



Bilag 1

Om at være nøglekommune i En Fremtid med Fuldtid

Hvad vil det sige at være nøglekommune i “En fremtid med fuldtid”?

Kommunerne samarbejder med KL og Forhandlingsfællesskabet om at finde lokale løsninger til at få flere op i tid eller på fuldtid. I samarbejdet vil KL og Forhandlingsfællesskabet bidrage med proceshjælp og viden om deltids-/fuldtidsproblematikken. Det er vigtigt at understrege, at KL og Forhandlingsfællesskabet ikke kommer med færdige løsninger. Dem skal vi finde sammen igennem vores workshops og lokale prøvehandlinger - og med inspiration fra de løsninger, der er udviklet i andre kommuner.

Hvilke aktiviteter vil der være i forløbet?

Når I er blevet nøglekommune, holder vi et møde med jer og os i KL og Forhandlingsfællesskabet, hvor vi drøfter jeres forventninger til arbejdet med indsatsen samt hvordan I vil inddrage resten af MED-organisationen og øvrige, der er relevante for at opnå størst mulig spredning og volumen af jeres indsats. Til MED har vi udarbejdet en arbejdsbog til MED, som vi vil anbefale jer at bruge. Den kan findes [her](#).

Samtidig planlægger vi sammen med jeres tovholder et workshopforløb. Vi tilbyder to typer af forløb. Et på 2 workshops og et på 4 workshops. De to forløb har forskellig grad af procesunderstøttelse fra os, og vi vurderer i dialog med jer, hvilket forløb der passer jer bedst. Både før og mellem workshops vil der være hjemmeopgaver, undersøgelser og prøvehandlinger, som skal gennemføres. De er helt afgørende for, at I får løsninger, der virker for hele arbejdspladsen.

Jeres forløb afsluttes med, at arbejdspladserne laver en evaluering og præsentation for resten af kommunen. Det giver jer mulighed for at drøfte, hvordan I kan arbejde videre på indsatsen for at få flere op i tid eller på fuldtid.

Hvor lang tid tager det at gennemføre et forløb?

Forankring i MED tager typisk tage 1-2 måneder, hvorefter workshops kan sættes i gang. De 2-4 workshop og hjemmeopgaver gennemføres på en periode over 2-4 måneder. Derefter følger en periode med prøvehandlinger på 2-6 måneder og herefter den afsluttende evaluering og præsentation.

At finde løsninger på, hvordan flere medarbejdere kommer op i tid eller på fuldtid kræver tid til dialog og inddragelse på den enkelte arbejdsplads. Tankerne om, hvordan det kan blive mere attraktivt og muligt at gå op i tid eller på fuldtid, skal have tid til at modnes undervejs. Samtidigt må processen ikke blive så lang, at arbejdspladsen og organisationen mister fokus på dagsordenen. Derfor tager et samlet forløb mellem 5 og 10 måneder. Forankring i MED, tager typisk 1-2 måneder, workshops og hjemmeopgaver 2-4 måneder og prøvehandlinger samt den afsluttende evaluering tager, alt efter valgt prøvehandling, 2-6 måneder.

Hvem deltager i forløbet?

I skal i jeres kommune udvælge et antal arbejdspladser inden for et eller flere fagområder, der deltager i workshopforløb med dertilhørende hjemmeopgaver og prøvehandlinger. For at sikre en vis volumen bør der som udgangspunkt være deltagelse fra mindst 5 arbejdspladser. Workshopforløbet baserer sig på, at hver deltagende arbejdsplads deltager med en eller flere medarbejdere, tillidsvalgte (TR og/eller AMR) og lederen. Det er vores erfaring, at det er en god idé at samle flere fagområder. Det giver mulighed for inspiration og nye samarbejder.

Hvordan vælger I arbejdspladser?

Erfaringerne fra andre nøglekommuner viser, at det kræver forudgående og dybere dialog med de enkelte arbejdspladser for at udvælge dem, der skal deltage i forløbet. Vi oplever, at arbejdspladser takker nej til at deltage, fordi de ikke finder fuldtidsdagsordenen attraktiv eller mulig, og derfor har svært ved at se, at det kan lade sig gøre hos dem. Her er det vigtigt at få drøftet, at vi i forløbet netop arbejder med at gøre fuldtid både muligt og attraktivt, og deltagerne behøver derfor ikke at kunne se løsningerne for sig på forhånd. Hvis I har brug for materiale eller understøttelse til dialogen med arbejdspladserne, så kontakt os gerne.

Kommunen udpeger en eller to tovholdere, der skal sikre fremdrift og overblik

Kommunen skal udpege en eller flere tovholdere, fx en HR- eller udviklingskonsulent. Tovholderen er nøgleperson for fuldtidsprojektet og bindeled mellem de deltagende arbejdspladser, HMU, HR og øvrige relevante personer i kommunen. Tovholderen understøtter derudover arbejdspladserne, fx hvis der er brug for hjælp til analyse af data fra hjemmeopgaverne eller at skabe kontakt til relevante aktører, der har indflydelse på barrierer og løsninger, fx chefer, HR og økonomi. Dertil har tovholderne en strategisk rolle med at sikre, at der er et godt datagrundlag (baseline og udvikling) for projektet og at den øvrige organisation, fx MED, løbende orienteres og involveres.

Hvilke forventninger er der til de deltagende arbejdspladser?

De deltagende arbejdspladser skal have mulighed for at afsætte tid til indsatsen. Det gælder tiden til deltagelse i workshops, og lige så vigtigt, tid til hjemmeopgaver ind imellem workshops. En hjemmeopgave kan fx bestå i at gennemføre en drøftelse på et personalemøde, at udarbejde og behandle et spørgeskema eller lave interview i medarbejdergruppen. Det er vores erfaring, at den løbende inddragelse af kollegerne er afgørende for, om løsningerne finder opbakning og giver resultater. Arbejdspladserne skal også have mulighed for og være klar til at lave prøvehandlinger, dvs. at de ideer, de selv udvikler, prøves af i praksis og gerne med stor volumen.

Hvad er topledelsens og MED-udvalgenes rolle?

Både topledelsen og de relevante MED-udvalg har en betydningsfuld rolle ift. at bakke op om indsatsen og sikre, at indsatsen prioriteres og understøttes på alle niveauer i kommunen. Det er vores erfaring, at topledelsens og MED-udvalgenes bidrag til indsatsen ikke må undervurderes, og at det giver gode resultater, når begge viser tydelig opbakning, er synlig i indsatsen og bidrager til at fjerne sten på vejen.

Opbakning i hele ledelseskæden

Foruden topledelsens opbakning, er der vigtigt, at opbakning til indsatsen forankres gennem hele ledelseskæden. Løsninger skal findes ude på de enkelte arbejdspladser, og det forudsætter, at den enkelte leder og dennes chef ved, at de har opbakning til at afprøve nye tiltag for at få flere medarbejdere op i tid. Det kan komme til at udfordre den kendte vagtplanlægning eller budgettet, og det er vigtigt, at den enkelte leder har opbakning til dette.

Overvej at deltage i samarbejde med en nabokommune – det giver inspiration!

Vi har rigtig gode erfaringer med, at kommuner er gået sammen om workshopforløbet. Det giver endnu bedre mulighed for sparring og videndeling. I må derfor gerne i jeres ansøgning tilkendegive, om I har lyst til at deltage med en anden kommune, og også gerne, om I allerede har talt med en anden kommune om at deltage sammen, eller om vi må foreslå en kommune, I kan gå sammen med.

En Fremtid med Fuldtid