|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tidspunkt** | **Aktivitet** | **Materiale** | **Tovholder** |
| Før mødet | Tjek potentielle kombiansættelser | * Lokal løndata
* Konkret viden
 | PersonalekontoretAftaleparterne |
| Mødeindkaldelse | Mulighed for mere info | * Elektronisk link til [www.Personaleweb.dk/kombijob](http://www.Personaleweb.dk/kombijob)
 | Mødeleder/dagsor-denansvarlig |
| På mødet | Intro til kombi | * Dias – med noter fra Løn- og personalenyt O.11
* Harmonika
 | Mødeleder |
|  | Info – spørgsmål | * Vil vi arbejde med aftalen?
* Har vi relevante medarbejdere?
* Hvad er de 5 første step?
1. Hvilke medarbejdere er interesserede?
2. Hvilke ledere er interesserede?
3. Hvem laver udkast?
4. Hvem ser igennem?
5. Hvem indgår aftale?
* Hvad er tidsplanen?
 | Mødeleder |
| Afslutning | Aftal tidsramme | * Eventuel dato for nyt møde
 | Mødeleder |

**Procesforslag -** Hvad er vores potentiale?

**Forslag til dagsordenspunkt**

**Kombinationsansættelser – er det relevant på vores arbejdsplads?**

Nogle medarbejdere inden for køkken, rengøring, børn- og unge, omsorg og teknisk område har flere deltidsansættelser, da forskellige overenskomster dækker disse områder.

Rammeaftale om kombinationsansættelser for ikke-uddannede i kommunerne giver mulighed for at samle nogle af disse ansættelser i ét samlet ansættelsesforhold, hvilket både kan give fordele for medarbejderen og for arbejdspladsen/ansættelsesmyndigheden.

Det kan være relevant at indgå aftale om kombinationsansættelse, hvor en eller flere medarbejdere har to deltidsjobs inden for to overenskomster, og hvor det samlede timetal ikke overstiger 37 timer om ugen.

1. Har vi disse medarbejdere?
2. Kender vi nogen?
3. Kan vi finde nogen via Lokal Løndata?
4. Vil en eller flere være interesserede?
5. Vil deres ledere være interesserede?

Anvendelsen af aftalen kræver lokale aftaler, og KL, FOA, 3F, SL og BUPL har i samarbejde lavet en vejledning med tilhørende værktøjer til brug for udarbejdelse af kombinationsansættelser.

På mødet vil aftalen blive gennemgået, så de involverede parter – medarbejdere og ledere – kan tage stilling til, om det er relevant at arbejde videre med muligheden for at etablere en eller flere kombi-ansættelser. Desuden er der et oplæg til hvordan den videre proces kan forløbe. I den forbindelse kan man tage udgangspunkt i følgende:

De 5 første step:

1. Hvilke medarbejdere er interesserede?
2. Hvilke ledere er interesserede?
3. Hvem laver udkast til aftale?
4. Hvem ser aftalen igennem?
5. Hvad er tidsplanen?