

Timelønsansatte på det socialpædagogiske område

En undersøgelse i kommunerne



*Timelønsansatte på det socialpædagogiske område
– En undersøgelse i kommunerne*

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-251-5

Forsidegrafik: VIVE

Projekt: 302332

Finansiering: KL

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Det socialpædagogiske område (det specialiserede område) i kommuner og regioner er kendetegnet ved primært at bestå af døgninstitutioner med krav om minimumsbehandling og et højt forbrug af timelønsansættelser blandt omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. En timelønsansættelse er en ansættelsesform, hvor den ansatte ikke er sikret en fast ansættelse eller et bestemt antal timer.

FOA, SL, 3F og KL har bedt VIVE om at undersøge udviklingen i, årsager til og konsekvenser af brugen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i timelønsansættelser samt beskrive, hvem de timelønsansatte er.

Undersøgelsen er udført af videnskabelig assistent Kristian Haulund Jensen, senioranalytikerne Christian Højgaard Mikkelsen og Emmy Hjort-Enemark Topholm og seniorforsker Helle Holt, der også har været projektleder.

Interviewpersonerne i fire kommuner og på otte institutioner takkes for deres medvirken. Den eksterne reviewer takkes ligeledes for gode og konstruktive kommentarer.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

DEL 1 Afrapportering	6
----------------------	---

Hovedresultater	7
-----------------	---

1	Indledning	11
1.1	Formål	11
1.2	Baggrund	12

2	Kortlægning af timelønsansatte	18
2.1	Omfang og udvikling	18
2.2	Karakteristika	23
2.3	Uddannelse	28
2.4	Beskæftigelse	33
2.5	Opsamling	41

3	Interviews på otte institutioner	43
3.1	Præsentation af institutioner	44
3.2	Timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner	45
3.3	Årsager	49
3.4	Konsekvenser	61
3.5	Opsamling	69

4	Konklusion	73
---	------------	----

DEL 2 Dokumentation	77
---------------------	----

5	Data og metode	78
5.1	Kvantitativ del	78
5.2	Kvalitativ del	80

Litteratur	84
Bilag 1 Uddannelse og beskæftigelse	87



DEL 1

Afrapportering

Hovedresultater

En timelønsansættelse på det offentlige arbejdsmarked er en ansættelsesform, hvor den ansatte ikke er sikret en fast ansættelse eller et bestemt antal timer. Det socialpædagogiske område i kommunerne (også kaldet det specialiserede område) dækker døgninstitutioner for borgere med socialpædagogiske behov. Området er endvidere kendetegnet ved krav om minimumsbemanding, personaleledelse hele døgnet rundt, og at andelen af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er relativt høj. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter udgør en mindre del af de ansatte på de socialpædagogiske institutioner.

Formålet med denne undersøgelse er:

- At kortlægge udviklingen i antallet af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter inden for det socialpædagogiske område i kommunerne
- At belyse, hvad der karakteriserer de timelønsansatte på dette område
- At belyse årsager til og konsekvenser af timelønsansættelser på det socialpædagogiske område i kommunerne.

Resultater

Cirka 4 ud af 10 omsorgs- og pædagogmedhjælperne samt pædagogiske assistenter er timelønsansat

I 2022 udgør timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske kommunale område 42 % af samtlige omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Denne andel har været relativt stabil i perioden 2019-2022 med undtagelse af 2020, hvor andelen faldt formentlig på grund af coronapandemien. Der er dog relativt få pædagogiske assistenter, der er timelønsansat. 4 % af de timelønnede er pædagogiske assistenter. De pædagogiske assistenter vil typisk være månedslønnede.

Større andel kvinder og unge

Der er en overvægt af kvinder blandt særligt de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, men også af de månedslønnede. Samtidig er der en overvægt af yngre ansatte under 30 år blandt de timelønnede. Dette betyder også, at det kun er et fåtal af de timelønsansatte, der har hjemmeboende børn, og at de fleste på timeløn også er ugifte.

De timelønsansatte har ingen uddannelse, men er i gang

Størstedelen af de timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere har grundskolen eller en gymnasial uddannelse som højest fuldførte. Dette gælder også for de månedslønnede, selvom andelen er lidt lavere end for de timelønnede. Relativt få af de timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere har en erhvervsfaglig uddannelse. Pædagogisk assistent er en erhvervsfaglig uddannelse.

Cirka halvdelen af de timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er under uddannelse. Det er betydeligt flere end for de månedslønnede. En stor del af dem er i gang med en uddannelse inden for det pædagogiske eller sundhedsfaglige område.

Halvdelen har mere end én ansættelse

Halvdelen af de timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har én ansættelse i maj 2022. Det betyder, at deres job som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent er deres eneste job. Den anden halvdel har som minimum et andet job samtidig med deres job som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent. Størstedelen af de månedslønnede har kun én ansættelse.

Omkring halvdelen af de timelønsansatte med én ansættelse har under 50 timer om måneden, mens dette gælder for størstedelen af personer med mere end én ansættelse. Især de timelønsansatte, der er i gang med en uddannelse, har kun én ansættelse. En timelønsansættelse har derfor typisk karakter af studiejob.

Rekrutteringsudfordringer er ikke eneste grund

Rekrutteringsudfordringer genererer brug af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, men ses ifølge kvalitative interviews med 31 ledere og medarbejdere langt fra som den vigtigste grund. De timelønsansatte vil ifølge interviewpersonerne stadig være nødvendige, selvom der ikke var rekrutteringsudfordringer.

De timelønsansatte er ifølge interviewpersonerne nødvendige i forhold til at dække huller i vagtplanen ved sygdom og andet fravær for de fastansatte. De timelønsansatte udgør en buffer i forhold til op- og nedgange i antallet af borgere på institutionerne, der på størstedelen af de besøgte institutioner dikterer institutionens budget, og dermed hvor meget personale man kan have ansat. Timelønsansatte anvendes til at aflaste det faste personale, fordi det faste personale ikke selv kan dække vakante vagter. Dette skyldes ifølge de interviewede ledere og de interviewede medarbejdere for det første, at arbejdet er både psykisk og fysisk belastende. For det andet gør institutionernes økonomi ifølge de interviewede ledere, at de faste medarbejdere skal afspadseres deres overarbejde, hvilket medfører mere fravær. Derudover skal institutionerne være døgn- og minimumsbemandet, hvilket i sig selv genererer et behov for 'tilkaldevikarer'.

De forskellige årsager til brugen af timelønsansatte indebærer desuden ifølge de interviewede ledere, at det faste personale på institutionerne oplever, at de er nødt til at inkludere de timelønnede i deres vagtplanlægning. Dette er på trods af, at overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter udelukkende tillader brugen af timelønsansatte ved akut opståede behov.

Timelønsansatte er de optimale vikarer

I interviewene fremhæves de timelønsansatte som de optimale vikarer, fordi de ofte kommer kontinuerligt på samme institution og dermed lærer både arbejdsplads, borgere og kollegaer at kende. Dermed kan de også bidrage med en bedre arbejdsindsats. Kontinuiteten kan fx bidrage til, at sårbare situationer mellem fx borger og en timelønsansat undgås. I den forbindelse bliver det fremhævet, at de timelønsansatte også kommer med et frisk pust udefra og bl.a. sætter spørgsmålstegn ved institutionernes og de fastansattes rutiner. På alle otte besøgte institutioner bliver det påpeget, at borgerne nyder det frirum fra udviklingsarbejdet, som de timelønsansatte kan give. Endelig fremhæves de timelønsansatte som en mulighed for at rekruttere fastansatte i fremtiden.

Brugen af timelønsansatte indebærer stadig risiko

Selvom timelønsansatte fremhæves som den mest optimale vikar, fremgår det stadig af den kvalitative analyse, at der er visse risici ved brugen af timelønsansættelser. For det første indebærer timelønsansatte, hvis de ikke oplæres godt eller kommer kontinuerligt på institutionen, en risiko for sårbare situationer for borgerne. For det andet kan det faste personale opleve, at de skal arbejde ekstra, når de er på arbejde med de timelønsansatte, fordi de timelønsansatte ikke kan pålægges samme ansvar som de faste medarbejdere. For det tredje kan for højt forbrug af timelønsansatte medføre, at der gås på kompromis med det pædagogiske udviklingsarbejde på institutionerne.

En timelønsansættelse er optimal for nogle, men ikke for alle

De fleste interviewede timelønsansatte ønsker at være timelønsansatte, da det giver en stor selvbestemmelse i valget af vagter – og de oplever, at de kan sige nej til vagter. Rekrutteringsudfordringerne gør endvidere, at de oplever, at der altid er mulighed for at få vagter. Flere af de interviewede timelønsansatte fortæller, at de har takket nej til et tilbud om faste timer, og afdelingslederne på halvdelen af de otte institutioner oplever ligeledes, at de timelønnede typisk takker nej til faste timer.

Timelønsansættelsen, og hvorvidt den er optimal, er dog afhængig af, hvilke forpligtelser den ansatte har i sit liv. Det fremgår af den kvalitative analyse, at timelønsansættelsen ikke er optimal, såfremt man befinder sig i en livssituation med mange forpligtelser, eksempelvis en høj husleje eller forsørgelse af børn, der kræver en pålidelig indkomst. Omvendt opleves timelønsansættelsen optimal som studenterjob.

Et mindre forbrug af timelønsansættelser kræver, at en cirkel skal brydes

Ifølge interviewene vil der altid være brug for vikarer på døgninstitutioner med minimumsbemanning. Det faste personale vil ikke kunne dække ind ved fravær og kan heller ikke dække alle vagter. De timelønsansatte tilbyder en numerisk fleksibilitet, som institutionerne har behov for for at kunne sikre den nødvendige bemanning.

Et mindre forbrug af timelønsansættelse kunne formentlig være et mere realistisk mål. På tværs af interviewene fremhæves nogle forhold, der er med til at generere brugen af timelønsansatte. Det drejer sig om: et belastende fysisk og psykisk arbejdsmiljø, et højt sygefravær og rekrutteringsudfordringer. Det er sandsynligt, at disse forhold indbyrdes hænger sammen og genererer et højt forbrug af timelønsansættelser. Et mindre forbrug vil derfor skulle kunne bryde denne sammenhæng. Forebyggelse af belastninger og fastholdelse af det faste personale kunne måske gøre arbejdspladserne mere attraktive og dermed også bidrage til at mindske rekrutteringsudfordringerne og dermed forbruget af timelønsansættelser.

Data

Registeranalyserne er baseret på data fra Kommunernes og Regionernes Løn-datakontor (KRL) samt registre fra Danmarks Statistik.

De kvalitative interviews er foretaget på otte institutioner i fire kommuner. På institutionerne er der udført interviews med ledere og medarbejdere (herunder timelønsansatte). Derudover er der foretaget interviews med én central person i hver kommune. I alt er der foretaget interviews med 31 personer.

1 Indledning

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter udgør en mindre del af de ansatte på de socialpædagogiske institutioner. En relativ stor andel af disse er timelønsansatte. En timelønsansættelse på det offentlige arbejdsmarked er en ansættelsesform, hvor den ansatte ikke er sikret en fast ansættelse eller et bestemt antal timer.

Timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er omfattet af samme overenskomst, der dækker kommuner og regioner på det socialpædagogiske område (KL et al., 2022). De timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter har ifølge overenskomsten et gensidigt opsigelsesvarsel fra dag til dag, har ikke krav på løn under sygdom eller barsel og har ikke ret til omsorgsdage eller seniordage. Derudover er der specifikke betingelser i forhold til optjening af pension for timelønnede, herunder fx at man skal være over 21 år, og at man skal have haft 52 forudgående beskæftigelsesuger i kommuner og regioner inden for de sidste 8 år (KL et al., 2022).

Brugen af timelønsansættelser på dette overenskomstområde er markant højere end på andre overenskomstområder (Schmidt, 2021).

KL, FOA, SL og 3F har bedt VIVE om at udarbejde en undersøgelse af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske område i kommunerne.

1.1 Formål

Undersøgelsen har tre overordnede formål: For det første at kortlægge udbredelsen af timelønsansættelser for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. For det andet at beskrive, hvilke karakteristika de timelønsansatte har. For det tredje at undersøge årsager til og konsekvenser af brugen af timelønsansatte. Til de tre hovedspørgsmål (Boks 1.1) er valgt to forskellige datatyper.

Boks 1.1 Undersøgelsens hovedspørgsmål

- 1) Hvad er omfanget af og udviklingen i timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne?
- 2) Hvad karakteriserer omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er ansat på timeløn?
- 3) Hvilke årsager ligger der til grund for brugen af denne ansættelsesform, og hvilke konsekvenser har brugen af timelønsansættelser?

Spørgsmål 1 og 2 besvares ved træk fra KRL-data, der sammenkobles med data fra Danmarks Statistik. Spørgsmål 3 besvares via 31 kvalitative interviews med ledere og medarbejdere i fire udvalgte kommuner og på otte udvalgte institutioner. Data og metode er yderligere beskrevet i kapitel 5.

1.2 Baggrund

I disse år er der en generel interesse for såkaldte atypiske beskæftigelsesformer. Den atypiske beskæftigelsesform adskiller sig fra såkaldte typiske beskæftigelsesformer ved ikke at være en fast fuldtidsbeskæftigelse, men tværtimod at være en fleksibel beskæftigelse i forhold til antal timer, placeringen af disse timer og/eller beskæftigelsens varighed.

Timelønsansættelser kan betragtes som en atypisk beskæftigelsesform, da de timelønsansatte ikke er garanteret et bestemt antal timer. Timelønsansættelsen vil i det følgende kort blive sat ind i den nordiske litteratur om atypiske beskæftigelsesformer.

1.2.1 Atypiske beskæftigelsesformer og timelønsansættelser

I den nordiske arbejdsmarkedslitteratur har man haft fokus på, hvad man betegner som 'atypiske beskæftigelsesformer' (Ilsøe & Larsen, 2021b; Scheuer, 2019; Skedinger, 2018). Atypiske beskæftigelsesformer indebærer beskæftigelser, hvor medarbejderen ikke er ansat på en almindelig 37 timers fuldtids-

kontrakt (Rasmussen et al., 2019). Eksempler på atypiske beskæftigelsesformer indebærer blandt andet marginal deltid, hvor timerne er få, soloselvstændige og diverse former for tidsbegrænsede ansættelser (Rasmussen et al., 2021). Timelønsansættelser er en slags tidsbegrænset ansættelse (Holt et al., 2018). Dette skyldes, at man som timelønnet er løst ansat på en måde, hvor lønnen afhænger af det præsterede antal timer, og at timelønsansatte typisk ikke har krav på en ansættelseskontrakt, et fast antal arbejdstimer ugentligt eller et opsigelsesvarsel (FOA, n.d., 2018). Derudover har timelønsansatte ikke ret til løn under sygdom eller barsel og optjener typisk først pension efter en specifik karenperiode (Hedenus & Rasmussen, 2021; Holt et al., 2018).

Der er få studier, der specifikt dækker timelønsansættelser. Ansættelsesforholdene, som den timelønsansatte er ansat under, ligner ansættelsesforholdene for personer på 0-timers kontrakter. I begge beskæftigelsesformer er personen ikke garanteret et fast antal timer. Derfor vil vi i de følgende afsnit trække på nordiske studier, der har set på timelønsansættelser inden for sundhedssektoren, og studier, der har kigget på 0-timers kontrakter.

Timelønsansættelser er generelt en udbredt ansættelsesform på det kommunale område, og tal fra KRL viser, at der i maj 2022 er 12,2 % af de ansatte personer i kommunerne, der er ansat på timeløn. Timelønsansættelser går også under betegnelsen 'tilkaldevikarer' (Hedenus & Rasmussen, 2021; Holt et al., 2018, p. 25). Betegnelsen 'tilkaldevikar' kommer af, at man som timelønsansat typisk skal kunne tilkaldes, når der opstår et akut behov for arbejdskraft, fx ved sygdom (Hedenus & Rasmussen, 2021).

Hedenus & Rasmussen (2021) har undersøgt brugen af timelønsansatte på ældreområdet. Her finder de, at timelønsansatte normalt tilkaldes fra dag til dag, men at de i få tilfælde også planlægges med i vagtskemaet. Derudover finder de, at timelønsansatte typisk arbejder aften og nat. Dette skyldes, at de fastansatte medarbejdere normalt kan dække over hinanden i dagtimerne, men ikke i aftentimerne og i weekenderne, hvor de er færre fastansatte på arbejde (Hedenus & Rasmussen, 2021).

En rapport fra Cevea har undersøgt ansatte på 0-timers kontrakter og finder, at disse personer typisk er unge eller ældre (Bruun et al., 2021). I overensstemmelse med dette finder to studier, der har kigget på timelønsansatte specifikt i ældreplejen, at de timelønsansatte typisk er studerende, nyuddannede, nytilkomne indvandrere eller folk, der for nyligt har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet (Hedenus & Rasmussen, 2021; Holt et al., 2018). Ilsøe & Larsen (2021a) peger desuden på, at personer, der er ansat på 0-timers kontrakter, typisk har en anden hovedbeskæftigelse, eksempelvis et studie eller et andet job. Derudover peger andre studier også på, at både timelønsansatte og personer, som er ansat på 0-timers kontrakter, typisk er ufaglærte (Bach et al.,

2021; Hedenus & Rasmussen, 2021). I det følgende ser vi på, hvad der i litteraturen er blevet påpeget som årsager til og konsekvenser ved brugen af timelønsansatte.

1.2.2 Timelønsansættelser: Årsager og konsekvenser

Litteraturen på området peger på tre primære årsager til, at der anvendes timelønsansatte, 0-timers kontrakter eller vikarer. For det første anses disse timelønsansættelser som en del af en større samfundsmæssig udvikling, hvor arbejdspladser i stigende grad anvender flere og flere atypiske beskæftigelsesformer for at opnå både funktionel og numerisk fleksibilitet (Scheuer, 2012). For det andet beskriver studier, der har kigget på atypiske beskæftigelsesformer på sundhedsområdet i Norden, hvordan timelønsansættelser og vikarer fra private vikarbureauer anvendes, for at institutionerne kan håndtere problemer med rekruttering og fastholdelse af medarbejdere (Hedenus & Rasmussen, 2021; Knutsen, 2019). For det tredje finder studier om atypiske beskæftigelsesformer, at en stigende andel medarbejdere ønsker at arbejde under arbejdsforhold, hvor de har større fleksibilitet i og indflydelse på deres arbejdstilrettelæggelse (Ilsøe & Larsen, 2021b; Jakobsen & Rasmussen, 2009).

I forbindelse med konsekvenser ved brugen af timelønsansatte peger en norsk undersøgelse af atypiske beskæftigelsesformer på, at 0-timers ansættelser er den mest usikre ansættelsesform i forhold til indkomst, job og beskæftigelses-sikkerhed (Ingelsrud et al., 2020). Ydermere finder Hedenus & Rasmussen (2021), at tilkaldevikarer oplever, at der ofte er komplikationer i forbindelse med udbetaling af overarbejde.

En undersøgelse udarbejdet af VIVE i 2018 har undersøgt brugen af forskellige kommunale ansættelsesformer, herunder timelønsansatte, ud fra et arbejdsgiverperspektiv (Holt et al., 2018). Undersøgelsen finder, at den mest typiske konsekvens ved brugen af timelønsansatte på tværs af de forskellige områder er, at de timelønsansatte ofte er ufaglærte og derved kan medføre en lavere kvalitet i arbejdet. Et fund på det kommunale ældreområde er, at ansættelsen af timelønnede kan have negativ betydning for den ønskede kontinuitet i forhold til de ældre borgere (Holt et al., 2018). Dette gør sig ligeledes gældende på hospitalerne, hvor Knutsen (2019) beskriver, at brugen af sygeplejevikarer skaber mangel på kontinuitet i plejen i Norge.

Brugen af timelønsansatte kan ifølge litteraturen også have nogle positive konsekvenser. Nogle af de positive konsekvenser, der fremhæves i VIVEs undersøgelse, er, at de timelønnede er ansat som en fleksibel arbejdskraft, der kan opfylde et akut opstået behov, eksempelvis ved sygdom (Holt, 2018; Holt et al., 2018). For det andet peger arbejdsgiverne fra både ældreområdet og daginstitutionsområdet på, at der ligger et rekrutteringspotentiale i forbindelse

med ansættelsen af timelønnede (Holt et al., 2018). Derudover kan den fleksibiliteten, som en timelønsansættelse medfører for den ansatte, også betragtes som en fordel (Jakobsen & Rasmussen, 2009).

1.2.3 Det socialpædagogiske område

I denne undersøgelse er der specifikt fokus på brugen af timelønsansættelser inden for det socialpædagogiske område. I det følgende vil området kort blive beskrevet.

Det socialpædagogiske område (også betegnet som 'det specialiserede område') omfatter "*sociale tilbud og indsatser til børn, unge og voksne med særlige behov*" (Dalsgaard et al., 2021). Der er således tale om et bredt arbejdsområde med forskellige sårbare borgere. Arbejdet inden for de socialpædagogiske tilbud og indsatser ligger i at integrere og udvikle den enkelte samt bidrage til at øge livskvaliteten (Bryderup & Andersen, 2008; Madsen, 2005). Herunder er der tale om alt fra kriminelle unge til personer med handicap, der alle har brug for støtte for at kunne leve et liv på lige fod med andre. Madsen (2005) har defineret fire kerneområder inden for socialpædagogikken, der kan ses i Boks 1.2:

Boks 1.2 Socialpædagogikkens kerneområder

- Personer med nedsat fysisk og psykisk funktionsevne
- Anbragte børn og unge uden for hjemmet
- Socialt udsatte og sårbare voksengrupper
- Det opsøgende og forebyggende socialpædagogiske arbejde.

Som det kan ses i Bent Madsens opdeling, beskæftiger det socialpædagogiske område sig med en lang række af borgere med udsathed af forskellig karakter, og derfor er det svært at afgrænse, hvad området rent fagmæssigt dækker over. Dette skyldes forskelligheden i de behov, som borgerne på området har, hvilket naturligvis også tilkalder forskellige fagligheder (Bryderup, 2011, p. 253; Bryderup & Andersen, 2008, p. 40; Frørup, 2012, p. 14; Madsen, 2005, p. 62).

På det socialpædagogiske område er der således forskellige typer ansatte, herunder pædagoger, socialpædagoger, social- og sundhedsmedarbejdere, socialrådgivere, sygeplejersker, fysio- og ergoterapeuter, omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter m.m. I nærværende undersøgelse er der fokus på omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter (Boks 1.3). Omsorgs- og pædagogmedhjælpere kræver ingen formel uddannelse, mens pædagogisk assistent er en erhvervsfaglig uddannelse (Uddannelsesguiden, 2023).

Boks 1.3 Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

- **Omsorgs- og pædagogmedhjælpere** er en samlet gruppe af ansatte på de socialpædagogiske institutioner, som typisk er ufaglærte.
- **Pædagogiske assistenter** er ansatte på socialpædagogiske institutioner, som har gennemført den 3-årige erhvervsuddannelse som pædagogisk assistent.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter er desuden omfattet af en samlet overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der er udarbejdet af KL, 3F, Socialpædagogerne & FOA (KL et al., 2022). Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der ansættes på denne overenskomst, ansættes på forskellige typer institutioner inden for det socialpædagogiske område. Eksempler på disse kan være botilbud for personer med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, døgninstitutioner for børn og unge med sociale eller adfærdsmæssige problemer mv. På institutionerne varetager de og assisterer det pædagogiske personale med forskellige socialpædagogiske opgaver. Dette kan både være opgaver relateret til omsorg og pleje og mere pædagogisk relaterede opgaver.

I overenskomsten skelnes der mellem to typer ansættelse: månedslønnede og timelønnede. Det fremgår af overenskomsten, at omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn. Omvendt skal omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, som er ansat til højst 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med timeløn. Forskellene fremgår af Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Rettigheder for hhv. månedslønnede og timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter

	Timelønnede	Månedslønnede
Ret til løn under sygdom	Nej	Ja
Ret til løn under ferie	Nej	Ja
Ret til barsel	Nej	Ja
Ret til pension	Ja, men først efter en specifik karenperiode	Ja
Opsigelsesvarsel	Nej	Ja
Krav på et ansættelsesbevis	Nej	Ja

Sidst skal det nævnes, at det socialpædagogiske område, qua dets målgruppe af borgere, typisk opererer med døgninstitutioner med minimumsbemandinger. Dette giver anledning til døgn-dækket vagtarbejde hele året rundt, som også fordrer nogle særlige arbejdstidsbetingelser, hvor medarbejderne nødvendigvis vil komme til at arbejde på "skæve tidspunkter" (fx aften og nat eller på helligdage).

1.2.4 Læsevejledning

Kapitel 2 indeholder en beskrivelse af udviklingen i kommunernes brug af timelønsansættelser. Endvidere beskriver kapitlet, hvad der karakteriserer de timelønsansatte.

Kapitel 3 rapporterer fra kvalitative interviews i fire kommuner og otte kommunale institutioner inden for det socialpædagogiske område. Interviewene belyser årsagerne til brugen af timelønsansættelser samt konsekvenser ved brugen af timelønsansættelser.

Kapitel 4 samler resultaterne fra de to analyser til en fælles konklusion.

2 Kortlægning af timelønsansatte

Formålet med dette kapitel er for det første at belyse udviklingen i brugen af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne på det socialpædagogiske område og for det andet at belyse, hvad der kendetegner de personer, der er ansat som timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter ansat på det socialpædagogiske område er blandt de faggrupper på området, der i størst omfang er ansat på timeløn. Det kan have betydning for kvaliteten af arbejdet på de institutioner, hvor der er mange timelønnede ansat, fordi de timelønsansatte har få timer og ikke kommer kontinuerligt på institutionen. Det kan også have betydning for den enkelte timelønsansatte, hvis det eksempelvis er nødvendigt at have mange ansættelser for at kunne sammensætte en fornuftig indkomst. Det er derfor vigtigt at vide mere om, hvem denne målgruppe er.

Dette kapitel viser omfanget af og udviklingen i timelønsansættelser i kommunerne. Vi viser, hvordan disse faggrupper fordeler sig på de socioøkonomiske karakteristika køn, alder, antal hjemmeboende børn og civilstatus. Vi viser, hvilken uddannelse omsorgs- og pædagogmedhjælpere har, og hvilke uddannelser de eventuelt er i gang med. Endelig viser vi, hvor mange yderligere ansættelser målgruppen har ved siden af deres job som timelønsansat omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent. Vi viser, i hvilke arbejdsfunktioner og i hvilke brancher målgruppen arbejder i disse øvrige jobs, og hvor mange timer målgruppen arbejder. Kapitlet igennem sammenligner vi timelønsansatte med månedslønsansatte. Vi bruger definitionen på time- og månedsløn fra KRL.

2.1 Omfang og udvikling

I dette afsnit beskriver vi, hvor mange omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er ansat i kommunerne i alt. Herudover viser vi, hvor stor en del af disse faggrupper der er ansat på timeløn. Vi viser udviklingen i disse to størrelser fra 2019 til 2022.

Boks 2.1 Data

Data til dette kapitel er fra KRL samt Danmarks Statistiks registre. KRL opdeler ansatte i månedslønnede og timelønnede. Timelønnede er defineret som ansatte, der ikke har faste ugentlige timer. Det er de enkelte arbejdspladser, der registrerer, hvorvidt medarbejderen er måneds- eller timelønnet.

Data er fra maj i alle årene fra 2019-2022. Ifølge Finansministeriet (2020) er maj den måned, hvor ledigheden er næstmindst sæsonafhængig. Kun november er mindre sæsonafhængig. Det ser vi som et udtryk for, at maj er en god måned at undersøge beskæftigelsesudviklingen, samtidig med at det er de nyeste tilgængelige data fra KRL. Se afsnit 5.1 for yderligere præsentation af data.

Der er dog en del helligdage i maj, der kan have betydning for brugen af timelønnede. I Bilagsfigur 1.1 har vi derfor vist omfanget og udviklingen for november i perioden 2019-2022. Vi sammenligner med november, da der ikke er nogle helligdage, og da det er den mindst konjunkturfølsomme måned Finansministeriet (2020). Billedet er overodnet det samme i maj og november. Der er generelt lidt flere timelønnede i november end i maj. Der ses ikke samme fald i antal og andel timelønnede fra november 2019 til november 2020.

Figur 2.1 viser, at der i maj 2022 var 6.254 ansat som timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og 274 timelønnede pædagogiske assistenter i kommunerne. I 2019 var der 6.086 timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og 375 pædagogiske assistenter. Der er altså sket en mindre stigning på 3 % i perioden 2019-2022. Ser man over en længere periode, er udviklingen i antallet og andelen af timelønnede meget stabil, se Bilagsfigur 1.2¹.

Denne stigning er sket, efter at der var et stort fald i antallet af timelønnede fra 2019 til 2020, hvor antallet af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter faldt med 22 %. En forklaring på faldet i 2020 kan være, at der var mange restriktioner i forbindelse med corona. Institutionerne har formentlig været mere påpasselige med at hente mange nye

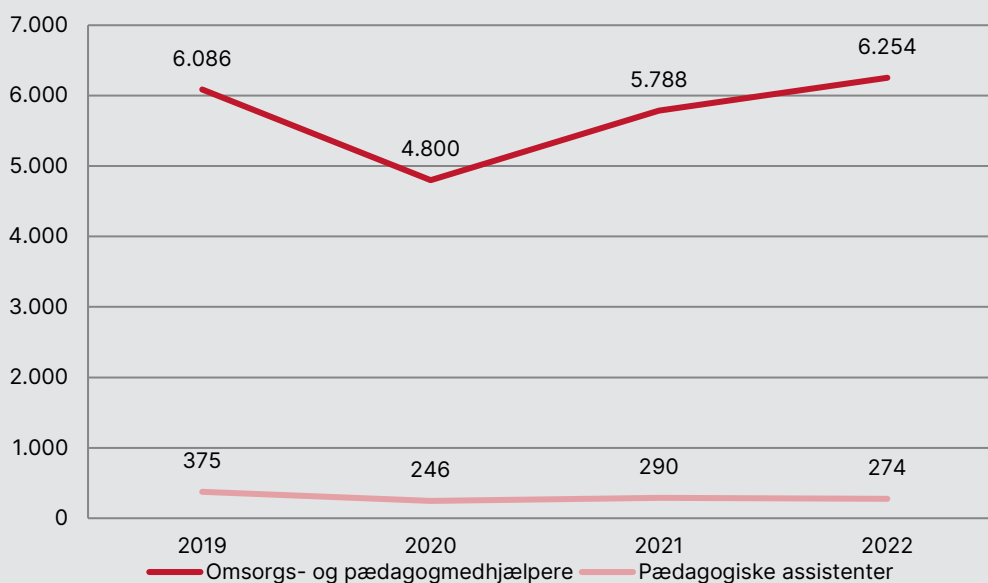
¹ Siden 2015 har antallet af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter været 6.000-6.600 med undtagelse af 2020. Andelen af timelønnede har ligget på 41-44 % med undtagelse af 2020.

ansatte ind til borgerne. Samtidig kan der have været færre, der var villige til at tage et job, som indbefatter nær kontakt til mange mennesker.

De timelønnede pædagogiske assistenter udgør i 2022 4 % af alle timelønnede. Det er derfor værd at bemærke, at når vi rapporten igennem omtaler de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, udgør de pædagogiske assistenter en meget lille andel af denne gruppe.

Figur 2.1 Antal timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Maj 2019-2022. Antal personer.

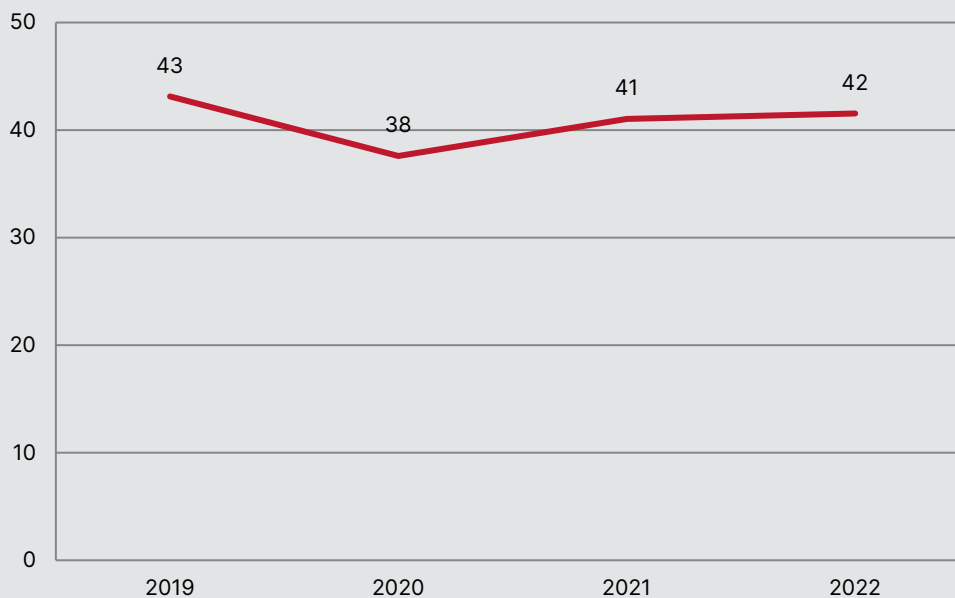


Kilde: KRL.

I 2022 var andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der var ansat på timeløn, på 42 %, hvilket ses af Figur 2.2. Andelen af timelønnede har ligget nogenlunde stabilt i perioden 2019-2022 med undtagelse af 2020, hvor andelen faldt med 5 procentpoint i forhold til 2019.

Figur 2.2 Andel af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er timelønnede

Maj 2019-2022. Procent.



Kilde: KRL.

2.1.1 Højt og stigende sygefravær

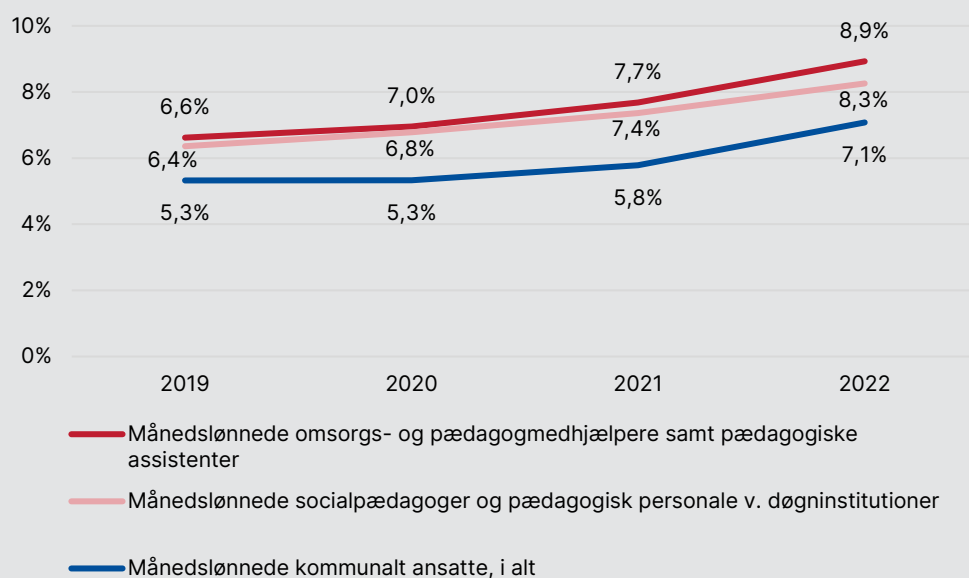
En forklaring på, at der er mange timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, kan være, at der er et højt sygefravær blandt de månedslønnede.

I Figur 2.3 viser vi sygefraværet for hhv. alle månedslønnede i kommunerne og månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Sygefraværet er 7,1 % for alle kommunalt ansatte, hvilket er en stigning på 1,8 procentpoint fra 2019. Sygefraværet er derfor relativt højt i 2022 og har samtidig været stigende i de seneste år. Sygefraværet for alle medarbejdere i kommunerne har i alle årene fra 2010-2020 ligget stabilt på 5,1-5,6 % (VIVE, 2023). På den baggrund er det tydeligt, at der er sket en stigning i sygefraværet for kommunale medarbejdere i 2021 og 2022. En del af denne stigning skyldes med stor sandsynlighed coronasmitte. Det vil derfor kræve yderligere analyser for at forstå udviklingen og årsagerne til stigningen i det kommunale sygefravær i de seneste år (VIVE, 2023).

Sygefraværet for månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er dog højere end for de øvrige kommunalt ansatte. For månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er sygefraværet 8,9 %, hvilket er en stigning på 2,3 procentpoint siden 2019. Sygefraværet for månedslønnede socialpædagoger ved døgninstitutioner er 8,3 % i 2022, hvilket er en stigning på 1,9 procentpoint fra 2019.

KRL opgør ikke sygefravær for timelønnede, da disse registreringer vurderes at være for usikre (KRL, 2022).

Figur 2.3 Udvikling i sygefravær for kommunale medarbejdere 2019-2022



Anm.: Fraværsprocenten er opgjort som antal sygefraværsgangværk pr. fuldtidsbeskæftiget i procent af det samlede antal dagsværk pr. fuldtidsbeskæftiget i året.

Kilde: KRL.

2.1.2 Opsamling på omfang og udvikling

Omfanget af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har været let stigende fra 2019-2022. Dette dækker dog over et stort fald i antal ansatte fra 2019 til 2020, hvorefter antallet af ansatte steg i de efterfølgende år.

Andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har ligget nogenlunde stabilt på 41-43 % i perioden, dog med undtagelse af 2019, hvor andelen var 38 %.

Sygefraværet for de månedslønnede på det socialpædagogiske område er højt og fraværet stigende i perioden 2019-2022. Dette kan være med til at forklare, at antallet af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er højt.

2.2 Karakteristika

I dette afsnit beskriver vi, hvad der kendetegner de omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er ansat på det socialpædagogiske område i kommunerne. Vi beskriver de ansatte på karakteristikaene:

- Køn
- Alder
- Hjemmeboende børn
- Civilstatus
- Selv hjemmeboende hos forældre.

Disse karakteristika er med til at give et overordnet billede af, hvem de timelønsansatte er. Vi sammenligner timelønnede med månedslønnede for at undersøge, om de ovennævnte karakteristika kan være en medvirkende årsag til at være timelønnet. I det omfang det er muligt, sammenligner vi også timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere med timelønnede pædagogiske assistenter. Det er ikke muligt for alle karakteristika, da der er få timelønnede pædagogiske assistenter, og det af diskretionshensyn ikke er muligt at afrapportere data for denne gruppe.

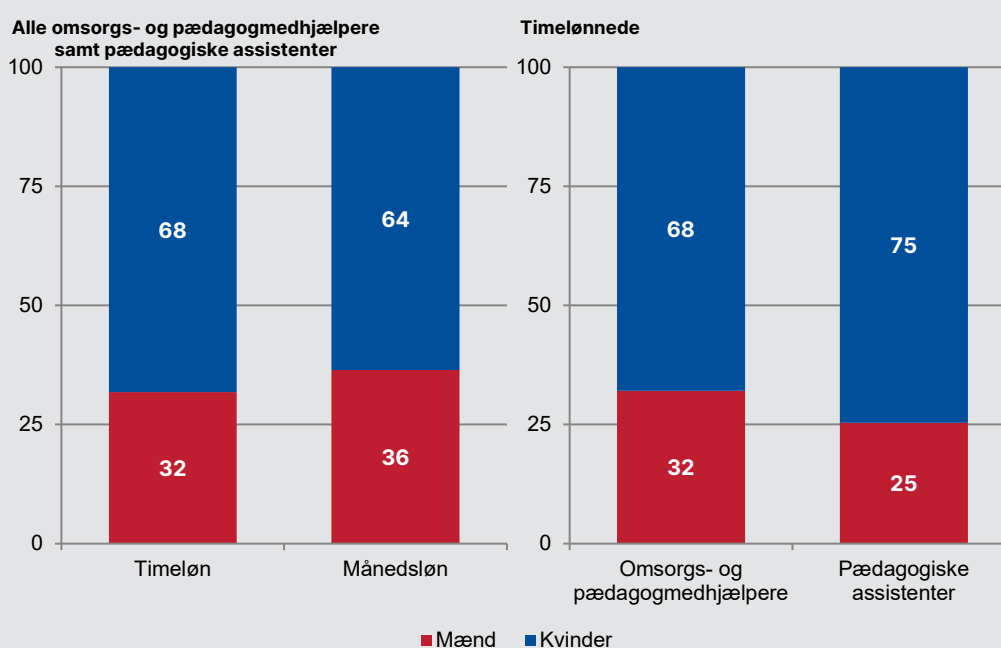
2.2.1 Flest kvindelige timelønnede

Kvinder udgør størstedelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Blandt de timelønnede er 68 % kvinder, mens dette gælder for 64 % af de månedslønnede, se Figur 2.4. Dette er ikke overraskende, da det socialpædagogiske område i kommunerne generelt er et kvindefag. Når vi opdeler de timelønnede på faggrupper ser vi, at omsorgs- og

pædagogmedhjælperne har den helt samme kønsfordeling som de timelønnede i alt. Dette er ikke overraskende, da omsorgs- og pædagogmedhjælperne udgør 96 % af alle timelønnede og dermed udgør næsten hele gruppen af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter. Andelen af kvinder er højere blandt de timelønnede pædagogiske assistenter end de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælper, idet 75 % er kvinder. Kønsfordelingen er stort set uændret fra 2019 til 2022 og er ikke vist her.

Figur 2.4 Kønsfordeling blandt omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter

Kønsfordeling blandt timelønnede og månedslønnede samt for timelønnede opdelt på hhv. omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter i kommunerne, 2022. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.2.2 Høj andel unge blandt timelønnede

Tabel 2.1 viser aldersfordelingen for omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter fordelt på timelønnede og månedslønnede. Her ses det, at de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter generelt er yngre end de månedslønnede. I 2022 er 58 % af de timelønnede under 30 år, mens dette gælder for 27 % af de månedslønnede.

Omvendt er 35 % af de månedslønnede over 50 år. Det gælder for 17 % af de timelønnede.

Tabel 2.1 Aldersfordeling for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fordelt på timelønnede og månedslønnede i kommunerne, 2022. Procent.

	Timeløn	Månedsløn
17-20 år	6	2
21-24 år	30	12
25-29 år	22	13
30-39 år	13	18
40-49 år	12	20
50-59 år	12	24
60+ år	5	11
I alt	100	100
Antal observationer	3.766	8.411

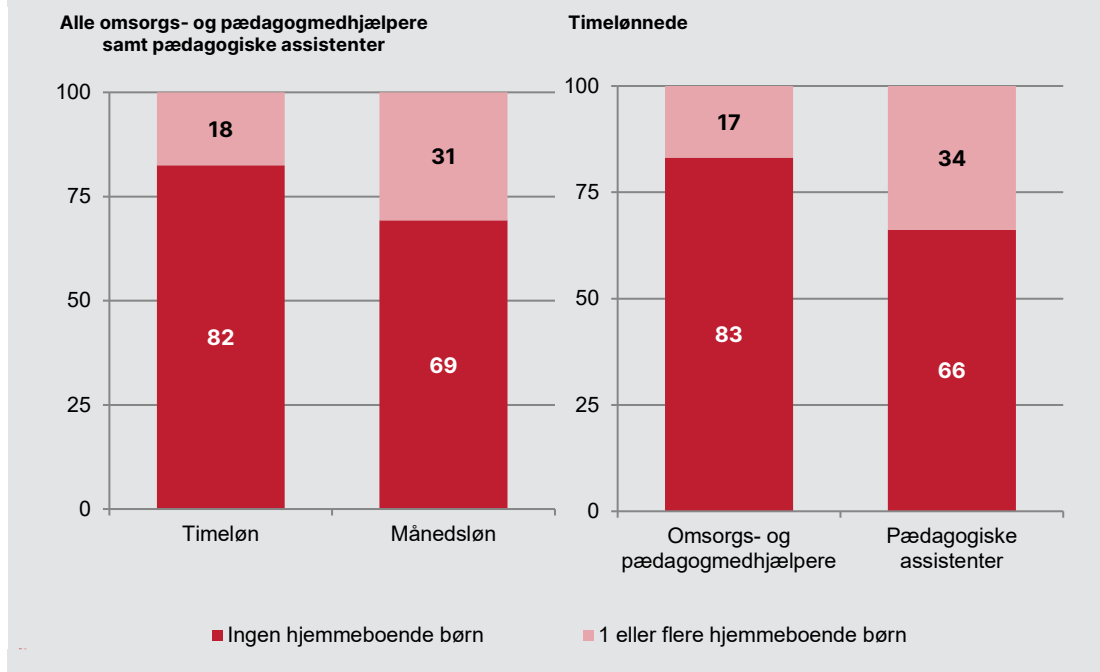
Anm.: Totaler summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding til heltal.
Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.2.3 Flere timelønnede uden børn

De fleste omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har ingen hjemmeboende børn, hvilket ses af Figur 2.5. 82 % af de timelønnede har ingen hjemmeboende børn, mens dette gælder for 69 % af de månedslønnede. En forklaring på dette kan være, at de månedslønnede generelt er ældre end de timelønnede, hvilket vi så af Tabel 2.1. Der er dog stadig en relativt stor andel, der ikke har hjemmeboende børn blandt de månedslønnede. Det kan skyldes, at forholdsvis mange er over 50 år og muligvis har børn, der ikke bor hjemme længere.

Figur 2.5 Hjemmeboende børn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Hjemmeboende børn på timelønnede og månedslønnede samt for timelønnede opdelt på hhv. omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne, 2022. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.2.4 Civilstatus: de fleste på timeløn er ugifte

I Figur 2.6 ses civilstatus for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fordelt på aflønningsform. De timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er i lavere grad gift eller tidligere gift sammenlignet med de månedslønnede. Blandt de timelønnede er 76 % hverken gift eller har tidligere været gift², hvilket gør sig gældende for 50 % af de månedslønnede.

Vi har ligeledes undersøgt om omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter selv er hjemmeboende. I maj 2022 boede 12 % af de

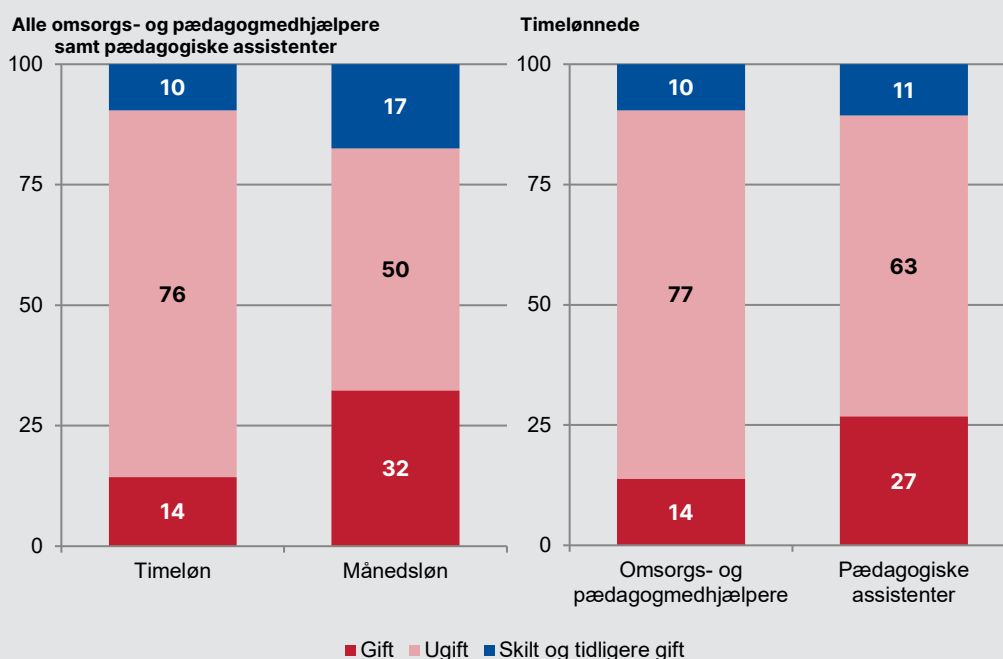
² En del af disse personer kan dog være samboende, hvilket vi dog ikke har haft mulighed for at undersøge.

timelønnede hjemme hos deres forældre, mens 4 % af de månedslønnede boede hjemme.

Generelt set er de månedslønnede lidt længere i livet end de timelønnede. Når vi ser, at en stor del af de timelønnede er hjemmeboende, kan det skyldes, at nogle af disse personer er studerende og har en timelønsansættelse som bi-beskæftigelse. Dette undersøger vi nærmere i det følgende afsnit.

Figur 2.6 Fordeling af civilstatus for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Fordeling af civilstatus på timelønnede og månedslønnede samt for timelønnede opdelt på hhv. omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne, 2022. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.2.5 Opsamling på karakteristika

Størstedelen af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter ansat i kommunerne er kvinder (64 %). Det samme gælder for de månedslønnede.

De timelønnede er generelt relativt unge. Over halvdelen af de timelønnede er under 30 år. Til sammenligning er 27 % af de månedslønnede under 30 år.

Der er flere indikationer på, at de timelønnede i gennemsnit ikke er så langt i livet. Godt 80 % af gruppen har ingen hjemmeboende børn, og 76 % er ugift. Samtidig er 12 % selv hjemmeboende hos deres forældre.

2.3 Uddannelse

Vi viser i dette afsnit, hvordan omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er uddannet. Vi ser på niveauet for gruppens højst fuldførte uddannelse opdelt på timelønnede og månedslønnede. Samtidig ser vi på, inden for hvilket område de timelønnede er uddannet. Endelig viser vi, hvor mange der er under uddannelse, og inden for hvilket fag de er i gang.

Boks 2.2 Uddannelsesdata

I dette afsnit beskriver vi personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter inden for det socialpædagogiske område i kommunerne, maj 2022, mens de nyeste uddannelsesoplysninger er fra 2021. Det betyder, at vi benytter uddannelsesoplysninger, der er op til et år gamle, for personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere eller pædagogiske assistenter i 2022. Se afsnit 5.1 for yderligere beskrivelse af data.

I Bilagsfigur 1.1 har vi vist uddannelsesfordelingen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fra 2019-2022. I årene fra 2019-2021 er uddannelsesoplysningerne fra det indeværende år. Vi ser, at uddannelsesfordelingen er relativt stabil over tid. Dette indikerer, at et års forsinkelse på uddannelsesdata i 2022 ikke har stor betydning for, hvordan uddannelsessammensætningen ser ud i 2022.

2.3.1 Højst fuldførte uddannelse

Der er flere ufaglærte omsorgs- og pædagogmedhjælpere blandt de timelønnede end blandt de månedslønnede, hvilket ses af Tabel 2.2. Denne tabel vi-

ser fordelingen af højest fuldførte uddannelse for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. 68 % af de timelønnede har enten en grundskole eller en gymnasial uddannelse som højest fuldførte uddannelse, hvor 53 % af de månedslønnede er ufaglærte. Der er en lavere andel af de timelønnede, der har en erhvervsfaglig uddannelse sammenlignet med de månedslønnede, 16 mod 29 %. Der er en lige stor andel af timelønnede og månedslønnede med en mellemlang videregående uddannelse eller bacheloruddannelse, nemlig 10 %. Vi har her udeladt de pædagogiske assistenter fra fordelingen, da disse personer stort set alle har en uddannelse som pædagogisk assistent og dermed en erhvervsfaglig uddannelse som deres højest fuldførte.

Selvom jobbet som omsorgs- og pædagogmedhjælper primært er rettet mod ufaglærte, har 32 % af de timelønnede en erhvervskompetencegivende uddannelse (det vil sige, at deres højest fuldførte uddannelse ikke er grundskolen eller en gymnasial uddannelse). For de månedslønnede gælder dette 47 %.

Tabel 2.2 Fordeling af højest fuldførte uddannelse for omsorgs- og pædagogmedhjælpere opdelt på timelønnede og månedslønnede. 2022¹. Procent.

Uddannelsesniveau	Timeløn	Månedsløn
Grundskole	21	30
Gymnasial uddannelse	47	23
Erhvervsfaglig uddannelse	16	29
Kort videregående uddannelse	4	4
Mellemlang videregående uddannelse og bachelor	10	10
Lang videregående uddannelse	2	4
I alt	100	100
Antal observationer	6.210	7.598

Anm.: Totaler summer ikke nødvendigvis til 100 grundet afrunding til heltal.

Note: ¹ Tabellen beskriver personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, maj 2022, mens uddannelsesoplysningerne er fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Ser man på uddannelsesretningen for målgruppen, har de pædagogiske assistenter alle den påkrævede uddannelse netop som pædagogisk assistent. For omsorgs- og pædagogmedhjælperne er billedet noget mere fragmenteret. For denne gruppe er der relativt mange, der ikke har en relevant uddannelse som deres højest fuldførte. Uddannelsesretningen for timelønnede omsorgs- og

pædagogmedhjælpere, der har en erhvervsfaglig samt mellemlang videregående og bacheloruddannelse, kan ses i Bilagstabel 1.2 og Bilagstabel 1.3.

2.3.2 Igangværende uddannelser

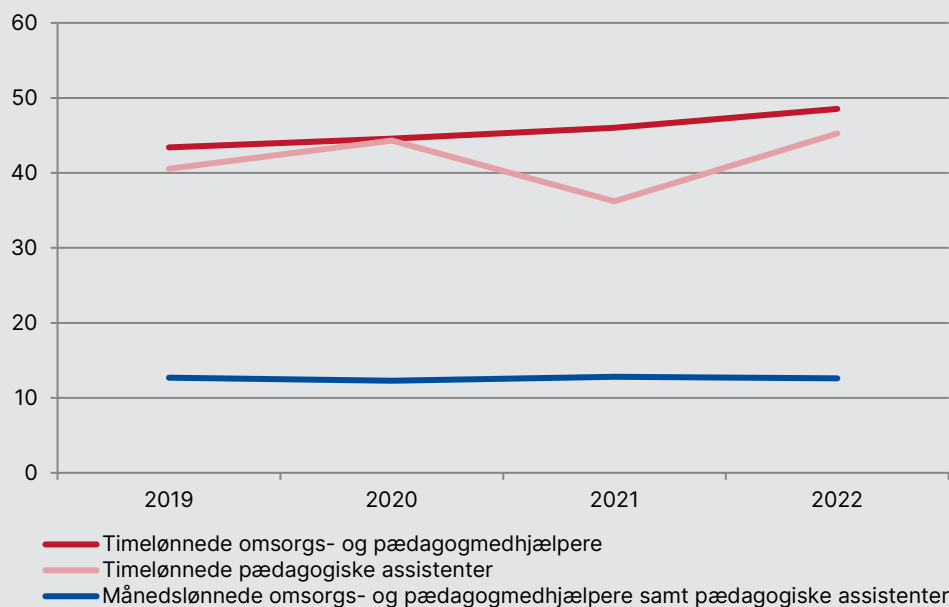
I 2022 er 48 % af de timelønnede under uddannelse, mens det gælder for 13 % af de månedslønnede, hvilket ses af Figur 2.7. Generelt er de timelønnede i væsentligt højere omfang i gang med en uddannelse end de månedslønnede i perioden 2019-2022.

En del af forklaringen på dette er, at en stor andel af de månedslønnede (47 %) har en erhvervskompetencegivende uddannelse som højest fuldførte uddannelse. Da mange månedslønnede allerede har en erhvervskompetencegivende uddannelse og et fast månedslønnet job, kan dette være en årsag til, at de ikke er i gang med en ny uddannelse. Der er dog også 53 % af de månedslønnede, der har grundskole eller gymnasial uddannelse som højest fuldførte uddannelse. Når kun 13 % er under uddannelse, er der dermed en relativt høj andel af de månedslønnede, der arbejder som ufaglærte, selvom de har en højere formel uddannelse.

I Figur 2.7 ser vi, at andelen af timelønnede, der er i gang med en uddannelse, generelt har været stigende fra 2019-2022 for både timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt timelønnede pædagogiske assistenter. For timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere er andelen steget fra 43 til 49 %. Andelen er steget fra 41 til 45 % for timelønnede pædagogiske assistenter. Andelen har ligget stabilt på 13 % for månedslønnede.

Figur 2.7 Andel, der er i gang med en uddannelse

Andel timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og timelønnede pædagogiske assistenter samt månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og månedslønnede pædagogiske assistenter, der er under uddannelse. 2019-2022¹. Procent.



Note: ¹ I 2022 beskriver grafen personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i maj 2022, mens uddannelsesoplysningerne er fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Langt de fleste timelønnede, der er i gang med en uddannelse, er i gang med en uddannelse, der er relevant for arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent.

75 % af dem, der er under uddannelse, er i gang med en mellemlang videregående uddannelse eller bacheloruddannelse. Tabel 2.3 viser uddannelsesretningen for disse uddannelser.

Af den gruppe, der er i gang med en mellemlang videregående uddannelse eller bacheloruddannelse, er 54 % er i gang med en pædagogisk uddannelse, mens 18 % er i gang med en sundhedsfaglig.

Går man ned og kigger på de enkelte uddannelser, er 32 % i gang med at læse til pædagog, 11 % er i gang med at læse til sygeplejeske, og 8 % er i gang med uddannelsen som social- og sundhedsassistent.^{3,4}

Omkring 2 % af alle omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er under uddannelse, er i gang med uddannelsen som pædagogisk assistent, hvilket svarer til 55 personer.⁵

Tabel 2.3 Uddannelsesretning for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er i gang med en mellemlang videregående eller bacheloruddannelse. 2022¹. Procent.

Uddannelsesretning, igangværende uddannelse	Procent
Pædagogisk, MVU	53,9
Sundhedsfaglig, MVU	18,2
Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil, MVU	11,8
Samfundsvidenskab	5,3
Andet	10,8
Total	100
Antal observationer	2.380

Note: ¹ Tabellen beskriver personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i maj 2022, mens uddannelsesoplysningerne er fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.3.3 Opsamling på uddannelse

Samlet set har de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere i relativt lille omfang relevante fuldførte uddannelser, mens de pædagogiske assistenter er uddannet som pædagogiske assistenter. Samtidig er der ca. en tredjedel af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har en uddannelse, der er højere end en gymnasial uddannelse.

³ De pædagogiske assistenter, der er under uddannelse, er i høj grad i gang med uddannelsen som pædagog. Knap halvdelen af de pædagogiske assistenter er under uddannelse, selvom de allerede har uddannelsen som pædagogisk assistent.

⁴ Disse tal er ikke vist i tabeller eller figurer i rapporten.

⁵ AMU-kurser indgår også som uddannelser, man kan være i gang med. Der er dog meget få personer, der er i gang med et sådant kursus.

De omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er i gang med en uddannelse, uddanner sig i høj grad inden for områder, der er relevante for deres arbejde.

2.4 Beskæftigelse

Dette afsnit beskriver beskæftigelsessituationen for time- og månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Vi har i afsnittet fokus på antal ansættelser, antal timer, indkomst samt brancher og arbejdsfunktioner i yderligere ansættelser fordelt på aflønningstyper. Vi har dog særligt fokus på de timelønnede.

Boks 2.3 Beskæftigelsesdata og antal ansættelser

I dette afsnit undersøger vi, hvor mange ansættelser målgruppen har i maj 2022. Nogle personer har kun ét job, hvilket betyder, at ansættelsen som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent er deres eneste job. Andre personer har mere end én ansættelse. Det vil sige, at disse personer som minimum har et andet job samtidig med deres job som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent.

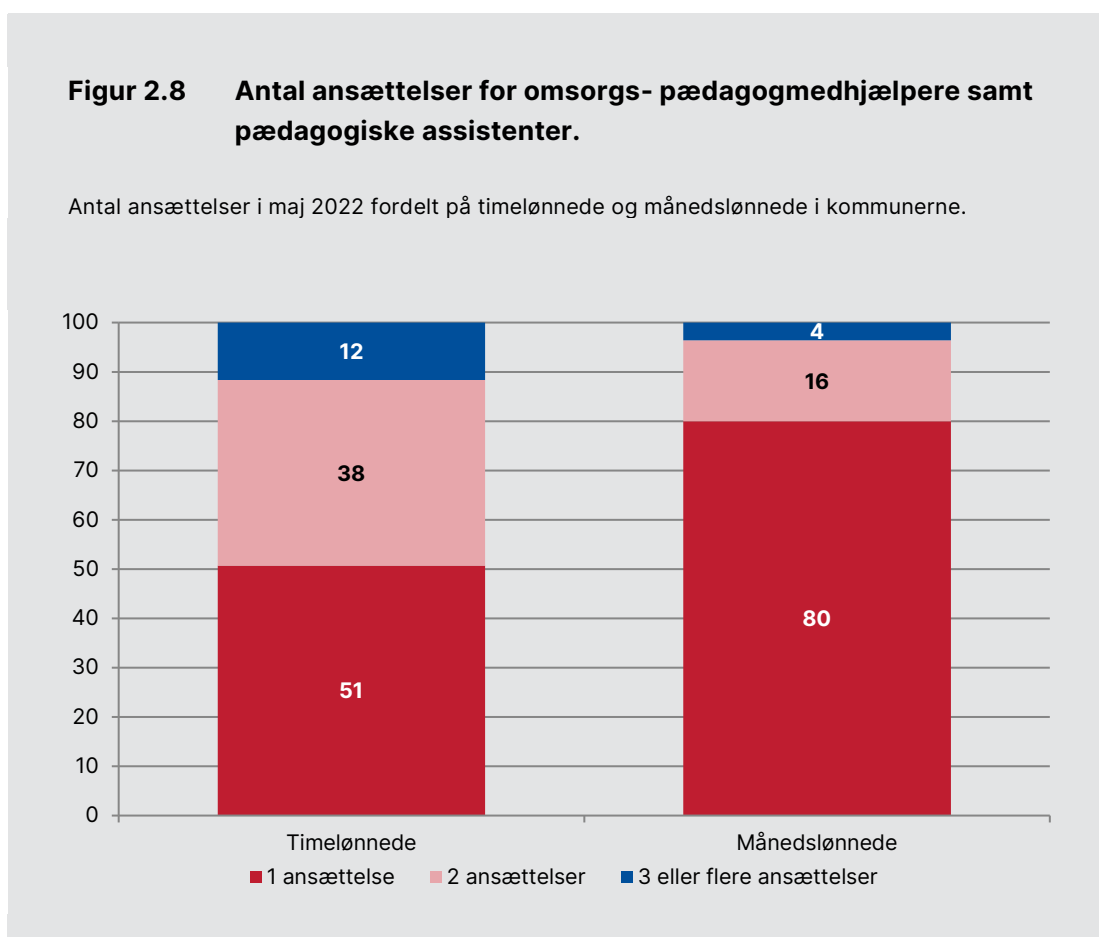
En timelønsansats ansættelse er formelt set afsluttet ved vagtens ophør. Det gør sig dog ikke gældende i de benyttede data fra KRL, hvor ansættelsesforhold er opgjort på månedsbasis. Hver person har et unikt medarbejdersnummer på et arbejdssted. En timelønsansats vagter samles i dette medarbejdersnummer, når det indberettes. Det skyldes blandt andet, at det ville være en stor administrativ byrde for institutionerne at skulle indberette alle vagter som individuelle ansættelsesforhold.

Når vi i dette afsnit skriver, at en timelønsansat har én ansættelse, betyder det, at en person udelukkende har været ansat som timelønsansat på én institution. Personen kan dog have haft flere vagter.

En person kan have flere ansættelser på samme arbejdssted. Det kan skyldes, at personen er ansat som fast månedslønnet og derudover har haft en timelønsansættelse på samme institution (eksempelvis en ekstra nattevagt). Denne person vil således være registreret med to forskellige lønklasser og dermed to ansættelser. De fleste personer, der har mere end én ansættelse, har dog ansættelser på forskellige institutioner. For yderligere beskrivelse af beskæftigelsesoplysninger se 5.1.

2.4.1 Antal ansættelser

En stor del af særligt de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne har mere end én ansættelse i maj 2022. 51 % af de timelønnede har én ansættelse, 38 % har to ansættelser, og 12 % har mere end to ansættelser, se Figur 2.8. Blandt de månedslønnede har 80 % én ansættelse i maj 2022, og 16 % har to ansættelser. Dermed har timelønnede i højere grad end månedslønnede flere ansættelser end én. Antal ansættelser opdelt på hhv. timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt timelønnede pædagogiske assistenter kan ses i Figur 2.8.



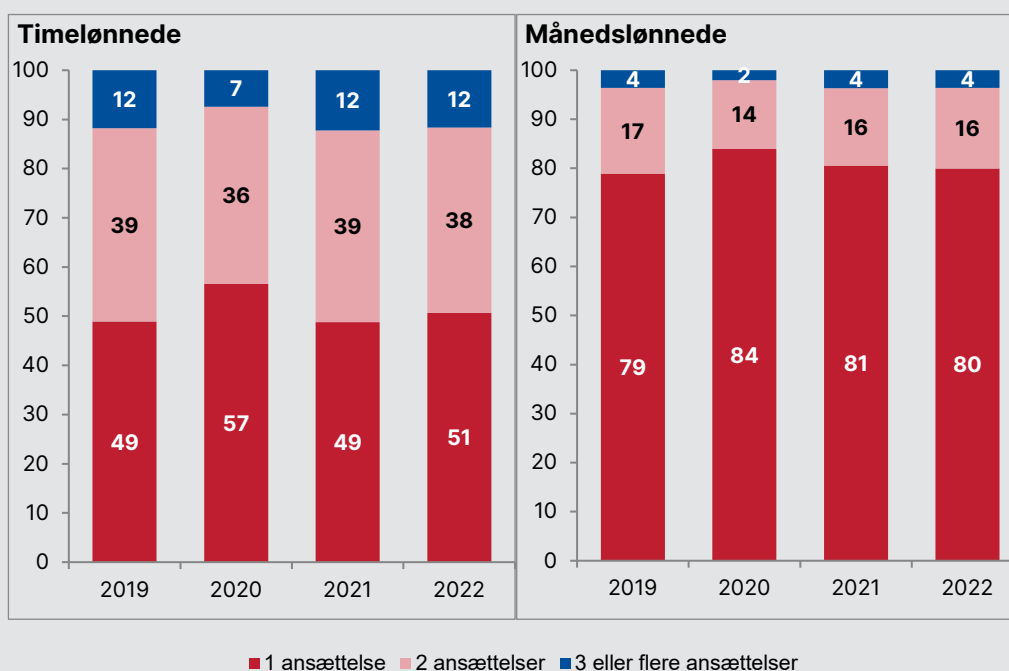
Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Figur 2.9 viser fordelingen af antallet af ansættelser for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fra 2019-2022. I hele perioden er der flere timelønnede, der har mere end en ansættelse sammenlignet med de månedslønnede. Ser man på udviklingen i antallet af ansættelser fra 2019 til 2022, ligger andelen af personer med flere ansættelser relativt stabilt for denne periode.

Der sker dog en mindre stigning fra 2019-2020 for både for time- og månedslønnede i andelen, der kun har én ansættelse, som falder igen frem til 2022 til niveauet i 2019. Dette kan skyldes, at det var sværere at finde beskæftigelse i 2020 grundet coronarestriktioner. Herudover kan institutionerne have været mere påpasselige med at tage for mange forskellige ansatte ind med den medfølgende fare for smitte. Dette kan være en forklaring på, at færre havde mere end én ansættelse.

Figur 2.9 Antal ansættelser for timelønnede og månedslønnede omsorgs- pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Fordeling af antal ansættelser i maj 2019-2022 fordelt på timelønnede og månedslønnede. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

I det følgende viser vi, hvilke arbejdsfunktioner personer med flere ansættelser har.

Personer med én ansættelse arbejder stort set alle inden for arbejdsfunktioner som omsorgsarbejde samt undervisning og pædagogisk arbejde. Dette er ikke overraskende, da personer med kun én ansættelse nødvendigvis må arbejde

som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistent. Dette er ikke vist grafisk.

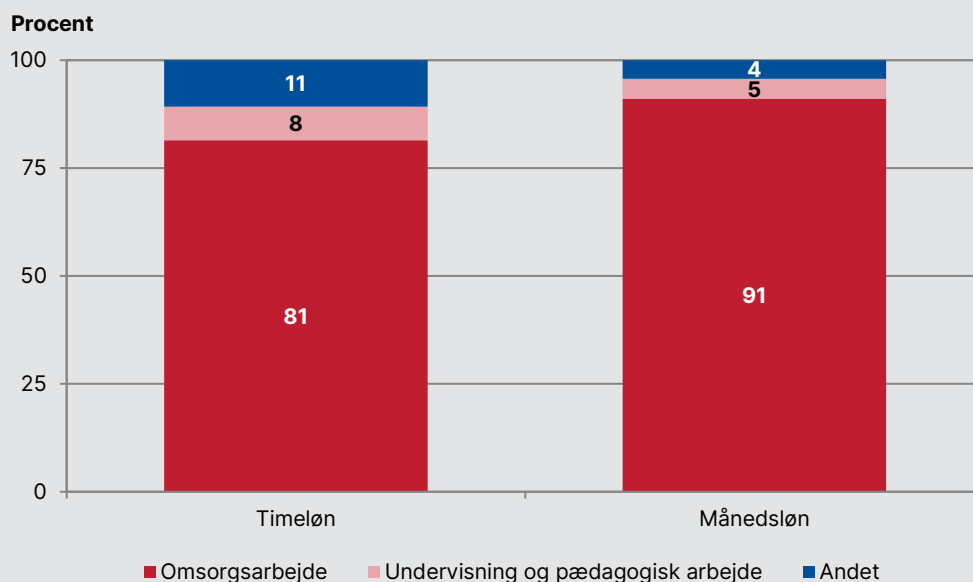
Figur 2.10 viser fordelingen af arbejdsfunktioner for alle ansættelser i maj 2022. Her ser vi, at 89 % af alle ansættelser er inden for netop omsorgsarbejde samt undervisning og pædagogisk arbejde for personer, der også er ansat som timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. 11 % er ansat i andre arbejdsfunktioner.

Det betyder, at mange timelønnede med flere ansættelser arbejder inden for lignende arbejdsområder som i deres job som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent. I kategorien 'Andet' ligger også arbejdsfunktioner som socialrådgiverarbejde og fængsels- og sikkerhedsvagtarbejde. Dette er med til at underbygge, at mange arbejder inden for lignende arbejdsfunktioner.

96 % af de månedslønnede arbejder inden for omsorgsarbejde samt undervisning og pædagogisk arbejde i alle ansættelser, hvilket er en lidt højere andel end de timelønnede.

Figur 2.10 Arbejdsfunktion for omsorgs- pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter

Arbejdsfunktion for samtlige ansættelser for personer, der også er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistenter i maj 2022. Fordelt på timelønnede og månedslønnede. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.4.2 Timetal

De timelønnede med én ansættelse havde i gennemsnit 62 månedlige timer i maj 2022, hvilket ses af Tabel 2.4. Dette timetal indikerer også, at der er tale om studiejobs. De timelønnede med mere end én ansættelse har i gennemsnit 57 månedlige timer i maj 2022 pr. ansættelse. Det betyder, at en timelønnet med to ansættelser i gennemsnit arbejder mere end personer med én ansættelse.

De månedslønnedes gennemsnitlige månedlige timetal er betydeligt højere. De månedslønnede, der har én ansættelse, har i gennemsnit 130 timer om måneden i 2022. Månedslønnede, der havde mere end én ansættelse, har i gennemsnit 77 månedlige timer i hver af deres ansættelser.

Der er meget små forskelle i det gennemsnitlige månedlige timetal over årene fra 2019 til 2022.

Tabel 2.4 Gennemsnitligt antal månedlige timer pr. ansættelse fordelt på, om omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har én eller flere ansættelser, særskilt for time- og månedslønnede, maj 2019-2022

Gennemsnitligt antal timer pr. ansættelse	2019	2020	2021	2022
<i>Timelønnede</i>				
Én ansættelse	58	63	61	62
Flere ansættelser	55	60	58	57
<i>Månedslønnede</i>				
Én ansættelse	128	128	130	130
Flere ansættelser	74	79	77	77

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

I Tabel 2.5 viser vi udviklingen fra maj 2019 til maj 2022 i fordelingen af timer for timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Vi opdeler denne fordeling på, om de timelønnede har én eller flere ansættelser. Vi ser, at fordelingen af timer er relativt stabil over tid både for timelønnede med én og flere ansættelser.

51 % af timelønnede med én ansættelse har under 50 månedlige timer i 2022, mens dette gælder for 62 % af timelønnede med mere end én ansættelse. Dette stemmer umiddelbart overens med forventningen, da personer med flere ansættelser forventes at have færre timer pr. ansættelse.

For personer, der har flere ansættelser, er der i maj 2022 9 %, for hvem én af ansættelserne er på 160,33 månedlige timer, svarende til en fuldtidsstilling. Det betyder, at disse personer har en fuldtidsstilling i én af deres ansættelser og et andet timeantal i deres øvrige stillinger.

Samlet set tyder dette på, at de timelønnede med én ansættelse i gennemsnit arbejder i, hvad der svarer til en deltidsstilling. Dette er i overensstemmelse med, at mange er under uddannelse og benytter stillingen som omsorgs- og pædagogmedhjælper som et studiejob. Timelønnede med mere end én ansættelse ser ud til at arbejde flere timer. Nogle har et fuldtidsjob og arbejder derudover enkelte timer ved siden af.

Tabel 2.5 Fordeling af antal månedlige timer pr. ansættelse for timelønnede omsorgs- pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, særskilt for antallet af ansættelser, maj 2019-2022. Procent.

Antal månedlige timer pr. ansættelse	2019	2020	2021	2022
<i>Timelønnede med én ansættelse</i>				
0-19 timer	23	20	20	20
20-49 timer	33	29	32	31
50-99 timer	27	30	27	28
100-159 timer	13	17	16	15
160,33 timer (fuldtid)	2	1	1	2
Mere end 160 timer	3	3	3	4
Antal observationer	2.733	2.522	2.573	2.918
<i>Timelønnede med mere end én ansættelse</i>				
0-19 timer	35	31	32	34
20-49 timer	27	26	28	28
50-99 timer	16	18	16	15
100-159 timer	11	14	13	11
160,33 timer (fuldtid)	8	8	8	9
Mere end 160 timer	2	3	3	2
Antal observationer	6.496	4.242	6.185	6.466

Anm.: 0-19 timer dækker over timer mellem 0 og 19,99 timer, og det samme gør sig gældende for de øvrige intervaller.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.4.3 Flere under uddannelse har kun én ansættelse

Vi ved fra afsnit 2.3, at en stor del af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er i gang med en uddannelse. Samtidig ved vi, at mange har mere end én ansættelse.

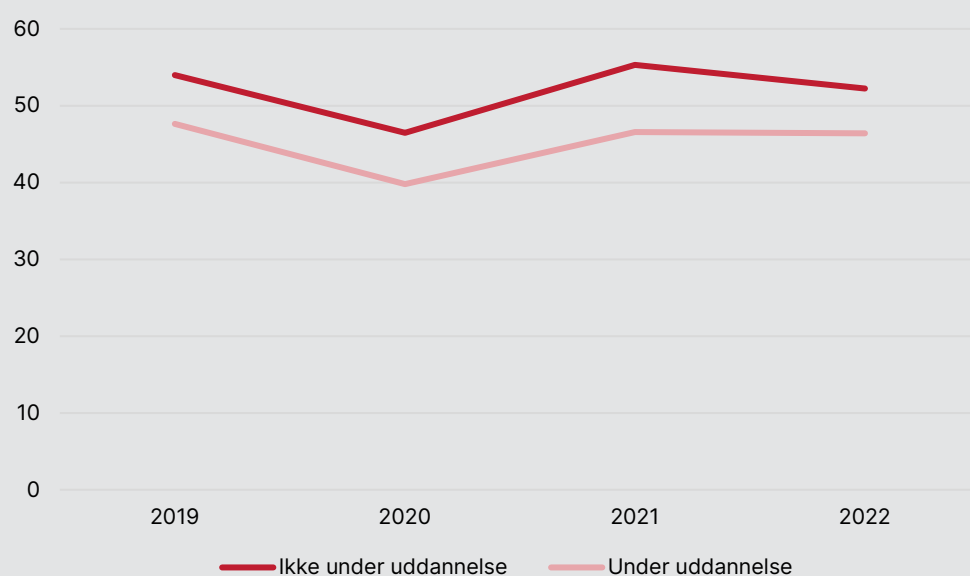
Figur 2.11 viser andelen af timelønsansatte, der har mere end én ansættelse, afhængigt af om de er i gang med en uddannelse.

Der er generelt fra maj 2019 til 2022 en højere andel med flere ansættelser blandt dem, der ikke er i gang med en uddannelse. I 2022 har 52 % af dem, der ikke er i gang med en uddannelse, flere ansættelser mod 46 % for dem,

der er i gang med en uddannelse. Selvom dem, der er i gang med en uddannelse, i lavere grad har flere ansættelser, er der dog stadig en relativ stor andel, der har flere jobs.

Figur 2.11 Andel timelønnede omsorgs- pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter med mere end en ansættelse, fordelt efter om de er under uddannelse

Maj 2019-2022. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

2.4.4 Opsamling på beskæftigelse

De fleste timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har mere end én ansættelse pr. måned. Der er dog generelt meget få timelønnede pædagogiske assistenter. En stor del af disse ansættelser sker inden for samme fagområde, og den enkelte person har dermed flere ansættelsesforhold på samme tid, der ligner arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistent.

De timelønnede har samme gennemsnitlige månedlige timetal i hver af deres ansættelser, uanset om de har én eller flere ansættelser. De personer, der har flere ansættelser, arbejder derfor mere i gennemsnit. Til sammenligning har

månedslønnede med én ansættelse et væsentligt højere månedligt timetal, da en større andel af disse personer arbejder fuldtid.

En lavere andel af timelønnede, der har mere end én ansættelse, er under uddannelse, sammenlignet med personer, der har én ansættelse. En forklaring kan være, at man har mere tid til flere jobs, når man ikke samtidig er i gang med at studere.

Vi har yderligere undersøgt timelønnen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Her finder vi ikke store forskelle i timelønnen på tværs af grupper. Timelønningerne findes i Bilagsfigur 1.4

2.5 Opsamling

Der er omkring 6.500 timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter ansat i kommunerne i 2022. Dette er en lille stigning fra 2019. Der var dog et stort fald i antallet af timelønnede i 2020. Andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er timelønnede, er 42 % i 2022. Der er generelt meget få timelønnede pædagogiske assistenter.

Der er et højt sygefravær blandt de månedslønnede på det socialpædagogiske område. Sygefraværet har været stigende siden 2019. Dette kan være en forklaring på, at der er mange timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

De timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er generelt unge, ugifte og uden børn. Over halvdelen af målgruppen er under 30 år. 82 % har ingen hjemmeboende børn, og 76 % er ugift. Størstedelen af målgruppen (68 %) er kvinder.

68 % af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere har grundskolen eller en gymnasial uddannelse som deres højest fuldførte uddannelse. Der er dermed 32 %, der har en uddannelse højere end en gymnasial uddannelse, som arbejder som omsorgs- og pædagogmedhjælper, selvom at dette job henvender sig til ufaglærte. Det samme gør sig gældende for de månedslønnede. De pædagogiske assistenter har en uddannelse som netop pædagogisk assistent.

Knap halvdelen af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er i gang med en uddannelse i 2022. En stor andel af disse er i gang med en uddannelse, der er relevant for arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogiske assistenter.

Omkring halvdelen af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har mere end én ansættelse i maj 2022. Langt størstedelen af øvrige ansættelser har arbejdsfunktioner, der er sammenlignelige med arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogisk assistent.

Timelønsansatte har generelt et lavere timetal end månedslønnede. Dette er i overensstemmelse med, at flere timelønnede er under uddannelse og derfor har beskæftigelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent som et studiejob. Timelønnede har i gennemsnit 58 månedlige timer pr. ansættelse. Det betyder, at timelønnede med to ansættelser i gennemsnit arbejder flere timer om ugen end personer, der kun har én ansættelse.

De timelønsansatte, der ikke er under uddannelse, har i højere grad flere ansættelser end de timelønsansatte under uddannelse.

3 Interviews på otte institutioner

Denne del af rapporten omfatter en kvalitativ analyse af cases på otte socialpædagogiske institutioner i kommuner, der anvender timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Der er foretaget interviews på to institutioner i hver af de fire kommuner. Derudover er der i hver af de fire kommuner foretaget interviews med én central person, fx en HR-medarbejder eller en fagchef inden for området.

Boks 3.1 beskriver kort den anvendte data og metode. For yderligere information om begrundelser for de udvalgte interviewpersoner se afsnit 5.2.

Boks 3.1 Data og metode

På hver af de otte institutioner er der foretaget semi-strukturerede enkeltinterviews med forskellige medarbejdere. Derudover er der foretaget interviews med en central person i hver af de fire kommuner. I alt er der gennemført 31 interviews.

På hver institution er følgende medarbejdere blevet interviewet:

- Én afdelingsleder
- Én fastansat medarbejder
- Én tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- Én timelønnet omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent.

I hver kommune er der interviewet:

- Én central person.

Formålet med den kvalitative analyse har været at afdække årsager til og konsekvenser ved brugen af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere

og pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske område i kommunerne. Dette har derfor også styret analysen. I næste afsnit følger først en præsentation af de otte institutioner, hvorefter der følger en præsentation af de timelønsansatte, herunder hvordan de er ansat, og hvordan de indgår på institutionerne. Derefter følger to større analyseafsnit, som afdækker interviewpersonernes oplevelser af årsager til og konsekvenser ved brugen af timelønsansættelser. Sidst opsamles der på den kvalitative analyse.

Det skal fremhæves, at dette afsnit ikke præsenterer et repræsentativt billede på brugen af timelønsansatte på kommunale socialpædagogiske institutioner. Det betyder, at der kan være årsager og konsekvenser, som ikke er repræsenteret i nærværende analyse. Vi kan heller ikke udtale os om omfanget af de forskellige årsager og konsekvenser, men blot at disse er tilstede blandt de interviewede personer på de udvalgte institutioner og kommuner.

3.1 Præsentation af institutioner

Dette afsnit præsenterer de institutioner, som indgår i analysen. Institutionerne har alle et moderat til højt forbrug af timelønsansatte, og der er ved udvælgelsen af casene blevet fokuseret på at få variation i institutionens specialområde samt institutionsstørrelse. Seks af institutionerne er vokseninstitutioner og to af institutionerne er børn og unge-institutioner. Tabel 3.1 viser et overblik over de otte institutioner i kommunerne, som indgår i projektet som cases.

Tabel 3.1 Oversigt over de otte institutioner

	Kommune	Specialområde	Antal ansatte
Institution 1	1	Voksne med betydeligt og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne	30
Institution 2	1	Voksne med betydeligt og varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne	90
Institution 3	2	Børn og unge med betydelige og varige nedsatte fysiske- og/eller psykiske funktionsevner	30
Institution 4	2	Voksne med udviklingshandicap	50
Institution 5	3	Voksne med moderat til svær grad af udviklingshæmning	50

	Kommune	Specialområde	Antal ansatte
Institution 6	3	Børn- og unge med betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne	15
Institution 7	4	Voksne med varigt nedsat psykisk og/eller fysisk funktionsevne.	130
Institution 8	4	Voksne med erhvervet hjerneskade	60

Fælles for de otte institutioner er, at de alle er døgninstitutioner på det socialpædagogiske område. Dette betyder blandt andet, at de alle har en minimumsnormering på de enkelte vagtlag, da mange af borgerne på institutionerne har plejebehov hele døgnet. Derudover er størstedelen af institutionerne (med undtagelse af institution 6, som har et fast rammebudget) styret af et aktivitetsbudget. Dette betyder, at institutionernes økonomi er styret af borgernes plejebehov, som bestemmer, hvilken budgettakst de indskrives på, samt antallet af aktuelle borgere på institutionerne. Trækkes en borger ud af institutionen, mister institutionen den indtægt.

3.2 Timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner

Følgende afsnit beskriver de timelønsansattes ansættelsesforhold og rekruttering samt hvilke roller og opgaver, de timelønsansatte varetager på de pågældende institutioner. Beskrivelsen er baseret på interviewene med ledere og medarbejdere på de otte besøgte institutioner. I kapitlet vil timelønsansatte og timelønnede være synonyme. Analysen koncentrerer sig udelukkende om omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Dette skyldes, at de timelønnede typisk er ufaglærte, og at de pædagogiske assistenter sjældent bruges som timelønsansatte. Derfor er der heller ikke interviewet nogen timelønnede pædagogiske assistenter.

3.2.1 Ansættelsesforhold og rekruttering

Ansættelsen som timelønnet omsorgs- og pædagogmedhjælper er kendetegnet ved, at de enkelte vagter betragtes som et særskilt ansættelsesforhold. Den timelønsansatte er principielt ansat fra det tidspunkt, vedkommende mø-

der ind, og afskediget fra det tidspunkt, vedkommende afslutter den pågældende vagt. De timelønsansatte har ligeledes ikke krav på en ansættelseskontrakt.

I interviewene med afdelingsledere og medarbejdere på de otte institutioner blev det dog tydeligt, at den kommunale og institutionelle kontekst er afgørende for, hvordan ansættelsesforholdet udfolder sig i praksis. Selvom de timelønsansatte ikke har ret til en ansættelseskontrakt, udtrykker flere af de interviewede afdelingsledere på tværs af institutionerne, at de timelønsansatte får udleveret et 'tilkaldevikarbrev', når de tilknyttes en institutionen. En interviewet central person i kommune 2 uddyber, at de i den pågældende kommune, på baggrund af KL's anbefalinger, har valgt at udlevere et sådan tilkaldevikarbrev til timelønsansatte i kommunen. Den centrale person fortæller, at tilkaldevikarbrevet indeholder en beskrivelse af de timelønsansattes rettigheder, fx oplysninger om løn, hvornår den udbetales, og hvem de skal kontakte ved sygdom.

De timelønsansatte er ikke garanteret et bestemt antal timer, men aflønnes efter, hvor mange timer de arbejder i løbet af 14 dage eller 1 måned. Selv om det fremgår af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælper og pædagogiske assistenter, at timelønsansatte skal overgå til månedsløn efter 1 måneds beskæftigelse (se også afsnit 1.2.3.), er dette sjældent tilfældet på de besøgte institutioner. Længden på de timelønsansattes tilknytning til institutionen varierer fra få måneder til flere år. De interviewede ledere og fastansatte på institutionerne oplever typisk, at de timelønsansatte er tilknyttet institutionerne i længere perioder. Dette skyldes bl.a., at mange af de timelønsansatte er studerende og er ansat under størstedelen eller hele deres studietid. Derudover er det ifølge lederne på alle institutionerne fordelagtigt at fastholde de samme timelønsansatte af hensyn til deres kendskab til arbejdspladsen og institutionernes borgere.

De timelønsansatte betegnes typisk som 'tilkaldevikarer' af de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af institutionerne. På flere institutioner fortæller de interviewede afdelingsledere dog, at de ud over de timelønnede også har ansat tilkaldevikarer på et fast lavt timetal om måneden, fx 15 timer. I disse tilfælde er tilkaldevikarerne månedslønnede ud fra det faste antal timer, de er ansat på. Det fremgår af interviewene med afdelingslederne, at tilkaldevikarer, som er ansat på få faste månedlige timer, ofte stadig tager mange akutte vagter, som aflønnes timemæssigt, efter hvor mange timer de arbejder. I nogle tilfælde bliver tilkaldevikarerne desuden ansat i faste vikariat på et højere antal timer (fx 30 timer om ugen) i en begrænset periode, hvor de aflønnes månedligt. Disse perioder kan være alt mellem 1 måned og 1 år.

Tildeling af vagter

Institutionerne har forskellige måder, hvorpå de tildeler de timelønsansatte vagter. Herunder en facebook-gruppe, en applikation kaldet Ovivo, et online Excel-ark eller manuelt via SMS.

Derudover fremgår det af interviews med afdelingslederne på flere institutioner, at institutionerne ofte planlægger med de timelønsansatte ved at tilbyde vagter lidt ud i fremtiden. Dette foregår på forskellig vis, fx via en digital platform eller via SMS, hvor den pågældende afdelingsleder eller arbejdstidsplanlægger tilbyder de timelønnede vagter med op til flere ugers varsel, se boks.

Boks 3.2 nedenfor opsummerer forskellige måder, hvorpå tilkaldevikarerne kan være tilknyttet institutionerne:

Boks 3.2 Tilkaldevikarernes ansættelsesforhold

På de otte institutioner er der flere forskellige måder, hvorpå tilkaldevikarerne kan være ansat.

- Timelønsansættelse uden garanterede timer. Her modtager den ansatte typisk ikke en kontrakt, men derimod et tilkaldevikarbrev.
- Månedslønnet på en kontrakt med få timer om måneden, eksempelvis 15 timer, til at dække en fast weekend om måneden. Personer i disse ansættelser tager typisk stadig en del akutte vagter, som timemæssigt lægges oven i deres månedsløn.
- Ansættelse i faste vikariater i en begrænset periode med kontrakt på et højere antal timer, eksempelvis 30 timer. Her aflønnes tilkaldevikarerne også månedligt.

I nærværende undersøgelse er det de timelønnede tilkaldevikarer, der er i fokus.

Timelønsansatte rekrutteres typisk via netværksrekruttering. Dette kan ifølge de interviewede ledere både være gennem det faste personale, som anbefaler institutionen til bekendte, eller via de timelønnede, som er studerende, der

fortæller om institutionen til andre på deres studie. På flere af institutionerne fortæller afdelingslederne også, at de aktivt selv har søgt timelønsansatte gennem opslag på de forskellige uddannelsesinstitutioner, som er relateret til området.

Det er desuden forskelligt på tværs af institutionerne, om de timelønsansatte har andre lønnede jobs ved siden af. Nogle steder er de timelønsansatte kun tilknyttet den konkrete afdeling, mens de andre steder arbejder på flere afdelinger på én institution eller på andre institutioner i kommunen. Derudover er der også eksempler i interviewmaterialet, hvor afdelingslederne fortæller, at de har ansat timelønnede, som har en fast stilling ved siden af. I disse tilfælde er den faste stilling ikke nødvendigvis relateret til socialområdet.

3.2.2 Opgave- og rollefordeling

På tværs af interviewene med afdelingslederne og de fastansatte på alle institutionerne fortælles der, at der på nogle punkter er en klar rollefordeling mellem de timelønsansatte og det faste personale. De timelønsansatte er generelt ikke inkluderet i udviklingsarbejdet med borgerne, som det faste personale tager sig af. Udviklingsarbejdet inkluderer opgaver som at lave mål og delmål for borgerne, at evaluere på disse mål, at sørge for borgernes økonomi, kontakt til værgerne, møder med kommunen og personalemøder. I forhold til personalemøderne bliver det nævnt i flere interviews med afdelingsledere, at det er svært at inkludere de timelønsansatte i personalemøderne, fordi det er de timelønsansatte, der dækker arbejdet på institutionerne, når det faste personale er til møde. De timelønsansatte er derimod typisk meget sammen med borgerne, hvor de i højere grad end det faste personale laver ikke-udviklingsrelaterede ting. Dette kan eksempelvis være at gå en tur, at købe ind eller at lave diverse fritidsaktiviteter med borgerne. I interviewene med afdelingslederne, de fastansatte og de timelønsansatte selv fremgår det også, at de timelønsansatte på alle institutionerne også står for flere praktiske opgaver, såsom rengørings- og oprydningsopgaver, end det faste personale.

På alle de besøgte institutioner fortæller afdelingslederne og det faste personale, at de timelønnedes opgaver og roller desuden afhænger af, hvor længe de har været tilknyttet den pågældende institution. I starten udfører de timelønnede primært praktiske opgaver, som eksempelvis at gøre rent, sætte kaffe over og generelt stå til rådighed for det faste personale. Senere, når de timelønsansatte har været på den pågældende institution i længere tid, kan de inkluderes mere i arbejdet med borgerne.

De timelønnedes relation til borgerne er også koblet til, at de løbende involveres mere, alt efter hvor længe de har været på institutionerne. På alle instituti-

oner understreger de interviewede fastansatte og afdelingsledere, at relationen mellem personalet og borgerne er vigtig for, at man kan arbejde med dem. Dette betyder også, at de timelønnede typisk ikke bruges til de mest komplekse borgere. I de tilfælde, hvor de timelønsansatte har været tilknyttet institutionen længe eller har taget mange vagter over en bestemt periode, kan der være tilfælde, hvor de timelønsansatte godt kan arbejde med de mere komplekse borgere. Eksempelvis fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 6, at nogle af deres timelønsansatte har været tilknyttet institutionen i længere tid end nogle af de fastansatte, hvorfor de også kan arbejde med alle borgerne på institutionen.

3.3 Årsager

Dette afsnit belyser de årsager til brugen af timelønsansatte, som fremgår af interviewene med de centrale personer, afdelingsledere, de faste medarbejdere og de timelønsansatte selv. I interviewene bliver der peget på fem centrale årsager til brugen af timelønsansatte:

1. Et generelt behov for fleksibilitet
2. Rekrutteringsudfordringer
3. Aflastning af det faste personale
4. Timelønsansatte som den mest optimale vikarløsning
5. De timelønsansattes egne ønsker om ansættelsesformen.

3.3.1 Behovet for fleksibilitet

Den første årsag til brugen af timelønsansatte er, at der opleves et grundlæggende behov for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. På tværs af alle otte institutioner fortalte de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere, at timelønsansatte er en nødvendighed for, at institutionen kan køre rundt. Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2 fortæller, at timelønsansatte er et 'must have' på socialområdet. Den interviewede afdelingsleder fra institution 5 fortæller, at "uden de timelønsansatte, kunne de ikke eksistere". Derudover fortæller den interviewede vagtplanlægger fra institution 4, at "man ikke kommer ud over behovet for fleksibilitet". I interviewmaterialet fremgår det, at behovet for fleksibilitet er konstitueret af flere forskellige komponenter, herunder fravær af de faste medarbejdere, områdets og arbejdets organisering samt økonomi (se også Figur 3.1). Disse tre komponenter er naturligvis overlappende, men beskrives enkeltvist i tre delafsnit.

Figur 3.1 Behov for fleksibilitet

Figuren illustrerer, hvordan behovet for fleksibilitet ifølge interviewpersonerne på de socialpædagogiske institutioner er konstitueret af tre delkomponenter:



Det skal desuden nævnes, at alle de fire interviewede centrale personer i de fire kommuner også støtter op om, at der altid vil være et behov for fleksibilitet på de socialpædagogiske institutioner, og at dette driver behovet for en vis andel timelønsansatte på institutionerne. I denne forbindelse kalder den interviewede centrale person fra kommune 2 timelønnede for "alfa og omega for et botilbuds drift".

3.3.1.1 Fravær

'Almindeligt fravær' er den første komponent, som ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på institutionerne skaber et behov for fleksibilitet. Fraværsårsager, der nævnes på tværs af interviewmaterialet, er sygdom, kurser, afspadsering, barsel, møder (med personale eller kommunen) og ferie. Der er enighed på tværs af interviewene med afdelingsledere og faste medarbejdere på de otte institutioner om, at disse fraværsårsager er almindelige og altid vil være til stede i en vis grad, hvorfor man altid vil have behov for fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Dette udfoldes af vagtplanlæggeren fra institution 4 i citatet nedenfor:

De [timelønsansatte] er vanvittigt vigtige. Vi kan ikke lave en vagtplan uden dem, eller det kan vi, men de fastansatte har ferie, og så er der nogen, der er syge, og nogen, der skal på barsel, og nogen, der skal på kursus. Så vi er afhængige af dem. Helt sikkert. Vi kan også se på længere sigt, hvem der skal på kursus. Så de er en vigtig brik. (Vagtplanlægger – Institution 4)

Som vagtplanlæggeren fra institution 4 fortæller, er der mange forskellige fraværsårsager, og derfor er de timelønsansatte en vigtig "brik", når vagtplanlægningen skal gå op. Derudover fremgår det også, at dette både gør sig gældende på kort sigt, hvor der kan være akutte fraværsårsager såsom sygdom, og på længere sigt, hvor man er nødt til at dække ind, når det faste personale deltager i kurser eller har ferie. Det almindelige fravær kobles af de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner desuden også til arbejdets karakter på socialområdet. Den interviewede afdelingsleder på institution 7 fortæller eksempelvis, at sygefraværet specielt er højt, fordi "det er mere belastende at arbejde med døgn[arbejde]". Dette bekræftes også af flere af de interviewede centrale personer (kommune 2 og 3), som også oplever, at sygefraværet er specielt højt på socialområdet. Derudover fortæller den interviewede afdelingsleder på institution 3, at karakteren af arbejdet også er hård, hvilket driver behovet for fleksibel arbejdskraft. Dette illustreres i citatet nedenfor:

Jeg tror altid, at der vil være brug for en buffer [af timelønnede], fordi det også er et hårdt område at arbejde på rent menneskeligt. Og det slider på folk. Der opstår situationer, hvor vi kan være nødt til at sende en medarbejder hjem, fordi der har været en situation, der har været voldsom. Og der har vi brug for at kunne trække nogen ind, som sådan er rimelig fleksible. Så jeg tror aldrig, vi kommer uden om det helt. (Afdelingsleder - Institution 3)

Som afdelingslederen fra institution 3 fortæller, er socialområdet et "hårdt område at arbejde på". Dette bekræftes også flere steder i interviewene med andre afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner. Her nævnes det, at arbejdet på socialområdet er fysisk og psykisk nedslidende.

3.3.1.2 Områdets og arbejdets organisering

Områdets og arbejdets organisering er den anden komponent, der driver behovet for fleksibilitet på de socialpædagogiske institutioner. Med områdets og arbejdets organisering menes der, at der er nogle forskellige karakteristika, der gør sig gældende ved den måde, de socialpædagogiske institutioner er konstitueret, samt hvordan arbejdet er organiseret. I nedstående citat uddyber den interviewede afdelingsleder fra institution 5, hvordan socialområdets institutioner er anderledes end daginstitutionerne:

Man vil altid have brug for tilkaldevikarer. Der vil være nogen, der har en afspadseringsdag eller ferie. I modsætning til daginstitutionsområdet, hvor der ikke er fuld vikardækning. På socialområdet skal der være fuld vikardækning. Dvs. der skal være fire eller fem

på arbejde om dagen, og så vil man altid have brug for vikarer. (Afdelingsleder – Institution 5)

De otte besøgte socialpædagogiske institutioner er døgninstitutioner, hvor borgerne har behov for assistance og/eller pleje i alle døgnets timer. Dette betyder også, at institutionerne har en minimumsbemanning, som skal være til stede på hver af de enkelte vagtlag. Som afdelingslederen fortæller, er der 'fuld vikardækning' på socialområdet, hvilket betyder, at hvis en eller flere medarbejdere er syge, så kan det være et krav, at den syge medarbejders vagt dækkes. Et andet karakteristikum ved døgninstitutionerne på socialområdet er også, at borgerne bor på institutionerne, hvorfor der også er behov for arbejdskraft i weekenderne. Dette betyder, at weekendarbejde almindeligvis indgår i arbejdsplanen for de faste medarbejdere. På flere af institutionerne fortæller de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere dog, at de er udfordret af, at de faste medarbejdere ikke ønsker at arbejde i weekenderne. Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 3 fortæller:

Lige nu arbejder vi [de faste medarbejdere] hver anden weekend, og det bliver mere og mere moderne at arbejde hver tredje weekend. Og hvis vi kommer til det, bliver det mere og mere nødvendigt at have nogen, der kan dække der. De unge vil gerne arbejde i weekenderne. Det er fordi, de går i skole, og så vil de gerne ud og tjene nogle penge. Så det passer jo fint. (Tillidsrepræsentant – institution 3)

På nogle af institutionerne oplever de interviewede medarbejdere, at det er svært at dække weekendvagter, hvorfor timelønsansatte ofte dækker ind på disse tidspunkter. Som den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 3 fortæller, passer dette også med de timelønsansattes muligheder for at arbejde. De timelønsansatte er typisk unge og studerende, hvorfor de ofte har mulighed for at arbejde på "skæve" tidspunkter af døgnet, ugen og året. Dette understøttes af, at de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner, alle understreger at timelønsansatte typisk arbejder om aftenen, i weekender, i ferieperioder og på helligdage.

Ud over de tidligere nævnte karakteristika ved de socialpædagogiske institutioner er der også andre ting, der driver behovet for timelønnede, som er relateret til organisering af arbejdet. En af de ting, der fremgår blandt de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner, er, at der kan være udfordringer i forbindelse med, at faste medarbejdere skal afspadsere deres overarbejde. Den interviewede afdelingsleder fra institution 6 uddyber, at dette handler om, at man som institution oplever ikke at have råd til at betale overarbejde til de faste medarbejdere, hvis de skulle dække hinandens vagter.

Da den interviewede tillidsrepræsentant på institution på 5 bliver spurgt ind til, hvorfor de faste medarbejdere ikke kan dække over hinandens fravær, uddyber vedkommende, at der vil være en udfordring i forbindelse med optjening af afspadsring. Dette fremgår i citatet nedenfor:

(..) Det er lidt et dilemma, fordi man skal have afspadsringen til at gå op. Man skal lægge afspadsring ind, som de optjener om søndagen, og det skal så tælle med i normtiden en anden dag. Og så er det måske kun 7 timer, de kan være der. Så det er der, jeg ser en stor udfordring for arbejdsgiverne. (Tillidsrepræsentant – Institution 5)

Ifølge interviewene med tillidsrepræsentanter og faste medarbejdere udfordrer afspadsringen af overarbejde fleksibiliteten blandt det faste personale. Hvis de faste medarbejdere udfører overarbejde eller møder ind på en søndag, oplever de, at timerne for det meste skal afspadses på et andet tidspunkt. Interviewpersonerne oplever, at afspadsring frem for ekstra løn bidrager til behovet for timelønsansatte, fordi de fastansatte ikke kan dække over hinanden. Dette tydeliggøres også af den fastansatte fra institution 7, som fortæller, at vedkommende flere gange har oplevet at være villig til at tage en ekstra vagt ved behov. I disse tilfælde oplever vedkommende ofte, at vagtplanlæggeren må afvise dette, fordi der så skal findes plads til den efterfølgende afspadsring et andet sted i vagtplanen.

Flere af de interviewede centrale personer i kommunerne (kommune 2, 3 og 4) udtrykker, at flere medarbejdere på fuld tid på institutionerne kunne være med til at reducere behovet for timelønsansatte. I dette tilfælde fremstår de centrale personers fuldtidsstrategi som modstridende i forhold til den oplevede virkelighed på de besøgte institutioner. Interviewpersonerne oplever, at flere medarbejdere på fuld tid ville betyde, at de faste medarbejdere i endnu mindre grad ville have mulighed for at dække over hinandens vagter uden at arbejde over. Dette illustreres i citatet fra den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 3 herunder:

Kommunen vil gerne have, at medarbejderne skal op på fuld tid. Men det vil man ikke på institutionsniveau. Man vil gerne have medarbejdere ansat på 30 og 32 timer, og det har nok noget at gøre med økonomi, fordi de så har mertid og ikke overarbejde. (Tillidsrepræsentant – Institutioner 3)

Som det fremgår af citatet, ønsker lederne ifølge denne tillidsrepræsentant at have medarbejdere på 30-32 timer, fordi det ifølge interviewpersonen betyder, at der er nogle timer at kunne trække på, før medarbejderne skal afregnes for overarbejde.

3.3.1.3 Økonomi

Den sidste komponent, der ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere driver behovet for timelønsansatte, er økonomi. Budgetterne på de besøgte institutioner opleves som et fastlagt rammevilkår, som institutionerne må tilpasse sig. På alle institutionerne på nær institution 6 er institutionens budget afhængigt af de enkelte borgeres kompleksitet og plejebehov, som bestemmer, hvor mange penge institutionen får tildelt. Der er altså en budgetmæssig usikkerhed i udsvinget i borgergruppen, som ifølge nogle af de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere udgør et behov for fleksibel arbejdskraft. Dette illustreres i citatet fra den interviewede afdelingsleder fra institution 5:

Hvis en borger flytter ud af en lejlighed, og den står tom, så får vi ikke taksten for borgeren. Og så er det klart, så skal man måske ikke være 4 på arbejde. Jeg har fx haft en ledig bolig ovre i det andet område, og det gør jo noget ved budgettet. Og det gør jo ikke, at man kan undvære en hel mand, så jeg har haft timelønsansatte eller tidsbegrænsede [ansatte] til at dække ind der. (Afdelingsleder – Institution 7)

Som afdelingslederen fra institution 7 fortæller, kan en bolig på en institution stå tom, hvis en borger forlader institutionen. I disse tilfælde ville man som afdelingsleder skulle nedjustere mængden af personale på arbejde af budgetmæssige årsager. Afdelingslederen fortæller, at der kan være en diskrepans mellem de penge, som institutionen får pr. borger, og arbejdskraften, der er behov for. Med hver borger følger ikke nødvendigvis et budget, der svarer til en fuldtidsansat medarbejder, hvorfor man i disse perioder tilpasser arbejdskraftbehovet med timelønsansatte eller tidsbegrænsede ansatte. En anden interviewet afdelingsleder fra institution 5 fortæller desuden, at det i tilfælde, hvor en borger forlader institutionen, er vigtigt, at man som afdelingsleder gør en særlig indsats for hurtigst muligt at få en ny borger ind i den tomme bolig, hvis man vil undgå brugen af timelønsansatte. Dette fremgår af citatet nedenfor:

Så hvis borgeren dør 10. februar, så har du halvanden måned til at finde nye borgere. Der er jeg trænet fra tidligere, hvor vi havde 10 dødsfald om året, så det handler om at få pakket lejligheden ned og få visiteret. Så man skal være lidt kold, for det er jo en forretning. Men jeg synes, det er lykkedes godt for os at få borgere ind, så der ikke er tomme pladser. (Afdelingsleder – Institution 5)

Ifølge den interviewede afdelingsleder fra institution 5 kan man undgå, at aktivitetsstyringen bliver en stor drivkraft bag brugen af timelønsansatte, såfremt man hurtigt får sat gang i visitationen af en ny borger samt får gjort boligen

klar til ny indflytning. Det skal desuden nævnes, at ikke alle institutioner oplever, at aktivitetsstyringen er en drivkraft bag brugen af timelønsansatte. Den interviewede afdelingsleder fra institution 1 fortæller eksempelvis, at de har en stabil borgergruppe, og at der sjældent er borgere, der forlader institutionen, eller nye borgere, der flytter ind. Derudover fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 6, at deres institution er styret af et rammebudget, frem for en aktivitetsstyring, hvorfor de ikke oplever, at deres økonomi svinger, i takt med at borgere indskrives og udskrives på institutionen.

En anden drivkraft bag behovet for fleksibilitet, som også knytter sig til økonomi, er besparelser. Flere af de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af institutionerne fortæller, at de oplever, at de har behov for at bruge timelønsansatte, fordi de ikke har penge til at ansætte uddannet personale. Dette fremgår af citatet fra den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7:

Pengene er blevet mindre. Når man ser på arbejdsopgavernes omfang, så er man nødt til at være et vist antal hænder. Og skulle det være uddannede hænder, så er der ikke økonomi. Så det er jo sådan, at man bliver tvunget til at bruge uddannede timelønnede, fordi der ikke er økonomi til at have uddannet personale. (Tillidsrepræsentant – Institution 7)

Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7 oplever ikke, at der er sammenhæng mellem institutionens økonomi og arbejdsopgavernes omfang. Da uddannet og fast personale er dyrere, er man ifølge den interviewede tillidsrepræsentant nødt til at imødekomme en del af arbejdsbehovet med uuddannede timelønnede. Uoverensstemmelsen mellem budget og arbejdsbehov understøttes også af den interviewede afdelingsleder fra institution 5, som oplever, at de stadig er nødt til at bruge timelønsansatte, selvom de ingen vakante stillinger har. Ligeledes fortæller afdelingslederen fra institution 4, at hun har været nødt til at føre en defensiv ansættelsespolitik, fordi kommunen løbende laver besparelser, der udfordrer hendes mulighed for at ansætte de pædagoger, som hun oplever, at institutionen har brug for.

3.3.2 Rekrutteringsudfordringer

Den anden årsag til brugen af timelønsansatte på socialområdet er rekrutteringsudfordringer. På tværs af de otte institutioner fortæller halvdelen af de interviewede afdelingsledere, at problemer med at rekruttere uddannet personale er med til at drive behovet for timelønsansatte. Som den interviewede afdelingsleder fra institution 3 udtrykker det, har brugen af timelønsansatte "flere ben at gå på, men det mest nærliggende er den kæmpe mangel på uddannede pædagoger". Selvom de timelønsansatte typisk arbejder på "skæve

tidspunkter” såsom aften, weekend eller helligdage, er der også eksempler på, at de interviewede afdelingsledere eller faste medarbejdere fortæller, at de bruger timelønsansatte til at dække helt almindelige dagvagter på en hverdag, fordi de har vakante stillinger. I den forbindelse fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 4, at de ”planlægger med dem [de timelønnede], fordi det er nødvendigt”.

I forbindelse med rekrutteringsproblemerne knytter den interviewede centrale person fra kommune 4 også rekrutteringsudfordringerne til arbejdstidsreglerne og medarbejdernes ønsker. Den centrale person fortæller, at de oplever, at det generelt er et problem at rekruttere medarbejderne til institutionerne, fordi arbejdstidsreglerne er en barriere for medarbejdernes ønsker om at arbejde fleksibelt. Dette illustreres i citatet nedenfor:

Det er nogle gange, at arbejdstidsreglerne er en kæmpe barriere for medarbejdernes ønsker. Fx med hviledøgn osv. Der, hvor vi støder ind i flest problemer, er det med fridøgn. Fx hvis du går hjem fra en aftenvagt mandag og holder fri tirsdag og møder ind onsdag, så er det for kort, og så kan de først møde kl 9. De faglige organisationer bliver nødt til at komme ind i kampen, for ellers bliver de en bremse for os i forhold til vores fastholdelsesproblemer og vores rekrutteringsproblemer. Så siger de [medarbejderne]: ”Det gider jeg ikke, så går jeg til et vikarbureau”. Så hvis vi vil fastholde den gode arbejdskraft, så er vi nødt til at prøve at matche noget af det, vikarbureauerne gør. (Central person – Kommune 4)

Den interviewede centrale person fra kommune 4 fortæller andetsteds, at de i kommunen oplever, at ”tiderne har ændret sig”. Med dette mener vedkommende, at de oplever, at medarbejderne ønsker selv at kunne tilrettelægge deres arbejdstid, så de kan arbejde meget i nogle perioder og mindre i andre perioder. I denne forbindelse uddyber hun i citatet ovenfor, at arbejdstidsregler, som kræver, at medarbejderne tager et hviledøgn, ikke matcher medarbejdernes ønsker om at kunne arbejde meget i bestemte perioder. Ifølge den interviewede centrale person i kommune 4 er man, hvis man vil imødekomme rekrutteringsproblemerne på det socialpædagogiske område, nødt til at finde løsninger på, at medarbejderne også kan opnå fleksibilitet i de faste stillinger.

3.3.3 Aflastning af det faste personale

Den tredje årsag til, at de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere oplever at være nødt til at bruge timelønsansatte, er, fordi de aflaster det faste personale. Som tidligere nævnt i afsnit 3.3.1.1. opleves arbejdet på de socialpædagogiske institutioner som både psykisk og fysisk belastende. Den in-

terviedede fastansatte medarbejder på institution 1 og den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7 fortæller begge, at de timelønsansatte "giver dem mulighed for at holde fri med god samvittighed". Ligeledes fortæller den interviewede fastansatte på institution 6, at "det positive ved at have timelønsansatte er, at der ikke bliver drevet rovdrift på det faste personale". På det socialpædagogiske område har borgerne typisk behov for overvågning, assistance eller pleje hele døgnet rundt i alle årets dage. Samtidig opleves arbejdsopgaverne som nedslidende, hvorfor de faste medarbejdere oplever, at det er ekstra vigtigt at kunne holde fri. Derudover har borgerne også brug for en omsorg, som kræver tid. I nedstående citat udfolder tillidsrepræsentanten fra institution 2 dette:

Det er svært at løbe hurtigere i den socialpædagogiske verden. Vi har sårbare beboere. Hvis vi havde mere almindelige mennesker, der kunne rumme, at man gjorde tingene hurtigt. Men her skal vi bruge den tid, der er nødvendig. At løbe stærkere kan man gøre nogle gange, men det skal ikke være for tit. Det er ikke godt for hverken personale eller borgerne. (Tillidsrepræsentant - institution 2)

Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2 fortæller, at der er en grænse for, hvor meget hurtigere de fastansatte kan arbejde. Som citatet afspejler, kan man "løbe stærkere nogle gange", men dette indebærer også en risiko for både borgerne og personalet selv.

Aflastningen af det faste personale indebærer også et andet aspekt. Som beskrevet i afsnit 3.2.2 involverer de fastansattes arbejde en stor del administrativt arbejde, herunder arbejdet med borgernes udvikling. På flere af institutionerne fortæller de interviewede faste medarbejdere, at de timelønsansatte er med til at give dem tid til, at de kan få lavet disse opgave. Dette illustreres i citatet fra den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2 herunder:

Jeg synes det [brugen af timelønsansatte] er positivt. Vi har meget dokumentation osv., så det er rart, når vi har alle de praktiske ting, at vi har tilkaldevikarer, som kan træde til, så vi kan fuldføre det skriftlige. Der er kommet mere dokumentation og det tager tid. Derfor er vi rigtig glade for tilkaldevikarer. (Tillidsrepræsentant - institution 2)

Selvom de timelønsansatte på alle besøgte institutioner også er involveret i en del af dokumentationsarbejdet omkring borgerne, så fylder dette stadig en større del for de fastansatte medarbejdere. De timelønsansatte skal typisk stadig sørge for at dokumentere, hvordan dagen er gået for de enkelte borgere, men de er ikke involveret i at planlægge mål og delmål for borgerne samt at have kontakt til værger, læger eller kommunen. Disse ting varetager de fastansatte, hvorfor de timelønsansatte er sammen med borgerne eller udfører praktiske opgaver i disse tidsrum.

3.3.4 Den mest optimale vikarløsning

Den fjerde årsag til brugen af timelønsansatte, som fremgår på tværs af interviewmaterialet, er, at timelønnede er den mest optimale vikarløsning. Som beskrevet i afsnit 3.3.1 er der enighed på tværs af interviewene på alle otte institutioner om, at fleksibilitet er en nødvendighed. I interviewene med afdelingslederne og faste medarbejdere på alle 8 institutioner, er der ligeledes enighed om, at timelønnede er den bedste løsning til at imødekomme behovet for fleksibilitet. Dette gælder både i forhold til ekstra brug af det faste personale, som indebærer en risiko for overbelastning, og brugen af vikarer fra eksterne vikarbureauer, som der ses en generel modstand mod i interviewmaterialet. Dette fremgår i citatet fra den interviewede afdelingsleder fra institution 1 herunder:

Det er en stor fordel ikke at trække på vikarbureauer. Det er ikke godt, fordi de ikke har en relation til borgerne. Så kvaliteten bliver lavere fra vikarbureauer, selvom de er faglærte. Man har heller ikke det samme tilhørsforhold til arbejdspladsen, og man har en anden tankegang omkring arbejdspladsen. (Afdelingsleder – institution 1)

Som afdelingslederen fra institution 1 fortæller, er der flere problematikker forbundet med at bruge vikarer fra vikarbureauer. For det første har de ikke en relation til borgerne, hvilket skyldes, at vikarer fra eksterne vikarbureauer ofte ikke kommer kontinuerligt på de pågældende institutioner. På tværs af alle interviews på alle besøgte institutioner fremstår relationen til borgeren som alt-afgørende for, at personalet kan omgås dem og arbejde med deres udvikling. Dette skyldes blandt andet, at mange af borgerne på de socialpædagogiske institutioner har psykiske diagnoser. Eksempelvis fortæller den interviewede tillidsrepræsentant på institution 4, at de har valgt slet ikke at bruge vikarer fra vikarbureauer, fordi "de fleste her [borgerne] er autister, og de kan ikke tåle det". På to af institutionerne (institution 2 og 5) fortæller de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere også, at de har haft oplevelser med vikarer fra vikarbureauer, hvor vikaren er kommet til at overtræde nogle af borgernes grænser, fordi den pågældende vikar ikke kendte borgeren godt nok.

For det andet har vikarer fra eksterne vikarbureauer ikke det samme tilhørsforhold til arbejdspladsen. Dette skyldes i høj grad også, at de timelønnede typisk er tilknyttet samme institution over en længere periode, hvorfor det faste personale har mulighed for at lære dem op i arbejdspladsens rutiner og indføre dem til deres borgere. Dette beskrives i citatet fra den interviewede afdelingsleder fra institution 2 nedenfor:

Fra det øjeblik de [timelønnede] har talt med mig, bliver der planlagt 6-8 følvagter. De eksterne [vikarer] må heller ikke give medicin. Det er et stort ansvar fra medarbejderne rundt om at skulle se, om der

er noget, man skal dokumentere på [den eksterne] vikars vegne. Med vores egne vikarer kan vi lære dem op i de forskellige ting. (Afdelingsleder – Institution 2)

Som det fremgår af citatet ovenfor, medfører brugen af vikarer fra vikarbureauer en række ekstraopgaver for det faste personale. På alle otte institutioner beskriver de interviewede afdelingsledere og faste personale, at deres timelønsansatte gennemgår en grundig oplæringsproces, når de starter på institutionen. Dette omfatter typisk, som afdelingslederen fra institution 2 også beskriver, at de timelønnede får en række "følvagter", når de starter. Følvagterne indebærer, at den timelønnede følger en fast medarbejder over en række dage, så de langsomt kan blive indført til borgerne og arbejdsopgaverne. De interviewede afdelingsledere på flere af institutionerne nævner også, at de timelønnede typisk hurtigt vil komme på en række obligatoriske kurser, herunder brandkursus, medicinkursus og konflikthåndteringskursus. Overordnet oplever de interviewede timelønnede på tværs af institutionerne også selv, at deres oplæring er god. Dette fremgår eksempelvis af citatet nedenfor:

Her [på institutionen] er oplæringen grundig, og der er ikke nogen skæve blikke, hvis man spørger og viser, at man er grøn. Følvagter bliver taget meget alvorligt. Jeg havde en hel uge med 5 følvagter, hvor jeg fulgte [en fast medarbejder] i 7 timer hver dag og mødte borgerne. (Timelønsansat – Institution 1)

Flere af de interviewede afdelingsledere nævner også, at en anden årsag til, at de ikke ønsker at anvende eksterne vikarer, skyldes, at de er for dyre at bruge sammenlignet med timelønnede. Overordnet fremgår det i interviewene med afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner, at vikarer fra eksterne vikarbureauer udelukkende er en løsning, som man bruger i yderste nødstilfælde. I nogle tilfælde kan det være nødvendigt for en institution, hvis hverken faste medarbejdere eller timelønnede kan dække ind, men som det fremgår i interviewmaterialet, er det både dyrere og bringer dårligere kvalitet af arbejdet med sig. Som den interviewede afdelingsleder fra institution 5 beskriver det, er brugen af vikarer fra eksterne vikarbureauer "lidt som at tisse i bukserne for at holde varmen".

Sidst skal det nævnes, at der er enighed blandt de interviewede fire centrale personer i de fire kommuner om, at timelønnede er et positivt alternativ til vikarer fra vikarbureauer. I denne forbindelse beskrives de eksterne vikarer også af de fire centrale personer som "den sidste udvej". Desuden fortæller to af de interviewede centrale personer (kommune 3 og 4) om, hvordan de aktivt fra kommunen side har arbejdet for, at institutionerne skal bruge færre eksterne vikarer og flere timelønsansatte. Dette illustreres i citatet fra den interviewede centrale person fra kommune 4 herunder:

Tidligere har vi brugt mange eksterne vikarer. Det er en ond spiral, og det er vanvittigt dyrt. Det er en svingdør, fordi du aldrig ved, hvem der kommer ind. Derfor har vi haft fokus på at bruge vores egne [timelønsansatte]. Så det er kommunens opmærksomhed at sikre, at det er vores egne, vi får ind. (Central person – kommune 4)

Fortællingen fra den interviewede centrale person fra kommune 4 understøtter fortællingerne fra interviewpersonerne fra de otte institutioner; vikarer fra vikarbureauer er både dyre og giver dårligere kvalitet, fordi de ikke kender borgerne og arbejdspladsen. For at imødekomme disse problemer, når de i sjældne tilfælde bruger vikarer fra vikarbureauer, fortæller den interviewede centrale person fra kommune 3, at de aktivt fra kommunens side også går ind og bestemmer, hvilke vikarbureauer institutionerne må bruge. I denne forbindelse har kommunen udvalgt tre vikarbureauer, som institutionerne må bruge i en prioriteret rækkefølge. Dette skyldes ifølge den interviewede centrale person fra kommune 3, at de ønsker at skabe en større sikkerhed om, hvem der kommer ud på de enkelte institutioner.

3.3.5 De timelønsansattes egne ønsker om ansættelsesformen

De timelønsansattes egne ønsker om ansættelsesformen udgør den sidste årsag til brugen af timelønsansatte, som fremgår i interviewene på tværs af de otte institutioner. De interviewede afdelingsledere fra institution 3, 4, 5 og 7 fortæller alle, at de aktivt har forsøgt at få de timelønsansatte ansat på faste timer, men at de oplever, at de takker nej til tilbuddet. Dette stemmer overens med fortællingerne blandt de interviewede timelønsansatte på tværs af alle otte institutioner, der generelt er tilfredse med at være ansat som timelønnet. Alle de interviewede timelønsansatte fortæller, at de værdsætter ikke at være bundet til faste vagter, og at de er glade for selv at kunne vælge, hvornår de vil holde fri. Dette fremgår eksempelvis af citatet fra en timelønsansat fra institution 7 nedenfor, som taler negativt om at være ansat på faste timer:

For mig føler jeg, at det tager noget af min frihed. At andre pålægger, at jeg skal møde på arbejde. De andre skal søge om ferie, men jeg kan bare sige, at der kan jeg ikke. Så der er ikke nogen, der skal bestemme, om jeg kan få fri eller ej. (Timelønsansat – Institution 3)

At de timelønnede værdsætter friheden i at være ansat på 0-timer, hænger i nogle sammenhænge også sammen med, at de timelønnede typisk er unge og studerende. Den timelønsansatte fra institution 4, som også er ung, fortæller eksempelvis, at det passer hende godt selv at kunne vælge at arbejde en lørdag morgen og søndag aften, da dette muliggør, at hun stadig kan tage i byen med sine veninder, samtidig med at hun kan tjene ekstra penge ved at tage weekendvagter. Derudover fortæller flere af de interviewede afdelingsledere

på tværs af institutionerne også, at de timelønnede, som er studerende, foretrækker at kunne planlægge deres arbejde ud fra arbejdsbyrden på deres studie. Det er dog ikke alle af de interviewede timelønsansatte, der er unge og studerende. Den interviewede timelønsansatte fra institution 6 er uddannet pædagog, og den interviewede timelønsansatte fra institution 7 er uddannet social- og sundhedsassistent. Derudover var de interviewede timelønsansatte fra institution 6 og 7 i aldersgruppen 50-60 år. De fortæller, at noget af det, der gør det nemt at være timelønsansat, er, at man er eftertragtet pga. de omfattende rekrutteringsproblemer. Dette fremgår bl.a. af citatet herunder:

Det er friheden. Så kan du arbejde intensivt i en uge, og så kan du tage en måneds fri. Som social- og sundhedsassistent har man jo en kæmpe mulighed for at få vagter. De mangler jo alle steder.
(Timelønsansat – Institution 7)

Sidst handler de timelønnedes eget ønske om at være ansat på timeløn også om, at de oplever nogle arbejdsmæssige fordele ved at være ansat som timelønnet. De interviewede timelønnede fra institution 2 og 4 fortæller, at de oplever det som en fordel, at de ikke optjener afspadsring, men i stedet får udbetalt ekstra løn i stedet. Dette bekræftes desuden af den interviewede afdelingsleder fra institution 4, som oplever, at de timelønnede takker nej til at blive ansat på faste timer, fordi de oplever, at kunne tjene flere penge som timelønnet. En sidste detalje, der nævnes af de interviewede timelønsansatte fra institution 6 og 7, er, at de oplever det som en fordel at kunne slippe for de administrative opgaver, som det faste personale har. Ifølge dem er det en lettelse at slippe for ansvaret for borgernes udvikling, og den interviewede timelønsansatte fortæller, at hun foretrækker at lave "det der relationsarbejde, hvor man bare er sammen med borgerne".

3.4 Konsekvenser

I dette afsnit beskrives de konsekvenser, som de interviewede afdelingsledere, faste medarbejdere og timelønsansatte oplever, at brugen af timelønsansatte har. I interviewmaterialet fremgår det, at der er seks centrale konsekvenser ved brugen af timelønsansættelser:

1. De timelønsansatte kommer med "et frisk pust" for borgerne, arbejdspladsen og det faste personale
2. De timelønsansatte er en rekrutteringsvej
3. Timelønsansatte kan være en belastning for det faste personale
4. Timelønsansatte kan være årsagen til sårbare situationer for borgerne
5. For mange timelønsansatte kan medføre, at der går på kompromis med udviklingsarbejdet med borgerne

6. Ansættelsen som timelønnet opleves sjældent som en holdbar beskæftigelse, hvis det er en permanent hovedbeskæftigelse.

3.4.1 Det friske pust udefra

Den første konsekvens ved brugen af timelønsansatte, som opleves af de interviewede afdelingsledere, medarbejdere og timelønnede på tværs af de otte institutioner, er, at de timelønnede bidrager med noget, som det faste personale ikke gør. På tværs af interviews med afdelingsledere og faste medarbejdere italesættes de timelønnede gentagende gange som "et friskt pust" for både det faste personale og for borgerne på institutionerne. For det faste personale handler dette i høj grad om, at der kommer nogen udefra, som har en anden uddannelsesmæssig baggrund, eller som er ufaglært, og som derfor stiller spørgsmål til rutinerne på arbejdspladsen. Dette fremgår af citatet fra den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7:

Vi oplever, at der kommer timelønnede vikarer ind, som har en anden uddannelse. Vi har haft en lærerstuderende, og der synes jeg, at der kommer et friskt pust ind. I det daglige kan de stille nogle fornuftige spørgsmål, hvor de også får en fornuftig forklaring. Det er også det, der holder os [de fastansatte] i gang og får os til at tænke "hvorfor gør vi egentlig det her." (Tillidsrepræsentant – Institution 7)

I nogle tilfælde oplever det faste personale, qua de timelønnedes spørgsmål, at de bliver motiveret til at reflektere over, hvad de gør, og hvorfor de gør det. På den måde kan de faste medarbejdere opleve, at de timelønnede er med til at gøre, at de bliver mere sikre i deres faglighed. Den interviewede fastansatte på institution 3 italesætter dette, som at det er "godt nok at få et andet pust. Ellers bliver vi indspist i vores rutiner og får svært ved at lukke nyt ind". Ligeledes fortæller hun, at det, at man har de timelønnede med på følvagter, hvor man skal lære dem op, er med til at "holde os op på vores faglighed".

Som nævnt relaterer "det friske pust" sig også til borgerne. Ifølge de interviewede afdelingsledere, fastansatte og timelønnede selv på tværs af de otte institutioner handler dette om, at borgernes hverdag er indsvøbt i et pædagogisk udviklingsarbejde. Ifølge flere af de interviewede afdelingsledere er det godt for borgerne, at der er nogle medarbejdere, som har et mere "almindeligt" forhold til borgerne. Dette illustreres i citatet fra den interviewede afdelingsleder fra institution 7 herunder:

Og det er også det, der er fedt, hvis man har nogen, som har en anden baggrund. De ser bare mennesket og tænker ikke hele tiden i at udvikle og arbejde med de her mål, men siger i stedet [til borgerne]

"har du lyst til, at vi lige tager et spil eller går en tur?" (Afdelingsleder – Institution 7)

Som det blev beskrevet i afsnit 3.2.2., er der på nogle punkter en relativt skarp opdeling mellem de opgaver, som hhv. de timelønsansatte og de faste medarbejdere varetager på institutionerne. De timelønsansatte er i højere grad sammen med borgerne, hvilket også italesættes af den fastansatte fra institution 1, som fortæller, at flere af "tilkaldevikarerne har bedre relationer til borgerne [end de faste], fordi de er så meget på gulvet". Flere af de interviewede timelønnede oplever ligeledes, at de har en mere "almindelig" relation til borgerne. Dette illustreres i citatet nedenfor:

Om sommeren kan vi godt finde på at grille med borgerne, eller tage nogle af borgerne med over i Rema og købe is. Det kan man også godt som fast [medarbejder], men jeg tror bare, at det er fordi, at der er nogen faste [medarbejdere], der er sådan meget målrettede. Vi [tilkalde]vikarer er mere sådan "nogen af borgerne har det stramt nok i forvejen, det skal heller ikke være så sort/hvidt eller firkantet. (Timelønsansat - institution 2)

Den timelønnede fra institution 2 fortæller, at han selv betragter sin rolle som et nødvendigt pusterum for borgerne, fordi de ofte er indsvøbt i meget målrettet pædagogisk udviklingsarbejde. I citatet ovenfor nævnes aktiviteter som at grille eller "at købe is i Rema". I andre sammenhænge kobles disse aktiviteter også til, at de timelønnede nogle gange kan give borgerne noget nyt, fordi de er unge. Eksempelvis fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 4, at de unge timelønnede har en bedre forståelse for sociale medier og videospil, hvorfor dette kan være noget, som de og borgerne kan forenes om.

3.4.2 Rekrutteringsvej

Den anden konsekvens ved brugen af timelønsansættelser, er, at de interviewede afdelingsledere og fastansatte oplever, at timelønsansatte kan være en måde at rekruttere nye medarbejdere på. Mange oplever, at de timelønsansatte starter på institutionen, hvorefter de senere bliver fastansat på stedet. Den interviewede afdelingsleder fra institution 7 fortæller om dette i citatet nedenfor:

Vi har masser, som er startet som vikarer, som er fastansatte i dag. Og også nogen, der er stoppet her som faste, som har fået et andet arbejde, og som gerne vil blive her som [tilkalde]vikar. Så jo, det er en god måde at rekruttere på. At få fat i nogle gode [tilkalde]vikarer og se, hvad de kan, og så tilbyde dem en stilling, når der kommer en, der er god. (Afdelingsleder – Institution 7)

Som afdelingslederen fortæller, går rekrutteringen begge veje. Dette betyder, at de timelønsansatte både er en måde at få nye faste medarbejdere og en måde at fastholde nogle af de medarbejdere, som forlader arbejdspladsen, ved stadig at bruge dem som tilkalddevikarer. Dette må siges at være en fordel set i lyset af vigtigheden af relationen til borgerne og kendskabet til arbejdspladsens rutiner. Afdelingslederen fra institution 7 fortæller også, at de oplever, at der er mange af de timelønnede, som kommer ind uden interesse for eller viden om handicapområdet, men som ender med at finde glæde og interesse i det. Som afdelingslederen fra institution 7 fortæller, er der mange af de timelønsansatte, der siger, at "hvis ikke jeg havde prøvet det, så havde jeg aldrig sat mine ben her". Dette illustreres også i citatet fra den interviewede timelønnede fra institution 2 herunder:

Til at starte med var jeg lidt tilbageholdende. Der er meget personlig pleje og sådan noget. Men så tror jeg bare, at jeg lagde det væk og tænkte sådan "de kan ikke selv, så hvem skulle ellers gøre det". Så tror jeg også bare, at jeg synes, at det er et mega givende arbejde. En gåtur for dem kan gøre meget for dem. Jeg synes bare, det er fantastisk. Det der med at kunne hjælpe mennesker, der har andre behov end en selv. Det er vildt spændende. (Timelønsansat – Institution 2)

Den interviewede timelønsansatte fra institution 2 fortæller, at mængden af personlig pleje, som arbejdet på de socialpædagogiske institutioner ofte indebærer, var en barriere for hende i starten. Efter hun kom ud og prøvede kræfter med det, ændrede hun perspektiv på det. En lignende fortælling kommer også fra en anden timelønsansat fra institution 5, som oplever at have fundet interessen for Downs syndrom-diagnosen efter at have arbejdet med nogen med diagnosen på institutionen. Ydermere fortæller hun, at hun gerne vil tage en pædagogisk uddannelse senere, hvor hun ønsker at have fokus på netop Downs syndrom.

Flere af de interviewede centrale personer (kommune 3 og 4) fortæller, at en positiv konsekvens af brugen af timelønsansatte er, at de udgør et rekrutteringspotentiale. Den interviewede centrale person i kommune 3 fortæller, at de har diskuteret i kommunen, hvorvidt det kunne være muligt at lave en form for kommunal uddannelse inden for handicapområdet, hvor ufaglærte, som kommer direkte fra 9. klasse, kunne uddanne sig, imens de arbejder på de socialpædagogiske institutioner. Ifølge den interviewede centrale person fra kommune 3 kunne dette være "en mulighed for at lave andre veje til mennesker, som ikke ønsker den boglige retning".

3.4.3 Overbelastning af det faste personale

I afsnit 3.3.3 blev det beskrevet, hvordan en af årsagerne til, at man oplever at have brug for timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner, kan være, at de er med til at aflaste det faste personale. Paradoksalt nok viser denne undersøgelse også, at der kan være eksempler på, at det modsatte er tilfældet; nemlig at en af konsekvenserne ved at bruge timelønsansatte kan være, at det fører til en overbelastning af det faste personale. De interviewede fastansatte fra institution 3 og 6 fortæller, at det kan være mere afslappende at være på arbejde med faste medarbejdere, fordi man ikke hele tiden skal være opmærksom på de timelønnede og deres arbejdsopgaver. Som den interviewede fastansatte fra institution 1 ligeledes fortæller, er det mere trygt at arbejde med de faste medarbejdere, og arbejdsopgaverne bliver "mere flydende". Disse ting handler i høj grad om, at de timelønsansatte, fordi de ikke er uddannede, ikke kan pålægges samme ansvar som de fastansatte. Dette understreges af vagtplanlæggeren fra institution i citatet nedenfor:

Ikke at de ikke tager ansvar de timelønnede, det gør de, men på en måde så er det ikke en selvfølge, at man lige ringer til lægen, hvis der er noget. Vores timelønnede tager rigtig meget ansvar, men man forlanger ikke det samme af dem. Det skal man jo heller ikke. De har jo ikke en uddannelse. (Vagtplanlægger – Institution 4)

De fastansatte skal være mere opmærksomme på, om der er nogle ting, som ikke bliver gjort, når de arbejder sammen med de timelønsansatte. På den måde kan de fastansatte opleve, at de får flere arbejdsopgaver af at være på arbejde med de timelønnede, fordi man både skal have ansvar for, at de timelønnedes og ens egne opgaver løses ordentligt. Som den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7 udtrykker det, da vedkommende fortæller om sin oplevelse med at arbejde sammen med de timelønsansatte: "Jeg skal arbejde mere. Jeg skal forholde mig til borgergruppen, men også til personalegruppen".

3.4.4 En risiko for sårbare situationer

Den fjerde konsekvens, som optræder i interviewmaterialet, er, at brugen af timelønsansatte kan lede til sårbare situationer for borgerne. Denne risiko er dog betinget af flere ting. For det første er risikoen for sårbare situationer, som konsekvens af brugen af timelønsansatte, betinget af de timelønnedes relation og kendskab til borgerne. Dette illustreres i citatet fra den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2, da vedkommende bliver spurgt ind til, om der forekommer nogen udfordringer i forbindelse med brugen af timelønsansatte:

Det ville der være, hvis de kom knap så ofte. Så når de ikke at følge op på ændringer, og det kan være en usikkerhed. Hvis borgeren kan mærke en usikkerhed, så kan der ske ting. Det er vi også opmærksomme på. Hvis det er længe siden, de har været der, så skal de lige gå ind og læse [om borgerne]. (Tillidsrepræsentant – Institution 2)

Som den interviewede tillidsrepræsentant fortæller, kan borgerne blive usikre, hvis de ikke kender den timelønsansatte. Derfor er det vigtigt, at man som timelønsansat sørger for at komme kontinuerligt på institutionen, så man kan bevare relation til borgerne. Derudover er det også vigtigt, at de timelønsansatte holder sig opdaterede ved at læse i dokumentationssystemerne om potentielle ændringer hos borgerne. Flere af de interviewede afdelingsledere og faste ansatte på tværs af institutionerne fortæller desuden, at man aktivt sørger for at minde de timelønsansatte om disse ting. Derudover fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 5 også, at de af hensyn til borgerne stopper med at tilbyde de timelønsansatte vagter, hvis de oplever, at der går for lang tid mellem, at de siger ja til vagter.

For det andet er risikoen for sårbare situationer koblet til den faglighed, som den enkelte timelønsansatte besidder, og i denne forbindelse også om de har fået en grundig oplæring. Dette illustreres i citatet fra den interviewede fastansatte fra institution 3 herunder:

Hvis de er unge, har de ingen erfaring, og de ved ikke, hvad det handler om med vores børn. Vores børn er jo ikke bare almindelige børn. Der er nogle ting, man er nødt til at tage hensyn til og have tålmodighed til. Man kan ikke bare opdrage dem, som man opdrager almindelige børn. Der er nogen af dem [de timelønnede], som har evnen, men der er også mange, der ikke kan, og det er synd for børnene. (Fastansat – institution 3)

Som den interviewede fastansatte beskriver det, kan det have konsekvenser for børnene på institutionen, hvis den timelønsansatte ikke ved noget om deres diagnose og dermed antager, at de skal behandles på samme måde som almindelige børn. At man som timelønnet kan være udfordret af manglende faglighed, opleves også af de interviewede timelønsansatte selv. Eksempelvis fortæller den interviewede timelønsansatte fra institution 5, at det kan være svært at være ufaglært, fordi man ikke har kendskab til borgernes sygdomme. Derudover fortæller den fastansatte fra institution 7, at han oplevede det som svært, da han startede som timelønsansat, fordi han ikke havde kendskab til borgerne og deres adfærdsmønstre.

For at kompensere for den manglende faglighed blandt de ufaglærte fortæller flere afdelingsledere desuden, at de, når de ansætter nye timelønsansatte, søger, hvad de betegner som "menneskelige kompetencer". Dette illustreres i citatet fra den interviewede afdelingsleder fra institution 2 herunder:

Det med baggrund og erfaring er faktisk slet ikke det, der er særlig vigtigt. Det er den der "feeling", vi får, når vi snakker med mennesket og viser rundt og ser, hvordan de reagerer, når de møder en borger på vejen. Taler de til borgerne, eller taler de over hovedet på borgerne. (Afdelingsleder – Institution 7)

Som det fremgår af citatet fra den interviewede afdelingsleder på institution 7, er der nogle grundlæggende værdier, som er afgørende for, at de timelønsansatte kan arbejde på institutionerne. Dette går på tværs af flere afdelingsledere, hvor disse værdier eller evner italesættes som "det rigtige menneskesyn", "gode grundværdier" eller "menneskelige kompetencer". Disse værdier italesættes af flere afdelingsledere, paradoksalt nok, som vigtigere end faglighed. I denne forbindelse fortæller afdelingslederen fra institution 7 også, at "man kan lære dem [de timelønnede] op i det faglige, men man kan ikke gøre dem til ordentlige mennesker".

3.4.5 Kompromis med udviklingsarbejdet

Den femte konsekvens af brugen af timelønsansatte kobler sig primært til de tilfælde, hvor afdelingslederne og de faste medarbejdere oplever, at der er for mange timelønsansatte, som varetager arbejdet på en institution. Afdelingslederne fra institution 2, 3 og 4 fortæller alle, at et for højt forbrug af timelønsansatte gør, at man går på kompromis med det pædagogiske udviklingsarbejde. Dette hæfter sig igen til, at de timelønsansatte er ufaglærte, og derved hverken kan forventes at varetage samme udviklingsarbejde omkring borgerne eller påtage sig samme mængde ansvar (se også afsnit 3.2.2). Som den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 7 italesætter det, kan for mange timelønsansatte være "en udvanding af det tilbud, som borgerne får". Dette uddybes også af den interviewede afdelingsleder fra institution 2 nedenfor:

Vi er en købmandsbutik. En kommune har købt en vare hos os, og det handler jo også om den rehabiliterende tilgang til borgerne. Vi har en forventning til det faglærte personale, at hvis vi har en bestilling på en borger, så kan det faglærte personale lave nogle mål og delmål og evaluere på dem. Det kan de ufaglærte også, dem der har været her i mange år, men jeg har ikke forventninger om det. (Afdelingsleder – Institution 2)

Da borgerne også i høj grad befinder sig på institutionerne, fordi kommunen forventer en udviklende eller rehabiliterende tilgang til dem, kan for mange ufaglærte blive en barriere for, at dette udviklingsarbejde realiseres. Den interviewede afdelingsleder fra institution 2 italesætter dette som, at arbejdet bliver for meget "rugbrødsarbejde". Hermed mener vedkommende, at der i højere grad bliver fokus på almindelige aktiviteter, frem for indsatsen som borgeren er kørt ind på. Det skal dog understreges, at denne konsekvens hæfter sig specielt ved *for mange timelønsansatte*, og at de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på tværs af de otte institutioner generelt ser en mindre andel timelønsansatte som relativt problemfrit.

3.4.6 Ikke holdbart som permanent hovedbeskæftigelse

På tværs af de interviewede afdelingsledere, faste medarbejdere og timelønsansatte på de otte institutioner tegner der sig et billede af, at ansættelsen som timelønnet primært bliver problematisk for de timelønsansatte selv, hvis det bliver en permanent hovedbeskæftigelse. Den interviewede afdelingsleder fra institution 5 udtrykker dette som, at timelønsansættelsen "ikke er en livstidsstilling. Jeg tænker ikke, der er nogen, der tænker, de vil være timelønnet resten af deres liv". At timelønsansættelsen ikke er en permanent hovedbeskæftigelse, hæfter sig i høj grad ved, at de timelønsansatte typisk er unge og har færre økonomiske forpligtelser i deres liv. Den interviewede (unge) timelønsansatte fra institution 3 fortæller eksempelvis, at han aktivt har valgt at være timelønsansat, fordi hans kæreste har meget rejsearbejde. Med timelønsansættelsen kan han selv tilpasse sin arbejdstid, så han kan arbejde meget, når hans kæreste er udenlands, og arbejde mindre, når kæresten er hjemme. Den interviewede timelønsansatte fortæller dog også, at timelønsansættelsen giver mening for ham, fordi han ikke har nogen børn. Dette fremgår i citatet nedenfor:

Men nu har jeg heller ikke nogen børn. Det er nok også en af grundene til, at jeg kan arbejde på den her måde. Jeg tænker, at hvis jeg får børn på et tidspunkt, så er jeg nok nødt til at have noget lidt mere fast. Men indtil da, så synes jeg, at det passer rigtig fint. Jeg kunne slet ikke forestille mig at have faste timer. Jeg er blevet tilbudt faste timer, men det har jeg ikke lyst til. (Timelønsansat - Institution 3)

Som den interviewede timelønsansatte fortæller, har han på nuværende tidspunkt sagt nej til at arbejde på faste timer. Alligevel forestiller han sig, at en fast stilling vil være nødvendig for ham, hvis han står i en livssituation med flere forpligtelser i hans liv uden for arbejdet. Eksempelvis hvis han får børn. En lignende fortælling fremgår desuden i interviewet med den interviewede fastansatte fra institution 7. Den interviewede fastansatte har tidligere været ansat på timeløn, men blev ansat på faste timer efter eget ønske, fordi han havde fået nye økonomiske forpligtelser i sit privatliv. Hun uddyber:

Jeg stod også i en situation, hvor jeg havde købt et hus med min daværende kæreste. Så det skal man også finde ud af. Så jeg sagde, at det var simpelthen for usikkert for mig, og jeg skal have noget, der er fast, og hvor jeg får den her løn. Og det skulle banken jo også have at vide. Og så var det også sådan, at den ene måned får du det her, og den anden måned får du det her. Og du kan aldrig rigtig være sikker på det. (Fastansat – Institution 7)

Citatet afspejler igen, at timelønsansættelsen kan give mening i bestemte livssituationer med færre forpligtelser, men at timelønsansættelsen ikke bliver ved med at være holdbar, såfremt man befinder sig i en livssituation, hvor diverse forpligtelser nødvendiggør en fast og pålidelig indkomst og arbejdstid.

3.5 Opsamling

I ovenstående kvalitative analyse har vi på baggrund af interviews med afdelingsledere, fastansatte og timelønsansatte på otte socialpædagogiske institutioner samt centrale personer i de fire kommuner belyst årsager til og konsekvenser ved brugen af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Analysen er baseret på og er alene udtryk for 31 personers oplevelser. Der er ikke fundet nogle forskelle i brugen af timelønsansatte, som kan føres tilbage til, om institutionerne er vokseninstitutioner eller børn og unge-institutioner. Der er heller ikke fundet nogle forskelle, som umiddelbart kan kobles til institutionernes størrelse.

Den kvalitative analyse viser, at interviewpersonerne på de otte institutioner oplever fem primære årsager til brugen af timelønsansatte:

- Brugen af timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner skyldes ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere, at der er et grundlæggende behov for **fleksibilitet**, som de timelønsansatte hjælper med at opfylde.
 - Almindeligt fravær blandt det faste personale, såsom sygdom, afspadsering, ferie, kurser eller møder, gør ifølge interviewpersonerne tilkaldevikarerne nødvendige.
 - Forskellige forhold, i den måde området og arbejdet er organiseret på, bidrager til behovet for fleksibilitet. Døgninstitutioner med minimumsnormeringer betyder aften-, natte- og weekendvagter, som af de interviewede opleves vanskelige at dække udelukkende med det faste personale. Derudover bliver det faste personales

eventuelle ekstra vagter efterfølgende til afspadseringer, da overarbejde af økonomiske grunde ikke altid udbetales. Dette kan generere brug af timelønsansatte.

- 7 ud af de 8 besøgte institutioner har et budget, der er aktivitetsstyret. Borgerudsving får ifølge de interviewede direkte betydning for økonomien og dermed for muligheden for at fastansætte. Økonomistyringen opleves som værende medvirkende til behovet for fleksibilitet, afhængig af om institutionen har et stort eller lille udsving i borgergruppen. Desuden opleves det på tre af institutionerne, at kommunens besparelser på området driver behovet for timelønsansættelser. De interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på institutionerne oplever i denne sammenhæng, at de ikke har råd til at udfylde alle stillinger med uddannet personale.
- **Rekrutteringsudfordringer** nødvendiggør ifølge interviewpersonerne, at man i vagtplanlægningen udfylder manglen på arbejdskraft med timelønnede. Selvom timelønnede primært arbejder på "skæve tidspunkter" som fx aften, weekend, helligdage eller i ferieperioder, er der eksempler på, at timelønsansatte også dækker almindelige dagvagter, fordi der er vakante stillinger.
- Arbejdet på socialområdet er fysisk og psykisk nedslidende, hvorfor et højere antal ugentlige arbejdstimer end 30-37 timer indebærer en risiko for langtidssygemeldinger. **Aflastning** af de fastansatte medarbejdere indgår således i interviewene som argument for timelønsansatte. Derudover har de faste medarbejdere på institutionerne en del administrative opgaver, som de oplever, at de kan få tid til, mens de timelønnede er sammen med borgerne eller laver praktiske opgaver.
- Timelønsansatte er ifølge interviewene den mest **optimale vikarløsning**. De timelønsansatte kan i modsætning til fx eksterne vikarer danne en relation til borgerne og opnå kendskab til arbejdspladsens rutiner.
- Ifølge interviewene med de timelønsansatte ønsker de **selv at være ansat på timeløn**. Det giver en oplevelse af fleksibilitet selv at kunne planlægge arbejdstiden både i forhold til antal timer og i forhold til placeringen. Derudover fortæller flere af de interviewede afdelingsledere, at de hyppigt oplever, at timelønsansatte siger nej tak til et tilbud om at blive ansat på faste timer.

Det er desuden centralt at påpege, at de forskellige årsager til brugen af timelønsansatte indebærer, at det faste personale på institutionerne oplever, at de er nødt til at inkludere de timelønnede i deres vagtplanlægning. Dette er på

trods af, at overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter udelukkende tillader brugen af timelønsansatte ved akut opståede behov.

Den kvalitative analyse viser endvidere, at der ifølge interviewene opleves seks primære konsekvenser ved brugen af timelønsansættelser.

- Timelønsansatte opleves at bidrage med noget positivt til arbejdspladsen. De timelønsansatte er typisk unge og har ikke fuldført en uddannelse inden for området. De timelønsansatte opleves af de fastansatte på den baggrund som nogle, der ser på fx rutiner med "friske øjne" og holder de faste medarbejdere op på deres faglighed. Interviewpersonerne oplever også, at de timelønsansatte kan bidrage med noget positivt for borgerne. De timelønsansatte opleves som et "pusterum" fra den pædagogiske og udviklingsorienterede praksis, som er omdrejningspunktet for de faste medarbejders arbejde med borgerne.
- De timelønsansatte opleves som en rekrutteringsmulighed for institutionerne. Flere af de interviewede afdelingsledere oplever, at personer, som starter med at være på timeløn, kan ende med senere at blive fastansat. De timelønnede selv oplever, at ansættelsen som timelønnet kan motivere dem til at starte på en uddannelse inden for området.
- De timelønsansatte kan opleves som en belastning for de faste medarbejdere. De timelønsansatte er typisk ufaglærte og kan derfor ikke pålægges samme ansvar som de faste medarbejdere. De fastansatte medarbejdere kan derfor opleve, at de skal arbejde ekstra, når de er på arbejde med timelønsansatte.
- De timelønsansatte kan indebære en risiko for, at der opstår sårbare situationer for borgerne. For det første har de timelønsansatte ikke en pædagogisk faglighed, hvorfor de ikke nødvendigvis er rustede til at kunne forstå borgerne og deres adfærdsmønstre. For det andet er relationen til borgerne vigtige for, at de timelønsansatte kan arbejde med dem. Det kan derfor blive sårbart, hvis de timelønsansatte ikke kommer kontinuerligt på arbejdspladsen. Minimeringen af risikoen for sårbare situationer for borgerne er således afhængig af, om institutionen kan sikre en vis kontinuitet og et vist fagligt niveau hos de timelønsansatte.
- De timelønsansatte har ikke kompetencerne til at lave mål- og delmål for borgerne, og derfor laver de typisk flere "almindelige aktiviteter" med borgerne. En konsekvens af dette kan ifølge interviewene være, at *for mange* timelønsansatte betyder, at der går på kompromis med det rehabiliterende og udviklende arbejde med borgerne.

- Flere af de interviewede timelønsansatte oplever timelønsansættelsen som uproblematisk og/eller fordelagtig, men knytter dette til, at de har få økonomiske forpligtelser i deres liv. Ansættelsesformen ses dog ikke som en holdbar permanent hovedbeskæftigelse.

4 Konklusion

I denne undersøgelse har vi undersøgt omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der udgør en mindre del af samtlige ansatte på det socialpædagogiske område i kommunerne. En stor andel af disse omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er timelønsansatte. En timelønsansættelse er en beskæftigelsesform, hvor antallet af timer og længden på ansættelsen ikke er fastlagt (Ilsøe & Larsen, 2021b).

De timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter udgør en markant større andel på det socialpædagogiske område end på andre kommunale velfærdsområder. I 2022 udgør de timelønsansatte omkring 42 % af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske område i kommunerne. Derudover er der også sket en mindre stigning i ansættelsesformen på området inden for de seneste 3 år.

Den kvantitative kortlægning viser:

- at der er meget få pædagogiske assistenter, der er timelønnede. De timelønsansatte er typisk ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere, er under uddannelse og anvender timelønsansættelsen som studiejob.
- at de timelønsansatte på dette overenskomstområde generelt er kvinder, unge, ugifte og uden hjemmeboende børn.
- at halvdelen af de timelønsansatte har én ansættelse på få timer, hvilket understøtter, at timelønsansættelsen ofte har karakter af studiejob.
- at de timelønsansatte ofte er et andet sted i livet end de månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

At de timelønsansatte er unge og studerende, stemmer overens med den eksisterende litteratur, som har set på timelønsansatte på andre områder, herunder i ældreplejen (Hedenus & Rasmussen, 2021; Holt et al., 2018) og i hotel- og restaurationsbranchen (Bach et al., 2021).

Det billede, som den kvantitative kortlægning tegner af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, matcher endvidere det billede, der tegner sig i interviewene på otte socialpædagogiske institutioner i fire kommuner. Her beskriver de interviewede afdelingsledere den typiske timelønsansatte som ung med få økonomiske forpligtelser, der bruger timelønsansættelsen som studiejob.

Timelønsansatte som konsekvens af rammevilkår

I lederinterviewene fremhæves det, at størstedelen af institutionerne er styret efter såkaldte aktivitetsbudgetter, der er med til at generere brugen af timelønsansatte. Det samme gælder centralt besluttede besparelser, der gør det økonomisk vanskeligt at fastansætte. Endelig fremhæves rekrutteringsudfordringerne ligeledes som et vilkår, der bidrager til brugen af timelønsansatte.

I denne forbindelse er det værd at fremhæve, at de forhold, som lederne oplever som rammevilkår, er centrale beslutninger taget i kommunen. En enkelt institution havde fx et driftsbudget, der gav institutionen et større handlerum, end lederne med aktivitetsbudgettet giver udtryk for. Det samme kan siges at gælde i forbindelse med besparelserne og implementeringen af disse. Udmøntningen af besparelserne er ikke givet og kunne i princippet falde anderledes ud, fx ved at fastansætte nogle af de timelønnede. Rekrutteringsudfordringerne er ganske givet et bispænd, men også det kunne der måske arbejdes med ved at se på, hvordan man kan gøre arbejdspladsen og arbejdsvilkårene mere attraktive.

Timelønsansatte som en fleksibel arbejdskraft

På tværs af interviewene er holdningen, at området altid vil have behov for timelønsansatte. Timelønsansatte betragtes som en fleksibel arbejdskraft, der dækker akut fravær, ferier mv. De timelønsansatte bidrager til, at ulempevagterne (aften, nat og weekend) kan fordeles på flere, således at de faste får færre af dem.

Områder med døgn- og minimumsbemanding ser generelt ud til at have et behov for en fleksibel arbejdskraft til at dække fravær og ulempevagterne. Det kan dog være relevant at se på, hvordan man kan mindske forbruget af timelønsansatte. Der er fx forskel på, hvor høje andele af timelønsansatte der er på forskellige institutioner, hvilket kunne tyde på, at det er muligt at få andelen ned.

Fordelingen mellem fastansatte og timelønsansatte er ikke givet. En større grad af fleksibilitet og indflydelse for de fastansatte i forhold til antal timer og timernes placering kunne måske gøre det mere attraktivt for de timelønsansatte at blive fastansatte, og de fastansatte kunne opnå en større grad af fleksibilitet. Som det fremgår af interviewene, er det de timelønsansatte, der oplever at have fleksibilitet og indflydelse, og ikke i så høj grad de fastansatte.

Timelønsansatte som aflastning for de fastansatte

Arbejdet på de socialpædagogiske institutioner beskrives i interviewene som både fysisk og psykisk belastende, hvilket medvirker til brug af timelønsansatte. Tre argumenter fremhæves: De fastansatte kan ikke helbredsmæssigt

holde til at dække for kollegaers fravær. Arbejdsmiljølovgivningen opleves som en barriere i forhold til, at de fastansatte kan dække for fx fravær. Når de fastansatte påtager sig ekstra vagter, skal de afspadsere, fordi de ikke kan få udbetalt deres overarbejde.

Argumenterne kan forekomme indbyrdes modstridende. På tværs af interviewene fremhæves det, at arbejdet er belastende. Arbejdsmiljølovgivningen og dennes begrænsninger i forhold til fx dobbeltvagter er netop regler, der skal beskytte den enkelte mod belastninger. Det samme gælder i forhold til at afspadsere overarbejde. Dog anvendes der også her et økonomiske argument, nemlig at der ikke er råd til at udbetale ekstra vagter.

Der er således nogle paradokser på spil. På den ene side er der enighed om, at de fastansatte ikke må belastes, mens man på den anden side oplever fx arbejdsmiljølovgivningen som en barriere, ligesom afspadsringer i sig selv genererer brug af timelønsansatte. Afspadsring er muligheden for at restituere efter fx mange vagter. Det kan også være relevant at undersøge, hvordan arbejdet kan gøres mindre belastende. Et mindre belastende arbejde kan bidrage til mindre sygefravær, mindre personaleomsætning og dermed færre vakante stillinger. Arbejdet med forebyggelse kan samtidig gøre arbejdet mere attraktivt og kan dermed måske bidrage til bedre rekrutteringsmuligheder. Konsekvenser af et mindre belastende arbejde kunne også være et mindre brug af timelønsansatte.

Timelønsansatte som et gode og en udfordring

På tværs af interviewene fremhæves de timelønsansatte som en gevinst for arbejdspladsen. Ud over at levere fleksibilitet omtales de som et frisk pust, der tvinger de fastansatte til at forklare deres rutiner og faglighed. De timelønsansatte ses også som en mulig rekrutteringskanal. De er som regel studerende og er derfor en potentiel kommende arbejdskraft. Endelig ses de timelønsansatte som den optimale vikar, fordi de ofte kan levere kontinuitet og dermed højere kvalitet end fx eksterne vikarer.

Udfordringer ved brugen af timelønsansatte er, at der kan opstå sårbare situationer. Det sker, hvis en timelønsansat fx overtræder en borgers grænser, eller når balancen mellem timelønsansatte og fastansatte tipper. De timelønsansatte laver derudover typisk praktiske aktiviteter med borgerne, da de ikke har den faglige viden til det pædagogiske udviklingsarbejde.

Igen viser interviewene nogle paradokser. Flexibilitet og kontinuitet hænger ikke nødvendigvis sammen. Institutionerne har behov for begge dele, men de timelønsansatte prioriterer netop fleksibiliteten og ikke nødvendigvis kontinuitet. De åndehuller, der kan opstå med borgerne i løbet af en arbejdsdag til at

lave andre ting end udviklingsarbejde, udfyldes ifølge interviewene af de timelønsansatte. Måske kunne de fastansatte godt bruge disse åndehuller i løbet af en arbejdsdag og dermed nedbringe de fastansattes belastninger.

De interviewede timelønsansatte har valgt beskæftigelsesformen

De interviewede timelønsansatte er tilfredse med ansættelsesformen. De interviewede timelønsansatte værdsætter fleksibiliteten i ansættelsesformen, hvilket også afspejler sig i den eksisterende litteratur (Ilsøe & Larsen, 2021b; Jakobsen & Rasmussen, 2009). Som nævnt viser de kvantitative analyser, at flertallet af de timelønsansatte er unge, studerende, ugifte og uden børn. De timelønsansatte har derfor også færre økonomiske forpligtelser og typisk en anden hovedindtægtskilde i form af fx SU. Med andre ord kan man sige, at disse personer befinder sig i en livssituation, hvor usikkerhed om indkomst, job og beskæftigelse ikke nødvendigvis har store konsekvenser for deres liv.

De interviewede timelønsansatte selv ser dog ikke timelønsansættelsen som holdbar på sigt. De interviewede timelønsansatte peger på, at fx det at få børn vil gøre timelønsansættelsen mere uholdbar pga. et medfølgende behov for en pålidelig indkomst. Denne undersøgelse peger derfor på, at en timelønsansættelse kan være et godt studiejob, men at ansættelsesformen sjældent fungerer godt som en permanent beskæftigelsesform, hvilket bekræftes af undersøgelser på området (Bruun et al., 2021; Holt et al., 2023)

Timelønsansatte fremover

Afslutningsvist er det relevant at påpege, at Folketinget, på baggrund af EU's arbejdsvilkårsdirektiv, har vedtaget en ny lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, som netop er trådt i kraft fra 1. juli 2023 (Plesner, 2023). Hvor timelønsansatte på nuværende tidspunkt først har krav på en månedslønsansættelse og et ansættelsesbevis efter 1 måned med en ugentlig arbejdstid på 8 timer, indebærer den nye lov, at den timelønsansatte har samme krav efter blot en referenceuge på 4 uger med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 3 timer eller mere. Det er interessant, på hvilken måde disse ændrede ansættelsesvilkår får indflydelse på brugen af timelønsansatte på det socialpædagogiske område. Dette specielt, fordi undersøgelsen i forvejen viser, at de timelønsansatte ofte er på institutionerne, hvor de forbliver timelønsansatte over perioder, der langt overskrider 1 måneds ansættelse.



DEL 2

Dokumentation

5 Data og metode

I dette afsnit udfoldes de metoder samt de data, der er anvendt i nærværende rapport. Først gennemgås den kvantitative del, hvorefter den kvalitative del gennemgås.

5.1 Kvantitativ del

I dette afsnit beskriver vi de datakilder, vi har benyttet i den kvantitative kortlægning af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne. Vi har benyttet KRL til at identificere omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Herudover har vi benyttet en række af Danmarks Statistiks registre til at beskrive disse personer.

5.1.1 KRL

Vores hoveddatakilde i den kvantitative del af denne analyse er Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL).

KRL har identificeret de personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne. Her har vi desuden oplysninger om, hvorvidt de er ansat som timelønnede eller månedslønnede. Vi har disse oplysninger for maj 2019, maj 2020, maj 2021 og maj 2022. Data for maj 2022 var de nyeste data, som var tilgængelige, da vi bestilte data.

Vi benytter disse oplysninger til at beskrive omfanget og udviklingen i antallet af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i kommunerne.

I KRL opgøres ansættelser, herunder også timelønsansættelser, på månedsbasis. En person har et unikt medarbejdernummer på et arbejdssted. En timelønsansats vagter samles i dette medarbejdernummer, når det indberettes. Dette adskiller sig fra den juridiske definition af en timelønsansat, hvor ansættelsen formelt set ophører ved vagtens ophør. Denne diskrepans opstår bl.a., fordi det er arbejdsgiverne, der indberetter ansættelsesforholdene, og det ville være en stor administrativ byrde for institutionerne at skulle indberette alle vagter som individuelle ansættelsesforhold.

5.1.2 Registerdata

Vi benytter en række af Danmarks Statistiks registre til at karakterisere og beskrive omsorgs- og pædagogmedhjælperne samt de pædagogiske assistenter. I det følgende beskrives de registerdatasæt, vi har benyttet.

BEF

Fra befolkningsregisteret (BEF) har vi oplysninger om køn, alder, civilstatus, etnicitet, og om hvorvidt personen er hjemmeboende eller ej.

UDDA

Fra uddannelsesregisteret (UDDA) har vi oplysninger om de ansattes uddannelsesoplysninger. Det gælder både højest fuldførte uddannelse og eventuelle igangværende uddannelser. Registeret er opdateret med oplysninger til og med 2021. Det betyder, at vi beskriver uddannelsesstatus for personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i 2022, med deres uddannelsesoplysninger for 2021. For de øvrige år fra 2019-2021 har vi opdaterede uddannelsesoplysninger for det indeværende år.

BFL

Registeret Beskæftigelse for lønmodtagere (BFL) belyser lønmodtagernes beskæftigelsesstatus på månedsbasis og omfatter lønmodtagerjob i danske virksomheder, hvor lønnen indberettes til elndkomst.

Tællingsenheden er et lønmodtagerjob, der defineres som en persons tilknytning til et arbejdssted i en periode i en dansk virksomhed. En person kan have flere jobs i samme periode på forskellige arbejdssteder og kan have flere jobs på samme arbejdssted på forskellige tidspunkter. Data indberettes af arbejdsgiverne.

BFL indeholder oplysninger om bl.a. arbejdsfunktion, branche, løn og arbejdstid for ansættelser på månedsbasis. Dermed kan vi koble beskæftigelsesoplysninger i nøjagtig den måned, hvor vi har oplysninger fra KRL om omsorgs- og pædagogmedhjælper samt pædagogiske assistenter i kommunerne. Vi frasorterer alle ansættelser med 0 timer. Desuden frasorterer vi ansættelser, der slutter 1. maj, og ansættelser, der starter 31. maj.

Kobling af BFL og KRL

Når vi kobler data fra BFL med data fra KRL, gør vi dette ved hjælp af identificeret personnummer og ikke ved hjælp af selve ansættelsen. I BFL er der som nævnt oplysninger om alle de ansættelser, som personen har i hver måned. Hvis en person har flere ansættelser i måneden, kan vi ikke i BFL identificere,

hvilken ansættelse der knytter sig til ansættelsen som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent i KRL.

Hvis vi eksempelvis vil beskrive en persons løn i alle ansættelser i en måned, kan vi ikke se, hvilken løn der hører til ansættelsen som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent, og hvilken løn der hører til de øvrige ansættelser.

5.2 Kvalitativ del

Formålet med den kvalitative del af undersøgelsen var at afdække årsager til, begrundelser for og udfordringer ved brugen af timelønsansættelser på overenskomstområdet for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Den kvalitative del af undersøgelsen bygger på interviews med centrale personer i kommuner samt medarbejdere på udvalgte institutioner på socialområdet i kommunerne.

Den kvalitative analyse præsenterer ikke et repræsentativt billede på brugen af timelønsansatte på kommunale socialpædagogiske institutioner. Der kan være årsager og konsekvenser, som ikke er repræsenteret, og omfanget af de forskellige årsager og konsekvenser kan heller ikke bestemmes ud fra de gennemførte interviews. Der er udelukkende tale om de udvalgte interviewpersoners oplevelser.

5.2.1 Caseudvælgelse

I dialog med KL blev der udvalgt fire kommuner. I hver af disse fire kommuner blev der udvalgt to socialpædagogiske institutioner. Den indledende intention var, at udvælgelsen af institutioner skete på baggrund af princippet om ekstreme cases (Flyvbjerg, 2006). Dette betød, at de institutioner, der blev udvalgt inden for de respektive kommuner, skulle repræsentere institutioner med enten et lavt eller et højt forbrug af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. I praksis endte udvælgelsen dog med at blive kompliceret af, hvad der kunne lade sig gøre i praksis for de enkelte institutioner og kommuner. Dette betød, at alle otte institutioner, der er inkluderet i undersøgelsen, repræsenterer cases på moderat til højt forbrug af timelønsansatte.

På hver institution blev der udvalgt forskellige interviewpersoner med forskellige ansættelsesmæssige positioner. Derudover blev der i hver deltagende kommune udvalgt en central person med kendskab til det socialpædagogiske område. Formålet med at inddrage interviewpersoner i forskellige positioner

var, at de hver især kunne give deres perspektiv på anvendelsen af timelønnede på det socialpædagogiske område. I undersøgelsen er der blevet foretaget interviews med følgende personer:

En central person i kommunen. Eksempelvis en øvre chef på det socialpædagogiske område eller en HR-repræsentant med ansvar for det socialpædagogiske område i kommunen. Formålet var at få indsigt i den kommunale kontekst for brugen af timelønnede på det socialpædagogiske område. Dette indebærer at få en indsigt i områdets organisering, styringen af de enkelte institutioner, samt om kommunen har en bestemt politik for de socialpædagogiske institutioners brug af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

En institutions- eller afdelingsleder. Formålet var at få et ledelsesperspektiv på, hvorfor den pågældende institution anvender timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Herunder blev der blandt andet søgt viden om, hvorvidt begrundelser for timelønsansættelser hang sammen med styringen oppefra og/eller budgetmæssige omstændigheder i institutionen. Derudover kunne ledelsesperspektivet også give indsigt i, hvordan timelønsansættelser hænger sammen med organiseringen af arbejdet på institutionen. Eksempelvis i forbindelse med personalesammensætning, organisering af arbejdstid, trivsel på arbejdspladsen og håndtering af fravær blandt personalet.

Fastansatte medarbejdere. Formålet var at få et blik på timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fra et arbejdstagerperspektiv. Herunder blev der søgt viden om, hvordan timelønsansættelser spiller sammen med driften på institutionen. Hvor det var muligt, blev der desuden også foretaget interviews med den ansvarlige for vagtplanlægningen på institutionen. Ydermere blev der interviewet *en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant* på den pågældende institution. Formålet var at få medarbejderrepræsentanternes syn på timelønsansatte.

Timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Formålet var at få indsigt i, hvordan omsorgs- og pædagogmedhjælpere selv oplever at være ansat på timeløn. Fx var det interessant at spørge de timelønnede, om de selv har valgt at være på timeløn, eller om de har følt sig nødsaget til det. Derudover ville vi også gerne have en indsigt i, hvordan de timelønnede oplever at være en del af kulturen og driften på arbejdspladsen.

I nedenstående Tabel 5.1 følger en oversigt over de forskellige interviewpersoner, som indgår i undersøgelsen.

Tabel 5.1 Oversigt over interviewpersoner i undersøgelsen

Interviewperson	Formål med inddragelse
Central person i kommunen	At få indsigt i den kommunale kontekst for timelønsansættelser, herunder kommunens holdning til brugen af timelønsansatte samt styring af de enkelte institutioner.
Institutionsleder/afdelingsleder	At belyse de betingelser og erfaringer, der ligger til grund for brugen af timelønsansættelser, fra et ledelsesperspektiv.
Fastansat medarbejder (herunder også tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant)	At få indblik i, hvad timelønsansættelser betyder for arbejdspladsen og for den enkelte medarbejder. At få medarbejderrepræsentanternes syn på og erfaringer med timelønsansættelser.
Timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere	At forstå begrundelserne bag og konsekvenserne ved at være timelønsansat omsorgs- og pædagogmedhjælper fra deres eget perspektiv.

5.2.2 Interviewguides

Til interviewene blev der udarbejdet semistrukturerede interviewguides. Meningen med den semistrukturerede guide var at have nogle vejledende temaer og spørgsmål til interviewpersonerne, men samtidig bevare en åbenhed over for nye og uforudsete elementer i beretningerne fra interviewpersonerne (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Der blev i alt udarbejdet fire interviewguides, som hver især var målrettet de forskellige interviewpersoner. Spørgsmål til tillidsrepræsentanten blev indarbejdet som et tema i interviewguiden til de fastansatte medarbejdere og udelukkende stillet til tillidsrepræsentanten.

5.2.3 Risici i forbindelse med de kvalitative interview

Fokus på timelønsansættelser kan opleves som værdiløst i en negativ retning. Uddybende kan der være en risiko for, at kommunerne, institutionerne og de timelønsansatte selv vil opleve, at undersøgelsen beror på en opfattelse af at timeløn er noget grundlæggende problematisk. Derfor har det været ekstra vigtigt i forhold til den kvalitative del, at ingen kommuner eller institutioner har følt sig anklaget eller kontrolleret.

I tilgangen til kommuner og institutioner har vi bestræbt os på at fremstå nysgerrige og åbne for at sikre os, at det fremgik tydeligt, at vi udelukkende var interesserede i at belyse årsager til og positive og negative konsekvenser af timelønsansættelser. Dette gjaldt både i forbindelse med rekruttering og i interviewsituationerne.

Derudover blev det sikret, at interviewene tidsmæssigt var overkommelige for deltagerne at deltage i, så tidsforbruget blev minimeret mest muligt. På den måde søgte vi at undgå at være for stor en tidsmæssig overlast for et område, som i forvejen er præget af travlhed. Sidst sikrede vi en gennemgående fortrolighed i det kvalitative datamateriale ved at love de enkelte interviewpersoner, institutioner og kommuner anonymitet i rapporten.

Litteratur

- Bach, E. S., Saari, T., Ojala, S., Jonker-Hoffrén, P., Larsen, T. P., & Ilsøe, A. (2021). The hotel and restaurant sector in Denmark and Finland. In A. Ilsøe & T. P. Larsen (Eds.), *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface* (pp. 120–140). Nordic Council of Ministers.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative metoder: En grundbog*. Hans Rietzels Forlag.
- Bruun, S., Jensen, M. T., & Nørgaard, A. S. (2021). *300.000 danskere har garanteret 0 arbejdstimer*. Cevea. <https://cevea.dk/analyse/300-000-danskere-har-garanteret-0-arbejdstimer/>
- Bryderup, I. M. (Ed.). (2011). *Diagnoser i specialpædagogik og socialpædagogik*. Hans Reitzels Forlag.
- Bryderup, I. M., & Andersen, P. N. (Eds.). (2008). *Aktuelle udfordringer i socialpædagogikken*. Aarhus Universitetsforlag.
- Dalsgaard, C. T., Skov Kloppenborg, H., Ibsen, J. T., Lemvig, K., & Røgeskov, M. (2021). *Det specialiserede socialområde i de nordiske lande: Komparativ analyse af områdets organisering i Danmark, Norge og Sverige*. VIVE.
- Finansministeriet. (2020). *Økonomisk Redegørelse, august 2020*. Finansministeriet.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245.
- FOA. (n.d.). *Råd og regler: Ansat som timelønnet*. FOA. <https://www.foa.dk/raad-regler/nyansat/vilkaar-for-ansaettelse/ansat-som-timeloennet>
- FOA. (2018). *Er du på timeløn?* FOA. <https://www.foa.dk/global/news/afdelingsnyheder/viborg/2018/er-du-paa-timeloen>
- Frørup, A. K. (2012). *Vidensformer og dokumentationspraksis i socialpædagogisk arbejde: En analyse af, hvordan dokumentation og socialpædagogisk praksis italesættes i henhold til arbejdet med anbragte børn og unge på døgninstitution. ErhvervsPhD-afhandling*. Institut for Uddannelse og Pædagogik, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet.
- Hedenus, A., & Rasmussen, S. (2021). Eldercare in Sweden and Denmark. In A. Ilsøe & T. P. Larsen (Eds.), *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface* (pp. 161–186). Nordic Council of Ministers.

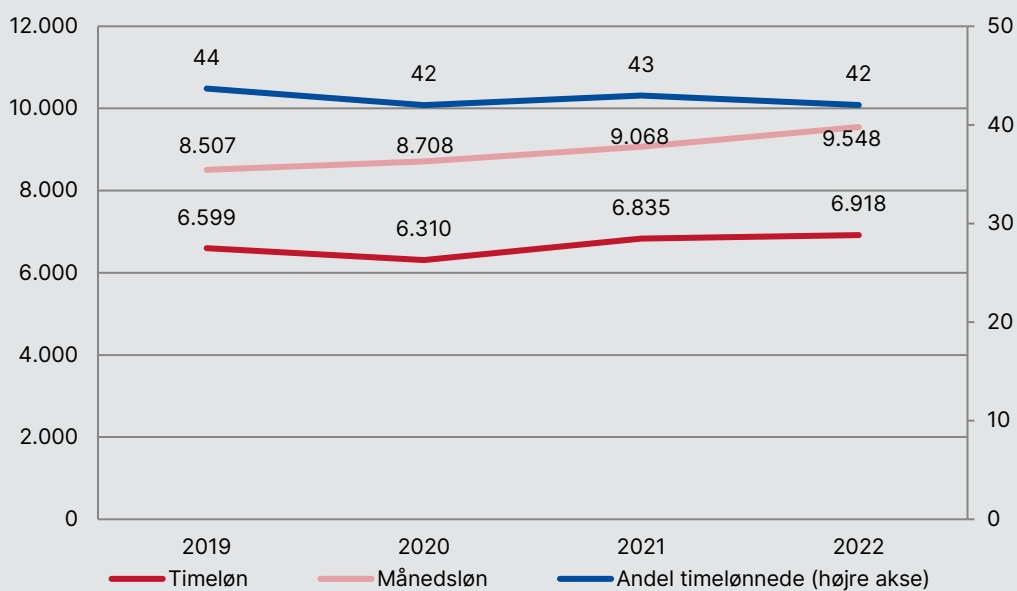
- Holt, H. (2018). *Fem regionale HR-ledere om atypiske ansættelser på regionale arbejdspladser*. VIVE.
- Holt, H., Larsen, M., Larsen, M. R., & Prescott, A. (2018). *Forskellige kommunale ansættelsesformer: Udbredelse, erfaringer og udfordringer*. VIVE.
- Holt, H., Larsen, M., & Søndebro, K. I. (2023). *Atypiske beskæftigelsesformer: Afdækning af videnshuller*. VIVE.
- Ilse, A., & Larsen, T. P. (2021a). *Forskere: De udsældte nul timerskontrakter både løfter og udfordrer arbejdsvilkår*. Altinget.
<https://www.alinget.dk/arbejdsmarked/artikel/forskere-de-udskaeldte-nul-timerskontrakter-baade-loeften-og-udfordrer-arbejdsvilkaar>
- Ilse, A., & Larsen, T. P. (Eds.). (2021b). *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface*. Nordic Council of Ministers.
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B., & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Jakobsen, K. G., & Rasmussen, A. M. (2009). Not Just a Temp - den entreprenante sygeplejeviker. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 11(2), 9–23.
- KL, 3F, Socialpædagogerne, & FOA. (2022). *Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter*. KL.
- Knutsen, M. H. (2019). Health institutions, temporary work agencies, and the mobility power of nurses. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(4), 25–44.
- KRL. (2022). *Fraværstatistik - KRL*. KRL.
- Madsen, B. (2005). *Socialpædagogik: Integration og inklusion i det moderne samfund*. Hans Reitzels Forlag.
- Plesner. (2023). *Nye regler om ansættelsesbeviser og arbejdsvilkår vedtaget*. Plesner. <https://www.plesner.com/da-dk/insights/artikler/2023/05/nye-regler-om-ansattelsesbeviser-og-arbejdsvilkaar-vedtaget>
- Rasmussen, S., Larsen, T. P., Ilse, A., Bach, E. S., & Kongshøj Madsen, P. (2021). Non-standard work in Denmark. In A. Ilse & T. P. Larsen (Eds.), *Non-standard work in the Nordics: Troubled waters under the still surface* (pp. 73–84). Nordic Council of Ministers.
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T. P., Ilse, A., & Garde, A. H. (2019). Nonstandard employment in the Nordics – Toward precarious work? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(S6), 7–32.
- Scheuer, S. (2012). De usynlige - inklusion og eksklusion på det danske arbejdsmarked. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14(2), 49–66.

- Scheuer, S. (2019). Hvor prekære vilkår har atypisk ansatte i det offentlige? *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 21(2), 28–46.
- Schmidt, M. (2021). *Stigning i antal af løstansatte: "Uanstændigt man ikke ved, om man har arbejde i morgen."* Fagbladet FOA.
<https://www.fagbladetfoa.dk/Artikler/2021/01/25/Stigning-i-antal-af-loestansatte-Uanstændigt-man-ikke-ved-om-man-har-arbejde-i-morgen>
- Skedinger, P. (2018). Non-standard employment in Sweden. *De Economist*, 166(4), 433–454.
- Uddannelsesguiden. (2023). *Den pædagogiske assistentuddannelse*. Uddannelsesguiden.
<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedog-paedagogik/den-paedagogiske-assistentuddannelse>
- VIVE. (2023). *VIVEs kommunetal 2023.6: Sygefraværet i kommunerne er på himmelflugt*. VIVE.

Bilag 1 Uddannelse og beskæftigelse

Bilagsfigur 1.1 Antal time- og månedslønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter samt andel timelønnede

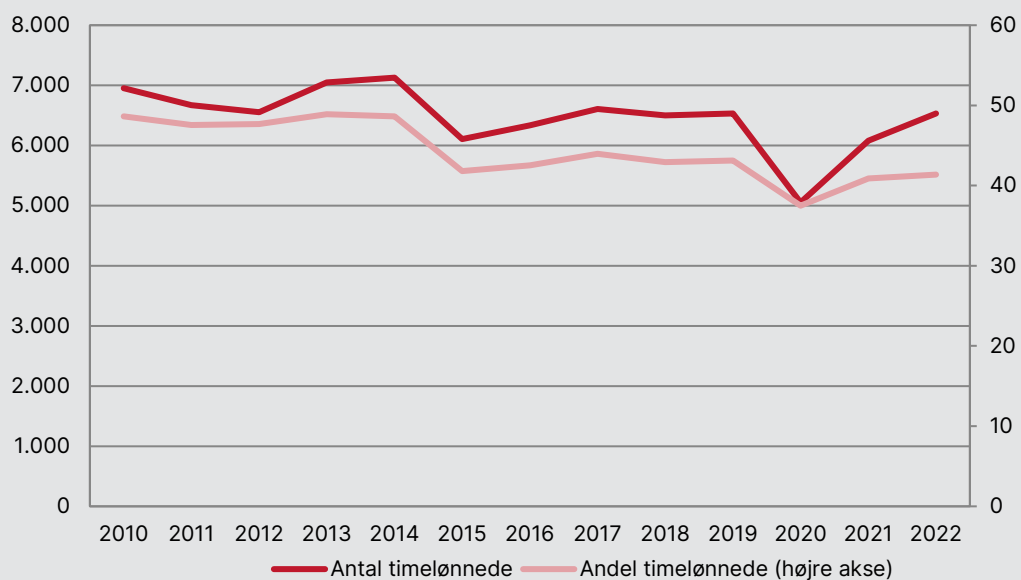
November 2019-2022. Antal personer (venstre akse) og procent (højre akse).



Kilde: KRL.

Bilagsfigur 1.2 Antal time- og månedslønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter samt andel timelønnede, 2010-2022

Maj 2010-2022. Antal personer (venstre akse) og procent (højre akse).



Anm.: Afskaffelsen af 8-timers grænsen trådte i kraft i 2014. Før afskaffelsen kunne man varigt være ansat som timelønnet med færre end 8 timer ugentligt. Efter afskaffelsen skal timeansatte tilbydes månedsansættelse uanset timetallet, såfremt ansættelsen er længere end 1 måned. Dette har påvirket udviklingen i timelønnede.

Kilde: KRL.

Bilagstabel 1.1 Fordeling af højest fuldførte uddannelse for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter opdelt på time-lønnede og månedslønnede, 2019-2022¹. Procent.

	2019	2020	2021	2022
<i>Timelønnede</i>				
Grundskole	16	16	15	21
Gymnasial uddannelse	40	43	42	45
Erhvervsfaglig uddannelse	23	20	20	19
KVU	3	4	4	3
MVU + bach	15	15	16	9
LVU	3	3	3	2
Total	100	100	100	100
Antal observationer	6.393	5.000	6.026	6.482
<i>Månedslønnede</i>				
Grundskole	27	27	25	27
Gymnasial uddannelse	18	18	19	20
Erhvervsfaglig uddannelse	39	39	38	38
KVU	3	3	3	3
MVU + bach	9	10	11	9
LVU	3	3	3	3
Total	100	100	100	100
Antal observationer	8.375	8.243	8.607	9.063

Note: ¹ For personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i maj 2022, benyttes uddannelsesoplysningerne fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Bilagstabel 1.2 Uddannelsesretning for timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har erhvervsuddannelse som højest fuldførte uddannelse, 2022¹. Procent.

Uddannelsesretning, erhvervsuddannede	Procent
Kontor, handel og forretningsservice	37
Omsorg, sundhed og pædagogik	28
Fødevarer mv.	9
Byggeriområdet	7
Teknologiområdet, maskinteknik og produktion (TBT)	6
Andet	14
I alt	100
Antal observationer	1.176

Note: ¹ Tabellen beskriver personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i maj 2022, mens uddannelsesoplysningerne er fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Bilagstabel 1.3 Uddannelsesretning for timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har mellemlang videregående eller bacheloruddannelse som højest fuldførte uddannelse, 2022¹. Procent.

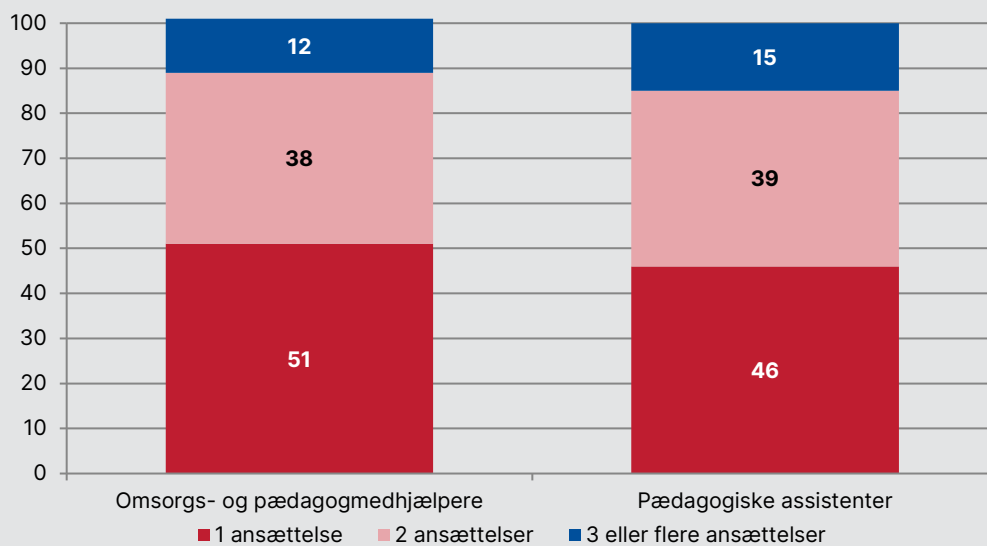
Uddannelsesretning, mellemlange videregående uddannelser og bachelor	Procent
Pædagogisk, MVU	39
Samfundsvidenskab	13
Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil, MVU	12
Sundhedsfaglig	10
Andet	26
I alt	100
Antal observationer	979

Note: ¹ Tabellen beskriver personer, der er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i maj 2022, mens uddannelsesoplysningerne er fra 2021.

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Bilagsfigur 1.3 Antal ansættelser for timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

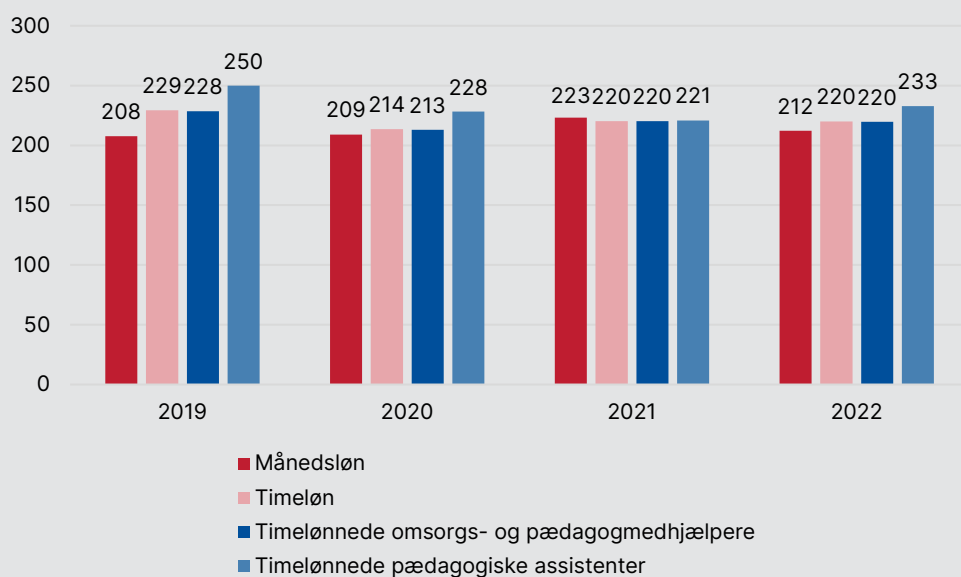
Antal ansættelser i maj 2022 fordelt på timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

Bilagsfigur 1.4 Timeløn for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter

Gennemsnitlig timeløn for personer, der kun har én ansættelse som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent i maj 2022. Fordelt på timelønnede og månedslønnede. Kr. 2022-priser.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

VIVÉ