

Vedrørende henvendelse om implementering af fuldtidspolitikken

Kære Marianne Karlslose

Dato 11-02-2020
J.nr. 1-16-5-77-1-20
Side 1

Tak for din henvendelse af 5. februar 2020, hvor du har fremsendt følgende spørgsmål til administrationen:

1)

I forbindelse med behandlingen af de 2 sager om fuldtidspolitikken ønsker jeg inden FU-mødet svar på, hvorvidt koncernledelsen i deres meldinger om dette til afdelingsledelserne har tydeliggjort, at der også fremadrettet ledelsesmæssigt skal vises forståelse for den enkelte medarbejders behov for at være på deltid (vedtagelse på Danske Regioners generalforsamling).

2)

Jeg vil derfor gerne have svar på, om en afdelingsleder fremadrettet har lov til at imødekomme et medarbejderønske om nedsat tid efter afsluttet barselsorlov eller af andre grunde?

3)

Derudover vil jeg gerne have svar på, om der kan gives dispensation fra opslag på fuld tid, hvis en afdeling kun har råd til at opslå en stilling på f.eks. 30 timer, hvis budgettet skal overholdes.

4)

Jeg vil også gerne have svar på, om en afdelingsledelse skal undlade at ansætte en ny medarbejder, hvis ikke vedkommende ønsker fuld tid, selv om vedkommende er den bedst kvalificerede?

Ad 1)

Indledningsvist skal det bemærkes, at implementeringen af beslutningerne om fuld tid afventer behandlingen i regionsrådet den 26. februar 2020.

Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner har i deres fælles målsætning om bedre mulighed for fuld tid tilkendegivet, at fuld tid skal

være normen, men med respekt for den enkelte medarbejder og dennes livssituation.

Netop den enkeltes livssituation - og deraf eventuelt behov for at være på deltid, vil indgå som et sagligt kriterie for fortsat deltidsansættelse. Ingen medarbejdere vil få forøget arbejdstiden mod eget ønske, og tiltag skal udfoldes med respekt for Region Midtjyllands livsfasepolitik.

Ad 2)

Jævnfør regionens kompetenceregler er kompetencen til at bevilge nedsat tid tillagt den lokale ledelse, der har kompetence til at ansætte og afskedige (typisk på afdelingsledelsesniveau). Hvis den lokale ledelse finder, at det er i overensstemmelse med regionens livsfasepolitik at imødekomme en ansøgning om nedsat tid, så kan den lokale ledelse efterkomme et sådant ønske.

Ad 3)

Alle stillinger skal som udgangspunkt opslås på fuld tid, og kun koncernledelsesrepræsentanter kan give dispensation fra retningslinjen. Der vil ikke alene med henvisning til økonomien kunne gives dispensation til opslag af en deltidsstilling. Der skal kunne henvises til, at arbejdsopgaven ikke har et omfang, som kræver en fuldtidsstilling. Det kan f.eks. være et helt særligt specialiseret område, hvor der kun er arbejdsopgaver til f.eks. 20 timer ugentligt.

Der er også stillinger, som på forhånd er undtaget kravet. Eksempelvis stillinger der er en del af det rummelige arbejdsmarked som flexjob.

Ad 4)

Afdelingerne skal som hidtil ansætte den, der er bedst kvalificeret til jobbet, og som kan løfte de opgaver, der skal varetages. Hvis et givet område kræver en fuldtidsstilling, så er det en del af vurderingen, hvorvidt en ansøger også er bedst kvalificeret til stillingen, hvis vedkommende kun vil arbejde 30 timer ugentligt.

Hvis 2 ansøgere er lige kvalificeret til stillingen, så forventes det at man vælger den der er indstillet på at tage stillingen på fuld tid.

Hvis arbejdet kan tilrettelægges, så en ansættelse på et lavere timetal end fuld tid er muligt, så kan det indgå i den samlede vurdering om en evt. ansættelse på et lavere timetal kan være en mulighed. Der skal være fokus på dialogen, så man sikrer, at alle muligheder er drøftet.

Implementeringen af fuldtidspolitikken vil skulle ske lokalt, så man kan finde løsninger, der er afstemt efter lokale forhold.

Med venlig hilsen



Anders Kühnau
Regionsrådsformand