

Idekatalog – Frem mod fuldtid 2020



RANDERS

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Kapitel 1: Randers kommune i tal.....	4
1.1 Pædagogområdet	5
1.2 Social og omsorg	7
1.3 Rengøring	9
Kapitel 2: Aktuelle indsatser i 6-by samarbejdet og Region Midtjylland	10
Kapitel 3: Aktuelle indsatser/erfaringer i Randers Kommune.....	13
Kapitel 4: Eksisterende rapporter og evalueringer.....	16
Kapitel 5. Ideer til initiativer I Randers Kommune	18

Indledning

De centrale parter KL og forhandlingsfællesskabet har igangsat projektet "Frem mod fuldtid" med ambitionen om et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. Ønsket er at finde lokale og holdbare løsninger for at få flere medarbejdere op i tid.

Parternes ambition er en samlet kommunal indsats med inspiration fra Norge og Sverige. Fokus er at finde løsninger på nogle af de rekrutteringsudfordringer, som er i den offentlige sektor samt at styrke den enkelte medarbejders livsindkomst og pension. [Du kan læse mere om parternes ambition her.](#)

I Randers Kommune er ønsket at bakke op om parternes initiativ. Derfor har direktionen nedsat en arbejdsgruppe på tværs af direktørområderne. Denne arbejdsgruppe har leveret forslag til initiativer, som præsenteres i dette idekatalog. De respektive direktørområder, fællestillidsrepræsentanter og Hovedudvalget har ligeledes bidraget.

Ideékataloget præsenterer Randers Kommunes egne data vedrørende heltids- og deltidsansættelser, som udgør en del af fundamentet for det fremtidige arbejde.

Derudover redegøres der for igangsatte initiativer fra de øvrige kommuner i 6-bysamarbejdet og Danske Regioner herunder Region Midtjylland, samt anbefalinger fra landsdækkende danske, svenske og norske evalueringer. Og endelig fremgår erfaringer og ideer fra fagforvaltningerne i Randers Kommune.

Drøftelserne i Randers Kommune om flere medarbejdere på fuld tid bygger på den præmis, at arbejdet med indsatsen skal ske under hensyn til driften på arbejdspladserne og med hensyn til medarbejdernes ønsker.

I Personalepolitikken står der: *"Randers Kommune er en stor arbejdsplads med mangfoldighed blandt medarbejderne. Alt efter livsfase og afsæt har vores medarbejdere forskellige behov, og det er vigtigt at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv"*

Kapitel 1: Randers kommune i tal

Dette kapitel gennemgår Randers Kommunes egne data vedrørende heltids- og deltidsansættelser. I denne rapport defineres en fuldtidsansættelse som 37 timer og en deltidsansættelse som mindre end 37 timer.

Nedenstående tabel viser Randers Kommunes tolv største overenskomstgrupper. Tabellen fremviser hvor mange procent af medarbejderne, der er ansat på heltid og hvor mange procent, der er ansat på deltid. Dernæst vises gennemsnittet for deltid, også refereret til som *beskæftigelsesgraden*, hvilket er et udtryk for det ugentlige timetal for en medarbejder på deltid. De overenskomstgrupper, som har flest på deltid, er markeret med sort. På baggrund af dette fokuserer nedenstående dataafsnit kun på de overenskomster, som har en høj procentdel af medarbejderne ansat på deltid.

Overenskomstområde	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Social- og sundhedsassistenter og hjælpere	1.349	9%	91%	31,4
Lærer	848	83%	17%	29,0
Pædagoger	826	29%	71%	30,6
Sygeplejerske, ergo og fys	657	25%	75%	31,8
Administration og it	561	75%	25%	27,5
Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter	468	16%	84%	31,3
Akademikere	345	81%	19%	26,7
Socialpædagoger	306	51%	49%	31,9
Socialrådgivere og socialformidlere	250	88%	12%	31,7
Dagplejere	191	100%	0%	
Rengøringsassistenter	136	11%	89%	26,0
Specialarbejdere	136	95%	5%	15,7

Kilde: KRL, maj 2020

Følgende tabeller viser fordelingen af antal af medarbejdere på heltid og deltid samt den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad inden for de overenskomstområder, som har flest medarbejdere på deltid. Områderne, med størst procentdel af egen population af medarbejdere på deltid, er social- og sundhedsassistenter samt social og sundhedshjælpere, sygeplejerske, rengøringspersonale og pædagoger, pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

Nogle af tabellerne beskriver de respektive fagforvaltninger og sammenligner med landsgennemsnittet for kommuner. Endvidere vil der enkelte steder blive belyst en alderssammenhæng.

1.1 Pædagogområdet

Den samlede tendens inden for pædagogområdet i Randers Kommune er, at Randers Kommune ligger under landsgennemsnittet i forhold til pædagogiske medarbejdere på heltid, dog er beskæftigelsesgraden på deltid på børne-, social- og familieområdet højere end landsgennemsnittet.

Pædagoger i dagtilbud og skoler

Nedenstående tabel 1 viser, at 29% af pædagogerne i Randers Kommune er på heltid. Dette er under landsgennemsnittet, som ligger på 42%. Yderligere viser tabellen, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de deltidsansatte også ligger under landsgennemsnittet.

Det fremgår af tabellen, at flere pædagoger på skoleområdet i Randers Kommune arbejder på heltid end på børneområdet. Dog er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for deltidsansatte højere på børneområdet end på skoleområdet.

Tabel 1: Pædagoger i dagtilbud og skoler

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	826	29%	71%	30,6
Børn	431	12%	88%	32,8
Skole	395	47%	53%	26,7
Alle kommuner		42%	58%	30,9

Kilde: KRL, maj 2020

Derudover ses en sammenhæng mellem alder og beskæftigelsesgrad på både skole og børneområdet i Randers Kommune. Det forholder sig sådan, at jo ældre pædagogerne er desto flere er på heltid.

Pædagoger på socialområdet

Nedenstående tabel 3 viser, at socialpædagogerne på familieområdet har 92% på heltid. Socialpædagogerne på socialområdet har 44% på heltid. De to grupper kan dog ikke sammenlignes direkte da deres arbejdsforhold og organisering er meget forskellig.

Dernæst viser tabellen, at socialpædagogerne i Randers Kommune ligger minimalt lavere på antal medarbejdere på heltid i forhold til landsgennemsnittet. Derudover viser tabellen, at socialpædagogerne i Randers Kommune har en lidt højere beskæftigelsesgrad sammenlignet med landsgennemsnittet.

Tabel 3: Socialpædagoger

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	306	51%	49%	31,9
Familie	38	92%	8%	31,3
Social	266	44%	56%	31,9
Alle kommuner		54%	46%	30,9

Kilde: KRL, maj 2020

Pædagogiske Assistenter

Nedenstående tabel 5 viser, at 24% af pædagogiske assistenter i Randers Kommune er på heltid, hvilket er under landsgennemsnittet på 34%. Der er flere pædagogiske assistenter på heltid på skoleområdet end på børneområdet i Randers Kommune. Beskæftigelsesgraden for pædagogiske assistenter er en anelse højere end landsgennemsnittet.

Tabel 5: Pædagogiske Assistenter

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	98	24%	76%	32,9
Børn	75	13%	87%	32,9
Skole	23	61%	39%	33,1
Alle Kommuner		34%	66%	31,6

Kilde: KRL, maj 2020

Pædagogmedhjælpere

I Randers kommune er der færre pædagogmedhjælpere på heltid i forhold til landsgennemsnittet. Pædagogmedhjælperne som er på deltid, har dog en højere beskæftigelsesgrad i Randers Kommune sammenlignet med landsgennemsnittet. Derudover er der flere pædagogmedhjælpere på heltid på skoleområdet end på børneområdet.

Tabel 6: Pædagogmedhjælpere

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	370	14%	86%	30,9
Børn	279	6%	94%	31,5
Skole	90	37%	63%	27,9
Alle kommuner		29%	71%	29,4

Kilde: KRL, maj 2020

1.2 Social og omsorg

Den samlede tendens inden for omsorgsområdet er, at Randers Kommunes social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt sygeplejersker har færre på heltid end landsgennemsnittet. Dog har medarbejderne på deltid i Randers Kommune en lidt højere beskæftigelsesgrad sammenlignet med landsgennemsnittet.

Social- og sundhedshjælpere

Nedenstående tabel viser, at Randers Kommune har færre social- og sundhedshjælpere på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, hvorimod beskæftigelsesgraden på deltid er lidt højere end landsgennemsnittet.

Tabel 8: Social- og sundhedshjælpere

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	616	4%	96%	31,2
Omsorg	584	4%	96%	31,2

Social	26	8%	92%	30,5
Alle kommuner		11%	89%	30,6

Kilde: KRL, maj 2020

Social- og sundhedsassistenter

Nedenstående tabel viser, at Randers Kommune har færre social- og sundhedsassistenter på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, og at beskæftigelsesgraden er minimalt højere end landsgennemsnittet.

Tabel 9: Social- og sundhedsassistenter

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	611	14%	86%	31,8
Omsorg	538	10%	90%	31,8
Social	65	46%	54%	31,6
Alle kommuner		21%	79%	31,1

Kilde: KRL, maj 2020

Sygeplejersker

Nedenstående tabel viser, at Randers Kommune har færre sygeplejersker på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet, og at den samlede beskæftigelsesgrad er lidt højere end landsgennemsnittet

Tabel 10: Sygeplejersker

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	260	20%	80%	32,1

Alle kommuner		30%	70%	31,0
----------------------	--	------------	------------	------

Kilde: KRL, maj 2020

1.3 Rengøring

Nedenstående tabel viser, at Randers Kommune har færre rengøringsassistenter på heltid sammenlignet med landsgennemsnittet samtidig med at den samlede beskæftigelsesgrad er minimalt lavere end landsgennemsnittet.

Tabel 11: Rengøring

	Personer	Antal personer på heltid	Antal personer på deltid	Gennemsnit deltid
Randers Kommune	136	11%	89%	26,0
Alle kommuner		16%	84%	26,7

Kilde: KRL, maj 2020

Kapitel 2: Aktuelle indsatser i 6-by samarbejdet og Region Midtjylland

Kommunerne i 6-by samarbejdet

I hele den kommunale kontekst er der fokus på heltid og deltid blandt medarbejdere på udvalgte områder. I det følgende gengives erfaringer fra kommunerne i 6-by samarbejdet, hvor Aalborg, Aarhus, København, Esbjerg og Odense har gjort sig erfaringer i forbindelse med parternes initiativ "Frem mod fuldtid".

Aalborg kommune har fokus på social og sundhedsområdet og det pædagogiske område, hvor de, sammenlignet med landsgennemsnittet, ligger højt i forhold til antallet af heltidsansatte. På social- og sundhedsområdet har Aalborg Kommune indgået en rammeaftale med FOA Nordjylland om styrket rekruttering på ældre- og sundhedsområdet.

Aftalen indeholder en række forskellige greb heriblandt fokus på ansættelse på fuldtid. I aftalen står bl.a.:

- Hvis stillingen er en deltidsstilling, kan de sidste timer op til fuldtid skulle varetages på en anden arbejdsplads i Ældre- og Sundhedsafdelingen.
- Hvis en nyansat ønsker et lavere timetal, kan det aftales lokalt, hvis det er foreneligt med arbejdspladsens behov.
- Ledere i Ældre- og Sundheds-afdelingen drøfter arbejdstid med deltidsansatte medarbejdere for at vurdere mulighederne for at få flere op i tid. Drøftelserne kan for eksempel være en del af den årlige medarbejderudviklingssamtale.
- Aften- og nattevagtstillinger bør opslås som heltidsstillinger på lige fod med øvrige stillinger, men disse stillinger kan i konkrete tilfælde og efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant opslås på deltid.

Aarhus Kommune Sundhed og Omsorg arbejder med at motivere flere medarbejdere op i arbejdstid med inspiration fra Norge og Sverige. I Sundhed og Omsorg i Aarhus Kommune er følgende initiativer:

- Alle stillinger bliver opslået på fuldtid. Dette defineres som 35 t/uge. Konkret kan der aftales en anden beskæftigelsesgrad med medarbejderen.
- Man arbejder med at ændre deltidskulturen gennem de nyuddannede ved at arbejde målrettet med, at disse ansættes på fuldtid.
- Målet italesættes som "op i tid" – ikke "op på fuldtid", da dette er mere håndterbart.
- Der er fokus på den enkelte leder, eksempelvis med afholdelse af leder workshops.
- Udviklingen følges tæt via data og kvartalsmøder med den øverste ledelse.
- De arbejdspladser, hvor man lykkes med at få medarbejderne op i tid anvendes som inspiration og rollemodeller.
- Der er kørt et forsøg, hvor deltidsansatte fik tilbudt kompetenceudvikling og fuldtidsaflønnning under forløb – med forventning om at de efterfølgende ville arbejde på et højere timetal. Der er oplevet succes med medarbejdere der gået op i tid via denne ordning.

Esbjerg Kommune har arbejdet med fuldtid i kommunens hjemmepleje i Sundhed og Omsorg.

Her er følgende erfaringer:

- Der er udarbejdet et såkaldt "livsfase-katalog", hvori der beskrives de forskellige behov for balance mellem arbejde og fritid afhængigt af, hvor medarbejderen er i tilværelsen.
- Der laves regelmæssigt afdækning af, hvorvidt medarbejderne ønsker at gå op eller ned i tid eller blive på aktuelle timetal. Det sker via dialog mellem leder og medarbejdere.
- Der er opmærksomhed på fraværstatistikkerne i forhold til medarbejderens ønske om at gå op i tid. Forstået på den måde, at hvis de medarbejdere, som ønsker at gå op i tid, tillige har et højt

fravær, så skal der arbejdes med balancen i forhold til deltid og fuldtid.

Københavns kommune har fokus på social- og sundhedsområdet samt sygeplejerske området i deres Sundheds- og Omsorgsforvaltning. De forventer også at byde ind med initiativer på rengøring. Der er endnu ikke konkrete erfaringer.

Odense Kommune har inddraget social- og sundhedsområdet i initiativet "Frem mod fuldtid". I Odense Kommune er "Frem mod fuldtid" forankret i deres program "Velfærdsmedarbejder – nu og i fremtiden".

Programmet rummer 14 projekter der tilsammen skal sikre, at Odense Kommune kan rekruttere og tiltrække de nødvendige medarbejdere de kommende år. Der er endnu ikke konkrete erfaringer.

Region Midtjylland og Danske Regioner

Region Midtjylland har vedtaget følgende initiativer i arbejdet med at fremme heltid:

- Alle stillinger opslås som heltidsstillinger med enkelte undtagelser (såfremt kandidaten ønsker færre timer er dette muligt).
- Ved fratrædelser tilbydes timerne til deltidsansatte i første omgang så de kan komme på fuldtid.
- Løbende dialog omkring "deltidskulturen" mellem medarbejdere og leder.
- Der udvikles data løbende til drøftelse.

Danske Regioner har vedtaget følgende initiativer:

- Plejepersonalet dvs. social- og sundhedshjælpere, -assistenter og sygeplejersker har ret til heltidsansættelse.
- Alle stillinger opslås som heltidsstillinger. Der er undtagelser i forbindelse med fleksjob mv.

Yderligere har Danske Regioner indgået et samarbejde med Forhandlingsfællesskabet, hvor følgende initiativer er igangsat:

- Dialogen og indsatsen skal ligge på den enkelte arbejdsplads.
- Der er igangsat projekter, der fokuserer på hvad heltid og deltid betyder økonomisk i et arbejdslivsperspektiv – både i relation til løn og til pension.
- Der er fokus på, hvordan overenskomster giver muligheder eller begrænsninger i forhold til at fremme flere medarbejdere på fuldtid
- Der arbejdes med vaner og historik på arbejdspladserne.

Der er ikke signifikante erfaringer på nuværende tidspunkt, da initiativerne er i den indledende fase.

Kapitel 3: Aktuelle indsatser/erfaringer i Randers Kommune

Randers Kommune

Nedenfor gengives tilbagemeldinger fra fagforvaltninger vedrørende nuværende initiativer samt refleksioner i forhold til ansættelse på heltid og deltid samt tilbagemeldinger fra tillidsrepræsentanter indenfor de store velfærdsområder.

Fællestillidsrepræsentanterne (FTR) på de områder, som særligt er aktuelle vedrørende heltid og deltid har givet indspil, som beskrives i det følgende.

Det drejer sig om FTR for FOA på dagtilbudsområdet, FOA i Omsorg, Pædagogerne (BUPL) på dagtilbudsområdet, sygeplejerskerne og socialpædagogerne.

De har følgende refleksioner og forslag til initiativer:

- Alle stillinger i Randers Kommune slås som udgangspunkt op på 37 timer med mulighed for at aftale et lavere timetal.
- Stillingsopslag formuleres så præcist som muligt, også specifikt i forhold til hvilken konkret arbejdsplads, som har ledige stillinger.
- Der sættes øget fokus på arbejdstidsplanlægningen. Eksempelvis sådan at korte vagter (under 7,4 timer) kan forlænges. Det vil betyde, at medarbejdere, som ønsker at gå op i arbejdstid, ikke skal på arbejde flere dage, men have længere arbejdsdage.
- Der arbejdes fremadrettet på muligheden for at ansætte mere fast personale og til gengæld at reducere i vikarbudgettet. Det vil betyde mere stabilitet for arbejdspladsen og borgerne
- Arbejdspladserne orienterer sig endnu mere på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Det kan medvirke til, at medarbejderne bedre kan holde til belastningerne og bliver motiveret til at gå op i tid.
- 3-parts aftalen om deltidsansattes giver mulighed for at gå op i tid. Den angiver, at

når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har kommunen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid.

- Budgetterne sætter begrænsninger for, i hvilket omfang medarbejderne kan tilbydes at gå op på fuld tid.
- Der kan arbejdes med at ændre på for forståelsen om, at det er uforeneligt med vagtplanlægningen og økonomien på for eksempel dagtilbudsområdet og omsorgsområdet, når medarbejdere er på fuld tid eller når medarbejderne tilbydes at gå op i tid. Og der kan sættes forsøg i gang på at arbejde med dette.
- Det er forskelligt fra faggruppe til faggruppe, i hvor høj grad medarbejderne har et ønske om at gå op i arbejdstid/ til fuldtid.
- Der er indenfor nogle faggrupper meget forskelligartede jobfunktioner og arbejdstider, hvilket spiller ind på, om man arbejder på fuldtid eller deltid. Som eksempel på dette kan nævnes, at mange socialpædagoger, som udelukkende arbejder i dagtimerne, er på fuldtid. Mens mange socialpædagoger, som arbejder på døgnbemandede arbejdspladser arbejder på deltid, men tjener en løn som fuldtidsansat på grund af vagtillæg mv.
- En motivationsfaktor for at få flere medarbejdere til at varetage flere timer, kan være at synliggøre, hvilken indflydelse deltidsjob fremfor fuldtidsjob har på den samlede livsindkomst. Det gælder både i forhold til den løbende indtægt og i forhold til pensionen.

Skoleområdet har givet følgende input:

- Der er fokus på at ansætte både lærere og pædagoger på heltid. Og som udgangspunkt ansættes nyt personale på heltid. Der kan dog være private årsager til, at medarbejderne vælger muligheden for at arbejde på deltid. Det kan være den familiemæssige situation.
- Området arbejder med gradvist at få medarbejderne op i tid, når det er muligt. Dette er en fordel, da deltidsansættelser ind i mellem vanskeliggør planlægningen af de fælles aktiviteter, som medarbejderne indgår i. Det drejer sig for eksempel om møder, udflugter med børnene og andre opgaver.

Omsorgsområdet har følgende overvejelser og indspil til initiativer:

- Der er via den såkaldte ældrepakke afsat midler til, at flere medarbejdere kan gå op i tid. Som eksempler kan nævnes, at nye stillinger bliver slået op med flere timer. Ligeledes at der arbejdes med vagtplanlægningen, så den i højere grad både imødekommer arbejdspladsen og medarbejdernes ønsker.
- Der er et ønske fra nogle medarbejdere om at være på deltid. Som årsag hertil bliver der peget på, at plejeopgaverne er blevet mere fysisk krævende.
- Der kan arbejdes med en større bemanning på arbejdspladserne i weekenden. Det vil lette arbejdsbelastningen for den enkelte medarbejder, og vil kunne medføre, at flere medarbejdere kunne motiveres til at gå op i tid. En sådan opnormering vil dog kræve en større økonomisk ramme. Omvendt kan det ikke udelukkes, at mere weekendarbejde kan være svært at forene med medarbejdernes ønsker til balancen mellem arbejdsliv og privatliv.
- Der er en lang tradition for, at medarbejderne arbejder deltid inden for faget, hvilket kan være svært at ændre idet det er et udtryk for en bestemt kultur og afspejler de givne familiemønstre.

Socialområdet har meldt følgende refleksioner og forslag ind:

- Flere medarbejdere på fuldtid kan fungere som et fastholdelsestiltag. Og området oplever, at det ofte er medarbejdere med særlige funktioner (AMR, TR, forflytningsvejledere, medicin-ansvarlige mv.), som ønsker at gå op i tid.
- Bredere og varierede jobfunktioner er en motivationsfaktor for medarbejdere til at gå op i tid – udover forbedret løn og pensionsopsparing.
- Jobbene kan være psykisk belastende og kræver derfor mere tid til restitution. Dette kan begrunde, at der er medarbejdere, som foretrækker at arbejde på deltid.
- Området har erfaringer med, at medarbejdere er blevet tilbudt rene weekend stillinger. Dette betegnes som en succes i forhold til at få flere op i arbejdstid.
- Generelt bliver det påpeget, at en fremtidig ordning med flere medarbejdere på 34-37 t/uge vil kræve en gennemgribende omlægning i forhold til vagtplanlægningen, timeforbrug, ansættelser og at dette forventeligt vil medføre flere udgifter for arbejdspladserne.

Dagtilbudsområdet har følgende initiativer og refleksioner

- Deltidskulturen kan være historisk betinget, idet der tidligere i forbindelse med besparelser, var en tendens til, at medarbejderne gik ned i tid, fremfor at der skulle ske afskedigelser. Og denne tilgang kan i dag have indflydelse på, hvor mange timer, der definerer en pædagogs typiske ansættelse
- Selvom stillinger slås op som fuld tid, ønsker de fleste kandidater ansættelse på deltid.
- Antal timer hos den enkelte medarbejder kan være betinget af et livsfaseperspektiv. Således er unge, som ikke har stiftet familie endnu samt medarbejdere, som ikke har hjemmeboende børn, i højere grad motiverede til et højere timetal

- Flere på fuldtid vil være en udfordring for økonomien herunder budgetstyring og takstregulering.
- Minimumsnormeringer, og hvordan dette udmønter sig, kan ikke løses ved at flere medarbejdere får et højere timeantal.

Kapitel 4: Eksisterende rapporter og evalueringer

I følgende afsnit opsummeres danske rapporter og evalueringer samt erfaringer fra Sverige og Norge.

Arbejdstid - Social- og sundhedspersonale

I maj 2020 udgav Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed rapporten "Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde". Af rapporten fremgår det, at andelen af deltidsansættelser er steget, mens det faktiske antal ansatte social- og sundhedsassistenter og -hjælpere er faldet.

Med afsæt i dette beskriver rapporten forskellige barrierer, der kan være for at øge beskæftigelsesgraden blandt social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, herunder at:

- 82% af de deltidsansatte udtrykker, at de er glade for at være på deltid, hvortil arbejdsbelastning og mere tid til familielivet ligger til grund for deres valg.
- 15% af social- og sundhedsassistenterne og -hjælperne har bibeskæftigelse ved siden af deres job.
- 56% af arbejdsgiverne giver udtryk for, at flere deltidsansatte medarbejdere letter vagtplanlægningen.
- 54% af arbejdsgiverne udtrykker, at deltidsansættelser passer bedre til arbejdsopgaverne end heltidsansættelser.
- 28% af de deltidsansatte kan se sig selv gå op i tid inden for de næste to år.
- 82% af de deltidsansatte er ikke blevet spurgt om, de ønsker at gå op i tid.

Arbejdstid - Regionale arbejdspladser

VIVE har i en rapport fra 2018 beskrevet ansættelser på regionale arbejdspladser.

Ifølge rapporten er deltidsansættelser fordelagtige for både arbejdsgiveren og medarbejderen.

- Arbejdsgivere argumenterer for, at flere deltidsansatte medarbejdere skaber mere fleksibilitet for arbejdsgiverne i vagtplanlægningen.
- Flere medarbejdere begrundet ønsket om deltid med balance mellem arbejde og fritid og belastninger i jobbet.
- Deltidsansatte medarbejdere oplever, at vagter i private virksomheder eller ekstratimer er en økonomisk fordel fremfor en heltidsstilling.
- Arbejdsgiverne oplever en øget fleksibilitet i vagtplanlægningen ved kun at skemalægge 35 ugentlige timer (ved heltidsansatte medarbejdere), hvilket frigiver to timer pr. medarbejder.

Erfaringer fra Sverige og Norge

Igennem de seneste år har både Sverige og Norge været i gang med udviklingen af en heltidskultur.

I den svenske rapport "Åtta Kommuner om heltid" fra 2015 opstilles otte kommuners erfaringer i arbejdet mod en heltidskultur. Disse erfaringer er følgende:

- Det er en ledelsesopgave at opfordre deltidsansatte medarbejdere til at gå op i tid.
- Den årlige MUS-samtale kan fremme ønsket om heltid hos medarbejderne, hvor lederen italesætter muligheden for at gå op i tid.
- Der opfordres til en justering af arbejdspladsens organisering, hvor arbejdsopgaver på spidsbelastningstidspunkterne mindskes og nogle arbejdsopgaver udføres på andre tidspunkter af dagen end normalt, hvilket kan muliggøre flere funktionelle heltidsansættelser.

I den norske rapport "Lang vei mot heltidskultur" fra 2019 fremgår det, at følgende tiltag har haft positiv effekt i at øge den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad på arbejdspladserne:

- Indførelse af ressourcetimer. Dette betyder, at der indlægges faste ressourcetimer i vagtplanen, der skal dække forventet fravær foruden den normering, der er nødvendig for personalet. Dette har til formål at mindske brugen af vikarer.
- Beslutning om reduceret vikarbudget. Ressourcetimerne bidrager i vagtplanen til at gøre arbejdspladserne mere robuste og kunne håndtere sygefravær uden at ansætte vikarer i samme omfang som før.
- Indføring af ressource-/ administrationstid ved medarbejdere på heltid, hvor der frigives knap 2 timers ubunden tid. Dette kan både bruges som administrationstid eller give arbejdsgiveren en fleksibilitet i vagtplanlægningen.
- Der er oplevet succes med at indføre et heltidskultur-tillæg, hvor medarbejdere modtager et højere tillæg ved ekstra weekendvagter.

Kapitel 5. Ideer til initiativer i Randers Kommune

I nedenstående afsnit præsenteres ideer til at motivere flere medarbejdere til at gå op i tid. Ideerne er dels udarbejdet af arbejdsgruppen, tillidsrepræsentanter samt indspil fra erfaringer fra andre kommuner, regioner og lande.

Ideerne er opdelt efter, hvad organisationen kan gøre, hvad arbejdspladsen kan gøre og hvad der kan gøres på individniveau.

Organisationsniveau

Der kan arbejdes med intern og ekstern information omkring medarbejdernes muligheder for at gå op i tid.

- Der kan arbejdes med en udadrettet Employer Branding-strategi, hvor Randers Kommunes arbejde med "frem mod fuldtid" kan formidles.
- Der kan arbejdes internt i Randers Kommune med kampagner, som fremmer motivation for både medarbejdere og ledere til, at flere medarbejdere går op i tid. Kampagnerne kan eksempelvis synliggøre og italesætte motivationsfaktorer for fuldtidsansættelser såsom kompetenceudvikling og livsindkomst herunder pension.
- Udviklingen kan følges løbende gennem udvikling af data og kvartalsvise drøftelse i ledelsen.

"Frem mod fuldtid" inddrages i rekruttering af nye medarbejdere herunder stillingsopslag.

- Alle stillinger (inklusiv aften og nattevagter) kan som udgangspunkt slås op på fuld tid med mulighed for at aftale et lavere timeantal.
- Fuldtid kan defineres som 35 timer for at imødekomme medarbejdernes behov
- Ved fratrædelse tilbydes timerne til deltidsansatte i første omgang, så de kan komme op i tid.

- Alle medarbejdere har ret til en fuldtidsstilling.

Medarbejdere kan arbejde på flere arbejdspladser og dermed opnå fuld tid.

- Medarbejdernes timer kan fordeles på flere arbejdspladser. En pædagog kan eksempelvis arbejde i en daginstitution om formiddagen og i en SFO om eftermiddagen.

Arbejdspladsniveau

"Frem mod fuldtid" skal være en løbende dialog mellem leder og medarbejdere.

- Ledelsen skal have fokus på "frem mod fuldtid" og nye ledere skal klædes på til motivation af medarbejderne.
- Lederen skal regelmæssigt i dialog med medarbejderne om muligheden for at gå op i tid. Dette gøres for, at skabe synlighed for medarbejderne omkring muligheden for flere timer.
- Medarbejderne kan efter aftale med deres leder benytte en prøveperiode, hvis de ønsker at gå op i tid. Dermed kan medarbejderen afprøve hvorvidt de kan få en fuldtidsansættelse til at fungere med eksempelvis deres privatliv.
- Der kan tilbydes et heltidskultur-tillæg hvor medarbejdere modtager et højere tillæg ved ekstra weekendvagter.

Medarbejderne kan få øget indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid og opgaver.

- Medarbejderne kan få øget indflydelse på planlægningen af egen arbejdstid, hvis de vælger at gå op i tid. Dette tiltag skal understøtte medarbejderens balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Medarbejderne kan få mere medindflydelse på indholdet i deres arbejdsopgaver, hvis de arbejder flere timer. Dette kan afhjælpe eventuelle

fysiske/psykiske arbejdsbelastninger, der kan være udfordringen ved at gå op i tid.

- Vagtplanlægningen skal forsøge at imødekomme, at de medarbejdere, der går op i tid, tildeles længere vagter og ikke flere arbejdsdage.

Deltidsansatte kan opnå fuldtid i en prøveperiode i forbindelse med kompetenceudvikling herunder uddannelse, kurser m.m.

- Deltidsansatte kan deltage på fuldtidsuddannelse med det formål at løfte medarbejdernes kompetenceniveau. Med ovenstående aftale afprøver den enkelte medarbejder en fuldtidsansættelse og kan evt. gå på op i tid efter endt uddannelse.

Arbejdspladser på udvalgte områder kan omorganisere deres arbejdsopgaver for at imødekomme muligheden for flere fuldtidsansættelser.

- En omorganisering af arbejdsopgaver så opgaver flyttes til andre tidspunkter på dagen, dermed kan det give rum for flere fuldtidsansatte. Det kunne eksempelvis være på rengøringsområdet, hvor man kunne inddrage mere "synlig" rengøring, hvilket betyder at arbejdsopgaverne udføres i åbningstiderne/når borgerne er til stede. Dette kan samtidig bidrage til at fremme rengøringspersonalets

arbejdsmiljø, da timerne vil kunne ligge om dagen og ikke i ydertimerne.

- Ydermere kunne der eksempelvis justeres på social- og sundhedspersonalets arbejdstilrettelæggelse, hvor man evt. kunne flytte opgaver til andre tidspunkter så de var jævnt fordelt over hele dagen.
- Der kan fremadrettet arbejdes på muligheden for at ansætte mere fast personale og til gengæld reducere i vikarbudgettet.
- Der kan arbejdes med en bredere og mere varierende jobfunktion som medarbejder motivation for at gå op i tid.
- Der kan tilbydes rene weekend stillinger til fuld tid.

Individniveau

Dialog omkring muligheden for flere arbejdstimer ved MUS-samtalen.

- Lederen og deltidsansatte medarbejdere kan ved MUS-samtalen gå i dialog om, hvorvidt medarbejderne ønsker at øge deres beskæftigelsesgrad på nuværende tidspunkt eller senere. Her handler det ikke om at tale fuldtid men op i tid.

Metodeafsnit

Rapporten tager udgangspunkt i kvantitative data, primært fra KRL (Kommunernes og Regionernes Løndatakontor). KRL tallene er baseret på månedsbasis. I denne rapport anvendes udtræk fra maj 2020. Data fra KRL er konverteret data fra SD (Silkeborg Data). Dette betyder, at der ikke altid er fuldstændig overensstemmelse mellem KRL og Silkeborg Data f.eks. indgår alle selvejende institutioner i opgørelsen af antal ansatte i KRL. Dette er ikke altid tilfældet i opgørelserne fra SD.

Medarbejderantal er som udgangspunkt defineret ved antallet af månedslønnede heltidsbeskæftigede på ansættelsesformerne; tjenestemænd og overenskomstansatte, eksklusive fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever. Disse medarbejdergrupper er ekskluderet, da de kan skabe et skævt billede af medarbejdersammensætningen. Eleverne indgår ikke i medarbejderantallet, da de er flygtige med typisk kort ansættelsestid i den enkelte afdeling, og de kan give et misvisende billede af for eksempel alderssammensætning, hvis de inkluderes.

I rapporten er det bestræbt at bruge samme metode til at trække dataene på. Derfor tages der udgangspunkt i ovenstående definition af

antal medarbejdere, når der trækkes data fra systemerne. Antal personer er defineret ved det samlede antal medarbejdere, men eksklusive ansættelsesformerne: fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever.

I rapporten anvendes der ligeledes materiale som enten er tilsendt eller mundtlig overleveret i interviewform af 6-by netværket samt Region Midtjylland i forhold til hvilke initiativer de har gjort samt materiale tilsendt af direktørområderne i Randers Kommune.

Yderligere har rapporten belyst nyere relevant litteratur på forskningsområdet af heltid- og deltidsansættelser. Gennem VIVEs rapport fra 2018 og Social- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenheds fra 2020 kortlægges forskellige barrierer for at øge beskæftigelsesgraden.

Både svenske og norske erfaringer med at fremme en heltidskultur er inddraget i rapporten. Med den svenske rapport "Åtta Kommuner om heltid" fra 2015 og den norske rapport "Lang vei mot heltidskultur" fra 2019 fremsættes forskellige tiltag, der har haft positiv effekt på en øget beskæftigelsesgrad.