

**Til:** MED-Hovedudvalget

Dato: januar 2014

**Fra:** Koncern HR

**Koncern HR**

Alléen 15  
4180 Sorø

[www.regionsjælland.dk](http://www.regionsjælland.dk)

## Politik om fuldtid

Danske Regioners bestyrelse har vedtaget en politik om fuld tid.

I dette notat redegøres for politikens mål, principper og forudsætninger samt muligheder for fravigelse. Det følges af en række "Spørgsmål & svar", som Danske Regioner har udarbejdet til regionerne i forbindelse med kommunikation af politik om fuldtid.

Sidst i notatet gives nogle bemærkninger i forhold til den konkrete implementering i Region Sjælland, herunder sammenhængen til eksisterende personalepolitiske rammer.

### 1. Mål, principper og forudsætninger samt muligheder for fravigelse

Alle ledige stillinger i regionerne opslås som fuldtidsstillinger med virkning fra 1. januar 2014.

I dag arbejder knap 60 % af medarbejderne i regionerne på fuldtid. Målet med initiativet om at opslå stillinger på fuldtid er, at i år 2021 er dette ændret til, at 80 % arbejder på fuldtid.

#### Mål for politikken

- De regionale arbejdspladser skal i højere grad være præget af en fuldtidskultur i fremtiden.
- Regionerne tager medansvar for den kommende arbejdskraftudfordring.
- Arbejdskraft skal frigives fra det regionale arbejdsmarked for at sikre en hensigtsmæssig balance på det samlede arbejdsmarked.
- På nuværende tidspunkt arbejder ca. en tredjedel af medarbejderne på de regionale arbejdspladser på deltid. Følgende delmål skal medvirke til at nå det overordnede mål om at skabe en fuldtidskultur på det regionale arbejdsmarked:

- Pr. 1. januar 2015 arbejder 64 % på fuldtid på de regionale arbejdspladser.
- Pr. 1. januar 2018 arbejder 72 % på fuldtid på de regionale arbejdspladser.
- Pr. 1. januar 2021 arbejder 80 % på fuldtid på de regionale arbejdspladser.

### **Principper og forudsætninger for indførelse af politik om fuldtid**

- Implementering af politikken skal ske som følge af naturlig afgang og ved genbesættelse af stillinger.
- Nuværende deltidsmedarbejdere skal fortsat tilbydes fuldtid, såfremt der er permanente ledige timer til genbesættelse jf. aftale om deltidsansattes ret til højere time-tal, 1. januar 2008.
- Politik om fuldtid skal implementeres uden ekstra omkostninger for regionerne.
- Den enkelte region skal anvende rammerne indenfor eksisterende aftaler og overenskomster, herunder eksisterende arbejdstidsregler, i forbindelse med implementering af politik om fuldtid.

### **Muligheder for fravigelse fra politik om fuldtid**

- Når det ikke er muligt fagligt og/eller geografisk at finde kvalificeret arbejdskraft, der matcher stillingsbeskrivelsen.
- I særlige tilfælde, hvor arbejdskraften ikke er i stand til at være ansat på fuldtid.
- Hvis arbejdsplanlægningen på den enkelte arbejdsplads ikke er hensigtsmæssig ud fra antallet af medarbejdere, der arbejder fuldtid.
- Hvis ansættelse på fuldtid vil medføre en merudgift for regionen.
- Den enkelte region er ansvarlig for at håndtere eventuelle fravigelser fra politikken.

## **2. Spørgsmål & svar**

### ***Hvorfor har bestyrelsen i Danske Regioner lavet en politik om fuldtid på de regionale arbejdspladser?***

Hvis ikke en større andel af medarbejderne på sigt arbejder mere end i dag, er der en risiko for, at regionerne vil komme til at mangle arbejdskraft.

Ud fra et samfundsmæssigt perspektiv skal vi søge at undgå det ressourcespild, som opstår, hvis der uddannes tre personer til to job.

Som arbejdsgivere hører vi desuden fra organisationerne, at det er problematisk, at vi ikke

slår fuldtidsstillinger op – det vil vi gerne imødekomme.

### ***Hvorfor er det blevet en fælles indsats?***

Deltidskulturen eksisterer på alle de regionale arbejdspladser, det er en fælles udfordring som går på tværs af regionerne. Og det er blevet en fælles indsats for at undgå, at deltid/fuldtid spørgsmålet bliver et konkurrenceparameter regionerne imellem.

### ***Hvordan forestiller bestyrelsen sig, at sygehusafdelingerne skal kunne nå at omstille arbejdet, vagtplaner osv. til at stillinger kun besættes på fuldtid?***

Politikken implementeres ikke på én gang, men forventes indfaset endeligt i 2021, og samtidig er der i politikken aftalt en række undtagelser.

De regionale arbejdspladser skal bruge tid på at indrette sig mest hensigtsmæssigt i forhold til arbejdstilrettelæggelsen og de ansatte. Det vil kræve fleksibilitet både opgavemæssigt og geografisk, det tager initiativet højde for og det bør ledelserne være opmærksomme på.

Vi tror, at arbejdspladserne kan lære meget af hinanden. Man kan for eksempel konstatere, at deltidsfrekvensen varierer en del fra sygehus til sygehus.

Der vil desuden blive etableret en idébank, hvor ledelserne kan søge inspiration, og som løbende vil blive udbygget med konkrete eksempler på regionale tiltag.

### ***Hvis en leder kun har timer til at slå en stilling op på 30 timer om ugen, vil politik om fuldtid så betyde, at lederen skal vente med at slå stillingen op, til afdelingen har 37 timer?***

Nej, implementeringen af politikken må ikke gå ud over opgavevaretagelse. Hvis ikke der kan findes en løsning, som betyder, at man kan slå en fuldtidsstilling op, så må man se på de muligheder, der er for at fravige politikken.

Man kan også overveje om de 30 timer kan tilbydes til allerede ansatte medarbejdere på deltid. Og man kan se på om andre områder, geografiske eller opgavemæssige, kan inddrages, så man på den måde kommer op på at have 37 timer som skal besættes.

### ***Kan man få ekstra penge i form af ekstra normering til at slå fuldtidsstillinger op?***

Nej, det kan man ikke. Så må man enten vente med stillingsopslaget el-

ler man må se på, om der kan findes andre løsninger.

### ***Hvad betyder det for opgavevaretagelsen?***

Ansættelse på fuldtid styrker kontinuiteten. Det kan for eksempel være et patientforløb, som man gerne vil være tættere på.

Mere kollegial kontakt, det gælder særligt hvis medarbejderen arbejder på en arbejdsplads, hvor der er aften-, nat- og weekendvagter, fordi der så kan gå ekstra lang tid mellem, at man ser sine kollegaer og sin chef.

Vores undersøgelser viser også, at der er medarbejder som ufrivilligt er på deltid, og initiativet vil derfor imødekomme disse medarbejdere.

### ***Har man så ret til en stilling på fuldtid?***

Det hører stadig under ledelsesretten, at vurdere hvordan arbejdet skal fordeles – så der bliver ikke tale om en egentlig ret for medarbejderne til en stilling på fuldtid.

Politikkens sigte er fremadrettet og ikke i forhold til allerede ansatte på deltid. Vi har prøvet med et initiativ med ret til fuld tid, det havde minimal effekt.

### ***Vil nogen blive tvunget op i tid?***

Nej, initiativet vil blive implementeret ved naturlig afgang og ingen medarbejdere vil blive tvunget op i tid som følge af implementeringen.

### ***Hvad er sanktionen, hvis man ikke følger politik om fuldtid?***

Der er ikke nogen egentlige sanktioner. Der er tale om en politisk tilkendegivelse, så der er selvfølgelig en forventning om, at politikken bliver implementeret i regionen.

Der er ikke lagt op til et stort bureaukrati omkring politikken. Der er lagt op til, at man løbende drøfter virkningen af politikken og erfaringsudveksler.

Bestyrelsen har vedtaget, at Danske Regioner skal følge op på politikken. Bestyrelsen og Løn- og Personalepolitisk Udvalg orienteres løbende på baggrund af såvel den kvantitative som kvalitative del af opfølgningen. Men der vil ikke blive gravet i, i hvilket omfang arbejdspladserne har fraveget politikken og hvorfor – det er op til den enkelte region.

## **3. Konkret implementering i Region Sjælland**

Politik om fuld tid implementeres i Region Sjælland pr. 1. januar 2014 i overensstemmelse med politikens mål, principper og forudsætninger.

Ledige stillinger opslås fra dette tidspunkt som udgangspunkt på fuld tid, med mindre muligheden for afvigelse er til stede – jfr. beskrivelsen i dette notat. Det vil medføre en konkret og lokal vurdering om stillingen kan opslås på fuld tid i forhold til opgavernes løsning, økonomi, samt muligheden for at ansætte kvalificeret arbejdskraft på fuld tid.

Region Sjællands personalepolitiske retningslinjer er fortsat gældende og tilsidesættes ikke af politik om fuld tid. Det betyder, at muligheden for at tage individuelle hensyn der følger af f.eks. livsfasepolitikken og sygefraværspolitikken ("fra fravær til nærvær") fortsat vil være til stede.