



Hospitalet vil have flere medarbejdere på fuldtid: Hver tredje ansat er på deltid

I dag er hver tredje medarbejder på Regionshospitalet Horsens ansat på deltid. Nu tager hospitalet markante skridt for at få andelen af fuldtidsansatte op.



Vi arbejder med at få andelen af fuldtidsansatte op, fortæller Mette Ringtved, der er sygeplejefaglig direktør på Regionshospitalet Horsens. Foto: Regionshospitalet Horsens



I dag arbejder 65 procent af alle medarbejderne på Regionshospitalet Horsens på fuld tid. Laver man en tilsvarende optælling udelukkende for sygeplejersker uden lederfunktioner, er andelen 54 procent.

Begge tal skal op.

Sigtelinjen er, at 80 procent af alle medarbejderne skal være ansat på fuld tid. Målet er ikke nyt, men nu sættes der skub i udviklingen med en række tiltag.

Helt konkret ansættes alle medarbejdere som udgangspunkt på fuld tid, og der skal fra 1. september i år særlige omstændigheder til for at blive ansat på deltid.

Har brug for arbejdskraften

Årsagerne til indsatsen er flere, fortæller sygeplejefaglig direktør Mette Ringtved.

- Det handler om, at arbejdsstyrken bliver mindre, og samtidig lever vi længere, og det øger presset på behandlinger på hospitalet.

Der er ganske enkelt brug for flere timers arbejde på hospitalet, og en af vejene til at sikre det er at få flere medarbejdere op i tid.

Med en stor portion deltidsansatte ligger der et stort potentiale i indsatsen. Og så handler det om kvalitet og patientsikkerhed.

- Undersøgelser viser, at når vi øger andelen af medarbejdere på fuld tid, styrker vi patientsikkerheden og kvaliteten i plejen, siger Mette Ringtved.

Sådan arbejder vi med indsatsen

Der er lavet en række konkrete tiltag, som alle ledere på hospitalet skal arbejde med.

Som sagt skal alle ansættelser efter 1. september være fuldtidsstillinger.

- Selv om vi i lang tid har opslået alle stillinger som fuldtidsstillinger, har det hidtil været lettere som medarbejder at ønske for eksempel 32 timer, fortæller den sygeplejefaglige direktør.

Nu kræver det mere. Ledelsen kan kun afvige kravet om fuld tid i tilfælde af særlige livsomstændigheder, som kan udløse en ansættelse på nedsat tid i en periode.

- Det kan være familier med små børn, sygdom i familien eller børn, der har særlige behov i en periode, nævner Mette Ringtved som eksempler.

Netop ordet "periode" er vigtigt.

- Vi vil gerne lave tidsbegrænsede aftaler, hvis vi laver en aftale om nedsat tid. Dermed bliver nedsat tid også en mulighed for alle.



Arbejdstiden skal være et fast punkt til den årlige medarbejdersamtale. Vejen frem hedder dialog, hvor deltidsansatte bliver opfordret til at gå op i tid.

- Men ingen kommer til at gå op i tid imod deres vilje, pointerer den sygeplejefaglige direktør.

Kan ses på pensionen

Medarbejderne skal gøres opmærksom på fordelene ved fuldtidsarbejde.

- Det betyder bedre løn og bedre pension. Det kan vi hjælpe med at lave beregninger på, siger Mette Ringtved, der også peger på et stort arbejde med kulturen - særligt i forhold til sygeplejerskerne, hvor så mange traditionelt arbejder på nedsat tid.

For nogle kan fuld tid både sikre frihed og fuld pension.

Går man fra 32 timer om ugen til 37 timer, behøver det ikke nødvendigvis betyde, at man er flere timer på sit arbejde, fordi der også er skæve arbejdstider.

- Hvis man så vælger at afspadsere i stedet for at få betaling for ulempetimer, får man ikke flere fremmødetimer eller går ned i løn, til gengæld får man fuld pension, forklarer Mette Ringtved som et eksempel.

Lavere sygefravær

Hun peger på flere fordele for både medarbejderne og hospitalet med en større andel medarbejdere på fuld tid.

- Når man er på fuld tid, konsoliderer man sin faglighed. Det giver lavere sygefravær på en arbejdsplads med flere på fuld tid.

Lavere sygefravær er også en styrke for arbejdspladsen og medarbejderne.

Går man fra deltid til fuld tid, betyder det ikke nødvendigvis, at man skal arbejde hver tredje weekend mod hver fjerde. Det kan en fleksibel planlægning af arbejdstid være med til at afbøde i et vist omfang.

- Vi oplever, at en åben, transparent dialog kan være med til at rykke på noget.

Et godt tidspunkt

Når det gælder opgaven med at besætte ledige stillinger som sygeplejersker, er der lige nu ingen nød på hospitalet.

- Vi har et flow i ansættelser, men jeg er ikke bekendt med en afdeling, hvor der er sygeplejestillinger, som ikke bliver besat. Når vi slår stillinger op, så får vi ansøgninger, så der reelt er nogle at vælge imellem, fortæller Mette Ringtved.



Derfor kalder hun det et godt tidspunkt at øge indsatsen med at øge andelen af fuldtidsansatte medarbejdere for at sikre et robust sundhedsvæsen set i lyset af udviklingen i befolkningens sammensætning.

En indsats, der også er et fælles fokusområde for Danske Regioner og de faglige organisationer.

Artiklen er oprindeligt bragt i Horsens Folkeblad og gengives med tilladelse.

Tekst: Mette Graugaard.

