

# SAMMEN OM



## Titel

### Projekt Arbejdstidstilrettelæggelse

#### Afdeling/ lokation

Psykiatrisk Afdeling Vejle

Nordbanen 5,

7100 Vejle

#### Kontaktoplysninger

Tanja Wind Kenne

#### Involverede faggrupper

Sundhedskartellet, YL og FAS



## Formål

Optimering af vagtplaner så de rette medarbejdere og kompetencer er til stede på rette tid og sted.

Se en økonomisk gevinst ved at bruge eget personale frem for vagtbureauer.



## Tidshorisont

Vi bør kunne se effekten af det ved udgang af 1. halvår 2026.



## Aktiviteter

Optimering stillingsopslag

Informationsvideo om afdelingen er lavet

Pre-boarding app til nye medarbejdere, så de er klædt godt på, inden første arbejdsdag

Forbedret on-boarding af nye medarbejdere, så de får en god introduktion ved opstart i afdelingen

Reducering af udgifter til vikarbureau

Systematik ift. håndtering af akutopståede vagter

Overblik over kurser, uddannelse og aktiviteter

Gennemgang af ansættelsesvilkår, arbejdstid og ny weekendstruktur

Ny funktion for stedfortrædere

Ændret arbejdsgang for vagtplanlægning i 2 afsnit henover efteråret 2026

Vidensdeling i anden Psykiatrisk Afdeling og løbende evaluering i egen afdeling

## ► Titel    Projekt Arbejdstidstilrettelæggelse

### ► Udbytte og resultater

Den ændrede tilgang til arbejdstids- og vagtplanlægning har medført flere positive resultater. Vi har blandt andet opnået væsentligt reducerede udgifter til vikarer fra vikarbureau og samtidig skabt en mere fleksibel og effektiv anvendelse af medarbejderressourcerne.

Vagtplanlægningen er ændret, så vi i højere grad ser mulighederne på tværs af hele huset frem for udelukkende inden for det enkelte sengeafsnit. Vagtplanlægningen giver bedre mulighed for at udnytte de samlede kompetencer og ressourcer samt skabe større fleksibilitet i planlægningen.

Den nye tilgang understøtter dermed både økonomisk ansvarlighed, bedre ressourceudnyttelse og en mere fleksibel organisering af arbejdet.

### ► Hvad gjorde vi?

Vi har haft ledermøder en gang om måneden i forhold til opfølgning og justeringer.

Vi har orienteret om og derefter drøftet de væsentligste ændringer i vores lokale LMU.

Medarbejderne er løbende orienteret via funktionslederne på personalemøder.

De medarbejdere, der har fået ændret i ansættelsesvilkår, er varslet med individuel varsel.

### ► De bedste råd

Medarbejderinddragelse er en væsentlig del i forhold til at kunne lykkedes.

Når medarbejderne bliver inddraget og får mulighed for at bidrage til deres perspektiver og idéer, skabes der større ejerskab til de beslutninger og forandringer, der gennemføres. Det styrker engagementet og oplevelsen af at være en vigtig del af processen.

Målet er, at medarbejderne ikke blot oplever, at beslutninger bliver truffet hen over hovedet på dem, men at de føler ejerskab og kan se deres egne bidrag afspejlet i løsningerne.

Retrospektivt havde effekten haft bedre vilkår, hvis vi havde involveret LMU inden beslutningen omkring ændring i vagtplanlægning blev effektueret.