

FOTO: MARK KNUDSEN/MØNSLUN



## ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

Susanne Yesilmen,  
Hjemmehjælpen A/S:

Jeg arbejder 35 timer om ugen. Det er inklusive gennemsnitligt fem timer pr. uge, som jeg selv kan råde over til mit arbejde som tillidsrepræsentant. Jeg er blevet tilbudt fuld tid flere gange, men har det fint med de timer, jeg har nu, og ønsker heller ikke at komme ned i tid. Det ser heldigvis ud til at være tippet over, således at det er arbejdstagers marked nu, så mon ikke at de, der har brug for at tjene mere, kan få fuldtid?

# TID ER PENGE

**Et arbejde på deltid koster på løn og pension, og mange offentligt ansatte ved ikke, at de faktisk kan have ret til at komme op i tid**

ANNE GULDAGER

ILLUSTRATION KAMILLA WICHMANN

Mange arbejder på deltid, men langt fra alle fordi de selv har ønsket det.

Omtrent to tredjedele af de deltidsansatte oplyser i forbindelse med en undersøgelse blandt FOA Social- og Sundhedsafdelingens medlemmer, at de ikke blev tilbudt fuld tid ved ansættelsen.

Hver sjette vil gerne op i tid. Men undersøgelsen viser, at mange slet ikke kender til aftalen om, at man som offentligt ansat på deltid har ret til at komme op i tid, hvis en kollega holder op, og der bliver timer ledige.

Faktisk svarer syv ud af ti, at de ikke kender aftalen, og de forpasser derfor også muligheden for at argumentere med den over for deres leder og måske opnå det ønskede timetal.

## DELTID KOSTER PÅ LØN OG PENSION

Hvis man er på deltid i en længere periode, kan det gå hen og blive rigtig dyrt i tabt løn og pension.

Beregninger fra FOA Ungdom viser, at hvis man arbejder hele livet i 30 timer pr. uge som social- og sundheds-

assistent, vil man, når man går på pension have tjent 2,4 millioner kroner mindre end kollegaen, som har været på fuld tid.

Og der vil stå 300.000 kroner mindre på pensionskontoen.

Det er altså ikke småpenge, der er i spil, og derfor er det også afgørende, at aftalen om offentligt ansattes

adgang til et højere timetal er kendt og ikke mindst bliver taget alvorligt, understreger Tina Græsted, næstformand i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

"Undersøgelsen bekræfter, at der stort set kun slås deltidsstillinger op i ældrepæjen. Et af midlerne til at komme den deltidskultur til livs er aftalen

## VIL DU OP I TID?

Hvis du er på deltid og ønsker at komme op i tid, har du faktisk ret til det, hvis en kollega siger op, og der bliver timer ledige. Sådan er reglerne ifølge aftale med både Danske Regioner og KL.

For at du kan komme i betragtning til ledige timer, skal følgende være opfyldt:

- Din leder skal selvfølgelig være orienteret om, at du ønsker at komme op i tid. Det er en god ide at gøre det skriftligt.
- Du skal være fastansat i en deltidsstilling
- Der skal være ledige permanente timer til rådighed. Det er fx ikke permanente timer, hvis timerne skyldes, at en kollega er på barsel.
- Du skal kunne opfylde de krav, som er bundet op på de aktuelle ledige timer i forhold til kvalifikationer, opgaver og arbejdstid.

Hvis I er flere deltidsansatte, som ønsker at få de ledige timer og opfylder kravene, vil det være ledelsen, der beslutter, hvem der får tilbudt timerne.

Hvis du får nej, har du ret til en skriftlig begrundelse.

Kontakt din tillidsrepræsentant eller fagforeningen, hvis du har spørgsmål eller har fået nej til et ønske om at komme op i tid.



om retten til fuld tid, som kommuner og regioner selv var med til at indgå i 2007. Ledelserne rundt omkring

burde kende aftalen, men desværre ser vi jævnligt, at selvom vores medlemmer selv gør opmærksom på den,

så har det ingen effekt. Medlemmer på ufrivillig deltid må ofte se til, mens der ansættes nye, uden at de ledige

timer er blevet tilbudt dem, der ønsker at komme op i tid", siger Tina Græsted.

I undersøgelsen nævner flere, at der fra ledelsens side er blevet argumenteret med, at i de pågældende kommuner er fuld tid 32 eller 35 timer, men det holder ikke, fastslår Tina Græsted.

"Fuld tid er 37 timer. Hverken mere eller mindre, uanset hvilken kommune man er ansat i. Det mener både vi og arbejdsgiverne".

Og et argument om, at deltid er for medarbejderens egen skyld, dur heller ikke, mener Tina Græsted.

"Vi kan se i undersøgelsen, at halvdelen af dem, der gerne vil op i tid, tager ekstra vagter, så argumenter om skånehensyn klinger lidt hult".

I tilfælde, hvor man som medarbejder har gjort opmærksom på, at man gerne vil op i tid, og man ved, at der er blevet timer ledige, kan der være tale om overenskomstbrud. Og så det er vigtigt, at man hiver fat i sin tillidsrepræsentant eller fagforening, understreger Tina Græsted.

"Der kan være en forklaring i forhold til kvalifikationer, opgaver eller arbejdstid, der gør, at regnestykket ikke vil kunne gå op, men der bør være andre end ledelsens øjne på det".

# DET TOG SYV ÅR

**Betina Vesselgaard fik efter fem års benarbejde og frustration sidste år ledelsens ja til at gå op i tid fra 32 til 35 timer.**



Foto: Privat

## ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

*Maria Ronnenberg,  
hjemmeplejen Rødovre  
Kommune*

Jeg arbejder på fuld tid, 37 timer, og det er perfekt lige nu. Men jeg kan ikke udelukke at gå ned i tid på et senere tidspunkt. Det kommer an på mange ting. Jeg kunne kun håbe, at fremtiden måske giver mig og de af mine kollegaer, der ønsker det, mulighed for kun at arbejde hver tredje eller fjerde weekend i stedet for hver anden. Men som det ser ud lige nu, passer mit 14 dages rul ret godt ind i min hverdag.

Selvom det står sort på hvidt, at man som medarbejder på deltid har ret til at komme op i tid, hvis en kollega siger op, og der bliver timer ledige, kan det kræve en god portion knofedt, før det lykkes.

Det var tilfældet for Betina Vesselgaard, der måtte vente i syv år, før hun fik sit ja.

Lyngby-Taarbæk Kommune.

Dengang passede det hende udmærket at være ansat på deltid, 32 timer, da hun var alene med to børn.

Men efter tre år, da den mindste selv kunne tage i skole, ville hun gerne op i tid og som tillidsrepræsentant

vidste hun, at det faktisk var en rettighed, hun havde, hvis der blev timer ledige. Ledelsen kunne heller ikke være i tvivl om aftalens indhold, for Betina Vesselgaard havde sørget for at printe aftalen ud og lægge den på ledelsens bord med understregninger

## AFLEVERET AFTALE TRE GANGE

Det er 10 år siden, Betina Vesselgaard blev ansat som social- og sundhedsassistent på genoptræningscenteret i



## PRISEN FOR ET LIV PÅ DELTID: 2,5 MILLIONER

FOA Ungdom har i forbindelse med kampagnen "Fuldtid Ja tak" beregnet det økonomiske tab ved at arbejde på deltid gennem hele arbejdslivet.

Et eksempel er Julie på 23 år, der er ansat som social- og sundhedsassistent 30 timer om ugen. Sammenlignet med en kollega på fuld tid, vil Julie, hvis hun fortsætter på deltid i hele sit arbejdsliv have:

- 2,4 mio. kr. i løntab
- 46.450 kr. i tabt særlig feriegodtgørelse
- 309.666 kr. i tabt pension
- I alt et tab på 2.738.165 kr.\* – svarende til 10 års fuldtidsløn

\*Udregnet efter 47 erhvervsaktive år på deltid

På FOA Ungdoms hjemmeside kan du finde flere beregninger på hhv. 28, 30 og 32 timer gennem hele arbejdslivet. Beregningerne er lavet både for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

[www.foa.dk/Forbund/FOA-Ungdom/FuldtidJaTak](http://www.foa.dk/Forbund/FOA-Ungdom/FuldtidJaTak)

**DET LYKKEDES.** Betina Vesselgaard måtte kæmpe i syv år for at komme op i tid.

FOTO: ANNE GULDAGER

af de relevante pointer.

"Jeg har afleveret aftalen tre gange – både på egne vegne og på vegne af andre kolleger i huset. Første gang fik jeg det svar, at på grund af besparelser, blev der ikke ansat nogen med mere end 32 timer – heller ikke hvis det var en på 35 timer, der stoppede. De andre gange har svaret været det samme – de kaldte det bare effektiviseringer i stedet for besparelser", fortæller hun.

### FAGLIGE ARGUMENTER HJALP

På den måde gik der syv år, hvor Betina Vesselgaard tog ekstra vagter for at få det til at løbe rundt og også indimellem måtte konstatere, at



- Syv ud af 10 kender ikke aftalen om ret til fuld tid
- Hver sjette på deltid vil gerne op i tid – flest i kommunerne og særligt de unge
- 3 ud af 5 deltidsansatte blev ikke tilbudt fuld tid ved ansættelsen
- Hver syvende på fuld tid vil gerne ned i tid

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt FOA SOSUs medlemmer februar 2017

der faktisk blev ansat nye i kolleger med flere timer.

Men sidste forår kom der et gennembrud. Betina Vesselgaard fremsatte sit ønske igen og denne gang ledsaget af beregninger, der viste, at der i alt er forsvundet 18 timer ud af det neurologiske team, som hun er tilknyttet.

"Jeg udnyttede, at der i kommunen er politisk fokus på neurologien og pegede på det modstridende i, at man på den ene side taler om faglighed og kvalitet, mens man på den anden side fjerner timerne til det".

Om det var det, der gjorde udslaget er ikke til at sige, men i hvert fald lykkedes det Betina Vesselgaard at komme op i tid til 35 timer.

"Jeg tager stadig ekstravagter, men nu er det andre ting, der spiller ind. Jeg tager en ekstra vagt, hvis jeg synes, at det er vigtigt, at der er en af os faste i vagt. Så nu er det fagligheden og ikke så meget min økonomi, der er afgørende, selvom pengene selvfølgelig også er rare.

Betina Vesselgaard tør slet ikke tænke på, hvad de syv år på ufrivillig deltid har betydet for hendes indtjening og ikke mindst indbetaling til pension, så hun nøjes med at glæde sig over, at hun har kunnet være der mere for sine børn.



### HVERT NEJ HAR KOSTET BETINA DYRT

Betina måtte vente i syv år, før hun ved hjælp af aftalen om retten til at komme op i tid fik trumfet sit ønske igennem og gik fra 32 til 35 timer.

Forskellen på de tre timer pr. uge har på syv år kostet Betina:

- 190.000 kroner i løntab
- 23.940 kroner i tabt pension

Hvis man beregner tabet i forhold til *fuld tid*, dvs. 37 timer, har den ufrivillige deltid på syv år kostet Betina:

- 317.00 kroner i løntab
- 39.942 i tabt pension

\*Udregnet på basis af fast månedsløn

# FLEKSIBEL ARBEJDSSTID I KØBENHAVN

**Mulighederne for at gå op og ned i tid i løbet af et arbejdsliv ser ud til at vokse. I København er politikerne blevet enige om principperne i en mere fleksibel arbejdstid. Flere andre kommuner overvejer det samme.**



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

## ER DU TILFREDS MED DIN ARBEJDSSTID?

*Susan Vanglund, E-huset*

Jeg arbejder 32 timer pr. uge. Er blevet tilbudt fuld tid, men ønsker ikke at gå op i tid. Jeg har arbejdet 30 år i dagvagt, men de seneste år har alle skullet arbejde i skiftende dag-/aftenvagter, og mit indre ur passer bare ikke til skiftende vagter. Så jeg synes, man skulle indrette vagterne efter, hvad der passer til medarbejderne og deres liv.

Principperne er de enige om: Har man i en periode brug for at møde en halv time senere for at følge sit barn i skole, skal man kunne komme ned i tid. For så igen at kunne komme op i tid, når overskuddet i familien igen er til det.

Samtlige partier i Københavns Borgerrepræsentation blev i februar enige om at indføre mulighed for fleksibel arbejdstid til medarbejderne under to forvaltninger og så senere at udvide det til alle kommunens 45.000 ansatte, hvis det bliver en succes.

Hvad plejepersonalet angår, har sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen allerede meldt ud, at samtlige 10.000 medarbejdere vil blive omfattet af fleksibel arbejdstid, når et pilotprojekt slutter i november i år.

Pilotprojektet omfatter 76 medarbejdere i Hjemmeplejen Indre By/Østerbro – en arbejdsplads, der også før forsøget har udvist stor fleksibilitet i forhold til arbejdstid, understreger tillidsrepræsentant Mette Levinsohn.

”Vi har folk, der møder både klokken 7.00, 7.30, 7.45 og sågar 8.15, afhængigt af

hvordan det lige passer ind i deres liv. Og jeg har lige haft to kolleger, der efter eget ønske er gået op fra 32 til 35 timer. Det er noget af det, jeg altid har været glad for ved den her arbejdsplads – at den slags har kunnet lade sig gøre”, fortæller hun.

## VIGTIGT AT HOLDE ØJE

Bestyrelsen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen drøftede det københavnske initiativ på sit møde i marts. Herfra lød meldingerne blandt andet, at det er vigtigt at lave aftaler i MED-udvalgene om, at alle de timer, som bliver tilovers, hvis nogle vælger at gå ned i tid skal blive på det lokale arbejdssted. Ellers kan der opstå situationer, hvor nogle kollegers ønske om at gå ned i tid, betyder at alle de andre kolleger



skal løbe hurtigere.

Desuden blev det understreget, at fleksibel arbejdstid ikke må være et dække for et uhensigtsmæssigt arbejdsmiljø. Hvis arbejdspresset er så højt, at man ikke kan klare sin hverdag, er det ikke noget, den enkelte medarbejder skal løse ved at gå ned i tid.

## FLERE KOMMUNER KAN VÆRE PÅ VEJ

Med København som forbillede vil nu også Albertslund forsøge sig med fleksibel arbejdstid. Også i Høje-Taastrup, Hvidovre, Gladsaxe, Ishøj og Frederiksberg overvejer man lignende forsøg. Lyngby-Taarbæk Kommune har drøftet ideen, men har forkastet den.