

# Chefteamsparring: Politik for op-i-tid i Sundhed og Omsorg

Den 6. februar 2019, Strategi og Udvikling

## Baggrund:

Op-i-tid-politikken skal ses i sammenhæng med Sundhed og Omsorgs strategi for rekruttering og fastholdelse (se forslag til Op-i-tid-politikken for Sundhed og Omsorg – bilag 1).

Op-i-tid-politikken skal skabe en ramme for at der på Sundhed og Omsorgs tjenestesteder bliver en større opmærksomhed på at udnytte den store medarbejderressource, der ligger i spændet mellem deltid og fuld tid.

Op-i-tid-politikken skal desuden understøtte, at tjenestestederne i højere grad bliver præget af en fuldtidskultur fremfor en deltidskultur.

Et alt for fast mål om fuldtidsbeskæftigelse kan begrænse Sundhed og Omsorgs mulighed for at kunne rekruttere dygtige medarbejdere, derfor bør det overvejes, om op-i-tid-politikken også skal indeholde muligheden for fleksibel arbejdstid – hvor fleksibel arbejdstid i denne sammenhæng forstås som fleksibilitet i forhold til beskæftigelsesgraden (tilsvarende København-modellen), dette ud fra et synspunkt om at enhver forøgelse af arbejdstiden – uanset hvor meget - er ønskelig.

Der henvises til bilag 2 for opmærksomhedspunkter, dilemmaer og overvejelser i forbindelse med at flere medarbejder skal på fuld tid, samt indførelse af fleksibel arbejdstid (beskæftigelsesgrad).

## Sparring:

Chefteamet skal:

- Drøfte om Sundhed og Omsorg skal have en op-i-tid-politik.
- Godkende at forslaget til en op-i-tid-politik behandles af HMU og på tværgående chefmøde inden endelig CT-beslutning.
- Godkende at en evt. op-i-tid-politik implementeres uden ekstra omkostninger for Sundhed og Omsorg og holdes indenfor tjenestestedernes nuværende budgetter.

Chefteamet drøfter retning:

- Skal op-i-tid-politikken indeholde en ret til fuld tid?
- Skal op-i-tid-politikken indeholde en ret til fleksibel arbejdstid (beskæftigelsesgrad)?
- Skal alle medarbejdere og stillinger omfattes af op-i-tid-politikken?
- Skal alle ledige stillinger opslås som fuldtidsstillinger, med en bemærkning om at anden beskæftigelsesgrad kan aftales, hvis medarbejderen ønsker det?

## Effekt:

I udgangspunktet vil flere fuldtidsansatte betyde, at der vil være flere timer med fast og kendt personale til rådighed ved planlægningen i forhold til borgerne. Tilsvarende vil det have en positiv effekt i forhold til behovet for at anvende eksterne vikarbureauer (der henvises opmærksomhedspunkterne i bilag 2).

En fuldtidspolitik vil skærpe tjenestestedernes opmærksomhed på betydningen af fuldtidsansættelse.

Fuldtidsansættelse er også vigtig for de fleste medarbejdere i det de får et bedre forsørgelsesgrundlag – både i arbejdslivet og i pensioneringen!

## Opfølgning:

Op-i-tid-politikken betydning for forøgelsen af beskæftigelsesgraden følges minimum 1 gang årligt i december måned. Der skal i den forbindelse også kigges på de teams med flest fuldtidsansatte og de teams, der efter implementeringen af op-i-tid-politikken flytter flest medarbejdere fra deltid til op-i-tid/fuld tid. Disse teams erfaringer skal videregives til de øvrige tjenestesteder til fremme af fuldtidskulturen.

Op-i-tid-politikken evalueres 1. gang 2 år efter vedtagelsen ved inddragelse af HMU, direktioner og Chefteamet – inden 28. februar 2021. HR er ansvarlig for opfølgning.

## Kommunikation:

Forud for beslutning af op-i-tid-politikken forelægges forslaget til op-i-tid-politikken HMU og Tværgående chefmøde til kommentering.

Under forudsætning af at op-i-tid-politikken vedtages i form af det fremsendte forslag – udkast 1 (bilag 1), vil der ske følgende ændringer:

- Alle stillinger opslås som fuldtidsstillinger (se undtagelser i bilag 1).
  - Praksis for stillingsopslag skal gennemgås og konsekvensrettes. Herunder skal der kigges på muligheden for at stillingsopslagene kan bruges mere offensivt i overgangen fra deltidskultur til fuldtidskultur ex. i form af små, gode historier om fuld tid, som er tilgængelig sammen med det enkelte stillingsopslag.
- Alle medarbejdere har ret til fuld tid – herunder ret til fleksibel arbejdstid (beskæftigelsesgrad). I dag er det alene sosu-personalet der har ret til fuld tid jf. rådmandsbeslutning fra 2006 (Rekrutteringspakken).

Beslutning om en op-i-tid-politikken for Sundhed og Omsorg skal kommunikeres til:

- HMU.
- Direktioner og kontorchefer.
- Chefteamets 5 minutter eller Fagligt Hjørne.

## Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Mål- og Øko.v./Jakob Amtorp inddraget, men indstil. er ikke koordineret pga. modstridende hensyn (ex. BDO-rapp.) + afventer tilbagemeld. Sundhed v./Jens Lassen. <i>(Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen)</i>		
Ansvarlig leder/afdeling: Strategi/Udvikling, HR		Deltager på mødet: Steen Lee Mortensen, Marianne Nicholaisen (evt. Vibeke Jørgensen)

## Direkte udgifter

2018	2019	2020	2021
0	0	0	0

## Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	X	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing

En op-i-tid-politik/fuldtidspolitik vil meget forenklet betyde, at timer som allerede er i systemet omfordeles. Det betyder, at hvis omkostningerne til fast løn ikke skal øges som en følge af at flere medarbejdere fuldtidsansættes, så skal antallet af medarbejdere reduceres – altså bliver der færre medarbejdere til at løse opgaverne. Dette er ikke et problem hvis bemanningen fortsat er tilstrækkelig til at dække alle ruter og vagter, men der hvor det ikke er tilfældet, kan en fuldtidspolitik blive en alvorlig driftsmæssig udfordring. Pt. hører HR fra ledere, ressourcekoordinatorer og TR'ere, at det ikke er muligt at dække weekendvagterne med fastansat personale, selvom der arbejdes weekendvagter hver 2. weekend. Situationen forværres kun hvis man ændrer til hver 3. weekend for at fastholde medarbejderne i faget. Der kan også være udfordringer med at anvende de "nye" timer optimalt på hidtidige arbejdsplads.

En anden konsekvens af en op-i-tid-politik med ret til fuld tid er, at det ikke længere vil være muligt at lave budgettilpasninger lokalt ved at varsle personale ned i tid (det er i dag ikke en mulighed for sosu-personalet pga. fuldtidsretten).

HR udarbejder forslag til  
en fuldtidspolitik

Chefteam-møde

Tværgående Chefmøde

HMU

CT-beslutning

Implementering



25. januar 2019



6. februar 2019



28. februar 2019



28. marts 2019



5. april 2019



Straks efter CT-beslutning

## Referat:

### Chefteamet:

- Drøftede om Sundhed og Omsorg skal have en op-i-tid-politik.
- Godkendte at forslaget til en op-i-tid-politik behandles af HMU inden endelig CT-beslutning.
- Godkendte at en evt. op-i-tid-politik implementeres uden ekstra omkostninger for Sundhed og Omsorg og holdes indenfor tjenestestedernes nuværende budgetter.

Chefteamet drøftede dilemmaerne og der arbejdes videre med følgende inden den videre proces:

- Der udarbejdes en "skrivebordsmodel" for "op-i-tid/fuld tid" – og hvordan man udnytter de ekstra timer bedst muligt ift. hvornår borgerne har brug for hjælp.  
Det være sig ift. 1: At lave en "optimal" vagtplan med de opgaver, vi har i hjemmeplejen i dag – hvor mange timer skal medarbejderne så maksimalt op på, hvis der ikke skal være spildtid? 2: Se på mulighederne for at overskudstimer kan anvendes som puljetimer eller i flyverkorpset og 3: Se på, om der er indsatser, som kan flyttes til om eftermiddagen og alternativt, hvilke opgaver, som der kan søges finansiering til i budgetforhandlingerne, der kunne give mening at lægge om eftermiddagen.
- Opmærksomhed på forskelle mellem hjemmepleje og plejehjem.
- "Weekend"-stillinger – eller andre modeller for ansættelser.
- Skarphed på livsfaser og andet, så det kan identificeres hvem der ønsker at gå op i tid. Tages med i MUS.
- Alt efter hvad skrivebord-modellen viser, afklares det om fremtidige stillingsopslag er med udgangspunkt i fuldtid.