

Ledelsesresumé

Arbejdstid blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde

I denne analyse undersøges arbejdstiden blandt social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde. For hvordan har arbejdstiden blandt SOSU-personalet udviklet sig, hvordan varierer arbejdstiden på tværs af kommuner og stillingsgrupper, og hvor udbredte er barriererne for at øge arbejdstiden blandt SOSU-personalet egentlig? Det er blandt andet nogle af de spørgsmål, som analysen fokuserer på.

Det kommunale ældreområde har i de seneste år været under forandring, hvor der er sket en udbygning af det nære sundhedsvæsen. Samtidigt har kommunerne omlagt deres indsats fra en kompenserende til en rehabiliterende tilgang, hvor fokus er på, at borgerne i videst muligt omfang skal være selvhjulpne. Udvikling på ældreområdet hænger blandt andet sammen med, at antallet af ældre i de senere år har været stigende, og at gruppen af de ældste og mest plejkrævende ældre vil stige yderligere.

Nogle kommuner peger allerede nu på, at de har rekrutteringsvanskeligheder på ældreområdet. Derfor er der et stigende fokus på, hvordan man ellers kan udvide arbejdstyrken. Man kigger blandt andet på medarbejdernes arbejdstid. Det skal ses i lyset af, at den gennemsnitlige arbejdstid for SOSU'er er relativt lav, hvor 72 procent er på deltid, 10 procent er på fuldtid og 18 procent er timeansatte. Sammenholdt med de andre store overenskomstgrupper i kommunerne fx lærere og pædagoger, så er SOSU'er den overenskomstgruppe, hvor den største andel er på deltid, og den mindste andel er på fuldtid.

Formålet med analysen er konkret at sætte fokus på arbejdstidsområdet og belyse nye vinkler ved at gå i dybden med social- og sundhedspersonalets arbejdstid på det kommunale ældreområde og forskellene heri. Formålet er også at få sat størrelsesordener på de barrierer, der kan være for at øge SOSU-personalets arbejdstid. I analysen ses der på alle SOSU'er på det kommunale ældreområde, dog undtaget elever, ansatte i fleksjob og ekstraordinært ansatte.

Analysen er baseret på en række datakilder herunder data på individniveau for perioden 2010 til 2019 fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor, interviews i 10 kommuner blandt leder- og medarbejderrepræsentanter, spørgeskemaundersøgelser blandt ældrechefer (63 besvarelser ud af 98), institutionsledere¹ (330 besvarelser) og 8 kommuners medarbejdere (1279 besvarelser) samt en analyse af 1188 jobopslag.

Andelen af deltidsansatte er steget samtidigt med at antallet af SOSU'er er faldet

I 2019 var der knap 80.000 ansat som SOSU'er på det kommunale ældreområde. Antallet af SOSU'er er faldet med ca. 5 procent fra 2010 til 2019 svarende til 4.000 personer eller 2.800 årsværk. Udviklingen skyldes hovedsageligt, at antallet af fuldtids- og timeansatte er faldet med henholdsvis 16 og 13 procent i perioden, mens den store gruppe af deltidsansatte blot er faldet med 0,5 procent. Derfor udgør de deltidsansatte i dag en større andel af social- og sundhedspersonalet end tidligere. Det skal nævnes, at der i perioden er sket nogle ændringer i overenskomsterne, som har haft betydning for særligt antallet af timeansatte og deltidsansatte.

¹ Institutionsledere omfatter både hjemmeplejeledere og plejecenterledere.

Den samlede beskæftigelsesgrad (den gennemsnitlige faste arbejdstid i timer pr. uge) for alle SOSU'er var 27 timer om ugen i 2019, hvilket er på niveau med 2010. Dermed skyldes faldet i årsværk blandt SOSU'er nævnt ovenfor altså ikke, at SOSU'erne arbejder mindre i gennemsnit, men at der er et lavere antal personer ansat som SOSU'er i dag i forhold til i 2010.

I samme periode ses en stigning i antallet af sygeplejersker og terapeuter, antallet af ældre visiteret til hjemmepleje er faldet og brugen af private leverandører er steget lidt². Disse tendenser skal ses i relation til de generelle forandringer på ældreområdet med udbygningen af det nære sundhedsvæsen og et stigende fokus på rehabilitering. Det har i analysen ikke været muligt at isolere betydningen af disse faktorer for udviklingen i antallet af SOSU'er, men det er vigtigt at holde sig for øje.

På et overordnet niveau kan gruppen af SOSU'er deles op i tre grupper: *social- og sundhedsassistenter*, *social- og sundhedshjælpere* og *øvrige grupper*. De øvrige grupper består hovedsageligt af ikke-uddannede og lukkede stillingsgrupper (stillingsgrupper, der som følge af overenskomstmæssige ændringer ikke længere ansættes nye medarbejdere på).

I tabel 1 nedenfor ses beskæftigelsesgraden for de tre grupper og fordelingen af fuldtids-, deltids- og timeansatte i procent. Tabellen viser eksempelvis, at assistenterne har en højere gennemsnitlig beskæftigelsesgrad, og at en større andel af assistenterne er ansat på fuldtid.

Tabel 1				
Arbejdstid for social- og sundhedspersonalet på det kommunale ældreområde i 2019				
	Beskæftigelsesgrad	Andel på fuldtid	Andel på deltid	Andel timeansat
Assistenter	30,5 timer pr. uge	16 %	78 %	6 %
Hjælpere	29,4 timer pr. uge	10 %	83 %	7 %
Øvrige grupper	18,7 timer pr. uge	5 %	44 %	51 %

Anm.: Populationen er afgrænset til overenskomstgruppen "Social- og sundhedspersonale, KL" på ældreområdet ekskl. elevstillinger. Resultaterne er uddybet i analysens kapitel 4 og 5. N= 77.702 medarbejdere.
Kilde: KRL og egne beregninger.

På det kommunale ældreområde arbejder størstedelen af SOSU-personalet i enten hjemmeplejen eller i plejeboliger. Analysen viser, at uafhængigt af om der er tale om assistenter eller hjælpere, så er en større andel af SOSU'erne i hjemmeplejen på fuldtid og færre er timeansat sammenlignet med personalet i plejeboliger. Forskellene viser sig ikke at være et udtryk for sammensætningen af assistenter, hjælpere og øvrige grupper, snarere tværtimod. Der er generelt flere på fuldtid, uanset stillingskategori, i hjemmeplejen. Det tyder altså på, at disse forskelle i arbejdstid i højere grad er drevet af fx arbejdsopgaverne, rekrutteringen eller særlige karakteristika ved de ansatte, fx aldersfordelingen.

Særligt merarbejde - men også bibeskæftigelse - er udbredt

På det kommunale ældreområde er merarbejde meget udbredt blandt de deltidsansatte medarbejdere. Merarbejde er defineret som ikke-fast arbejde ud over ens faste timer op til 37 timer om ugen, og aflønnes uden ekstrabetaling i modsætning til overarbejde³. Udbredelsen af merarbejde betyder, at en relativt stor andel af SOSU'erne reelt arbejder mere, end deres beskæftigelsesgrad indikerer. Konkret viser analysen, at 48 procent af det deltidsansatte SOSU-personale har merarbejde i en given måned. De medarbejdere, der har merarbejde, har i gennemsnit 1,8 timers merarbejde om ugen.

² KRL, SIRKA og Danmarks Statistik, AED12 og AED06

³ Det har på grund af manglende data ikke været muligt at se på overarbejde, der er defineret som ikke-fast arbejde udover 37 timer om ugen.

Analysen viser også, at knap 20 procent af alle SOSU'er har bibeskæftigelse ved siden af deres job på det kommunale ældreområde. Bibeskæftigelse er defineret som et andet ansættelsesforhold, og kan derfor både være ansættelser i andre sektorer, ansættelse i det private, ansættelse i andre kommunale funktioner i eller uden for ældreplejen. Det kan også være delt arbejdsplads imellem eksempelvis to kommuner, både indenfor eller udenfor SOSU-faget.

Individkarakteristika og livsfaser har betydning for beskæftigelsesgraden

Analysen viser, at der er sammenhænge (statistisk signifikante) mellem assistenternes og hjælpernes beskæftigelsesgrad og en række forskellige individkarakteristika⁴. Blandt andet viser analysen at:

- De ældste og yngste assistenter og hjælpere har en lavere beskæftigelsesgrad end gennemsnittet. Til gengæld har en relativt større andel af de ældste og yngste SOSU'er merarbejde.
- Assistenten og hjælpere med dårligere helbred, målt som 5 eller flere årlige kontakter til sygehuset, har en lavere beskæftigelsesgrad og har ikke ligeså meget merarbejde, som assistenter og hjælpere med få eller ingen kontakter til sygehuset. Samme resultater genfindes, hvis der ses på kontakter til almen praksis, om end disse ikke er statistisk signifikante.
- Assistenten og hjælpere med bibeskæftigelse har mærkbart færre faste timer end assistenter og hjælpere uden bibeskæftigelse. Blandt assistenter og hjælpere med bibeskæftigelse har flere samtidigt merarbejde.
- Uddannede assistenter og hjælpere, der er i gang med en ny uddannelse, har markant færre faste timer og en større andel har merarbejde, end assistenter og hjælpere som ikke er i gang med en ny uddannelse. Elever indgår ikke i opgørelsen.

Analysen indeholder også en forløbsanalyse. Der tages her udgangspunkt i assistenter og hjælpere ansat i den kommunale ældrepleje i 2015, og så undersøges det, hvad status er for disse medarbejdere i 2019. Forløbsanalysen viser eksempelvis, at godt en femtedel af de fuldtidsansatte i 2015 er på deltid i 2019. Det ses også, at knap 65 procent af de deltidsansatte i 2015 også er deltidsansatte i 2019 og at hovedparten har samme timetal. Kun få af de deltidsansatte er fuldtidsansatte i 2019. Det hører også med til det samlede billede, at en god del af medarbejderne i 2015 ikke længere er ansat i den kommunale ældrepleje i 2019. Hele forløbsanalysen kan findes i kapitel 6.

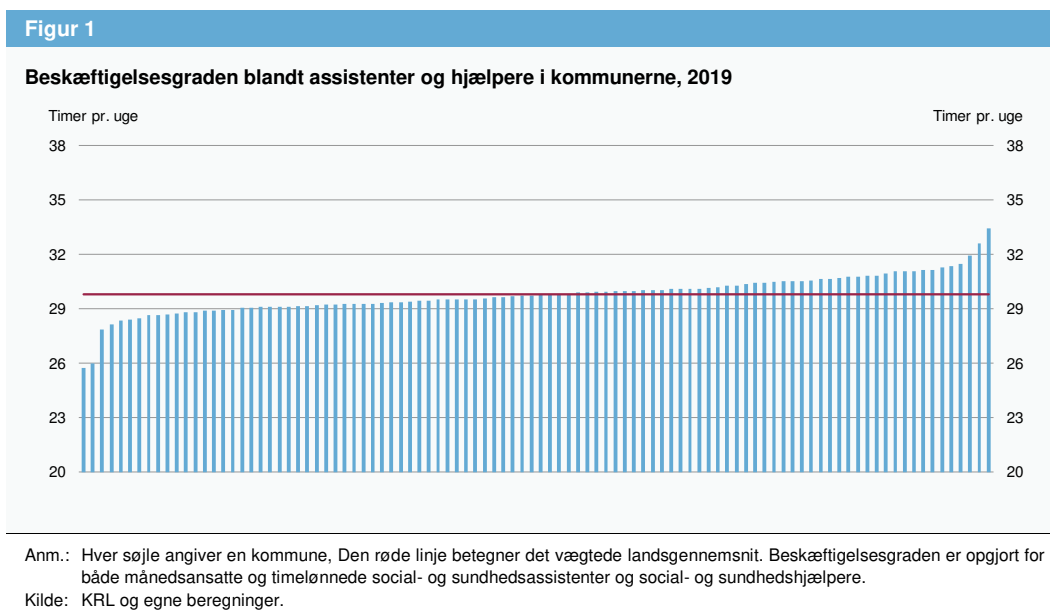
Kommunale variationer i gennemsnitlig beskæftigelsesgrad og andel fuldtidsansatte

Ser man på assistenternes og hjælpernes arbejdstid på kommuneniveau, så varierer deres beskæftigelsesgrad fra 25,7 til 33,4 timer om ugen i 2019 på tværs af kommunerne, jf. figur 1 nedenfor. 75 ud af 98 kommuner placerer sig indenfor +/- 1 time af landsgennemsnittet og i den undersøgte periode fra 2015 til 2019 har hele 85 kommuner øget deres gennemsnitlige beskæftigelsesgrad. Analysen viser også, at der er stor forskel på, hvor stor en andel de fuldtidsansatte udgør blandt assistenterne og hjælperne på tværs af kommunerne. Andelen af assistenter og hjælpere ansat på fuldtid varierer fra 1 til 44 procent.

Særligt kommunerne omkring hovedstadsområdet og Sydvestjylland har en relativ lav beskæftigelsesgrad blandt deres deltidsansatte. Mange kommuner i hovedstadsområdet har til gengæld en høj andel på fuldtid, mens de fleste kommuner i Sydvestjylland også har en relativt lille andel på fuldtid. I Nordjylland er beskæftigelsesgraden blandt de deltidsansatte assistenter/hjælpere generelt høj. Til gengæld

⁴ I flere af analysens kapitler er der alene fokus på assistenter og hjælpere, da disse to grupper udgør størstedelen af SOSU-personalet.

er billedet mere broget blandt disse kommuner, når man ser på andelen af assistenter/hjælpere på fuldtid.



I bilag 1: "Sådan placerer din kommune sig" findes de væsentligste resultater for hver enkelt kommune.
I bilag 2: "Kommunespecifikke nøgletal" findes kommunefordelte tabeller med nøgletal fra analysen.

I analysen er der på kommuneniveau fundet en række signifikante sammenhænge. Der er bl.a. en signifikant sammenhæng, hvor der er en tendens til, at kommuner med en stigende beskæftigelsesgrad også har haft et stigende sygefravær blandt assistenter og hjælpere. Der ses imidlertid ingen sammenhæng imellem niveauet af beskæftigelsesgraden og niveauet af sygefravær. At der ikke ses en sammenhæng imellem niveauerne, men til gengæld i udviklingstallene, kunne tyde på, at det især er ændringer i arbejdstiden, der hænger sammen med ændringer i sygefraværet.

Videre viser analysen, at der er en signifikant sammenhæng imellem andelen på fuldtid og kommunens areal, således at store kommuner generelt har en lavere andel på fuldtid. Herudover findes der signifikante sammenhænge, som viser, at der er en tendens til, at kommuner med en høj befolkningstæthed har en lav beskæftigelsesgrad blandt deres deltidsansatte og en høj andel på fuldtid.

Der ser desuden ud til at være en form for substitution mellem en højere beskæftigelsesgrad blandt de deltidsansatte og andelen med merarbejde. Der er en tendens til, at i kommuner med en høj beskæftigelsesgrad blandt de deltidsansatte (faste timer) er andelen med merarbejde mindre – og omvendt.

Barrierer for at øge beskæftigelsesgraden

Analysen indeholder også en kortlægning af udbredelsen af de barrierer, der kan være for at øge beskæftigelsesgraden blandt SOSU-personalet. Kortlægningen bygger på spørgeskemaundersøgelser og interviews blandt ledere og medarbejdere i kommunerne.

Set fra medarbejderperspektivet viser kortlægningen blandt andet at:

- 59 procent af de deltidsansatte SOSU'er er på deltid efter eget valg, mens 34 procent omvendt er af den opfattelse, at det ikke var deres eget valg at komme på deltid i deres nuværende stilling.

- 82 procent af SOSU-personalet er i dag glade for at være på deltid, mens kun 12 procent ikke er tilfredse med at være på deltid. Der er dermed en gruppe medarbejdere, der i udgangspunktet ikke selv valgte deltid, der dog er glade for at være på deltid i dag.
- De mest udbredte begrundelser for at være på deltid er arbejdsbelastning, mens næsten lige så mange peger på, at ønsket om mere tid til familieliv er en vigtig eller meget vigtig begrundelse for dem for at være på deltid.

Set fra arbejdsgiverperspektivet viser kortlægningen blandt andet at:

- Den mest udbredte barriere for at få SOSU'erne til at øge deres arbejdstid er ifølge både institutionslederne⁵ og ældrecheferne, at medarbejderne typisk ikke ønsker at gå op i tid.
- Dernæst handler de mest udbredte barrierer ifølge institutionslederne og ældrecheferne om organisatoriske og planlægningsmæssige hensyn. Et flertal svarer, at det er lettere at få deltidsansatte til at vikardække for hinanden, og at deltid passer bedre end fuldtid til arbejdsopgaverne på deres arbejdsplads i forhold til fx vagtplanlægning, der er påvirket af spidsbelastningsperioder, hvor mange arbejdsopgaver skal løses i samme tidsrum fx om morgenen, hvor mange borgere skal hjælpes op og have morgenmad.
- 39 procent af de adspurgte ældrechefer har fokus på at øge beskæftigelsesgraden blandt de deltidsansatte, og 34 procent af ældrecheferne ønsker at øge andelen af fuldtidsansatte. Analysen viser dermed også, at det langt fra gør sig gældende i alle kommuner.
- Kommunerne ser ud til at have fokus på at skabe gode rammer for medarbejderne ved at udvise fleksibilitet i relation til arbejdstid. De interviewede kommuner peger alle på, at ønsket om fleksibilitet i relation til arbejdstid udspringer af, at man ønsker at kunne fastholde og tiltrække gode medarbejdere med de rette kompetencer. Derfor er øget arbejdstid tilsyneladende ikke første prioritet for kommunerne. Spørgeskemaundersøgelsen understøtter dette resultat.

En gruppe blandt SOSU-personalet ønsker at gå op i tid

Selvom en meget stor andel af de deltidsansatte er glade for at være på deltid, så viser analysen, at 28 procent af de deltidsansatte gerne vil have flere timer nu eller inden for de næste to år. Det er særligt medarbejdere under 50 år, der gerne vil have flere faste timer. Der er dog også 9 procent af de deltidsansatte, der gerne vil yderligere ned i tid. Bagvedliggende data viser, at det særligt gør sig gældende for medarbejdere over 50 år.

Analysen viser også, at størstedelen af de deltidsansatte ikke mener, at de er blevet spurgt, om de har lyst til at gå op i tid, inden for det seneste år. Samtidigt oplever kun 39 procent af medarbejderne, at der er mulighed for at gå op i tid på deres arbejdsplads. Institutionslederne svarer, at de typisk spørger deres deltidsansatte, om de vil op i tid, når der er ledige timer, og at de imødekommer medarbejdernes ønsker om et øget timetal uden diskussion. I forlængelse af dette svarer 91 procent af institutionslederne, at det typisk er medarbejdernes eget ønske at være på deltid, mens 79 procent af ældrecheferne peger på, at den største barriere for at øge arbejdstiden er, at medarbejderne ikke selv ønsker at gå op i tid.

⁵ Institutionsledere omfatter både hjemmehjælpsledere og plejecenterledere.

Disse resultater indikerer, at det kan være en barriere for at øge den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad blandt social- og sundhedspersonalet, at arbejdsgiverne og medarbejderne ikke altid har samme opfattelse af muligheden for at øge medarbejderens timetal.

Selvom analysen viser, at 28 procent af medarbejderne på deltid enten gerne vil have flere timer nu eller inden for de næste to år, så er det ikke muligt herudfra at konkludere noget om størrelsen på potentialet. Det skyldes blandt andet, at andre medarbejdere ønsker at gå ned i tid, og at placeringen af timerne kan have betydning for, om medarbejderne faktisk takker ja til at gå op i tid, hvis de får tilbuddet. Som beskrevet ovenfor så har en større andel af SOSU'erne også bibeskæftigelse, ligesom en stor andel har merarbejde. Faste timer, der erstatter timer lagt i bijobs eller som merarbejde, kan ikke anses for et potentiale på samfundsniveau, da de dermed ikke reelt øger den enkelte medarbejders arbejdstid.

Få kommuner har igangsat initiativer for at øge arbejdstiden blandt deres medarbejdere

Interviews i 10 kommuner, der er udvalgt, da de enten har en høj andel fuldtidsansatte eller har haft en stigende beskæftigelsesgrad, viser, at kommunerne kun i begrænset omfang har et selvstændigt fokus på at øge arbejdstiden blandt deres medarbejdere. I stedet har disse kommuner fokus på fleksibilitet i relation til arbejdstid, arbejdsvilkår og arbejdsmiljø med det formål at fastholde eksisterende medarbejdere og for at stå stærkt i forhold til at rekruttere nye medarbejdere.

Nogle af de initiativer kommunerne dog har igangsat på området handler fx om at kortlægge potentialet for flere timer blandt medarbejderne, have en løbende dialog om arbejdstid med medarbejderne og etablere en strategi for, hvordan kommunen vil arbejde med at øge den gennemsnitlige arbejdstid blandt personalet fremadrettet. Derudover arbejder enkelte kommuner med at slå alle deres stillinger op på fuldtid som udgangspunkt, hvor der dog fortsat kan forhandles om timetallet i den enkelte rekrutteringssituation. Det går mod den mest udbredte praksis, da en analyse af kommunernes jobopslag viser, at kun 6 procent af alle jobopslag målrettet SOSU-personale er på fuldtid.