

Gerd Marit Ytreland



DIAKONHJEMMET HØGSKOLE | RAPPORT 2014/6

Rapport fra undersøkelse av tilfredshet med arbeidstidsordningen «lange vakter» ved to sykehjem i Karmøy kommune



Diakonhjemmet Høgskole

Denne rapporten er utgitt av

Diakonhjemmet Høgskole

Postboks 184, Vinderen

N-0319 Oslo

<http://www.diaconhjemmet.no>

Rapport: 2014/6

ISBN: 978-82-8048-147-4 (elektronisk utgave)

ISSN: 1891-2753

Elektronisk distribusjon:

Diakonhjemmet Høgskole

Omslag

Aud Gloppen, Blæst Design

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Mangfoldiggjøring, videresalg av deler eller hele rapporten er ikke tillatt uten avtale med forfatterne eller Kopinor.

Rapport fra undersøkelse av tilfredshet med arbeidstidsordningen «lange vakter» ved to sykehjem i Karmøy kommune

Gerd Marit Ytreland

Diakonhjemmet høgskole

September 2014

1 Innhold

1.	Innledning.....	1
1.1	Presentasjon av turnus med lange vakter ved Veia sykehjem og KBBH.....	1
1.2	Problemstilling	1
2	Metode	2
3	Resultater	2
3.1	Arbeidstakerne.....	2
3.2	Ønsker de ansatte å fortsette i turnus med lange vakter?	2
3.3	Arbeidstidsordningen til ektefelle/samboer.....	3
3.4	Betydningen av turnus med lange vakter for høy stillingsstørrelse	3
3.5	Opplevelse av slitasje i forhold til å gå i en vanlig turnus	4
3.6	Betydningen av en lønn å leve av.....	5
3.7	Betydningen av faste team	5
3.8	Helseplager/søvnforstyrrelser/ tilrettelegging av arbeidet i turnus med lange vakter.....	6
3.9	Sammenheng mellom turnus og tjenestekvalitet	7
3.10	Hva er de største fordelene ved å jobbe i denne turnusen?	7
3.10.1	Friperiodene	7
3.10.2	Positive sider for organisasjon og samarbeid.....	8
3.10.3	Fordeler i privatlivet ved denne turnusen.....	8
3.11	Hva er de største ulempene ved å jobbe i denne turnusen.....	8
3.11.1	Negative sider for organisasjon og samarbeid	8
3.11.2	Ulemper i privatlivet ved denne turnusen	8
3.11.3	Mye helgejobbing	9
3.11.4	Manglende mulighet for å hvile i løpet av arbeidsdagen.....	9
4	Avslutning	9
5	Referanser	11
6	Vedlegg.....	12

1. Innledning

Karmøy er en kommune med 42000 innbyggere og det er 7 sykehjem i kommunen. I løpet av de siste 20 årene har kommunen drevet flere forsøk med ulike turnusordninger ved sykehjemmene i forsøk på å redusere uønsket deltid blant arbeidstakerne. Et av de tidlige prøveprosjektene med ny turnus ved et sykehjem i kommunen var en ettårig forsøksperiode med 3-3 turnus på en avdeling ved Skudenes bo- og behandlingsheim i 2002-2003 (Ytreland2008). Senere har også andre turnuser med helgearbeid oftere enn hver 3.helg blitt utprøvd.. Det er stort fokus i mange kommuner på å utvikle turnusordninger som reduserer uønsket deltidsarbeid og helse- og omsorgstjenestene (Moland 2013). Dette er et arbeid som også understøttes politisk på nasjonalt nivå (Stortingsmelding 29, 2010-2011).

Da det nye Veia sykehjem åpnet i januar 2013 hadde kommunen besluttet at sykehjemmet skulle ha turnus med lange vakter og en stillingsstørrelse på 90,3% for alle som arbeidet i turnusstillinger. Da stillingene ble utlyst før sykehjemmet ble åpnet, gikk det klart fram av utlysningsteksten at personalet skulle gå i turnus med lange vakter. Fagforbundet, NSF og Delta har gitt dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven (AML)for denne turnusen fram til 01.01.15. I tillegg til innføring av turnus med lange vakter på Veia sykehjem ble det igangsatt et forsøk ved Kopervik bo- og behandlingsheim (KBBH) fra april 2013 der 9 arbeidstakere ved demensavdelingen på frivillig basis valgte å gå i turnus med lange vakter. Der har fagforbundet gitt dispensasjon fra arbeidstidsbestemmelsene til å fortsette i turnus med lange vakter fram til 31.12.2014, mens Delta og NSF har gitt dispensasjon fram til 8. april 2015 ved KBBH.

1.1 Presentasjon av turnus med lange vakter ved Veia sykehjem og KBBH

Ved Veia sykehjem går alle ansatte som har pleiestillinger i turnus med lange vakter. Disse har 90,3 % fast stilling. Alle vaktene har en lengde mellom 13 og 14 timer. En turnus over 4 uker ser slik ut: jobb: mandag-onsdag. Fri: torsdag-onsdag. Jobb: torsdag-søndag. Fri: mandag-søndag. Turnusen går altså kontinuerlig med 3 dager på, 7 dager av, 4 dager på og 7 dager av. Man arbeider da hver 3. helg, og de ansatte er organisert i 3 team som aldri møter hverandre på jobb.

Ved KBBH er turnus med lange vakter en frivillig ordning på demensavdelingen ved sykehjemmet. Om lag halvparten- 9 ansatte- av dem som går i turnus på dagtid på demensavdelingen har valgt å gå i denne turnusen, mens de andre fortsatt jobber i vanlig turnus. I turnus med lange vakter går sykepleierne 4 dager på og 6 dager av, 4 dager på og 7 dager av, de har 100% stilling. Fagarbeiderne går 3 dager på og 7 dager av, 3 eller 4 dager på, og 7 dager av. 4 av fagarbeiderne har 85% og 2 har 74% stillinger, stillingsstørrelsen avgjør om de går 3 eller 4 dager i den ene arbeidsøkta.

På begge sykehjemmene er det avtalt at arbeidstakerne som går turnus med lange vakter skal ha minimum 1 times pause pr. vakt der de kan forlate avdelingen.

1.2 Problemstilling

Hensikten med denne undersøkelsen er å få fram hvordan de ansatte opplever at turnus med lange vakter påvirker dem på ulike livsområder. Av dem som har svart på undersøkelsen har 96% hatt turnusarbeid tidligere. Det er dermed naturlig å anta at svarene har karakter av å være en sammenligning med det alternativet de fleste kjenner, såkalt «vanlig turnus». I en del av spørsmålene/påstandene i undersøkelsen er det også lagt inn en direkte sammenligning med å jobbe i vanlig turnus.

Det viktigste spørsmålet vi ønsker svar på er dette: Hvor fornøyde er de ansatte på Veia sykehjem og Kopervik bo og behandlingshjem med å jobbe i turnus med lange vakter etter å ha prøvd ut denne turnusordningen i vel ett år?

2 Metode

Undersøkelsen ble gjennomført ved at et spørreskjema ble sendt ut til arbeidstakerne som jobber i turnus med lange vakter ved de 2 sykehjemmene. Det ble sendt til 59 arbeidstakere på Veia sykehjem og 9 arbeidstakere på Kopervik bo- og behandlingsheim. Både fast ansatte, vikarer og arbeidstakere som var ute i permisjon fikk tilsendt skjemaet. På Veia sykehjem var det 46 personer som svarte, det er en svarprosent på 78. På KBBH var det 8 personer som svarte, det er en svarprosent på 89. Samlet antall svar er 54 og samlet svarprosent er 79. Undersøkelsen ble gjort gjennom Questback, det ble sendt mail til respondentene med en link til undersøkelsen. Undersøkelsen var åpen for svar fra 14. mai til 15. juni 2014.

De fleste spørsmålene i skjemaet hadde lukkede svarkategorier. Spørsmål om hva de likte aller best ved turnusen og hva de likte aller minst har åpne svarkategorier. Det er tatt med en del utsagn fra disse åpne svarkategoriene i rapporten. Fra disse svarene er det referert også fra de få som representerer en kritisk stemme i forhold til turnus med lange vakter. Dette er gjort for at problematiske sider ved turnus med lange vakter også skal synliggjøres selv om et stort flertall av respondentene i denne undersøkelsen ikke vektlegger eller opplever disse negative sidene ved turnusen.

3 Resultater

Resultatene vil bli presentert samlet for de to sykehjemmene der annet ikke er angitt. I dette kapitlet er det et utvalg av spørsmålene som ble stilt i undersøkelsen som er tatt med. Hele undersøkelsen med unntak av spørsmål med åpne svarkategorier ligger i vedlegget.

3.1 Arbeidstakerne

Av dem som har svart på undersøkelsen er 92% kvinner og 8% menn. Arbeidsstokken har en ung profil, da 54% av respondentene er under 40 år og 79% av alle som har svart er under 50 år. Om lag ¾ av alle er gift eller har samboer. 70% av respondentene har hjemmeboende barn. Over halvparten av alle regner seg som en av to hovedforsørgere (63%), mens 11 % sier det er ektefellen som er hovedforsørger. Når det gjelder kompetanse så utgjør ansatte med sjukepleier/vernepleierutdanning 44% av dem som har svart. Fagarbeidere utgjør 48% av respondentene mens 8% har annen utdanningsbakgrunn. 96% av alle som har svart har jobbet i turnus også før de begynte i turnus med lange vakter. 98% av respondentene har fast stilling. 85% av svarene er fra Veia sykehjem, 15% av svarene er fra KBBH.

3.2 Ønsker de ansatte å fortsette i turnus med lange vakter?

De ansatte ble bedt om å ta stilling til utsagnet: «Jeg vil gjerne beholde turnus med lange vakter». Til sammen 89% svarte at de var enige eller svært enige (svarkategori 5 og 6) i utsagnet. 4% er uenige, eller svært uenige (svarkategori 1 og 2) (tabell 1). De ble også spurt hvilken turnus de kunne tenke seg å gå i framtiden dersom de var garantert samme stillingsprosent som i dag. 75,5% av alle sa at de da ville foretrekke turnus med lange vakter som i dag (vedlegg, spm.35).

Tabell 1:

Jeg vil gjerne beholde turnus med lange vakter	Prosent
1 Svært uenig	1,9%
2	1,9%
3	5,6%
4	1,9%
5	14,8%
6 Svært enig	74,1%
Vet ikke	0,0%
N	54

3.3 Arbeidstidsordningen til ektefelle/samboer

I undersøkelsen spurte vi om hvilken arbeidstidsordning ektefelle/samboer har. Ved KBBH svarte alle som har ektefelle/samboer at denne enten går i turnus/skiftarbeid eller jobber i oljeturnus/offshore. Ved Veia sykehjem er det 37,2% av arbeidstakerne som har ektefelle/samboer som enten går i turnus/skiftarbeid eller jobber i oljeturnus/offshore (Tabell 2). 51% av ektefellene/samboerne til de ansatte på Veia sykehjem har vanlig dagarbeid.

Tabell 2:

Hvilken arbeidstidsordning har din ektefelle/samboer?	Begge sykehjem	KBBH	Veia sykehjem
Dagarbeid	45,0 %	0,0 %	51,4 %
Turnus eller skiftarbeid	15,0 %	20,0 %	14,3 %
Oljeturnus /offshore	30,0 %	80,0 %	22,9 %
Annet, spesifiser her:	10,0 %	0,0 %	11,4 %
N	40	5	35

3.4 Betydningen av turnus med lange vakter for høy stillingsstørrelse

På spørsmål om de har jobbet i turnus før denne jobben så sier 96% av de ansatte at de har jobbet i turnus tidligere. Over halvparten av disse (52%) har jobbet i høye stillingsstørrelser mellom 75% og 100% stilling før de begynte i turnus med lange vakter. Alle som har gått i turnus tidligere har jobbet i ulike stillingsstørrelser gjennom sin yrkeskarriere og flere sier at de har gått ekstravakter i tillegg til fast deltidsstilling. Vi har ikke spurt om de ansatte har jobbet ufrivillig deltid. I åpen svarkategori der de skal trekke fram det forholdet de liker aller best ved å gå turnus med lange vakter, så er det 3 respondenter som nevner forhold ved høyere stillingsstørrelse/økonomi som svært viktig. Her er det også en av respondentene som sier følgende: «*Forutsigbarhet med turnusen. En vet på forskudd hvordan turnusen er, en må IKKE (er ikke avhengig av å stresse med) ta ekstravakter.*» Alternativet til høy stillingsprosent i helse- og omsorgssektoren har tradisjonelt vært lav fast stillingsprosent og «påfyll» av ekstravakter. Vi ba derfor informantene om å ta stilling til påstanden «Jeg synes det ville være mer stressende å ha lav stillingsprosent og shoppe vakter i tillegg, enn å jobbe lange vakter i høy stillingsprosent». Det er 89% av alle som er svært enige i den påstanden, jfr. tabell 3.

Tabell 3:

Jeg synes det ville være mer stressende å ha lav stillingsprosent og »shoppe» vakter i tillegg, enn å jobbe lange vakter i høy stillingsprosent.	Prosent
1 Svært uenig	1,9%
2	3,8%
3	0,0%
4	3,8%
5	0,0%
6 Svært enig	88,7%
Vet ikke	1,9%
N	53

3.5 Opplevelse av slitasje i forhold til å gå i en vanlig turnus

96% av respondentene har jobbet i turnus før de begynte i turnus med lange vakter.

Sammenligningsgrunnlaget for hvordan de har det nå, og hvordan de opplever turnusen blir derfor i forhold til hva de har opplevd i annen turnus. For de 4% som ikke har jobbet i turnus før blir dette et mer hypotetisk spørsmål. Svarene viser at over 80% av respondentene er enige eller svært enige (svarkategori 5 og 6) i at de føler seg mindre slitne når de går langvakter og har lange friperioder, enn om de skulle jobbet like mye i vanlig turnus (Tabell 4). I åpen svarkategori der de skal trekke fram det forholdet de liker aller minst ved å gå turnus med lange vakter er det kun 3 respondenter som trekker fram at de blir slitne. Den ene sier det slik: *»Etter to langvakter er de fleste slitne, uoverenstemmelser forekommer og det kan lett føre til dårlige arbeidsforhold..»*

Tabell 4:

Jeg føler meg mindre sliten når jeg går langvakter og har lange friperioder enn om jeg skulle jobbe like mye i vanlig turnus.	Prosent
1 Svært uenig	1,9%
2	3,7%
3	5,6%
4	3,7%
5	18,5%
6 Svært enig	64,8%
Vet ikke	1,9%
N	54

Når det gjelder påstanden om at de tror at de kan gå mange år i turnus med lange vakter, så er det litt mer spredning i svarene, her er det 72% som svarer i kategori 5 eller 6, altså at de er enige eller svært enige i påstanden (tabell 5). I åpen svarkategori er det 1 respondent som sier at turnusen ikke passer for vedkommende: *«Jeg synes at etter å ha prøvd denne ordningen i over et år så er det ikke noe som funker for meg, jeg blir altfor sliten, demotivert og ukonsentrert».*

Tabell 5:

Jeg tror jeg kan arbeide i mange år i turnus med lange vakter	Prosent
1 Svært uenig	3,7%
2	0,0%
3	5,6%
4	16,7%
5	20,4%
6 Svært enig	51,9%
Vet ikke	1,9%
N	54

3.6 Betydningen av en lønn å leve av

På spørsmål om de oppfatter seg som hovedforsørger i familien, en av 2 hovedforsørgere eller om ektefelle/samboer er hovedforsørger så er det 89,5 % som sier at de er hovedforsørger, eller en av to hovedforsørgere i familien (vedlegg, spm. 6). De fleste tar altså et betydelig ansvar for familieøkonomien. Dette avspeiler seg også i svarene på utsagnet: Følelsen av å ha økonomisk selvstendighet er en viktig side ved å jobbe i høy stillingsprosent (tabell 6). Det er til sammen 90,5% av alle som sier at de er enige eller svært enige (svarkategori 5 og 6) i dette utsagnet.

Tabell 6:

Følelsen av å ha økonomisk selvstendighet er en viktig side ved å jobbe i høy stillingsprosent.	Prosent
1 Svært uenig	1,9%
2	0,0%
3	0,0%
4	7,4%
5	14,8%
6 Svært enig	75,9%
Vet ikke	0,0%
N	54

3.7 Betydningen av faste team

Å jobbe i faste team på Veia sykehjem innebærer at det er to tredjedeler av kollegaene man aldri arbeider sammen med. I faste svarkategorier tok de stilling til påstanden: «Det virker negativt inn på arbeidsmiljøet at det er noen kollegaer vi aldri jobber sammen med» (tabell 7). Noen har også vært inne på temaet i åpne svarkategorier der de skulle si hva de likte best og minst ved å gå i denne turnusen. Det er til sammen 6 ansatte som er inne på teamorganiseringen som en av fordelene ved å jobbe i denne turnusen i åpne svarkategorier. En ansatt nevner «*trygghet ved å jobbe i et fast team*» som en fordel. Det som ellers går igjen blant disse er fokus på at de blir godt kjent med kollegaer, det er bra teamarbeid og godt arbeidsmiljø. På den andre siden er det også trukket fram negative sider ved teamarbeidet i åpen svarkategori der de skulle si hvilket forhold de liker aller minst ved turnusen. Det er 11 personer som er inne på ulike negative sider ved måten arbeidslagene er organisert på. Ett forhold som flere påpeker er at det er et savn at man ikke treffer andre kollegaer enn bare dem som er på eget team. En annen side ved denne organiseringen som blir trukket fram er at man er avhengige av å fungere sammen med dem som er på samme team. Viss kollegaer ikke fungerer godt sammen så blir dette en stor belastning fordi det er samme team man alltid er sammen med på jobb.

Tabell 7:

Det virker negativt inn på arbeidsmiljøet at det er noen kollegaer vi aldri jobber sammen med.	Prosent
1 Svært uening	44,4%
2	25,9%
3	7,4%
4	9,3%
5	9,3%
6 Svært enig	1,9%
Vet ikke	1,9%
N	54

3.8 Helseplager/søvnforstyrrelser/ tilrettelegging av arbeidet i turnus med lange vakter

De ansatte tok stilling til sammenhengen mellom turnus og faktorer som søvn, helse og mulighet for tilrettelegging av arbeidet. Når man leser disse svarene så må man se det i lys av at ingen av dem som svarte har gått i turnus med lange vakter lenger enn halvannet år. Det er derfor egen opplevelse av korttidseffekter på disse områdene spørsmålene fanger opp. Når det gjelder søvnproblemer, så er det 11% av de ansatte som er enige eller svært enige (svarkategori 5 og 6) i at de sover dårligere i arbeidsperiodene etter at de begynte med lange vakter (tabell 8). Når det gjelder opplevelsen av helseplager knyttet til turnus så er det under 10% som er enige eller svært enige i at turnus med lange vakter virker negativt på helsen (tabell 9). De fleste mener at det ikke er vanskelig å få tilrettelagt arbeidet på grunn av helsemessige forhold når de går i turnus med lange vakter (tabell 10).

Tabell 8:

Jeg sover dårligere i arbeidsperiodene etter at jeg begynte med lange vakter.	Prosent
1 Svært uening	61,1%
2	18,5%
3	1,9%
4	7,4%
5	5,6%
6 Svært enig	5,6%
Vet ikke	0,0%
N	54

Tabell 9:

Turnus med lange vakter virker negativt på min helse.	Prosent
1 Svært uening	57,4%
2	18,5%
3	9,3%
4	3,7%
5	3,7%
6 Svært enig	5,6%
Vet ikke	1,9%
N	54

Tabell 10:

Det er vanskelig å få tilrettelagt arbeidet på grunn av helsemessige forhold når jeg går i turnus med lange vakter.	Prosent
1 Svært uening	52,8%
2	17,0%
3	9,4%
4	3,8%
5	3,8%
6 Svært enig	3,8%
Vet ikke	9,4%
N	53

3.9 Sammenheng mellom turnus og tjenestekvalitet

11% av dem som har svart er enige eller svært enige (svarkategori 5 og 6) i at det er stor risiko for å gjøre faglige feil på slutten av en lang vakt (tabell 11). I åpen svarkategori der de skal trekke fram det forholdet de liker aller minst ved å gå turnus med lange vakter er det 1 person som sier at forholdet til pasientene kan bli påvirket negativt av de lange vaktene. Respondenten sier det slik: «*Jeg blir så ukonsentrert og sliten. Dårlig tålmodighet med pasientene*». De ble også bedt om å ta stilling til hvilken turnus de mener legger best til rette for å kunne yte gode tjenester til pasientene, og her var det over 80% som mente at turnus med lange vakter er den turnusen som best legger til rette for dette (vedlegg, spm. 36)

Tabell 11:

Det er stor risiko for å gjøre faglige feil på slutten av en lang vakt.	Prosent
1 Svært uening	33,3%
2	44,4%
3	9,3%
4	1,9%
5	3,7%
6 Svært enig	7,4%
Vet ikke	0,0%
N	54

3.10 Hva er de største fordelene ved å jobbe i denne turnusen?

Respondentene ble bedt om å trekke fram det forholdet de liker aller best ved å gå i turnus med lange vakter. Dette var en åpen svarkategori, og de fleste nevnte flere forhold. Samlet blir det derfor flere svar enn antall respondenter. Det var 47 personer som svarte på dette spørsmålet. Svarene kan grupperes i 3 hovedgrupper som utdypes nedenfor; det er friperiodene, positive sider for organisasjon og samarbeid samt fordeler i privatlivet ved denne turnusen.

3.10.1 Friperiodene

32 av respondentene mener friperiodene er en stor fordel med å jobbe i denne turnusen. Her blir det trukket fram at de får hentet seg inn igjen, de får god tid sammen med familien i friperiodene, og det gir god mulighet for reiser. Flere sier at de har bedre tid til familien nå når de går i denne turnusen, og de har fått mer ro over livet sitt både når de er på jobb og når de har fri. En sier det slik: «*Følelsen av FRI i friperiodene. Ikke stadig mas og kjas ift jobb og ekstravakter. Kontinuitet på hjemmebane i friperiodene. God oppfølging av barna når en har fri hele dagen, og ikke stress ift lekser, middag, fritidsaktiviteter etter endt arbeidsdag.*»

3.10.2 Positive sider for organisasjon og samarbeid

En gruppe svar fokuserer på kontinuitet i arbeidet, redusert tempo og bedre kontakt med pasientene, 27 respondenter nevner dette.

Kontinuitet i arbeidet i jobbøktene blir framhevet som positivt. Man får god oversikt over arbeidsoppgavene og det er lettere å legge opp arbeidsdagen når man er der hele dagen. Tempoet i arbeidsdagen blir roligere, de føler de har god kontroll på arbeidet og flere sier at det er lettere å ivareta pasientene i denne turnusen. Følgende utsagn er dekkende for det mange sier: «...det er lettere å ivareta pasientene i det daglige. Man har flere timer å gå på i løpet av en vakt, i forhold til vanlige dag/kveldsvakter. Og er det ting en ikke får gjort så framskyndes det til dagen etter, hvor en kommer tilbake og får gjort det. Det blir mindre belastende, og blir godt kjent med kolleger og pasienter...»

3.10.3 Fordeler i privatlivet ved denne turnusen

Høy stillingsstørrelse, god økonomi, ryddig turnus og forutsigbar arbeidstid. Disse forholdene er det 4 personer som nevner. En sier det slik: «Føler meg mer ovenpå og mer energi generelt nå, føler meg lykkeligere i livet og økonomien er mye lettere».

3.11 Hva er de største ulempene ved å jobbe i denne turnusen

De ansatte ble bedt om å trekke fram det forholdet de liker aller minst ved å gå i turnus med lange vakter. Dette var en åpen svarkategori, og de fleste nevnte flere forhold. Samlet blir det derfor flere svar enn antall respondenter. Det var 44 personer som svarte på dette spørsmålet, 8 av disse kunne ikke trekke fram noe som de ikke likte ved å gå i turnus med lange vakter. Følgende utsagn er dekkende for disse: «Beklager, men jeg ser ingen ulemper. Har aldri hatt det så godt som nå». Svarene til de 36 som nevnte ett eller flere forhold som de ikke liker ved å gå i turnus med lange vakter kan kategoriseres i følgende 4 hovedgrupper: Negative sider for organisasjon og samarbeid, ulemper i privatlivet ved denne turnusen, mye helgejobbing samt manglende tilrettelegging for å hvile i løpet av arbeidsdagen.

3.11.1 Negative sider for organisasjon og samarbeid

22 personer nevner ulike utfordringer i organisasjon og samarbeid som har sammenheng med at de går i denne turnusen. Det forholdet som flest nevner her er at de savner å treffe kollegaer fra de andre teamene. På Veia sykehjem har de ingen felles møtepunkter mellom teamene, heller ikke personalmøter/avdelingsmøter. Noen sier også at det er viktig at de går godt overens med sine kollegaer når de er så mange timer sammen og det alltid er de samme de jobber med.

Noen mener det er mye å jobbe 4 dager etter hverandre, og spesielt når 4 dagersøkta er knyttet til helgejobbing (torsdag-søndag). Det blir også trukket fram av flere at det er dårlig bemanning fra morgenen, og at man er alene i avdelingen i inntil 2 timer før det kommer flere på jobb. En nevner at rapporteringsrutinen ikke er tfredsstillende når man kommer på jobb etter friperiode. De er da henvist til elektronisk rapport, og respondenten savner muntlig rapport ved oppstart av ny arbeidsperiode.

3.11.2 Ulemper i privatlivet ved denne turnusen

4 personer nevner forholdet til privatlivet som utfordrende i turnus med lange vakter. For alle handler det om at de er mye borte når de har arbeidsperioder, og en av dem sier det kortfattet på denne måten: «Ikke tilgjengelig på hjemmebane i arbeidsperiodene».

3.11.3 Mye helgejobbing

7 personer trekker fram at det blir mye helgejobbing i forhold til når man går i en vanlig turnus, selv om turnus med langvakter også innebærer jobb hver 3. helg. En sier det slik: *«Det jeg liker minst er at vi jobber veldig mye helg. I en vanlig turnus med vanlige vakter har man fortsatt litt fri i løpet av arbeidshelgø. Ved langvakter er det kun jobb fra torsdag morgen til og med søndag kveld, noe som ikke egner seg så godt med familieliv.»*

3.11.4 Manglende mulighet for å hvile i løpet av arbeidsdagen

4 personer trekker fram at det er for dårlig tilrettelagt for hvile i løpet av arbeidsdagen. En sier det slik: *«Den største ulempen på Veia er at vi ikkje har pauserom/hvilerom. Vi har en kantine, men der er masse folk fra nærmiljøet som sitter, «trille treff» og det er «venterom» for de som skal til frisøren og fotpleien. Har behov for en plass som er bare for ansatte. Vi har 6 avdelinger og har studenter/elever + alle fast ansatte som trenger å trekke seg vekk når vi skal ha 1 time pause på dagen, denne «hviletimen» er viktig for oss ansatte når vi jobber langturnus».*

4 Avslutning

Resultatene i denne undersøkelsen representerer stemmene til ansatte som selv har valgt å gå i turnus med lange vakter og som overveiende er fornøyd med det valget de har gjort. Det er dermed en seleksjon av respondenter, og dette er et viktig bakteppe når man leser svarene her. Vi får ikke i særlig grad fram stemmen til dem som ikke ønsker å jobbe i turnus med lange vakter i denne undersøkelsen. Allikevel kan den formidle noe viktig om hvorfor de ansatte ønsker å fortsette i turnus med lange vakter. Nicolaisen (2013) påpeker at forsøk med turnusordninger som legger opp til at ansatte kan jobbe i høyere stillingsstørrelser må ha noe ved seg som gjør dem attraktive. Videre sier hun at turnusordninger som innebærer arbeid annenhver helg er «ut»(Nicolaisen 2013). I denne undersøkelsen får vi fram et eksempel på en turnusordning som kombinerer høy stillingsstørrelse med jobb hver 3. helg, og de fleste som går i turnusen ser på den som en suksess. Det denne turnusen «har ved seg» som gjør den attraktiv synes å være lange sammenhengende friperioder mellom arbeidsøktene, det er disse friperiodene flest respondenter nevner som mest positivt med turnusen.

Utprøving av turnus med lange vakter må fortsatt sies å være i startgropa etter ett og et halvt års drift, og det er mange spørsmål til denne måten å organisere arbeidstiden på i helse- og omsorgstjenestene som vår undersøkelse ikke gir svar på. Effekter på helse, tjenestekvalitet og organisasjon er store områder som det er verdt å følge med på over tid ved etablering av arbeidstidsordninger som denne. Også i denne undersøkelsen kommer det fram utfordring er ved organiseringen som det er grunn til å se nærmere på. Det forholdet de fleste nevner som negativt er at de aldri treffer kollegaer i de andre teamene, det blir små grupper av ansatte som blir veldig avhengige av hverandre og isolert fra kollegaer som jobber i andre team. Det er også grunn til å spørre om arbeidsgivere vil være i stand til å tilrettelegge arbeidet for ansatte som i perioder har nedsatt arbeidskapasitet, eller om det er rom for andre arbeidstidsordninger for ansatte som denne turnusen ikke passer for. Karmøy kommune har 7 sykehjem og kommunen har selv arbeidsgiveransvaret for alle tjenester inne helse- og omsorgsfeltet. Her ligger det derfor godt til rette for at ulike turnusordninger kan utprøves, og til og med rendyrkes på en arbeidsplass slik som på Veia sykehjem. Ansatte som opplever at denne turnusen ikke passer for dem kan dermed søke seg til andre steder i kommunen og beholde sitt ansettelsesforhold. Svarene i denne undersøkelsen er et

uttrykk for at denne måten å jobbe på passer veldig godt for noen. De som kommer til orde her har selv valgt denne måten å arbeide på og de opplever det som en suksess for seg selv. Det er et godt utgangspunkt for å holde fast ved det som er positivt og videreutvikle de svake sidene som kommer fram ved turnus med lange vakter. En vesentlig forutsetning for videreutvikling av turnusen er at man får anledning til å fortsette med denne måten å organisere arbeidstiden på utover de 2 årene som er satt som prøveperiode i første omgang.

5 Referanser

Moland, L.E. (2013): *Heltid-deltid-En kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*. FAFO rapport 2013:27

Nicolaisen, H. (2013): *Løsninger på deltidsutfordringen – ingen «quick fix»*. *Søkelys på arbeidslivet*, 30 (1-2):151-157.

St.meld.29 (2010-2011): *Felles ansvar for et godt og anstendig arbeidsliv*.

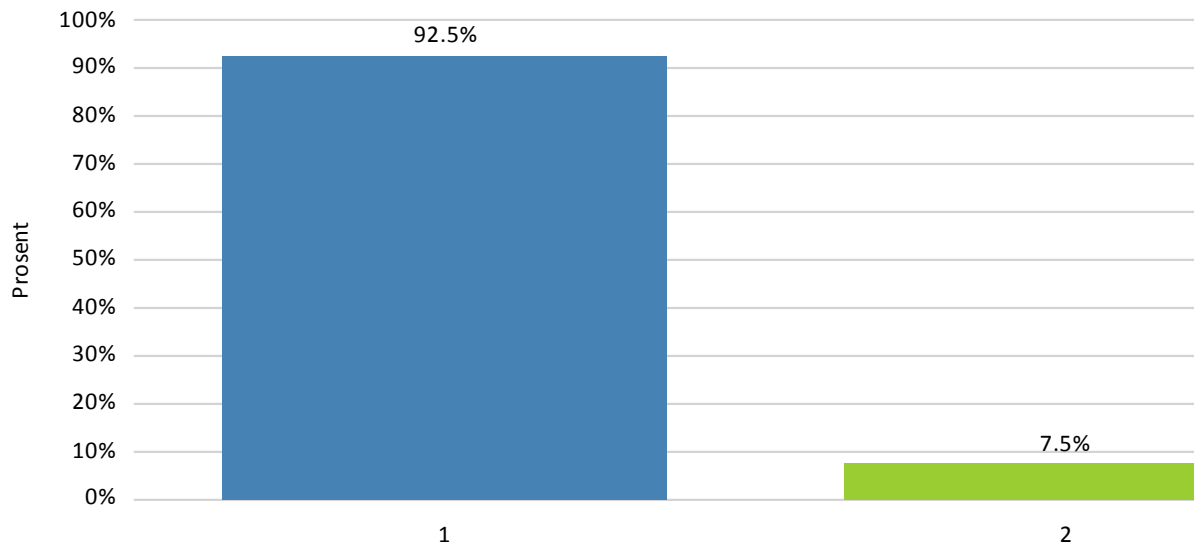
Ytreland, G.M. (2005): *Det er ikke bare turnusen det kommer an på - En studie av jobbtilfredshet blant pleiepersonell ved en sykehjemsavdeling som jobbet i 3-3 turnus*. NTNU hovedfagsoppgave.

6 Vedlegg

Hele rapporten med unntak av åpne svarkategorier ligger som vedlegg. Resultatene her er for begge sykehjemmene samlet.

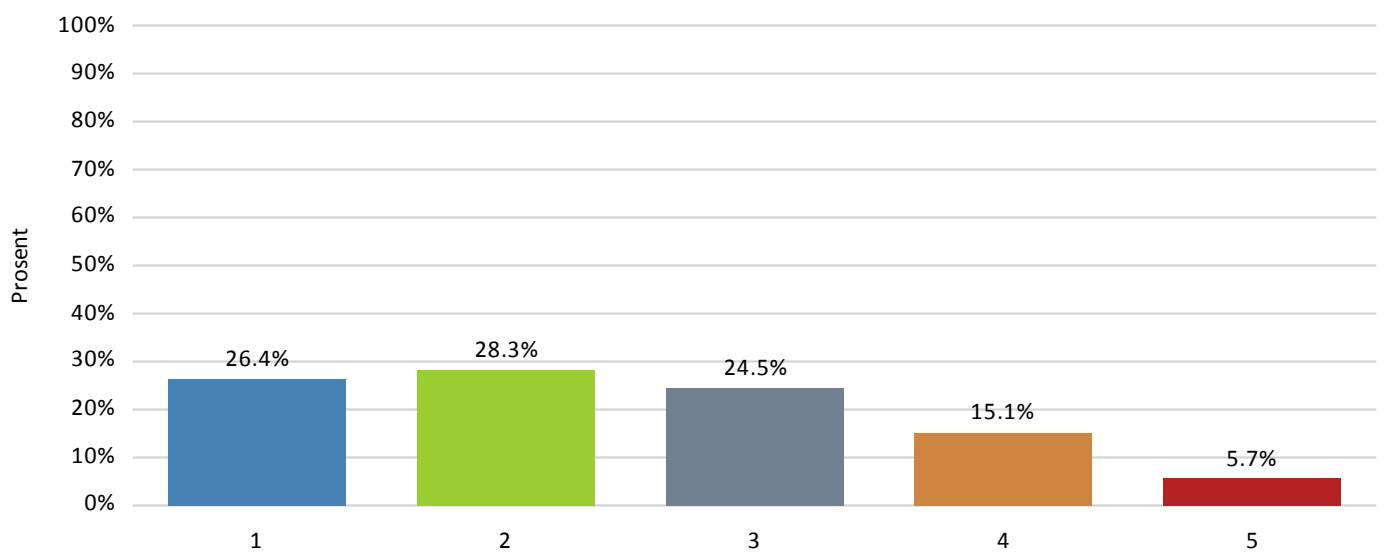
Resultater uten åpne svarkategorier

1. Kjønn



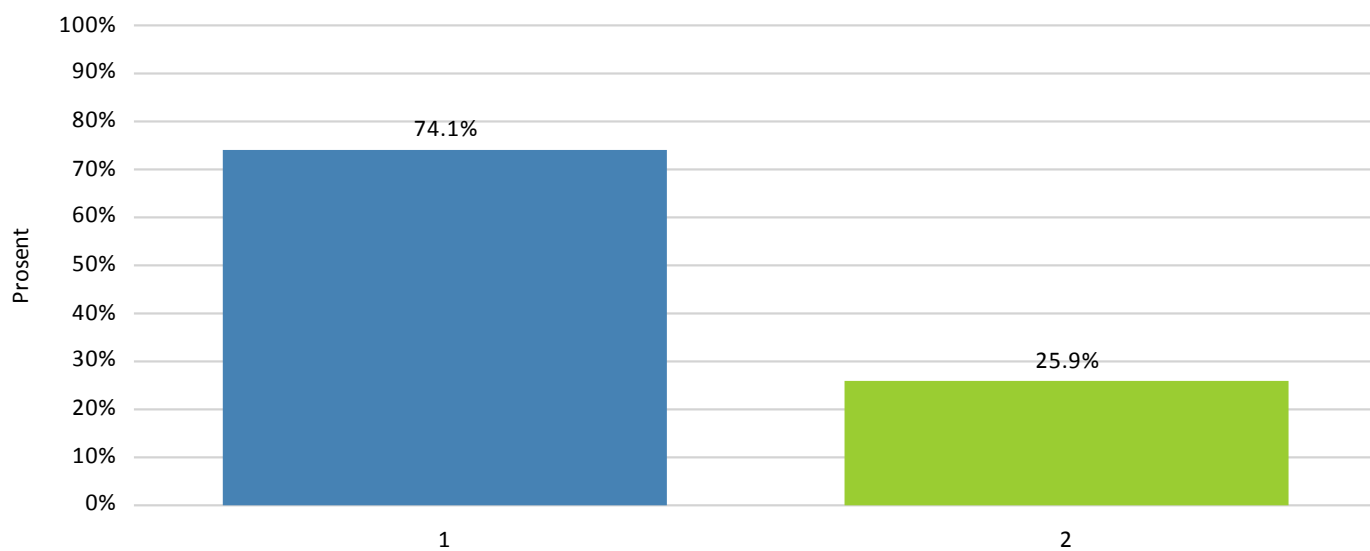
	Navn
1	Kvinne
2	Mann

2. Alder



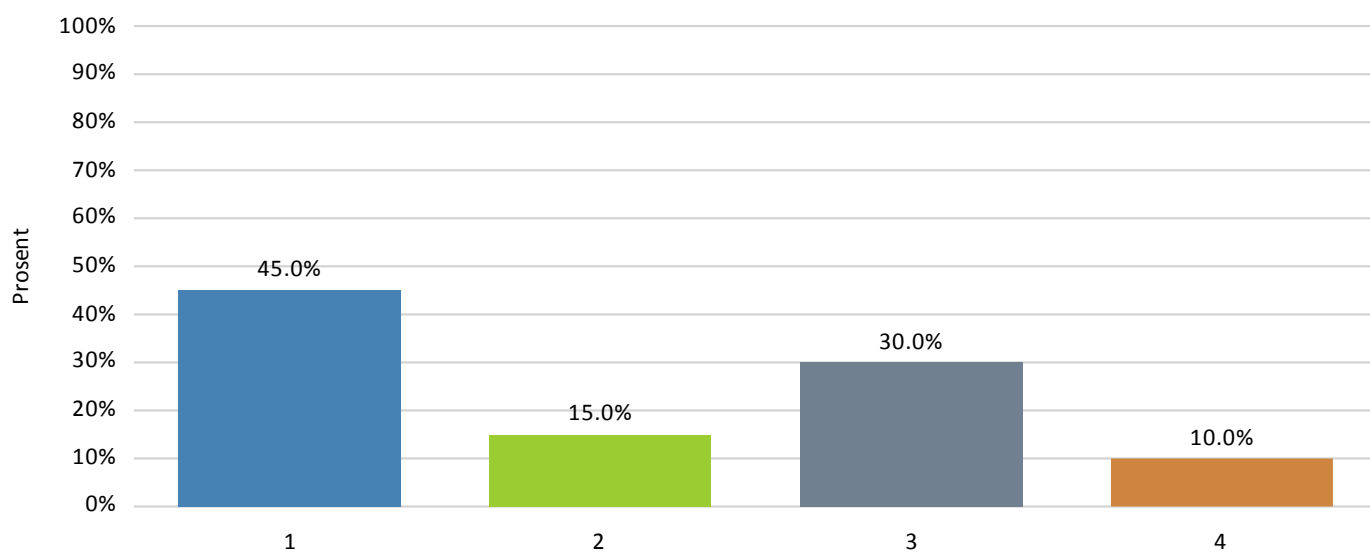
	Navn
1	under 30
2	30-39
3	40-49
4	50-59
5	over 60

3. Sivilstand



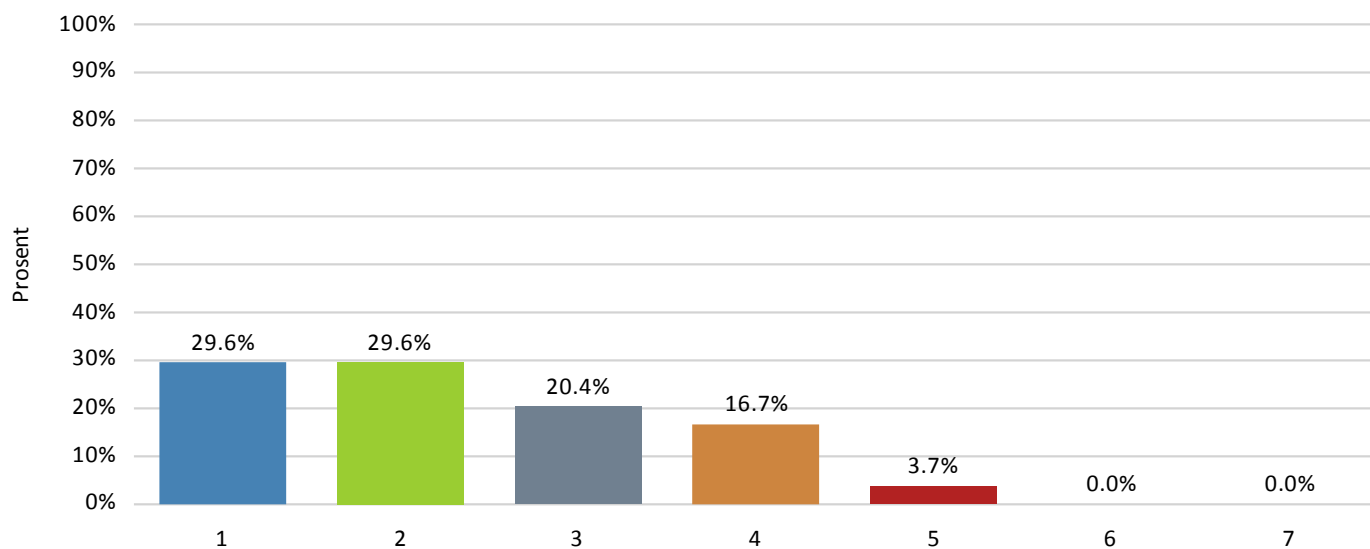
	Navn
1	gift/samboer
2	enslig

4. Hvilken arbeidstidsordning har din ektefelle/samboer?



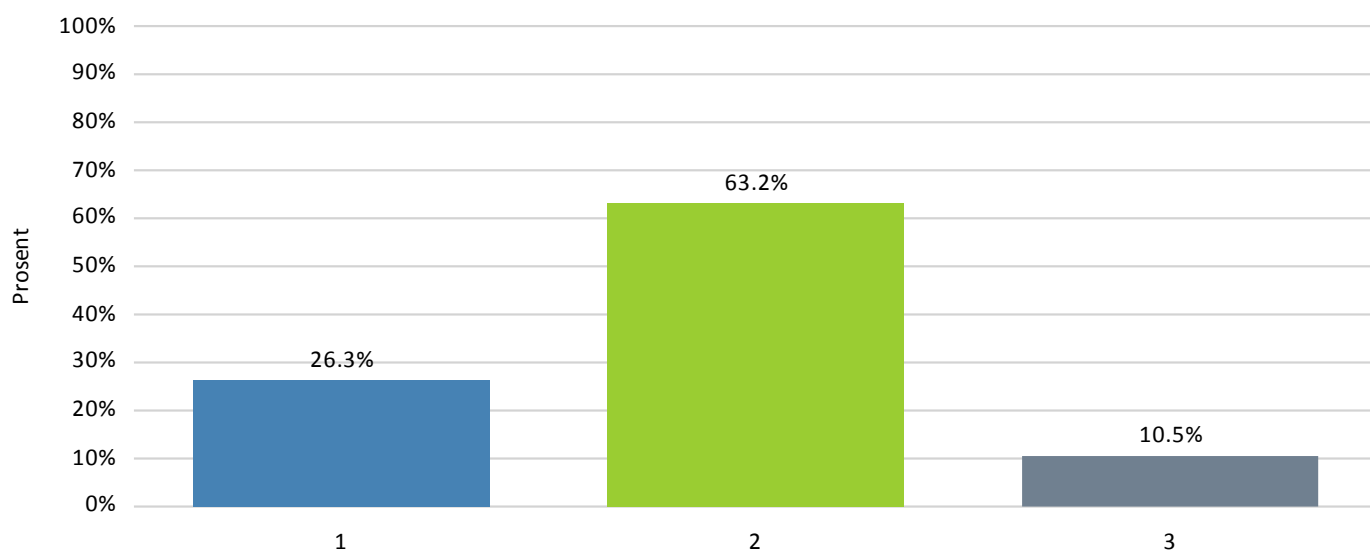
	Navn
1	Dagarbeid
2	Turnus eller skiftarbeid
3	Oljeturnus /offshore
4	Annet, spesifiser her:

5. Antall hjemmeboende barn



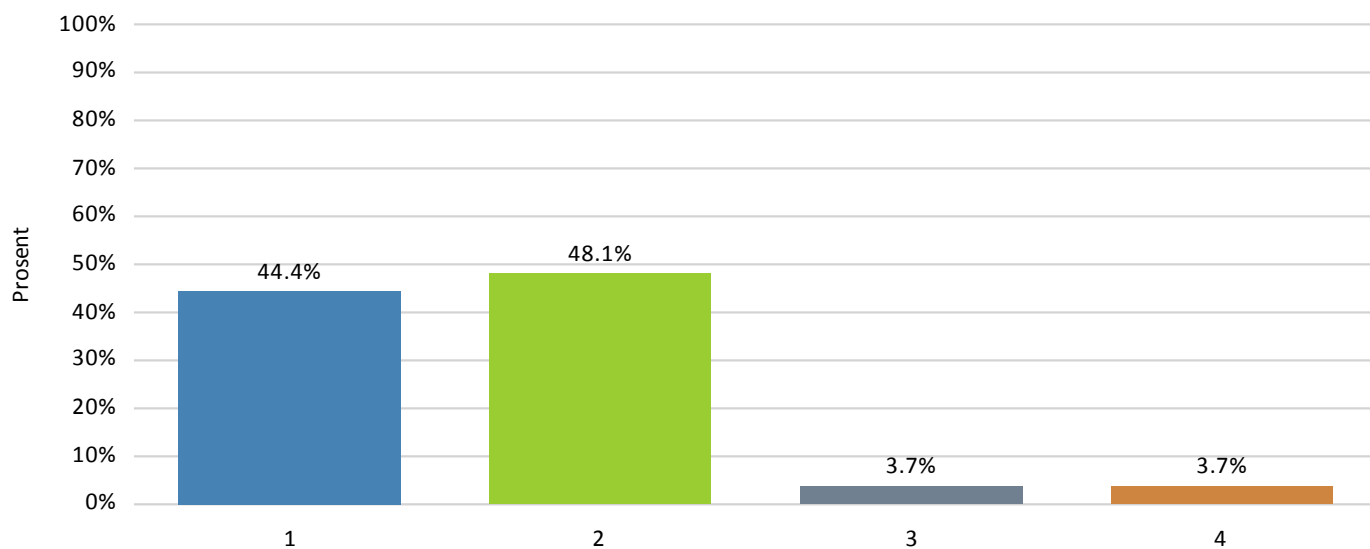
	Navn
1	0
2	1
3	2
4	3
5	4
6	5
7	Mer enn 5

6. Er du hovedforsørger i familien?



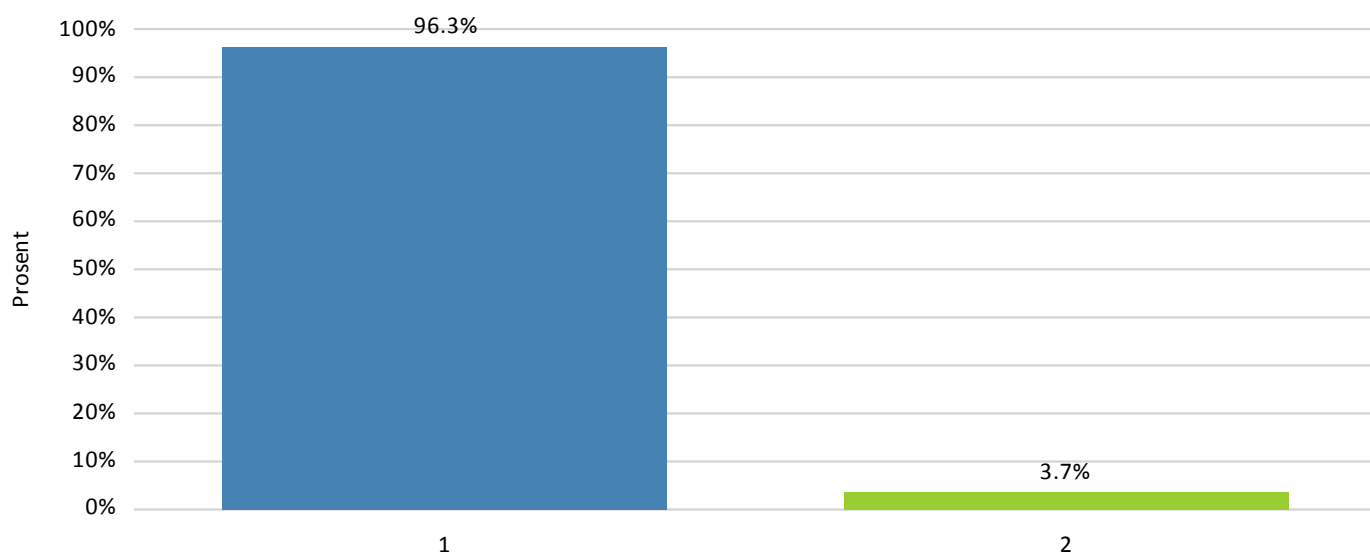
	Navn
1	Ja
2	Jeg er en av to hovedforsørgere
3	Min ektefelle/samboer er hovedforsørger

7. Utdanning



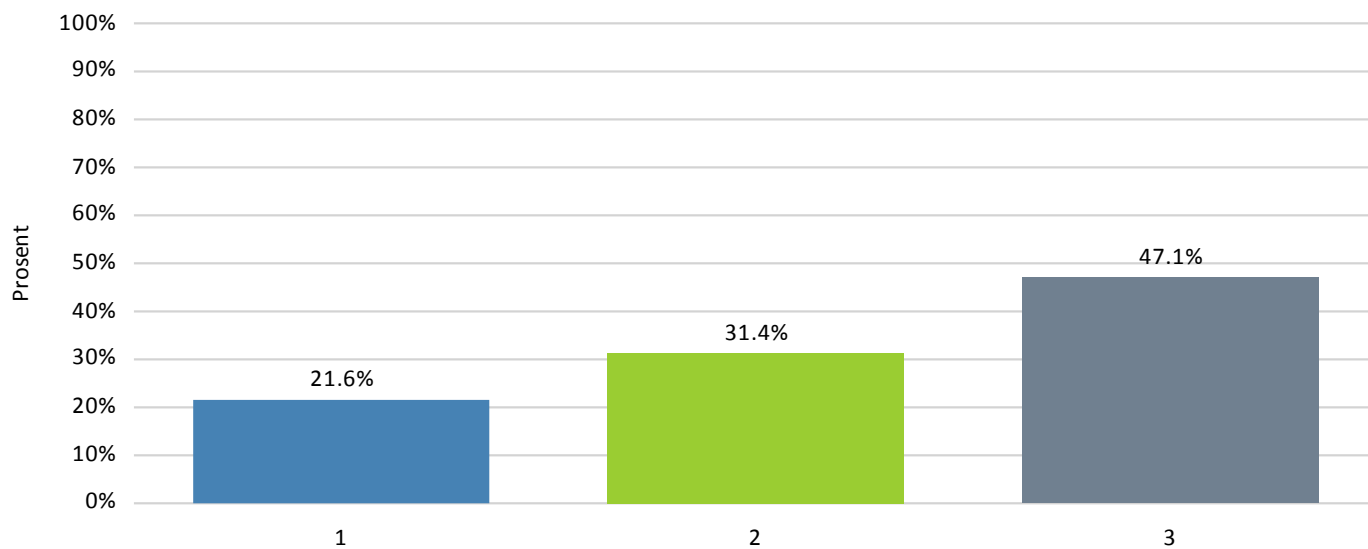
	Navn
1	Sykepleier/Spesialsykepleier/Vernepleier
2	Fagarbeider
3	Assistent
4	Annet, spesifiser her:

8. Har du jobbet i turnus før du begynte i turnus med lange vakter?



Navn

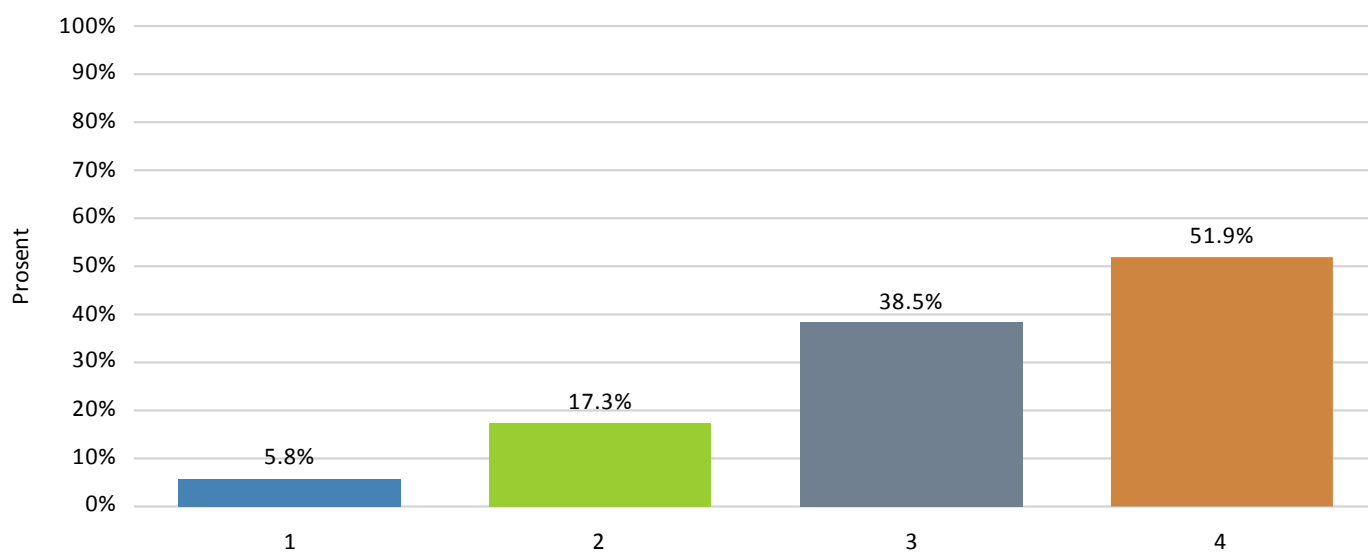
1	Ja
2	Nei

9. Hvor lenge har du jobbet i turnus?**Navn**

1	mindre enn 5 år
2	6-10 år
3	mer enn 10 år

10. Hvilke stillingsbrøker (fast) har du arbeidet i før du begynte i turnus med lange vakter?

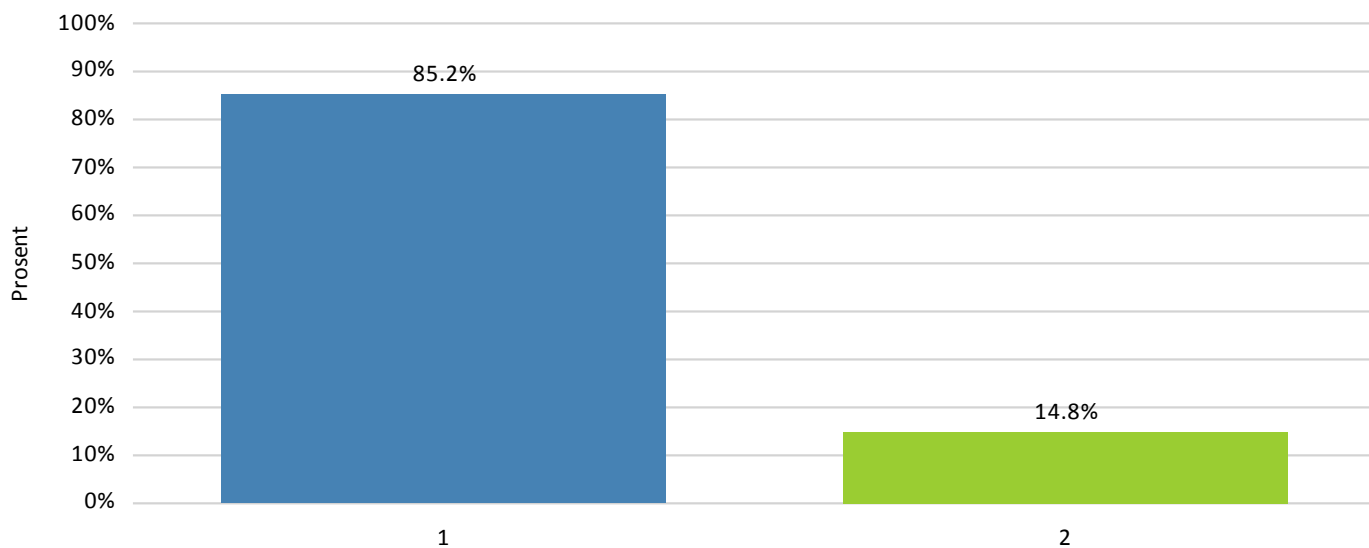
Her kan du svare på flere alternativer



	Navn
1	Opp til 25%
2	26-50%
3	51-75%
4	76-100%

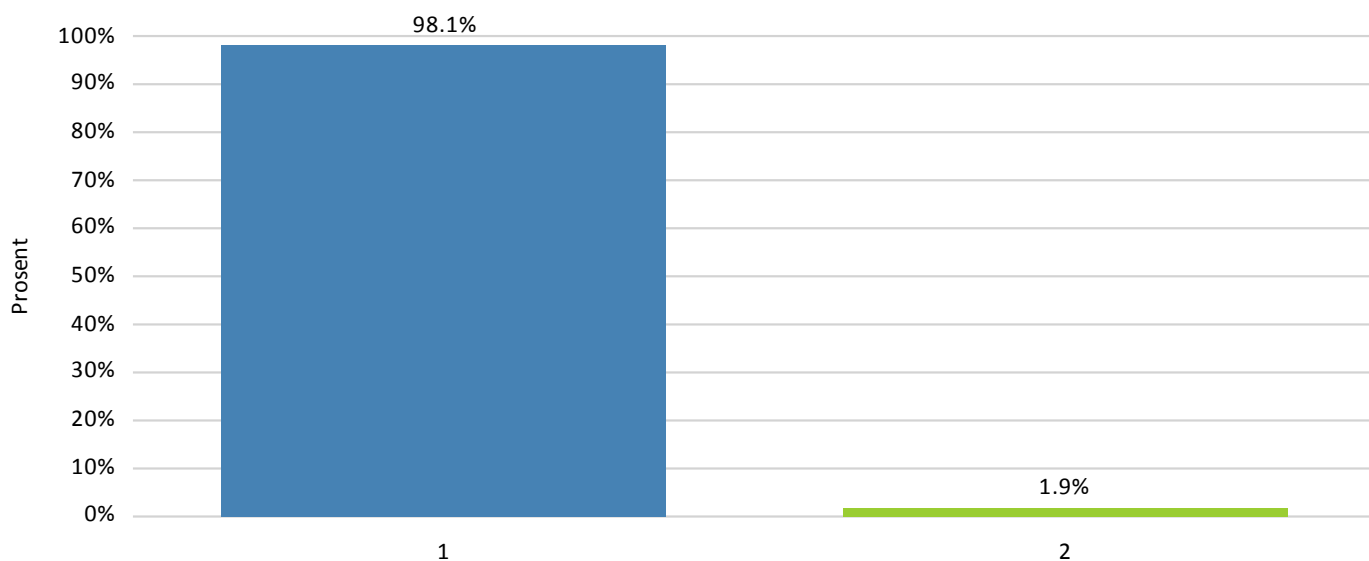
11. Hvor jobber du nå?

Om ditt nåværende arbeidsforhold



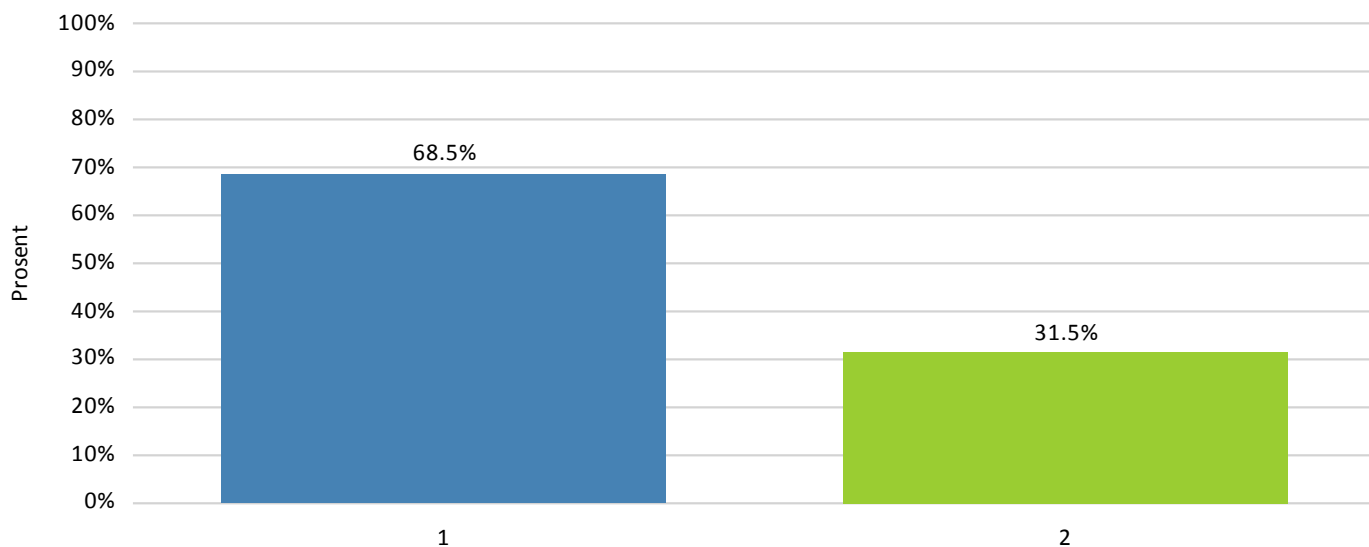
	Navn
1	Vea sykehjem
2	Kopervik bo- og behandlingsheim

12. Hvilket ansettelsesforhold har du på sykehjemmet?



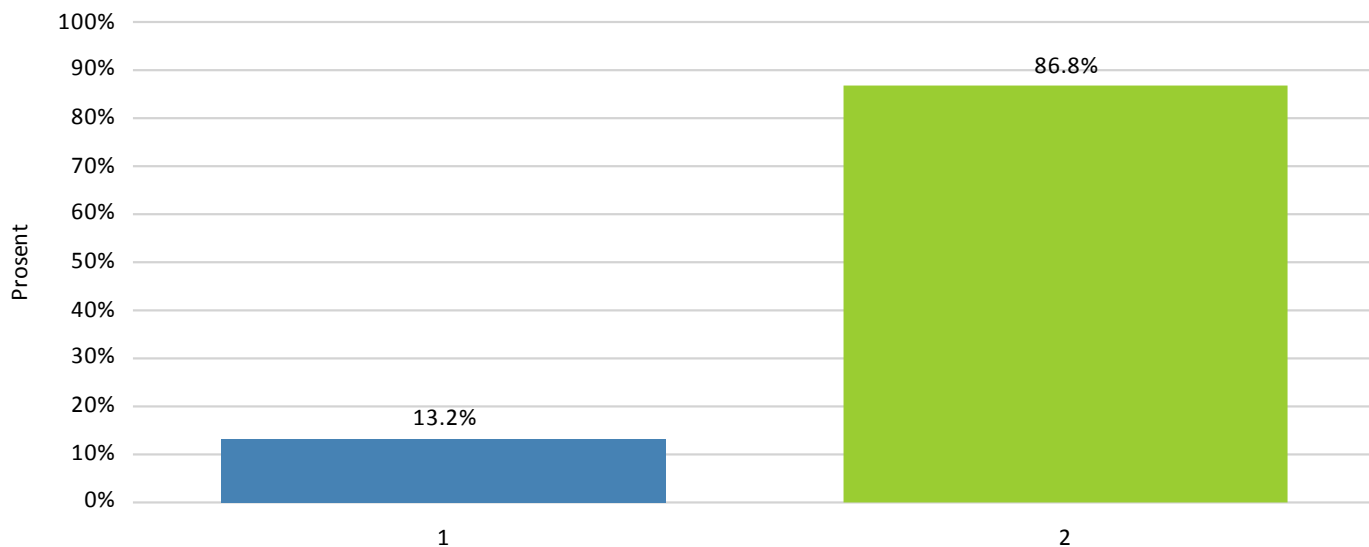
	Navn
1	Fast stilling
2	Vikar

13. Hvor lenge har du jobbet i turnus med lange vakter?



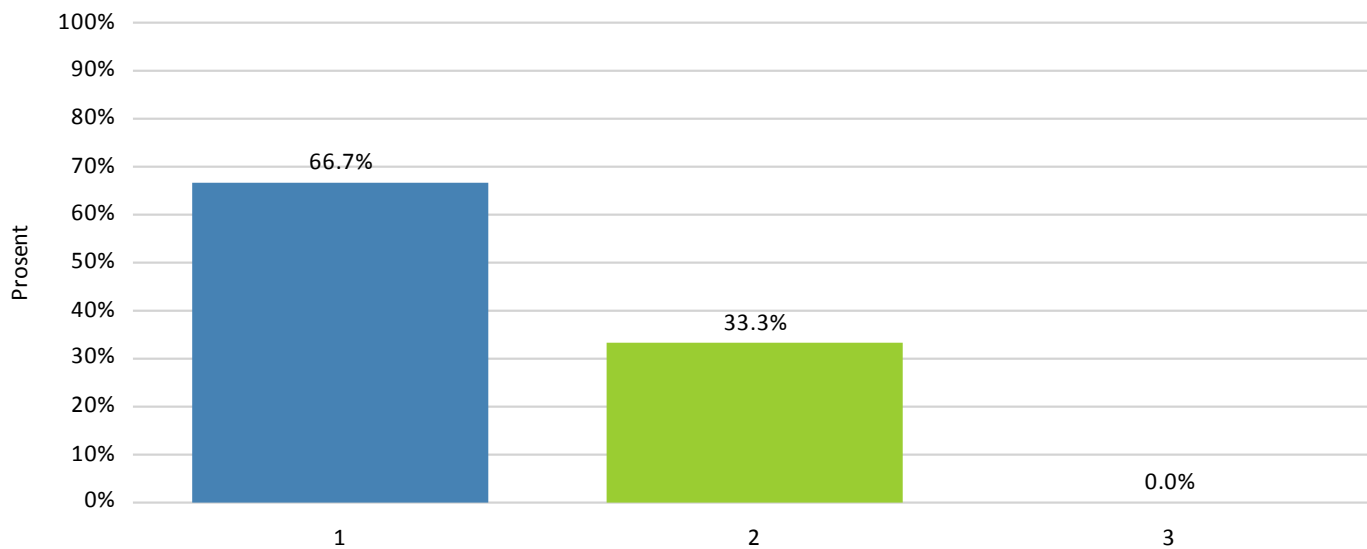
	Navn
1	Siden turnus med langvakter startet på sykehjemmet
2	Jeg har begynt i turnus med langvakter på et senere tidspunkt

14. Har du flere arbeidsforhold (på andre arbeidsplasser i friperiodene)?



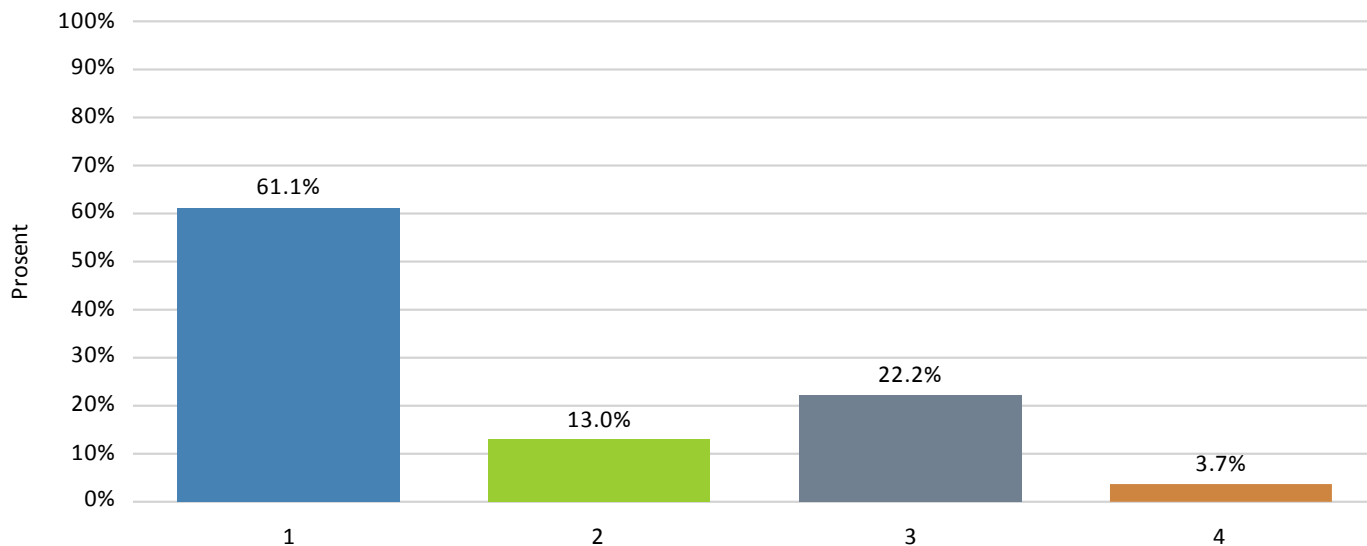
	Navn
1	Ja
2	Nei

15. Hvor mange timer i uka jobber du i gjennomsnitt på annen jobb i friukene



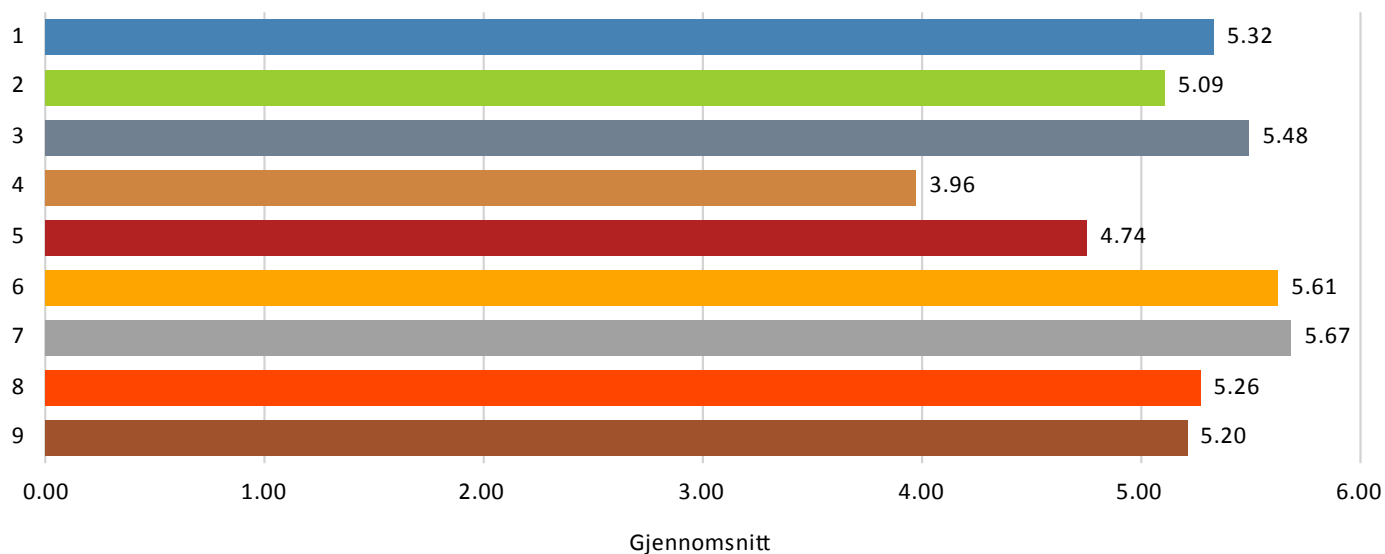
	Navn
1	under 10 timer
2	10-30 timer
3	Over 30 timer

16. Hvor mye har du arbeidet utover din fastsatte turnus i løpet av de siste 6 uker på sykehjemmet?



	Navn
1	Jeg har ikke arbeidet utover turnus
2	Under 10 timer
3	10-30 timer
4	over 30 timer

17. Ta stilling til følgende utsagn



Serienavn

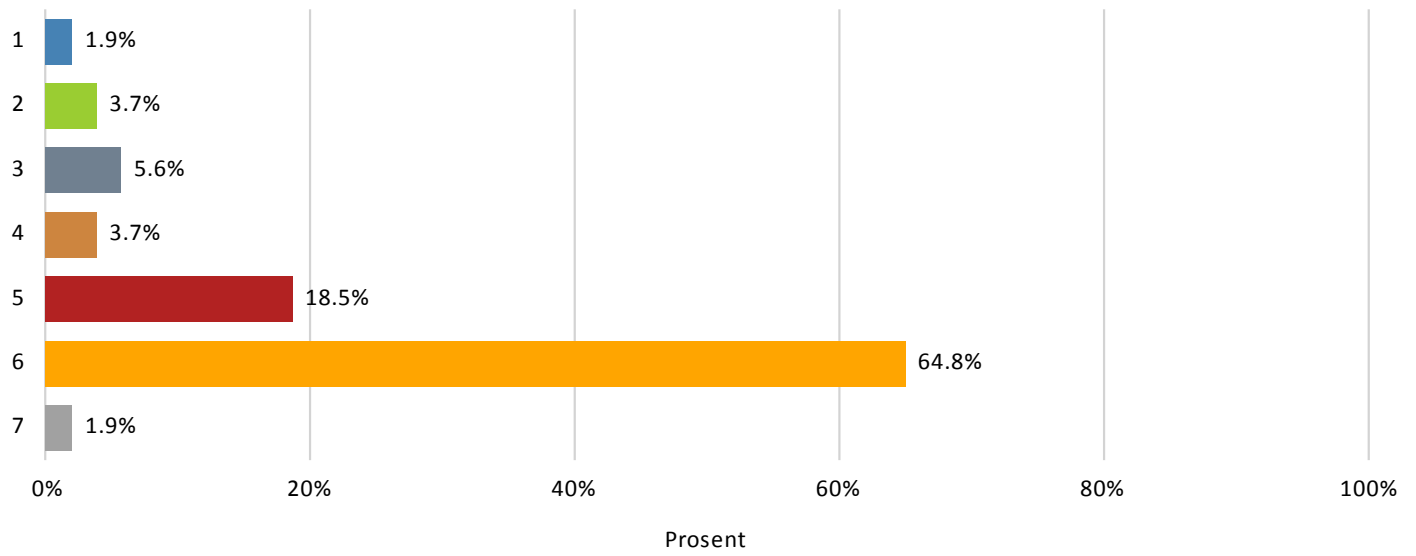
- 1 Jeg føler meg mindre sliten når jeg går lange vakter og har lange friperioder enn om jeg skulle jobbe like mye i vanlig turnus.
- 2 Jeg tror jeg kan arbeide i mange år i turnus med lange vakter.
- 3 Jeg vil gjerne beholde turnus med lange vakter.
- 4 Jeg kunne ikke hatt så høy stillingsprosent som jeg har nå dersom jeg hadde gått i vanlig turnus.
- 5 I arbeidsperiodene greier jeg godt å ivareta private forpliktelser i tillegg til arbeidet.
- 6 Følelsen av å ha økonomisk selvstendighet er en viktig side ved å jobbe i høy stillingsprosent.
- 7 Jeg synes det ville være mer stressende å ha lav stillingsprosent og »shoppe» vakter i tillegg, enn å jobbe lange vakter i høy stillingsprosent.
- 8 Jeg har mulighet til å oppdatere meg på hva som har skjedd med pasientene når jeg har hatt friperiode.
- 9 Jeg får avvirket de pausene jeg har krav på i løpet av en lang vakt.

Svarkategorier for spørsmål 18-26

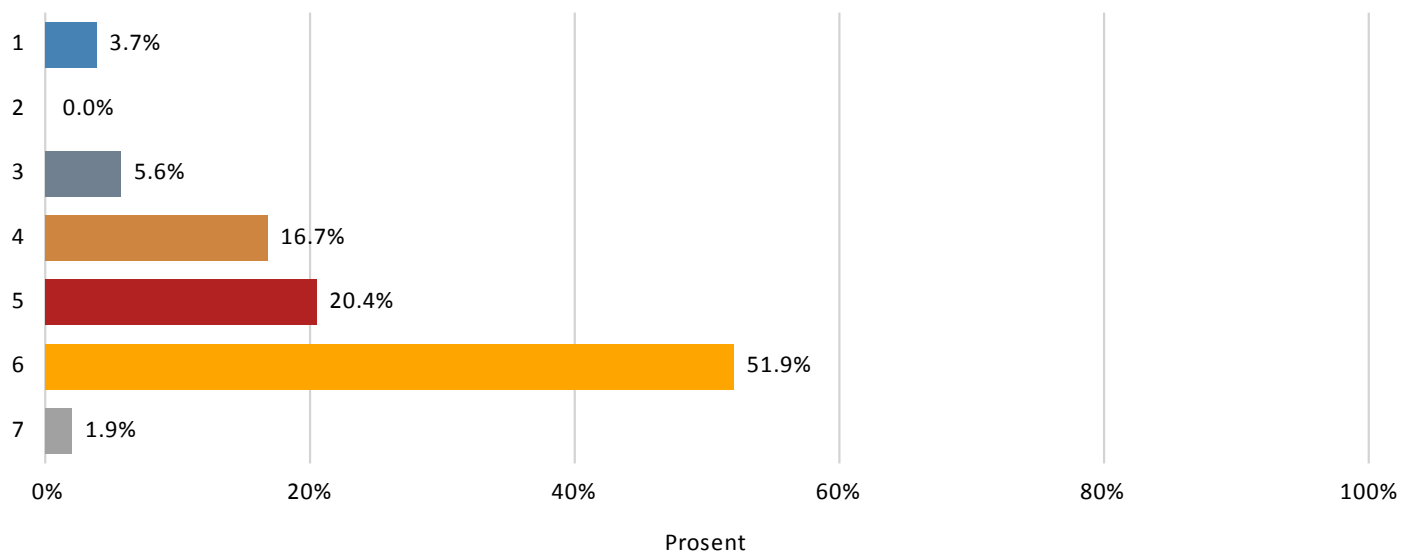
Navn

- | Svarkategori | Navn |
|--------------|---------------|
| 1 | Svært uenig 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | Svært enig |
| 7 | Vet ikke |

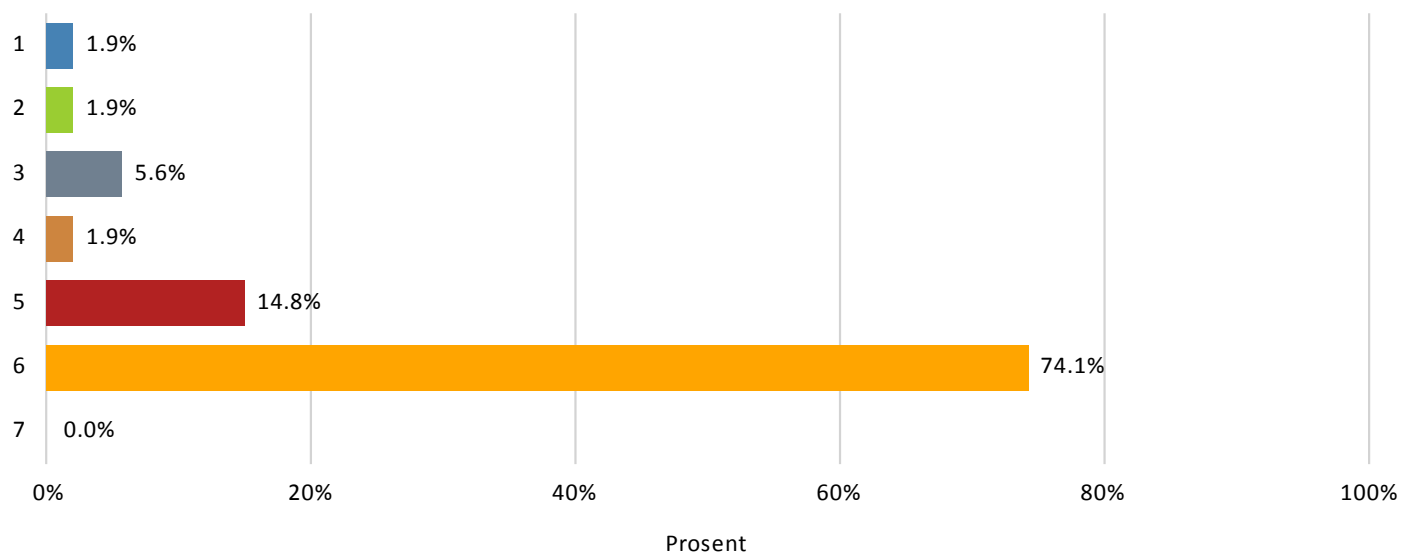
18. Jeg føler meg mindre sliten når jeg går lange vakter og har lange friperioder enn om jeg skulle jobbe like mye i vanlig turnus.



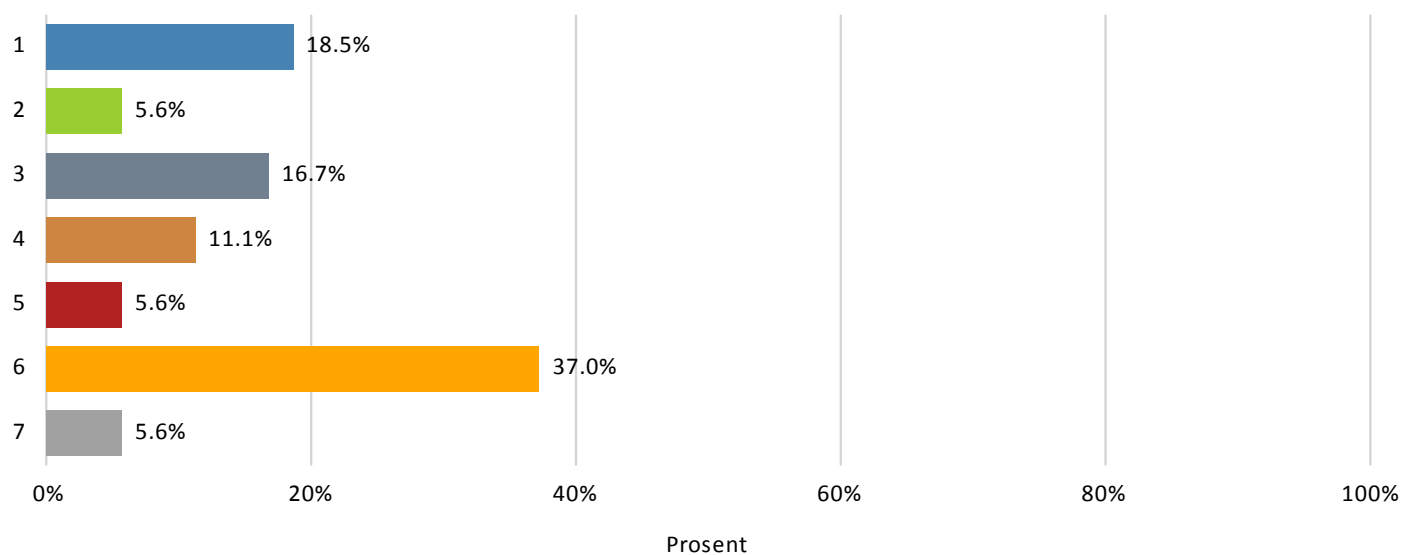
19. Jeg tror jeg kan arbeide i mange år i turnus med lange vakter.



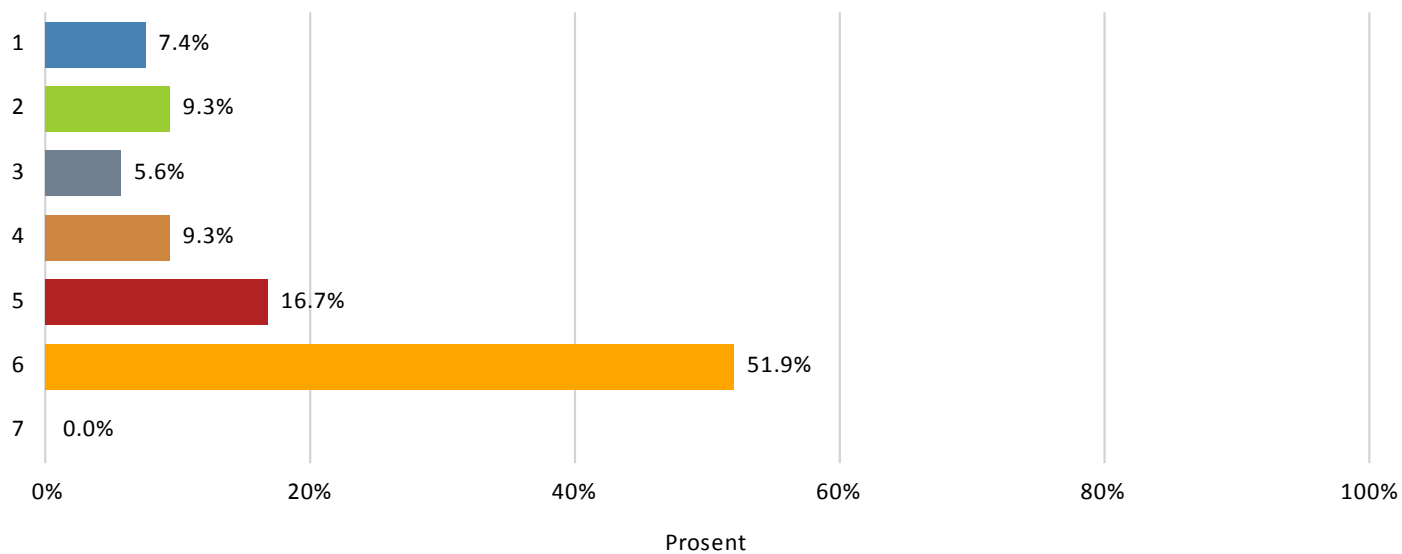
20. Jeg vil gjerne beholde turnus med lange vakter.



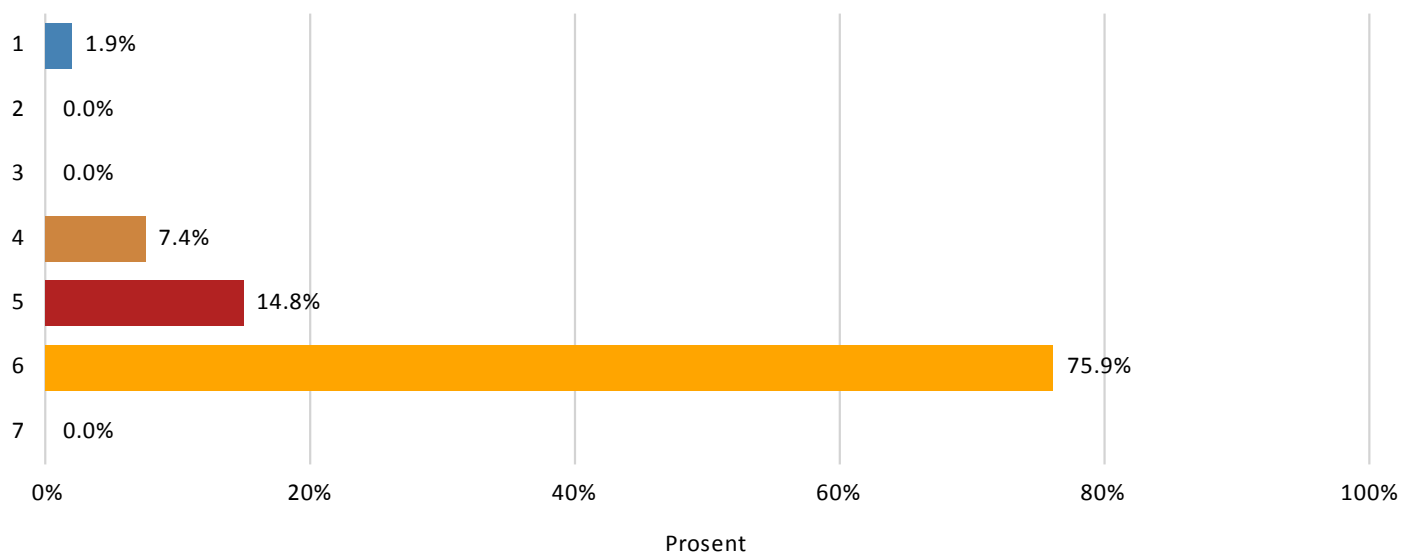
21. Jeg kunne ikke hatt så høy stillingsprosent som jeg har nå dersom jeg hadde gått i vanlig turnus.



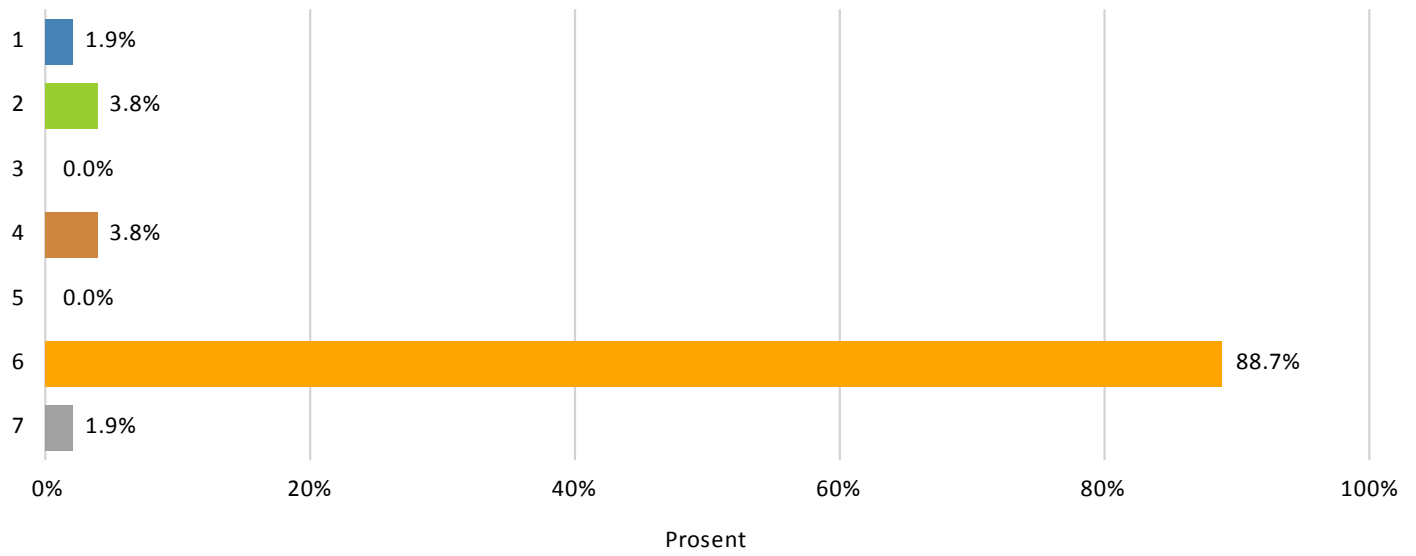
22. I arbeidsperiodene greier jeg godt å ivareta private forpliktelser i tillegg til arbeidet.



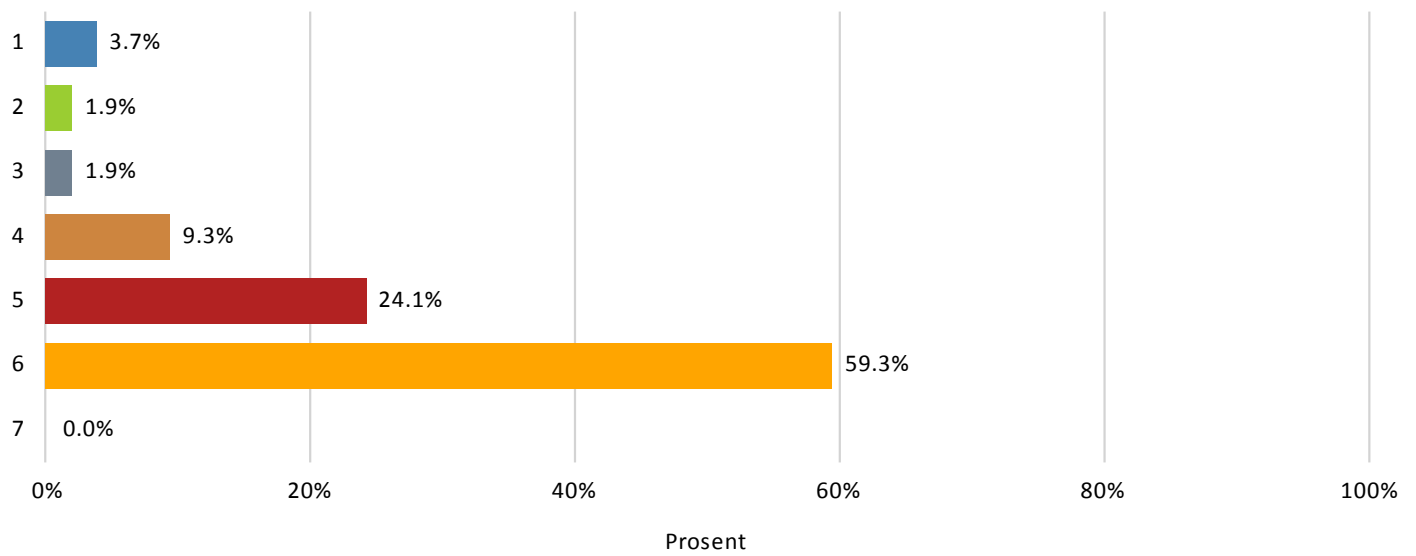
23. Følelsen av å ha økonomisk selvstendighet er en viktig side ved å jobbe i høy stillingsprosent.



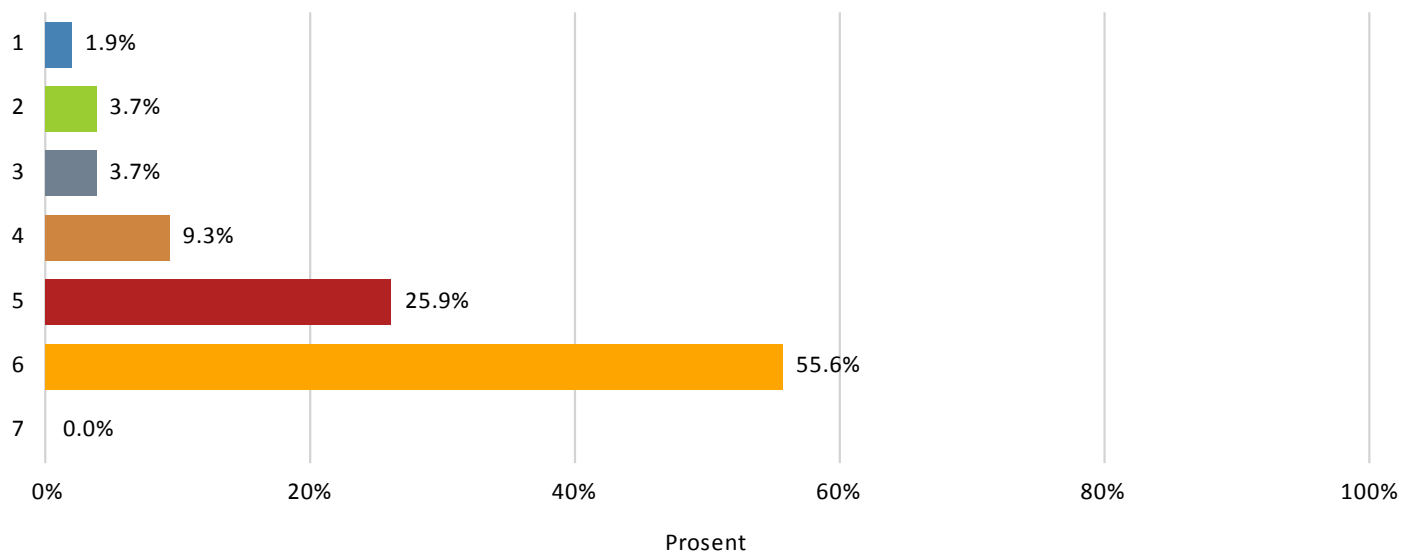
24. Jeg synes det ville være mer stressende å ha lav stillingsprosent og »shoppe» vakter i tillegg, enn å jobbe lange vakter i høy stillingsprosent.



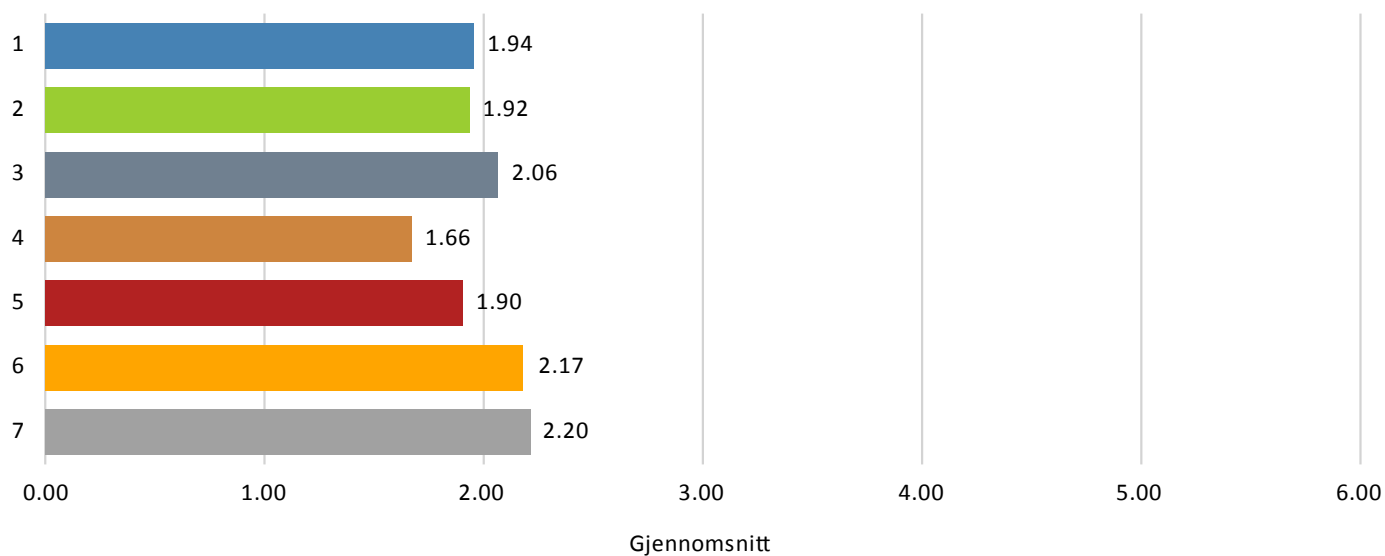
25. Jeg har mulighet til å oppdatere meg på hva som har skjedd med pasientene når jeg har hatt friperiode.



26. Jeg får avvirket de pausene jeg har krav på i løpet av en lang vakt.



27. Ta stilling til følgende utsagn

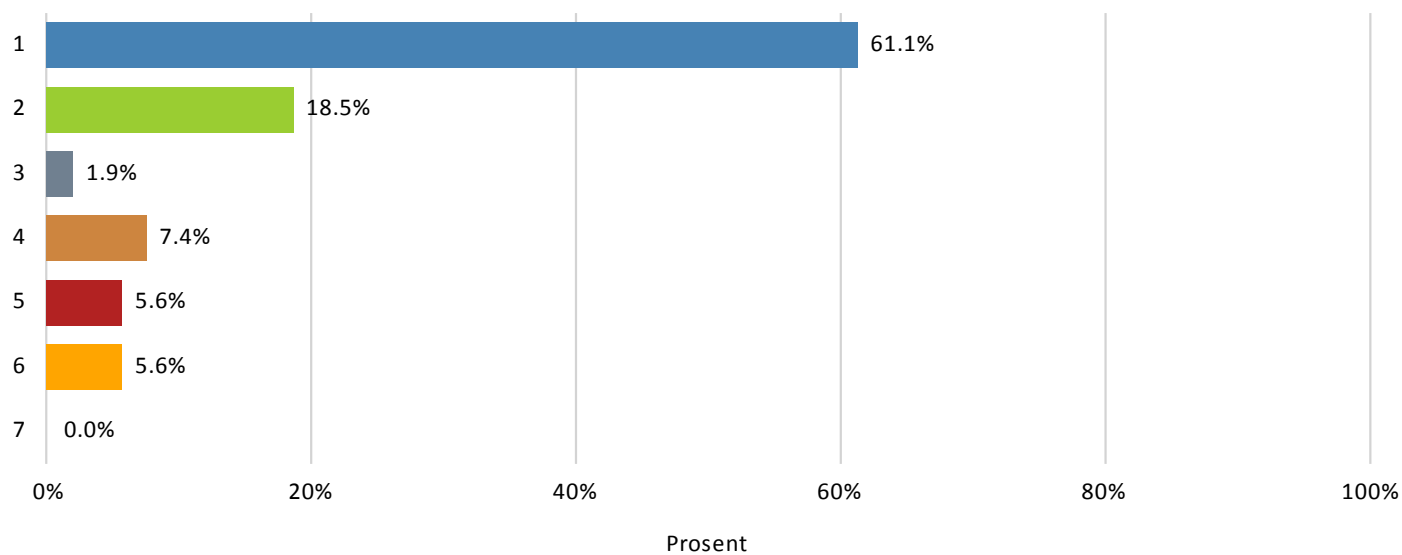


Serienavn

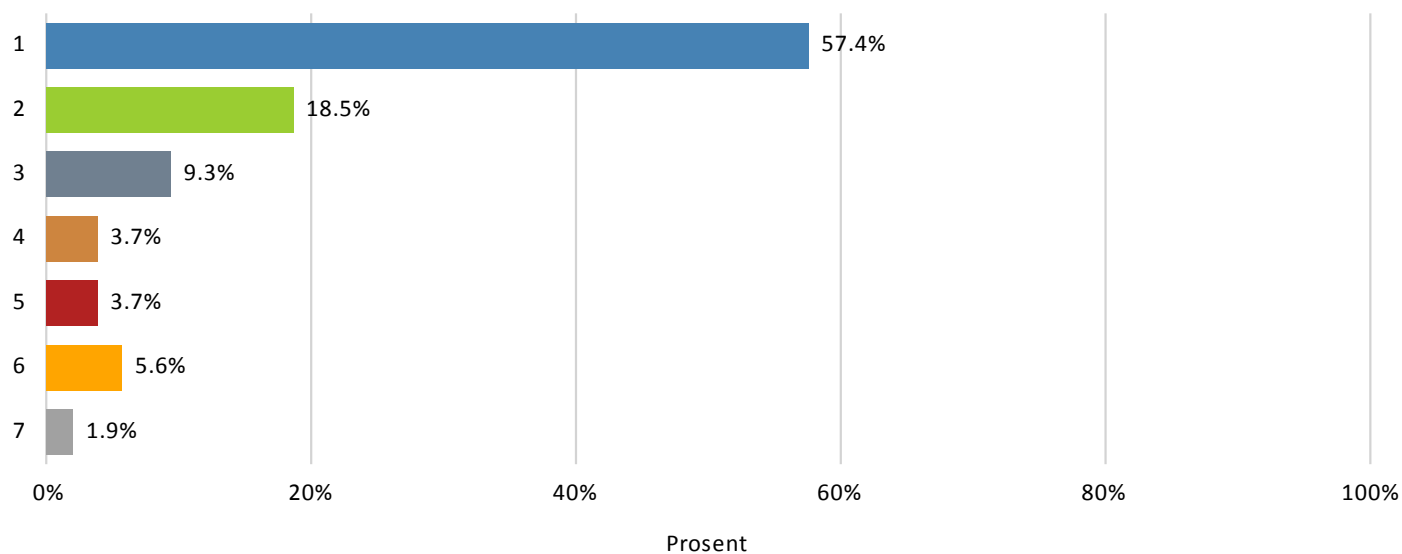
- | | |
|---|--|
| 1 | Jeg sover dårligere i arbeidsperiodene etter at jeg begynte med lange vakter. |
| 2 | Turnus med lange vakter virker negativt på min helse. |
| 3 | Det er vanskelig å motivere seg til ny arbeidsperiode etter friperiode i turnus med lange vakter. |
| 4 | Jeg hadde likt bedre å fordele arbeidet utover uka med vanlig turnus enn å jobbe lange vakter og ha lange friperioder. |
| 5 | Det er vanskelig å få tilrettelagt arbeidet på grunn av helsemessige forhold når jeg går i turnus med lange vakter. |
| 6 | Det virker negativt inn på arbeidsmiljøet at det er noen kollegaer vi aldri jobber sammen med. |
| 7 | Det er stor risiko for å gjøre faglige feil på slutten av en lang vakt. |

Svarkategorier spørsmål 28-34	Navn
1	Svært uening 1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	Svært enig
7	Vet ikke

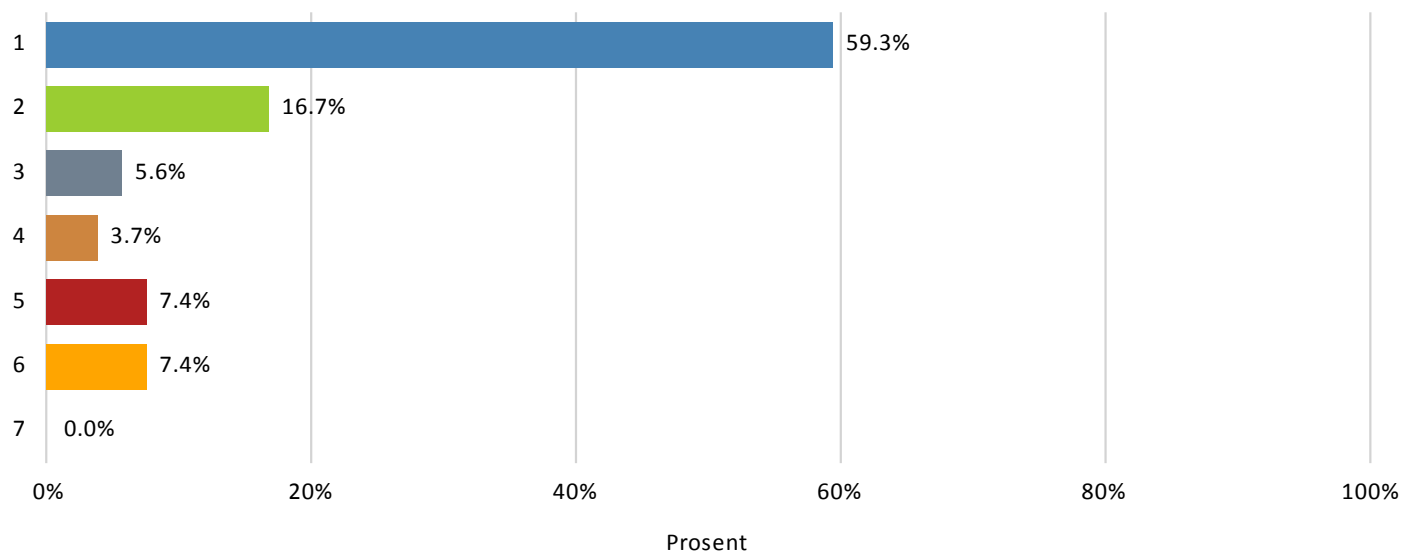
28. Jeg sover dårligere i arbeidsperiodene etter at jeg begynte med lange vakter.



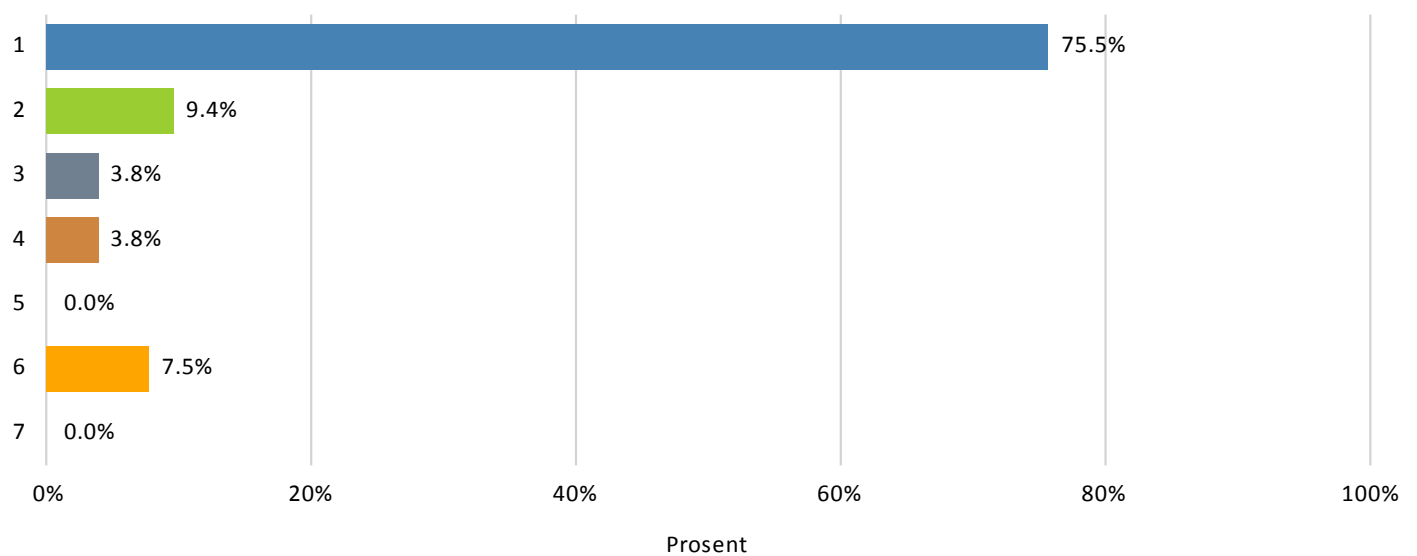
29. Turnus med lange vakter virker negativt på min helse.



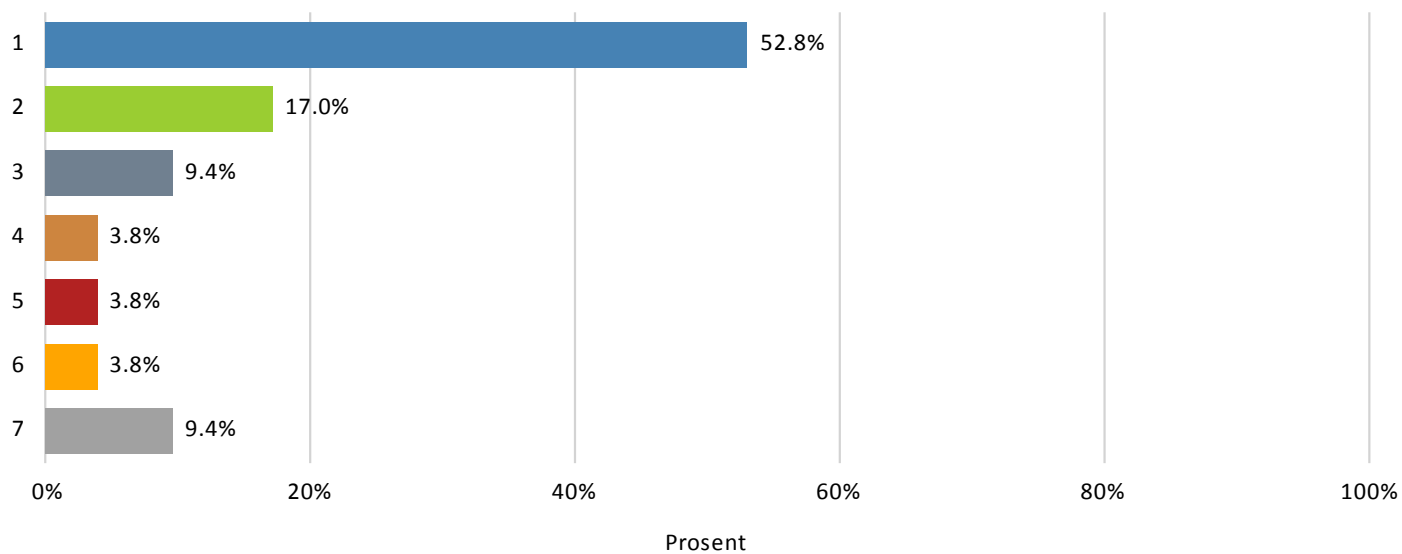
30. Det er vanskelig å motivere seg til ny arbeidsperiode etter friperiode i turnus med lange vakter.



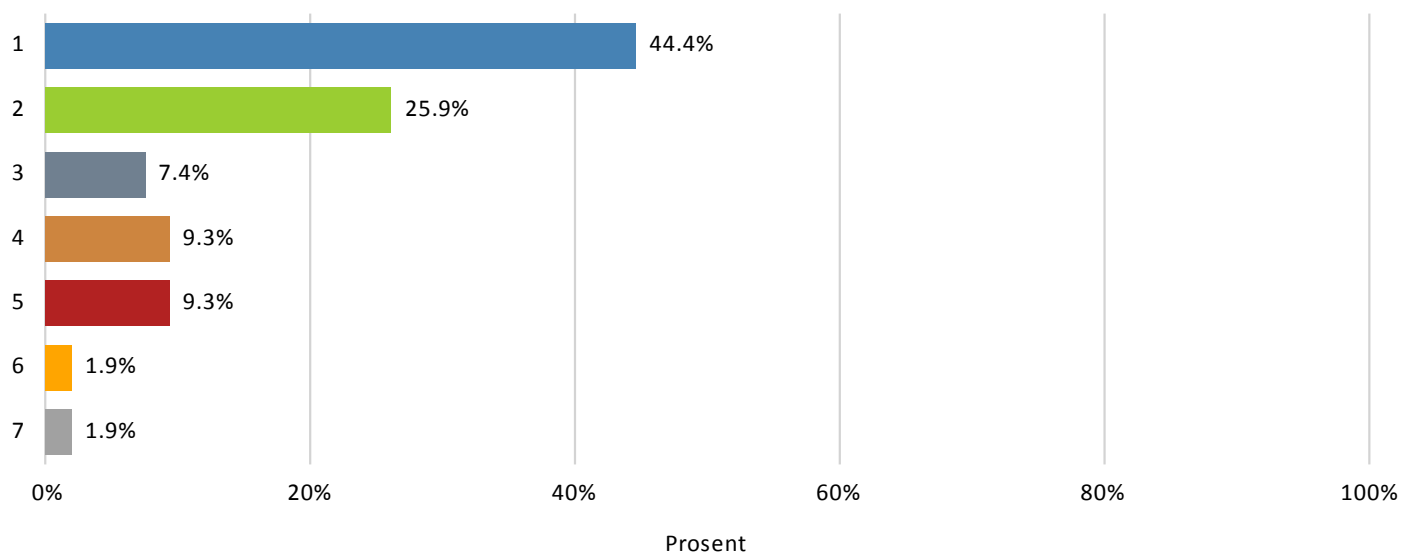
31. Jeg hadde likt bedre å fordele arbeidet utover uka med vanlig turnus enn å jobbe lange vakter og ha lange friperioder.



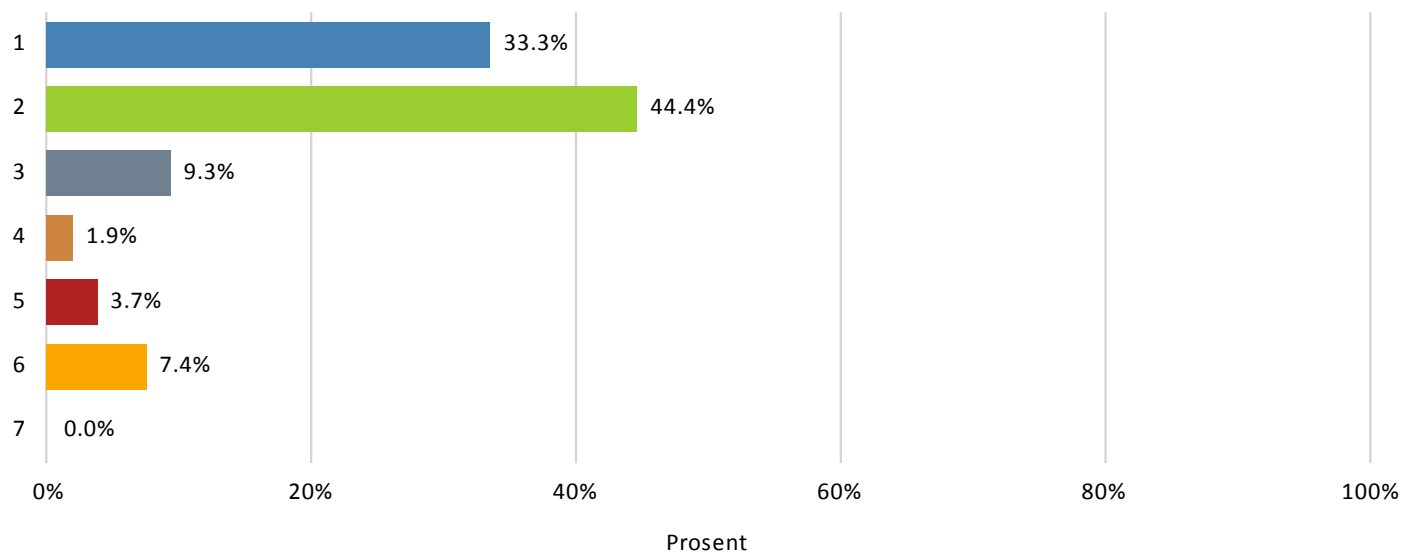
32. Det er vanskelig å få tilrettelagt arbeidet på grunn av helsemessige forhold når jeg går i turnus med lange vakter.



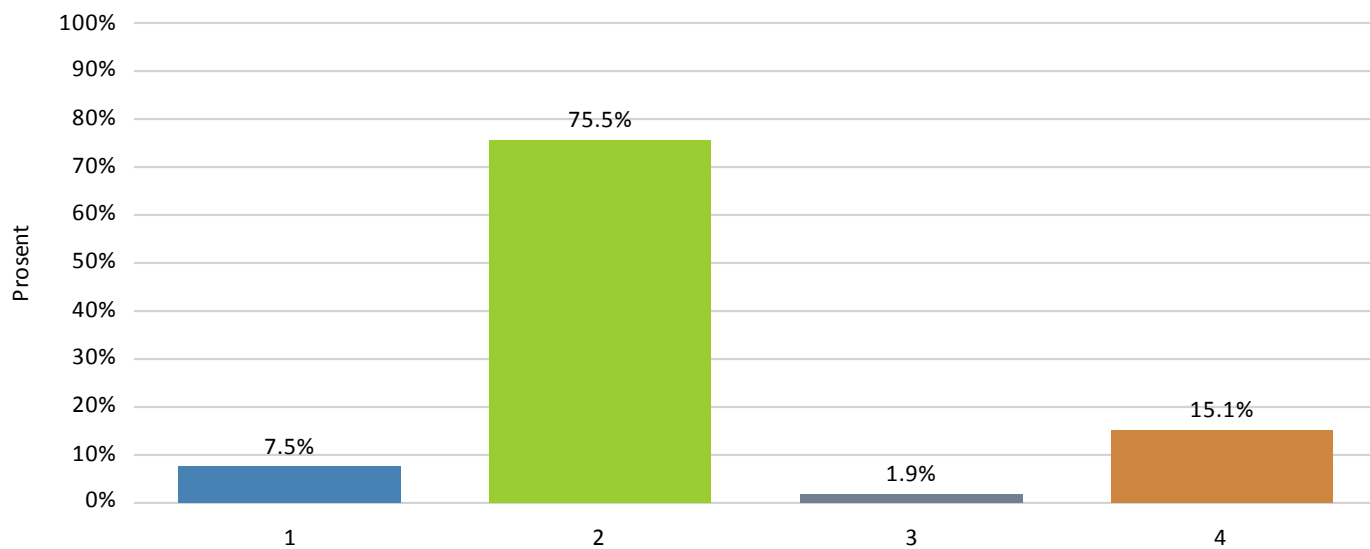
33. Det virker negativt inn på arbeidsmiljøet at det er noen kollegaer vi aldri jobber sammen med.



34. Det er stor risiko for å gjøre faglige feil på slutten av en lang vakt.



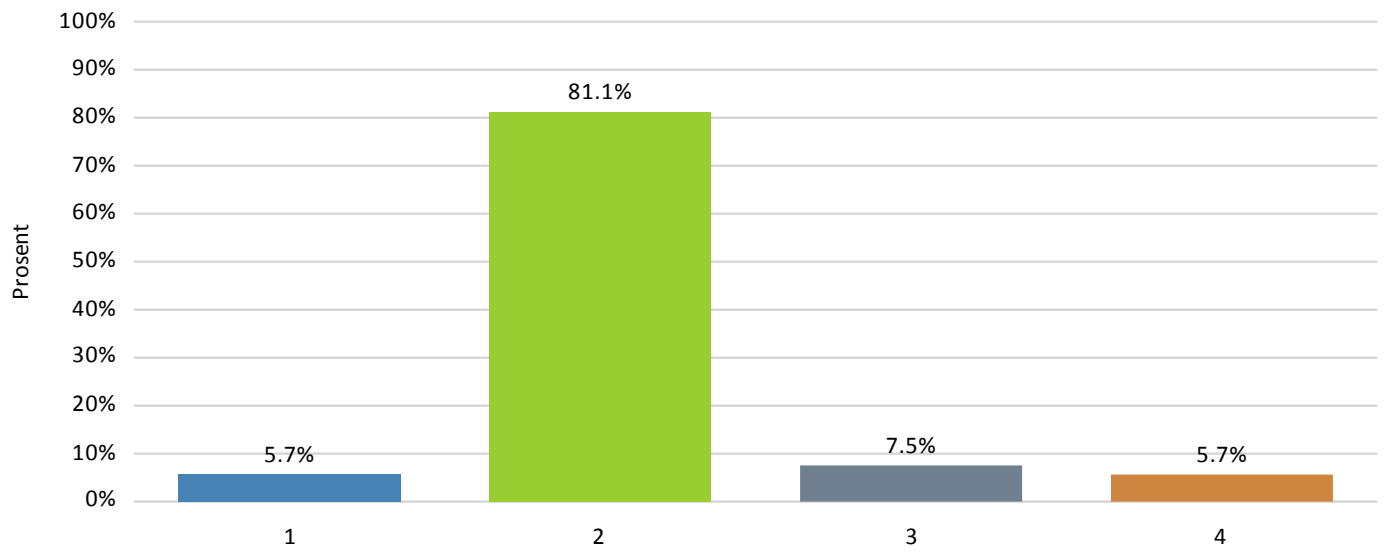
35. Hvis du skulle velge hvilken turnus du kunne tenke deg å gå i fremtiden, og du var garantert samme stillingsprosent som i dag, hvilken turnus ville du foretrekke?



Navn

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | Vanlig turnus |
| 2 | Turnus med lange vakter som idag |
| 3 | Vet ikke |
| 4 | Annet, spesifiser her: |

36. Hvis vi tar utgangspunkt i at det kan være en sammenheng mellom turnus og den kvaliteten det er på tjenesteytingen, hvilken turnus mener du legger best til rette for at du kan yte gode tjenester til pasientene?



Navn

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | Vanlig turnus |
| 2 | Turnus med lange vakter som idag |
| 3 | Vet ikke |
| 4 | Annet, spesifiser her: |



Diakonhjemmet Høgskole har røtter tilbake til 1890, og er en virksomhet under stiftelsen Det Norske Diakonhjem. Høgskolen har 2500 studenter og i underkant av 200 ansatte, i Oslo og Sandnes.

Diakonhjemmet Høgskole skal utruste til tjeneste i samfunn og kirke, nasjonalt og internasjonalt gjennom utdanning og forskning. Høgskolens faglige fokus er diakoni, helse- og sosialfag.

Formidling er en viktig del av samfunnsoppdraget til Diakonhjemmet Høgskole. Denne rapportserien skal bidra til dette ved å skape dialog med praksisfelt og samfunn. I tillegg skal formidlingen bidra til at FoU-resultater blir omsatt i praksis.