

# Timelønsansatte på det socialpædagogiske område

En undersøgelse i regionerne



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

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-232-4

Forsidegrafik: VIVE

Projekt: 302401

Finansiering: Danske Regioner

## **VIVE**

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

[www.vive.dk](http://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 minimumsbemanding 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 Danske Regioner har bedt VIVE om at undersøge 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 to regioner og fire 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	24
2.3	Uddannelse	29
2.4	Beskæftigelse	34
2.5	Opsamling	42

---

3	Interviews på fire institutioner	44
3.1	Præsentation af institutioner	45
3.2	Timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner	46
3.3	Årsager	49
3.4	Konsekvenser	57
3.5	Opsamling	63

---

4	Konklusion	66
---	------------	----

---

DEL 2 Dokumentation	70
---------------------	----

---

5	Data og metode	71
5.1	Kvantitativ del	71
5.2	Kvalitativ del	73

---

Litteratur	77
Bilag 1 Uddannelse og beskæftigelse	80

---



**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 regionerne (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 regionerne
- At belyse, hvad der karakteriserer de timelønsansatte på dette område
- At belyse årsager til og konsekvenser af timelønsansættelser på det socialpædagogiske område i regionerne.

## Resultater

### **Godt en tredjedel af omsorgs- og pædagogmedhjælperne samt de pædagogiske assistenter er timelønsansat**

I 2022 udgør timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske regionale område 36 % 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.

### **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 ifølge kvalitative interviews med 18 ledere og medarbejdere brug af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere, men ses 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 de besøgte institutioner. Antallet af borgere dikterer institutionens budget, og dermed hvor meget personale man kan have ansat. Timelønsansatte anvendes derudover til at aflaste det faste personale. Det faste personale kan ikke selv dække vakante vagter, fordi arbejdet ifølge de interviewede ledere og medarbejdere er både psykisk og fysisk belastende. 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, 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 og dermed også kan bidrage med en bedre arbejdsindsats. Kontinuiteten kan 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 fire besøgte institutioner bliver det også 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.

### **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 – de kan altid sige nej. Dette skyldes dog også, at langt hovedparten af de timelønsansatte er studerende og dermed har deres hovedbeskæftigelse et andet sted. En enkelt er afhængig af at skulle forsørge sig ved forskellige timelønsansættelser, og vedkommende finder ikke ansættelsesformen holdbar i længden netop på grund af de mange usikkerheder, der er forbundet med ansættelsesformen.

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

Ifølge interviewene vil der altid være brug for vikarer på døgninstitutioner med minimumsbemanding. Det faste personale vil ikke kunne dække ind ved fravær, og en egentlig overnormering af fastansatte vil være for dyr. De timelønsansatte

tilbyder således en numerisk fleksibilitet, som institutionerne har behov for for at kunne sikre den nødvendige bemanning.

Et mindre forbrug af timelønsansættelser kunne 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 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 fire institutioner i to regioner. På institutionerne er der udført interviews med ledere og medarbejdere (herunder timelønsansatte). Derudover er der foretaget interviews med én central person i hver region. I alt er der foretaget interviews med 18 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).

Danske Regioner, 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 regionerne.

## 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 regionerne?
- 2) Hvad karakteriserer omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt 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 18 kvalitative interviews med ledere og medarbejdere i to udvalgte regioner og på fire 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 ansættelsesformer.

### 1.2.1 Atypiske ansættelsesformer og timelønsansættelser

I den nordiske arbejdsmarkedslitteratur har man haft fokus på, hvad man betegner som 'atypiske ansættelsesformer' (Ilsøe & Larsen, 2021b; Scheuer, 2019; Skedinger, 2018). Atypiske ansættelsesformer indebærer ansættelser, hvor medarbejderen ikke er ansat på en almindelig 37 timers fuldtidskontrakt (Rasmussen et al., 2019). Eksempler på atypiske ansættelsesformer indebærer

blandt andet marginalt deltidsansatte, 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 de 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 regionale område, og tal fra KRL viser, at der i maj 2022 er 7,3 % af de ansatte personer i regionerne, 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, nytillkomne 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 af 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 af 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 beskæftigelsesikkerhed (Ingelsrud et al., 2020). Ydermere finder Hedenus & Rasmussen (2021), at tilkaldevikarerne ofte oplever komplikationer i forbindelse med betaling for overarbejde.

En undersøgelse udarbejdet af VIVE i 2018 har undersøgt brugen af forskellige ansættelsesformer, herunder timelønsansatte, ud fra et arbejdsgiverperspektiv (Holt et al., 2018). Undersøgelsen finder, at den mest typiske konsekvens af brugen af timelønsansatte på tværs af de forskellige områder er, at de timelønsansatte ofte er ufaglærte, hvilket kan medføre en lavere kvalitet i deres arbejde. 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 dog 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 fleksibilitet, 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 herunder:

#### 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 (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 en 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**

	<b>Timelønnede</b>	<b>Månedslønnede</b>
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 regionernes brug af timelønsansættelser. Endvidere beskriver kapitlet, hvad der karakteriserer de timelønsansatte.

Kapitel 3 rapporterer fra kvalitative interviews i to regioner og fire regionale institutioner inden for det socialpædagogiske område. Interviewene belyser årsagerne til brugen af timelønsansættelser samt konsekvenser af 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 på det socialpædagogiske område i regionerne og for det andet at belyse, hvad der kendetegner de personer, der er ansat som timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i regionerne.

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 regionerne. 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 regionerne 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 overordnet 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 976 personer ansat på timeløn som omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i regionerne. I 2019 var der 1.054 ansatte personer. Der er altså sket et fald på ca. 7 % i perioden 2019-2022. Dette kommer af et stort fald i antallet af timelønsansatte fra 2019 til 2020. I de to efterfølgende år er antallet af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter igen steget. Ser man over en længere periode, er udviklingen i antallet og andelen af timelønnede meget stabil, se Bilagsfigur 1.2<sup>1</sup>

Der er relativt store forskelle i, hvor mange omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter der er ansat på tværs af regioner. Region Hovedstaden er den region, der i lavest grad benytter sig af timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter gennem perioden fra 2019 til 2022. I 2022 var der ansat 138 personer i en sådan stilling i

<sup>1</sup> 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.

Region Hovedstaden. I Region Syddanmark, som har flest ansat på timeløn, var der ansat 293 timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i 2022.

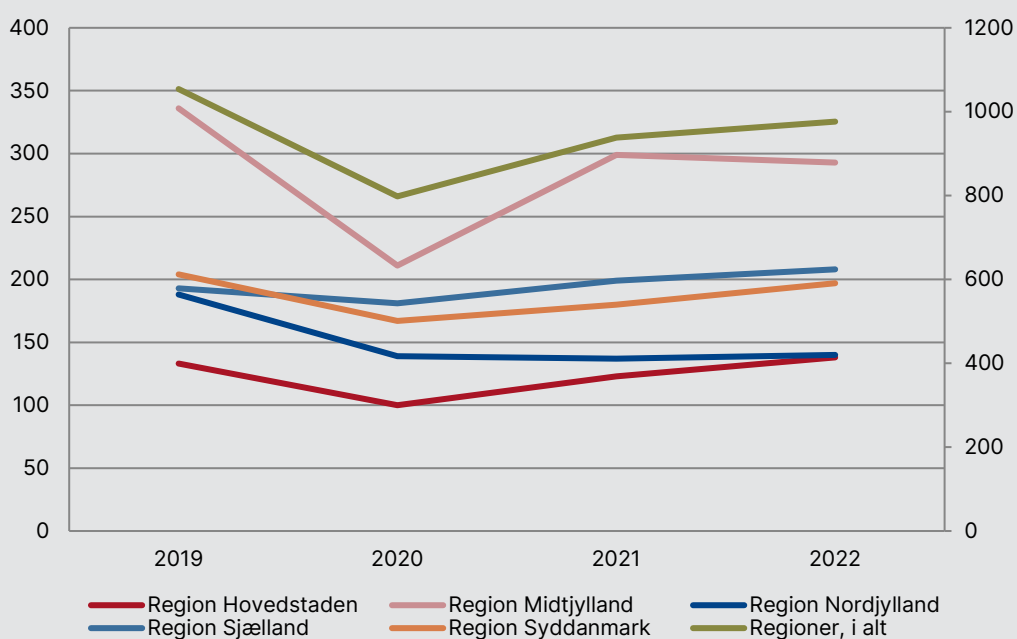
I alle fem regioner sker der et fald i antallet af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fra 2019 til 2020. Dette er dog særlig udtalt for Region Midtjylland, hvor antallet af timelønsansatte faldt med ca. 37 %.

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

**Figur 2.1 Antal timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fordelt på regioner**

Maj 2019-2022. Antal personer.



Kilde: KRL.

Der er relativt store forskelle i andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er ansat på timeløn på tværs af regioner, se Figur 2.2. Region Hovedstaden og Region Sjælland har den laveste andel af timelønnede. I maj 2022 var 27 % af de ansatte i målgruppen ansat på timeløn. Dette tal var 39 % for Region Midtjylland, der har den højeste andel på timeløn. Region Sjælland er samtidig den region, der har flest ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, når der ses samlet på time- og månedslønnede. Dermed har Region Sjælland relativt mange månedslønnede ansatte inden for de to faggrupper.

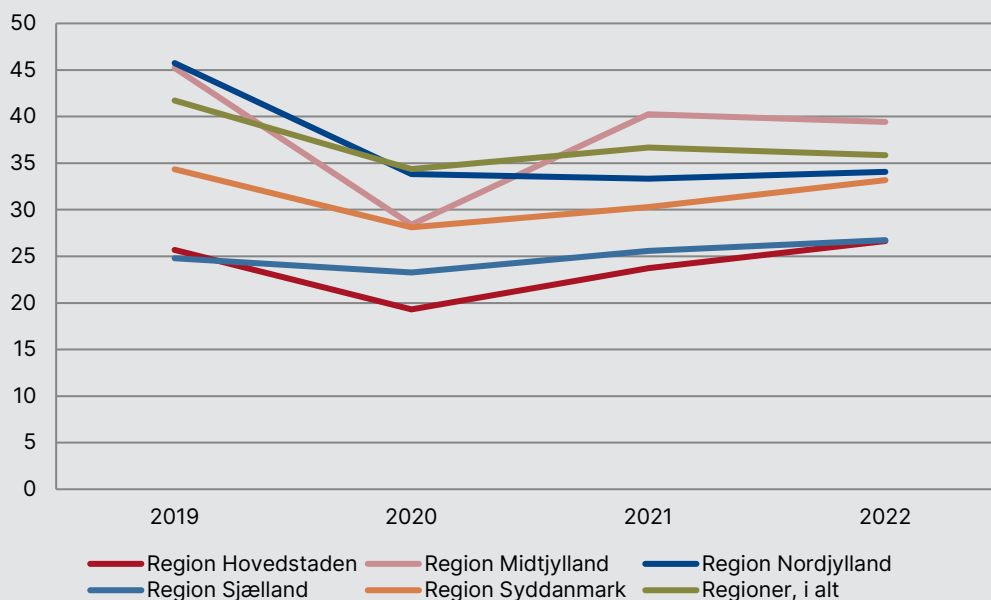
For de fleste regioner er der et endnu tydeligere fald i andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter på timeløn i 2020, end vi så i antallet af ansatte i Figur 2.1. Særligt for Region Midtjylland sker der et betydeligt fald fra 46 til 28 %.

I 2021 var andelen af timelønnede nogenlunde tilbage på niveau med 2019 for 4 ud af 5 regioner. I Region Nordjylland var dette dog ikke tilfældet, da andelen af timelønnede faldt fra 46 % i 2019 til 34 % i 2020 og herefter har ligget stabilt på 33-34 %.

I maj 2022 er mellem 3 og 7 % af de timelønnede ansat som pædagogiske assistenter på tværs af regioner, mens 93-97 % er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Dette ligger relativt stabilt i perioden 2019-2022 og er ikke vist grafisk.

**Figur 2.2 Andel af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er timelønnede fordelt på regioner**

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 dette afsnit viser vi derfor, hvordan sygefraværet har udviklet sig for månedslønnede fra 2019-2022.

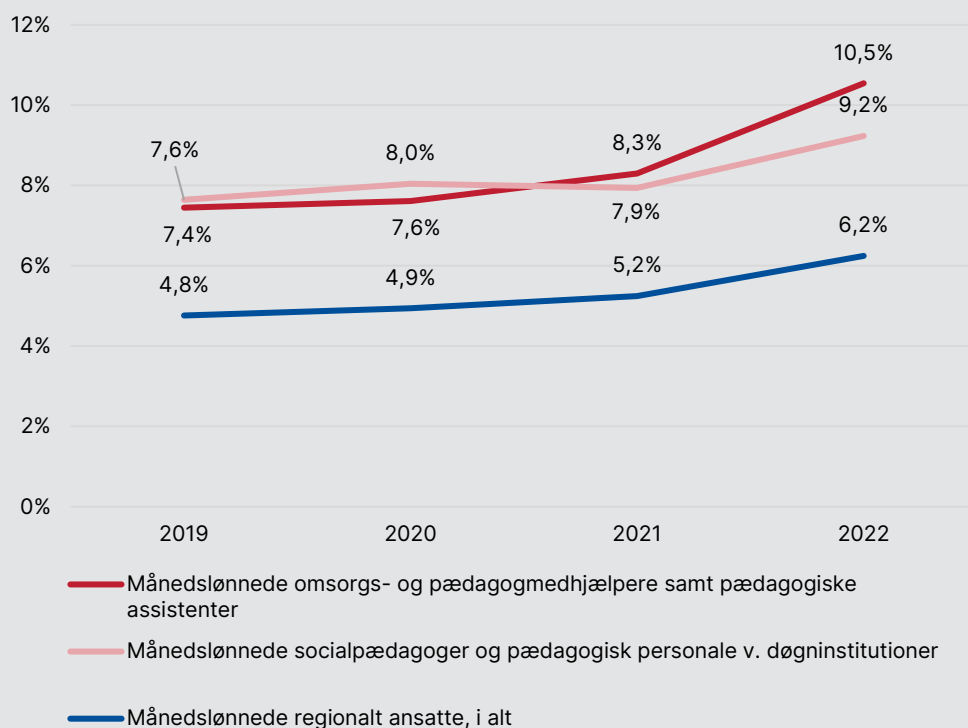
Figur 2.3 viser sygefraværet for hhv. alle månedslønnede i regionerne og månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter samt fraværet for socialpædagoger ved døgninstitutioner. Sygefraværet er her opgjort på årsbais. Sygefraværet er 6,2 % for alle regionalt ansatte, hvilket er en stigning på 1,4 procentpoint fra 2019. Sygefraværet er derfor relativt højt i 2022 og har samtidig været stigende i de seneste år.

Sygefraværet for månedslønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er dog højere end for de øvrige regionalt ansatte. Her er sygefraværet 10,5 %, hvilket er en stigning på 3,1 procentpoint siden

2019. Der er særligt sket en stigning i sygefraværet fra 2021 til 2022, da sygefraværet her steg med 2,5 procentpoint på bare ét år. Sygefraværet for socialpædagoger ved døgninstitutioner følger i høj grad sygefraværet for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, men er dog højere i 2022. I 2022 var sygefraværet for socialpædagoger ved døgninstitutioner 9,2 %. Dette generelt høje og stigende fravær kan være med til at øge efterspørgslen på timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

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

**Figur 2.3    Udvikling i sygefravær for regionale medarbejdere 2019-2022**



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

Kilde: KRL.

### 2.1.2 Opsamling på omfang og udvikling

Antallet af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter har samlet set været relativt stabilt i regionerne i perioden 2019-2022. Dog skete der et mindre fald i antallet af ansatte fra 2019 til 2020, hvorefter antallet af ansatte igen steg. For enkelte regioner, herunder Region Midtjylland, har der været større udsving henover perioden.

Andelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er timelønnede, faldt fra 2019 til 2022. I 2019 var andelen af timelønnede 42 % mod 36 % i 2022. 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 regionerne. 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.

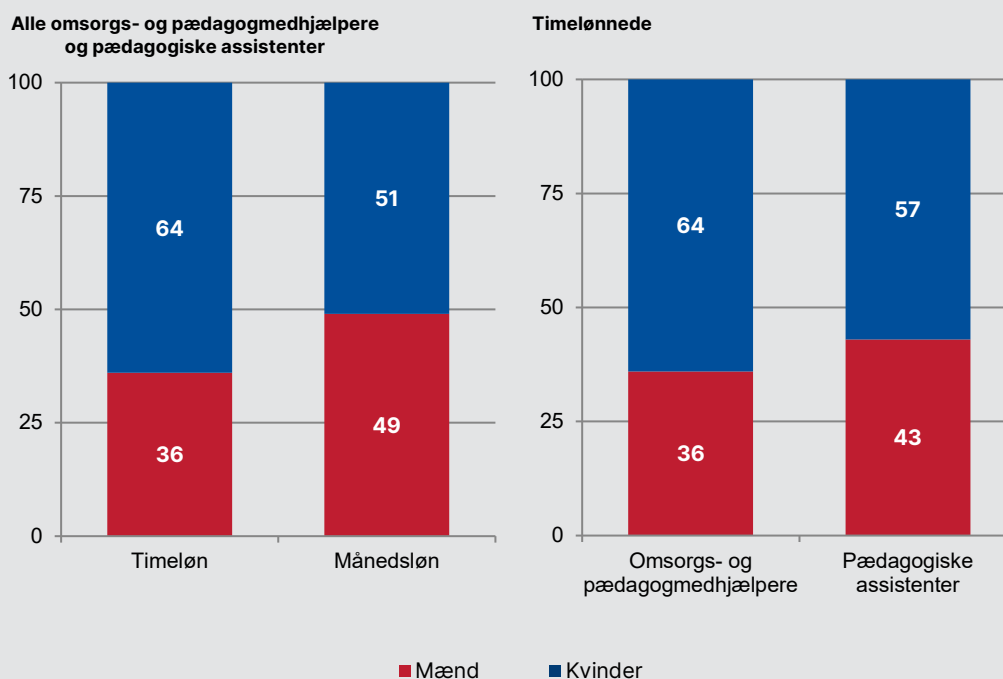


## 2.2.1 Flest kvindelige timelønnede

Kvinder udgør størstedelen af omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Blandt de timelønnede er 64 % kvinder, mens dette gælder for 51 % af de månedslønnede, se Figur 2.4. 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 pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. Andelen af kvinder er lavere blandt de timelønnede pædagogiske assistenter end de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, idet 57 % er kvinder. Kønsfordelingen er stort set uændret fra 2019 til 2022 og er ikke vist her.

**Figur 2.4 Kønsfordeling blandt omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter**

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



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

## 2.2.2 Høj andel unge blandt de timelønsansatte

Tabel 2.1 viser aldersfordelingen for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fordelt på timelønnede og månedslønnede. Her ses det, at de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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 19 % af de timelønnede.

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

	Timeløn	Månedsløn
17-20 år	7	2
21-24 år	27	12
25-29 år	24	13
30-39 år	13	18
40-49 år	11	19
50-59 år	12	23
60+ år	7	12
Total	100	100
Antal observationer	976	2.250

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

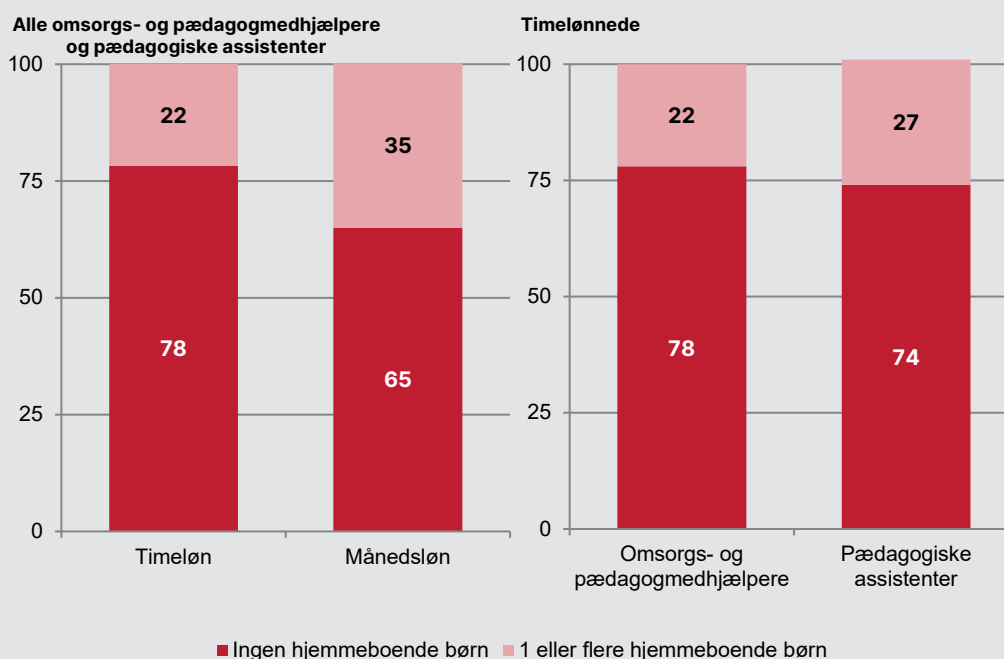
Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

## 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. 78 % af de timelønnede har ingen hjemmeboende børn, mens dette gælder for 65 % 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 for timelønnede og månedslønnede samt for timelønnede opdelt på hhv. omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i regionerne, 2022. Procent.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

#### 2.2.4 Civilstatus: De fleste på timeløn er ugifte

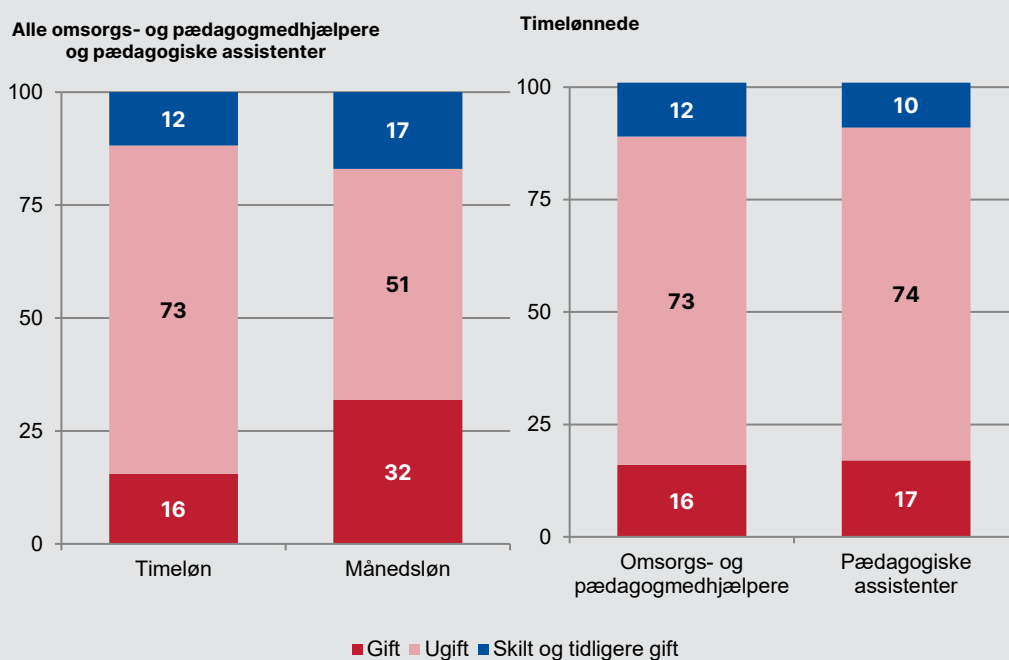
I Figur 2.6 ses civilstatus for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter fordelt på aflønningsform. De timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er i lavere grad gift eller tidligere gift sammenlignet med de månedslønnede. Blandt de timelønnede er 73 % hverken gift eller har tidligere været gift, hvilket gør sig gældende for 51 % af de månedslønnede.

Vi har ligeledes undersøgt, om omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter selv er hjemmeboende. I maj 2022 boede 11 % af timelønnede hjemme hos deres forældre, mens 4 % af de månedslønnede boede hjemme.

Generelt set er 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 regionerne, 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 regionerne er kvinder (64 %), hvorimod de månedslønnede er ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder.

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. Knap 80 % af gruppen har ingen hjemmeboende børn, og 73 % er ugift. Samtidig er 11 % 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 regionerne, 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 Bilagstabel 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 viser fordelingen af højst fuldførte uddannelse for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. 60 % af de timelønnede har enten en grundskole eller en gymnasial uddannelse som højst 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, 19 mod 33 %. Omvendt er der flere timelønnede med en mellemlang videregående uddannelse eller bacheloruddannelse, 14 %, sammenlignet med de månedslønnede, 7 %. 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 41 % 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 46 %.

**Tabel 2.2 Fordeling af højest fuldførte uddannelse for omsorgs- og pædagogmedhjælpere opdelt på timelønnede og månedslønnede. 2022<sup>1</sup>. Procent.**

Uddannelsesniveau	Timeløn	Månedsløn
Grundskole	18	28
Gymnasial uddannelse	42	25
Erhvervsfaglig uddannelse	19	33
Kort videregående uddannelse	4	4
Mellemlang videregående uddannelse og bachelor	14	7
Lang videregående uddannelse	4	2
I alt	100	100
Antal observationer	968	2.220

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

Note: <sup>1</sup> 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, se Figur 2.7. Generelt er de timelønnede i væsentligt højere omfang i gang med en uddannelse end de månedslønnede.

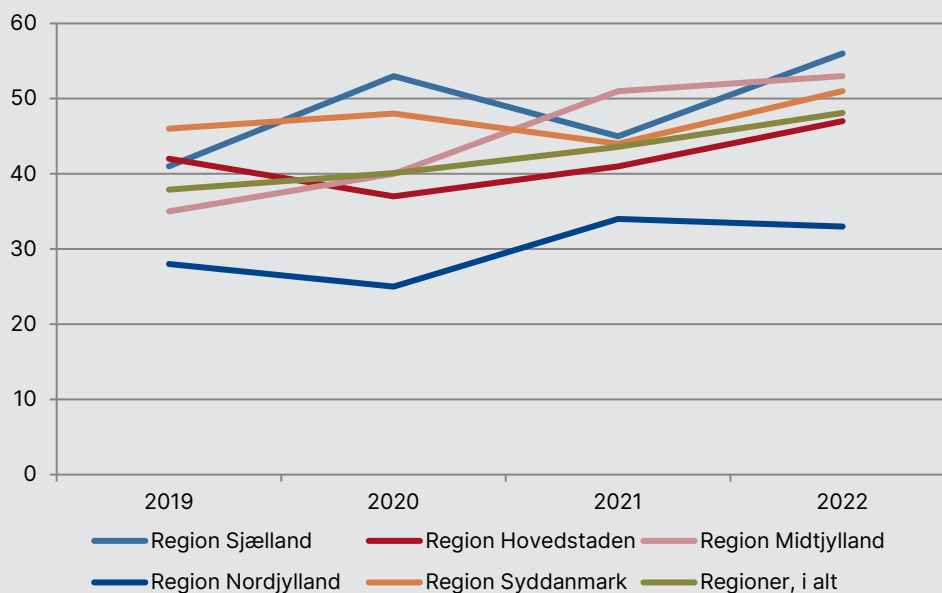
En del af forklaringen på dette er, at en stor andel af de månedslønnede (46 %) har en erhvervskompetencegivende uddannelse som højest fuldførte uddannelse. Da mange månedslønnede allerede har en erhvervskompetencegivende uddannelse og et fast månedslønnet job, kan dette være en årsag til, at de ikke 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 på tværs af alle fem regioner. Den største stigning sker i Region Midtjylland. Her er der sket en stigning fra 35 til 53 % timelønnede under uddannelse fra 2019-2022.

Der er generelt en lavere andel af de timelønnede i Region Nordjylland, der er under uddannelse, sammenlignet med de øvrige regioner. En forklaring på dette kan være, at der ikke er lige så mange relevante uddannelsesmuligheder i Region Nordjylland som i de øvrige regioner.

**Figur 2.7 Timelønnede, der er i gang med en uddannelse**

Andel timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er i gang med en uddannelse, opdelt på regioner. 2019-2022<sup>1</sup>. Procent.



Note: <sup>1</sup> 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 også i gang med en uddannelse, der er relevant for arbejdet som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent.

72 % 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 51 % i gang med en pædagogisk uddannelse, mens 22 % er i gang med en sundhedsfaglig.



Går man ned og kigger på de enkelte uddannelser, er 44 % i gang med at læse til pædagog, 13 % er i gang med at læse til sygeplejeske, og 7 % er i gang med uddannelsen som socialrådgiver.<sup>2,3</sup>

Omkring 2 % af alle omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er under uddannelse, er i gang med uddannelsen som pædagogisk assistent.<sup>4</sup>

**Tabel 2.3 Uddannelsesretning for omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, der er i gang med en mellemlang videregående eller bacheloruddannelse. 2022<sup>1</sup>. Procent.**

Uddannelsesretning, igangværende uddannelse	Procent
Pædagogisk, MVU	51
Sundhedsfaglig, MVU	22
Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil, MVU	9
Samfundsvidenskab	7
Andet	12
Total	100
Antal observationer	336

Note: <sup>1</sup> 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. De omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der er i gang med en uddannelse, uddanner sig i høj grad inden for områder, der er relevante for deres arbejde. Samtidig er der ca. en tredjedel af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har en uddannelse, der er højere end en gymnasial uddannelse.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Disse tal er ikke vist i tabeller eller figurer i rapporten.

<sup>4</sup> 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.

## 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.

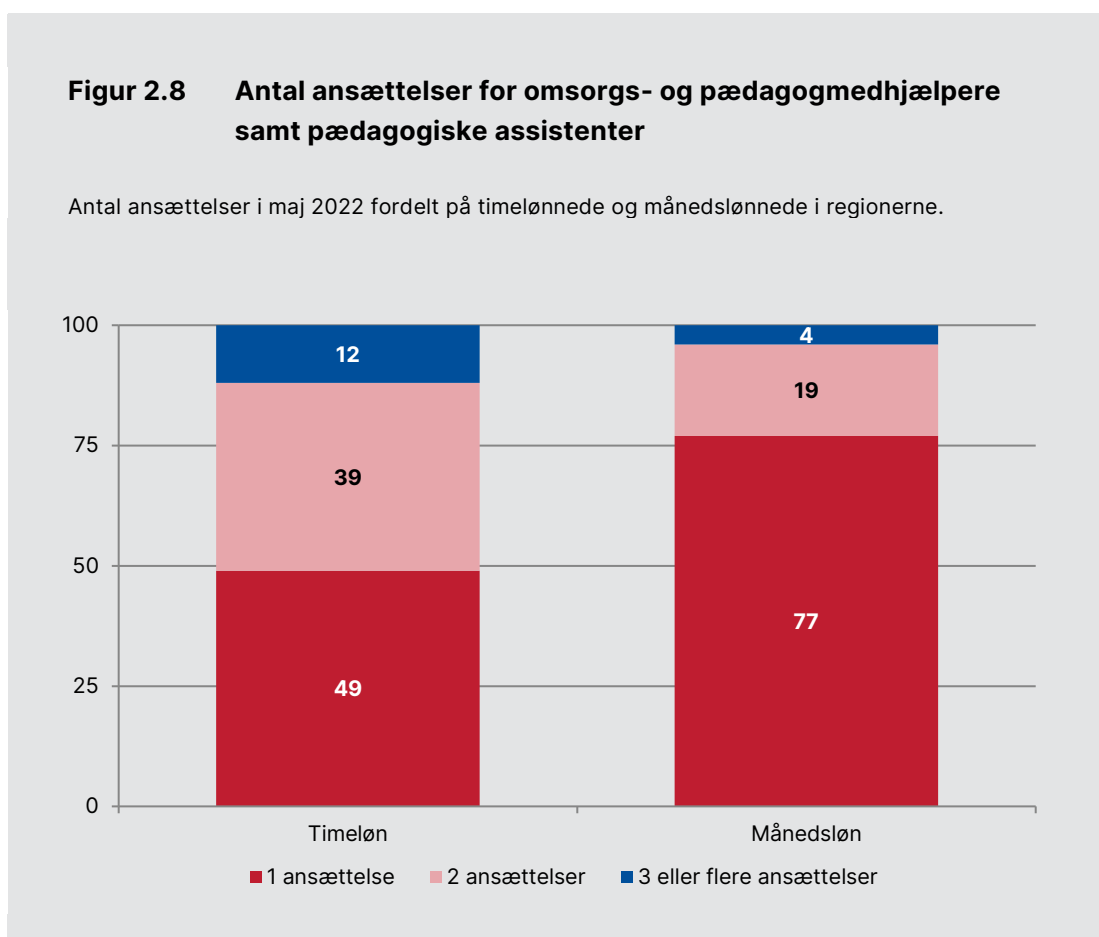
En timelønsansats ansættelse er formelt set afsluttet ved vagtens ophør. Det gør sig dog ikke gældende i de benyttede data fra KRL, hvor ansættelsesforhold er opgjort på månedsbasis. Hver person har et unikt medarbejdersnummer på et arbejdssted. En timelønsansats vagter samles i dette medarbejdersnummer, 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 regionerne har mere end én ansættelse i maj 2022. 49 % af de timelønnede har én ansættelse, 39 % har to ansættelser og 12 % har mere end to ansættelser, se Figur 2.8. Blandt de månedslønnede har 77 % én ansættelse i maj 2022, og 19 % 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 Bilagsfigur 1.3.



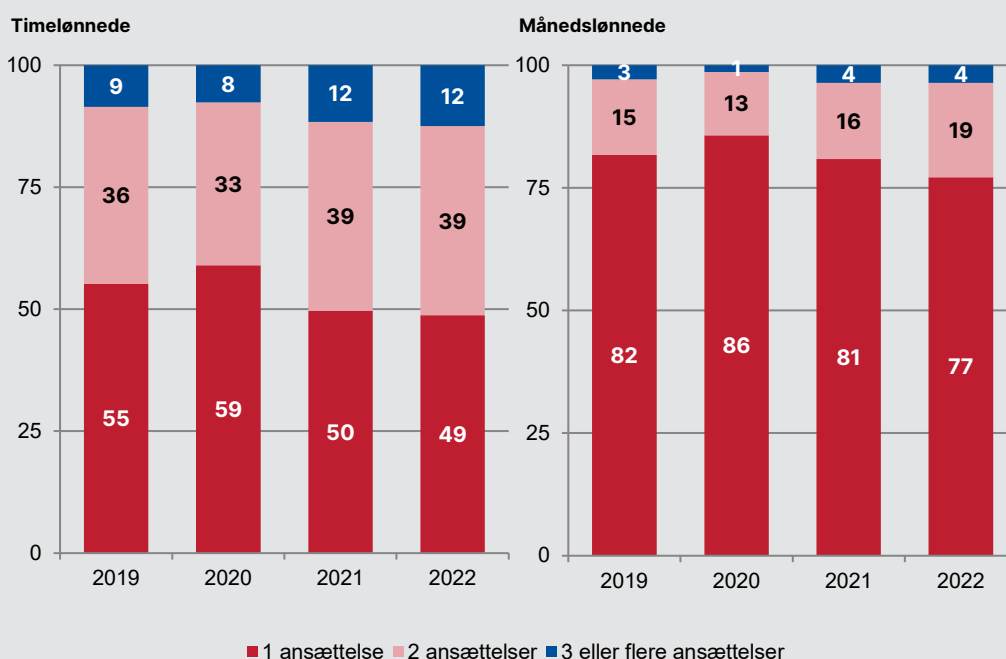
Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

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 én 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 2019-2022 for både for time- og månedslønnede i andelen, der kun har én ansættelse fra 2019 til 2020, som falder igen frem til 2022 til niveauet i 2019. Dette kan skyldes, at det var sværere at finde beskæftigelse i 2020 grundet coronarestriktioner. Institutionerne var formentlig 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- og 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 pædagogisk assistent. Dette er ikke vist grafisk.

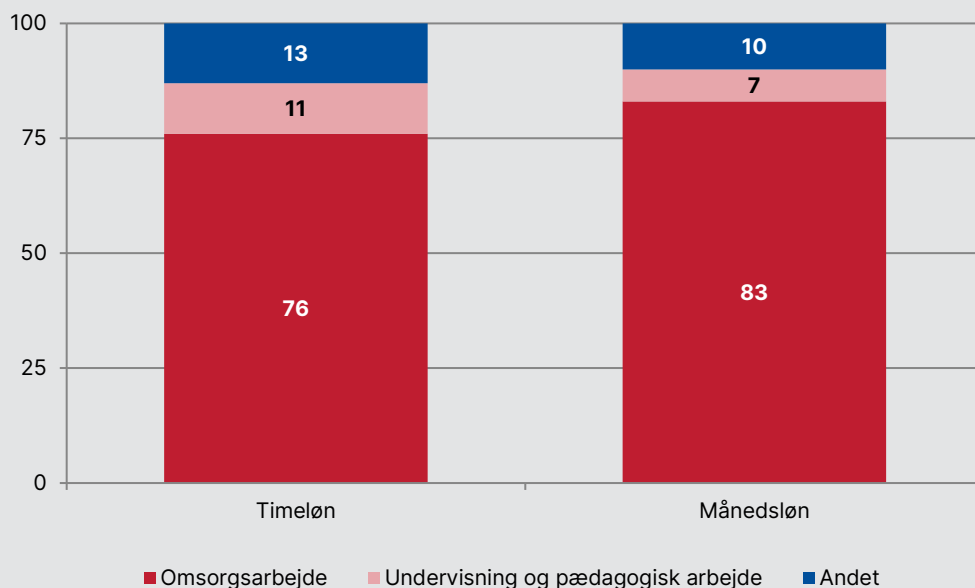
Figur 2.10 viser fordelingen af arbejdsfunktioner for alle ansættelser i maj 2022. Her ser vi, at 87 % af alle ansættelser er inden for netop omsorgsarbejde samt undervisning og pædagogisk arbejde for personer, der også er ansat som timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter. 13 % 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.

90 % af de månedslønnede arbejder inden for omsorgsarbejde samt undervisning og pædagogisk arbejde i alle ansættelser, hvilket er en lidt højere andel end de timelønnede. Dette kan hænge sammen med, at der er flere månedslønnede med kun én ansættelse, og dermed er der færre muligheder for at arbejde i andre arbejdsfunktioner end netop som omsorgs- og pædagogmedhjælper eller pædagogisk assistent.

**Figur 2.10 Arbejdsfunktion for omsorgs- pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter**

Arbejdsfunktion for samtlige ansættelser for personer, der også er ansat som omsorgs- og pædagogmedhjælpere 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 63 månedlige timer i maj 2022, hvilket ses af Tabel 2.4 **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.** Dette timetal indikerer også, at der er tale om studiejobs. For de timelønnede med mere end én ansættelse har i gennemsnit også 63 månedlige timer i maj 2022 pr. ansættelse. Det betyder, at en timelønnet med to ansættelser i gennemsnit vil arbejde mere end personer med én ansættelse.

De månedslønnedes gennemsnitlige månedlige timer er betydeligt højere. De månedslønnede, der har én ansættelse, har i gennemsnit 140 timer om måneden i maj 2022. Månedslønnede, der har mere end én ansættelse, har i gennemsnit 85 månedlige timer i hver af deres ansættelser.

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

**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	65	70	71	63
Flere ansættelser	66	65	60	63
<i>Månedslønnede</i>				
Én ansættelse	138	138	138	140
Flere ansættelser	83	90	83	85

Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

I Tabel 2.5 viser vi derfor 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.

49 % af timelønnede med én ansættelse har under 50 månedlige timer i 2022, mens dette gælder for 57 % 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 13 %, 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- og 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	21	14	19	18
20-49 timer	30	30	29	31
50-99 timer	25	29	24	27
100-159 timer	17	22	16	17
160,33 timer (fuldtid)	3	2	4	3
Mere end 160 timer	4	3	7	3
Antal observationer	473	396	377	406
<i>Timelønnede med mere end én ansættelse</i>				
0-19 timer	31	29	35	32
20-49 timer	24	27	24	25
50-99 timer	16	16	15	15
100-159 timer	13	13	11	13
160,33 timer (fuldtid)	13	12	11	13
Mere end 160 timer	4	4	3	3
Antal observationer	853	603	870	981

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.

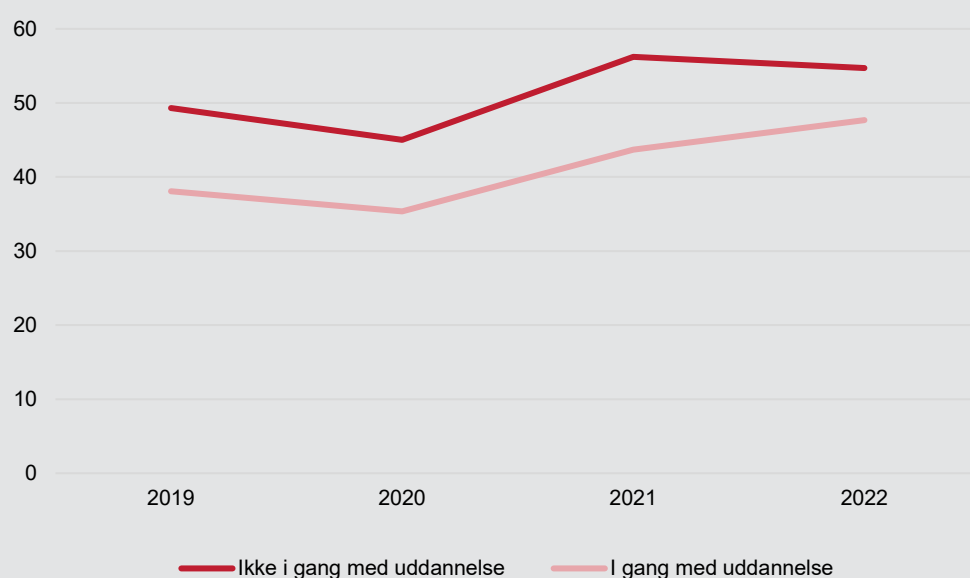
Der er generelt fra maj 2019 til 2022 en højere andel med flere ansættelser blandt dem, der ikke er i gang med en uddannelse. I 2022 har 55 % af dem, der ikke er i gang med en uddannelse, flere ansættelser mod 48 % for dem,



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- og 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. En stor del af disse øvrige ansættelser sker inden for lignende arbejdsfunktioner som deres arbejde 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 væsentlige forskelle i, hvor mange ansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter der er ansat på tværs af regioner. I 2022 er der ansat ca. 400 i Region Nordjylland og ca. 900 i Region Sjælland. Samtidig er Region Sjælland sammen med Region Hovedstaden de regioner, hvor den laveste andel af disse ansatte er timelønnede (27 %). Region Midtjylland har den højeste andel timelønnede med 39 %. 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 på området.

De timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter er generelt unge, ugifte og uden børn. Over halvdelen af målgruppen er under 30 år. 78 % har ingen hjemmeboende børn, og 73 % er ugift. Størstedelen af målgruppen (64 %) er kvinder.

60 % af de timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere har grundskolen eller en gymnasial uddannelse som deres højst fuldførte uddannelse. Der er dermed 40 %, der har en uddannelse højere end en gymnasial uddannelse, som arbejder som omsorgs- og pædagogmedhjælper, selvom dette job henvender sig til ufaglærte. Det samme billede gør sig gældende for de månedslønnede. De pædagogiske assistenter har en uddannelse som netop pædagogisk assistent.

Omkring 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 relevant uddannelse 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 pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.

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 63 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 fire institutioner

Denne del af rapporten omfatter en kvalitativ analyse af cases på fire socialpædagogiske institutioner i regioner, der anvender timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Der er foretaget interviews på to institutioner i hver af to regioner. Derudover er der i hver af de to regioner 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 de fire institutioner er der foretaget semi-strukturerede enkeltinterviews med forskellige medarbejdere. Derudover er der foretaget interviews med én central person i hver af de to regioner. I alt er der gennemført 18 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 region 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 regionerne. Dette har derfor også styret analysen. I næste afsnit følger først en præsentation af de fire institutioner, hvorefter der følger en præsentation af de time-

lønsansatte, 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 af brugen af timelønsansatte på regionale socialpædagogiske institutioner. Det betyder, at der kan være årsager og begrundelser, som ikke er repræsenteret i nærværende analyse. Vi kan heller ikke udtale os om omfanget af de forskellige årsager og begrundelser, men blot at disse er tilstede blandt de interviewede personer på de udvalgte institutioner og i de to regioner.

### 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. Tre af institutionerne er vokseninstitutioner, og en af institutionerne er en børn og unge-institution. Tabel 3.1 viser et overblik over de fire institutioner i regionerne, som indgår i projektet som cases.

**Tabel 3.1** Oversigt over de fire institutioner

	Institution 1	Institution 2	Institution 3	Institution 4
Region	1	2	1	2
Specialområde	Voksne med erhvervet hjerne-skade	Voksne domfældte med særlige behov	Voksne på autismespektrummet	Børn og unge på autismespektrummet
Antal ansatte	130	30	150	50

Fælles for de fire 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 plejebenhov hele døgnet. Derudover er alle institutioner styret af et aktivitetsbudget. Dette betyder, at kommunerne i regionerne køber pladser til borgere på de enkelte institutioner. Institutionernes økonomi er derfor styret af borgernes plejebenhov, som bestemmer, hvilken budgettakst de indskrives

på, samt antallet af aktuelle borgere på institutionerne. Trækker en kommune borgeren 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, som de timelønsansatte varetager på de pågældende institutioner. Beskrivelsen er baseret på interviewene med ledere og medarbejdere på de fire 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 møder 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 fire besøgte institutioner blev det tydeligt, at den regionale og institutionelle kontekst er afgørende for, hvordan ansættelsesforholdet udfolder sig i praksis. Selvom de timelønsansatte ikke har ret til en ansættelseskontrakt, får de timelønsansatte typisk udleveret et 'tilkaldevikarbrev', når de tilknyttes institutionen. Tilkaldevikarbrevet kan indeholde information om timelønsansattes rettigheder, 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. Selvom det fremgår af overenskomsten for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, at timelønsansatte skal overgå til månedsløn efter 1 måneds beskæftigelse (se også afsnit 1.2.3.), er dette sjældent tilfældet på institutionerne. 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 institution 3 nævner den interviewede afdelingsleder, at nogle af tilkaldevikarerne er kontraktansat på et lavt antal timer om måneden, eksempelvis 2 eller 10 timer. I disse tilfælde er tilkaldevikarerne månedslønnede ud fra det faste antal timer, de er ansat på. Det fremgår af interviewet med afdelingslederen på institution 3, at tilkaldevikarer, som er ansat på 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 timetal (fx 30 timer om ugen) i en begrænset periode, hvor de også 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 også af interviews med afdelingslederne på alle fire institutioner, at institutionerne planlægger med de timelønsansatte. Dette foregår på forskellig vis, fx via en digital platform eller via SMS, hvor den pågældende afdelingsleder eller arbejdsplanlægger tilbyder de timelønnede vagter med op til flere ugers varsel.

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

## Boks 3.2 Tilkaldevikarernes ansættelsesforhold

**På de fire 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 2 eller 10 timer. 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.

De 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 tre af institutionerne (1, 3 og 4) 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 regionen. På institution 3 fortæller afdelingslederen, at de har flere timelønsansatte, 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 fire institutioner 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 flere steder, 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. De timelønsansatte står på alle institutionerne også for flere praktiske opgaver på institutionerne end det faste personale, såsom rengørings- og oprydningsopgaver.

På alle institutionerne fortæller afdelingslederne og det faste personale, at de timelønsansattes opgaver og roller desuden afhænger af, hvor længe de har været tilknyttet den pågældende institution. Eksempelvis fortæller den interviewede tillidsrepræsentant på institution 2, at de timelønsansatte i starten mest udfører praktiske ting 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 institutioner 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 timelønsansatte typisk ikke bruges til de mest komplekse borgere. Tillidsrepræsentanten på institution 3 fortæller dog, at de timelønsansatte i nogle tilfælde godt kan arbejde med de mere komplekse borgere, hvis de har arbejdet på institutionen længe.

## 3.3 Årsager

På tværs af de fire institutioner fremhæver interviewpersonerne fem centrale årsager til brugen af timelønsansatte. Disse er:

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

### 3.3.1 Behovet for fleksibilitet

Det er gennemgående på alle fire institutioner, at de interviewede afdelingsledere og faste personale oplever, at de har brug for fleksibel arbejdskraft som følge af 1) almindeligt fravær blandt det faste personale og 2) økonomistyring af institutionerne i relation til borgerudsvinget.

#### 3.3.1.1 Fravær

De interviewede centrale personer i de to regioner fortæller, at de ser på brugen af timelønsansatte som noget, der relaterer sig til ringe arbejdstidsplanlægning. Med andre ord mener de, at man ved at forbedre arbejdstidsplanlægningen kan reducere brugen af timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner. Dette fremgår i citatet nedenfor:

*Det er ikke nemt for dem [afdelingslederne] at planlægge. Jeg tror også, at ikke alle afdelingsledere er lige gode til at lave arbejdstidsplanlægning. Man kan finde løsninger, hvis man vender tingene rundt. (Central person i region)*

Den centrale person fortæller, at de oplever at kunne finde løsninger på brugen af timelønsansatte ved at "vende tingene rundt" i arbejdsplanlægningen. I den forbindelse fortæller han, at de aktivt i regionerne i deres arbejde med at reducere behovet for timelønsansatte har været ude og arbejde med de enkelte afdelingsledere og deres arbejdstidsplanlægning. Den centrale person fortæller, at de oplever at kunne finde løsninger sammen med arbejdstidsplanlæggerne på institutionerne, hvis man understøtter dem i omorganiseringen af arbejdstiden.

Ringt arbejdstidsplanlægning fremgår dog ikke som en årsag til brugen af de timelønsansatte blandt de interviewede afdelingsledere og de faste medarbejdere på de fire institutioner. Derimod fortæller de, at der altid vil være uundgåeligt behov for fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen, ligegyldigt hvor god man er til at planlægge.

Personalet på institutionerne kan være fraværende pga. kurser, sygdom (akut eller langtidssygemeldinger), ferie, afspadsering og personalemøder. Disse fraværsårsager er, ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på alle institutionerne, almindelige fraværsårsager, som altid vil være til stede. På institutionerne kan medarbejdere se deres faste vagter mellem 4-12 uger frem i en såkaldt 'rulleplan'. I rulleplanen vil der ofte være ledige vagter pga. fravær blandt det faste personale, og disse ledige vagter forsøger vagtplanlæggerne at besætte med timelønsansatte. Vagtplanlæggeren fra institution 3 skelner i denne sammenhæng mellem rulleplanen og vagtplanen. Rulleplanen indebærer det faste personales regelmæssige vagter, og vagtplanen indebærer den ugentlige plan for arbejdstid, der løbende opdateres, når der opstår fravær blandt personalet. Her fortæller hun, at de timelønsansatte er en del af vagtplanen, men ikke en del af rulleplanen.

De interviewede afdelingsledere på alle institutionerne fortæller, at det almindelige fravær ikke ville kunne dækkes af det faste personale. Dette skyldes på den ene side, at de ville få for mange timer, så der ville skulle betales overarbejdstillæg. På den anden side ville det faste personale blive overbelastet pga. arbejdsformen, der ifølge de interviewede faste medarbejdere og afdelingsledere er både fysisk og psykisk nedslidende. Alle institutioner er desuden døgninstitutioner med faste beboere, og på institution 1 og 2 kobles dette også til nødvendigheden af fleksibilitet i arbejdstidsplanlægningen. Tillidsrepræsentanten fra institution 2 fortæller, at man "ikke kan lukke boksen", da deres borgere har brug for pleje 24 timer i døgnnet hele året rundt. Samtidig har personalet brug for ferie og afspadsering, hvorfor de timelønsansatte bidrager til at dække ind, når personalet er fraværende af disse årsager.

### **3.3.1.2 Økonomi**

Behovet for fleksibilitet kobles i interviewene også til økonomistyringen af institutionerne i relation til borgerudsvinget. På alle institutionerne er deres budget afhængigt af de enkelte borgeres kompleksitet og plejebehov, som bestemmer, hvor mange penge institutionen får. Der er altså en budgetmæssig usikkerhed i udsvinget i borgergruppen, som ifølge interviewpersonerne udgør et behov for fleksibel arbejdskraft. Den interviewede afdelingsleder fra institution 2 uddyber:

*Hvis vi udskriver en borger med stor tyngde, så skal vi til at lave kapacitetstilpasning. Og det er en træls, ubehagelig og langvarig proces, hvor vi skal afskedige medarbejdere. Den anden del er, når vi får en ny borger ind. De kommer ind med ret kort varsel, fx med 1 måned. Og det kan godt være, at den borger har brug for, at vi ansætter fire nye medarbejdere. Og det stillingsopslag skal være oppe i minimum 14 dage. Og får vi så kvalificerede ansøgninger, eller er vi*

*nødt til at lave genopslag? Og der kan nemt gå 2-3 måneder, hvor vi er nødt til at dække disse pladser med timelønnede. (Afdelingsleder – Institution 2)*

Som afdelingslederen fortæller, ligger der en usikkerhed i, at en borger kan forlade en institution med kort varsel og på den måde tage en del af institutionens budget med sig med kort varsel. Det betyder for flere af afdelingslederne på tværs af institutionerne, at det kan være svært at bruge hele institutionens budget på at fastansætte. Dette skyldes, at man i de tilfælde ville risikere at skulle afskedige faste medarbejdere, hvis en borger forlader institutionen. I forbindelse med budgettering og borgertakst fortæller afdelingslederen ovenfor også, at borgerne kan komme ind på institutionen med kort varsel, hvorfor der også hurtigt kan opstå en situation, hvor man har behov for ekstra personale. Som afdelingslederen fortæller, kan rekrutteringsprocessen trække ud, hvorfor de timelønsansatte dækker ind i disse perioder. Dette bekræftes også af afdelingslederne fra institution 3 og 4, som fortæller, at de bruger timelønsansatte til at dække arbejdsbehovet, når de har vakante stillinger. Ligeledes anerkender en af de interviewede centrale personer i regionerne, at aktivitetsstyringen af institutionerne er med til at drive behovet for timelønsansættelser.

I begge regioner arbejder de, ifølge de interviewede centrale personer i de to regioner, på at få flere på fuld tid på de socialpædagogiske institutioner. Ifølge dem vil dette mindske behovet for at bruge timelønsansatte. Blandt de interviewede medarbejdere og afdelingsledere fremgår dette dog ikke som en mulighed i forhold til at reducere behovet for timelønsansatte. Flere ting ligger til grund for dette.

For det første fortæller flere af de interviewede afdelingslederne og faste medarbejdere som nævnt, at arbejdet på de socialpædagogiske institutioner er fysisk og psykisk nedslidende. Derfor er der mange, der ikke ønsker at arbejde mere end 30-32 timer om ugen. I denne forbindelse fortæller afdelingslederen fra institution 2, at de er udfordrede af regionens fuldtidsstrategi, som indebærer, at institutionerne som udgangspunkt er pålagt at skulle ansætte folk i fuldtidsstillinger. Ifølge afdelingslederen på institution 2 vil flere ansøgere gerne ansættes på deltid, og vedkommende oplever det derfor som en udfordring i forbindelse med rekruttering, at de kun må lave stillingsopslag på fuldtidsstillinger.

For det andet fortæller afdelingslederen fra institution 4, at de har mange fuldtidsansatte. Alligevel oplever institutionen stadig et højt forbrug af timelønsansatte, fordi disse dækker ind, når det faste personale er fraværende af forskellige årsager. Ud over sygdom og ferie vil der være personalemøder, kurser og sociale arrangementer, som de timelønsansatte ville skulle dække, når alt det faste personale deltager i disse ting.

### 3.3.2 Rekrutteringsudfordringer

De interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på institution 1 og 3 fortæller, at brugen af timelønsansatte er tæt knyttet til rekrutteringsudfordringerne på området. De oplever, at det kan være svært at rekruttere medarbejdere, hvorfor de er nødt til at dække ind med timelønsansatte, mens der er vakante stillinger. På alle fire institutioner indgår de timelønsansatte i den kortsigtede planlægning, når der er uforudset eller akutoptstået fravær, som fx sygdom, og i den mere langsigtede vagtplanlægning. Derfor kender de timelønsansatte ofte også deres vagter flere måneder frem. På institution 1 og 3 kobler de interviewede afdelingsledere og faste personale dog også nødvendigheden af at planlægge med de timelønsansatte til rekrutteringsudfordringer. Dette fremstår i citatet nedenfor:

*Vi mangler personale, og vi planlægger med vikarer. Vi har kæmpe rekrutteringsvanskeligheder (...). Dem vi har, som er timelønsansatte, de er her egentlig rigtig meget om aftenen, for der har vi oplevet, at vi mangler fast personale. Kl. 15-23 der har vi rigtig mange timelønsansatte. (Tillidsrepræsentant – Institution 1)*

På institution 1 fremgår det altså, at de mangler fast personale til at dække almindelige aftenvagter, hvorfor de anvender timelønsansatte. Afdelingslederne og de faste medarbejdere på både institution 1 og 3 fortæller også, at de gerne vil have flere faste medarbejdere netop af denne grund, men som afdelingslederen fra institution 1 udtrykker det, vil de "helst have faste medarbejdere, men de vil heller ikke køre underbemandet". Rekrutteringsudfordringerne er årsag til brugen af timelønsansættelser, og det anerkendes også af de interviewede centrale personer i regionerne.

Sidst fortæller de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på alle institutioner, at de timelønsansatte kan være en gateway til nye medarbejdere og dermed en hjælp i forbindelse med rekrutteringsudfordringerne. Afdelingslederen fra institution 3 fortæller her, at de timelønsansatte er "en del af deres fødekæde" til at få nye medarbejdere, fordi de timelønsansatte, der er studerende, fortæller om institutionen til andre studerende inden for området. Yderligere bruger flere af de timelønsansatte, der er studerende, jobbet til at få praktisk erfaring som supplement til deres studie. I nogle tilfælde oplever institutionerne, at de timelønsansatte får fast job på stedet, efter at de er blevet færdiguddannede.

### 3.3.3 Aflastning af det faste personale

På 3 ud af 4 af institutionerne (2, 3 og 4) bliver det nævnt, at de timelønsansatte også bruges til at aflaste det faste personale fra at blive overbelastet. På de socialpædagogiske institutioner er man, ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere, nødt til at have et sikkerhedsnet, der dækker ind, når de selv er fraværende. Dette hænger, som tidligere beskrevet, også sammen med, at alle institutionerne er døgninstitutioner, hvor borgerne har behov for personaledekning døgnet rundt i alle ugens dage.

Dette behov for personaledekning betyder også, at de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på alle institutionerne fortæller, at de har minimumsnormeringer for, hvor meget personale, der skal være på arbejde på de forskellige vagtlag. Minimumsnormeringerne gør, at personalet på institutionerne finder det nødvendigt at få dækket deres vagter af timelønsansatte, hvis de skal kunne holde fri med god samvittighed. Afdelingslederen fra institution 3 beskriver, at uden timelønsansatte ville det være "utryghed, der ville komme til at præge arbejdsmiljøet". Hun uddyber:

*Hvis ikke vi havde dem [de timelønsansatte], så ville vi lave et dårligt arbejdsmiljø for vores faste medarbejdere. Det er dem, der giver muligheder for at være fleksible. Vi er nødt til at kunne give mulighed for at kunne give fri en søndag, ellers mister vi det gode arbejdsmiljø. Og hvis vi ikke har de faglige medarbejdere, så bliver det dårligere. Det går hånd i hånd. (Afdelingsleder – institution 3)*

I tråd med ovenstående fortæller de interviewede afdelingsledere på institution 2, 3 og 4, at de godt kan trække på det faste personale til en vis grad, når der er mangel, men at de overbelastes, hvis de skal tage mange ekstra vagter. Derudover nævnes det også på flere forskellige institutioner, at dette er specielt vigtigt på socialområdet. Afdelingslederen fra institution 3 beskriver dette som, at man bliver udtrættet, fordi "man har omsorgsogenet i brug konstant". Ligeledes fortæller tillidsrepræsentanten fra institution 2 i citatet nedenfor, hvordan arbejdet stiller "høje følelsesmæssige krav", og at de faste medarbejdere derfor har brug for at kunne holde fri:

*Hvis vi skal gå ind og dække ved sygdom og fravær, vil vi få rigtig mange timer. Når vi har fri, har vi brug for frihed. Det er et arbejde med høje følelsesmæssige krav, så man har virkelig brug for fridage. (...) Det er jo hårdt arbejde. Selvom man skal være to til at lifte borgerne, så er de kun én. Der er ikke mennesker til det. Man bliver jo slidt, og man kan ikke holde til det. Her på stedet er det også hårdt psykisk, så der skal noget til, før man tager ekstravagter. Vi arbejder også hver anden weekend. (Tillidsrepræsentant – institution 2)*

I tråd med at arbejdet på institutionerne stiller høje følelsesmæssige krav til medarbejderne, fortæller de interviewede afdelingsledere fra institution 1, 2, og 3 også, at sygefraværet på det socialpædagogiske område er højere end på andre områder, og at dette yderligere forstærker behovet for timelønsansatte. Oplevelsen af det høje sygefravær på socialområdet betyder for de tre afdelingsledere også, at langtidssygemeldinger er en risiko, som de oplever at skulle forholde sig til. I denne forbindelse fortæller afdelingslederen fra institution 3, at dette også er en af grundene til, at de er tilbageholdende med at fastansætte for alle de lønkroner, de har til rådighed. Dette skyldes, at de kan opleve langtidssygemeldinger, som de er usikre på varigheden af, hvorfor de ikke ønsker at fastansætte nye medarbejdere i disse tilfælde.

### 3.3.4 Den mest optimale vikarløsning

Ifølge de interviewede afdelingsledere på de fire institutioner er alternativerne til timelønsansættelser værre. Dette drejer sig på den ene side om at trække på det faste personale, som udtrættes, hvis de tager for mange vagter (se også tidligere afsnit). På den anden side er eksterne vikarer, altså vikarer fra private vikarbureauer, ikke en fordelagtig løsning og bruges kun meget sjældent på tværs af de fire institutioner. For det første fortæller de interviewede afdelingsledere på institution 1, 2 og 4, at eksterne vikarer er en for dyr vikarløsning. For det andet fortæller de interviewede afdelingsledere og faste personale på alle fire institutioner, at eksterne vikarer ikke er optimalt, fordi de ikke kan opbygge en relation til borgerne. Dette understøttes også af den ene af de interviewede centrale personer i regionerne, som understreger, at timelønnede er at foretrække frem for eksterne vikarer, fordi de er på institutionerne i en længere periode.

Generelt er relationen til borgerne noget, der fylder meget på tværs af institutionerne, og det bliver hyppigt nævnt, at det er helt essentielt, at de enkelte borgere er trygge ved personalet, for at de kan arbejde med dem. I nedenstående citat fortæller vagtplanlæggeren fra institution 4, hvorfor eksterne vikarer er en dårlig løsning:

*Vi kan som regel dække vagter ind med timelønsansatte, ellers må vi kalde faste ind. Vi har lige haft en periode med eksterne vikarer i nattevagter sidste sommer, hvilket overhovedet ikke var optimalt, fordi de ikke kender vores unge mennesker. For vores unge mennesker er det relation og tryghed, der gør, at vi kan arbejde med dem. De sover for det meste om natten. Men vi bruger ikke [eksternt] vikarbureau i hverdagene. (Vagtplanlægger – institution 4)*

De eksterne vikarer er ikke optimale, for de kan ikke opbygge en relation til borgerne. Dette skyldes, at det er sværere for institutionerne at bruge de

samme vikarer, hvis vikarerne kommer fra et eksternt bureau. I modsætning til eksterne vikarer har institutionerne mulighed for at oplære de timelønsansatte og sikre, at de over tid danner en relation til beboerne. Dette gør også de timelønsansatte til en oplagt løsning for institutionerne, fordi de typisk kommer kontinuerligt på de enkelte institutioner. Ligeledes fortæller de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere på alle institutioner, at de gør et stort stykke arbejde for både at fastholde de timelønsansatte, at oplære dem grundigt i arbejdspladsens rutiner og at skabe en relation mellem dem og deres borgere. Når de timelønsansatte bliver ansat, er der på alle institutioner et introduktionsprogram. Det består typisk af 3-5 "følvagter", hvor den timelønsansatte går med de faste medarbejdere og bliver oplært via sidemandsoplæring. I nedstående citat fortæller arbejdsmiljørepræsentanten på institution 4, om vigtigheden af en grundig oplæring af de timelønsansatte:

*Vi behandler dem på lige fod med os selv. Vi tænker ikke, at de "bare er vikarer". De timelønsansatte er værdifulde for os. Vores holdning er, at de indgår som en fast del – vi lærer dem op med sidemandsoplæring. Vigtigt for os med gode kolleger. Vi regner meget med dem. Det er nogle sårbare børn, vi har, så det er nødvendigt, at de er dygtige, og at de bliver kørt godt ind. (Arbejdsmiljørepræsentant – institution 4)*

Ud over følvagterne og sidemandsoplæringen har alle institutionerne også både obligatoriske og frivillige kurser, som de timelønsansatte skal eller kan gennemføre. De interviewede timelønsansatte oplever på tværs af alle institutionerne, at oplæringsprocessen klæder dem på til at varetage arbejdet, og de oplever, at der er gode muligheder for sparing hos det faste personale, såfremt der er brug for det.

Sidst skal det nævnes, at én af regionerne har deres eget interne vikarbureau. Dog fortæller den interviewede afdelingsleder fra institution 1, at vikarerne fra det interne vikarbureau også er et dårligere alternativ til timelønsansatte. Dette skyldes, at de er dyrere, og at de kvalifikationsmæssigt er dårligere, fordi de ikke er lært op til deres borgere specifikt. Hun fortæller, at det dog stadig er et bedre alternativ, både økonomisk og kvalitetsmæssigt, end eksterne vikarer. Dette skyldes, at vikarer fra det interne vikarbureau er billigere, og har mulighed for at komme mere kontinuerligt, end de eksterne vikarer.

### **3.3.5 De timelønsansattes egne ønsker om fleksibilitet i arbejdet**

Der er uklarhed i interviewene om, hvorvidt de timelønsansatte selv ønsker en fastansættelse. På den ene side fortæller de interviewede afdelingsledere på alle institutionerne, at de timelønsansatte ikke ønsker at blive ansat på faste timer. Det udgør således en årsag for de interviewede afdelingsledere til, at de



er ansat som timelønsansatte. På den anden side forholder de interviewede timelønsansatte fra institution 1, 2 og 3 sig positivt over for at indgå på faste timer frem for ikke at være garanteret et bestemt antal timer.

Blandt de interviewede afdelingsledere på alle institutioner er der en klar enighed om, at de timelønsansatte generelt ikke ønsker at være ansat på faste timer. Afdelingslederne på alle institutioner fortæller, at de timelønsansatte selv ønsker at have frihed til at kunne tilrettelægge deres arbejdstid. Dette illustreres eksempelvis af afdelingsleder fra institution 4 i citatet nedenfor:

*Faktisk vil de studerende ikke ansættes på faste timer. På et tidspunkt havde jeg behov for, at en timelønnet tog hver anden weekend. Men det ville de ikke, fordi så er de forpligtet og skal søge om fri. De vil være frie. (Afdelingsleder – institution 4)*

At der ligger en værdi i selv at kunne planlægge deres arbejde er desuden noget, der går igen hos flere af de interviewede timelønsansatte (institution 2, 3 og 4). Her nævnes det blandt andet af de interviewede timelønsansatte fra institution 3 og 4, at denne fleksibilitet passer godt med ønsket om at kunne planlægge deres arbejde i overensstemmelse med deres studie.

Tre af de interviewede timelønsansatte forholder sig dog i højere grad positivt over for en ansættelse på faste timer, end afdelingslederne fortæller, at de timelønsansatte generelt gør. Den interviewede timelønsansatte fra institution 1, som tidligere har været ansat i et fast vikariat på 30 timer, ærgrer sig over, at hun ikke får lige så mange faste timer længere, efter at hun igen er på timeløn. Den interviewede timelønsansatte fra institution 2 fortæller, at hun netop har sagt ja til en fastansættelse, som hun er blevet tilbudt. Sidst fortæller den interviewede timelønsansatte fra institution 4, at han godt kunne forestille sig at blive ansat på faste timer, men at det skulle være på betingelsen af, at der var fleksibilitet i hans arbejdstid i de perioder, hvor hans studie kræver mere tid.

### **3.4 Konsekvenser**

Dette afsnit omhandler konsekvenser ved brugen af timelønsansatte på det specialiserede område. Det fremgår af interviewene på tværs af analysens fire institutioner, at der primært er tre konsekvenser ved brugen af timelønsansatte: 1) de timelønsansatte kommer med "et frisk pust" for borgerne, arbejdspladsen og det faste personale, 2) timelønsansatte kan være årsagen til sårbare situationer for borgerne og de timelønsansatte selv og 3) at beskæftigelsen som timelønsansat ikke er holdbar, hvis den er en permanent hovedbeskæftigelse.

Det skal understreges, at de interviewede afdelingsledere og de faste medarbejdere på alle fire institutioner er overvejende positive over for brugen af timelønsansatte. Som det fremgår af tidligere afsnit, er der et grundlæggende behov for fleksibilitet på de socialpædagogiske institutioner, og her opleves timelønsansatte som den bedste løsning til at udfylde dette behov.

På tværs af interviewene på alle fire institutioner finder vi altså ikke mange eksempler på, at ansættelsen som ufaglært giver anledning til usikkerhed hos de timelønsansatte, hos afdelingslederne eller hos de faste medarbejdere. Den manglende faglighed fylder en smule, men overskygges i de fleste tilfælde af, at de timelønsansatte kompenserer med et positivt bidrag qua, at de er unge og ikke har en uddannelse inden for området (se afsnit 2.4.2).

Derudover fremgår det på tværs af interviewene blandt de interviewede afdelingsledere og de faste medarbejdere, at brugen af timelønsansatte har meget få negative konsekvenser for borgerne. Dette skyldes ifølge de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere, at man som institution netop har mulighed for at give de timelønnede en grundig oplæring og indføring hos de enkelte borgere, fordi de typisk er tilknyttet den samme institution over en længere periode (se også afsnit 2.4.1).

### **3.4.1 Det friske pust udefra**

Den første konsekvens, som opleves ved brugen af timelønsansatte, er ifølge de interviewede afdelingsledere, faste medarbejdere og timelønsansatte selv, at de bidrager med noget, som det faste personale ikke kan bidrage med. Generelt fortæller interviewpersonerne på tværs af de fire institutioner, at de timelønsansatte typisk er unge og ufaglærte. De er typisk studerende på et studie, der relaterer sig til det givne arbejdsområde, fx pædagoguddannelsen, social- og sundhedsassistentuddannelsen mv., eller unge, som holder sabbatår. På tværs af alle fire institutioner er der en gennemgående oplevelse blandt de interviewede afdelingsledere, faste medarbejdere og timelønsansatte selv af, at timelønsansatte bidrager med noget positivt, netop fordi de er unge, studerende og ikke har en uddannelse inden for området. Dette bidrag gælder både i forhold til arbejdspladsen og de faste medarbejdere og for borgerne på institutionerne.

De interviewede fastansatte på to af institutionerne (institution 1 og 3) italesætter begge de timelønsansatte som "et friskt pust udefra", idet de kommer udefra og kan sætte spørgsmålstejn ved de fastlagte rutiner på arbejdspladsen. Den interviewede arbejdsmiljørepræsentant fra institution 4 beskriver det som, at "de kan give nogle nye øjne på ting, som man har gjort i 100 år". Dette hænger også sammen med, at de timelønsansatte ofte er studerende, hvorfor de er med til at bringe ny viden fra uddannelsesinstitutionerne ind på institutionen. De

timelønsansattes bidrag er noget nyt for arbejdspladsen og det faste personale, hvilket fremgår af citatet herunder:

*De kommer med friske øjne. Det gør man også som nyansat. På mange arbejdspladser er det sådan, at man gør som man plejer, fordi det er sådan, det er. Men når der kommer studerende eller nye vikarer, så bliver der spurgt til mange ting. Hvorfor gør I sådan og sådan? Så kan det godt sætte nogle refleksioner og snakke i gang i personaletgruppen. Så de er et friskt pust udefra. (Fastansat – institution 3)*

De timelønsansattes rolle italesættes ikke kun som et friskt pust for det faste personale og arbejdspladsens rutiner. På tværs af alle fire institutioner fremgår det, at de også bidrager med noget positivt for borgerne. Dette handler blandt andet om, at borgerne får et frirum fra det pædagogiske udviklingsarbejde. Dette illustreres i citatet nedenfor:

*Ingen tvivl om, at borgerne profiterer af, at det ikke er pædagoger alle sammen - mange er født ind i institution, og de kan godt få for meget. De er ved at kaste op af pædagoger. Så det giver noget, at det er anden faglighed eller noget andet, der kan bringes i spil. (Tillidsrepræsentant – institution 2)*

Som den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2 fortæller, er borgerne på de socialpædagogiske institutioner i høj grad indsvøbt i et pædagogisk udviklingsarbejde, som hun mener, kan være udtrættende for dem. Det samme perspektiv går igen hos den interviewede timelønsansatte fra institution 3, som italesætter sin rolle over for borgerne på institutionen som at være "et frirum", "en pause" og "bare en ven" i modsætning til pædagoger, der er "belærte", og som primært fokuserer på udvikling, når de omgås borgerne. Dette fremgår af citatet nedenfor:

*(..) Jeg vil nok sige, at min rolle er en form for frirum. Der er ikke den samme dagsorden i forhold til udvikling, som der er med de fastansatte. Jeg har en forestilling om, at de ser det som en pause at komme ud og gå en tur eller komme ud og handle med mig. Jeg er ikke ansat med det samme ansvar som de fastansatte. Så min rolle kan være at give dem et frirum og være et ansigt, der ikke er "belært" eller "udviklende", men bare en ven. (Timelønsansat – institution 3)*

Et sidste aspekt er, at de timelønsansatte kan komme med nye aktivitetsmuligheder for borgerne, fordi de eksempelvis har kompetencer fra andre erhverv, fra deres fritid, eller fordi de er unge. På institution 2, 3, og 4 fortæller de interviewede afdelingsledere og faste medarbejdere, hvordan de timeløns-

ansatte bringer nye aktiviteter for borgerne ind i huset. Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 2 fortæller om en timelønsansat, som har en baggrund som tømrer, der kan bidrage til, at borgerne kan bygge fuglehuse. Derudover fortæller afdelingslederne fra institution 3 og 4 om eksempler, hvor de timelønsansatte har lært deres borgere at spille guitar eller at spille computerspil. Dette bliver desuden koblet til, at de timelønsansatte typisk er unge og studerende. I den forbindelse italesætter den fastansatte på institution 3 dette som, at de timelønsansatte og borgerne har et "fælles tredje", som jeg som 44-årig voksen ikke har". Dette afspejler specielt institution 3, som er en børn og unge-institution, hvor borgerne kan have brug for nogen, der aldersmæssigt er på bølgelængde med dem.

I interviewene med de centrale personer i regionerne lagde begge interviewpersoner vægt på, at man på de enkelte institutioner helst skulle have så stor en andel af faglært personale som muligt. Dette illustreres blandt andet i citatet nedenfor:

*Det er vigtigt, at der er faglærte – det er et højt specialiseret område. Nogle steder har de lave procenter [af faglært personale], og jeg synes, det er mærkeligt. Det giver en bedre opgaveløsning og mindsker konflikter og udfordringer, vi har med nogle borgere, hvis medarbejderne har samme tilgang. De ville have nemmere ved at løse opgaverne med flere faglærte. (Central person i region)*

Det er bemærkelsesværdigt, at den centrale person understreger, at det mindsker konflikter og udfordringer med borgerne, hvis medarbejderne ikke har samme tilgang. Dette er i delvis uoverensstemmelse med oplevelserne blandt interviewpersonerne på de fire institutioner. Selvom afdelingslederne og de faste medarbejdere på tværs af institutionerne påpeger vigtigheden af faglighed, understreger de i høj grad også, det er gavnligt, at de timelønsansatte kommer ind på institutionerne med en anden tilgang til borgerne og et andet blik på institutionernes rutiner.

Sidst skal det nævnes, at selvom de interviewede afdelingsledere og det faste personale ser det som en vigtig begrundelse for brugen af timelønsansatte, at de er unge og uuddannede inden for området, har de dog stadig nogle vigtige kriterier for ansættelse af de timelønnede.

På tværs af afdelingslederne og de faste medarbejdere på de fire institutioner bliver det fremhævet, at man ved ansættelse af de timelønnede leder efter bestemte "menneskelige" kvaliteter. Afdelingslederen fra institution 3 uddyber dette i nedenstående citat:

*Når vi sidder til samtalerne – for nogle år tilbage der så vi på faglige kompetencer. Man spurgte ind til, hvordan man ville løse forskellige*

*opgaver. Forskellige cases fx. I dag har vi meget mere fokus på at sige: "Hvad har du oplevet, at du lykkedes med? Hvad er det, at du kan bidrage med, som det menneske du er? Hvad er det for en personlighed, du har"? Og det er ikke for at underkende fagligheden, for den er vigtig, men den kan man lære. Hvis man har et menneskesyn, der passer, så vil man altid kunne lære fagligheden. (Afdelingsleder – Institution 3)*

I citatet fremstår det, at det er vigtigt for afdelingslederen, at man som timelønsansat har et menneskesyn, der passer til at kunne arbejde på det socialpædagogiske område. Dette underbygges også af tillidsrepræsentanten på institution 2, som fortæller, at det vigtigste er, at de timelønsansatte har en "naturlig empati, som man ikke kan sætte finger på eller forklare". Hun fortæller yderligere, at det er noget man hurtigt kan mærke, når de får nye timelønsansatte ind, og at "enten kan man arbejde med mennesker, eller også kan man ikke".

### **3.4.2 En risiko for sårbare situationer**

Den anden konsekvens ved brugen af timelønsansatte, som fremgår af interviewmaterialet, er, at brugen af timelønsansatte i nogle tilfælde kan skabe sårbare situationer for borgerne og for de timelønsansatte selv. Den interviewede tillidsrepræsentant fra institution 4 fortæller, at han oplever, at de timelønsansatte kan være udfordret af manglende faglighed. Dette bekræftes også af flere af de timelønsansatte selv. Den interviewede timelønsansatte fra institution 2 fortæller eksempelvis, at hun har oplevet situationer, hvor hun har kunnet mærke, at hun manglede pædagogisk viden i forhold til at omgås udadrettede borgere. Ligeledes fortæller den interviewede timelønsansatte fra institution 3, at han tror, han "kom til at overskride mange [af borgernes] grænser før han fik fodfæstet". Den interviewede fastansatte fra institution 3 fortæller i følgende citat, hvordan de timelønsansattes manglende faglighed kan give anledning til sårbare situationer:

*I sidste uge var jeg selv ikke til rådighed pga. en situation med en borger, og hvis jeg havde været på arbejde med en vikar, så havde jeg været på røven. De [timelønsansatte] er simpelthen ikke klædt på til at kunne håndtere en situation, hvor man er nødt til at skulle skærmes. I det tilfælde blev jeg sendt hjem for både min og borgernes skyld. Der duer det bare ikke, at det er en studerende eller en vikar, der er der, fordi de er ikke klædt på til at kunne klare resten af arbejdet. Så det er sårbart. (Fastansat – institution 3)*

Da de timelønsansatte ikke nødvendigvis har den pædagogiske viden til at håndtere situationer med udadreagerende borgere, risikerer det at blive sårbart. Som den interviewede fastansatte understreger, er de timelønnede "ikke klædt på til det", og hun fortæller ydermere, at de ikke kan klare resten af arbejdet, såfremt en medarbejder må sendes hjem. De interviewede timelønsansatte selv oplever også, i få tilfælde, at have stået i situationer, hvor de ikke har følt sig klædt på til at varetage de opgaver, de har stået med. 2 ud af 4 af de interviewede timelønsansatte (institution 1 og 4) fortæller, at de har stået i situationer, hvor de har oplevet utryghed, fordi de har fået for meget ansvar. Den interviewede timelønsansatte på institution 4, der har et højt forbrug af timelønsansatte, fortæller:

*Nogle gange, når der ikke er nogen faste [fastansatte faglærte] på, så har vi meget ansvar. Så har jeg stået et par gange en hel eftermiddag og formiddag alene med 4-5 unger. Og så skal man stå for medicin og mad og rigtig mange forskellige ting. Hvor det har været meget kaotisk, og hvor man skal tage nogle beslutninger, jeg ikke har følt mig forberedt på. (Timelønsansat – institution 4)*

Overstående citat viser, at der i nogle tilfælde opstår situationer, hvor de timelønnede ikke oplever at være klædt på til at varetage nogle af borgernes situationer eller arbejdsopgaver. At de timelønnede ikke er "klædt på", handler desuden ikke udelukkende om faglighed. Som nævnt tidligere er det vigtigt for arbejdet med borgerne, at der er opbygget en stærk og tryk relation. De timelønnedes hyppige tilstedeværelse, og dermed relation til borgerne, er derfor også afgørende for at nedbringe risikoen for sårbare situationer. Dette fremstår i nedenstående citat:

*De [timelønsansatte] skal kende den enkelte meget, meget godt, før de må tage alene afsted. Det er relationen, og personalet kan mærke det. Nogle timelønsansatte kan sagtens tage afsted, men så er der andre, der ikke har været her nok, eller hvis den unge har en adfærd, der lige pludselig kan poppe [blive udadreagerende], og det skal de ikke stå med. Det afhænger af relationen mellem den enkelte [timelønsansatte] og borgeren. (Afdelingsleder – institution 4)*

I den forbindelse fortæller de interviewede fastansatte fra institution 2 og 3 også, at det kan være svært for borgerne, hvis der kommer for mange forskellige timelønsansatte i en periode. Dette kan eksempelvis være i sommerferieperioden, hvor det faste personale ofte holder ferie, mens timelønsansatte, som typisk har fri fra deres studie, dækker ind. Det skal dog igen nævnes, at de interviewede afdelingsledere og fastansatte medarbejdere på alle fire institutioner fortæller, at de netop bruger timelønsansatte, fordi de kan lære dem op og sørge for, at der bliver bygget en relation mellem de timelønsansatte og

borgerne. Overstående eksempler skal altså ses som særlige tilfælde, hvor dette ikke lykkedes.

### 3.4.3 Ikke holdbart som permanent hovedbeskæftigelse

Den tredje konsekvens ved brugen af timelønsansættelser er, at ansættelsesformen ikke er holdbar som en permanent hovedbeskæftigelse. I interviewene med de timelønsansatte er der spurgt ind til oplevelsen af deres ansættelsesforhold, herunder at de ikke modtager pensionstillæg, at de ikke har en pålidelig indkomst, og at de ikke har ret til løn under sygdom eller barsel. Her fortæller 3 ud af 4 timelønsansatte (institution 1, 3 og 4), at det ikke har en betydning for dem. Disse tre timelønsansatte er studerende ved siden af jobbet som timelønsansat, og flere af de interviewede timelønsansatte (institution 3 og 4) fortæller, at SU derfor udgør størstedelen af deres indkomst. En enkelt interviewet timelønsansat (institution 2) forholder sig negativt til at arbejde under disse forhold, fordi hun ikke oplever det som en holdbar beskæftigelse på længere sigt. Den interviewede timelønsansatte fra institution 2 er ikke studerende, men har derimod jobbet som hovedbeskæftigelse. Den timelønnedes citat ses nedenfor:

*Det [jobbet som timelønsansat] kan ikke gå flere år frem. For jobbet er jo heller ikke mega højt betalt. Så der skal en del timer til, og man betaler også lige en pension selv. Så på sigt kan det ikke lade sig gøre, medmindre man har noget ved siden af. (Timelønsansat – institution 2)*

Af citatet fremgår det altså, at jobbet som timelønsansat ikke er holdbart på sigt, da der både ligger en usikkerhed i, at man ikke har en fast månedlig indkomst, og at man selv skal betale sin pension. Dette peger på, at usikkerheden i arbejdet som timelønsansat specielt kan opfattes som problematisk, såfremt det bliver en permanent hovedbeskæftigelse.

## 3.5 Opsamling

I ovenstående kvalitative analyse har vi på baggrund af interviews med afdelingsledere, fastansatte og timelønsansatte på fire socialpædagogiske institutioner samt centrale personer i de to regioner belyst årsager til og konsekvenser ved brugen af timelønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter. Analysen er baseret på og er alene udtryk for 18 personers oplevelser. Selvom de fire institutioner repræsenterer cases på institutioner med et hhv. højt eller lavt forbrug af timelønsansatte, fandt vi i den kvalitative analyse ingen centrale forskelle på tværs af institutioner med et

hhv. højt eller lavt forbrug. Der blev heller ikke fundet nogen forskelle på tværs af de to regioner.

I den kvalitative analyse fremgår der fem primære årsager til brugen af timelønsansatte blandt interviewpersonerne på de fire institutioner:

- Ifølge de interviewede ledere og medarbejdere opfylder de timelønsansatte på de socialpædagogiske institutioner et grundlæggende **behov for fleksibilitet**. Behovet for fleksibilitet kommer på den ene side af almindelige fraværsårsager blandt det faste personale, såsom sygdom, afspadsering, ferie, kurser eller møder. På den anden side hænger behovet for fleksibilitet sammen med økonomistyringen af institutionerne. Institutionerne er aktivitetsstyret i relation til borgerudsvinget, hvorfor behovet for og økonomien til at have faste medarbejdere ansat svinger i takt med, at borgere forlader eller indskrives på institutionen.
- **Rekrutteringsudfordringerne** betyder, at ledelsen i vagtplanlægningen har valgt at udfylde manglen på arbejdskraft med timelønnede.
- Afdelingslederne ønsker ikke at **belaste de fastansatte** medarbejdere ved at lade dem arbejde ekstra eller pålægge dem vagter. Det fremgår på tværs af interviewene med afdelingslederne og det faste personale, at arbejdet på socialområdet er fysisk og psykisk nedslidende, hvorfor et højere antal ugentlige arbejdstimer end 30-37 timer indebærer en risiko for langtidssygemeldinger.
- Timelønsansatte opleves af ledere og medarbejdere som den mest **optimale vikarløsning**. Timelønsansatte er en bedre løsning til at dække behovet for fleksibilitet end det faste personale, fordi afdelingslederne ikke ønsker at overbelaste disse. Derudover er timelønsansatte en bedre vikarløsning end vikarer fra eksterne eller interne vikarbureauer. Dette skyldes, at de timelønnede kommer kontinuerligt på institutionerne og derfor har bedre mulighed for at lære arbejdspladsen og borgerne at kende.
- Ifølge de interviewede afdelingsledere **ønsker** de timelønnede selv at være ansat på timeløn grundet muligheden for selv at kunne planlægge deres arbejdstid. Der er dog uenighed blandt de interviewede timelønnede om, hvorvidt de rent faktisk ville takke ja til en ansættelse på faste timer, såfremt de blev tilbudt det.

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 og pædagogiske assistenter udelukkende tillader brugen af timelønsansatte ved akut opståede behov.

I den kvalitative analyse blev der fundet tre primære konsekvenser ved brugen af timelønsansatte.

- Brugen af timelønsansatte bidrager med noget positivt til arbejdspladsen, fordi de er unge og ikke har en uddannelse inden for området. De timelønsansatte opleves af de fastansatte 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. Nogle af de timelønsansatte er desuden studerende på relevante uddannelser, og dette fremhæves som en rekrutteringsmulighed for institutionerne, da de timelønnede kan fortælle om institutionerne til andre studerende på deres uddannelsessteder.
- Der er enkelte eksempler i interviewmaterialet på, at sårbare situationer for borgerne og de timelønsansatte kan opstå, såfremt institutionerne ikke lykkes med at oplære de timelønnede tilstrækkeligt eller indføre dem til deres borgere.
- De fire interviewede timelønsansatte har ikke samme holdning til ansættelsesformen. Den interviewede timelønsansatte, hvor arbejdet som timelønsansat er hendes hovedbeskæftigelse, er kritisk over for den indkomstsikkerhed, som timelønsansættelsen indebærer på sigt. Dette peger på, at ansættelsen som timelønnet specielt kan opfattes som problematisk, såfremt det bliver en permanent hovedbeskæftigelse.

Sidst skal det nævnes, at der ved udvalget af institutioner bevidst blev valgt én institution for børn og unge. I den kvalitative analyse fandt vi dog kun begrænsede forskelle mellem vokseninstitutionerne og børn og unge-institutionen. Den eneste forskel mellem vokseninstitutionerne og børn og unge-institutionerne, som blev fremhævet i interviewene, var, at det blev oplevet som specielt fordelagtigt på børn og unge-institutionen at have *unge* timelønsansatte. Dette blev begrundet med, at de timelønsansatte og beboerne på institutionen kunne forenes om aktiviteter, der specielt er udbredt blandt unge, eksempelvis computerspil.

## 4 Konklusion

I denne undersøgelse har vi undersøgt omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, der udgør en mindre del af samtlige ansatte på det socialpædagogiske område i regionerne. En stor andel af disse omsorgs- og pædagogmedhjælpere og 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 udgør en markant større andel på det socialpædagogiske område end på andre regionale velfærdsområder. I 2022 udgør de timelønsansatte omkring 36 % af omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter på det socialpædagogiske område i regionerne. 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 og 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 og pædagogiske assistenter, matcher endvidere det billede, der tegner sig i interviewene på fire socialpædagogiske institutioner i to regioner. 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 alle institutionerne er styret efter såkaldte aktivitetsbudgetter, der er med til at generere brugen af timelønsansatte. I denne forbindelse er det værd at fremhæve, at aktivitetsbudgetterne, som lederne oplever som et rammevilkår, er centrale beslutninger taget i regionerne. Derudover fremhæves rekrutteringsudfordringerne ligeledes som et vilkår, der bidrager til brugen af timelønsansatte. Rekrutteringsudfordringerne er ganske givet et benspænd, 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. Områder med døgn- og minimumsbemanding ser generelt ud til at have et behov for fleksibel arbejdskraft til at dække fravær og ulempevagter (aften, nat og weekend).

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. Det fremhæves også i den forbindelse, at faste medarbejders dækken af hinandens vagter opleves som forbundet med risiko for overbelastning og potentielt langtidssygemeldinger. Det må 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. Konsekvensen af et mindre belastende arbejde kunne 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. Udover 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 hvis en timelønsansat står i en situation, som vedkommende ikke føler sig rustet til. 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 ofte selv valgt beskæftigelsesformen**

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. Interviewene med de timelønsansatte peger på, at timelønsansættelsen 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 regionerne. 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 regionerne. 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 regionerne.

I KRL opgøres ansættelser, herunder også timelønsansættelser, på månedsbasis. En person har et unikt medarbejdersnummer på et arbejdssted. En timelønsansats vagter samles i dette medarbejdersnummer, 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 pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter i regionerne. 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 og konsekvenser 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 regionen samt ledere og medarbejdere på udvalgte institutioner på det socialpædagogiske område i regionen.

Den kvalitative analyse præsenterer ikke et repræsentativt billede på brugen af timelønsansatte på regionale 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 Danske Regioner blev der udvalgt to regioner. I hver af disse to regioner 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 regioner, 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 regioner. Dette betød, at alle fire 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 region udvalgt en central person med kendskab til det socialpædagogiske område. Formålet med at inddrage interviewpersoner i forskellige positioner var,

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

*En central person i regionen.* Eksempelvis en øvre chef på det socialpædagogiske område eller en HR-repræsentant med ansvar for det socialpædagogiske område i regionen. Formålet var at få indsigt i den regionale 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 regionen 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, trivslen 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. Her var der bl.a. en interesse for, om de timelønnede selv vælger at være på timeløn, eller om de føler 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 Tabel 1.1 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 regionen	At få indsigt i den regionale kontekst for timelønsansættelser, herunder regionens 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 pædagogmedhjælper	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. Der kan være en risiko for, at regionerne, 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 regioner eller institutioner har følt sig anklaget eller kontrolleret.

I tilgangen til regionerne 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 brugen af timelønsansættelser samt eventuelle konsekvenser såvel positive som negative. 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 regioner 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.
- Ilsøe, A., & Larsen, T. P. (2021a). *Forskere: De udskældte nul timerskontrakter både løfter og udfordrer arbejdsvilkår*. Altinget.  
<https://www.alinget.dk/arbejdsmarked/artikel/forskere-de-udskaelde-nul-timerskontrakter-baade-loeften-og-udfordrer-arbejdsvilkaar>
- Ilsøe, 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., Ilsøe, A., Bach, E. S., & Kongshøj Madsen, P. (2021). Non-standard work in Denmark. In A. Ilsøe & 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., Ilsøe, 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-Uanstaendigt-man-ikke-ved-om-man-har-arbejde-i-morgen>

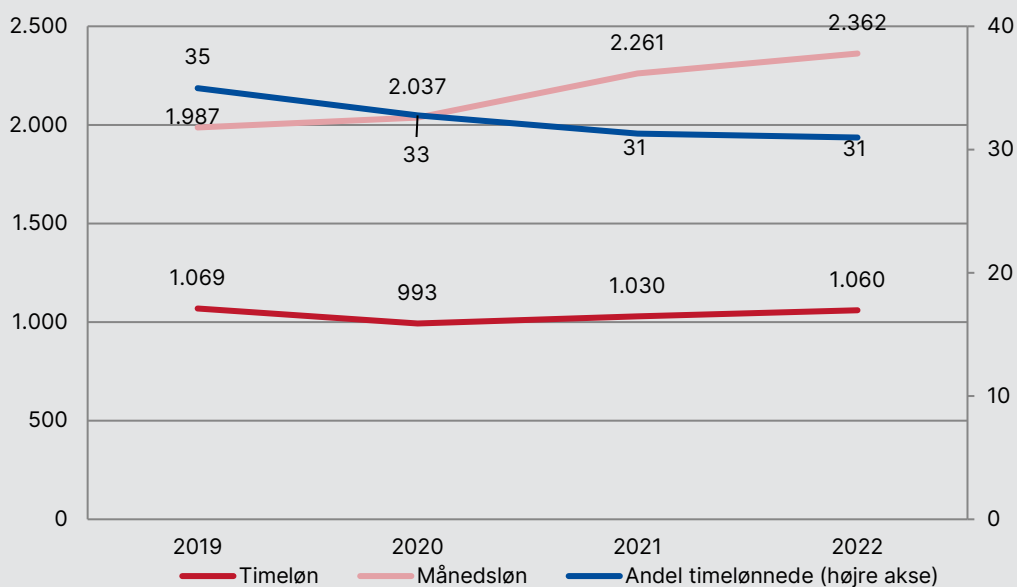
Skedinger, P. (2018). Non-standard employment in Sweden. *De Economist*, 166(4), 433–454.

Uddannelsesguiden. (2023). *Den pædagogiske assistentuddannelse*.  
Uddannelsesguiden.  
<https://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelser/omsorgsundhedog-paedagogik/den-paedagogiske-assistentuddannelse>

## Bilag 1 Uddannelse og beskæftigelse

**Bilagsfigur 1.1** Antal time- og månedslønsansatte omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter, samt andel timelønnede i regionerne

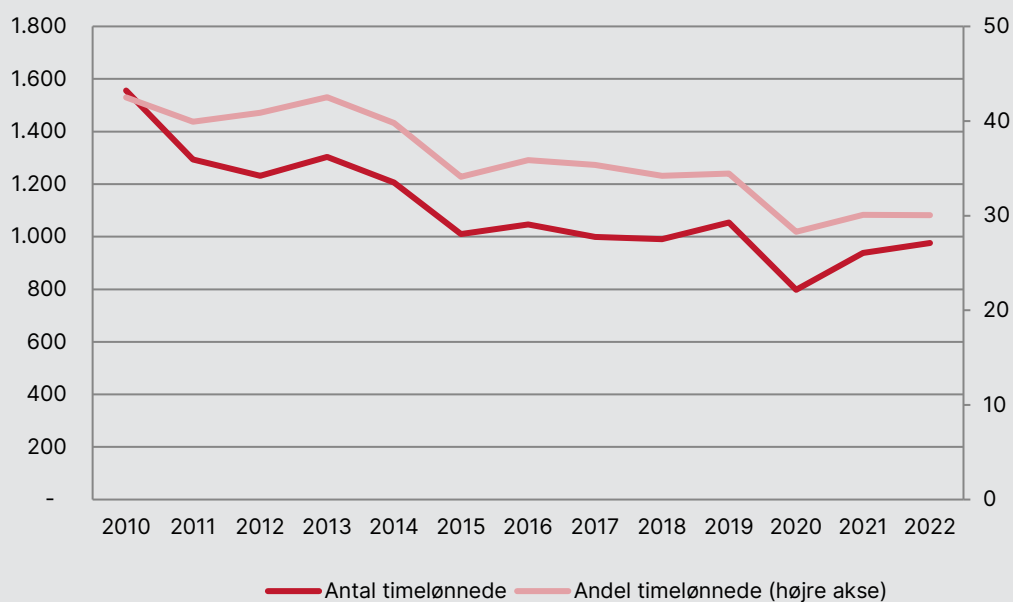
November 2019-2022. Antal personer (venstre akse) og procent (højre akse).



Kilde: KRL.



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



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. 2019-2022<sup>1</sup>. Procent.**

	2019	2020	2021	2022
<i>Timelønnede</i>				
Grundskole	15	15	16	18
Gymnasial uddan-nelse	34	41	37	40
Erhvervsfaglig uddannelse	23	21	21	22
KVU	5	4	4	4
MVU + bach	20	17	18	13
LVU	4	2	4	3
Total	100	100	100	100
<i>Månedslønnede</i>				
Grundskole	25	26	23	26
Gymnasial uddan-nelse	20	19	21	21
Erhvervsfaglig uddannelse	42	41	40	40
KVU	3	3	4	4
MVU + bach	8	8	9	6
LVU	2	3	3	2
Total	100	100	100	100

Note: <sup>1</sup> 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. 2022<sup>1</sup>. Procent.**

Uddannelsesretning, erhvervsuddannede	Procent
Kontor, handel og forretningsservice	35
Omsorg, sundhed og pædagogik	12
Fødevarer mv.	11
Teknologiområdet, maskinteknik og produktion (TBT)	9
Byggeriområdet	8
Jordbrug og natur	7
Andet	19
I alt	100
Antal observationer	173

Note: <sup>1</sup> 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.

**Bilagstabel 1.3 Uddannelsesretning for timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere, der har mellemlang videregående eller bacheloruddannelse som højest fuldførte uddannelse. 2022<sup>1</sup>. Procent.**

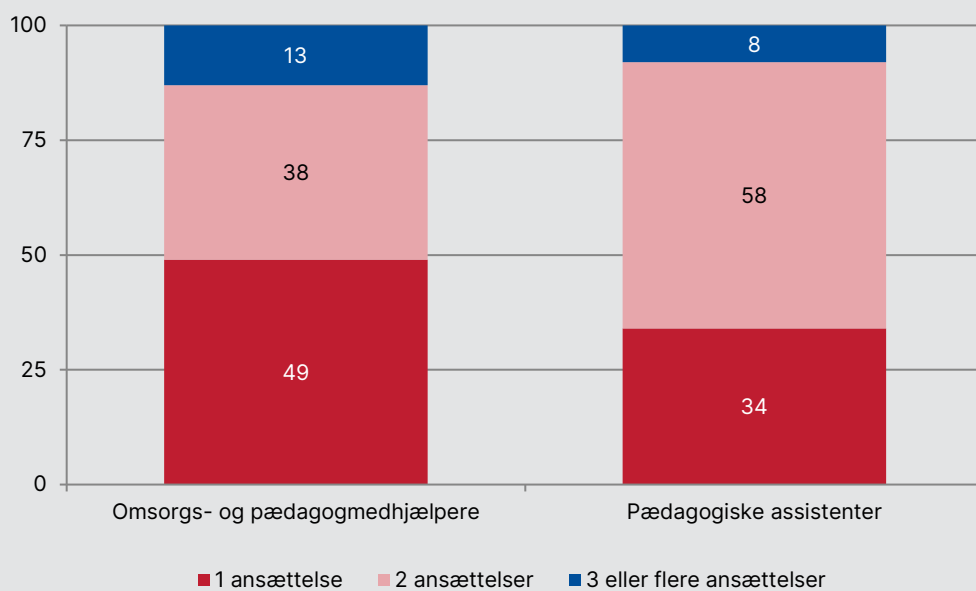
Uddannelsesretning, mellemlange videregående uddannelse og bachelor	Procent
Pædagogisk, MVU	33
Samfundsvidenskab	22
Samfundsfaglig, Økonomisk-Merkantil, MVU	14
Sundhedsfaglig	8
Andet	24
I alt	100
Antal observationer	126

Note: <sup>1</sup> 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.

### Bilagsfigur 1.3 Antal ansættelser for timelønnede omsorgs-pædagog-medhjælpere samt pædagogiske assistenter

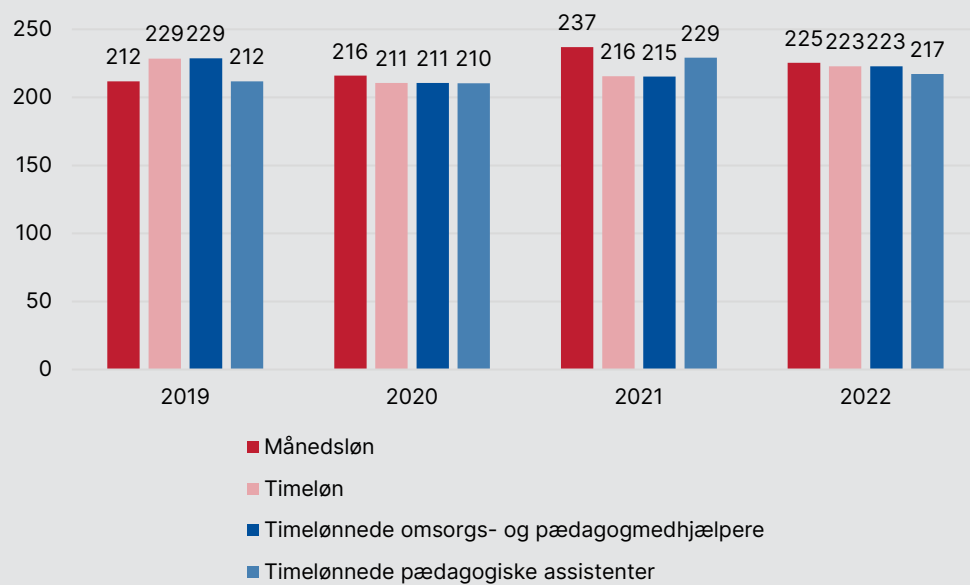
Antal ansættelser i maj 2022 fordelt på timelønnede omsorgs- og pædagogmedhjælpere samt pædagogiske assistenter.



Kilde: KRL og Danmarks Statistiks registre.

### Bilagsfigur 1.4 Timeløn for omsorgs- 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**