

# **SOCIALPÆDAGOGERNES ARBEJDSSTID**

**- Undersøgelse om arbejdstid og implementeringen af KTO-aftale om deltidsansattes ret til ledige arbejdstimer blandt medlemmer hos Socialpædagogerne**

December 2009

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

## Indhold

1. Hensigten med undersøgelsen	side 3
1.1 Baggrunden for undersøgelsen	side 3
2. Hovedkonklusioner	side 4
3. Vores fremgangsmåde	side 6
4. Uddybet analyse af undersøgelsens resultater	side 8
4.1 KTO-aftalen	side 8
4.2 Er arbejdspladserne afhængige af deltidsansatte?	side 11
4.3 Ledige timer på arbejdspladsen	side 14
4.4 Deltidsansatte på flere timer som følge af KTO-aftalen	side 16
4.5 Overarbejde blandt medlemmerne	side 17
4.6 Ønske om ændret arbejdstid	side 18
4.7 Forskel på kommunale og regionale arbejdspladser	side 21
5. Litteratur	side 22

## **1. Hensigten med undersøgelsen**

Formålet med undersøgelsen er todelt. For det første ønskes en status for implementeringen af KTO-aftalen om deltidsansatte ret til ledige arbejdstimer og for det andet ønskes en undersøgelse af, om Socialpædagogernes medlemmer har det antal arbejdstimer, som de ønsker.

Undersøgelse er tilrettelagt og gennemført af Claus Wendelboe, Kirstine Krommes-Ravnsmed og Lise Ringgaard Have, Socialpædagogernes Landsforbund, på foranledning af forbundets forretningsudvalg.

### **1.1 Baggrund**

I forbindelse med trepartsforhandlingerne i foråret/sommeren 2007 blev det besluttet, at deltidsansattes adgang til permanent at få flere timer skulle forbedres. Det er aftalt, at "Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv." Aftalen trådte i kraft pr. 1.1.2008 (KL og KTO, 2007: 3).

Det er indtrykket at KTO aftalen ikke er fuldt ud implementeret på alle arbejdspladser i regioner og kommuner. Hvilket konkret kan betyde, at evt. overskydende timer ikke tilbydes deltidsansatte som forudsat i aftalen.

På baggrund af tidligere undersøgelser om arbejdstid har det endvidere været indtrykket, at de ansatte på de socialpædagogiske arbejdspladser ikke i alle tilfælde har det antal arbejdstimer de ønsker. Fuldtidsansatte ønsker sig i nogle tilfælde et lavere timetal, deltidsansatte ønsker sig i nogle tilfælde et højere timetal.

Med denne undersøgelse ønsker Socialpædagogernes Landsforbund at undersøge hvorvidt indtrykket af arbejdstiden kan be- eller afkræftes.

## 2. Hovedkonklusionerne

### Kendskab til KTO-aftalen

45 % af de adspurgte medlemmer kender KTO-aftalen om deltidsansattes ret til flere timer.

Fordelt på ansættelsesgrupper gælder det, at

- 41 % af de fuldtidsansatte kender aftalen
- 46,5 % af de deltidsansatte kender aftalen
- 77 % af lederne kender aftalen
- 69 % af tillidsrepræsentanterne kender aftalen

### Holdning til KTO-aftalen

67 % af de personer, der havde kendskab til aftalen, mener, at det er en god aftale

Fordelt på ansættelsesgrupper gælder det, at

- 68 % af de fuldtidsansatte mener, at det er en god aftale
- 73 % af de deltidsansatte mener, at det er en god aftale
- 43 % af lederne mener, at det er en god aftale
- 70 % af tillidsrepræsentanterne mener, at det er en god aftale

### Arbejdstilrettelæggelse og deltidsansatte

35 % af de adspurgte angiver, at arbejdstilrettelæggelsen på deres arbejdsplads er afhængig af deltidsansatte.

Fordelt på ansættelsesgrupper gælder det, at

- 28 % af de fuldtidsansatte mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte
- 53,5 % af de deltidsansatte mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte
- 49 % af lederne mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte
- 36 % af tillidsrepræsentanterne mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte

### Ledige timer på arbejdspladserne

40 % af de adspurgte medlemmer er vidende om, at der har været ledige timer på arbejdspladsen siden 1.1.2008. Disse er spurgt ind til, om de ledige timer også er blevet tilbudt medarbejdere på deltid.

82 % af medlemmerne har på deres arbejdsplads oplevet situationer, hvor ledige timer *er* blevet tilbudt deltidsansatte og 29 % har oplevet situationer, hvor ledige timer *ikke* er blevet tilbudt deltidsansatte.

### Deltidsansatte på flere timer som følge af KTO-aftalen

80 % af de medlemmer, der har oplevet at ledige timer er tilbudt til deltidsansatte, rapporterer, at de kender til en eller flere situationer, hvor en deltidsansat sagde ja til de tilbudte ekstra timer.

2,5 % af de fuldtidsansatte i undersøgelse er kommet på fuld tid som følge af aftalen siden 1.1.2008. Derudover er 5 % kommet på fuld tid i perioden, men ved ikke om det har sammenhæng med aftalen.

18 % af de deltidsansatte er blevet tilbudt flere timer som følge af aftalen siden 1.1.2008 og derudover er 16 % blevet tilbudt flere timer, men ved ikke om det har en sammenhæng med aftalen. 46 % sagde ja til de ekstra timer og 10 % sagde til dels ja til de ekstra timer.

### **Overarbejde blandt medlemmerne**

19 % af de fuldtidsansatte har ekstra timer næsten hver uge. Dem der har ekstra timer, arbejder i gennemsnit 40,75 timer om ugen.

24 % af de deltidsansatte har ekstra timer næsten hver uge. De arbejder i gennemsnit 3,6 timer ekstra hver uge. For de deltidsansatte på under 30 timer gælder det, at 39 % har ekstra timer hver uge, og at disse i gennemsnit arbejder 4,5 timer ekstra om ugen.

### **Ønske om flere arbejdstimer**

28 % af de deltidsansatte vil gerne ansættes til flere timer, end de er ansat til i dag. 60 % af disse vil gerne op på fuld tid. I gennemsnit vil de gerne være ansat til 5,4 timer mere per uge. For de ansatte på under 30 timer gælder det, at 34,5 % gerne vil ansættes på flere timer.

### **Selvrapporterede barrierer for flere arbejdstimer**

76 % af de deltidsansatte der ønsker flere timer, angiver, at grunden til de ikke har det ønskede antal timer er, at det ikke er muligt på deres arbejdsplads.

### **Ønske om færre arbejdstimer**

9 % af de fuldtidsansatte vil gerne på nedsat tid. I gennemsnit vil de gerne arbejde 31,2 timer per uge.

7,5 % af de deltidsansatte vil gerne arbejde færre timer end de gør i dag. I gennemsnit vil de gerne arbejde 3,5 færre timer per uge.

### **Selvrapporterede barrierer for færre arbejdstimer**

52 % af de fuldtidsansatte der gerne vil på nedsat tid, angiver, at grunden til de ikke er på nedsat tid, skyldes den lavere løn. 27 % angiver, at det ikke er muligt at komme på deltid på deres arbejdsplads.

36 % af de deltidsansatte der gerne vil arbejde færre timer, angiver, at grunden til de ikke er ansat til det færre antal timer, skyldes den lavere løn. 45 % angiver, at det ikke er muligt at blive sat ned i tid på deres arbejdsplads.

### **Ledernes forklaring på deltidsansatte**

68 % af lederne angiver, at det er medarbejderne selv, der ønsker deltid, 35,5 % at der er tale om ansatte i skånejob, flexjob mv. og 26 % at det skyldes arbejdspladsens behov for at inddække bestemte tidspunkter på døgnet.

### 3. Vores fremgangsmåde

Surveyet er tilrettelagt som et elektronisk spørgeskema med i alt 51 spørgsmål, hvoraf 9 er fælles spørgsmål til alle deltagerne, og resten er opfølgningsspørgsmål mv. som kun nogle respondenter er blevet stillet.

#### Deltagere

Det elektroniske survey blev udsendt til 2410 medlemmer af Socialpædagogerne. Personerne er tilfældigt udvalgt blandt alle de personer i Socialpædagogernes medlemskartotek, som har oplyst en e-mail adresse. Det er forsøgt at frasortere familieplejere og folk på efterløn før udsendelse, da disse grupper ikke er en del af målgruppen.

#### Udsendelse

Det elektroniske survey blev udsendt per mail til de 2410 medlemmer den 18. november 2009. 268 mails har vist sig at være fejlbehæftede og derudover har 18 personer kontaktet sekretariatet, da de ikke var en del af målgruppen. Blandt andet på grund af ledighed, brancheskifte, udmeldelse af Socialpædagogerne mv. Det betyder, at der var 2124 mulige respondenter. Den 25. november blev der udsendt en rykker til de personer, der endnu ikke havde besvaret surveyet. Surveyet blev lukket for besvarelse den 3. december kl. 8.30.

#### Besvarelser og repræsentativitet

1032 personer har færdiggjort spørgeskemaet. Det giver en svarprocent på 48,6 %. Dette svarer til svarprocenten ved lignende undersøgelser Socialpædagogerne har gennemført i løbet af de sidste år.

**Resultaternes sikkerhed:** Ved 1034 besvarelser blandt Socialpædagogernes medlemmer opnås der et konfidensinterval på 3, hvilket betyder, at undersøgelsens resultater med 95 % sandsynlighed ligger +/- 3 % fra de svar man ville få hos hele populationen. Med 1032 besvarelser har vi dermed en god basis for at komme med sikre resultater omkring Socialpædagogernes medlemmer.

**Geografisk repræsentativitet:** Der er tjekket for geografisk repræsentativitet blandt svarene ved hjælp af respondenternes postnumre. 447 ud af 608 mulige postnumre er repræsenteret, og de er jævnt fordelt over de mulige. Vi vurderer derfor, at besvarelsen er repræsentativ i forhold til geografi.

**Fordeling på typer af arbejdspladser:** Der er i undersøgelsen en lille overrepræsentation af ansatte på voksenområdet, både inde for botilbud og dagtilbud, sammenlignet med hvor Socialpædagogernes medlemmer er ansat.

**Tabel 1: Repræsentativitet, fordeling på arbejdspladser**

	Andel af samlet population i % (Medlemmer af Socialpædagogerne)	Andel i undersøgelsen i %
Institutioner for børn og unge	22,5	17,9
Opholdssteder, børn	5,9	4,2
Dagbehandling, børn	8,6	3,3
Botilbud, voksne	48,2	53,4
Dagtilbud, voksne	11,3	15,7
Misbrugsområdet	1,8	2,8
Hjemløse/krisecenter	1,8	2,8

**Fordelingen af fuldtid/deltid/leder:** I undersøgelsen er der en overrepræsentation af fuldtidsansatte og en underrepræsentation af deltidsansatte i forhold til, hvor mange der er ansat i hhv. fuldtids- og deltidsstillinger inden for socialpædagogiske område.

**Tabel 2: Repræsentativitet, fuldtid/deltid/leder**

	Andel af samlet population i % (dækket af overenskomsten)	Andel i undersøgelsen i %
Ledere	6,1	7,1
Fuldtidsansatte (ikke ledere)	56,3	70,9
Deltidsansatte (ikke ledere)	37,6	22,0

**Tillidsrepræsentanter:** Ud fra hvor mange tillidsrepræsentanter Socialpædagogerne organiserer, er et overslag på antal tillidsrepræsentanter i populationen omkring 3,5 %. I undersøgelsen er der 21,2 % der har angivet, at de er tillidsrepræsentanter. Der er dermed en klar overrepræsentation af tillidsrepræsentanter i undersøgelsen.

**Tabel 3: Repræsentativitet, tillidsrepræsentanter**

	Andel af samlet population i % (Medlemmer af Socialpædagogerne)	Andel i undersøgelsen i %
Tillids- repræsentanter	3,5	21,2

**Fordeling regionalt/kommunalt ansatte:** Der er i undersøgelsen en lille overrepræsentation af kommunalt ansatte i forhold til, hvor mange der er ansat i stillinger inden for socialpædagogiske område i hhv. regionen og kommuner.

**Tabel 4: Repræsentativitet, kommunal/regional**

	Andel af samlet population i % (dækket af overenskomsten)	Andel i undersøgelsen i %
Kommunalt ansatte	80,8	85,6
Regionalt ansatte	19,2	14,4

**Samlet om repræsentativiteten:** Da tillidsrepræsentanterne er stærkt overrepræsenteret i undersøgelsen, er det muligt, at nogle af resultaterne kan være påvirket af dette. Tillidsrepræsentanterne må formodes at have en større viden om aftalen og om arbejdsforholdene generelt. Derfor kan undersøgelsens resultater omkring kendskab til aftalen muligvis være overvurderet. Til gengæld kan overrepræsentationen give mere valide informationer omkring, hvorvidt der har været ledige timer på arbejdspladsen og om de er tilbudt de deltidsansatte, da tillidsrepræsentanterne må formodes at være bedre informeret om dette end den gennemsnitlige medarbejder.

Vi gør opmærksom på, at når fordelingen på personalegrupper er opgjort for fuldtid, deltid, leder og tillidsrepræsentant som selvstændige grupper, så er tillidsrepræsentanterne samtidig indeholdt i enten fuldtids- eller deltidsgruppen.

## 4. Uddybet analyse af undersøgelsens resultater

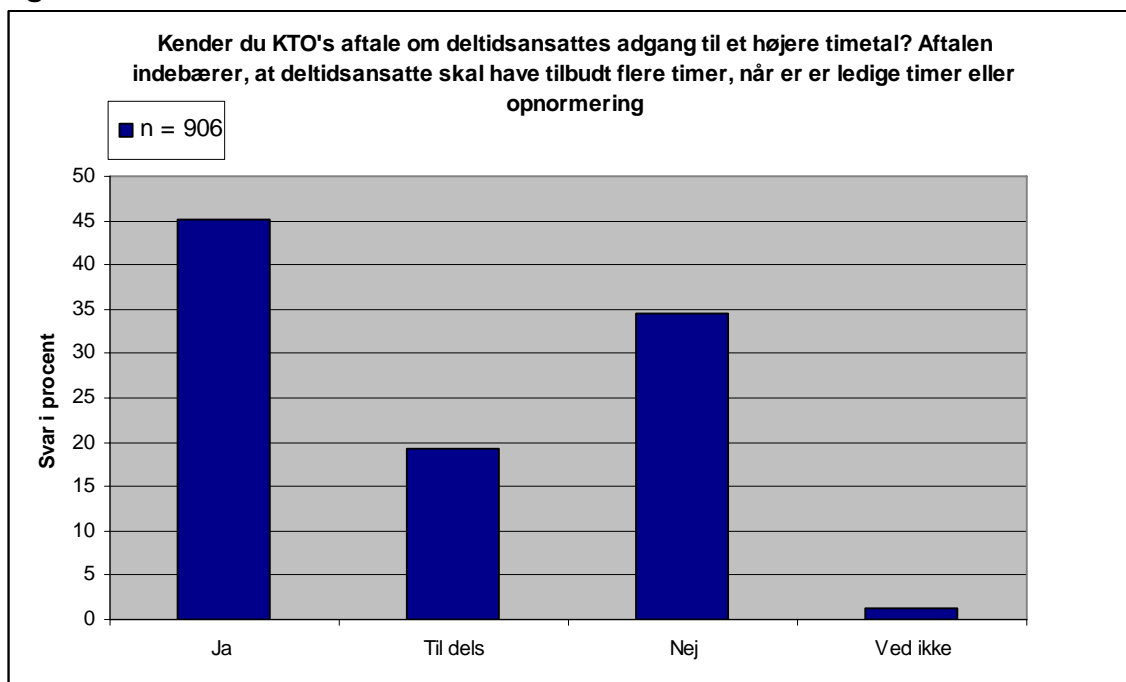
I følgende afsnit vil hovedkonklusionerne blive uddybet.

### 4.1 KTO-aftalen

#### Kendskab til KTO-aftalen

Første forudsætning for at aftalen kan implementeres fuldt ud er, at der er kendskab til aftalen. 45 % af de adspurgte medlemmer kender KTO-aftalen om deltidsansattes ret til flere timer, mens 34 % ikke kender den.

Figur 1: Kendskab til KTO-aftalen



Undersøgelsen viser, at kendskabet til aftalen varierer afhængigt af folks ansættelsestype. Ledere og tillidsrepræsentanter har i højere grad kendskab til aftalen end almindeligt ansatte på fuldtid og deltid:

Ledere: 77 % kender aftalen, 14 % kender den til dels og 9 % kender den ikke.

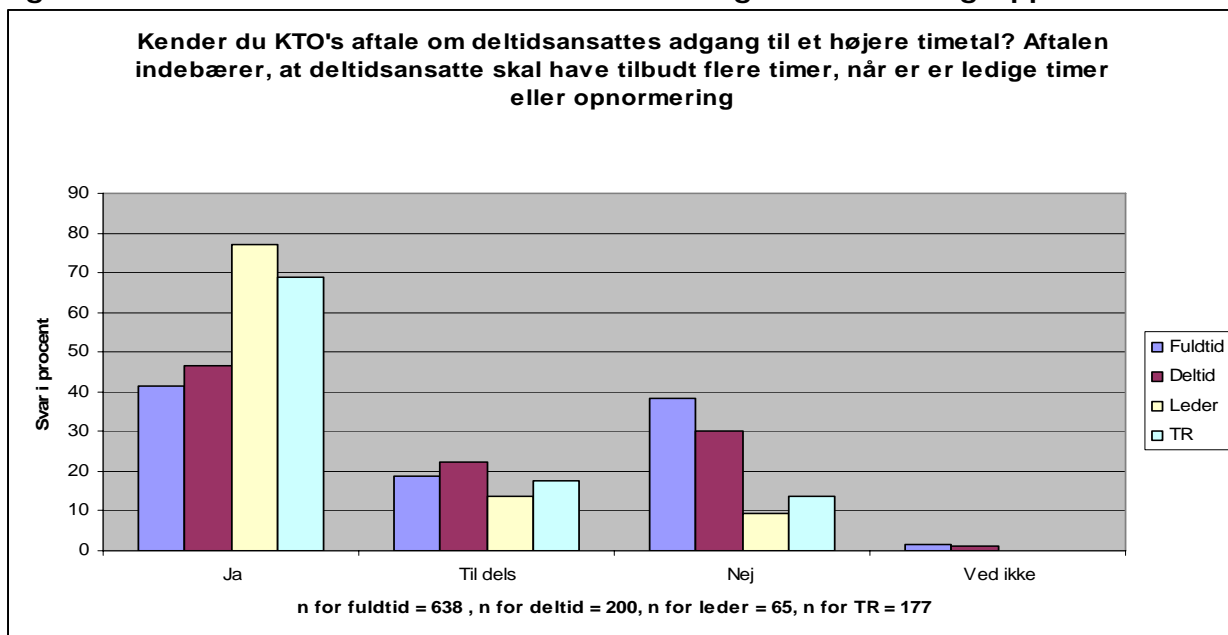
Tillidsrepræsentanter: 69 % kender aftalen, 17,5 % kender den til dels og 13,5 % kender den ikke.

Fuldtidsansatte: 41 % kender aftalen, 19 % kender den til dels og 38 % kender den ikke.

Deltidsansatte: 46,5 % kender aftalen, 22,5 % kender den til dels og 30 % kender den ikke.



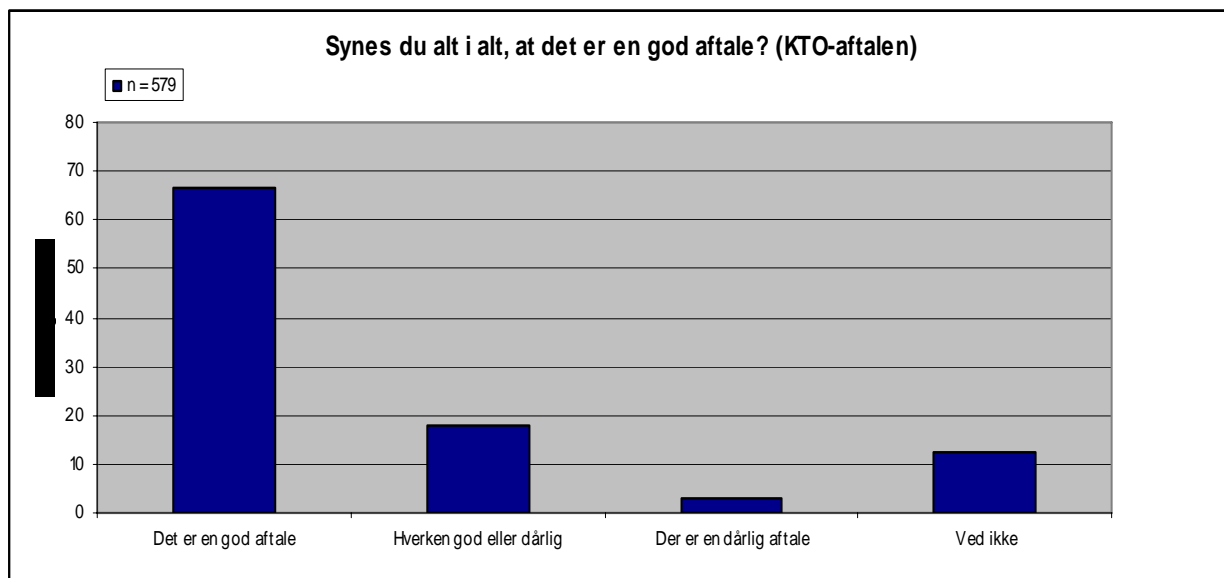
**Figur 2: Kendskab til KTO-aftalen blandt forskellige ansættelsesgrupper**



### Holdning til KTO-aftalen

Men hvordan forholder deltagerne i undersøgelsen sig så til aftalen? 67 % af de personer der havde kendskab til aftalen mener, at det er en god aftale, 18 % mener det hverken er en god eller dårlig aftale og 3 % mener det er en dårlig aftale.

**Figur 3: Holdning til KTO-aftalen**



Der er forskel på holdningen til aftalen afhængig af ansættelsestype. Denne gang gælder det, at lederne i mindre grad end de andre grupper synes, at det er en god aftale.

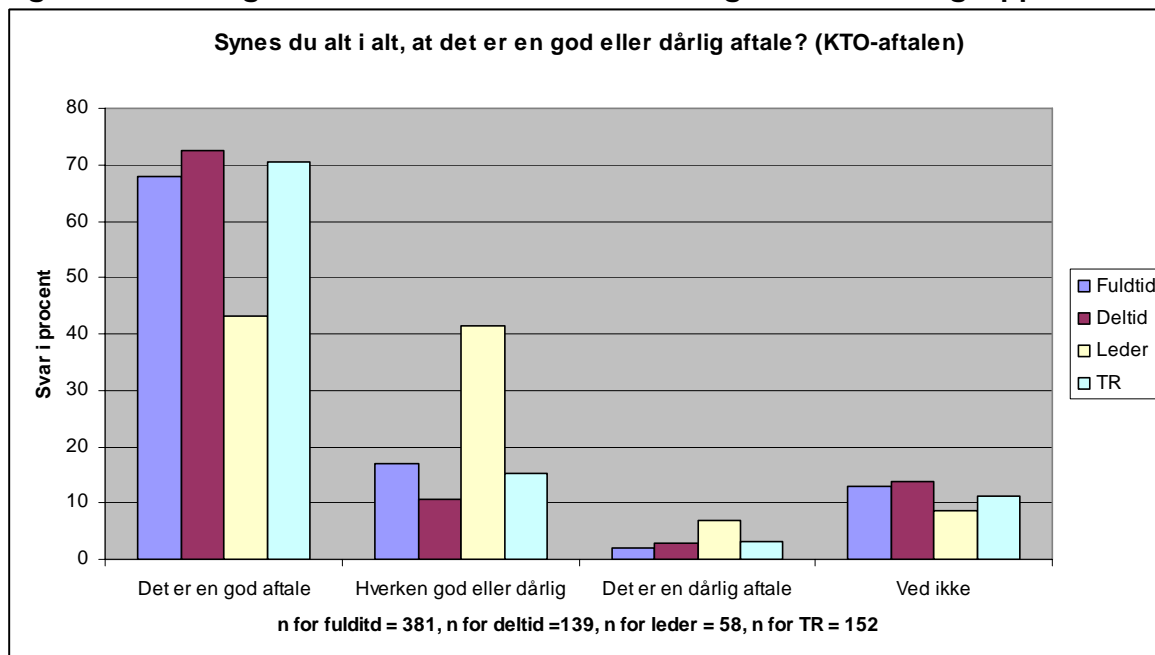
Lederne: 43 % synes det er en god aftale, 41 % det hverken er en god eller dårlig aftale og 7 % at det er en dårlig aftale.

Tillidsrepræsentanterne: 70 % synes det er en god aftale, 15 % det hverken er en god eller dårlig aftale og 3 % at det er en dårlig aftale.

Fuldtid: 68 % synes det er en god aftale, 17 % det hverken er en god eller dårlig aftale og 2 % at det er en dårlig aftale.

Deltid: 73 % synes det er en god aftale, 11 % det hverken er en god eller dårlig aftale og 3 % at det er en dårlig aftale.

**Figur 4: Holdning til KTO-aftalen blandt forskellige ansættelsesgrupper**



Efter spørgsmålet var der mulighed for at komme med en kommentar. Det har en del gjort brug af. Den største gruppe af kommentarer går på, at det kan være et problem i forhold til at få arbejdsskemaet på arbejdspladsen til at hænge sammen. (Det skal her bemærkes, at disse kommentarer er givet inden respondenterne bliver stillet spørgsmål om fleksibilitet på arbejdspladsen). Derudover er der en del der angiver, at aftalen kan være problematisk, da de ikke mener, at alle er kvalificerede/kan magte at være på fuld tid. Og så er der også en del der anfører, at det er væsentligt, at det er en ret og ikke en pligt de deltidsansatte har, det skal være muligt at sige nej tak til de ekstra timer. Her er tre dækkende eksempler:

*"Der kan være tilfælde, hvor en medarbejder ikke magter flere timer, men ikke har en egen indsigt + i et døgn bomiljø, er der fordele ved ikke fuldtidsansatte, når man skal dække syv dage om ugen."*

*"Det er umuligt hvor end vi gerne vil give deltidsansatte flere timer, da det giver rod i arbejdsplanen og for beboerne, da der vil komme mange forskellige hoveder i deres hjem."*

*"Det er faktisk ikke alle der ønsker fuldtid. Nogle deltidsansatte udtrykker bekymring for, om de kan føle sig "tvunget" til at gå på fuld tid."*

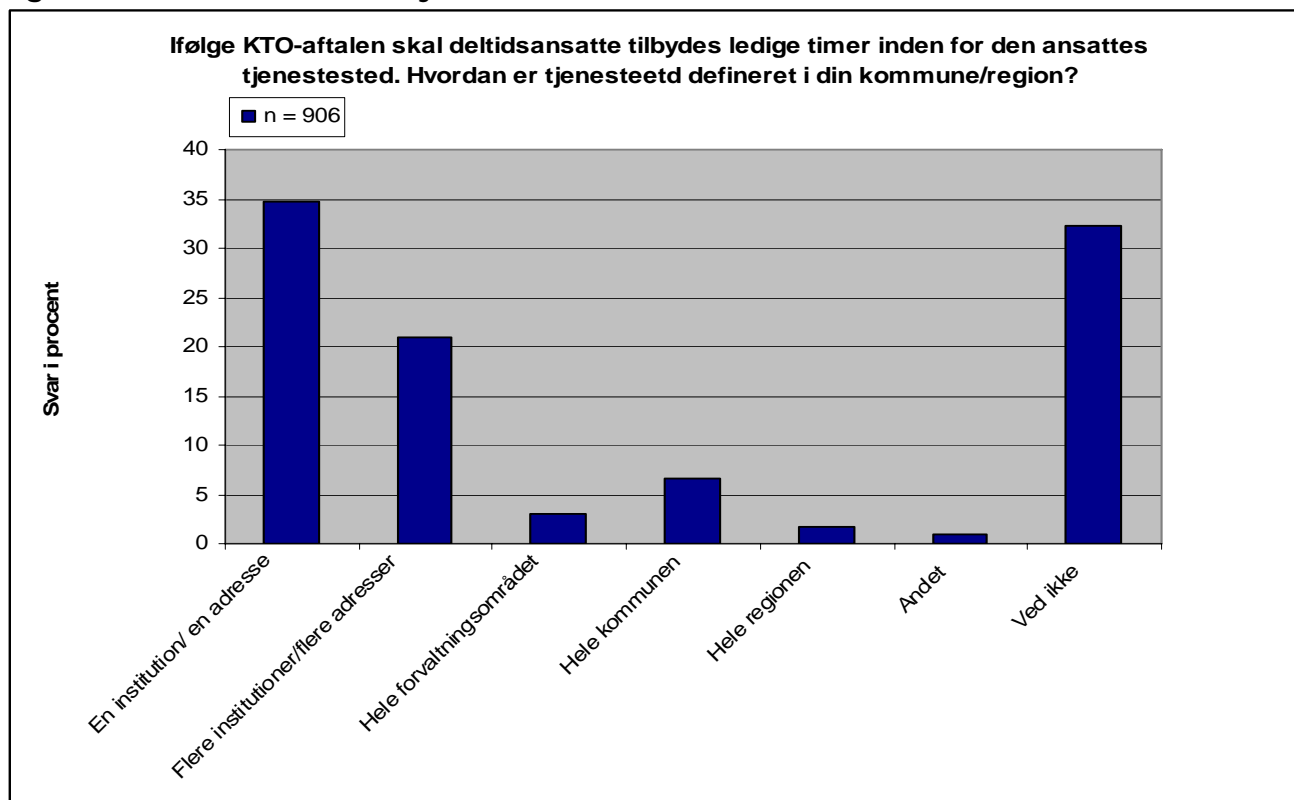
### Kendskab til konkret udmøntning af KTO-aftalen

I surveyet er der også spurgt ind til, om respondenterne kender den konkrete udmøntning af aftalen i deres arbejdsplads kommune/region. Samlet svarer 17 % ja og 16,5 % til dels til dette (n = 908). Her er der imidlertid også stor forskel mellem ansættelsesgrupperne, lederne og tillidsrepræsentanterne har bedre styr på aftalen, end de almindeligt ansatte. Blandt lederne er der 43 % der svarer ja og 31 % til dels (n= 65) og blandt tillidsrepræsentanterne er der 32 % der svarer ja og 45,5 % der svarer til dels. Blandt de fuldtids- og deltidsansatte er der 30 % der har svaret enten ja eller til dels (n = 840).

### Definition af tjenestested

Deltidsansatte har ret til at blive tilbudt ledige timer inden for deres tjenestested. Ifølge KTO-aftalen er det op til kommunen/regionen selv at definere, hvad tjenestestedet indebærer. For over 50 % af deltagerne i undersøgelsen gælder det, at tjenestestedet er defineret som en eller flere institutioner/adresser. Cirka 1/3 af de adspurgte ved ikke, hvordan tjenestestedet er defineret. Blandt lederne i undersøgelsen er der kun 11 %, der ikke ved, hvordan tjenestestedet er defineret (n = 65). Blandt lederne angiver 77 %, at tjenestestedet er defineret som en eller flere institutioner/adresser (n = 65).

Figur 5: Hvordan defineres tjenestested?

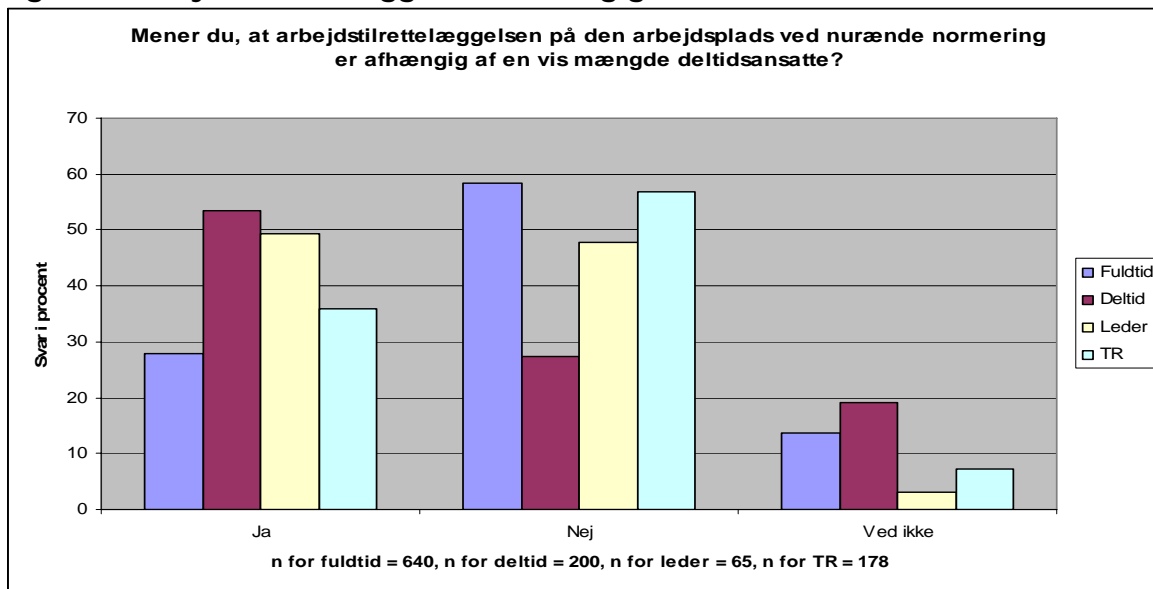


### 4.2 Er arbejdspladserne afhængige af deltidsansatte?

I surveyet er respondenterne blevet spurgt, om de mener, at arbejdstilrettelæggelsen på deres arbejdsplads er afhængig af en vis mængde deltidsansatte. Det mener 35 % af de adspurgte, mens 51 % mener, at det ikke er tilfældet og 14 % svarer "ved ikke" (n = 906). Her er igen en forskel mellem de forskellige ansættelsesgrupper. Blandt de deltidsansatte er der flest, nemlig 53,5 % der mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte. 49 % af lederne

mener, at arbejdstilrettelæggelse er afhængig af deltidsansatte, blandt tillidsrepræsentanterne er det 36 %, mens der blandt de fuldtidsansatte er færrest, nemlig 28 % der mener, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte.

**Figur 6: Arbejdstilrettelæggelsen afhængig af deltidsansatte?**



Der var mulighed for at komme med en kommentar efter dette spørgsmål, hvilket 75 respondenter har gjort brug af. Mange af kommentarerne kommer fra respondenter, der mener, at deltidsansatte er nødvendig i forhold til arbejdstilrettelæggelse. Det kædes sammen med, at der på nogle tidspunkter på døgnet og/eller ugen er spidsbelastning. Weekenderne nævnes ofte som en særlig begrundelse. Hvis der kun var fuldtidspersonale, ville de ansatte være nødt til at arbejde langt flere weekender, hvilket de ikke har lyst til: Et eksempel:

*“Da ingen ønsker at arbejde mere end hver 3. weekend, er der for at have hoveder nok nødt til at være deltidsansatte eller løse timer for at kunne holde os inden for den økonomiske ramme.”*

Andre kommentarer går på økonomien i at have deltidsansatte:

*“Det er billigere at have deltidsansatte, ledelsen spekulerer i det. De skal ikke have overarbejdsbetaling. De sidste 5 år er der ikke ansat nogle på fuldtid.”*

Der er dog også en del der skriver, at der kun er fuldtidspersonale på deres arbejdsplads, eller at der kun er deltidspersonale, fordi de selv har bedt om det.

### **Sammenhæng mellem arbejdsplads og behov for deltidsansatte**

Blandt de personer, der har svaret, at arbejdstilrettelæggelsen er afhængig af deltidsansatte, er der en overrepræsentation af personer, der arbejder på Botilbud for voksne. 61 % af de, der har svaret ja til at deltidsansatte er nødvendige for arbejdstilrettelæggelsen, arbejder på botilbud for voksne, mens det for den samlede gruppe, der har svaret er 42 %, der arbejder på botilbud for voksne.

Samtidig er der en overrepræsentation af personer, der arbejder på arbejdspladser med 50 % eller flere deltidsansatte. 27,5 % af de, der har svaret ja til deltidsansatte er nødvendige for

arbejdstilrettelæggelsen, arbejder på arbejdspladser med 50 % eller derover deltidsansatte, mens det for den samlede gruppe, der har svaret er 13,5 %, der arbejder på arbejdspladser med minimum 50 % deltidsansatte.

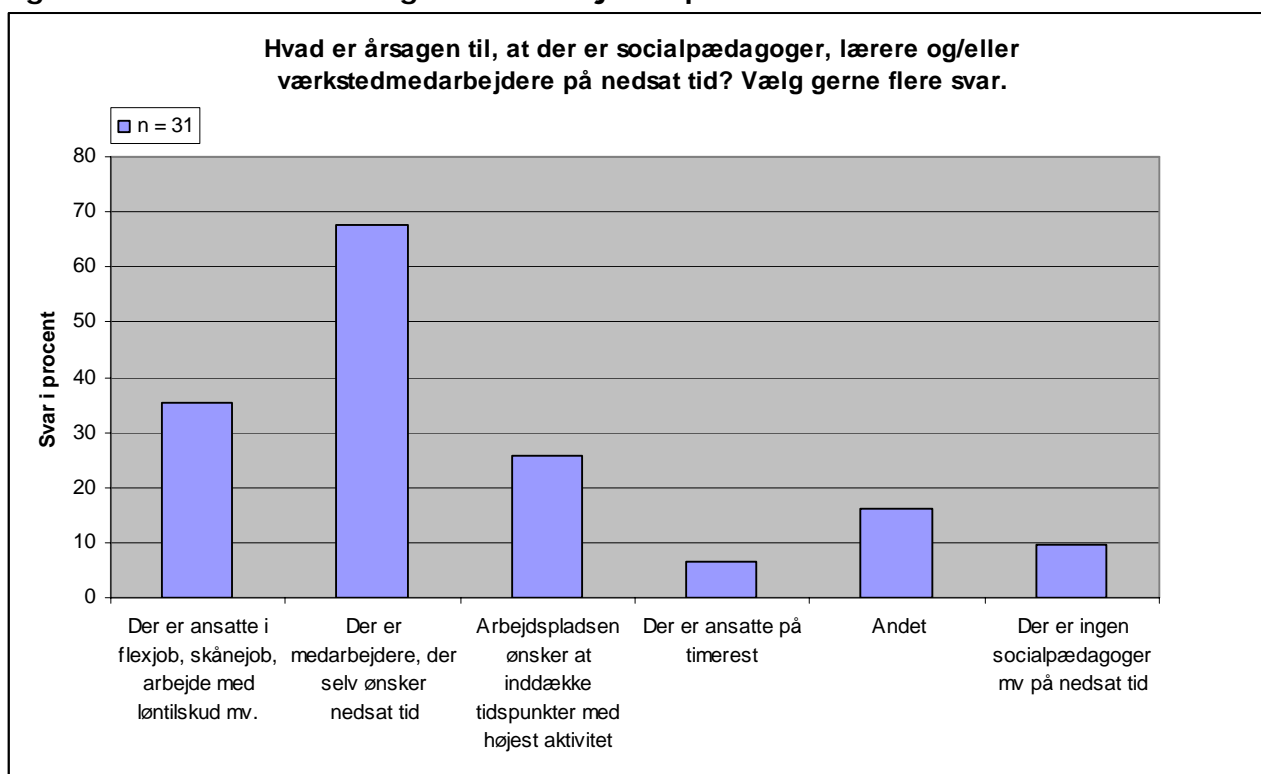
Derudover er der en mindre overrepræsentation af personer, der arbejder på store arbejdspladser (dvs. med 50 eller flere ansatte). 29,5 % af de, der har svaret ja til deltidsansatte er nødvendige for arbejdstilrettelæggelsen, arbejder på arbejdspladser store arbejdspladser, mens det for den samlede gruppe, der har svaret er 23,5 %, der arbejder på store arbejdspladser.

Det ses altså, at det særligt er på arbejdspladser inden for botilbud, arbejdspladser der pt. har mange deltidsansatte og på store arbejdspladser, at deltidsansatte er/anses som en nødvendighed for at kunne få vagtskemaet til at hænge sammen.

### Ledernes forklaring på deltidsansatte

I surveyet er lederne blevet spurgt ind til, hvorfor de har medarbejdere på deltid. Her er det hyppigste svar, at det er medarbejdernes eget ønske. Det anfører 68 % af lederne som grund. Der er dog også 35,5 % der anfører den ansattes jobtype som grunden og 26 % der angiver, at det er for at få vagtskemaet til at hænge sammen.

**Figur 7: Ledernes forklaring af medarbejdere på deltid**

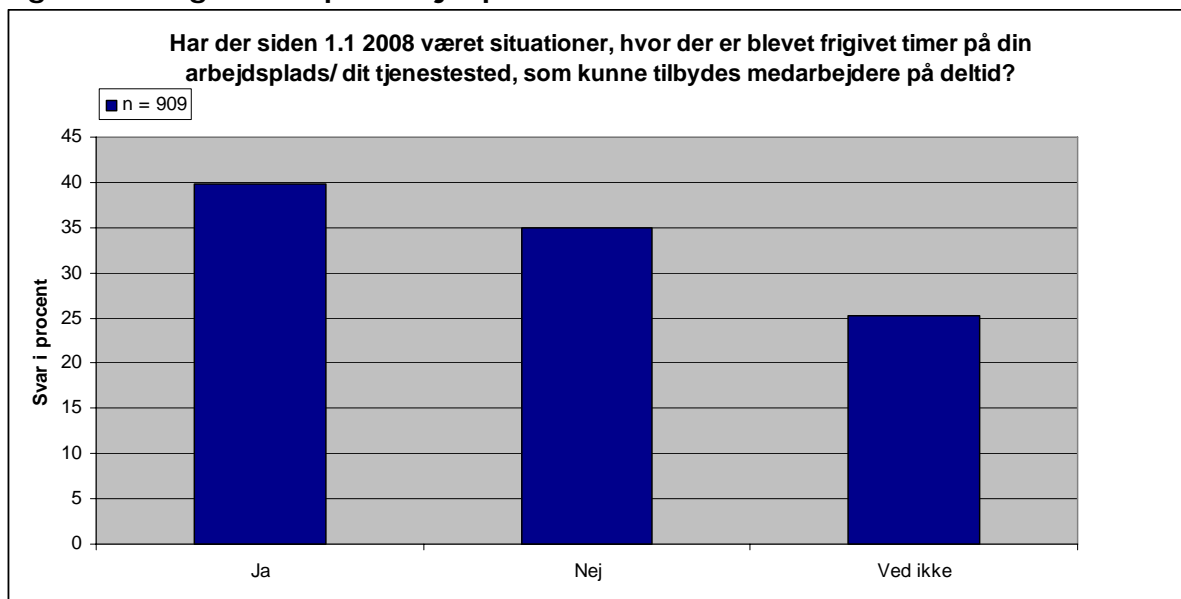


### 4.3 Ledige timer på arbejdspladserne

Ifølge KTO-aftalen skal deltidsansatte tilbydes ledige timer, når disse er til stede. Det er derfor væsentligt at vide, på hvor mange arbejdspladser, der har været ledige timer siden aftalens ikrafttræden 1.1.2008.

40 % af de adspurgte medlemmer er vidende om, at der har været ledige timer på deres arbejdsplads på et tidspunkt siden 1.1.2008. 35 % angiver, at der ikke har været ledige timer på arbejdspladsen og 25 % angiver at de ikke ved, om der har været ledige timer (n = 909).

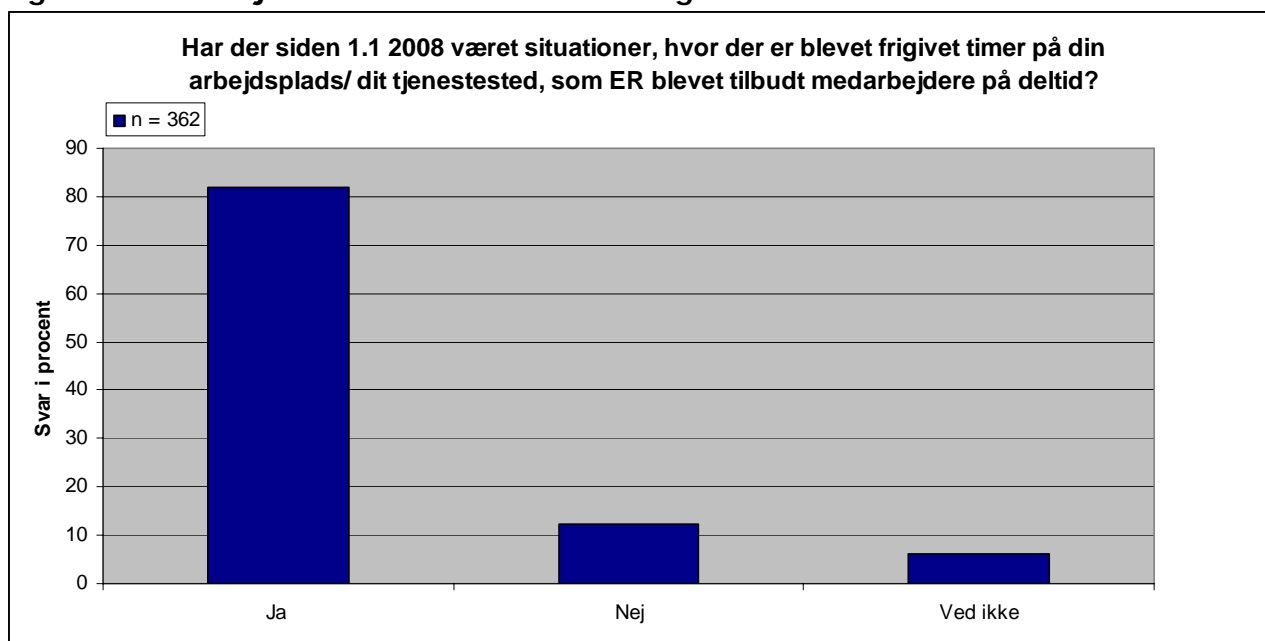
**Figur 8: Ledige timer på arbejdspladsen**



Blandt tillidsrepræsentanter og ledere er der færre, der har angivet, at de ikke ved, om der har været ledige timer, mens lidt over halvdelen af begge grupper angiver, at der har været ledige timer. Det kan tyde på, at det reelle tal for hvor mange arbejdspladser, der har haft ledige timer, er højere end hvad undersøgelsens resultater umiddelbart tilsiger.

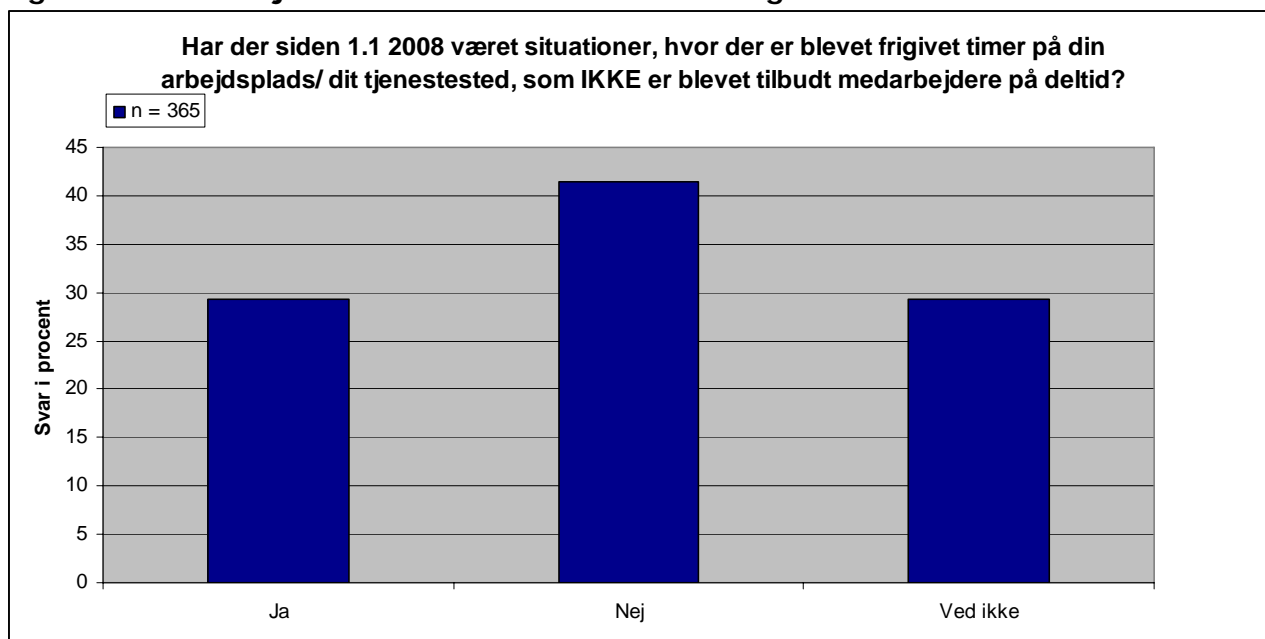
De personer, der har svaret ja til, at der har været ledige timer på arbejdspladsen er dernæst spurgt om, hvorvidt de ledige timer også er blevet tilbudt medarbejdere på deltid. 82 % af medlemmerne har på deres arbejdsplads oplevet situationer, hvor ledige timer er blevet tilbudt deltidsansatte (n = 362).

**Figur 9: Medarbejder er blevet tilbudt de ledige timer**



29 % har oplevet situationer, hvor ledige timer *ikke* er blevet tilbudt deltidsansatte (n = 365).

**Figur 10: Medarbejder er ikke blevet tilbudt de ledige timer**



Hvis respondenterne svarede, at der har været situationer med ledige timer, der ikke er blevet tilbudt deltidsmedarbejde (det gjorde 107 personer), blev de givet muligheden for at begrunde dette under spørgsmålet "Hvorfor er de ledige timer ikke blevet tilbudt medarbejdere på deltid?". Her har 100 personer givet en kommentar. Begrundelserne falder i en række kategorier, hvoraf de største grupperinger omhandler arbejdstilrettelæggelse, flere timer til de faste vikarer, besparelser, og et ønske om ikke at gøre de resttimer, der stadig skulle slås op, uattraktive, så man ikke kunne tiltrække kvalificeret personale. To eksempler, der dækker flere af kategorierne:

*"Ved det ikke, muligvis for at spare. Timerne er blevet dækket af vikarer, selvom jeg og en anden kollega var meget interesseret."*

*"Fordi vi kommer til at mangel hoveder i weekenden. Mange vil dele få timer og med de resterende timer kan vi ikke tiltrække kvalificerede kollegaer."*

#### 4.4 Deltidsansatte på flere timer som følge af KTO-aftalen

80 % af de medlemmer, der har oplevet at ledige timer er tilbudt til deltidsansatte, angiver, at de også kender til situationer, hvor en deltidsansat sagde ja til de tilbudte ekstra timer (n = 296). Der er her spurgt ind til, hvad der gjorde, at medarbejdere sagde ja/nej til tilbuddet om flere timer. De to vigtigste grunde var fleksibilitet fra arbejdsgiver og medarbejders side i forhold til arbejdstilrettelæggelsen. Under andet har folk typisk anført, at der var ledige timer, og så kunne medarbejderen få tildelt dem. Der var mulighed for at vælge flere svar, hvorfor procenterne summer til mere end 100.

**Tabel 5: Forklaringer på, at medarbejderen sagde ja til de ekstra timer (n = 276)**

Hvad muliggjorde at medarbejderen kunne sættes op i tid?	Svar i procent
Mulighed for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen fra medarbejdernes side	31,5
Mulighed for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen fra arbejdspladsens side	32,5
Tilbud om særlige arbejdsopgaver	24,0
Andet	27,5
Ved ikke	13,75

Med hensyn til de situationer, hvor medarbejderen ikke tog i mod tilbuddet om flere timer, er den langt hyppigst anførte grund, at medarbejderen ikke var interesseret i de ekstra timer. Igen mulighed for at anføre flere svar, hvorfor det summer til mere end 100.

**Tabel 6: Forklaringer på, at medarbejderen ikke sagde ja til de ekstra timer (n = 57)**

Hvad gjorde, at medarbejderen ikke tog mod tilbuddet om beskæftigelse i flere timer?	Svar i procent
Medarbejderen ønskede ikke flere timer	84,25
Arbejdstiderne, der kunne tilbydes var ikke attraktive for medarbejderen	17,5
Arbejdsstedet, der kunne tilbydes var ikke attraktiv for medarbejderen	7,0
Der kunne ikke skabes enighed om timetal	1,75
Der kunne ikke skabes enighed om aflønningen	0
Der kunne ikke skabes enighed om arbejdsopgaverne	0
Medarbejderne opfyldte ikke de sagligt begrundede krav	1,75
Andet	1,75
Ved ikke	7,0

#### Stigning i arbejdstimer blandt undersøgelsens deltagere

De fuldtidsansatte er spurgt ind til, om de er kommet på fuld tid som følge af KTO-aftalen. 2,5 % af de fuldtidsansatte i undersøgelsen svarer, at de er kommet på fuld tid som følge af aftalen siden 1.1.2008, mens 5 % svarer de er kommet på fuld tid i perioden, men ikke ved om det har sammenhæng med aftalen (n = 642).

18 % af de deltidsansatte er blevet tilbudt flere timer som følge af aftalen siden 1.1. 2008 og derudover er 16 % er blevet tilbudt flere timer, men ved ikke om det har en sammenhæng med aftalen (n = 200). 46 % sagde ja til de ekstra timer og 10 % sagde til dels ja til de ekstra timer (n = 68).

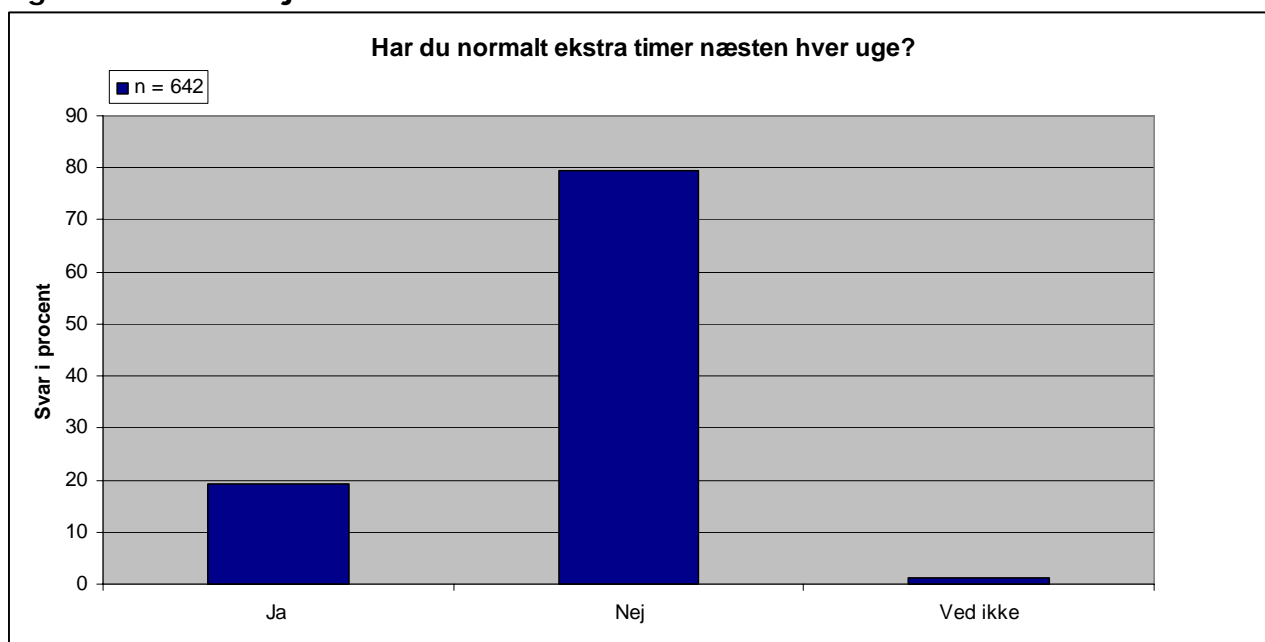


Blandt både de fuldtids- og deltidsansatte er der en stor gruppe som angiver, at de ikke kender til KTO-aftalen. Jf. afsnit 4.1 kender 38 % af de fuldtidsansatte ikke aftalen og for de deltidsansatte er det 30 %, der ikke kender aftalen. Derfor må det formodes, at en stor andel af dem, der har fået flere timer i perioden fra 1.1.2008 og frem, har fået det som følge af KTO-aftalen, selvom de ikke selv er bevidst om det.

#### 4.5 Overarbejde blandt medlemmerne

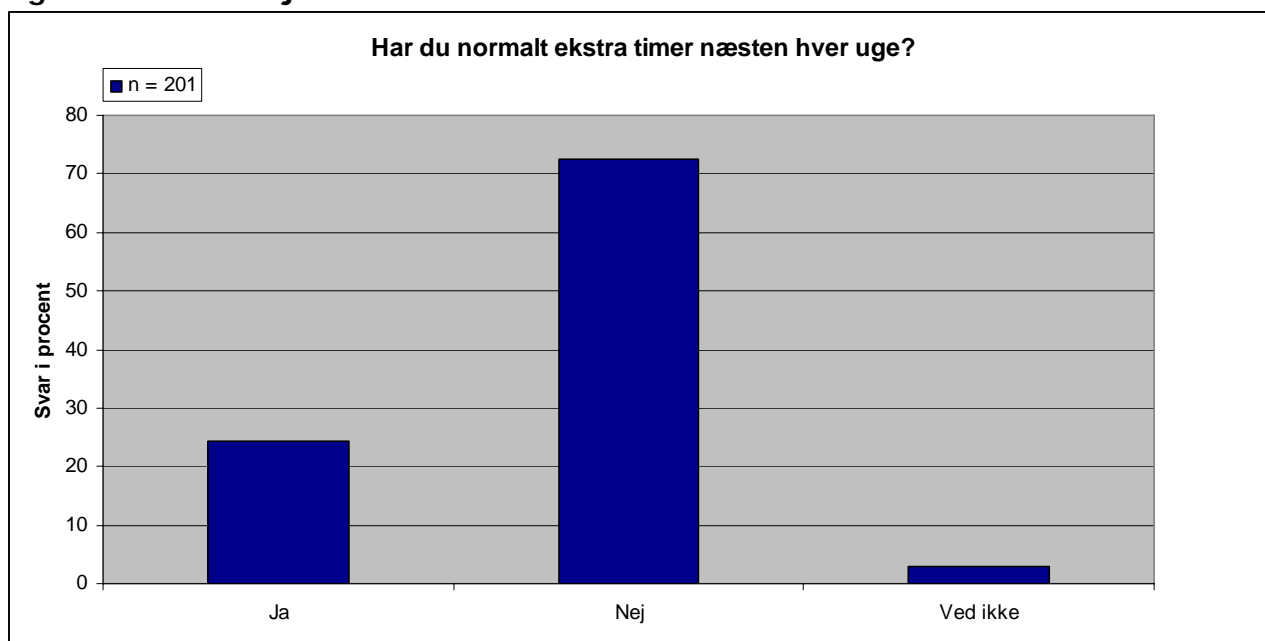
19 % af de fuldtidsansatte har ekstra timer næsten hver uge (n = 642). Dem der har ekstra timer arbejder i gennemsnit 40,75 timer om ugen (dvs. 3,75 ekstra timer per uge) (n = 118).

**Figur 11: Overarbejde blandt fuldtidsansatte**



For de deltidsansatte gælder det, at 24 % har ekstra timer næsten hver uge (n = 201). De arbejder i gennemsnit 3,6 timer ekstra hver uge (n = 48). For de deltidsansatte på under 30 timer gælder det, at 39 % har ekstra timer hver uge (n = 31) og at disse i gennemsnit arbejder 4,5 timer ekstra om ugen (n = 12).

**Figur 12: Overarbejde blandt deltidsansatte**



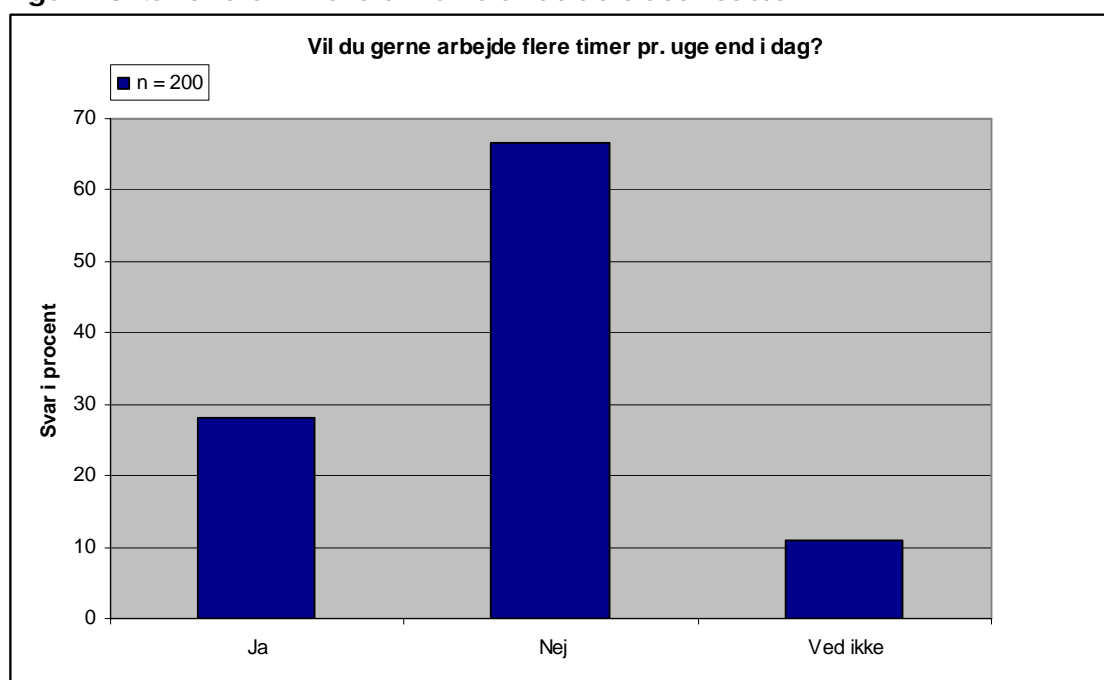
#### 4.6 Ønske om ændret arbejdstid

Et er, at de deltidsansatte kan få tilbudt flere timer, men er de deltidsansatte interesseret i de flere timer? Eller vil de måske hellere bevare deres nuværende timetal, eller ned i tid? Og hvad med de fuldtidsansatte, er der nogle af dem, der ønsker færre timer?

##### Ønske om flere arbejdstimer

Der er 28 % af de deltidsansatte, der gerne vil have flere timer end de har i dag, mens 66 % ikke ønsker flere timer.

**Figur 13: Ønske om flere timer blandt deltidsansatte**

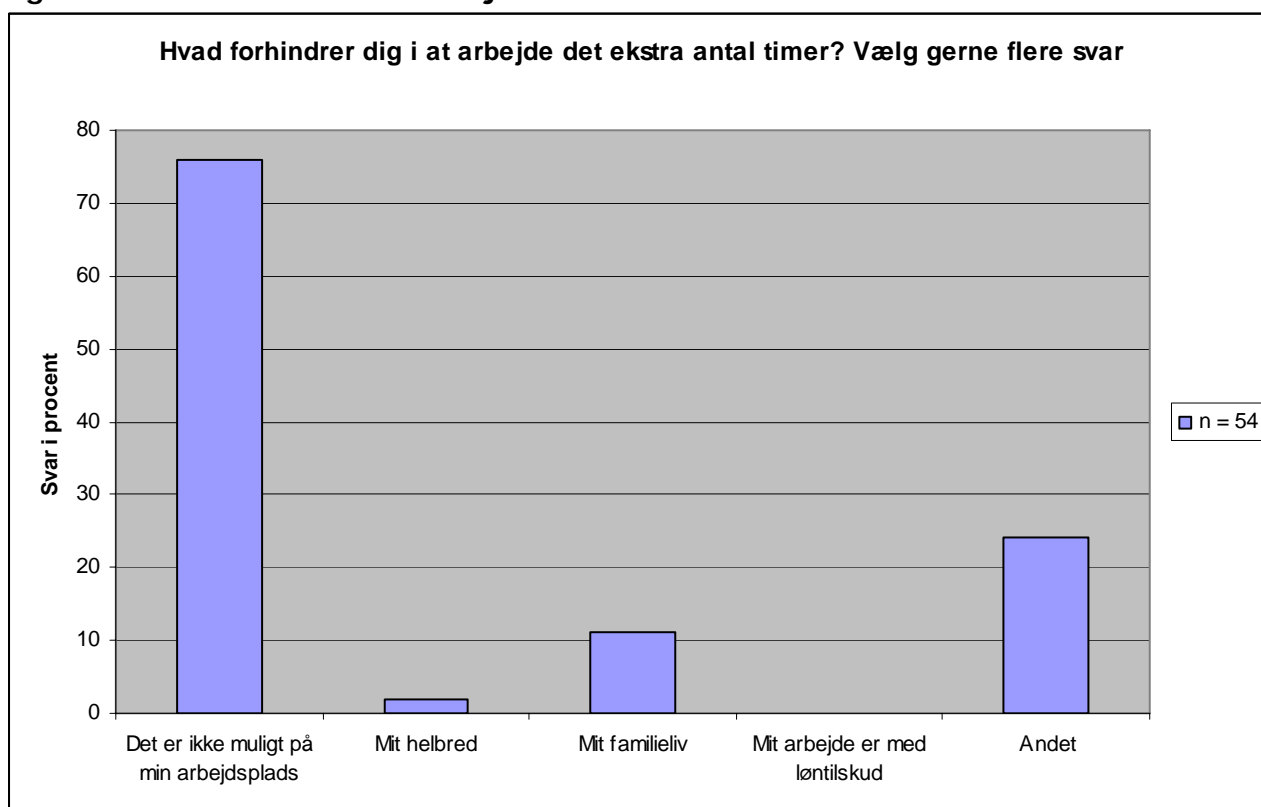


60 % af dem, der gerne vil op i tid, vil gerne være fuldtidsansat. I gennemsnit vil de, der ønsker flere timer, gerne være ansat til 5,4 timer mere per uge, end de er i dag (n = 57). For de ansatte på under 30 timer gælder det, at 34,5 % gerne vil ansættes på flere timer (n = 29).

### Selvrapporterede barrierer for flere arbejdstimer

76 % af de deltidsansatte angiver, at de ikke kan komme op i tid, da det ikke er muligt på deres arbejdsplads, mens 11 % angiver, at deres familieliv er grunden til de ikke kan gå op i tid.

Figur 14: Barrierer for flere arbejdstimer



### Ønske om færre arbejdstimer

Mens nogle af deltagerne i undersøgelsen gerne vil arbejde mere, er der andre, som har et ønske om at gå ned i tid. Det er gældende både for fuldtids- og deltidsansatte.

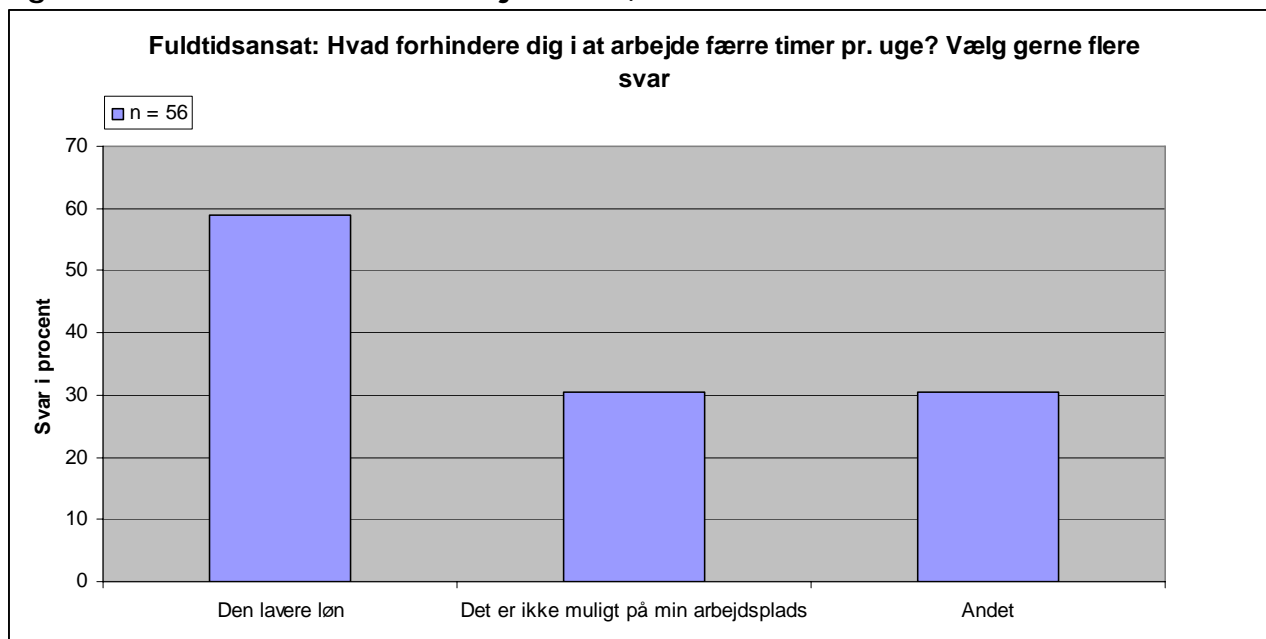
9 % af de fuldtidsansatte vil gerne på nedsat tid (n = 642). I gennemsnit vil de gerne arbejde 31,2 timer per uge (n = 57).

7,5 % af de deltidsansatte vil gerne arbejde færre timer end de gør i dag (n = 144). I gennemsnit vil de gerne arbejde 3,5 færre timer per uge (n = 9).

### Selvrapporterede barrierer for færre arbejdstimer

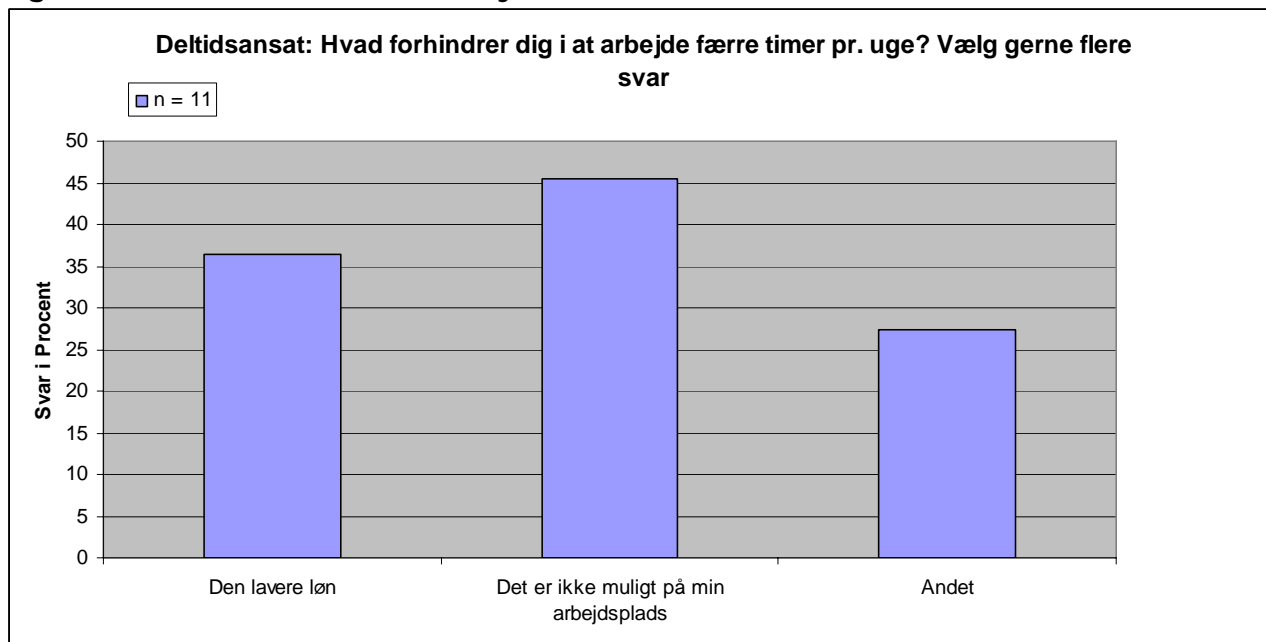
52 % af de fuldtidsansatte, der gerne vil på nedsat tid, angiver, at grunden til de ikke er på nedsat tid skyldes den lavere løn. 27 % angiver, at det ikke er muligt at komme på deltid på deres arbejdsplads.

**Figur 15: Barrierer for færre arbejdstimer, fuldtidsansatte**



Blandt de deltidsansatte er det 36 %, der angiver den lavere løn som grunden til at de ikke arbejder færre timer, mens 45 % angiver, at det ikke er muligt at blive sat ned i tid på deres arbejdsplads.

**Figur 16: Barrierer for færre arbejdstimer, deltidsansatte**



#### **4.7 Forskel på kommunale og regionale arbejdspladser?**

Undersøgelsen viser, at der ikke er de store forskelle mellem forholdene på de kommunale og regionale arbejdspladser. Nogle få er dog værd at nævne.

Der er et større kendskab til aftalen blandt de kommunalt ansatte end de regionalt ansatte. 47 % af de kommunalt ansatte kender KTO-aftalen, og 19 % kender den til dels (n = 746), mens 37 % af de regionalt ansatte kender KTO-aftalen, og 23 % til dels kender den (n = 126).

Til gengæld tyder det på, at de regionale arbejdspladser i lidt højere grad efterlever reglerne. På de kommunale arbejdspladser, hvor der har været ledige timer, har 81 % af respondenterne i et eller flere tilfælde oplevet, at disse er blevet tilbudt til deltidsansatte (n = 302), mens det for respondenterne fra de regionale arbejdspladser gælder 88 % (n = 49).

Samtidig har 30 % af de kommunalt ansatte oplevet, at ledige timer ikke er blevet tildelt deltidsansatte (n = 305), hvilket kun gælder for 24 % af de regionalt ansatte (n = 49).

## 5. Litteratur

KL og KTO (2007): *Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal.*