

Det siger FOAs medlemmer om aktivering på deres arbejdsplads

FOA undersøgte i april 2011 medlemmernes erfaringer med aktiverede på deres arbejdsplads. Medlemmer, som har haft kolleger i aktivering i inden for det seneste år, blev stillet en række spørgsmål både om udviklingen i antallet af medarbejdere og opgaver og om samarbejdet med de aktiverede.

Undersøgelsen blev gennemført via forbundets elektroniske medlemspanel i perioden 1. til 11. april 2011 og havde en svarprocent på 51,2 procent¹. 1.794 medlemmer svarede på spørgsmålene, heraf 869 medlemmer, som har kollegaer, der er i aktivering.

Undersøgelsen er en del af en større undersøgelse af aktivering på FOAs område, som også indeholdt svar fra FOAs tillidsrepræsentanter og fra FOA-medlemmer, som har været i aktivering med løntilskud.

Hovedresultaterne er:

- Undersøgelsen peger i retning af, at mange arbejdspladser handler i strid med beskæftigelseslovens krav om, at de aktiverede skal udgøre en merbeskæftigelse. Det vil sige, at aktiverede ikke må erstatte tidligere ansatte, og at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen².
- Mere end halvdelen af medlemmerne (57 procent) svarer, at det altid eller nogle gange er nødvendigt med ansatte i aktivering for at varetage opgaverne på arbejdspladsen.
- Blandt ansatte på plejecentre er der sket en fordobling siden 2008. Dengang mente kun hvert tredje medlem, at de aktiveredes arbejdskraft var nødvendig for at kunne løse opgaverne. I dag er det næsten 2 ud af 3 medlemmer, der mener det samme.
- 2 ud af 3 medlemmer har oplevet, at aktiverede i dag løser opgaver, som tidligere blev løst af ansatte på ordinære vilkår.
- 41 procent af FOAs medlemmer har inden for det seneste år oplevet en stigning i antallet af aktiverede på deres arbejdsplads. Lige så mange (43 procent) har i samme periode oplevet et fald i antallet af ordinært ansatte. Samtidig oplever 7 ud af 10, at der i dag er flere opgaver pr. ansat i dag sammenlignet med for et år siden.
- Samlet set har hvert femte medlem inden for det seneste år oplevet, at der på samme tid er færre ordinært ansatte og flere aktiverede på deres arbejdsplads, uden at der er blevet færre opgaver pr. ansat. Det peger på, at kravet om merbeskæftigelse ikke er overholdt.
- Opgørelser af samtlige ansatte på FOAs områder viser, at antallet af aktiverede i dag udgør henholdsvis 29 procent af alle kommunalt ansatte pedeller (teknisk service) og 19 procent af kommunalt ansatte husassistenter³.

¹ Svarprocenten ligger lavere end andre undersøgelser via medlemspanelet. Det kan skyldes, at nogle medlemmer, som ikke har kolleger i aktivering, ikke har fundet det relevant at deltage i undersøgelsen.

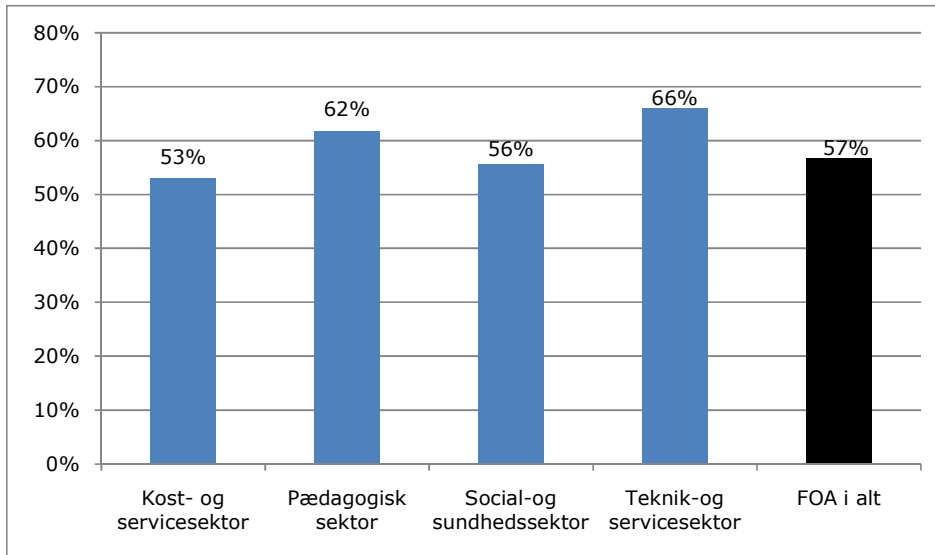
² Ifølge Loven om aktiv beskæftigelsesindsats' §61 skal ansættelse af personer i løntilskud medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Samtidig stilles der i §63 krav til at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte i løntilskud og aktivering. Ifølge juridisk resposum udarbejdet af professor John Clausen for LO og FOA i 2010 kan merbeskæftigelse nærmere defineres som, at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.

³ Opgørelse fra Det Fælleskommunale Løndatakontor for januar 2011. Opgørelse af ledighedstal for januar måned kan være behæftet med usikkerhed, og andelen kan derfor være endnu højere.

57 procent af FOAs medlemmer har kolleger, der er i aktivering

Der er flest medlemmer fra Teknik- og Servicesektoren og Pædagogisk Sektor, som har kolleger, der er i aktivering. Det gælder henholdsvis 66 og 62 procent af medlemmerne.

Figur 1. Andelen af medlemmer, som har haft kolleger i aktivering inden for det seneste år. Fordelt på sektor⁴.



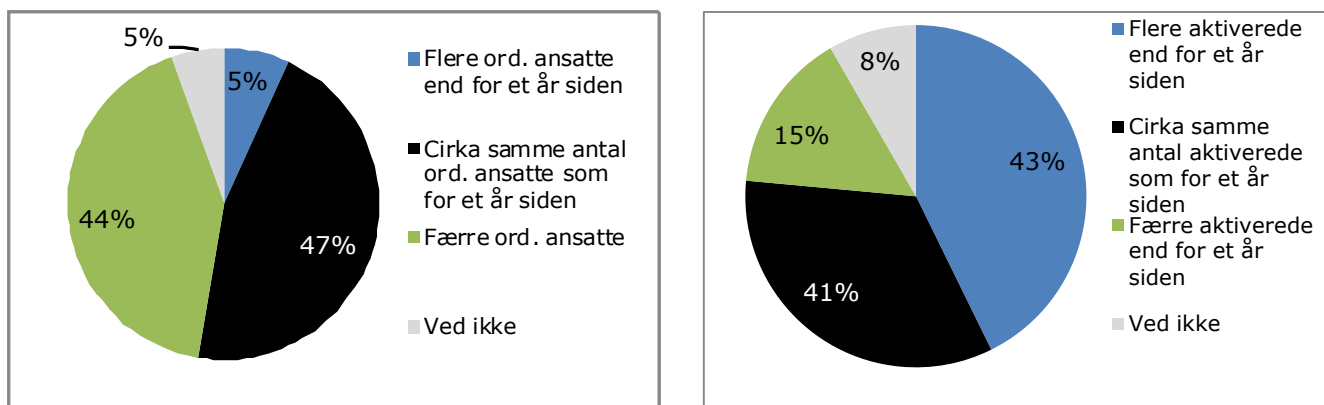
⁴ Medlemmer, som arbejder i dagplejen, er ikke med i denne opgørelse, da der pga. dagplejernes arbejdsforhold er meget få aktiverede på området. 9 % af dagplejerne har svaret, at de har haft kolleger, der har været i aktivering. Ansatte i dagplejen udgør 10 % af besvarelserne.

Antallet af aktiverede stiger, mens antallet af ordinært ansatte falder

43 procent af medlemmerne har inden for det sidste år oplevet en *stigning* i antallet af aktiverede. Den samme andel af medlemmerne, nemlig 44 procent, har oplevet, at antallet af ordinært ansatte er *faldet*. Det viser figur 2.

Medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren oplever i lidt højere grad end andre, at der er blevet færre ordinært ansatte det seneste år. Det gælder 44 procent mod 37 procent i de øvrige sektorer, men forskellen er ikke signifikant (figur ikke vist).

Figur 2. Udviklingen i ordinært ansatte og ansatte i aktivering. Andelen af medlemmer, som oplever flere/færre ordinært ansatte/aktiverede på deres arbejdsplads inden for det seneste år⁵⁺⁶. n=911.

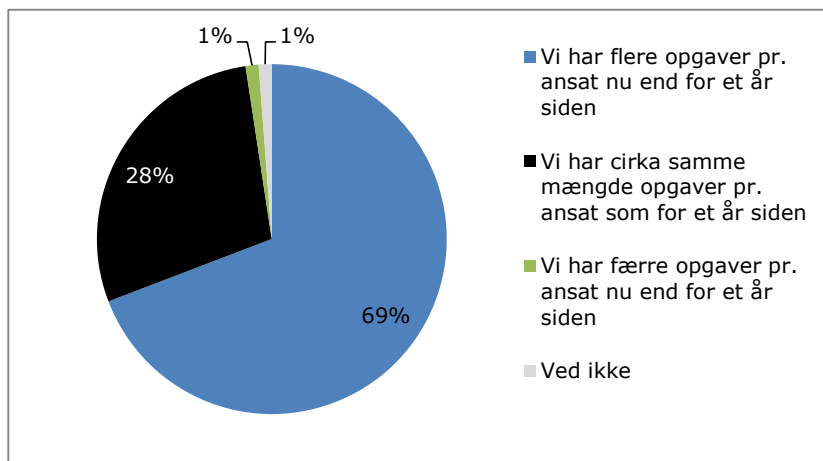


2 ud af 3 medlemmer har fået flere opgaver pr. medarbejder det seneste år

69 procent af medlemmerne oplever, at der er flere opgaver pr. medarbejder i dag sammenlignet med for et år siden.

28 procent svarer, at antallet af opgaver pr. medarbejder er uændret, og kun 1 procent har set et fald i antallet af opgaver.

Figur 3. Udviklingen i antallet af opgaver pr. medarbejder inden for det seneste år⁷. n=908



⁵ "Prøv at tænke tilbage på det seneste år. Er der flere eller færre aktiverede blandt dine kolleger nu end for et år siden? Er der flere eller færre almindeligt/ordinært ansatte nu end for et år siden?"

⁶ "Prøv at se tilbage på det seneste års udvikling. Vil du sige, at der er flere eller færre almindeligt ansatte på din arbejdsplads nu? - Ansatte på almindelige vilkår er ansatte, som hverken er i fleksjob, virksomhedspraktik eller ansat med løntilskud."

⁷ "Hvordan har mængden af opgaver pr. almindeligt ansat udviklet sig på din arbejdsplads i løbet af det seneste år?"

Hvert femte medlem oplever, at bestemmelsen om merbeskæftigelse ikke overholdes

Det er muligt at kombinere oplysningerne om udviklingen i antallet af ordinært ansatte, antallet af aktiverede og antallet af opgaver på arbejdspladsen.

Dermed viser det sig, at i alt 21 procent af medlemmerne har oplevet, at der inden for det seneste år både er blevet færre ordinært ansatte og flere aktiverede, og at mængden af opgaver samtidig enten er steget eller er uændret.

Det peger på, at ansatte i aktivering varetager opgaver, som tidligere blev løst af ordinært ansatte og måske endda i nogle tilfælde har erstattet arbejdskraften fra de ordinært ansatte, som har forladt arbejdspladsen. Dette er i strid med lovens krav om, at de aktiverede skal udgøre en merbeskæftigelse. Merbeskæftigelse vil sige, at arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen⁸.

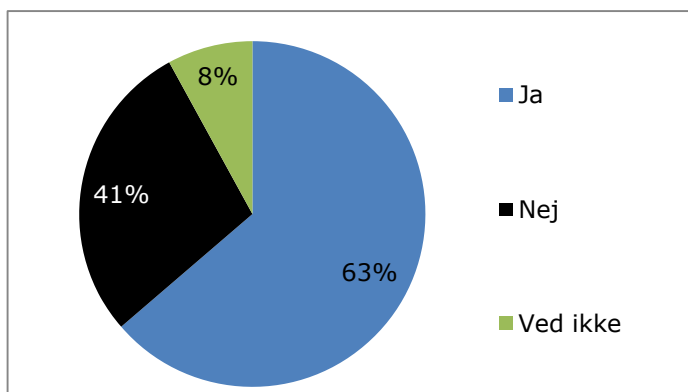
Det gælder blandt andet dette medlem, som arbejder i køkkenet på et plejehjem:

"De aktiverede bliver tit misbrugt, da de kort tid efter tæller med i normeringen og erstatter en faglært kollega. Tit kan det ikke hænge sammen, hvis ikke de er der. Nu kan man få folk ansat gratis i aktivering, og så bliver stillinger ikke genbesat" (Køkkenassistent)

2 ud af 3 medlemmer oplever, at aktiverede løser opgaver, som tidligere blev løst af ordinært ansatte

Samme billede viser sig i figur 4. Næsten 2 ud af 3 medlemmer, som arbejder sammen med aktiverede, har oplevet, at aktiverede i dag udfører opgaver, som tidligere blev udført af ordinært ansatte. Dette kan ses som endnu et udtryk for, at arbejdspladserne handler i strid med beskæftigelseslovens krav om, at de aktiverede skal udgøre en merbeskæftigelse.

Figur 4. Oplever du, at de aktiverede løser opgaver, som tidligere blev løst af kolleger, der var ansat på almindelige vilkår? (Inden for det seneste år).



Et medlem fra Social- og Sundhedssektoren skriver følgende:

"De får plejeopgaver. De gør rent. De har faktisk erstattet de personer, som er sparet væk i løbet af det sidste trekvarte år. Vi vil ikke kunne nå vores daglige arbejde, hvis de ikke var der. Lederne satser på dem for at spare penge på lønbudgettet" (Social- og sundhedshjælper)

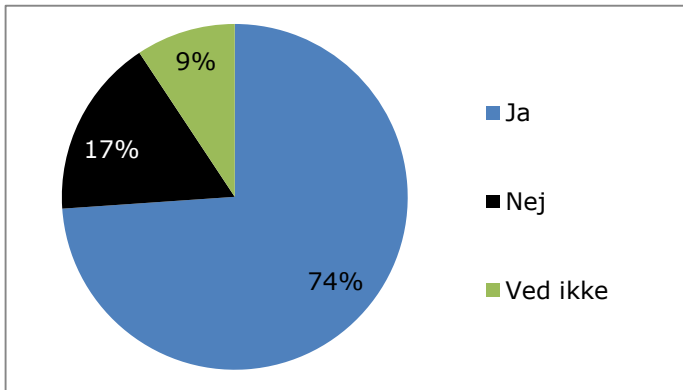
⁸ Den aktive beskæftigelseslov stiller krav om, at aktiverede skal udgøre en merbeskæftigelse for at undgå, at de erstatter ordinært ansat personale. §61 fastslår, at ansættelse af personer i løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte på arbejdspladsen. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til virksomhedens normale beskæftigelse. Samtidig stilles der i §63 krav til at der skal være et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte i løntilskud og aktivering. Det vil på arbejdspladser med 0-50 ansatte for eksempel sige, at ansatte i aktivering maksimalt må udgøre 1 person for hver 5 ordinært ansatte.

Ifølge juridisk responsum udarbejdet af professor John Clausen for LO og FOA i 2010 kan merbeskæftigelse nærmere defineres som, at *arbejdspladsen skal kunne fungere, uden at de aktiverede er en nødvendig del af normeringen.*

3 ud af 4 oplever, at aktiverede har opgaver, som er en del af kerneydelsen på arbejdspladsen

3 ud af 4 medlemmer oplever, at ansatte i aktivering får del i kerneydelsen på deres arbejdsplads. Det viser figur 5.

Figur 5. Får ansatte i aktivering opgaver, der er en del af kerneydelsen på din arbejdsplads?



Det gælder i højere grad for svarene fra Teknik- og Servicesektoren. Her svarer 83 procent, at aktiverede får del i kerneydelsen (figur ikke vist). Færrest er det i Pædagogisk Sektor – nemlig 68 procent, men forskellen er lige netop ikke statistisk sikker.

Lovgivningen stiller ikke krav om, at de aktiveredes arbejdsopgaver skal være ekstraordinære, men alene at de aktiverede skal udgøre en reel ekstra ansættelse.

Medlemmernes kommentarer til de aktiveredes opgaver peger dog på, at der på arbejdspladserne ikke altid bliver taget stilling til, hvilke opgaver ansatte i aktivering har kvalifikationer til at løse. Derfor får nogle aktiverede opgaver, som de ikke magter fx i forhold til uddeling af medicin. Det har dette medlem for eksempel oplevet:

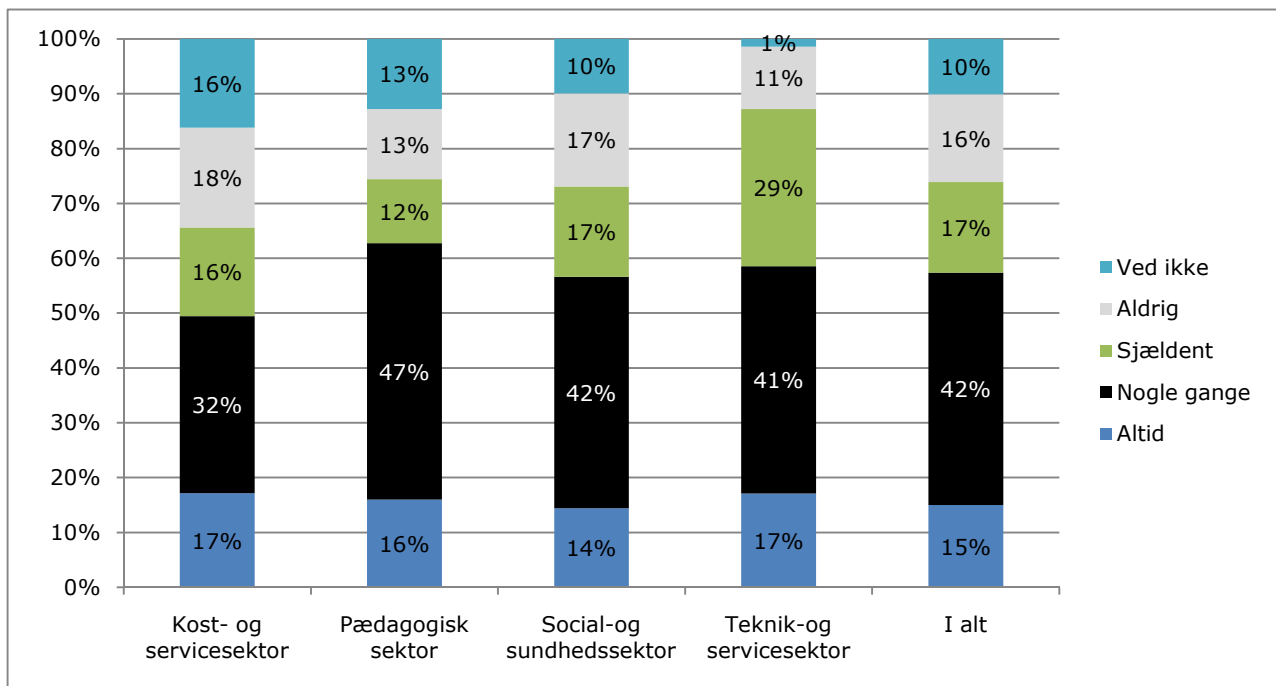
“Det er svært i hverdagen, fordi de aktiverede bliver eneansvarlige omkring piller, dokumentation, alvorlig sygdom m.m. Og der er det altså nødvendigt med faglærte!” (Social- og sundhedshjælper på et plejehjem)

Arbejdspladserne er afhængige af ansatte i aktivering

15 procent af medlemmerne svarer, at det altid er nødvendigt med kollegaer i aktivering for at kunne varetage opgaverne på deres arbejdsplads. 42 procent svarer, at det nogle gange er nødvendigt, og 17 procent svarer, at det sjældent er nødvendigt.

Arbejdspladserne i Pædagogisk Sektor synes at være mest afhængige af arbejdskraft fra aktiverede. Her svarer i alt 63 procent, at det altid eller nogle gange er nødvendigt med personer i aktivering for at kunne varetage opgaverne, men forskellene er ikke signifikante.

Figur 6. Er det nødvendigt med personer i aktivering for at varetage opgaverne på din arbejdsplads?



At de aktiverede er nødvendige i hverdagen giver mange udtryk for i kommentarerne i undersøgelsen. Det gælder blandt andet dette medlem:

"Der er desværre behov for de aktiverede. De erstatter de varme hænder, der er sparet væk. Ellers er der ikke tid til at sikre, at de ældre kan trække frisk luft eller få en fortrolig snak"
(Social- og sundhedsassistent, plejehjem)

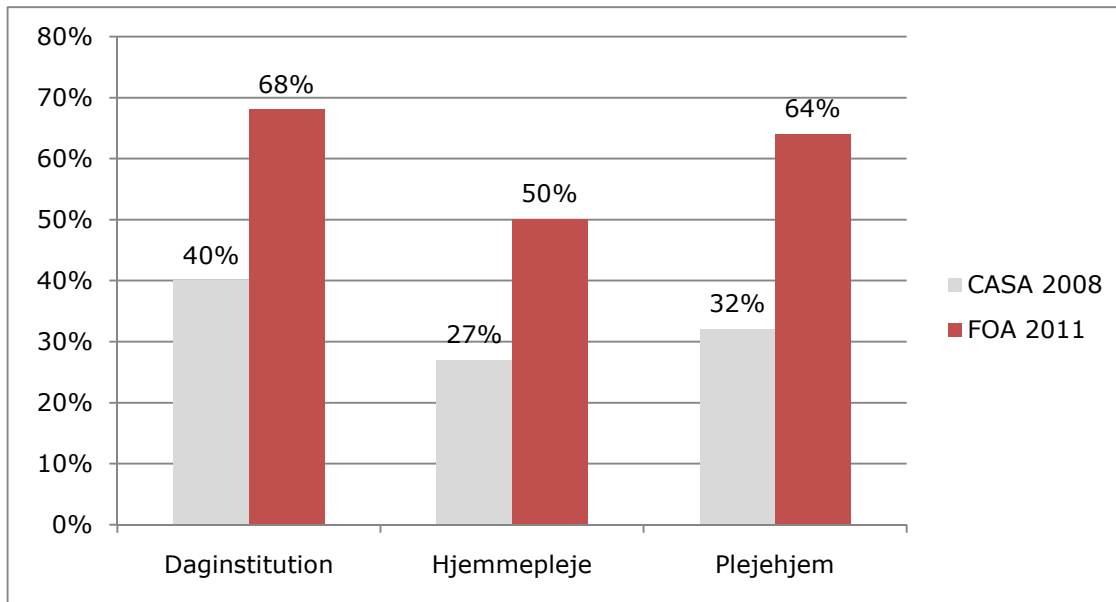
Arbejdspladserne er langt mere afhængige af aktiverede i dag end for 3 år siden

CASA undersøgte i 2008, om aktiverede var nødvendige for at kunne varetage arbejdsopgaverne på kommunale arbejdspladser⁹.

Det spørgsmål er gentaget i 2011 i denne undersøgelse blandt FOAs medlemmer.

CASAs undersøgelse henvendte sig til medlemmer af FOA, 3F og HK på forskellige offentlige arbejdspladser – herunder tre udprægede FOA-områder, nemlig daginstitutioner, plejehjem og hjemmepleje. Tallene for de tre FOA-områder er her trukket ud og sammenlignet med svarene fra de samme arbejdsområder i 2011. Resultatet ses i figur 7.

Figur 7. Er det nødvendigt med personer i aktivering for at varetage opgaverne på din arbejdsplads? Andel, der svarer altid eller nogle gange. CASA 2008 og FOA 2011.



På alle tre arbejdsområder er der i dag flere medlemmer, som mener, at ansatte i aktivering altid eller nogle gange er nødvendige for at løse arbejdsopgaverne.

For ansatte på plejehjem er andelen fordoblet fra 32 til 64 procent¹⁰.

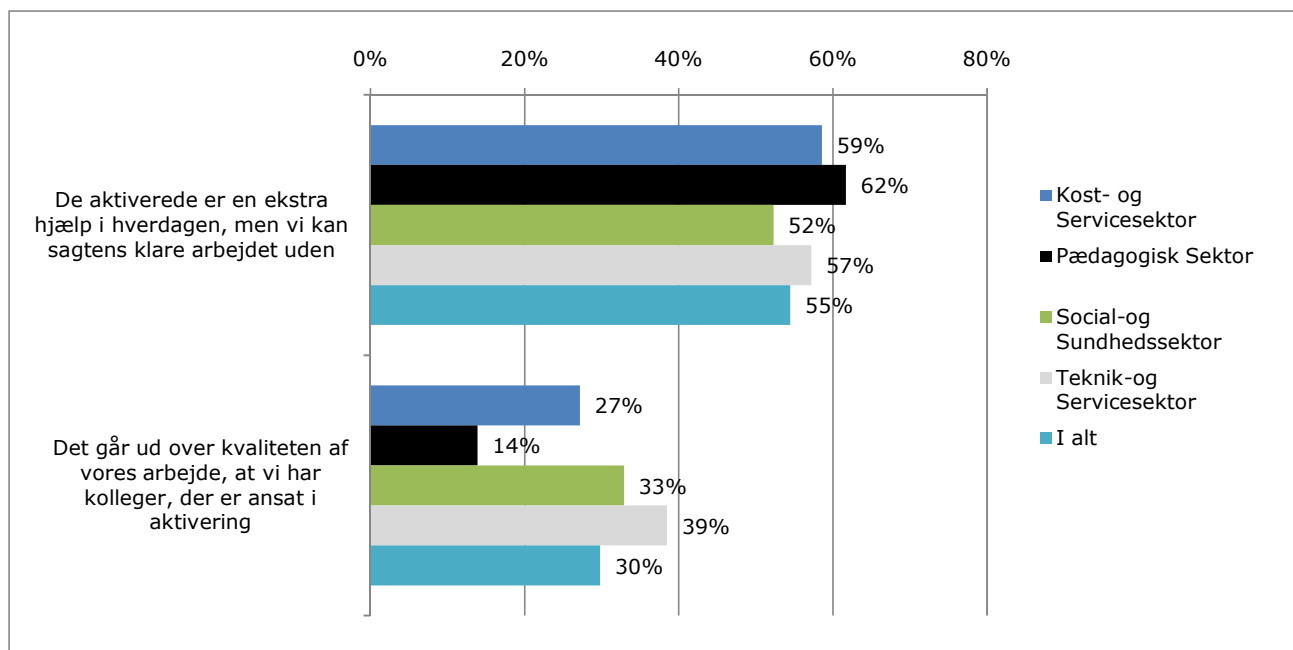
⁹ http://casa-analyse.dk/files/aktivering_paa_kommunale_arbejdspladser.pdf

¹⁰ Spørgsmålsformuleringen er gentaget fra CASA's undersøgelse. Der skal tages det forbehold for sammenligningen, at såvel FOA, HK og 3F-medlemmer kan indgå i CASAs undersøgelse på de tre arbejdsområder. FOAs medlemmer må dog vurderes at udgøre langt hovedparten på netop disse tre arbejdspladstyper. Begge undersøgelser indeholder desuden et screeningsspørgsmål, om medlemmerne har erfaring med aktivering på arbejdspladsen. Svarprocenten i CASAs undersøgelse var 52,5 procent.

Medlemmernes oplevelser med de aktiverede

Figur 8 viser medlemmernes svar på to spørgsmål om de aktiveredes bidrag til arbejdspladsen.

Figur 8. Medlemmernes oplevelser med de aktiverede. Andel, som har svaret enig eller meget enig til udsagnet. Fordelt på sektor.



Halvdelen af medlemmerne mener, at de aktiverede er en ekstra hjælp i hverdagen, men at man sagtens kan klare arbejdet uden dem. Det gælder blandt andet dette medlem fra Kost- og Servicesektoren:

"De er ikke nødvendige, men de er en stor hjælp, fordi mange af os er på vej i efterlønsalderen og har mange skavanker efter 30 år i rengøringssektoren." (Husassistent på en folkeskole)

30 procent af medlemmerne svarer på det næste spørgsmål, at det går ud over kvaliteten i arbejdet, at der er kolleger, der er i aktivering. Det gælder i højere grad medlemmerne i Teknik- og Servicesektoren (39 procent) end medlemmerne i Pædagogisk Sektor (14 procent). Forskellen er signifikant.

Flertallet af medlemmerne (61 procent) er dog uenige i udsagnet og mener ikke, at de aktiverede påvirker kvaliteten negativt. De fremhæver derimod, at de aktiverede er med til at hæve kvaliteten - især de aktiverede, der allerede er uddannet eller har arbejdet på området tidligere.

De medlemmer, som oplever problemer med kvaliteten, peger blandt andet på, at nogle aktiverede ikke magter arbejdet, og at andre ikke er på området længe nok til at blive oplært tilstrækkeligt. Dette medlem fra Social- og Sundhedssektoren har oplevet fejl i medicingivningen:

"Der er aktiverede i dagvagten, og det betyder, at der ofte er ting der ikke er gjort, når vi møder i aftenvagten. Der har været en del fejl i medicingivningen. Vi mangler vores fagforening til at råbe op om, at det ikke er i orden, at de indgår i normeringen". (Social- og sundhedshjælper, plejehjem)

Der bruges mange ressourcer på aktiverede

Figur 9 nedenfor viser svarene på to spørgsmål om ressourcer til oplæring af de aktiverede, og hvor meget de aktiverede bidrager med.

1 ud af 3 medlemmer mener, at det er en belastning at have kollegaer i aktivering. Det gælder især for medlemmer i Teknik- og Servicesektoren. Her er det hver anden, der ser de aktiverede som en belastning mod kun hvert femte medlem af Pædagogisk Sektor. Forskellen er signifikant.

Flertallet af medlemmerne (63 procent) er dog uenige i udsagnet. De mener altså ikke, at de aktiverede er en belastning men en hjælp i hverdagen.

2 ud af 3 medlemmer svarer, at de bruger mange ressourcer på at sætte de aktiverede ind i arbejdet. Det gælder hvert andet medlem i Pædagogisk Sektor mod næsten 3 ud af 4 medlemmer i Teknik- og Servicesektoren. Forskellen er dog ikke signifikant. Det gælder blandt andet dette medlem:

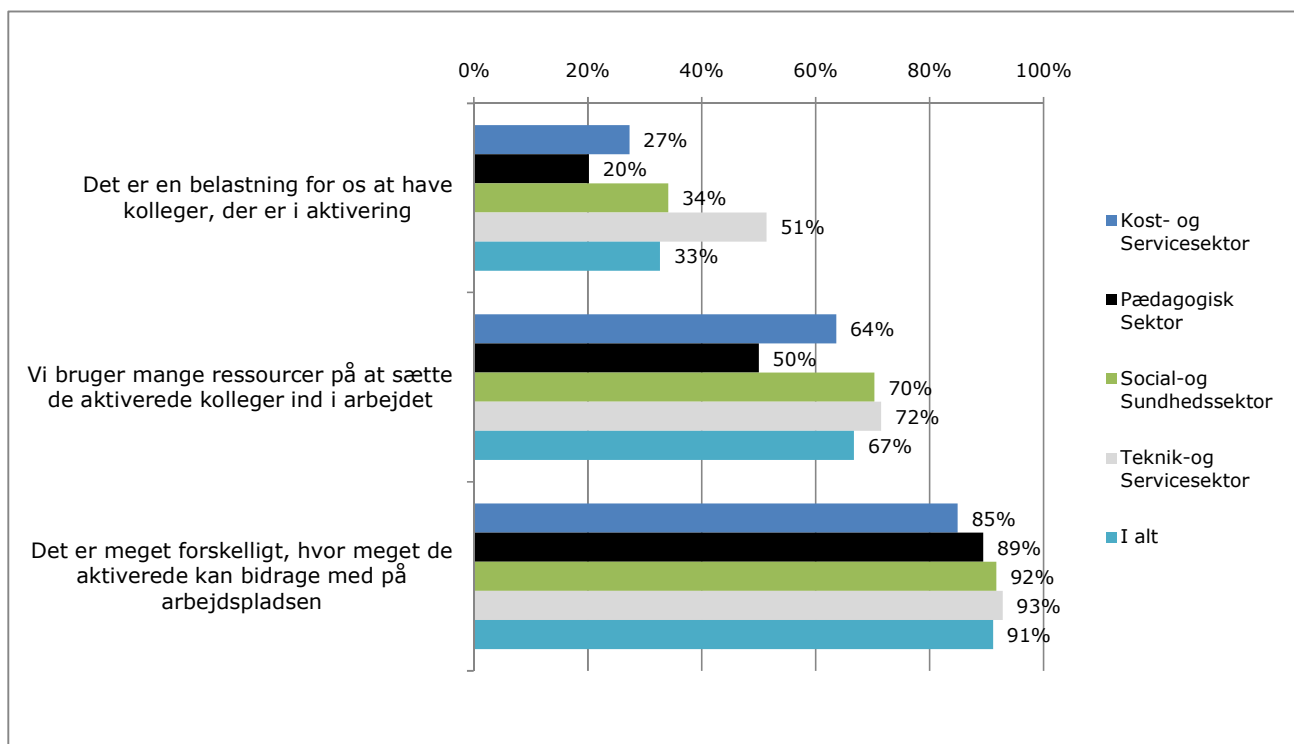
“Vi bruger oceaner af spildtid på at sætte de aktiverede ind i arbejdet, ikke mindst på at kontrollere det de laver” (Teknik- og servicemedarbejder)

Medlemmerne er langt mere enige i det næste udsagn, nemlig at det er meget forskelligt, hvor meget de aktiverede kan bidrage med på arbejdspladsen. Det er 91 procent af medlemmerne enige i, og her er der ikke nævneværdige forskelle mellem sektorerne.

Mange medlemmer kommenterer, at aktiverede, som reelt ikke ønsker at arbejde på området, er en belastning, mens at andre, som er motiverede, kan være en stor hjælp:

“Der er så stor forskel på aktiverede. Nogle er en ressource, andre er en hemske. Nogle får afklaret, om området er noget for dem, andre er tvunget af sted – og det sidste er negativt for alle parter” (Social- og sundhedshjælper, socialpsykiatrien)

Figur 9. Medlemmernes oplevelser med de aktiverede. Andel, som har svaret enig eller meget enig til udsagnet. Fordelt på sektor.



De aktiveredes opgaver

Figur 10 nedenfor viser, at halvdelen af medlemmerne oplever, at de aktiverede ofte får gode opgaver, som medlemmerne ikke selv har tid til at udføre i hverdagen. Det gælder især i Teknik- og Servicesektoren (60 procent) og Social- og sundhedssektoren (55 procent), hvorimod kun 36 procent svarer det samme i Kost- og Servicesektoren. Forskellen er dog ikke signifikant.

Det gælder blandet andet denne social- og sundhedsassistent:

"De aktiverede kan altid gå en tur med borgerne eller snakke. Ro og hygge, som vi desværre ikke har så meget tid til." (Social- og sundhedsassistent, plejehjem)

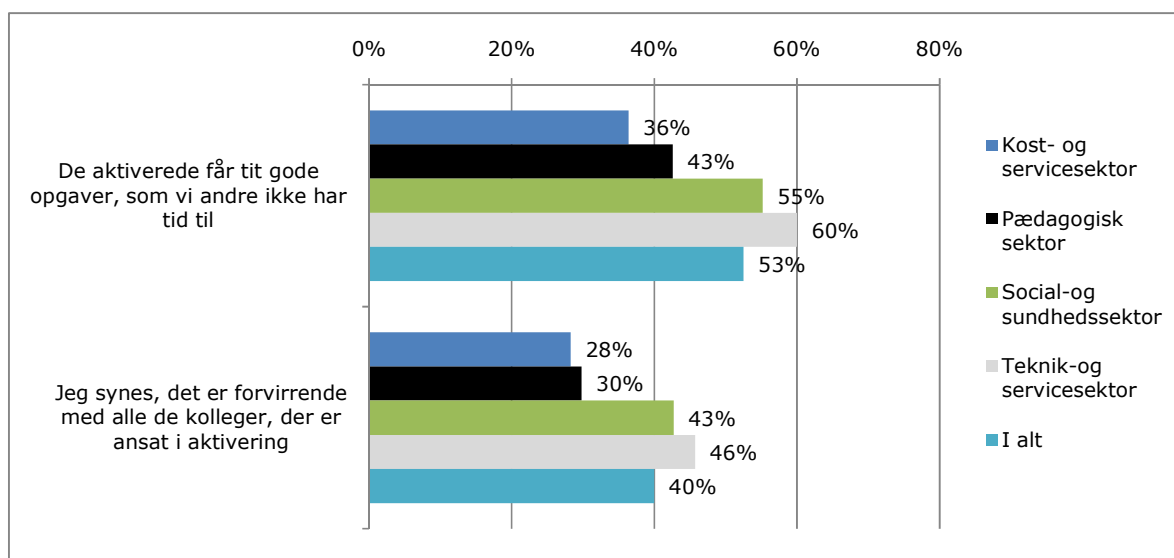
Til sammenligning svarer 30 procent af FOAs medlemmer i aktivering i en lignende undersøgelse, at de fik gode opgaver, som deres kolleger gerne ville have haft¹¹.

Figur 10 viser også, at 40 procent af medlemmerne mener, at det er forvirrende med de mange kollegaer, som er ansat i aktivering. Det gælder i højere grad i Teknik- og Servicesektoren (46 procent) og Social- og Sundhedssektoren (43 procent) end i Pædagogisk Sektor (30 procent) og Kost- og Servicesektoren (28 procent).

"Det giver alt for meget uro til daglig, når der ret ofte kommer nye, der aldrig før har arbejdet med børn. Nogle er der ikke ret længe, og så kommer der en ny fra kommunen, og så kan man begynde forfra med at sætte dem ind i systemet" (Køkkenassistent i en daginstitution)

Flertallet af medlemmerne (53 procent) oplever dog ikke forvirring på grund af antallet af aktiverede.

Figur 10. Medlemmernes oplevelser med de aktiverede. Andel, som har svaret enig eller meget enig til udsagnet. Fordelt på sektor.



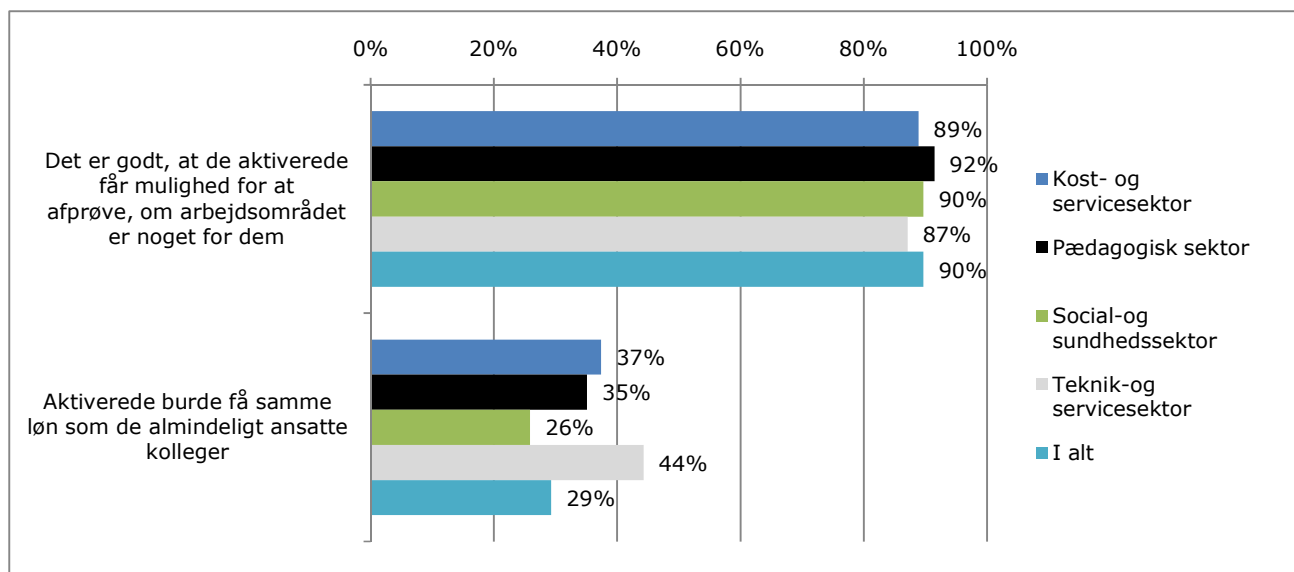
Forholdene for de aktiverede

Figur 11 viser, at der er udbredt enighed om, at det er positivt, at de aktiverede får mulighed for at afprøve, om arbejdsområdet er noget for dem. Det svarer 9 ud af 10. Mange medlemmer beskriver, hvordan aktiverede senere bliver elever på arbejdspladsen:

"De aktiverede, der bliver elever bagefter, bliver nogle super gode elever, og der bliver brugt færre ressourcer på dem i elevtiden, fordi de allerede har lært meget. De aktiverede er ofte voksne med god livserfaring." (Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen)

¹¹ Se undersøgelsen "Det siger FOAs medlemmer om aktivering med løntilskud" fra maj 2011

Figur 11. Medlemmernes oplevelser med de aktiverede. Andel, som har svaret enig eller meget enig til udsagnet. Fordelt på sektor.



Medlemmerne er også spurgt, om de aktiverede burde få samme løn som almindeligt ansatte kolleger. Det mener 29 procent af medlemmerne. I Teknik- og Servicesektoren er det hele 44 procent, der mener, at de aktiverede burde få samme løn som andre. Forskellen er dog ikke signifikant. Det gælder blandt andet dette medlem:

"Jeg synes det er synd og urimeligt, at de aktiveredes timer ikke "tæller", når de laver et rigtigt godt stykke arbejde." (Plekehjemsbedel, Teknik- og Servicesektoren)

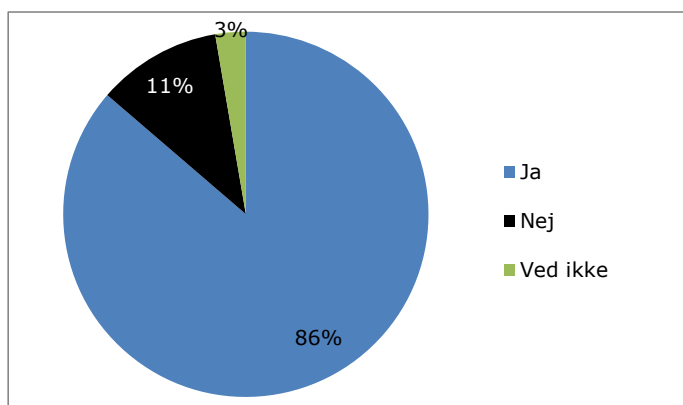
Alt i alt peger medlemmernes besvarelser på, at oplevelserne med aktivering ikke kan skæres over en kam. Det kan være en berigelse for en arbejdsplads at have motiverede ansatte i aktivering, men det kan også være en belastning på de arbejdspladser, som enten har rigtigt mange aktiverede, eller hvor de aktiverede ikke er motiveret for eller er klædt tilstrækkeligt på til at arbejde på området.

Undersøgelsen viser også en tendens til, at samarbejdet med de aktiverede opleves mest positivt i Pædagogisk Sektor (her primært daginstitutioner) og i Kost- og Servicesektoren.

Oplæring og dokumentation

86 procent af de medlemmer, som har kolleger i aktivering, bruger også tid på, at hjælpe og støtte de aktiverede i løbet af arbejdsdagen. Det gælder for alle 4 sektorer.

Figur 12. Bruger du tid på at hjælpe og støtte kolleger, der er i aktivering?



Det er et gennemgående træk i medlemmernes kommentarer, at der bruges meget tid på at oplære de aktiverede i arbejdsopgaverne. Det gælder også dette medlem, som arbejder på et plejehjem:

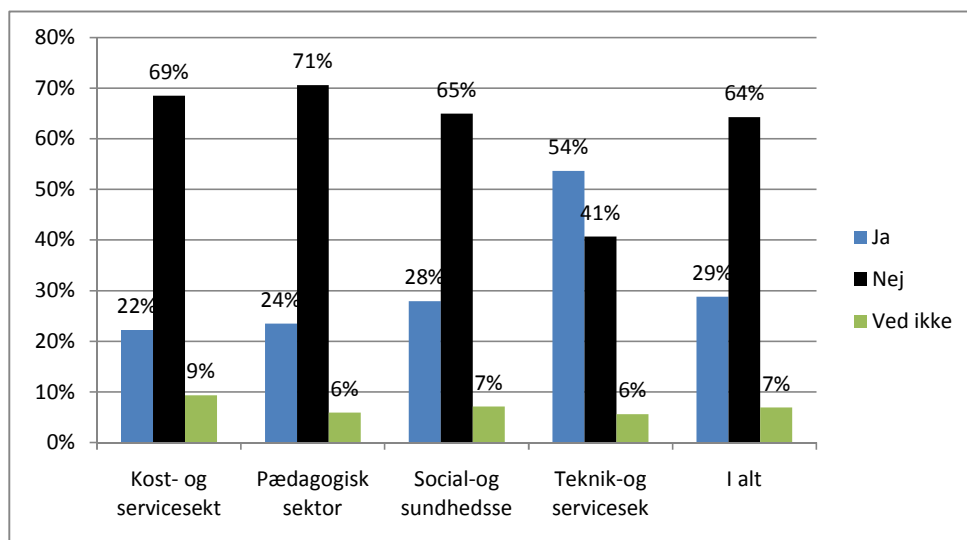
"Det kræver en masse ressourcer for det faste personale at sætte disse mennesker ind i arbejdsgangen. De aktiverede udebliver ofte og sygemelder sig, og så har man spildt en masse tid på oplæring." (Social- og sundhedshjælper, plejehjem)

Andre medlemmer fremhæver dog, at oplæringen betaler sig:

"Det er en rigtig god idé at have kolleger i aktivering. I starten "koster" de en del af vores tid, men klæder vi dem ordentligt på, så vokser de med opgaverne. 75 til 80 procent har efterfølgende taget uddannelsen". (Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen)

Figur 13 viser, at 29 procent af medlemmerne bruger mere tid på dokumentation og/eller administrativt arbejde på grund af kolleger i aktivering. 2 ud af 3 medlemmer gør dog ikke. Figuren viser også, at det i højere grad gælder for medlemmer af Teknik- og Servicesektoren, nemlig 54 procent af medlemmerne. Forskellen er signifikant. Det skyldes givetvis, at der er flere ledere i denne sektor, og blandt lederne svarer 49 procent ja til spørgsmålet.

Figur 13. Bruger du mere tid på dokumentation eller administrativt arbejde på grund af, at du har kolleger, der er i aktivering? Kun medlemmer, som har dokumentations- eller administrationsopgaver. (n=722)



Medlemmerne forklarer i de åbne spørgsmål i undersøgelsen, at den ekstra dokumentation for eksempel kan skyldes, at kolleger i aktivering ikke har et login til IT-systemer og derfor ikke kan skrive i journalerne. Enkelte medlemmer, svarer også, at de bruger tid på papirarbejde i forbindelse med ansættelsen af de aktiverede, typisk tekniske serviceledere fra Teknik- og Servicesektoren.

Metode

Undersøgelsen er gennemført via forbundets elektroniske medlemspanel i perioden 1.-11.april 2011. Der blev udsendt én påmindelse i indsamlingsperioden.

Deltagerne i panelet er sammensat af medlemmer, der har meldt sig til panelet via forbundets hjemmeside og tilfældigt udvalgte medlemmer, som er hvervet for at sikre en bred repræsentation fra forbundets medlemsskare. Medlemspanelet er dog ikke fuldt repræsentativt. Der er bl.a. en overvægt af medlemmer fra Social- og Sundhedssektoren og en undervægt af unge medlemmer. Analysen i dette notat er udført på data, der er vægtet for sektortilhørsforhold.

1.794 erhvervsaktive medlemmer har gennemført undersøgelsen fuldt ud, hvilket svarer til en svarprocent på 51,2.

Svarprocenten ligger lavere end andre undersøgelser via medlemspanelet. Det kan skyldes, at nogle medlemmer, som ikke har kolleger i aktivering, ikke har fundet det relevant at deltage i undersøgelsen.

Bilag A.

Tabel 1. Hvor er du ansat?

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
I en kommune (inkl. fælleskommunale virksomheder og selvejende institutioner)	1.553	80,0%	±1,8%
I en region	284	14,6%	±1,6%
I staten	8	0,4%	±0,3%
Jeg er privatansat	35	1,8%	±0,6%
Jeg er ikke i arbejde for tiden	59	3,0%	±0,8%
Ved ikke	3	0,2%	±0,2%
I alt	1.942	100,0%	

Tabel 2. Hvor arbejder du?

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Hjemmeplejen	290	15,4%	±1,6%
Plejhjem/plejecenter	489	25,9%	±2,0%
Rådhus/folkeskole (ikke SFO)	74	3,9%	±0,9%
Daginstitution, SFO eller lignende	198	10,5%	±1,4%
Dagplejen	311	16,5%	±1,7%
Handikapinstitution eller lignende	41	2,2%	±0,7%
Sygehus (somatisk)	205	10,9%	±1,4%
Behandlingspsykiatrien	45	2,4%	±0,7%
Socialpsykiatrien	90	4,8%	±1,0%
Andet sted, skriv gerne hvor	140	7,5%	±1,2%
I alt	1.883	100,0%	

Tabel 3. Prøv at tænke tilbage på det seneste år. Har du da haft kolleger på din arbejdsplads, som har været ansat i aktivering?

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Ja	936	49,9%	±2,2%
Nej	830	44,2%	±2,2%
Ved ikke	110	5,9%	±1,1%
I alt	1.876	100,0%	

Tabel 4. Prøv at tænke tilbage på det seneste år. Er der flere eller færre aktiverede blandt dine kolleger nu end for et år siden?

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Flere aktiverede end for et år siden	388	41,5%	±3,2%
Cirka samme antal aktiverede som for et år siden	321	34,4%	±3,0%
Færre aktiverede end for et år siden	144	15,4%	±2,3%
Ved ikke	81	8,7%	±1,8%
I alt	934	100,0%	

Tabel 5. Hvor mange af dine kolleger er lige nu ansat i virksomhedspraktik eller med løntilskud? - Skriv et tal eller svar ved ikke. Hvis du skriver et tal, så sæt også et kryds til venstre.

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Skriv gerne antallet af personer(1, 2 eller 3 osv.)	595	70,6%	±3,1%
Ved ikke	248	29,4%	±3,1%
I alt	844	100,0%	

Tabel 6. Får ansatte i aktivering opgaver, der er en del af kerneydelsen på din arbejdsplads?

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Ja	666	72,1%	±2,9%
Nej	178	19,3%	±2,5%
Ved ikke	80	8,7%	±1,8%
I alt	924	100,0%	

Tabel 7. Prøv at tænke tilbage på det seneste års udvikling på din arbejdsplads. Oplever du, at de aktiverede løser opgaver, som tidligere blev løst af kolleger, der var ansat på almindelige vilkår? - Ansatte på almindelige vilkår er ansatte, som hverken er i fleksjob, virksomhedspraktik eller ansat med løntilskud.

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Ja	576	62,9%	±3,1%
Nej	261	28,5%	±2,9%
Ved ikke	79	8,7%	±1,8%
I alt	916	100,0%	

Tabel 8. Prøv igen at se tilbage på det seneste års udvikling. Vil du sige, at der er flere eller færre almindeligt ansatte på din arbejdsplads nu? - Ansatte på almindelige vilkår er ansatte, som hverken er i fleksjob, virksomhedspraktik eller ansat med løntilskud.

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Flere almindeligt ansatte end for et år siden	44	4,8%	±1,4%
Cirka samme antal almindeligt ansatte som for et år siden	429	47,1%	±3,2%
Færre almindeligt ansatte	405	44,4%	±3,2%
Ved ikke	33	5,6%	±1,2%
I alt	1.842	100,0%	

Tabel 9. Hvordan har mængden af opgaver pr. almindeligt ansat udviklet sig på din arbejdsplads i løbet af det seneste år?

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Vi har flere opgaver pr. ansat nu end for et år siden	628	69,2%	±3,0%
Vi har cirka samme mængde opgaver pr. ansat som for et år siden	257	28,4%	±2,9%
Vi har færre opgaver pr. ansat nu end for et år siden	11	1,2%	±0,7%
Ved ikke	11	1,2%	±0,7%
I alt	1.834	100,0%	

Tabel 10. Er det nødvendigt med personer i aktivering for at varetage opgaverne på din arbejdsplads?

	Respondenter	Procent	Usikkerhed
Altid	131	14,5%	±2,3%
Nogle gange	375	41,4%	±3,2%
Sjældent	149	16,4%	±2,4%
Aldrig	156	17,3%	±2,5%
Ved ikke	94	10,4%	±2,0%
I alt	905	100,0%	

Tabel 11. De aktiverede er en ekstra hjælp i hverdagen, men vi kan sagtens klare arbejdet uden

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	98	11,0%	±2,0%
Enig	393	44,1%	±3,3%
Uenig	245	27,5%	±2,9%
Meget uenig	79	8,9%	±1,9%
Ved ikke	76	8,5%	±1,8%
I alt	891	100,0%	

Tabel 12. Vi bruger mange ressourcer på at sætte de aktiverede kolleger ind i arbejdet

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	175	19,6%	±2,6%
Enig	412	46,2%	±3,3%
Uenig	200	22,5%	±2,7%
Meget uenig	49	5,5%	±1,5%
Ved ikke	55	6,2%	±1,6%
I alt	891	100,0%	

Tabel 13. Det er en belastning for os at have kolleger, der er i aktivering

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	61	6,9%	±1,7%
Enig	222	24,9%	±2,8%
Uenig	382	42,9%	±3,2%
Meget uenig	135	15,2%	±2,4%
Ved ikke	90	10,1%	±2,0%
I alt	890	100,0%	

Tabel 14. De aktiverede får tit gode opgaver, som vi andre ikke har tid til

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	114	12,8%	±2,2%
Enig	345	38,7%	±3,2%
Uenig	257	28,8%	±3,0%
Meget uenig	100	11,2%	±2,1%
Ved ikke	75	8,4%	±1,8%
I alt	891	100,0%	

Tabel 15. Jeg synes, det er forvirrende med alle de kolleger, der er ansat i aktivering

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	97	10,9%	±2,0%
Enig	250	28,1%	±2,9%
Uenig	314	35,2%	±3,1%
Meget uenig	156	17,5%	±2,5%
Ved ikke	73	8,2%	±1,8%
I alt	890	100,0%	

Tabel 16. Det er godt, at de aktiverede får mulighed for at afprøve, om arbejdsområdet er noget for dem

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	248	28,1%	±3,0%
Enig	543	61,5%	±3,2%
Uenig	45	5,0%	±1,4%
Meget uenig	18	2,0%	±0,9%
Ved ikke	29	3,3%	±1,2%
I alt	883	100,0%	

Tabel 17. Aktiverede burde få samme løn som de almindeligt ansatte kolleger

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	78	8,9%	±1,9%
Enig	180	20,4%	±2,7%
Uenig	371	42,0%	±3,2%
Meget uenig	140	15,8%	±2,4%
Ved ikke	114	12,9%	±2,2%
I alt	883	100,0%	

Tabel 18. Det går ud over kvaliteten af vores arbejde, at vi har kolleger, der er ansat i aktivering

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	76	8,6%	±1,8%
Enig	184	20,8%	±2,7%
Uenig	423	48,0%	±3,3%
Meget uenig	112	12,7%	±2,2%
Ved ikke	87	9,9%	±2,0%
I alt	883	100,0%	

Tabel 19. Det er meget forskelligt, hvor meget de aktiverede kan bidrage med på arbejdspladsen

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Meget enig	331	37,5%	±3,2%
Enig	473	53,5%	±3,3%
Uenig	38	4,3%	±1,3%
Meget uenig	12	1,4%	±0,8%
Ved ikke	29	3,2%	±1,2%
I alt	883	100,0%	

Tabel 20. Bruger du tid på at hjælpe og støtte kolleger, der er i aktivering?

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Ja	752	85,2%	±2,3%
Nej	105	11,9%	±2,1%
Ved ikke	26	2,9%	±1,1%
I alt	883	100,0%	

Tabel 21. Bruger du mere tid på dokumentation eller administrativt arbejde på grund af, at du har kolleger, der er i aktivering?

	Respondent er	Procent	Usikkerhed
Ja	210	23,9%	±2,8%
Nej	481	54,7%	±3,3%
Ikke relevant - jeg bruger ikke tid på dokumentation og administrativt arbejde	135	15,3%	±2,4%
Ved ikke	54	6,2%	±1,6%
I alt	879	100,0%	