ta opp banklån)
- har forutsigbar lønn, arbeidstid og fritid
- opplever få HMS-avvik

## Den gode vakta

I sin diskusjon av den gode vakta viser Moland (2024) til to figurer, en illustrasjon av henholdsvis den gode og den vanlige vakta (figur 6).

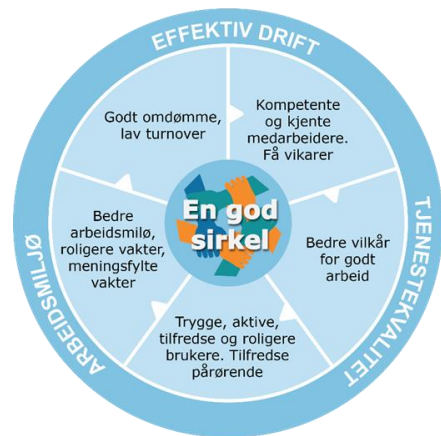
Figur 6. Den gode og den vanlige vakta.

### Den vanlige vakta, Vanskelig å lede



Kostbar minimumsbemanning  
Flyktig arbeidskraft, Stressende  
løpeturnus, høyt fravær heltid

### Den gode vakta Lett å lede



Moland (Faflo) og Lindberg (Fredrikstad kommune)

Bærekraftig arbeidsmiljø



Leif E. Moland,  
20.08.2024

Moland (2024) argumenterer for at den gode vakta finnes på tjenestesteder som har utviklet en drift med kvalifiserte ansatte som kjenner sine arbeidsoppgaver, HMS-rutiner, kollegaer og brukere, og som har etablert et klima for godt arbeid og tjenester med høy faglig kvalitet. Dette gir grunnlag for gode tjenester og brukere som opplever økt livskvalitet. Utagerende brukere blir mindre utagerende, passive brukere blir mer aktive, og pårørende responderer positivt. Dette bidrar til et bedre arbeidsmiljø for de ansatte og lite stress. Nøkkelord for den gode vakta er faglighet og kontinuitet godt hjulpet av en turnus med fast ansatte i store stillinger.

I figur 6 er den den gode vakta stilt ved siden av det som for mange er den vanlige vakta. Det er dels gjort av pedagogiske grunner, for å vise hvor de fleste skal gå fra, og ikke bare til. Figuren kan også illustrere en av forklaringene på sykefraværstallene i de kommunale pleie- og omsorgstjenestene. I norsk arbeidsliv har heltidsansatte lavere sykefravær enn deltidsansatte. I de kommunale pleie- og omsorgstjenestene er det omvendt. En mulig forklaring på dette er at de fleste heltidsansatte jobber ved tjenestesteder der de er i mindretall, ofte nesten alene om ansvaret for driften, og med det som har vært omtalt som minimums- og løpeturnuser. Dette er en arbeidsorganisering som ofte kommer i strid med kjennetegn ved helsefremmende arbeidsplasser. Undersøkelser har vist at tjenestestedene som har tatt skritt mot å utvikle den gode vakta, vil ha lavere sykefravær også hos heltidsansatte (Moland 2024).<sup>13</sup>

Tjenestesteder som evner å etablere «den gode vakta» legger i stor grad fundamentet for et bærekraftig arbeidsmiljø, slik Moland (2024) beskriver det. Helse- og omsorgssektoren er kvinnedominert, og står overfor kjente utfordringer som høyt sykefravær og lav andel. Dersom flere tjenestesteder i sektoren lykkes å drive slik det beskrives i «den gode vakta» vil presumtivt flere ansatte kunne arbeide i full stilling frem til pensjonsalder, oppleve arbeidsglede, tilhørighet og mestring.

## Avslutning

I dette notatet har forskningsbidrag fra Fafo på heltid-deltidsfeltet de siste 15 årene blitt gjennomgått. Brorparten av denne forskningen er praksisnær. Notatets vektlegging av kommunal sektor og pleie- og omsorgsyrkene henger sammen med at denne sektoren har fått størst oppmerksomhet av myndighetene og partene i arbeidslivet. De kommunale pleie- og omsorgstjenestene er også interessante fordi det er her det har vært gjort mest for å skape større stillinger og øke andelen heltidsansatte. En del av denne kunnskapsutviklingen har kommet gjennom større programmer, men også gjennom studier på oppdrag fra partene i arbeidslivet og kommuner.

Den private tjenesteytende sektoren har en sterk deltidskultur. Dette knytter seg til forhold som lange åpningstider og varierende behov for arbeidskraft gjennom døgnet og uken. Sektoren har hatt en del oppmerksomhet rundt problematikken med ufrivillig deltid, men få lokale tiltak for å utvikle en heltidskultur. Dette kan ha å gjøre med deltidskulturen ikke har de samme negative effektene på kunde- og brukergrupper som det vi ser i helse- og omsorgssektoren. Gevinstene for arbeidsgiver ved

---

<sup>13</sup> Det påpekes riktignok at en dette gjelder få tjenestesteder og få ansatte, og at det derfor ikke vil slå ut på den samlede sykefraværstatistikk i sektoren.

å etablere større stillinger er heller ikke like klare og mange. Dermed blir deltidsproblematikken mer knyttet til arbeidstakerrettigheter.

En del publikasjoner har vært viet til å utforske konsekvensene av deltidsarbeid, både for de ansatte og for tjenestene som ytes. Dette inkluderer spørsmål knyttet til arbeidsmiljø, kompetanseutvikling, rekruttering og tjenestekvaliteten. Små stillinger er ofte knyttet til dårligere faglig utvikling og redusert læringsmiljø, som følge av at deltidsansatte har færre muligheter til å utvikle ferdigheter og påta seg ansvar. For brukerne innebærer mange deltidsansatte mindre kontinuitet og kjennskap i tjenesten. Ofte er det nettopp kjennskapen mellom brukere og ansatte som trekkes frem som en sentral del av kvalitetsbegrepet i sektoren.

Skillet mellom frivillig og ufrivillig deltid har blitt behandlet i en del Fafo publikasjoner. Flere arbeider har pekt på at en del deltidsansatte, særlig i kvinnedominerte yrker, opplever deltid som en nødvendighet som følge av arbeidsbelastning eller familiære forpliktelser, mens andre igjen velger det som en tilpasning til livssituasjon. Denne tilpasningen opprettholdes dessuten av flere gjennom yrkeslivet.

En sentral del ved Fafos forskning på heltid-deltid i helsesektoren har handlet om å avdekke årsaker til den høye andelen deltidsstillinger, samt å evaluere og dokumentere tiltak og løsninger for å kunne øke andelen store deltids- og heltidsstillinger. Forskningen har også vist hvordan kommuner som har lyktes med å etablere en heltidskultur, har gjort det ved å ha en strategisk, politisk forankret arbeidsgiverpolitikk og ved å gjennomføre bedre bruker- og tjenesteanalyser som igjen legger grunnlaget for bemanningsanalyser og praktiske turnustiltak med bruk av lange vakter, kombinasjonsstillinger og fleksible turnusordninger. Nyere arbeider har også undersøkt økonomiske og strukturelle barrierer som vanskeliggjør arbeidet med å skape en heltidskultur. Dette inkluderer analyser av lederes økonomiske og strukturelle handlingsrom, betydningen av lønnskostnader, samt mer praktiske utfordringer med å omstille arbeidsplasser til å tilby flere heltidsstillinger/store deltidsstillinger. En del rapporter tar også opp partssamarbeid. Her pekes det på viktigheten av tidlig involvering av tillitsvalgte på ulike nivåer i prosessen mot å finne de gode tiltakene. Gode utviklingsprosesser er kjennetegnet av samarbeid på den enkelte arbeidsplass eller avdeling og sentralt i organisasjonen eller kommunen.

En del nyere arbeider har også studert såkalte «bærekraftige arbeidsmiljøer». I disse publikasjonene har det blitt pekt på forutsetninger for å oppnå et arbeidsmiljø der ansatte klarer å stå i (heltids)arbeid til naturlig pensjonsalder, opplever arbeids glede, tilhørighet og mestring, har forutsigbar lønn, arbeidstid og fritid mv.

## Referanser

Alsos, K., Andersen, R.K., Flatland, T. og Nergaard, K. (2023). Tredelt skift og turnus – evaluering av bestemmelsen om omregnet tid. Fafo-rapport 2023:05.

Alsos, K., Andersen, R. K., og Flatland, T. (2022). Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde. Fafo-rapport 2022:13.

Alsos, K. og Bråten, M. (2020). Arbeidstidsreduksjoner – en kunnskapsoppsummering. Fafo-notat 2020:18.

Alsos, K. og Bråten, M. (2011). Tvisteløsningsnemndas praksis i saker om fortrinnsrett for deltidsansatte. Fafo-rapport 2011:31.

Andersen, R., Bråthen, K. og Moland, L.E. (2013). Fortrinnsretten for deltidsansatte til større stilling. Fafo-rapport 2013:43.

Bakkeli, V., Grønningsæter, A. B., Hilsen, A. I., Hoff, P. T., Hofstad, T., Johnsen, Ø., Kico, E., Lien, L., Moland, L.E. Schanche, P. og Værnor, K. (2016). Sammen om en bedre kommune: En oppsummering. Fafo-rapport 2016:08

Bråten, M. (2009). Evaluering av tvisteløsningsnemnda etter arbeidsmiljøloven. Første funksjonsperiode 2006–2008. Fafo-rapport 2009:03.

Bråten M. og Nergaard, K. (2011). Heltid en rett, deltid en mulighet? Strategier for større stillinger i privat tjenesteyting. Fafo-rapport 2011:06.

Bråthen, K. og Moland, L.E. (2024). Ny tørn for effektive helse- og omsorgstjenester. Fafo-rapport 2024:05

Bråthen, K. og Moland, L.E. (2023). Ny oppgavedeling i helse- og omsorgssektoren. En undersøkelse blant helsefagarbeidere, helsesekretærer og portører. Fafo-rapport 2023:07

Bråthen, K. og Moland, L.E. (2019). Dypdykk i deltidskulturen i fire Sørlandskommuner. Fafo-rapport 2019:06

Bråthen, K. og Moland, L.E. (2014). Ønsket og uønsket deltid i Posten, Vestre Viken Helseforetak og Vinmonopolet. Fafo-rapport 2014:29.

Jensen, R.S. og Nergaard, K. (2017). Varehandelen som inkluderingsarena. Rekruttering, opplæring og arbeidstrening. Fafo-rapport 2017:25.

Jensen, R.S. og Øistad, B.S. (2019). Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetsnivå. Fafo-rapport 2019:17.

Moland, L.E. (2024). Modeller for økt grunnbemanning og mindre vikarbruk i omsorgstjenestene. En kunnskapsoppsummering. Fafo-rapport 2024:36

Moland, L.E. (2021). Mulige og umulige turnuser på veien mot heltidskultur. En kunnskaps- og eksempelsamling. Fafo-notat 2021:01

Moland, L.E. (2015). Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet Ufrivillig deltid. Fafo-rapport 2015:25.

Moland, L.E. (2013). Heltid–deltid — En kunnskapsstatus: Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser. Fafo-rapport 2013:27.

Moland, L.E. (2009). Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. Delrapport 5 Liv og arbeid – mulighetenes arbeidsliv for alle? Et prosjekt om forutsetningene for et bedre og lengre yrkesliv. Fafo-rapport 2009:15.

Moland, L.E., Bakkeli, V., Hilsen, A.I. og Lien, L. (2015). Sammen om en bedre kommune: Dypdykk-rapport 2. Fafo-rapport 2015:50

Moland L.E. og Bråthen, K. (2021a). Heltids- og deltidsansettelser i sykehusene. Om bruk av flerdelte stillinger ved Sykehuset Østfold. Fafo-rapport 2021:1.

Moland, L.E. og Bråthen, K. (2021b). Stillingsutlysninger, rekruttering og heltidskultur i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Fafo-rapport 2021:25.

Moland L.E. og Bråthen, K. (2019). En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse. Fafo-rapport 2019:15.

Moland L. E. og Bråthen, K. (2012a). Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger? Fafo-rapport 2012:14.

Moland L. E. og Bråthen, K. (2012b). Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke. Fafo-rapport 2012:60.

Moland, L.E. og Lien, L. (2013). Heltid i Nord. Hvorfor lykkes Finnmark? Fafo-rapport 2013:37.

Moland, L.E. og Schanche, P. (2019). Lang vei mot heltidskultur. Evaluering av tre pilotprosjekter i Bodø kommune. Fafo-rapport 2019:08.

Moland, L.E., Tofteng, M. og Bråthen, K. (2023a). Hva koster heltid egentlig? Økonomiske kostnader og gevinster ved å utvikle heltidskultur i kommunale pleie- og omsorgstjenester. Fafo-rapport 2023:22.

Moland, L.E., Tofteng, M. og Nesland, A. (2023b). Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester. Fafo-rapport 2023:17.

Nergaard, K. (2013). Deltidsarbeid i varehandel – hva sier de ansatte? Fafo-notat 2013:15.

Nergaard, K. (2012). Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel. Fafo-rapport 2012:41.

Nergaard, K. (2010). Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009. Fafo-notat 2010:17.

Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. og Jensen, R.S. (2015). Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv Fafo-rapport 2015:10

Nicolaisen, H., og Bråthen, K. (2012). Frivillig deltid – En privatsak? Fafo-rapport 2012:49.

Nielsen, R.A og Moland, L.E. (2023). Mobilitet i helse- og omsorgstjenestene. Fafo-rapport 2023:30.

Norberg-Schulz, M. (2023). Sykefravær i omsorgstjenesten. Samfunnsøkonomisk analyse. Rapport 31-2023.

Olberg, D. (2011). Arbeidstidsdilemmaer. Drivkrefter, interesser og konfliktlinjer på arbeidstidsområdet. Fafo-notat 2011:16.

Olberg, D. (2010). De utvidete arbeidstidene. Om regulering av innarbeidingsordninger, langturnus og langvakter. Fafo-rapport 2010:35.

Olberg, D. og Nicolaisen, H. (2013). Arbeidstid – dilemmaer og utfordringer. Fafo-rapport 2013:17

Olberg, D. og Pettersen, K.S. (2015). Arbeidstid i barneverninstitusjonene. Praktisering og regulering. Fafo-rapport 2015:01.

Seip, Å.A (2009). Regulering av arbeidstid. Arbeidstidsordninger i statlig barnevern og jernbane. Fafo-rapport 2009:44.

Seip, Å.A., Moland, L.E. og Olberg, D. (2019). Arbeidstidsforsøk i tre statlige etater. Fleksivakter, 12-timersvakter og samarbeidsturnus. Fafo-rapport 2019:13.

Stokke, T. Aa., Ø.M. Berge og Seip, Å.A. (2010). Arbeidstidsordninger som fraviker arbeidsmiljøloven. Utvikling, omfang og praksis. Fafo-rapport 2010:42.

Svalund, J. (2011). Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre. Fafo-rapport 2011:34.

Yssen, S.F. (2024). Tiltak for å etablere store og hele stillinger i norsk arbeidsliv. Fafo-rapport 2024:33.

Yssen, S.F., Bråthen, K. og Moland, L.E. (2023). Høyde for fravær. Etablering av bemannings- og turnusplaner med redusert vikarbehov. Fafo-rapport 2023:28.