

Ønsk din egen vagtplan

Pionerer. Plejepersonalet på Tinghøj Bo i Egtved bestemmer selv, hvornår de vil holde fri, og hvornår de vil arbejde. Om mødetiden skal være kl. 7, 8 eller 9. Korte eller lange arbejdsdage. De bruger det svenske system Time Care, hvor faste vagter er afskaffet.



Foto: Thomas Søndergaard

Da Ellen Tingleff, sygeplejerske på Tinghøj Bo i Egtved, blev inviteret til sin bedste venindes bryllup for nylig, gav hun sig selv en friweekend ved at sætte "veto" ved dagene i et computerprogram. Så var hun sikker på, at hun kunne komme til fest og hvile ud dagen efter. Veto betyder også, at man under ingen omstændigheder kan blive ringet op på sine fridage og bedt om at komme i ekstravagt.

Ligesom Ellen vælger sine fridage, vælger hun også de dage, hvor hun ønsker at arbejde, seks uger frem. For medarbejderne på Tinghøj er det slut med at rende rundt og spørge kollegerne om at bytte vagter. Time Care-metoden har siden februar i år styret

vagtplanlægningen ud fra medarbejdernes egne ønsker. Systemet har været kendt i Sverige i omkring 13 år, men Tinghøj er den første arbejdsplads i Danmark, der prøver det.

Systemet går i al sin enkelhed ud på, at arbejdsgiveren melder ud, hvordan behovet for dækning af vagterne er seks uger frem. Medarbejderne planlægger herefter deres egne vagter ved at taste deres vagt-ønsker og vetotiden ind i Time Care-programmet.

Systemet er i forvejen fodret med en lang række oplysninger om overenskomster og lokale aftaler og regler. Det sikrer, at medarbejderne ikke kommer til at booke vagter, sådan at deres ret til hviletid, f.eks. de såkaldte F-døgn, bliver overtrådt.

F-døgn betyder et fridøgn, som sikrer, at der er mindst 35 timer imellem to vagter.

Souschef på Tinghøj Janne Thiel Doctor beslutter deadline for, hvornår medarbejderne skal have tastet deres ønskevagter ind. Derefter trykker hun på en knap, og computeren går i gang med at tegne kurver, der viser, hvordan samtlige medarbejders ønsker er fordelt over hvert enkelt døgn.

På nogle tidspunkter er der for mange i vagt, i andre tidsrum er der for få. Derfor skal medarbejderne ud i en ny ønskerunde, hvor de skal beslutte, hvor fleksible de vil være mht. til at rykke sig fra de oprindelige ønsker.

De medarbejdere, der er mest fleksible og villige til at lave om, bliver belønnet med point. De point kommer dem til gode, når vagtplanen i sidste ende skal gå op, og der mangler folk på de vagter, som er sværest at besætte. Jo flere point man har, jo flere af sine egne ønsker får man opfyldt.

"Hvis medarbejderne selv kan fordele vagterne og få planen til at gå op til ug, så er den løst. Hvis det ikke lykkes, trykker jeg på knappen igen, og så løser maskinen vagtplanen, og her er det en fordel at have samlet point," siger Janne Thiel Doctor.

Medarbejderne er selv bevidste om, at det gælder om at optjene point ved at vise, at man kan være fleksibel. De er også blevet mere bevidste om deres rettig-heder. Centerleder Gitte Fisker mener, at Time Care-metoden giver medarbejderne langt større indflydelse på, hvordan de vil afspadsere.

"For nogle er det en overraskelse at finde ud af, at overenskomsten er til for at beskytte dem, og at F-døgn er noget, der sikrer dem hviletid mellem vagterne. De bestemmer selv, hvor fleksible de vil være, og de kan mærke efter, hvad der sker, når man er fleksibel," siger Gitte Fisker.

Sparer tid op

En af fordelene ved Time Care-metoden er, at medarbejdere kan vælge at arbejde ekstra i perioder og spare tid op, som de kan anvende som frihed senere. Hver medarbejder har en timebank, hvor de må spare 20 timer op og højst skylde 8 timer. Tinghøj har med vilje lagt lidt forsigtigt ud med timebanken, fordi de er de første herhjemme, der afprøver systemet. Både ledelse og medarbejdere har været nervøse for konsekvenserne ved at slippe tøjlerne alt for meget mht., hvor meget medarbejderne må styre selv.

"Det handler ikke om manglende tillid til medarbejderne, men om, at systemet var nyt for alle, da beslutningerne om timebank skulle træffes. Vi kunne risikere, at en medarbejder skyldte mange timer og derefter sagde op. Det ville få konsekvenser for kollegerne, som skulle dække vagterne. Men jeg tror, vi er ved at være parate til at udvide timebanken lidt," siger Gitte Fisker.

På Tinghøj er medarbejderne ansat i enten dag- og aftenvagter eller i dag- og nattevagter. Man har weekendvagt to weekender hver måned.

"Det sætter begrænsninger for fleksibiliteten, og derfor vil vi gerne åbne for, at treholdsskift er i orden," siger Gitte Fisker.

En anden ting, der sætter begrænsning for fleksibiliteten, er, at medarbejderne på Tinghøj højst må arbejde ni timer i træk. Flexibiliteten ville blive større, hvis man f.eks. måtte arbejde op til 12 timer i træk.

For Ellen Tingleff, der er deltidsansat på 30 timer om ugen, er Time Care-systemet en fordel. Hun arbejder i dag- og nattevagter.

"Jeg har seks nattevagter om måneden, og jeg har valgt at tage to gange tre nattevagter i træk, fordi det passer bedst med min døgnrytme, og mere end tre nattevagter i træk er for hårdt," siger hun.

Fridage på kontoen

Nogle gange vælger hun at samle sine vagter, så hun kan få fire fridage i træk. Hun benytter også muligheden for at spare timer op i timebanken til senere afspadsering.

"Hvis jeg f.eks. ved, at jeg skal flytte om nogle måneder, så kan jeg spare 20 timer op, som jeg kan bruge senere. Da jeg begyndte her, havde jeg masser af energi, og der sparede jeg timer op. Det er en rar tanke at have tid på kontoen," siger Ellen Tingleff.

Hun er helt nyuddannet sygeplejerske, og selv om hun ikke har taget jobbet pga. Time Care-systemet, så foretrækker hun det frem for det traditionelle system, hvor lederen lægger vagterne, og medarbejderne har travlt med at bytte indbyrdes.

"Skulle jeg vælge mellem to arbejdspladser, hvor den ene brugte Time Care, ville jeg helt klart vælge den med Time Care, hvis jeg lige gerne ville have jobbene," siger Ellen Tingleff.

Det er netop et af argumenterne for metoden, at det er med til at rekruttere og fastholde personale.

"Når personalet har lært systemet godt at kende, så tror jeg, de vil finde ud af at bruge endnu flere fordele, end de gør i dag. Det handler om at være snu og se mulighederne," siger Gitte Fisker.

Tager tid fra beboerne

Erfaringerne med Time Care-systemet på Tinghøj er mest positive, men der har også vist sig at være nogle ulemper for beboere og personale.

Beboerne hører til i små afdelinger, og de har deres faste kontaktpersoner. Hvis flere medarbejdere fra den samme lille afdeling ønsker at arbejde på samme tid, betyder det, at nogle af medarbejderne bliver sendt over på en anden afdeling. Dermed risikerer beboerne, at deres faste kontaktperson ikke er der så ofte.

"Det er en ulempe ved den måde, vi bruger systemet på nu, og vi skal have talt om, hvordan vi løser det," siger centerleder Gitte Fisker.

En mulighed er at dele personalet op, så man sikrer, at der altid er fuld bemanning af det faste personale i hver lille afdeling.

En anden ulempe ved systemet har været, at plejepersonalet nu bruger tid på vagtplanlægning, og den tid går fra beboerne.

"Jeg bruger nok 20 minutter på at taste mine ønsker ind hver 6. uge, derefter bruger jeg nok i alt 30 minutter på at gå ind og se, om jeg kan rykke rundt på dem bagefter," siger sygeplejerske Anja Uhre Larsen.

Selvom Tinghøj bruger computerstyret vagtplanlægning, så er der stadig mulighed for at tage særlige hensyn til medarbejdere, der står i en svær situation.

"Er der f.eks. én, der ligger i skilsmisse og har brug for at have bestemte vagter, så tager jeg hende ud af systemet," siger Janne Thiel Doctor.

sbk@dsr.dk