

Indflydelse på egne arbejdstider giver større tilfredshed og mindre regelmæssighed

På arbejdspladser i ældreplejen, hvor man indførte individuel, elektronisk planlægning af arbejdstiden, blev medarbejderne mere involveret i planlægningen af vagter og var mere tilfredse med arbejdstiderne. Samtidig oplevede medarbejderne mindre regelmæssighed i arbejdstiderne. Disse og andre konklusioner er resultatet af et interventionsprojekt, udført af forskere på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, NFA

Hvad betyder det for medarbejdernes helbred og trivsel i ældreplejen selv at være med til at tilrettelægge arbejdstiden? Dette overordnede spørgsmål har forskere fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø undersøgt i en interventionsundersøgelse, som foregik på otte arbejdspladser i tre kommuner.

I alt deltog 413 medarbejdere i forskningsprojektet. Interventionerne gik ud på, at medarbejderne i samarbejde med deres ledere skulle planlægge og gennemføre en eller flere selvvalgte aktiviteter, som havde til formål at øge deres indflydelse på egne arbejdstider.

Undersøgelsen af hvad interventionerne betød for trivsel og helbred, foregik blandt andet ved hjælp af spørgeskemaer, som medarbejderne besvarede før og efter interventionerne. Ved afslutningen af projektet interviewede forskerne desuden medarbejdere og ledere om deres oplevelse af interventionen.

Medarbejderne fik desuden taget blodprøver, blev vejjet, fik målt omkreds af hofte og talje samt målt længden og kvaliteten af søvnen før og efter interventionerne. Resultaterne af disse undersøgelser bliver offentliggjort på et senere tidspunkt.

Individuel, elektronisk arbejdstidsplanlægning

OM INTERVENTIONEN

På tre arbejdspladser valgte man at arbejde med individuel, elektronisk planlægning af arbejdstiden. Det betød, at medarbejderne løbende skulle indtaste deres ønsker til arbejdstider i et computerprogram. På den baggrund og på basis af ledernes oplysninger om behovet for bemanning udarbejdede computeren en foreløbig vagtplan. Medarbejderne kunne derefter flytte rundt på deres arbejdstider for at dække eventuelt ubesatte vagter og/eller undgå overbemanning. De sidste finjusteringer blev foretaget af lederen. Den endelige vagtplan blev varslet fire uger i forvejen.

RESULTATER

Spørgeskemaer:

- Medarbejderne blev mere involveret i planlægningen af vagter, de oplevede større tilfredshed med arbejdstiderne og deres muligheder for at til- og fravælge bestemte vagter steg.
- Færre medarbejderne oplevede, at deres arbejdstider var regelmæssige.
- Der var ingen effekt af interventionen på muligheden for at få fri, møde på arbejdet eller gå hjem tidligere/senere end planlagt, ændre arbejdstider med kort varsel, holde frokostpause eller andre pauser.

Interviewene handlede især om:

- At nogle medarbejdere oplevede, at det blev sværere at få hele weekender fri.
- At vagtplanen var blevet mere fleksibel, og at det samtidig var blevet sværere at huske sine arbejdstider.
- At nogle medarbejdere var bekymrede overfor forandringer i arbejdstidens tilrettelæggelse, da det kan have store konsekvenser for privatlivet.
- At man kom til at arbejde sammen med flere forskellige kolleger end tidligere. Det gjorde det sværere at opbygge faste rutiner.
- At medarbejderne blev mere trygge ved at arbejde på andre tidspunkter, end de var vant til.

Nytænkning af den faste rulleplan

OM INTERVENTIONEN

På fire arbejdspladser valgte man at arbejde med at nytænke den faste rulleplan, dvs. man gav alle medarbejdere mulighed for at komme med ønsker til ændring af deres faste rulleplan med hensyn til placeringen af vagter.

- På to arbejdspladser nedsatte man en arbejdsgruppe, der skulle stå for arbejdet med at øge medarbejdernes indflydelse på rulleplanen. Arbejdsgruppen deltog i et kursus om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden. Desuden fik alle medarbejdere i interventionsgruppen et spørgeskema om deres ønsker til arbejdstider. På den ene af de to arbejdspladser udarbejdede man desuden en arbejdstidspolitik samt lavede retningslinjer for fleksibel tilrettelæggelse af rulleplanen.
- På de to andre arbejdspladser blev der nedsat arbejdsgrupper med det formål at give medarbejderne mere indflydelse på rulleplanen. Disse arbejdsgrupper afholdt møder, hvor medarbejdernes ønsker blev diskuteret, men de blev ikke omsat til konkrete tiltag.

RESULTATER

Spørgeskemaer:

- Der var ingen ændring i de målte parametre, dvs. på medarbejdernes involvering i planlægningen af vagter, på tilfredsheden med arbejdstiderne, på muligheden for at til- og fravælge bestemte vagter, få fri, møde på arbejdet eller gå hjem tidligere/senere end planlagt, ændre arbejdstider med kort varsel, holde frokostpause eller andre pauser.

Interviewene handlede især om:

- At lederen eller en anden tovholder havde stor betydning for at planlagte ændringer af den faste rulleplan blev realiseret, da dette både kræver den nødvendige viden og beslutningskompetence.
- At det kan være svært at lave konkrete vagtplaner, der tager hensyn til fx medarbejdernes ønsker, kvalifikationer, behov for bemanning og sikrer kontinuitet i plejen.
- At det er vigtigt at involvere mere end ét skift. Hvis der fx kun indgår dagvagter i vagtplanlægningen, er det svært at opnå tilstrækkelig mulighed for fleksibilitet.
- At det var vigtigt at fastholde kontinuitet i forholdet til borgere og kolleger.
- At der kunne være mulighed for at opnå fleksibilitet ved at flytte arbejdsopgaver til andre tidspunkter af døgnet.

LÆS RAPPORTEN

'Nye tider i ældreplejen – betydningen af indflydelse på egne arbejdstider. Beskrivelse af interventioner og konsekvenser for arbejdstidsplanlægningen', Kirsten Nabe-Nielsen og Anne Helene

Garde, NFA, 2009. Rapporten kan downloades som pdf-fil på www.arbejdsmiljoforskning.dk eller købes i Arbejdsmiljøbutikken www.arbejdsmiljobutikken.dk

YDERLIGERE OPLYSNINGER

Phd.-studerende Kirsten Nabe-Nielsen knn@arbejdsmiljoforskning.dk eller seniorforsker Anne Helene Garde, ahg@arbejdsmiljoforskning.dk



Det Nationale
Forskningscenter
for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105
2100 København Ø

Tlf 39 16 52 00
Fax 39 16 52 01

nfa@arbejdsmiljoforskning.dk
www.arbejdsmiljoforskning.dk