

# Forår i Metro Service



**Nye medarbejdervenlige vagtplaner, nye uniformer, barselsorlov til bøsser og lesbiske, og en ledelse der er begyndt at betragte medarbejderne som samarbejdspartnere, er nye toner i undergrunden.**

**Af Gorm Grove, Ægir**  
**Fotos: Ole Johnny Sørensen**

Et nyt vagtplansystem er på vej til medarbejderne i Metro Service. Systemet har været brugt i 18 år på arbejdspladser i Sverige, og effekten af det har her bl. a. været langt mindre sygefravær, langt mindre stress og udbrændthed, større arbejdsglæde og i den forbindelse også et bedre psykisk arbejdsmiljø.

Systemet hedder Time Care, og det er det eneste kendte vagtplanlægningsprincip, der kan optimere balancen mellem arbejds- og privatliv for de medarbejdere, der i dag må lade vagtplanerne bestemme, hvornår de kan holde fri og være sammen med familien mv. Modsat de almindelige rullelagtplaner tager systemet simpelthen udgangspunkt i, hvornår den enkelte medarbejder ønsker at holde fri.

Metrosteward og tillidsmand John Lundbjerg Faurholt glæder

sig til indførelsen af de nye vagtplaner.

– Problemet med de nuværende rullelagtplaner er, at de meget sjældent lever op til bemandingen, og det er svært at få dem til at hænge sammen. Når vi hele tiden kører med minimumsbemanding, er det vanskeligt at bytte vagter med hinanden. Derfor har vi arbejdet på at få indført den nye vagtplan. Undersøgelser i Sverige viser, at 96 pct. af brugerne ikke vil tilbage på traditionelle vagtplaner. En psykiatrisk afdeling i

Vejle Amt indførte Time Care i februar. Der har vi været på besøg, og der kan allerede spores en effekt. Medarbejderne er blevet mere glade, og sygefraværet er gået ned. I Sverige har systemet reduceret sygdomsfraværet med 50 pct., mens 80 pct. af medarbejderne føler sig mindre stressede og udbrændte, siger John Lundbjerg Faurholt.

## Vælg din frihed

Han forklarer, at systemet virker på den måde, at man i praksis tager en kalender med hjem og spørger familien, hvornår man skal have fri. Det kan være hele dage, eller det kan være timer på forskellige dage. Så taster man sine ønsker ind i computeren. Systemet fortæller derefter, på hvilke vagter der mangler mandskab. Og så kan man plote sig ind på dem. Systemet lægger derefter vagtplanen både under hensyntagen til andre medarbejders ønsker, under hensyntagen til overenskomstens arbejdstidsbestemmelser og til minimum- og maksimumsbemanding. Man kan således ikke få flere fridage end dem, man har ret til, og man kan heller ikke komme til at arbejde i længere tid end overenskomsten foreskriver.

Nu er der jo altid vagter, der er ikke er eftertragtede og som skal dækkes ind. Hvis en medarbejder tager sådan en vagt, får han nogle bonuspoints, som gemmes.

– Og kommer man så senere i en situation, hvor der mangler folk på nogle bestemte, upopulære tidspunkter, så tager man først dem, som ikke har mange points sparet sammen i banken. Dermed får man også inddraget og aktiveret mange af dem, som højst tænkeligt også i vores firma lurepasser lidt. Så er det ikke længere „Tordenskjolds soldater“, der tager de dårlige vagter, siger John Lundbjerg Faurholt.

Når man har prøvet det nogle gange, tager det kun mellem fem og syv minutter at lægge sin vagtplan seks uger ud i fremtiden.

## Skopsis vendt

– Det er en helt anden tankegang, der ligger i systemet. Man skal

ikke tænke på, hvor man skal lægge sine vagter, men hvor man vil have fri de næste seks uger. Jeg var selv meget skeptisk, inden vi tog til Vejle for at se systemet fungere. På forhånd havde jeg det sådan, at der ikke er noget system, der er så genialt og godt som de siger. Men jeg blev fuldkommen overbevist. Når vagtplanen bliver lagt, er det kun fem pct. af vagterne, der bliver ændret af systemet eller af den, der overvåger det. Resten holder hele vejen igennem.

Mange medarbejdere er i dag „slaver“ af deres vagtplaner. Vagtplanerne fastlåser rammene for deres privat- og familieliv. Med Time Care er det lige omvendt, og det reducerer stress, konflikter og problemer til gavn for alle.

Det viser sig også, at når man selv laver sin vagtplan, så får man en ekstra times søvn pr. nat. Man ligger ikke og tænker og spekulerer, og det hænger sammen med at stress og udbrændthed reduceres med 80 pct. Man bliver mere tilfreds. 75 pct. af brugerne i Sverige siger til og med, at deres sexliv er blevet markant forbedret. Det er mærkeligt, hvordan det kan afspejle sig, siger John Lundbjerg Faurholt.

Systemet styrer også pludselig sygdom blandt stewarderne. Hvis tre-fire steward melder sig syge, sender systemet en sms-besked ud med en forespørgsel til alle der har fri, om man har lyst til at komme på arbejde, fordi der mangler folk. Hvis man ikke kan komme, lader man bare være med at besvare sms'en. Eller også svarer man ved at trykke et tal på telefonen. Det viser så, at man har accepteret at komme på arbejde på et tidspunkt, hvor systemet kan se, at der kan opstå akutte problemer med bemanningen.

John Lundbjerg Faurholt tror, at Time Care formentlig også vil kunne anvendes i DSB, hvis systemet bliver en succes i Metro Service.

Firmaet bag Time Care ejes af den svenske fagbevægelse. De fleste svenske sygehuse og ældreplejer, alle lufthavne, fængsler og det svenske politi anvender systemet. Det samme gør

private firmaer som H&M, Falck, Telia og SAS.

### Et forbillede

Men også på andre områder ser det ud til, at Metro Service kan blive et forbillede for andre jernbanevirksomheder. Ledelsen har netop - uopfordret - indført 14 dages fædreorlov til bøsser og lesbiske par, som får barn. Den besked har John Lundbjerg Faurholt netop fået i en mail fra personalechef Carsten Vinther-Høj, som havde læst, at IBM havde indgået en overenskomst, hvori der også var bestemmelser om barselorlov med løn til bøsser og lesbiske. Nu vil personalechefen gerne lave en lokalaftale, som skal dække hele virksomheden.

– Jeg tror det kan være med til at give os en stor stjerne i mange kredse rundt om. Det er en cadeau til firmaet, at det gerne vil gå foran. Så hvis det kan blive en løftestang til en overenskomsthåndling i f.eks. DSB, er det geni-

alt, siger John Lundbjerg Faurholt.

Han synes, at det generelt går bedre i Metro Service, og at forholdet mellem ledelse og medarbejdere er blevet mindre anspændt, fordi ledelsen nu er begyndt at lytte til medarbejderne og betragte dem som samarbejdspartnere. Det har ikke tidligere været personalets opfattelse.

### Sygefraværet

– Vi har alle været klar over, at sygefraværet var for højt. Men når firmaet ikke gør noget, så bliver holdningen, at man kan fortsætte med at melde sig syg, for der alligevel ikke er nogen, der gør noget ved det. Men nu har vi fået en ny chef, og i den forbindelse ville vi godt have ryddet op. Før sommerferien blev en del så fyret p.g.a. sygdom. Medarbejdere med over 15 pct. sygedage kom til samtale for at finde ud af årsagen. Der kunne være arbejdsskader eller familiære problemer. Så har man

lavet en handlingsplan for dem. Syv blev alligevel fyret, fordi man fandt det formålsløst at lave en handlingsplan for dem. Jeg synes, at ledelsen skulle have taget fat på det problem for tre år siden, siger John Lundbjerg Faurholt.

Årsagen til de mange sygemeldinger skyldes ikke mindst arbejdsforholdene. Mange har frosset i uniformerne, der var smart designede, men som desværre også har været uanvendelige i kulde. Men også det problem bliver der nu gjort noget ved. I løbet af efteråret får Metro Stewarderne nye, tidssvarende uniformer.

– Der har været tre forslag til nye uniformer, som vi kunne stemme på. Som det ser ud nu, kommer der en ny uniform senest i november. Og så bliver det med helt andre farver og i en bedre udformning. Vores bukser i dag ligner en rulle strikkegam, når de har været vasket tre gange. Det er en dårlig kvalitet, som alligevel har kostet 10.000 kr. stykket på grund af designet. Nu køber Metro Service en langt bedre hyldevare, som kun koster 3.000-4.000 kr. stykket.

Metro Services ledelse gør sig også overvejelser om, hvad man skal stille op med langtidssygemeldte medarbejdere. Overvejelserne går i retning af, hvordan man kan hjælpe dem tilbage på arbejdsmarkedet, og personalechefen har i den forbindelse foreslået, at man i en længere sygdomsperiode, hvor man måske også er psykisk nede, måske kunne hjælpe medarbejderen ved at tilbyde uddannelse i sygdomsperioden. Så får den sygemeldte fokus vendt lidt væk fra arbejdspladsen, og vedkommende kommer ud blandt andre mennesker, som fungerer godt.

– Og når man så er blevet et helt menneske igen, kan man vende tilbage til arbejdspladsen, fordi man har fået nogle andre impulser og man ikke bare har vadet rundt i sin egen, lille verden. Det skal ikke være noget handicap, at man er fysisk eller psykisk ramt i en periode. Hvorfor ikke prøve at hjælpe folk tilbage, eventuelt med noget uddannelse, spørger tillidsmanden.



**Metrosteward og tillidsmand John Lundbjerg Faurholt.**