

# FLERE PÅ FULD TID

En styrket indsats for øget arbejdsudbud og mere ligestilling i kommunerne



V. Borgmester og formand i KL's Løn- og Personaleudvalg Michael Ziegler, Høje-Taastrup Kommune og Borgmester og næstformand i KL's Løn- og Personaleudvalg Steen Christiansen, Albertslund Kommune

# Program

- **13.05 – 13.20:** Flere på fuldtid – hvorfor og hvordan?
- **13.20-13.30:** Fastholdelse af seniorer
- **13.30 – 13.45:** Debat og afstemning i plenum

# Rekrutteringsudfordringer

161.000

Flere  
80+  
i 2030

74.000

Flere i 0-6  
års alderen

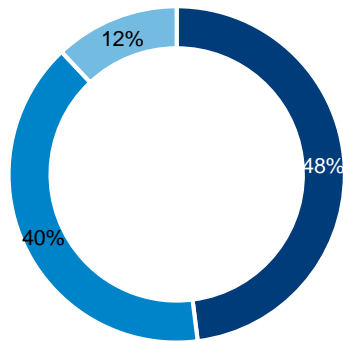
30 pct.  
er 55+

Flere  
går på  
pension

Kilde: Danmarks statistiks befolkningsfremskrivning (FRDK119).

# Fuldtid – En vigtig løsningsbrik

40 pct. af de kommunale medarbejdere er på deltid



■ Fuldtid ■ Deltid ■ Timeløn

ÆLDRE- OG SUNDHED



8 ud af 10 på deltid

BØRN



5 ud af 10 på deltid

RENGØRING



8 ud af 10 på deltid

Kilde: KRL. November 2018.

# Mange årsværk i én ekstra time

Sygeplejersker, social- og sundhedshjælpere og – assistenter arbejder én time mere om ugen

=

**1.700** årsværk

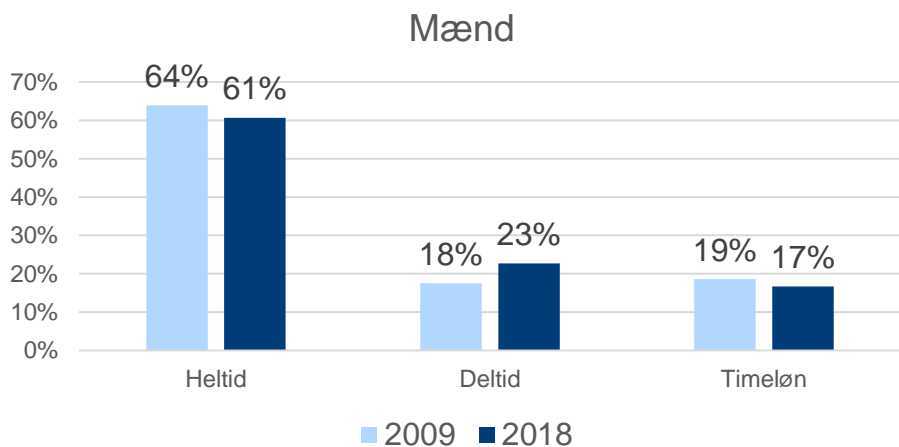
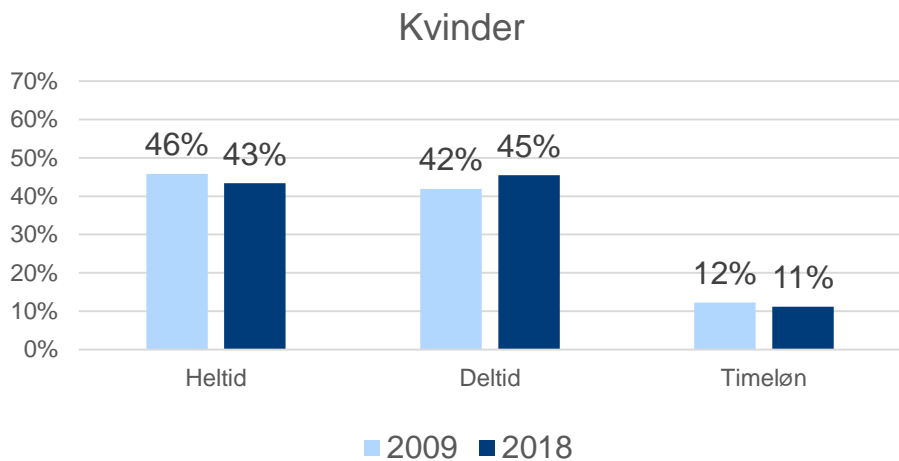
Sygeplejersker, social- og sundhedshjælpere og – assistenter arbejder som den gns. kommunale medarbejder

=

**3.100** årsværk

Kilde: Momentum. Egne udregninger på baggrund af data fra KRL.

# Det går den forkerte vej



73 pct. af de kommunalt ansatte, der var ansat på deltid i 2008 er stadig på deltid i 2018 => ”fastgroet kultur”

I perioden 2008 – 2018 er flere gået fra fuldtid til deltid end omvendt

# Barrierer og de ”nødder”, der skal knækkes

## Kultur på begge sider

Vagtplanlægning ”som vi plejer” og medarbejdere, der gerne vil forblive på deltid.

## Vagtplanlægning

Særligt på borgerrettede og døgnområder kan flere på fuldtid udfordre eksisterende vagtplanlægning og tidspunkt for arbejdsopgaver.

## Stillinger opslås traditionelt med det timetal, der er ledigt

Anden tilgang til rekruttering?

## Arbejds miljø og work/life balance

Mange faktorer påvirker medarbejders lyst/mulighed for at gå op i tid.

## Flere vagter i ydertimer, aften og weekend

Ikke nødvendigvis attraktivt for medarbejderen.

## Rettigheder og fuldtidspolitik virker ikke alene

Er prøvet uden virkning – kræver forankring lokalt.

# Sverige – et fælles kulturprojekt

2016

Parterne i Sverige indgik en central aftale om "Heltidsresan" med det formål at gøre fuldtid til norm i den kommunale sektor.

2017

Alle 290 kommuner har lokalt udarbejdet en handlingsplan for, hvordan andelen af fuldtidsbeskæftigede kan øges.

2018 - 2021

Alle kommuner laver en årlig opfølgning på handleplanen.

- 290 kommuner – fra centralt til lokalt ejerskab
- En tydelig politisk beslutning er en forudsætning
- Økonomi: Investér i arbejdet med overgangen til fuldtidsorganisation

## Fælles statistik-hjemmeside

Alle kommuner kan følge udvikling på kommuneniveau – sammenligne på tværs.



## Afholdelse af workshops

Partsansatte står for afholdelse af workshops i hele Sverige.



## Konkrete værktøjer til lokal understøttelse

Der udvikles konkrete værktøjer til at arbejde med bl.a. organisering og bemanning





# Erfaringer fra Norge – ”Tid for Heltid”



# Gode resultater fra Norge

- › Den gennemsnitlige **stillingsstørrelse er øget med 20-25 procentpoint** i de konkrete fuldtidsprojekter.
- › **Bedre arbejdsmiljø** via øget kompetence, mere retfærdig og jævn arbejdsfordeling samt mere forudsigelig arbejdstid og bedre privatøkonomi.
- › **Større kvalitet i velfærdsydelserne** via forbedret arbejdsmiljø, mere kompetente og kendte ansatte samt flere fagprofessionelle i weekenderne.
- › **Reduceret vikarbehov** og ingen brug af eksterne vikarer

# Nu også et folketingssspørgsmål

- › **”Give bedre muligheder for fuldtid, mindre sygefravær og frafald mv.** Flere deltidsansatte i den offentlige sektor, som ønsker at gå på fuldtid, bør have mulighed for det. Det skal afsøges, om der kan indføres en egentlig rettighed for offentligt ansatte på deltid til at gå på fuldtid (...).”

Kilde: Regeringens forståelsespapir, 25. juni 2019

- › **Ny ret på det regionale område: Ret til fuldtid for plejepersonale**



- Vi må erkende, at den overenskomstaftale, vi har indgået med arbejdsgiverne, om 10 år er det gået den stik modsatte vej, siger Mona Striib. Foto: FOA

**Alt for mange arbejder på deltid i den offentlige sektor, mener FOAs formand, Mona Striib. Hun erkender, at en aftale mellem fagbevægelsen og arbejdsgivere om flere fuldtidsjob ikke har virket og ser nu frem til, at politikerne tager over.**

Af

**Henny Christensen**

Det er helt i orden at indføre lovgivning, der giver offentligt ansatte en egentlig rettighed til arbejde til fuldtid. Også selv

The screenshot shows the top of a webpage from 'DANSKE REGIONER'. The navigation bar includes 'SUNDHED', 'REGIONAL UDVIKLING', and 'AFTALER OG ØKONOMI'. The main headline reads 'Ny ret skal sikre mere plejepersonale på fuldtid'. Below the headline, the date '11-12-2019' is shown, followed by a short summary: 'For at sikre flere hænder på landets hospitaler og i psykiatrien vil regionerne styrke indsatsen for, at flere sygeplejersker og SOSU-assisterter kommer på fuldtid. Det skal blandt andet ske ved hjælp af en ny ret til fuldtid.' A longer paragraph follows, discussing the ambition to implement new initiatives and the challenges of full-time work. At the bottom right of the article, there are social media sharing icons for Facebook, Twitter, and LinkedIn.

# Et ambitiøst kulturprojekt i dansk kontekst

Kommunikation af den fælles indsats med henblik på at skabe ejerskab til dagsordenen og udbrede erfaringer og løsninger

## ALLE 98 KOMMUNER

- Inviteres til startskonference
- Tager ejerskab til dagsordenen

Fase 1

Indsatsen handler om at udvikle og tilpasse de kommunale arbejdspladser, så fuldtidsansættelser bliver attraktivt for den enkelte medarbejder og muligt ift. driften.

## 10-15 NØGLEKOMMUNER

- Arbejder strategisk med dagsordenen
- Udvikler og afprøver handleplaner og redskaber
- Understøttes med procesfacilitering og værktøjer

Fase 2

Udviklingen kræver ændringer af praksis og kultur på begge sider samt en vilje til at afprøve nye veje. Det skal ske via styrkede dialoger og indsatser ude i kommunerne og ude på arbejdspladserne.

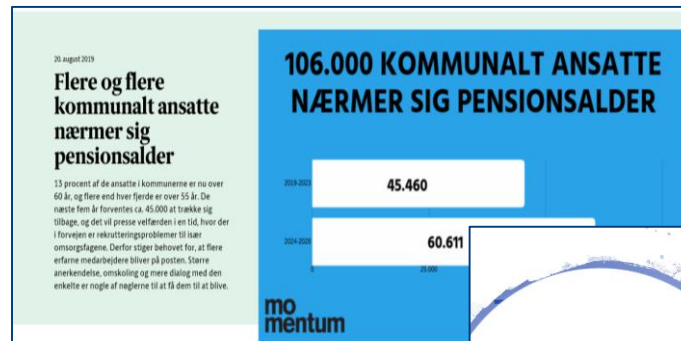
## SPREDNING TIL ALLE 98 KOMMUNER

- Konkrete redskaber, erfaringer og mulige løsninger, der er udviklet og afprøvet lokalt spredes til de øvrige kommuner.

Fase 3

Det sættes fokus på kontinuerligt at sprede viden, erfaringer og de gode resultater, herunder data, så de bliver tilgængelige og anvendelige for samtlige kommuner.

# Fastholdelse af seniorer er også vigtigt!



### +55 medarbejdere

- Ønske om at leder ser/anerker deres kompetencer. Og får udnyttet dem bedre.
- Ønsker fortsat at kunne bidrage og ikke blive opfattet som løntunge medarbejdere.
- Svært at få lov at bruge seniordagene når de ønskede eller havde behov for det.

Fagbladet **FOA** Søg efter artikel eller tema

## Kommune vil have pensionerede sosu'er tilbage på arbejde

05. november 2019

Manglen på social- og sundhedspersonale får nu Vejle Kommune til at efterlyse pensionister fra faget. "Kom tilbage – vi savner dig", lyder budskabet fra kommunen.

Mens en del kommuner forsøger sig med Fakta-mottoet – "Vi vil så gerne have, at du bliver lidt længere" – for at holde på ældre ansatte, er Vejle Kommune gået skridtet videre.

Står det til Vejle Kommune, skal pensionerede social- og sundhedspersonale og assistenter finde vejkortet frem igen. For der er hårdt brug for dem i kommunens ældrepleje.

af FMN DANIELSEN JOURNALIST nrl på

02. oktober 2019

## Flere seniorer på fremtidens arbejdsmarked

KL forventer, at omkring 45.000 ansatte vil gå på pension de næste fem år. Seniorernes kompetencer har stor værdi for fremtidens velfærd. Derfor skal ny KL-politik hjælpe kommunerne med at bane vejen for et længere arbejdsliv.

Hver fjerde kommunalt ansatte er over 55 år. Dermed kan kommunerne forvente, at omkring 45.000 ansatte trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet de næste fem år. Det er en alvorlig udfordring på de kommunale arbejdsmarkeder, hvor der især i sundheds- og ældreområdet er mangel på medarbejdere. En mangel, der kan blive større de kommende år, hvor andelen af plejehjælpere danskere over 60 år forventes at stige markant, og hvor godt 9.000 medarbejdere forventes at gå på pension over de næste 5 år. Det er en stor udfordring.

Derfor skal kommunerne arbejde mere målrettet med at få de ældre, erfarne medarbejdere til at blive længere i jobbet. I en ny seniarpolitik kommer KL med en række konkrete anbefalinger til kommunerne og arbejdsmarkedets øvrige parter.

Søren Sehested Celler  
Pressekonsulent  
33703239  
@SAGEPAK.dk

EMBEDEDE I DENNE SIDE  
Aldrig glem  
Forsyngenhed  
Kommuner som arbejdsgiver  
KL, myndheder  
Aldrig glem og ledelse

# 6 temaer i KL's seniorpolitik

1. Styrket ledelsesfokus på de erfarne medarbejdere og fokus på kultur
2. Fokus på kompetencer
3. Kommuner skal have fokus på livsfaser
4. Pension skal også handle om et længere arbejdsliv
5. Arbejdsmiljøet er vigtigt
6. Ledige seniorer tilbage på arbejdsmarkedet





# Debat i plenum

- › **1 – Afstemning:** Er I enige i, at tiden nu er moden til at tage hul på fuldtidsdagsordenen for at kunne løse rekrutteringsudfordringerne?
- › **2 – Afstemning:** Vil I med på en rejse, hvor det centrale bliver kulturændringer på både medarbejder- og arbejdsgiverside?
- › **3 – Afstemning:** Tænker I seniorerne aktivt ind ift. at opretholde arbejdsstyrken?

- FOR MERE INFORMATION KONTAKT:  
SANNE BRØNSERUD LARSEN, [SLA@KL.DK](mailto:SLA@KL.DK)  
KIRSTINE HOUGAARD, [KIH@KL.DK](mailto:KIH@KL.DK)