



en fremtid med  
**fuldtid**

## **Brev til HMU**

# En Fremtid med Fuldtid: Vil I være nøglekommune?

## Kære formænd, næstformænd og øvrige medlemmer af kommunernes HovedMED-udvalg

KL og Forhandlingsfællesskabet inviterede jer for 2 år siden til at være med i en ambitiøs fælles indsats for at få flere kommunale medarbejdere op i tid. 26 kommuner blev nøglekommuner i indsatsen, og flere kommuner har siden henvendt sig med interesse for indsatsen.

Arbejdskraftsmanglen er fortsat stigende, og målet om at få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid er kun blevet mere aktuelt. Med et stort antal kommunale medarbejdere på deltid er potentialet for en indsats stort. Erfaringerne fra nøglekommunerne viser at det kræver grundig dialog om barrierer og løsninger og at vi giver plads til at prøve noget nyt. Erfaringerne viser også, at det kan lykkes at få flere medarbejdere op i tid, når løsninger findes lokalt på arbejdspladserne. Vi åbner derfor nu for, at endnu flere kommuner kan blive nøglekommuner i En Fremtid med Fuldtid.

### Det tilbyder vi til nøglekommuner i runde 2

Tilbuddet i runde 2 bygger videre på de mange lovende erfaringer og løsninger fra de nøglekommuner, der har deltaget i første runde. Nøglekommunerne har arbejdet med barriererne for fuldtid og fundet en række løsninger, der som oftest både har fået medarbejdere op i tid og gavnet arbejdsmiljøet og/eller fagligheden.

Vil I vide mere om erfaringerne?  
Så klik ind på [www.fuldtid.dk](http://www.fuldtid.dk)

Som nøglekommune får I et faciliteret forløb, hvor ledere, tillidsvalgte og medarbejdere fra jeres arbejdspladser identificerer og afprøver hvilke løsninger, der er relevante hos jer. Der tilbydes to forskellige forløb. Et forløb på 2 workshops og et på 4 workshops. Begge forløb afsluttes derudover med, at I foretager en evaluering og præsentation for resten af kommunen, så erfaringerne og det videre arbejde med indsatsen for at få flere op i tid eller på fuldtid kan spredes til hele kommunen.

Indsatsen retter sig særligt til områder med rekrutteringsudfordringer, fx inden for ældreområdet, rengøring, socialområdet og dagtilbudsområdet. Der er mulighed for, at flere områder kan deltage på fælles forløb.

### KL og Forhandlingsfællesskabet bidrager med:

- Planlægning af forløbet og facilitering af workshops
- Afprøvede metoder og redskaber
- Ekspertise om deltid/fuldtidsproblematikker
- Ekspertise i løsninger fra andre kommuner og erfaringerne fra vores nabolande

### Forventninger til nye nøglekommuner

For at I som kommune bedst kan lykkes med indsatsen, har vi skitseret forventningerne til jeres deltagelse. Det bygger på erfaringer fra de tidligere nøglekommuner, og skal sikre, at I får god succes med jeres indsats.

*"Vi har været utroligt glade for at deltage. Det skabte mulighed for at afprøve nye arbejdsrammer, der fik nogle medarbejdere op i tid og samtidigt gav fleksibilitet og et godt arbejdsmiljø. Det gav også ledelsen mulighed for at gøre noget, vi ellers havde været længere tid om at lokalisere, afprøve og i sidste ende sætte i drift." Paula Mieres, Dagtilbudsleder Trekloveret, Gentofte Kommune*

- **Deltagelse fra arbejdspladser.** I forløbene deltager en kernegruppe bestående af ledere, tillidsvalgte og et antal medarbejdere fra arbejdspladserne i 2-4 workshops og en afsluttende præsentation af deres erfaringer og anbefalinger til resten af kommunen. Ind imellem de enkelte workshops vil hele arbejdspladsen blive involveret i hjemmeopgaver og prøvehandlinger.
- **Opbakning fra hele organisationen til at finde løsninger.** Erfaringerne fra de igangværende nøglekommuner viser, at involvering af ledelseskæden er afgørende for, at der opnås resultater af indsatsen. Det sker fx ved at de respektive ledelsesniveauer fra topledelsen til lokale ledere deltager undervejs i forløbet, og at MED-udvalgene ligeledes løbende holder sig involveret. Dette viser de deltagende arbejdspladser, at der er opbakning til at finde løsninger, og samtidig kan det være nødvendigt at ledelsen eller MED-udvalget bidrager med konkret at rydde barrierer af vejen.
- **Volumen.** Den største effekt opnås, hvis der skabes rum og mulighed for, at arbejdspladserne kan have en vis volumen i prøvehandlingerne, dvs. at en større andel af medarbejderne på de involverede arbejdspladser får mulighed for at afprøve at gå op i tid i en periode. Samtidig opfordrer vi jer til at sikre, at et større antal arbejdspladser deltager (minimum 5).
- **Spredning.** At vi fra starten og i fællesskab finder en god model for, hvordan alle relevante hos jer får godt indblik og medejerskab, så erfaringerne kan udbredes til andre arbejdspladser og fagområder.

## Vil I være en af de nye nøglekommuner, der får flere medarbejdere på fuldtid eller op i tid?

Hvis I er interesserede i at blive nøglekommune, bedes I udfylde vedhæftede tilmeldingsblanket og sende til os på [JMES@kl.dk](mailto:JMES@kl.dk) senest den 16. december 2022. Er I allerede nøglekommune i indsatsen, har I også mulighed for at tilmelde jer igen på nye områder. Vi gør dog opmærksom på, at vi kun har mulighed for at tilbyde et begrænset antal forløb.

### Vil I vide mere?

Vi afholder et virtuelt informationsmøde den 18. november kl. 10-11, hvor vi fortæller nærmere om indsatsen, og svarer på jeres spørgsmål. I kan tilmelde jer ved at sende en mail til [JASR@kl.dk](mailto:JASR@kl.dk).

#### Har I spørgsmål, så ring til os:

For KL:

Julie Sørensen, 3370 3905

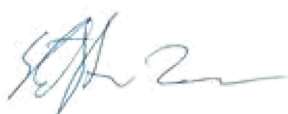
Janne Sørensen, 2329 2961

For Forhandlingsfællesskabet

Nina Menoka Banerjee, 3052 3591

Anne Tellerup, 6120 4207

Vi glæder os til at vi sammen kan få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid.



Steffen Jensen

For KL



Mona Striib,

For Forhandlingsfællesskabet

**En Fremtid med Fuldtid**