

8. Bedre arbeid–familie-balanse med tolvtimersvakter i helsesektoren?

Kari Ingstad og Betty-Ann Solvoll

Sammendrag En analyse av 18 dybdeintervju med ansatte i sykehjem viser at langvakter medfører et tydelig skille mellom jobb og fritid; i arbeidsperioder står jobb i fokus, og det sosiale livet er begrenset. I friperioder har ansatte fleksibilitet til å dyrke interesser og være sammen med familie. Langvakter gir mindre tid brukt på pendling, og forutsigbar arbeidstid og lønn. Studien konkluderer med at lange vakter for noen kan gi en bedre balanse mellom jobb og familie.

Nøkkelord jobb–familie-balanse | langvakter | arbeidstid | turnus | heltidskultur

Abstract An analysis of 18 in-depth interviews with nursing home staff shows that extended shifts lead to a clear separation of work and leisure. During work periods, work is in focus and social life is limited. During periods of free time, staff have the flexibility to cultivate their interests and be with their family. Longer shifts mean less time spent on commuting, and predictable working hours and pay. The study concludes that for some healthcare workers extended shifts can lead to a better work-life balance.

Keywords work-life balance | long-hour shift | 12-hour shift | shift work | nursing | community care

INNLEDNING

Å balansere arbeids- og familieliv har lenge vært en del av den politiske diskusjonen (Ingstad, 2016; Abrahamsen et al., 2012; Craig & Sawrikar, 2009; Gregory & Milner, 2009). Arbeid og familieliv er de to viktigste arenaene for de fleste voksne i det moderne samfunnet, og hvordan man takler samhandlingen mellom dem,

har stor innvirkning på liv og helse (Innstrand, 2010). Tid er en begrenset ressurs, og familier må forholde seg til konkurrerende tidskrav. Hva som oppleves som god balanse mellom arbeid og familie, varierer. I hvilken grad dette forholdet oppleves som konfliktfylt, påvirkes både av individuelle forhold, makrostrukturer og arbeidsorganisering (Ellingsæter, 2007). Helsepersonell som arbeider utover normalarbeidsdagen, kan oppleve det ekstra utfordrende å balansere arbeid- og familieforpliktelser.

I Norge har helse-, pleie- og omsorgstjenestene en utbredt deltidskultur, og i kommunene og fylkeskommunene er det bare 26 prosent som arbeider heltid i disse yrkene (KS, 2019). Dette til tross for at heltid i kommunesektoren lenge har vært et uttalt mål for både regjeringen, mange kommuner og partene i arbeidslivet. Partene i arbeidslivet (Delta, KS, NSF og Fagforbundet) har undertegnet en heltidserklæring tre ganger, i 2013, 2015 og 2018 (Det store heltidsvalget, 2018). På tross av dette synes deltidskulturen sementert i helse- og omsorgssektoren.

Motivene og begrunnelsene for at mange arbeider deltid, er sammensatte. Det kan være positivt begrunnet, som for eksempel ønsket om mer fleksibilitet og frihet, eller ønske om å bruke tid på familie. Det kan også være mer negativt begrunnet, som for eksempel ufrivillig deltid, at heltid er for slitsomt, eller dårlig helse og tidspress. Studier har vist at det er en sammenheng mellom måten man organiserer turnusen på, og ansattes arbeidshelse. Mest slitne er ansatte som går i tradisjonell todelt turnus, og de som jobber korte vakter (Ingstad & Kvande, 2011; Moland & Bråthen, 2019).

Kommunehelsetjenesten organiseres med ulik lengde på vaktene. En dagvakt eller kveldsvakt kan være fra fire til åtte timer. Noen ansatte starter kl. 07, andre 08:30. Noen slutter kl. 14, andre 14:30 eller 15:30. Ansatte som starter sent og slutter tidlig, får kortere vakter, og er på jobb i de mest arbeidsintense tidspunktene i løpet av dagen (Ingstad & Kvande, 2011; Moland & Bråthen, 2019). Mye tyder på at korte vakter bidrar til å øke stress og opplevelse av travelhet. En nederlandsk studie viser at de som jobber mer enn 30–40 timers arbeidsuke, opplever mindre stress en de som jobber mindre (de Veer et al., 2013). Opplevelse av travelhet øker dess kortere tid en har til rådighet på jobb, noe som også belyses i kapittel 9 i denne boken.

En stor andel ufaglært arbeidskraft i kommunehelsetjenesten, kombinert med mange små stillinger, utfordrer kontinuiteten i tjenestene, og kan føre til unødige belastninger i arbeidet. Nye måter å organisere arbeidstiden på kan bidra til en bedre arbeidssituasjon for de ansatte, samt en opplevelse av bedre balanse mellom jobb og fritid. Dette kapitlet retter søkelyset mot langvakter. Hensikten med kapitlet er å belyse hvordan langvakter innvirker på ansattes opplevelse av å balansere jobb og fritid.

TURNUSARBEID

Pasienter og brukere av helse- og omsorgstjenester har ofte behov for hjelp døgnet rundt, noe som innebærer at de ansatte må arbeide turnus. Dette krever at personalet tilpasser seg ulike former for skiftarbeid og turnus (Dwyer et al., 2007).

Arbeidstid er den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Det er grenser for arbeidstidens lengde og fordeling gjennom døgnet. Arbeidstiden skal være kortere dersom man har en belastende arbeidstidsordning, og kan være lengre ved passivt arbeid (Arbeidstilsynet, 2018). En arbeidsuke innebærer normalt 37,5 timer i Norge for de som arbeider dagtid. For helsepersonell som arbeider turnus, innebærer en arbeidsuke 35,5 timer i gjennomsnitt, men arbeidstidene kan være noe kortere avhengig av mengden ubekvem arbeidstid i turnusen. Noen arbeider todelt turnus med arbeid dag og kveld samt helg, mens andre arbeider tredelt turnus hvor de også arbeider natt. Noen arbeider kun nattevakter. De har alle det til felles at de ofte arbeider når andre har fri. For noen kan denne arbeidsformen oppleves som fleksibel, blant annet fordi de har mulighet til å velge å arbeide netter. I tillegg til at det er fordeler ved å jobbe mens andre har fri, byr det også på problemer fordi fritid som faller utenom majoritetens arbeidstidsmønster, kan ha begrenset sosial verdi (Bondevik, Haukenes & Moen 2006; Ellingsæter, 2009).

De siste årene er det innført nye typer turnusordninger en rekke steder, både i kommunehelsetjenesten, spesialisthelsetjenesten og i private institusjoner. Mens man tidligere ofte organiserte arbeidet med seks ukers turnus og arbeid hver tredje helg, ser vi i dag andre turnusordninger som for eksempel 3-3-turnus, hvor ansatte arbeider tre dager med påfølgende tre dager fri, og langturnus, som innebærer komprimert arbeidstid med lengre vakter og med fire eller færre oppmøtedager i løpet av en uke (Ingstad, 2016; Ose et al., 2019). Ser man til andre land, er det svært mange forskjellige turnusordninger som benyttes i helsesektoren (Bae & Fabry, 2013; Harris et al., 2015; Dall'Ora et al., 2016). I Norge er det derimot relativt få som har prøvd alternative turnuser, og det er mangel på kunnskap knyttet til nye måter å organisere turnusen på (Moland, 2015; Garde et al., 2019).

Skift- og nattarbeid er forbundet med økt risiko for en rekke sykdommer, som for eksempel hjerte- og karsykdommer, søvnforstyrrelser, type 2-diabetes og psykiske plager (Yvas et al., 2012; Canuto et al., 2013; STAMI, 2015; Knardahl et al., 2016). Det er viktig at man planlegger turnusen slik at man reduserer risikoen for uhelse i størst mulig grad. Det kan for eksempel innebærer at turnusplanen unngår vakter som går mot klokka, som for eksempel sein-tidlig-vakter. Det er behov for en innovasjon i turnus som i størst mulig grad ivaretar ansattes helse. Samtidig er det behov for mer forskning knyttet til hvordan vi kan optimalisere turnuser i et helsefremmende perspektiv. Denne studien bidrar med kunnskap om hvordan

ansatte opplever å balansere familieliv med det å arbeide langvakter, noe som i neste omgang kan ha positiv innvirkning på kvaliteten i pleie og omsorgstjenester.

METODE

Studien omfatter totalt 18 kvalitative forskningsintervjuer. Alle informantene arbeidet på sykehjem, og i tre ulike typer langturnuser. 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. To av informantene arbeidet langvakter hver fjerde helg, men hadde vanlige vakter ellers. En oversikt over informantene vises i tabell 8.1.

Tabell 8.1 Informanter

Alder	27–63 Gjennomsnittsalder: 47
Kvinner/Menn	17/1
Stillingsstørrelse	70–79 prosent: 3 80–89 prosent: 6 90–100 prosent: 9
Sykepleier/Helsefagarbeider	11/7

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 minst tolv timer lange vakter. Via media og arbeidstakerorganisasjoner fikk vi informasjon om aktuelle sykehjem som organiserer arbeidet med langturnus. Ledere ved disse sykehjemmene ble kontaktet og bedt om å formidle brev til aktuelle informanter. Lederne ble bedt om å finne et bredt utvalg av informanter med tanke på alder, kjønn og innstilling til det å arbeide langturnus. Informantene ble oppringt en uke etter at de hadde fått skriftlig invitasjon. 18 informanter ble kontaktet, alle stilte til intervju. Informantene arbeidet ved fire forskjellige sykehjem i fire forskjellige fylker. Intervjuene foregikk ved sykehjemmene der de arbeidet. På bakgrunn av tidligere forskning på feltet ble det utarbeidet en intervjuguide som ble brukt som struktur for samtalene.

Analyse

Studien har en fenomenologisk, hermeneutisk tilnærming. Analyse og fortolkning har foregått som en dialektisk bevegelse mellom deler og helhet. En kontinuerlig fram- og tilbakeprosess, som en følge av den hermeneutiske sirkel, har åpnet for en stadig dypere forståelse av meningen (Kvale & Brinkmann, 2010; Gadamer, 1999). Analysen er formet gjennom hele prosessen; under intervjuet, materialbehandlingen og formidlingen (Kvale & Brinkmann, 2010). 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 lesing 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 (Kvale & Brinkmann, 2010; Coffey & Atkinson, 1996). 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.

Tabell 8.2 Eksempel på kategorisering

Kategorier	Underkategorier	Utsagn
Tydelig skille mellom jobb og fritid	Intensive arbeidsperioder	<i>Du er totalt asosial den uka du jobber, det er å jobbe og sove, det er det man rekker.</i>
		<i>De fire dagene du er på jobb, så har du ikke noe spesielt privatliv.</i>
	Gode friperioder	<i>Jeg har så mye fritid ... Jeg kan gå i fjellet, jeg kan studere.</i>
	Å balansere mellom jobb og fritid	<i>Er man på jobb, så er man på jobb, og når man er hjemme, så har man fri. Stressnivået går ned.</i>
<i>Jeg kan skille mer på jobb og fritid. Jeg er ikke alltid på jobb, når jeg er hjemme, kan jeg gjøre andre ting.</i>		

RESULTAT

En turnus organisert med langvakter innebærer at arbeidstakere arbeider mange timer i strekk, med lange friperioder mellom hver arbeidsperiode. Dette kapitlet belyser hvordan langvakter kan innvirke på ansattes opplevelse av å balansere jobb og fritid. Funnene presenteres i fire kategorier.

1. Tydelig skille mellom jobb og fritid
2. Langvakter og familieliv
3. Lengre hviletid, færre oppmøtedager
4. Forutsigbar arbeidstid og økonomi

Tydelig skille mellom jobb og fritid

Å jobbe tolv timer i strekk innebærer at store deler av den våkne tiden i løpet av et døgn tilbringes på arbeid. Informantene gir uttrykk for at lange arbeidsdager gir et tydelig skille mellom jobb og fritid. Mange opplevde dette tydelige skillet ganske positivt, men det hadde også noen utfordrende sider. Med lange arbeidsdager kan det være svært begrenset hvor mye tid og energi man har til å gjøre andre ting i arbeidsperiodene. To av informantene i denne studien beskriver hvordan det å arbeide lange vakter begrenser det sosiale livet disse dagene:

Du er totalt asosial den uka du jobber, det er å jobbe og sove, det er det man rekker. (5)

De fire dagene du er på jobb, så har du ikke noe spesielt privatliv. (4)

Lange vakter medfører intensiverte arbeidsperioder. Den totale arbeidstiden på 35,5 timer i uka gjøres på færre enn 5 dager. Det resulterer i at ansatte som arbeider lange vakter, har lengre friperioder enn de som arbeider tradisjonell turnus. Lengre friperioder gir større muligheter og fleksibilitet. Som en av informantene sier:

Jeg har så mye fritid ... Jeg kan gå i fjellet, jeg kan studere. (1)

Komprimert arbeidstid kombinert med lange friperioder mellom hver arbeidsperiode medfører ifølge informantene et sterkere skille mellom jobb og privatliv enn tradisjonell turnus. I arbeidsperiodene har man et svært begrenset sosialt liv utenfor jobben, samtidig som man i større grad klarer å koble av arbeid og tanker på

jobb i friperiodene. Dette gjør at ansatte som arbeider lange vakter, opplever å få et tydeligere skille mellom jobb og fritid. Tre informanter beskriver dette slik:

Jeg har så mye fritid, og når jeg er hjemme, trenger jeg ikke tenke på saker på jobben. Det er det beste. Jeg kan skille mer på jobb og fritid. Jeg er ikke alltid på jobb, når jeg er hjemme, kan jeg gjøre andre ting. (1)

Før syntes jeg at jeg var på jobb hele tida, du gikk dag, aften, aften, dag. Du hadde fri en dag før helg og en dag etter. Det var ikke så bra for meg. Nei, jeg er så fornøyd med denne turnusen, du kan ikke tro det. Du kan planlegge mye mer, jeg kan reise, du kan gjøre så mye. Det kunne jeg ikke når jeg gikk i todelt turnus. (3)

Man stresser mindre i en slik turnus. Er man på jobb, så er man på jobb, og når man er hjemme, så har man fri. Stressnivået går ned. (4)

Her ser vi at informantene opplever et tydelig skille mellom jobb og fritid når de arbeider langvakter. I arbeidsperiodene er det jobb som står i fokus, og man har et svært begrenset sosialt liv utover jobb i disse periodene. Mellom hver arbeidsperiode har man lengre friperioder hvor man ikke tenker på jobb, noe som gir muligheter til å dyrke fritidsinteresser.

Langvakter og familieliv

Arbeid utover normalarbeidsdagen kan være utfordrende, fordi velferdsordninger som barnehage, skole og SFO er lagt opp for ansatte som arbeider dagtid. Slik kan det være utfordrende for alle som arbeider turnus, å kombinere dette med familieliv. Ansattes familiesituasjon og forpliktelser er imidlertid ulike, og familiekonstellasjoner varierer. Småbarnsforeldre som arbeider langvakter, vil eksempelvis være avhengige av at noen andre henter i barnehage og skole, og ivaretar barna utover kvelden. I arbeidsperiodene ser man lite til barna, mens man i friperiodene har større mulighet til å være mye sammen med familien. To informanter beskriver dette slik:

Har man familie, så ser man ikke ungene på fire dager, de har lagt seg når man kommer hjem, men ser dem bare litt på morgenen. Men det er jo det samme når man går i en vanlig turnus, da har man også senvakter, og de som har unger i barnehage og skole, kan ikke hente ungene og så gå på senvakt, man må ha noen andre til å hente dem. (4)

Jeg har full forståelse for min arbeidssituasjon, arbeidsdelingen hjemme og sånt. Så for oss fungerer det greit. Men jeg merker på minstegutten at han synes det er veldig dumt når jeg skal begynne på jobb, for da er jeg så mye borte. Men når vi snakker om det og sier at jeg har en hel uke fri, da sier han ja, for det betyr så mye. Og da går det også greit. (16)

Behovet for at andre omsorgspersoner stiller opp på kveld og helg, gjelder for alle som arbeider turnus og har omsorgsoppgaver, uansett hvordan turnusen organiseres. Det spesielle med langturnus er at man i arbeidsperiodene blir borte fra familien hele dagen og over flere dager. De som arbeider langturnus, har behov for at andre stiller opp og ivaretar omsorgsoppgaver i komprimerte perioder. Samtidig får man lange friperioder som gir muligheter man ikke har i tradisjonell turnus, og noen mener dette veier tyngre enn ulempene. Informantene i denne studien gir uttrykk for at de i friperiodene får anledning til å reise, passe barn, gå fjellturer og koble halt av. En sier:

Om vi må tilbake til tradisjonell turnus, så vurderer jeg å gå av. For denne turnusen passer meg så bra. Jeg kan reise, jeg er veldig glad i å reise. Jeg kan passe barnebarn, og legge opp til det om det er noe spesielt. (2)

Lange vakter gir intensive arbeidsperioder og lange friperioder, og gjennom et år fordeles disse systematisk. Intensive arbeidsperioder kan være mer gunstig i noen perioder, men dersom arbeidsperiodene faller uheldig ut i forhold til helligdager, kan det oppleves som negativt for ansatte. En informant sier:

Det er det verste, i år kommer turnusen min på lillejulaften, julaften og første juledag, og det er litt kjedelig. Men i fjor var det et annet team som hadde jula, da hadde jeg fri til 1. nyttårsdag, i år er det vår tur. Men samtidig, har du senvakt julaften, så er det ikke mye du får gjort på formiddagen heller, for du vet du skal på jobb. (10)

Om arbeidsperiodene faller uheldig ut innenfor høytider, kan det oppleves ekstra belastende å arbeide langturnus fordi man må være på jobb hele dagen og flere dager i strekk mens de fleste andre har fri.

Lengre hviletid, færre oppmøtedager

Vakter på tolv timer innebærer to vaktskifter i løpet av ett døgn i stedet for tre, som er vanlig i tradisjonell turnus. Med tolv timer lange vakter blir det også tolv timer

mellom hver vakt, mens det i tradisjonell turnus kan være bare åtte timer mellom en kveldsvakt og en dagvakt. Informantene i denne studien trekker fram lengre hviletid mellom vakter som noe positivt med langturnus. To informanter beskriver dette slik:

Før hadde du mer skifte mellom senvakt og tidligvakt, du var ferdig 22:15 og skulle hit igjen 07:30, det gjorde at jeg sov dårligere på natta. Når jeg kommer hjem 20:30, har jeg veldig mye igjen av kvelden der jeg kan slappe av før jeg legger meg, og da sover jeg bedre. Så det også fører til at du på en måte er mindre sliten. Når du kommer hjem, kan du slenge deg ned i en godstol og se litt tv, men når du kom hjem 22:30, visste du at du skulle opp 05:30, da tenkte du bare på at du måtte skynde deg å sove. Det er ikke slik at jeg er mer sliten nå, faktisk. (10)

Det var litt stress å slutte 22:15 når du skulle på jobb igjen 07:30. Jeg stresset mer med å sove da enn nå. (9)

Kort hviletid mellom vakter kan medføre stress knyttet til å få nok søvn. Med lange vakter kan man unngå noe av dette stresset, fordi hviletiden mellom vaktene blir lengre.

Hvor lange vakter man arbeider, innvirker også på antall oppmøtedager på jobb, og hvor mye tid man bruker på å reise til og fra arbeid. Med langturnus har man færre oppmøtedager enn om man arbeider korte vakter. En sykepleier forteller:

Jeg har ikke holdt ut om jeg skulle gått todelt turnus, for jeg har jo en times kjøring før jeg kommer hit på jobb, og så skal jeg komme hit og jobbe sju timer, og så kjøre hjem og være hjemme noen timer før jeg skal jobbe sju timer igjen. Nei, jeg hadde ikke orket det, det blir for tungt. (3)

Langvakter innebærer færre oppmøtedager på jobb, og reduserer tiden ansatte bruker til kjøring mellom hjem og arbeid. For arbeidstakere som har lang reisevei, kan derfor langvakter oppleves som gunstig fordi man bruker mindre tid på reise, og dermed får man mer fritid.

Forutsigbar arbeidstid og økonomi

Den fjerde kategorien handler om at forutsigbar arbeidstid og forutsigbar inntekt kan bidra til en bedre balanse mellom jobb og fritid. Langturnus er en turnusordning som gir ansatte stillinger med høy stillingsprosent. Å ha en stor stillingsprosent innebærer en forutsigbar arbeidstid og en forutsigbar inntekt. Det gir en mer

forutsigbar økonomisk situasjon for den enkelte. To av informantene beskriver dette slik:

Hvis jeg ikke får fortsette i denne turnusen, må jeg gå tilbake til 60 prosent stilling. Og da vet jeg ikke om jeg vil arbeide mer. For da blir det det hektiske livet med korte vakter og mye kjøring og aldri fri. For da må jeg begynne å ta ekstravakter for å klare meg – for å få en noenlunde grei økonomi. (3)

Før jobbet jeg på tre avdelinger for å komme opp i en 100 prosent stilling, nå føler jeg tilhørighet til denne avdelingen. Jeg blir mer sikker på meg selv, jeg føler at jeg kan dette faget til denne pasientgruppen. (7)

Flere av informantene i denne studien hadde fått økt sin stillingsprosent etter overgangen til langturnus, og informantene hadde minst 70 prosent stilling. Høy fast stillingsandel gir oversikt over når man skal på jobb, og når man skal ha fri. Samtidig gir det ansatte en forutsigbar inntekt, og de slipper å jage etter ekstravakter for å få en lønn å forsørge seg av. Informantene i denne studien gir også uttrykk for at det er positivt å forholde seg bare til én avdeling. Når man arbeider i en høy stillingsprosent på bare én avdeling, kan det gi kontinuitet og en faglig trygghet som gir bedre mestring.

Etikk

Konsekvensene av en intervjustudie bør vurderes med mulig skade som kan påføres intervjupersonene (Kvale & Brinkmann, 2010). Informantene deltok frivillig og kunne når som helst trekke seg. Det var lite sensitiv informasjon som kom fram under intervjuene, og ingen av informantene trakk seg underveis. Informantene ga imidlertid uttrykk for at de var glade for å kunne bidra i et forskningsprosjekt som belyste deres opplevelse av å gå langvakter. Prosjektet er meldt til NSD.

Metodediskusjon

Det vil alltid være et spørsmål om funnene i en intervjustudie kan generaliseres, noe som kan innebære en antakelse om at vitenskapelig kunnskap må være universell og gyldig til alle steder og på alle tidspunkter for alle mennesker (Kvale & Brinkmann, 2010). Mennesker er imidlertid ulike, og lever i ulike kontekster. Det som gir en god balanse mellom jobb og fritid for noen, trenger ikke gjøre det for andre, og det kan også variere gjennom et liv ut fra for eksempel familiesituasjon

og bosted. I en kvalitativ intervjustudie kan ikke funnene generaliseres statistisk. Isteden kan det være fruktbart å snakke om analytisk generalisering, som er en måte å beskrive ulike dimensjoner ved fenomenet som studeres. Denne studien viser både fordeler og ulemper ved langvakter. Slik kan leseren selv vurdere graden av relevans i egen sammenheng.

Informantene i denne undersøkelsen framstår hovedsakelig som positive til langturnus, noe som kan henge sammen med at det legges stor vekt på frivillighet for de som arbeider i en turnus med lange vakter. Dersom ansatte hadde vært tvunget til å jobbe langvakter, kunne resultatene vært annerledes. Denne studien gir et bilde av opplevelsen av det å kombinere jobb og fritid hos 18 ansatte som alle har erfaring med å jobbe lange vakter, og resultatene ses i lys av andre studier. Vi argumenterer for at kunnskapen som produseres i disse intervjuene, kan overføres til andre relevante situasjoner, uten at de nødvendigvis vil gjelde i alle andre situasjoner.

DISKUSJON

Å balansere jobb og fritid kan være utfordrende, spesielt for helsepersonell som arbeider turnus (Abrahamsen et al., 2012; Dall'Orta et al., 2016; Moland & Bråthen, 2019). Pasienter har behov for hjelp til alle døgnets tider, og ansatte må jobbe når barnehage og skole/SFO er stengt, og når andre vanligvis har fri. Når arbeid utenfor normalarbeidsdagen er nødvendig, er det viktig å etablere turnuser som i størst mulig grad gjør det mulig å balansere jobb og familieliv. I tillegg til at det er viktig for de ansatte, vil det være viktig for å fremme kvalitet på tjenestene som gis.

Forbindelsen mellom arbeid og familie analyseres ofte med utgangspunkt i begrepene «work-life-balance», på norsk «arbeid-familie-balanse». Denne studien har sett på hvordan ansatte som arbeider langvakter i sykehjem, opplever balansen mellom jobb og fritid. Studien viser at ansatte opplever et tydeligere skille mellom jobb og fritid når de går over til å arbeide langvakter. I arbeidsperioder er det jobb som står i fokus, mens i friperiodene har man god tid til å koble av og gjøre andre ting. Langvakter innebærer komprimert arbeidstid, og det sosiale livet er svært begrenset i arbeidsperiodene. Man får begrenset mulighet for å treffe barn og annen familie i arbeidsperiodene, og barna kan grue seg litt til den voksne blir borte over lengre tid. Faller flere sammenhengende langvakter uheldig ut i forhold til høytider, kan det oppleves uheldig. Samtidig gir informantene i denne undersøkelsen uttrykk for at disse ulempene veies opp av fordelene ved å arbeide langturnus. Lange friperioder gir andre muligheter enn tradisjonell turnus, som for eksempel samvær med barn, pass av barnebarn og å reise på turer. Langvakter

gir også lenger fri mellom vaktene, og man får 11–12 timer pause mellom hver vakt. I tradisjonell turnus kan man ha 8–9 timer mellom en kveldsvakt og dagvakt. Informantene i denne studien opplever det som positivt med lenger fri fra man er ferdig på jobb om kvelden til man skal på jobb på morgenen, fordi man får bedre mulighet til å slappe av og roe ned etter en vakt, noe som gjør at man sover bedre. «Quick returns», med kort pause mellom kveld- og dagvakt, er vanligere i Norge enn i andre land. I Norge har hele 64 prosent av helsepersonell flere enn 13 kveld–dag-skift per år, mens i Finland er det 47 prosent og i Danmark 16 prosent (Garde et al., 2019). Med langvakter unngår man denne problematikken i større grad.

Denne studien viser at noen informanter opplever det som positivt at langvakter medfører mindre tid på å reise til og fra jobb, fordi man har færre oppmøtedager. Med langvakter på 12,5 timer får man 133 oppmøtedager per år, og 232 fridager. Med 7,5 timer lange vakter får man 222 oppmøtedager og 143 fridager. Seks timer lange vakter vil gi 277 oppmøtedager og 88 fridager. Færre oppmøtedager resulterer i mindre tid brukt på pendling, og vil særlig kunne oppleves positivt for de med lang reisevei mellom hjem og arbeidssted.

Å balansere arbeid og familieliv handler også om forutsigbarhet knyttet til arbeidstid og lønn. Pleiepersonell i helsesektoren arbeider i stor grad deltid. Spesielt gjelder dette nyutdannet helsepersonell. Norsk Sykepleierforbund sin avgangsundersøkelse i 2017 viste at omtrent 75 prosent av nyutdannede sykepleiere ønsker full stilling når de er ferdig. Færre enn 50 prosent får full stilling, og mange har flere arbeidsgivere for å få større stilling (NSF, 2018). Andelen med deltidsarbeid for dem som nettopp har fullført helsefagarbeiderutdanning, ligger nærmere 80 prosent (Beyrer et al., 2019). Det kan være nærliggende å anta at deltid gjør det lettere å kombinere jobb og familie/fritid. Studier viser imidlertid at dette ikke nødvendigvis er tilfelle. Helsepersonell i deltidsstillinger oppgir like stor eller større grad av konflikt mellom jobb og familie enn helsepersonell i heltidsstillinger (Abrahamsen et al., 2012). Måten man organiserer arbeidet på, synes viktigere for å balansere hjem og arbeid enn det å arbeide deltid (Abrahamsen et al., 2012; Holland et al., 2019). Dette kan blant annet henge sammen med at mange deltidsansatte arbeider mer enn sin fast avtalte arbeidstid, og jobber ekstravakter for å få en lønn de kan forsørge seg av. På det som i utgangspunktet er fridager, må de være innstilt på å komme på jobb, gjerne på kort varsel. Disse ansatte befinner seg i et B-lag, der de blir påført belastninger og stress i form av mange oppmøtedager, ubekvemme vakter og manglende overblikk og kontroll i arbeidet (Ingstad & Kvande, 2011; Abrahamsen et al., 2012; Vabø et al., 2019).

En deltidsstilling kombinert med jakten på ekstravakter gir uforutsigbar lønn, uforutsigbar arbeidstid og fritid (Ingstad, 2016; Vabø, Drange & Amble, 2019).

Manglende kontroll over egen arbeidstid medfører stress og er en ekstra arbeidsbelastning (Hsu, 2019). Denne studien viser at langvakter har bidratt til å gi ansatte høyere stillingsandel og en mer forutsigbar arbeidstid og inntekt. Andre studier bekrefter at langturnus er en måte å organisere arbeidet på som gir ansatte mer forutsigbar arbeidstid, fritid og inntekt (Moland & Bråthen, 2011), og som kan gi bedre balanse mellom arbeid og familie enn ordinær turnus (Harris et al., 2015; Moland & Bråthen, 2019). Mange ansatte trives med å jobbe turnus, og studier viser at de som arbeider langvakter og samarbeidsturnus, er blant dem som gir uttrykk for størst trivsel med å jobbe turnus (Moland & Bråthen, 2019). En studie viser også at langvakter reduserer risikoen for sykefravær (Vedaa et al., 2018).

Arbeidstid består av flere ulike dimensjoner, både strukturelle, kvantitative og kvalitative. Dette kan for eksempel handle om vaktlengde, antall timer på jobb per uke, mulighet for å ta pauser, vaktrotasjon, opplevelse av mestring, trivsel, kontroll og intensitet i arbeidet (Dall'Ora et al., 2016). Arbeidstid er både en sentral økonomisk kategori og en kulturell kategori (Ellingsæter, 2009, s. 52). Balanseforestillingen er kritisert fordi den bygger på den forutsetning at det finnes en passende fordeling av timer som den enkelte bør oppnå på områdene arbeid, familie og fritid (Ellingsæter, 2009, s. 186). Et beslektet begrep er «arbeid–familie–konflikt», som oppstår når arbeids- og familieroller er vanskelige å kombinere (Greenhaus & Beutell, 1985). Arbeid–familie–konflikt kan være et nyttig perspektiv, fordi ansattes opplevelser av å kombinere familierollen med rollen som arbeidstaker står sentralt. Denne studien har vist at ansatte som arbeider langvakter, opplever en konflikt mellom arbeid og familie, men gir uttrykk for at ulempen med denne typen turnus veies opp av ulempene. Eksempelvis er helgearbeid noe mange ansatte ønsker å unngå, men som ofte er umulig å unngå i helsesektoren, da pasienter har behov for hjelp også i helgene. Med langvakter jobber ansatte flere timer helg når de først jobber helg, og kan derfor få fri flere helger (Ingstad & Amble, 2015). Konflikten knyttet til å ønske å ha fri i helg løses ikke, men den kan reduseres med langvakter.

Nye generasjoner arbeidstakere har ofte ønske om full deltakelse i arbeidslivet, noe som fordrer at kommuner og sykehus legger nye turnuskabaler som er tilrettelagt for heltidskultur (Vabø, Drange & Amble, 2019). Det er behov for grunnleggende endringer av turnussystemet som gjør at det går opp med hele stillinger, slik at ansatte får en forutsigbar lønn og arbeidstid/fritid. Arbeidet med å skape et bærekraftig turnussystem basert på hele stillinger må tilrettelegge for en balansert rytme mellom restitusjon og arbeid (Amble, 2016; Vabø, Drange & Amble, 2019). Langturnus kan være ett blant flere turnussystemer som kan bidra til dette. I dag er det få ansatte i Norge som arbeider langvakter (tolv timer eller mer) i helsesektoren, bare 3 prosent. Langvakter er langt vanligere i andre land, også i Skandina-

via. I Finland arbeider 8 prosent av de ansatte langvakter, mens i Danmark er tallet 12 prosent (Garde et al., 2019).

KONKLUSJON

Å balansere jobb og fritid kan være spesielt utfordrende når man jobber turnus. Derfor er det viktig å finne turnusordninger som i størst mulig grad bidrar til en balanse mellom jobb og fritid. Denne studien viser at langvakter gir et tydeligere skille mellom jobb og fritid enn tradisjonell turnus. I arbeidsperioder har man et begrenset sosialt liv, man får sett lite til familie, unger og i liten grad deltatt på fritidsaktiviteter. All oppmerksomhet rettes mot jobb i arbeidsperiodene. I friperiodene kobler man av og kan gjøre helt andre ting uten å tenke på jobb. For noen kan dette være en god måte å arbeide på, og gi en bedre balanse mellom jobb og fritid. Langturnus medfører mindre tid brukt på pendling på grunn av færre oppmøtedager, og gir færre *quck returns*, da det er lengre hviletid fra man er ferdig på jobb på kvelden, til man skal jobbe på morgenen. Samtidig er langturnus en turnusordning som gir ansatte store stillinger, og dermed forutsigbar lønn, arbeidstid og fritid. Helsepersonell kan ha ulike ønsker og behov, og deres familiesituasjon er forskjellig. Hvorvidt langvakter gir bedre balanse mellom jobb og fritid, kan variere, men denne studien viser at med langvakter får ansatte et tydeligere skille mellom jobb og fritid.

REFERANSER

- Abrahamsen, B. Holte, K. A. & Marjukka, L. (2012). Work-family interference: Nurses in Norway and Finland. *Professions & Professionalism*, 2(1), 60–75.
- Amble, N. (2016). 3-3 turnus. I: Ingstad, K. (red.). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Amble, N. & Ingstad, K. (2016). Arbeidstid en kjønnset kategori. I: Ingstad, K. (red.). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Arbeidstilsynet (2018). *Arbeidstid*. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/arbeidstid/>
- Bae, S. H. & Fabry, D. (2013). Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: Systematic literature review. *Nursing outlook*, 62(2), 138–156.
- Beyrer, S., Hjemås, G., Skjøstad, O. & Hansen, J. (2019). Helsefagarbeideres arbeidssted og nyutdannede helsefagarbeideres tilknytning til arbeidslivet. SSB rapport 2919/20. Oslo: SSB.
- Bondevik, K., Haukenes, I. & Moen, B. E. (2006). *Er helsemessige og sosiale konsekvenser av helkontinuerlig skiftarbeid og turnusarbeid forskjellige? En litteraturstudie*. Rapport 2006: 1. Universitetet i Bergen: UNIFOB.

- Canuto, R., Garcez, A. S & Olinto, M. T. (2013). Metabolic syndrome and shift work: a systematic review. *Sleep medicine reviews*, 17(6), 425–431.
- Coffey, A. & Atkinson, P. (1996). Making sense of qualitative data. Los Angeles, CA: SAGE.
- Craig, L. & Sawrikar, P. (2009). Work and family: How does the (gender) balance change as children grow? *Gender, Work & Organization*, 16(6), 684–709.
- de Veer, A. J. E., Francke, A. L., Struijs, A. & Willems, D. L. (2013). Determinants of moral distress in daily nursing practice: A cross sectional correlational questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 50(1), 100–108.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A. & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 12–27.
- Det store heltidsvalget (2018). <https://www.ks.no/contentassets/1c6ba94a2a164b2daf4dfb5dcd576e4/heltidserklaring-2018.pdf>
- Dwyer, T., Jamieson, L., Moxham, L., Austen D. & Smith, K. (2007). Evaluation of the 12-hour Shift Trial in a Regional Intensive Care Unit. *Journal of Nursing Management*, 15(7), 711–20.
- Ellingsæter, A. L. (2007). Postindustriell arbeidstid – nye realiteter, nye begreper? *Søkelys på arbeidslivet*, 24(1), 15–23.
- Ellingsæter, A. L. (2009). *Vår tids moderne tider*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gadamer, H. G. (1999). Forståelsens historicitet som det hermeneutiske princip. I: Gulddal, J. og Møller, M. (red) *Hermeneutik – en antologi om forståelse* (s. 127–182). Haslev: Gyldendal.
- Garde, A. H., Harris, A., Vedaa, Ø., Bjorvatn, B., Hansen, J., Hansen, Å. M., Kolstad, H. A., Koskinen, A., Pallesen, S., Ropponen, A. & Härmä, M. (2019). Working hour characteristics and schedules among nurses in three Nordic countries – a comparative study using payroll data. *BMC Nursing*, 18(1), 1–10.
- Harris, R., Sims, S., Parr, J. & Davies, N. (2015). Impact of 12 h shift patterns in nursing: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 605–634.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009). Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1–13.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C. & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76.
- Ingstad, K. (2016). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ingstad, K. (2016b). Arbeidstid og turnus – en historisk utvikling. I: Ingstad, K. (red). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ingstad, K. (2016c). Heltidskultur. I: Ingstad, K. (red). *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ingstad, K. & Kvande, E. (2011). Må sykepleieryrket være et deltidsyrke? *Nordisk sykeplejeforskning*, 3(1), 206–218.
- Ingstad, K. (2011). Hele og delte sykepleiere. En kvalitativ studie av sykepleieres arbeidsvilkår og arbeidstid i sykehjem (Doktoravhandling). NTNU, Trondheim.

- Ingstad, K. & Amble, N. (2015). En ny ro med langturnus. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35(3), 152–157.
- Innstrand, S. T. (2010). Betydningen av en god balanse mellom arbeid og familieliv. *Søkelys på arbeidslivet*, 1–2(27), 31–41.
- Knardahl, S., Sterud, T., Nielsen, M. B. & Nordby, K. C. (2016). Arbeidsplassen og sykefravær. Arbeidsforhold av betydning for sykefravær. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 19(2), 179–199.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- KS (2019). Heltids-/deltidsstatistikk. <https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/statistikk-om-heltid--deltid/publisert-heltids-deltidsstatistikk/>
- Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet «Ufrivillig deltid»*. Fafo-rapport 2015: 25. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. (2015). Tiltak som nytter. Sluttrapport om heltids-deltidsproblematikken. Evaluering av programmet «Ufrivillig deltid». Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2011). *Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune. Delrapport*. Fafo-notat 07. Oslo: Fafo.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse*. Fafo-rapport 2019:15.
- Moland, L. E. & Schanche, P. (2019). *Lang vei mot heltidskultur*. Fafo-rapport 2019-08.
- Nergaard, K. (2016). Utbredelsen av deltid og ulike arbeidstidsordninger. I: Ingstad, K. (red.) *Turnus som fremmer heltidskultur*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ose, S., Suong, M. T., Kaspersen, S. L. & Færevik, H. (2019). One-year trial of 12-hour shifts in a non-intensive care unit and an intensive care unit in a public hospital: a qualitative study of 24 nurses' experiences. *BMJ Open*. 019;9:e024292. doi: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-02429>
- Payne, G. & Williams, M. (2005). Generalization in Qualitative Research. *Sociology*, 39(2), 295–314.
- STAMI (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- STAMI (2018). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018. Status og utviklingstrekk*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Vabø, M., Drange, I., & Amble, N. (2019). *Den vanskelige deltidsknuten – en særnorsk utfordring som rammer unge helsefagarbeidere*. Fagbladet. https://fagbladet.no/mapper/dokumenter/Deltidsknuten_siste.pdf
- Vedaa, Ø., Pallesen, S., Erevik, E. K., Svendsen, E., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B. & Harris, A. (2018). Long working hours are inversely related to sick leave in the following 3 months: a 4-year registry study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(4), 457–466.
- Yvas, M. V., Garg, A. X., Iansavichus, A. V., Costella, J., Donner, A., Laugsand, L. E., Janszky, I., Mrkobrada, M., Parraga, G. & Hackan, D. G. (2012). Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. *BMJ*:345 doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.e4800>