

Koncernledelsen i Region Midtjylland



Dato: 24. september 2014

Niels Jørgen Andersen

Tel. +45 7841 0728

nieane@rm.dk

Journal nr. 1-13-2-37-13

Kære alle!

Som I tidligere er orienteret om, har Danske Regioners bestyrelse vedtaget en politik om fuldtid, som forudsættes implementeret i alle regioner, og som har til formål at ændre andelen af fuldtidsbeskæftigede fra de nuværende knap 60 % af medarbejderstaben til ca. 80 % i perioden frem til 2021.

Hovedbudskabet i politikken er, at alle ledige stillinger som udgangspunkt skal opslås på fuldtid.

Bevæggrundene for at indføre en politik om fuldtid er bl.a.

- at der på trods af den aktuelle arbejdsmarkedssituation stadig er udsigt til mangel på arbejdskraft inden for store og væsentlige medarbejdergrupper på det regionale arbejdsmarked, herunder f.eks. sygeplejersker.
- at forbedre sammenhængen i opgaveløsningen, bl.a. ved at give bedre muligheder for sammenhængende uddannelsesforløb, herunder uddannelsesforløb for teams og tværgående grupper.
- at den udbredte deltidskultur betyder, at der i dag er medarbejdere, som ufrivilligt er på deltid og ønsker fuldtidsansættelse, herunder ikke mindst yngre/nyuddannede medarbejdere.
- at undgå unødvendigt ressourcospild i uddannelsessektoren, hvor der i dag uddannes flere end nødvendigt for at dække behovet for arbejdskraft.

Foranlediget af en beslutning i direktionen har Koncern HR foretaget såvel en spørgeskemaundersøgelse blandt deltidsansatte medarbejdere som et fokusgruppeinterview af en række af regionens ledere.

Formålet var at afdække bl.a. årsagerne til de ret store forskelle i andelen af deltidsansatte på de regionale arbejdspladser, samt baggrundene for de ansattes deltidsansættelse.

Efterfølgende har politikken om fuldtid været drøftet i Strategisk HR-Forum, HR-/ Personalechefkredsen og Regions-MEDudvalget (RMU).

På baggrund heraf har direktionen besluttet at implementere politikken om fuldtid i Region Midtjylland med afsæt i følgende konkrete initiativer:

1. På de regionale arbejdspladser opslås ledige stillinger fremadrettet som udgangspunkt på fuldtid under skyldig hensyntagen til lokale forhold og udfordringer i relation til arbejdstilrettelæggelsen, normeringsforhold, økonomi o.s.v.
2. Direktionen henstiller samtidig, at driftsenhederne generelt er opmærksomme på politikken om fuldtid og arbejder hen imod en større andel af fuldtidsansatte.

Vi gør særligt opmærksom på de forpligtelser, der følger af centrale aftaler om at tilbyde deltidsansatte flere timer, når muligheden byder sig i forbindelse med stillingsledighed m.v., jfr. linket til Koncern HR's hjemmeside: [Deltidsansattes ret til højere timetal - Region Midtjylland](#).

Direktionen er i den forbindelse også opmærksom på, at forskellene i andelen af deltidsansatte fra enhed til enhed ikke udelukkende er knyttet til det formelle ugentlige timetal, men tillige også i den lokale praksis i forhold til om særydelserne afspadsres eller kommer til udbetaling. Det drejer sig f.eks. om søgnehelligdagsbetaling, aftenattillæg o.s.v.

3. Som led i implementeringen af politikken om fuldtid på de enkelte driftsenheder henstiller direktionen, at konkrete tiltag drøftes med de stedlige tillidsrepræsentanter og i de lokale MED-udvalg.
4. Udviklingen i andelen af fuldtidsansatte i de enkelte driftsenheder følges løbende af direktionen og medtages bl.a. i den årlige personaleredegørelse. I den sammenhæng vil direktionen særligt følge udviklingen i antallet af deltidsansatte, der er ansat med 32 timer pr. uge eller derover.

Direktionen forudsætter, at implementeringen af politikken fortrinsvis sker i forbindelse med naturlig afgang, og at ingen medarbejdere vil få forøget arbejdstiden mod eget ønske, samt at bestræbelserne på at forøge andelen af fuldtidsbeskæftigede frem til 2021 i det hele taget udfoldes med respekt for Region Midtjyllands Personalepolitik/ Livsfasepolitik.

Med venlig hilsen



Bo Johansen
Regionsdirektør