



# Gode råd til MED på arbejdspladsniveau, når I drøfter ”En fremtid med fuldtid”

Her får du KL og Forhandlingsfællesskabets råd til, hvordan I drøfter jeres fuldtidsindsats i MED på arbejdspladsniveau. Du finder forslag til forberedelsen af drøftelsen og forslag til emner, som kan være relevante at tage op.

## Forslag til forberedelsen af drøftelsen

Når MED på arbejdspladsniveau drøfter fuldtidsindsatsen, er det ofte på baggrund af drøftelser i både Hovedudvalget og forvaltnings-, center eller område-MED.

Før drøftelsen i MED på arbejdspladsen, er det derfor en god idé at sørge for, at MED-udvalget modtager relevante materialer og konklusioner fra de øvrige MED-udvalgs drøftelser. Det kan fx være data for hvor mange medarbejdere, der arbejder fuldtid, deltid og på timeløn. Det kan være undersøgelser, der belyser, hvorfor mange arbejder deltid, og hvad der kan få flere op i tid. Og det kan være beslutninger om mål og principper og om sammenhæng mellem indsatsen for at få flere op i tid eller på fuldtid og andre indsats, fx om rekruttering og fastholdelse eller udmøntning af en livsfasepolitik.

Det kan også være en fordel, at et medlem fra forvaltnings-, center- eller område-MED deltager i drøftelsen i MED på arbejdspladserne. Afhængig af MED-strukturen i kommunen, kan det også være et medlem fra Hovedudvalget. Deltagelsen kan styrke kontinuiteten og samarbejdet på tværs af MED-udvalgene. For det første giver det mulighed for hurtigere at nå en fælles forståelse af de drøftelser, der allerede er taget. For det andet giver det mulighed for at få præcise svar på opklarende spørgsmål. For det tredje giver det MED på arbejdspladserne mulighed for at give direkte feedback til de øvre MED-udvalg.



## Forslag til emner til drøftelsen

I MED på arbejdspladsniveau kan det fx være relevant at drøfte:

---

### 1. Udvalgelse af deltagere til workshops

Forvaltnings-, center- eller område-MED har sandsynligvis drøftet, hvilke typer af arbejdspladser, der skal deltage i workshops for at få flere op i tid eller på fuldtid. Måske har de også peget på bestemte arbejdspladser.

Afhængigt af hvad forvaltnings-MED er kommet frem til, skal MED på arbejdspladsen enten drøfte om de vil deltage i workshops, eller – hvis arbejdspladsen allerede er udpeget til at deltage – drøfte deltagerkredsen. Parterne anbefaler, at en arbejdsplads som minimum sender den lokale leder, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten og 1-2 medarbejdere.

### 2. Formålet med at få flere op i tid eller på fuldtid på jeres arbejdsplads

Hvorfor kunne det være godt for jeres arbejdsplads, hvis flere var på fuldtid eller arbejdede flere timer?

Forvaltnings-, center- eller område-MED har sandsynligvis også drøftet formålet med indsatsen. Det kan fx handle om kvalitet, rekruttering, trivsel eller livsindkomst og pension.

I jeres MED-udvalg på arbejdspladsen kan I imidlertid tale om helt konkrete mål. Det kunne fx handle om, om fuldtid kan være med til at løse bestemte problemer med opgavefordelingen, belastninger i arbejdet, relationen til borgere eller brugere eller problemer med at besætte ledige stillinger eller timer.

### 3. Muligheder og barrierer for at få flere op i tid eller på fuldtid på jeres arbejdsplads

Der vil både være muligheder og barrierer for at lykkes med indsatsen. Måske har jeres kommune allerede undersøgt medarbejdere og lokale ledes syn på deltid og fuldtid. Og også her kan I tage udgangspunkt i de drøftelser, som øvre MED-udvalg har haft.

I jeres MED-udvalg på arbejdspladsen kan I tale om, hvad der helt konkret gør sig gældende *hos jer*. Hvad kunne fx få jeres kollegaer til at gå op i tid? Hvad kunne gøre



det attraktivt for ledelsen at etablere flere fuldtidsstillinger? Og hvilke barrierer tror I, at I er nødt til at finde løsninger på?

Det kan være, at I har brug for at spørge medarbejdere og ledere på en mere systematisk måde. Hvis ikke der allerede findes spørgeskemaundersøgelser, kan I finde eksempler på spørgsmål her [vpt.dk/find-redskaber-til-arbejde-med-fuldtid](http://vpt.dk/find-redskaber-til-arbejde-med-fuldtid).

#### 4. Arbejdstilrettelæggelse i forhold til workshops og eventuel vikardækning

Deltagerne skal deltage i fem workshops over en periode på 6-9 måneder. Der er tale om fire halve dage og en hel dag. Parterne anbefaler, at arbejdsplads-MED drøfter, hvordan deltagernes fravær håndteres på arbejdspladsen.

#### 5. Arbejdspladsens samlede involvering i indsatsen

Deltid er som regel en fasttømret tradition, som ledere og medarbejdere oplever, er svær at rokke ved. Derfor bygger workshopforløbet på et princip om tæt involvering af alle medarbejdere. I praksis viser det sig som hjemmeopgaver, som deltagerne løser sammen med resten af arbejdspladsen mellem workshopsene. I bilaget beskrives workshopforløbet og hjemmeopgaverne.

KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at arbejdsplads-MED drøfter det samlede engagement, og hvordan workshopdeltagerne planlægger og gennemfører hjemmearbejdet efter hver workshop.

---

---