

Svenske alternativer

To svenske modeller til en mere skånsom tilrettelæggelse af arbejdstiden bliver i disse år med succes afprøvet i sundhedssektoren. Navnlige den såkaldte KUPA-model kan bruges som inspiration for danske jordemødre.

KUPA-modellen

Navnet stammer fra den svenske forkortelse af Kostnadseffektivitet, Utveckling, Patienten og Arbetsmiljön.

Modellen kan i grove træk adskilles i to dele:

1: Antallet af medarbejdere afspejler altid arbejdsbyrden.

Ideen til KUPA-modellen opstod på en døgnbemandet svensk intensivafdeling i Malmø med et patientflow, som altid var umuligt at forudse. I de stille perioder havde man derfor en situation, hvor der var for meget personale til for få patienter. Derfor har man nu i adskillige år kørt med en ordning, hvor det overflødig personale bliver tilbudt at tage hjem på tilkaldevagt, hvis der ikke er arbejde nok på afdelingen. Ved ophold i hjemmet på en sådan tilkaldevagt får medarbejderne godskrevet en halv arbejdstime pr. time. Efter en fuld tilkaldevagt på otte timer i eget hjem bliver en medarbejder således noteret for fire timers arbejde og fire timers afspadsering. Ordningen er også en fordel for arbejdsgiveren, fordi timenormen på afdelingen falder, når en hjemsendt medarbejder kun tæller halvt i timestatistikken.

2: Timebanken - 75 procents patienttid og 25 procents kompetenceudvikling.

Den enkelte medarbejder kan selv disponere over en fjerdedel af sin arbejdstid til kompetenceudvikling. Medarbejderen kan for eksempel vælge at spare timer sammen i timebanken, indtil han eller hun kan tage to måneder fri til at udarbejde et fagrelevant forskningsprojekt. Medarbejderen kan også vælge at bruge timerne fra timebanken til almindeligt arbejde på afdelingen - i disse tilfælde vejer en times arbejde fra timebanken imidlertid tungere end en almindelig arbejdstime. På hverdage tæller en time fra timebanken således 1,75 normaltime, i weekender og på helligdage endnu mere. På denne måde kan medarbejderen bruge timebanken til at sikre sig en reel arbejdstidsnedsættelse.

Da omkostningerne ved den modellen blev gjort op viste det sig, at afdelingen havde sparet penge ved at indføre KUPA-modellen, fordi der ikke længere var perioder med overflødig arbejdskraft på afdelingen. Samtidig havde projektet tiltrukket kvalificeret arbejdskraft fra andre dele af landet. **3-3 modellen** Modellens navn henviser til en helt ny måde at indrette arbejdsugen på. Hvor man i dag arbejder efter 5-2 modellen (5 dages arbejde og 2 dages fri), arbejder man i 3-3 modellen med tre arbejdsdage (hver arbejdsdag er på 8,5 timer, hvor en normal svensk arbejdsdag er på 8 timer i en 40 timers arbejdsuge) efterfulgt af tre dages fri. Denne model er indført flere steder i Danmark. Modellen planlægges indført blandt plejepersonale i Københavns Kommune som et middel til at tiltrække arbejdskraft.

Kernen i modellen er, at medarbejderne får en betalt arbejdstidsnedsættelse. Set over et helt år har medarbejderen færre timer med 3-3 modellen end med den nuværende 5-2 model.

De faggrupper, som har arbejdet med 3-3 modellen rapporterer om et markant lavere sygefravær. Der menes at være to grunde hertil:

1: Forudsigelighed.

Alle medarbejdere ved præcis hvornår, de skal arbejde og hvor længe. Man kan derfor altid forudsige sine arbejdsdage såvel som fridage langt ud i fremtiden.

2: Restitution.

Hver medarbejder er altid garanteret tre hele dages hvile efter en arbejdsperiode på tre

dage.

De første erfaringer med 3-3 modellen viser, at det markant lavere sygefravær rent økonomisk kompenserer for nedsættelsen i arbejdstid.

Medarbejderne kan til gengæld ikke være sikre på at have fri i weekenden. En medarbejder i 3-3 modellen kommer til at arbejde i fire ud af seks weekender (to fulde arbejdsweekender samt to halve arbejdsweekender).

3-3 modellen er i Danmark endnu ikke afprøvet blandt faggrupper der, som jordemødrene, arbejder med flere forskellige vagttyper fordelt over hele døgnet.