

**FÅ DEL I TIDEN**



# 10

**rejsehold**

*med erfaring i lokale  
arbejdstidsaftaler*

# 10 rejsehold med erfaring i lokale arbejdstidsaftaler

Har I planer om at lave en lokal arbejdstidsaftale, kan det være en god idé at høre om andres erfaringer, før I går i gang.

Erfaringer om hvordan man får sat arbejdstid på dagsordenen, hvordan der skabes et fælles ejerskab mellem ledere og medarbejdere, og om erfaringer med: at sikre et bedre arbejdsmiljø, øget medindflydelse, ændrede lederroller, bedre sammenhæng mellem familieliv/arbejdsliv, øget medarbejdertilfredshed, forenkling, mere effektive arbejdsgange og bedre service.

Til det formål er det nu muligt at trække på erfaringer fra 10 forskellige kommunale og amtslige arbejdspladser, der gennem en længere periode har haft deres egen arbejdstidsaftale.

Hvert rejsehold består af en leder og en medarbejderrepræsentant, der efter anmodning kan komme på besøg på din arbejdsplads. Tilbudet er gratis. Det eneste I skal betale er rejseholdets transportudgifter.

Det er parterne på det (amts)kommunale arbejdsmarked, der har taget initiativet til og som finansierer de ti rejsehold. Det er dog de enkelte rejsehold, der beslutter om de kan imødekomme alle ønsker om besøg. Når pengene til rejseholdene er anvendt stopper tilbuddet.

Venlig hilsen



KL

FREDERIKSBERG

KOMMUNE



Frederiksberg Kommune



Amtsrådsforeningen



Kommune Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)



Københavns Kommune

# 12-timersvagter giver flere friweekender

Siden efteråret 2001 har sygeplejersker og sosu-assistenten på intensiv afdeling på Silkeborg Sygehus kun arbejdet hver tredje weekend. Til gengæld har mange af dem jævnligt taget en 12-timersvagt med en indlagt pause på en halv time.

Ordningen er baseret på en kontrakt med den enkelte medarbejder, hvor der er taget hensyn til individuelle ønsker. Det er således ikke alle, der har 12-timersvagter, men alle har alligevel fået tilbudet om kun at arbejde hver tredje weekend.

Afdelingen har været meget bevidst om at skabe et ejerskab for projektet blandt medarbejderne, og har været åben for kritik undervejs i forløbet. Både medarbejdere og ledelse er i dag meget glade for projektet, der har gjort arbejdspladsen mere attraktiv og desuden har reduceret udgifterne til vikarer.

*Silkeborg Sygehus,  
Intensiv Afdeling.  
Kontaktperson:  
afdelingssygeplejerske Karen Meldgaard,  
tlf. 87 22 21 64,  
e-mail: nrkme@sc.aaa.dk*





*Hjørring Kommune, Distrikt Syd.  
Kontaktperson:  
Distriktskoordinator Henriette Kaarsbo,  
tlf. 98 92 21 87,  
e-mail: [plka@hjoerringkom.dk](mailto:plka@hjoerringkom.dk)*

# Flekstidsordning - fordel for beboere og ansatte

Hvor det tidligere var vagtplanerne, der styrede hverdagen for medarbejdere og beboere på Plejehjemmet Fynsgade i Hjørring, er det omvendte tilfældet i dag. Der er indført en flekstidsordning, som gør det muligt at tage øget hensyn til medarbejdernes og beboernes behov.

Beboerne behøver ikke vækkes tidligt, hvis de gerne vil sove lidt længere, og tilsvarende er der ikke behov for at alle møder klokken 7 eller går hjem på samme tidspunkt om eftermiddagen. Vagtskift er gjort flydende, så afdelingerne ikke affolkes under rapport, og aften- og dagvagt arbejder sammen på en mere naturlig måde.

Vagterne er nu tilrettelagt ud fra de faktiske behov. Det giver mulighed for øget fleksibilitet blandt medarbejderne, som dog også har et ansvar for, at vagtplanerne kan hænge sammen.

Den enkelte medarbejder holder selv øje med sit timeregnskab, og afvikler afspadsring eller tager ekstra timer efter behov.

# Boenhed for ældre først med 3+3-model

12 sosu-assistenten og -hjælperen fra Randers var de første i Danmark til at indgå en arbejdstidsaftale efter den såkaldte 3+3-model. En nyoprettet boenhed for ældre har fra første dag i november måned 2002 brugt 3+3-modellen som styringsredskab for arbejdstiderne.

Alle medarbejdere i dagvagt er ansat til at skulle arbejde 30,3 timer om ugen. Med 3+3-modellen bliver det kun til gennemsnitlig 28 timer om ugen. De overskydende timer bruges som flekstimer i forbindelse med ekstravagter ved sygdom, ferie og kurser.

De første erfaringer blandt medarbejderne er, at de oplever mere overskud i hverdagen. Et overskud der smitter af på forholdet til beboere, kolleger og familien. Mange nyder at have fået tid til at være sammen med mand og børn på tidspunkter, hvor de tidligere var på arbejde.

*Randers Kommune,  
Områdecener Møllevang.  
Kontaktperson er:  
distriktsleder Susanne Vestendahl,  
tlf. 87 10 93 60, e-mail: sve@randers.dk*



# Hverdagen hænger bedre sammen



Både arbejdsliv og fritid hænger langt bedre sammen med en lokal arbejdstidsaftale, som blev indgået i 2001 på børnehjemmet Søhuset i Nordjylland. Både pædagoger og børn har fået fordele af de nye fleksible arbejdstider.

Kernen i aftalen er muligheden for at afvige fra den normale arbejdstid, således at arbejdstiden i dag kan være fra 5 og 16 timer. Det er muligt i alt 20 gange om året, og giver pædagogerne bedre muligheder for at deltage i heldagsarrangementer med børnene.

Der arbejdes efter en årsnorm på 1924 timer, hvor alt er indregnet – arbejdstid, møder, kurser, koloni, ferie, tillæg for weekendarbejde og sygdom mv. Det betyder, at det er nemt at bytte vagter med hinanden, fordi der ikke skal modregnes med særlige vagttillæg.

Det er også blevet nemmere at holde personalemøder, hvor alle kan deltage. Noget som var svært tidligere, fordi det tit var uforeneligt med arbejdstidsreglerne både at have vagt og gå til møde på samme dag.

*Nordjyllands Amt, børnehjemmet Søhuset.  
Kontaktperson: institutionsleder Børge Poulsen,  
tlf. 98 62 44 44,  
e-mail: bgpo@inst.nja.dk*

# Alle har deres egen arbejdstidsplan

Højest fem arbejdsdage i træk og kun vagter hver 3. weekend. Det er grundprincippet i en arbejdstidsaftale for 100 sosu-assistenters og -hjelpe- re i hjemmeplejen på ydre Østerbro i Købehavn. Med det udgangspunkt laver hver medarbejder en individuel arbejdsplan for tre måneder frem.

En stor del af medarbejderne har valgt at følge en "fast" rulleplan, men næsten halvdelen laver deres helt egen plan, hvor de har mulighed for at tage hensyn til fritidsaktiviteter og samvær med familien.

De individuelle arbejdstidsplaner er formentlig forklaringen på, at syge- fraværet blandt de ansatte er faldet. Hjemmeplejen på Østerbro har tidligere – uden held – forsøgt sig med forskellige tiltag for at mindske sygefraværet.

Først da ledelsen og medarbejderne begyndte at tale om at lave en lokal arbejdstidsaftale faldt sygefraværet, der i dag er på omkring 4 procent.



*Hjemmeplejen Ydre Østerbro,  
Københavns Kommune.  
Kontaktperson:  
hjemmeplejeleder Anette Maj Billesbølle,  
tlf. 35 30 48 81,  
e-mail: ambillesboelle.suf@ipost.kk.dk.*



# Mere indflydelse og mindre overarbejde


Bedre sammenhæng mellem arbejds- og privatliv har været et af flere mål i et arbejdstidsprojekt for en tværfaglig gruppe af teknisk personale på Århus Kommunehospital. Også bedre arbejdsdisciplin i forhold til at undgå overarbejde, har været et mål.

De involverede elektrikere, smede, malere, murere, ingeniører, arkitekter og andre lignende faggruppe har desuden forsøgt at skabe mere lige forhold med hensyn til de overenskomstmæssige regler for betaling for frokost og omklædning.

Medarbejderne har alle en "fleks-saldo", der ved månedens udgang ikke må overstige 25 plus-timer eller være under 15 minus-timer. På den måde har den enkelte medarbejder fået væsentlig mere indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid.

*Århus Kommunehospital,  
Teknisk Afdeling.  
Kontaktperson: Per Qvist,  
tlf. 89 49 39 51,  
e-mail: pmqvi@akh.aaa.dk*





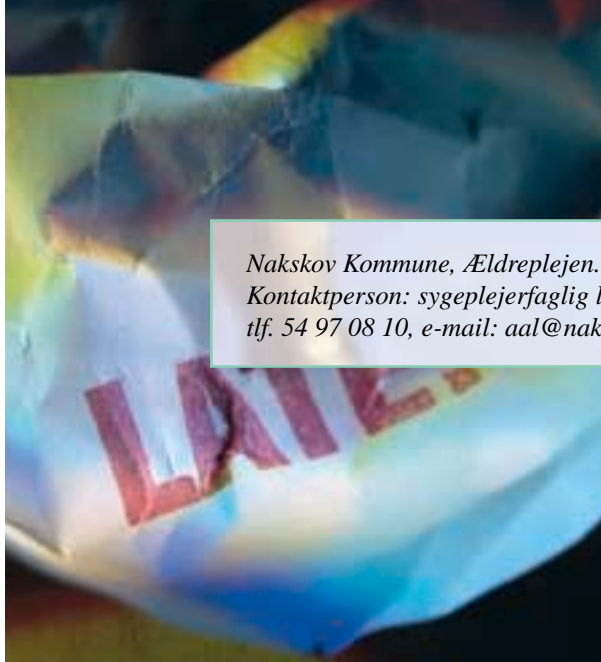
*Århus Kommunehospital,  
Reumatologisk Afdeling.  
Kontaktperson:  
afdelingssygeplejerske Maren Monsrud,  
tlf. 89 49 41 63,  
e-mail: mmons@akh.aaa.dk*

## Bedre patientforløb og tværfagligt samarbejde

Bliver arbejdstiden udnyttet godt nok, og er det de rigtige ting, de ansatte bruger deres tid på. Det er nogle af de grundlæggende spørgsmål, som ledelse og medarbejdere på en afdeling for gigtpatienter (reumatologisk afdeling) har haft som fokus i et arbejdstidsprojekt.

Det overordnede mål er at sikre patienterne bedre patientforløb, med mindst mulig spildtid og overflødige procedurer. Konkret har der derfor været meget fokus på analyser af arbejdsgange og tidsspild.

Der bliver konsekvent arbejdet i tværfaglige grupper, således at problemerne ikke kun bliver analyseret og forsøgt afhjulpet i forhold til en enkelt faggruppe. Alle faggrupper – sygeplejersker, læger, serviceassistenter, lægesekretærer og øvrigt plejepersonale – er med til at finde helheds-løsninger.



*Nakskov Kommune, Ældreplejen.  
Kontaktperson: sygeplejerfaglig leder, Aase Larsen,  
tlf. 54 97 08 10, e-mail: aal@nakskov.dk*

## Eksperimenterer med forskellige modeller

Ældreplejen i Nakskov har forsøgt sig med en række forskellige modeller i relation til lokale arbejdstidsaftaler. Som udgangspunkt har det været de enkelte arbejdspladsers specielle ønsker og behov, der har styret projekterne.

En gruppe af sosu-hjælpere har eksperimenteret med forskellige vagt-typer og vagtlængder. Det er der kommet en række individuelle arbejdstidsplaner ud af. Og det har løst en række af de "problemer", som medarbejderne tidligere oplevede med de faste vagtplaner.

Et andet projekt har været at gøre deltidsansatte sosu-hjælpere til faste vikarer. De er blevet opnormeret i tid og løn, og er til gengæld blevet en del af et fast vikarkorps, hvilket de ældre oplever som meget positivt.

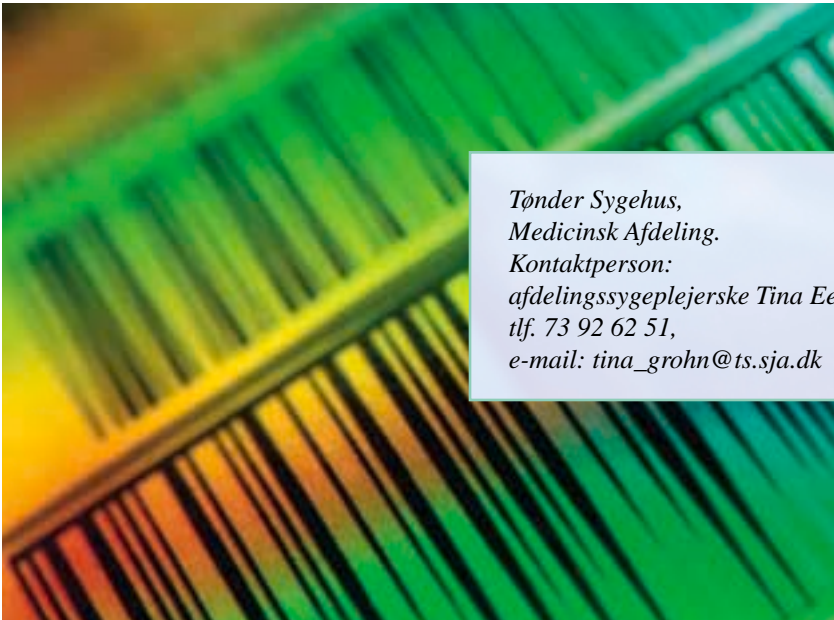
En del af sygeplejerskerne er samtidig begyndt at have flekstid, således at de bedre kan få arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen. Ordningen har været så stor en succes, at også FOA's medlemmer er gået i gang med at arbejde for en lignende ordning.

# Flekstid og ansvar for arbejdstidsplanen

Hvorfor gør vi tingene som vi gør, og kan vi eventuelt gøre det på en anden måde – til gavn for patienter og medarbejdere. Det har været udgangspunktet for et arbejdstidsprojekt blandt plejepersonalet på Tønder Sygehus.

Fokus har løbende været rettet i forskellige retninger. Nogle arbejdsgange er undervejs blevet lavet om, mens andre er som de altid har været. Nyt er blandt andet, at det i dag er plejepersonalet selv, der på skift har ansvaret for arbejdstidsplanlægningen. Der er blevet indført flekstid, og det er nu muligt at løse forskellige administrative opgaver derhjemme.

Projektet har fokus på at se muligheder frem for problemer. Det sker blandt andet ved at give medarbejderne mere ansvar for planlægningen af deres arbejdstid, og mulighed for at tilrettelægge patientforløbene, så de hænger bedre sammen og kvalitetsmæssigt får et løft.



*Tønder Sygehus,  
Medicinsk Afdeling.  
Kontaktperson:  
afdelingssygeplejerske Tina Eeg Grøhn,  
tlf. 73 92 62 51,  
e-mail: [tina\\_grohn@ts.sja.dk](mailto:tina_grohn@ts.sja.dk)*

# 12-timersvagter skader ikke arbejdsmiljøet

Et forsøge med at indføre 12-timersvagter på intensiv afdeling på Hillerød Sygehus, har været en så stor succes, at medarbejdere og ledere nu er i gang med tage endnu et skridt for at afprøve nye ideer i forhold til arbejdstider.

Erfaringerne med 12-timersvagter viser, at sygeplejerskerne har fået mere tid sammen med deres familier. Desuden er der ingen tegn på, at 12-timersvagterne gør dem mere stressede.

Der er på intensiv afdeling foretaget en række test for at undersøge effekten af 12-timersvagterne. Spørgeskemaundersøgelser, spytpøver, blodprøver og sygefraværstatistikker, som blandt andet kan sige noget om stresssymptomer. Generelt viser medarbejdere med 12-timersvagter ikke tegn på, at de lange vagter skader dem fysisk eller psykisk – måske tværtimod.

De gode erfaringer med 12-timersvagterne har skabt øget fokus på at udvikle nye måder at tilrettelægge arbejdet på. De skal dels sikre medarbejderne mest mulig fleksibilitet, og samtidig gøre det muligt at frigøre tid, der kan øge deres kompetence inden for pleje og behandling af den intensive patient. Projektet er endnu under forberedelse.

*Hillerød Sygehus,  
Anæstesi- og Operationsafdeling.  
Kontaktperson:  
oversygeplejerske Peter Foskjær,  
tlf. 48 29 42 02,  
e-mail: pefo@fa.dk*