

Sygeplejerske troede, 32 timer var passende: Sådan kom hun op på fuldtid igen

Sygeplejerske Jannie Uhrenfeldt arbejder efter en sygemelding igen fuldtid på en afdeling, der har gode erfaringer med at øge andelen af fuldtidsansatte.



Sygeplejerske Jannie Uhrenfeldt Jørgensen er gået fra at arbejde på nedsat tid på Kirurgisk Afdeling på hospitalet i Horsens til fuld tid. Privatfoto

Da Jannie Uhrenfeldt Jørgensen vendte tilbage til sit arbejde som sygeplejerske på Kirurgisk Sengeafsnit efter en sygemelding, var det ved hjælp af en gradvis optrapning af arbejdstiden.

Efter noget tid landede hun på 32 timer.

– Det timetal regnede jeg egentlig med, at jeg ville fortsætte på. Det fungerede godt for mig og gav også noget mere luft, fortæller hun om sin tilbagevenden til jobbet på Regionshospitalet Horsens.

Inden sygemeldingen i 2024 var hun ansat på fuld tid i afdelingen.

For og imod fuld tid

Tilbage på jobbet snakkede hun løbende med afdelingssygeplejersken. Også om muligheden for at komme op på fuld tid igen.

– Jeg ville egentlig gerne op på 37 timer. Af flere grunde. Jeg er kræftkoordinator, det bruger jeg 20 timer på hver anden uge. Skulle jeg fortsætte med det, krævede det, at jeg arbejdede fuld tid.

Samtidig var hun også bange for, om hun ville lande i en hverdag, der blev for presset, hvis hun kom op på fuld tid.

– Vi har jo dage, der er meget travle. Sådan er det i perioder.

Men det lykkedes, og nu er hun for længst tilbage på fuld tid igen.

Jeg blev lyttet på

Det afgørende for, at det lykkedes for hende at komme tilbage på 37 timer, var en åben og tillidsfuld snak med afdelingssygeplejersken, hvor hun både kunne lufte sine bekymringer og ønsker.

– Jeg blev lyttet til og taget alvorligt, fortæller hun.

Ønskerne handlede blandt andet om, at hun af og til kunne møde lidt senere. At hun fik en lidt mere fleksibel vagtplan uden vagter seks dage i træk og fik nogle arbejdsdage på sengeafdelingen skiftet ud med dage i ambulatoriet.

– Det kan nogle gange være rigtig hårdt, når der er travlt. Og så var det vigtigt for mig, at jeg fik muligheden for at prøve at arbejde på fuld tid og samtidig havde mulighed for at fortryde det, hvis det ikke fungerede for mig, fortæller Jannie Uhrenfeldt Jørgensen.

Det fik hun lov til, men hun fortrød ikke.



Tilfredsstillende fagligt og socialt

Det har fungeret rigtig godt, fordi der har været en velvilje til at justere i vagtplanen. Det har været afgørende for mig, at mit arbejde ikke skal være på bekostning af mit liv ud over arbejdet. Mit eget velbefindende kommer først, siger Jannie Uhrenfeldt Jørgensen.

37 timer giver det en større tilfredshed på flere områder.

– Med fuld tid er jeg endnu mere en del af det hele. Det giver mere kontinuitet i arbejdet, jeg kender patientforløbene bedre, og så styrker det fællesskabet med kollegerne, både det faglige og det sociale. Det er tilfredsstillende, og det er egentlig også det, jeg helst vil, siger hun.

Frontløber

Kirurgisk Sengeafsnit i Horsens har i det hele taget gode erfaringer med at få flere medarbejdere ansat på fuld tid, som er ambitionen for hele hospitalet.



Sygeplejerske og tillidsrepræsentant Mirjam Bliddal Jørgensen og oversygeplejerske Caroline Riis Mågård på Kirurgisk Sengeafsnit står sammen om ambitionen om at få flere til at vælge fuld tid. Foto: Region Midtjylland

I dag er 74,1 procent af medarbejderne på afdelingen fuldtidsansatte. Det gælder kun 64,8 procent, når man laver opgørelsen for alle medarbejdere på Regionshospitalet Horsens.

Sigtelinjen for hospitalet er at få andelen op på 80 procent.



- Det handler for os om at gøre fuldtid til et attraktivt valg. Det gør vi ved at tale åbent om fordelene og skabe fleksible rammer, der får arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen, fortæller oversygeplejerske på afsnittet, Caroline Riis Mågård, i et nyhedsbrev fra hospitalet.

Afdelingen har gennem flere år arbejdet med en række små greb og løbende samtaler om fuld tid, ligesom alle nye medarbejdere som udgangspunkt altid starter på fuld tid de første tre måneder.

Behov ændrer sig

En vigtig del af arbejdet handler om vagtplanerne. Medarbejderne kan komme med ønsker til vagter, hvor afdelingen prioriterer at finde løsninger, der tager hensyn til de enkeltes hverdag:

- Hvis flere skal vælge fuld tid, skal vi skabe rammer, hvor det kan lade sig gøre. Derfor bruger vi tid på at få vagtplanerne til at hænge sammen og tage individuelle hensyn, hvor det er muligt, siger oversygeplejersken.

Både hun og afdelingens tillidsrepræsentanter anerkender, at medarbejdernes behov ændrer sig gennem livet.

- Der kan være perioder, hvor det giver god mening at gå ned i tid. Derfor skal vi løbende tale om ønsker og muligheder, så vi kan finde løsninger, der fungerer for både medarbejderen og arbejdspladsen. Det er vigtigt, at vi ikke ser det som en modsætning til livsfasepolitikken, men som en del af den, siger Caroline Riis Mågård.

*Artiklen er oprindeligt bragt i Horsens Folkeblad og gengives med tilladelse.
Tekst: Mette Graugaard.*

