



Til  
medlemsorganisationerne

Aktivitetsnr.: 17-0114.41  
TSK  
Direkte tlf.nr.: 3347 0618  
23. marts 2018

## **Vedr.: Forskningsrapport om forskellige kommunale ansættelsesformer**

I dag udkommer rapporten om Forskellige kommunale ansættelsesformer, som er udarbejdet af forskningsinstituttet VIVE. Rapporten belyser udbredelsen af forskellige kommunale ansættelsesformer og undersøger kommunale lederes erfaringer med brugen af de forskellige ansættelsesformer samt hvilke udfordringer, der er forbundet med disse ansættelser.

Rapporten og pressemeddelelse fra VIVE er vedlagt.

### **Kort om rapporten**

Rapporten har fokus på forskellige ”atypiske” ansættelsesformer, der adskiller sig fra fastansættelser med en beskæftigelsesgrad på 37 timer om ugen. Det handler om følgende ansættelsestyper:

- Deltidsansættelser, herunder små deltidsjob
- Timelønsansættelser fx tilkaldevikarer
- Tidsbegrænsede ansættelser fx barselsvikarer
- Vikarer fra vikarbureauer
- Freelancere og selvbeskæftigede (enkeltmandsvirksomheder)
- Ansatte uden helårsbeskæftigelse

Rapporten indeholder to hovedafsnit – en kvantitativ undersøgelse af udbredelsen af tidsbegrænsede ansættelser og en kvalitativ undersøgelse baseret på kommunale lederes erfaringer med brugen af ansættelsesformerne samt fordele og ulemper hermed. I afsnittet nedenfor skitseres nogle af de overordnede budskaber fra undersøgelse.

Rapporten er udarbejdet som del af et projekt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om udbredelse og anvendelse af forskellige ”atypiske” ansættelsesformer.

## **Kvantitativ undersøgelse af tidsbegrænsede ansættelser**

VIVE har undersøgt udbredelsen af tidsbegrænsede ansættelser via statistiske data fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) og data fra Fælleskommunalt Ledelsesinformation (FLIS). Undersøgelsen konkluderer bl.a. følgende:

- Der foreligger ikke et eksakt tal for udbredelsen af tidsbegrænset ansatte. De to datakilder peger på to forskellige omfang, og begge tal er behæftet med usikkerhed.
- FLIS-data viser, at 26% af de månedslønnede i kommunerne er tidsbegrænset ansat (23 % med slutdato og 3 % som vikaransat). VIVE vurderer, at FLIS data overvurderer omfanget af midlertidige/tidsbegrænsede ansættelser i kommunerne.
- AKU-data viser, at 6-7% af de ansatte i kommunerne (både timelønnede og månedslønnede) er midlertidigt ansatte (excl. vikaransatte). Andelen ligger stabilt på ca. 7 % frem til 2013, hvor der sker et fald til i 2015 at ligge omkring 6 %. VIVE vurderer, at AKU er mindre egnet til at belyse omfanget af midlertidige ansættelser, idet AKU undervurderer det faktiske omfang. Derimod peger VIVE på, at AKU forekommer velegnet til at belyse udviklingen i brugen af midlertidige ansættelser i kommunerne.

Der henvises i øvrigt til udsendelsen til medlemsorganisationerne den 27. oktober 2017, hvor fakta om datakilderne er beskrevet.

## **Kvalitativ undersøgelse af fire kommuners brug af ”atypiske” ansættelser**

VIVE har besøgt fire kommuner og interviewet fire HR-chefer og 15 kommunale ledere om brugen af de forskellige ansættelsesformer. De interviewede ledere kommer fra følgende områder: daginstitutioner (tre ledere), ældrepleje (fire ledere), skoleområdet (tre ledere), administrative arbejdspladser (fire ledere) samt vej og park (én leder).

Idet undersøgelsen er kvalitativ og er baseret på et begrænset antal interview i kun fire kommuner, er den ikke repræsentativ. Undersøgelsen giver et indblik i dels HR-afdelingernes syn på de lokale ledes brug af de forskellige ansættelsesformer, dels de lokale ledes overvejelser og begrundelser for brugen af ”atypiske” ansættelser, samt fordele og ulemper ved disse ansættelser.

Herunder skitseres nogle af undersøgelsens hovedkonklusioner:

### Interview med de kommunale HR-chefer

- Det er begrænset, hvor meget de deltagende kommuner holder øje med udviklingen i omfanget af brugen af de forskellige ansættelsesformer, bl.a. fordi disse beslutninger er blevet uddelegeret til de lokale ledere. HR-afdelingerne anser det for et stort arbejde at holde øje med udviklingen, når ingen efterspørger denne viden.
- Det er oplevelsen, at der generelt set ikke er sket en stigning i brugen af de forskellige ansættelsesformer.
- Fra HR-afdelingerne er der fokus på, at lokale ledere overholder de gældende regler vedr. tidsbegrænsede ansættelser mv.

### Interview med de lokale kommunale ledere

- Det er først og fremmest ledernes forskellige ramme- og mulighedsbetingelser, der har betydning for anvendelse og begrundelser for ”atypiske” ansættelser. Der fremhæves bl.a. følgende:

- Budgetter, budgetteringsformer, økonomi – stram økonomi, aktivitetsstyrede budgetter, puljebevillinger osv.
- Krav til bemanning - fx på børne- og ældreområdet, hvor der er behov for dækning ved medarbejders fravær osv.
- Driftstid – åbningstider.
- Arbejdspladsens størrelse – på større arbejdspladser er der generelt større mulighed for at flytte og omprioritere opgaver og medarbejdere, således at anvendelse af atypiske ansættelser kan mindskes.
- Arbejdsbelastning – der peges på, at arbejdsbelastning indenfor navnlig ældreområdet anses som så belastende, at nedsat tid er nødvendigt for ikke at få et højere sygefravær.
- Sæsonudsving – anvendes alene på Vej og park-området.
- Rekrutteringsudfordringer – der peges på, at rekrutteringssituationen er vanskelig, og at der fås flere kvalificeret ansøgere, hvis stillinger slås op som fast fuldtidsstillinger. Det peges på, at det er svært at få kvalificeret ansøgere til bl.a. tidsbegrænset stillinger. Der peges endvidere på, at vikarbureauer i lidt stigende omfang anvendes, fordi de i højere grad end tidsbegrænset opslag/anvendelse af timelønnede sikrer kvalificeret arbejdskraft.

I forhold til de enkelte ansættelsestyper peger de lokale ledere bl.a. på følgende:

#### Deltidsansættelser, herunder små deltidjob

- Anvendes bredt set – og navnlig på daginstitutions- og ældreområderne. Små deltidjob anvendes navnlig på ældreområdet – bl.a. til dækning af weekendvagter, så de øvrige faste medarbejdere får færre weekendvagter.
- Giver numerisk fleksibilitet – medarbejdere kan bedre dække vagter og fravær ind, giver færre weekendvagter for de ansatte (ældreområdet).
- Arbejdstilrettelæggelse og økonomi – der peges fx på ældreområdet på, at når ældre sover til middag, er der ikke opgaver og økonomi til fuldtidsjob.
- Arbejdsbelastning er en begrundelse for deltid.
- Nogle medarbejdere ønsker deltid.

#### Timelønsansættelser - fx tilkaldevikarer

- Anvendes navnlig på børne- og ældreområderne ved akut opstået fravær.
- Typiske ufaglærte og kvaliteten vurderes at være svingende.
- Kan være et springbræt til en fast eller tidsbegrænset stilling.

#### Tidsbegrænsede ansættelser

- Anvendes bredt – til længerevarende fravær ved fx barsel og til midlertidige stillinger som følge af fx ½ årlige bevillinger, budgetusikkerhed som følge af fx aktivitetsstyrede bevillinger, puljebevillinger, som fx værdighedspuljen på ældreområdet osv.

#### Brug af vikarer fra vikarbureauer

- Anvendes i mindre omfang og primært på ældreområdet, skoleområdet og i Vej og Park ved fravær på grund af fx sygdom og ferie. I Vej og Park anvendes vikarbureauer også i højsæsonen.
- Giver bedre mulighed for at få en kvalificeret og uddannet afløser.

Brug af freelancere og selvbeskæftigede (enkeltmandsvirksomheder)

- Anvendes i meget begrænset omfang – fx på skoleområdet i forbindelse med projektarbejde – instruktør, rollespils ekspert osv.

Sæsonarbejde

- Anvendes alene i Vej og Park – i forhold til det grønne område.

Rapporten fra VIVE om forskellige kommunale ansættelsesformer er lagt på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside.

Med venlig hilsen

Henrik Würtzenfeld

Theis Stoltze Kaspersen