

Alternative arbeidstidsordninger

Hvilke behov skal få veie tyngst når arbeidstidsordninger vurderes? Og hvem skal definere behovene til personer med utviklingshemning og oss som jobber for dem?

I 10 år arbeidet jeg som miljøarbeider for personer med utviklingshemning. Det begynner å bli noen år siden nå, men det jeg husker aller best er de gode opplevelsene vi delte de gangene jeg arbeidet doble vakter. Det skjedde bare når det var bemanningskriser, og vanskelig å skaffe nok folk. Men hvorfor måtte det kriser til for å få lov til å arbeide på en måte som kunne gi bedre kvalitet på tjenestene?

Spørsmålet om alternative arbeidsordninger som «oljeturnus» og medlever-turnus er høyaktuelt. Arbeidsminister Hanne Bjurstrøm besøkte nylig Mildevegen bofellesskap i Bergen, med Bergens Tidene til stede. Der ble hun presentert for Helgas sterke historie. Helga har autisme og var utrygg og utagerende inntil de la om turnusen til et system med lange vakter og lange friperioder for de ansatte. For Helga bidro dette til radikale forbedringer. «Oljeturnusen har vært en velsignelse». «Nå vet jeg at hun kan få et godt liv selv om jeg skulle dø» sa moren hennes. Og arbeidsministeren ble dypt rørt. Med god grunn.

«Etter hva jeg har fått høre her, er jeg ikke i tvil om at denne typen turnus virker bra på visse helseinstitusjoner», meddelte hun BT. Men sentralt i fagforeningene sitter det personer som langt fra er overbevist, og setter foten ned for ordninger som både ansatte, brukerne og deres pårørende mener fungerer bedre. De betviler at ordningene er bra for tjenestebrukerne og de ansatte. Ære være fagforeningene, men har ikke de lokale fagforeningene og de aktuelle ansatte og tjenestebrukere større forutsetninger for å vurdere dette?

Kjør debatt!

Jarle

