



Foreløbige erfaringer og resultater fra partsindsatsen ”En Fremtid med Fuldtid”

”En fremtid med fuldtid”

KL og Forhandlingsfællesskabet har sammen igangsat en ambitiøs fælles indsats for at gøre *fuldtid til udgangspunktet* i den kommunale sektor – med deltid som en mulighed. Indsatsen blev aftalt første gang ved OK18 og blev i 2020 for alvor skudt i gang. Indsatsen blev forlænget ved OK21.

Erfaringer fra bl.a. Norge og Sverige viser, at flere på fuldtid har mange afledte gevinster og kan være med til at løfte andre vigtige dagsordner også. Det gælder fx:

- ✓ En vigtig brik for at skaffe flere hænder!
- ✓ Større kontinuitet i opgaveløsningen – til gavn for både medarbejder og borger
- ✓ Understøtte bedre arbejdsmiljø/mere trivsel
- ✓ Skaber øget professionalisering og involvering
- ✓ Giver større ejerskab for opgaveløsningen
- ✓ Bedre forudsætning for kompetenceudvikling
- ✓ Øget livsindkomst, pension og ligestilling

Indsatsen er tilrettelagt med udgangspunkt i, at der ikke findes nogen let løsning på at få flere op i tid. Den høje andel af deltidsansættelser er en fastgroet kultur hos såvel medarbejdere og arbejdsgiver, og løsningerne skal findes i et samarbejde, der gør op med fordomme og hidtidig praksis og giver plads til nye indsigter og måder at tilrettelægge arbejdet på.

Indsatsen kører i tre overordnede spor:

1. **Forankring i MED-systemet.** Her er udarbejdet en ”arbejdsbog” til MED-udvalg, som kan hjælpe i gang med de gode drøftelser og understøtte opbakning til indsatsen i hele organisationen.
2. **26 nøglekommuner har meldt sig til og arbejder intensivt med dagsordenen,** bl.a. gennem et workshopforløb over 5 gange, hvor udvalgte arbejdspladser arbejder med at kortlægge gevinster og barrierer samt udvælge en eller flere prøvehandlinger, der afprøves på arbejdspladserne i en periode. Prøvehandlingerne har ”flere op i tid” som omdrejningspunkt, men kan kombineres med andre tiltag, som fx arbejdsmiljøtiltag, pausekultur, anden vagtplanlægning eller lignende. Til slut evalueres prøvehandlingen og der tages stilling til, hvorvidt tiltagene skal gøres permanente.
3. **Udbredelse af erfaringer, løsninger og resultater til alle 98 kommuner.** Et vigtigt element i indsatsen er udbredelsen af gode erfaringer og løsninger til alle 98 kommuner. Det sker primært via hhv. webinarer, indsatsens LinkedIn og hjemmeside www.fuldtid.dk.

Dato: 27. april 2022

Sags ID: SAG-2018-03563
Dok. ID: 3210951

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

Dato: 27. april 2022

Sags ID: SAG-2018-03563
Dok. ID: 3210951E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København Swww.kl.dk
Side 2 af 3**Foreløbige erfaringer – hvorfor er det svært?**

Første del af workshopforløbet går ud på at kortlægge mulige gevinster og barrierer ved at flere går op i tid. Her går de samme barrierer ofte igen.

For arbejdsgiversiden nævnes hovedsageligt:

- Svært at få vagtplanen til at gå op
- Svært at få til at gå op ift. arbejdstidsregler
- Bekymringer ift. budgettet
- Skræmmer det ansøgere væk, hvis stillinger slås op på fuldtid?
- Har medarbejderne lyst/mulighed?

Fra medarbejderside fremhæves:

- Bliver det flere timer med spidsbelastning? Kan jeg holde til det?
- Betyder det flere weekendvagter eller vagter i ydertimerne?
- Sammenhæng med privatliv
- For lavtlønsgrupper bekymring for at miste fx boligstøtte ved højere løn

For at finde løsninger, der er holdbare, er det vigtigt at de svære dilemmaer drøftes i fællesskab mellem arbejdsgiver og medarbejderside.

Resultater og løsninger

Foreløbige erfaringer i indsatsen viser, at det kræver en bred indsats for at lykkes at få flere op i tid. Det kræver bl.a.:

- Lokal politisk opbakning
- Fælles opbakning fra arbejdsgiver og medarbejderside
- At tale om arbejdstid med medarbejderne – hvad skal der til?
- At tale om indkomst, livsindkomst og pension
- Understøttelse af de decentrale ledere
- At tale om arbejdstid ved ansættelse og MUS
- At tale om barrierer for flere på fuldtid – hvad er svært? For hvem?
- At fuldtidsindsatsen understøttes med en arbejdsmiljøindsats
- Fokus på vagtplanlægning og bemanning

De fleste nøglekommuner påbegynder først prøveperioderne frem mod sommer 2022 og evaluerer den i efteråret 2022. Der er indtil videre ingen nøglekommuner, der har afholdt den sidste workshop. Der er dog allerede et par eksempler på prøvehandling fra indsatsen:

- Medarbejdere går op i tid samtidig med, at der sættes fokus på god pausekultur (Frederiksberg Kommune)
- Medarbejdere går op i tid samtidig med, at der lægges nye vagtplaner/ønskevagter (Vejen Kommune/Odense Kommune/Ikast-Brande Kommune)
- Medarbejdere går op i tid samtidig med, at opgaver flyttes fra spidsbelastningstidspunkter (Vejen Kommune)
- Medarbejdere går op i tid samtidig med, at der indføres tiltag for større faglige fællesskaber (Vejen Kommune/Odense Kommune)

Følg indsatsen:

Indsatsen kan følges på LinkedIn og på www.fuldtid.dk

Links til gode cases på ældreområdet og foreløbige resultater fra indsatsen:



[Sygeplejerske og sosu-assistent har prøvet fuldtid i et halvt år: Vi fortsætter på 37 timer | VPT](#)

[Alle SOSU-stillinger bliver slået op på fuldtid på ældreområdet i Aalborg | VPT](#)

[Deltidskulturen skal udfordres i det vestjyske og "plejer" skal afmonteres | VPT](#)

[Nyt værktøj giver bedre styr på vagtplanlægningen og indflydelse på arbejdstiden i Helsingør | VPT](#)

Dato: 27. april 2022

Sags ID: SAG-2018-03563
Dok. ID: 3210951

E-mail: TRDI@kl.dk
Direkte: 3370 3085

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 3 af 3