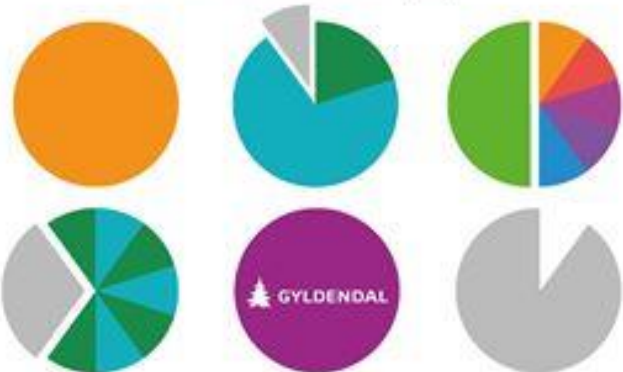




Heltidskultur

STRATEGISK BEMANNINGSPLANLEGGING
FOR FREMTIDENS HELSE- OG OMSORGSTJENESTE

KARI INGSTAD (red.)



Arbeidstid, arbeidstidsorganisering og pasientsikkerhet

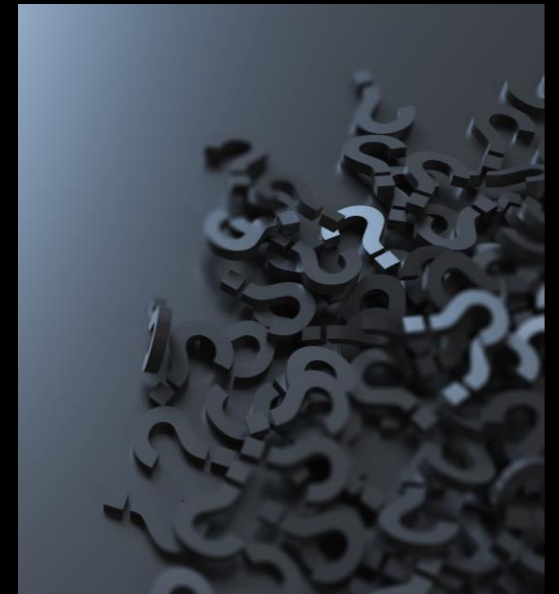
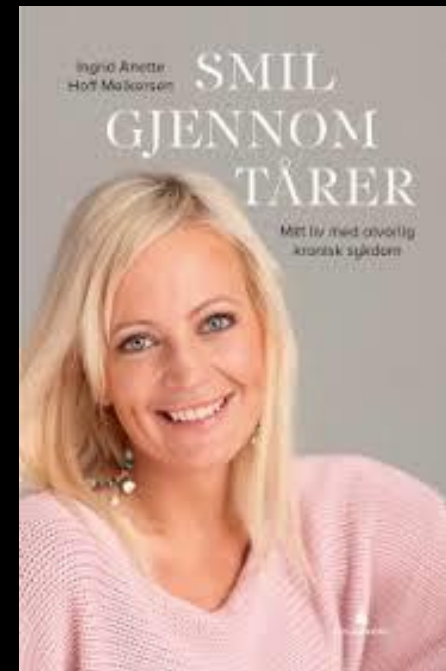
Kari Ingstad

Oslo, november 2024

Pasientsikkerhetskonferansen

Innledende spørsmål:

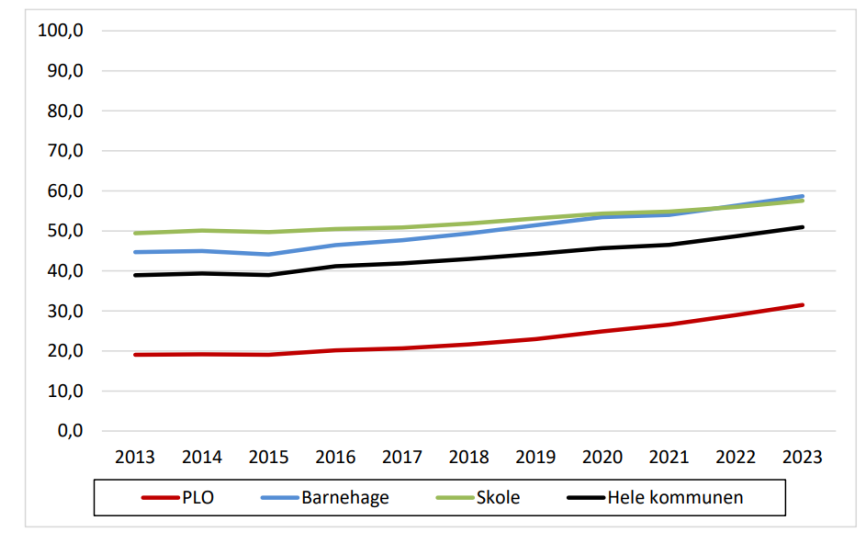
- Får pasienter like god pleie og behandling lørdag og søndag som resten av uka?



Deltid

- ◆ I 2022 jobbet 35 prosent av norske kvinner deltid, mot 16 prosent av mennene (SSB 2024). Henger sammen med:
 - ◆ Kjønn
 - ◆ Geografi
 - ◆ Yrke/utdanning
- ◆ Over 40 % av sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester jobber deltid (Jia mfl. 2023)
- ◆ Kun 28,5 % av helsefagarbeidere har 100 prosent stilling (NOU 2023:4)
- ◆ I helse og omsorg: 50 prosent av kommunene har en heltidsandel som er lavere enn 25 prosent (KS 2020).

Figur 2. Andel heltidsansatte i kommunesektoren fra 2013 til 2023. Kilde: Yssen 2024/PAI



Tabell 1.1 Andel sysselsatte i deltidsstillinger i kommunehelsetjenesten og spesialisthelsetjenesten i 2019 (Jia mfl. 2023).

	Andel deltidsstillinger i kommunehelsetjenesten	Andel deltidsstillinger i spesialisthelsetjenesten
Vernepleier	26,5	28
Sykepleiere med videreutdanning	34,2	28
Sykepleier uten videreutdanning	42,8	43
Helsefagarbeider	71,4	58

Vil de ikke jobbe deltid da?

- ◇ Andel heltidsstillinger som lyses ut:
 - ◇ Helsefagarbeiderstillinger: 15 % i perioden mars 2019 - april 2022
 - ◇ Sykepleiere: 56 % i 2019 og 2020, 61 % i 2021.
 - ◇ Vernepleiere, helsesekretærer og ambulansesarbeidere: Mellom 50-59 %.
- ◇ (Retriever og Fagforbundet 2022, Retriever og NSF 2022, Retriever og Delta 2022)
- ◇ Nyutdannede sosialiseres inn i en deltidskultur



Debatt

Jeg må fraråde alle å bli helsefagarbeider. Yrket er rett og slett en stor bløff

«Fagbrevet som ferdigutdannet helsefagarbeider kunne jeg like gjerne revet i tusen biter, for i arbeidsmarkedet har det ingen verdi», skriver Nina Korneliussen i dette debattinnlegget.

Utlysningspraksis

Dagens utlysningspraksis en barriere mot heltidskultur

📅 Søknadsfrist:	11.11.2024	👥 Stillinger:	3
🏢 Arbeidsgiver:	Tromsø kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Heltid, Deltid
📍 Sted:	Tromsø	📄 Ansettelsesfor...:	Fast
👤 Stillingstittel:	Nattevakter til Tind Bofelleskap	% Stillingsprosent:	100, 28,17



Time kommune

Tilkallingsvikarar / helgestillingar i Time kommune

Time kommune

Publisert: 07.01.2021

Webcruiter-ID: 4331330952

Søknadsfrist: 31.12.2024

📅 Søknadsfrist:	21.04.2024	👥 Stillinger:	1
🏢 Arbeidsgiver:	Stavanger kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Deltid
📍 Sted:	Stavanger	📄 Ansettelsesfor...:	Fast
👤 Stillingstittel:	Miljøterapeut	% Stillingsprosent:	85,39

📅 Søknadsfrist:	08.11.2024	👥 Stillinger:	1
🏢 Arbeidsgiver:	Oslo kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Deltid
📍 Sted:	OSLO	📄 Ansettelsesfor...:	Tilkalling
👤 Stillingstittel:	Ekstravakter sykepleier, helsefagarbeider, studenter i spl.- medisin- og vernepleierstudiet	% Stillingsprosent:	0

📅 Søknadsfrist:	30.10.2024	👥 Stillinger:	2
🏢 Arbeidsgiver:	Skaun kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Deltid
📍 Sted:	BØRSA	📄 Ansettelsesfor...:	Fast
👤 Stillingstittel:	Helgestilling	% Stillingsprosent:	25

📅 Søknadsfrist:	24.04.2024	👥 Stillinger:	4
🏢 Arbeidsgiver:	Stavanger kommune	🕒 Heltid / Deltid:	Deltid
📍 Sted:	Hundvåg	📄 Ansettelsesfor...:	Fast
👤 Stillingstittel:	Helgestilling	% Stillingsprosent:	42,96

Klasseskiller i helsesektoren

- Stjernelaget
- A-laget
- B-laget
- C-laget

- Oppgavedeling – lørdag og søndag eller hele uka?



Myte: Pleieryrker er for belastende for heltid

- ◊ Arbeidsoppgavene oppleves som *grenseløse*.
- ◊ Ikke nødvendigvis mer belastende med heltid:
 - ◊ Lange vakter: Er på jobb også i mindre arbeidsintense perioder
 - ◊ Pleiere i store stillinger har mer oversikt og kontinuitet

”Jeg hadde 75 prosent stilling, for å utnytte oss maksimalt fikk vi kortere dager, men flere oppmøtedager. Da jeg gikk opp i full stilling fikk jeg bare 3 eller 4 oppmøtedager mer i løpet av 6 uker”.

Betydningen av gode team og hele stillinger

Ansatt i 50 % stilling:

”Det er vanskelig å holde oversikt over det som skjer i avdelingen når man har en liten stillingsandel. Det skjer mye de dagene jeg ikke er til stede, og jeg må bruke en del ressurser på å holde meg oppdatert”.

Sykepleier 50 % natt:
«Slike ting jeg ikke gjorde så ofte datt ut, jeg hang ikke med. Jeg begynte å føle at jeg kanskje var litt farlig å ha på jobb».

Sykepleier i 75 % stilling:

Det er mange ufaglærte her. Hvis du kommer på jobb og det bare er ufaglærte og de kanskje er litt ukjente, så gjør det noe med meg. For da har du ansvar og må ha oversikt over ikke bare min gruppe men den andre også... hvis du ikke har med deg kjente folk så har du ansvar for alt. Har du erfarne hjelpepleiere så er det et helt annet arbeidsmiljø med en gang

Vikarbyrå

- Stor og økende andel av arbeidet i helse og omsorg utføres av vikarer og faste ansatte som tar ekstravakter.
- 75 prosent av norske kommuner benytter vikarbyrå
- Utgjør ca 2 % av arbeidskraften
 - Er ikke en del av kulturen, men holder på å bli det?

Bruk av vikarbyrå kan både være positivt og negativt for kvaliteten på tjenestene.



Kommunen bruker 160 000 på innleie per måned

Nyheter

Økende bruk av vikarbyråer kan fort bli en ond sirkel, sier KS. Organisasjonen vil likevel ikke gi råd om innleie av sykepleiere.

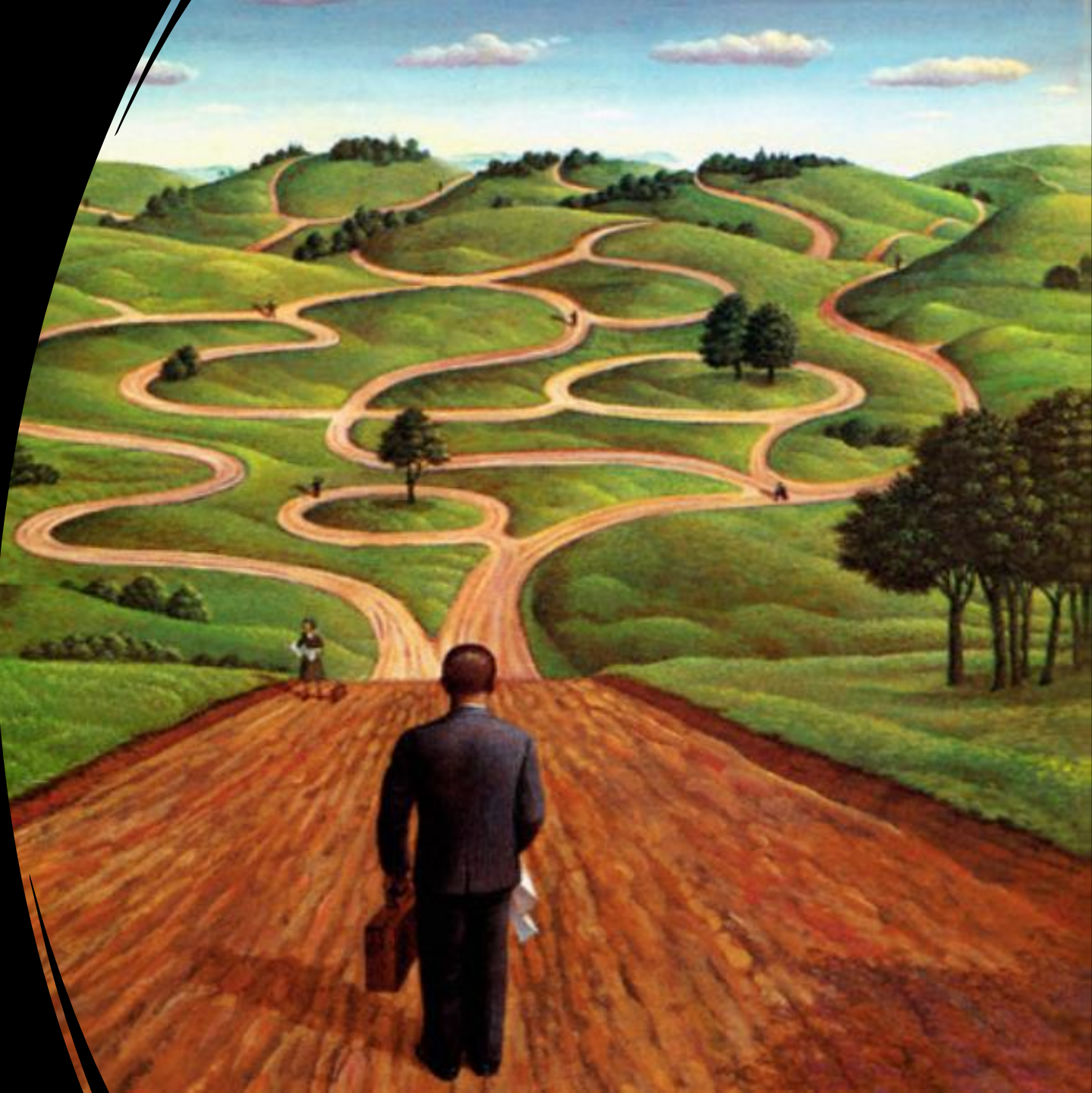
Heltid og Helgearbeid

- 2 av 7 dager er helg (for pasientene)= 29 %
- 2 av 15 vakter er helg (for A-laget) = 13 %
- Hvor mye kan vi redusere arbeidsmengden i helgene?



Hvordan arbeide mot heltidskultur?

- Mange institusjoner trenger arbeidskraft 24 timer i døgnet, 7 dager i uka, 52 uker i året.
- Dette skaper utfordringer, men også muligheter.



Langturnus

- mange ulike varianter

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

$$F = G \frac{m_1 m_2}{d^2}$$

$$i\hbar \frac{\partial}{\partial t} \psi = \hat{H} \psi$$

$$\phi(x) = \frac{1}{\sqrt{2}}$$

$$E = mc^2$$

$$= c^2 \frac{\partial^2 u}{\partial x^2}$$

$$\frac{df}{dt}$$

Langturnus

- mange ulike varianter

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

Alternativ turnus

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

Langturnus – bofellesskap i en norsk kommune

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

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

Det er mulig



Idrettsveien bofellesskap: Rus psykiatri 24/7

- ◆ Med unntak av 3 nattevaktstillinger i 67 % arbeider ALLE 100 % stilling.
- ◆ Langturnus: 3-4-5 dager på, så 7-8 dager fri mellom hver arbeidsperiode.
- ◆ Faste team, men med overlapp
- ◆ Sykefravær 0,7-3 prosent siste 15 år.
- ◆ Siste utlysning: 40 kvalifiserte søkere
- ◆ Ikke noe A,B og C lag. Alle jobber likt
- ◆ Lik bemanning helg og ukedag.
- ◆ Stikkord: Fagmiljø, oppgavedeling, utvikling, team, medvirkning, lav turnover

RESEARCH

Open Access



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

Kari Ingstad^{1*} and Gørill Haugan¹

Abstract

Background Nursing home staff often face challenges in achieving a satisfactory work-life balance, particularly because of the nature of shift work. While long shifts offer extended periods off work, their impact on the delicate balance between work and leisure remains understudied in the context of nursing homes. This study investigated the experiences of nursing home staff in Norway working long shifts lasting 12–14 h and their perceptions of the balance between family life and work.

Methods Eighteen nursing home staff members were interviewed following a semi-structured qualitative approach. The participants worked in three types of long shifts and provided insights into their experiences, addressing issues such as work hours, shift patterns, and work-family balance.

Results The study revealed four main categories: (1) impact of long shifts on family life—the highs and lows; (2) maximizing time off with long shifts; (3) reducing job stress with long shifts; and (4) full-time work leads to predictable hours and stable income. The participants emphasised the distinct separation between work and leisure during long shifts, acknowledging limited social life during working periods but appreciating extended periods off. Family life posed challenges, especially with young children, but the participants found benefits in the longer periods of family time during days off. Longer rest periods and reduced commuting time were perceived as advantages of long shifts, contributing to better sleep, reduced stress and overall well-being. Long shifts also allowed for more predictable working hours and income, supporting a stable work-life balance.

Conclusion Balancing work and family life involves more than just the number of hours spent at work; it also



Article



Nordic Journal of Nursing Research
0(0) 1–6
© The Author(s) 2015
Reprints and permissions:
sagepub.co.uk/journalsPermissions.nav
DOI: 10.1177/010740815584705
nps.sagepub.com
SAGE

En ny ro med langturnus

Less job stress with 12-hour shifts

Kari Ingstad¹ and Nina Amble^{2,3}

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.¹ Eksempelvis er langturnus, det vil si at ansatte arbeider 12 timer eller mer i strekk, vanlig i land som USA, Canada og Storbritannia.^{1,2,3}

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 omsorgsyrene i kommunesektoren i Norge arbeider nå deltid,⁴ og man kan si at deltid har blitt normalisert innen pleieryrkene.⁵ Det er også et

for så å ha tre dager fri), jevnere fordeling av arbeidshelger, kombinere arbeid på flere arbeidssteder, øke bemanningen, vikarpool, ønsketurnus og bevegelig arbeidstid.^{6,7} 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 turn-

Langturnus

- Roligere arbeidsdag
 - Færre vaktskifter
 - Kontinuitet gjennom dagen.
 - Store stillinger
 - Ansatte tar mer ansvar
 - Kan ikke overlate til andre
 - «God rekrutteringspolitikk og seniorpolitikk»
-
- Best resultat om alle på avdelingen går langvakter

Hva med kvalitet og fare for feil?

Alternative turnuser: 3-3

	Lør	Søn	Ma	Tir	On	Tor	Fre	Lør	Søn	Ma	Tir	On	Tor	Fre
Uke 1-2	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J
Uke 3-4	Fri	Fri	Fri	J	J	J	Fri	Fri	Fri	J	J	J	F	F

3-3 turnus, hvor alle ansatte jobber tre dager og har tre dager fri.

Uansett stillingsstørrelse arbeider ansatte 3-3

God restitusjon

Økt helgehyppighet



Alternative turnusordninger

- ◆ Flere arbeidshelger
 - ◆ 2:5 turnus
 - ◆ Hinkehelger
 - ◆ Kombinerte stillinger
- ◆ Heling av stillinger gjennom å øke bemanningen.

Kan vi lære noe av mannsdominerte yrker?

- Politi
- Fengsel
- Jernbaneverket
- Industri



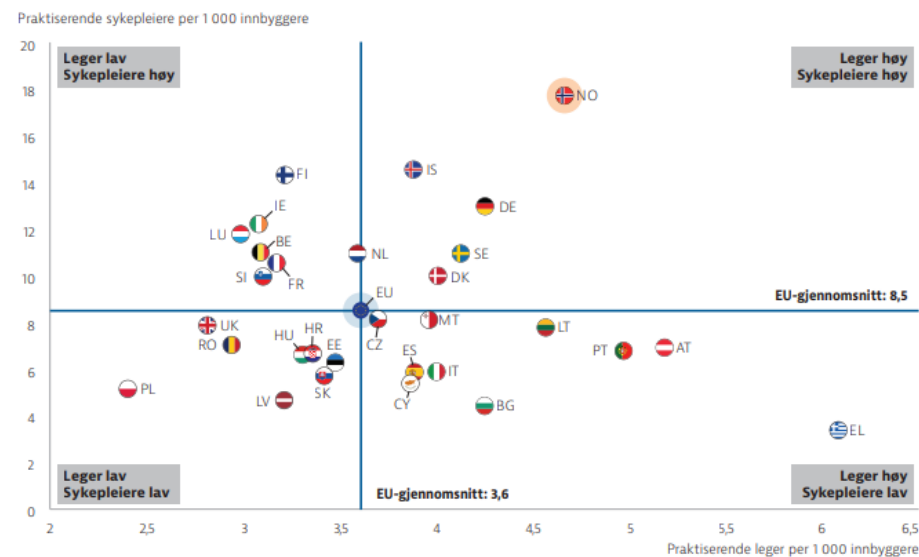
Helsepersonellkrise?

- Vi har lenge snakket om eldrebølen og behovet for heltidskultur
- Fremtiden starter nå! ..Har startet nå!
- Vi har mest helsepersonell i hele verden
- (Har vært) populære yrker
 - Helsefag er den mest populære retningen i videregående skole
- Økonomisk særstilling

(Hjernås 2019, NOU 2023:4, Utdanningsdirektoratet, 2022)

- Å ivareta pasientsikkerhet handler ikke bare om antall hender, men også om hvordan vi organiserer de hendene vi har.

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



Er det mulig å skape en heltidskultur i helsesektoren?

- **JA**
 - Men å «snu et skip i fart» krever energi og tid.
 - Krever utholdenhet.
- Nyutdannede må få hele stillinger
- Behov for innovasjon i turnus – helgeknoten må løses!

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