

Vejledning for implementering af fuld tid



Regionsrådet besluttede på møde d. 26. februar 2020 følgende:

1. at alle stillinger, der opslås efter den 1. marts 2020, opslås som fuldtidsstillinger,
2. at man i stillingsopslag kan skrive, at "stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling på 37 timer pr. uge",
3. at hospitalsledelser og psykiatri- og socialledelsen kan give dispensation fra kravet,
4. at for så vidt angår stillinger uden for hospitaler og Psykiatri- og Socialområdet er kompetencen til at give dispensation tillagt de respektive medlemmer af koncernledelsen,
5. At den lokale ledelse i den konkrete ansættelsessituation, ud fra en samlet vurdering, kan tage hensyn til ansøgers evt. særlige behov for ansættelse på deltid,
6. at plejepersonalet (sygeplejersker og SOSU-assistenten) på somatiske og psykiatriske hospitaler får ret til at få fuld tid,
7. at der indføres introduktionsforløb til nyuddannede sygeplejersker,
8. at Regionsrådet tilskynder ansatte på deltid til at gå op i tid, idet Regionsrådet understreger, at ingen ansatte vil få forøget arbejdstiden mod eget ønske, jf. også Region Midtjyllands livsfasepolitik, og
9. at der sættes mere fokus på aftalen fra 2007 mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN om adgang til et højere timetal ved stillingsledighed.

Dato 23-11-2020

Sagsnr. 1-13-4-7-20

Marrion Joseph

marrjo@rm.dk

Side 1

I det følgende er en uddybning af de enkelte punkter.

Ad 1)

Alle stillinger som skal opslås, opslås på fuld tid og det skal forstås restriktivt. Det vil sige, at hvis en afdeling f.eks. har et par stillinger, som var besat af medarbejdere på 30 timer, så kan der ikke gives dispensation til at disse igen slås op på 30 timer. De ville skulle slås

op på 37 timer. Det er kun i særlige tilfælde, at medlemmer af koncernledelsen kan give dispensation fra kravet om opslag på 37 timer. F.eks. hvis stillingen ikke indeholder arbejdsopgaver til mere end en 20 timers stilling.

Kravet om opslag på fuld tid ændre ikke på de muligheder der er for at undtage stillinger fra opslag jf. det gode ansættelsesforløb [se her](#).

Der vil være fokus på, hvor mange dispensationer der gives til opslag på deltidsansættelser ud over de stillinger, der er undtaget fra kravet.

Undtaget fra kravet om fuldtidsstillinger er:

- Stillinger omfattet af det rummelige arbejdsmarked, herunder det sociale kapitel som f.eks. flexjob og job med løntilskud
- Vikaransættelser
- Studentermedhjælpere

Mulighed for lokalt at dispensere fra kravet om opslag som fuldtidsstillinger:

- Helt særlige jobfunktioner, hvor der er behov for et begrænset timetal. Jobfunktionerne skal behandles efter reglerne om dispensation, således at det lokalt skal defineres hvilke stillinger, der er omfattet.

Ad 2)

Udgangspunktet er at alle stillinger bliver slået op med følgende formulering: "stillingen er en fuldtidsstilling på 37 timer", men det er muligt, at anvende formuleringen *at "stillingen er som udgangspunkt en fuldtidsstilling på 37 timer pr. uge"*. Formuleringen er udtryk for, at det er en svær balance, at forfølge målet om fuld tid. Der skal være plads til at tage hensyn til medarbejderes forskellige livssituation og deraf behov for nedsat tid. Formuleringen skal anvendes med omtanke og kun i de situationer, hvor det lokalt vurderes, at der er et behov formuleringen for at kunne rekruttere til stillingen.

Ad 3 og 4)

Kompetencen til at give dispensation, for at stillinger skal slås op på fuld tid, ligger ved hospitalsledelserne, psykiatri- og socialledelsen og for stillinger uden for hospitalet og Psykiatri og Socialområdet ved medlemmerne af koncernledelsen. Kompetencen kan uddelegeres til administrationen/HR afdelingerne.

Der kan ikke gives dispensation kun med henvisning til økonomi eller et ønske om at reducere vagtbelastning. Der skal også være en faglig grund i henhold til indholdet i stillingen, at der f.eks. ikke er opgaver til mere end x antal timer.

Forskningsstillinger er undtagelsen i forhold til at økonomien ikke alene må være afgørende for hvordan de slås op, da de er bundet op på en bevilling.

Ad 5)

Det er den enkelte leder, der i forbindelse med ansættelsen bestemmer om et ønske fra en ansøger om deltid kan imødekommes.

Udgangspunktet er dog at et opslag om en fuldtidsstilling besættes med en medarbejder der ønsker fuld tid. Men hvis ledelsen vurderer, at kravet om nedsat tid fra den bedst kvalificerede

ansøger kan imødekommes med henvisning til livsfasepolitikken, så har ledelsen lokalt selv kompetencen til at imødekomme ønsket.

Ad 6)

Retten til fuld tid gælder kun for plejepersonalet (sygeplejersker og SOSU-assistenten) på somatiske og psykiatriske hospitaler. Den gælder i forhold til de arbejdsfunktioner, de varetager på deres nuværende arbejdssted dvs. i egen afdeling. Det vil sige, at uagtet hvilken stilling plejepersonalet bestrider, så er de omfattet af retten til fuld tid, hvis de er ansat på et somatisk eller psykiatrisk hospital.

Hvis en medarbejder fra plejepersonalet kun ønsker at øge med nogle timer, så er det op til den lokale ledelse, at vurdere om det kan imødekommes. Retten er kun til fuld tid, men der er intet i vejen for at imødekomme ønsker om mindre forøgelse i timetallet.

Tilkaldevikarer og timelønnede er ikke omfattet af retten til fuld tid.

Ad 7)

Det er op til den lokale ledelse, at vurdere hvor behovet for indførelse af introduktionsforløb er.. Sundhedsuddannelse samler op på hvilke erfaringer der allerede er og i samarbejde med hospitalerne udarbejdes forslag til hvordan forløbene kan tilrettelægges.

Ad 8 og 9)

Der skal lokalt tilrettelægges kommunikationstiltag målrettet plejepersonalet for at gøre opmærksom på fordelene ved at være på fuld tid som f.eks. bedre pension. I Der skal lokalt sættes fokus på deltidsansattes adgang til et højere timetal ved stillingsledighed. Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal ligger på Koncern HRs hjemmeside, se her.