

## Fælles målsætning: Frem mod fuldtid som det normale i kommunerne

KL og Forhandlingsfællesskabet er enige om, at langt flere kommunale medarbejdere skal op i tid eller ansættes på fuldtid. Fremtidens kommunale arbejdsmarked skal gå mod fuldtid - KL og Forhandlingsfællesskabet er derfor enige om at understøtte indsatsen i et ambitiøst fælles partsprojekt primo 2020.

40 pct. af medarbejderne i den kommunale sektor arbejder i dag på deltid. For nogle grupper er det særligt udbredt, det gælder bl.a. i ældre- og sundhedssektoren (8 ud af 10), børneområdet (5 ud af 10) samt indenfor andre overvejende kvindefag som rengørings-, husassistenter o.l. Deltid har været udbredt for disse grupper og på de lokale arbejdspladser gennem tiderne hos arbejdsgivere og hos medarbejdere - unge som gamle.

Den udfordring vil parterne sammen tage fat på med respekt for, at en så stor forandring kræver tid. Den fælles målsætning forventes derfor ikke at blive indfriet på kort sigt, men kræver derimod et langt sejt træk. Den mangeårige tradition for deltid på arbejdspladserne hos både arbejdsgivere og medarbejderne, vil de centrale parter i fællesskab udfordre og finde løsninger på i samarbejde med de lokale parter.

En øget fuldtidsbeskæftigelse i kommunerne har såvel samfundsmæssige og ligestillingspolitiske fordele, som fordele for arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Ligeledes er det en central løsningsbrik på den aktuelle og fremtidige arbejdskraftmangel og i målet om et attraktivt arbejdsmarked. Parterne vil således gennem dagsordenen ruste det kommunale arbejdsmarked til fremtiden.

Øget fuldtidsbeskæftigelse og flere op i tid giver både potentialer i forhold til den eksisterende arbejdsstyrke samt via fastholdelse og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft. Det har samtidig stor betydning for ligestilling mellem kønnene. Ansættelse i en deltidsstilling har nemlig store privatøkonomiske konsekvenser for den enkelte medarbejder, herunder lavere livsindkomst og pension. Den ligestillingspolitiske slagside er i dag særligt fremtræden, når 3 ud af 4 medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked er kvinder og 45 pct. heraf er på deltid.

Indsatsen for et fremtidigt kommunalt arbejdsmarked, hvor langt flere ansættes på fuldtid, handler i høj grad om at udvikle og tilpasse de kommunale arbejdspladser, så fuldtidsansættelser bliver attraktivt for den enkelte medarbejder og muligt ift. driften. Udviklingen kræver ændringer af praksis og kultur på begge sider samt en vilje til at afprøve nye veje med udgangspunkt i styrkede dialoger og indsatser ude i kommunerne og ude på arbejdspladserne.

Flere fuldtidsansættelser betyder ikke et mål om at afskaffe deltid. Det handler om at arbejde hen mod et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt for en ansættelse, og hvor deltid kan anvendes aktivt i de livsfaser, hvor medarbejderen har behov for det. Som eksempel kan

der være behov for at anvende deltid ift. fastholdelse af seniorer, tiden med småbørn o.l. Ligeledes vil der være væsentlige hensyn til driften og den kommunale opgaveløsning.

Parterne er på den baggrund enige om følgende mål:

*Den langsigtede ambition er et kommunalt arbejdsmarked med fuldtid som det normale udgangspunkt, med mulighed for deltid. Som led i den langsigtede ambition opfordres til at stillinger som udgangspunkt opslås på fuldtid, med mulighed for deltid baseret på hensyn til den enkelte medarbejder og opgaveløsningen. En betydelig større andel skal således ansættes på fuldtid eller op i tid på det kommunale arbejdsmarked i fremtiden. Den kommunale sektor danner ramme for attraktive arbejdspladser, der kan tiltrække og fastholde tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft.*

Parterne vil arbejde for, at dagsordenen italesættes og prioriteres, og at der bliver taget ejerskab i alle led i den kommunale styringskæde, samt i organisationerne, i lokalafdelinger, MED-systemet og helt ud på den enkelte arbejdsplads med styrket dialog mellem direktører, leder, TR og medarbejdere.

Parterne er enige om, at der er en række udfordringer, der skal arbejdes med for at understøtte, at de fælles målsætninger indfries. En vellykket indsats for at ændre den eksisterende praksis og kultur på arbejdspladserne hos både leder og medarbejdere vil kræve en omfattende og vedholdende indsats fra alle involverede parter. Det gælder bl.a. i forhold til:

- Praksis på arbejdspladserne, bl.a. ift.. vagtplanlægning, arbejdstilrettelæggelse, men også i forhold til den eksisterende praksis og kultur hos både leder, medarbejder og kollegaer. En udfordrende tilgang til arbejdstilrettelæggelsen og medarbejdergrupper, der historisk ”typisk er på deltid”.
- En styrket dialog og fokus på vagtplaner, der bedst muligt tilgodeser og balancerer behov hos medarbejdere og kommunens drift med borgeren og kerneopgaven i centrum. Flere på fuldtid skal give mening både for borgere, medarbejdere, arbejdsgiver og driftsmæssige hensyn.
- Arbejdsmiljøspørgsmål – både fysiske og psykiske – indgår i dialogen som en naturlig del i at understøtte arbejdet
- At sikre fortsat sammenhæng mellem arbejds- og privatliv, herunder hensyn til forskellige livsfaser hos de enkelte medarbejdere.
- Fortsat understøttelse af kompetencer og udvikling, der bidrager til, at medarbejdere kan varetage nye og bredere opgaver.

### **Rammen om en fælles indsats mellem KL og FF**

KL og Forhandlingsfællesskabet igangsætter i starten af 2020 en ambitiøs indsats, som skal understøtte parternes fælles målsætning.

Det handler bl.a. om at igangsætte dialogen på arbejdspladserne og i MED-systemet, få skabt fælles ejerskab til dagsordenen, og finde løsninger og veje til målet om at flere går op i tid/ansættes på fuldtid. Parterne opfordrer til, at dialogen igangsættes i samtlige kommuner.

Samtidig igangsættes et tæt samarbejde med 10-15 nøglekommuner, som inviteres til at arbejde sammen med de centrale parter om at udvikle og afprøve handleplaner og redskaber. De konkrete redskaber og erfaringer vil undervejs blive delt med andre kommuner for at få bredt indsatser og erfaringer ud til samtlige kommuner.

Der arbejdes med dagsordenen i samarbejde med nøglekommunerne på tværs af fagområder. Dog med øje for, at dagsordenen kan være mere aktuel for nogle faggrupper, og at løsninger kan se forskellige ud på de respektive fagområder.





Forhandlings  
fællesskabet

Parterne vil understøtte kommunerne og de lokale parter i udviklingen af ny praksis, deling af erfaring og viden mv.

Parterne vil hente inspiration til indsatsen i den ambitiøse tilgang fra både Sverige og Norge.

København d. 5. februar 2020

For KL

Michael Ziegler

For Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib