

Opsamling på trepartsaftalen og flere på fuld tid

25/750 Åben Sag

Sagsgang

HU

Sagsfremstilling

Det kommunale arbejdsmarked rummer et enormt arbejdskraftspotentiale, hvis flere af de deltidsansatte kan arbejde flere timer eller fuldtid. Det kan være med til at løse de massive rekrutteringsudfordringer, vi står over for nu og i fremtiden.

Flere ansatte på fuldtid skaber større sammenhæng for den enkelte borger, som oplever færre personskift i ældreplejen, på bosteder og i daginstitutionen. Det skaber tryghed i hverdagen og større kvalitet i opgaveløsningen. Derudover vil en fremtid med flere på fuldtid kunne bidrage til øget ligestilling mellem kønnene, da især mange kvinder er på deltid. De har derfor en lavere livsindkomst og pension end deres mandlige kollegaer.

KL og Forhandlingsfællesskabet har gennem en årrække understøttet en ambitiøs indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid eller på fuldtid. De fremhæver fx følgende potentialer ved flere på fuld tid:

- Mere borgerrettet tid pr. medarbejder, da en mindre andel af arbejdstiden går til møder, pausetid mv.
- Færre personaleskift, højere kvalitet i opgaveløsningen og oplevelse af større sammenhæng for den enkelte borger
- Roligere vagter med bedre muligheder for pauser og variation i arbejdet
- Bedre arbejdsmiljø grundet flere faste kolleger, højere faglighed og bedre sociale fællesskaber
- Lavere sygefravær og bedre mulighed for at dække ind for hinanden og dermed mindre vikarforbrug.
- Et betydeligt økonomisk potentiale for den enkelte ansatte i form af bedre løn og pension.

I denne sag drøfter Hovedudvalget muligheden for at give deltidsansatte tilbud om fuldtid i alle årene i perioden 2024-2030. Hovedudvalget har på mødet den 29. februar 2024 haft en indledende dialog om tilbud om fuldtid i alle årene, her blev det aftalt at drøfte sagen igen på senere tidspunkt. Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår, som blev indgået i starten af december 2023, indeholdt et vigtigt afsnit om fuldtid, som er implementeret fra starten af 2024.

Målet er blandt andet, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i den offentlige sektor, og at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øges. Trepartsaftalen indeholder følgende to forpligtigelser til kommunerne:

1. Alle ledige stillinger slås op som fuldtidsstillinger. Dette er en politisk målsætning om, at alle ledige stillinger i kommuner inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt på dagtilbudsområdet som udgangspunkt slås op som fuldtidsstillinger i aftaleperioden, dvs. frem til 2030. Dette gælder hele perioden 2024-2030 og ikke kun udvalgte år.
2. Tilbud om fuldtid til allerede ansatte i 2024, 2027 og 2030. Deltidsansatte på de pågældende områder, som anmoder om det, og som ikke er ansat i en tidsbegrænset stilling, skal i hhv. 2024, 2027 og 2030 have et tilbud om at komme på fuldtid. Tilbuddet gives senest seks måneder efter anmodningen.

Det er op til den enkelte kommune at beslutte om deltidsansatte skal tilbydes ansættelse på fuldtid i alle årene, eller kun i årene 2024, 2027 og 2030. Der er ikke formkrav til, hvordan tilbud om fuldtid til deltidsansatte skal gives. Det kan tilbydes via et tilbud på kommunens intranet, brev i e-Boks eller i forbindelse med MUS-samtalen.

Personalejura har udarbejdet en opsamling på trepartsaftalen og flere på fuldtid, denne er vedlagt som bilag

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til HR-strategien og personalepolitikken.

Lovgrundlag

Trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår.

Indstilling

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter muligheden for at give deltidsansatte tilbud om fuldtid i alle årene i perioden 2024-2030 med henblik på at finde fælles fodslag i indsatsen og forud for endelig beslutning i direktionen.

Beslutning i Hovedudvalget den 27-05-2025

Implementeringen af trepartsaftalen er endnu ikke helt slået igennem i organisationen. Det præciseres at nye stillinger slås op som fuldtid i alle årene mellem 2024-2030, men at det kun er pålagt at tilbyde medarbejdere at gå op i tid i årene 2024, 2027 og 2030. Effekten har ikke været stor, hvis vi ser på tallet vedr. fuldtidsansatte fra den Personalepolitiske status 2024. Det kræver mere viden om emnet for at løse problematikken bedre, som bl.a. analyser på, hvad fordelene og ulemperne er ved at sætte medarbejdere op i tid. Der spørges ind til, om man kan få dispensation til ikke at slå stillingerne op på fuldtid. Hertil er det fagchefen, som skal afgøre det.

Afbud:

Tinne Christiansen (Næstformand)

Ole Andersen

Michael Aagaard Laursen

Bilag:

1 - 3778366	Åben	Notat - opsamlig på trepart om fuld tid	(50326/25)	(H)
-------------	------	---	------------	-----