



17. maj 2022

Fælles fokus på at få flere op i tid

Hvordan får vi skabt en kultur på vores arbejdspladser, hvor alle så vidt muligt arbejder på fuld tid? Det spørgsmål har parterne på det regionale arbejdsmarked sat sig for at besvare. For nylig var repræsentanter fra alle fem regioner samlet for at dele viden og inspiration.

”Regionerne står med en ganske alvorlig arbejdskraftmangel, og ikke meget tyder på, at der bliver mindre brug for personale – tværtimod. Indsatsen for at få flere op på fuld tid er en af de vigtige veje til at sikre, at der også i fremtiden er det nødvendige personale på de regionale arbejdspladser.”

Sådan motiverede Jens Krogstrup fra Forhandlingsfællesskabet temaet for det seminar, som var indkaldt af Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner. De to parter har etableret en fælles indsats, som skal inspirere og understøtte det arbejde, der foregår i de enkelte regioner.

Hovedtaler på seminaret var den norske arbejdslivsforsker Leif Moland, der igennem flere årtier har fulgt kampen for at få flere på fuld tid. Og selv om der er forskel mellem landene, mener han godt, at Danmark kan lære af de norske erfaringer. Han pegede blandt andet på:

- At fordelen ved en fuldtidskultur ikke kun er at skaffe flere timer. Der er også betydelige gevinster for arbejdsmiljøet og kvaliteten, når indsatsen samles på flere medarbejdere på fuld tid.
- At ledelsen har en vigtig opgave med at sætte og fastholde en målsætning om flere på fuld tid. Men den praktiske udmøntning skal være præget af fleksibilitet og involvering af den enkelte medarbejder.
- At et af de vigtige redskaber er vagtplanlægning, hvor man godt kan forene individuelle hensyn med kravet om at alle i udgangspunktet arbejder på fuld tid, fx ved at nogle har færre, men længere vagter.

”Det er vigtigt, men ikke let. Man kan godt finde en generel arbejdstidsmodel, der teknisk og økonomisk hænger sammen. Men det nytter ikke noget, hvis den ikke kulturelt, ledelsesmæssigt og politisk har den nødvendige opbakning lokalt,” understregede Leif Moland.

Gode erfaringer fra regionerne

Og netop lokale løsninger er der mange gode eksempler på i regionerne. På seminaret blev deltagerne præsenteret for tre lokale indsatser, der allerede har båret frugt.

I *Region Sjælland* har to afdelinger – en medicinsk og en psykiatrisk – gået ind i et toårigt forløb om at få ”flere op i tid”, som programmet kaldes. Fælles for begge afdelinger 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.

[Se video fra Medicinsk afdeling på Sjællands Universitetshospital](#)

[Se video fra Psykiatrien Vordingborg](#)

På *Regionshospitalet i Gødstrup* følger man meget systematisk op på den politiske beslutning om, at alle nye stillinger i udgangspunktet skal slås op som fuldtids. Det kan dog være nødvendigt at dispensere fra det princip, men

i så fald skal beslutningen forbi HR-chefens bord og have en god begrundelse. Hospitalsledelsen får månedlige rapporter om, hvor ofte fuldtidskravet er fraveget og hvorfor.

Målet om at slå alle stillinger op på fuldtid er blot ét led i hospitalets systematiske indsats for at få tilrettelægge arbejdstiden og udnytte ressourcerne bedst muligt.

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. Og dialogerne med de enkelte deltidsansatte om at gå op i tid har båret frugt. Over en periode på 14 måneder lykkedes det at hæve den ret lave andel af fuldtidsansatte fra 27 pct. til 45 pct.

Vigtige temaer til debat

Både de norske og danske erfaringer gav anledning til livlig debat. Blandt de spørgsmål, der blev vendt og drejet, var:

- Hvordan kan man som ledelse holde fast i kravet om at slå stillinger op på fuldtid, når ønsket om deltid er stærkt, og konkurrencen om arbejdskraften er så hård?
- Hvordan kan man sørge for, at mulighederne for fleksibilitet kommer alle medarbejdere til gode – ikke blot de deltidsansatte, man vil have op i tid?
- Hvordan kan man sikre et godt arbejdsmiljø, hvor alle oplever, at de har lyst til at arbejde fuldtid.
- Hvordan kan man tilrettelægge en god indslusning af nyansatte, så de har gode muligheder for at finde sig til rette i (fuldtids)jobbet?

Deltagerne leverede mange forskellige bud på gode svar. Fælles for mange var at pege på vigtigheden af at inddrage medarbejderne og bruge MED-systemet til at finde gode fælles løsninger.

”Der er gang i mange gode ting på de regionale arbejdspladser, og det er superfint at MED-udvalgene tager så stort ansvar og spiller med. Det bekræfter mig i, at svaret ikke skal findes i en centralt fastlagt partsløsning. Samtidig kan vi se, at der er så mange potentielle gevinster i at gøre fuldtid til normen, at jeg hellere vil kalde opgaven for en gylden mulighed end for en udfordring,” sagde Danske Regioners forhandlingschef Ole Lund Jensen som afslutning på seminaret.

Se også:

- [Visuelt referat fra seminaret](#), udarbejdet af Michael Eriksen, Visuel Retning.
- [Video-optagelse af Leif Molands oplæg](#) (på norsk).
- *Videoer, som Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet tidligere har udarbejdet som led i fuldtidsindsatsen:*
 - [Regionshospitalet Horsens – oplæringsstillinger på fuldtid](#)
 - [Fuldtid på Regionshospital Nordjylland](#)