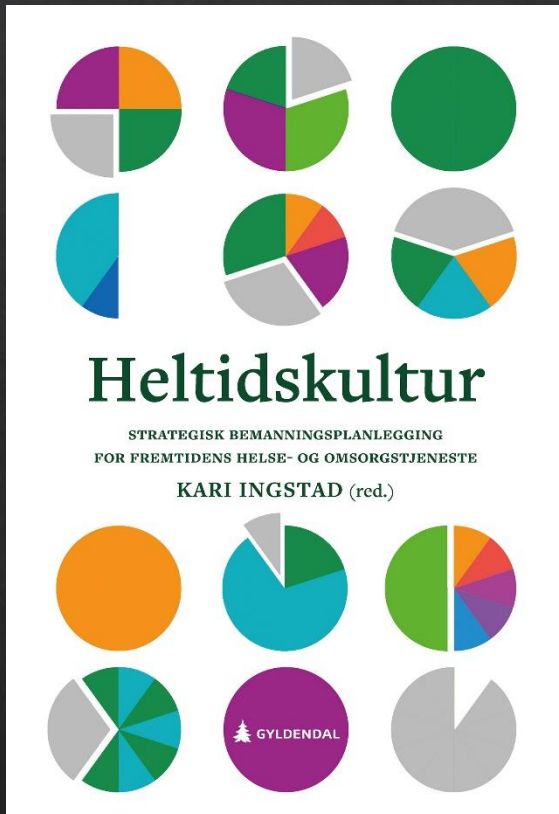




Turnusplanlegging og erfaringer med langvakter i omsorgstjenesten

Kari Ingstad
Professor Nord universitet
12. februar 2025
USHT

Helspersonellkrise

- ◆ Vi har lenge snakket om eldrebølen og behovet for heltidskultur
- ◆ Fremtiden starter nå! ...Har startet nå!



Hvis du fortsetter å gjøre det du
alltid har gjort, vil du få det du
alltid har fått!

Dagens situasjon

- I dag mangler 4650 sykepleiere og 2700 helsefagarbeidere. Spesielt utfordrende i distriktene.
- I 2035: Forventet en underdekning på
 - 29 700 sykepleiere
 - 24 400 helsefagarbeidere

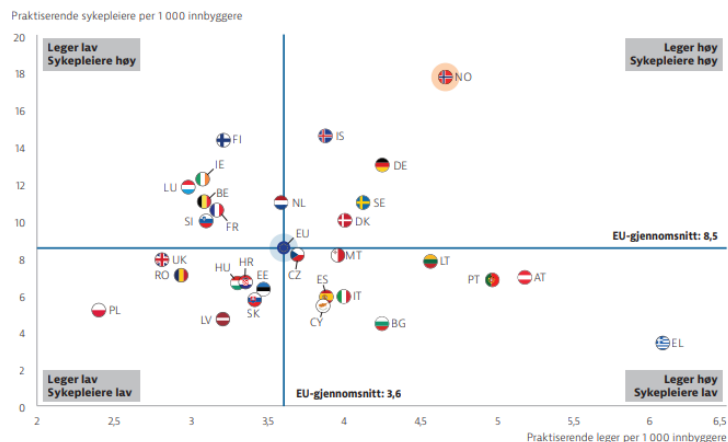
- Vi har mest helsepersonell i hele verden
- (Har vært) populære yrker
 - Helsefag er den mest populære retningen i videregående skole

Mange jobber deltid, 43 % av sykepleiere og 72 % av helsefagarbeidere

- Økonomisk særstilling

(Hjernås 2019, NOU 2023:4, Utdanningsdirektoratet, 2022, Jia et al. 2023)

Figur 9. Det norske helsesystemet har blant de høyeste andelen helsepersonell i EU



Utfordringen for å lykkes med heltidskultur er
helgejobbing
- helgeknuten må løses opp





Helgearbeid

- ♦ 2 av 7 dager er helg (for pasientene)= 29 %
- ♦ 2 av 15 vakter er helg (for A-laget) = 13 %
- ♦ Hvor mye kan vi redusere arbeidsmengden i helgene?
- ♦ Løsning: Hyppigere helgearbeid eller langvakter (på helg)

Langturnus

- mange ulike varianter

- ◊ «Komprimert arbeidstid»
- ◊ *«Ethvert system hvor fast arbeidstid innebærer mer enn åtte timer i varighet som resulterer i en arbeidsuke på mindre enn fem hele dager med arbeid i uken».*
- ◊ (Smith, Folkard, Tucker og Macdonald 1998: 217).

Langturnus

- mange ulike varianter

Lang	Mellom	Kort
12-14 timer lange vakter, 7 dager i strekk	12-14 timer lange vakter, 3-4 vakter i strekk.	12-14 timer lange vakter i helgene, vanlige vakter ellers.
2 uker fri mellom hver arbeidsperiode.	En uke fri mellom hver arbeidsperiode	Noe lengre friperioder før eller etter helg.

Alternativ turnus

Uke 1	Uke 2	Uke 3
Mandag, tirsdag, onsdag 08-2030	Torsdag, fredag, lørdag og søndag 08-2030	Fri

Langturnus – bofellesskap i en norsk kommune

- *L* : 08.00 – 21.00 13t
- *A* : 9.00 – 22.00 13t
- *M* : 08.00 – 16.00 FAGDAG - KURSDAG
- *Ø* : 09.00 – 11.00 FELLES PERSONALMØTE TORSDAG UKE 1 & 3

UKE 1							UKE 2							UKE 3							UKE 4						
M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S
L	L	L	L				L	L	L	M							Ø	L	A	A							

Erfaringer med langvakter 1 : Arbeidsmiljø

- ◆ En ny ro med langturnus (mindre stress)
 - ◆ Færre vaktskifter
 - ◆ Ser tegn til uro tidlig
- ◆ Kontinuitet
 - ◆ Kontinuitetsbærere på jobb
- ◆ Tar mer ansvar
- ◆ Sykefravær



Erfaringer med langvakter 2: Arbeid-familie-balanse

Bedre arbeid-familie-balanse ved tolvtimersvakter i helsesektoren?

Ingstad og Betty-Ann Solvoll

Sammenheng En analyse av 18 dybdeintervju med ansatte i sykehuset eller med lærer et tydelig skille mellom jobb og fritid; i arbeidstiden, og det sosiale livet er begrenset. I friperioder har ansatte flekser og være sammen med familie. Langvakter gir mindre tid og forutsigbar arbeidstid og lønn. Studien konkluderer med at man kan gi en bedre balanse mellom jobb og familie.

Ord jobb-familie-balanse i langvakter i arbeidstid i turnus i

- Større skille mellom jobb og fritid
- Friperioder
- Heltid

- Forutsigbar arbeidstid
- Forutsigbar inntekt
- Kontinuitetsbærere på jobb

- Lengre hvileperioder (bedre søvn, redusert stress og generell velvære)
- Redusert reisetid.

Ingstad and Solvoll BMC Nursing (2016) 15:14
DOI 10.1186/s12913-016-0914-1

BMC Nursing

RESEARCH Open Access

Balancing act: exploring work-life balance among nursing home staff working long shifts

Kari Ingstad¹ and Cecilie Waage²

Abstract

Background Nursing home staff often face challenges in achieving a satisfactory work-life balance. Because of the nature of shift work, often very little free time is available between shifts. The aim of the study was to explore work and home activities, and to explore the experiences of nursing home staff working long shifts in Norway.

Methods Eighteen nursing home staff members were interviewed following a semi-structured qualitative approach. The interviews explored their experiences of shift work and their perceptions of their work-life balance.

Results The study revealed four main categories: (1) Impact of long shifts on family life – the high and low; (2) Managing time and energy; (3) Managing time and energy; and (4) Managing time and energy. The participants expressed the difficulty of separating between work and home during long shifts, and the challenges of managing time and energy during long shifts. The participants also expressed the challenges of managing time and energy during long shifts, and the challenges of managing time and energy during long shifts.

Conclusion Managing work and home life is a challenge for nursing home staff working long shifts. The study highlights the importance of managing time and energy during long shifts, and the challenges of managing time and energy during long shifts. The study also highlights the importance of managing time and energy during long shifts, and the challenges of managing time and energy during long shifts.

Keywords Long shifts, Nursing home staff, Shift work, Healthcare professionals, Nursing homes, Family life, Shift schedules, Work-life balance, Work-life conflict

Langvakter

- ◆ For hvem passer lange vakter?
- ◆ Hvor passer lange vakter?

Passer ikke for alle, passer for noen.



Langturnus

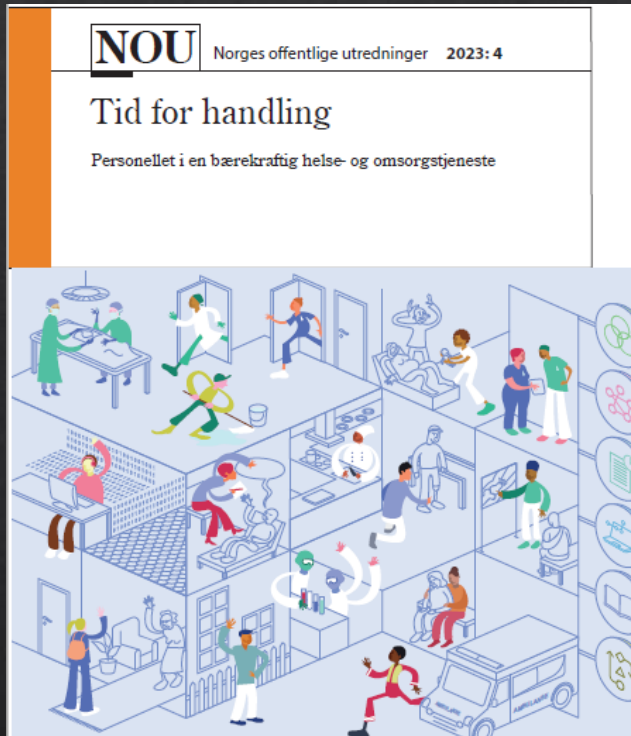
- ◆ Roligere arbeidsdag
 - ◆ Færre vaktskifter
 - ◆ Kontinuitet gjennom dagen.
- ◆ Store stillinger
- ◆ Ansatte tar mer ansvar
 - ◆ Kan ikke overlate til andre
- ◆ «God rekrutteringspolitikk og seniorpolitikk»
- ◆ Best resultat om alle på avdelingen går langvakter
- ◆ Må jobbe på en annen måte for å lykkes

Hva med kvalitet og fare for feil?

Annen forskning

- ◊ Langvakter har vært praksis i andre land i lang tid (for eksempel USA, England, Australia) ^{1,2,3}
- ◊ Noen studier viser at man gjør mer feil, andre studier at man gjør mindre feil. ^{12,13,14,15,16,17}
- ◊ Helsemessige konsekvenser for ansatte – ulike studier viser ulike forhold. ^{1,8,19}
- ◊ Annet arbeidsmiljø i andre land.
- ◊ «Langvakter på norsk»

Er det mulig å skape en heltidskultur i helsesektoren?



♦ JA

- ♦ Men å «snu et skip i fart» krever energi og tid.
- ♦ Krever utholdenhet.
- ♦ Nyutdannede må få hele stillinger
- ♦ Behov for innovasjon i turnus
 - ♦ Begge parter må gi og ta
 - ♦ Parter og partnere

Referanser

1. Bae SH, Fabry D. Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: Systematic literature review. *Nurs Outlook* 2013; 62: 138–156. Crossref. PubMed. Web of Science.
2. Lorenz SG. 12-hour shifts. An ethical dilemma for the nurse executive. *J Nurs Admin* 2008; 38(6): 297–301. Crossref. PubMed. Web of Science.
3. Geiger-Brown J, Trinkoff AM. Is it time to pull the plug on 12-hour shifts? *J Nurs Admin* 2010; 40(3): 100–102. Crossref. PubMed. Web of Science.
4. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Politikk for likestilling. Oslo: NOU 2012: 15.
5. Ingstad K, og Kvande E. Må sykepleieryrket være et deltidsyrke? *Nordisk Sygeplejeforskning* 2011; 3(1): 206–218.
6. Amble N. Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering, Oslo: AFI-notat, Arbeidsforskningsinstituttet, 2008. Crossref.
7. Moland LE. Heltid-deltid- en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser. Fafo-rapport 27, Oslo, 2013.
8. Moland LE og Lien L. Heltid i nord – hvorfor lykkes Finnmark? Fafo-rapport 37, Oslo, 2013.
9. Moland LE. Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke. Fafo-rapport 60, Oslo, 2012.
10. Moland LE og Bråthen K. Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger? Fafo-rapport 14, Oslo, 2012.
11. Stimpfel AW, Sloane DM, Aiken LH. The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs* 2012; 31(11): 2501–2509. Crossref. PubMed. Web of Science.
12. Rogers AE, Hwang WT, Scott LD, et al. The working hours of hospital staff nurses and patient safety. *Health Aff (Millwood)* 2004; 23(4): 202–212. Crossref. PubMed. Web of Science.
13. Scott LD, Rogers AE, Hwang WT, et al. Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patients' safety. *Am J Crit Care* 2006; 15(1): 30–37. Crossref. PubMed. Web of Science.
14. Stone PW, Yunling D, Cowell R, et al. Comparison of nurse, system and quality patient care outcomes in 8-hour and 12-hour shifts. *Med Care* 2006; 44(12): 1099–1116. Crossref. PubMed. Web of Science.
15. Hoffman AJ, Scott LD. Role stress and career satisfaction among registered nurses by work whiff patterns. *J Nurs Admin* 2003; 33: 337–342. Crossref. PubMed. Web of Science.
16. Dwyer T, Jamieson L, Moxham L, et al. Evaluation of the 12-hour shift trial in a regional intensive care unit. *J Nurs Manag* 2007; 15: 711–720. Crossref. PubMed.
17. Bollschweiler E, Krings A, Fuchs KH, et al. Alternative shift models and the quality of patient care. An empirical study in surgical intensive care units. *Langenbeck's Archives of Surgery* 2001; 386: 104–109. Crossref. PubMed. Web of Science.
18. Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, et al. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review). *The Cochrane Library* 2010: 2.
19. Estabrooks CA, Cummings GG, Olivo SA, et al. Effects of shift length on quality of patient care and health provider outcomes: Systematic review. *Quality & Safety in Health Care* 2009; 18(3): 181–188. Crossref. PubMed.