

Flere på fuld tid er en opgave for alle i sundhedsvæsenet

Lokal dialog og kreativitet er vejen til at få mange flere deltidsansatte i regionerne op på fuld tid. Det viser eksempler fra hele landet, der får medarbejdere til at vælge fuldtid. Flere på fuldtid kan gavne kvaliteten i behandlingen, arbejdsmiljøet og ligestillingen, skriver Heino Knudsen og Mona Striib.

Heino Knudsen, regionsrådsformand i Region Sjælland og formand for Danske Regioners Lønnings- og Takstnævn.

Mona Striib, formand for Forhandlingsfællesskabet og for FOA.

Aldrig har så mange danskere været i beskæftigelse som nu. Det viser de nyeste tal fra Danmarks Statistik, og derfor er konkurrencen om nye medarbejdere rigtig stor i alle brancher – også i sundhedsvæsenet. Vi mangler allerede nu medarbejdere til at løse mange af de vigtigste velfærdsopgaver, og udfordringen vokser sig kun større. Der bliver flere ældre og behandlingskrævende borgere, og samtidig nærmer en stor gruppe af sundhedsprofessionelle sig pensionsalderen. Oveni har vi igen i år set et faldende antal ansøgere til en række velfærdsuddannelser.

Det er en alvorlig og sammensat udfordring. Vi er enige om, at det er arbejdsgiverne, der har ansvaret, og det ansvar skal løftes. Det kræver mod, og at de faglige organisationer bakker op. Der skal to til tango, og vi står her sammen om en udfordring, hvor der ikke er enkle løsninger. Men vi er nødt til at tage den svære dialog om, hvordan vi bedst fremtidssikrer sygehusvæsenet. Arbejdsgiverne skal være kreative, og vi må ikke finde på flere undskyldninger. Vi får brug for at dreje på *alle* de haner i regionerne, der kan tilføre og fastholde dygtige medarbejdere på socialområdet og i sundhedssektoren.

Én af de haner er at øge *andelen* af medarbejdere, der arbejder på fuld tid. I dag er omkring 32 pct. af alle medarbejdere i regionerne ansat på deltid – i nogle faggrupper mere og i andre mindre. Her findes der en fantastisk værdifuld arbejdskraftreserve, som vi fremover har brug for at trække mere på. Der er heldigvis taget mange gode initiativer på området i regionerne.

Dialog og inddragelse fremmer fuldtid

Eksempelvis er to afdelinger i *Region Sjælland* gået ind i et toårigt forløb om at få flere op i tid. Metoden er en grundig dialog med hver enkelt medarbejder, fx om placering af vagter, eller om hvad de ekstra timer skal bruges til. Begge steder er andelen af fuldtidsansatte steget med 6-7 procentpoint.

På *Regionshospitalet i Gødstrup* følger man blandt meget andet systematisk op på beslutningen om, at alle nye stillinger i udgangspunktet skal slås op som fuldtids. Alle dispensationer skal forbi HR-chefens bord og kræver en god begrundelse.

Også *Autismecenter Syddanmark* har fokus på at få flere op i tid. Et af de bærende principper har været at inddrage medarbejderne i at finde de gode løsninger, fx en ny organisering af vagtplanerne. Over en periode på 14 måneder lykkedes det at hæve den ret lave andel af fuldtidsansatte fra 27 pct. til 45 pct.

Mange fordele ved fuld tid

At vi får flere på fuldtid, er vigtigt for at understøtte, bevare og udvikle et velfungerende sygehusvæsen. Men der er flere andre fordele, som kan gøre det mål attraktivt for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder:

- Flere medarbejdere på fuld tid kan styrke kontinuitet og kvalitet i opgaveløsningen – blandt andet fordi borgere og patienter i højere grad møder de samme medarbejdere. Det kan bidrage til trivsel og et godt arbejdsmiljø.
- At være på fuld tid giver den enkelte bedre mulighed for faglig udvikling, fx i form af uddannelse eller deltagelse i udviklingsarbejde. Der er typisk også bedre tid til at tage ansvar og søge indflydelse, når arbejdsugen er på 37 timer.
- En ansættelse på fuld tid giver en højere livsindkomst og en højere pension. I dag er langt flere kvinder end mænd på deltid, og det svækker den økonomiske ligestilling mellem kønnene.

Disse gevinster til trods opstår en fuldtidskultur ikke af sig selv. Deltid er ofte så indarbejdet i både arbejdstilrettelæggelse, vagtplaner og kultur, at det kræver en aktiv indsats at ændre mønsteret, og arbejdsgiverne skal gå foran og sikre, at hele ledelseskæden har fokus på fuldtid. At lette vejen for flere på fuldtid er en opgave, der skal løses i fællesskab – for både problemerne og gevinsterne er fælles.

Som repræsentanter for de centrale parter på det regionale område ser vi det som vores opgave at understøtte denne udvikling. Ved at sætte fokus på både udfordringen og de mulige løsninger. Ved at indsamle og dele viden på tværs af de regionale arbejdspladser. Og ved at insistere på, at flere på fuldtid skal opnås på måder, der forener effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen med et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Bragt i Altinget den 3.10.2022