



## Svar på 10-dages forespørgsel fra DD om fuldtidsreglen

17. september 2024

Side 1 af 3

Jakob Søgaard Clausen, Danmarksdemokraterne, har stillet følgende spørgsmål om fuldtidsbestemmelsen i Trepartsaftalen om løn- og arbejdsvilkår til Børn og Unge:

1. Hvilke konsekvenser har fuldtidsreglen haft indtil videre? Positive som negative?
2. Bliver der slet ikke opslået deltidsstillinger på velfærdsområderne i Aarhus?
3. Er det rigtigt, at man som medarbejder ikke kan blive ansat, hvis man ikke kan eller ikke vil arbejde de opslåede 37 timer?
4. Hvilke udfordringer giver det, hvis deltidsansatte medarbejdere ønsker at skifte job internt i Aarhus Kommune?
5. Er der eksempler på konkrete sager?
6. Vil rådmanden tage initiativ til at lempe kravet?

Nedenfor besvares disse spørgsmål:

### Ad 1) Hvilke konsekvenser har fuldtidsreglen haft indtil videre? Positive som negative?

Børn og Unge har fået henvendelser fra ledere om situationer, hvor det ikke har været muligt at rekruttere til en pædagogstilling, da ansøgerne ikke ønskede fuld tid. Alternativt har man ansat på fuld tid og orienteret ansøgeren om, at hvis det efter en 3 måneders periode fortsat er ansøgerens ønske at komme på deltid, kan der formentlig laves en aftale om det.

Herudover har formanden for DTLAA beskrevet følgende situationer:

- En potentiel ansøger kommer på rundvisning i institutionen og er meget interesseret i jobbet, men undlader at søge, da der ikke er mulighed for 32 timer.
- At der ikke er ansøgninger fra pædagoguddannede på pædagogstillinger. Før fuldtidsbestemmelsen har der som oftest været minimum 2-3 pædagoguddannede ansøgere til pædagogstillinger.
- At uddannede pædagoger overvejer at skifte branche, da der kun er mulighed for fuldtidsansættelse.

Derudover er lederne udfordret på deres normale tænkning om budgetlægning, f.eks. i forhold til at bruge noget af vikarbudgettet til at finansiere flere ansættelser på fuld tid. Lederne oplever at de ikke har budget til ansættelse på fuld tid, hvis en medarbejder på deltid stopper og de dermed skal slå stillingen op på fuld tid.

Omvendt er der også positive eksempler på effekten af fuldtidsreglen. Eksempelvis et dagtilbud, som netop har ansat 4 pædagoger på fuld tid i et dagtilbud, der har en stor andel af deltidsbeskæftigelse og hvor den

### Børn og Unge

Pædagogik, Organisation og Sundhed  
Aarhus Kommune

### Personale

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte telefon: 23 38 01 18

Sag: EMN-2024-031298

Dokumentnummer:  
12580576

Sagsbehandler:  
Gerd Kruse  
Sofie Elrum



gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 28 timer. Derfor har det været positivt at få ansat medarbejdere på fuld tid. De 4 pædagoger er alle nyuddannede. Der var ingen af de allerede ansatte i dagtilbuddet som ønskede flere timer.

17. september 2024  
Side 2 af 3

Derudover bidrager bestemmelsen om fuld tid i Trepartsaftalen i nogen grad til dagsordenen om en Fremtid med Fuldtid, idet ledere og ansøgere bliver tvunget til at forholde sig til, at udgangspunktet for en ansættelse er fuld tid.

#### **Ad 2) Bliver der slet ikke opslået deltidsstillinger på velfærdsområderne i Aarhus?**

Børn og Unge kan oplyse, at det på dagtilbudsområdet kun er muligt at opslå stillingerne på fuld tid. Dette er jf. KL's vejledning og burde således være gældende i alle landets kommuner.

Dog kan barselsvikariater eller ansættelse til at varetage en opgave med handicappede børn, som der er givet støttemidler til, slås op på et lavere timetal. Henholdsvis i samme timetal som den barslende er ansat på og i det antal timer, der er givet støttemidler til.

Der også en undtagelse i forhold til stillinger, som efter aftale eller lovgivning naturligt ikke er på fuld tid. Det gælder f.eks. fleksjobstillinger.

#### **Ad 3) Er det rigtigt, at man som medarbejder ikke kan blive ansat, hvis man ikke kan eller ikke vil arbejde de opslåede 37 timer?**

Det er korrekt, at man ikke kan blive ansat, hvis man ikke vil arbejde på fuld tid og der i øvrigt ikke er særlige forhold, der gør sig gældende for ansøgeren. Dette er jf. KL's vejledning og burde således være gældende i alle landets kommuner.

Hvis en ansøger ikke kan arbejde fuld tid pga. den situation, vedkommende befinder sig i, er det i Børn og Unge, Sundhed og Omsorg samt Sociale Forhold og Beskæftigelse besluttet, at der er mulighed for at søge dispensation til at ansætte vedkommende på et lavere timetal end 37 ud fra et livsfasehensyn. Dispensationen gives af Børn og Unge-chefen.

#### **Ad 4) Hvilke udfordringer giver det, hvis deltidsansatte medarbejdere ønsker at skifte job internt i Aarhus Kommune?**

Hvis deltidsansatte ønsker at skifte job og fortsat ønsker at være ansat på deltid er det en udfordring, idet ansættelse på deltid kun kan ske, hvis der gives dispensation til det ud fra et livsfasehensyn, jf. ovenstående.

#### **Ad 5) Er der eksempler på konkrete sager?**

Børn og Unge har ikke data i forhold til, hvorvidt der findes konkrete sager, hvor det har givet udfordringer, hvis deltidsansatte ønsker at skifte job internt i kommunen til en anden deltidsstilling. Det har ikke været muligt at nå at indhente data indenfor tidsfristen.



17. september 2024

Side 3 af 3

Dog har formanden for DTLAA lavet en beskrivelse af nogle af de udfordringer, aftalen giver. Herunder at deltidsansatte føler sig stavnsbundne til deres nuværende stilling, da der ikke er mulighed for at skifte job til en anden deltidstilling.

#### **Ad 6) Vil rådmanden tage initiativ til at lempe kravet?**

Aarhus Kommune har fulgt den vejledning, som KL har givet, hvilket indebærer, at stillinger inden for sundheds- og ældreområdet, socialområdet samt dagtilbudsområdet som udgangspunkt skal slås op som fuldtidsstillinger. Aarhus Kommune har rettet henvendelse til KL, med henblik på at få afklaret, hvorvidt aftalen tolkes korrekt. KL har bekræftet, at det ikke er muligt at opslå stillinger på færre timer eller indgå aftaler om ansættelse på deltid.

Børn og Unge er opmærksomme på, at der kan være ansøgere, som på grund af deres livsfase ikke kan arbejde fuld tid. Derfor har Børn og Unge – jf. ovenstående – besluttet at lempe kravet, så der kan tages højde for ansøgere, der er i en fase af deres liv, som betyder, at det ikke er hensigtsmæssigt at arbejde fuldtid. Det kan eksempelvis være ansøgere med særlige behov, ansøgere der er seniorer og ikke i stand til at arbejde fuld tid eller ift. børnefamilier med særlige behov mm. I sådanne tilfælde kan der undtagelsesvist dispenseres fra fuldtidskravet efter en konkret vurdering foretaget af Børn og Unge-chefen.

Børn og Unge er i løbende dialog med KL om fortolkningen af Trepartsaftalen. Det er vigtigt for os at sikre, at vi både overholder aftalen og tager hensyn til de ansattes behov og livssituation. Dertil arbejder rådmanden aktivt for at sikre, at vi i Aarhus og på landsplan indsamler data om konsekvenserne af trepartsaftalen om fuld tid. Dette skal muliggøre eventuelle justeringer og forhindre, at kommunen mister værdifuldt uddannet arbejdskraft.

For yderligere information henviser vi til den opdaterede FAQ, som kan findes her: [Ansættelse på fuld tid i dagtilbud - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#).

Med venlig hilsen

Thomas Medom  
rådmand

/

Tanja Nyborg  
direktør