



Helse, mestring og skiftarbeid

Forfattere: Bjørn Lau og Cathrine Haugene Ljoså

Dato: 26. 02. 2007

Serie: STAMI-rapport Årg. 8, nr. 1 (2007) **ISSN:**1502-0932

Utgitt av:

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)

Avdeling for organisatorisk og psykososialt
arbeidsmiljø

Pb 8149 Dep

N-0033 OSLO, Norway

Tel: + 47 23 19 51 00

Fax: + 47 23 19 52 00

www.stami.no

Helse, mestring og skiftarbeid

En empirisk studie blant petroleumsarbeidere i
Statoils virksomhet på land og sokkel.

Innholdsfortegnelse

Konklusjoner	4
Anbefalinger	4
Kosthold	4
Lederstøtte	4
Bedriftshelsetjenesten.....	5
Erfaringsbaserte støttegrupper.....	5
Bruk av melatonin	5
Å selv ta ansvar for utfordringer relatert til skiftarbeid.	5
Individuelle forskjeller	6
En brosjyre	6
Bakgrunn	7
Utfordringer forbundet med skiftarbeid	8
Litteraturgjennomgang	9
Mestringsstrategier	9
Helse og søvn	11
Lysbehandling	13
Familie og sosialt liv	13
Locus of control	14
Hardiness	15
Arbeidsmiljø.....	15
Standard Shiftwork Index (SSI)	16
Fokusgrupper	17
Landanlegg	17
Sokkel.....	18
Spørreskjemaundersøkelsen	19
Deltagere	19
Temaer.....	21
Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen	23
Faktorer av betydning for mestring?	23
Helsefremmende atferd	23
Kvalitative data	41
Helse og opplevd mestring av ulike forhold ved skiftarbeid	51
Helse.....	51
Jobbtilfredshet og jobbrelatert mestringsopplevelse	55
Sosialt liv og familieliv	59
Søvnkvalitet.....	62
Vedlegg 1. Velkomstbrev til fokusgruppe	67
Vedlegg 2: Intervjuguide – fokusgrupper i Statoil	68
Vedlegg 3: Invitasjon til spørreskjemaundersøkelse	70
Vedlegg 4: Følg brev til de som ikke hadde fått brev ved første invitasjon	72
Vedlegg 5: Spørreskjema	73
Vedlegg 6 Nye instrumenter som ble brukt i undersøkelsen	87
Eysenck's Personlighets Inventorium	87
Locus of control	88
Coping with Shiftwork Questionnaire.....	90
Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.....	92
Mestringsopplevelse av søvn	94
Referanseliste	96

Konklusjoner

Fokuset i denne undersøkelsen har vært på ulike forhold relatert til helse og mestring av eksisterende skiftordninger blant land og sokkelansatte i Statoil. Eksisterende skiftordninger har ikke blitt evaluert, men resultatene viser at svært mange opplever at ulempene med egen skiftordning oppveies av fordelene. Samtidig rapporterer de fleste om høy jobbtilfredshet. Arbeidstakerne som har blitt undersøkt bærer også preg av å være tilfreds med sin egen helse, samt evnen til å ivareta denne. Tilsvarende er det mange som rapporterer å drive med en eller annen form for trening eller fysisk aktivitet. Ut over dette fant vi at kvinner på mange områder ser ut til å mestre skiftarbeidet bedre enn menn, og at landansatte sliter med flere utfordringer i sin skiftordning enn sokkelansatte. Det ser også ut til å de som jobber hovedsakelig om natten på sokkel rapporterer om flere problemer enn andre ansatte på sokkelen. Generelt ser det ut til at ansatte som selv tar kontroll og ansvar over ulike utfordringer relatert til sin skiftordning, også er de som opplever å mestre disse sidene ved skiftarbeidet best. I tillegg til dette ser det ut til at det psykososiale arbeidsmiljøet, og da særlig det sosiale klimaet, er av vesentlig betydning for en rekke forhold relatert til hvor godt man opplever å mestre ulike aspekter ved skiftarbeid.

Anbefalninger

På bakgrunn av funnene i undersøkelsen er det noen forhold vi mener at Statoil som organisasjon og de ansatte i selskapet bør se nærmere på.

Kosthold

Et av funnene i denne undersøkelsen var at deltagerne som jobbet på landanleggene sjeldnere spiste et hovedmåltid når de jobbet om natten sammenlignet med ansatte på sokkelen. Dette kan muligens forklares ved at det er dårligere tilrettelagt for å innta et hovedmåltid for de ansatte på land. Hvis dette stemmer vil det være en fordel om Statoil legger til rette for at de ansatte på landanleggene i større grad har mulighet til å innta et hovedmåltid når de arbeider nattskift. Målet bør være at alle har tilgang på næringsriktige lettfordøyelige måltider i løpet av arbeidstiden, samt nok drikke. Samtidige er det også et individansvar på dette område. Det vil si at de ansatte på landanleggene bør oppfordres til å spise et hovedmåltid i løpet av et nattskift også under nåværende ordning.

Lederstøtte

Det var bare 55 prosent av deltagerne som opplevde at nærmeste leder i stor grad var villig til å lytte hvis de opplevde problemer relatert til skiftarbeid. Samtidige fant vi at kvinnelige arbeidstakere mottok mer støtte og hjelp fra sine nærmeste ledere enn det menn gjorde, og at yngre arbeidstakere rapporterte om mer støtte og hjelp fra sin nærmeste leder enn det eldre arbeidstakere gjorde. Det kan med andre ord virke som at de gruppene som ser ut til å mestre skiftarbeidet best også er de som mottar mest støtte. Det vil si at eldre arbeidstakere, som i denne studien oppgir å ha en del mer problemer, er de som mottar minst lederstøtte. Det vil derfor etter vår mening være en fordel om ledere med personalansvar gjennomgår en opplæring i hvilke problemer ansatte kan utvikle relatert til skiftarbeid, hva som kan være tegnene på slike problemer, og at de blir satt i stand til å kunne opptre som veileder for sine ansatte på dette feltet. Dette bør særlig vurderes i forhold til eldre arbeidstakere.

Bedriftshelsetjenesten

I forhold til hvem man ville oppsøke om man opplevde utfordringer omkring sin skiftordning så var det et klart mønster i at deltagerne først og fremst ville oppsøke partner, nærmeste leder og kolleger. At såpass få ville benytte bedriftshelsetjenesten kan bety at man ikke opplever at dette er rette stedet å oppsøke hjelp i forbindelse med problemer relatert til skiftarbeid. Dette kan blant annet innebære at man bare vil oppsøke bedriftshelsetjenesten hvis man har klare helsemessige problemer. Bedriftshelsetjenestens rolle som en aktiv støttespiller i forhold til å mestre skiftarbeid bør derfor etter vår mening kartlegges bedre. For eksempel bør denne tjenesten ha en aktiv rolle i forhold til å forebygge helseproblemer relatert til skiftarbeid ved å kunne gi adekvate råd om mestring av skiftarbeid til den enkelte og til virksomheten.

Erfaringsbaserte støttegrupper

Fordi deltagerne først og fremst ville benytte partner, nærmeste leder og kolleger hvis de opplevde utfordringer relatert til skiftarbeid, ser vi for oss muligheten av et tiltak hvor man samler ansatte som arbeider på samme skift sammen med sine partnere og nærmeste ledere. I slike grupper vil eksperter på området kunne gi råd om søvn, helse samt hvordan man best kan klare hjemmesituasjonen og sitt sosiale liv som skiftarbeider. Samtidig bør deltagerne i slike grupper ha mulighet til å dele sine erfaringer med hverandre. På den måten vil de ansatte være i stand til å lære av hverandre, samtidig som partnere og ledere både ville kunne få innsikt i utfordringene de ansatte opplever, samt få mulighet til å ta del i gode tiltak som kan virke forebyggende eller dempende på allerede eksisterende problem. Fordi forskjellige behov krever ulike løsninger kan det være vanskelig å gi en oppskrift som passer for alle, ved å sette i gang et slikt tiltak ville den enkelte ha mulighet for benytte de rådene som måtte passe best for en selv. Vi vil i denne sammenheng understreke viktigheten av at et slikt tiltak settes i gang blant landansatte, som ser ut til å ha større problemer / utfordringer på en rekke områder.

Bruk av melatonin

14 prosent av deltagerne rapporterte at de hadde benyttet melatonin i løpet av de siste seks månedene. Blant sokkelansatte som gikk en tur dag og en tur natt var det 38% som rapporterte det samme. Fordi det er såpass mange som har benyttet melatonin, og fordi forskningen på dette feltet er mangelfull, vil vi anbefale at man igangsetter et forskningsprosjekt på dette området.

Å selv ta ansvar for utfordringer relatert til skiftarbeid.

Det var få av deltagerne som var enige i at de selv hadde ansvar og kontroll over sitt sosiale liv og sin søvn når de arbeidet skift. Det kan virke bekymringsfullt da vi også fant at de som tok ansvar og kontroll på disse områdene var de som rapporterte om minst problemer relatert til disse forholdene. Det å plassere ansvaret for disse forholdene utenfor seg selv innebærer at man overlater ansvaret i andres hender, eller tilskriver det forhold man selv ikke har innflytelse over. Men på den andre siden kan dette også reflektere reelle forhold. Det vil si at man faktisk i liten grad har mulighet for å ha kontroll og ansvar for disse forholdene. Det er derfor etter vår mening viktig å sjekke ut om det er spesielle forhold som er av særlig betydning for at så mange mener at de ikke har mulighet til å ha kontroll over søvnen og sitt sosiale liv når de går skift. Det vil si at man bør finne fram til hva som skal til for at den enkelte i større grad mener å kunne influere disse forholdene. Dette bør undersøkes nærmere i fremtidige studier.

Individuelle forskjeller

Et av funnene i denne studie er at personer som kan kalles B-mennesker, det vil si personer som foretrekker å legge seg sent og stå opp sent om morgenen, ser ut til å mestre særlig nattarbeid bedre enn andre. Dette illustrerer at det er individuelle forhold som kan være av betydning for hvor godt man vil mestre ulike aspekter ved skiftarbeid. Dette er en kunnskap som etter vår mening bør gis videre til de ansatte i det de begynner i en skiftordning. Det vil si at nyansatte bør opplyses om hvilke utfordringer de bør regne med å støte på, hva kan de selv gjøre for å takle disse, samt hvilke ulikheter som eksisterer mellom folk.

En brosjyre

Et annet tiltak som man etter vår mening bør iverksette er å lage en brosjyre som på en enkel måte gir en oversikt over hvordan man kan mestre ulike forhold relatert til det å arbeide skift i Statoil. En slik brosjyre bør ta utgangspunkt både i hva forskningen på dette feltet viser, samt i konkrete og gode råd fra ansatte som ser ut til å mestre utfordringene ved de ulike skiftordningene på en god måte.

Bakgrunn

Prosjektet "Helse, mestring og skiftarbeid" har hovedfokus på mestringsstrategier og mestring av skiftarbeid. Målet med dette prosjektet er å skape kompetanse for å mestre skiftarbeid. Dette vil gjøres med utgangspunkt i skiftordningene hos Statoils virksomhet på land og sokkel. Kompetansen skal kunne føre til innsikt i hva organisasjonen kan gjøre for at de ansatte skal kunne mestre skiftarbeid, skape motivasjon og beholde god helse.

Bakgrunnen for at dette prosjektet ble igangsatt er at det er en rekke ansatte som arbeider skift, både på sokkel- og landanleggene i Statoil. Selskapets virksomhet krever døgntkontinuerlig arbeid.

Etter lønnsforhandlingene i Statoil i 2004, ble det satt ned en arbeidsgruppe i forbindelse med skift- og nattarbeid. Arbeidsgruppen fikk i mandat å gjennomgå innspill fra de enkelte fagforeningene og relevant forskningsarbeid, vurdere behovet for ytterligere faktainnsamling og forskning samt utarbeide forslag til mulige tiltak.

Det ble etablert et forsknings- og utviklingsprosjekt våren 2006, med representanter fra arbeidstakersiden, bedriften samt Statens arbeidsmiljøinstitutt som ekstern bidragsyter. Målet med dette var å få økt kompetanse på hva organisasjonen og arbeidstakerne kan gjøre for at de ansatte skal kunne beholde god helse og mestre skiftarbeid. Arbeidet skulle være forskningsbasert, med utgangspunkt i dagens skiftordninger.

Utfordringer forbundet med skiftarbeid

Problemer relatert til det å jobbe skift kan i grove trekk deles inn i tre kategorier: søvnproblemer (for eksempel Åkerstedt 1990, Mahan et al. 1990; Teaps and Maham, 1989), redusert fysisk og psykisk helse (for eksempel, Bohle and Tilley, 1989, Knuttson 1989, Rutenfranz et al. 1985), og sosiale og familiære problemer (for eksempel, Colligan and Rosa 1990, Walker, 1985). Disse problemene er ofte svært sammensatte og komplekse.

Fordi fokuset i denne rapporten er på mestring av turnus / skiftarbeid må begrepet *mestring* defineres nærmere. Faglitteraturen skiller mellom *Coping* på den ene siden og *Mastery* på den andre. Det nye norske ordet *mestring* blir brukt om begge disse begrepene. I faglitteraturen betegnes prosessen å reagere på ytre krav for *coping*. Det vil si hva man faktisk gjør og tenker, og hvilke mestringsstrategier man anvender. *Mastery* oppstår når man opplever at disse responsene fører til ønsket resultat. For å kunne være i stand til å håndtere ytre utfordringer på en adekvat måte er det viktig at man opplever at man faktisk har mulighet for å løse dem, det vil si at man har *kontroll*. Videre har det vist seg at man må være seg denne kontrollen bevisst. I den forbindelse brukes fagbegrepet *indre locus of control*, det vil si at man opplever at man selv har mulighet for å kontrollere situasjonen, i motsetning til at det er ytre forhold som bestemmer hvordan man skal takle situasjonen. En opplevelse av å ha kontroll kan være viktig i forhold til hvilken grad man aktivt søker informasjon samt om man aktivt gjør noe for å bedre utfordringene man står overfor. Hvis man har klart å håndtere en viss form for utfordringer på en god måte tidligere, så vil en forventning om at man vil klare å løse den samme typen problemer eller oppgaver i fremtiden utvikles. Dette kalles *self-efficacy* (Bandura, 1977). Flere eksperimentelle studier¹ har vist at nevro-endokrin aktivitet² normaliseres, og at sykdomsutvikling hindres hvis man har kontroll over situasjonen og opplever *self-efficacy* (eks Weis, 1971). Dette innebærer at tiltak for å mestre skiftarbeid kan rettes mot eksponering (eks endre skiftordninger), mot handlinger som gir skiftarbeidere nye muligheter for å mestre (*coping*), i hvilken grad de ansatte opplever å ha kontroll over ulike utfordringer relatert til turnus / skiftarbeid (dvs *indre locus of control*). I tillegg vil et viktig resultat være opplevelsen de ansatte har av å mestre utfordringene (*mastery*) ved skiftarbeidet.

Det er også å finne fram til andre faktorer enn *mestring* som kan moderere og / eller konfundere³ forholdet mellom utfordringene ved skiftarbeid og helse (Harma, 1993). Litteraturen peker på en rekke *individfaktorer* som kan influere evnen til å tåle skiftarbeid (kjønn, alder, fysisk kondisjon, naturlig døgnrytme, søvnhygiene, spisevaner, koffein inntak, personlighet, hvor lenge man har jobbet med skiftordning, familieforhold, røyking, arbeidsmotivasjon, jobbtilfredshet etc). I denne studien vil vi også se nærmere på noen av disse faktorene.

¹ Studier som bygger på forsøk.

² Hormon produksjon.

³ Ulikhet mellom gruppene som blir studert, ved at de er forskjellige på andre områder enn de vi er interessert i.

Litteraturgjennomgang

For å få en oversikt over hva som finnes av forskning på feltet mestring og skiftarbeid, ble det foretatt en systematisk litteraturgjennomgang av den eksisterende forskningslitteraturen. Gjennomgangen ble avgrenset til publiserte vitenskapelige artikler hvor språket var engelsk eller skandinavisk.

Søkekriteriene var kombinasjoner av ulike begrep som er av vesentlig betydning for for skiftarbeid og mestring: (shiftwork or shift work or shift-work or shift worker or shift system or nightwork or night work or night-work or night worker or night-shift work or non-standard working hours or work schedules) and (cope or coping or coping strategy or mastery or mastering or self-efficacy or control or adjustment or locus of control or helplessness)

Søkene ble gjort i PsychInfo, Medline via OHS-Room, ISI og OSH-Room. Søket ble foretatt i mai 2006. Søket resulterte i 1044 artikler, av disse var 169 duplikat. De 875 artiklene ble gjennomgått av to forskere, som kategoriserte disse som relevante eller ikke relevante for denne studien. Deretter ble resultatene sammenlignet, og det ble tatt enighet om hvilke artikler som var relevante. Antall relevante artikler var 65. Ved nærmere gjennomgang av artiklene ble det lagt vekt på utvalg, metode og hovedfunn. Det viste seg da at noen av de artiklene man hadde regnet som relevante likevel ikke var det fordi de for eksempel ikke var basert på egne empiriske funn.

Det ble laget tematiske kategorier som artiklene ble sortert etter. Temaene var: mestring, helse, søvn, lysbehandling, familie og sosialt liv, locus of control, hardiness og arbeidsmiljø. Selv om det ikke var gjort noen studier som var helt relevante for vår studie, var det flere studier som var interessante i forhold til å få et helhetsperspektiv på skiftarbeid. Her følger en kort oppsummering av de utvalgte artiklene sortert etter tema:

Mestringsstrategier

Etter at vi hadde gått igjennom studiene som omhandlet mestring av skiftarbeid viste det seg at bare åtte av disse omhandlet empiriske studier (Kerin & Aguirre, 2005; Pisarski, Bohle, & Callan, 2002; Henderson & Burt, 1998; Holbrook, White, & Hutt, 1994; Spelten, Smith, Totterdell, Barton, & Folkard, 1993; Walker, 2001; Costa, 1999; Adams, 1986). De andre var enten "ikke systematiske" oversiktsartikler eller omhandlet råd om mestring av skiftarbeid, uten at dette var basert på egne empiriske funn.

Av de åtte artiklene som gjenstod var to prospektive intervensjonsstudier⁴ (Kerin et al., 2005; Holbrook et al., 1994), mens de andre var tverrsnittundersøkelser⁵. Av tverrsnittundersøkelsene baserte en seg på kvalitative intervjuer av 27 personer (Walker, 2001), mens en annen studie benyttet seg av både kvalitative intervjuer samt psykometriske⁶ måleinstrumenter (Adams, 1986). De andre benyttet ren kvantitative metoder. Mangelen på prospektivt design gjør at disse studiene ikke hadde mulighet til å trekke konklusjoner om hvilke mestringstyper som virker gunstig over tid.

⁴ Forsøk der deltagerne utsettes for en påvirkning.

⁵ Sammenligner enheter på et gitt tidspunkt. Kan ikke si noe om utvikling over tid.

⁶ Kvantitativ måling av psykologiske fenomener.

Med et unntak (Spelten et al., 1993) benyttet alle studiene seg av små eller til dels *svært* små utvalg. De fleste av disse utvalgene var med andre ord alt for små til at man har mulighet til å kunne trekke konklusjoner utover den spesielle gruppen som ble studert.

Yrkespopulasjonene som ble studert var sykepleiere (Henderson et al., 1998; Spelten et al., 1993; Costa, 1999; Adams, 1986); gruveoperatører (Kerin et al., 2005); ambulansearbeidere (Pisarski et al., 2002); politifolk (Holbrook et al., 1994); og i en studie en blanding av drosjesjåførere, "sex-arbeidere", politifolk, industriarbeidere og lastebilsjåførere (Walker, 2001). Man kan med andre ord ikke på noen måte si at disse studiene omhandlet skiftordninger eller yrkesgrupper som hadde særlig relevans for petroleumsindustrien i Norge.

De to prospektive intervensjonsstudiene må sies å være av størst interesse for oss på bakgrunn av designet. Den ene intervensjonsstudien var en studie av 38 politimenn og kvinner som gjennomgikk en opplæring om søvnhygiene⁷ i forbindelse med skiftarbeid (Holbrook et al., 1994). Denne opplæring ga effekt i forhold til kunnskap om søvnhygiene samt bruk av nikotin, koffein og sovemedisin. Men hypotesen om at økt kunnskap om disse forholdene skulle gi effekt på økt søvntilfredshet slo ikke til. Derfor konkluderte man med at det ville vært en fordel om denne opplæringen hadde benyttet et program i regi av arbeidsgiver som ga konkrete praktiske råd om hvordan forholdene rundt mestring av søvn i forbindelse med skiftarbeid kunne vært gjort.

Den andre intervensjonsstudien gjør nettopp rede for et opplegg i regi av arbeidsgiver. I en studie av gruveoperatører gir et kommersielt amerikansk konsulentselskap rede for et treningsopplegg av skiftarbeidene gruveoperatører og deres familier (Kerin et al., 2005). Dette treningsopplegget som hadde en varighet av fire timer ble ledet av en ekspert som ga råd i forhold til mestringsaktiviteter relatert til søvn, helse og hvordan man best kunne klare hjemmesituasjonen samt det sosiale liv som skiftarbeider. Deltagerne delte sine erfaringer med hverandre. Det blir hevdet at dette opplegget hadde god effekt på hvordan deltagerne opplevde at de mestret sin hjemmesituasjonen, fritid og egen helse, samt reduserte forekomsten av fordøyelsesbesvær og bruken av koffein. I tillegg rapporterte deltagerne om bedring av søvnkvalitet og søvnrutiner i periodene de jobbet skift. Selv om denne studien benyttet et godt design er det en svakhet at det dessverre ikke ble forklart hvor stort utvalget var, eller på en tilfrestillende måte hvilke analysemetoder som ble benyttet, eller om det ble kontrollert for andre variabler som kunne påvirke resultatet.

De gjenværende studiene var som tidligere nevnt tverrsnittundersøkelser. Det vil si at man studerer de samme menneskene bare en gang. I slike studier har man ikke mulighet til å trekke konklusjoner om hvilke former for mestringsstrategier som gir effekt på for eksempel helse over tid. Det man derimot kan undersøke er om de som har god helse på et tidspunkt også er de samme som bruker en viss form for mestring på samme tidspunkt. Hvis man finner en slik sammenheng kan man ikke avgjøre om det er den gode helsen som gjør at man er i stand til å benytte gunstige mestringsstrategier, eller om det er andre forhold som gjør at man *både* har god helse *og* benytter visse former for mestringshandlinger. Med forbehold om disse manglene vil vi kort gjøre rede for resultatene i de gjenværende seks studiene på dette området.

I to studier så man nærmere på samspillet mellom sosial støtte fra kolleger og familie og bruk av ulike former for mestringsstrategier i forhold til egenrapportert helse. I en studie av 60 skiftarbeidende ambulansearbeidere (Pisarski et al., 2002) fant man at støtte fra kolleger og

⁷ Gode og enkle søvnvaner som virker positivt inn på menneskers søvn.

familie virket gunstig på den mentale helsen ved at de som mottok slik støtte i mindre grad benyttet emosjonell unngåelse som mestringsstrategi. I en studie av 127 sykepleiere (Costa, 1999) så man at bruk av emosjonelt ekspressiv mestringsstrategi hadde gunstig innflytelse på den egenrapporterte fysiske helsen ved at dette også var assosiert med økt støtte fra familien. Det vil si at denne formen for mestringsstrategi ser ut til å gi økt støtte fra familien og derigjennom god effekt på den fysiske helsen. Disse studiene benyttet relativt kompliserte statistiske analysemetoder (strukturelle ligningsmodeller) for å komme fram til disse resultatene. Men som tidligere nevnt kunne ingen av studiene trekke konklusjoner om årsaksvirkninger all den tid det ikke var prospektive studier.

I en studie av 122 skiftarbeidende sykepleiere (Henderson et al., 1998) fant man at de som benyttet aktive former for mestringshandlinger i forhold til å være sosiale også rapporterte om bedre psykologisk velvære, samt hadde færre søvnproblemer og var mer tilfreds med skiftarbeid og sitt sosiale liv enn andre. Sosialiseringstypen som særlig virket positiv var å involvere seg i hobbyer, samt ha kontakt med kolleger i fritiden. Det kan godt være at bruken av disse mestringshandlingene ga positiv effekt på mental helse og søvn, men all den tid dette var en tverrsnittundersøkelse kan det likeså godt være at de som i utgangspunktet hadde god mental helse og lite søvnproblemer hadde overskudd til å være sosiale i forhold til å involvere seg i hobbyer og opprettholde et sosialt nettverk.

I en studie av 1532 sykepleiere (Kennedy, Brown, Ford, & Ralevski, 1993) fant man at de som hadde best mental helse var de som benyttet *lite* av både aktive og passive mestringsstrategier i forhold til utfordringer ved å arbeide skift. Dette illustrerer en mulighet for at de som har det bra mental sett er de som mestrer skiftarbeidet best av ulike årsaker, og at de derfor ikke har behov for å benytte mye av noen former for mestring.

Dette forholdet er også illustrert i en studie av 11 sykepleiere (Adams, 1986). I intervjuer med disse fant man at de som i utgangspunktet hadde fysiologiske og personlige egenskaper som gikk i mot at de skulle kunne mestre det å jobbe nattskift var mest avhengig av å bruke aktive mestringsstrategier for å klare dette.

I en studie av 27 (Walker, 2001) nattarbeidere i ulike yrker og profesjoner fant man ved hjelp av kvalitative intervjuer at skiftarbeidere i disse ulike yrker hadde mange fellestrekk i hvilke erfaringer og tilpasninger de måtte gjøre i forhold til å jobbe om natten. Dette gjaldt mentale forberedelse til å måtte jobbe om natten, utfordringer når de kom hjem, samt rutiner for å få den søvnen de trengte på dagen. Et annet fellestrekk var at ingen hadde mottatt noen form for coaching⁸ i forhold til det å mestre skiftarbeid.

Helse og søvn

Costa (2001) gjorde i 1993 (N=230) og 1999 (N=266, 108 personer fra 1993) en prospektiv studie blant italienske bussjåførere som jobbet et firedelt skiftsystem fra kl 05:00 til 00:30. Måleinstrumentet Standard Shiftwork Index (SSI) ble benyttet. Det kom frem at de største helseproblemene var relatert til mage/tarm og muskel/skjellett. I tillegg var antall år med skiftarbeid en prediktor for mindre psykologiske lidelser. Et personlighetstrekk som sårbarhet korrelerte⁹ med egenvurdert dårlig helse. Dette er et av de få prospektive studiene i litteraturgjennomgangen, men utvalget er såpass ulikt de ansatte i oljeindustrien at det ikke kan trekkes konklusjoner fra dette studiet.

⁸ Veiledning.

⁹ Sammenheng eller samvariasjon.

Costa (1995) fant i en tverrsnittstudie blant 572 italienske flygeledere at nevrotisisme¹⁰ var et trekk som korrelerte med kronisk tretthet, fordøyelse, hjerte- og kar sykdommer, mindre psykologiske lidelser, kognitiv¹¹ og kroppslig angst. Også i denne undersøkelsen ble SSI benyttet. Utvalget var svært forskjellig fra denne studiens utvalg, slik at det ikke kunne sammenlignes. I tillegg var dette et tverrsnittstudie som ikke kunne si noe om utviklingen over tid.

En tverrsnittstudie gjort blant 100 kvinnelige sykepleiere som gikk 2 x 12-timers skift, ønsket å se om nevrotisisme alene kunne predikere problemer med helse og søvn. SSI ble benyttet og resultatene konkluderte med at nevrotisisme alene ikke var en god prediktor i seg selv. Nevrotisisme i kombinasjon med andre faktorer, som for eksempel morningness¹², ekstraversjon¹³ og fleksibilitet, påvirket helse og søvn (IskraGolec, Marek, & Noworol, 1995). Dette var et tverrsnittstudie som ikke kunne si noe om utvikling over tid, og utvalget var ikke sammenlignbart med arbeidere i oljeindustrien.

Smith et al. (2005) fant i et tverrsnittstudie av 613 japanske kjernekraftarbeidere at alder og morningness/eveningness påvirket søvn og helse. Eldre mennesker opplever en dreining mot morningness, de våkner oftere og tidligere og har en senere tilpassning til skiftarbeid. Spørsmålene benyttet i undersøkelsen var i stor grad hentet fra SSI. I dette studiet viste også resultatene at antall barn og pleietrengende korrelerte positivt med bruk av alkohol for å sove. Det var lite trolig at dette utvalget var sammenlignbart med denne studiens utvalg. I tillegg var dette et tverrsnittstudie og kunne ikke si noe om årsakssammenhenger.

Foruten biologiske faktorer, kan sosiale forhold påvirke søvn. Barn krever oppfølging, og i en studie gjort av Novak og AuvilNovak (1996) der 45 sykepleiere ble intervjuet i fokusgrupper¹⁴ kom det frem at mange prioriterte å være sammen barna på dagtid selv om dette gikk ut over søvnen når de arbeidet nattskift. Det kom videre frem i fokusgruppene at sykepleierne brukte ulike mestringsstrategier for å sikre seg den søvnen de behøvde. Strategiene gikk ut på å hindre eller minske støy og lys, trene, spise mindre to ganger enn mye en gang (meal-splitting) og holde seg våken med koffein. Sykepleierne arbeidet ikke under samme forhold som norske oljearbeidere. Dette gjorde det igjen vanskelig å trekke slutninger fra dette studiet over til dette aktuelle studie.

Det er stor forskjell på det sosiale livet og det fysiske miljøet ansatte på land og sokkel opplever i jobbperioden. En tverrsnittstudie gjort av Parkes (1994) blant 172 offshore arbeidere og 88 onshore arbeidere, fant at det var større forskjell på søvn mellom onshore og offshore ansatte, enn det var mellom de ulike skiftene onshore. Dette skyldes både krav fra samfunnet, reisevei og lyseksposering. Dette studiet var relevant for denne undersøkelsen. Det poengteres allikevel at dette var et tverrsnittstudie, og kunne ikke si noe om utvikling over tid eller årsakssammenheng.

¹⁰ Grad av nervøshet og usikkerhet.

¹¹ Hvordan vi innhenter, bearbeider og anvender informasjon. Det kognitive omhandler hukommelse, tanker, følelser og mental struktur.

¹² Morningness/eveningness tilsvarer det vi omtaler som A- og B-mennesker, hvor morningness tilsvarer A-menneskets trekk, som det å våkne tidlig om morgenen og bli trøtt på kvelden.

¹³ Utadvendthet.

¹⁴ Gruppeintervju bestående av 7 – 10 personer, hvor man kan få frem mer informasjon enn ved å intervju deltagerne enkeltvis.

MennaBarreto, BeneditoSilva, Moreno, Fischer og Marques (1993) fant at det var forskjell i søvn mønsteret hos nattarbeidere og skiftarbeidere. 10 informanter fra en brasiliansk celluloseplantasje fylte ut en søvndagbok i 15 dager og ble intervjuet av en av forfatterne. Resultatene viste at jo bedre tilpasset man er nattarbeid, desto mer regelmessig blir søvnmønsteret. Nattarbeidere sov en gang om dagen, mens skiftarbeidere valgte å sove to ganger daglig. Her var utvalget for det første veldig lite, og arbeidssted svært forskjellig fra norsk oljeindustri, så dette studiet var ikke spesielt interessant i denne sammenheng.

Lysbehandling

Bjorvatn, Kecklund, og Akerstedt (1999) gjorde et tverrsnittstudie på bruken av lysbehandling på en oljeplattform i Nordsjøen. Utvalget var 7 mannlige oljeplattformarbeidere som alle hadde arbeidet skift i 8 år i snitt. Det ble i tillegg tatt med en kontrollgruppe. Formålet var å si noe om hvorvidt bruk av lysbehandling kunne gjøre forskyving av døgnrytmen enklere. Ved hjelp av Karolinske sleep/wake diary ble det registrert at bruk av lysbehandling fungerte moderat på overgangen til nattarbeid. Den største effekten av lysbehandling derimot, var ved overgangen til en friperiode. Det ble diskutert om den ikke signifikante¹⁵ effekten på overgangen til nattarbeid skyldes at skiftarbeiderne tilpasset seg raskt uansett. En annen faktor kunne være det sosiale miljøets betydning for tilvenning til nattarbeid. På plattform spesielt, der det var mange som jobbet nattskift, var måltider og aktiviteter tilpasset nattarbeid. De spiste sammen, og hadde et sosialt liv også om natten. De hadde heller ingen andre forpliktelser å ta hensyn til, da både familie og husarbeid var langt borte. Det kunne også være andre feilkilder, som for eksempel eksponering for årstid, et sterkt ønske om at det skulle fungere osv (Bjorvatn et al., 1999). Dette var et relevant studie i denne sammenheng, men det måtte tas hensyn til at utvalget var svært lite og det var et tverrsnittstudie.

Familie og sosialt liv

Å jobbe skift kan virke forstyrrende på familie- og sosialt liv. Det kan oppleves som negativt for både skiftarbeider, partner og familiemedlemmer. Barton et al. (1995) som utviklet SSI, testet ut batteriet på et utvalg av 1532 sykepleiere (91,8% kvinner) og 332 industriarbeidere (93,1% menn). Dessverre var det for mange "missing data", dvs manglende respons til å bruke skalaen som gikk på sosiale- og familieforhold.

Fenwick og Tausig (2001) fant i et utvalg av 2905 kvinner og menn i alderen 18 til 64 år, at generelt opplevde foreldre som jobbet uregelmessige skift mindre arbeid/familie ubalanse enn de uten barn. Dette kunne skyldes at de som hadde en slik skiftordning ofte var selvstendig næringsdrivende, de arbeidet flest timer, og hadde størst kontroll over sin egen skiftordning. Det at de hadde barn presset dem til å tilpasse både krav fra jobb og familie på en måte som de uten barn ikke behøvde. Dette var et stort utvalg, men tverrsnittstudie. Utvalget kunne heller ikke sammenlignes med ansatte i denne undersøkelsen.

Lipovcan, Larsen og Zganec (2004) fant i et utvalg på 1728 helsearbeidere i tverrsnittstudie at de som jobbet natt hyppigere rapporterte opplevelser av å være ulykkelig enn andre skiftarbeidere og ikke-skiftarbeidere. Nattarbeidere hadde også en dårligere oppfattelse av å tilhøre samfunnet. Her var også utvalget stort, men tverrsnittstudie, og igjen var ikke utvalget representativt for det aktuelle utvalget i denne undersøkelsen.

¹⁵ Betydning som ikke skyldes tilfeldigheter.

I et tverrsnittstudie gjort av 59 skiftarbeidende sykepleiere med deres 59 partnere ble informantene bedt om å fylle ut et spørreskjema om hvordan de oppfattet effekten av skiftarbeid på skiftarbeideren. Det ble spurt om fleksibilitet i forhold til søvn, morningness og livsstilsfaktorer (søvn/tretthet, helse/stress og sosialt/familie) relatert til toleranse på tvers av de ulike skiftordningene. Resultatene viste at skiftarbeiderne og deres partnere var samsvarende i disse spørsmålene på tvers av skiftordninger. Sosiale forhold, spesielt påvirkning av partner, var viktigere enn biologiske forhold for skiftarbeiderens toleranse for og mestring av skiftarbeid (Newey & Hood, 2004). Dette studiet var tematisk interessant for vår undersøkelse. Utvalget var allikevel ikke sammenlignbart, og relativt lite.

Takahashi et al. (2005) fant i deres tverrsnittstudier av 608 mannlige kjernekraftverksarbeidere at en god oppfattet toleranse for skiftarbeid ga mindre problemer i forhold til familie og sosialt liv. Spørreskjemaet som ble brukt baserte seg på SSI. Tilvenning eller toleranse for skiftarbeid ble målt med spørsmålet "hvor godt tilpasset føler du deg til den nåværende roterende tre-skifts ordningen?". God tilpassing var assosiert med jobb tilfredshet, intern kontrollplassering, psykologisk velvære, mindre kronisk tretthet og færre problemer med familie og sosialt liv. De som opplevde en god tilpassing hvilte oftere og lenger, og røykte flere sigaretter på nattskiftet. Forfatterne så begrensningene ved et tverrsnittstudie, og kunne ikke si noe om årsaksforholdet mellom oppfattet tilpassing til skift og problemer relatert til skift. De vektla også muligheten for at det var en feilkilde i det at gruppen som jobbet skift allerede var en selektert gruppe ("healthy worker effect"). Dette var et tverrsnittstudie og utvalget var ikke representativt for denne undersøkelsens utvalg. Studiet var derfor ikke spesielt relevant i denne sammenheng.

Staines (1984) fant i et tverrsnittstudie av 1515 amerikanere de intervjuet hvor kriteriene var at personen var over 16 år og hadde lønnet arbeid i 20 timer eller mer pr uke, at det å arbeide ulike dager i uken (ikke mandag til fredag), var signifikant assosiert med mindre tid i familieroller og mer konflikt i forhold til arbeid/hjem. Å jobbe til ulike tider på døgnet (ikke 08:00 til 16:00), var assosiert (men ikke signifikant) med mer tid til husarbeid, men også mer konflikt i forhold til arbeid/hjem. Utvalget kunne ikke sammenlignes direkte med Statoilansatte, og det var et tverrsnittstudie som ikke kunne si noe om utvikling og sammenhenger. Det gjorde studien mindre interessant i denne sammenheng.

Locus of control

Begrepet locus of control (opplevelse av ansvar og kontroll) ble introdusert av Rotter (1966) og angir i hvilken grad man tillegger ansvar og kontroll til ulike hendelser. Ansvar kan legges internt, i individet selv, eller eksternt, på andre mennesker, skjebne eller hell. Personer med en intern locus of control har større tro på egen evne til å kontrollere hendelser. En person med eksternt locus of control har en tendens til å legge ansvaret for hendelser på andre mennesker eller miljøet.

Personer med intern locus of control hadde høyere jobbtildfredshet, tilknytning, involvering og motivasjon, og mindre fysiske symptomer, rolle stress og emosjonelt stress, sykefravær og turnover¹⁶. Personer som hadde høy intern locus of control hadde bedre jobbprestasjon fordi de hadde høyere forventning om egen innsats og belønning. Dessuten hadde individer med intern locus of control en tendens til å søke mer relevant informasjon og prestere mer effektivt (Spector, 1982, 1986, 1987, som omtalt i Smith, 2003). Smith (2005) fant også blant de tidligere nevnte kjernekraftarbeiderne at locus of control var den faktoren som påvirket søvn i

¹⁶ Omfanget av ansatte som slutter i jobben sin.

sterkest grad, hvor høy intern locus of control var relatert til mindre søvnproblemer og mindre bruk av sovepiller og alkohol for å sove. Locus of control viste seg å være en relativt vedvarende personlighetsvariabel. Smith (2001) fant ved sitt tverrsnittstudie av 657 politibetjenter, med to ulike skiftordninger, at personer med høy intern locus of control rapporterte signifikant lavere nivå av skiftrelaterte problemer. Denne studien fant derimot ingen forskjell mellom gruppene av de med høy intern eller ekstern kontrollplassering i bruk av mestringsstrategier. Forfatterne diskuterte om bruk av mestringsstrategier ikke nødvendigvis var en positiv faktor, men en indikator på problemer. Det vil si at mestringsstrategier var et utfall heller enn en moderator¹⁷. Her var utvalget politibetjenter, og det var et tverrsnittstudie. Det vil si at det ikke kunne generaliseres til dette studiet. Temaet var allikevel interessant.

Å ha høy grad av internal locus of control har betydning for mestring av skiftarbeid på mange områder. For å måle locus of control spesifikt i forhold til skiftarbeid, ble måleinstrument Shiftwork Locus of Control Scale utviklet. Det ble foretatt et prospektive studiet hvor instrumentet ble benyttet. Utvalget var 648 sykepleiere ved første måling, og syv måneder senere et utvalg på 100 av disse. Resultatene viste at en høy intern locus of control hang sammen med færre skiftrelaterte problemer, bedre psykisk helse, mer fleksible søvnmønstre og mindre problemer med å overvinne trøtthet (Smith, Spelten, & Norman, 1995). Dette var et prospektivt studie, og det var derfor interessant i denne sammenheng. Utvalget var relativt stort, men ikke nødvendigvis representativt for vårt utvalg.

Hardiness

Wedderburn (1995) fant i en tverrsnittstudie av to grupper, en gruppe på 49 personer fra elektronikk fabrikk og en gruppe på 71 personer fra en tekstil fabrikk, at bedre tilpasning til skiftarbeid hang sammen med høy skåre på hardiness (robusthet). Forfatteren satt allikevel spørsmålsteget ved om hardiness var en årsak, virkning, eller tilfeldig? En prospektiv studie gjort blant 156 kvinnelige sykepleierstudenter undersøkte også om hardiness kunne predikere tilpasning til skiftarbeid. Informantene besvarte spørreskjema før de startet med skiftarbeid, 6 måneder etter at de hadde begynt å jobbe skift, og til slutt etter 15 måneder med skiftarbeid. Resultatene viste at hardiness generelt var en dårlig indikator for psykologiske symptomer og mistriivsel med skiftarbeid (Bohle, 1997).

Arbeidsmiljø

Parkes (2003) fant i tverrsnittstudie med et utvalg på 1598 offshore arbeidere og 940 onshore arbeidere, at onshore skiftpersonell var signifikant mindre fornøyd med arbeidsmiljøet enn dagarbeidere onshore. Offshore er det derimot mindre forskjell mellom skiftarbeidere og dagarbeidere. Resultatene ble sett i sammenheng med krav-kontroll-støtte teori. Det viste seg også at onshore dagarbeidere var mer fornøyde med støtte fra sin nærmeste leder enn skiftarbeidere. Offshore var det heller ikke her stor forskjell. Dette utvalget var relativt likt denne undersøkelsens utvalg. Det ble allikevel tatt hensyn til at det var et tverrsnittstudie.

Blant 2987 skiftgående sykepleiere fant Brooks og Swailes (2002) gjennom et tverrsnittstudie at permanente nattskiftarbeidere rapporterte mindre jobbtilhørighet enn dagarbeidere. De så videre at innflytelse på skiftordning og oppfyllelse av ønsket skiftordning var positivt assosiert med jobbtilhørighet, men denne koblingen var svak. Positiv oppfattelse av

¹⁷ Individuelle faktorer som påvirker utfallet av en påvirkning. Det kan for eksempel være personlighet, mestringsstrategier, jobbkrav, eller bruk av koffein.

karrieremuligheter var sterkere korrelert til jobbtilhørighet. Forfatterne ga klar beskjed til HR-ledere som arbeidet med helsepersonell om at så lenge sykepleierne hadde en formening om et karriere potensial, ville andre negative påvirkninger minimaliseres. Også her ble det gjort et tverrsnittstudie som ikke sa noe om utvikling eller årsaksforhold. I tillegg var utvalget svært ulikt denne undersøkelsens utvalg.

Standard Shiftwork Index (SSI)

Barton et al. (1995) så behovet for standardiserte mål innen forskning på skiftarbeid. De utviklet et spørreskjema for selvevaluering av ulike forhold relatert til skiftarbeid kalt *the Standard Shiftwork Index (SSI)*. Skjemaet skal måle påvirkningen ulike typer skiftsystem, samt ulike sider ved et skiftsystemet, kan ha på helse og velvære hos skiftarbeidere.

SSI skiller mellom ”utfall” som handler om faktiske problemer erfart av de det gjelder, ”moderatorer” som er individuelle forskjeller som påvirker utfallet, og ”generelt” som henviser til spesifikke detaljer om skiftordning og bakgrunnsinformasjon. Tema som blir tatt opp i skjemaet berører søvn, fysisk og mental helse, mestring, jobbtilfredshet og familie / sosialt liv.

I denne studien ble deler av SSI oversatt til norsk og benyttet som en del av undersøkelsen. Skalaene fra SSI som enten ble benyttet i opprinnelig form eller noe tilpasset denne studien, var individuelle forskjeller som mestringsstrategier, locus of control, morningness og personlighet. Det ble også benyttet skalaer fra områdene søvn og sosial / familiesituasjon.

Fokusgrupper

Det ble gjennomført to fokusgrupper med ansatte i Statoil. Hensikten med disse var å få informasjon om hvilke problemstillinger som henger sammen med skiftarbeid. Denne kunnskapen skulle gi et grunnlag for utarbeidelse av spørreskjemaet. For å kunne undersøke hvordan Statoil-ansatte mestrer sin hverdag, ble det fokusert på hvilke områder som krevde mestring.

Den ene gruppen bestod av åtte ansatte på landanlegg, den andre av fem ansatte på sokkel. To forskere var til stede under begge intervjuene, en stilte oppfølgingsspørsmål. Informantene ble bedt om å skrive ned positive og negative sider ved det å jobbe skift. Punktene ble deretter lest opp og diskutert. Det var utarbeidet en intervjuguide som ble brukt ved behov. Intervjuene ble foretatt i juni på et av landanleggene til Statoil. Hver fokusgruppe varte i omtrent en time. Informantene var på forhånd valgt ut av kontaktpersoner i Statoil. Intervjuene ble tatt opp på bånd. Disse ble senere slettet.

Landanlegg

I fokusgruppen med ansatte fra landanlegget ble fritid trukket frem som en positiv side ved det å jobbe skift. Det var spesielt muligheten til å bruke tid sammen barna på tidspunkt hvor andre er på jobb som ble vektlagt. Det å ha mulighet til å spise en rolig frokost med barna uten å stresse av gårde i barnehage før og etter jobb ble trukket frem som en fordel. Et gjennomgangstema var også den sjette uken de hadde fri. Denne fritiden ble fremstilt som svært verdifull.

Det kollegiale ble omtalt som en positiv faktor i arbeidsdagen, og det gode samholdet ble blant annet tillagt at man jobber i team. Arbeidet på anlegget utføres kontinuerlig, dvs at skiftene overtar for hverandre. Flere av respondentene pekte på dette som en positiv faktor ved det å jobbe skift. Når arbeidsdagen var over ville neste skift fortsette der det første skiftet sluttet. Det vil si at man aldri behøvde å "ta med jobben hjem". Problemer som oppstod i løpet av dagen ville løses av skiftet som overtok.

De økonomiske fordelene ved det å jobbe skift ble poengtert av flere. Utsagn som "*Det er jo derfor vi godtar å ha slike arbeidstider. Vi er jo grådige!*" og "*Det er jo en grunn til at folk gidder å gå skift*", sier noe om hvor viktig den økonomiske godtgjørelsen er.

Av negative konsekvenser var spesielt problemer rundt barnepass et aktuelt tema. Skiftarbeid gir som nevnt tidligere mer tid til barna på tidspunkter der andre har lite tid. Men denne arbeidsformen gjør også at man jobber i perioder der barna er hjemme og trenger oppfølging. Avhengig av hvilken arbeidssituasjon partner er i, kan dette by på problemer for mange foreldre. Når barna trenger tilsyn utenfor barnehage og skolens åpningstider, må mange belage seg på hjelp fra familie og venner.

Å jobbe nattskift krever at man må snu døgnrytmen. Dette oppleves av mange som svært krevende. Resultatet er en konstant trøtthet, og flere påpekte at dette også går ut over fritiden. I og med at samfunnet er lagt opp til at aktiviteter foregår på dagtid, kan det være vanskelig å få tilstrekkelig søvn når man jobber om natten. Det ble sagt at man er avhengig av å ha en forståelsesfull partner som har respekt for at man trenger åtte timers søvn på dagen, og at man av og til må ta en "søndag" på en vanlig hverdag. På samme måte er det viktig at arbeidsgiver

respekterer den ansattes søvnbehov, og unngår å ringe til, eller innkalle til møter etc i perioder der den ansatte må sove.

Sokkel

Det var spesielt to områder som ble trukket frem som positivt ved det å jobbe skift på sokkel. For det første var friperioden høyt verdsatt. Frihetsfølelsen er viktig. Man har mange ferier, og får god tid til barn, familie og venner. Friperioden gjør det i tillegg mulig å engasjere seg i fritidsaktiviteter, veldedig arbeid osv.

Det andre punktet som kom sterkt frem var det gode miljøet. Det ble sagt at *"det positive er at man får to familier. Vi kan lese hverandre som en åpen bok"*. Det ble videre gitt uttrykk for at de opplevde det som spesielt hyggelig å gå nattskift, det var en spesiell stemning etter at de andre har gått og lagt seg. En uttrykker det på denne måten *"jeg synes det er god stemning på natten. Vi er i en spesiell modus"*.

Av negative forhold knyttet til skiftarbeid var det spesielt det første punktet som gikk igjen. Selv om friperioden gir mye tid til barn og familie, så mister man også tid. Det ble sagt at det er mye som skjer for eksempel med barna i løpet av de to ukene man er borte fra dem. I tillegg kan man risikere å gå glipp av bursdager, avslutninger, jul og andre dager man ønsker å dele med familie og venner. Barn forstår ikke hvorfor foreldrene må dra bort, og blir lei seg. Den av foreldrene som blir igjen hjemme får hele byrden i denne perioden.

Selv om friperioden gir mulighet for engasjement andre steder, ligger det også begrensninger i det at man er borte i to uker av gangen. Det gjør det for eksempel vanskelig å følge opp treninger og kamper, eller det å være hovedansvarlig for noe. Det omtales som at de lever et "on/off-liv".

Spørreskjemaundersøkelsen

Områder som var avdekket i litteraturgjennomgangen og fra fokusgruppene skulle i neste omgang undersøkes i en spørreskjemaundersøkelsen. For å gjennomføre denne undersøkelsen ble STAMI's personvernsikre webløsning for kartlegging av arbeidsmiljøforhold:

"Ressurscenter for psykologiske og sosiale faktorer i arbeid" (www.qps-nordic.org).

Ressurscenteret anvender et datasystem som sikrer at den enkeltes besvarelse forblir konfidensielt og sikkert oppbevart. Etter at besvarelsen er utført, lagres besvarelser og persondata fysisk atskilt. Det er ingen elektronisk forbindelse som kan "hackes" mellom besvarelse og persondata. Ressurscenteret har konsesjon fra Datatilsynet til 2015.

Deltagere

Alle ansatte i Statoils virksomhet offshore som var på jobb i en to ukers periode, og alle ansatte som jobbet skift på landanleggene Kollsnes, Kårstø, Mongstad og Tjeldbergodden, ble invitert til å delta i undersøkelsen, totalt 3038 personer. Utvalget ble gjort i samråd med Statoils HR-organisasjon og invitasjoner ble sendt ut gjennom Statoils interne postsystem. Disse invitasjonen inneholdt en beskrivelse av hvordan man skulle besvare undersøkelsen på nett, samt passord til den enkelte. Undersøkelsen skulle være åpen i to uker, men perioden ble utvidet med noen dager slik at flest mulig fikk anledning til å delta. Undersøkelsen var åpen i perioden 21. august 2006 til 7. september 2006. Enurring ble sendt ut etter ca en uke. Det ble mottatt 1697 utfylte spørreskjema fra de ansatte, som gir en svarprosent på 55,9 (se tabell 1 for mer informasjon).

Den noe lave svarprosenten kan skyldes flere forhold. For det første så ble STAMIs web-system via Ressurscenteret for psykologiske og sosiale forhold i arbeid brukt. Dette er et system Statoilansatte ikke er kjent med, og kan virke tungvint i forhold til det systemet Statoil vanligvis bruker. Normalt er Statoilansatte vant til at de får tilsendt en link pr e-mail, hvor de ved et enkelt klikk kommer rett inn i undersøkelsen. I dette tilfelle måtte de selv skive inn adressen, og deretter oppgi passordet de hadde fått tilsendt pr post.

Et annet forhold som kan ha påvirket svarprosenten, er trøtthet i organisasjonen i forhold til det å svare på undersøkelser. De ansatte blir jevnlig bedt om å delta i undersøkelser, blant annet interne arbeidsmiljøundersøkelser. Et tredje forhold er sykefravær. På en arbeidsplass vil det alltid være en prosentandel som ikke er tilstedet på grunn av sykdom. Det er en mulighet for at disse ikke fikk anledning til å delta i undersøkelsen.

Det ser derimot ikke ut som om det er noen systematisk skjevhet i hvem som har besvart eller ikke. Det er verken arbeidssteder, stillingsgrupper, kjønn eller andre forhold som skiller seg ut i forhold til svarprosent. Det vil si at vi mest sannsynlig har et representativt utvalg, på tross av den noe lave svarprosenten.

Utvalget vil allikevel kunne inneholde en feilkilde, fordi det nok er en selektert populasjon som jobber skiftarbeid. De som ikke makter denne formen for arbeid i oljeindustrien vil slutte etter en tid (Koller, et al, 1978).

Tabell 1. Deltagelse i forhold til kjønn, alder og arbeidssted.

		Invitert		Deltatt	
		<u>Antall</u>	<u>Antall</u>	<u>Prosent</u>	
Total		3038	1697	55.9	
Kjønn	Kvinner	582	299	51.4	
	Menn	2456	1398	56.9	
Aldersgrupper	20-29	282	156	55.3	
	30-39	701	403	57.5	
	40-49	1027	592	57.6	
	50-59	887	478	53.9	
	60-	141	68	48.2	
Arbeidsplass	Offshore	2406	1336	55.5	
	Onshore	632	361	57.1	

Turnus / Skiftordning

De ulike skiftordningene, eller turnusordningen, ble ikke grundig og systematisk evaluert i dette prosjektet. Likevel har vi sett på noen forskjeller mellom ulike ordninger. Alle deltagerne ble stilt spørsmål om hvilken form for skiftordning de gikk. For de sokkelansatte var følgende avkryssninger mulig:

1. 14 dager på, 28 dager fri (hovedsakelig dag)
2. 14 dager på, 28 dager fri (en tur dag, en tur natt)
3. 14 dager på, 28 dager fri (hovedsakelig nattskift)
4. 14 dager på, 28 dager fri (første uke dag, andre uke natt)
5. 14 dager på, 28 dager fri (2 turer dag / 1 tur natt)
6. Andre ordninger, hvilke.....

For landansatte var følgende avkryssninger mulig:

1. Helkontinuerlig 6 skiftplan
2. 24 timers skift
3. Andre ordninger, hvilke.....

Fordi få av de ansatte på sokkel krysset av for kategoriene 3, 4 og 5 så slo vi disse sammen med kategori 6; andre ordninger. På samme vis var det få blant de sokkelansatte som krysset av for svarkategori 2 og 3. Derfor slo vi disse sammen med kategori 1. Dermed rapporterer vi følgende arbeidstidsordninger:

1. Sokkel. Fast dag (656 personer).
2. Sokkel. En tur dag, en tur natt (474 personer).
3. Andre ordninger sokkel (206 personer).
4. Landanlegg (361 personer)

Denne inndelingen innebærer at vi i denne undersøkelsen også regner de som hovedsakelig arbeider på dagen som skiftpersonell.

Temaer

Det teoretiske rammeverket som denne undersøkelsen baserer seg på er vist i Tabell 2. Utvalgte dimensjoner for denne studien kan klassifiseres under følgende overskrifter: Først, "Eksposering og bakgrunnsfaktorer" som inkluderer detaljer rundt skiftsystemet, informasjon om arbeidskontekst, og biografiske detaljer. Deretter, "faktorer av betydning for mestring", som henviser til mestringsstrategier og individuelle forskjeller som kan ha innflytelse på hvordan skiftarbeidet mestres. Til sist "utfall", som beskriver aktuelle problemer og subjektiv mestringsopplevelse.

De ulike instrumentene som er benyttet er nærmere beskrevet i Vedlegg 6.

Tabell 2. Målinger i studien

Eksponering og bakgrunn	Faktorer av betydning for mestring	Mulige utfall
<p>Skift og arbeidsrelaterte faktorer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skiftordning • Offshore / onshore • Nattarbeid (prosent) • Antall år arbeidet skift • Egen lugar offshore • Hovedgrunn for å jobbe skift • Overtid <p>Bakgrunn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yrkesgruppe • Kjønn • Alder • Sivil status • Antall barn/pleietrengende <p>Fritid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betalt arbeid i friperiode • Ulønnet arbeid/engasjement i friperiode • Tid brukt på betalt arbeid/ubetalt engasjement i friperiode • Hovedgrunn for å ha betalt arbeid/ubetalt engasjement i fritid <p>Partner</p> <ul style="list-style-type: none"> • Støtte fra partner • Krav fra partner og familie 	<p>Mestringsstrategier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coping with Shiftwork Questionnaire* <p>Opplevelse av kontroll</p> <ul style="list-style-type: none"> • Shiftwork locus of control * <p>Individuelle forskjeller</p> <ul style="list-style-type: none"> • Morningness* • Eysenk Personality Inventory* (12 spørsmål) <p>Mestringshandlinger</p> <p>I fritekst skulle respondentene beskrive hva de gjorde for å tilpasse seg den biologiske klokken før og etter perioder med nattskift, og hva de gjorde for å få nok søvn når de jobbet nattskift.</p> <p>Bruk av behandling og medikamenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruk av melatonin • Bruk av lysbehandling • Bruk av sovemedisin <p>Psykososialt arbeidsmiljø **</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvantitative jobbkrav • Krav til å ta beslutninger • Kontroll over arbeidsintensitet • Støtte fra leder • Støtte fra kolleger • Sosialt klima på skift <p>Livsstil</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fysisk trening • Spisevaner på ulike skift • Bruk av koffein, alkohol og nikotin 	<p>Helse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egen vurdert helse • Mental health (HSCL-5) • Evne til å ivareta egen helse <p>Søkt hjelp pga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hjerteproblemer • Mage/tarm problemer • Muskel/skjelett plager <p>Forhold til arbeid og skiftsystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Generell jobbtillfredshet ** • Oppfattet fordeler og ulemper med skiftordning (fritekst) • Tilfredshet med skiftarbeid • Mestring av arbeidsoppgaver ** • Mestring av sikkerhet ** <p>Sosial- og hjemmesituasjon</p> <p>Social and Domestic Survey*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Om man har nok tid til partner, familie, venner og sosiale relasjoner, barn, seg selv • I hvilken grad skiftordningen muliggjør andre aktiviteter <p>Søvn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sleep Quality and Disturbance Questionnaire * • Bruk av "power naps" på nattskift

* = Fra Standard shiftwork index, eller basert på Standard Shiftwork Index.

**= Fra Questionnaire of psychological and social factors at work (QPS-Nordic), eller basert på dette spørreskjemaet.

Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen

Faktorer av betydning for mestring?

I dette kapitlet skal vi se nærmere på seks områder som er av betydning for mestring av skiftarbeid. For det første ville vi se på helsefremmende atferd som kan ha betydning for hvordan man takler skiftarbeid som *fysisk trening*, og *evnen til å opprettholde et sunt kosthold* når man går nattskift. For det andre ønsket vi å kartlegge forekomsten av bruk av *lysbehandling* samt *bruk av medikamenter* som kan ha innvirkning på hvordan man klarer å endre døgnrytmen. Et tredje område som kan være viktig i forhold til hvordan man takler skiftarbeid er hvilken *støtte man mottar fra nærmeste leder, kolleger og partner* hvis man opplever problemer med å arbeide skift. I tillegg spurte vi deltagerne om hvilke grupper med personer de ville oppsøke om de hadde problemer med å gå skift. Det fjerde vi undersøkte var i hvilken grad deltagerne mente at de selv hadde kontroll over forhold som kan ha betydning for hvordan de taklet skiftarbeid. En opplevelse av å ha kontroll kan være viktig i forhold til hvilken grad man aktivt søker informasjon samt om man aktivt gjør noe for å bedre utfordringene man står overfor. Det femte området vi undersøkte var forekomsten av generelle mestringsstrategier som deltagerne benyttet for å mestre ulike forhold ved skiftarbeidet. For det sjette vil vi gi en oppsummering av hvilke konkrete typer av mestringsatferd deltagerne oppga i fritekst at de benyttet for å takle nattarbeid. Dermed kan vi oppsummere områdene som skal rapporteres i dette kapitlet på følgende måte:

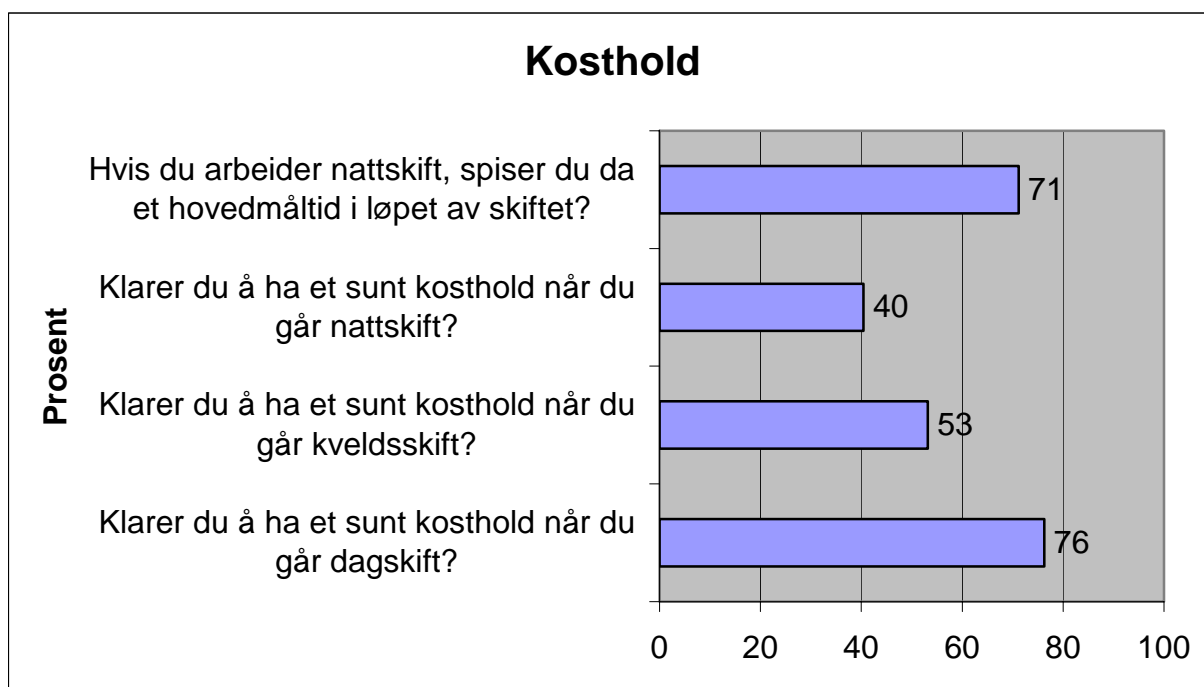
1. Forekomsten av helsefremmende atferd som kosthold og fysisk trening
2. Bruk av alkohol, lysbehandling og medikamenter for å mestre utfordringer relatert til døgnrytme
3. Støtte fra leder, kolleger og partner om man har problemer relatert til skiftarbeid
4. Opplevd egenkontroll av utfordringer relatert til skiftarbeid
5. Bruk av ulike mestringsstrategier relatert til utfordringer ved skiftarbeid
6. Konkret mestringsatferd relatert til å skulle arbeide nattskift

Helsefremmende atferd

Kosthold relatert til skiftarbeid

Deltagerne ble spurt om de var i stand til å ha et sunt kosthold på henholdsvis 1) dagskift, 2) kveldsskift og 3) nattskift. Et fjerde spørsmål om de spiste et hovedmåltid i løpet av nattskift ble også stilt. Svarkategoriene på disse spørsmålene var *svært sjelden eller aldri*, *sjelden*, *av og til*, *ofte*, og *svært ofte eller alltid*. Det var også mulig å besvare *ikke aktuelt*. I neste figur har vi slått sammen svarkategoriene ”ofte” og ”svært ofte eller alltid” og vist frekvensen av disse besvarelsene.

Figur 1. Prosentandel som svarte ”ofte” eller ”svært ofte eller alltid” på spørsmålene om kosthold og skift



- En stor andel av deltagerne rapporterte at de hadde et sunt kosthold når de gikk dagskift, mens bare 40 prosent gjorde det samme når de gikk nattskift. Likevel oppga 71 prosent at de ofte spiste et hovedmåltid i løpet av et nattskift.

I neste omgang ønsket vi å finne ut om det var forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og de ulike skiftordningene. Tabellen under viser disse resultatene.

Tabell 3. Kosthold og skift.

Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0,05 nivå (Bonferroni test).

		<i>Klarer du å ha et sunt kosthold når du går dagskift?</i>	<i>Klarer du å ha et sunt kosthold når du går kveldsskift?</i>	<i>Klarer du å ha et sunt kosthold når du går nattskift?</i>	<i>Hvis du arbeider nattskift, spiser du da et hovedmåltid i løpet av skiftet?</i>
Kjønn	Kvinner	4.2 ^a	3.8 ^a	3.5 ^a	4.1
	Menn	3.9 ^a	3.5 ^a	3.2 ^a	4.0
Alder	-29	3.9	3.4	3.2	4.2
	30-39	3.9 ^a	3.5	3.1 ^a	4.1
	40-49	4.1	3.7	3.2	4.0

	50-59	4.2 ^a	3.8	3.5 ^a	4.0
	60-	4.2	3.8	3.7	4.0
Arbeidsplan	Offshore fast dag	4.1	3.7	3.4	-
	Offshore En tur dag, en tur natt	4.1	3.5	3.4	4.4 ^a
	Andre ordninger offshore	4.0	3.8	3.4	4.1 ^b
	Landanlegg	4.0	3.6	3.2	3.5a ^b

- Det viste seg at kvinner i større grad enn menn rapporterte at de var i stand til å ha et sunt kosthold uansatt om de jobbet om dagen, kvelden eller natten.
- Det var også en tendens til at eldre deltagere var mer enig i at de klarte å opprettholde et sunt kosthold sammenlignet med yngre deltagere både på dagskift og nattskift. Særlig gjaldt dette forskjellen mellom ansatte i femtiårene og de i trevdeårene, hvor forskjellen ble statistisk signifikant.
- Landansatte spiste sjeldnere et hovedmåltid når de jobbet om natten enn sokkelansatte.

Oppsummering om kosthold

Et sunt kosthold regnes av mange som viktig for å opprettholde en god helse når man arbeider skift. At 76 prosent rapporterte at de var i stand til å opprettholde et sunt kosthold når de gikk dagskift må derfor regnes som positivt. Mer bekymringsfullt er det at bare 40 prosent oppgir å ha et sunt kosthold når de går nattskift. Likevel var det 71 prosent som rapporterte at de spiset et hovedmåltid i løpet av et nattskift. Dette kan bety at de som inntar et hovedmåltid i løpet av et nattskift ikke nødvendigvis oppfatter det de spiser som sunt. Fordi vi ikke spurte konkret etter hva deltagerne spiste på natten er vi ikke i stand til å evaluere hvorvidt dette stemmer. Det vil si at vi ikke kan være sikre på hva deltagerne definerte som sunt kosthold.

Kvinnene i undersøkelsen rapporterte i større grad å ha et sunt kosthold både når de jobbet dagskift og nattskift enn det menn gjorde. Dette kan eventuelt henge sammen med at kvinner i befolkningen er generelt mer opptatt av å ha et godt kosthold.

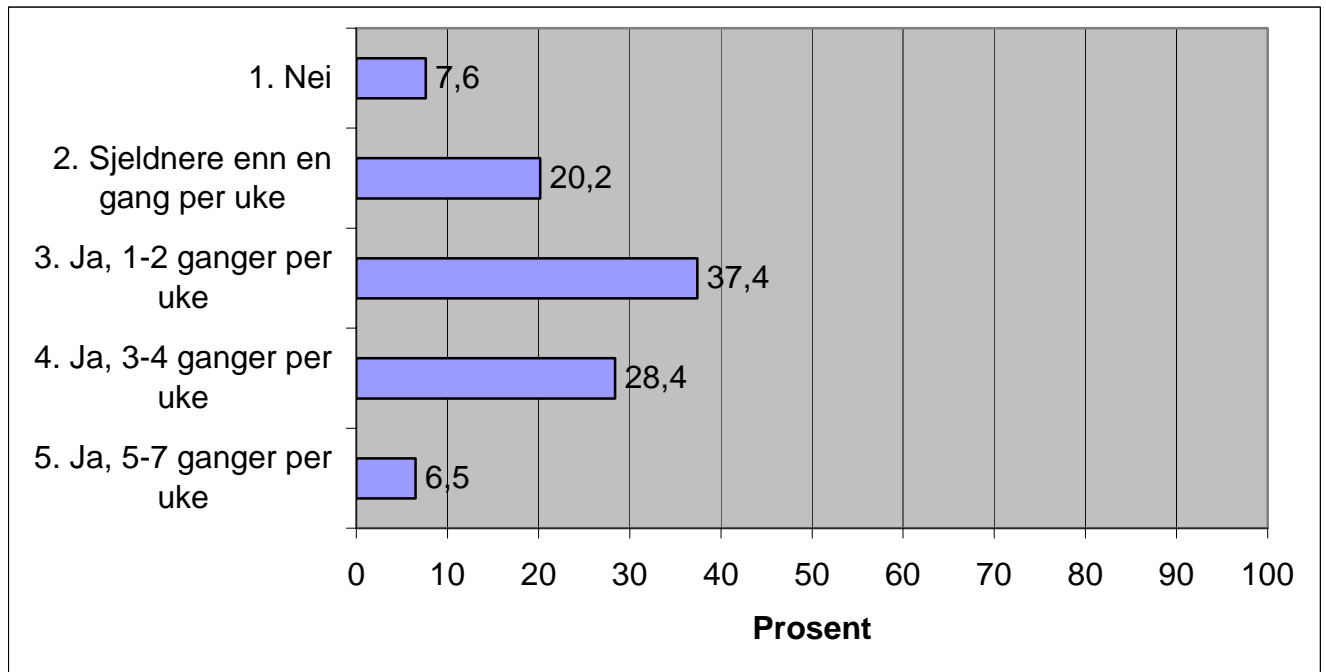
Yngre arbeidstakere rapporterte i mindre grad at de spiste sunt når de jobbet nattskift og dagskift. Dette kan henge sammen med at de ikke ser gevinsten med å ha et sunt kosthold. Resultatene av et usunt kosthold har kanskje ikke meldt seg enda. Men fordi vi ikke vet konkret hva de spiste kan vi ikke avgjøre om de faktisk spiser mer usunt. Det kan for eksempel være at yngre arbeidstakerne har en annen standard for hva de definerer som sunt kosthold, og at de vet at de ikke opprettholder denne. Hvis det likevel skulle vise seg å stemme at de ikke spiser sunt bør det derfor undersøkes om dette innebærer at det særlig er blant de yngre man bør informere om hva et sunt kosthold innebærer.

Et annet funn var at deltagerne som jobbet på landanleggene sjeldnere spiste et hovedmåltid når de jobbet om natten sammenlignet med ansatte på sokkelen. Dette kan innebære at det er dårligere tilrettelagt for å innta et hovedmåltid for de ansatte på land. Hvis dette stemmer vil det være en fordel om Statoil legger til rette for at de ansatte på landanleggene i større grad har mulighet til å innta et hovedmåltid når de arbeider nattskift. Dette kan for eksempel gjøres ved tilgjengelige kantiner. Målet bør være at alle har tilgang på næringsriktige

Fysisk aktivitet

Som vist i neste figur svarte en stor andel av deltagerne bekreftende på spørsmålet "Driver du vanligvis noen form for mosjon eller trening, for eksempel jogger, går lengre turer/skiturer, styrketrening, sykler, svømmer, spiller fotball, tennis o.l.? Kun 7,6 prosent svarte nei på dette spørsmålet.

Figur 2. Fysisk aktivitet.



Prosentvis fordeling i forhold til svarkategorier på spørsmålet: "Driver du vanligvis noen form for mosjon eller trening, for eksempel jogger, går lengre turer/skiturer, styrketrening, sykler, svømmer, spiller fotball, tennis o.l.?"

Neste tabell viser forskjeller i gjennomsnittsverdiene på spørsmålet om fysisk aktivitet mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og ulike skiftordningene. Verdiene som ble benyttet finner man i forrige figur. Det vil si at nei fikk verdien 1, sjeldnere en to ganger i uken fikk verdien 2 osv.

Tabell 4. Rapporterte gjennomsnittsverdier på spørsmålet om hvor ofte man trener. Høye verdier reflekterer at man trener ofte. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 innebærer at man ikke trener og 5 at man trener 5-7 ganger i uken.

Kjønn	Kvinner	3.4 ^a
	Menn	3.0 ^a
Alder	-29	3.3
	30-39	3.1
	40-49	3.2
	50-59	3.2
	60-	3.3
Arbeidsplan	Offshore fast dag	3.3 ^a
	Offshore En tur dag. en tur natt	3.3 ^b

Andre ordninger offshore	3.2
Landanlegg	3.0a ^b

- Kvinner rapporterte å bedrive mer fysisk aktivitet enn menn
- Deltagerne på landanleggene trener mindre enn de som jobber på sokkel.

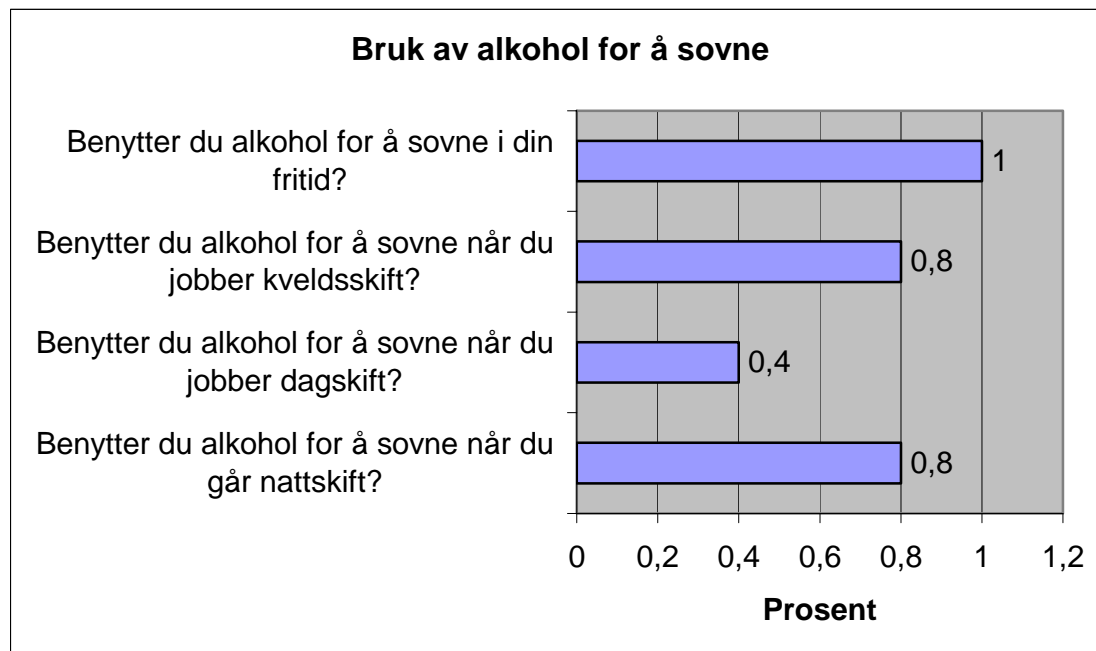
Oppsummering om fysisk aktivitet

Å drive fysisk aktivitet har generelt positive effekter i forhold til helse og velvære, og regnes også som positivt i forhold til å mestre nattarbeid. Det må regnes som positivt at over 90 prosent rapporterte at de bedrev noe fysisk aktivitet. Landansatte rapporterte å trene mindre enn de som jobber på sokkel, dette kan muligens være forårsaket i at det er mindre tilrettelagt for dem. I tillegg kan muligens lengden på avspaseringsperiodene for de sokkelansatte bidra til at de lettere finner tid for fysisk aktivitet i sine friperioder. Fordi det er såpass mange som rapporterer å bedrive fysisk aktivitet ser ikke dette ut til å være et problem.

Bruk av medikamenter, alkohol og sovemidler for å mestre utfordringer relatert til søvn

Deltagerne ble spurt om de benyttet alkohol for å sovne i sin fritid, når de gikk kveldsskift, dagskift eller nattskift. Svarkategoriene var *nesten aldri*, *sjelden*, *noen ganger*, *ofte*, og *nesten alltid*. Det var også mulig å besvare *ikke aktuelt*. I neste figur har vi slått sammen svarkategoriene *ofte* og *nesten alltid* og rapportert prosentandelen som besvarte dette.

Figur 3. Prosentandel som besvarer at de ofte eller nesten alltid benytter alkohol for å sovne



- Det var svært få som besvarte at de benyttet alkohol for å sovne. Det var for få som svarte bekreftende på disse spørsmålene til at vi kunne utføre videre analyser i forhold til kjønn, alder og skiftordning.

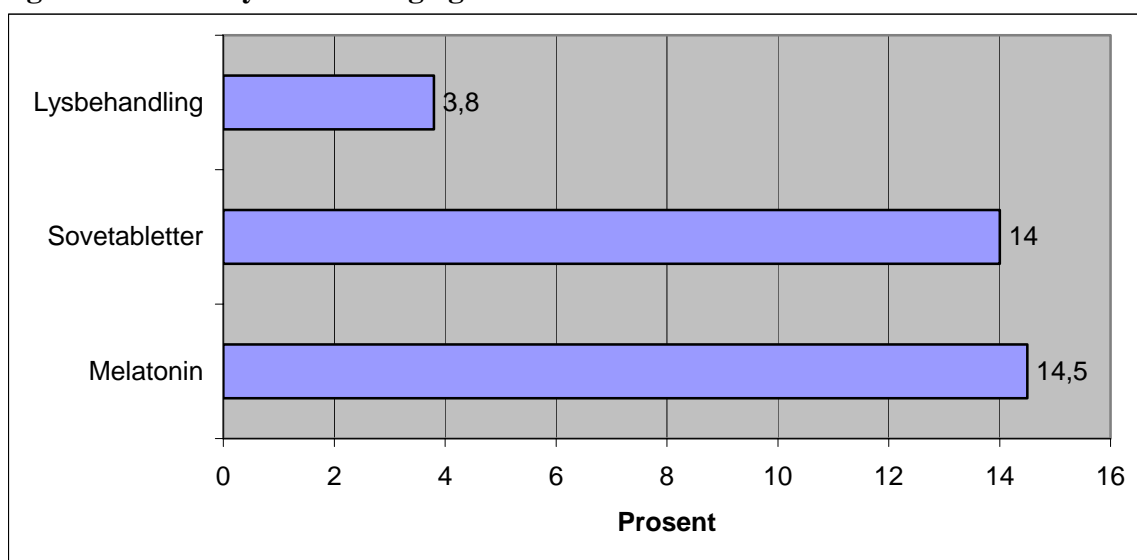
Oppsummering om bruk av alkohol

Det er svært få som oppgir å benytte alkohol for å sovne. Fordi under 1000 personer besvarte disse spørsmålene innebærer dette at det bare er en håndfull som besvarte bekreftende på disse spørsmålene. Selv om man kan regne med underrapportering på disse spørsmålene så er det ingenting i våre tall som tyder på at dette skulle være et utbredt problem.

Bruk av lysbehandling og medikamenter

Deltagerne ble også spurt om de i løpet av de siste seks månedene hadde brukt medikamenter som kan ha innvirkning på mestring av søvnproblemer, samt om de hadde benyttet seg av lysbehandling. Svarkategoriene på disse spørsmålene var *ja* og *nei*. I neste figur rapporterer vi hvor mange som besvarte bekreftende på disse spørsmålene.

Figur 4. Bruk av lysbehandling og medikamenter



Prosentandel som svarte "ja" til at de hadde benyttet lysbehandling og medikamenter i løpet av de siste seks månedene.

- Det var flest som rapporterte å ha benyttet melatonin og sovetabletter.
- Færrest hadde benyttet lysbehandling.

Den prosentvise fordelingen av bruk av melatonin, sovetabletter og lysbehandling i forhold til kjønn, alder og arbeidsplan er gjengitt i neste tabell.

Tabell 5. Prosentandel som rapporterte å ha benyttet medikamenter og lysbehandling blant kvinner og menn, ulike aldersgrupper og i forhold til arbeidsplan.

		Melatonin	Sovetabletter	Lysbehandling
Kjønn	Kvinner	10%	10%	2%
	Menn	16%	15%	4%
Alder	-29	3%	6%	5%
	30-39	14%	10%	5%
	40-49	18%	14%	3%
	50-59	14%	19%	3%
	60-	17%	27%	8%

Arbeidsplan	Offshore fast dag	3%	1%	10%
	Offshore En tur dag. en tur natt	38%	9%	27%
	Andre ordninger offshore	16%	3%	11%
	Landanlegg	1%	3%	7%

- Prosentandelen med menn som benyttet melatonin, sovetabletter og lysbehandling var større enn andelen som benyttet slike medikamenter blant kvinner.
- Bruken av melatonin, sovetabletter henger klart sammen med alder. Dessto eldre deltagerne var dessto høyere var andelen som benyttet disse formene for mestring. Blant ansatte i femtiårene hadde nesten hver femte arbeidstaker benyttet sovetabletter i løpet av de siste seks månedene.
- Bruken av alle disse formene for mestringsatferd var mest forekommende blant ansatte på sokkelen, og spesielt blant de som gikk en tur dag og en tur natt. Nesten førti prosent i denne gruppen hadde benyttet melatonin, mens under en prosent av de landansatte hadde benyttet dette.

Oppsummering om bruk av lysbehandling og medikamenter

Fordi vi fant at det var flere som hadde benytter sovemidler og melatonin i løpet av de siste seks månedene sammenlignet med lysbehandling kan det virke som om bruk av medikamenter enten er lettere tilgjengelig enn lysbehandling eller mer akseptert. Bruken av melatonin var særlig høy blant deltagere på sokkelen, og da spesielt blant de som gikk en tur dag og en tur natt. Fordi melatonin er et preparat som krever særskilte rutiner for å få fra lege, så *kan* dette bety at en del ordner seg med innkjøp fra utlandet eller via internett. Fordi det er såpass mange som benytter dette, og da særlig blant en del av de ansatte på sokkel, og fordi det er gjort lite systematisk forskning på dette område, så kunne man tenke seg at det burde igangsettes et forskningsprosjekt på dette område.

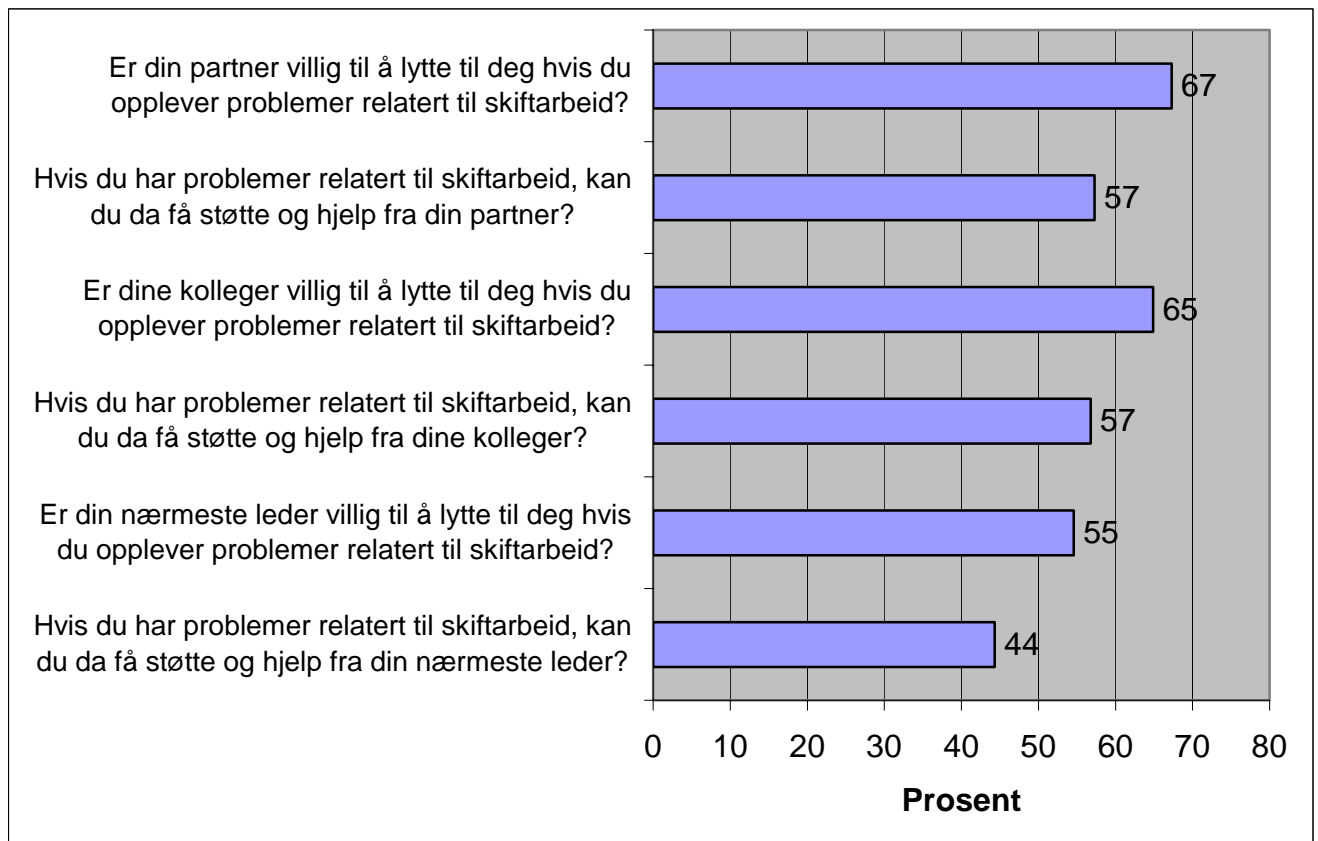
Prosentandelen av menn som benyttet disse formene for mestring er større enn den er blant kvinner. Dette kan innebære at døgnrytmetilpasning er et større problem for menn, noe som blant annet kan henge sammen med at de går andre skiftordninger enn kvinner.

Assosiasjonen mellom bruk av henholdsvis sovetabletter og melatonin med alder kan henge sammen med at det er vanskeligere å tilpasse seg nattarbeid etter hvert som man blir eldre.

Sosial støtte fra kolleger, nærmeste leder og partner

Deltagerne ble også spurt om de mottok støtte og hjelp fra nærmeste leder, kolleger og partner hvis de opplevde problemer knyttet til skiftarbeid. Svarkategoriene var *svært sjelden eller aldri, sjelden, av og til, ofte*, eller *svært ofte eller alltid*. Det var også mulig å besvare *ikke aktuelt* på spørsmålene vedrørende partner. I neste figur har vi slått sammen svarkategoriene *ofte* og *svært ofte eller alltid* og rapportert prosentandelen som besvarte dette.

Figur 5. Støtte fra partner, kolleger og nærmeste leder.



Prosentandel som besvarte ”ofte” eller ”svært ofte eller alltid” på spørsmålene om støtte

- Det var flere som opplevde at partner eller kolleger var villige til å lytte til en hvis man hadde problemer relatert til skiftarbeid sammenlignet med andelen som opplevde at nærmeste leder var villig til dette. Dette kan innebære at ledere ikke nødvendigvis har mulighet til å gi støtte og hjelp i alle situasjoner.
- Det var flere som opplevde at partner, kolleger eller nærmeste leder var villige til å lytte til dem i forhold til hvor mange som opplevde at de samme personene kunne gi dem *støtte og hjelp* om de trengte det.

Forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene i forhold til kjønn, alder og hvilken arbeidsplan man hadde er gjengitt i neste tabell. Spørsmålene om støtte og hjelp fra partner ble ikke inkludert i disse analysene.

Tabell 6. Støtte og hjelp fra nærmeste leder og kolleger i forhold til kjønn, alder og arbeidsplan. Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0,05 nivå (Bonferroni test). Skalaene gikk fra 1 til 5, hvor høye verdier indikerer mye støtte

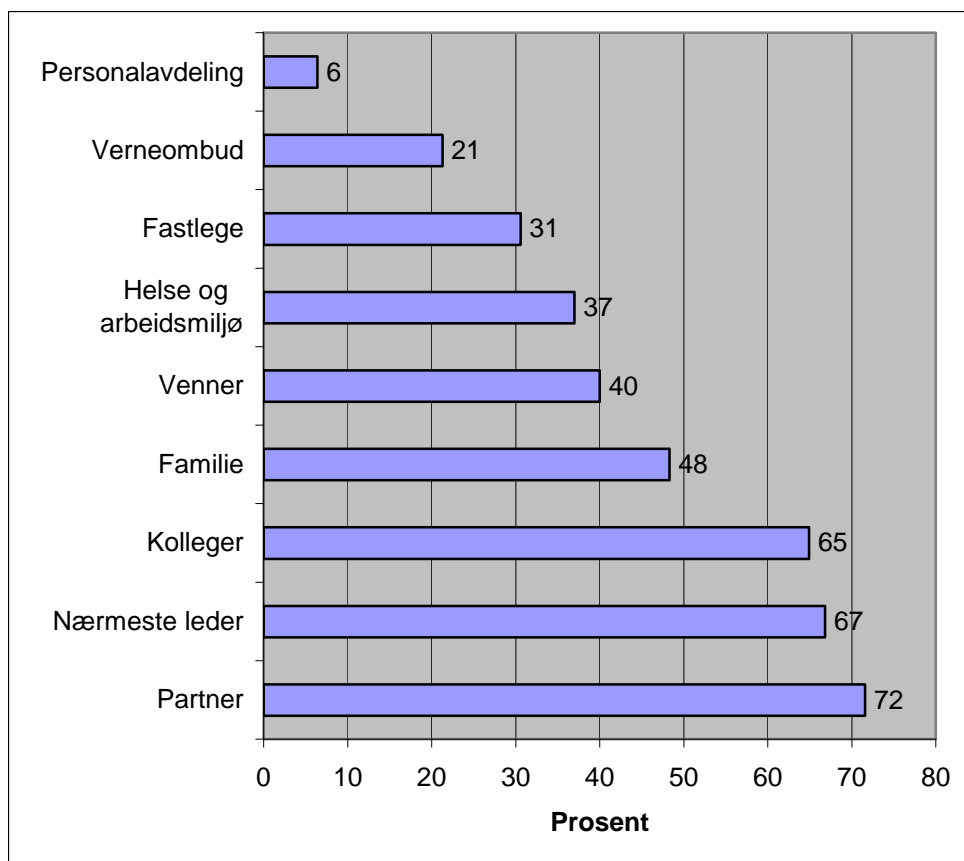
		Støtte og hjelp fra din nærmeste leder	Nærmeste leder villig til å lytte	Støtte og hjelp fra kolleger	Kolleger villig til å lytte
Kjønn	Kvinner	3.4 ^a	3.7 ^a	3.7 ^a	3.9 ^a
	Menn	3.1 ^a	3.4 ^a	3.5 ^a	3.6 ^a
Alder	-29	3.6 ^{ab}	3.9 ^{abcd}	3.9 ^{abcd}	4.0 ^{ab}
	30-39	3.4	3.6 ^a	3.7 ^a	3.9
	40-49	3.2 ^a	3.5 ^b	3.6 ^b	3.8
	50-59	3.2 ^b	3.5 ^c	3.5 ^c	3.7 ^a
	60-	3.1	3.3 ^d	3.2 ^d	3.6 ^b
Arbeidsplan	Offshore fast dag	3.5 ^a	3.7 ^a	3.7 ^a	3.9
	Offshore En tur dag, en tur natt	3.0 ^{abc}	3.3 ^{ab}	3.5 ^a	3.7
	Andre ordninger offshore	3.2	3.5 ^c	3.6	3.8
	Landanlegg	3.5 ^{b^c}	3.7 ^{bc}	3.6	3.8

- Kvinner mottok mer støtte og hjelp både fra sin nærmeste leder og sine kolleger.
- De yngste fikk mest støtte og hjelp fra sin nærmeste leder.
- Det var også en tendens til at ansatte på sokkelen som går en tur dag og en tur natt mottok mindre støtte og hjelp fra sine nærmeste ledere.
- Sokkelansatte som gikk fast dag mottok mer støtte og hjelp fra sine kolleger enn de som gikk en tur dag og en tur natt.

Hjelpsøking

Vi ønsket også å finne ut av hvem deltagerne henvendte seg til hvis de opplevde utfordringer med skiftordningen. Spørsmålet ”Hvis du opplever utfordringer med å takle din skiftordning, hvem tar du dette opp med?” kunne besvarer med *ja* eller *nei* i forhold til *partner, nærmeste leder, kolleger, familien, venner, helse og arbeidsmiljø / bedriftshelsetjeneste, fastlege, verneombud* samt *personalavdelingen*. Resultatene er vist i neste figur.

Figur 6. Hvem man søker støtte hos ved utfordringer relatert til skiftordningen.

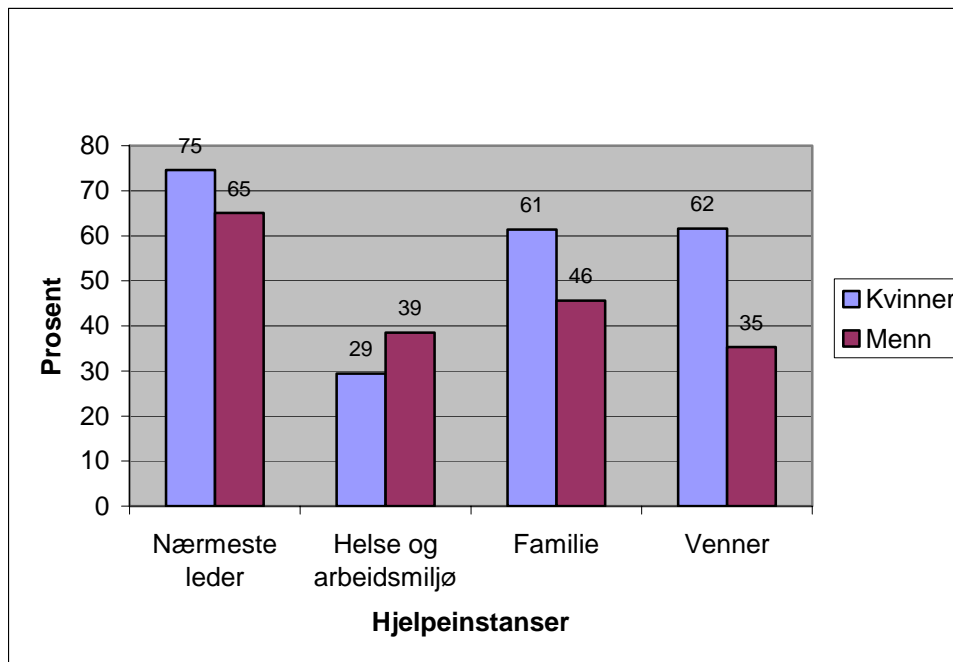


Prosentvis andel som svarte ”ja” i forhold til de ulike svarkategoriene på spørsmålet: ”Hvis du opplever utfordringer med å takle din skiftordning, hvem tar du dette opp med?”

- Det var først og fremst partner, nærmeste leder og kolleger deltagerne ville oppsøkte om de opplevde utfordringer omkring skiftordningen sin.

I neste figur har vi vist kjønnsforskjeller i forhold til hvem man tok kontakt med hvis man opplevde utfordringer ved sin skiftordning. Bare forskjeller som var statistisk forskjellige er vist.

Figur 7. Hvem kvinner og menn søker hjelp hos*

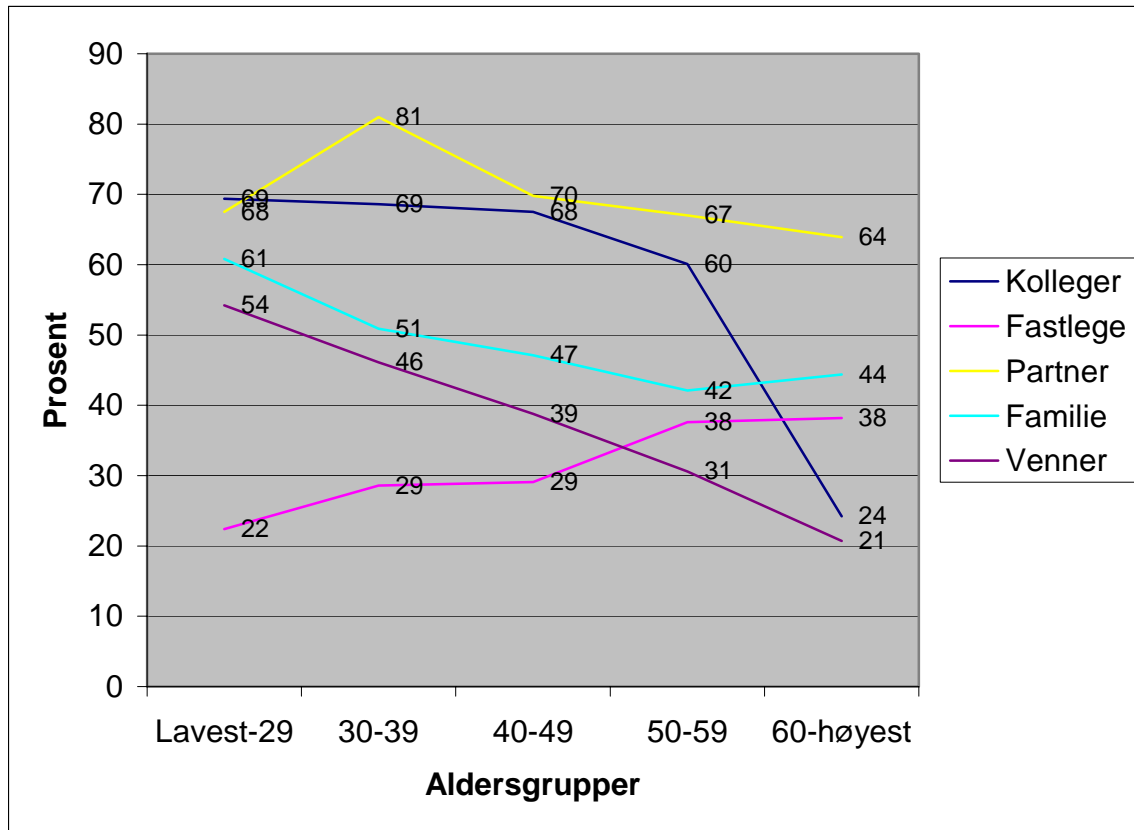


*Bare signifikante forskjeller er vist.

- Kvinner benyttet i større grad venner og familie, samt nærmeste leder hvis de opplevde utfordringer ved sin skiftordning.
- Menn oppsøkte i større grad "Helse og arbeidsmiljø" enn det kvinner gjør.

I hvilken grad ulike aldersgrupper søker støtte hos ulike instanser er vist i neste figur. Bare signifikante forskjeller er vist.

Figur 8. Hvem ulike aldersgruppene søker støtte hos*

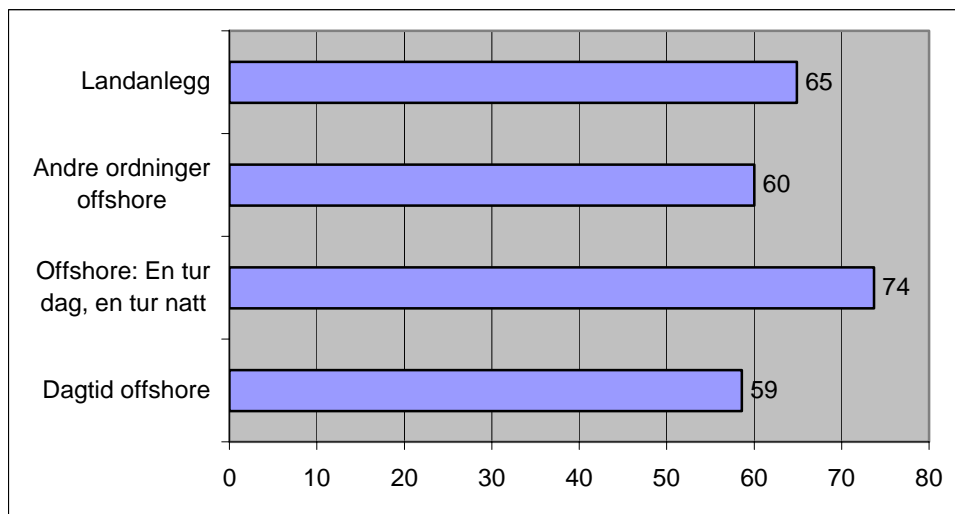


*Bare signifikante forskjeller er vist.

Som vi ser benyttet eldre arbeidstakerne i mindre grad partner, kolleger, familie og venner sammenlignet med de yngre. Samtidig brukte de i større grad fastlegen sin til dette.

I hvilken grad det var forskjeller i hvem man søkte støtte hos i de ulike skiftordningene er vist i neste figur. Bare signifikante forskjeller er vist.

Figur 9. Prosentandel som søker støtte hos kolleger i ulike skiftordninger*



*Bare signifikante forskjeller er vist.

- Sokkelansatte som jobbet en tur dag, og en tur natt rapporterte å søke støtte i større grad enn andre hos kolleger hvis de opplevde utfordringer ved sin skiftordning enn det andre gjorde.

Oppsummering om sosial støtte fra kolleger, nærmeste leder og partner

Det kan virke noe bekymringsfullt at det bare var 55 prosent av deltagerne som opplevde at nærmeste leder i stor grad var villig til å lytte hvis de opplevde problemer relatert til skiftarbeid. Dette kan muligens reflektere at nærmeste leder ikke har tid til å følge opp slike forhold, at de ikke er like flinke til å lese signalene hos ansatte som opplever slike problemer, eller at de vegrer seg for å snakke om slike forhold da de kanskje ikke vet hva de bør anbefale. Dette er forhold som etter vår mening bør kartlegges bedre.

Kvinnelige arbeidstakere rapporterte om mer støtte og hjelp fra sine nærmeste ledere. Dette kan være uttrykk for at kvinner er flinkere til å be om støtte når de trenger det enn menn er. Som vist senere i denne studien benyttet kvinner i større grad enn menn å søke sosial støtte som en aktiv mestringsstrategi. Hvis dette er korrekt så understreker det viktigheten av at ledere er i stand til å gi støtte også til arbeidstakere som ikke ber om det, men som kan trenge det.

De yngste var de som mottok mest støtte og hjelp fra sin nærmeste leder. Dette kan innebære at de blir tatt godt vare på og sosialisert inn i det å arbeide skift. Samtidig kan dette være problematisk, da det i mange sammenhenger er eldre arbeidstakere som opplever flest utfordringer omkring skiftarbeid.

Det vil derfor etter vår mening være en fordel om ledere med personalansvar gjennomgår en opplæring i hvilke problemer ansatte kan utvikle relatert til skiftarbeid, hva som kan være tegnene på slike problemer, og at de blir satt i stand til å kunne opptre som veileder for sine ansatte på dette feltet.

I forhold til hvem man ville oppsøke om man opplevde utfordringer omkring sin skiftordning så var det et klart mønster i at deltagerne først og fremst ville oppsøke partner, nærmeste leder og kolleger. At såpass få ville benytte bedriftshelsetjenesten kan bety at man ikke opplever at dette er rette stedet å oppsøke hjelp i forbindelse med problemer relatert til skiftarbeid. Dette kan blant annet innebære at man bare vil oppsøke bedriftshelsetjenesten hvis man har klare helsemessige problemer. Bedriftshelsetjenestens rolle som en aktiv støttespiller i forhold til å mestre skiftarbeid bør derfor etter vår mening kartlegges bedre. For eksempel bør denne tjenesten ha en aktiv rolle i forhold til å forebygge helseproblemer relatert til skiftarbeid ved å kunne gi adekvate råd om mestring av skiftarbeid til den enkelte og til virksomheten.

Fordi deltagerne først og fremst ville benytte partner, nærmeste leder og kolleger hvis de opplevde utfordringer relatert til skiftarbeid kan man tenke seg et forebyggende tiltak som det vi tidligere har beskrevet i litteraturgjennomgangen ble utført blant gruveoperatører (Kerin et al., 2005). Ved å samle ansatte som arbeider på samme skift sammen med deres partnere og nærmeste ledere ville man kunne gi råd om søvn, helse og hvordan man best kan klare hjemmesituasjonen samt sitt sosiale liv som skiftarbeider. Dermed ville deltagerne kunne dele sine erfaringer med hverandre og på den måten lære av hverandre, samtidig som partnere og ledere både ville kunne få innsikt i utfordringene de ansatte opplevde samt ta del i gode tiltak som kan virke forebyggende eller dempende på allerede eksisterende problem. Fordi forskjellige behov krever ulike løsninger kan det være vanskelig å gi en oppskrift som passer

for alle, ved å sette i gang et slikt tiltak ville den enkelte ha mulighet for benytte de rådene som måtte passe best for en selv.

Opplevelse av å selv ha innflytelse på ulike mestringsaspekter relatert til skiftarbeid

Deltagerne ble spurt om de selv oppfattet å ha kontroll og ansvar i forhold til søvn, sitt sosiale liv, sin egen fysiske velvære samt arbeidsprestasjoner når de arbeidet skift. Disse spørsmålene inngikk i en skala som er utviklet for dette formålet av internasjonale forskere (Barton et al., 1995). Som nevnt i et eget metodevedlegg oversatte vi disse spørsmålene og undersøkte om de fungerte rent statistisk som de skulle. Svarkategoriene var *helt uenig*, *ganske uenig*, *litt uenig*, *litt enig*, *ganske enig*, og *helt enig*. I neste tabell har vi slått sammen svarkategoriene *ganske enig*, og *helt enig* og rapportert prosentandelen som besvarte dette.

Tabell 7. Prosentandel som besvarte ”ganske enig” eller ”helt enig” i utsagn om opplevde kontroll og ansvar.

Mine egne handlinger avgjør om søvnen blir forstyrret eller ikke når jeg arbeider skift	22%
Det er min egen feil hvis søvnen min lider når jeg arbeider skift	29%
Når jeg arbeider skift er det jeg som bestemmer om jeg har et fullverdig sosial liv eller ikke	24%
Når jeg arbeider skift er det min egen feil hvis mitt sosiale liv lider	17%
Mitt fysiske velvære er avhengig av hvor godt jeg tar vare på meg selv når jeg arbeider skift	51%
Hvis jeg føler meg dårlig når jeg arbeider skift, er det fordi jeg ikke har tatt godt nok vare på meg selv	16%
Det er min egen atferd som avgjør min arbeidsprestasjon når jeg arbeider skift	31%
Når jeg jobber skift er jeg ansvarlig for kvaliteten på min arbeidsprestasjon	66%

- Det var relativt få av deltagerne som var enig i at det selv hadde kontroll eller ansvar i forhold til *søvn*, sitt *sosiale liv*, eller om de *følte seg dårlig* når de jobbet skift.
- Over halvparten var enig i at de selv kontroll og ansvar i forhold til *fysisk velvære* samt *kvaliteten på egne arbeidsprosesser*.
- Hver tredje deltager var enig i at egen atferd var avgjørende for egne *arbeidsprestasjoner*.

Forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og de ulike skiftordningene er vist i neste tabell. I disse analysene ble spørsmålene som omhandlet samme tema (dvs søvn, sosialt liv, fysisk velvære og arbeidsprestasjoner) slått sammen.

Tabell 8. Opplevelse av kontroll og ansvar. Gjennomsnittsverdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0.05 nivå (Bonferroni test). Skalaene er 6-delt, hvor høye verdier indikerer at man i stor grad tar ansvar og kontroll for de aktuelle områdene

		Søvn	Sosialt liv	Fysisk velvære og helse	Arbeidsprestasjoner
Kjønn	Kvinner	3.2	3.5a	3.9a	4.4a

	Menn	3.1	3.3a	3.8a	4.2a
Alder	-29	3.5abc	3.6a	4.0	4.5a
	30-39	3.2a	3.4	3.8	4.4b
	40-49	3.0b	3.4b	3.9	4.2
	50-59	3.0c	3.1ab	3.8	4.1ab
	60-	3.0	3.3	3.8	4.4
Arbeidsplan	Offshore fast dag	3.5ab	3.7ab	4.1ab	4.5a
	Offshore En tur dag, en tur natt	2.8acd	3.0ac	3.5acd	4.1abc
	Andre ordninger offshore	3.2d	3.6cd	3.9c	4.3b
	Landanlegg	3.0bc	3.2bd	3.8bd	4.3c

- Kvinner opplevde i større grad enn menn at de hadde ansvar for sitt sosiale liv, fysiske velvære og egen helse, samt arbeidsprestasjoner.
- De yngste var mest enige i at de hadde kontroll og ansvar over egen søvn. De var også mer enige i at de hadde kontroll og ansvar over sitt sosiale liv. De høyeste verdiene i forhold til ansvar og kontroll over egne arbeidsprestasjoner fant vi blant deltagerne under førti år, og blant de over seksti.
- Landansatte og sokkelansatte som gikk en tur dag og en tur natt, hadde lavest verdier på opplevd egenkontroll og ansvar i forhold til søvnen de fikk, sitt sosiale liv, samt eget velvære og helse. Landansatte hadde lavere verdier på spørsmålene om opplevd ansvar og kontroll av egne arbeidsprestasjoner enn alle gruppene med sokkelansatte.

Oppsummering om opplevelse av å selv ha innflytelse på ulike mestringsaspekter relatert til skiftarbeid

Det å oppleve at man selv har kontroll og ansvar over forhold som er relatert til skiftarbeid er regnet som en faktor som er av betydning for om man søker adekvat informasjon om hva man kan gjøre for å mestre disse forholdene, samt om man faktisk utfører handlinger som setter en i stand til å mestre dem. Og som vi skal se senere i denne rapporten er opplevelsen av å ha kontroll og ansvar over sitt sosiale liv en av de viktigste faktorene i forhold til om man opplever at skiftordningen man går gir en problemer i forhold til ens sosiale liv eller familieliv, samt i hvilken grad man opplever å ha nok tid til seg selv og andre. På samme måte skal vi se at opplevelsen av å ha kontroll og ansvar over søvnen man får er viktig i forhold til om man rapporterer å ha god søvnkvalitet når man går nattskift. At det var såpass få av deltagerne som var enige i at de selv hadde ansvar og kontroll over sitt sosiale liv og sin søvn når de arbeidet skift kan derfor virke bekymringsfullt. På denne måten plasserer de ansvaret i andres hender, eller tilskriver det forhold de ikke har innflytelse over. Men på den andre siden kan dette også reflektere reelle forhold. Det vil si at man faktisk i liten grad har mulighet for å ha kontroll og ansvar for disse forholdene. Det er derfor etter vår mening viktig å sjekke ut om det er spesielle forhold som er av særlig betydning for at så mange mener at de ikke har mulighet til å ha kontroll over søvnen og sitt sosiale liv når de går skift. Det vil si at man bør finne fram til hva som skal til for at den enkelte i større grad mener å kunne influere disse forholdene. Dette bør undersøkes nærmere i fremtidige studier.

Generelle mestringsstrategier

Vi spurte deltagerne om bruk av mestringsstrategier i forhold til utfordringer relatert til deres sosiale liv, familieliv og på jobben. Disse spørsmålene inngikk i en skala som er utviklet for dette formålet av internasjonale forskere (Barton et al., 1995). Som nevnt i et eget metodevedlegg oversatte vi disse spørsmålene og undersøkte om de fungerte rent statistisk. Svarkategoriene var *ikke benyttet*, *benyttet lite*, *benyttet en del*, *benyttet ganske mye*, og *benyttet en god del*. I neste tabell har vi slått sammen svarkategoriene *benyttet ganske mye*, og *benyttet en god del* og rapportert prosentandelen som besvarte dette.

Tabell 9. Andel som sier de benytter ulike former for mestringsstrategier ”ganske mye” eller ”en god del”.

Mestringstype	Spørsmålene	Prosent
Ønsketenking	• Ved utfordringer i det sosiale liv ønsker jeg at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	11
	• Ved utfordringer i familieliv ønsker jeg at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	12
	• Ved utfordringer i jobben ønsker jeg at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	9
Søke støtte	• Ved utfordringer i det sosiale liv snakker jeg med noen om hvordan jeg føler det	21
	• Ved utfordringer i familieliv snakker jeg med noen om hvordan jeg føler det	40
	• Ved utfordringer i jobben snakker jeg med noen om hvordan jeg føler det	16
Selvkritikk	• Ved utfordringer i det sosiale liv kritiserer jeg meg selv for det som skjer	8
	• Ved utfordringer i familieliv kritiserer jeg meg selv for det som skjer	11
	• Ved utfordringer i jobben kritiserer jeg meg selv for det som skjer	7
Positiv tenking	• Ved utfordringer i det sosiale liv prøver jeg å se det positive i situasjonen	49
	• Ved utfordringer i familieliv prøver jeg å se det positive i situasjonen	40
	• Ved utfordringer i jobben arbeider jeg med å løse problemene i situasjonen	32
Problem-løsende	• Ved utfordringer i det sosiale liv arbeider jeg med å løse problemene i situasjonen	21
	• Ved utfordringer i familieliv arbeider jeg med å løse problemene i situasjonen	30
	• Ved utfordringer i jobben arbeider jeg med å løse problemene i situasjonen	30

- Den mest brukte mestringsstrategien var å prøve å se det positive i situasjonen. Dette gjaldt særlig ved utfordringer i familielivet og det sosiale livet, og i noe mindre grad ved utfordringer i jobben.
- De mest passive mestringsstrategiene som å ønske at situasjonen skal forsvinne, eller å være selvkritisk forekom relativt sjeldent.
- Den mest aktive mestringsstrategien, å løse problemene man stod ovenfor, forekom minst ved utfordringer i det sosiale livet, men noen mer ved utfordringer i familieliv og i jobbsammenheng.

Forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og de ulike skiftordningene er vist i neste tabell. I disse analysene ble spørsmålene som omhandlet samme type mestringsstrategi (dvs *ønsketenking*, *søke støtte*, *selvkritikk*, *positiv tenking*, og *problemløsende*) slått sammen.

Tabell 10. Mestringsstrategier. Gjennomsnittsverdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0,05 nivå (Bonferroni test). Skalaene er 6-delt, hvor høye verdier indikerer at man i stor grad benytter den nevnte mestringsstrategien.

		Ønske- tenking	Søke støtte	Selv- kritikk	Positiv tenking	Problem- løsende
Kjønn	Kvinner	2.0	3.0 ^a	2.1	3.4 ^a	3.1
	Menn	2.1	2.5 ^a	2.1	3.2 ^a	2.8
Alder	-29	2.1	2.8 ^a	2.2	3.3	3.0
	30-39	2.1	2.9 ^b	2.2	3.3	3.0 ^a
	40-49	2.1	2.8 ^c	2.2	3.4	3.0 ^b
	50-59	2.1	2.8 ^d	2.1	3.3	2.9
	60-	1.9	2.4 ^{abcd}	1.9	3.3	2.7 ^{ab}
Arbeids- plan	Offshore fast dag	1.9 ^a	2.8	2.1	3.3	2.9
	Offshore En tur dag, en tur natt	2.2 ^a	2.8	2.1	3.3	3.0
	Andre ordninger offshore	2.1	2.8	2.1	3.4	2.9
	Landanlegg	2.1	2.6	2.1	3.2	2.9

- Kvinner rapporterte å benytte mer positiv tenkning samt å søke sosial støtte som mestringsstrategi enn det menn gjorde.
- De over seksti år benyttet i mindre grad strategier som å søke sosial støtte, samt problemløsende mestringsstrategi.
- Vi fant få forskjeller mellom ansatte med ulik arbeidsplan, bortsett fra at sokkelansatte som gikk fast dagturnus i mindre grad benyttet ønsketenking som mestringsstrategi.

Oppsummering om bruk av mestringsstrategier

En aktiv mestringsstrategi som å forsøke å løse problemene man står overfor er regnet som den mest gunstige formen for mestring i situasjoner hvor man har muligheten for å ha innflytelse. At denne formen for mestring bare forekommer i moderate mengder kan derfor være problematisk. Det ser særlig ut til at en slik strategi i liten grad blir benyttet i forhold til utfordringer relatert til det sosiale livet. Dette reflekterer muligens at så få opplevde at de hadde kontroll over denne situasjonen. Dette understreker igjen viktigheten av å finne fram til hva som skal til for at de ansatte skal oppleve at de er i stand til å ha innflytelse på sitt sosiale liv slik at de i større grad tar ansvar for dette. At den mest brukte mestringsstrategien var å forsøke å se det positive i situasjonen, og da særlig ved utfordringer i ens sosiale liv og familieliv reflekteres muligens de samme forholdene som nevnt i avsnittet over.

Kvalitative data

Spørreskjemaet inneholdt flere åpne spørsmål der informantene kunne svare i fri tekst. Dette resulterte i en stor mengde kvalitative data. For å kunne analysere disse dataene, ble teksten kodet om til kategorier. Ut i fra teksten oppstod en teori om hva som hang sammen, og det ble laget kategorier ut i fra det. For eksempel kunne bruken av ørepropper når man sover og det å ha det mørkt på soverommet, sies å henge sammen i en kategori som ble kalt søvnhygiene. I starten var kategoriene svært lik teksten, men etter hvert kom det frem at flere forhold hørte inn under samme kategori. Teksten ble brutt ned til færre kategorier som kunne sammenlignes. Det er avgjørende å se kategoriene i sammenheng med undersøkelsen og spørsmålene (Flick, 2006). Kategoriene ble videre kodet om til numeriske variabler som ble lagt inn i SPSS. Det ble også gjort en kvalitativ vurdering av dataene basert på frekvens av de ulike kategoriene. Videre følger en vurdering av to spørsmål om nattskift ”*Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift?*” og ”*Hvordan forbereder du deg til å gå nattskift?*”, i tillegg til utvalgte tema fra spørsmålet: ”*Har du tips til hva andre / bedriften kan gjøre for å mestre skiftsituasjonen de er i?*”

Det første spørsmålet om nattskift var: ”*Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift?*” Her følger først to tabeller med frekvensoversikter. Den første tabellen viser hvilke kombinasjoner av atferd informantene svarte at de benyttet for å sikre seg søvnen de behøver:

Tabell 11: Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift?

Kombinasjoner av atferd	Antall
Søvn	383
Søvnhygiene	104
Ingen	42
Medikamenter	35
Ikke aktuelt	23
Faste rutiner	22
Avslapning	17
Søvnhygiene, koffein	6
Koffein	5
Mentalt	5
Søvn, avslapning	5
Asosial	4
Søvn, søvnhygiene	4
Forberedelse	3
Søvn, kosthold	3
Søvn, medikamenter	3
Søvn, trening	3
Trening	3
Faste rutiner, søvn	2
Følge kroppen	2
Kosthold	2
Søvnhygiene, mentalt	2
Søvnhygiene, trening	2
Avslapning, kosthold, trening, søvn	1
Avslapning, søvn	1
Avslapning, søvnhygiene	1
Faste rutiner, kosthold, trening	1
Faste rutiner, kosthold, trening, søvn	1

Faste rutiner, medikamenter, lysbehandling, kosthold, søvnhygiene	1
Faste rutiner, søvn, trening	1
Faste rutiner, trening	1
Koffein, kosthold	1
Koffein, medikamenter	1
Koffein, søvn	1
Kosthold, koffein	1
Kosthold, nikotin, trening	1
Kosthold, trening	1
Kosthold, trening, søvnhygiene	1
Medikamenter, søvnhygiene	1
Mentalt, avslapning	1
Søvn, koffein	1
Søvn, trening, kosthold, koffein	1
Søvnhygiene, kosthold	1
Trening, kosthold	1
Totalt antall besvarelser	701

Videre følger en frekvensoversikt over antallet som besvarte bekreftende innenfor de ulike kategoriene til det samme spørsmålet:

Tabell 12: Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift?

Atferd	Antall
Søvn	410
Søvnhygiene	123
Ingen	42
Medikamenter	41
Faste rutiner	29
Avslapning	26
Ikke aktuelt	23
Trening	18
Kosthold	17
Koffein	17
Mentalt	8
Asosial	4
Forberedelse	3
Følge kroppen	2
Lysbehandling	1
Nikotin	1

Søvn:

På spørsmålet ”**Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift**”, var det to svarkategorier som gikk igjen. Det var først og fremst strategier i forhold til søvn. Når la man seg, når stod man opp, og hvor mye søvn burde man ha: ”*Sover i to omganger. Først så lenge jeg klarer på dagen og så legger jeg meg 2-3 timer om kvelden*”.

Søvnhygiene:

I tillegg var kategorien søvnhygiene hyppig representert. Med søvnhygiene menes ytre faktorer som kan påvirke søvnen. For eksempel kan man sørge for å ha det mørkt og kaldt der man sover, eller benytte ørepropper for å unngå støy. Følgende sitat er et eksempel på en som benyttet seg av flere strategier: ”*Ligger i husets roligste rom. Sov i ro i ørene. Overnatter i leiren på arbeidsstedet i helgene for at familien skal slippe å ta hensyn*”. Det finnes enkle tiltak hver enkelt kan benytte for å legge til rette for søvn. ”*Prøver å legge meg så fort det er mulig etter nattskift, og leser en god bok til jeg blir trøtt*”. Andre hadde lært seg egne avslapningsteknikker: ”*Jeg prøver avslapningsteknikker, og bruker ørepropper!*”. Flere

fortalte at de la opp til å kunne sove ut, og da var det for mange viktig å ha det mørkt og stille der de sov: *"Legger meg senest en time etter jobb, slik at jeg kan sove så lenge jeg har behov for. Er det støy i området er det noen ganger nødvendig med ørepropper. Er det for lyst på lugaren fester jeg sorte sekker foran vinduet for å få sove"*. Andre forhold som er viktig for søvn en sammenhengende søvn: *"Prøver å legge opp til at jeg skal sove i timene før jeg legger meg. Passe mett i magen, ikke for mye kaffe, gå på do ofte før leggetid, mørkt i rommet o.l."*

Medikamenter:

En mestringsstrategi som opptil flere benyttet seg av, var bruk av medikamenter. Det var da spesielt sovemedisin og melatonin som gikk igjen. Det er ulikt i hvilken grad dette ble benyttet, alt fra en innsovningstablett hvis det var nødvendig, *"Jeg tar en sovepille når jeg våkner etter 2 til 3 timer"*, til det å bruke melatonin fast som en måte å endre døgnrytme. Sovemedisin kan fås hos sykepleier på arbeidsstedet: *"Forsøker å komme i seng før 08:00. Hjelper på med 2 stk Imovan midtveis i oppholdsperioden (kan få 2 stk av sykepleier pr. tur)"*. En annen som svarer på dette spørsmålet beskrev bruken av melatonin som svært avgjørende: *"Jeg bruker melantonin. Kan ikke jobbe nattskift og fungere uten"*.

Faste rutiner:

Viktigheten av det å ha faste rutiner ble poengtert. Faste rutiner var for mange viktig for å komme inn i en god rytme i forhold til søvn. *"Prøver å gå rett til køys etter skift (kan bli venting på utvask av rom). Prøver å holde rutine på når jeg legger meg og står opp, men kan bli ødelagt pga forskjellige tidspunkt med diverse HMS eller andre møter"*. I tillegg til søvn, svarte flere at de forsøkte å ha faste rutiner på andre forhold: *"Jeg har faste rutiner i forhold til trening, måltider samt begrense kaffedrikking"*.

Avslapning:

Det ble gjort et poeng ut av at det å hvile eller slappe av var viktig. *"Jeg hviler når jeg er våken for å la kroppen få hvile selv om det ikke er aktiv søvn"*. *"Jeg tar det med ro den dagen nattskiftet starter"*. Hvis man ikke fikk sove, var det for mange like så viktig å slappe godt av mellom skiftene. *"Jeg går på lugaren og slapper av (selv om jeg ikke får sove)"*. *"Jeg ligger i senga 8 timer uansett om jeg er våken eller ikke"*. *"Jeg trenger ro. Om jeg ikke får sove, så slapper jeg av"*.

Trening og kosthold:

Mindre hyppig ble kosthold og trening nevnt. Dette er faktorer som kan påvirke søvnen, og enkelte beskrev hvordan de regulerte matinntaket og koffeininntaket i forhold til når de skulle sove. *"Jeg kutter ut kaffe de siste 5 timene av nattskiftet. Spiser godt før jeg skal legge meg. Jeg holder samme biorytme på matinntak. Jeg spiser middag alltid på kveld. Dette gjør jeg hjemme også. Da blir "dyret" i kroppen tilpasset dag og natt"*. Det var også flere som svarte at de brukte fysisk trening eller aktivitet som en måte å bli trøtt på. *"Trener før jeg går på jobb. Da vet jeg at jeg er trøtt på slutten av skiftet"*. Kaffe ble nevnt av mange, da spesielt at man unngikk å drikke kaffe for tett inntil tidspunktet man skulle sove: *"Jeg drikker ikke kaffe etter kl 03:00, og spiser en god frokost"*. *"Drikker ikke kaffe etter kl 03:00, og legger meg rett etter jobb"*.

Det neste spørsmålene informantene ble stilt var: *”Hvordan forbereder du deg til å gå nattskift?”* Her følger på samme måte som over, to tabeller med frekvensoversikter. Den første tabellen viser hvilke kombinasjoner av atferd informantene oppga at de benyttet for å forberede seg til nattskift:

Tabell 13: Hvordan forbereder du deg til å gå nattskift?

Kombinasjoner av atferd	Antall
søvn	273
Ingen	170
endre døgnrytme	111
avslapning	25
Ikke aktuelt	23
hvile	20
mentalt	15
trening	8
gruer meg	6
søvn, avslapning	6
forberedelser	5
faste rutiner	3
forberedelser, trening	3
koffein	3
mentalt, søvn	2
søvn, forberedelser	2
søvn, mentalt	2
søvn, trening, kosthold	2
avslapning, mentalt, trening, kosthold, ikke koffein	1
avslapning, søvn	1
endre døgnrytme, mentalt	1
faste rutiner, endre døgnrytme	1
forberedelser, kosthold	1
forberedelser, søvn	1
gruer meg, endre døgnrytme	1
hvile, kosthold	1
ingen	1
jobb	1
kosthold	1
kosthold, mentalt	1
lysbehandling	1
mentalt, faste rutiner	1
mentalt, hvile	1
nikotin	1
spiller fifa	1
spiser mye potetgull	1
søvn, endre døgnrytme	1
søvn, forberedelser, avslapning	1
søvn, hvile	1
søvn, hvile	1
trening, avslapning	1
trening, forberedelser	1
trening, søvn, kosthold	1
Totalt antall besvarelser	704

Videre følger en frekvensoversikt over antall informanter som besvarte bekreftende innenfor de ulike kategoriene på det samme spørsmålet:

Tabell 14: Hvordan forbereder du deg på å gå nattskift?

Typen atferd	Antall
Søvn	294
Ingen	171
Endre døgnrytme	115
Avslapning	35
Mentalt	24
Hvile	24
Ikke aktuelt	23
Trening	17
Forberedelser	14
Kosthold	8
Gruer meg	7
Faste rutiner	5
Koffein	3
Ikke koffein	1
Jobb	1
Lysbehandling	1
Nikotin	1
Spiller fifa	1
Spiser mye potetgull	1

Søvn:

Til spørsmålet *”Hvordan forbereder du deg til å gå nattskift?”*, var også forhold rundt søvn og søvnstrategier det de fleste beskrev. *”Hvis vi kommer ut på plattformen i rett tid, så har jeg mulighet til å få sove noen timer før jeg går på jobb”*. *”Prøver å sove så mye som mulig på forhånd, så ikke første natta blir så hard”*. Andre fulgte samme strategi, men ga uttrykk for at det ikke alltid var like lett å gjennomføre: *”Jeg legger opp til lite søvn natten før utreise, en hvil på ettermiddagen før nattskiftet starter når helikopterankomsten tillater. Når helikopteret lander så sent at det ikke blir anledning til et par timer hvile før nattskiftet blir det problematisk...”* Når det gjaldt søvn på arbeidsplassen, mente enkelte informanter at forholdene ikke lå helt til rette. *”Det er utrolig at vi som går natt ikke har egen lugar så man kan legge seg ned på i lunsjen hvis man har hatt en dårlig dag med søvn”*.

Endring av døgnrytme:

Mange av informantene skrev om viktigheten av å endre døgnrytmen. *”Jeg prøver å snu døgnrytmen i forkant før jeg reiser ut”*. *”Sover lite dagen før jeg skal på jobb, for å få sove noen timer i forkant av skiftet den dagen jeg skal på nattskift”*. Svarene inneholdt beskrivelser av når man burde stå opp og legge seg i en periode eller et døgn i forkant av nattskiftet: *”Dagen før jeg skal ut på jobb, sitter jeg oppe til ca. 02:00 - 03:00 på natten. Når jeg så kommer ut, får jeg lettere til å sove en økt, før jeg skal på det første nattskiftet. På denne måten har jeg ”ladet opp” litt til den første natten”*. *”Holder meg litt lengre våken de siste dagene før jeg skal på nattskift, og sover noen timer før første nattskift”*. Men det kunne være forhold som gjorde det vanskelig for enkelte å sove før skift. *”Må delta i hjemmet før jeg kan tenke på å prøve å få en blund før nattskift”*. Barn og husarbeid ble nevnt i denne sammenhengen. *”Prøver å sove en time eller to på kvelden før første nattskift. Det er ikke alltid dette går pga vanskeligheter med å sovne. Barn og oppgaver i huset for øvrig kan i noen tilfeller gjøre dette vanskelig”*.

Avslapning:

I likhet med spørsmålet over, var det også her flere som poengterte at det var viktig med avslapning og hvile før man startet på en periode med nattskift. Det ble også beskrevet hvordan mange forbereder seg i forkant av skiftet ved å spise en rolig frokost, slappe av med

aviser, og ta en god dusj. ”Jeg leser litt, kjapp dusj og så i matfatet. Spiser ikke for mye, da blir man fort døs igjen”. ”Står opp noen timer før jeg skal begynne, tar kanskje en dusj, leser litt aviser, slapper av og spiser”. Men andre fant det vanskelig å forberede seg: ”Umulig å forberede meg. Har en lang reise før jeg kommer på plattformen, får ikke sove noe før skiftet begynner. Blir som regel over 24 timer våken til det første nattskiftet er unnagjort”.

Mentalt:

Det å forberede seg mentalt var det flere som uttrykte som viktig. ”100 % fokus på å få sove før skiftet begynner. Ta hensyn til at jeg skal gjennom fasen med lite søvn til en blir så trøtt og sliten at en får langtidssøvnen. 100 % fokus på å få sove og slappe av. Jeg kvir meg ikke til nattskift. Jeg begynner å snu om til dag de siste to nettene med nattskift med å korte ned sovnetiden en time hver dag”. Videre ble det spesielt lagt vekt på det å ha en positiv innstilling. ”Tenk positivt!”, ”Jeg prøver å motivere meg mest mulig”. Være forberedt på en periode med dårlig søvn, men holde humøret oppe etter beste evne. ”Riktig mat, godt med drikke og god psyke”.

Andre nevnte hvordan man burde stresse ned: ”Minst mulig stress og tankevirksomhet i hodet. Samme mønster på ting hver dag”. ”Slappe av, rydde hodet for tanker – fjerne ”skulle ha gjort- ting” de siste dagene før utreise”. Som en motvekt til denne positive innstillingen var det derimot en del ansatte som beskrev at de gruet seg til nattskift, slik som denne personen: ”Gruer meg i 14 dager før jeg reiser på jobb, jeg har prøvd det meste, skift blir aldri en rutine”.

Trening:

Trening ble benyttet av en liten gruppe som forberedelse til nattskift. Det ble da spesielt benyttet i forhold til regulering av døgnrytmen. ”I løpet av skiftukene hender det at det blir en lett treningsøkt før skiftet”. ”Jeg er ofte i trimrommet i forkant av skiftet”. ”Tidlig til sengs, og tidlig opp for å trimme”. Kosthold ble også tatt hensyn til i forbindelse med endring av døgnrytme. ”Trene litt og spise variert og godt. Begrense inntak av kaffe”.

For enkelte informanter var forberedelser unødvendig. Som en svarte på spørsmålet om hvordan forberede seg på å gå nattskift: ”Ikke i det hele tatt, dette er blitt en livsstil”. Andre svar tydet også på at flere fant spesielle forberedelser unødvendig: ”Tar med snus og adgangskortet mitt”. ”Tar på meg skoa”.

Har du tips til hva andre / bedriften kan gjøre for å mestre skiftsituasjonen de er i?

Informantene ble til sist i spørreskjemaet oppfordret til å gi tips til hva andre, eventuelt bedriften, kan gjøre for å mestre skift bedre. Her følger utvalgte sitater:

Tips til andre skiftarbeidere:

Mentalt:

Mange av tipsene til andre skiftarbeidere gikk ut på å ha en positiv innstilling til jobben og til det å jobbe skift. ”Lære seg til å trekke frem det som er positivt, ikke bare lete etter det som er negativt”. ”Prøv å finne minst en positiv ting pr dag. Smil til verden å den smiler igjen”. Men man måtte være klar over at endring av døgnrytme kunne føre med seg endringer i humøret: ”Prøve å tenke positivt på at om en uke er snuoperasjonen over. Være obs på store humørsvingninger i denne perioden og tell til 10 før utblåsninger”. Videre skrev flere at det var viktig å ha et godt forhold til andre mennesker og til sine medarbeidere: ”Det som jeg

synes er en god leve regel, det er å være mot andre som du selv vil at andre skal være mot deg. Bevar godt humør, gjør deg godt forstått, så kommer alt det andre av seg selv". Andre poengterte at en selv var ansvarlig for sin egen situasjon. "Enhver er ansvarlig for sitt eget liv og livsførsel. Du bestemmer selv hva du kan gjøre ut av livet ditt". "Vær positiv, ikke sjalu og bitter på andres situasjon". En informant fortalte om hvordan personlige rutiner kunne gjøre at man slappet bedre av mentalt: "Legge opp til personlige rutiner. For eksempel ha sovetabletter liggende i skap på lugaren hvis en skulle få søvnproblemer. Dette skaper trygghet slik at en får sove uten å ta tabletter. Ellers legge opp til og finne ut hvilken personlige rutiner som passer".

Familie / sosialt liv:

Hvordan man mestrer skift gir ofte resultater i familielivet og det sosiale livet. Et av problemene med skiftarbeid kan for mange være en form for sosial isolasjon, eller at de ikke strekker til i familien med alt det innebærer av medvirkning og oppfølging. Her følger noen tips fra informanter om hvordan man skal involvere familie og venner i sin skiftsituasjon: *"Ikke vær så macho som mange er. Ring hjem hver dag, og snakk ikke bare om posten og været. Barnas skoledag, sosiale ting som bursdager og ha tid til å si at du er glad i de du ringer til. Få de hjemme til å ta bilder og sende de til deg, da blir faktisk kvaliteten på din egen hverdag mye høyere. Og du vet samtidig at du har et hjem å komme til. Mange sliter med det i dag, og mye av det skyldes, tror jeg, at de ikke prater sammen". "Snakk med de hjemme slik at de får en forståelse over arbeidssituasjonen".*

Det ble lagt vekt på at det var viktig å tilpasse tiden hjemme ut i fra hvor man var i forhold til døgnrytme og form: *"Forberede hvile spesielt før nattskift og vær klar/gi beskjed til dine omgivelser om din tilstand når du er i omsnuingsfasen fra natt til dag. Ikke planlegge store arbeidsoppgaver i denne fasen. Det er ofte lett å gi skiftplan skylden, men jeg har en følelse at egen adferd før vanskelige skiftperioder ikke prioriteres".* I tillegg til arbeidsoppgaver kunne det være lurt å tilpasse sosiale aktiviteter: *"Man bør ikke planlegge for mange sosiale aktiviteter den første uken etter at man kommer hjem fra en natt-tur".* Det viktigste så ut til å være at man kommuniserte med de en omgikk. *"Legge opp fritiden til å passe skiftplan og forsøke å forklare venner og familie din arbeidsordning". "Snakke om situasjonen du er i med leder, kollegaer, familie, venner".* Kollegaer ble nevnt av mange, og det var tydelig at det sosiale livet på jobb var viktig. *"Ha godt humør og være venn med sine kollegaer. Og godt samarbeid".*

Søvn:

I tillegg til problemer med å opprettholde sosiale relasjoner, er problemer relatert til søvn svært utbredt blant skiftarbeidere. Det er nok som en informant sa, svært individuelt hvordan man mestrer dette, men enkelte tips gikk igjen. Det dreide seg da spesielt om å ha et regelmessig søvnmønster. *"Regelmessig søvn, fysisk trening, unngå rusmidler". "Være i aktivitet, være positiv, prøve å holde normale døgnrytmer".* Det kan være en tung jobb å snu døgnet, og mange føler nok at de presser seg litt, slik som denne informanten: *"Dette er litt individuelt, men en må presse seg litt når en snur. Det nytter ikke å sove middag".*

For enkelte mennesker er skiftarbeid en så stor belastning at ingen råd hjelper. Da kan det være at dette rådet er den beste løsningen: *"Forsøk å gå over til annen jobb som ikke krever skiftgange".*

Tips til bedriften:

Individuell tilpassing:

Av tips til bedriften la mange informanter vekt på individuell tilpassing. *”Individuelt tilpassede skiftordninger, mer bruk av fleksitid / tilrettelegging for bruk av fleksitid også offshore”*. Det ble ytret et ønske om medbestemmelse i forhold til egen skiftplan. Sterke følelser kom til syne i flere utsagn, noe som kunne tyde på at dette var et følelsesladet tema: *”Høre med de som skal gå skift om hvordan dette best kan tilrettelegges for den enkelte person/gruppe. For det er mye lettere å takle skift som man selv har fått være med på å bestemme. For eksempel brekkskift(1 uke natt 1 uke dag) eller hele turen nattskift. Når bedriftens ledelse (som aldri har gått et nattskift) bestemmer hva som er best for oss er dette negativt og provoserende. De viser en autoritær form for barnehagementalitet som gjennomskues til å være et spill for galleriet. Les: Et spill for å vise myndighetene tiltak til forbedring. Virkeligheten er at slike inngrep fra direktørhold forverrer situasjonen for skiftpersonell. Altså: La skiftpersonell legge kabalen selv da vil man være mer positiv til beslutningen som blir tatt”*. Individuell tilrettelegging ble etterlyst også fra de med små barn: *”Hvis mulig tilrettelegge for å lette forholdene i hjemmet med hensyn til arbeidsfordeling og barnepass. Har ofte dårlig samvittighet for at mye blir lagt over på den andre part, spesielt ved 12 timers helgeskift og mange påfølgende nattskift. Forholdene vil forhåpentligvis bli noe annerledes når barna blir noe eldre og kan klare seg på egen hånd”*.

Ta hensyn / vise respekt:

Individuell tilpassing handlet også i stor grad om en følelse av å bli tatt hensyn til og respektert. *”Ta mye mer hensyn til skiftgående personell som går natt. Det virker som om ledelsen ikke har innsikt i hva det vil si å gå natt skift. En av grunnene kan jo være at ledelsen ikke går nattskift og har problemer med å sette seg inn i situasjonen for de nattskiftgående...”* Respekt var et tema hos flere, og da særlig i forbindelse med behov for søvn: *”Ikke måtte stå med luen i hånden for å be om å få noen innsovingstabelletter hos sykepleier. Dessuten bør nattskift får lugarer hvor vi er skjermet for støy fra nabo / pa-system / støy i ganger etc”*. *”Respekt for nattskiftpersonell og behov for ro og rutine”*. *”Nattskift må skjermes for støy fra daglige sysler i lugarfløy, som PA meldinger, støvsuging og rengjøring på nabo lugarer. En bør vise større respekt for at folk sover”*. Støy var altså ett problem, et annet tema som flere tok opp var møtevirksomhet. Flere skrev at møtevirksomhet rett før eller rett etter en arbeidsperiode var forstyrrende for søvnen. *”Bedriften kan bli flinkere til å respektere vår skiftgang. Ikke legge for mye beslag på fritiden vår. Ikke forlange møteplikt for skiftansatte”*.

Skiftordning:

Som nevnt tidligere var det mange følelser og sterke meninger knyttet til skiftordninger. Veldig mange informanter, ansatte på plattform, var svært opprørte over dagens skiftordning, og ønsket seg tilbake til tidligere ordning med såkalt ”svingskift”. Med dagens ordning jobber de to uker dag, fire uker av, to uker natt, fire uker av. Med svingskift var ordningen en uke natt, en uke dag, fire uker av. Dagens ordning ble oppfattet som mer krevende i forhold til endring av døgnrytme etter en arbeidsperiode: *”Gå tilbake til den gamle skiftordningen med 1. uke på natt, og svinge til dag 2. uke. Man har ikke fullt ut snudd over til natt etter en uke, og det er lettere å snu offshore fordi man tvinges til faste rutiner med måltid og tidspunkt å stå opp på. Dette i seg selv gjør at det går fortere å snu til dag. I tillegg er den store gevinsten at man kommer hjem fra dagskift, slipper å gå som en ”zombie” første uke av friperioden”*.

”Bedriften må lære seg å lytte til de som faktisk går skift. Jeg arbeidet tidligere på en plattform hvor vi gikk første uke natt og siste uke dag. Dette var noe de aller fleste ombord ville ha, men så var det da en av disse arrogante sjefene i land som bestemte at vi skulle over på hele turer dag eller natt. Det som er irriterende med dette er nettopp at de som sitter og bestemmer er folk som antagelig aldri har gått skift selv, og som støtter seg på hva noen psykologer og leger i Oslo mener! Dette burde kunne bestemmes av de det gjelder og ikke av folk som ikke har begrep på hva det gjelder i det hele tatt! Jeg har talt!”

Arbeidsmengde natt:

Flere informanter kom med råd relatert til arbeidsmengde og arbeidsinnhold på nattskift: *”I vår situasjon med offshore arbeid bør en bestrebe å gjøre det meste av vedlikeholdsarbeid og tynge arbeid på dagtid. Og prøve å ha kun overvåking og lettere arbeid på nattskift”.*

”Skiftarbeid er nødvendig, men en bør begrense arbeidsmengden til minimum etter midnatt”. Hvordan de ansatte opplevde nattarbeid kunne ha betydning for søvnkvaliteten: *”Begrense aktivitetene om natta til det minimale. Har inntrykk av at folk får problemer med å sove hvis de stresser seg opp om natta”.*

Reisevei:

Søvn blir påvirket av mange ulike faktorer. For de ansatte på plattform var reisevei til og fra plattform, spesielt helikopterturen, en kilde til problem. Flere oppfordret Statoil til å vurdere tidspunktene for avreise både til og fra plattform. *”Bedriften kan legge opp reise til/fra plattform slik at en del av problemene knyttet til søvmangel minimaliseres. For eksempel tidlige flighter til nattskiftet, slik at de får sovet litt før skift. Bedriften må da også stille lugarer til disposisjon slik at det blir mulig. Eventuelt hvilerom på heliport. Ikke sende personell som har gått nattskift hjem med veldig tidlige flighter slik at de kan få sovet noen timer før hjemreise. Reisen avsluttes nemlig ikke på heliport (folk skal helt hjem)”.* *”Legge opp helikopter ruter slik at de tar hensyn til nattskiftet, slik at vi får hvile noen timer før vi går på nattskift, og får hvile noen timer før man reiser hjem etter nattskift”.*

En informant kunne opplyse om et positivt tiltak i forhold til reisevei som bedret arbeidssituasjonen: *”Vi har fått skiftbuss, det gjør det MYE lettere å gå nattskift”.*

Kosthold:

En konsekvens av nattarbeid kan være problemer relatert til mage og tarm. I den forbindelse kan det for mange være viktig å ha et godt kosthold. Enkelte informanter var ikke fornøyd med tilbudet de får på nattskift, og ønsket at bedriften skulle forbedre seg på dette punktet: *”Bedriften kan tilby sunn kost på nattskift. Dette er elendig på vår plattform, pølser chips og hamburger er en gjenganger. Wienerbrød kl 03.00 på natt er vel ikke så smart? Vi blir proppa med restemat og junkfood”.* *”La de som går nattskift bli litt mer verdsatt. La de også få mulighet til å spise sunn mat. Tilbudet på matsiden er mye dårligere for nattskift (mulig lokalt problem)”.* *”God og smakfull mat har veldig mye å si for å sove godt på dagen. Da blir man bedre opplagt til å gå nattskift”.*

Familie / sosialt liv:

Det ble nevnt under tips og råd til andre skiftarbeidere hva den enkelte kunne gjøre for å forhindre problemer i familielivet og det sosiale livet. Men hva kan bedriften gjøre for å legge til rette for mestring av dette området? *”Arrangere samlinger for hele familier.*

Familierådgivningskurs”. *”Familiefokus: involvere familien til de som jobber skift, spesielt offshore, godt hjemme = godt på arbeid og omvendt”.* I tillegg til fokus på familie, ønsket enkelte å få et bedre sosialt miljø med sine kolleger: *”Flere sosiale tilstelninger på fritiden,*

gir som oftest et bedre kollegamiljø, som igjen fører til bedre trivsel på arbeidsplassen. En blir kjent med kollegaene på en annen måte. Mer informasjon om sokkelarbeid på hjemmefronten, for enkelte tror faktisk vi er på hotellferie. Mer informasjon om skiftarbeid, og hvordan det virker på kroppen å snu døgnnet". Kurs om mestring av skiftarbeid ble foreslått: "La skiftgående få kurs/info fra profesjonelle om hvordan mestre skift. Info om kosthold og søvnvaner er viktig". "Mine hovedproblemer med skift knytter seg til sosial liv og oppførsel etter hjemkomst fra plattform. Det kan ta dager og uker før jeg er tilbake til normal dagrytme (kanskje får jeg ikke normal dagrytme tilbake i hele friperioden). Det hadde vært fint dersom bedriften kunne gi noen gode råd om løsning av slike problemer". "Opplæring i mestrings måter/holdninger".

Bedriftshelsetjeneste:

Informantene ga altså uttrykk for at de ønsket å motta hjelp til å mestre skiftarbeid bedre. I tillegg var det enkelte som ga uttrykk for at de ønsket seg mer fra bedriftshelsetjenesten: *"Hatt en bedriftshelsetjeneste som var oppegående for skiftansatte. Det meste i bedriften er tilrettelagt for dagtidsansatte. Det medmenneskelige bør komme mer i fokus. Skiftarbeid er en merbelastning". "Helseundersøkelser oftere enn hvert 4 år. Tilbud om mammografi pga faren for brystkreft ved nattarbeid".*

Powernaps:

Til slutt kan det også nevnes at flere etterlysete muligheten til å ta såkalte "powernaps", dvs sove i ca 25-30 min, på nattskift: *"Legge opp til at nattgående personell har mulighet til å ta seg "powernaps" og at det blir akseptert. Vurdere bedre forhold til oss som må rett på jobb etter man kommer ombord offshore. Mange av oss går da over et døgn sammenhengende uten søvn. Og har stort ansvar i forhold til sikkerhet og beredskap ombord på plattformer".* Det ble lagt vekt på et ønske om aksept for å ta en hvil. *"Vi burde ha tilrettelagt for å kunne få ta små powernaps, og ikke slik det er i dag da en skal være våken hele tiden og det og sovne vekk er en skam. Kan fortelle at kolleger av meg har sovnet mens de har sittet og pratet".*

Oppsummering:

På spørsmål om hvordan de ansatte sikret seg nok søvn og hvordan de forberedte seg på å jobbe nattskift, kom det frem flere ulike strategier. De fleste dreide seg om å tilrettelegge for søvn i form av ulike søvnhygieneprensipp, mental avslapping og det å ha faste rutiner. Det som var interessant å se, var at de fleste brukte mestringsstrategier i ulik form og i ulike kombinasjoner. For eksempel brukte de færreste kun sovemedisin som en strategi, men medisin ble brukt i kombinasjon med god søvnhygiene, og kun den første natten hvis det var nødvendig. Det var altså individuelle forskjeller i hvilke strategier som fungerte for den enkelte, i hvilken grad de ble brukt og i hvilke kombinasjoner.

Av forslag til hva andre kunne gjøre for å mestre skift, var det flere som poengterte viktigheten av å være positiv og mentalt innstilt på å jobbe skift. Deretter ble god kommunikasjon med familie og venner nevnt som en avgjørende faktor.

Av tips til bedriften var det et sterkt ønske om individuell tilpassing av skiftordninger, og et ønske om å gå tilbake til svingskift. Det kom frem at det var et behov for anerkjennelse og respekt for den jobben som ble gjort. Det ble ytret et ønske om informasjon om skiftarbeid og opplæring i mestringsstrategier, og flere ønsket i den forbindelse også at familien skulle trekkes inn.

Helse og opplevd mestring av ulike forhold ved skiftarbeid

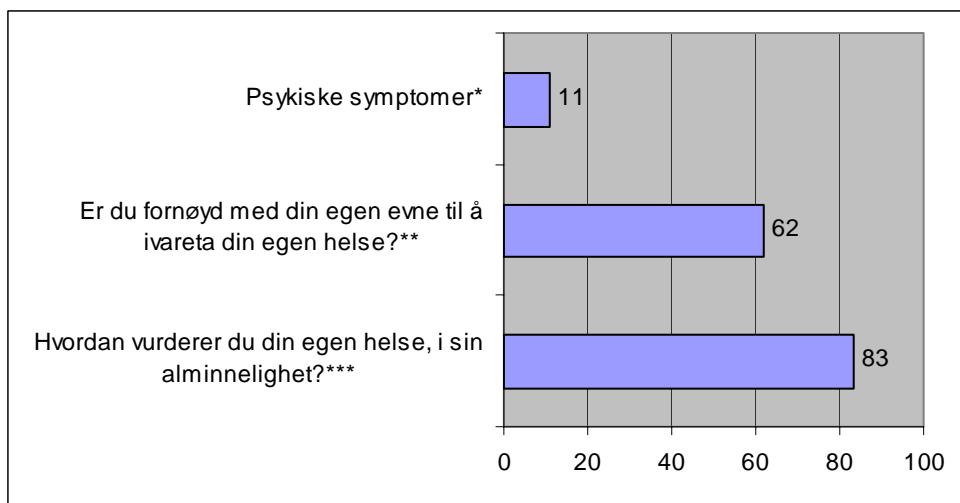
I denne delen skal vi se på fire områder som kan være et resultat av at man klarer å mestre skiftarbeid. Områdene er a) egenrapportert helse, b) jobbtilfredshet og jobbrelatert mestringsopplevelse, c) mestring av sosialt liv og familieliv, samt d) søvnkvalitet. Innenfor hvert av disse områdene benyttet vi spørsmål eller skalaer som beskrev viktige forhold innenfor sitt område. Fordelingen av disse spørsmålene blir beskrevet med frekvensanalyser. Dette for å få et overblikk over forekomsten av de ulike forholdene. For å finne ut om det var forskjeller i nivået av de rapporterte forholdene mellom kvinner og menn, yngre og eldre arbeidstakere, samt mellom de ulike skiftordningene ble det foretatt en serie med GLM Univariate variansanalyser. Disse analysene gjorde det mulig å teste for gjennomsnittsforskjeller mellom disse gruppene, samtidig som vi kunne justere for andre forhold som kunne ha betydning for forskjeller vi eventuelt måtte finne. I den forbindelse rapporterte vi justerte gjennomsnittsverdier på de aktuelle temaene i henhold til kjønn, aldersgrupper og skiftordninger. Post-hoc Bonferonni tester ble benyttet for å regne ut om det var signifikante forskjeller mellom de ulike gruppene eller om de var rent tilfeldige. Den tredje formen for analyser som ble benyttet i denne delen av rapporten var multiple regresjonsanalyser. I disse regresjonsanalysene ønsket vi å undersøke om forhold relatert til det psykososiale arbeidsmiljøet, opplevd kontroll og ansvar av ulike forhold relatert til skiftarbeid, eller bruk av ulike former for generelle mestringsstrategier hadde innflytelse helse, jobbtilfredshet og jobbrelatert mestring, samt det sosiale livet og familieliv. I forhold til søvnkvalitet ble regresjonsanalysene utvidet til også og omfatte to personlighetstrekk (sårbarhet og utadvendthet) samt i hvilken grad man rapporterte å være er morgentype eller kveldstype (dvs A-menneske som sovner tidlig og våkner sent, eller B-menneske som sovner sent og våkner sent) dette har vist seg å ha betydning for søvnkvaliteten i andre studier.

Helse

Deltagerne ble stilt spørsmål om tre helserelaterede områder. Det første spørsmålet omhandlet hvordan de vurderte sin egen helse, i sin alminnelighet. Dette spørsmålet hadde svarkategoriene *svært dårlig*, *dårlig*, *verken god eller dårlig*, *god*, og *svært god*. Et spørsmål om de var de fornøyd med egen evne til å ivareta sin egen helse hadde svarkategoriene *svært sjelden eller aldri*, *ganske sjelden*, *av og til*, *ganske ofte*, og *svært ofte eller alltid*. Deltagerne besvarte også fem spørsmål som indikerte symptomer på angst og depresjon, hentet fra et instrument som måler mental helse (Hopkins symptom check list) (Tambs & Moum, 1993). Spørsmålene var stilt slik at man skulle ta stilling til hvor plaget man hadde vært de siste 14 dagene. Konkret ble det spurt om de hadde vært 1) stadig redd eller engstelig, 2) følt seg anspent og oppjaget, 3) opplevd en følelse av håpløshet med tanke på fremtiden, 4) vært nedtrykt og tungsindig, eller 5) mye bekymret eller urolig. Svarkategoriene på disse spørsmålene var; *ikke i det hele tatt*, *litt*, *moderat*, *ganske mye*, og *veldig mye*. Disse spørsmålene er bare i stand til å måle symptomer på angst og depresjon når de brukes samlet, det vil si når det beregnes gjennomsnittsverdier.

I neste figur har vi slått sammen de to høyeste svarkategoriene på de to første spørsmålene. Det ble beregnet gjennomsnittsverdier på de fem spørsmålene som omhandlet psykiske symptomer og i neste figur har vi vist hvor mange det var som hadde verdier over 2,5. Det vil si som hadde høye verdier som kan indikere symptomer på angst eller depresjon.

Figur 10. Frekvens av de helse relaterte spørsmålene



* Andelen som hadde en gjennomsnittsskåre på de fem spørsmålene som omhandlet psykisk helse som indikerte at de hadde symptomer på angst eller depresjon.

** Prosentandelen som svarte at de ”ganske ofte”, eller ”svært ofte eller alltid” var fornøyd med sin egen evne til å ivareta egen helse.

*** Prosentandelen som besvarte at deres generelle helse var *god* eller *svært god*.

- Over 80 prosent rapporterte at deres generelle helse var *god* eller *svært god*.
- Over 60 prosent svarte at de ”ganske ofte”, eller ”svært ofte eller alltid” var fornøyd med sin egen evne til å ivareta egen helse.
- 11 prosent hadde en gjennomsnittsskåre på de fem spørsmålene som omhandlet psykisk helse som indikerte at de hadde symptomer på angst eller depresjon.

I neste omgang ønsket vi å finne ut om det var forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og de ulike skiftordningene. Neste tabell viser disse resultatene.

Tabell 15. Gjennomsnitt av helserelaterte variabler justert for andre faktorer,* Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0.01 nivå. Høye verdier indikerer at man 1) rapporterer om god egenvurdert helse, 2) i stor grad er i stand til å ivareta egen helse, samt 3) symptomer på psykiske problemer

		Egenvurdert Helse	Ivareta egen helse	Symptomer på psykiske problemer
Kjønn	Kvinner	4.06	3.73	1.70
	Menn	3.99	3.67	1.61
Alder	-29	4.11 ^a	3.67	1.67
	30-39	4.09 ^b	3.64	1.66
	40-49	4.10 ^c	3.68	1.64
	50-59	3.85 ^{abc}	3.63	1.63
	60-	3.97	3.87	1.66
Skift	Offshore fast dag	4.03	3.80 ^a	1.63

Offshore En tur dag, en tur natt	4.07	3.74 ^b	1.70
Andre ordninger offshore	4.06	3.70	1.57
Landanlegg	3.95	3.55 ^{ab}	1.72

* Justert for arbeidsmiljøfaktorer, mestringsstrategier og kontrollplassering, samt de andre kategoriske variablene (kjønn, alder og skifttype).

- Personer i femtiårene vurderte sin generelle helse som dårligere enn det yngre gjorde
- De som jobbet i landanleggene var i mindre grad fornøyd med egen evne til å ivareta helsen sammenlignet med sokkelansatte som gikk fast dag og sokkelansatte som gikk en tur dag og en tur natt

Om forhold ved arbeidsmiljøet, kontrollplassering og mestringsstrategier var assosiert med de helserelevante variablene ble deretter undersøkt. Disse resultatene er vist i neste tabell.

Tabell 16. Multiple regresjonsanalyser i forhold til de helse relaterte variabler. Oppgitte Beta verdier justert for de andre uavhengige variablene, samt kjønn, alder og turnusordning.

	Avhengige variabler		
	Egenvurdert Helse	Ivareta egen helse	Symptomer på psykiske problemer
Forklaringsvariabler			
Kvantitative krav i arbeidet	-0.03	-0.04	0.13*
Beslutningskrav i arbeidet	-0.01	-0.01	0.02
Kontroll i arbeidet	0.04	0.05	0.02
Støtte fra leder og kolleger	0.01	0.03	-0.06
Sosialt arbeidsklima	0.17*	0.09*	-0.17*
Ansvar for sosialt liv	0.04	0.04	-0.10*
Ansvar for søvn	0.03	0.03	-0.03
Ansvar for helse/velvære	0.12*	0.05	-0.05
Ansvar for arbeidsliv	-0.06	-0.04	0.00
Selvkritikk som mestring	-0.09*	-0.09	0.23*
Positiv tenkning som mestring	-0.01	0.07	-0.07
Søke støtte som mestring	-0.01	-0.03	-0.01
Problemløsende mestring	0.05	0.09	0.03
Ønsketenking som mestring	-0.04	-0.04	0.18*

*: Signifikant

- Det å vurdere helsen sin som god var primært assosiert med godt sosialt klima på skiftet, å oppleve at man selv hadde ansvar og kontroll for sin egen helse når man gikk skift, samt i liten grad benytte selvkritikk som mestringsstrategi.
- Tilfredshet med egen evne til å ivareta sin egen helse var bare assosiert med godt sosialt klima på arbeidsplassen.
- Mentale problemer var assosiert med høye kvantitative krav i arbeidet, at klimaet på skiftet var dårlig, at man i mindre grad enn andre tok ansvaret for sitt sosiale liv når man går skift, og i større grad benytter selvkritikk og ønsketenking som mestringsstrategier i forhold til det å gå skift.

Oppsummering om helse

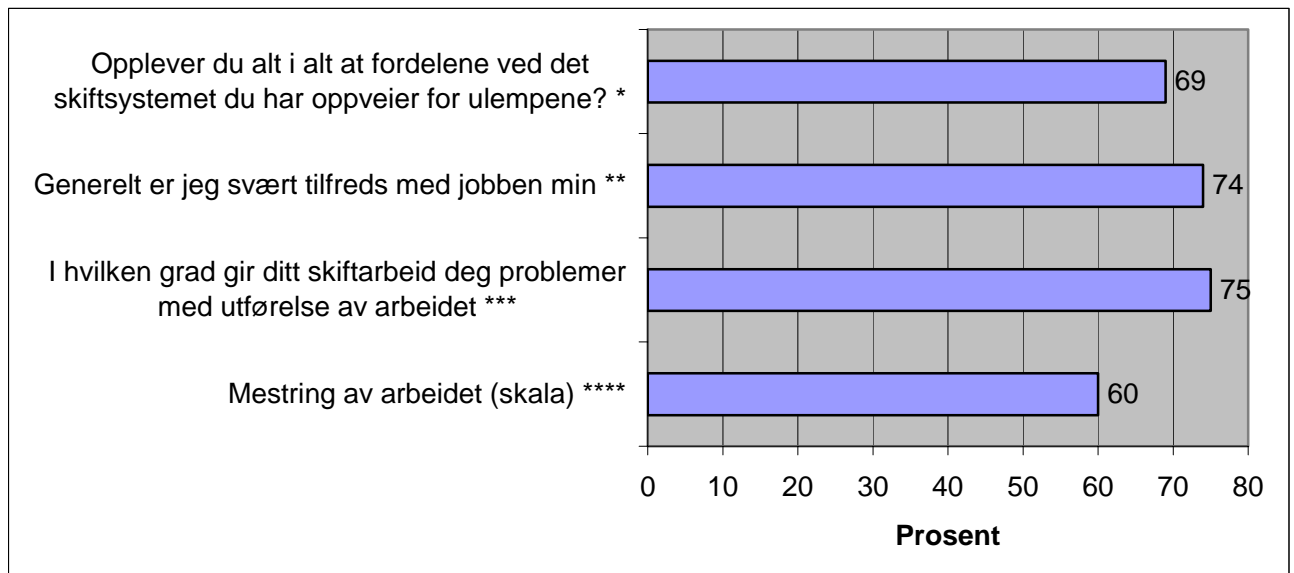
Svært mange av deltagerne rapporterte at deres generelle helse var god eller svært god, et flertall var fornøyd med sin egen evne til å ivareta helsen, i tillegg til at få hadde symptomer på angst eller depresjon. Det så ut til at særlig et godt sosialt klima på jobben var en viktig faktor for alle disse forholdene. Viktigheten av et godt sosialt klima ble også vektlagt i fokusgruppene. Fordi man jobber så tett på hverandre vil nok arbeidsklimaet ha særlig stor betydning for hvordan de ansatte har det både fysisk og psykisk. Dette understreker viktigheten av å ha et godt psykososialt arbeidsmiljø, noe som best kan oppnås med systematisk HMS arbeid. Dette understreker også ledernes ansvar for å sørge for at det sosiale klimaet er godt.

Jobbtilfredshet og jobbrelatert mestringsopplevelse

I forhold til jobbrelatert mestringsopplevelse fokuserte vi på fire områder. For det første ble det stilt et spørsmål om i hvilken grad deltagerne opplevde at fordelene ved skiftsystemet de gikk oppveide for ulempene (svarkategoriene var *ja* og *nei*). For det andre stilte vi et spørsmål om generell jobbtilfredshet (*Generelt er jeg svært tilfreds med jobben min*) med svarkategoriene; *svært uenig*, *uenig*, *litt uenig*, *nøytral*, *litt enig*, *enig*, og *svært enig*). Et tredje spørsmål omhandlet i hvilken grad man syntes at skiftarbeidet skapte problemer med utførelsen av arbeidet (*I hvilken grad gir ditt skiftarbeid deg problemer med utførelse av arbeidet*). Dette spørsmålet hadde fem svarkategorier fra *aldri* til *hele tiden*. Til slutt benyttet vi en skala fra QPS-Nordic som omhandlet i hvilken grad man opplevde å mestre selve arbeidet. Denne skalaen bestod av fire spørsmål (*Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?*, *Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?*, *Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?*, *Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?*) med fem svarkategorier (*svært sjelden eller aldri*, *ganske sjelden*, *av og til*, *ganske ofte*, *svært ofte eller alltid*). Det ble beregnet gjennomsnittsverdier på disse spørsmålene hvor høye verdier indikerte god mestringsopplevelse av arbeidsutførelse.

I neste figur har vi rapportert andelen som besvarte *ja* på spørsmålet om de opplevde at fordelene ved skiftsystemet de gikk oppveide for ulempene, de som hadde besvart at de var *enig* eller *svært enig* på spørsmålet om generell jobbtilfredshet, samt de som hadde svart *aldri* eller *sjelden* til at skiftarbeidet ga dem problemer med utførelsen av jobben, og de som hadde en gjennomsnittsverdi på over 4 på spørsmålene som omhandlet jobbrelatert mestringsopplevelse.

Figur 11. Frekvens av variablene som omhandler jobbtilfredshet og jobbrelatert mestringsopplevelse



* Andelen som besvarte "ja"

** Andelen som besvarte "enig", eller "svært enig."

*** Andelen som besvarte "sjelden" eller "aldri."

**** Andelen som hadde svært høye verdier (mellom fire og fem) på skalaen som gikk fra en til fem

- Nesten sytti prosent av deltagerne i denne undersøkelsen opplevde at fordelene med skiftsystemet de hadde oppveide for ulempene.
- 74 prosent var *enig*, eller *svært enig* i uttalelsen om å være svært tilfreds med jobben sin.
- 75 prosent svarte at de sjelden eller aldri opplevde at skiftarbeid ga dem problemer med å utføre å utføre arbeidet sitt.
- Seksti prosent hadde svært høye verdier (mellom fire og fem) på skalaen som målte opplevelse av å mestre arbeidet. Det vil si at svært mange hadde svart at de ganske ofte eller svært ofte er fornøyd med kvaliteten på arbeidet de utfører, på mengden arbeid de får gjort, egen evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet, samt med egen evne til å ha et godt forhold til sine arbeidskolleger.

I neste omgang ønsket vi å finne ut om det var forskjeller i gjennomsnittsverdiene på disse spørsmålene mellom menn og kvinner, ulike aldersgrupper og de ulike skiftordningene. Neste tabell viser disse resultatene.

Tabell 17. Gjennomsnitt av jobbrelevante mestring og tilfredshet justert for andre faktorer*. Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellige fra hverandre på 0.01 nivå (Bonferroni test). Høye verdier indikerer at man er enig i spørsmålene.

		Fordelene ved skiftsystemet oppveier for ulempene	Generell jobbtilfredshet	Mestring av arbeidet	Om skiftarbeidet gir problemer med arbeidsutførelse
Kjønn	Kvinner	1.28	5.91	3.92	2.06
	Menn	1.35	5.74	3.87	2.08
Alder	-29	1.18 ^a	5.96	3.81 ^a	1.99
	30-39	1.30	5.92	3.94	2.10
	40-49	1.32	5.79	3.97 ^a	2.00
	50-59	1.38 ^a	5.72	3.93	2.11
	60-	1.43	5.73	3.82	2.15
Skift	Offshore fast dag	1.13 ^{abc}	5.86	3.93 ^a	1.94 ^{ab}
	Offshore En tur dag, en tur natt	1.42 ^a	5.81	3.84 ^b	2.20 ^{ac}
	Andre ordninger offshore	1.38 ^b	6.00	4.02 ^{bc}	1.90 ^{cd}
	Landanlegg	1.36 ^c	5.63	3.78 ^{ac}	2.24 ^{bd}

Justert for arbeidsmiljøfaktorer, mestringsstrategier og kontrollplassering

- De yngste var mest enige i at fordelene med skiftsystemet de gikk oppveide for ulempene. Blant de sokkelansatte var de som gikk fast dagturnus mer enige i at fordelene med skiftet oppveide for ulempene enn noen annen gruppe.
- Kvinner var noe mer tilfreds med jobben sin enn det menn var. Likevel er det viktig å understreke at både menn og kvinner skåret høyt på dette spørsmålet.

- De landansatte var mest enige i at skiftarbeidet ga dem problemer med utførelsen av arbeidet
- Den laveste opplevelsen av å mestre arbeidet fant vi blant ansatte på landanleggene. Blant ansatte på sokkelen rapporterte de som gikk en tur dag og en tur natt lavest mestring av arbeidet. Vi fant også at ansatte i førtiårene rapporterte om høyere mestring av arbeidet, og da primært sammenlignet med ansatte i tyveårene.

Til slutt ønsket vi å undersøke i hvilken grad forhold ved arbeidsmiljøet, opplevelsen av å ha kontroll og ansvar for ulike forhold relatert til skiftarbeid, samt bruk av ulike mestringsstrategier var assosiert med jobbtilfredshet og mestringsopplevelse av arbeidsutførelse. Resultatene er vist i neste tabell.

Tabell 18. Multiple regresjonsanalyser i forhold til jobbrelatert mestring og jobbtilfredshet. Oppgitte beta verdier er justert for de andre uavhengige variablene, samt kjønn, alder og turnusordning.

	Avhengige variabler			
	Opplever du alt i alt at fordelene ved det skiftsystemet du har oppveier for ulempene?	Generelt er jeg svært tilfreds med jobben min	Mestring av arbeidet (skala)	Skiftarbeid gir problemer med utførelse av arbeidet
Forklaringsvariabler				
Kvantitative krav i arbeidet	0.06	-0.02	0.00	0.08*
Beslutningskrav i arbeidet	-0.01	0.08	0.11*	0.04
Kontroll i arbeidet	-0.01	0.09*	0.07	0.03
Støtte fra leder og kolleger	-0.07	0.14*	0.14*	-0.08*
Sosialt arbeidsklima	-0.05	0.19*	0.19*	-0.10*
Ansvar for sosialt liv	-0.13*	0.08	0.01	-0.10*
Ansvar for søvn	-0.14*	0.09*	-0.03	-0.03
Ansvar for helse/velvære	-0.02	0.10*	-0.09*	0.01
Ansvar for arbeidsliv	0.00	0.03	0.16*	-0.24*
Selvkritikk som mestring	0.04	-0.10*	-0.20*	0.09*
Positiv tenkning som mestring	-0.07	0.13*	0.00	0.00
Søke støtte som mestring	0.04	-0.05	-0.03	-0.05
Problemløsende mestring	0.08	-0.10	0.07	0.06
Ønsketenking som mestring	0.02	-0.02	-0.03	0.10*

Om fordelene ved skiftarbeidet oppveier for ulempene

- De som var minst enig i at fordelene ved skiftet de gikk oppveide for fordelene mente også i mindre grad enn andre at de selv hadde ansvar og kontroll for søvnen de fikk og sitt sosiale liv når de gikk skift.

Jobbtilfredshet

- Det å være tilfreds med jobben sin var assosiert med arbeidsmiljøfaktorer som å ha *god egenkontroll* i forhold til jobbutførelse, *støtte fra nærmeste leder og kolleger* hvis man

opplevde problemer i forbindelse med å arbeide skift, samt en opplevelse om av at *klimaet* på skiftet var godt.

- Jobbtilfredshet hang også sammen med om man opplevde at man selv hadde ansvar for søvnen man fikk når man jobbet skift, samt å ta ansvar for sin egen helse og velvære når man jobbet skift.
- Å benytte positiv tenkning som mestringsstrategi var assosiert med god jobbtilfredshet, mens selvkritikk som mestringsstrategi var assosiert med lavere verdier på jobbtilfredshet.
- Av alle disse sammenhengene var opplevd sosialt klima på skiftet den viktigste faktoren i forhold til jobbtilfredshet.

Om skiftarbeidet gir en problemer med utførelsen av arbeidet

- Det å synes at skiftarbeidet gir en problemer med utførelsen av arbeidet hang sammen med arbeidsmiljøfaktorer som høye kvantitative krav, om man mottok liten støtte fra nærmeste leder og kolleger, samt dårlig sosialt klima på skiftet.
- Det hang også sammen med om man opplevde å ha kontroll og ansvar for arbeidsutførelsen og sitt sosiale liv når man arbeidet skift.
- Passive mestringsstrategier som *selvkritikk* og *ønsketenking* var ikke gunstige i forhold til å oppleve at skiftordningen gav en problemer med utførelsen av arbeidet.

Opplevd mestring av arbeidet

- Opplevelse av mestring av arbeidet hang sammen med arbeidsmiljøfaktorer som høye krav til å ta beslutninger, god støtte fra kolleger og nærmeste leder i forhold til utfordringer man kan oppleve med å gå skift, samt godt sosialt klima på skiftet.
- Videre hang en slik mestringsopplevelse sammen med oppfatningen om at man selv har ansvaret for hvordan man klarer å utføre arbeidet sitt når man går skift, samt om man i liten grad mente at man selv har kontroll over helse og velvære, og om man i liten grad benyttet selvkritikk som mestringsstrategi.

Oppsummering om jobbtilfredshet og jobbrelatert mestringsopplevelse

Et stort flertall av deltagerne rapporterte at fordelene med skiftsystemet de hadde oppveide for ulempene det hadde. På samme måte var svært mange svært tilfreds med jobben sin, mens et mindretall opplevde at skiftarbeidet ga dem problemer med å utføre arbeidet sitt. Over seksti prosent hadde svært høye verdier på skalaen som målte opplevd mestring av arbeidet. Vi fant flere forhold som var assosiert med disse variablene rent statistisk. Likevel var det bare noen få av disse som var av en særlig størrelse. Dette kan ha sammenheng med at vi oppnådde liten varians på de avhengige variablene.

En av funnene vi gjorde som ser ut til å ha en viss betydning var at de yngste deltagerne i større grad opplevde at fordelene ved skiftsystemet de hadde oppveide for ulempene. Dette reflekterer muligens at ulempene assosiert med å jobbe i et skiftsystem enda ikke har befestet seg. Samtidig hadde denne gruppen lavest opplevelse av å mestre arbeidet noe som sannsynligvis reflekterer mindre erfaring.

Et annet funn var at sokkelansatte som gikk fast dagturnus var mest enige i at fordelene med skiftet de gikk oppveide for ulempene. Dette er muligens begrunnet i at denne gruppen ikke jobber om natten. De landansatte var derimot mest enige i at skiftarbeidet ga dem problemer med utførelsen av arbeidet, samt at de hadde den laveste opplevelsen av å mestre arbeidet. Dette kan innebære at denne gruppen opplever at det er forhold ved måten skiftordningen er utformet som gjør at de i mindre grad er i stand til utføre arbeidet sitt på en god måte. Dette bør undersøkes nærmere. De som var enige i at skiftarbeidet ga problemer med utførelsen av arbeidet var også mindre enige i at de selv hadde kontroll og ansvar for hvordan de klarte å utarbeide. Dette reflekterer muligens at personer som selv tar ansvar for arbeidsutførelsen i mindre grad legger skylden på skiftordningen hvis de opplever problemer med å utføre jobben. Den samme kontrollopplevelsen var også assosiert med god mestringsopplevelse av arbeidet. Dette kan innebære at det å oppleve ansvar og kontroll over arbeidsutførelsen fører til at man håndterer arbeidet på en mer hensiktsmessig måte, noe som i neste omgang resulterer i høyere opplevelse av å mestre arbeidet.

Sosialt liv og familieliv

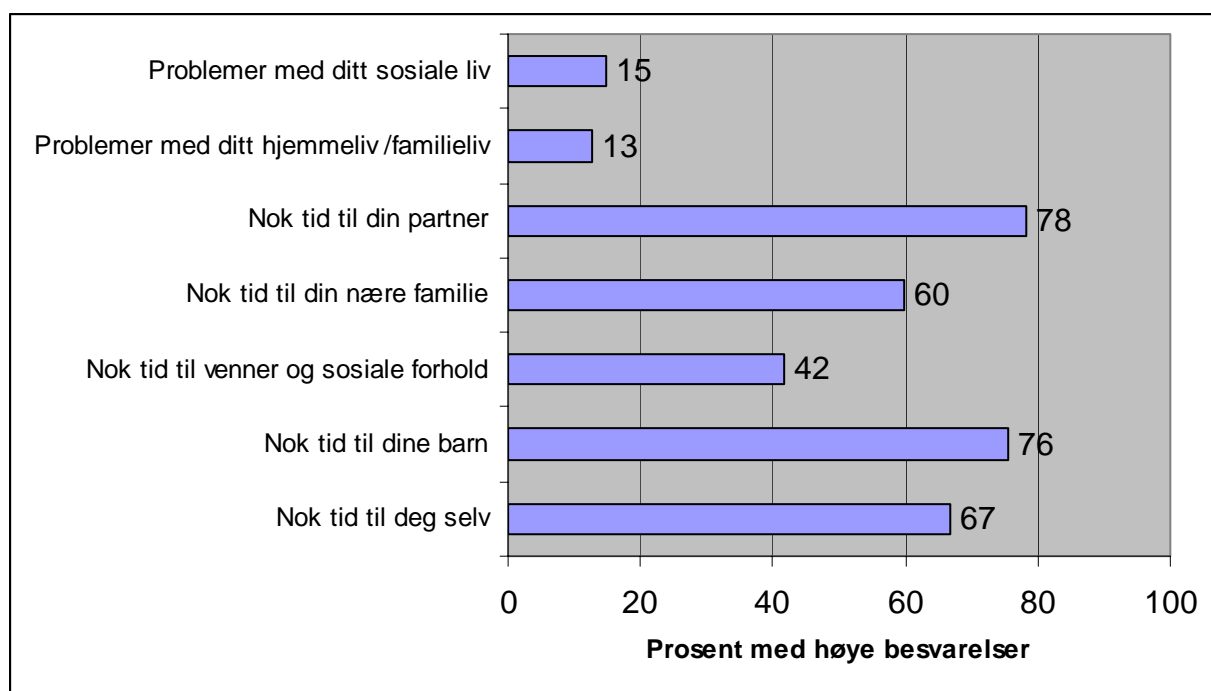
Det ble spurt etter i hvilken grad deltagerne opplevde problemer med sine sosiale liv og familie liv på grunn av skiftet de gikk, og i hvilken grad de opplevde at skiftet de gikk ga dem nok tid til familie, venner og seg selv. Spørsmålene og svarkategoriene er vist under.

Tabell 19. Spørsmål om sosialt liv og familieliv

	Aldri		En del		Hele tiden
I hvilken grad gir ditt skiftarbeid deg problemer med ditt sosiale liv	1	2	3	4	5
I hvilken grad gir ditt skiftarbeid deg problemer med ditt hjemmeliv /familieliv	1	2	3	4	5
	Ikke i det hele tatt		Noe		Svært mye
Gir ditt skiftsystem deg nok tid til din partner	1	2	3	4	5
Gir ditt skiftsystem deg nok tid til din nære familie	1	2	3	4	5
Gir ditt skiftsystem deg nok tid til venner og sosiale forhold	1	2	3	4	5
Gir ditt skiftsystem deg nok tid til dine barn	1	2	3	4	5
Gir ditt skiftsystem deg nok tid til deg selv	1	2	3	4	5

I neste figur er det vist hvor mange som besvarte de to høyeste svarkategoriene på disse spørsmålene.

Figur 12. I hvilken grad skiftarbeid er assosiert med problemer i forhold til ens sosiale liv og hjemmeliv/ familieliv, samt i hvilken grad skiftarbeidet gir en nok tid til partner, familie, venner og seg selv*



* Andelen som besvarte de to høyeste svarkategoriene på disse spørsmålene er gjengitt.

- Bare en liten andel av deltagerne rapporterte at skiftarbeidet ga dem problemer med sitt sosiale liv og hjemmeliv/familieliv.
- Nesten 80 prosent av deltagerne mente at skiftsystemet de gikk ga dem god tid til partner, 76 prosent mente det samme i forhold til barna, 60 prosent i forhold til nær familie, 67 prosent i forhold til seg selv, mens bare 42 prosent mente dette i forhold til venner og sosiale forhold.

I nest omgang ønsket vi å undersøke om det var gjennomsnittsforskjeller på disse spørsmålene i forhold til kjønn, alder og hvilken arbeidsplan man gikk. Resultatene er vist i neste tabell.

Tabell 20. Gjennomsnitt av forhold relatert til sosialt liv og familieliv, justert for andre faktorer*. Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0.05 nivå (Bonferroni test). Høye verdier indikerer at man er enig i forholdet som måles.

		Problemer med ditt sosiale liv	Problemer med hjemmeliv, familieliv	Nok tid til din partner	Nok tid til din nære familie	Nok tid til venner og sosiale forhold	Nok tid til dine barn	Nok tid til deg selv
Kjønn	Kvinner	2.68	2.55	4.05	3.75 ^a	3.46 ^a	4.14	3.93
	Menn	2.67	2.56	3.97	3.60 ^a	3.32 ^a	3.88	3.83
Alder	-29	2.63	2.44	4.04	3.58	3.62 ^{ab}	4.12	4.09 ^a
	30-39	2.65	2.58	4.03	3.73	3.43	4.13	3.75 ^a
	40-49	2.72	2.57	4.05	3.75	3.31 ^a	4.15	3.85
	50-59	2.73	2.61	4.01	3.71	3.35 ^b	3.89	3.90

	60-	2.65	2.58	3.93	3.60	3.23	3.75	3.81
Skift	Offshore fast dag	2.63	2.52	4.08 ^a	3.78 ^a	3.49 ^a	4.00 ^{ab}	3.96 ^a
	Offshore En tur dag, en tur natt	2.69	2.55	4.09 ^b	3.74 ^b	3.45 ^b	4.13 ^c	3.90 ^b
	Andre ordninger offshore	2.66	2.58	4.23 ^c	3.87 ^c	3.67 ^c	4.27 ^{ad}	4.08 ^c
	Landanlegg	2.73	2.58	3.65 ^{abc}	3.30 ^{abc}	2.95 ^{abc}	3.64 ^{bcd}	3.58 ^{abc}

* Justert for arbeidsmiljøfaktorer, mestringsstrategier og kontrollplassering

- Kvinner rapporterte i noe større grad enn menn at skiftsystemet de hadde ga dem tid til nær familie samt til venner og sosiale forhold.
- De yngste arbeidstakerne (i tyve årene) opplevde noe mer enn sine eldre kolleger at skiftsystemet ga dem nok tid til venner og sosiale forhold, samt til en selv.
- De ansatte på landanleggene kom dårligst ut i forhold til alle spørsmålene som måler om man hadde nok tid til partner, nær familie, venner og sosiale forhold, sine barn og seg selv, sammenlignet med ansatte på sokkelen.

Videre undersøkte vi i hvilken grad forhold ved arbeidsmiljøet, opplevelse av å ha ansvar og kontroll over ulike forhold relatert til skiftarbeid var assosiert med disse spørsmålene. Resultatene er vist i neste tabell.

Tabell 21. Multiple regresjonsanalyser i forhold til mestringsopplevelse, samt følelse av å ha nok tid i forhold til ens sosiale liv, familieliv samt en selv. Oppgitte beta verdier er justert for de andre uavhengige variablene, samt kjønn, alder og turnusordning.

	Avhengige variabler						
	Problemer med ditt sosiale liv	Problemer med hjemmeliv, familieliv	Nok tid til partner	Nok tid til nær familie	Nok tid til venner og sosiale forhold	Nok tid til barna	Nok tid til seg selv
Forklaringsvariabler							
Kvantitative krav i arbeidet	0.07	0.06	-0.08	-0.07	-0.11*	-0.06	-0.13*
Beslutningskrav i arbeidet	0.02	0.07*	-0.04	-0.04	-0.04	0.00*	-0.04
Kontroll i arbeidet	0.01	0.03	0.07	0.02	-0.01	0.10*	0.05
Støtte fra leder og kolleger	-0.07*	-0.08*	0.06	0.07*	0.10*	0.07	0.09*
Sosialt arbeidsklima	-0.09*	-0.12*	0.03	0.09*	0.05*	0.04	0.02
Ansvar for sosialt liv	-0.34*	-0.20*	0.20*	0.25*	0.19*	0.16*	0.11*
Ansvar for søvn	0.01	-0.04	0.04	0.05	0.05	0.05	0.07
Ansvar for helse/velvære	-0.03	-0.15*	0.04	0.05	0.04	0.06	0.05
Ansvar for arbeidsliv	-0.03	0.02	-0.06	-0.07	-0.04	-0.02	-0.03

Selvkritikk som mestringsstrategi	0.17*	0.15*	-0.08	-0.11*	-0.10*	-0.09	-0.16*
Positiv tenkning som mestringsstrategi	0.03	-0.03	0.03	-0.03	-0.02	0.03	0.06
Søke støtte som mestringsstrategi	0.01	0.02	0.04	0.03	0.06*	0.05	0.00
Problemløsende mestringsstrategi	0.05	0.09*	-0.08	-0.05	-0.03	-0.05	-0.09
Ønsketenking som mestringsstrategi	0.08*	0.09*	-0.01	0.04	-0.05	-0.01	-0.01

- Oppfatningen av å selv være ansvarlig for sitt sosiale liv når man arbeider turnus/skift var assosiert med alle de avhengige variablene.
- Men også arbeidsmiljøfaktorer som godt sosialt klima på skiftet, samt god støtte fra nærmeste leder og kolleger virker positivt i forhold til flere av disse variablene.
- Et annet mønster er at selvkritikk som mestringsstrategi virker ugunstig i forhold til flere av de avhengige variablene.

Oppsummering om sosialt liv og familieliv

Det var få som oppga at skiftarbeidet ga dem problemer med sitt sosiale liv og hjemmeliv/familieliv. Parallelt med dette var det svært mange som mente at skiftsystemet de hadde dem god tid til partner, barna, nær familie, og seg selv. Derimot var det bare 42 prosent som mente dette i forhold til venner og sosiale forhold.

De yngste arbeidstakerne (i tyve årene) opplevde i større grad enn sine eldre kolleger at skiftsystemet de hadde ga dem nok tid til venner og sosiale forhold samt til en selv. Dette kan være forårsaket av at færre i denne aldersgruppen er etablert med barn og familie.

Funnet om at ansatte på landanleggene kom dårligst ut i forhold til alle spørsmålene som ble undersøkt i dette avsnittet trenger ikke nødvendigvis bety at de har mindre tid til seg selv og andre enn det arbeidstakere vanligvis har. Årsaken til dette funnet kan være forårsaket av at de sokkelansatte opplever å ha så mye mer tid til seg selv og andre på grunn av 4 ukers avspaseringsperioder. Dette ble også trukket fram i fokusgruppene som en fordel med å jobbe på sokkel.

Det var et konsistent funn at oppfatningen av å selv være ansvarlig for sitt sosiale liv når man arbeider turnus/skift var assosiert med alle de avhengige variablene. Dette viser igjen hvor viktig en slik kontrollopplevelse er. Dette kan tyde på deltagerne som hadde en slik indre kontrollplassering også gjør en del grep for å sikre seg et godt sosialt liv.

Et annet mønster som gikk igjen var at selvkritikk som mestringsstrategi var ugunstig for de fleste av disse forholdene. Selvkritikk er som tidligere nevnt en passiv mestringsaktivitet som ikke nødvendigvis fører til at man gjør noe med situasjonen som oppleves som belastende.

Søvnkvalitet

Den siste bolken vi ønsket å analysere var søvnkvaliteten deltagerne opplevde når de gikk nattskift, dagskift og i sin fritid. I den forbindelse benyttet vi et instrument som er utviklet av internasjonale forskere for å måle dette (Barton et al., 1995). Mer informasjon om dette

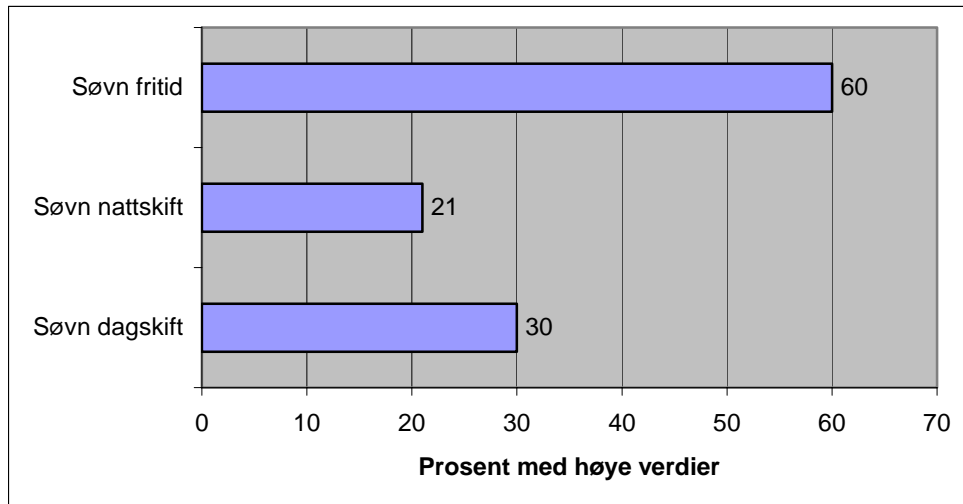
spørsmålet kan man finne i eget vedlegg. Spørsmålene og svarkategoriene er gjengitt nedenfor.

Tabell 22. Spørsmål relatert til søvnkvalitet

	Ikke på langt nær nok	Trenger mer	Trenger noe mer	Får riktig mengde	Får mye
Får du nok søvn når du jobber nattskift?	1	2	3	4	5
Får du nok søvn når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
Får du nok søvn i fritiden din?	1	2	3	4	5
Hvor godt pleier du å sove?	Svært dårlig	Dårlig	Moderat bra	Bra	Svært bra
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
I din fritid?	1	2	3	4	5
Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du våkner?	Ikke uthvilt i det hele tatt	Ikke særlig uthvilt	Moderat uthvilt	Ganske uthvilt	Svært uthvilt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
I din fritid?	1	2	3	4	5
Har du problemer med å sovne?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
I din fritid?	1	2	3	4	5
Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
I din fritid?	1	2	3	4	5
Føler du deg trøtt:	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5
I din fritid?	1	2	3	4	5

Det ble beregnet gjennomsnittsverdier for spørsmålene som omhandlet nattskift, dagskift og fritid for seg. Disse tre skalaene ble brukt i de videre analysene. I neste figur har vi vist hvor mange det var som hadde verdier på fire eller høyere på disse skalaene. Høye verdier indikerer god søvnkvalitet.

Figur 13. Frekvens på antall som rapporterer om god søvnkvalitet.



Andelen som hadde verdier over fire på disse skalaene. Skalaene gikk fra en til fem

- 60 prosent rapporterte om god søvnkvalitet i sin fritid.
- Bare 21 prosent rapporterte om god søvnkvalitet i perioder de gikk nattskift
- 30 prosent rapporterte om god søvnkvalitet i perioder de gikk dagskift.

Resultatene fra analysene som undersøkte i hvilken grad kjønn, alder eller om man jobbet på sokkel eller land hadde betydning på søvnkvaliteten er rapportert i neste tabell.

Tabell 23. Gjennomsnitt av søvnkvalitet på nattskift, dagskift og i fritiden, justert for andre faktorer*. Verdier med samme bokstav etter seg er signifikant forskjellig på 0,05 nivå (Bonferroni test). Skalaene går fra 1 til 5, hvor høye verdier indikerer god søvnkvalitet.

		Søvnkvalitet på nattskift	Søvnkvalitet på dagskift	Søvnkvalitet i fritid
Kjønn	Kvinner	3.02 ^a	3.28	3.95
	Menn	2.87 ^a	3.34	3.93
Alder	-29	3.31 ^{abcd}	3.31	4.13 ^{abcd}
	30-39	3.03 ^{ae}	3.31	3.91 ^a
	40-49	2.91 ^b	3.28	3.94 ^b
	50-59	2.78 ^{ce}	3.38	3.93 ^c
	60-	2.70 ^d	3.27	3.78 ^d
Skift	Offshore	3.21 ^a	3.48 ^a	3.95
	Onshore	2.68 ^a	3.13 ^a	3.93

* Justert for arbeidsmiljøfaktorer, mestringsstrategier og kontrollplassering

- Kvinner rapporterte om bedre søvnkvalitet i perioder de jobbet nattskift enn det menn gjorde.

- De yngste deltakerne rapporterte om mindre søvnproblemer både når de gikk nattskift og i sin fritid enn eldre arbeidstakere, men ikke når de jobbet dagskift.
- Sokkelansatte rapporterte om mindre søvnproblemer både når de gikk nattskift og dagskift sammenlignet med de landansatte.

Resultatene fra analysene som undersøkte om forhold ved arbeidsmiljøet, opplevd ansvar og kontroll for ulike forhold relatert til skiftarbeid og mestringsstrategier er rapportert i neste tabell. I denne tabellen har vi også inkludert et spørsmål om man er en typisk morgentype eller kveldstype, samt en skala som måler de personlighetstrekkene sårbarhet og utadvendthet. Dette ble gjort da tidligere forskning har vist at dette er forhold som kan ha betydning for søvnkvalitet relatert til skiftarbeid. Beskrivelse av instrumentet som målte personlighet kan man finne i eget vedlegg.

Tabell 24. Opplevelse av søvnproblemer når man går natt, dag og i ens fritid. Oppgitte verdier er justert for de andre uavhengige variablene, samt kjønn, alder og turnusordning.

Uavhengige variabler	Avhengige variabler	
	Søvn på nattskift	Søvn i fritiden
Kvantitative krav i arbeidet	-0.04	-0.04
Beslutningskrav i arbeidet	-0.05	-0.05
Kontroll i arbeidet	0.01	0.05
Støtte fra leder og kolleger	0.09*	0.06
Sosialt arbeidsklima	0.03	0.03
Ansvar for sosialt liv	0.06	0.05
Ansvar for søvn	0.27*	0.07
Ansvar for helse/velvære	0.07	-0.05
Ansvar for arbeidsliv	-0.06	-0.02
Selvkritikk som mestring	0.04	-0.02
Positiv tenkning som mestring	-0.04	0.04
Søke støtte som mestring	0.01	-0.01
Problemløsende mestring	-0.07	-0.02
Ønsketenking som mestring	-0.06	-0.03
Morgentype vs kveldstype	0.18*	-0.04
Nevrotisisme	-0.23*	-0.32*
Ekstroversjon	0.02	-0.01

- Søvnkvaliteten på nattskift var assosiert med god støtte fra nærmeste leder og kolleger, samt en oppfatning av at man selv har ansvar for søvnen man får i perioder når man arbeider skift. I tillegg fant vi en klar sammenheng mellom det å være kveldstype, samt å være lite sårbar.
- I forhold til søvn i fritiden var det bare personlighetstrekket sårbarhet som var assosiert med søvnkvalitet. Det vil si at de mest sårbare har mer søvnproblemer i sin fritid.

Oppsummering om søvnkvalitet

Deltagerne opplevde best søvnkvalitet i sin fritid. Naturlig nok opplevde de dårligst søvnkvalitet i perioder de arbeidet nattskift, mens de på dagskift rapporterte å ha noe bedre søvnkvalitet.

Som forventet hadde de yngste mindre søvnproblemer enn eldre når de arbeidet om natten. Dette kan ha sammenheng med at søvnmønster blir mer rigid etter hvert som man blir eldre med det til følge at man får større vanskeligheter med å omstille seg til nattarbeid. Denne aldersforskjellen i søvnkvalitet ble ikke rapportert å gjelde dagskift, noe som indikerer at det er mer gunstig for eldre arbeidstakere å arbeide på dagskift.

Det kan virke noe underlig at kvinnene i denne studien rapporterte om bedre søvnkvalitet enn menn på nattskift. Det er i grunnen ingenting som skulle tyde på at kvinner i utgangspunktet skulle være i bedre stand til å mestre nattskift enn menn. En mulighet er at dett er forbundet med en selvseleksjon. Kvinner som velger å jobbe i denne bransjen, og som blir der har muligens spesielle forutsetninger for å klare å jobbe nattskift.

Søvnkvaliteten på nattskift var assosiert med en oppfatning om at man selv var ansvarlig for søvnen sin når man arbeider skift. Dette illustrerer igjen det positive ved denne egenskapen, og understreker viktigheten av å finne ut om det er ytre forhold som kan ha betydning for at noen har mer av dette. Et annet individuelt trekk som virket gunstig inn på søvnkvaliteten var å være kveldstype.

Sokkelansatte rapporterte om mindre søvnproblemer både når de gikk nattskift og dagskift sammenlignet med de landansatte.

I forhold til søvn i fritiden var det bare personlighetstrekket sårbarhet som var assosiert med søvnkvalitet. Det vil si at de mest sårbare har mer søvnproblemer i sin fritid.

Vedlegg 1. Velkomstbrev til fokusgruppe

Stavanger, juni 2006

Velkommen til fokusgruppe!

Vi viser til det pågående forskningsarbeidet "Helse, mestring og skiftarbeid". Se vedlagte kopi av artikkel i juniutgaven av Status.

Målet med prosjektet er å skaffe oss mer kunnskap om hvordan ansatte mestrer skiftarbeid. Undersøkelsen har et helsefremmende fokus, i motsetning til tidligere forskning hvor plager i forhold til skiftarbeid har vært tema.

Dine innspill vil blant annet være med å danne grunnlag for et spørreskjema som skal utarbeides til hovedundersøkelsen, som blir sendt ut i slutten av august. Det er med utgangspunkt i dette vi ønsker å stille deg/dere noen spørsmål.

Det som kommer fram i fokusgruppen er konfidensielt, og vil bli utført av Bjørn Lau og/eller Cathrine Haugene fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI).

Noen stikkord for gruppesamtalen;
Skiftarbeid, helse, mestring, jobb og fritid.

Vi takker for at du setter av din tid til dette. Dine innspill kan gi oss viktige momenter å ta med til hovedundersøkelsen, i tillegg et viktig bidrag til for å få større innsikt i temaet skiftarbeid.

Vennlig hilsen
Prosjektledelsen for "Helse, mestring og skiftarbeid"

Dordi Høivik, HMS
Sandra Kjølleberg, P&O

Vedlegg 2: Intervjuguide – fokusgrupper i Statoil

Hva er positivt med å jobbe skift?
Hvordan utnytter du dette?

Hva er negativt med å jobbe skift?
Hvordan håndterer du dette?

Har skiftarbeid skapt problemer? Hvilke?

(informantene skriver ned tre punkter på hvert spørsmål, noter på flipover, diskuter)

Fleksibilitet og overtid:

Har dere fleksibilitet i forhold til ferie, avspasering og bytte av vakter? Er det mulig å bytte skift hvis nødvendig?

Jobbes det mye overtid? Hvis ja, hvorfor? Pålagt eller frivillig?

Har dere arbeidsoppgaver/forpliktelser i friperioden deres?

Ekstrajobb:

Hva er positivt/negativt med å ha en ekstra jobb i perioder man ikke er på skift?

Søvn:

Hvilke problemer opplever dere i forhold til det å sove på dagen? Hva gjør dere for å legge til rette for god søvn?

Bruk av koffein, nikotin, medikamenter og alkohol:

Brukes koffein for å holde seg våken?

Brukes nikotin for å holde seg våken, evt som beroligende middel? Av/på skift?

Brukes medikamenter for å sove? Hva? Sovemedisin, melatonin?

Brukes alkohol for å slappe av og sove?

Brukes alkohol som en måte å av reagere på etter endt skift?

Blir det drukket mye alkohol i friperioder når man ikke har så mange forpliktelser?

Familie og sosialt liv:

Hvordan føler partnerne deres det at dere jobber skift? Hva gjør partner for å takle at dere jobber skift?

Hvordan føler barna det? Hva gjør de for å takle at du jobber skift?

Hvilken betydning har barnas alder på det å jobbe skift?

Er det viktig å få støtte av venner, familie og arbeidskamerater for å takle skift, og i så fall på hvilken måte?

Hvordan håndterer dere sosiale forpliktelser, som å følge opp barn i skole osv?

Føler du et ansvar på å følge opp sosiale relasjoner?

Mestringsstrategier:

Hva gjør dere selv for å forbedre de negative sidene ved å jobbe skift?

Føler dere at dere har kontroll over arbeidsoppgaver og jobben dere utfører?

Føler dere tilknytning til arbeidsgiver?

Tar dere problemer med hjem fra jobb, eller forsøker dere å løse problemer som oppstår der og da?

Forsøker dere å se det positive i ting, og gjøre det beste ut av situasjonen?
Viser dere følelsene deres på jobb/hjemme, eller prøver dere å skjule dem?
Tar dere med dere uløste konflikter hjemmefra ut i offshoreperioden?
Foretrekker dere å snakke med noen om det positive/negative ved å jobbe skift? Hvem snakker dere med? Partner, kollega, BHT, psykolog?
Er det vanlig å oppsøke hjelp? Ønsker dere at BHT/arbeidsgiver skal tilby det?
Tenker dere mye på problemene, og gjør dere i så fall noe med det?
Orker dere ta tak i problemene, eller håper dere at de vil løse seg selv eller forsvinne?
Skylder dere på dere selv for det som skjer?
Tilbringer dere mer tid alene eller sammen andre når dere opplever jobbsituasjon som negativ?

Arbeidsmiljø:

Synes dere ledelsen tilrettelegger for skiftarbeid?
Synes dere arbeidsmiljøet bidrar til å lette skiftarbeid?
Er det forskjell på overvåking på dag- og nattskift?

Vedlegg 3: Invitasjon til spørreskjemaundersøkelse



«Navn»

«Arbeidssted»

HELSE, MESTRING OG SKIFTARBEID

Velkommen til spørreundersøkelse

Undersøkelsen er en del av det pågående prosjektet ”Helse, mestring og skiftarbeid” som gjøres blant arbeidstakere som går skift på Statoils anlegg på norsk sokkel og på landanleggene. Prosjektet er et resultat av lønnsforhandlingene i 2004 hvor det ble enighet om at det skulle gjennomføres en rekke tiltak knyttet til skift- og nattarbeid i Statoil. Målet er å få mer kunnskap om forhold som har betydning for hvordan medarbeidere mestrer skift. Se mer informasjon om prosjektet i juniutgaven av Status.

Veiledning for besvarelse av spørreskjema

Spørreskjema skal besvares på internett, og tar ca 20 min. Nedenfor følger informasjon om besvarelsen, og det er viktig å lese denne nøye! *Ta vare på dette brevet* da det inneholder koden som skal benyttes for å få tilgang til å delta med din besvarelse. Dersom du mister denne koden kan du ta kontakt med Statens arbeidsmiljøinstitutt v/ Shahrooz Elka, tlf: 23 19 52 16.

Spørreundersøkelsen finner du på internettadressen: www.qps-nordic.org. Klikk på det norske flagget. Klikk deretter på ”Skal besvare spørreskjema (er ansatt i en bedrift som gjennomfører kartlegging)”. Les teksten angående anonymitet og sikkerhet. Nederst til venstre på siden er innloggingsruten til selve spørreskjema plassert. Her skriver du inn innloggingskoden – oppgitt under:

Innloggingskode: «SACkode»

Merk at tilgangskoden kan inneholde bokstaver, tall og tegn, og at det skilles mellom store og små bokstaver.

Koden MÅ du ta vare på. Koden gjør at du når som helst i prosessen kan avslutte besvarelsen ved å trykke ”Avslutte & besvare resten senere” i spørreskjemaet. Når du senere ønsker å fortsette besvarelsen, logger du deg inn på samme måte som du gjorde første gang.

Takk for at du tar deg tid til å delta i prosjektet ”Helse, mestring og skiftarbeid”!

Med vennlig hilsen Statens arbeidsmiljøinstitutt

Kontaktpersoner: Liv Elin Houmb 23 19 52 11 / Shahrooz Elka 23 19 52 16

Vedlegg 4: Følg brev til de som ikke hadde fått brev ved første invitasjon



«Navn»

«Adresse»

HELSE, MESTRING OG SKIFTARBEID

I forbindelse med undersøkelsen om helse, mestring og skiftarbeid, ble det sendt ut brev med personlige innloggingskoder til arbeidsstedene. Vi har fått tilbakemeldinger på at brevene ikke er mottatt i tide på enkelte arbeidssteder, i forhold til muligheten for å besvare undersøkelsen før hjemreise. Vi sender derfor innloggingskode på nytt til hjemstedsadressen til de dette gjelder.

Lykke til med besvarelsen!

Med vennlig hilsen Statens arbeidsmiljøinstitutt

Vedlegg 5: Spørreskjema

Velkommen til spørreundersøkelse om helse, mestring og skiftarbeid!

Målet med undersøkelsen er å få mer kunnskap om forhold som har betydning for hvordan dere som medarbeidere i Statoil mestrer skift. Undersøkelsen har et helsefremmende fokus, i motsetning til tidligere forskning hvor plager i forhold til skiftarbeid har vært tema. Svarene skal gi kunnskap og tips om hvordan den enkelte best kan håndtere de utfordringene som skiftarbeid gir, enten det gjelder helse eller sosiale forhold.

Tidligere forskning er i hovedsak gjort på andre typer skiftordninger enn de som er i Statoil, så denne undersøkelsen vil gi nyttig informasjon i forhold til Statoilansattes arbeidshverdag. Det er derfor svært viktig at du deltar i undersøkelsen!

I forkant av undersøkelsen har vi gjennomført intervjuer med et utvalg skiftpersonell, ledere og bedriftsleger på sokkel og land. Disse intervjuene har vært med på å forme denne undersøkelsen.

Undersøkelsen tar ca 15 minutter å besvare. Du kan når som helst i prosessen avslutte besvarelsen ved å trykke "Avslutte & besvare resten senere" i spørreskjemaet. Når du senere ønsker å fortsette besvarelsen, logger du deg inn på samme måte som du gjorde første gang.

Vi takker for din deltagelse, og ønsker deg lykke til med besvarelsen!

1. Bakgrunnsinformasjon

Vær vennlig å besvare de følgende spørsmålene så nøyaktig som mulig. Dine svar vil bli behandlet strengt fortrolig.

<p>Kjønn 1 Mann 2 Kvinne</p> <p>Alder Født: 19_____</p> <p>Arbeidsplass 1 Land 2 Sokkel</p> <p>Forretningsområde 1 UPN 2 NG 3 F&M</p> <p>Arbeidssted (for eksempel Heidrun, Mongstad): _____ (fri tekst)</p> <p>Stillingsgruppe (for eksempel Prosess, mekanisk): _____ (fri tekst)</p> <p>Formell utdanning (i antall år) 1 Grunnskole (1-9 år) 2 Videregående skole eller yrkesskole (10-12 år) 3 Høyskole eller universitet (13-16 år) Høyere universitetsgrad (> 16 år) Martim utdanning Annet: fri tekst</p> <p>Sivilstand 1 Gift/Partner/Samboer 2 Separert/Skilt 3 Enke/Enkemann 4 Enslig</p> <p>Marker det som best beskriver din arbeidstidsordning: Sokkel 14 dager på, 28 dager fri (hovedsakelig dagskift) 14 dager på, 28 dager fri (en tur dag, en tur natt)</p>	<p>Hvor mange personer er det i din husstand i hver av de følgende alderskategoriene (ikke inkludert deg selv)?</p> <table><thead><tr><th></th><th style="text-align: right;"><u>Antall</u></th></tr></thead><tbody><tr><td>(a) 0 til 5 år</td><td style="text-align: right;">-----</td></tr><tr><td>(b) 6 til 12 år</td><td style="text-align: right;">-----</td></tr><tr><td>(c) 13 til 18 år</td><td style="text-align: right;">.....</td></tr><tr><td>(d) 19 til 24 år</td><td style="text-align: right;">.....</td></tr><tr><td>(e) 25 til 60 år</td><td style="text-align: right;">.....</td></tr><tr><td>(f) 60 år +</td><td style="text-align: right;">.....</td></tr></tbody></table>		<u>Antall</u>	(a) 0 til 5 år	-----	(b) 6 til 12 år	-----	(c) 13 til 18 år	(d) 19 til 24 år	(e) 25 til 60 år	(f) 60 år +
	<u>Antall</u>														
(a) 0 til 5 år	-----														
(b) 6 til 12 år	-----														
(c) 13 til 18 år														
(d) 19 til 24 år														
(e) 25 til 60 år														
(f) 60 år +														

<p>14 dager på, 28 dager fri (hovedsakelig nattskift) 14 dager på, 28 dager fri (Første uke dag, andre uke natt) 14 dager på, 28 dager fri (2 turer dag / 1 tur natt) Andre ordninger, hvilke.....</p> <p>Land Helkontinuerlig 6 skift plan 24 timers skift Andre ordninger, hvilke.....</p> <p>For deg som jobber på land:</p> <p>a) Hvis du jobber natt (mellom kl 23.00 og 07.00), hvor stor prosentandel av ditt arbeid er nattarbeid?</p> <p>b) Reiser du hjem etter arbeidsgens slutt, eller overnatter du i perioder på hybel eller brakke?</p> <p>1. Jeg reiser hjem 2. Jeg overnatter</p>	
---	--

Hvor lenge har du vært i arbeidslivet?	Antall år
Hvor lenge har du jobbet i nåværende stilling?	Antall år
Hvor lenge har du alt i alt jobbet skift med nattarbeid?	Antall år
Hvor stor stillingsprosent har du?	Prosent
I gjennomsnitt, hvor mange timer bruker du på overtid / kurs / møter / prosjektarbeid utenfor normal arbeidstid i uken?	Timer

Hva bruker du fritiden til?		
	Har du annet lønnet arbeid i friperioden i tillegg til din hovedstilling i Statoil?	Ja Nei
	Har du annet engasjement i friperioden i tillegg til din hovedstilling i Statoil? (ulønnet arbeid, verv o.l)	Ja Nei
Hvis ja	Hvor mange timer i uken bruker du på dette (gjennomsnittlig)?	Timer
	Type arbeid:	Fri tekst
	Hva er dine hovedgrunner for å ha annet arbeid?	

(Flere avkryssninger mulig)	
Økonomisk	Ja
Faglig utvikling og oppdatering	Ja
For å ha noe å gjøre når jeg ikke jobber i min hovedstilling	Ja
Sosiale grunner	Ja
Annet (fyll inn)	Fri tekst

Hvis din partner er i lønnet arbeid, hvordan er hans/hennes arbeids arbeidssituasjon?

Fulltid

Deltid

- (a)Dagtid - ikke skift
- (b)Roterende skift med eller uten nattarbeid
- (c)Permanent nattarbeid
- (d)Annet.....(spesifiser).....åpen tekst.....
- (e) ikke aktuelt

	<u>Svært lite støttende</u>	<u>Lite støttende</u>	<u>Nøytral</u>	<u>Støttende</u>	<u>Svært støttende</u>	<u>Ikke aktuelt</u>
Hvordan håndterer din partner at du jobber skift?	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>	<u>6</u>

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>	<u>Ikke aktuelt</u>
Hvis du har problemer relatert til skiftarbeid, kan du da få støtte og hjelp fra din partner?						
Er din partner villig til å lytte til deg hvis du opplever problemer relatert til skiftarbeid?						

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>	<u>Ikke aktuelt</u>
Hender det at krav fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5	6

Om skiftarbeid

For hvert av de følgende spørsmålene, vær vennlig og indiker hvor ofte dette skjer deg.

	<u>Nesten aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Noen ganger</u>	<u>Ofte</u>	<u>Nesten alltid</u>
--	---------------------	----------------	--------------------	-------------	----------------------

Må endre turnus på kort varsel	1	2	3	4	5
Bytter skift med kolleger	1	2	3	4	5
Søker om å bytte skift	1	2	3	4	5

Hvis du jobber offshore, pleier du å ha egen lugar?	Ja	Nei
---	----	-----

Hvis nei, hvorfor ikke (fri tekst)

Hva er dine hovedgrunner for å jobbe skift / turnus?					
	Ikke en grunn for meg		Delvis en grunn for meg		I stor grad en grunn for meg
Det er en del av jobben	1	2	3	4	5
Passer bedre for min hjemmesituasjon	1	2	3	4	5
Lengre friperioder	1	2	3	4	5
Bedre lønn	1	2	3	4	5
Være en del av et skiftmiljø	1	2	3	4	5
Har blitt en livsstil	1	2	3	4	5
Vanskelig å få en annen jobb	1	2	3	4	5
Annet (vær vennlig å oppgi dine grunner)	Åpent svar				

Hvilke hovedfordeler synes du det har å jobbe turnus / skift?

Åpen tekst _____

Hvilke hovedulempene synes du det har å jobbe turnus / skift?

Åpen tekst _____

	<u>Ja</u>	<u>Nei</u>
Opplever du alt i alt at fordelene ved det skiftsystemet du har oppveier for ulempene?	1	2

	<u>Svært uenig</u>	<u>Uenig</u>	<u>Litt uenig</u>	<u>Nøytral</u>	<u>Litt enig</u>	<u>Enig</u>	<u>Svært enig</u>
Generelt er jeg svært tilfreds med jobben min	1	2	3	4	5	6	7

Helse, velvære og livsstil

Hvordan vurderer du din egen helse, i sin alminnelighet?	Svært dårlig	Dårlig	Verken god eller dårlig	God	Svært god
	1	2	3	4	5

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Er du fornøyd med din egen evne til å ivareta din egen helse?	1	2	3	4	5

Har du oppsøkt helsepersonell i forbindelse med følgende:

	<u>Før du begynte med skiftarbeid</u>	<u>Etter at du begynte med skiftarbeid</u>	<u>Aldri</u>
Plager relatert til hjerte/kar? Hvis ja, hvilke (fri tekst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plager relatert til mage / tarm? Hvis ja, hvilke (fri tekst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Plager relatert til muskel / skjelett? Hvis ja, hvor (fri tekst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andre plager? Hvis ja, hvilke (fri tekst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du benyttet noen av de følgende behandlingene eller medikamentene de siste seks måneder?

	<u>Ja</u>	<u>Nei</u>
Melatonin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lysbehandling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sovetabletter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medisiner mot "sur" mage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avføringsmidler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reseptpliktig smertestillende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blodtrykksmedisin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjertemedisin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Annet (fyll inn).....		

Nedenfor finner du en oppstilling av plager og problemer som man av og til har. Les nøye gjennom dem, og angi deretter hvor mye hvert enkelt problem har plaget deg eller vært til besvær i løpet av *de siste 14 dagene*.

	<u>Ikke i det hele tatt</u>	<u>Litt</u>	<u>Moderat</u>	<u>Ganske mye</u>	<u>Veldig mye</u>
Stadig redd eller engstelig	1	2	3	4	5
Følelse av å være anspent, oppjaget	1	2	3	4	5
Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	1	2	3	4	5
Nedtrykt, tungsindig	1	2	3	4	5
Mye bekymret eller urolig	1	2	3	4	5

Hvis du opplever utfordringer med å takle din skiftordning, hvem tar du dette opp med?		
	Ja	Nei
Nærmeste leder	1	2
Personalavdeling	1	2
Helse og arbeidsmiljø / Bedriftshelsetjenesten	1	2
Verneombud	1	2
Kolleger	1	2
Fastlege	1	2
Partner	1	2
Familie	1	2
Venner	1	2
Andre	Fri tekst?	

Hvis du har hatt problemer med din skiftordning, har du tatt det opp med din leder?

1 Ja 2 Nei

Bruk av koffein, snus, nikotin og alkohol	
Hvor mange kopper kaffe / te / cola drikker du pr dag?	<i>antall</i>
Hvor mange porsjoner snus bruker du pr dag?	<i>antall</i>
Hvor mange sigaretter røyker du pr dag?	<i>antall</i>
Hvor mange enheter med alkohol drikker du pr uke? (en enhet er f. eks en flaske øl / et glass vin / en drink)	<i>antall</i>

Driver du vanligvis noen form for mosjon eller trening, for eksempel jogger, går lengre turer/skiturer, styrketrening, sykler, svømmer, spiller fotball, tennis o.l.? (Kryss kun en plass)	
	Nei Sjeldnere enn en gang per uke Ja, 1-2 ganger per uke Ja, 3-4 ganger per uke Ja, 5-7 ganger per uke
Hvis ja, hvor mange timer i uken utgjøre dette ----- i gjennomsnitt?	

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Er du fornøyd med hvor mye du får trent?	1	2	3	4	5

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>	<u>Ikke aktuelt</u>
Klarer du å ha et sunt kosthold når du går dagskift?						

Klarer du å ha et sunt kosthold når du går kveldsskift?						
Klarer du å ha et sunt kosthold når du går nattskift?						
Hvis du arbeider nattskift, spiser du da et hovedmåltid i løpet av skiftet?						

Din sosiale og
hjemmesituasjon

4.1 Som skiftarbeider, har du nok tid til:

	Ikke i det hele tatt		Noe		Svært mye
Din partner	1	2	3	4	5
Din nære familie	1	2	3	4	5
Venner og sosiale forhold	1	2	3	4	5
Dine barn	1	2	3	4	5
Deg selv	1	2	3	4	5
4.2 I hvilken grad synes du skiftarbeid gir deg mulighet til aktiviteter du ønsker å gjøre i din fritid (f. eks sportsaktiviteter, hobbyer, etc)?	1	2	3	4	5
4.3 I hvilken grad synes du skiftarbeid gir deg mulighet til oppgaver du må utføre i hjemmet / familien (f. eks husarbeid, barnepass, etc)?	1	2	3	4	5
4.4 I hvilken grad synes du skiftarbeid gir deg mulighet til oppgaver du må utføre som ikke er relatert til hjem og/eller familie (f. eks gå til lege, bibliotek, bank, frisør, etc.)?	1	2	3	4	5

Mestring av søvn og tretthet

Uten å ta hensyn til hvilken skiftordning du går, hvor mange timers søvn føler du at du trenger i døgnet?

Antall timer:

	Ikke på langt nær nok	Trenger mer	Trenger noe mer	Får riktig mengde	Får mye	Ikke aktuelt
Får du nok søvn når du jobber nattskift?	1	2	3	4	5	6

Får du nok søvn når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Får du nok søvn når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
Får du nok søvn i fritiden din?	1	2	3	4	5	6

Hvor godt pleier du å sove?	Svært dårlig	Dårlig	Moderat bra	Bra	Svært bra	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du våkner?	Ikke uthvilt i det hele tatt	Ikke særlig uthvilt	Moderat uthvilt	Ganske uthvilt	Svært uthvilt	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Har du problemer med å sovne?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Benytter du sovopiller?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Benytter du alkohol for å sovne?	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Føler du deg trøtt:	Nesten aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Nesten alltid	Ikke aktuelt
Når du går nattskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber dagskift?	1	2	3	4	5	6
Når du jobber kveldsskift?	1	2	3	4	5	6
I din fritid?	1	2	3	4	5	6

Har du mulighet til å legge deg nedpå i løpet av et nattskift?	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>	<u>Ikke aktuelt</u>
	1	2	3	4	5	6

Jeg opplever det som utrygt å kjøre hjem etter nattskift

- 1 Nesten aldri
- 2 Sjelden
- 3 Noen ganger
- 4 Ofte
- 5 Nesten alltid
- 6 Ikke aktuelt

Hva gjør du for å sikre deg den søvnen du trenger når du går nattskift? Fritekst

Hvordan forbereder du deg til å gå nattskift? Fritekst

Hva gjør du for å komme inn i vanlig rytme når du går nattskift? Fritekst

Hva slags type er du?

Vær vennlig og kryss av i den kategorien som passer best for deg.

<p>Man hører om mennesker som er "morgentyper" og "kveldstyper." Hvilken av disse typene betrakter du deg selv for å være?</p> <p><i>Eksempel på morgentype:</i> Står opp tidlig og legger seg tidlig. Finner det svært lett å stå opp om morgenen, og føler seg raskt utvilt og klar for både mentale og fysiske aktiviteter.</p> <p><i>Eksempel på kveldstype:</i> Trives best med å stå opp sent, og legge seg sent. Finner det svært vanskelig å stå opp, og føler seg lenge trøtt om morgenen. Den beste tiden for mentale og fysiske aktiviteter er senere på dagen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1 Definitivt en morgentype 2 Mer en morgentype enn en kveldstype 3 Mer en kveldstype enn en morgentype 4 Definitivt en kveldstype
--	--

Her følger noen spørsmål om hvordan du pleier å opptre, føle og handle. Prøv å bestemme hvilken svarkategori som best representerer det du vanligvis gjør og føler. Det er ingen riktige eller gale svar på spørsmålene. Det er din umiddelbare reaksjon vi ønsker. Prøv å besvare alle spørsmålene.

	<u>Nesten aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Nesten alltid</u>
Liker du å ha masse liv og røre rundt deg?	1	2	3	4
Har du vekslende humør	1	2	3	4
Er du forholdsvis livlig?	1	2	3	4
Føler du deg noen gang utenfor og deprimert uten grunn?	1	2	3	4
Liker du å være blant folk?	1	2	3	4
Når du blir irritert over noe, har du da behov for å snakke med noen som er vennlig?	1	2	3	4
Ser du på deg selv som en sorgløs person?	1	2	3	4
Plages du ofte av skyldfølelse?	1	2	3	4
Kan du vanligvis slå deg løs og ha det morsomt i et livlig selskap?	1	2	3	4
Betrakter du deg selv som stiv og anspent?	1	2	3	4
Liker du å spille andre et puss?	1	2	3	4
Plages du av søvnløshet?	1	2	3	4

JOBBKRAV

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	1	2	3	4	5
Har du for lite å gjøre?	1	2	3	4	5
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?	1	2	3	4	5
Har du for mye å gjøre?	1	2	3	4	5
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	1	2	3	4	5
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?	1	2	3	4	5
Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?	1	2	3	4	5

KONTROLL I ARBEIDET

	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	1	2	3	4	5
Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?	1	2	3	4	5
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?	1	2	3	4	5

MESTRING AV ARBEIDET					
	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?	1	2	3	4	5
Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?	1	2	3	4	5
Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?	1	2	3	4	5
Hvis du jobber natt: Opplever du at du arbeider sikkert når du går nattskift?					
Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	1	2	3	4	5
Sikkerhet					

STØTTE					
	<u>Svært sjelden eller aldri</u>	<u>Ganske sjelden</u>	<u>Av og til</u>	<u>Ganske ofte</u>	<u>Svært ofte eller alltid</u>
Hvis du har problemer relatert til skiftarbeid, kan du da få støtte og hjelp fra din nærmeste leder?	1	2	3	4	5
Er din nærmeste leder villig til å lytte til deg hvis du opplever problemer relatert til skiftarbeid?	1	2	3	4	5
Hvis du har problemer relatert til skiftarbeid, kan du da få støtte og hjelp fra dine kolleger?					
Er dine kolleger villig til å lytte til deg hvis du opplever problemer relatert til skiftarbeid?					

SOSIALT KLIMA					
	<u>svært lite eller ikke i det hele tatt</u>	<u>Ganske lite</u>	<u>noe</u>	<u>Ganske meget</u>	<u>svært meget</u>
Hvordan er arbeidsmiljøet på ditt skift?					
Oppmuntrende og støttende	1	2	3	4	5
Mistroisk og mistenksomt	1	2	3	4	5
Avslappet og behagelig	1	2	3	4	5

Holdninger til skiftarbeid

	<u>Helt uenig</u>	<u>Ganske uenig</u>	<u>Litt uenig</u>	<u>Litt enig</u>	<u>Ganske enig</u>	<u>Helt enig</u>
Mine egne handlinger avgjør om søvnen blir forstyrt eller ikke når jeg arbeider skift	1	2	3	4	5	6

Det er min egen feil hvis søvnen min lider når jeg arbeider skift	1	2	3	4	5	6
Når jeg arbeider skift er det jeg som bestemmer om jeg har et fullverdig sosial liv eller ikke	1	2	3	4	5	6
Når jeg arbeider skift er det min egen feil hvis mitt sosiale liv lider	1	2	3	4	5	6
Mitt fysiske velvære er avhengig av hvor godt jeg tar vare på meg selv når jeg arbeider skift						
Hvis jeg føler meg dårlig når jeg arbeider skift, er det fordi jeg ikke har tatt godt nok vare på meg selv	1	2	3	4	5	6
Det er min egen atferd som avgjør min arbeidsprestasjon når jeg arbeider skift	1	2	3	4	5	6
Når jeg jobber skift er jeg ansvarlig for kvaliteten på min arbeidsprestasjon	1	2	3	4	5	6

Mestring av skiftarbeid

I hvilken grad gir ditt skiftarbeid deg problemer med:						
		Aldri	En del		Hele tiden	
(a)	Søvn	1	2	3	4	5
(b)	Ditt sosiale liv	1	2	3	4	5
(c)	Hjemmeliv /familieliv	1	2	3	4	5
(d)	Utførelse av arbeidet	1	2	3	4	5

Skiftarbeid / turnusarbeid har innflytelse på mange mennesker på forskjellig vis, for eksempel i forhold til ens sosiale liv og familieliv. På grunn av dette har skiftarbeidere en tendens til å mestre effektene av skiftarbeidet på ulike måter og i ulik grad. Nedenfor er en liste med forskjellige strategier mennesker kan benytte for å mestre problemer de opplever.

I forhold til de ulike problemene som er framstilt nedenfor, vær vennlig å indikere i hvilken grad du benytter (eller har benyttet) hver av de ulike mestringsstrategiene som er oppført.

Problemene er relatert til:

- ditt sosiale liv f. eks gå ut, besøke venner, etc.
- ditt hjemmeliv /familieliv f. eks oppgaver i hjemmet, arbeid i huset, barnepass etc.

Det kan hjelpe å faktisk tenke på en hendelse som angår hvert av disse områdene.

I hvilken grad benytter du følgende strategier hvis du har problemer med ditt sosiale liv på grunn av skiftarbeidet?					
	<u>Ikke benyttet</u>	<u>Benyttet lite</u>	<u>Benyttet en del</u>	<u>Benyttet ganske mye</u>	<u>Benyttet en god del</u>

Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	1	2	3	4	5
Jeg prøver å se det positive i situasjonen	1	2	3	4	5
Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	1	2	3	4	5
Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	1	2	3	4	5
Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	1	2	3	4	5

I hvilken grad benytter du følgende strategier hvis du opplever problemer i ditt familieliv på grunn av skiftarbeidet?					
	<u>Ikke benyttet</u>	<u>Benyttet lite</u>	<u>Benyttet en del</u>	<u>Benyttet ganske mye</u>	<u>Benyttet en god del</u>
Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	1	2	3	4	5
Jeg prøver å se det positive i situasjonen	1	2	3	4	5
Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	1	2	3	4	5
Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	1	2	3	4	5
Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	1	2	3	4	5

I hvilken grad benytter du følgende strategier når du opplever å ha problemer på jobben på grunn av skiftarbeidet?	Ikke benyttet	Benyttet lite	Benyttet en del	Benyttet ganske mye	Benyttet en god del
Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	1	2	3	4	5
Jeg reorganiserer måten jeg ser på situasjonen, slik at den ikke virker så dårlig (jeg prøver å se det positive i situasjonen)	1	2	3	4	5
Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	1	2	3	4	5
Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	1	2	3	4	5
Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	1	2	3	4	5

Har du tips til hva andre / bedriften kan gjøre for å mestre skiftsituasjonen de er i? Fri tekst

Kommentarer til undersøkelsen? Fri tekst

Vedlegg 6 Nye instrumenter som ble brukt i undersøkelsen

Flere av instrumentene som ble benyttet i denne studier har ikke tidligere vært benyttet i Norge. Av den grunn måtte disse oversettes. I tillegg ble det sjekket for om det virket som de skulle i utvalget av sokkel og landansatte. Vi vil her redegjøre for disse instrumentene.

Eysenck's Personlighets Inventorium

Beskrivelse

En 12 spørsmåls utgave av Eysenck Personality Inventory (EPI) (Eysenck og Eysenck, 1964) ble benyttet i denne studien. 12-spørsmålsutgaven er basert på Maudsley Personality Inventory (Eysenck, 1959), og en 57 spørsmålsutgave av EPI og inngår som en modul i The Standard Shiftwork Index (Barton et al., 1995). Denne utgaven måler henholdsvis personlighetsdimensjonene ekstroversjon (utadvendthet) og nevrotisisme (sårbarhet).

Skåring

Hvert av spørsmålene hadde fire svarkategorier (nesten aldri, ganske sjelden, ganske ofte, nesten alltid).

Faktorstruktur

En prinsipal component faktoranalyse med varimax rotasjon ble utført på de 12 spørsmålene. Faktorer med egen value større enn en ble trukket ut. Som vi kan se i Tabell 1 fant vi tre slike faktorer. Spørsmålet "Når du blir irritert over noe, har du da behov for å snakke med noen som er vennlig?", ladet verken på dimensjonen ekstroversjon eller nevrotisisme. Dette spørsmålet ble derfor utelatt i de videre analysene. Skalaene *Ekstroversjon* og *Nevrotisisme* ble deretter laget som gjennomsnittsskårer av spørsmålene som ladet på disse dimensjonene (se Tabell 1). Spørsmålet "Ser du på deg selv som en sorgløs person?" som inngikk i Nevrotisisme skalaen ble snudd før denne dimensjonen ble beregnet.

Tabell 1. Personlighet

	Nevro tisisme	Ekstro versjon	Annet
Ser du på deg selv som en sorgløs person?	-0.43	0.09	0.20
Betrakter du deg selv som stiv og anspent?	0.54	-0.43	0.20
Plages du av søvnløshet?	0.60	-0.12	0.08
Plages du ofte av skyldfølelse?	0.62	-0.12	0.42
Har du vekslende humør	0.74	-0.06	-0.03
Føler du deg noen gang utenfor og deprimert uten grunn?	0.75	-0.11	0.15
Liker du å være blant folk?	-0.34	0.60	0.30
Kan du vanligvis slå deg løs og ha det morsomt i et livlig selskap?	-0.21	0.63	-0.09
Liker du å ha masse liv og røre rundt deg?	-0.15	0.69	0.30
Er du forholdsvis livlig?	-0.12	0.73	0.08
Liker du å spille andre et puss?	0.23	0.63	-0.38
Når du blir irritert over noe, har du da behov for å snakke med noen som er vennlig?	0.18	0.12	0.76

Locus of control

Beskrivelse

Locus of control (LOC) henviser til hvor man oppfatter at kontrollen i en gitt situasjon befinner seg. Individuer med en indre locus of control (internals) mener at egenskaper ved dem selv, eller hva de selv gjør, er avgjørende for hva de klarer å oppnå i en situasjon, eller hvordan de har det. Individuer med en ytre locus of control derimot (externals), oppfatter at resultatet i en situasjon er avhengig av ytre krefter som ligger utenfor deres innflytelse.

Locus of control (LOC) er en individuell karakteristikk som har blitt studert i en rekke situasjoner, inkludert ulike yrkessituasjoner. Rotter (1966) som utviklet Locus of control begrepet mente at man har en generell antakelse om hva som er kilden til resultater, belønninger og forsterkninger, og laget et distinksjon mellom indre og ytre kilder til kontroll. Individuer med en indre locus of control (internals) mener at egenskaper ved dem selv, eller hva de selv gjør, er avgjørende for hva de klarer å oppnå i en situasjon, eller hvordan de har det.

Etter at Rotter (1966) utviklet en skala som skulle måle en generell locus of control, har det blitt utviklet en rekke mer domenespesifikke instrumenter. I den forbindelse utviklet Smith, Spelten, and Norman (1995) et skiftarbeids basert locus of control instrument. Dette instrumentet, som de kalte Shiftwork Locus of Control Scale (SHLOC) måler i hvilken grad skiftarbeidere oppfatter at de selv har kontroll over fire områder som er av betydning for skiftarbeider (sosialt liv, søvn, helse/velvære og utførelse av arbeidet). Dette instrumentet viste seg å tilfredstille kravene til reliabilitet og validitet (Smith, Spelten, and Norman, 1995).

Fordi dette instrumentet ikke tidligere har vært brukt i Norge ble det oversatt til norsk. På grunn av plassmangel ble vi nødt til å benytte en forkortet utgave av SHLOC i denne studien. Dette ble gjort ved å benytte to spørsmål fra hver dimensjon i den originale engelske versjonen av instrumentet.

Skåring

Hvert av spørsmålene i dette instrumentet hadde seks svarkategorier (helt uenig, ganske uenig, litt uenig, litt enig, ganske enig, helt enig).

Faktorstruktur

En prinsipal component faktoranalyse med varimax rotasjon ble utført på de 8 spørsmålene vi benyttet. Faktorer med eigen value større enn en ble trukket ut. Som vi kan se i Tabell 1 fant vi fire klare faktorer som fordelte seg etter områdene sosialt liv, søvn, helse/velvære og arbeidsutførelse. På bakgrunn av dette ble det laget til gjennomsnittsskårer med bakgrunn i de to spørsmålene som ladet på hver av disse dimensjonene (se Tabell 2).

Tabell 2. Locus of control

	Sosialt liv	Søvn	Helse og velvære	Arbeids utførelse
Når jeg arbeider skift er det jeg som bestemmer om jeg har et fullverdig sosial liv eller ikke	0.88	0.20	0.16	0.14
Når jeg arbeider skift er det min egen feil hvis mitt sosiale liv lider	0.87	0.19	0.24	0.14
Mine egne handlinger avgjør om søvnen blir forstyrret eller ikke når jeg arbeider skift	0.10	0.89	0.13	0.04
Det er min egen feil hvis søvnen min lider når jeg arbeider skift	0.30	0.82	0.20	0.11
Mitt fysiske velvære er avhengig av hvor godt jeg tar vare på meg selv når jeg arbeider skift	0.15	0.09	0.88	0.18
Hvis jeg føler meg dårlig når jeg arbeider skift, er det fordi jeg ikke har tatt godt nok vare på meg selv	0.32	0.40	0.65	0.11
Det er min egen atferd som avgjør min arbeidsprestasjon når jeg arbeider skift	0.29	0.31	0.39	0.56
Når jeg jobber skift er jeg ansvarlig for kvaliteten på min arbeidsprestasjon	0.11	0.01	0.11	0.94

Coping with Shiftwork Questionnaire

Beskrivelse

Coping with Shiftwork Questionnaire (CSQ) er et spørreskjema som opprinnelig ble utviklet av Spelten og kolleger (1993b). CSQ måler ulike mestringsstrategier som kan benyttes for å mestre utfordringer assosiert med det å være skiftarbeider på fire områder (*søvn, det sosiale liv, familie og hjemmeliv*, samt i forhold til *utførelse av arbeidet*). På grunn av et ønske om å begrense antall spørsmål, ble spørsmålene om søvn utelatt i vårt skjema. I det originale CSQ stilles det spørsmål om bruk av åtte mestringsstrategier på disse fire områdene (problem løsning, kognitiv restrukturering (positiv tenkning), emosjonell ytring, sosial støtte, problem unngåelse, ønsketenkning, selvkritikk, sosial tilbaketrekking). På grunn av plasshensyn valgte vi å fokusere på fem mestringsstrategier. Det vil si at av det opprinnelige instrumentet med fire problemområder ganger åtte mestringsstrategier, det vil si totalt 32 spørsmål, så benyttet vi tre problemområder (problemer relatert til *det sosiale liv, familie og hjemmeliv*, samt i forhold til *utførelse av arbeidet*) ganger fem mestringsstrategier (Problem løsning, Kognitiv restrukturering, Sosial støtte, Ønsketenkning, Selvkritikk), det vil si totalt 15 spørsmål. Fordi dette instrumentet så vidt vi vet ikke tidligere har vært benyttet i Norge, ble det oversatt til norsk.

Skåring

Hvert av spørsmålene hadde seks svarkategorier; helt uenig, ganske uenig, litt uenig, litt enig, ganske enig, helt enig.

Faktorstruktur

Faktorstrukturen ble undersøkt med en prinsippal component faktoranalyse med varimax rotasjon. Vi søkte etter fem faktorer. Som vi kan se i Tabell 3 fant vi fem klare faktorer som fordelte seg etter de fem mestringsstrategier (Problem løsning, Kognitiv restrukturering, Sosial støtte, Ønsketenkning, Selvkritikk). Dette innebærer at deltagerne i undersøkelsen benytter samme mestringsstrategi på alle de tre områdene som kan være problematisk for skiftarbeidere (problemer relatert til 1) *det sosiale liv*, 2) *familie og hjemmeliv*, samt 3) *utførelse av arbeidet*). På bakgrunn av dette ble det laget fem gjennomsnittsskårer med bakgrunn i de tre spørsmålene som ladet på hver av disse dimensjonene (se Tabell 3).

Tabell 3. Generelle mestringsstrategier av utfordringer i det sosiale liv, jobben, familieliv

	Faktorer				
	Ønske-tenkning	Selv-kritikk	Kognitiv restrukturering	Sosial støtte	Problem løsning
Utfordringer i det sosiale liv; Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	0,87	0,25	0,04	0,10	0,05
Utfordringer i familieliv; Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	0,86	0,30	0,02	0,08	0,11
Utfordringer i jobben; Jeg ønsker at situasjonen skal forsvinne, eller på en eller annen måte gå over	0,85	0,27	0,03	0,12	0,06
Utfordringer i det sosiale liv; Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	0,26	0,86	0,03	0,08	0,10
Utfordringer i familieliv; Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	0,27	0,87	0,05	0,08	0,14
Utfordringer i jobben; Jeg kritiserer meg selv for det som skjer	0,29	0,83	0,08	0,11	0,08
Utfordringer i det sosiale liv; Jeg prøver å se det positive i situasjonen	-0,04	0,04	0,84	0,20	0,17
Utfordringer i familieliv; Jeg prøver å se det positive i situasjonen	0,03	0,00	0,81	0,15	0,31
Utfordringer i jobben; jeg prøver å se det positive i situasjonen	0,11	0,11	0,77	0,22	0,26
Utfordringer i det sosiale liv; Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	0,08	0,08	0,17	0,86	0,19
Utfordringer i familieliv; Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	0,09	0,09	0,16	0,80	0,30
Utfordringer i jobben; Jeg snakker med noen om hvordan jeg føler det	0,13	0,09	0,25	0,79	0,15
Utfordringer i det sosiale liv; Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	0,07	0,11	0,23	0,21	0,81
Utfordringer i familieliv; Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	0,08	0,12	0,27	0,26	0,81
Utfordringer i jobben; Jeg arbeider med å løse problemene i situasjonen	0,10	0,14	0,38	0,26	0,70

Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Beskrivelse

For å måle psykososiale faktorer i arbeidet benyttet vi oss av noen skalaer fra QPS-Nordic. Skalaene som ble benyttet i sin opprinnelige form fra QPS-Nordic var *Kvantitative krav*, *Krav til beslutninger*, *Kontroll av arbeidsintensitet*, *Støtte fra kolleger*, *Støtte fra leder*, *Sosialt klima* og *Mestring av arbeidet*. Spørsmålene i skalaene om *Støtte fra kolleger* og *Støtte fra leder* ble omformulert til å gjelde støtte spesifikt relatert til skiftarbeid, og ikke generell støtte slik spørsmålene stilles i QPS-Nordic.

Skåring

Alle skalaene, bortsett fra *sosialt klima*, hadde de fem svarkategoriene; *svært sjelden eller aldri*, *ganske sjelden*, *av og til*, *ganske ofte*, *svært ofte eller alltid*. Spørsmålene som inngår i *sosialt klima* hadde svarkategoriene; *svært lite eller ikke i det hele tatt*, *ganske lite*, *noe*, *ganske meget*, *svært meget*.

Faktorstruktur

Faktorstrukturen i disse spørsmålene ble undersøkt med en prinsippal komponent faktoranalyse med varimax rotasjon. Faktorer med egen verdi større enn en ble trukket ut. Som vi kan se i Tabell 4 fant vi syv slike faktorer. Denne faktoranalysen viste at *støtte fra leder* og *støtte fra kolleger* ikke var to forskjellige dimensjoner som vi hadde regnet med, men en faktor. I de videre analysene ble de derfor behandlet som en skala. Spørsmålet om man oppfatter klimaet på sitt skift som *mistroisk og mistenksomt* viste seg å ikke lade på samme faktor som de to andre spørsmålene som inngår i denne skalaen. Derfor benyttet vi ikke dette spørsmålet i de videre analysene. Fordi spørsmålet ”*Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?*” ladet svakt på skalaen *Mestring* så ble dette spørsmålet utelatt fra de videre analysene. Spørsmålet ”*Har du for lite å gjøre?*” ble snudd i de videre analysene. På bakgrunn av dette ble det laget seks gjennomsnittsskårer for å måle de seks justerte skalaene; *Sosialt klima*, *Støtte fra leder og kolleger*, *Mestring av arbeidet*, *Kontroll over arbeidsintensitet*, *Kvantitative krav*, *Krav til beslutninger* (se Tabell 4).

Tabell 4. Psykososialt arbeidsmiljø

		Ny faktorstruktur						
	Opprinnelige skalaer	1	2	3	4	5	6	7
Oppmuntrende og støttende	Sosialt klima	0.79	0.28	0.20	0.02	0.05	0.02	-
Avslappet og behagelig		0.88	0.12	0.08	0.07	-	-	0.20
Hvis du har problemer relatert til skiftarbeid, kan du da få støtte og hjelp fra din nærmeste leder?	Støtte fra leder	0.13	0.81	0.07	0.02	-	-	-
Er din nærmeste leder villig til å lytte til deg hvis du opplever problemer relatert til skiftarbeid?		0.16	0.84	0.07	0.03	-	-	-
Hvis du har problemer relatert til skiftarbeid, kan du da få støtte og hjelp fra dine kolleger?	Støtte fra kolleger	0.17	0.83	0.11	0.08	0.01	0.01	-
Er dine kolleger villig til å lytte til deg hvis du opplever problemer relatert til skiftarbeid?		0.20	0.81	0.13	0.03	0.04	0.03	-
Er du fornøyd med din evne til å ha et godt forhold til dine arbeidskolleger?	Mestring av arbeidet	0.32	0.21	0.41	0.10	-	0.25	-
Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet som du utfører?		0.10	0.05	0.79	0.05	-	0.03	-
Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort?		0.11	0.09	0.78	-	-	-	-
Er du fornøyd med din evne til å løse problemer som dukker opp i arbeidet?		0.10	0.02	0.69	0.05	0.08	0.05	0.05
Hvis du jobber natt: opplever du at du jobber sikkert når du går nattskift?		0.06	0.17	0.55	0.13	0.12	-	-
Kan du selv bestemme ditt arbeidstempo?	Kontroll av arbeidsintensitet	0.03	0.10	0.11	0.73	-	-	-
Kan du selv bestemme når du skal ta pauser?		0.06	0.00	0.07	0.86	-	-	0.03
Kan du selv bestemme lengden på pausene dine?		0.06	0.06	0.02	0.85	-	-	-
Er arbeidsbelastningen din ujevn slik at arbeidet hopper seg opp?	Kvantitative krav	-	-	-	-	0.71	0.19	0.08
Har du for lite å gjøre?		0.11	0.08	0.17	0.03	-	-	-
Er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?		-	-	-	0.14	-	0.12	0.18
Har du for mye å gjøre?		0.02	0.06	0.28	-	0.57	-	-
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?	Krav til beslutninger	-	-	0.12	-	0.68	0.19	0.11
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?		0.03	0.02	-	0.29	-	-	-
Krever ditt arbeid kompliserte avgjørelser?		-	-	-	-	0.79	0.14	0.11
Mistroisk og mistenksomt	Sosialt klima	0.00	-	-	-	0.20	0.76	-
		-	-	0.09	0.05	0.18	-	0.02
		0.02	0.01	0.20	-	0.04	0.69	0.05
		-	-	-	-	0.12	0.84	0.01
		0.02	0.07	0.08	0.04	-	-	-
		-	-	-	-	0.07	0.02	0.94
		0.29	0.10	0.11	0.04	-	-	-

Mestringsopplevelse av søvn

Bakgrunn

Det er ikke uvanlig av skiftarbeidere opplever problemer med søvnen (Rutenfranz et al. 1985). Slike problemer er delvis forårsaket av den midlertidige forskyvningen mange skiftarbeidere må gjøre av sovetid til en tid på døgnet som ikke passer med andre fysiologiske døgnrytmer (Åkerstedt, 1990; Czeisler et al. 1980). Som et resultat av dette kan skiftarbeideren oppleve problemer med innsovning, fordi hvor lett man klarer å sovne vil avhenge av hvilken tid på døgnet man skal sove (Lavie, 1986). I tillegg vil den påfølgende lengden av søvn kunne bli påvirket fordi dette også avhenger av hvilken tid på døgnet man sovner (Czeisler et al. 1980, Zulley et al. 1981). En alternativ, eller kanskje tilleggsforklaring av vanskelighetene assosiert med forstyrret søvn fokuserer på konsekvensene av å måtte sove på en tid av døgnet hvor sosiale aktiverer samt miljømessige faktorer som støy og lys er på det sterkeste (Mahan et al. 1990).

Beskrivelse

Et måleinstrument kalt Sleep Quality and Disturbance Questionnaire som måler søvnforstyrrelser og søvnkvalitet ble utviklet og inkludert i the Standard Shiftwork Index (Barton et al., 1995). Dette instrumentet inneholder to seksjoner, en som måler søvnvaner inkludert når man pleier å sovne, samt hvor lenge man pleier å sove før og etter dagskift, kveldsskift, nattskift samt på fridager. Den andre seksjonen inneholder åtte spørsmål som måler søvnkvalitet og problemer assosiert med ulike skift, samt fridager. På grunn av plasshensyn ble den første seksjonen besluttet utelukket fra denne undersøkelsen.

Søvnproblem skalaen, inneholdt opprinnelig seks spørsmål for henholdsvis dagskift, kveldsskift, nattskift og fridager, det vil si i alt 24 spørsmål. Disse som ble skåret på en fem punkts Likert skale.

Skåring

Alle skalaene hadde seks svarkategoriene; nesten aldri, sjelden, noen ganger, ofte, nesten alltid, ikke aktuelt.

Faktorstruktur

En serie med prinsipal komponent analyser ble utregnet separat for de ulike skift typene (tidlig, kveld, nattskift) samt fridager. Som vi kan se i Tabell 2 fant vi en god faktorstruktur på alle disse dimensjonene. Spørsmålene som ladet negativt på de ulike faktorene ble snudd, slik at høye skårer på alle faktorene indikerer god mestringsopplevelse av søvn.

Fordi svært få personer besvarte spørsmålene som ble stilt om kveldsskift, så ble denne dimensjonen utelatt fra de videre analysene.

Tabell 5. Mestringsstrategier

Skala	Spørsmålene	Faktorladinger
Dagskift	Får du nok søvn når du jobber dagskift?	0.78
	Hvor godt pleier du å sove når du jobber dagskift?	0.83
	Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du våkner når du jobber dagskift?	0.83
	Har du problemer med å sovne når du jobber dagskift?	-0.77
	Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker når du jobber dagskift?	-0.45
	Føler du deg trøtt når du jobber dagskift?	-0.78
Kveldsskift	Får du nok søvn når du jobber kveldsskift?	0.76
	Hvor godt pleier du å sove når du jobber kveldsskift?	0.84
	Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du våkner når du jobber kveldsskift?	0.86
	Har du problemer med å sovne når du jobber kveldsskift?	-0.74
	Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker når du jobber kveldsskift?	-0.66
	Føler du deg trøtt når du jobber kveldsskift?	-0.76
Nattskift	Får du nok søvn når du jobber nattskift?	0.85
	Hvor godt pleier du å sove når du går nattskift?	0.90
	Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du går nattskift?	0.88
	Har du problemer med å sovne når du går nattskift?	-0.59
	Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker når du går nattskift?	-0.83
	Føler du deg trøtt når du går nattskift?	-0.83
Fritiden	Får du nok søvn i fritiden din?	0.60
	Hvor godt pleier du å sove i din fritid?	0.80
	Hvor uthvilt pleier du vanligvis å være når du våkner i din fritid?	0.79
	Har du problemer med å sovne i din fritid?	-0.71
	Hender det at du våkner tidligere enn du ønsker i din fritid?	-0.66
	Føler du deg trøtt i din fritid?	-0.72

Referanseliste

Adams, J., Folkard, S. & Young, M. (1986). Coping strategies used by nurses on night duty. *Ergonomics* 29 (2) 185-196

Akerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. *Scandinavian journal of work environment & health*, 16, 67-73.

Akerstedt, T. & Gillberg, M. (1981). The circadian variation of experimentally displaced sleep, *Sleep*, 4, 159-169.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy - toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84, 191-215.

Barton, J., Spelten, E., Totterdell, P., Smith, L., Folkard, S., & Costa, G. (1995). The Standard Shiftwork Index - A Battery of Questionnaires for Assessing Shiftwork-Related Problems. *Work and Stress*, 9, 4-30.

Bjorvatn, B., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (1999). Bright light treatment used for adaptation to night work and re-adaptation back to day life. A field study at an oil platform in the North Sea. *Journal of Sleep Research*, 8, 105-112.

Bohle, P. (1997). Does 'hardiness' predict adaptation to shiftwork? *Work and Stress*, 11, 369-376.

Bohle, P. & Tilley, A. J. (1989). The impact of night work on psychological well-being. *Ergonomics*, 32, 1089-1099.

Brooks, I. & Swailes, S. (2002). Analysis of the relationship between nurse influences over flexible working and commitment to nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 38, 117-126.

Colligan, M. J. & Rosa, R. R. (1990). Shiftwork effects on social and family-life. *Occupational medicine-state of the art reviews*, 5, 315-322.

Costa, G., Schallenberg, G., Ferracin, A. & Gaffuri, E. (1995). Psychophysical conditions of air traffic controllers evaluated by the standard shiftwork index. *Work and Stress* 9 (2-3) 281-288.

Costa, G. (1999). Fatigue and biological rhythms. *Handbook of aviation human factors*. 235-255.

Costa, G., Sartori, S., Facco, P. & Apostoli, A., (2001). Health conditions of bus drivers in a 6 year follow up study. *Journal of Human Ergology*.

Fenwick, R. & Tausig, M. (2001). Scheduling stress - Family and health outcomes of shift work and schedule control. *American Behavioral Scientist*, 44, 1179-1198.

Harma, M. (1993). Individual-differences in tolerance to shiftwork - a review. *Ergonomics*, 36, 101-109.

Henderson, N. J. & Burt, C. D. B. (1998). An evaluation of the effectiveness of shift work preparation strategies. *New Zealand Journal of Psychology*, 27, 13-20.

Holbrook, M. I., White, M. H., & Hutt, M. J. (1994). Increasing Awareness of Sleep Hygiene in Rotating Shift Workers - Arming Law-Enforcement Officers Against Impaired Performance. *Perceptual and Motor Skills*, 79, 520-522.

IskraGolec, I., Marek, T., & Noworol, C. (1995). Interactive effect of individual factors on nurses' health and sleep. *Work and Stress*, 9, 256-261.

Kennedy, S. H., Brown, G. M., Ford, C. G., & Ralevski, E. (1993). The Acute Effects of Starvation on 6-Sulphatoxy-Melatonin Output in Subgroups of Patients with Anorexia-Nervosa. *Psychoneuroendocrinology*, 18, 131-139.

Kerin, A. & Aguirre, A. (2005). Improving health, safety, and profits in extended hours operations (Shiftwork). *Industrial Health*, 43, 201-208.

Knutsson, A. (1989). Shift work and coronary heart-disease - introduction. *Scandinavian journal of social medicine* 1-36.

Lipovcan, K., Larsen, P., & Zganec (2004). Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Revista de Saude Publica*, 38, 3-10.

Mahan, R. P., Carvalhais, A. B., & Queen, S. E. (1990). Sleep reduction in night-shift workers - is it sleep-deprivation or a sleep disturbance disorder. *Perceptual and motor skills*, 70, 723-730.

MennaBarreto, L., BeneditoSilva, A. A., Moreno, C. R. C., Fischer, F. M., & Marques, N. (1993). Individual-Differences in Night and Continuously-Rotating Shiftwork - Seeking Anticipatory Rather Than Compensatory Strategy. *Ergonomics*, 36, 135-140.

Newey, C. A. & Hood, B. A. (2004). Determinants of shift-work adjustment for nursing staff: The critical experience of partners. *Journal of Professional Nursing*, 20, 187-195.

Novak, R. D. & AuvilNovak, S. E. (1996). Focus group evaluation of night nurse shiftwork difficulties and coping strategies. *Chronobiology International*, 13, 457-463.

Parkes, K. R. (1994). Sleep Patterns, Shiftwork, and Individual-Differences - A Comparison of Onshore and Offshore Control-Room Operators. *Ergonomics*, 37, 827-844.

Parkes, K. R. (2003). Shiftwork and environment as interactive predictors of work perceptions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 266-281.

Pisarski, A., Bohle, P., & Callan, V. J. (2002). Short communication: Extended shifts in ambulance work: influences on health. *Stress and Health*, 18, 119-126.

Rotter, J. B., "Generalized Expectancies for internal versus external control of reinforcement". *Psychological Monographs: General and Applied* (1966), vol. 80, no. 1

Rutenfranz, J., Haider, M, & Koller, M. (1985). Occupational health measures for night workers and shiftworkers. In S. Folkard and T.H. Monk (Eds), *Hours of Work: Temporal Factors in Work Scheduling*, Wiley, Chichester).

Simon, B.L., "Impact of Shift Work On Individuals and Families". *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services*,

Smith, L. (2001). Shiftwork locus of control effects in police officers. *Journal of Human Ergology*. 217-222.

Smith, L. Iskra-Golec, I., "Internal locus of control and shiftwork effects". *Theor. Issues in Ergon. Sci.* (2003), vol. 4, nos. 3-4, 327-339.

Smith, L., Mason, C., "Shiftwork locus of control effects in police officers". *J. Human Ergol.* (2001), 30, 217-222

Smith, L., Spelten, E., & Norman, P. (1995). Shiftwork locus of control: Scale development. *Work and Stress*, 9, 219-226.

Smith, L., Tanigawa, T., Takahashi, M., Mutou, K., Tachibana, N., Kage, Y. et al. (2005). Shiftwork locus of control, situational and behavioural effects on sleepiness and fatigue in shiftworkers. *Industrial Health*, 43, 151-170.

Spelten, E., Smith, L., Totterdell, P., Barton, J., & Folkard, S. (1993). The Relationship Between Coping Strategies and Ghq-Scores in Nurses. *Ergonomics*, 36, 227-232.

Staines, G. L., Pleck, J H., (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of applied psychology* 69 (3) 515-523.

Takahashi, M., Tanigawa, T., Tachibana, N., Mutou, K., Kage, Y., Smith, L. et al. (2005). Modifying effects of perceived adaptation to shift work on health, wellbeing, and alertness on the job among nuclear power plant operators. *Industrial Health*, 43, 171-178.

Tambs, K. & Moum, T. (1993). How Well Can A Few Questionnaire Items Indicate Anxiety and Depression. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 87, 364-367.

Tepas, D.I, & Mahan, R.P. (1989). The many meanings of sleep, *Work and Stress*, 3, 93-104.

Walker, B. A., Smith, K. D., & Kekich, M. D. (2003). Limiting shift-work fatigue in process control. *Chemical Engineering Progress*, 99, 54-57.

Walker, C. (2001). Occupational adaptation in action: Shift workers and their strategies. *Journal of Occupational Science*.

Wedderburn, A. A. I. (1995). Men and women who like continuous shiftwork are more 'hardy': But what does it mean? *Work and Stress*, 9, 206-210.

Weiss, J. M. (1971). Effects of coping behavior with and without a feedback signal on stress pathology in rats. *Journal of comparative and physiological psychology*. 77, 22-30.

White, L., Keith, B. (1990) "The Effect of Shift Work on the Quality and Stability of Marital Relations". *Journal of Marriage and the Family*.