

### **Pkt. 3: Opslag af stillinger på fuld tid og ret til fuld tid**

#### **Opsummering af bemærkninger og spørgsmål fra mødedeltagerne:**

- Fair nok, at der skal være en særlig ret til fuld tid for plejepersonalet, men hvad med det øvrige personalets rettigheder i forhold til fuld tid – fx medarbejdere på nul-timerskontrakter? Det bør vel også være en ret for andre ansatte? Det blev forklaret, at alle stillinger slås efter 1. marts 2020 op som fuldtidsstillinger. Den særlige ret til at komme på fuld tid inden for 3 måneder efter, at man har tilkendegivet et ønske herom, gælder kun plejepersonalet (sygeplejersker og SOSU'er).
- Der er mange problematikker omkring fuld tid/deltid fx i forhold til køn og ligestilling. For en fuldtidsansat er der mange vagter, hvilket kan være svært for en enlig forælder. Vi bør se på arbejdsmiljøet og vilkårene for at være på fuld tid. Det handler også om kultur. Lederne skal stå på mål for beslutningen i forbindelse med nyansættelser – men problemet er at jo flere ansatte, jo lettere er det i forhold til vagtplanlægning. Nyuddannede bør ikke ansættes på deltid, så de fra en start vænner sig til det.
- Som led i udmøntningen af disse penge behøver der ikke at være tale om flere vagter – fx hvis en afdeling får tildelt 7 timer mere ugentligt. Men det er alene fordi, vi har fået penge til at dække udgiften ellers ville flere timer betyde flere vagter.
- Det er godt med fokus på fuld tid. Vi skal også kommunikere om betydningen i forhold til mulighederne for at kunne få fuld dagpengesats. Der er medarbejdere, som er ansat 32 timer ugentligt, og som ikke kan oppebære fuld dagpengesats ved afskedigelse.
- Arbejdstidsaftaler har stor betydning. I Psykiatri og Social kan man vælge, om man vil have optjent afspadsering til udbetaling eller afspadsering. Der bør laves nogle aftaler, så den enkelte kan se, hvilke muligheder man har.
- Stort set alle læger er ansat 37 timer ugentligt. Det er vigtigt, at vi tager hul på drøftelsen om, hvorvidt afspadsering i stedet for udbetaling også kan gælde for læger? Det er noget, som skal aftales lokalt, hvilket man har gjort i Psykiatri og Social.
- Der, hvor vi har mange vagter, har vi også stor personaleomsætning. Vi må derfor også interessere os for vagtlængder, da længere vagter kan åbne muligheder for færre vagter.
- Vi er nødt til i fællesskab at få fortalt, hvor fedt det er at arbejde i akutafdelingerne.
- Vi risikerer at komme til at stjæle fra hinanden. Der er også en udfordring i antallet af vikariater. Vi skal kunne tilbyde faste stillinger.
- Retten til fuld tid kan ikke stå alene. Vi har også fastholdelsesudfordringer. Muligheder for senioraftaler er vigtigt. Der er for lidt fokus på arbejdsglæde i notatet og i drøftelsen. Vi bør have flere ambitioner.
- Notatet bør være bredere i sit fokus, så der ikke kun er fokus på hospitalerne. De udfordringer, der er på hospitalerne, gælder også på de sociale institutioner, hvor man ikke kan få kvalificerede pædagoger.
- Der blev opfordret til at præcisere i notatet, at begrebet plejepersonalet dækker over SOSU'er og sygeplejersker.

#### **Konklusion**

RMU's bemærkninger vedr. opslag af stillinger på fuld tid (fra RMU-mødet 27. januar 2020)

**Pkt. 3: Opslag af stillinger på fuld tid og ret til fuld tid**

Formandskabet vil drøfte, hvordan vi skal arbejde videre med nogle af de emner, som er bragt op i dagens drøftelse. Notatet vil blive tilrettet, så det er tydeligt, at det ikke kun vedrører ansatte på hospitalerne.