



en fremtid med
fuldtid

**En arbejdsbog til forankring af
fuldtidsindsatsen i jeres kommune**

Hjælp til at planlægge indsatsen for Hovedudvalg
og MED på forvaltnings-, område- eller centerniveau.

Hvorfor skal vi arbejde med at få flere op i tid eller på fuldtid?

40 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor arbejder i dag på deltid. For nogle grupper er det særligt udbredt, det gælder blandt andet i ældre- og sundhedssektoren (8 ud af 10), børneområdet (5 ud af 10) samt indenfor andre overvejende kvindefag som rengørings-, husassistenter og lignende. Deltid har været udbredt for disse grupper og på de lokale arbejdspladser gennem tiderne hos arbejdsgivere og hos medarbejdere - unge som gamle. Den mangeårige tradition for deltid på arbejdspladserne hos både arbejdsgivere og medarbejderne vil de centrale parter i fællesskab udfordre og finde løsninger på i samarbejde med de lokale parter.

En øget fuldtidsbeskæftigelse i kommunerne har såvel samfundsmæssige og ligestillingspolitiske fordele, som fordele for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Ligeledes er det en central løsningsbrik på den aktuelle og fremtidige arbejdskraftmangel og i målet om et attraktivt arbejdsmarked.

Indsatsen for et fremtidigt kommunalt arbejdsmarked, hvor langt flere ansættes på fuldtid, handler i høj grad om at udvikle og tilpasse de kommunale arbejdspladser, så fuldtidsansættelser bliver attraktivt for den enkelte medarbejder og muligt i forhold til driften. Udviklingen kræver ændringer af praksis og kultur på begge sider samt en vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger og indsatser ude i kommunerne og ude på arbejdspladserne. Der er en række udfordringer, der skal arbejdes med for at understøtte, at flere medarbejdere går op i tid eller på fuldtid. En vellykket indsats for at ændre den eksisterende praksis og kultur på arbejdspladserne hos både leder og medarbejdere vil kræve en omfattende og vedholdende indsats fra alle involverede parter.

Hjælp til MED-udvalg i kommuner, der vil arbejde med fuldtid

I denne arbejdsbog finder I KL og Forhandlingsfællesskabets anbefalinger til, hvordan Hovedudvalg og MED på forvaltnings-, område- eller centerniveau forankrer en indsats for at få flere op i tid eller på fuldtid. Arbejdsbogen giver forslag til forberedelse og spørgsmål til drøftelse. I jeres kommune kan I vælge de elementer ud, som I finder mest relevante.

Går I i gang med en fuldtidsindsats i jeres kommune, skal I drøfte indsatsen i MED på rette niveau, før der kan træffes beslutning om projektet. Der er ingen krav om, at I skal træffe fælles beslutninger i MED. Den endelige beslutningskompetence tilfalder ledelsen. Det er dog vores klare opfattelse, at hverken arbejdsgivere eller medarbejdere kan løse udfordringen med at få flere op i tid eller på fuldtid alene. Derfor håber vi, at I kan finde fælles fodslag for indsatsen.

God arbejdslyst.

KL og Forhandlingsfællesskabet



Hvordan kan drøftelserne afvikles?

Arbejdsbogen lægger op til, at I bruger tid på at dykke ned i fælles datasæt, og at I prioriterer en grundig drøftelse af indsatsen for en fremtid med fuldtid. Vil I følge alle eller de fleste anbefalinger, kan det derfor være en god idé at overveje, hvordan I kan tilrettelægge punktet på dagsordenen, så I får tid til drøftelserne. Det gælder både for Hovedudvalget og MED på forvaltnings-, område- eller centerniveau.

I kan for eksempel:

- ✓ Sætte god tid af i dagsordenen, så I kan veksle mellem drøftelser i mindre grupper og opsamling i plenum.
- ✓ Afsætte tid til drøftelsen på en temadag.
- ✓ Tage drøftelsen hen over to møder.
- ✓ Nedsætte en arbejdsgruppe eller et ad-hoc udvalg, der kan arbejde med arbejdsbogen og rapportere tilbage til MED-udvalget.



Overblik over forløbet

Den ansvarlige forbereder data og andet relevant materiale.

Forberedelse: Hvad er udfordringerne i vores kommune?

Mål

Hovedudvalget drøfter og udvælger områder.

Principper

Udvælgelse og opfølgning

Den ansvarlige forbereder data og andet relevant materiale.

Forberedelse: Hvad er udfordringerne for vores område, faggrupper og arbejdspladser?

Forvaltnings-, område- eller center-MED drøfter og udvælger faggruppe eller arbejdsområder. Arbejdsplads-MED involveres.

Ambitioner

Rekrutteringsbehov

Udvælgelse og opfølgning

Muligheder og barrierer

Til Hovedudvalget

Denne del af arbejdsbogen udfylder Hovedudvalget. Hovedudvalget drøfter og udvælger, hvilke områder der skal arbejde med indsatsen, og fastlægger rammerne for, hvordan de vil gå til opgaven.

Forberedelse til drøftelsen i Hovedudvalget

KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at I udpeger en tovholder, som er ansvarlig for at forberede drøftelsen i Hovedudvalget. Vi foreslår, at den ansvarlige for forberedelsen samler en række materialer, der kan fungere som udgangspunkt for en fælles drøftelse. I kan se vores forslag nedenfor.

Materialerne klæder medlemmerne i Hovedudvalget på til drøftelserne og sendes derfor til medlemmerne af udvalget før drøftelsen.

Data om fuldtid/deltid i jeres kommune

- ✓ Den samlede andel medarbejdere på fuldtid, deltid og timeløn.
- ✓ Andelene fordelt på fagområder og/eller faggrupper.
- ✓ Jeres fremtidige rekrutteringsbehov. Få inspiration til, hvordan I afdækker dette på side 19 og 20.

Politikker, retningslinjer og igangværende indsatser

- ✓ Politikker eller retningslinjer for fuldtid/deltid i kommunen.
- ✓ Andre indsatser, der har en betydning for en fuldtidsindsats, fx rekruttering og fastholdelse.
- ✓ Politikker, som potentielt kan støtte op om eller modarbejde ambitionen om flere på fuldtid. Fx en livsfasepolitik eller seniorpolitik.

Fuldtidsindsatsen

- ✓ Et overblik over det forløb, KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at I sætter i gang (dette er vedlagt arbejdsbogen).

Fakta om fuldtid på det kommunale arbejdsmarked

Herunder ser I landsgennemsnittet for deltid, fuldtid og timeløn – både for alle medarbejdere og for særlige områder og stillinger til sammenligning med jeres kommune.

- Data er trukket i KRL i november 2019, fordi november måned er den mest repræsentative, og er baseret på den aftalte ugentlige arbejdstid. Statistikken viser antal ansættelsesforhold. Fx vil en person, der i løbet af november har to ansættelsesforhold, optræde to gange.
- Alle tabeller er eksklusive fleksjob, ekstraordinært ansatte og elever.
- En fuldtidsstilling er defineret ved en aftalt ugentlig arbejdstid på 37 timer. Fuldtidsansatte tæller også ordninger, hvor en lavere arbejdstid er aftalt som fuldtid. Fx tæller 28 timers natarbejde for en 37 timers fuldtidsstilling.

Landsgennemsnittet til sammenligning



■ Fuldtid: 46%
■ Deltid: 40%
■ Timelønnede: 14%

Andelen af deltidsansatte er på landsplan særligt høj på disse områder



50%
på børne-
området



80%
på rengørings-
området



80%
på ældre-
området

Landsgennemsnittet for udvalgte faggrupper fordelt på fuldtid/deltid/timeløn

	Fuldtid	Deltid	Timeløn
Sundhed og omsorg			
Social- og sundhedshjælpere	9,9 %	82,5 %	7,6 %
Social- og sundhedsassistenter	19,4 %	74,6 %	6,1 %
Sygeplejersker	29,4 %	66,8 %	3,8 %
Dagtilbud			
Pædagogmedhjælpere	15,3 %	42,6 %	42,2 %
Pædagogiske assistenter	21,8 %	55,1 %	23,1 %
Pædagoger	40,2 %	57 %	2,8 %
Rengøring			
Rengøringsassistenter	11,4 %	82,1 %	6,5 %
Husassistenter	18,4 %	67,9 %	13,7 %
Rengørings- og køkkenmedhjælpere	19,2 %	74,7 %	6,1 %
Socialområdet			
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	13 %	39 %	48 %
Socialpædagoger	47,5 %	44,2 %	8,3 %

Til Hovedudvalget

Arbejdsbog til forankring af fuldtidsindsatsen i jeres kommune

Denne del af arbejdsbogen hjælper Hovedudvalget til at sætte tydelige rammer for indsatsen for at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid i jeres kommune.

KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at I på baggrund af data fra det forberedende arbejde først drøfter, hvilket eller hvilke områder der skal arbejde med indsatsen. Derefter fastsætter I formål og principper for indsatsen og opfølgning.

1. Disse områder skal arbejde med indsatsen

Hovedudvalget vælger de fagområder, der ud fra en strategisk vurdering bør gå forrest i indsatsen for en fremtid med fuldtid i jeres kommune.

Jeres indledende drøftelser kan tage udgangspunkt i disse spørgsmål:

- Hvordan ser andelen af deltidsansatte ud i jeres kommune i forhold til landsgennemsnittet?
- Er der områder, hvor I har særlige rekrutteringsudfordringer – nu og i fremtiden?
- Er der områder, hvor der særligt er mange på deltid?
- Hvad ser I som de største kulturelle, strukturelle og/eller andre barrierer i forhold til at få flere op i tid?
- Hvorfor tror I, fordelingen ser ud som den gør I jeres kommune?
- Hvad tror I, det betyder, at fordelingen ser ud, som den gør? For medarbejderen, arbejdspladsen og borgeren?

Følgende område eller områder skal arbejde med indsatsen:

3. Disse principper skal gælde for indsatsen i kommunen

I Hovedudvalget er I med til at sætte rammerne for den lokale indsats. I kan drøfte principper, der går på tværs af hele kommunen, så det bliver lettere for lokale ledere, medarbejdere og tillidsvalgte at gå i gang med at finde de lokale løsninger til at få flere op i tid eller på fuldtid.



Inspiration

Her er en række idéer til principper, som I kan lade jer inspirere af:

- Indsatsen skal overholde den nuværende, økonomiske ramme.
- Nye stillinger opslås som fuldtidsstillinger som udgangspunkt.
- Der skal være mulighed for fleksibel arbejdstid, hvor det kan lade sig gøre i forhold til driften.
- Indsatsen tænkes sammen med eksisterende politikker og aftaler, fx livsfasepolitik og seniorpolitik.

Principper for arbejdet med indsatsen:

I nogle tilfælde kan det være nødvendigt at afvige fra de aftalte principper.



Inspiration

Her er eksempler på situationer, hvor principperne kan afviges:

- Hvis stillinger ikke kan indrettes som fuldtidsstillinger, fx flexjob eller studenterstillinger.
- Hvis indsatsen medfører en merudgift for arbejdspladsen, forvaltningen eller kommunen.

I disse tilfælde kan principperne fraviges:

4. Sådan sikres fremdrift i indsatsen

Når I har udvalgt det/de områder, der skal arbejde med indsatsen, og fastsat formål og principper, overgår det videre arbejde til MED på næste niveau. Hovedudvalgets rolle bliver at følge op på indsatsen og at understøtte den lokale forankring og fremdrift. KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at I løbende følger op på indsatsen – fx hvert halve år.



Et godt råd

For at sikre fremdrift og at fastholde det fælles fokus, kan I aftale, hvordan I vil følge op på jeres mål. I kan fx:

- sikre løbende dialog med de relevante MED-niveauer og eventuelle arbejdsgrupper.
- fastsætte, hvornår I vil følge op på målet med jeres indsats, fx ved at genbesøge jeres drøftelser eller følge udviklingen i beskæftigelsesgraden.

Opfølgning på indsatsen:



Hovedudvalget har behandlet sagen d.d. _____



Til MED på forvaltnings-, center- eller områdeniveau

Denne del af arbejdsbogen udfylder forvaltnings-, center- eller område-MED. MED-udvalget drøfter og udvælger, hvilke faggrupper eller arbejdspladser der skal arbejde med indsatsen.

I kommuner med to MED-niveauer foregår denne del af arbejdet i Hovedudvalget. Hovedudvalget kan nedsætte en arbejdsgruppe til formålet.

Forberedelse til mødet i MED på forvaltnings-, center- eller områdeniveau

KL og Forhandlingsfællesskabet foreslår, at den ansvarlige for forberedelsen samler en række materialer, som kan fungere som udgangspunkt for en fælles drøftelse. I kan se vores forslag nedenfor.

Materialerne klæder medlemmerne i MED på forvaltnings-, center- eller områdeniveau på til drøftelserne og sendes derfor til medlemmerne af udvalget før drøftelsen.

Data om fuldtid/deltid på jeres område

- ✓ Andelen af medarbejdere på fuldtid, deltid og timeløn fordelt på områder/faggrupper eller arbejdspladser.
- ✓ Rekrutteringsbehov fordelt på områder/faggrupper eller arbejdspladser. Få inspiration på side 19.
- ✓ Omkostninger til fx vikarer, merarbejdere, overarbejde og sygefravær.
- ✓ Data fra eventuelle spørgeskemaundersøgelser blandt medarbejdere og ledere, som er relevante for indsatsen. Det kan fx være om muligheder og barrierer for fuldtid. Få inspiration på næste side.

Politikker, retningslinjer og igangværende indsatser

- ✓ Politikker og/eller retningslinjer for fuldtid/deltid i kommunen.
- ✓ Andre indsatser, som fuldtidsindsatsen kan tænkes sammen med. Det kan for eksempel være rekrutterings- eller fastholdelsesinitiativer.

Fuldtidsindsatsen

- ✓ Dokumenter fra eventuelle drøftelser i Hovedudvalget.
- ✓ Et overblik over det samarbejde, I eventuelt skal have med KL og Forhandlingsfællesskabet – særligt workshopforløbene.



Case

Spørgeskemaundersøgelse i Sønderborg Kommune

Sønderborg Kommune har igangsat projektet "fra deltid til fuldtid – eller mere tid". Formålet er blandt andet at få flere fuldtidsansatte medarbejdere inden for de forvaltninger, hvor analyser forudser, at der i fremtiden vil mangle hænder.

For at få input fra medarbejderne i de berørte områder udsendte HR & Arbejdsmiljø et spørgeskema i starten af 2020. Det gav viden om, hvilke faktorer der gør, at medarbejdere går op i tid, og hvad der skal til for, at fuldtidsansatte og seniorer bliver i deres job i længere tid.

1200 deltagere



Ca. 1200 medarbejdere inden for hjemme- og sygeplejen, plejecentre, psykiatri og handicap samt børneområdet (dagtilbud og SFO) deltog.

Spørgeskemaet var inddelt i forskellige temaer:

1. Demografiske data og arbejdsforhold
2. Arbejdstilfredshed og faktorer, der påvirker denne
3. Ønsker til vagtplanlægning
4. Motivation for fuldtid.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blev brugt til at belyse området. De blev også brugt i udarbejdelsen af tiltag, der kan igangsættes for at undgå at mangle arbejdskraft på de berørte områder. Anbefalingerne blev givet til Sønderborg Kommunes direktion og Byråd.

Se Sønderborg Kommunes spørgeskema på vpt.dk/find-redskaber-til-arbejde-med-fuldtid.

Til MED på forvaltnings-, center- eller områdeniveau

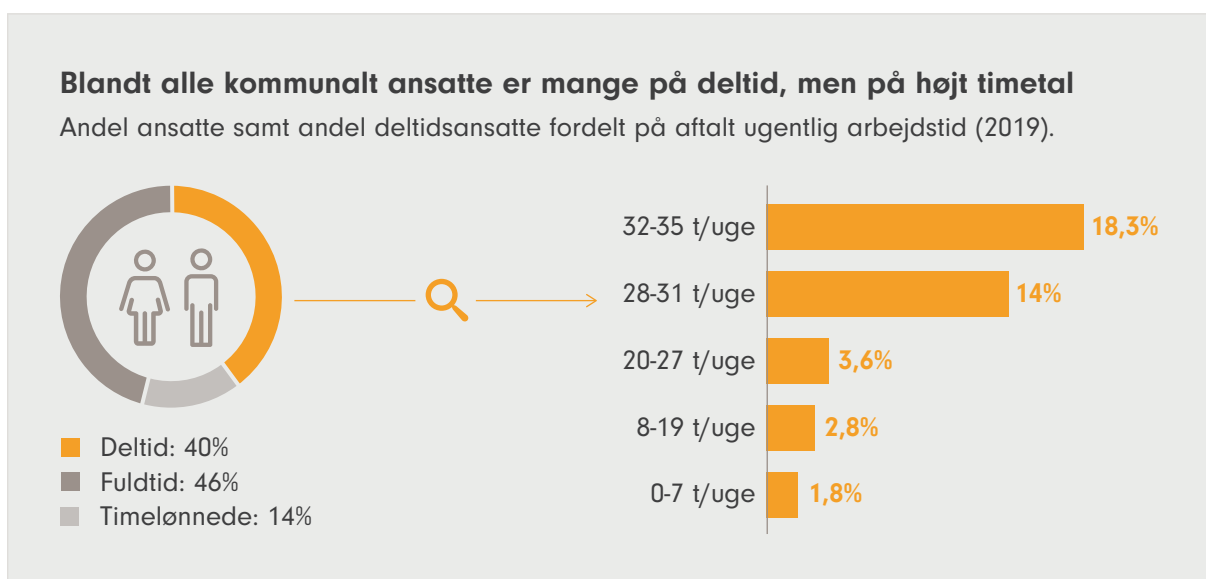
Arbejdsbog til forankring af fuldtidsindsatsen i jeres kommune

Denne del af arbejdsbogen kan MED-udvalget udfylde, når det er besluttet, hvilke områder der skal arbejde med indsatsen.

KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at I først danner jer et overblik over andelen på fuldtid, deltid og timeløn på jeres område og dernæst drøfter jeres ambitioner for indsatsen. Herefter kan I skabe jer et overblik over rekrutteringsbehovet og jeres muligheder og barrierer for at få flere op i tid eller på fuldtid. Først til slut drøfter I, hvilke fagområder eller arbejdspladser som skal arbejde med indsatsen.

1. Overblik over fuldtid og deltid

I kan skabe overblik over den aktuelle situation ved sammen at kortlægge, hvor mange der er på fuldtid, deltid og timelønnede på jeres område. Brug data fra forberedelsen på de foregående sider.



Et godt råd

I kan se, hvordan KL og Forhandlingsfællesskabet har afgrænset de landsdækkende dataudtræk på side 7.

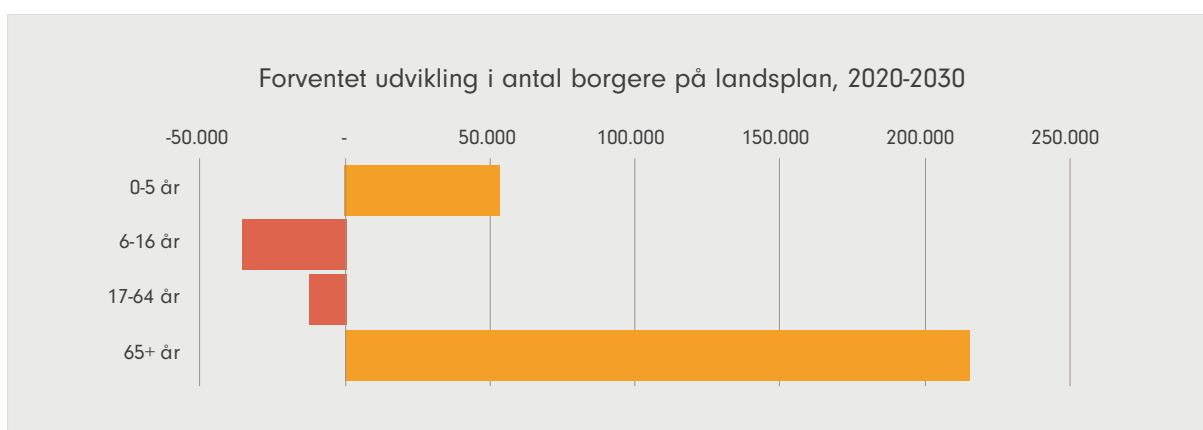
At få flere
kvalificerede
medarbejdere

At give
mulighed for bedre
livsindkomst & pension

**Ambitioner
for vores arbejde
med fuldtid**

3. Fremtidige rekrutteringsbehov

For at finde ud af, hvor mange ansatte I har brug for i fremtiden, kan I blandt andet se på den demografiske udvikling på de udvalgte fagområder. Det kan I sammenholde med, hvor mange der går på pension inden for de næste år, nuværende rekrutteringsudfordringer (ubesatte stillinger) og hvor mange fuldtidsstillinger, det kunne give, hvis flere gik op i tid. I kan fx tage udgangspunkt i boksen nedenfor.



Få overblik over rekrutteringsbehovet – og potentialet ved at flere går op i tid

Fire tal kan være med til at give jer et overblik over, hvor stort jeres rekrutteringsbehov er de næste år, og hvor stor en del af behovet, I kan dække, hvis flere går op i tid eller på fuldtid.

1. Den demografiske udvikling: Hvor mange børn og ældre har I om fem år – eller 10?

Figuren ovenfor viser jer væksten i antallet af børn og ældre over de næste ti år på landsplan. I kan trække tal for jeres kommune i statistikbanken: <https://bit.ly/35ThKGC>

Den demografiske udvikling rammer arbejdspladserne forskelligt, men mange faggrupper, fx også rengørings- og køkkenpersonalet, bliver påvirket, når børnetallet eksempelvis stiger.

2. Hvor mange medarbejdere går på pension i løbet af de næste 10 år?

Regnestykket kræver, at I tager højde for den stigende pensionsalder.

3. Hvor let har I ved at rekruttere nye medarbejdere?

Se for eksempel på, hvor mange ubesatte stillinger og genopslag, I har.

4. Hvor mange fuldtidsstillinger kan I få, hvis flere går op i tid eller på fuldtid?

I kan bruge denne enkle regnemodel:

$$\text{Potentielle fuldtidsstillinger} = \frac{[\text{antal personer der skal op i tid}] * [\text{hvor meget de skal op i tid om ugen}]}{37}$$

$$\text{For eksempel: } \frac{80 \text{ personer} * 2 \text{ timer}}{37} = 4,3 \text{ fuldtidsstillinger}$$

Forslag til spørgsmål, I kan drøfte

- Overrasker tallene jer?
- Er der noget, I skal være særligt opmærksomme på?

4. Muligheder og barrierer ved at få flere op i tid eller på fuldtid

Der er både muligheder og barrierer for at lykkes med en fuldtidsindsats. I har muligvis en spørgeskemaundersøgelse foretaget blandt medarbejdere og ledere, som I kan bruge til at belyse dette.



Et godt råd

Hvis ikke I allerede har viden om muligheder og barrierer blandt ledere og medarbejdere, anbefaler KL og Forhandlingsfællesskabet, at I gennemfører en kort spørgeskemaundersøgelse før jeres drøftelse. Læs mere om dette på side 14 og 15.

Eksempler på barrierer:

Kultur og traditioner, forholdet mellem arbejde og privatliv, fysisk og psykisk belastning, økonomiske rammer, vagtplanlægning, vaner.

Eksempler på muligheder:

Højere livsindkomst og pension, mere ligestilling på arbejdsmarkedet, tid til kompetenceudvikling, større ansvar, flere kendte ansigter, mere jævn arbejdsfordeling, højere kvalitet, større kontinuitet for borgeren og lavere udgifter til vikarer.

Drøft ud fra spørgeskemaundersøgelsen, hvilke barrierer og muligheder der er for at få flere op i tid eller på fuldtid.

Fremhæv de vigtigste konklusioner fra jeres drøftelser her:

	Barrierer	Muligheder
For chefen:	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
For ledere:	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
For den enkelte medarbejder:	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____
	_____	_____

Forslag til spørgsmål, I kan drøfte

- Er der nogle tendenser, der går på tværs af chefer, ledere og medarbejdere?
- Peger jeres undersøgelse i en bestemt retning for arbejdet med at finde lokale løsninger? 'Fx vagtplanlægning, belastninger i arbejdet, balance mellem privatliv og arbejdsliv, økonomisk ramme, kultur og traditioner?
- Er der arbejdspladser, I kan tage ved lære af?

6. Opfølgning på jeres drøftelser

Til sidst kan I planlægge, hvordan I vil følge op på indsatsen, og hvem der følger op på jeres drøftelser.

Opgave	Ansvarlig	Opfølgning
Overlevere viden og materialer til det lokale MED for at hjælpe en god drøftelse på vej		
Give Hovedudvalget en tilbagemelding om de erfaringer og løsninger, I finder på jeres område gennem indsatsen		
<hr/> <hr/> <hr/>		
<hr/> <hr/> <hr/>		
<hr/> <hr/> <hr/>		
<hr/> <hr/> <hr/>		





en fremtid med
fuldtid