



KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO

Evaluering af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

Survey

April 2004

Indhold

Side

1. Indledning.....	1
1.1 Læsevejledning.....	1
2. Metode	3
2.1 Indledende screening.....	3
2.1.1 Arbejdspladser, der har indgået en lokal arbejdstidsaftale.....	4
2.1.2 Arbejdspladser, der ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale.....	6
2.2 Vurdering af det statistiske grundlag	6
3. Survey A: De arbejdspladser, der har indgået en lokal arbejdstidsaftale	9
3.1 Fælles del	11
3.1.1 Respondenterne	11
3.1.2 Aftalen	11
3.1.3 Aftalens effekt	13
3.2 Del 1: De respondenter, som har deltaget i udarbejdelsen og indgåelsen af aftalen	16
3.2.1 Formålet med at indgå aftalen.....	17
3.2.2 Udfordringerne ved at udforme en lokal arbejdstidsaftale.....	20
3.2.3 Hvem har deltaget i udformningen af aftalen	23
3.2.4 Hvad har kendetegnet samarbejdet	23
3.2.5 Karakteristik af den lokale arbejdstidsaftale	26
3.2.6 Effekt af den lokale arbejdstidsaftale.....	26
3.3 Del 2: Respondenter, som arbejder på en arbejdsplads, hvor arbejdstiden tilrettelægges efter en lokal arbejdstidsaftale.	28
3.4 Supplerende kommentarer fra respondenterne	29
4. Survey B: Arbejdspladser, der ikke har indgået decentrale arbejdstidsaftaler	31
4.1 Baggrundsspørgsmål	31
4.2 Årsager til at der ikke er indgået lokale arbejdstidsaftaler.....	33

1. Indledning

Som led i evaluering af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler har Rambøll Management gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere, tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, institutions- eller afdelingsledere, organisationspolitikere samt ledere på administrationsniveau. Disse parter er repræsenteret inden for følgende serviceområder:

- Det administrative område
- Daginstitutionsområdet
- Det sociale område
- Det tekniske område.
- Sygehusområdet
- Undervisningsområdet
- Ældreområdet

Undersøgelsen skal være med til at afdække, i hvilket omfang rammeaftalen er kendt og anvendt, herunder være med til at identificere effekter, eventuelle barrierer for anvendelse samt påvirkning af samarbejdsrelationer lokalt mellem parterne.

Efter denne indledning følger en læsevejledning. Derefter beskrives surveyens metode, inden resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen gennemgås.

1.1 Læsevejledning

Denne delrapport præsenterer resultaterne af surveyen. Der er tale om en deskriptiv fremstilling af undersøgelsens resultater. Delrapporten indeholder således ikke vurderinger, forklaringer eller diskussioner af undersøgelsens resultater, ligesom der ikke opstilles anbefalinger.

Nærværende delrapport kan læses som en selvstændig afrapportering af surveyen, men fungerer samtidig som bilag til den sammenfattende afrapportering af evalueringen.

Undersøgelsen indeholder både spørgsmål, der drejer sig om faktuelle oplysninger om den enkelte aftale eller arbejdsplads, samt spørgsmål der drejer sig om den enkelte respondents holdninger eller oplysninger.

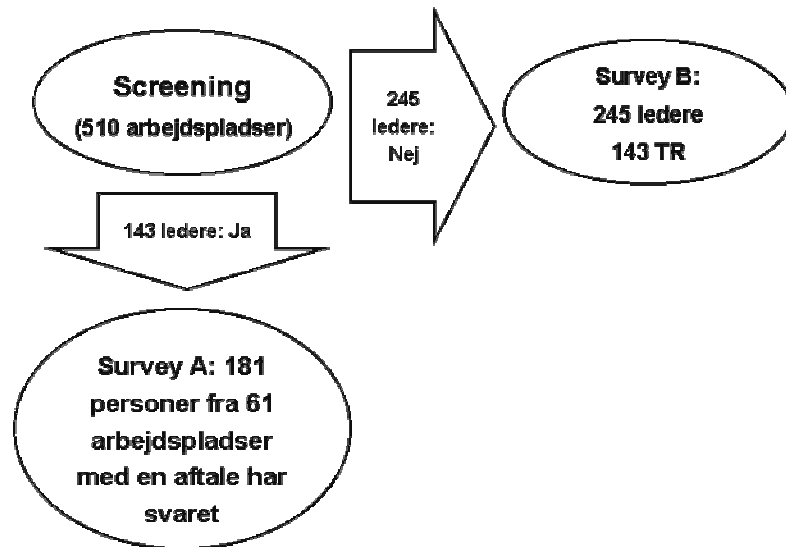
For så vidt angår de faktuelle spørgsmål, der vedrører den enkelte aftale eller arbejdsplads, er resultatet præsenteret som en optælling af, for hvor mange arbejdspladser eller aftaler svaret gælder. Selvom der er flere personer på den samme arbejdsplads, der har besvaret spørgsmålene, er arbejdspladsen altså kun talt med 1 gang¹. Resultaterne præsenteres på denne måde for at undgå, at arbejdspladser, hvorfra mange respondenter har besvaret undersøgelsens spørgsmål, vejer tungere i resultaterne end arbejdspladser hvorfra kun få personer har svaret.

For de andre spørgsmål er optalt, hvor mange personer der har svaret på spørgsmålene. Denne præsenteringsform er valgt, fordi der i disse resultater er lagt vægt på at gengive individuelle oplevelser og vurderinger hos respondenterne, og fordi det dermed bliver muligt at sammenligne holdninger og vurderinger hos forskellige respondenttyper.

¹ Der er taget udgangspunkt i det svar, som den daglige leder af institutionen har givet. På i alt 38 arbejdspladser har den daglige leder svaret. Hvis den daglige leder ikke har svaret, er der taget udgangspunkt i tillidsrepræsentantens svar (15 arbejdspladser). Hvis der heller ikke foreligger svar fra tillidsrepræsentanten, er der taget udgangspunkt i (en tilfældig af) medarbejdernes svar (4 arbejdspladser), dernæst leder på administrationsniveau (2 arbejdspladser), dernæst lokal organisationspolitiker (1 arbejdsplads), og endelig respondenter, der har angivet "andet" (1 arbejdsplads).

2. Metode

Det overordnede analysedesign kan samlet set illustreres på følgende måde:



2.1 Indledende screening

Formålet med screeningen var dels, at identificere arbejdspladser, der har indgået en lokal arbejdstidsaftale, dels at identificere arbejdspladser, der ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale.

Screeningen er gennemført pr. telefon og omfatter 510 arbejdspladser. Arbejdspladserne blev tilfældigt udvalgt efter nedenstående fordelingsnøgle.

Tabel M1

	Kommunale	Amtslige	Total	Procent
Administrationsområdet	60 forvaltninger	15 forvaltninger	75	14,7 %
Daginstitutionsområdet	25 børnehaver 10 vuggestuer 27 aldersintegrerede institutioner 21 fritidshjem o. lign.		93	18,2 %
Det sociale område		25 døgninstitutioner for børn og unge 10 døgninstitutioner for voksne med handicap	35	6,9 %
Sygehusområdet		70 afdelinger	70	13,7 %
Teknik- og serviceområdet	40 materielgårde o. lign.	15 materielgårde o. lign.	55	10,8 %
Undervisningsområdet	67 folkeskoler	15 gymnasier, studenter- og HF-kurser	82	16,1 %
Ældreområdet	10 plejehjem og beskyttede boliger 80 hjemmehjælp 10 dagcentre for ældre mv.		100	19,6 %
Total			510	100 %

Der blev etableret kontakt til 388 arbejdspladser. Ved screeningen blev arbejdspladsens daglige leder spurgt, hvorvidt arbejdspladsen er omfattet af en lokal arbejdstidsaftale.

2.1.1 Arbejdspladser, der har indgået en lokal arbejdstidsaftale

143 af disse ledere har svaret, at der er indgået en lokal arbejdstidsaftale for den pågældende arbejdsplads. Ved ledernes mellemkomst blev fremsendt spørgeskemaer – survey A – til de personer fra henholdsvis administrationsniveauet i pågældende amt eller kommune og faglige organisationer, som havde deltaget i udarbejdelsen af aftalen, samt arbejdspladsens tillidsrepræsentant og ca. 3 medarbejdere fra arbejdspladsen.

Tabel M2 viser, hvordan antallet af fremsendte spørgeskemaer fordeles sig på de syv sektorområder

Tabel M2 Antal fremsendte spørgeskemaer

	Antal	Procent
Administration	80	7,9
Daginstitution	75	7,4
Social	103	10,2
Sygehus	147	14,6
Teknik og service	71	7,1
Undervisning	195	19,4
Ældre	107	10,3
Total	1007	100,0 %

Det var ikke forventet, at så stor en andel ville svare, at der var indgået en lokal arbejdstidsaftale for den pågældende institution². Den høje andel af positive svar formodes at skyldes uklarhed om begrebet "lokal arbejdstidsaftale". Efter at have modtaget spørgeskemaer har flere institutioner henvendt sig og meddelt, at det alligevel ikke var relevant for dem at deltage i undersøgelsen. Årsagerne er, at der alligevel ikke er indgået en lokal arbejdstidsaftale, at aftalen ikke fraviger de centralt fastsatte regler, eller at aftalen endnu ikke er færdigudarbejdet.

I surveyen skelnes ikke mellem, hvorvidt den lokale arbejdstidsaftale er indgået i henhold til én eller flere overenskomster/aftaler om arbejdstid eller rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler. Ved de seneste overenskomstfornyelser er der i en række overenskomster/arbejdstidsaftaler indarbejdet bestemmelser om muligheder for lokalt at aftale fravigelser fra de centrale arbejdstidsregler.

Metodevalget i surveyen bygger på, at det på arbejdspladsen kan være vanskeligt at skelne mellem, hvorvidt den lokale arbejdstidsaftale er indgået på grundlag af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler eller i henhold til den enkelte overenskomst/arbejdstidsaftale. Det afgørende for valget af metode har været at kunne belyse erfaringer mv. ved anvendelse og indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler.

² Institutionslederne blev stillet spørgsmålet "Har I på arbejdspladsen en lokal arbejdstidsaftale, dvs. en aftale, der fraviger de centralt fastsatte regler".

I surveyen er lagt til grund, at en lokal arbejdstidsaftale er en aftale, som foreligger nedskrevet, underskrevet af begge parter og som helt eller delvist fraviger de centrale arbejdstidsregler i overenskomsten/aftale om arbejdstid for de involverede faggrupper.

Der er besvaret spørgeskemaer for 61 arbejdspladser, hvilket svarer nogenlunde til den forventede andel. Det formodes derfor, at der for en væsentlig del af de arbejdspladser, for hvilke spørgeskemaet ikke er besvaret, ikke er indgået en arbejdstidsaftale inden for rammeaftalen.

Det må formodes, at nogle respondenter, på hvis arbejdsplads der er indgået en lokal arbejdstidsaftale efter overenskomsten/aftale om arbejdstid, ikke har besvaret spørgeskemaet på grund af uklarhed om, hvorvidt undersøgelsen alene vedrører lokale arbejdstidsaftaler indgået i henhold til rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

2.1.2 Arbejdspladser, der ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale

De øvrige ca. 245 ledere svarede, at der ikke var indgået en aftale for deres arbejdsplads. De blev i samme interview stillet en række spørgsmål – survey B – som er beskrevet i afsnit 4. De 245 ledere afgav desuden kontaktoplysninger på 245 repræsentanter fra de relevante faglige organisationer – dvs. tillidsrepræsentanter eller lokale organisationspolitikere. Gennem kontaktoplysningerne lykkedes det at få fat i 143 repræsentanter fra de faglige organisationer, der således har deltaget i survey B, jf. gennemgangen heraf i afsnit 4.

2.2 Vurdering af det statistiske grundlag

På baggrund af den valgte metode og undersøgelsesdesignet skal resultaterne læses med følgende forhold for øje:

- Surveyen er ikke repræsentativ: De arbejdspladser som blev udvalgt til at deltage i surveyen, udgør således ikke et repræsentativt udsnit af samtlige amtslige og kommunale arbejdspladser i Danmark. Fordelingen af de udvalgte arbejdspladser på de forskellige serviceområder er i stedet foretaget på bag-

grund af (en vurdering af) antallet af medarbejdere indenfor hvert serviceområde.

- Definitoriske afgrænsningsproblemer: Begrebet lokale arbejdstidsaftaler har vist sig vanskeligt at definere klart overfor survey'ens respondenter. I surveyen er lagt til grund, at en lokal arbejdstidsaftale er en aftale, som foreligger nedskrevet, underskrevet af begge parter og som helt eller delvist fraviger de centrale arbejdstidsregler i overenskomstens aftale om arbejdstid for de involverede faggrupper. Det må formodes at nogle respondenter, på hvis arbejdsplads der er indgået en lokal arbejdstidsaftale efter overenskomsten/ aftalen om arbejdstid, ikke har besvaret spørgeskemaet på grund af uklarhed om, hvorvidt undersøgelsen alene vedrører lokale arbejdstidsaftaler indgået i henhold til rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Uklarhed hos respondenterne om, hvad der har været undersøgelsens genstand har medført, at mange i den indledende screening har svaret "ja" på spørgsmålet om, hvorvidt den pågældende arbejdsplads er omfattet af en lokal arbejdstidsaftale, men senere – ved gennemlæsning af det fremsendte spørgeskema – alligevel har vurderet, at undersøgelsen ikke omfattede dem. Der er således en gruppe af personer – personer fra de 143 institutioner, som fik fremsendt spørgeskemaet til survey A, men som ikke har bevaret det – for hvilke det ikke er muligt at vurdere, hvorvidt deres arbejdsplads er omfattet af en lokal arbejdstidsaftale.

- Vurdering af udbredelsen: På grund af de to ovennævnte forhold er det på baggrund af undersøgelsens resultater, ikke muligt at angive en valid værdi for udbredelsen af lokale arbejdstidsaftaler – dvs. hvor stor en andel af alle arbejdspladser, der har benyttet sig af muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler.
- Fortolkning af resultaterne: Undersøgelsens resultater giver et billede af de umiddelbare erfaringer, som ledere, tillidsrepræ-

sentanter, medarbejdere mv. har gjort i forbindelse med udformning og indgåelse af en lokal arbejdstidsaftale. På den måde kan undersøgelsen være med til at be- og afkræfte nogle formodninger og myter om bl.a. effekter og udfordringer ved lokale arbejdstidsaftaler. Af undersøgelsen fremgår endvidere årsager til, at man på nogle arbejdspladser har valgt ikke at indgå lokale arbejdstidsaftaler.

- Dybde i analysen: Den del af undersøgelsen, som omhandler erfaringer hos personer på arbejdspladser, for hvilke der er indgået en lokal arbejdstidsaftale omfatter i alt 181 respondenter. Dette antal er ikke stort nok til, at resultaterne kan gengives for respondenternes fordeling på mange parametre – f.eks. de syv sektorområder. Derfor går analysen af resultaterne alene i dybden med, hvem de 181 respondenter er, i forhold til om de tilhører arbejdsgiversiden (bestående af den daglige leder af arbejdspladsen/ institutionslederen og ledere på administrationsniveau) eller arbejdstagersiden (medarbejdere, tillidsrepræsentanter og lokale organisationspolitikere).

3. *Survey A: De arbejdspladser, der har indgået en lokal arbejdstidsaftale*

Survey A blev gennemført ultimo januar/ primo februar 2004. Ved svarfristens udløb havde 181 personer fra i alt 61 arbejdspladser med en lokal arbejdstidsaftale besvaret undersøgelsens spørgsmål³. Respondenterne har kunnet besvare surveyen via internet eller almindeligt spørgeskema.

Indledningsvis er respondenterne blevet bedt om at bekræfte, at der er tale om en aftale, hvori de centralt fastsatte regler fraviges, samt at aftalen foreligger i nedskreven form⁴. Dette gælder for aftalerne for 61 af arbejdspladserne. Resten af spørgsmålene i surveyen er kun rettet mod respondenter fra arbejdspladser med en sådan aftale.

Resten af survey A er således besvaret af respondenter (181 i alt) fra disse 61 arbejdspladser.

-
- ³ I dagene efter svarfristens udløb, besvarede yderligere 11 respondenter fra i alt 8 forskellige arbejdspladser undersøgelsens spørgsmål. Disse besvarelser indgår ikke i undersøgelsens resultater. Besvarelserne kommer fra følgende serviceområder:
 - 2 fra ældreområdet (et aktivitets- og ældrecenter samt en hjemmepleje)
 - 3 fra undervisningsområdet (2 folkeskoler, 1 gymnasium)
 - 1 daginstitution (1 vuggestue, som ikke har en aftale)
 - 2 fra det sociale område (1 bofællesskab, 1 børne- og ungdomshjem)

⁴ Spørgeskemaet er kun fremsendt til institutioner, for hvilke der - ifølge telefoninterviewet med institutionslederen - er indgået decentrale/ lokale arbejdstidsaftaler. Eftersom telefoninterviewene viste, at der var uklarhed om begrebet "lokal arbejdstidsaftale", er respondenterne blevet bedt om at konfirmere dette i forbindelse med besvarelsen af det fremsendte spørgeskema.

Tabel A1 angiver hvilke områder de 61 arbejdspladser kommer fra.

Tabel A1: Serviceområde

	Antal	Procent
Administration	4	6,6 %
Daginstitution	1	1,6 %
Social	8	13,1 %
Sygehus	11	18,0 %
Teknik og service	9	14,8 %
Undervisning	22	36,1 %
Ældre	6	9,8 %
Total	61	100,0 %

Som det fremgår, er der forholdsvis mange arbejdspladser fra undervisningsområdet der indgår i undersøgelsen. De er således overrepræsenteret både i forhold til deres andel af den stikprøve, som den oprindelige screening blev foretaget på baggrund af (tabel M1) og antallet af fremsendte spørgeskemaer (tabel M2). Data giver ingen forklaring på, hvorfor andelen af arbejdspladser på undervisningsområdet er så stor.

37 arbejdspladser er kommunale og 24 er amtslige.

Survey A består af i alt tre dele:

1. En fælles del, som alle respondenter har besvaret.
2. Del 1, som er besvaret af de respondenter, som har deltaget i udarbejdelsen og indgåelsen af aftalen. Denne del er således besvaret af både respondenter, som arbejder på den pågældende arbejdsplads/ institution (institutionsleder, tillidsrepræsentanter og medarbejder på arbejdspladsen, i det omfang de har deltaget i udarbejdelsen og indgåelsen af aftalen), samt respondenter, som ikke arbejder på den pågældende arbejdsplads/ institution (lokale organisationspolitikere og ledere på administrationsniveau i pågældende amt/ kommune).
3. Del 2, som er besvaret af de respondenter, hvis arbejdstid tilrettelægges efter aftalen. Denne del er således besvaret både af respondenter, som har deltaget i udarbejdelsen og indgæl-

sen af aftalen, samt respondenter (primært medarbejdere) som ikke har deltaget.

3.1 Fælles del

I den fælles del stilles en række såkaldte baggrundsspørgsmål – om respondenterne og om aftalen. Den fælles del indeholder desuden en række spørgsmål om, hvilken effekt respondenterne vurderer aftalen har haft.

3.1.1 Respondenterne

Tabel A2 viser, hvor mange af de forskellige typer respondenter, der har besvaret survey A.

Tabel A2: Er du?

	Antal	Procent
Arbejdstager	114	63,0 %
Arbejdsgiver	57	31,5 %
Andet	10	5,5 %
Total	181	100,0 %

Arbejdstagersiden udgøres af medarbejdere, tillidsrepræsentanter og organisationspolitikere, mens arbejdsgiversiden består af institutionsledere og ledere på administrationsniveau. De respondenter, der har svaret "andet" er f.eks. personalekonsulent i central lønafdeling, souschef i institution, eller suppleant for tillidsrepræsentanten.

3.1.2 Aftalen

Tabel A3 og A4 angiver henholdsvis hvor mange faggrupper, der er repræsenteret på arbejdspladsen, og hvor mange faggrupper der er omfattet af aftalen⁵.

⁵ På de arbejdspladser, hvor flere respondenter har svaret, er kun en besvarelse talt med i resultatet, jf. i øvrigt note 1.

På cirka 3 ud af 4 institutioner er mindst 3 faggrupper repræsenteret. Hovedparten af aftalerne omfatter dog kun 1 eller 2 af faggrupperne.

Tabel A3: Hvor mange faggrupper er repræsenteret på institutionen?

	Antal	Procent
1-2	11	18,0 %
3-4	30	49,2 %
5-6	14	23,0 %
Flere end 6	5	8,2 %
Ubesvaret/ ved ikke	1	1,6 %
Total	61	100,0 %

Tabel A4: Hvor mange faggrupper er omfattet af den lokale arbejdstidsaftale?

	Antal	Procent
1-2	46	75,4 %
3-4	10	16,4 %
5-6	2	3,3 %
Flere end 6	1	1,4 %
Ubesvaret/ ved ikke	2	3,3 %
Total	61	100,0 %

Som det fremgår af tabel A5, er de fleste aftaler indgået alene for den pågældende institution. Knap hver tredje aftale er også indgået for andre institutioner i kommunen/amtet.

Tabel A5: Er den lokale arbejdstidsaftale kun indgået for institutionen eller dækker den flere arbejdspladser i amtet/ kommunen?

	Antal	Procent
Kun denne arbejdsplads	39	63,9 %
Også andre tilsvarende arbejdspladser	18	29,5 %
Ved ikke	4	6,6 %
Total	61	100,0 %

3.1.3 Aftalens effekt

Tabel A6 viser respondenternes svar vedrørende effekten af at indføre den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A6: I hvilken grad vurderer du, at indførelsen af den lokale arbejdstidsaftale har haft en effekt på nedenstående forhold?

Den lokale arbejdstidsaftale har medvirket til, at...	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke/ikke relevant
1. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/ familieliv	12,2%	26,5%	30,9%	8,8%	11%	10,5%
2. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre ressourceudnyttelse i opgavevaretagelsen	11,6%	36,5%	33,7%	8,8%	3,9%	5,5%
3. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne	12,2%	36,5%	29,3%	7,2%	6,1%	8,8%
4. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres egen arbejdstid	14,9%	30,4%	30,4%	9,4%	7,2%	6,1%
5. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde	9,4%	33,7%	28,2%	10,5%	9,9%	8,3%
6. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	6,6%	28,2%	37,6%	11,6%	7,2%	8,8%
7. ...at forenkle arbejdstidsreglerne	12,7%	19,3%	27,6%	12,2%	11%	17,1%

Mellem 7 og 8 ud af 10 respondenter vurderer, at indførelsen af arbejdstidsaftalen i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har haft en effekt på de forhold, som der er blevet spurgt til. Undtaget er spørgsmålet om, hvorvidt den lokale arbejdstidsaftale har medvirket til at forenkle arbejdstidsreglerne. Hertil har 6 ud af 10 svaret i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad.

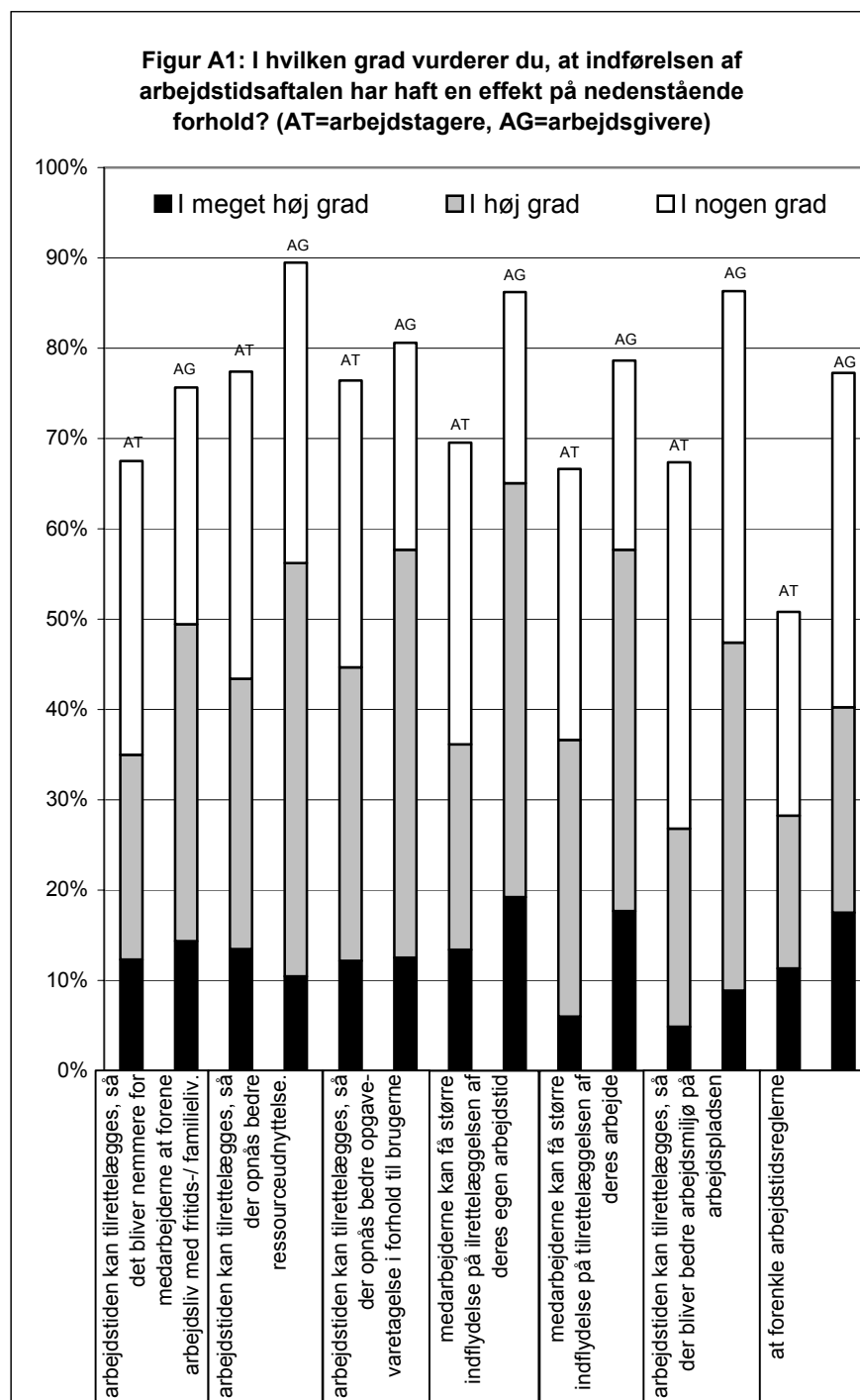
Blandt de nævnte effekter er det "bedre ressourceudnyttelse i opgavevaretagelsen" (81,8 %), "bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne" (78,0 %) og "større indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid" (75,7 %), som flest respondenter vurderer, at aftalen i nogen grad, i høj grad eller meget høj grad har været medvirkende til.

72,4 % vurderer, at arbejdstidsaftalen i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været medvirkende til, at arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen. En næsten tilsvarende andel (71,3 %) vurderer, at der i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været en effekt i form af, at medarbejderen kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde.

69,9 % har svaret, at arbejdstidsaftalen i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har medvirket til, at arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/familieliv. 59,6 % har svaret, at arbejdstidsaftalen i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har medvirket til at forenkle arbejdstidsreglerne.

Figur A1 viser, hvordan henholdsvis arbejdsgiver- og arbejdstagersiden⁶ har svaret på spørgsmålet om effekten af aftalen.

⁶ Arbejdstagersiden udgøres af medarbejdere, tillidsrepræsentanter og organisationspolitikere, mens arbejdsgiversiden består af institutionsledere og ledere på administrationsniveau.



For alle spørgsmålene gælder, at en lidt større andel blandt respondenterne fra arbejdsgiversiden end fra arbejdstagersiden har svaret, at der i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været den pågældende effekt af arbejdstidsaftalen. Arbejdstagersiden er lidt mere moderate end arbejdsgiverne i den forstand, at en relativt større del af arbejdstagerne har svaret "i nogen grad" end blandt arbejdsgiverne.

Forskellen mellem andelene blandt de to respondentgrupper er størst i vurderingen af, hvorvidt arbejdstidsaftalen har haft en effekt i form af forenkling af arbejdstidsreglerne. Hertil svarer knap 80 % blandt respondenterne fra arbejdsgiversiden i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad, mens det gælder godt 50 % af respondenterne fra arbejdstagersiden.

3.2 Del 1: De respondenter, som har deltaget i udarbejdelsen og indgåelsen af aftalen

De respondenter, som har deltaget i udarbejdelsen og indgåelsen af aftalen er blevet stillet en række spørgsmål, der bl.a. vedrører formålet med at indgå aftalen, processen og samarbejdet, samt effekterne af aftalen.

Tabel A7 viser hvor mange af de forskellige typer af respondenter, der har deltaget i denne del af undersøgelsen.

Tabel A7:

	Antal	Procent
Medarbejder	17	16,6 %
Tillids- eller sikkerhedsrepræsentant	29	28,4 %
Institutions- eller afdelingsleder	27	26,5 %
Organisationspolitiker	6	5,9 %
Leder på administrationsniveau	16	15,7 %
Andet	7	6,9 %
Total	102	100,0 %

3.2.1 Formålet med at indgå aftalen

Tabel A8 omhandler respondenternes svar vedrørende formålet med en lokal arbejdstidsaftale.

Tabel A8: Hvad var formålet med at indgå en decentral arbejdstidsaftale?

Det har været et væsentligt formål, at...	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
1. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/ familieliv	13,7%	12,7%	39,2%	17,6%	8,8%	7,8%
2. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre ressourceudnyttelse i opgavevaretagelsen.	5,9%	43,1%	38,2%	3,9%	4,9%	3,9%
3. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne	12,7%	44,1%	26,5%	3,9%	5,9%	6,9%
4. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres egen arbejdstid	12,7%	31,4%	30,4%	9,8%	4,9%	2,0%
5. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde	12,7%	31,4%	34,3%	8,8%	6,9%	5,9%
6. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	12,7%	35,3%	31,4%	10,8%	4,9%	4,9%
7. ...at forenkle arbejdstidsreglerne	18,6%	27,5%	26,5%	5,9%	12,7%	8,8%

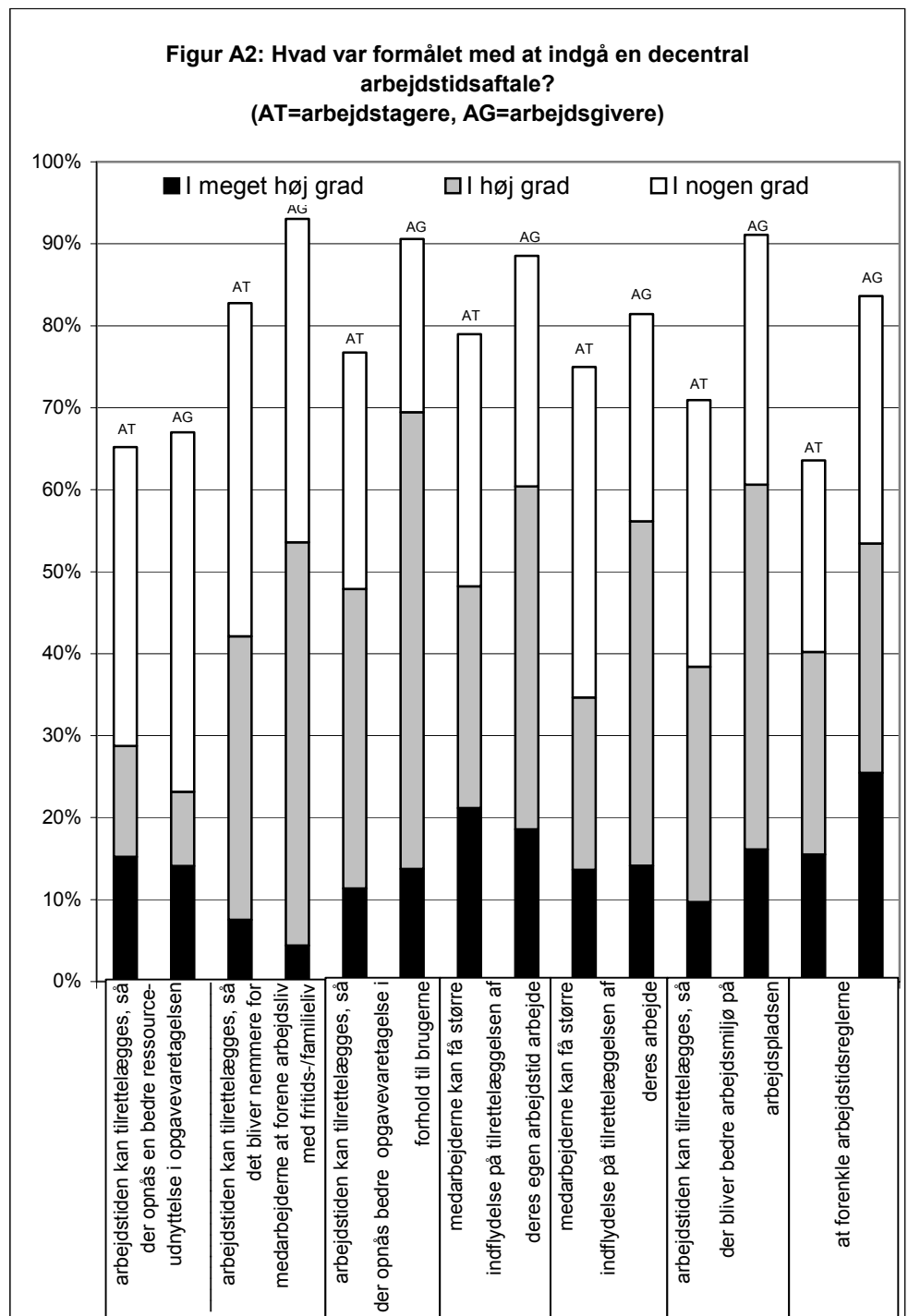
Der er flest respondenter, der angiver, at det i nogen grad, i høj grad eller meget høj grad har været et formål, at arbejdstiden kan tilrettelægges, så der "opnås bedre ressourceudnyttelse i opgavevaretagelsen" (87,2 %), "opnås en bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne" (83,3 %), "bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen" (79,4 %).

78,4 % har svaret, at det i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været et formål, at "medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde".

74,5 % angiver, at det i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været et formål, at "medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid". En lidt mindre andel (72,6 %) har svaret, at det i høj grad eller i meget høj grad har været et formål, at "medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde".

Cirka 2 ud af 3 angiver, at "arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/ familieliv" i nogen grad, i høj grad eller meget høj grad at have været et formål.

Figur A2 viser, hvordan besvarelserne fordeler sig på henholdsvis arbejdsgivere og arbejdstagere.



Den overordnede tendens går igen blandt henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere. En lidt større andel blandt arbejdsgiverne har generelt vurderet, at der i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har været tale om de angivne formål. For så vidt angår formålet, at "arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/ familieliv" er forskellen dog meget lille.

Blandt arbejdstagerne er generelt en større andel end blandt arbejdsgiverne, som har svaret "ved ikke" på spørgsmålene (kan ikke aflæses i figuren).

Tabel A9 viser, hvor stor en andel af de respondenter, der har svaret, at arbejdstidsaftalen i høj grad eller meget høj grad har haft et givet formål, der også har svaret, at der i høj grad eller meget høj grad har været en effekt i samme henseende.

Tabel A9: Sammenhæng mellem formål og effekt

Hvad var formålet med at indgå en lokal arbejdstidsaftale (i høj grad + i meget høj grad)/ I hvilken grad vurderer du, at indførelsen af den lokale arbejdstidsaftale har haft en effekt på nedenstående forhold? (i høj grad + i meget høj grad)		
	Antal	Procent
1. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv med fritids-/ familieliv	26	96,3 %
2. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre ressourceudnyttelse i opgavevaretagelsen	48	96,0 %
3. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der opnås en bedre opgavevaretagelse i forhold til brugerne	53	91,3 %
4. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres egen arbejdstid	50	92,6 %
5. ...medarbejderne kan få større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejde	41	91,1 %
6. ...arbejdstiden kan tilrettelægges, så der bliver et bedre arbejdsmiljø på arbejdspladsen	44	89,8 %
7. ...at forenkle arbejdstidsreglerne	54	94,7 %

Der er tæt sammenhæng mellem respondenternes vurdering af formål og effekt. F.eks. har 96,3 % af de respondenter, der har svaret, at

det i høj grad eller meget høj grad har været et formål, at "arbejdstiden kan tilrettelægges, så det bliver nemmere for medarbejderne at forene arbejdsliv og familieliv", ligeledes vurderet, at der i høj eller meget høj grad har været en effekt i den henseende.

3.2.2 Udfordringerne ved at udforme en lokal arbejdstidsaftale

Tabel A10 viser respondenternes svar vedrørende udfordringerne ved at udforme en lokal arbejdstidsaftale.

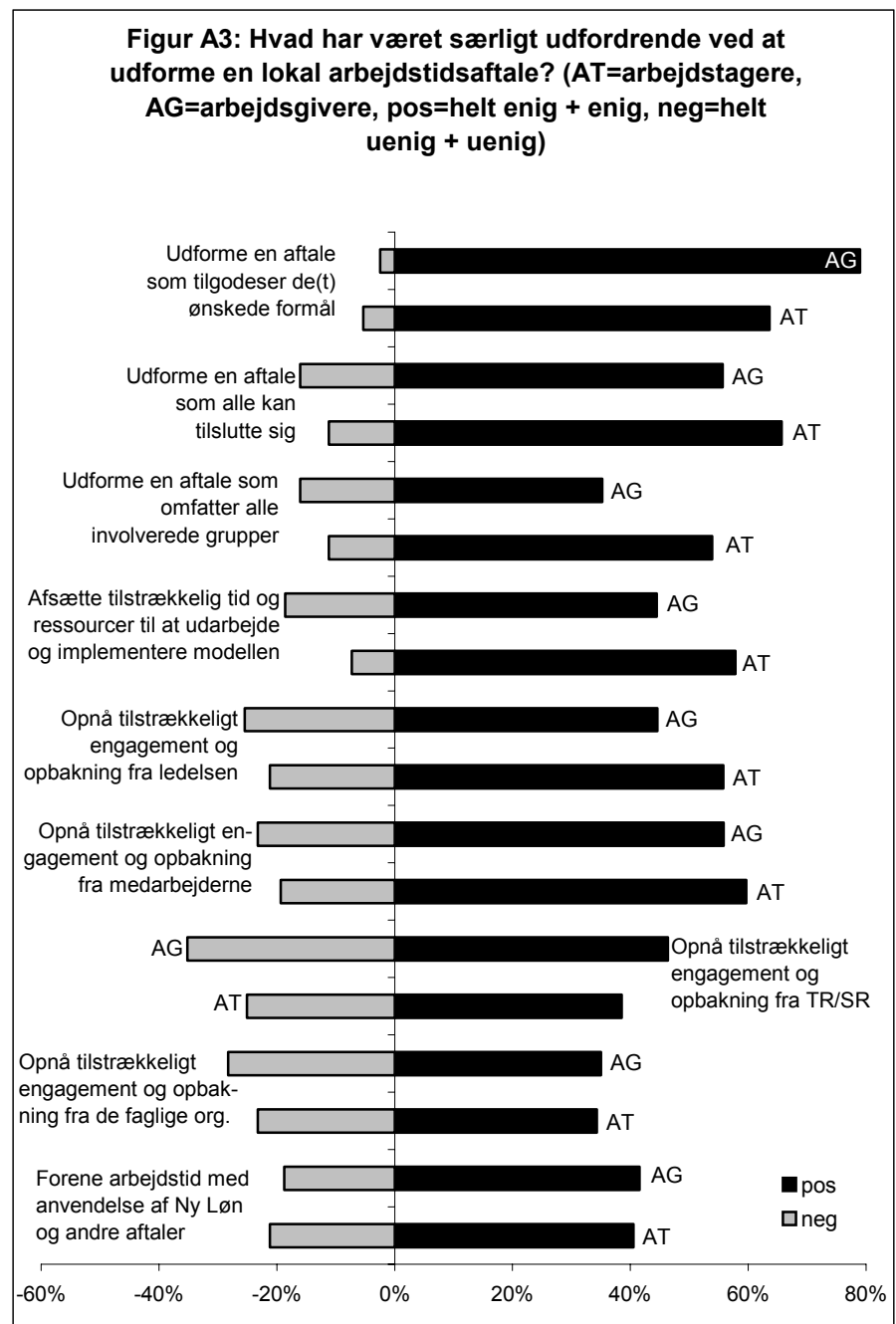
Tabel A10: Hvad har været særligt udfordrende ved at udforme en lokal arbejdstidsaftale?

Det har været en væsentlig udfordring, at...	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
1. ...udforme en aftale som tilgodeser de(t) ønskede formål	21,6%	49,0%	15,7%	2,0%	2,9%	8,8%
2. ...udforme en aftale som alle kan tilslutte sig	20,6%	41,2%	20,6%	6,9%	2,9%	7,8%
3. ...udforme en aftale, som omfatter alle involverede faggrupper	18,6%	25,5%	16,7%	5,9%	7,8%	25,5%
4. ...afsætte tilstrækkelig tid og ressourcer til at udarbejde og implementere modellen	16,7%	33,3%	28,4%	5,9%	6,9%	8,8%
5. ...opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra ledelsen	15,7%	34,3%	17,6%	8,8%	13,7%	9,8%
6. ...opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra medarbejderne	17,6%	39,2%	12,7%	13,7%	6,9%	9,8%
7. ...opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra tillids-/ sikkerhedsrepræsentant(er)	13,7%	29,4%	14,7%	8,8%	19,6%	13,7%
8. ...opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra de faglige organisationer	8,8%	26,5%	26,5%	10,8%	13,7%	13,7%
9. ...forene arbejdstidsaftalen med anvendelsen af Ny Løn og andre aftaler	14,7 %	26,5%	24,5%	4,9%	14,7%	14,7%

Der er størst enighed i, at det har været en udfordring at udforme en aftale, som tilgodeser de(t) ønskede mål. Næsten 71 % har svaret "enig" eller "helt enig" på dette spørgsmål. Godt 62 % erklærer sig enige i eller helt enige i, at det har været en udfordring at udforme en aftale, som alle kan tilslutte sig.

Udfordringer, der vedrører tilstrækkeligt engagement og opbakning fra tillids-/ sikkerhedsrepræsentanter og faglige organisationer, erklærer flest respondenter sig delvis uenig eller helt uenig i.

Figur A3 viser, hvordan de negative og positive besvarelserne ser ud fordelt på arbejdsgivere og arbejdstagere.



For flere af svarene er der kun lille eller ingen forskel på hvad arbejdstagerne og arbejdsgiverne har svaret. Det gælder svarene på spørgsmålet om, hvorvidt det har været en udfordring "at forene arbejdstid med anvendelse af Ny Løn og andre aftaler", at "opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra de faglige organisationer og at "opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra medarbejderne".

På spørgsmålet om, hvorvidt det har været en udfordring at opnå tilstrækkeligt engagement fra tillids- /sikkerhedsrepræsentanterne er en større andel blandt arbejdsgiverne enige eller meget enige end blandt arbejdstagerne. På den anden side er der også en større andel blandt arbejdsgiverne, der er uenige eller meget uenige end blandt arbejdstagerne. Det hænger sammen med, at en større andel blandt arbejdstagerne end arbejdsgiverne har givet et neutralt svar på dette spørgsmål.

På knap halvdelen af spørgsmålene har arbejdsgiverne været mere enige og mindre uenige i deres besvarelser end arbejdstagerne. Det gælder spørgsmålene om, hvorvidt det har været en udfordring at "opnå tilstrækkeligt engagement og opbakning fra ledelsen", at afsætte tilstrækkelig tid og ressourcer til at udarbejde og implementere modellen", at "udforme en aftale, som omfatter alle grupper" og "udforme en aftale som alle kan tilslutte sig".

På spørgsmålet om, hvorvidt det har været en udfordring at udforme en aftale, som tilgodeser de(t) ønskede formål, har en stor andel blandt både arbejdstagere og arbejdsgivere erklæret sig enige eller helt enige heri. Andelen er dog størst blandt arbejdsgiverne.

Respondenterne har haft mulighed for at tilføje andre udfordringer. Af kommentarerne fremgår det, at det flere steder har været en udfordring at forfølge et overordnet formål uden at det har haft uhensigtsmæssige sideeffekter. Der skitseres følgende dilemmaer:

- arbejdsmiljø versus mere effektiv kapacitetsudnyttelse (af materiel)
- lønudgifter versus fleksibilitet

3.2.3 Hvem har deltaget i udformningen af aftalen

Tabel A11 viser respondenternes oplevelse af, i hvilken grad forskellige grupper har medvirket i udformningen af aftalen.

Tabel A11: Hvem har deltaget i udformningen af den lokale arbejdstidsaftale?

	I meget høj grad	I høj grad	I nogen grad	I ringe grad	Slet ikke	Ved ikke
1. Medarbejdere på arbejdspladsen	16,7 %	26,5 %	41,2 %	7,8 %	3,9 %	3,9 %
2. Ledelsen på arbejdspladsen	32,4 %	49,0 %	13,7 %	2,0 %	0,0 %	2,9 %
3. Ledelsen på det administrative niveau i amtet eller kommunen.	16,7 %	20,6 %	17,6 %	15,7 %	15,7 %	13,7 %
4. Tillids- eller sikkerhedsrepræsentant(er)	40,2 %	39,2 %	9,8 %	2,0 %	2,9 %	5,9 %
5. Lokale organisationspolitikere	13,7 %	11,8 %	5,9 %	13,7 %	33,3 %	21,6 %
6. Andre	12,8 %	7,7 %	5,1 %	2,6 %	25,6 %	46,2 %

En stor del af respondenterne svarer, at ledelsen (95,1 %) på arbejdspladsen, tillids- eller sikkerhedsrepræsentant(er) (89,2 %) og medarbejderne (84,4 %) i nogen grad, i høj grad eller i meget høj grad har deltaget i udformningen af den lokale arbejdstidsaftale.

Henholdsvis 31,4 % og 46,7 % af respondenter har angivet, at "Ledelsen på det administrative niveau i amtet eller kommunen" og "Lokale organisationspolitikere" i ringe grad eller slet ikke har deltaget i udformningen af den lokale arbejdstidsaftale på deres arbejdsplads.

For så vidt angår vurderingen af de lokale organisationspolitikeres deltagelse i udformningen har en relativt stor andel – 21,6 % - svaret "ved ikke".

3.2.4 Hvad har kendetegnet samarbejdet

Tabel A12 viser respondenternes svar på spørgsmålet om, hvad der har kendetegnet samarbejdet om udformningen af den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A12: Hvad har kendetegnet samarbejdet om udformningen af den lokale arbejdstidsaftale?

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
1. Alle parter tog ansvaret for projektet	31,4 %	52,9 %	7,8 %	2,9 %	0,0 %	4,9 %
2. Alle gav sin mening til kende	29,4 %	51,0 %	10,8 %	3,9 %	0,0 %	4,9 %
3. Der var gensidig respekt for andres synspunkter	25,5 %	57,8 %	7,8 %	3,9 %	0,0 %	4,9 %
4. Alle var loyale overfor de beslutninger, der blev taget undervejs	25,5 %	45,1 %	12,7 %	6,9 %	0,0 %	4,9 %
5. Der var respekt for at alle havde forskellige roller	25,5 %	48,0 %	12,7 %	3,9 %	0,0 %	12,7 %
6. Der blev udvekslet den nødvendige information undervejs	25,5 %	52,0 %	13,7 %	2,0 %	1,0 %	5,9 %
7. Der var god koordination mellem repræsentanterne fra de involverede faglige organisationer	16,7 %	35,3 %	12,7 %	4,9 %	2,9 %	27,5 %
8. Alle var indstillet på at give processen den fornødne tid	27,5 %	35,3 %	16,7 %	5,9 %	3,9 %	10,8 %

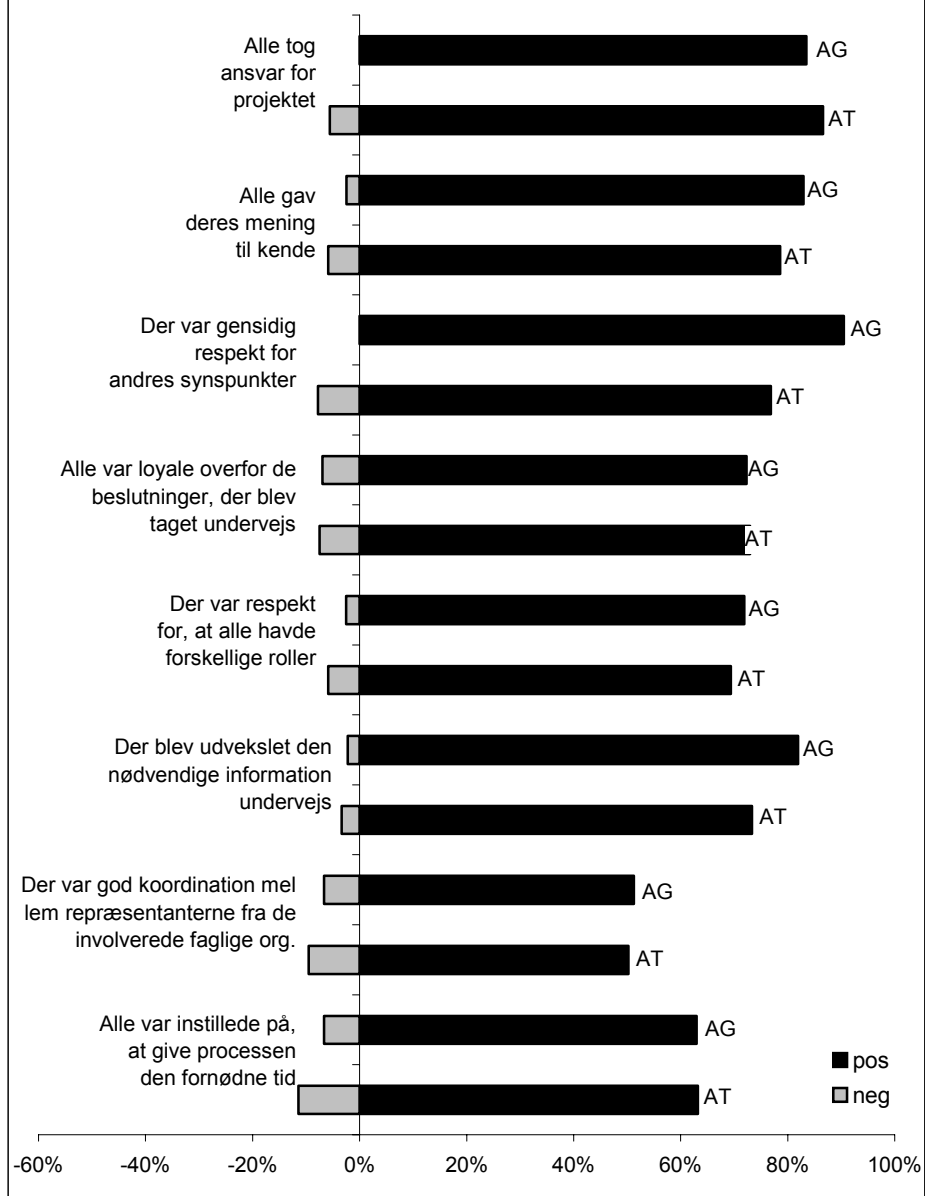
Henholdsvis 84,3 %, 80,4 % og 83,3 % er enig eller helt enig i, at alle parter tog ansvar for projektet, alle gav deres mening til kende, og at der var gensidig respekt for andres synspunkter. En lidt lavere andel af respondenterne har udtrykt deres enighed i spørgsmålet om koordination mellem repræsentanter fra de faglige organisationer, idet 52 % har svaret enig eller helt enig til dette spørgsmål.

På spørgsmålet om hvorvidt samarbejdet var kendetegnet af, at "der var god koordination mellem repræsentanterne fra de faglige organisationer", har en relativt stor andel svaret "ved ikke".

Generelt er der meget få respondenter, der har svaret, at de er uenige eller meget uenige.

Figur A4 viser, hvordan de negative og positive besvarelserne ser ud fordelt på arbejdsgivere og arbejdstagere.

**Figur A4: Hvad har kendetegnet samarbejdet om udformningen af den lokale arbejdstidsaftale?
(AT=arbejdstagere, AG=arbejdsgivere, pos=helt enig + enig, neg=helt uenig + uenig)**



Generelt er der kun lille eller ingen forskel på arbejdsgiveres og arbejdstageres besvarelser. Undtaget er besvarelsen af spørgsmålene om, hvorvidt det har været kendetegnende for samarbejdet, at "der blev udvekslet den nødvendige information undervejs", og at "der var gensidig respekt for hinandens synspunkter". På disse spørgsmål har arbejdsgiverne svaret en anelse mere positivt end arbejdstagerne.

Af de kommentarer, som respondenterne har haft mulighed for at tilføje til spørgsmålet, fremgår at processens længde nogle steder har været en udfordring. Enten fordi der har været for lidt tid, eller fordi processen har trukket for længe ud.

3.2.5 Karakteristik af den lokale arbejdstidsaftale

Af tabel A13 fremgår på hvilke områder de indgåede aftaler fraviger de lokalt fastsatte regler.

Tabel A13:

På hvilke områder fraviger den lokale arbejdstidsaftale de centralt fastsatte aftaler om arbejdstid	Antal
1. Regler (procedurer) for planlægning af arbejdstiden	27
2. Regler (procedurer) for ændringer i forhold til det planlagte	16
3. Opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer	14
4. Opgørelse og honorering af over-/merarbejde	15
5. Honorering af frivilligt ekstraarbejde	4
6. Fastsættelse og honorering af ubekvemme arbejds punkter	11
7. Regler for afspadsring	15
8. Andet	6
9. Ved ikke	1

Planlægning af arbejdstiden er det område, hvor flest aftaler fraviger de centralt fastsatte aftaler om arbejdstid.

3.2.6 Effekt af den lokale arbejdstidsaftale

I de tre følgende tabeller, der omhandler effekterne af aftalen på henholdsvis sygefravær, forbrug af vikarer og økonomiske ressourcer, er kun optalt ét svar fra hver arbejdsplads for at undgå, at arbejdspladser, som er repræsenteret af flere besvarelser, ikke vejer tungere i resultatet, end arbejdspladser som kun er repræsenteret af en besvarelse. Opgørelsen er foretaget som beskrevet i note 1. For de fleste arbejdspladsers vedkommende er der således taget udgangspunkt i lederens vurdering.

Tabel A14 viser vurderingen af, om sygefraværet er ændret som følge af den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A14:

Vurderer du, at sygefraværet er ændret som følge af den lokale arbejdstidsaftale?	Antal	Procent
Sygefraværet er faldet	4	6,6 %
Sygefraværet er ikke ændret	42	68,9 %
Ved ikke	15	24,6 %
Total	61	100,0 %

For størstedelen af arbejdspladserne vurderes, at sygefraværet ikke er ændret som følge af den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A15 viser vurderingen af om brugen af vikarer er ændret som følge af den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A15:

Vurderer du, at brugen af vikarer er ændret som følge af den lokale arbejdstidsaftale?	Antal	Procent
Brugen af vikarer er faldet	12	19,7 %
Brugen af vikarer er steget	1	1,6 %
Brugen af vikarer er ikke ændret	30	49,2 %
Ved ikke	18	29,5 %
Total	61	100,0 %

På omkring hver femte arbejdsplads vurderes brugen af vikarer at være faldet som følge af den lokale arbejdstidsaftale.

Tabel A16 viser vurderingen af, hvorvidt der er frigivet økonomiske ressourcer som følge af den lokale arbejdstidsaftale. Knap 10 % af respondenterne vurderer, at det er tilfældet.

Tabel A16:

Vurderer du, at der er frigivet økonomiske ressourcer som følge af den lokale arbejdstidsaftale?	Antal	Procent
Ja	7	11,5 %
Nej	33	54,1 %
Ved ikke/ubesvaret	21	34,4 %
Total	61	100,0 %

3.3 Del 2: Respondenter, som arbejder på en arbejdsplads, hvor arbejdstiden tilrettelægges efter en lokal arbejdstidsaftale.

De respondenter, som er medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller ledere på den arbejdsplads, som aftalen er indgået for, er i tillæg til de fælles spørgsmål om effekten af aftalen, stillet en række spørgsmål om, hvorvidt deres tilfredshed med bl.a. arbejdstidstilrettelæggelsen er blevet større.

Tabel A17 viser, hvilke respondenter der er tale om.

Tabel A17:

	Antal	Procent
Medarbejder	46	46,5 %
Tillids- eller sikkerhedsrepræsentant	40	40,4 %
Institutions- eller afdelingsleder	7	7,1 %
Andet	6	6,1 %
I alt	99	100,0 %

Respondenternes besvarelser fremgår af tabel A18.

Tabel A18

Hvor enig er du i nedenstående udsagn?	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Arbejdspladsen er blevet mere attraktiv	9 %	32 %	41 %	2 %	10 %
Jeg er blevet mere tilfreds med tilrettelæggelsen af arbejdstiden.	12 %	36 %	33 %	2 %	10 %
Jeg er blevet mere tilfreds med tilrettelæggelsen af arbejdet	9 %	32 %	38 %	2 %	9 %
Jeg er blevet mere tilfreds med arbejdsmiljøet	7 %	27 %	44 %	6 %	9 %
Ledelsen har fået mere indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden	11 %	22 %	39 %	15 %	9 %

I alt 41 % er enige eller meget enige i, at arbejdspladsen er blevet mere attraktiv. En lidt større andel – i alt 48 % – er enige eller meget enige i, at de er blevet mere tilfredse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden, mens 41 % er enige eller meget enige i, at de er blevet mere tilfredse med tilrettelæggelsen af arbejdet. 34 % er enige eller meget enige i, at de er blevet mere tilfredse med arbejdsmiljøet, og 33 % er enige eller meget enige i, at ledelsen har fået mere indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Da der kun er ganske få institutionsledere, der har deltaget i denne del af undersøgelsen, er resultaterne ikke vist for arbejdsgivere og arbejdstagere.

Cirka hver fjerde har svaret ”hverken enig eller uenig”. Kun ganske få har svaret, at de er delvis uenige eller helt uenige.

3.4 Supplerende kommentarer fra respondenterne

Afslutningsvis har respondenterne frit kunne kommentere emnet og undersøgelsen. Kommentarerne relaterer sig til vidt forskellige elementer. Følgende supplementer til de øvrige besvarelser skal fremhæves:

- Den decentrale arbejdstidsaftale har flere steder været brugt til at nedfælde eller "lovliggøre" allerede eksisterende praksis for fleksibilitet i arbejdstiden.
- Nogle oplever, at den decentrale arbejdstidsaftale har været et led i generelle nedskæringer, og at aftalen har været et spørgsmål om at "reducere skaderne".

4. *Survey B: Arbejdspladser, der ikke har indgået decentrale arbejdstidsaftaler*

Spørgsmålene i survey B er stillet via telefon til i alt 388 personer heraf 245 institutionsledere og 143 repræsentanter fra de faglige organisationer (dvs. tillidsrepræsentanter eller lokale organisationspolitikere).

Survey B består af 9 spørgsmål med en række underspørgsmål. Telefoninterviewet indledes med en række baggrundsspørgsmål⁷, og der spørges til baggrunden for, at institutionen ikke har udnyttet muligheden for at indgå en lokal arbejdstidsaftale.

4.1 Baggrundsspørgsmål

Denne del af undersøgelsen omfatter 185 kommunale og 57 amtslige arbejdspladser/ institutioner.

Som det fremgår af tabel B1, er ca. 73 % af arbejdspladserne kun dagbemandede.

Tabel B1:

Hvordan er din arbejdsplads bemandet?	Antal	Procent
Kun dagbemandet (evt. lejlighedsvis aftenbemandet)	176	73,0 %
Døgnbemandet (evt. fast dag- og aftenbemandet)	67	27,0 %
Total	241	100,0 %

Tabel B2 angiver, hvor mange faggrupper der er repræsenteret på arbejdspladsen. Der er relativt flere arbejdspladser med flere end 5 faggrupper end blandt de arbejdspladser, hvor der var indgået lokale arbejdstidsaftaler.

⁷ Baggrundsspørgsmålene er kun stillet til den daglige leder af arbejdspladsen.

Tabel B2: Hvor mange faggrupper er repræsenteret på arbejdspladsen?

	Antal	Procent
1-2	49	20,2 %
3-4	90	37,2 %
5-6	58	24 %
Flere end 6	44	18,2 %
Total	242	100,0 %

Tabel B3 viser, hvilke faglige organisationer de interviewede tillidsrepræsentanter og organisationspolitikere repræsenterer. De er især fra BUPL, FOA, HK, SID og DLF.

Tabel B3: Hvilken organisation repræsenterer du?

	Antal
BUPL (Forbundet for pædagoger og klubfolk)	42
DJØF (Danmarks Jurist og Økonom Forbund)	3
DSR (Dansk Sygepleje Råd)	8
FOA (Forbundet af offentligt ansatte)	19
GL (Gymnasieskolernes Lærereforening)	1
HK (Handel og Kontorfunktionærerne)	20
KAD (Kvindeligt Arbejderforbund)	1
PMF (Pædagog Medhjælper Forbundet)	3
SID (Specialarbejderforbundet I Danmark)	15
SL (Socialpædagogernes Landsforbund)	2
DLF (Danmarks Lærer Forening)	15
IDA (Ingeniørforeningen i Danmark)	4
Dansk Metal	1
TL Teknisk Landsforbund	1
AAR (Arkitektforbundet)	1
LVU (Landsforeningen af Voksenundervisere)	2
dbio (danske bioanalytikere)	3
Andet	2
Total	143

4.2 Årsager til at der ikke er indgået lokale arbejdstidsaftaler

Både arbejdspladsernes daglige ledere og tillidsrepræsentanter er blevet spurgt om årsagerne til, at der ikke er indgået en lokal arbejdstidsaftale for den pågældende arbejdsplads.

Som det fremgår af tabel B4, har de fleste – både ledere og tillidsrepræsentanter – svaret, at man har kendskab til muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler. Dog har knapt hver fjerde leder og cirka hver femte tillidsrepræsentant anført, at man ikke kender muligheden.

Enkelte – knap 5 % – svarer, at man har forsøgt at indgå en aftale for den pågældende arbejdsplads, men at det ikke var muligt.

Tabel B4

	Ledere	Tillids- repræsentanter
Vi kender ikke muligheden	29,8 %	21,7 %
Vi kender muligheden, men har ikke udnyttet den.	63,3 %	74,1 %
Vi har forsøgt, men det har ikke været muligt at indgå en aftale	4,9 %	4,2 %

Tabel B5 viser, hvordan besvarelsene fordeler sig på de syv sektorer.

Tabel B5: Kendskab til muligheden for at indgå lokale arbejdstidsaftaler fordelt på sektorer

	Vi kender ikke mulig- heden	Vi kender muligheden men har ikke udnyttet den	Vi har for- søgt, men det har ikke været muligt at indgå afta- le	Antal
Administration	21 %	76 %	3 %	68
Daginstitution	45 %	53 %	2 %	97
Social	23 %	62 %	15 %	13
Sygehus	15 %	78 %	7 %	46
Teknik og service	37 %	59 %	4 %	51
Undervisning	23 %	71 %	6 %	48
Ældre	10 %	83 %	7 %	60
Total	27 %	68 %	5 %	383
Ubesvaret				5

På daginstitutionsområdet og teknik- og serviceområdet er kendskabet mindst udbredt, mens der på ældreområdet og på sygehusene er det mest udbredte kendskab.

De ledere og tillidsrepræsentanter, der har svaret, at de har kendskab til muligheden, men har valgt ikke at benytte sig af den, er dernæst blevet spurgt om årsagen hertil. Svarene fremgår af tabel B6.

Tabel B6: Hvad er grunden til, at I ikke har udnyttet muligheden for at indgå en lokal arbejdstidsaftale?

	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Ved ikke
De centralt fastsatte regler er fuldt tilstrækkelige for at tilrettelægge arbejdstiden på en hensigtsmæssig måde	51,8%	29,0%	2,5%	4,7%	5,0%	3,6%
Vi har ikke haft tid til forhandlingsopgaven	6,5%	8,5%	7,3%	13,7%	55,9%	8,1%
Resultaterne ville ikke stå mål med tids- og ressourceforbruget på at indgå aftalen	13,1%	13,7%	12,8%	6,7%	31,5%	22,1%
Vi har brugt kræfterne på at implementere andre løn- og personalepolitiske indsatsområder	20,2%	22,2%	9,4%	6,4%	27,5%	14,3%
Vi har ikke ekspertisen til at indgå den type af aftaler	5,6%	15,1%	5,1%	9,2%	55,8%	9,2%
Tillidsrepræsentanten/ den faglige organisation er ikke klædt godt nok på til at indgå en aftale	4,2%	16,2%	7,9%	9,2%	51,2%	11,2%
Ledelsen er ikke klædt godt nok på til at indgå en aftale	5,3%	16,7%	6,2%	9,0%	51,0%	11,8%
En lokal arbejdstidsaftale vil øge lønudgifterne	3,8%	8,5%	11,5%	12,3%	40,4%	23,5%
En lokal arbejdstidsaftale ville forringe arbejdsvilkårene	3,0%	4,9%	9,0%	12,4%	53,0%	17,6%
Samarbejdsklimaet på vores arbejdsplads er ikke til at indgå en arbejdstidsaftale	1,5%	3,3%	4,7%	6,7%	64,9%	18,8%
Jeg har ikke forhandlingskompetencen [=aftaleretten]	12,6%	9,0%	8,0%	6,3%	47,8%	16,3%

Langt hovedparten (80,8 %) er enige i, at de centralt fastsatte regler er tilstrækkelige. At resultatet ikke vil stå mål med tids- og ressourceforbruget, samt at man har brugt kræfterne på at implementere andre løn- og personalepolitiske indsatsområder, er øvrige argumenter, som fylder meget hos en væsentlig andel – henholdsvis 42,4 % og 26,8 %

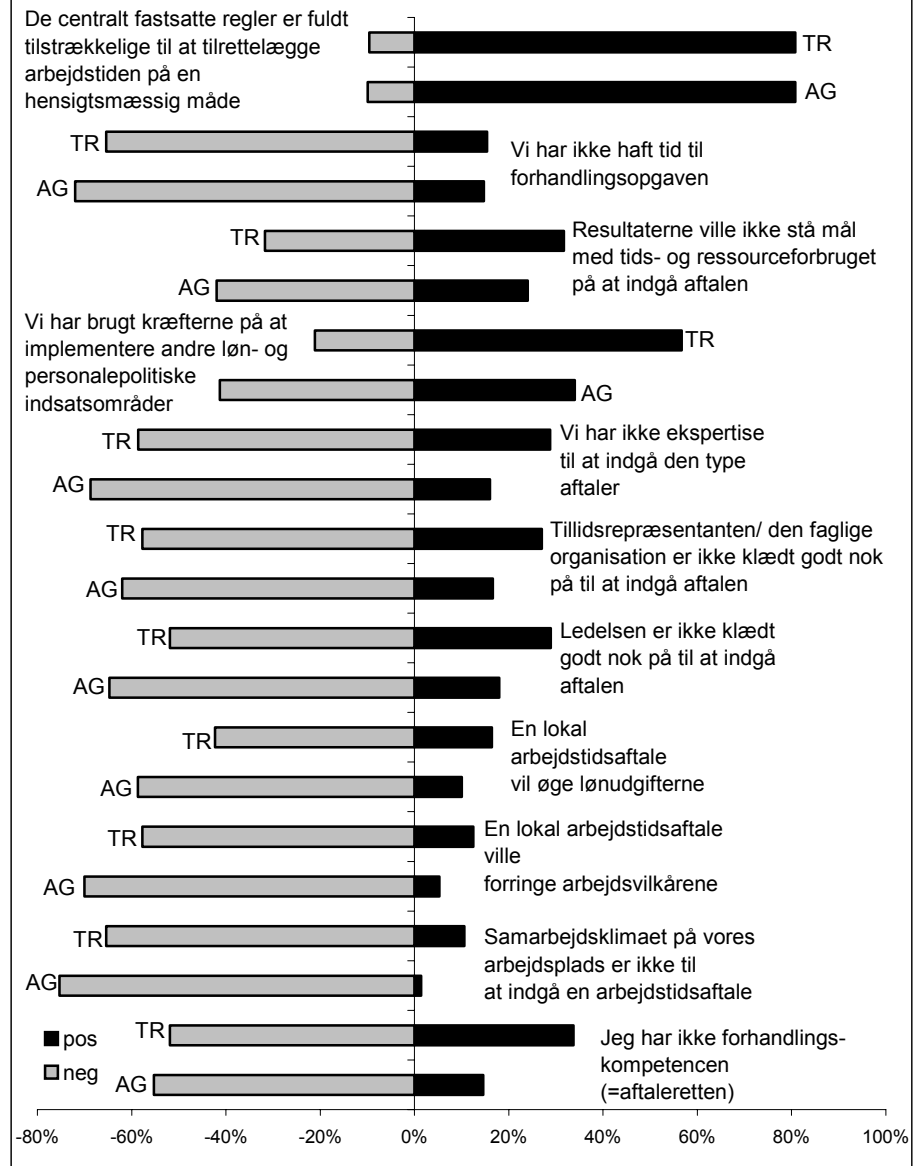
- af respondenterne. Samtidig erklærer henholdsvis 38,2 % og 43,9 % sig dog delvis uenig eller helt uenig i de samme udsagn.

Hovedparten af respondenterne oplyser, at baggrunden for at de ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale ikke skyldes:

- Dårligt samarbejdsklima (71,6 %).
- Mangel på tid (69,8 %).
- Frygt for forringede arbejdsvilkår (65,4 %).
- Mangel på ekspertise (65,0 %)
- Mangel på kompetence hos tillids-/ sikkerhedsrepræsentanter (60,3 %)
- Mangel på kompetence hos ledelsen (58,8 %).
- Manglende forhandlingskompetence (54,1 %).
- Frygt for øgede lønudgifter (52,7 %).

I figur B1 er vist, hvor stor en andel blandt henholdsvis ledere og tillidsrepræsentanter, der er helt enige eller enige i de foreslåede grunde til, at man ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale.

**Figur B1: Hvad er grunden til, at I ikke har udnyttet muligheden for at indgå en lokal arbejdstidsaftale?
(TR=tillidsrepræsentanter, AG=arbejdsgivere, pos=helt enig + enig, neg=helt uenig + uenig)**



Der er generelt en større andel blandt tillidsrepræsentanterne, der har svaret, at de er enige eller meget enige i årsagerne. Forskellen mellem tillidsrepræsentanter og arbejdsgiverne er relativt størst for så vidt angår årsagerne "vi har brugt kræfterne på at implementere andre løn- og personalepolitiske indsatsområder" og "jeg har ikke forhandlingskompetencen".

Det gælder for samtlige årsager, at en større andel blandt arbejdsgiverne end blandt tillidsrepræsentanterne, har svaret, at de er uenige eller helt uenige. For så vidt angår årsagen "de centralt fastsatte regler er fuldt tilstrækkelige til at tilrettelægge arbejdstiden på en hensigtsmæssig måde", er forskellen dog meget lille. Forskellen er størst for så vidt angår årsagen "vi har brugt kræfterne på at implementere andre løn- og personalepolitiske indsatsområder".

De få respondenter (cirka 5 %)⁸, der har svaret, at man for den pågældende arbejdsplads har forsøgt at indgå en lokal arbejdstidsaftale, er ligeledes blevet spurgt om årsagen hertil. Blandt lederne er man især enig i, at årsagen er, at en lokal arbejdstidsaftale ville øge løn-udgifterne. Blandt de få tillidsrepræsentanter peges på, at henholdsvis ledere og tillidsrepræsentanter ikke har været klædt godt nok på til opgaven.

Som afslutning på interviewet har respondenterne haft lejlighed til at give deres generelle eller uddybende kommentarer til emnet. Kommentarerne understøtter det overordnede billede af, at de steder, hvor man ikke har indgået en lokal arbejdstidsaftale, skyldes det at man enten ikke har fundet det relevant eller nødvendigt, eller at indsatsen ikke vil stå mål med gevinsten.

Endelig anføres det af flere, at en lokal arbejdstidsaftale ville være ønskelig, men at man oplever en manglende interesse eller vilje enten fra centralt hold (i kommunen eller amtet) eller fra de faglige organisationer.

En del af de interviewede tillidsrepræsentanter bemærker desuden, at de er relativt nye i funktionen, og derfor enten ikke har den store indsigt i emnet, eller endnu ikke har taget fat på det.

Enkelte kommentarer vidner endvidere om, at en række arbejdspladser er i gang med eller har konkrete planer om at indgå decentrale arbejdstidsaftaler.

⁸ Pga. det meget lille antal er resultaterne ikke angivet i tabelform.