

# Rådmandsmøde: Sparring: Sundhed og Omsorgs fokus på op-i-tid

Den 13. september 2019, Strategi og Udvikling

## Baggrund:

Sundhed og Omsorg ønsker at sætte et fornyet fokus på den kultur for deltid, som eksisterer for mange medarbejdergrupper. Problemstillingen er langt fra ny. Allerede i 2006 fik SOSU-medarbejderne ret til fuldtid og et særligt fuldtidstillæg indførtes for at imødegå rekrutteringsudfordringen. Det er heller ikke et særligt Aarhus-fænomen. At få flere allerede ansatte op i tid er en dagsorden, som KL har fokus på. Senest ved OK'18 blev der indgået en aftale om projekt "fuldtid som norm" i kommunerne. Efterfølgende er det også blevet et tema for Folketinget jf. finansloven for 2019.

I Danmark har beskæftigelsesgraden været nogenlunde stabil de sidste 10 år. Det har nemlig vist sig vanskeligt at ændre kulturen på begge sider og skabe dialog og løsninger, der virker for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder.

Udfordringerne og dilemmaerne er der nok af: vagtplanlægning, hensynet til borgernes behov, ændrede opgaver, økonomi, medarbejdernes egne ønsker, osv. Og ofte er dagsordenerne direkte i modstrid med hinanden. KL konkluderer da også, at der ikke findes lette løsninger, hvis kultur, vaner og systemer skal ændres.

Omvendt kan det virke paradoksalt, at vi mangler medarbejderressourcer, samtidig med at allerede ansatte medarbejdere går på deltid. Ovenikøbet med den konsekvens, at lønnen set over et helt arbejdsliv giver ringere pensionsvilkår. Derfor er det en udfordring, som skal løses.

Chefteam har allerede besluttet at iværksætte model Tid-til-uddannelse, som aftales med FOA den 14. maj 2019 og kører i perioden 1. september 2019 til udgangen af april 2020.

Men der er behov for at gøre mere, hvis medarbejderne skal op i tid. Derfor drøfter chefteamet, hvorvidt Sundhed og Omsorg fremover som udgangspunkt opslår stillinger som fuldtid. Samtidig drøfter chefteamet mulige mål for indsatsen samt opfølgning på baggrund af et vedlagt overblik over beskæftigelsesgraden i Sundhed og Omsorg.

## Sparring:

Chefteamet drøfter:

- om Sundhed og Omsorg fremover *som udgangspunkt* opslår alle ledige stillinger som fuldtidsstillinger, (dog således at medarbejderens ønske om anden beskæftigelsesgrad så vidt muligt imødekommes).
- om *alle* allerede ansatte har ret til fuld tid (fleksibel arbejdstid) - ikke kun SOSU.
- mulige fremtidige mål for beskæftigelsesgraden på baggrund af opgørelsen i bilag 1.
- muligheden for *opfølgning* med direktionerne på kvartalsmøder.

## Effekt:

En positiv effekt ift. Sundhed og Omsorgs rekrutteringsudfordringer og for den enkelte medarbejders livsløn og pensionering. En umiddelbar udfordring kan være vagtplanlægning, men erfaringer fra ledere viser, at det også kan give større fleksibilitet. HR præsenterer det på mødet.

**Opfølgning:** Kvartalsvis opfølgning med direktionerne. Chefteam drøfter årligt status.

## Kommunikation:

Forud for en endelig beslutning om at indføre fuldtid som udgangspunkt for stillingsopslag, drøftes forslaget med områdechefer. HAU har planlagt en temadrøftelse, ligesom HMU vil skulle kvalificere på møde den 26. september. (Chefteamet træffer endelig beslutning 11. oktober).

Hvis chefteamet herefter beslutter at fremtidige stillinger i udgangspunktet opslås på fuldtid, vil praksis for stillingsopslag blive gennemgået og rettet. (Mulighed for fravigelse er stillinger, der efter forholdets natur ikke kan bære en fuldtidsansættelse. F.eks. studentersjobs, fleksjob, seniorjob, skånejob, særlige tilfælde, hvor arbejdskraften ikke er i stand til at være ansat på fuld tid, eller hvis stillingen har været slået op på fuld tid, og det ikke er muligt fagligt at finde kvalificeret arbejdskraft. Undtagelse gælder også, hvis arbejdstidsplanlægningen ikke er hensigtsmæssig ud fra antallet af medarbejdere, der arbejder på fuld tid og i de tilfælde, hvor ansættelse på fuld tid medfører en merudgift for Sundhed og Omsorg).

Hvis chefteamet beslutter, at alle medarbejdere har ret til fuld tid – herunder ret til fleksibel arbejdstid (beskæftigelsesgrad) – er det en ændring ift. rådmandsbeslutning fra 2006 (Rekrutteringspakken), som alene gav SOSU-medarbejderne denne ret. Beslutningen vil skulle kommunikeres til

- HMU
- direktioner og kontorchefer
- samt via chefteamets 5 minutter / Fagligt Hjørne.

HR udarbejder i forbindelse med chefteamets årlige status en opsamling med gode eksempler fra de teams, hvor det er lykket særligt godt. Materialet kan tjene som inspiration for andre teams.

## Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret med andre afdelinger, hvilke: Økonomi		
Ansvarlig leder/afdeling: HR. Vibeke Sjøgreen		Deltager på mødet: Steen Lee Mortensen og Marianne Nicholaisen

## Direkte udgifter

2019	2020	2021	2022
0	0	0	0

## Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

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

Op-i-tid implementeres uden ekstra omkostninger for Sundhed og Omsorg og holdes inden for tjenestestedernes nuværende budgetter. Det betyder, at beskæftigelsesgraden altid skal ses i sammenhæng med og holdes op imod den samlede økonomi i det enkelte team. Det er således et helhedsbillede, hvor der ikke styres alene efter beskæftigelsesgraden.

Rådmandsmøde

Dialogmøde FTR og HR

Tid-Til-Uddannelse

Områdechefmøde

Rådmandsmøde

HAU / HMU-drøftelse

6. februar 2019

18. marts 2019

1. september 2019

10. september 2019

13. september 2019 (endelig beslutning 11/10 '19)

18. / 26. september 2019

## Referat

Det blev besluttet at:

- Sosu- og sygeplejerske-stillinger skal fremadrettet som udgangspunkt opslås som fuldtidsstillinger, se dog nedenfor inden det meldes endeligt ud.
- Der skal laves en inddragelsesproces med henblik på at få den ønskede kulturforandring, inden der bliver truffet en endelig beslutning:
  - HR arrangerer, at op-i-tid bliver drøftet på et tværgående ledermøde, og at områderne sparrer med hinanden. Intern læring. I den forbindelse skal der også ses på arbejdstilrettelæggelse og de økonomiske aspekter: Hvordan bliver borgernes ydelser fordelt ud over hele dagen, så de ikke kun ligger om formiddagen.
  - Allerede ansatte: arbejde med at få dem op i tid, men lav afgrænsning til de stillinger, hvor vi har rekrutteringsudfordringer. HR laver bud herpå.
  - Der følges op overfor direktionserne på kvartalsmøder ud fra vedlagte bilag.
  - HR undersøger, hvilke erfaringer Odense og Aalborg Kommune og regionen har gjort med at slå alle stillinger op som fuldtid (35 timer og op).
  - Op-i-tid dagsordensættes i HAU 18/9 og i HMU 26/9
- På baggrund af ovenstående proces og tilbagemeldingerne fra HAU og HMU, vender HR tilbage til rådmandsmøde med en endelig indstilling om, hvordan op-i-tid konkret kan implementeres.