

Arbejdstidsaftaler på det regionale område.

Bilag A: Områdefordelte resultater

KTO og Danske Regioner

5. februar 2010

Indhold i tabelbilaget

RESPONDENTER OG SVARPROCENTER.....	5
TABEL 1 ANTAL RESPONDENTER OG SVARPROCENT FOR LEDERE I DE DELTAGENDE REGIONER.....	5
TABEL 2 ANTAL RESPONDENTER OG SVARPROCENTER FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER I DE DELTAGENDE REGIONER.....	5
TABEL 3 LEDERNES BESVARELSER FORDELT PÅ OMRÅDER.....	5
TABEL 4 TILLIDSREPRÆSENTANTERNES BESVARELSER FORDELT PÅ OMRÅDER*	6
TABEL 5 HVILKEN TYPE LEDERSTILLING BESIDDER DU?.....	6
TABEL 6 HVOR MANGE MEDARBEJDERE ER DU LEDER FOR?.....	6
TABEL 7 TILLIDSREPRÆSENTANTERNES FORDELING PÅ FAGLIGE ORGANISATIONER.....	7
RAMMEAFTALEN OM DECENTRALE ARBEJSTIDSÅFTALER.....	8
TABEL 8 HAR DU KENDSKAB TIL MULIGHEDEN FOR AT INDGÅ LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER?	8
TABEL 9 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL ÅFTALEN OM LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER?	9
TABEL 10 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/DE FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL ÅFTALEN OM LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER?	10
TABEL 11 HAR DU SØGT INDGÅET EN LOKAL ARBEJSTIDSÅFTELE MED LEDELSEN PÅ DIN ARBEJDSPLADS?.....	11
TABEL 12 ER DER INDGÅET LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER GÆLDENDE FOR NOGLE AF ELLER ALLE DE MEDARBEJDERE, SOM DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR?	12
TABEL 13 HAR DU TÆNKT DIG AT TAGE INITIATIV TIL AT INDGÅ EN LOKAL ÅFTELE?.....	13
TABEL 14 KUNNE DU VÆRE INTERESSERET I PÅ LÆNGERE SIGT AT INDGÅ EN LOKAL ARBEJSTIDSÅFTELE?	13
TABEL 15 HVILKE AF DE FØLGENDE FORMÅL MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL INDGÅELSE AF LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	14
TABEL 16 FORMÅL - ANDET	15
TABEL 17 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL INDGÅELSE AF LOKALE ARBEJSTIDSÅFTALER? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	16
TABEL 18 BARRIERER - ANDET	17
ÅFTALEN OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL HØJERE TIMETAL	19
TABEL 19 HAR DU KENDSKAB TIL ÅFTALEN OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL ET HØJERE TIMEANTAL?	19
TABEL 20 HAR DU KENDSKAB TIL ÅFTALEN OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL HØJERE TIMETAL?	19
TABEL 21 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL ÅFTALEN OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL ET HØJERE TIMEANTAL?	20
TABEL 22 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/DE FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL ÅFTALEN OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL ET HØJERE TIMEANTAL?	21
TABEL 23 HVILKEN ANDEL AF DINE ANSATTE ANSLÅR DU ER ANSAT PÅ DELTID?*	22
TABEL 24 HVOR LANG ANSØGNINGSFRIST ER DER TYPISK NÅR DER SLÅS LEDIGE TIMER OP?*	22

TABEL 25 HVOR MANGE ANSØGNINGER ANSLÅR DU, AT DER TYPISK HAR VÆRET TIL OPSLAG AF LEDIGE TIMER EFTER DENNE AFTALE?*	23
TABEL 26 HVORDAN ER TJENESTEDET DEFINERET?*	23
TABEL 27 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	24
TABEL 28 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU ER DE VÆSENTLIGSTE?	25
TABEL 29 BARRIERER - ANDET	26
BESTEMMELSER OM PLUSTID	29
TABEL 30 HAR DU KENDSKAB TIL BESTEMMELSER OM PLUSTID?	29
TABEL 31 HAR DU KENDSKAB TIL BESTEMMELSER OM PLUSTID?	30
TABEL 32 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL BESTEMMELSER OM PLUSTID?*	30
TABEL 33 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/DE FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL BESTEMMELSEN OM PLUSTID?*	31
TABEL 34 HAR DU SØGT INDGÅET EN LOKAL AFTALE OM PLUSTID MED DEN LOKALE LEDELSE?*	32
TABEL 35 ER DER INDGÅET EN LOKAL AFTALE OM PLUSTID, DER OMFATTER NOGLE AF ELLER ALLE DE MEDARBEJDERE, DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT/LEDER FOR?*	33
TABEL 36 ER DER INDGÅET INDIVIDUELLE AFTALER OM PLUSTID MED MEDARBEJDERE, DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT/LEDER FOR?*	34
TABEL 37 HVOR MANGE INDIVIDUELLE AFTALER ANSLÅR DU, AT DER ER INDGÅET?	35
TABEL 38 FREMTIDIG ANVENDELSE AF PLUSTIDSAFTALER (KUN LEDERE)*	35
TABEL 39 HVILKE AF DE FØLGENDE FORMÅL MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL INDGÅELSE AF PLUSTID? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	36
TABEL 40 FORMÅL - ANDET	37
TABEL 41 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL INDGÅELSE AF PLUSTID? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	39
TABEL 42 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL INDGÅELSE AF PLUSTID? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	40
TABEL 43 BARRIERER - ANDET	41
BESTEMMELSEN OM AFREGNING AF OVER- OG MERARBEJDE	43
TABEL 44 HAR DU KENDSKAB TIL BESTEMMELSEN OM BETALING AF OVER-/MERARBEJDE FREM FOR AFSPADSERING?	43
TABEL 45 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL BESTEMMELSEN OM BETALING AF OVER-/MERARBEJDE FREM FOR AFSPADSERING?	44
TABEL 46 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL BESTEMMELSEN OM BETALING AF OVER-/MERARBEJDE FREM FOR AFSPADSERING?	45
TABEL 47 HAR I LOKALT DRØFTET AFREGNING VED BETALING FREM FOR AFSPADSERING MED LEDELSEN?	46
TABEL 48 I HVILKEN GRAD ANSLÅR DU, AT DER I FORHOLD TIL DE MEDARBEJDERE DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR ANVENDES BETALING FREM FOR AFSPADSERING AF OVER-/MERARBEJDE?	47
TABEL 49 HVILKE AF DE FØLGENDE FORMÅL MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDE BETALING FREM FOR AFSPADSERING? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	48
TABEL 50 FORMÅL - ANDET	49
TABEL 51 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDE BETALING FREM FOR AFSPADSERING? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	50
TABEL 52 BARRIERER - ANDET	51
AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG	52

TABEL 53 HAR DU KENDSKAB TIL AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?	52
TABEL 54 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?*	53
TABEL 55 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?*	54
TABEL 56 I HVILKEN GRAD ANVENDES AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG FOR DE MEDARBEJDERE, DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR?*	55
TABEL 57 HAR DU TÆNKT DIG AT TAGE INITIATIV TIL AT INDGÅ EN AFTALE OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?*	56
TABEL 58 KUNNE DU VÆRE INTERESSERET I PÅ LÆNGERE SIGT AT INDGÅ EN AFTALE OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?*	56
TABEL 59 HVILKE AF DE FØLGENDE FORMÅL MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDTE AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?* (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	57
TABEL 60 FORMÅL - ANDET	58
TABEL 61 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDTE AFTALEN OM KONVERTERING AF ULEMPETILLÆG?* (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	59
TABEL 62 BARRIERER - ANDET	60
VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER	61
TABEL 63 HAR DU KENDSKAB TIL AFTALEN OM VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER?	61
TABEL 64 I HVILKEN GRAD HAR LEDELSEN LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER?	62
TABEL 65 I HVILKEN GRAD HAR TILLIDSREPRÆSENTANTER/FAGLIGE ORGANISATIONER LOKALT TAGET INITIATIV TIL AT ØGE KENDSKABET TIL VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER?	63
TABEL 66 HAR DU SØGT INDGÅET EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST MED DEN LOKALE LEDELSE?	63
TABEL 66A ER DER INDGÅET EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST, DER OMFATTER NOGLE AF ELLER ALLE DE MEDARBEJDERE, DU ER TILLIDSREPRÆSENTANT FOR?	64
TABEL 67 HAR DU TÆNKT DIG AT TAGE INITIATIV TIL AT INDGÅ EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST?	65
TABEL 68 KUNNE DU VÆRE INTERESSERET I PÅ LÆNGERE SIGT AT INDGÅ EN VIRKSOMHEDSOVERENSKOMST?	65
TABEL 69 HVILKE AF DE FØLGENDE FORMÅL MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDTE VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	66
TABEL 70 FORMÅL - ANDET	67
TABEL 71 HVILKE AF DE FØLGENDE BARRIERER MENER DU, ER DE VÆSENTLIGSTE I FORHOLD TIL AT ANVENDTE VIRKSOMHEDSOVERENSKOMSTER? (MULIGHED FOR ANGIVELSE AF FLERE SVAR)	68
TABEL 72 BARRIERER - ANDET	69

Respondenter og svarprocenter

Tabel 1 Antal respondenter og svarprocent for ledere i de deltagende regioner

Regioner i surveyen	Respondenter i alt	Besvarelse	Svarprocent
Region Midtjylland	118	99	84%
Region Nordjylland	45	36	80%
Region Sjælland	153	81	53%
Region Syddanmark	41	32	78%
I alt	357	248	69%

Tabel 2 Antal respondenter og svarprocenter for tillidsrepræsentanter i de deltagende regioner

Regioner i surveyen	Respondenter i alt	Besvarelse	Svarprocent
Region Midtjylland	103	71	69%
Region Nordjylland	45	33	73%
Region Sjælland	111	77	69%
Region Syddanmark	40	22	55%
I alt	299	203	68%

Tabel 3 Ledernes besvarelser fordelt på områder

	Antal	Procentvis fordeling
Administration	43	17%
Social institution	51	21%
Sygehus	131	53%
Andet*	23	9%
I alt	248	100%

*Respondenter der har svaret "Andet" har angivet at arbejde indenfor fx teknik, rengøring, regionale udviklingsopgaver, IT mv.

Tabel 4 Tillidsrepræsentanternes besvarelser fordelt på områder*

	Antal	Procentvis fordeling
Administration	22	11%
Social institution	29	14%
Sygehus	110	54%
Andet	42	21%
I alt	203	100%

*Respondenter der har svaret "Andet" har angivet at arbejde indenfor fx teknik, rengøring, IT, tværgående funktioner mellem sociale institutioner, sygehuse og psykiatrien mv.

Tabel 5 Hvilken type lederstilling besidder du?

	Antal	Procentvis fordeling
Afdelingsleder	103	42%
Institutionsleder	41	17%
Leder i regionshuset	27	11%
Anden lederstilling	77	31%
I alt	248	100%

Tabel 6 Hvor mange medarbejdere er du leder for?

	Antal	Procentvis fordeling
0-10	35	14%
11-20	35	14%
21-50	89	36%
51-100	41	17%
101-500	44	18%
Mere end 500	4	2%
I alt	248	100%

Tabel 7 Tillidsrepræsentanternes fordeling på faglige organisationer

Faglig organization	Antal besvarelser	Procentvis fordeling
Dansk El-forbund	1	0,5%
Dansk Metal	1	0,5%
Dansk Psykolog Forening	1	0,5%
Dansk Socialrådgiverforening	2	1,0%
Dansk Sygeplejeråd	39	19,2%
Danske Bioanalytikere	3	1,5%
Danske Fysioterapeuter	7	3,4%
DJØF - Danmarks Jurist- og Økonomforbund	2	1,0%
DM	2	1,0%
Ergoterapeutforeningen	5	2,5%
Fag og Arbejde (FOA)	35	17,2%
Fagligt Fælles Forbund (3F)	5	2,5%
Farmakonomforeningen	3	1,5%
Foreningen af Radiografer i Danmark	2	1,0%
HK	25	12,3%
Jordemoderforeningen	2	1,0%
Kost & Ernæringsforbundet	6	3,0%
Pharmadanmark - Akademikere på lægemiddelområdet	3	1,5%
Socialpædagogernes Landsforbund	19	9,4%
Yngre Læger	2	1,0%
Andre	7	3,4%
Repræsentant for flere organisationer	11	5,4%
Ikke angivet organization	20	9,9%
I alt	203	100,0%

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

Tabel 8 Har du kendskab til muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	32%	46%	40%	42%	40%
I nogen grad	59%	39%	45%	26%	44%
I mindre grad	5%	14%	14%	11%	12%
Slet ikke	5%	0%	1%	21%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	22	28	110	19	179
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	27%	44%	33%	21%	33%
I nogen grad	41%	52%	52%	50%	50%
I mindre grad	24%	2%	14%	7%	13%
Slet ikke	7%	2%	2%	21%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	41	50	126	14	231

Tabel 9 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om lokale arbejdstidsaftaler?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	10%	7%	5%	16%	7%
I nogen grad	5%	32%	27%	21%	24%
I mindre grad	48%	36%	38%	16%	36%
Slet ikke	29%	25%	23%	26%	24%
Ved ikke	5%	0%	7%	0%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	21	28	109	19	177
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	7%	24%	17%	8%	16%
I nogen grad	27%	50%	41%	15%	39%
I mindre grad	36%	22%	30%	31%	29%
Slet ikke	19%	2%	6%	23%	9%
Ved ikke	3%	0%	5%	0%	3%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	7%	2%	2%	23%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	41	50	126	13	230

Tabel 10 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/de faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om lokale arbejdstidsaftaler?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	5%	29%	26%	32%	24%
I nogen grad	62%	36%	47%	21%	43%
I mindre grad	29%	32%	20%	21%	23%
Slet ikke	0%	4%	5%	6%	4%
Ved ikke	0%	0%	3%	0%	2%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	21	28	108	19	176

Tabel 11 Har du søgt indgået en lokal arbejdstidsaftale med ledelsen på din arbejdsplads?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	29%	71%	51%	47%	51%
Nej	67%	29%	49%	32%	45%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	21	28	108	19	176
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet:	Total
Ja	19%	84%	52%	15%	51%
Nej	73%	14%	46%	62%	45%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	7%	2%	2%	23%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	41	50	126	13	230

Tabel 12 Er der indgået lokale arbejdstidsaftaler gældende for nogle af eller alle de medarbejdere, som du er tillidsrepræsentant for?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	33%	78%	68%	37%	62%
Nej	57%	19%	24%	42%	29%
Ved ikke	5%	4%	7%	0%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	21	27	109	19	176
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	34%	84%	71%	25%	65%
Nej	49%	12%	22%	50%	26%
Ved ikke	10%	2%	6%	0%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	7%	2%	2%	25%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	41	50	125	12	228

Tabel 13 Har du tænkt dig at tage initiativ til at indgå en lokal aftale?

Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	18%	62%	32%	17%	36%
Nej	45%	6%	31%	33%	28%
Ved ikke	30%	30%	35%	25%	33%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	8%	2%	2%	25%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	40	50	125	12	227

Tabel 14 Kunne du være interesseret i på længere sigt at indgå en lokal arbejdstidsaftale?

Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	38%	82%	61%	25%	60%
Nej	22%	2%	3%	17%	7%
Ved ikke	32%	14%	34%	33%	30%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	8%	2%	2%	25%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	40	50	125	12	227

Tabel 15 Hvilke af de følgende formål mener du, er de væsentligste i forhold til indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så den bidrager til en højere grad af balance mellem arbejds- og privatliv for	90%	70%	89%	63%	83%
At få en bedre opgaveløsning	25%	56%	30%	42%	35%
At få en bedre anvendelse af ressourcerne, der fører til mere arbejdskraft	15%	41%	30%	10%	27%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	50%	70%	53%	42%	54%
At skabe bedre mulighed for rekruttering/fastholdelse	45%	44%	50%	37%	47%
At skabe bedre mulighed for medarbejderindflydelse	30%	59%	48%	26%	45%
At forenkle arbejdstidsreglerne	5%	19%	6%	10%	8%
Andet	15%	0%	0%	0%	2%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
N	20	27	109	19	175
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så den bidrager til en højere grad af balance mellem arbejds- og privatliv for	68%	75%	75%	33%	72%
At få en bedre opgaveløsning	35%	73%	61%	33%	58%
At få en bedre anvendelse af ressourcerne, der fører til mere arbejdskraft	50%	49%	45%	0%	44%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	45%	66%	60%	33%	57%
At skabe bedre mulighed for rekruttering/fastholdelse	47%	57%	49%	25%	49%
At skabe bedre mulighed for medarbejderindflydelse	15%	43%	36%	0%	32%
At forenkle arbejdstidsreglerne	10%	21%	11%	8%	12%
Andet	3%	4%	4%	8%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	8%	2%	2%	25%	4%
N	40	49	124	12	225

Tabel 16 Formål - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
At medarbejderne får den arbejdstid, der passer dem bedst, samtidig med at arbejdsmiljøloven ikke overtrædes uden at det er for et afgrænset, aftalt område	Aftales meget individuelt for forskellige jobfunktioner/ vagttyper
Vf. tidligere kommentar mener jeg det er væsentligt at tage udgangspunkt i det specifikke menneske der er på arbejde og vedkommendes kompetencer og potentialer. Disse er knyttet tæt til de øvrige livsbetingelser som vedkommende har. Når man på sit arbejde	Det kan også være af private hensyn
	Mener at mange af de nævnte hensyn også tilgodeses af via de centralt forhandlede arbejdstidsregler
	Meraflønning af medarbejdere for specielle opgaver
	Præcisering. Mange af vores medarbejdere ønsker en merarbejdstidsaftale fordi de har overskud og ønsker at tjene mere. Vi har ikke råd til at betale overarbejde som overenskomsten tilsiger.
	Skabe større mulighed for personaleudvikling
	Ved ikke
	Vi imødekommer om muligt den enkeltes ønske om arbejdstid uden formelle aftaler

Tabel 17 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste i forhold til indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	29%	48%	53%	21%	45%
De centrale aftaler er tilstrækkelige	52%	22%	19%	26%	24%
En lokal aftale vil være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	10%	22%	21%	10%	18%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra den lokale ledelse	10%	11%	21%	10%	17%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra de lokale faglige organisationer	5%	11%	1%	6%	4%
Der har ikke været tilstrækkelig tid og ressourcer til at implementere en aftale	10%	33%	17%	10%	17%
Andet	10%	15%	16%	26%	15%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	0%	1%	21%	3%
N	21	27	109	19	176
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	38%	38%	35%	21%	36%
De centrale aftaler er tilstrækkelige	32%	19%	24%	55%	26%
En lokal aftale vil være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	7%	9%	16%	11%	13%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra den lokale ledelse	5%	0%	8%	0%	6%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra de lokale faglige organisationer	10%	10%	26%	12%	14%
Der har ikke været tilstrækkelig tid og ressourcer til at implementere en aftale	20%	10%	42%	16%	22%
Jeg har som lokal leder ikke kompetence til at indgå en lokal arbejdstidsaftale	20%	10%	6%	23%	18%
Andet	5%	20%	14%	16%	13%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	8%	10%	4%	2%	4%
N	40	10	50	125	225

Tabel 18 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
afdelingsledelsen forsøger med sin ledelsesform at udnytte arbejdskraften optimalt og interesserer sig først og fremmest for funktion og ikke for personlige forhold og behov som kunne fremme arbejdskraftens funktionsniveau.	mener ikke at man kan beskrive de centrale aftaler som barrierer!
Arbejdsopgaverne gør det yderst vanskeligt at indføre individuelle/fleksible aftaler.	Arbejdstidsaftaler er overhovedet ikke relevant for mit område. Hvorfor har jeg fået spørgeskemaet?
Der er ikke anmodet om at der blev lavet lokale aftaler	behovet for aftaler er dækket
Der er ingen barrierer	Da jeg er leder for administrativt personale har jeg ikke behov for at indgå lokale arbejdstidsaftaler (ud over flex - som vi altid har haft)
Der har ikke været behov for det endnu.	Der bruges ressourcer på at ensrette i Regionen
Der har ikke været behov for en sådan aftale.	der er for få overlæger og de ønsker ikke øget arbejdstid men de er maksimalt fleksible
der har ikke været problemer	Der har ikke været behov for lokale arbejdstidsaftaler - der er udarbejdet individuelle arbejdsaftaler.
der har ikke været ønske om flere lokalaftaler på min arbejdsplads	Det er uklart hvad der kan aftales lokalt mellem ledelse og TR og hvad der skal aftales decentralt mellem ledelse og fagforeningens kredscenter
Der køre et projekt i regionen som vi afventer evalueret, før det evt. bliver udbredt.	driftsmæssige
det er svært at gennemskue konsekvenserne og medarbejderne viser stort set ingen interesse	en lokalaftale kan blive dyrere og er derfor ikke mulig
Det har været vanskeligt at få aftalen til at fungere i praksis - manglende fleksibilitet i forhold til en flextidsaftale, som gør, at aftalen bliver udhulet.	Er for kort tid startet som leder og har endnu ikke et overblik på dette område
For det første virker gældende, aftale utidssvarende og meget svær for medlemmerne at kunne forstå, der efterlyses en fornyelse. Aftalen skal være langt enklere og så skal den indberette arbejdstiderne (typisk afdelingsledere) på skolebænken og lære	forskellige behov ved forskellige stillingstyper
her menes ikke IT-ledelsen når jeg svarer øverste ledelse men fra OHR's side	I de fleste tilfælde er den centrale arbejdsregler ok, ellers laver vi selv aftaler

Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

Herunder mener jeg de nye arbejdstidsaftaler fra OK 08.	Ikke behov . Vi har indgået en flextidsaftale
jeg har ikke oplevet nogen hindringer i at indgå lokale aftaler vedr. arbejdstid	Ikke relevant
Jeg mener ikke der er en barriere. Ledelsen er åben, hvis aftaler ønskes indgået fra medarbejdere.	Jeg er ret ny i afdelingen, og kender ikke eventuelle aftaler
Ledelsen har ikke søgt lokalaftale inden arbejdsplanen er sat i værk	jeg har ikke forholdt mig til det
Manglende engagement fra medarbejdere	jeg har ikke oplevet barrierer. Vi har gennemført dem, vi kunne se fordel i.
Systemet er meget fastlåst i de rammer som eksisterer. Service afd. er afhængig af andre og skal tilpasse sig dem. Hvilket besværliggør at tænke nyt	Jeg oplever ikke barrierer. Aftaler skal naturligvis godkendes af ledelsen
Vi arbejder alle i dagtid og fri hver weekend	Jeg tænker det oftest ikke ind som en mulighed
vi har ikke behov for en lokal arbejdstidsaftale	løn og personaler afdelingen er meget lidt engageret i dette
Vi har ikke nogle lokale aftaler - den enkelte medarbejder ytrer, hvordan hun gerne vil have sin arbejdstid i løbet af en arbejdsuge og i løbet af den enkelte dag. Dette efterkommes i videst mulige omfang.	Mistillid til om personalet bliver snydt
vi har nogen lokal regel for 11 timers regel	Overenskomsterne er for stramme
Vidste ikke at det var en decideret aftale. De ansatte har kunnet aftale at gå op og ned i tid så vidt det har været muligt.	Ser ingen barrierer/ synes ikke der er nogen barrierer
	tillidsfolk vil ofte gerne bruge aftalen til at honorere mere end der er økonomi til
	vi har på alle områder
	Vores nuværende lokalaftale dækker rimeligt behovene

Aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal

Tabel 19 Har du kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timeantal?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	55%	48%	51%	26%	49%
I nogen grad	40%	26%	31%	37%	32%
I mindre grad	0%	4%	11%	21%	10%
Slet ikke	5%	22%	6%	16%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	109	19	175
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	29%	61%	55%	17%	50%
I nogen grad	39%	27%	26%	25%	29%
I mindre grad	18%	8%	13%	25%	14%
Slet ikke	13%	4%	5%	33%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	38	49	121	12	220

Tabel 20 Har du kendskab til aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal?

	Medarbejdere
I høj grad	14%
I nogen grad	29%
I mindre grad	19%
Slet ikke	38%
Total	100%
N	31

Tabel 21 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timeantal?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	20%	15%	16%	11%	15%
I nogen grad	30%	26%	28%	23%	27%
I mindre grad	15%	23%	19%	11%	18%
Slet ikke	25%	11%	24%	28%	23%
Ved ikke	5%	4%	7%	11%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	22%	7%	17%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	14%	27%	29%	17%	25%
I nogen grad	14%	25%	33%	17%	27%
I mindre grad	24%	29%	21%	25%	23%
Slet ikke	22%	12%	7%	9%	10%
Ved ikke	14%	4%	6%	0%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	14%	4%	5%	33%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	37	49	121	12	219

Tabel 22 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/de faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timeantal?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	20%	26%	32%	23%	29%
I nogen grad	30%	30%	40%	23%	35%
I mindre grad	20%	23%	12%	11%	14%
Slet ikke	25%	0%	6%	23%	9%
Ved ikke	0%	0%	4%	6%	3%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	22%	7%	17%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	3%	18%	17%	0%	14%
I nogen grad	8%	18%	26%	33%	21%
I mindre grad	19%	22%	24%	9%	22%
Slet ikke	22%	29%	10%	17%	16%
Ved ikke	35%	9%	19%	9%	18%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	14%	4%	5%	33%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	37	49	121	12	219

Tabel 23 Hvilken andel af dine ansatte anslår du er ansat på deltid?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
0-10 pct.	67%	31%	21%	93%	36%
11-25 pct.	23%	24%	28%	0%	25%
26-50 pct.	9%	18%	25%	0%	19%
mere end 50 pct.	0%	27%	25%	7%	20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N					155
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
0-10 pct.	68%	55%	35%	53%	44%
11-25 pct.	9%	17%	17%	11%	16%
26-50 pct.	18%	10%	25%	11%	21%
Mere end 50 pct.	5%	17%	22%	26%	19%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N					202

* Indeholder kun svar fra respondenter med kendskab til aftalen

Tabel 24 Hvor lang ansøgningsfrist er der typisk når der slås ledige timer op?*

	Ledere
0-2 uger	52%
3-4 uger	34%
5-8 uger	11%
Mere end 8 uger	3%
I alt	100%
N	195

* Indeholder kun svar fra respondenter med kendskab til aftalen

Tabel 25 Hvor mange ansøgninger anslår du, at der typisk har været til opslag af ledige timer efter denne aftale?*

Ledere	
0 ansøgninger	48%
1-2 ansøgninger	32%
3-5 ansøgninger	8%
6-10 ansøgninger	7%
Mere end 10 ansøgninger	5%
I alt	100%
N	195

* Indeholder kun svar fra respondenter med kendskab til aftalen

Tabel 26 Hvordan er tjenestestedet defineret?*

Ledere	
Hele regionen	13%
Arbejdspladser indenfor forvaltningsområdet	3%
Sygehuset	50%
Regionshuset	9%
Den enkelte institution/afdeling	14%
Andet	7%
Ved ikke	5%
N	202

* Indeholder kun svar fra respondenter med kendskab til aftalen

Tabel 27 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der har ikke været ansøgere til de opslåede timer	15%	11%	14%	11%	14%
Ansøgerne har ikke haft de rette kvalifikationer	5%	0%	2%	0%	2%
Hensynet til arbejdstilrettelæggelsen	15%	19%	16%	17%	16%
De deltidsansatte har ikke tilstrækkeligt økonomisk incitament til at gå op i tid	10%	8%	22%	11%	17%
De ledige timer ligger geografisk placeret et andet sted end hovedarbejdsstedet	5%	11%	16%	0%	12%
De ledige timer ligger ikke hensigtsmæssigt ift. de relevante medarbejderes nuværende arbejdstid	15%	11%	10%	17%	12%
De deltidsansatte ønsker af familiemæssige hensyn ikke at arbejde mere	35%	40%	60%	28%	50%
De deltidsansatte ønsker af andre grunde ikke at arbejde mere	30%	33%	47%	23%	40%
Andet	25%	11%	17%	33%	19%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	22%	6%	17%	10%
N	20	27	108	18	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der har ikke været ansøgere til de opslåede timer	24%	32%	41%	27%	35%
Ansøgerne har ikke haft de rette kvalifikationer	3%	11%	6%	0%	6%
Hensynet til arbejdstilrettelæggelsen	16%	47%	32%	18%	32%
Andet	41%	18%	27%	18%	27%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	14%	4%	5%	36%	8%
N	37	45	111	11	204

Tabel 28 Hvilke af de følgende barrierer mener du er de væsentligste?

	Medarbejdere
Manglende kendskab til aftalen	44%
Manglende relevans	0%
Ikke tilstrækkeligt økonomisk incitament	17%
Ønsker af familiemæssige årsager ikke at arbejde mere	28%
Ønsker af andre grunde ikke at arbejde mere	11%
De ledige timer er geografisk placeret et andet sted end hovedarbejdssted	0%
De ledige timer ligger ikke hensigtsmæssigt ift. nuværende arbejdstid	0%
N	18

Tabel 29 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Alle "mine" medlemmer er fuldtidsansatte	De deltids ønsker ikke anvende aftalen , arbejde mere end deres brøk
De fleste er på fuld tid inden for mit område, så der er ikke et behov. Dem der gerne vil op i tid har hele tiden kunne komme det	De fleste medarbejdere er fuldtidsansatte og vore deltidsansatte ønsker de timer de har. Vi har ingen timerester.
Deltidsansatte får når de gerne vil have det og der er timer flere de timer de gerne vil have	de ønsker ikke at komme op i tid
Der er ikke normeret timer til det i afdelingen	Deltidsansatte vil ikke fast have flere timer
Der har ikke været behov for at øge deltidsansattes timer	den bliver anvendt
Der har ikke været opslået nogle timer	Der er både interesse i at gå op og ned i tid. Uanset aftalen så imødekommes medarbejdernes ønske. Det kan lade sig gøre - måske fordi det er en stor personaleflok.
der har ikke været timer udbudt	Der er ingen
Der mangler penge til at kunne tilbyde min kollega, de sidste timer op til de 37 timer	Der har ikke været barriere. Alle er blevet spurgt hver gang der er ledige timer om de har ønsker til ændret arbejdsnorm. Dette både flere eller færre timer.
det bliver slet ikke drøftet/ tilbudt	Der har ikke været slået ledige timer op. Medarbejderne har selv ønsket og fået. Derfor egentlig 0 i sidste spørgsmål. Accepteres ikke at programmet
Det er karakteristisk for mange psykologer dels her på min arbejdsplads og i hele regionen som jeg repræsenterer som AC-repr. at psykologer, specielt jo mere kvalificerede de er at de søger over i privatpraksis-ofter begyndende med nedsat arbejdstid. V	der har ikke været timer nok til alle og nu er der ansættelses stop
Hovedproblemet er, at man er nødt til at være x antal personer for at kunne dække en vagtplan døgnet rundt, ugens 7 dage. Vi er så afhængige af deltidsansatte, ellers kan en "lovlig" arbejdsplan ikke laves.	der har ikke været timer til uddeling
ikke relevant i afd.	Det er ikke en mulighed der har været anvendt i afdelingen
Ikke været et ønske på mit område	Det er ikke et problem at få flere eller færre timer i mit afsnit

Aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal

Ingen barriere - deltidsansat med ønske om flere timer fik fuld tid	Det har hidtil været muligt at imødekomme alle ønsker om gå op eller ned i tid indenfor afdelingen - men da opgavemængden har været stigende har vi måtte rekruttere nye medarbejdere særligt i 2007 og 2008
jeg er ikke stødt imod nogen barriere	Det har ikke været relevant at opslå deltidsstillinger
jeg har 2 personer der har anvendt aftalen, da de ønskede at gå op i tid, evt barrierer forekommer kun fra ledelsesside, da de ikke mener at der er mulighed for flere timer	Det har været internt
Kan ikke huske at der har været opslag om mulige timer!	Folk ønsker som oftest at gå NED i tid
Ledelsen vil helst ikke have fuldtidsansatte, da de er dyrere at kalde ind til ekstra arb.	Har ikke haft behov
manglende viden om muligheden	har ikke haft ledige timer i vores afdeling
manglende økonomi	Har ikke kendskab nok til området endnu til at kunne svare
Uvidenhed fra ledelse	Har ikke opslået timer
vi har ingen på deltid	har ikke søgt efter deltidsansatte
Vi har kunnet gå op i tid hvis der er timer i gruppen til det.	har ikke været aktuelt
Vi udbyder ikke ledige timer som sådan. Hvis deltidsansatte vil op i tid, kommer de det som regel uden de store sværds slag.	Har ikke ønsket af få flere timer
Vi ved ikke altid hvilke timer der er til rådighed, medmindre nogen rejser	har ingen deltidsansatte, der kan tage flere timer
økonomien sætter grænser for øget timeantal	Ikke aktuelt
	ikke relevant
	ikke relevant i en administration
	Ingen
	Ingen deltidsansatte ønsker ændret tid
	Ingen opslag
	Ingen stillinger
	jeg har ikke oplevet barrierer
	Jeg synes nu hovedproblemet er at der er flere der ønsker deltid, så det med at gå op i tid får de lov til hvis de ønsker det.
	kender ikke til det
	manglende kendskab

Arbejdstidsaftaler på det regionale område – bilag A: Områdefordelte resultater

Aftalen om deltidansattes adgang til et højere timetal

	Spørgsmålene er ikke relevante overhovedet for mit ansvarsområde.
	Ved ikke
	Ved ikke - har ikke været involveret i ændringer af evt. aftale
	ved ikke da det er meget få opslåede stillinger
	vi arbejder med den grundholdning at man selv kan bestemme timenorm, dvs. folk er på den norm de ønsker. Kan gå op og ned efter ønske.
	Vi har ikke opslået timer
	vi har ikke slået deltidstillinger op

Bestemmelser om plustid

Tabel 30 Har du kendskab til bestemmelser om plustid?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	55%	11%	11%	26%	25%
I nogen grad	40%	28%	15%	38%	34%
I mindre grad	0%	28%	26%	12%	14%
Slet ikke	0%	28%	19%	17%	16%
Jeg er ikke tillidsrepræsentant for medarbejdere, der er omfattet af plustidsbestemmelsen	5%	6%	30%	7%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	18	27	108	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	25%	13%	15%	9%	16%
I nogen grad	36%	27%	28%	45%	30%
I mindre grad	11%	20%	22%	18%	19%
Slet ikke	14%	11%	24%	9%	19%
Jeg har ikke medarbejdere, der er omfattet af plustidsbestemmelsen	14%	29%	11%	18%	16%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	36	45	111	11	203

Tabel 31 Har du kendskab til bestemmelser om plustid?

	Medarbejdere
Ja	33%
Nej	67%
Total	100%
N	65

Tabel 32 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til bestemmelser om plustid?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	0%	3%	0%	2%
I nogen grad	26%	10%	16%	6%	15%
I mindre grad	11%	10%	18%	0%	14%
Slet ikke	58%	47%	40%	47%	44%
Ved ikke	5%	5%	5%	18%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	19	99	17	154
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	7%	6%	7%	12%	7%
I nogen grad	19%	28%	19%	22%	21%
I mindre grad	26%	22%	20%	34%	23%
Slet ikke	23%	25%	23%	22%	23%
Ved ikke	10%	3%	3%	0%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 33 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/de faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til bestemmelsen om plustid?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	5%	5%	8%	6%	7%
I nogen grad	37%	15%	25%	12%	24%
I mindre grad	47%	21%	35%	18%	33%
Slet ikke	11%	27%	11%	23%	14%
Ved ikke	0%	5%	3%	12%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	19	99	17	154
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	7%	3%	3%	0%	4%
I nogen grad	7%	6%	10%	12%	9%
I mindre grad	16%	25%	17%	0%	18%
Slet ikke	32%	41%	28%	56%	33%
Ved ikke	23%	9%	14%	22%	16%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 34 Har du søgt indgået en lokal aftale om plustid med den lokale ledelse?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	11%	10%	2%	0%	4%
Nej	89%	63%	80%	71%	78%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	19	99	17	154
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	16%	13%	6%	0%	9%
Nej	68%	72%	67%	89%	69%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 35 Er der indgået en lokal aftale om plustid, der omfatter nogle af eller alle de medarbejdere, du er tillidsrepræsentant/leder for?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	0%	15%	3%	0%	4%
Nej	89%	52%	70%	71%	71%
Ved ikke	11%	5%	8%	0%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	19	99	17	154
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	23%	6%	8%	0%	10%
Nej	29%	75%	39%	44%	44%
Ved ikke	32%	3%	25%	44%	23%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 36 Er der indgået individuelle aftaler om plustid med medarbejdere, du er tillidsrepræsentant/leder for?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	5%	5%	2%	0%	2%
Nej	95%	69%	74%	65%	75%
Ved ikke	0%	0%	6%	6%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	19	100	17	155
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	10%	6%	3%	0%	5%
Nej	74%	78%	64%	89%	69%
Ved ikke	0%	0%	6%	0%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 37 Hvor mange individuelle aftaler anslår du, at der er indgået?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Total
1	0	1	0	1
2	1	0	0	1
4	0	0	1	1
40	0	0	1	1
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Total
1	1	2	0	3
2	1	0	1	2
3	1	0	0	1
5	0	0	1	1
6	0	0	1	1

Tabel 38 Fremtidig anvendelse af plustidsaftaler (kun ledere)*

	Har du tænkt dig at tage initiativ til at indgå en plustidsaftale?	Kunne du være interesseret i på længere sigt at indgå en plustidsaftale?
Ja	10%	35%
Nej	36%	16%
Ved ikke	32%	27%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	22%	22%
I alt	100%	100%
N	175	175

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 39 Hvilke af de følgende formål mener du, er de væsentligste i forhold til indgåelse af plustid?* (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At øge arbejdsudbuddet på arbejdspladsen	26%	15%	36%	6%	29%
At skabe større fleksibilitet i opgaveløsningen	42%	42%	27%	23%	30%
At medarbejderne kan få mere indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid	32%	32%	35%	41%	35%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	21%	10%	23%	12%	20%
Andet	26%	10%	10%	18%	13%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
N	19	19	100	17	155
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At øge arbejdsudbuddet på arbejdspladsen	23%	13%	15%	12%	16%
At skabe større fleksibilitet i opgaveløsningen	29%	50%	23%	67%	32%
At medarbejderne kan få mere indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid	10%	13%	11%	12%	11%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	7%	3%	16%	0%	11%
Andet	16%	6%	6%	0%	8%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 40 Formål - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
At arbejdsgiver spare overarbejdsbetaling og medarbejder er sikker på at få betaling for præsterede timer op til det aftalte	aner ikke hvad det egentlige formål er med aftalen - den er i hvert fald ikke bruger ønsket
At sikre dem der gerne vil arbejde mere - opnår fast løn	Arbejdspresset for personer på fuldtid, så det vil ikke være arbejdsmiljø mæssigt forsvarligt at presse de få personer yderligere. En af afdelingerne er et 5 døgns afsnit og der er det ikke muligt at arbejde mere end fuldtid og have et godt arbejdsmiljø
Der er ikke specielt brug for fast at arbejde med en højere arbejdstid. Der er brug for at de stillinger der er vakante besættes.	der er ikke indgået aftaler
For mig at se handler det udelukkende om økonomi	Det er ikke muligt at sætte flere krydser
har ikke indgået nogen	Det kan være hensigtsmæssigt for en kort periode med vakance.
Hvis der ikke kan indgås overarbejdsaftaler	Fejl! Der kan kun sættes et kryds i denne rubrik. Er ellers enig i de fire formål.
Hvis en medarbejder i perioder ønsker flere arbejdstimer	højere løn
hvis man i forvejen har mere end 37 t og ikke er omfattet overarbejdsreglerne	Ikke muligt at sætte flere krydser!!
Ikke noget af ovenstående jeg tænker relevant for vores arbejdsplads. Vi har meget stor fleksibilitet i forvejen og planlægger helt selv vores tid	jeg mener ikke formålet er særlig godt, da det giver øget belastning af medarbejderen i et i forvejen hårdt job
ingen fordele for personalet	Jeg ville gerne sætte kryds i 1 og 4, men der accepteres kun 1 kryds!!
kan ikke se formålet	Kan ikke se nogle p.t
Man kan opspare timer som kan bruges på et andet tidspunkt i livet.	Se ovenstående

Merarbejde	skemaet accepterer ikke flere krydser, jeg vil krydse dem alle 4
Plustid er af forskellige grunde ikke anbefalelsesværdig for medarbejderne	Særlige faglige og personlige kompetencer kan anvendes i større udstrækning
Spørg ledelsen!	
Synes at man skal opnormere dem på færre timer først.	
ved ikke	

Tabel 41 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste i forhold til indgåelse af plustid?* (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	21%	42%	27%	47%	30%
Der er ikke behov for flere arbejdstimer	5%	15%	19%	6%	16%
Der er ikke enighed mellem de lokale parter om indgåelse af en lokal plustidsaftale	11%	21%	0%	12%	5%
Der er ikke økonomi til at finansiere flere timer	26%	15%	20%	6%	19%
Der er ikke interesse for indgåelse af plustidsaftaler blandt medarbejderne	74%	32%	51%	41%	50%
Andet	11%	5%	10%	18%	11%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	0%	26%	18%	29%	18%
N	19	19	100	17	155
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	23%	37%	28%	34%	30%
Der er ikke behov for flere arbejdstimer	10%	9%	8%	34%	10%
Der er ikke enighed mellem de lokale parter om indgåelse af en lokal plustidsaftale	10%	6%	6%	12%	7%
Der er ikke økonomi til at finansiere flere timer	32%	19%	17%	67%	23%
Der er ikke interesse for indgåelse af plustidsaftaler blandt medarbejderne	35%	35%	39%	44%	38%
Andet	13%	22%	16%	56%	19%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	16%	16%	27%	11%	22%
N	31	32	99	9	171

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af plustidsbestemmelser er ikke medtaget

Tabel 42 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste i forhold til indgåelse af plustid? (Mulighed for angivelse af flere svar)

	Medarbejdere
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	48%
Manglende relevans	12%
Ikke tilstrækkeligt økonomisk incitament	0%
Ønsker af familiemæssige årsager ikke at arbejde mere	28%
Ønsker af andre grunde ikke at arbejde mere	12%
N	25

Tabel 43 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Aftalen træder i kraft d. 1/4 2010	1 er interesseret, de øvrige ønsker ikke øget arbejdstid jeg hørte tilfældigt om plustid i radioen for nyligt
Det er en dårlig aftale for medarbejderne, der således ville skulle arbejde på overtid til alm timebetaling	alle arbejder udelukkende i skiftende vagter, der er derfor sjældent "plads" til plus timer i et skema, hvis man ønsker 2 fridage pr. uge
Det er en økonomisk uinteressant model	Arbejds mængden er for de fleste for stor i forvejen
det er for dårlig en aftale rent økonomisk for medarbejderne	Balance ml arbejdsliv og familieliv
det er ikke et tilbud folk har fået	De der har fuldtid, er få og de har ikke behov for merarbejde.
Hvorfor lave en aftale som er dårligere betalt end overarbejde.	det er fysisk krævende arbejde hvor det ikke er hensigtsmæssigt at øge timetallet.
Jeg mener mine kollegaer har for travlt i hverdagen og det arbejdsmiljø mæssigt er en dårlig løsning.	Det er ikke hensigtsmæssigt med flere timer i arbejdsugen.
kun en enkelt har vist en vis interesse - vedkommende er nu blevet leder og jeg er derfor ikke TR for denne person mere	Det giver mindre end overarbejde
Medarbejderne er interesseret i at arbejde med mulighed for ekstraarbejde hvis der er behov for det og derefter selv tilrettelægge når de ønsker at holde fri når det passer ind i arbejdet.	Dårlig ide
Organisationen fraråder indgåelse af plustidsaftaler	jeg synes 37 timer er nok og vil ikke presse medarbejderne til mere.
Svært at bakke op omkring som organisation, da man i sin tid kæmpede for, at få den ugentlige arbejdstid ned.	konceptet er ikke så fleksibelt. Hverken ledelsen eller medarbejderne har synes at plustidsaftalen var at foretrække frem for aftale om overarbejde eller flex i en afgrænset periode
ved ikke	Personalet kender den næppe. Emnet har ikke været i fokus
	Plustidsaftaler er ikke gældende for alle organisationer/ typer af jobs eksempelvis rengøring
	prioriterer at deltidsansatte kommer op i tid før nogen får plustidsaftale
	pædagoger kan så vidt jeg ved ikke

	Vi har allerede en eget flexibel arbejdsplads hvor arbejdslængden tilpasses behovene
	Vi har blandt vore fuldtidsansatte en lokalaftale om 12 timers vagter. Vi har ikke derudover et behov for indgåelse af plustid.

Bestemmelsen om afregning af over- og merarbejde

Tabel 44 Har du kendskab til bestemmelsen om betaling af over-/merarbejde frem for afspadsering?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	55%	33%	50%	28%	46%
I nogen grad	35%	48%	31%	44%	35%
I mindre grad	5%	11%	14%	0%	11%
Slet ikke	5%	7%	6%	28%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	108	18	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	31%	47%	49%	27%	44%
I nogen grad	50%	38%	35%	36%	39%
I mindre grad	14%	13%	13%	9%	13%
Slet ikke	6%	2%	3%	27%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	36	45	110	11	202

Tabel 45 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til bestemmelsen om betaling af over-/merarbejde frem for afspadsering?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	10%	4%	14%	0%	10%
I nogen grad	15%	37%	29%	39%	29%
I mindre grad	40%	37%	26%	22%	29%
Slet ikke	30%	11%	22%	0%	18%
Ved ikke	0%	4%	4%	11%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	6%	24%	25%	9%	21%
I nogen grad	28%	31%	32%	36%	32%
I mindre grad	34%	35%	24%	18%	29%
Slet ikke	17%	5%	12%	9%	11%
Ved ikke	8%	2%	4%	0%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	6%	2%	3%	27%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 46 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til bestemmelsen om betaling af over-/merarbejde frem for afspadsring?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	10%	11%	35%	17%	26%
I nogen grad	45%	22%	32%	27%	31%
I mindre grad	30%	48%	19%	22%	25%
Slet ikke	10%	11%	6%	0%	6%
Ved ikke	0%	0%	4%	6%	3%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172

Tabel 47 Har I lokalt drøftet afregning ved betaling frem for afspadsering med ledelsen?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	60%	56%	56%	45%	55%
Nej	35%	33%	31%	27%	31%
Ved ikke	0%	4%	8%	0%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	31%	65%	57%	28%	53%
Nej	28%	31%	30%	36%	31%
Ved ikke	34%	2%	10%	9%	12%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	6%	2%	3%	27%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 48 I hvilken grad anslår du, at der i forhold til de medarbejdere du er tillidsrepræsentant for anvendes betaling frem for afspadsering af over-/merarbejde?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ligelig fordeling af betaling og afspadsering	5%	19%	25%	22%	21%
Størstedelen afspadseres	85%	70%	48%	39%	55%
Størstedelen betales	5%	4%	22%	11%	16%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	108	18	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ligelig fordeling af betaling og afspadsering	29%	25%	29%	0%	28%
Størstedelen afspadseres	59%	66%	55%	73%	58%
Størstedelen betales	6%	7%	14%	0%	10%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	6%	2%	3%	27%	4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 49 Hvilke af de følgende formål mener du, er de væsentligste i forhold til at anvende betaling frem for afspadsering? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At øge udbuddet af arbejdskraft på arbejdspladsen	35%	22%	38%	11%	32%
At skabe større fleksibilitet i opgaveløsningen	25%	37%	28%	39%	30%
At skabe et økonomisk incitament hos medarbejdere til at øge arbejdstiden	65%	48%	47%	50%	50%
At sikre at opgaverne udføres	45%	48%	31%	33%	36%
Andet	0%	15%	8%	0%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
N	20	27	108	18	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At øge udbuddet af arbejdskraft på arbejdspladsen	40%	18%	35%	18%	32%
At skabe større fleksibilitet i opgaveløsningen	42%	42%	43%	73%	44%
At skabe et økonomisk incitament hos medarbejdere til at øge arbejdstiden	40%	35%	46%	9%	40%
At sikre at opgaverne udføres	40%	54%	45%	28%	45%
Andet	8%	14%	11%	36%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	6%	2%	3%	27%	4%
N	35	45	110	11	201

Tabel 50 Formål - Andet

Tillidsrepræsentanterne	Ledere
At det er okay at afspadsere, frem for at man skal have udbetalt afspadsring.	at især deltidsmedarbejdere derved får en større tilstedeværelsesfaktor
at give medarbejderne mulighed for at tilrettelægge deres arbejdstid, så den passer bedst muligt ind i deres livssituation	de fleste ønsker afspadsring til rådighed
at opretholde normeringen i hverdagene, så overarbejde ikke udhuler gruppen	det er ikke en aktuel problemstilling i afdelingen i øjeblikket
At sikre at opgaven udføres af kvalificeret personale.	Det er ikke nogen garanti for at medarbejderne arbejder effektivt, jeg mener, at man må justerer opgavemængde eller ansætte en vikar.
I perioder kan det være svært at afspadsere, så udbetales pengene automatisk efter 3 mdr - det er længe at vente!	Jævnfør vores synspunkt og holdning i forrige spørgsmål, så står vi i den luksus situation at vi aldrig har haft problemer med at rekruttere eller fastholde arbejdskraft.
Incitamentet til at arbejde over er ikke til stede, da lønnen i offentlig sektor begrænser udbyttet for medarbejderen.	Kan ikke besvares på denne måde!
Vi har fleksibel afsp. aftale, hvor den enkelte ønsker hvad der skal afsp. og hvad der skal udbetales	Man må vist ikke nævne det, men en smule planlagt overarbejde er profitabelt i forhold til at ansætte en i en fuld stilling - i visse situationer
Vores beboere vil langt foretrække at blive mødt af kendt personale frem for vikarer.	Medarbejderen har mulighed for, at vælge det der passer bedst for den enkelte.
	når medarbejdere ellers får optjent for meget afspadsring
	udbetaling er ikke en mulighed indenfor de økonomiske rammer vi har

Tabel 51 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste i forhold til at anvende betaling frem for afspadsering? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til bestemmelsen	5%	15%	11%	11%	11%
Medarbejderne ønsker afspadsering frem for betaling	65%	56%	47%	50%	51%
Der er ikke økonomi til at finansiere betaling	40%	33%	52%	22%	44%
Jeg har som leder ikke kompetence til at træffe beslutning om at vælge betaling frem for afspadsering	15%	7%	12%	6%	11%
Ledelsen har en holdning om, at over-/merarbejde principielt bør afspadseres	35%	59%	36%	39%	40%
Andet	0%	4%	0%	0%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	5%	7%	6%	28%	8%
N	20	27	108	18	173
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til bestemmelsen	6%	14%	2%	0%	4%
Medarbejderne ønsker afspadsering frem for betaling	66%	60%	44%	64%	53%
Der er ikke økonomi til at finansiere betaling	58%	33%	56%	55%	52%
Jeg har som leder ikke kompetence til at træffe beslutning om at vælge betaling frem for afspadsering	14%	0%	9%	0%	8%
Ledelsen har en holdning om, at over-/merarbejde principielt bør afspadseres	17%	35%	33%	9%	30%
Andet	6%	2%	8%	0%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	6%	2%	3%	27%	4%
N	35	45	110	11	201

Tabel 52 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Det kan blive en permanent løsning, i stedet for at ansætte de nødvendige mennesker, det kan på lang sigt lægge et stort pres på de ansatte og medføre et dårligt arbejdsmiljø	Aftalt centralt for organisationen, at overarbejde for sygeplejersker udbetales og for øvrige personalegrupper afspadseres. Merarbejde honoreres på forskellig vis.
hos os vælger man selv	Der er aftalt at beordret overarbejde kan udbetales hvis det ønskes ellers ønsker de fleste afspadsering
ingen barriere, da medarbejder hvis de ønsker det kan få betaling ved mer/overarbejde	det afhænger af i hvilket omfang stillingerne i afdelingen er besat
jeg mener medarbejdere har frit valg her hos os	Det er forskelligt hvad medarbejderne ønsker og deres ønsker tilgodeses hvis der er økonomi og mulighed for det
ledelse vil i enkelte sager helst udbetale da medarbejderen har flere opgaver i vente	ingen problemer med det
Ledelsen har en holdning om at arbejdet primært skal klares indenfor den normerede tid. At arbejdskraften skal udnyttes fuldt ud. I enkelte tilfælde kan der arbejdes time for time ekstra.	Jeg mener at det er væsentligt at den enkelte medarbejder kan vælge i det enkelte tilfælde alt efter hvad der er vigtigst for ham/hende p.t
mine kolleger ønsker overtidsbetaling,	Jeg synes ikke man skal arbejde ekstra og dermed bør det afspadseres
Over/merarbejde går automatisk til udbetaling hvis ikke afspadseret inden 3 mdr. Arbejdspreset gør at vi ikke kan afspadseret, selvom mange medarbejdere kunne ønske det.	Mange har på eget ønske fået "stjerne" markeret deres afspadsering(det vil sige afspadsering ikke automatisk udbetales efter 3. mdr), så det kan samles sammen og bruges efter medarbejderens eget ønske.
Vi bruger ikke over/merarbejde	Nogle medarbejdere ønsker at afspadsere, andre ønsker betaling. Det tager vi hensyn til.
Vi er ansat som konsulenter, og kan kun få anerkendt over/- merarbejde i kortere perioder efter særlig forhandling.	når der er vakante stillinger kan medarbejderen selv vælge. De vælger efter deres personlige behov her og nu.
vi har blandede vagter, og får som første valg altid udbetalt vagttillæggene	Udtrykker medarbejderen ønske om udbetaling, da er det OK, men mange vil gerne oparbejde afspadsering, så de kan bruge fleksibelt fremover
Ønsket er drøftet med helt unge og enlige medarbejdere, som gerne vil tjene mere.	

Aftalen om konvertering af ulempetillæg

Tabel 53 Har du kendskab til aftalen om konvertering af ulempetillæg?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	10%	19%	6%	6%	8%
I nogen grad	5%	22%	13%	6%	13%
I mindre grad	25%	7%	25%	22%	22%
Slet ikke	20%	44%	49%	44%	44%
Arbejdet hos de medarbejdere jeg er tillidsrepræsentant for	40%	7%	7%	22%	13%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	20	27	107	18	172
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	9%	22%	4%	0%	8%
I nogen grad	3%	31%	15%	0%	16%
I mindre grad	26%	31%	27%	18%	27%
Slet ikke	37%	16%	41%	36%	34%
Arbejdet på min arbejdsplads udløser ikke ulempetillæg	26%	0%	13%	45%	14%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 54 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om konvertering af ulempetillæg?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	9%	8%	0%	0%	2%
I nogen grad	0%	12%	4%	0%	5%
I mindre grad	17%	20%	11%	7%	13%
Slet ikke	25%	12%	30%	14%	25%
Ved ikke	17%	0%	2%	21%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	33%	48%	53%	57%	51%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	12	25	98	14	149
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	11%	1%	0%	4%
I nogen grad	4%	22%	6%	0%	10%
I mindre grad	16%	22%	20%	17%	20%
Slet ikke	23%	24%	21%	0%	22%
Ved ikke	8%	4%	5%	17%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	50%	16%	47%	67%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	26	45	96	6	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 55 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til aftalen om konvertering af ulempetillæg?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	17%	8%	2%	0%	4%
I nogen grad	0%	24%	7%	0%	9%
I mindre grad	9%	12%	23%	21%	20%
Slet ikke	25%	8%	10%	14%	11%
Ved ikke	17%	0%	5%	7%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	33%	48%	53%	57%	51%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	12	25	98	14	149

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 56 I hvilken grad anvendes aftalen om konvertering af ulempetillæg for de medarbejdere, du er tillidsrepræsentant for?*

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	16%	2%	0%	4%
I nogen grad	0%	4%	3%	0%	2%
I mindre grad	9%	4%	7%	0%	6%
Slet ikke	50%	20%	29%	36%	30%
Ved ikke	9%	8%	6%	7%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	33%	48%	53%	57%	51%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	12	25	99	14	150
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	7%	1%	0%	2%
I nogen grad	0%	4%	4%	0%	4%
I mindre grad	12%	11%	11%	0%	10%
Slet ikke	19%	57%	25%	17%	32%
Ved ikke	19%	4%	13%	17%	11%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	50%	16%	47%	67%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	26	45	96	6	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 57 Har du tænkt dig at tage initiativ til at indgå en aftale om konvertering af ulempetillæg?*

Ledere	
Ja	5%
Nej	26%
Ved ikke	28%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	40%
Total	100%
N	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 58 Kunne du være interesseret i på længere sigt at indgå en aftale om konvertering af ulempetillæg?*

Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	0%	33%	13%	0%	16%
Nej	31%	14%	9%	0%	13%
Ved ikke	19%	38%	32%	33%	32%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	50%	16%	47%	67%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	26	45	96	6	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 59 Hvilke af de følgende formål mener du, er de væsentligste i forhold til at anvende aftalen om konvertering af ulempetillæg?* (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At tilgodese administrative forenklingshensyn	0%	20%	8%	7%	9%
At sætte fokus på udbetaling i stedet for afspadsering for at fremme antallet af arbejdstimer, hvor a	33%	16%	0%	0%	19%
At det har skullet være økonomisk fordelagtigt for medarbejderne	42%	44%	27%	21%	31%
Andet	9%	4%	6%	14%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	33%	48%	53%	57%	51%
N	12	25	99	14	150
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At tilgodese administrative forenklingshensyn	31%	35%	11%	17%	20%
At sætte fokus på udbetaling i stedet for afspadsering for at fremme antallet af arbejdstimer, hvor a	16%	29%	20%	17%	22%
At det har skullet være økonomisk fordelagtigt for medarbejderne	0%	35%	28%	0%	25%
Andet	8%	9%	10%	0%	8%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	50%	16%	47%	67%	40%
N	26	45	96	6	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 60 Formål - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
At medarbejderne kunne få flere timer til afspadsering	Behovet er der ikke
det ved jeg ikke	Giver mulighed for anderledes arbejdsform med bedre patient forløb.
ikke relevant	Jeg ved det ikke
Jeg finder en forenkling af arbejdstidsreglerne ønskelig, mange af mine kollegaer har ikke overblik over hvornår og hvad de skal have varslingsstillæg, tillæg for omlagt tjeneste osv.	Nedlukning i den kirurgiske aktivitet, kræver at medarbejderne har timer til afspadsering
Psykologer arbejder med en arbejdstid mellem 8-18 mandag til fredag som udgangspunkt på min arbejdsplads. Der kan være behov for ulempetillæg i forbindelse med katastrofer og vores medvirken heri, der er tidligere forsøgt at indgå aftale herom - før region	Skaffe "frirum" til at de kan tage flere opgaver på sig
ved ikke	Ved det ikke
Vi vil helst afspadsere, da der ikke betales skat af dette.	Ved ikke
	Ønske fra medarbejderne

Tabel 61 Hvilke af de følgende barrierer mener du er de væsentligste i forhold til at anvende aftalen om konvertering af ulempetillæg?* (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	33%	36%	33%	14%	32%
Der er ikke behov for en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg	25%	8%	4%	21%	8%
En aftale om konvertering vil være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	25%	0%	17%	7%	14%
Det er vanskeligt at udregne et årligt tillæg til erstatning for ulempeydelse for den enkelte, f.	0%	8%	9%	0%	7%
Det er svært at opnå enighed med tillidsrepræsentanter/faglige organisationer om en aftale om konvertering af ulempetillæg	9%	16%	9%	0%	9%
Jeg har som leder ikke kompetence til selv at indgå en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg	9%	4%	8%	7%	7%
Andet	0%	4%	3%	14%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	33%	48%	53%	57%	51%
N	12	25	99	14	150
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	19%	45%	30%	17%	32%
Der er ikke behov for en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg	19%	20%	13%	0%	16%
En aftale om konvertering vil være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	12%	20%	13%	0%	14%
Det er vanskeligt at udregne et årligt tillæg til erstatning for ulempeydelse for den enkelte, f.	4%	33%	9%	33%	15%
Det er svært at opnå enighed med tillidsrepræsentanter/faglige organisationer om en aftale om konvertering af ulempetillæg	0%	11%	3%	0%	5%
Jeg har som leder ikke kompetence til selv at indgå en lokal aftale om konvertering af ulempetillæg	0%	0%	10%	0%	5%
Andet	4%	3%	2%	0%	2%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	50%	16%	47%	67%	40%
N	26	45	96	6	173

*Respondenter der har svaret ikke at have medarbejdere omfattet af ulempetillæg er ikke medtaget

Tabel 62 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Der er lavet en aftale med 3f, for mere end 2 år siden	Behovet er der ikke
Det opleves blandt kollegaer som "ikke retfærdigt"	Giver mulighed for anderledes arbejdsform med bedre patient forløb.
Har pt. ikke vært aktuelt, men kunne måske blive det og vi indgår gerne i en drøftelse	Jeg ved det ikke
Ikke relevant for min gruppe	Nedlukning i den kirurgiske aktivitet, kræver at medarbejderne har timer til afspadsering
Ledelsen ønsker ikke at indgå en aftale	Skaffe "frirum" til at de kan tage flere opgaver på sig
Mener at man skal undgå ulemperne i stedet for at betale sig fra dem	Ved det ikke
	Ved ikke
	Ønske fra medarbejderne

Virksomhedsoverenskomster

Tabel 63 Har du kendskab til aftalen om virksomhedsoverenskomster?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Andet	Social institution	Sygehus	Total
I høj grad	5%	6%	15%	5%	6%
I nogen grad	16%	11%	19%	7%	11%
I mindre grad	16%	28%	19%	30%	26%
Slet ikke	63%	56%	48%	58%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	18	27	107	171
Ledere	Administration	Andet	Social institution	Sygehus	Total
I høj grad	6%	9%	7%	2%	4%
I nogen grad	0%	9%	13%	16%	12%
I mindre grad	34%	18%	40%	19%	26%
Slet ikke	60%	64%	40%	63%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	11	45	110	201

Tabel 64 I hvilken grad har ledelsen lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til virksomhedsoverenskomster?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	0%	0%	0%	0%
I nogen grad	11%	15%	3%	0%	5%
I mindre grad	5%	22%	13%	6%	13%
Slet ikke	21%	15%	21%	39%	22%
Ved ikke	0%	0%	5%	0%	3%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	27	107	18	171
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	4%	1%	0%	1%
I nogen grad	0%	4%	6%	9%	5%
I mindre grad	17%	18%	15%	9%	15%
Slet ikke	14%	34%	10%	9%	16%
Ved ikke	8%	0%	6%	9%	5%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 65 I hvilken grad har tillidsrepræsentanter/faglige organisationer lokalt taget initiativ til at øge kendskabet til virksomhedsoverenskomster?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
I høj grad	0%	7%	2%	0%	2%
I nogen grad	16%	15%	7%	6%	9%
I mindre grad	5%	15%	15%	22%	15%
Slet ikke	16%	11%	13%	17%	13%
Ved ikke	0%	4%	5%	0%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	27	107	18	171

Tabel 66 Har du søgt indgået en virksomhedsoverenskomst med den lokale ledelse?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	5%	4%	0%	0%	1%
Nej	32%	48%	42%	44%	42%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	27	107	18	171
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	3%	7%	4%	18%	5%
Nej	37%	53%	34%	18%	38%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 66a Er der indgået en virksomhedsoverenskomst, der omfatter nogle af eller alle de medarbejdere, du er tillidsrepræsentant for?

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	5%	4%	3%	0%	3%
Nej	32%	41%	31%	39%	33%
Ved ikke	0%	7%	8%	6%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	19	27	107	18	171
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	3%	4%	6%	18%	6%
Nej	34%	47%	23%	18%	30%
Ved ikke	3%	9%	8%	0%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 67 Har du tænkt dig at tage initiativ til at indgå en virksomhedsoverenskomst?

Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	3%	4%	4%	0%	4%
Nej	28%	18%	8%	27%	15%
Ved ikke	8%	38%	25%	9%	24%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 68 Kunne du være interesseret i på længere sigt at indgå en virksomhedsoverenskomst?

Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Ja	6%	16%	9%	9%	10%
Nej	17%	2%	7%	9%	8%
Ved ikke	17%	42%	21%	18%	25%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
N	35	45	110	11	201

Tabel 69 Hvilke af de følgende formål mener du, er de væsentligste i forhold til at anvende virksomhedsoverenskomster? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At skabe en mere attraktiv arbejdsplads	21%	30%	22%	6%	22%
At sikre at arbejdstiden kan tilrettelægges så der bl.a. bidrages til en højere grad af balance mellem arbejds- og	16%	26%	22%	11%	21%
At skabe rammer for en bedre opgaveløsning	16%	19%	7%	6%	10%
At få en bedre anvendelse af ressourcerne, der fører til mere arbejdskraft	5%	22%	16%	0%	14%
At skabe bedre mulighed for medarbejderindflydelse	16%	19%	15%	6%	15%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	11%	30%	14%	17%	16%
At skabe bedre mulighed for rekruttering/fastholdelse	11%	22%	12%	11%	13%
At forenkle løn- og personaleadministration	5%	22%	3%	0%	6%
Andet	5%	4%	7%	17%	7%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
N	19	27	107	18	171
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
At skabe en mere attraktiv arbejdsplads	12%	42%	23%	9%	24%
At sikre at arbejdstiden kan tilrettelægges så der bl.a. bidrages til en højere grad af balance mellem arbejds- og	17%	25%	15%	9%	17%
At skabe rammer for en bedre opgaveløsning	26%	34%	15%	18%	21%
At få en bedre anvendelse af ressourcerne, der fører til mere arbejdskraft	12%	11%	11%	0%	10%
At skabe bedre mulighed for medarbejderindflydelse	8%	13%	11%	0%	10%
At arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	12%	26%	13%	9%	15%
At skabe bedre mulighed for rekruttering/fastholdelse	8%	13%	15%	0%	13%
At forenkle løn- og personaleadministration	17%	20%	4%	9%	10%
Andet	3%	7%	7%	0%	6%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
N	35	45	110	11	201

Tabel 70 Formål - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Aner ikke hvad en virksomhedsoverenskomst er	Arbejde under samme aftale
Ikke relevant	Ikke relevant
Ja det er jo alt sammen indlysende vigtigt. Overordnet er dette kun muligt hvis man forholder sig til de ledelses mål og ressourcer der er til rådighed.	Jeg KAN rekruttere personale nok i øjeblikket
Ved ikke	Kompetenceudvikling. Øge kvaliteten i ydelserne
	Som ovenfor
	Ved det ikke
	Ved for lidt om det
	Ved ikke

Tabel 71 Hvilke af de følgende barrierer mener du, er de væsentligste i forhold til at anvende virksomhedsoverenskomster? (Mulighed for angivelse af flere svar)

Tillidsrepræsentanter	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	21%	33%	30%	11%	28%
De centrale overenskomstbestemmelser er tilstrækkelige	16%	15%	10%	17%	12%
En lokal virksomhedsoverenskomst ville være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	0%	15%	0%	0%	2%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra den øverste ledelse	0%	7%	1%	0%	2%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra repræsentanter fra den/de faglig(e) organisation(er)	0%	0%	0%	0%	0%
Der har ikke været tilstrækkelig tid og ressourcer til at udarbejde og implementere en virksomhedsoverenskomst	5%	11%	5%	17%	8%
Den lokale leder har ikke kompetence til selv at indgå en virksomhedsoverenskomst	0%	4%	2%	0%	2%
Andet	0%	0%	5%	11%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	63%	48%	58%	56%	57%
N	19	27	107	18	171
Ledere	Administration	Social institution	Sygehus	Andet	Total
Der er ikke tilstrækkeligt kendskab til aftalen	20%	49%	23%	18%	28%
De centrale overenskomstbestemmelser er tilstrækkelige	23%	11%	7%	9%	11%
En lokal virksomhedsoverenskomst ville være dyrere og der er ikke økonomi til at finansiere denne	3%	7%	4%	0%	4%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra den øverste ledelse	3%	0%	2%	0%	2%
Der har ikke været tilstrækkelig opbakning fra repræsentanter fra den/de faglig(e) organisation(er)	3%	2%	2%	0%	2%
Der har ikke været tilstrækkelig tid og ressourcer til at udarbejde og implementere en virksomhedsoverenskomst	6%	13%	6%	0%	8%
Jeg har som leder ikke kompetence til selv at indgå en virksomhedsoverenskomst	8%	0%	11%	9%	10%
Andet	3%	4%	4%	0%	4%
Har "slet ikke" kendskab til aftalen	60%	40%	63%	64%	57%
N	35	45	110	11	201

Tabel 72 Barrierer - Andet

Tillidsrepræsentanter	Ledere
Der er udformet forhåndsftaler i regionen for overenskomstområdet.(Løn) Implicit også kompetenceudvikling.	Der har ikke været behov herfor
Har ikke kendskab til nogen på sygehusområdet	det er helt afhængig af hvad virksomhedsoverenskomsten indeholder
ikke relevant	Disse besluttet og indgås centralt
Ved ikke	Har ingen kendskab til virksomhedsoverenskomsten
	kender den ikke godt nok, så kan ikke tage stilling
	Oplever ikke barrierer. Har forstået dette som lokal overenskomst eks. decentral løn
	Vi har de lokalaftaler, som er nødvendige pt. Får vi brug for flere tager vi selvfølgelig initiativ til det.