

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

VEJLEDNING TIL AFTALE OM DELTIDSANSATTES
ADGANG TIL ET HØJERE TIMETAL

Indholdsfortegnelse

FORORD OG INDLEDNING	4
1. FORMÅL MED AFTALEN	4
1.1. Hvad er formålet med aftalen?	4
1.2. Hvad går aftalen i korthed ud på?	4
2. MÅLGRUPPE.....	5
2.1. Hvem henvender aftalen sig til?.....	5
2.2. Gælder aftalen for tidsbegrænsede ansatte?.....	6
2.3. Er ansatte i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel i målgruppen for aftalen?	6
3. TILBUDSPLIGTEN.....	6
3.1. Hvad har arbejdsgiveren pligt til?	6
3.2. Hvad er ledige permanente timer?	7
3.3. Hvordan afgrænses tjenestested?	8
3.4. Hvilken overenskomstgruppe skal timerne udbydes til?.....	9
3.5. Hvilke undtagelser gælder?.....	10
4. UDBUD AF LEDIGE TIMER	11
4.1. Hvordan skal udbuddet foregå?.....	11
4.2. Hvad skal drøftes i MEDudvalg?	11
4.3. Hvad kan/skal udbuddet indeholde?	12
4.4. Hvordan kan udbuddet konkret foregå?.....	13
4.5. Hvad hvis enkeltpersoner i målgruppen ikke bliver gjort bekendt med udbuddet?	13
4.6. Udbud til andre end målgruppen?	14
4.7. Kan andre ansøge om stillingen samtidig med målgruppen?.....	14
4.8. Skal der ske et udbud hver gang, der er ledige timer?	14
5. ANSØGNING OM LEDIGE TIMER	15
5.1. Hvordan kan der ansøges om de ledige timer?	15
6. BESÆTTELSE AF UDBUDTE LEDIGE TIMER.....	16
6.1. Hvem træffer beslutning om besættelse af udbudte ledige timer?.....	16
6.2. Hvilke krav kan der stilles til vurderingen af, hvorledes de ledige timer skal besættes?.....	16
6.3. Kan de ledige timer fordeles på flere?	16

6.4. Kan vurderingen alene tage udgangspunkt i arbejdstidstilrettelæggelsessystemer?	17
6.5. Hvor mange timer må en medarbejder arbejde i regionen?	18
6.6. Hvad gælder i ansættelsesforholdet?	18
6.7. Begrundelse ved afslag	18
6.8. Kan der senere aftales en nedsættelse af arbejdstiden?	18
7. TVISTELØSNING	18
7.1. Hvordan løses konflikter med udspring i ”Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal”?	18
8. IKRAFTTRÆDEN	20
8.1. Hvornår træder aftalen i kraft?	20
8.2. Hvad skal der ske inden aftalens ikrafttræden?	20
9. OPSIGELSE	20
9.1. Hvilke konsekvenser har en opsigelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal?	20

FORORD OG INDLEDNING

Parterne på det regionale område indgik i 2007 en aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Med aftalen er der sket en delimplementering af de trepartsaftaler, der blev aftalt som et led i regeringens udspil til en kvalitetsreform. I trepartsaftalerne blev det mellem regeringen, KL, Danske Regioner, LO, AC og FTF aftalt, at *"Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv."*. Hele treparts-aftalens tekst om dette punkt kan ses i forordet til aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal.

I tilknytning til indgåelsen af aftalen var parterne enige om at udarbejde denne vejledning, som støtte til den konkrete anvendelse af aftalen.

I vejledningen gives informationer om aftalens indhold og der gives nogle eksempler på aftalens anvendelse. Vejledningen udkommer i første omgang elektronisk. Parterne bag aftalen vil senere vurdere behovet for en trykt version af en opdateret vejledning.

1. FORMÅL MED AFTALEN

1.1. *Hvad er formålet med aftalen?*

Aftalen har til formål, at deltidsansatte der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer. En række undersøgelser viser, at mange deltidsansatte gerne vil arbejde på fuld tid eller i flere timer, hvis der er mulighed for det. Rekruttering og fastholdelse af nuværende medarbejdere er en vigtig og prioriteret personalepolitisk udfordring i regionerne.

Grundidéen bag aftalen er altså i højere grad at matche arbejdspladsens behov med medarbejderes ønske om flere timer eller fuld tid.

Med aftalen er der etableret rammer for opfyldelse af dette formål, og der er sendt et signal om, at regionerne bestræber sig på at tilbyde deltidsansatte flere timer.

1.2. *Hvad går aftalen i korthed ud på?*

Aftalen giver deltidsansatte en fortrinsadgang til at søge ledige timer, når disse opstår som følge af stillingsledighed eller opnormering.

Arbejdsgiveren har pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte forinden arbejdsgiveren kan udbyde de ledige timer eksternt eller til andre.

Det er arbejdsgiveren, der som hidtil træffer beslutning om, hvorvidt timer skal genopslås ved stillingsledighed, og det er også arbejdsgiveren, der konkret tager stilling til, hvorvidt deltidsansatte ansøgere til de ledige timer opfylder de stillede kvalifikationer mv. Heri indgår naturligvis hensynet til, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

Aftalen ændrer ikke på de normeringsmæssige forudsætninger i de enkelte regioner.

Med aftalen skal arbejdsgiveren sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte bliver så enkel og tydelig for ledere og medarbejdere som muligt. Der er endvidere etableret mulighed for, at processen kan tilrettelægges konkret efter lokale behov. Regionen skal i MEDudvalg drøfte processen med henblik på at skabe klarhed om regionens håndtering af aftalen.

I korthed gælder, at:

- Arbejdsgiveren efter drøftelse i Hovedudvalg/MEDudvalg skal træffe:
 - Beslutning om afgrænsning af tjenestested.
 - Beslutning om udbud, frister mv. for ansøgninger.
- Arbejdsgiveren konkret skal træffe:
 - Beslutning om der er ledige timer der skal udbydes.
 - Beslutning om arbejdsopgaver mv., samt hvilken relevant overenskomstgruppe timerne skal udbydes til.
 - Beslutning om imødekommelse af ansøgninger/ansættelse.

I vejledningen er indholdet i disse beslutninger nærmere uddybet.

Eksempel 1:

I Regionshuset/på Regionsgården opsig kontorassistent A sin stilling på 21 timer ugentligt i Løn- og Personalekontoret. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes. I regionen har arbejdsgiveren efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at timerne skal udbydes til deltidsansatte indenfor den overenskomstgruppe i Regionshuset/ på Regionsgården, der matcher stillingsindholdet. Ligeledes har arbejdsgiveren efter drøftelse i MEDudvalg i Regionshuset/på Regionsgården besluttet, at timer udbydes på regionens intranet med en ansøgningsfrist på 2 uger. Arbejdsgiveren beslutter i lyset heraf, at de ledige timer skal udbydes til deltidsansatte i Regionshuset/på Regionsgården, der er ansat indenfor kontoroverenskomsten.

Arbejdsgiveren behandler efter 2 uger de indkomne ansøgninger. Arbejdsgiveren træffer efter en konkret vurdering beslutning om, at de 21 timer, herunder A's tidligere opgaver mv., fordeles på 3 deltidsansatte (B, C, og D), som hver især er ansat på 30 timer ugentligt. B, C og D er herefter fuldtidsansatte.

2. MÅLGRUPPE

2.1. Hvem henvender aftalen sig til?

Aftalen henvender sig til allerede ansatte, som er på deltid.

Oftest vil der næppe være tvivl om, hvilke ansatte der er på deltid, og dermed er omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

I aftalen er en deltidsansat defineret således: *"Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale arbejdstid, er mindre end den norm for fuldtidsansættelse, der følger af den overenskomst vedkommende er ansat i henhold til"*.

Hvis der i en overenskomst/aftale omkring arbejdstid fx er anført, at ”Arbejdstiden udgør 37 timer om ugen for fuldtidsbeskæftigede” eller tilsvarende formuleringer, vil et ugentligt timetal herunder være at betragte som deltidsansættelse. Eventuel uklarhed om, hvorvidt en ansat er på deltid eller ej, skal således afgøres på baggrund af den overenskomst/aftale, som vedkommende er ansat i henhold til.

Som eksempel på en fuldtidsansat, der arbejder mindre end 37 timer ugentligt, kan nævnes en socialpædagog, der arbejder efter aftale vedrørende arbejdstid og rådgivningstjeneste for pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. og har fast tjeneste i aften- og natperioden. En socialpædagog, som er ansat efter disse bestemmelser, og som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 34 timer, er fuldtidsbeskæftiget.

2.2. Gælder aftalen for tidsbegrænsede ansatte?

Også tidsbegrænsede ansatte, som er på deltid, er omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

Dog er tidsbegrænsede ansatte, hvis ansættelsesforhold er af en varighed på under 1 måned, ikke omfattet. Tilkaldevikarer vil fx således typisk ikke være omfattet af retten til at få tilbudt ledige timer.

De timer, som skal udbydes til deltidsansatte i medfør af aftalen, er ”permanente” timer, jf. afsnit 3.2.

Tidsbegrænsede ansatte, som opnår et højere timetal efter aftalen, vil efter udløb af den tidsbegrænsede ansættelse således fortsætte med et timetal svarende til det udbudte.

2.3. Er ansatte i henhold til rammeaftale om det sociale kapitel i målgruppen for aftalen?

Personer ansat efter rammeaftale om det sociale kapitel kan have en faktisk arbejdstid, som er lavere end den sædvanlige fuldtidsnorm uden, at de dermed er omfattet af definitionen af deltidsansatte. Det gælder fx for:

- Personer ansat i fleksjob, der er oprettet på fuld tid, men hvor der på grund af skånehensyn er en faktisk lavere arbejdstid.
- Dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob, hvor der gælder et timelønsloft.

3. TILBUDSPLIGTEN

3.1. Hvad har arbejdsgiveren pligt til?

Med aftalen følger en pligt for arbejdsgiveren til at tilbyde permanente ledige timer til allerede ansatte medarbejdere på deltid.

Tilbudspligten gælder i forhold til ansatte på tjenestestedet, og som udgangspunkt i forhold til deltidsansatte indenfor den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til. Det er vigtigt, at tilbudsforpligtelsen er klart og tydeligt beskrevet, således at det er klart for såvel ledere som medarbejdere, hvad og hvem tilbudspligten omfatter.

Træffer arbejdsgiveren konkret beslutning om, at timerne ikke kan opsplittes, og ansættes fx én deltidsansat i timerne, vil arbejdsgiveren efter aftalens bestemmelser skulle udbyde de nye ledige timer til andre deltidsansatte medarbejdere.

Eksempel 2:

På hospitalet/sygehuset opsiges B sin stilling som sygeplejerske på 37 timer. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes fuldt ud. Herefter udbydes de 37 timer til de deltidsansatte medarbejdere.

Arbejdsgiveren vurderer konkret de indkomne ansøgninger og vurderer, at timerne af hensyn til den konkrete opgavevaretagelse ikke kan opdeles på flere af de deltidsansatte, der har ansøgt om flere timer. En af ansøgerne, som i dag er deltidsansat med 28 timer om ugen, ønsker ansættelse i samtlige 37 timer. Pågældende ansættes herefter i de 37 timer med de opgaver mv., der lå i sygeplejerske B's stilling.

Arbejdsgiveren beslutter herefter, at den pågældende deltidsansattes 28 timer om ugen skal genbesættes. Arbejdsgiveren udbyder nu disse timer efter aftalens bestemmelser til andre deltidsansatte medarbejdere.

3.2. Hvad er ledige permanente timer?

Med ledige permanente timer forstås timer, som er opstået ved stillingsledighed eller opnormering.

Det er arbejdsgiveren, der som hidtil træffer beslutning om, hvorvidt der er ledige timer, der skal besættes eller ej. Aftalen skaber ikke en pligt til at genbesætte timer opstået ved stillingsledighed. Beslutter arbejdsgiveren, at der er ledige timer der skal besættes, skal arbejdsgiveren efter aftalen tilbyde disse til allerede ansatte medarbejdere på deltid.

Eksempel 3:

På sygehuset/hospitalet opsiges A sit job på 25 timer ugentligt. Afdelingslederen beslutter, at timerne skal genbesættes. I dette eksempel er der således 25 timer pr. uge, som afdelingslederen skal tilbyde allerede deltidsansatte medarbejdere på tjenestestedet.

Eksempel 4:

På specialskolen har institutionslederen truffet beslutning om en permanent opnormering på 10 timer om ugen. I dette eksempel er der således 10 timer pr. uge, som institutionslederen skal tilbyde allerede deltidsansatte medarbejdere på tjenestestedet.

Arbejdsgiveren har ikke i henhold til aftalen en forpligtelse til at tilbyde tidsbegrænsede timer til allerede ansatte deltidsansatte. Det gælder fx ledige timer som følge af sygdom, barselsorlov eller midlertidigt ekstra arbejde. Der er tale om tidsbegrænsede timer, når tidspunktet for udløb af timer er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelse af en bestemt opgave eller indtrædelse af en bestemt begivenhed, jf. rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.

Det vil dog kunne være hensigtsmæssigt, hvis der er mulighed for det, at dække de tidsbegrænsede timer ind ved ansættelse af allerede deltidsansatte i disse timer.

Der vil også kunne opstå situationer, hvor de udbudte permanente timer i forbindelse med besættelsen i en periode gøres tidsbegrænsede, jf. eksempel 5.

Eksempel 5:

På det psykiatriske center opslås ledige timer til besættelse den 1. december. En deltidsansat medarbejder på barselsorlov ansøger og opnår ansættelse i timerne. Pågældende ansættes pr. 1. december, men vender først tilbage fra barselsorlov den 1. februar. De ledige timer fra 1. december til 1. februar er herefter tidsbegrænsede timer, som kan besættes uden udbud efter aftalen.

3.3. Hvordan afgrænses tjenestested?

Med hensyn til regionens tilbudsforpligtelse gælder, at denne er afgrænset til tjenestestedet. Tjenestestedet fastlægges af arbejdsgiveren efter drøftelse i regionens Hovedudvalg.

Tjenestestedet udgør som minimum en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser.

Eksempel 6:

I regionen er det efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at det enkelte sygehus/hospital betragtes som et tjenestested.

Eksempel 7:

I regionen er det efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at specialskoler, som har en selvstændig ledelse, betragtes som et tjenestested.

Eksempel 8:

I regionen er psykiatrien opdelt i afdelinger, og det er efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at tjenestestedet er den enkelte afdeling.

Eksempel 9:

I regionen er det efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at hele Regionshuset/Regionsgården er ét tjenestested.

Hovedudvalget drøfter, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres.

Hovedudvalget kan beslutte at uddelegere denne drøftelse til andre relevante MEDudvalg i regionen. Dette vil være relevant i de situationer, hvor der efter drøftelse i Hovedudvalget træffes beslutning om, at tjenestestedet ikke kan fastlægges til hele regionen, men skal fastlægges lokalt i de enkelte enheder efter de konkrete behov og ønsker.

Arbejdsgiveren beslutter på baggrund af drøftelsen, hvordan tjenestestedet defineres i regionen.

Det er vigtigt, at arbejdsgiverens beslutning efter drøftelse i Hovedudvalget formidles ud. Af hensyn til at kunne udbyde ledige timer skal ledere og medarbejdere have klare oplysninger om, hvorledes tjenestestedet konkret defineres i den pågældende region og/eller inden for den enkelte enhed i relation til aftalen.

I beslutningen om fastlæggelse af tjenestested kan indgå en række overvejelser fx:

- Sikring af et sammenhængende arbejdsområde, herunder af ledelsen af de ansatte.
- Geografisk afstand mellem institutioner.
- Muligheder for opfyldelse af aftalens formål om at give deltidsansatte mulighed for flere timer – antal ansøgninger, muligheder for at dele ledige timer op på flere ansøgere osv.

Med aftalen vil det således være muligt fx at tilbyde ledige timer på én måde på regionens sygehuse/hospitaler, og på en anden måde i regionshusene/på regionsgårdene.

Eksempel 10:

Hovedudvalget i regionen beslutter, at afgrænsningen af tjenestested skal drøftes i MEDudvalget i de enkelte enheder. I MEDudvalget i Handicapenheden beslutter man, at tjenestestedet indenfor institutionsområdet er døgninstitutioner i regionen, mens tjenestestedet på specialskoleområdet og området for dagtilbud er afgrænset til den enkelte specialskole eller dagtilbud.

Arbejdsgiveren kan aktuelt og konkret afgrænse tjenestestedet forskelligt fra det, som er fastlagt efter drøftelse i Hovedudvalget. I så fald skal tillidsrepræsentanter fra de arbejdssteder, der berøres heraf, holdes bedst muligt orienteret. I ovenstående eksempel 12 vil en institutionsleder på en døgninstitution, hvor tjenestestedet indskrænkes, således skulle orientere tillidsrepræsentanterne for de ansatte, som i det konkrete udbud af timer ikke får tilbud om timerne.

3.4. Hvilken overenskomstgruppe skal timerne udbydes til?

Det er afgørende, at aftalen håndteres på en måde, så det er klart og tydeligt for ledere og medarbejdere, hvem der skal have tilbuddet.

Arbejdsgiveren skal derfor i forbindelse med beslutning om udbud af ledige timer samtidig tage stilling til, hvilken overenskomstgruppe timerne skal tilbydes til, og arbejdsgiverens beslutning skal fremgå af det konkrete udbud.

Eksempel 11:

På sygehuset/hospitalet opsig en ergoterapeut A sin stilling. Arbejdsgiveren beslutter, at alle timer skal genbesættes, og at timerne fortsat skal varetages af en ergoterapeut. Timerne udbydes herefter til deltidsansatte ergoterapeuter på tjenestestedet omfattet af overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område.

Stillingen indeholder en række tværfaglige opgaver, som også kan udføres af en fysioterapeut. Konkret vurderer arbejdsgiveren, at 7 timer ugentligt kan udføres af en fysioterapeut. Arbejdsgiveren kan derfor beslutte, at timerne skal udbydes til flere faggrupper. Dette vil fx være relevant, hvis det vurderes, at der hermed vil blive bedre mulighed for at tilgodese aftalens formål, idet opgaverne dog fortsat skal løses fagligt forsvarligt.

Eksempel 12:

Med henblik på at øge mulighederne for at en deltidsansat kan opnå flere timer eller fuld tid, beslutter en leder i en institution at udbyde 22 ledige timer som omsorgsmedhjælper til såvel deltidsansatte omsorgsmedhjælpere indenfor overenskomsten for omsorgsmedhjælpere og til deltidsansatte pædagogmedhjælpere indenfor overenskomsten for pædagogmedhjælpere. En pædagogmedhjælper i en institution, som er ansat 15 timer om ugen, ansættes herefter i de 22 timer som omsorgsmedhjælper i samme institution.

Eksempel 13:

Med henblik på at øge mulighederne for at en deltidsansat kan opnå flere timer eller fuld tid, beslutter en leder på en institution at udbyde 22 ledige timer som ergoterapeut, hvoraf 7 timer er tværfaglige, hvorfor de udbydes til såvel deltidsansatte ergoterapeuter og til deltidsansatte fysioterapeuter. En fysioterapeut på en institution, som er ansat 15 timer om ugen, ansættes herefter i 22 timer som fysioterapeut i samme institution. Arbejdsgiveren beslutter herefter, at den pågældende deltidsansattes 15 timer om ugen skal genbesættes. Arbejdsgiveren udbyder nu disse timer efter aftalens bestemmelser til de deltidsansatte ergoterapeuter på tjenestestedet. Arbejdsgiveren træffer efter en konkret vurdering, på baggrund af de indkomne ansøgninger, beslutning om at de 15 timer fordeles på 3 ergoterapeuter, som hver især er ansat på deltid på 32 timer ugentligt. De 3 ergoterapeuter er herefter fuldtidsansatte.

3.5. Hvilke undtagelser gælder?

Det er i aftalen præciseret, at afskedigede, som indgår i en jobbank eller lignende, har en fortrinsadgang til de ledige timer efter de retningslinjer, der er fastlagt lokalt i den enkelte region.

Aftalen forhindrer ikke at arbejdsgiver besætter de ledige timer med en allerede fuldtidsansat. Denne proces foregår forinden et udbud af ledige timer efter aftalen. Arbejdsgiveren vil herefter udbyde de nye ledige timer til andre deltidsansatte. Der er tale om en mulighed for arbejdsgiver og ikke en fortrinsadgang for fuldtidsansatte på samme måde som vedrørende afskedigede i en jobbank.

4. UDBUD AF LEDIGE TIMER

4.1. *Hvordan skal udbuddet foregå?*

Deltidsansatte i målgruppen skal have tilbud om de ledige timer, og skal gives mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Der er ikke formkrav i aftalen, der nærmere fastlægger, hvordan udbuddet af de ledige timer skal ske. Aftalen stiller således ikke krav om opslag, en særlig meddelelsesform, medievalg, frister eller lignende. Udbuddet kan både ske mundtligt og/eller skriftligt.

Det skal dog anbefales, at udbuddet sker skriftligt af hensyn til arbejdsgiverens tilbudsforpligtelse og af hensyn til at skabe klarhed over, hvem og om hvad udbuddet retter sig mod.

4.2. *Hvad skal drøftes i MEDudvalg?*

Der skal ske en drøftelse i MEDudvalg af procedurer i forbindelse med udbud af de ledige timer.

Der er ikke i aftalen krav om, at drøftelsen skal foregå i Hovedudvalg. På hvilket niveau drøftelsen skal finde sted, afhænger derfor af den lokale samarbejdsstruktur, og af hvad der skal drøftes.

Fremsætter arbejdsgiveren et forslag til drøftelse om, at alle ledige timer skal fremgå af regionens centrale intranet, uanset hvor de ledige timer er, vil det formentlig være mest relevant at have en samlet drøftelse i Hovedudvalg.

Fremsætter arbejdsgiveren et forslag til drøftelse om, at de ledige timer kan slås op på forskellig vis alt afhængig af, hvordan man på det pågældende tjenestested i øvrigt kommunikerer meddelelser ud internt, kan det være hensigtsmæssigt, at drøftelsen foregår så tæt på tjenestestederne, som det er muligt i henhold til den lokale samarbejdsstruktur.

Det vil sige, at drøftelsen både kan ske i Hovedudvalg og/eller i MEDudvalg.

ELEMENTER DER KAN INDGÅ I DRØFTELSEN I MEDUDVALG

- Definition af tjenestested i regionen i relation til denne aftale, jf. også afsnit 3.3.
- Sammenhængen mellem definitionen af tjenestested og fælles/forskellige procedurer.
- Om det er mest hensigtsmæssigt, at der er en fælles procedure for hele regionen eller om det vil være hensigtsmæssigt fx at opdele på enheder?
- Om der i forvejen er procedurer for interne opslag af stillinger, som kan anvendes?
- Om tjenestestedet ved udbud kan/skal benytte sig af fastlagte udbudsskemaer?
- Om der skal gives særskilt besked til ansatte i målgruppen, som er fraværende fra tjenestestedet på tidspunktet for udbud?
- Hvilke konkrete udbudsmuligheder som findes mest hensigtsmæssige? Fx hvor formel eller uformel et udbud og/eller en ansøgningsproces skal være?
- Om der skal være særlige ansøgningskemaer, som ansøgerne skal/kan benytte sig af?
- Om der skal være retningslinjer for fastsættelse af frister for ansøgninger, idet der særligt skal ske en afvejning af to hensyn. Det ene hensyn er, at deltidsansatte fra målgruppen skal have mulighed for at søge. Det andet er hensynet til, at ansættelsesprocessen ikke forsinkes unødigt, hvis det efter udbuddet viser sig, at det er nødvendigt med en ekstern besættelse.

Efter drøftelsen af procedurer i MEDudvalg, fastlægger arbejdsgiveren, hvordan de ledige timer skal udbydes.

Procedurerne kan eventuelt forsøges i en prøveperiode, hvorefter der kan ske en evaluering. Procedurerne vil altid kunne ændres eller tilpasses efter drøftelse i MEDudvalg.

Det er arbejdsgiverens ansvar, at udbuddet tilrettelægges på en sådan måde, at aftalens formål og forudsætninger opfyldes.

4.3. *Hvad kan/skal udbuddet indeholde?*

Når tjenestestedet udbyder ledige timer kan/skal følgende være indeholdt i udbuddet:

- Antal ledige timer.
- Arbejdsopgaver.
- Tidspunkt for placering af ledige timer.
- Arbejdssted.

- Hvilken overenskomstgruppe, der er omfattet af fortrinsadgangen ved udbuddet.
- Hvem ansøgningen skal stiles til.
- Ansøgningsfrist.
- Andet relevant.

Hvis der derudover er fastlagt andre elementer i forbindelse med udbudsprocessen efter drøftelsen i MEDudvalg, fx at der skal bruges særlige skemaer i forbindelse med ansøgningen, skal dette også fremgå af udbuddet.

4.4. Hvordan kan udbuddet konkret foregå?

Som eksempler på konkrete udbudsprocedurer kan nævnes:

- At alle de ledige timer bliver udbudt på regionens intranet.
- At de ledige timer bliver udbudt i regionens eller tjenestestedets personaleblad.
- At de ledige timer udbydes på tjenestestedets opslagstavle (enten i fysisk form eller i elektronisk form).
- At de ledige timer udbydes på personalemøder.
- At der sendes et brev/en mail/en sms til alle deltidsansatte på tjenestestedet, når der bliver ledige timer. En sms kræver selvfølgelig, at alle ansatte i målgruppen har en mobiltelefon.

4.5. Hvad hvis enkeltpersoner i målgruppen ikke bliver gjort bekendt med udbuddet?

Aftalen stiller krav om, at deltidsansatte i målgruppen skal have tilbud om de ledige timer og skal gives mulighed for at ansøge. Det er derfor vigtigt, at udbuddet sker på en sådan måde, at de deltidsansatte på tjenestestedet har adgang til at se/gøre sig bekendt med udbuddet.

Det er ikke et krav, at alle deltidsansatte i målgruppen konkret skal være blevet bekendt med udbuddet af de ledige timer. Det er den deltidsansattes eget ansvar at gøre sig bekendt med eventuelle udbud – fx hvis udbuddet sker på tjenestestedets opslagstavle, som andre interne meddelelser fx interne stillingsopslag mv.

I eksemplet nedenfor indebærer proceduren, at deltidsansatte, der er fraværende ikke har set opslaget. Selv om der ikke stilles et sådant krav i aftalen eller i den fastlagte procedure, kan det alligevel være hensigtsmæssigt i nogle situationer, at lederen gør ansatte, som er fraværende fra arbejdspladsen i længere tid, opmærksomme på udbuddet.

Eksempel 14:

På en afdeling er der 28 ledige timer.

Drøftelsen om udbud i MEDudvalg har ført til, at de ledige timer kan slås op på forskellig vis, afhængig af hvordan man på det pågældende tjenestested i øvrigt kommunikerer meddelelser ud internt.

På afdelingen fører det til, at de ledige timer slås op på en opslagstavle, som i øvrigt anvendes til interne meddelelser af forskellig karakter.

Der er 20 deltidsansatte, hvoraf en del arbejder i et 7-7 system (arbejdstidssystem, hvor de ansatte arbejder 7 dage i træk og efterfølgende har fri i 7 dage), én er sygemeldt i en længere periode, og to er på ferie de næste 3 uger.

Lederen af afdelingen angiver en frist på 2 uger til at reflektere på stillingsopslaget således, at alle, der arbejder i 7-7-system også har mulighed for at se opslaget, og mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Ved fristens udløb har 2 deltidsansatte i 7-7-systemet ikke bemærket opslaget, de to deltidsansatte på ferie og den sygemeldte har heller ikke set opslaget.

I eksemplet er udbudsforpligtelsen overholdt.

4.6. Udbud til andre end målgruppen?

Når der er ledige timer, skal disse udbydes til målgruppen, før der kan ske et udbud til andre allerede ansatte eller eksterne.

Aftalen hindrer imidlertid ikke, at tjenestestedet fx kan indrykke annoncer i fagblade for at sikre sig muligheden for at rekruttere eksternt og/eller for at spare tid i rekrutteringsprocessen. Man skal imidlertid være opmærksom på, at der er en fortrinsret for deltidsansatte til at ansøge om de ledige timer, og at denne ikke må gøres illusorisk uanset de konkrete omstændigheder. Endvidere kan en annoncering eksternt medvirke til at skærpe kravene til arbejdsgiverens begrundelse ved eventuelle afslag til de deltidsansatte.

4.7. Kan andre ansøge om stillingen samtidig med målgruppen?

Det er vigtigt at være opmærksom på, at hvis andre end målgruppen, fx fuldtidsansatte fra samme eller et andet tjenestested, bliver bekendt med udbuddet af ledige timer og vælger at ansøge samtidig med de deltidsansatte i målgruppen, omfattes disse ikke af fortrinsadgangen. Derfor skal tjenestestedet først vurdere de deltidsansattes ansøgninger og i fald, at ansøgerfeltet ikke opfylder de sagligt begrundede krav til kvalifikationer m.v., kan ansøgningerne fra andre end målgruppen vurderes.

4.8. Skal der ske et udbud hver gang, der er ledige timer?

Udbudsprocessen skal ske hver gang der er nye permanente ledige timer, jf. også eksempel 2.

5. ANSØGNING OM LEDIGE TIMER

5.1. *Hvordan kan der ansøges om de ledige timer?*

Aftalen opstiller ikke formkrav til, hvordan man kan/skal søge om ledige timer, som er udbudt.

En ansøgning kan således også ske i form af, at deltidsansatte søger ”hånd-i-hånd”, det vil sige, at flere kommer med en samlet ansøgning, hvor de ledige timer på forhånd er fordelt mellem ansøgerne.

De deltidsansatte skal opfylde de samme krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, - sted og -opgaver, som ved andre stillingsbesættelser.

Det kan fremgå af opslaget, om ansøgning skal ske skriftligt eller ved en mundtlig tilkendegivelse. Det kan ligeledes fremgå, hvilke informationer den deltidsansatte skal oplyse om i sin ansøgning.

Nedenstående emner vil naturligt skulle specificeres i en ansøgning.

Kvalifikationer

I det omfang ansøgningen skal indgives til den deltidsansattes nuværende nærmeste leder, vil behovet for en beskrivelse af kvalifikationer kunne være begrænset. Den pågældende leder kender jo allerede den deltidsansatte og dennes kvalifikationer.

Omvendt vil en anden leder (som følge af et bredere tjenestestedsbegreb, jf. afsnit 3.3), end den deltidsansattes nærmeste nuværende daglige leder, formentlig have behov for en beskrivelse af den deltidsansattes kvalifikationer.

Arbejdstid

Selvom opslaget ikke specifikt lægger op til, at den deltidsansatte bør oplyse om, hvorvidt vedkommende er interesseret i samtlige de ledige timer, et bestemt antal af de ledige timer eller blot nogle flere timer, kan det i mange situationer vise sig at være en fordel at beskrive, hvad det er for forudsætninger/ønsker den deltidsansatte har i forhold til at få flere timer.

Er det på bestemte ugedage, den deltidsansatte ønsker sig flere timer, er det i bestemte tidsintervaller, hvor mange timer er vedkommende interesseret i, og vil man eventuelt være villig til at påtage sig flere eller færre timer, end det der er angivet i ansøgningen, hvis det er det, der skal til for at få ”kabalen til at gå op”.

Arbejdssted

I det omfang de ledige timer er placeret på et andet arbejdssted, end der, hvor den deltidsansatte allerede er ansat (som følge af et bredere tjenestestedsbegreb, jf. afsnit 3.3), tilkendegives som udgangspunkt også ved ansøgningen, at man er indstillet på at have mere end ét arbejdssted.

Man kan dog også forestille sig, at den deltidsansatte samtidig kan foreslå en hensigtsmæssig løsning på omorganisering af arbejdet, som indebærer, at vedkommende fortsat kun vil have et arbejdssted. Det kan fx være udførelse af kontorarbejde i 2 forskellige enheder på regionsgården, som med lidt fleksibilitet kan omorganiseres, så det kan løses

” fra en stol i stedet for fra to stole”. Har ansøgeren sådanne forslag eller ideer, vil det være fint at skrive det i ansøgningen.

Opgaver mv.

På tilsvarende vis som i andre situationer, hvor en stilling skal besættes, er det naturligtvis en forudsætning, at ansøgeren er i stand til - evt. efter kortvarig oplæring - at varetage den konkrete opgave. Der er ikke med aftalen ændret på den forudsætning.

6. BESÆTTELSE AF UDBUDTE LEDIGE TIMER

6.1. Hvem træffer beslutning om besættelse af udbudte ledige timer?

Arbejdsgiveren på tjenestestedet har som hidtil ansvaret for at træffe beslutning i relation til besættelse af ledige timer.

6.2. Hvilke krav kan der stilles til vurderingen af, hvorledes de ledige timer skal besættes?

Vurderingen tager udgangspunkt i de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdssted, -tid og -opgaver, som er knyttet til de ledige timer.

Vurderingen skal ske i forhold til de konkrete ansøgninger, som kan have et forskelligt indhold, alt efter hvad den enkelte deltidsansatte har søgt om.

Nogle kan fx have søgt om at skifte til alle de ledige timer (stillingen), nogle kan have søgt om nogle af de ledige timer; eventuelt visse timer på særlige tidspunkter eller timer med visse funktioner og nogle kan bare have angivet, at de gerne vil have så mange timer, som det er muligt.

Opgavernes naturlige tidsmæssige placering på dagen kan udelukke, at de ledige timer konkret kan besættes af deltidsansatte, i det omfang de allerede har arbejdstimer på dette tidspunkt.

Da der er tale om en konkret vurdering kan der ikke gives firkantede regler for, hvordan ledige timer skal besættes. I afsnit 6.3- 6.5 peges på en række forhold, som vil kunne indgå i forbindelse med den konkrete vurdering.

6.3. Kan de ledige timer fordeles på flere?

Med aftalen kan der ske en opsplitning af de ledige timer, således at de fordeles på flere personer.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan ”få kabalen til at gå op”, fordi de indkomne ansøgninger ikke dækker alle de ledige timer, eller ikke har mulighed for at dække alle timer på de relevante tidspunkter, kan arbejdsgiveren på den baggrund vælge at udbyde alle de ledige timer eksternt.

Aftalen stiller ikke krav om, at arbejdsgiveren skal forsøge ”at få kabalen til at gå op”, fx ved at undersøge om de, der har ansøgt om flere timer, er villige til at påtage sig endnu flere timer eller til at spørge deltidsansatte i målgruppen, der ikke har søgt, om de vil påtage sig flere timer for at hjælpe deres kolleger op i tid.

Det kan dog i lyset af aftalens formål være en god idé, at arbejdsgiveren konkret på tjenestestedet vælger en slags 2. runde, hvor man forsøger at se, hvor langt man kan nå i forhold til at besætte de ledige timer, jf. eksempel 15.

Eksempel 15:

4 ansøgninger, der tilsammen får ”kabalen til at gå op”:

På regionsgården/regionshuset er der 20 ledige timer med kontorarbejde til besættelse.

4 deltidsansatte med hver 28 timer om ugen søger om nogle af de ledige timer.

Arbejdsgiveren vurderer, at arbejdet har en karakter, så det vil kunne splittes op på flere personer.

A tilkendegiver, at hun gerne vil have flere timer, dog maksimalt 7 timer mere om ugen.

B tilkendegiver, at hun gerne vil have 4 timer mere om ugen.

C tilkendegiver, at han er interesseret i 5 timer mere om ugen, men at han i øvrigt er fleksibel – hellere 9 timer mere, end ingen timer.

D tilkendegiver, at han gerne vil have 2 timer mere om ugen, men helst ikke mere. Det forudsættes, at alle er kvalificerede til opgaverne, og at opgaveløsningen kan deles og placeres på tidspunkter, hvor medarbejderne kan placere de yderligere timer.

Ansøgernes primære tilkendegivelser indebærer, at ”kabalen ikke går op”, og arbejdsgiveren står med 2 ubesatte timer. Men fordi ansøger A og C har tilkendegivet, at de er fleksible i forhold til timetallet, lykkedes det i en dialog med A og C at besætte timerne med allerede deltidsansatte, således at 4 deltidsansatte opnår et højere timetal.

Om timeopsplitning kan ske i den konkrete situation, afgøres af arbejdsgiveren på tjenestestedet ud fra de sagligt begrundede krav, der er knyttet til de ledige timer. Det er arbejdsgiverens opgave at sørge for, at arbejdsopgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt i overensstemmelse med foreliggende retningslinjer og kvalitetskrav.

Der vil kunne være ledige timer, hvortil der er knyttet funktioner og opgaver, der efter en konkret vurdering ikke kan deles hensigtsmæssigt mellem flere ansatte.

6.4. Kan vurderingen alene tage udgangspunkt i arbejdstidstilrettelæggelsessystemer?

Henset til aftalens formål om at kunne give medarbejdere, der ønsker det, et højere timetal, vil det som udgangspunkt ikke i sig selv være en tilstrækkelig begrundelse for

et afslag, at der på stedet arbejdes med et arbejdstidstilrettelæggelsessystem, hvorefter medarbejderne ikke kan opnå fuldtidsbeskæftigelse.

6.5. Hvor mange timer må en medarbejder arbejde i regionen?

Medarbejderen kan opnå en beskæftigelsesgrad på op til den definerede fuldtidsbeskæftigelse i det konkrete ansættelsesforhold.

6.6. Hvad gælder i ansættelsesforholdet?

Aftalen og de i denne relation fastsatte definitioner, herunder tjenestestedsbegrebet, ændrer ikke på praksis/retspraksis vedrørende spørgsmål om ansættelsesforhold, herunder optjening af anciennitet, merarbejde mv.

6.7. Begrundelse ved afslag

En deltidsansat, der får afslag på en konkret ansøgning om ledige timer, kan anmode lederen om en begrundelse for afslaget. Det påhviler herefter lederen skriftligt at begrunde beslutningen i overensstemmelse med forvaltningslovens regler i øvrigt.

6.8. Kan der senere aftales en nedsættelse af arbejdstiden?

En aftale om forøgelse af en deltidsansats timetal, der er sket efter aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, følger de sædvanlige regler. Det betyder, at timetallet på et senere tidspunkt – på sædvanlig vis - kan ændres, også nedad, efter de gældende regler på initiativ af enten medarbejderen eller af arbejdsgiveren.

7. TVISTELØSNING

7.1. Hvordan løses konflikter med udspring i "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal"?

I aftalen er der beskrevet et tvisteløsningssystem, som har sit udspring i, at konkrete sager om regionens efterlevelse af aftalen, skal forsøges løst tættest muligt på, hvor uenigheden er opstået.

Tvisteløsningssystemet falder i 3 niveauer.

Niveau 1

En lokal drøftelse mellem regionen og (lokale)repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Det er ikke på forhånd defineret, hvilke emner, der vil kunne gøres til genstand for en lokal drøftelse. I de tilfælde, hvor der er foretaget ansættelse af en eller flere deltidsansatte fra målgruppen, kan der dog ikke optages drøftelse af sagligheden heraf.

Konfliktløsning kan blive relevant, hvis regionen ikke efterlever aftalen. En uenighed kan således dreje sig om de elementer, der handler om, hvordan aftalen virker i regionen. Det kan fx være, at ingen af de deltidsansatte som søger, får ledige timer, at regionen giver afslag på flere timer til bestemte grupper af ansatte med henvisning til, at det ikke kan lade sig gøre for denne gruppe at få flere timer på grund af nogle bestemte ar-

bejdstidssystemer i regionen, at regionen ikke har udbudt ledige timer til deltidsansatte eller lignende.

Det er intentionen, at parterne på dette første møde gør et reelt forsøg på at tale sig til rette, og bilægge tvisten. Der vil i drøftelsen kunne indgå overvejelser om, hvordan man fremadrettet undgår at havne i en tilsvarende situation, som den man aktuelt drøfter.

Beslutninger fra mødet bør nedskrives i et fælles referat.

Niveau 2

Løses uenigheden ikke ved "niveau 1" kan én af parterne inden 21 dage tilkalde repræsentanter fra RLTN og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Såfremt parterne er enige om det, er det ikke en forudsætning, at "niveau 2" afholdes som et fysisk møde. Parterne kan fx aftale at afholde mødet telefonisk, pr. e-mail eller lignende. Mødet kan afsluttes med at konstatere, at man nu er enige, at man er enige om problemet, men uenige om konsekvensen eller, at man fortsat er uenige.

Det er på tilsvarende vis heller ikke på forhånd defineret, hvilke emner der vil kunne gøres til genstand for en lokal drøftelse med deltagelse af de centrale parter.

Det er vigtigt, at parterne i fællesskab gør et reelt forsøg på at bilægge tvisten.

Beslutninger fra mødet bør nedskrives i et fælles referat.

Niveau 3

I to typer af sager kan der, efter de lokale forsøg på at nå til enighed, efterfølgende føres sager i medfør af den mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation indgåede hovedaftale.

Sagstype 1: Tilsidesættelse af pligten til at give tilbud

Såfremt der ikke opnås enighed efter de lokale drøftelser, og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en region gentagne gange ikke efterlever pligten til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte, jf. aftalens § 3, kan sagen rejses i medfør af den relevante hovedaftale.

Det er en forudsætning for at rejse en sag i medfør af hovedaftalen, at regionen "gentagne gange" ikke har efterlevet pligten.

Såfremt regionen har udbudt timerne på en måde, der opfylder tilbudspligten, er regionen ikke ansvarlig for, om en eller flere deltidsansatte ikke har set udbuddet, jf. eksempel 14.

Sagstype 2: Tilsidesættelse af aftalens formål

Den anden type sager, hvor der er adgang til at rejse sagen i medfør af hovedaftalen, er sager, hvor besættelsen af ledige timer på et enkelt tjenestested gentagne gange sker på en måde, som ikke opfylder aftalens formål.

Det vil fx være tilfældet, når timerne bliver udbudt, de deltidsansatte søger timerne, og tjenestestedet konsekvent vælger eksterne opslag efter den interne proces, selv om der er kvalificerede deltidsansatte, der opfylder de opstillede krav.

Sanktioner i forbindelse med niveau 3

Såfremt en sag kan videreføres i medfør af "niveau 3" sker det efter hovedaftalerne. Kan der ikke opnås enighed i "niveau 2", kan der begæres afholdt et mæglingssmøde efter hovedaftalen, hvis den forhandlingsberettigede organisation finder, at der er tale om gentagne gange. Efter afholdelse af mæglingssmøde, kan sagen typisk henvises til endelig afgørelse ved en voldgift/arbejdsretten. I sager efter hovedaftalen, hvor regionen gentagne gange ikke efterlever aftalen, kan regionen dømmes til at betale en bod.

Uenighed om fortolkning af "Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal"

Såfremt der er uenighed om fortolkning af aftalen eller brud på aftalen i øvrigt, behandles sådanne sager mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet efter aftalen om retstvister.

8. IKRAFTTRÆDEN

8.1. Hvornår træder aftalen i kraft?

Aftalen trådte i kraft den 1. januar 2008. Alle timer, der bliver ledige, skal fra dette tidspunkt tilbydes de deltidsansatte efter aftalen. De timer, der er blevet ledige før ikrafttrædelsestidspunktet, men som endnu ikke er besat, skal ikke behandles efter aftalen. Det er tidspunktet, hvor timerne bliver ledige, der er afgørende for, om der er en pligt efter aftalen.

8.2. Hvad skal der ske inden aftalens ikrafttræden?

Efter aftalen skal der ske drøftelser i Hovedudvalg og MEDudvalg.

Hovedudvalget skal drøfte tjenestestedsdefinitioner, og der skal i MEDudvalget drøftes procedurer for udbud af de ledige timer.

Det vil naturligvis være mest hensigtsmæssigt om disse drøftelser er foregået inden ikrafttrædelsestidspunktet.

Såfremt dette ikke er muligt, er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at aftalen overholdes fra ikrafttrædelsestidspunktet, således at der sker et udbud af ledige timer til de deltidsansatte i henhold til aftalen.

Arbejdsgiveren må således afgrænse tjenestestederne, og arbejdsgiveren må sørge for, at deltidsansatte i målgruppen får et tilbud om de ledige timer, og gives mulighed for at ansøge.

9. OPSIGELSE

9.1. Hvilke konsekvenser har en opsigelse af aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal?

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Aftalens eventuelle bortfald vil ikke få konsekvenser for de ansatte, der har fået forhøjet deres timetal i kraft af aftalen.