

## FOKUS PÅ FULDTID

### Til de faglige organisationers lokale forhandlingsberettigede parter på det kommunale område

KL og de faglige organisationer i Forhandlingsfællesskabet besluttede i overenskomsten fra 2018 at samarbejde om, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid eller bliver ansat på fuldtid. Nu sætter vi gang i en fælles indsats, der skal række ud og forankres i alle 98 kommuner.

Den 4. juni sender KL og Forhandlingsfællesskabet et brev til alle hoved-MED-udvalg. I brevet fortæller vi om indsatsen og beder hovedudvalgene om at tage stilling til, om de vil være en af 15 såkaldte *nøglekommuner*. Nøglekommunerne skal tage de første skridt sammen med konsulenter fra både KL og Forhandlingsfællesskabet til at finde holdbare løsninger, der får flere op i tid eller på fuldtid.

Som lokal forhandlingsberettiget part ved I, at fuldtidsdagsordenen ikke er helt enkel. Ligestilling og et ordentligt arbejdsmarked er fagpolitiske mærkesager. Når medarbejdere arbejder på deltid gennem et helt arbejdsliv, er deres livsindkomst flere millioner kroner lavere end deres fuldtidsansatte kollegers. Det har stor betydning for deres indbetaling til pension.

Men mange medlemmer er glade for at arbejde på deltid. Nogle kan ikke se, hvordan de skal få balancen mellem arbejds- og privatliv til at gå op med flere timer. Andre oplever ikke, at de kan holde til at arbejde på fuldtid. 40 procent arbejder på deltid i kommunerne. For nogle grupper er det særligt udbredt. Det gælder blandt andet i ældre- og sundhedssektoren (8 ud af 10), på børneområdet (5 ud af 10) og inden for andre overvejende kvindefag som rengørings- og husassistenter og lignende. Deltidskulturen er opbygget gennem de sidste cirka 40 år, og der skal hårdt arbejde til for at ændre den.

Det er ikke første gang, parterne har haft fokus på at få flere op i tid eller på fuldtid i kommunerne. Aftalen om deltidsansattes ret til højere timetal er et eksempel. Men hvor aftalen har givet den enkelte medarbejder en mulighed for at få flere timer, må vi indse, at den har rykket meget lidt ved det generelle billede.

Derfor er de centrale parter enige om en ny tilgang til problemstillingen. KL og Forhandlingsfællesskabet vil samarbejde med de 15 nøglekommuner om at udvikle handleplaner, dialogredskaber og andre værktøjer til at få flere op i tid eller på fuldtid. Nøglekommunernes indsats bliver forankret i hoved-MED, og løsningerne skal findes på arbejdspladserne: Det er fagchefer, lokale ledere, tillidsvalgte og medarbejdere, der sammen skal forsøge at finde løsninger på de barrierer, der er for fuldtid eller højere timetal på deres arbejdspladser og fagområder.

Som lokal forhandlingsberettiget part har I stor indflydelse på, hvordan indsatsen kommer til at forløbe i nøglekommunerne. I har vigtig viden om medlemmerne og faggrupperne. Og I kan hjælpe med at støtte de tillidsvalgte, som spiller en vigtig rolle på de arbejdspladser, der er med til at finde løsninger. Derfor lægger de centrale overenskomstparter op til, at der etableres partnerskaber mellem nøglekommunerne og jer. KL og Forhandlingsfællesskabet vil kontakte jer, hvis en af jeres kommuner bliver nøglekommune med fokus på jeres overenskomstgrupper.

Selvom jeres kommuner ikke melder sig som nøglekommune, er det muligt at brevet til hoved-MED alligevel giver anledning til at fokusere på fuldtid. Formålet med dette brev er at sikre, at I ved, at brevet kommer og kan forberede jer på en eventuel indsats på jeres område.

Vi håber, at I vil bakke op om indsatsen til gavn for både den enkelte og det samlede kommunale arbejdsmarked. Vil du vide mere, så kontakt Jo Gadegaard på [jg@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:jg@forhandlingsfaellesskabet.dk) eller 31 22 18 91. I kan også læse mere på [www.fuldtid.dk](http://www.fuldtid.dk).

Venlig hilsen Jo Gadegaard, Forhandlingsfællesskabets projektleder for "Fokus på fuldtid"

## Bilag 1: Fælles målsætning om fuldtid som det normale i kommunerne



### Fælles målsætning: Frem mod fuldtid som det normale i kommunerne

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Fremtidens kommunale arbejdsmarked skal gå mod fuldtid - KL og Forhandlingsfællesskabet er derfor enige om at understøtte indsatsen i et ambitiøst fælles partsprojekt primo 2020.

40 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor arbejder i dag på deltid. For nogle grupper er det særligt udbredt, det gælder bl.a. i ældre- og sundhedssektoren (8 ud af 10), børneområdet (5 ud af 10) samt indenfor andre overvejende kvindedefag som rengørings-, husassistenter o.l. Deltid har været udbredt for disse grupper og på de lokale arbejdspladser gennem tiderne hos arbejdsgivere og hos medarbejdere - unge som gamle.

Den udfordring vil parterne sammen tage fat på med respekt for, at en så stor forandring kræver tid. Den fælles målsætning forventes derfor ikke at blive indfriet på kort sigt, men kræver derimod et langt sejt træk. 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. Parterne vil således gennem dagsordenen ruste det kommunale arbejdsmarked til fremtiden.

Øget fuldtidsbeskæftigelse og flere op i tid giver både potentialer i forhold til den eksisterende arbejdsstyrke samt via fastholdelse og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft. Det har samtidig stor betydning for ligestilling mellem kønnene. Ansættelse i en deltidsstilling har nemlig store privatøkonomiske konsekvenser for den enkelte medarbejder, herunder lavere livsindkomst og pension. Den ligestillingspolitiske slagside er i dag særligt fremtræden, når 3 ud af 4 medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er kvinder og 45 pct. heraf er på deltid.

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 ift. 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.

Flere fuldtidsansættelser betyder ikke et mål om at afskaffe deltid. Det handler om at arbejde hen mod et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt for en ansættelse, og hvor deltid kan anvendes aktivt i de livsfaser, hvor medarbejderen har behov for det. Som eksempel kan der være behov for at anvende deltid ift. fastholdelse af seniorer, tiden med småbørn o.l. Ligeledes vil der være væsentlige hensyn til driften og den kommunale opgaveløsning.

Parterne er på den baggrund enige om følgende mål:

*Den langsigtede ambition er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt, med mulighed for deltid. Som led i den langsigtede ambition opfordres til at stillinger som udgangspunkt opslås på fuldtid, med mulighed for deltid baseret på hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveløsningen. En betydelig større andel skal således ansættes på fuldtid eller op i tid på det kommunale arbejdsmarked i fremtiden. Den kommunale sektor danner ramme for attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække og fastholde tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft.*

Parterne vil arbejde for, at dagsordenen italesættes og prioriteres, og at der bliver taget ejerskab i alle led i den kommunale styringskæde, samt i organisationerne, i lokalafdelinger, MED-systemet og helt ud på den enkelte arbejdsplads med styrket dialog mellem direktører, leder, TR og medarbejdere.

Parterne er enige om, at der er en række udfordringer, der skal arbejdes med for at understøtte, at de fælles målsætninger indfries. 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. Det gælder bl.a. i forhold til:

- Praksis på arbejdspladserne, bl.a. ift. vagtplanlægning, arbejdstilrettelæggelse, men også i forhold til den eksisterende praksis og kultur hos både leder, medarbejder og kollegaer. En udfordrende tilgang til arbejdstilrettelæggelsen og medarbejdergrupper, der historisk "typisk er på deltid".
- En styrket dialog og fokus på vagtplaner, der bedst muligt tilgodeser og balancerer behov hos medarbejdere og kommunens drift med borgeren og kerneopgaven i centrum. Flere på fuldtid skal give mening både for borgere, medarbejdere, arbejdsgiver og driftsmæssige hensyn.
- Arbejdsmiljøspørgsmål – både fysiske og psykiske – indgår i dialogen som en naturlig del i at understøtte arbejdet
- At sikre fortsat sammenhæng mellem arbejds- og privatliv, herunder hensyn til forskellige livsfaser hos de enkelte medarbejdere.
- Fortsat understøttelse af kompetencer og udvikling, der bidrager til, at medarbejdere kan varetage nye og bredere opgaver.

#### **Rammen om en fælles indsats mellem KL og FF**

KL og Forhandlingsfællesskabet igangsætter i starten af 2020 en ambitiøs indsats, som skal understøtte parternes fælles målsætning.

Det handler bl.a. om at igangsætte dialogen på arbejdspladserne og i MED-systemet, få skabt fælles ejerskab til dagsordenen, og finde løsninger og veje til målet om at flere går op i tid/ansættes på fuldtid. Parterne opfordrer til, at dialogen igangsættes i samtlige kommuner.

Samtidig igangsættes et tæt samarbejde med 10-15 nøglekommuner, som inviteres til at arbejde sammen med de centrale parter om at udvikle og afprøve handleplaner og redskaber. De konkrete redskaber og erfaringer vil undervejs blive delt med andre kommuner for at få bredt indsatser og erfaringer ud til samtlige kommuner.

Der arbejdes med dagsordenen i samarbejde med nøglekommunerne på tværs af fagområder. Dog med øje for, at dagsordenen kan være mere aktuell for nogle faggrupper, og at løsninger kan se forskellige ud på de respektive fagområder.



Parterne vil understøtte kommunerne og de lokale parter i udviklingen af ny praksis, deling af erfaring og viden mv.

Parterne vil hente inspiration til indsatsen i den ambitiøse tilgang fra både Sverige og Norge.

København d. 5. februar 2020

For KL

For Forhandlingsfællesskabet

## Bilag 2: Brev til kommunernes hoved-MED-udvalg



Fuldtid



### Fælles målsætning: Frem mod fuldtid som det normale udgangspunkt i kommunerne

Kære formand, næstformand og øvrige medlemmer af kommunens Hoved-MED-udvalg.

KL og Forhandlingsfællesskabet igangsætter nu en ambitiøs, fælles indsats, der skal sikre, at langt flere kommunale medarbejdere går op i tid/ansættes på fuldtid.

#### Baggrund for indsatsen

40 procent 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), på børneområdet (5 ud af 10) og inden for andre overvejende kvindejobs som rengørings- og husassistenter og lignende.

Den udfordring vil parterne sammen tage fat på med respekt for, at en så stor forandring kræver tid og derfor ikke forventes at blive indfriet på kort sigt. Den mangeårige tradition for deltid på arbejdspladserne hos både arbejdsgivere og medarbejdere vil KL og Forhandlingsfællesskabet i fællesskab udfordre og finde løsninger på sammen med jer.

En øget fuldtidsbeskæftigelse i kommunerne har både samfundsmæssige og ligestillingspolitiske fordele – og samtidig fordele for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Ligeledes er det en central løsningsbrik på arbejdskraftmanglen nu og i fremtiden og i målet om et attraktivt arbejdsmarked. Det er med andre ord en vigtig samfundsdagsorden, hvor kommunerne er i centrum.

#### Den fælles målsætning

KL og Forhandlingsfællesskabets langsigtede ambition er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt med mulighed for deltid. Derfor igangsætter vi en proces for at finde lokale og holdbare løsninger på at få flere op i tid/på fuldtid. Som et led heri opfordres til, at stillinger som udgangspunkt opslås på fuldtid med mulighed for deltid baseret på hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveløsningen.

Vi ved, at mange af jer allerede har været og er gang med at få flere op i tid/på fuldtid, og at det er en kompleks opgave. Vi tror på, at vi med denne samlede indsats og med inspiration fra erfaringerne i Norge og Sverige kan lykkes med at opnå vigtige resultater i fællesskab. For der er store gevinster at hente – både i løsningen af rekrutteringsudfordringerne og for den enkelte medarbejders livsindkomst og pension.

I kan læse mere om baggrunden for indsatsen og den fælles målsætning i bilag 1: Parternes fælles målsætningspapir.

#### Hvad går indsatsen ud på?

Indsatsen er tilrettelagt i flere "bølger". Alle 98 Hoved-MED-udvalg vil få adgang til skabeloner til handleplaner, der skal understøtte arbejdet med at få flere op i tid/på fuldtid.

Fra september 2020 får vi brug for 10-15 nøglekommuner, som vil indgå i tæt samarbejde med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger, der fører til, at flere medarbejdere går op i tid/på fuldtid.

Nøglekommunernes arbejde vil løbe fra september 2020 til april 2021. Når nøglekommunernes arbejde er afsluttet, igangsættes anden bølge med 15-20 kommuner.

KL og Forhandlingsfællesskabet sikrer, at erfaringer, viden og resultater bliver delt med alle 98 kommuner bl.a. via vores hjemmeside [www.fuldtid.dk](http://www.fuldtid.dk), der vil blive lanceret i juni 2020. Derudover planlægges en større konference om fuldtidsindsatsen for alle kommuner, der formentlig vil afholdes i efteråret 2020.

Hvis I ikke ønsker at deltage som nøglekommune, vil vi fra KL og Forhandlingsfællesskabets side opfordre til, at I alligevel engagerer jer i vores fælles målsætning på dette område. KL og Forhandlingsfællesskabet vil i den forbindelse have fokus på videndeling til alle 98 kommuner. I kan læse mere om, hvordan I kan få inspiration fra indsatsen til arbejdet i jeres egen kommune i bilag 2: Hvis man ikke er nøglekommune.

### Vil I være en del af de første nøglekommuner, der baner vejen?

Nøglekommuner samarbejder med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger. KL og Forhandlingsfællesskabet bidrager med proceshjælp, viden om deltids-/fuldtidsproblematikken og inspiration fra blandt andet Norge og Sverige. Nøglekommunerne deltager med den rette kernegruppe af medarbejdere, TR'ere og ledere, som skal undersøge lokale barrierer mod fuldtid og finde løsninger sammen med deres øvrige kolleger og ledere.

Nøglekommunernes kernegrupper deltager i 4-5 workshops i perioden fra november 2020 – april 2021. Mellem de enkelte workshops afprøver kernegrupperne metoderne og redskaberne fra workshopsene lokalt. KL og Forhandlingsfællesskabet rådgiver og støtter kernegrupperne, også mellem workshopsene.

Nøglekommuner vælger selv, om de deltager med et enkelt eller flere fagområder.

Udover at finde lokale løsninger, får I som nøglekommune en unik mulighed for at præge udviklingen af de redskaber, som KL og Forhandlingsfællesskabet vil sprede til resten af landets kommuner. Samtidig forpligter nøglekommuner sig til at dele viden, erfaringer og resultater med de øvrige kommuner.

I kan læse mere om, hvad det konkret indebærer at være nøglekommune i bilag 3: At være nøglekommune.

Kunne I tænke jer at være en af de 10-15 nøglekommuner? Så kontakt os senest d. 28. august på:

Julie Malene Eichstedt Sørensen, [jmes@kl.dk](mailto:jmes@kl.dk), Tlf.: 3370 3905

Jo Gadegaard, [jg@forhandlingsfaellesskabet.dk](mailto:jg@forhandlingsfaellesskabet.dk), Tlf.: 4697 2407

Vi glæder os til at sætte indsatsen i gang sammen med jer alle og håber, at mange af jer har lyst til at deltage!

København d. 03/06-20

For KL



Michael Ziegler

For Forhandlingsfællesskabet



Mona Striib

### Bilag 3: Projektorganisering

KL og Forhandlingsfællesskabet har nedsat en styregruppe for indsatsen med repræsentanter fra de faglige organisationer og KL.

Derudover er der en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KL og Forhandlingsfællesskabet. Du kan se hvem der sidder i styregruppen og arbejdsgruppen her:

Styregruppen	Arbejdsgruppen
Asbjørn Andersen, FOA	Jo Gadegaard, Forhandlingsfællesskabet
Lise Ringgaard Have, BUPL	Julie Malene Eichstedt Sørensen, KL
Nina Vedel Møller, 3F	Kirstine Hougaard, KL
Dorthe Julie Kofoed, Ergoterapeutforeningen/Akademikerne	
Peter Kirchhoff Larsen, HK	
Niels Christian Nielsen, DSR	
Jens Finn Christensen, SL	
Jo Gadegaard, Forhandlingsfællesskabet	
Kirstine Hougaard, KL	
Charlotte Hougaard Clifford, KL	

## Bilag 4: Tidsplan for "Fokus på fuldtid"

Estimat juni 2020

Dato	Projektaktivitet	Mål med aktivitet	Målgruppe
6. februar 2020	<b>Pressemeddelelse</b>	Præsenterede parternes fælles målsætning om flere op i tid/på fuldtid.	Politikere, chefer, ledere og tillidsvalgte i kommunerne samt valgte og ansatte i fagforbund og lokale fagforeninger.
Primo juni 2020	<b>Brev til hoved-MED</b> om indsats, hjemmeside og tilmelding som nøglekommune	Kendskab i alle kommuner og 10-15 tilmeldte nøglekommuner.	Medlemmer af hoved-MED i 98 kommuner (kommunaldirektør, HR-chef, udviklingskonsulent/MED-sekretær og tillidsvalgte).
Primo juni 2020	<b>Hjemmesiden</b> fuldtid.dk åbner	Kendskab og nysgerrighed i alle kommuner og at sprede erfaringer og løsninger.	Tillidsvalgte, ledere, chefer, medarbejdere og lokale politikere, fagforeningsansatte og -valgte.
Juni 2020	<b>Sparring med tre "pilotkommuner"</b> før nøglekommune-forløbene opstartes (København (SUF), Odense og Albertslund kommuner)	At forbedre de handleplaner, dialog- og andre redskaber til nøglekommuneforløbet.	KL og Forhandlingsfællesskabet
1. september 2020	<b>Deadline for tilmelding som nøglekommune</b>	-	-
Medio september 2020	<b>Tilbage melding</b> til tilmeldte kommuner om de er blandt de 15 nøglekommuner.	-	-
September 2020	<b>Opstartskonference</b> om blandt andet svenske og norske tiltag og erfaringer med "heltid"	Kendskab, nysgerrighed og engagement i alle eller hovedparten af de 98 kommuner.	Medlemmer af hovedudvalgene i alle kommuner.
September og oktober 2020	<b>Hoved-MED drøfter handleplan</b> i de 15 nøglekommuner med støtte fra KL og Forhandlingsfællesskabet	Strategisk forankring og målsætning i nøglekommunerne.	Medlemmer af hovedudvalgene i nøglekommunerne.
September og oktober 2020	<b>Inddragelse af de lokale forhandlingsberettigede parter</b> i nøglekommunerne	Dialog om mål og rammer for nøglekommunens indsats.	De lokale forhandlingsberettigede parter i nøglekommunerne og repræsentanter fra nøglekommunerne.



Dato	Projektaktivitet	Mål med aktivitet	Målgruppe
November 2020	<b>Første workshop</b> for udvalgte arbejdspladser/fagområder i nøglekommunerne	Engagement, ejerskab og plan for at engagere øvrige kolleger, tillidsvalgte og ledere.	Nøglekommunens projektgruppe bestående af ledere, tillidsvalgte og eventuelt menige medarbejdere.
April 2021	<b>Tilmelding til anden bølge af nøglekommuner:</b> Brev til hoved-MED-udvalgene om mulighed for at tilmelde sin kommune til næste bølge af nøglekommuner.  <b>Tilsagn eller afslag</b> i slutningen af april.	10-15 nye tilmeldinger.	Medlemmer af hoved-MED i 98 kommuner, det vil sige kommunaldirektør, HR-chef og udviklingskonsulent/MED-sekretær og tillidsvalgte.
Maj og juni 2021	<b>Evaluering af nøglekommunerne</b>	Læring og engagement hos nøglekommunerne, KL og Forhandlingsfællesskabet og de øvrige kommuner.	1. Deltagere fra nøglekommunerne, MED og chefer, lokale forhandlingsberettigede parter. 2. Tillidsvalgte, ledere, chefer, politikere i 98 kommuner og ansatte og valgte i de faglige organisationer.
Fra august 2021 til første kvartal 2022	<b>Nyt nøglekommuneforløb:</b> 10-15 nye nøglekommuner gennemgår forløbet med drøftelser om handleplan i hovedudvalg, dialog med lokale forhandlingsberettigede parter om mål og rammer og workshops med deltagere fra udvalgte arbejdspladser/fagområder.	Spredning af erfaringer fra første bølge og at opnå flere succesfulde, lokale løsninger, som får flere op i tid eller på fuld tid.	10-15 nye nøglekommuner.