



Billedtekst: Tæt dialog med og opmærksomhed på de studerende i praktik, er Mette Wincentz genvej til god rekruttering af timelønnede afløsere.

Unge timelønsansatte gør en forskel på SL3!

På afsnit SL3 i Psykiatrien Vest har timelønsansatte studerende afløst vikarbureauerne. En snild måde at rekruttere faste medarbejdere på.

De seneste halvandet år har oversygeplejerske på SL3 Mette Wincentz droppet brugen af vikarer og i stedet valgt at arbejde med timelønsansatte afløsere, der typisk er i gang med en uddannelse til social- og sundhedsassistent eller sygeplejerske.

”Det er der flere gode grunde til. Først og fremmest, så synes jeg at vi som afdeling får nogle mere engagerede og kompetente afløsere. En vikar kommer, tager sin vagt og er så ude af døren igen. De timelønnede afløsere bliver en del af afdelingen og engagerer sig og opbygger flere og flere kompetencer, jo flere gange de er her – og det betyder noget for alle kollegaernes tryghedsfølelse i jobbet, at vi ved, at dem vi arbejder sammen med er nogen vi kender og ved, at vi kan regne med. Derudover er det en fin måde for mig at få testet potentielle medarbejdere på. Jeg kan se om de

passer ind i dynamikken og kulturen på afdelingen – og så er SL3 jo på den måde lidt foran, når vi løbende skal ud at rekruttere”, fortæller hun.

Således er foreløbig fem SSA’ere og en enkelt sygeplejerske gået fra at være timelønsansat til at være fastansat i afsnittet. Og Mette Wincentz har ikke fantasi til at forestille sig, at der ikke kommer flere ansættelser af den kanal.

”I øjeblikket har vi 19 timelønsafløserne, som vi bruger til at fylde huller ud i vagtplanen med og langt de fleste af dem er altså rigtig, rigtig gode. Det fine ved at tage studerende ind er, at det er op til os selv, hvor gode de skal være. Jo mere tid vi investerer i dem, desto mere udvikler de sig både menneskeligt og fagligt. Det er en gevinst for os – og det er en gevinst for de studerende, der får et relevant studiejob med ansvar”, forklarer Mette Wincentz.

Mette Wincentz pointerer også, at det er vigtigt, at man tager medarbejderne i ed inden man kaster sig ud i sådan en øvelse. For det kræver også lidt af kollegaerne. I hvert fald i starten.

”Så jeg startede naturligvis med en forventningsafstemning med kollegaerne. Men de var heldigvis med på idéen og jeg tør godt sige på hele afsnittets vegne, at det har vi ikke fortrudt”.

Da idéen i sin tid opstod på SL3 skyldtes det nød. Afdelingen manglede medarbejdere og havde samtidig nogle dygtige studerende i praktik. Og så var det oplagte valg at spørge, om ikke de var interesseret.

”Den eneste ulempe kan være, at de jo passer er studie ved siden af, så i perioder kan det godt være lidt vanskeligt at få dem til at tage nogle vagter, fordi de skal passe studie, familie og venner også. Men det er så også derfor, at vi har så relativt mange tilknyttet. Til gengæld er det en gave, når vi skal have vagtplanerne til at gå op omkring, påske, jul og sommerferie. For der har de studerende ferie og har mulighed for virkelig at tage fra. De tager virkelig mange af de gene-vagter, som ellers kan være lidt svære at få afsat”, siger hun.

Sidste år besatte timelønsafløserne det der svarer til tre fuldtidsstillinger på SL3, og da timelønsafløserne er væsentligt billigere end vikarer, så følger der også en økonomisk gevinst med løsningen.

”Men prisen er ikke vigtig! Det der for alvor betyder noget er, at vi får en større kvalitet i opgaveløsningen og et ekstra værktøj i rekrutteringen”.

Fakta boks:

Tre gode råd hvis du vil have studerende som timelønsafløserne:

- Vær i nær dialog med de praktikanter du får på dit afsnit. Så kan du se hvad de kan – og om de passer ind.
- Vær i tæt dialog med de uddannelsesansvarlige på dit afsnit. Hvad siger de?
- Lad afløserne indgå ligeværdigt i arbejdet på afsnittet. Giv dem ansvar – og involver dem i det sociale. De udvikler sig hurtigt på den måde.