



## Page Proof Instructions and Queries

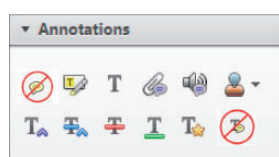
**Journal Title:** Nordic Journal of Nursing Research (NJN)

**Article Number:** 584705

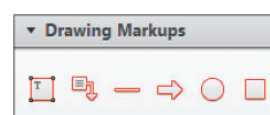
Greetings, and thank you for publishing with SAGE. We have prepared this page proof for your review. Please respond to each of the below queries by digitally marking this PDF using Adobe Reader.

Click "Comment" in the upper right corner of Adobe Reader to access the mark-up tools as follows:

For textual edits, please use the "Annotations" tools. Please refrain from using the two tools crossed out below, as data loss can occur when using these tools.



For formatting requests, questions, or other complicated changes, please insert a comment using "Drawing Markups."



Detailed annotation guidelines can be viewed at: <http://www.sagepub.com/repository/binaries/pdfs/AnnotationGuidelines.pdf>

Adobe Reader can be downloaded (free) at: <http://www.adobe.com/products/reader.html>.

No.	Query
	Please confirm that all author information, including names, affiliations, sequence, and contact details, is correct.
	Please review the entire document for typographical errors, mathematical errors, and any other necessary corrections; check headings, tables, and figures.
	Please confirm that the Funding and Conflict of Interest statements are accurate.
	Please ensure that you have obtained and enclosed all necessary permissions for the reproduction of artistic works, (e.g. illustrations, photographs, charts, maps, other visual material, etc.) not owned by yourself. Please refer to your publishing agreement for further information.
	Please note that this proof represents your final opportunity to review your article prior to publication, so please do send all of your changes now.
AQ: 1	Please check all word breaks carefully.
AQ: 2	Instead of 'slik', please cite Tabell 1 in the text, as it might not be placed directly below this paragraph in the printed version.

# En ny ro med langturnus

## Less job stress with 12-hour shifts

Kari Ingstad<sup>1</sup> and Nina Amble<sup>2,3</sup>

### Abstract

Extended work shifts of 12 hours or more have become a common scheduling strategy for nurses in several countries, though this is not the case in Norway. There, many managers, nurses, and union representatives have expressed concerns about whether nurses can function effectively while working long shifts. This study thus aimed to examine how long shifts influence nursing outcomes such as stress, continuity, and responsibility in Norwegian nursing homes. Data were collected during in-depth interviews with 16 nurses employed at four different nursing homes who have worked 12–14-hour shifts. Results suggest that long shifts actually reduce stress and increase both work continuity and accountability, though these positive impacts of long shifts occur primarily when all departmental staff work long shifts. Furthermore, fewer shift changes mean more time spent with patients and better communication.

### Keywords

job satisfaction, nursing home, shift length, work performance

Accepted: 29 March 2015

### Innledning

Seks ukers turnus med arbeid hver tredje helg, er den vanligste måten å organisere arbeidstiden på i pleie- og omsorgssektoren i Norge i dag. Heltid innebærer gjennomsnittlig 35,5 timers arbeidsuke. De fleste jobber toskiftordning, dag- og kveldsvakt, noen jobber treskift og roterer mellom dag, kveld- og nattvaktskift. Ser man til andre land, er det svært mange forskjellige turnusordninger som benyttes i helsesektoren.<sup>1</sup> Eksempelvis er langturnus, det vil si at ansatte arbeider 12 timer eller mer i strekk, vanlig i land som USA, Canada og Storbritannia.<sup>1,2,3</sup>

Mye tyder på at det er behov for innovasjon i måten man organiserer turnusen på i Norge. Dagens ordning har ført til at mange ansatte arbeider deltid. Hele 70 prosent av ansatte i pleie- og omsorgsyrkene i kommunesektoren i Norge arbeider nå deltid,<sup>4</sup> og man kan si at deltid har blitt normalisert innen pleieryrkene.<sup>5</sup> Det er også et faktum at mange arbeider ufrivillig deltid.

Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) kom i 2011 med et pålegg om reduksjon i bruk av deltidsstillinger med 20 prosent. I norske kommuner har det vært en tilsvarende politisk målsetting om reduksjon av uønsket deltid i eldreomsorgen, men også en politikk kjennetegnet ved *Heltid en rettighet, deltid en mulighet!* Det har derfor i økende grad vært et ønske om ikke bare å redusere eller fjerne uønsket deltid, men også skape en heltidskultur gjennom 'forkjørsrett' for de som ønsker store, hele stillinger. Dette stiller nye krav til organisering av arbeidet.

Flere kommuner har gjennomført endringer i turnus for å øke andelen hele stillinger. Eksempelvis er det gjort forsøk med 3 + 3 turnus (hvor ansatte arbeider tre dager

for så å ha tre dager fri), jevnere fordeling av arbeidshelger, kombinere arbeid på flere arbeidssteder, øke bemanningen, vikarpool, ønsketurnus og bevegelig arbeidstid.<sup>6,7</sup> Noen kommuner i Norge har prøvd langturnus, dog er de fleste forsøkene gjort i boliger for funksjonshemmede.

I en heltidskultur er vaktens lengde grunnleggende i forhold til hvilken rytme som skapes mellom arbeid og fritid, altså hvor mange dager som 'berøres av arbeid'. Vakter på 12 timer innebærer at en har arbeidet ukearbeidstiden i løpet av tre vakter, og gir gjennomsnittlig tre dager arbeid og fire dager fri per uke. Vakter på 7,5 timer berører 5 dager med arbeid, altså fem dager arbeid og to dager fri. Sekstimersdag vil kreve 6 dager med arbeid og vil, i en heltidskultur, ikke være forenlig med dagens praktisering av lov og avtaleverk for helgearbeid.

Flere ledere og tillitsvalgte i Norge er skeptiske til de langsiktige konsekvensene av langturnus, spesielt gjelder dette de som ikke har egen erfaring med denne typen turnusordning.<sup>8</sup> Selv om det er mange meninger om denne typen turnus, eksisterer det lite vitenskapelig forskning om denne turnusordningen.<sup>6</sup> Langturnus synes å være det mest effektive enkeltstående tiltaket for å redusere omfanget av små stillinger,<sup>9,10</sup> og det er derfor behov for kunnskap om hvordan langturnus påvirker de ansattes

<sup>1</sup>Høgskolen i Nord-Trøndelag, Norway

<sup>2</sup>Høgskolen i Oslo, Norway

<sup>3</sup>Akershus Institutt for yrkesfaglærerutdanning, Norway

### Corresponding author:

Kari Ingstad, Høgskolen i Nord-Trøndelag, Avdeling for helsefag, Røstad Levanger, 7600, Norway.

Email: kari.ingstad@hint.no

arbeidssituasjon. Problemstillingen som drøftes i denne artikkelen er: Hvordan opplever pleiepersonell at langvakter innvirker på deres arbeidssituasjon i sykehjem? Det er spesielt tre forhold knyttet til ansattes arbeidssituasjon som utforskes: opplevelse av arbeidsintensitet, kontinuitet i arbeidet og ansvar.

## Langvakter

Et argument mot langvakter er at ansatte kan bli mer slitne, noe som kan resultere i redusert kvalitet på arbeidet og at ansatte gjør flere feil. En studie av over 22 000 sykepleiere i 4 stater i USA viste at sykepleiere som arbeidet langvakter i større grad opplevde å bli utbrent, og de var mer misfornøyde med sin arbeidssituasjon.<sup>11</sup> En annen studie av 393 sykepleiere på sykehus viste at sjansen for å gjøre feil var tre ganger høyere når sykepleiere arbeidet skift på 12,5 timer eller lengre. Av feilene som ble rapportert inn var 58 prosent knyttet til medikamentadministrering, 18 prosent til prosedyrer, 12 prosent til kartlegging og 7 prosent var dokumentasjonsfeil.<sup>12</sup> Lignende funn ble gjort i en annen studie av sykepleiere som arbeidet i akuttdelinger på sykehus. Langvakter økte sjansen for å gjøre feil.<sup>13</sup> Felles for disse tre studiene var imidlertid at sykepleiere ikke bare arbeidet langvakter, men de arbeidet svært mye overtid. Bare en av 502 respondenter rapporterte at de vanligvis forlot arbeidsplassen når vekten var ferdig.<sup>13</sup> Sykepleierne arbeidet gjennomsnittlig 55 minutter overtid hver dag, og to tredeler av sykepleierne arbeidet overtid 10 eller flere dager i løpet av en 4-ukers periode.<sup>12</sup>

Forskning viser også positive effekter av langvakter. To studier viser at sykepleiere som arbeider 12-timersvakter opplever mindre stress og er mindre emosjonelt slitne enn de som arbeider 8 timers vakter.<sup>14,15</sup> Ansatte opplever bedre kontinuitet i arbeidet når de arbeider 12-timers vakter, og de opplever en forbedret kommunikasjon både med andre sykepleiere og andre profesjoner.<sup>16</sup> En studie gjort på en intensivavdeling viser at mortalitet og lengde på sykehusopphold var signifikant bedre når helsearbeidere arbeidet 12-timers skift sammenlignet med 8-timers skift.<sup>17</sup>

Eksisterende forskning viser altså sprikende resultater når man ser på hvordan ansatte opplever at langvakter påvirker deres arbeidssituasjon. Samtidig er det knyttet stor usikkerhet til funnene.<sup>18</sup> To litteraturstudier som oppsummerer eksisterende forskning på feltet, konkluderer med at det per i dag ikke foreligger tilstrekkelig forskning til at man kan si om 8-timers eller 12-timers vakter er å foretrekke foran det andre, hverken med tanke på effekter for pasienter eller ansatte.<sup>1,19</sup>

Mye av forskningen omkring langturnus, er basert på studier av sykehus. Det er behov for kunnskap om hvordan langvakter innvirker på ansattes arbeidssituasjon i sykehjem. Samtidig er det viktig å se på norske forhold, da norsk arbeidsliv er annerledes enn for eksempel amerikansk og engelsk arbeidsliv. Norske studier av bofellesskap gir et positivt bilde av forsøk med langturnus; brukerne får et bedre behandlingstilbud og brorparten av ansatte er tilfreds med langvakter.<sup>10</sup> Sykehjem har

**Tabell 1.** Informanter.

Alder	27–63 Gjennomsnittsalder: 47
Kvinner/menn	15/1
Stillingsstørrelse	70–79 prosent: 2 80–89 prosent: 5 90–100 prosent: 9
Sykepleier/helsefagarbeider	10/6

imidtild andre beboere og andre arbeidsvilkår enn bofellesskap, og derfor er det behov for studier som viser konsekvensene av langturnus også i sykehjem. Studier som undersøker konsekvenser av slike løsninger vil være viktig å gjennomføre for å gi evidensbasert informasjon til ledere, politikere og administratorer som skal bidra til gode turnusordninger.

## Metode

Studien omfatter totalt 16 kvalitative forskningsintervjuer som ble utført høsten 2013 og våren 2014. Informantene arbeidet i to ulike typer turnuser. To arbeidet lang-langturnus; 14 timers vakter 7 dager i strekk, for så å ha to uker fri. Ved dette sykehjemmet var det bare noen få som arbeidet langvakter. Fjorten informanter arbeidet 12–14 timers vakter 3–4 dager i strekk, for så å ha en uke fri mellom hver arbeidsperiode. Ved disse sykehjemmene arbeidet alle turnusansatte i avdelingen slik.

## Utvalg og gjennomføring

Strategisk utvalg ble benyttet for å sikre informanter som kunne bidra til å belyse problemstillingen. Inklusjonskriterier var at de arbeidet på sykehjem, og at turnusen var organisert med minimum 12 timer lange vakter. Vi ønsket informanter fra ulike sykehjem for å se på hvordan ulike typer langturnus innvirket på ansattes arbeidssituasjon. Få sykehjem i Norge organiserer arbeidet med langvakter, og enda færre har lang langturnus, det vil si at ansatte arbeider langvakter en uke i strekk, for så å ha 2 uker fri. Derfor er det bare 2 informanter som arbeider lang langturnus.

Via media og arbeidstakerorganisasjoner fikk vi informasjon om aktuelle sykehjem. Ledere ved disse sykehjemmene ble kontaktet, og bedt om å formidle brev til aktuelle informanter. Deretter ble informantene oppringt en uke etter at de hadde fått skriftlig invitasjon. 16 informanter ble kontaktet, alle stilte til intervju. Informantene arbeidet ved fire forskjellige sykehjem, i fire forskjellige fylker. Intervjuene foregikk ved sykehjemmene de arbeidet, og varte 1–2 timer. Intervjuguiden var bygd opp omkring tre hovedbolker: bakgrunnsdata, arbeidsliv og balanse hjem-arbeid. I kategorien arbeidsliv var det blant annet spørsmål knyttet til tjenestekvalitet, stillingsstørrelser, turnus, kontinuitet, arbeidsmiljø og helse. Eksempel på spørsmål: Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag? Jobber

**Tabell 2.** Eksempel på kategorisering.

Kategorier	Underkategorier	Utsagn
'En ny ro'	12-timers vakter gir en mulighet til å organisere arbeidet på en annen måte	'Vi gjør det ikke likt fra dag til dag, vi har ikke så mye rutiner' 'Jeg har oversikt over mine pasienter fra morgen til kveld.' 'Det blir mindre stress med langvakter. Om det gjelder dusjing, sårstell eller lignende kan vi heller ta det på ettermiddagen, hvis det er travelt på formiddagen.'
	Færre vaktskifter	'Vi slipper å bruke mye tid på rapport, det å gi og motta rapport i et vaktskifte.' 'Når man har vaktskifte midt på dagen så mister man noe. For eksempel kan man ta opp pasientene på ettermiddagen, men det kan jo hende de nettopp har lagt seg. Slike ting får vi med oss. Hun la seg så sent at hun må få ligge.'
	Man oppdager tegn til uro tidligere	'Færre vaktskifter skaper ro og stabilitet, mindre stress.' 'Vi vet at hvis en pasient er tidligere oppe på morgenen, så blir hun tidlig trøtt. Da må vi prøve å få henne i seng. Vi er blitt flinkere til å se tegn til uro.' 'Det er mindre uro nå, for vi ser tegnene tidligere. Om noen begynner å brette en serviett, så kan jeg tenke at her er det en dotur som skal til.'

du annerledes nå enn i vanlig turnus? Kan du si litt om hvordan du opplever kontinuiteten i arbeidet? I tillegg ble det stilt oppfølgings spørsmål og oppklarende spørsmål. Intervjuene ble tatt opp på diktafon, og fortløpende transkribert ordrett.

### Analyse

Analyse og fortolkning har foregått som en dialektisk bevegelse mellom deler og helhet. En kontinuerlig frem- og tilbakeprosess, som en følge av den hermeneutiske sirkel, har åpnet for en stadig dypere forståelse av meningen.<sup>20,21</sup> Kvalitativ forskning kjennetegnes av analysens fremtredende plass gjennom hele forskningsprosessen. Analysen er ikke noe som bare utarbeides i en eller to faser, men formes både under intervjuet, materialbehandlingen og formidlingen.<sup>20</sup> Underveis i intervjuet og transkripsjonen ble funn fortløpende notert. Da dataene var transkribert, fortsatte analysen av teksten for å finne intervjuenes mening. Under en første lesning ble det utformet en beskrivende del av arbeidstakernes opplevelse av å arbeide langvakter, og en foreløpig fortolkende del. I den påfølgende strukturelle analysen ble materialet analysert på nytt. Meningskategorisering ble benyttet som verktøy i analysen, noe som innebærer at man koder datamaterialet i kategorier.<sup>20,22</sup> På bakgrunn av problemstilling og tidligere forskning på feltet, ble det utviklet et kodesystem. Utover i analysen ble kategoriene endret, abstrahert og tilpasset forskningsmaterialet. Målet med kodingsprosessen har vært å redusere datamaterialet, samt få en bedre oversikt over tema informantene vektla.

### Etiske overveielser

Konsekvensene av en intervjustudie bør vurderes med mulig skade som kan påføres intervjupersonene.<sup>20</sup> Informantene deltok frivillig og kunne når som helst trekke seg. Det var lite sensitiv informasjon som kom

fram under intervjuene, og ingen av informantene ønsket å trekke seg underveis. Prosjektet er meldt til NSD.

### Resultat

Å arbeide 12 timer i strekk gir mulighet for å arbeide på en annen måte enn om man bare er på jobb 6–8 timer. Med 12-timers vakter er det de samme pleierne som er tilstede hele dagen, og man slipper et vaktskifte midt på dagen. Det medfører at det er de samme pleierne som har ansvar over en lang periode, og man kan i mindre grad overlate arbeidsoppgaver til andre. Intensive arbeidsperioder med langfri mellom hver arbeidsperiode, gir et tydeligere skille mellom jobb og fritid. Ansatte har et stort ansvar når de er på jobb, men har muligheter for å koble av i lange friperioder mellom hver arbeidsperiode. Hovedfunnene vil presenteres i tre hovedkategorier: 'En ny ro', 'Kontinuitet' og 'Ansvar'.

### En ny ro

Langturnus ser ut til å innebære en mindre stressende arbeidssituasjon for de ansatte. Når de kommer på jobb og vet at de skal arbeide 12 timer, har de mange timer å fordele arbeidsoppgavene på. Man trenger ikke være ferdig med arbeidsoppgaver til et vaktskifte midt på dagen, noe som gjør at man kan spre arbeidsbelastningene over flere timer. 14 av informantene ga uttrykk for at langturnus innebar mindre stress, og en større fleksibilitet i arbeidet. To sier:

Det blir mindre stress med langvakter. Om det gjelder dusjing, sårstell eller lignende kan vi heller ta det på ettermiddagen, hvis det er travelt på formiddagen.

Vi jobber på en helt annen måte, for vi har det ikke travelt. Vi kan bruke lang tid ved middagsbordet. Skittenkoppene og benken kan bare stå, for det er ingen som skal hjem. Vi

trenger ikke ta opp pasientene tidlig på morgenen, og det er ikke noe mål at rommet er ryddig og greit når pasienten skal ut på kjøkkenet. Det er pasienten som er i fokus, rommet kan vi ta senere.

Informantene fortalte at å ha ansvar for pasienter 12 timer, flere dager i strekk innebærer at man kan planlegge arbeidet over tid. Det de ikke rekker en dag, kan de utsette til neste dag, og slik kan arbeidet oppleves mindre stressende, ifølge informantene. Arbeidet kan også bli mindre rutinepreget, hvor det er større mulighet for tilrettelegging av pasienters individuelle behov. Dersom pasientene ønsker å sove lenge kan de gjøre det. Man må ikke være ferdig med frokost, lunch og middag til klokken 15, når vaktskiftet er kl 21. Det er de samme pleierne som er der når pasientene står opp, som er der når pasientene legger seg, og de kan planlegge dagen på en bedre måte. Flere ga uttrykk for at de nå hadde en arbeidsdag hvor de fikk gjort arbeidet på en god måte, de opplevde en større grad av mestring. Som én uttrykker:

Jeg synes vi jobber mye mer effektivt, vi blir ferdige med de målene vi har satt oss. Om du ikke får gjort det du ønsker en dag, så følger du det opp neste dag. Jeg føler meg tilfreds, jeg får fullført de oppgavene jeg skal.

Å få en mindre stressende hverdag forutsetter at arbeidet organiseres på en annen måte. Ansatte må arbeide som et team, de må være på samme avdeling hele dagen, og vaktene må sees sammenhengende, det vil si at en vakt på 12 timer er én vakt, det er ikke én dagvakt og én kveldsvakt. Tre av sykehjemmene i denne studien hadde lagt om arbeidsrutinene, og her opplevde alle ansatte en mindre stressende hverdag. Det siste sykehjemmet hadde ikke lagt om rutinene samtidig med at de fikk ny turnus. Der opplevde de ansatte at de først gikk en dagvakt, og når den var ferdig gikk de rett over på en kveldsvakt. De ansatte opplevde at arbeidsoppgaver måtte være ferdig til kveldsvakta kom. På dette sykehjemmet var det bare 3 ansatte som arbeidet langvakter. Fortsatt var det vaktskifte på ettermiddagen hvor noen gikk hjem, og andre kom på vakt. De som arbeidet langvakter kunne bli flyttet til en annen avdeling under vaktskiftet. På dette sykehjemmet ga ansatte uttrykk for at arbeidsdagen var like stressende som før. En av sykepleierne sier:

Jeg synes ikke det er noen forskjell på å jobbe 12 timer fra at jeg jobbet vanlig dagvakt. Jeg føler at jeg kunne stresse like mye på jobb som sykepleier da. Det er helt uavhengig av turnus føler jeg. Når jeg er ferdig med dagvakta mi og skal begynne på disse 5 timene, så er det mer ro. Men slik var det før også. Starten på kveldsvakta er rolig.

Her ser vi at informantene ser på sin langvakt som en dagvakt etterfulgt av en kort kveldsvakt. Her har man fortsatt å arbeide som før, selv om man har endret vaktlengden til noen arbeidstakere. Dette understreker hvor viktig det er å

se langvakt i en kontekst. Langvakt som enkeltstående fenomen, har andre effekter enn langvakt brukt som organiserende prinsipp for alle i en enhet.

### Kontinuitet

Når arbeidet i en avdeling organiseres med langturnus, innebærer det at alle ansatte arbeider store stillingsbrøker. Ansatte i denne studien arbeidet minimum 70 prosent stilling, og de arbeidet sammen med kolleger hvor de fleste arbeidet i store stillinger. Slik får pasientene færre pleiere å forholde seg til, og de ansatte får færre kolleger å forholde seg til.

Informantene i denne studien arbeidet langvakter hver 3. helg, noe som gjør at de arbeider langt flere timer på helg enn det som er vanlig i en tradisjonell turnus. Dette fører til at det ikke er behov for ansatte som arbeider i små helgestillinger. Det er de samme pleierne som arbeider helg og ukedager. Ved de sykehjemmene hvor alle i avdelingen arbeidet langturnus, var det totalt tre ulike skift som ivaretar pasientene. En av de ansatte beskriver dette slik:

Beboerne er fornøyd med denne turnusen, de vet at når vi kommer på jobb så er vi der hele dagen, og de vet at vi kommer neste dag også. De vet hvem som kommer og de kjenner alle.

Pleierne ser pasientens utvikling gjennom dagen, flere dager på rad. Det gjør det lettere å vurdere videre behandling. For eksempel kan man tidligere se tegn til uro. En av informantene sier:

Når du går sammen med de samme pasientene hele dagen, ser du tegnene i god tid, slik at du kan avverge uro. Det gjorde vi ikke før, da kunne pasientene bli svært urolige. Da følte man at man kom til for kort, det er noe helt annet nå.

Informantene ga uttrykk for at de hadde god kontinuitet i arbeidet under arbeidsperiodene. Men denne måten å organisere arbeidet på, innebærer også at ansatte har lange friperioder. Ved det ene sykehjemmet arbeidet man én uke, for så å ha to uker fri, mens ved de andre sykehjemmene hadde de ansatte en uke fri. Mye skjer på avdelingen under ansattes friperioder, og det kan være en utfordring å bevare kontinuiteten mellom teamene. En sykepleier sier:

Vi er tre team, vi møter de andre på teamet vårt, ikke de andre teamene.

Å bevare kontinuiteten mellom teamene kan være en utfordring når man organiserer arbeidet med langturnus. Dette var spesielt en utfordring på det ene sykehjemmet hvor de ikke hadde noen overlapping mellom teamene, her var det kun skriftlig dokumentasjon som skulle ivareta kontinuiteten. Ved de andre sykehjemmene hadde man overlappende team, slik at noen gikk sin første vakt

sammen med teamet som hadde sin siste vakt. To sykepleiere beskriver dette slik:

Det er en del å sette seg inn i når jeg kommer tilbake etter en uke fri. Men vi har dokumentasjon på alt. Da leser jeg gjennom alt og forbereder meg på uka som kommer.

Jeg har ingen oversikt når jeg kommer tilbake etter en uke fri. Derfor har vi begynt med overlapping denne ene dagen.

Å ivareta kontinuiteten når ansatte har 1–2 uker sammenhengende fri kan være en utfordring. Informantene ga uttrykk for at gode rutiner knyttet til dokumentasjon var en forutsetning for å lykkes. Konkrete tiltaksplaner som jevnlig oppdateres og brukes av alle ansatte, er nødvendig for å ivareta kontinuiteten over friperioder. Dette var noe flere informanter poengterte. En løsning kan også være overlappende team. Ved at ansatte i de ulike teamene begynner på forskjellige dager, klarer man i større grad å ivareta kontinuiteten i arbeidet.

### Ansvar

Denne undersøkelsen tyder på at ansatte som arbeider langvakter er mer engasjert i arbeidet, og tar mer ansvar. Siden det er de samme ansatte som arbeider hele dagen, flere dager i strekk, blir det vanskelig å overlate ansvaret til noen andre. To informanter sier:

Da jeg gikk 50 prosent stilling var jeg litt mindre engasjert. Jeg visste at de andre kom og ordnet opp i det. Nå er det sånn at du vet at du må ordne opp i det selv.

Nå er det jeg som har ansvaret disse dagene her, jeg kan ikke overlate det til noen andre. Jeg føler at det bli mer kvalitet over arbeidet.

At ansatte tar mer ansvar når de arbeider langvakter kan skyldes at de ikke har den samme muligheten til å overlate ansvaret til andre. Når det er ett team som arbeider hele dagen, flere dager i strekk, må man ta ansvar for å gjøre arbeidet selv, ellers blir det ikke gjort.

### Diskusjon

Arbeid i sykehjem kan være fysisk og psykisk belastende. Pasienter med komplekse og sammensatte behov, stiller store krav til de ansattes kompetanse. Mange opplever et gap mellom pleiebehov og knappe ressurser.<sup>23,24</sup> I arbeidet med å forene kravene om både produktivitet og kvalitet er det viktig å se på hvordan man organiserer arbeidet, slik at helsepersonell kan jobbe smartere framfor bare raskere.<sup>23</sup> Derfor er det interessant at vi i denne studien finner at ansatte opplever 'en ny ro' med langvakter.

Vaktenes lengde innvirker på arbeidets rytme siden man har flere timer å fordele arbeidsoppgavene på, og dermed øker fleksibiliteten i forhold til oppgaveløsning. Med langvakter er det de samme pleierne som følger pasientene gjennom hele dagen. Arbeidsoppgaver som tradisjonelt

har blitt gjort på formiddagen kan gjøres på ettermiddagen, og motsatt. Dette gir rom for en mindre rutinepreget hverdag, der pleien i større grad kan tilpasses pasientenes individuelle behov. Redusert antall vaktskifter gir også mer pleietid per pasient. Andre studier viser lignende resultater. Langvakter gjør at pleiere får bedre relasjoner med pasienter og pårørende, og gir ansatte bedre anledning til å planlegge og prioritere arbeidsoppgaver i løpet av dagen.<sup>25</sup> Helsepersonell som arbeider langvakter opplever mindre stress og er mer tilfreds med jobben.<sup>14,16,26</sup>

Organisatoriske effekter knyttet til langvakt – at langvakt innebærer en omfordeling av oppgaver og ressurser mellom dag og kveldsvakt – inntreffer først når hele skiftet går langvakt. Selv om langvakt for enkeltansatte kan løse et ufrivillig deltidsproblem, er det først når hele teamet arbeider langvakt de helsefremmende effekten knyttet til færre vaktskifter, bedre tid og større frihet i forhold til når en må gjøre hva; kan tas ut gjennom mindre stress. Også annen forskning viser at faste team som arbeider like lange vakter gir bedre samarbeid og bedre tjenestekvalitet, fordi det gir færre vaktskifter og team som kjenner hverandres styrker og svakheter.<sup>26</sup> Langvakter baserer seg på en turnus hvor ansatte arbeider store stillingsandeler, og pasientene får dermed færre pleiere å forholde seg til. Dette gir bedre kommunikasjon, og reduserer sjansen for kommunikasjonssvikt.<sup>16</sup> Samtidig medfører langturnus at ansatte har 1–2 uker lange friperioder, noe som igjen kan svekke kontinuiteten i arbeidet.

Som vist innledningsvis tyder flere studier på at det også er problematiske sider ved langturnus. Noen studier viser at langvakter gir tyngre og mer belastende arbeid,<sup>11,15</sup> andre viser at ansatte gjør mer feil.<sup>12,13</sup> Motstridende forskningsresultater kan tyde på at langvakter noen steder fungerer bra, mens andre steder oppleves det ikke som en god måte å arbeide på. Individuelle forskjeller som eksempelvis alder, utdanning, yrkeserfaring, søvnmønster og konsentrasjonsevne vil også innvirke på hvordan de ansatte opplever å arbeide langvakter.<sup>15,17</sup>

I turnusplanlegging må man først og fremst ta hensyn til pasientsikkerhet og arbeidstakeres helse. Derfor er det viktig med forskning som viser både risikofaktorer og fordeler med ulike typer turnuser. Ingen turnuser har bare positive eller negative sider. Langvakter er omstridt, og passer trolig ikke for alle. Denne studien tyder imidlertid på at ansatte kan oppleve mindre stress, og en større ro med langvakter. Derfor vil ikke langvakter bare være et alternativ for ung og frisk arbeidskraft uten familieforpliktelser. Like gjerne kan det oppleves som en god turnus for eldre ansatte, gjerne med helseutfordringer som gjør at de har behov for et lavere tempo i arbeidshverdagen.

### Metodediskusjon

Få sykehjem i Norge organiserer arbeidet med langvakter, og en slik turnus er et relativt nytt fenomen i Norge. Kvalitative dybdeintervju er derfor en egnet metode for finne ut hvordan ansatte erfarer og opplever at langturnus påvirker deres arbeidssituasjon. På en annen side er det

relativt få helsearbeidere som har anledning til å arbeide langvakter. Alle informantene i denne studien hadde søkt på stillinger de visste innebar langturnus, og de kunne ha valgt å jobbe på avdelinger med tradisjonell turnus. Trolig kunne vi fått fram flere negative sider ved langturnus dersom ansatte var tvunget inn i denne måten å arbeide på.

Validitet er knyttet til gyldigheten av de tolkningene undersøkelsen fører til.<sup>27</sup> Forskere må ha grunnlag for sine tolkninger. For å kvalitetssikre at vi tolker i tråd med det informantene sier har vi under analysen i stor grad forholdt oss til rådataene. Slik har vi sikret i større grad at data ikke går tapt. Validitet innebærer også at den forståelsen forskeren kommer fram til skal kunne bekreftes av annen forskning.<sup>27</sup> Med bakgrunn i dette har vi vist til andre forskningsresultater som bekrefter våre funn, men vi har også diskutert funnene i lys av forskning som er i strid med våre funn.

## Konklusjon

Studien viser at langvakter kan gi 'en ny ro' i arbeidet på sykehjem. 12–14 timers vaktlengde, innebærer en omorganisering av ressurser i forhold til hva som er vanlig i dag. Jevnere fordeling av personalressurser på dag, kveld og helg, åpner opp for betydelige muligheter til å forskyve og fordele arbeidsbelastninger på måter som reduserer stress også fordi det er det samme personalet som jobber sammen i flere dager. Det er imidlertid viktig å se langvakt i kontekst. Langvakt som enkeltstående fenomen for få ansatte, har helt andre effekter enn langvakt brukt som organiserende prinsipp for alle i en enhet. I det siste tilfellet reduseres antall vaktbytter, noe som gir mer pleietid per pasient og øker fleksibiliteten i forhold til oppgaveløsning.

## Funding

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

## Conflict of interests

The authors declare that there is no conflict of interest.

## References

- Bae SH and Fabry D. Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: Systematic literature review. *Nurs Outlook* 2013; 62: 138–156.
- Lorenz SG. 12-hour shifts. An ethical dilemma for the nurse executive. *J Nurs Admin* 2008; 38(6): 297–301.
- Geiger-Brown J and Trinkoff AM. Is it time to pull the plug on 12-hour shifts? *J Nurs Admin* 2010; 40(3): 100–102.
- Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. *Politikk for likestilling*. Oslo: NOU 2012: 15.
- Ingstad K and og Kvande E. Må sykepleieryrket være et deltidsyrke? *Nordisk Sygeplejeforskning* 2011; 3(1): 206–218.
- Amble N. *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering*. Oslo: AFI-notat, Arbeidsforskningsinstituttet, 2008.
- Moland LE. *Heltid-deltid- en kunnskapsstatus. Begrunnelser og tiltak for å redusere omfanget av deltid og organisere for heltidsansettelser*. Fafo-rapport 27, Oslo, 2013.
- Moland LE og Lien L. *Heltid i nord – hvorfor lykkes Finnmark?* Fafo-rapport 37, Oslo, 2013.
- Moland LE. *Langturnus og hele stillinger i Bergen kommune. Arbeidstid i tjenester for utviklingshemmede og psykisk syke*. Fafo-rapport 60, Oslo, 2012.
- Moland LE og Bråthen K. *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* Fafo-rapport 14, Oslo, 2012.
- Stimpfel AW, Sloane DM and Aiken LH. The longer the shifts for hospital nurses, the higher the levels of burnout and patient dissatisfaction. *Health Affairs* 2012; 31(11): 2501–2509.
- Rogers AE, Hwang WT, Scott LD, et al. The working hours of hospital staff nurses and patient safety. *Health Aff (Millwood)* 2004; 23(4): 202–212.
- Scott LD, Rogers AE, Hwang WT, et al. Effects of critical care nurses' work hours on vigilance and patients' safety. *Am J Crit Care* 2006; 15(1): 30–37.
- Stone PW, Yunling D, Cowell R, et al. Comparison of nurse, system and quality patient care outcomes in 8-hour and 12-hour shifts. *Med Care* 2006; 44(12): 1099–1116.
- Hoffman AJ and Scott LD. Role stress and career satisfaction among registered nurses by work whift patterns. *J Nurs Admin* 2003; 33: 337–342.
- Dwyer T, Jamieson L, Moxham L, et al. Evaluation of the 12-hour shift trial in a regional intensive care unit. *J Nurs Manag* 2007; 15: 711–720.
- Bollschweiler E, Krings A, Fuchs KH, et al. Alternative shift models and the quality of patient care. An empirical study in surgical intensive care units. *Langenbeck's Archives of Surgery* 2001; 386: 104–109.
- Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, et al. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing (Review). *The Cochrane Library* 2010: 2.
- Estabrooks CA, Cummings GG, Olivo SA, et al. Effects of shift length on quality of patient care and health provider outcomes: Systematic review. *Quality & Safety in Health Care* 2009; 18(3): 181–188.
- Kvale S and Brinkmann S. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk, 2010.
- Gadamer HG. Forståelsens historicitet som det hermeneutiske princip. In: J Gulddal and M Møller (eds) *Hermeneutik – en antologi om forståelse*. Haslev: Gyldendal, 1999, pp.127–182.
- Coffey A and Atkinson P. *Making sense of qualitative data*. Los Angeles, CA: SAGE, 1996.
- Ingstad K. Arbeidsforhold ved norske sykehjem – idealer og realiteter. *Vård i Norden* 2010; 93(2): 14–17.
- Ingstad K and og Kvande E. Arbeid i sykehjem – for belastende for heltid? *Søkelys på Arbeidslivet* 2011; 28(1–2): 42–55.
- Richardson A, Turnock C, Harris L, et al. A study examining the impact of 12-hour shifts on critical care staff. *J Nurs Manag* 2007; 15(8): 838–846.
- Kalisch B, Begeny S and Anderson C. The effect of consistent nursing shifts on teamwork and continuity of care. *J Nurs Admin* 2008; 38(3): 132–137.
- Thagaard T. *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget, 2010.