

Revideret vejledning for implementering af ret til fuldtid



Dato 27-06-2023

Sagsnr. 1-13-4-7-20

Marrion Joseph

marrjo@rm.dk

Side 1

NYT: Regionsrådet besluttede på møde d. 22. marts 2023, at fra 1. april 2023 gælder retten til fuldtid alle fastansatte faggrupper i Region Midtjylland. Der er dog enkelte undtagelser:

- Retten til fuldtid/til at gå op i tid gælder ikke for timelønnede.
- *Retten vil heller ikke gælde personer som af personlige grunde er varslet ned i tid, fx en medarbejder ansat i henhold til det sociale kapitel eller en medarbejder, som er varslet eller aftalt ned i tid grundet helbredsæssige forhold.*
- Retten gælder heller ikke for jobfunktioner, hvor jobfunktionerne naturligt betyder, at der sker ansættelse på deltid. Det kan være delestillinger, ansættelser på særlige vilkår, særlige specialiststillinger mv. I tvivlstilfælde kan Koncern HR inddrages.

Retten til fuldtid gælder i forhold til medarbejderens nuværende arbejdsfunktion og arbejdsplads.

For andre faggrupper end plejepersonalet på psykiske og somatiske hospitaler, har regionsrådet besluttet, at hvis en medarbejder ønsker at komme op i tid eller på fuldtid, så skal ønsket imødekommes snarest muligt, når der er opgaver og økonomi til det.

Gældende for plejepersonalet på hospitalerne:

Retten til fuldtid for plejepersonale på somatiske hospitaler og i psykiatri er uændret, jf. regionsrådets beslutning på møde d. 26 februar 2020.

På dette møde blev følgende besluttet:

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 i somatik og psykiatrikan kan give dispensation fra kravet,
4. at for så vidt angår stillinger uden for hospitaler, 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 fuldtid,
7. 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
8. at der sættes mere fokus på aftalen fra 2007 mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN om adgang til et højere timetal ved stillingsledighed.

I det følgende er en uddybning af de enkelte punkter.

Ad 1) – gældende for alle faggrupper

Alle stillinger, som skal opslås, opslås på fuldtid, 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 vil 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. Det kan også være i forbindelse med rekruttering af medarbejdere, der har forladt arbejdsstyrken (f.eks. pensionerede sygeplejersker).

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

Undtaget fra kravet om fuldtidsstillinger er:

- Stillinger omfattet af det rummelige arbejdsmarked, herunder det sociale kapitel som f.eks. flexjob og job med løntilskud
- Stillinger rettet mod medarbejdere som har forladt arbejdsstyrken – f.eks. pensionister
- Vikaransættelser
- Studentermedhjælper.

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 er omfattet.

Ad 2) – gældende for alle faggrupper

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 "*. Formuleringen er udtryk for, at det er en svær balance, at forfølge målet om fuldtid. 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) – gældende for alle faggrupper

Kompetencen til at give dispensation, for at stillinger skal slås op på fuldtid, ligger ved hospitalsledelserne og socialledelsen. For stillinger uden for disse områder ligger kompetencen ved medlemmerne af koncernledelsen. Kompetencen kan uddelegeres til administrationen/HR afdelingerne.

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.

OBS Kun gældende for plejepersonale på hospitalerne:

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.

Ad 5) – gældende for alle faggrupper

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 fuldtid. 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. Det er en anbefaling at imødekommes ønsket om deltid, så gøres det for en tidsbegrænset periode, hvorefter det genvurderes.

Ad 6) – gældende for alle faggrupper

Retten til fuldtid gælder i forhold til de arbejdsfunktioner, medarbejderen varetager på deres nuværende arbejdssted dvs. i egen afdeling.

Hvis en medarbejder 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 fuldtid, men der er intet i vejen for at imødekomme ønsker om mindre forøgelse i timetallet.

Tilkaldevikarer og timelønnede er ikke omfattet af retten til fuldtid.

Ad 7 og 8) – gældende for alle faggrupper

Der skal lokalt tilrettelægges kommunikationstiltag målrettet medarbejderne for at gøre opmærksom på fordelene ved at være på fuldtid som f.eks. bedre pension. 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 HR's hjemmeside, se [her](#).