

A photograph of two elderly women sitting together and smiling. The woman on the left has short grey hair and is wearing glasses and a purple top. The woman on the right has longer grey hair, glasses, and a yellow sweater. They appear to be in a comfortable indoor setting. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter.

SPRINT RAPPORT

**SPRINT #2 HVORDAN FASTHOLDER
OG REKRUTTERER VI PÅ SOSU- OG
SYGEPLEJERSKEOMRÅDET**

**HR & STRATEGI
JUNI 2022**

PROBLEMFORMULERING:

HOW MIGHT WE...

HVORDAN KAN VI ...

Fastholde og udvikle medarbejdere på SOSU- og sygeplejerskeområdet

VED AT ...

Sikre attraktive arbejdspladser med gode udviklingsmuligheder

FOR AT ...

Medarbejderne har lyst til at blive længe, udskyde fratrædelsestidspunkt og gå op i tid

?

Det har vi kigget på:

Hvilke idéer og muligheder der er for at gøre det mere attraktivt at tiltrække og blive i sektoren og ikke mindst hos os i Frederikssund Kommune, samt hvordan kan vi få flere medarbejdere til at gå op i tid og til at udskyde fratrædelsestidspunktet.

Projektet har bl.a. undersøgt:

- Hvordan er vagtplanerne skruet sammen?
- Hvordan er alderssammensætningen?
- Hvordan er ledelsesstrukturen?
- Hvordan er fordelingen mellem deltids- og fuldtidsansatte?
- Hvilke barrierer er der for at arbejde på fuldtid?
- Hvordan er personaleomsætningen?
- Hvordan er sygefraværet?
- Hvilke barrierer er der for at udskyde fratrædelsestidspunktet?
- Hvor mange penge bliver der brugt på vikarer?

Deltagere

Uge 1:

Konsulent fra Sundhedsområdet
Konsulent fra Ældreområdet
Konsulent fra løn
17 medarbejdere fra SOSU- og sygeplejerskefaget.

Uge 2:

Konsulent fra Sundhedsområdet
Konsulent fra Ældreområdet
Konsulent fra løn
Tre medarbejdere fra SOSU- og sygeplejerskefaget.

Uge 3:

Konsulent fra Sundhedsområdet
Konsulent fra Ældreområdet
Konsulent fra løn
FTR fra DSR og FOA
Konsulent fra Forhandlingsfælleskabet
Konsulent fra DSR

Uge 4:

Konsulent fra Sundhedsområdet
Konsulent fra Ældreområdet
Konsulent fra løn
FTR fra DSR og FOA
Konsulent fra Forhandlingsfælleskabet
Konsulent fra DSR
17 medarbejdere fra SOSU- og sygeplejerskefaget

Metoder

INTERVIEW

Projektgruppen har interviewet medarbejdere inden for området, der har været på arbejdspladsen i +10 år

DATAANALYSE

Projektgruppen har analyseret forskelligt personaledata

DESK RESEARCH

Projektgruppen har indhentet inspiration fra andre kommuner

TEST AF PROTOTYPER

Projektgruppen har testet og udviklet prototyper med medarbejdere fra Døgnplejen og Ældreplejen

FELT RESEARCH

Projektgruppen har været i praktik som SOSU-assistent i døgnplejen

WORKSHOP

Projektgruppen har afholdt workshops med medarbejdere fra Døgnplejen og Ældreplejen

MINI SPRINT

Projektgruppen har afholdt to mini sprints i sprintet med en projektleder fra henholdsvis forhandlingsfællesskabet og DSR

INDDRAGELSE AF FTR'ERE PÅ OMRÅDET

Projektgruppen har undervejs i projektet fået sparring på løsninger af FTR i Frederikssund Kommune fra FOA og DSR

De væsentligste fund

Incitamentsstruktur for deltid

Der er ubevidst skabt en incitamentsstruktur for at arbejde på deltid i Frederikssund Kommune inden for SOSU- og sygeplejerskefaget.

1. 9 ud af 10 stillinger der slås op i sektoren er på deltid
2. Man har færre weekendvagter, når man arbejder under 32 timer
3. Hvis man er deltidsansat, er det ikke noget, man systematisk taler med sin leder om
4. Vagtplanerne er skruet sådan sammen, at det er fordelagtigt at have ansatte på deltid. Da det ellers kan være svært at få vagtplanerne "til at gå op".

Ingen tydelig seniorpolitik

Der er ingen seniorpolitik i Frederikssund Kommune. Det er derfor også meget forskelligt, hvordan det opleves at være senior på tværs af sektoren.

En meget stor andel af medarbejderne der er SOSU-assistent eller hjælper, er over 50 og 60 år, og som derved enten er eller inden for de næste 10 år, kommer i målgruppen for en seniorpolitik.

De væsentligste fund

Weekend og helligdags-arbejde

Weekendarbejde er en af de helt store barrierer for at gå op i tid, men er også noget af det, der blandt medarbejdere med små børn bliver talt om, at være det der mindsker arbejdsglæden.

Fokus på bedre ledelse

Det opleves, at nogle ledere kan være ufleksible og ikke samarbejdsvillige, specielt i forhold til vagtplanlægning. Derfor skal der være fokus på den gode dialog leder og medarbejder imellem. Ved intern ledelsesrekruttering skal der være særlig opmærksomhed på oplæring i ledelsesopgaven.

Fysisk hårdt arbejde

Rigtig mange i sektoren oplever deres arbejde som fysisk hårdt, og de føler sig deraf nedslidte. Det skaber både en barriere for at gå op i tid og for udskydelse af fratrædelsestidspunktet. Der peges på, at der er et behov for nogle seniorpolitiske værktøjer i Frederikssund Kommune.

Manglede kendskab til arbejdstidsregler

Det opleves både af administrationen, tillidsrepræsentanterne og af medarbejderne, at der mangler kendskab til arbejdstidsreglerne.

A woman with glasses, wearing a white lab coat and blue gloves, is smiling and looking towards the camera. She is sitting at a desk in a laboratory or office setting. On the desk, there is a laptop, a rack of test tubes, and some papers. In the background, there is a window with curtains and a kitchen area with a refrigerator and cabinets.

PROBLEMSTILLING #1

Op i tid

80 %

**Sygeplejersker, social- og
sundhedsassistenter og social- og
sundhedshjælpere i sektoren
arbejder på deltid**

Potentiale: Op i tid

Her er et stort potentiale at hente. Modelberegninger herunder viser bl.a., hvor meget en enkelt time kan gøre af forskel.

Det gennemsnitlige potentiale, hvis alle medarbejdere gik x antal timer op i tid

| Timers ekstra arbejde/uge | Ekstra årsværk |
|---------------------------|---------------------|
| 1 ekstra time | 10,8 ekstra årsværk |
| 2 ekstra timer | 21,7 ekstra årsværk |
| 3 ekstra timer | 27,5 ekstra årsværk |
| 4 ekstra timer | 36,7 ekstra årsværk |
| 5 ekstra timer | 45,9 ekstra årsværk |

Barrierer: Op i tid

Interviews og workshops viser, at der er en række barrierer for, at medarbejderne arbejder deltid. Nedenfor ses eksempler på forhold, der er kommet frem inden for tre overordnede kategorier:

Privatliv

- Mangler ikke penge
- Mindre frihed/fleksibilitet i hverdagen
- Logistik i privaten
- Mindre tid til fritid
- Højt arbejdspress
- Længere arbejdsdage = mere pres på en
- Manglende indflydelse på weekendvagter.

Dårlige arbejdsvilkår

- Fysisk og psykisk hårdt arbejde
- Nedslidning
- Ikke nok pauser
- Hjemmene er ikke indrettet til at være en arbejdsplads
- Manglende arbejdslosh
- Manglende indflydelse på eget arbejde
- Rengøringsopgaven
- Pressende kørelister
- Mange tunge besøg om eftermiddagen
- Borger der kommer fra sygehuset, bliver dårligere og dårligere
- Pårørende er en særlig udfordring
- Ikke nok biler
- Dårlig beklædning: varmt sommer, koldt vinter, tyndt regntøj
- Dårlige parkeringsmuligheder
- Hjælpe midler mangler.

Tid

- Arbejder som vikar ved siden af
- Ned i tid giver mening, for FEA vagt til bedre løn + fleksibilitet
- Der er kun opgaver til kortere vagter
- Stillinger bliver ikke slået op på flere timer
- Lederne vil hellere have flere medarbejdere på nedsat tid, nemmere at få vagtplanen til at gå op
- Kørelisten skal være fyldt ud, ellers må du afspadsere
- Ikke nok borgere om eftermiddagen
- Normering og tid
- Manglende luft til det uforudsete
- Fuld tid = ønske om lange dage.

Incitamentsstruktur for deltid







Nærværende undersøgelse har vist, at der i Frederikssund Kommune ubevidst er skabt en incitamentsstruktur for at arbejde på deltid. Det er der flere grunde til:

- Alle stillingsannoncer for social- og sundhedsassistent, social- og sundhedshjælper og sygeplejersker er pt. slået op på deltid
- Arbejder man på deltid, er der ikke en kultur for, at det kun er for en begrænset periode, eller at man sammen med sin leder løbende evaluerer dette
- I de fleste vagtplansrul arbejder man flere weekendvagter (hver anden weekend), hvis man arbejder over 32 timer. Arbejder man derimod 32 timer eller mindre, har man kun weekendvagt hver tredje weekend
- Vagtplansplanlægningen er skruet sådan sammen, at det bedre kan gå op med at have mange medarbejdere på deltid end færre på fuldtid

Pension: op i tid

At gå op i tid kommer ikke kun arbejdsgiver til gode, men har også en stor betydning for medarbejderne. Bl.a. på deres pension. I understående modeller er det illustreret hvor meget det giver i pension at gå op i tid:







Social- og sundhedsassistent

| | Fra 25 → 37 timer | Fra 32 → 37 timer |
|--------------|--|--|
| Jeg er 25 år | + 7,5 mio.  | + 2,6 mio.  |
| Jeg er 41 år | + 5,3 mio.  | + 1,8 mio.  |
| Jeg er 51 år | + 3,5 mio.  | + 1,1 mio.  |

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA årsstatistikken 2020

Pension: op i tid







Social- og sundhedshjælper

| | Fra 25 → 37 timer | Fra 32 → 37 timer |
|--------------|---|---|
| Jeg er 25 år | + 6,2 mio.  | + 1,7 mio.  |
| Jeg er 41 år | + 4,4 mio.  | + 1,1 mio.  |
| Jeg er 51 år | + 2,9 mio.  | + 0,7 mio.  |

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA årsstatistikken 2020

Pension: op i tid

Sygeplejersker

| | Fra 25 → 37 timer | Fra 32 → 37 timer |
|--------------|---|---|
| Jeg er 25 år | + 9,1 mio.  | + 3,6 mio.  |
| Jeg er 41 år | + 6,5 mio.  | + 2,5 mio.  |
| Jeg er 51 år | + 4,3 mio.  | + 1,6 mio.  |

Der er regnet med løn og indbetalinger til pension. Løn omfatter grundløn, tillæg, særydelser, feriegodtgørelse og overarbejde. Finansministeriets forudsætninger om pris- og lønudvikling er anvendt. Kilde til tal: KRL/SIRKA årsstatistikken 2020

Mulige løsninger: Op i tid

Mindre weekendarbejde

En stor del af det sundhedsfaglige personale arbejder på deltid, det er der forskellige grunde til. En af dem er, at der i vagtplaner er skabt en incitamentsstruktur for at arbejde på 32 timer, fordi at man på den måde har mindre weekendarbejde. Netop weekendarbejde er en af de helt store barrierer for at gå op i tid, men er også noget af det, der blandt medarbejdere med små børn bliver talt om, som at være det der mindsker arbejdsglæden. På baggrund heraf, ligger der op til test af følgende vagtplan, som løber over fire uger:

Uge 1: tirsdag – fredag 7-15

Uge 2: mandag – torsdag 7-15, fredag 7-13

Uge 3: mandag – torsdag 7-15, fredag 7-13

Uge 4: mandag – tirsdag kl. 7-15, fredag – søndag kl. 7-15

Fleksibelt indmøde kl. 7, kl. 7.30

Mulige løsninger: Op i tid

Mere weekendarbejde

En barriere for at gå op i tid er, at det er ufleksibelt, at det giver mindre fritid, og det er for hårdt at arbejde mange vagter i træk. På baggrund heraf, ligger der op til test af følgende vagtplan, som løber:

Uge 1: Torsdag - søndag kl. 7-17

Uge 2: Onsdag – Fredag kl. 7-17

Uge 3. Torsdag - søndag kl. 7-17

Uge 3: Onsdag – fredag kl. 7-17 + lørdag kl. 7-15

Mulige løsninger: Op i tid

30 timer i vagtplan, 7 timers fleksibel tid

En anden barriere for at gå op i tid er, at det er ufleksibelt i forhold til ens privatliv. Ligeledes er op i tid typisk lig med en ekstra vagt, frem for en længere vagt. På baggrund heraf ligger der op til test af følgende vagtplan, som løber:

30 timer er vagtplanlagt, dvs. det er vagtplanlæggeren, der ligger timerne ind i vagtplanen (mandag – søndag). De 7 resterende timer lægger medarbejderen selv ind. Timerne vil typisk ligge om eftermiddagen efter en dagvagt, men de kan også ligge før. Er medarbejderen aftenvagt, kan timerne tilsvarende lægges før eller efter den almindelige vagt.

De opgaver der kan løses i den fleksible tid er:

- Rengøring
- Bad
- Forflytningsvejleder, praktikvejleder og kontaktperson, medicindosering, ble- og varebestilling m.v.

Flyttes ovenstående opgaver ud af vagtplanen, vil det give rum til de ikke planlagte opgaver, der løbende kommer ind, og som i dag kan kræve brug af vikarer eller overarbejde. Det gælder for eksempel, når der er sygdom, nødopkald eller på anden vis opstår ikke planlagte opgaver.

A woman with curly blonde hair and glasses, wearing a dark long-sleeved top and a necklace with a cross pendant, is leaning over a table. She is smiling and looking towards an older woman with short brown hair who is seated in a wheelchair. The older woman is also smiling and looking back at the younger woman. The scene is set in a bright room with large windows in the background. The text is overlaid on the right side of the image.

PROBLEMSTILLING #2

Fastholdelse af medarbejderne

Vigtige parametre for fastholdelse

Under workshops og interviews med medarbejdere der har været ansat i Frederikssund Kommune i +10 år, har de peget på en række parametre, der har betydning for fastholdelsen.

Nogle af parametrene er direkte blevet nævnt for årsager til, at de stadig er ansat i kommunen, eller årsager til at tidligere kollegaer har søgt væk herfra. Andre parametre er nævnt som barrierer for at gå op i tid, blive længere tid på arbejdsmarkedet eller i generelle snakke om arbejdsforhold.

Alligevel er de hevet frem her, da det er tydeligt, at de spiller ind på trivslen og derigennem fastholdelsen. Helt overordnet er det tydeligt, at den enkelte medarbejder ikke tænker sig selv som "ansat i Frederikssund Kommune". De har en tilknytning til det enkelte omsorgscenter, Rehabiliteringsafdelingen og de midlertidige pladser eller til Døgnplejen. Det er primært forholdet til kollegaer, den lokale ledelse og arbejdsforholdene der, som fremhæves.

Enkelte forhold der gør sig gældende i hele kommunen – og som er vedtaget centralt – nævnes dog, at det gælder for eksempel lønniveau og FEA-aftalen for Social- og sundhedsassistenter. Over de næste par sider er de vigtigste parametre for fastholdelse beskrevet.

Vigtige parametre for fastholdelse

Kollegaer

Alle informanterne nævner forholdet til kollegaerne som en årsag til, at de fortsat er ansat i kommunen. I det hele taget skinner det igennem i interviews og workshops, at der er et stærkt arbejdsfællesskab.

Høj faglighed

En anden parameter der har betydning for fastholdelsen og trivslen, er muligheden for at gøre sit arbejde godt og kunne stå inde for fagligheden. Igen nævnes denne parameter også med modsatte fortegn, og der er flere eksempler på tidligere kollegaer, der har sagt op, fordi de ikke kunne stå inde for fagligheden. Vigtigheden af at der er rum til faglig sparring med fagfæller og andre faggrupper, fremhæves flere gange.



Vigtige parametre for fastholdelse

Mulighed for udvikling

De medarbejdere der har været mere end 10 år i kommunen fremhæver alle "*udvikling i jobbet*" som et parameter for, at de fortsat er ansat her. Udviklingen kan både komme i form af egentlig uddannelse, men også i form af kurser og anden kompetenceudvikling eller tildeling af funktioner. I tråd hermed er det tydeligt at de, samt deltagerne på de afholdte workshops, tager de særlige funktioner, som de varetager, alvorligt og sætter en ære i, at udfylde rollen godt, uanset om det er praktikvejledning, APV'er, vagtplanlægning eller andet. Modsat kommer det også frem i workshops, at faglig usikkerhed skaber utryghed og demotiverer.

Ledelse – at føle sig set og hørt

Vigtigheden af at "*føle sig set og hørt*" nævnes igen og igen, når der bliver talt om ledelse. Flere fremhæver bestemte ledere, de har haft undervejs og som f.eks. har været skyld i, at de har taget uddannelse eller fået nye udfordringer på anden vis. Det kan være ledere, der har givet mulighed på medindflydelse på arbejdet eller arbejdsplanlægningen eller taget hensyn til forskellige forhold i privatlivet. Det kan være en vagtplan, der starter 07.15 for at man kan nå at aflevere børn eller tilpasning af en stilling for at tage hensyn til skavanker eller egentlige arbejdsskader. Modsat nævnes der også flere eksempler på, hvordan det modsatte demotiverer. At det at blive afvist, når man efterspørger muligheden for at bytte en weekend gør, at man mister arbejdsglæde, og man selv bliver mindre fleksibel.

Vigtige parametre for fastholdelse

Vagtplanen, weekender, helligdage og ferie

Vagtplanen bliver også nævnt blandt flere årsager til, at kollegaer har søgt væk. En af informanterne fortæller om, hvordan ni SSA sagde op samtidigt, da det blev indført, at de blev pålagt at arbejde hver anden weekend. Omvendt nævnes inddragelse i vagtplanlægning og muligheden for individuelle hensyn som årsager til, at man fortsat er ansat. Der efterspørges generelt en større fleksibilitet på de afholdte workshops. Weekendvagterne fylder tydeligt meget i samtalerne. I Døgnplejen fremhæves særligt den ekstra kvartalsweekend som værende hård, når man arbejder hver 3. weekend, da den gør, at man så arbejder to weekender i træk. Der er dog også flere af deltagerne, der er glade for weekendarbejde, og den frihed det giver i hverdagene. De dårlige muligheder for at holde tre ugers sammenhængende ferie nævnes flere gange uafhængigt af hinanden. For eksempel bliver det flere gange nævnt, at man kun må holde ferie over to weekender, og beskeder fra ledere om, at man skal tage vagter, fire helligdage i foråret for at være sikret 3 ugers sammenhængende ferie, genfortælles.

Vigtige parametre for fastholdelse

Ikke forklaret forskelsbehandling – øget gennemsligtighed

Et tema der mange gange træder frem i snakken over de fire uger, er utilfredshed ved ikke at få forklaret forskelsbehandling. Det kan både være mellem kollegaer ansat samme sted i Døgnsplejen eller på omsorgscentre, men også mellem forskellige delområder i Døgnsplejen. Eksempelvis undres flere over forskellige forhold vedr. vagter ifm. helligdage og ferier, muligheden for at holde 3 ugers sammenhængende ferie, uens praksis i forhold til at få kørselsgodtgørelse for at køre i egen bil og forskellige muligheder for at køre i kommunens biler. Det er i sprintet ikke undersøgt om forskellen er reel, men det er tydeligt, at der er behov for gennemsligtighed i forhold til, hvordan forholdene er, eventuelle individuelle aftaler og forskelle på tværs af enhederne.

Løn

Løn nævnes som noget, der kan gøre kommunen mere attraktiv. Det nævnes specifikt, at sygeplejersker har mulighed for højere løn i andre kommuner. Desuden fremhæves det, at der nærmest kun er mulighed for lønforhandling ved jobskifte, hvorfor det får nogen til at søge væk.

Afstanden til arbejde

Alle de medarbejdere, der har været ansat i kommunen i mere end 10 år, bor i kommunen. Det samme gør sig gældende for mange af de øvrige deltagende medarbejdere. Folk søger til Frederikssund Kommune, når de bor her eller tæt på, og de synes også til at have større tendens til at blive, når det er tilfældet.

A photograph showing a woman with glasses and a white shirt hugging an elderly woman with white hair. The scene is set in a room with a desk and a chair visible in the background. The image has a blue tint and a semi-transparent dark overlay.

PROBLEMSTILLING #3

Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Der er en stor andel af medarbejdere i sektoren, der er over 50 og over 60 år. Aldersfordelingen i de tre faggrupper ses nedenfor. Her er det, at aldersfordelingen blandt SSA og SSH adskiller sig fra aldersfordelingen blandt sygeplejerskerne, der er yngre.

**Aldersfordelingen social –
og sundhedshjælpere**



■ 20-29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ 60-69 år ■ 70-79 år

**Aldersfordelingen social –
og sundhedsassistenter**



■ 20-29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ 60-69 år ■ 70-79 år

**Aldersfordelingen
sygeplejersker**



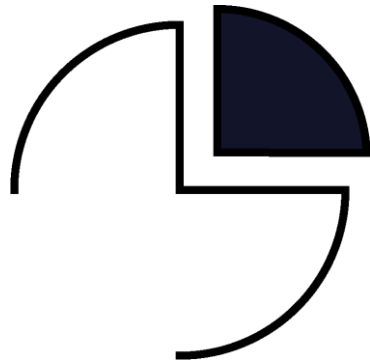
■ 20-29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ 60-69 år

58 %

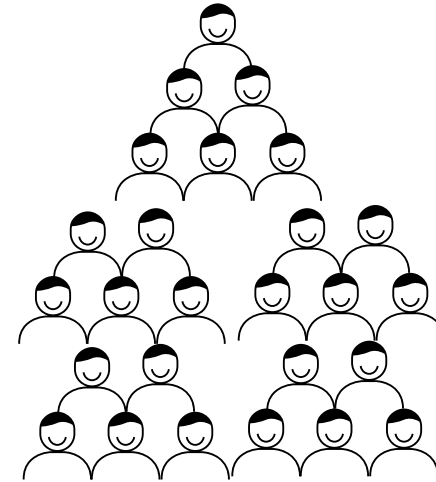
Sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og social- og sundhedshjælpere i sektoren er over 50 år.

Potentiale: Udskydelse af fratrædelsestidspunktet.

Modelberegninger viser, hvor mange fuldtidsstillinger det ville genere, hvis 25 % af medarbejderne over 49 år i de tre faggrupper, bliver et halvt år mere end de ellers havde tænkt sig.



Pt. er der 205 medarbejdere på over 49 år.
Hvis **25 %** af dem bliver et halvt år mere,



ville det genere **26 fuldtidsstillinger.**

Barrierer:

Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Interviews og workshops viser, at der er en række barrierer for, at medarbejderne bliver på arbejdsmarkedet. Nedenfor ses eksempler på forhold, der er kommet frem inden for fire overordnede kategorier:

Arbejdsforhold

- Dårlige normeringer
- Kravet om at skulle holde sig opdateret konstant på et bredt område
- Øget fysiske opgaver
- Dårligt arbejdsmiljø
- Løn – man når slutløn tidligt i sin karriere
- Dårlig ledelse
- Skiftende ledelsesretning på arbejdspladsen
- Dårlige borgere vi sender rundt i eget system f.eks. plejeboliger
- Svingdørs hospitaler – ustabile borgere
- Skiftende kollegagrupper
- Trættende at skulle oplære nye hele tiden
- Dokumentationskravet.

Mentalt flad

- Uoverskueligt at skulle lære nyt
- Bekymring for at skulle lære ny teknologi
- Følelsen af at være af den gamle skole
- Følelsen af ikke at gøre det godt nok
- Ikke at yde det, jeg gerne vil
- Ikke at føle sig anerkendt
- Psykisk hårdt.

Fysisk nedslidning

- Slid: skulder, nakke, ryg, hofter

Efter arbejdslivet

- Frihed
- Ser frem til at gå fra og bruge sin energi på: rejse, børnebørn

Mulige løsninger: Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Her præsenteres inspiration til tiltag, der i første omgang kan tænkes ind i en seniorpolitisk drøftelse. Målet med dem er at få medarbejderne til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, end de ellers havde tænkt sig.

Bonus for at blive 1/2 år mere

Der indføres en halvårlig bonusordning for medarbejdere, der er nået eksempelvis efterlønsalderen. Der udbetales et kontant beløb, hvis medarbejderen bliver i kommunen de næste 6 måneder. Bonussen udbetales op til sommerferien og op til jul.

Flere eller længere pauser

Når medarbejderen når efterlønsalderen, får de ret til flere eller længere pauser. Enten i form af en længere frokostpause eller i form af flere pauser i løbet af dagen.

Mulighed for at gå ned i tid

Det bliver en mulighed, at du kan gå ned i tid, når du rammer eksempelvis efterlønsalderen.

Ned i tid, men bevar løn og pension

Har du været på fuld tid mindst 2 år optil, du rammer efterlønsalderen, får du mulighed for at gå ned på eksempelvis 32 timer og bevarer samtidig løn og pension, som om du var på fuld tid.

Mulige løsninger: Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Internt vikarbureau

Når medarbejderen stopper på arbejdsmarkedet, tilbydes de tilknytning til et internt vikarbureau, hvor de kan tage vagter, når det passer ind i deres efterløns-/pensionisttilværelse. Som intern vikar skal man inviteres med til sociale arrangementer på arbejdspladsen, f.eks. op til sommerferie og juleferie.

Barnebarnsomsorgsdag

Medarbejdere får to årlige omsorgsdage, når de bliver bedsteforældre. Antallet afhænger ikke af antallet af børnebørn.

Hvilepause

Når medarbejderen når efterlønsalderen, får de ret til en halv times hvilepause i løbet af vagten.

Bedre muligheder for kortere orlov

Der indføres bedre muligheder for orlov for medarbejdere, der har nået efterlønsalderen. Det skal give mulighed for længere rejser, pasning af børnebørn i en periode eller andre aktiviteter man ellers drømmer om at få mere tid til, når man er stoppet med at arbejde.

Barnebarnssygedag

Medarbejdere får mulighed for at holde to barnebarnssygedage om året, når de bliver bedsteforældre. Antallet afhænger ikke af antallet af børnebørn.

Mulige løsninger: Udskydelse af fratrædelsestidspunktet

Weekender og aftenvagter

Når medarbejderen når efterlønsalderen, får de retten til at vælge weekend- og aftenvagter fra eller få færre weekender eller vælge kun at arbejde weekend.

Mindre fysisk belastende arbejde

Når medarbejderen når efterlønsalderen, falder de fysisk tunge arbejdsopgaver væk. Det kan være rengøring, bestemte typer plejeopgaver m.v. Der laves individuelle aftaler med de enkelte medarbejdere om hvilke typer opgaver, der falder væk.

Tilpasning af stillingens indhold

Når medarbejderen når efterlønsalderen, indkaldes de automatisk til en samtale med nærmeste leder, hvor der er fokus på trivsel, og hvad der gør det attraktivt for medarbejderen at forblive aktiv i job. Herunder skal der være særligt fokus på, om der er opgaver, som skal tages væk, hjælpemidler, der skal anskaffes til medarbejderen, eller om der er nye opgaver, der kan gøre stillingen mere attraktiv.

An elderly man with a white beard and glasses, wearing a red and white plaid shirt, and an elderly woman with glasses and a dark blue patterned top, are sitting at a table. They are looking at a large map or document spread out on the table. The man is pointing at something on the map. The woman is smiling and looking at the map. In the background, there is a window with a view of a residential area with houses and trees. The scene is dimly lit, with a blue tint. A white mug is on the table to the left of the map.

ANBEFALINGER OG DEN VIDERE PROCES



Andre greb der også kan være en del af løsningen

- Rengøringsopgaven, madlavning og medicindosering overtages af en af de andre faggrupper
- Alle stillinger slås op på fuldtid
- Deltid tages op som en del af MUS/en-til-en samtaler
- Alle præsenteres for modellen for mistet pension
- Vagtplanerne skrues anderledes sammen, så de tilgodeser dem der arbejder på fuldtid
- Genbesøge vagtplansmodellen, og gør det fordelagtigt at have ansatte på fuldtid
- Parametrene for fastholdelse tænkes ind i MUS

Andre fund og anbefalinger

- Mange af lederne er ikke blevet ordentligt klædt på i deres ledelsesrolle – der er ikke én Frederikssund-måde at være leder på. Projektgruppen anbefaler, at man også ser på hvordan man kan kompetenceudvikle lederne.
- Der er brug for en systemansvarlig for KMD vagtplan, der arbejder målrettet med systemet. Projektgruppen anbefaler, at der hurtigst muligt udpeges en systemansvarlig.
- Der er brug for en opkvalificering af organisationen både i løn, men også hos vagtplanlæggerne og lederne i forhold til arbejdstidsregler.
- Der er en uretfærdighed på tværs af de forskellige teams særligt i forhold til weekendarbejde, helligdagsarbejde og ferie. Projektgruppen anbefaler, at man, om muligt, prøver at ensrette dette så meget som muligt.



Den videre proces

