

ATYPISK ANSATTE

Chefer ser vikarer som nødvendigt onde i kommunerne

Af [Cecilie Agertoft](#)

[Gitte Redder](#) | [@GitteRedder](#)

Fredag den 23. marts 2018

Det er ikke af lyst, men af nød at kommunerne i stor stil bruger vikarer og har folk ansat på deltid. Sådan lyder det fra chefer i ny undersøgelse. Nogle af dem fortæller, at ansatte på deltid ikke bliver så nedslidte. Det er skammeligt, når job er sådan, at man ikke kan holde ud at have dem på fuld tid, mener formand i FOA.



Der er en masse vikarer og folk på deltid i ældreplejen. Det er ikke ideelt, fastslår ledere i ny undersøgelse.

Foto: Asger Ladefoged/Ritzau Scanpix.

Hvis hverdagen skal hænge sammen i ældreplejen, daginstitutioner og folkeskoler, er det et nødvendigt onde med vikarer, deltidsansættelser og tidsbegrænsende ansættelser. I virkeligheden ville lederne i børnehaver og på plejehjemmet allerhelst fastansætte deres medarbejdere, men det forhindrer stramme budgetter.

I stedet laver de kommunale ledere »brandslukning«, »planlægningspuslespil« og »kabaler« og ansætter folk på alle mulige forskellige løse kontrakter for, at hr. Jensen kan få sine støttestrømper på; lille Emma kan blive passet i børnehaven; og Johan og Ida få lært engelske verber i folkeskolen.

Det fremgår af en ny kvalitativ undersøgelse, som Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE, har gennemført blandt 4 personale-chefer og 15 kommunale ledere i 4 kommuner.

Patchwork af ansættelsesformer

Seniorforsker på VIVE **Helle Holt**, der har interviewet de kommunale ledere i november 2017, pointerer, at samtlige ledere foretrækker fastansatte medarbejdere, men indimellem er nødt til at lave tidsbegrænsede ansættelser og bruge deltidsarbejde for at få tingene til at hænge sammen.

»De 15 ledere giver udtryk for, at de hellere vil have fastansatte medarbejdere, men der er nogle vilkår, der gør, at de bliver nødt til at have timelønnede, nogle på deltid og nogle i begrænsede tidsansættelser. Det er et vilkår i dag for at få bemanningen til at gå op i en højere enhed, derfor bliver det et patchwork af forskellige ansættelsesformer,« siger Helle Holt.

“ Der er en meget stram økonomistyring, som gør, at lederne ikke kan have hverken over- eller underbemanning men hele tiden skal jonglere med forskellige former for ansættelser.

Helle Holt, seniorforsker på VIVE.



De løse ansættelser hjælper lederne i ældreplejen og i daginstitutioner og skoler til at overholde deres budget, fremgår det af undersøgelsen.

»Jeg har klart et indtryk af, at der er en meget stram økonomistyring, som gør, at lederne ikke kan have hverken over- eller underbemanning, men hele tiden skal jonglere med de forskellige former for ansættelser for at være sikker på at have den præcise bemanning, der skal til for at kunne udføre deres opgaver over for borgerne,« siger hun.

Hyrer flest vikarer til børn og ældre

VIVE-undersøgelsen viser, at det især er på børne- og ældreområdet, at lederne hyrer vikarer og ansætter folk i små deltidsjob og på kortere kontrakter for at få vagtplaner og velfærd til borgerne til at gå op i en højere enhed.

Når puslespillet skal gå op

I den kvalitative undersøgelse 'Forskellige kommunale ansættelsesformer' er 4 personalechefer og 15 kommunale ledere interviewet. Her er en række citater:

»Jeg kan bedst lide at have fastansat personale som princip«. Leder af daginstitution.

»Ved akut fravær, så klarer vi det selv. Kulturen gør, at vi langt hen ad vejen klarer det selv, men på et tidspunkt bliver jeg så nødt til at ansætte tidsbegrænset eller bruge en tilkaldevikar. Det er et stort planlægningspuslespil«. Leder af daginstitution.

»Det er et rigtigt stort problem, når vi har sygdom og ferier, at vi ikke har nogen, der kan tage nogle ekstra timer. Folk på fuld tid tager ikke flere timer«. Leder af daginstitution.

»Jeg slår ofte fuldtidsstillinger op, men det ender altid med nedsat tid, fordi medarbejderne ønsker det«. Leder af daginstitution.

»Timelønnede vikarer har jeg rigtig mange af. Vi har et afløserkorps, hvor jeg lægger vagter op. Hvis der ikke er nogen, der melder ind, bliver jeg jo nødt til at bede mine medarbejdere om at tage en dobbeltvagt, og hvis det ikke lykkes, må jeg gå til vikarbureauerne. Det er ren brandslukning«. Leder af ældrecenter.

»Jeg får flere hænder ved at ansætte på deltid. Det giver fleksibilitet«. Leder af hjemmepleje.

»Deltidsarbejdet er stabilt. Det er jo et slidsomt job, hvor man har behov for at restituere, så derfor er der en tradition for deltidsarbejde. Medarbejderne har også indrettet sig efter deltid«. Leder af ældrecenter.

»Jeg vil gerne have færre tilkaldevikarer, men fordi det er så svært at rekruttere, så stiger antallet«. Leder af hjemmepleje.

»Budgettet er så stramt, at der ikke er plads til ændringer hverken den ene eller den anden vej. Budgetterne er lagt så stramt på lønningerne, at jeg ikke kan rykke med ørerne. Det er ufleksibelt at have folk på deltid, fordi de er ufleksible«.

Leder af Borgerservice.

Kilde: 'Forskellige kommunale ansættelsesformer - Udbredelse, erfaringer og udfordringer'. Udgivet af VIVE - Viden til Velfærd, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, marts 2018.

Det er nemlig i daginstitutioner og i ældreplejen, at der hele tiden sker ændringer i antal børn eller ældre med brug for pasning. Det kræver ændringer i bemanningen, og det kan være fra dag til dag, og her kan tidsbegrænsede ansættelser være med til at få budgettet til at balancere, når året er omme.

“ Lederne bruger de stramme budgetter som en dårlig undskyldning.

Karen Stæhr, sektorformand i FOA.



Zoomer man ind på ældresektoren fremgår det af VIVE-undersøgelsen, at de kommunale ledere er glade for, at flertallet af sosu'er har deltidsarbejde. Det giver fleksibilitet i planlægningen, påpeger lederne og anfører, at deltid også er et udtalt ønske blandt medarbejderne.

Buffer mod nedslidning

De interviewede ledere på ældreområdet siger samstemmende i VIVE-rapporten, at deltidsarbejdet er en buffer mod et belastende arbejde.

»De interviewede ledere på ældreområdet oplever, at arbejdet er blevet så intensiveret og effektivt, at medarbejderne ikke kan nå at restituere, hvis de arbejder på fuld tid. De mener, at konsekvensen af fuldtidsarbejde direkte vil kunne aflæses som en stigning i sygefraværet,« fremgår det.

Udnytter arbejdskraften mest muligt

Sektorformand i fagforbundet FOA **Karen Stæhr** mener, at det er absurde bortforklaringer fra de kommunale ledere, når de taler om, at sosu'ere har bedst af at være på deltid, så de kan nå at restituere og undgå at blive nedslidte og syge.

»Fra lederne side handler det om at udnytte medarbejdernes arbejdskraft mest muligt, og det er også det, der betyder, at det bliver et arbejde med meget nedslidning. Så pakker lederne det efterfølgende ind som en form for omsorgsfuldhed for medarbejderne, men det klinger hult i mine ører,« siger Karen Stæhr og fortsætter:

»Lederens opgave er at organisere arbejdet på en sådan måde, at både medarbejdere og borgere er glade og tilfredse.«

Hun kalder det uholdbart, at mange kommuner ikke kan få ældreplejen til at fungere uden tilkaldevikarer og løse ansættelser.

Men lederne i VIVE-undersøgelsen giver jo udtryk for, at de helst vil ansætte folk i faste stillinger, men forhindres i det på grund af stramme budgetter?

»Man skubber hele tiden budgetterne foran sig som sådan et skjold for at sige, at når økonomien er så presset, er der ikke noget at stille op. Lederne bruger de stramme budgetter som en dårlig undskyldning, og det vidner om, at man ikke tager ansvar som leder men i stedet putter sig bag nogle excelark og siger, at så kan det ikke lade sig gøre,« siger hun.

Karen Stæhr påpeger, at nogle gerne vil være på deltid, men at andre offentligt ansatte i daginstitutioner og ældreplejen gerne vil på fuldtid, men bare ikke kan komme det på grund af excelarkenes magt over lederne.

Vil gerne på fuldtid

En af de kommunalt ansatte, der arbejder på deltid, er den 28-årige social- og sundhedsassistent **Mette Bendixen**. Hun arbejder 30 timer om ugen på et plejecenter i Kirke Hyllinge i sjællandske Lejre Kommune.

Siden hun blev ansat i sin nuværende stilling, har hun ønsket at komme op på 37 timer. Men det har ikke været muligt, fortæller hun.

»Problemet ved at være på deltid er, at jeg får en lavere løn, end hvis jeg havde 37 timer og derfor også en meget forringet pension. Og hvis jeg om nogle år skal have et barn, får jeg også kun barsel, der svarer til, at jeg arbejder 30 timer om ugen,« siger Mette Bendixen.

Hun ærgrer sig over, at det er blevet så normalt at være deltidsansat i hendes fag.

»Det er så indgroet hos rigtig mange af os i ældresektoren, at i vores branche er vi bare på deltid. Men jeg kender en del, der gerne vil op i tid, for vi får ikke særlig meget i løn. Det jeg selv overlever på er blandt andet, at jeg får weekend- og aftentillæg,« påpeger hun.

Kan du følge, at sygefraværet blandt sosu-medarbejdere vil stige, hvis flere kommer på fuldtid, fordi det er svært at holde til fuldtidsarbejde i ældresektoren?

»Det kan jeg sagtens. Det er rigtig hårdt arbejde at være sosu. Så måske skulle man kigge på det arbejdsmiljø, der er på arbejdspladsen, fordi rigtig mange af de borgere, der kommer ind hos os, og generelt er i hjemmeplejen, bliver tungere og tungere,« svarer Mette Bendixen.

Kabalen skal gå op

Centerchef **Lene Miller** fra Center for Velfærd & Omsorg i Lejre Kommune ønsker ikke at udtale sig direkte om Mette Bendixens udtalelser. Men Lene Miller pointerer, at kommunen som arbejdsgiver altid er interesseret i at gå i dialog med medarbejdere i forhold til ændringer af arbejdstid. Det gælder både, hvis det drejer sig om at gå op og ned i tid.

»Vi oplever, at sosu-assistenter er en faggruppe, der ofte selv ønsker at besætte deltidsstillinger. Vi er så stor en organisation, at vi som oftest kan imødekomme medarbejdernes personlige ønsker om arbejdstid. Hvis vi ikke kan tilbyde medarbejderen at gå op i tid i egen gruppe, afklarar vi alternative muligheder i vores organisation,« siger hun.

Lene Miller noterer, at de daglige ledere er ansvarlige for at sikre det nødvendige fremmøde i forhold til borgernes behov.

»Vi skal løse opgaverne bedst muligt til gavn for borgerne, så der er også andre perspektiver, end de personlige ønsker om arbejdstid blandt de ansatte, som har indflydelse på, hvordan vi får kabalen til at gå op,« fastslår Lene Miller.

Centerchefen i Lejre Kommune tilføjer, at hun ikke har belæg for at sige, at sosuer og andre ansatte i ældreplejen bliver mere syge i fuldtidsstillinger end i deltidsstillinger, sådan som de interviewede ledere i VIVE-rapporten udtrykker det.

“ Det er skammeligt, og kommunerne må ryste op med nogle større budgetter.

Karen Stæhr, sektorformand i FOA.



Seniorforsker Helle Holt understreger, at de kommunale ledere i undersøgelsen oplever, at folk er på deltid helt frivilligt.

»Særligt i ældreplejen oplever de interviewede ledere, at arbejdet i ældreplejen er blevet så belastende, at ikke alle medarbejdere kan holde til et fuldtidsarbejde. De giver udtryk for, at der er tale om en fælles interesse mellem ledere og medarbejdere om, at deltidsarbejde er godt.«

»Om medarbejderne er enige i den vurdering, kan undersøgelsen ikke sige noget om, men det er en relevant diskussion, om der er tale om frivilligt deltidsarbejde, hvis arbejdets karakter gør, at nogle medarbejdere ikke kan holde til fuld tid,« mener Helle Holt.

Skammeligt

Sektorformand i FOA Karen Stæhr kalder det et skråplan, at vi har skabt en offentlig sektor, der ville kollapse uden de mange løstansatte, deltidsansatte og vikarer.

»Jeg synes faktisk, at det er helt uacceptabelt, at vi har skabt sådan et offentligt arbejdsmarked, og vi kan ikke være det bekendt hverken over for de dedikerede medarbejdere eller over for de borgere, der er afhængige af en god velfærdsservice.«

»Det er skammeligt, og kommunerne må ryste op med nogle større budgetter,« siger hun og betoner, at ingen skal risikere at blive syg af at passe et fuldtidsarbejde i en dansk kommune.

Ingen stigning i løst ansatte

Ifølge VIVE-undersøgelsen er det svært at få overblik over kommunernes brug af løse ansættelser.

Oplysninger fra Fælleskommunalt Ledelsesinformationssystem (FLIS) viser, at tidsbegrænsede ansættelser som for eksempel barselsvikariater og projektansættelser udgjorde op mod hver fjerde ansættelse blandt de månedslønnede i 2016. Men ifølge arbejdskraftundersøgelsen AKU fra Danmarks Statistik, er det kun cirka hver femtende kommunalt ansatte, der ikke er fastansat.

Men intet tyder på, at der er sket en stigning i brugen af tidsbegrænsende ansættelser i danske kommuner de sidste ti år, noterer VIVE.

Rapporten er bestilt og betalt af Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet (fagbevægelsen), der gerne vil have større viden om udbredelsen af og årsagerne til løsere frem for faste ansættelsesformer på det kommunale arbejdsmarked.

De usikre og korte ansættelsesforhold, der også kaldes prekariatet, bekymrer mange faglige organisationer, fordi de ansatte kan få forringet deres løn- og arbejdsvilkår.

Se undersøgelsen fra VIVE her