



Turnusordninger i kommunenes helse- og omsorgstjenester – kraftig vekst i omfang av langvakter, årsturnus og fleksibel turnus

Shift Arrangements in the Municipal Health and Care Services – Strong Growth in the Prevalence of Extended Shifts, Annual Scheduling and Flexible Work Arrangements

Elisabeth Fevang

Seniorforsker, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning (Frischsenteret)

elisabeth.fevang@frisch.uio.no

Andreas Fidjeland

Forsker 2, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)

andreas.fidjeland@nifu.no

Heidi Gautun

Forsker I, Velferdsforskningsinstituttet NOVA, OsloMet – storbyuniversitetet

heidi.gautun@oslomet.no

Andreas Lillebråten

Stipendiat, Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), OsloMet – storbyuniversitetet

andreas.lillebraten@oslomet.no

Otto Sevaldson Lillebø

Forsker 2, Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU)

otto.lillebo@nifu.no

Sammendrag

Et økende antall eldre med behov for tjenester vil sette et stadig større press på effektiv utnyttelse av ressurser i helse- og omsorgssektoren. Nye måter å organisere turnus på har blitt løftet frem som et tiltak som kan bidra til dette. Denne artikkelen presenterer data fra en landsomfattende kartlegging som ble gjennomført i 2022, av ulike turnusordninger i norske kommuner i tidsperioden 2018–2022. Følgende type tjenester er undersøkt: sykehjem, hjemmetjenester og ulike former for bofellesskap. I alt 1427 virksomhetsledere svarte på undersøkelsen, som tilsvarte en svarandel på 34 prosent. Vi har undersøkt utvikling i omfang av følgende turnusordninger: langvakter, fleksibel turnus og årsturnus. Kartleggingen viser en kraftig vekst i alle de tre undersøkte turnusordningene. Særlig ser vi en sterk vekst i antallet virksomheter hvor ansatte jobber langvakter, enten kun i helgene eller hele uka. Det har også vært en sterk økning i bruk av årsturnus, spesielt i kombinasjon med fleksibel turnusordning. Vi konkluderer med at det er behov for å innhente mer kunnskap om hvilke effekter ulike turnusordninger har for ulike forhold, slik som sykefravær, utskiftninger på arbeidsplassen og heltid/deltid.

Nøkkelord

Helse- og omsorgstjenester, turnusordninger, spørreundersøkelse

Abstract

With growing numbers of older people in need of care, there is increasing pressure to utilize resources in the health and social care sector efficiently. The organization of work schedules could be a contributory measure, and a number of schedule re-organizations have already been implemented in recent years. This article presents data from a nationwide survey conducted in 2022 on the prevalence of various shift arrangements in Norwegian municipalities in the period 2018–2022. The following services were investigated: nursing homes, home care services, and various forms of assisted living facilities. A key finding of the mapping is that there has been a significant growth in the number of establishments where employees work extended shifts, either on the weekends or throughout the week. There has also been a substantial increase in the use of annual scheduling, especially in combination with flexible work arrangements, also known as participatory shift scheduling. We conclude that there is a need to gain more knowledge on how various types of work schedules impact different conditions such as sick leave, turnover and full-time/part-time.

Keywords

Health and social care services, work schedules, survey

Hva vet vi allerede om dette temaet?

- En rekke studier har vist at kommuner har prøvd ut ulike turnusordninger i helse- og omsorgssektoren.
- Det er gjennomført flere spørreundersøkelser blant ansatte, hvor utbredelse av ulike turnusordninger har blitt undersøkt.

Hva tilfører denne studien?

- Denne studien er den første som har sendt ut spørreskjema til alle landets virksomheter innenfor følgende type tjenester: sykehjem, hjemmetjenester og ulike typer bofelleskap med tilknyttet personell.
- Kartleggingen viser at det har vært en sterk vekst i omfang av langvakter, årsturnus og fleksibel turnus i perioden vi har undersøkt (2018–2022).

Innledning

Arbeidskraft behøves 24 timer i døgnet ved mange tjenestesteder innenfor helse- og omsorgssektoren. Dermed er arbeid utenfor en normal arbeidsdag uunngåelig, og mange arbeidstakere må jobbe turnus.¹ Forskning viser at turnusarbeid kan være forbundet med økt risiko for søvnproblemer og kroniske sykdommer, for eksempel diabetes type 2 og hjerte- og karsykdommer (Lie mfl., 2014; Kecklund & Axelsson, 2016). Studier viser også at turnusarbeid kan ha negativ innvirkning på den mentale helsen (Torquati mfl., 2019). Å jobbe turnus kan i tillegg gå utover det sosiale livet, som tid med familie og venner (Harma, 2006; Lie mfl., 2014; ILO, 2022). Både i Norge og andre land har ulike turnusordninger, som langvakter, blitt prøvd ut for å minimere negative konsekvenser av å jobbe turnus (Smith mfl., 1998; Vedaa mfl., 2019).

For omtrent 25 år siden begynte enkelte kommuner i Norge å omorganisere og innføre nye turnusordninger (Moland, 2021). Det finnes mange eksempler på ulike turnusordninger som har blitt utprøvd, slik som langvakter, timebank, fleksibel turnus (også kalt forhandlingsturnus, ønsketurnus), årsturnus, ressursenheter, vikarpool (Moland, 2021). En rekke studier har undersøkt virksomheter som har omorganisert turnusplan (se f.eks. Moland, 2021; Ingstad, 2016; Moland & Bråthen, 2012). Det har også blitt utført spørreundersøkelser om turnusordningene. Et eksempel er beskrevet i Moland og Bråthen (2019), hvor de sendte

1. Ifølge tall fra SSB (2019) omfatter turnusarbeid 85 prosent av ansatte innenfor pleie- og omsorgstjenester i institusjon.

ut en spørreundersøkelse til et landsdekkende utvalg av Fagforbundets medlemmer i 2019. Undersøkelsen ble sendt ut til 43 399 medlemmer, hvorav 15,6 prosent besvarte den. En annen spørreundersøkelse fra 2022 ble gjennomført blant tillitsvalgte i Fellesorganisasjonen (FO) (Alsos mfl., 2022). I alt 1592 medlemmer fikk tilsendt spørreundersøkelsen, hvorav 38 prosent svarte. Begge disse undersøkelsene favner bredt, da de ble sendt ut til alle medlemmer i Fagforbundet (Moland & Bråthen, 2019) og alle tillitsvalgte i FO (Alsos mfl., 2022). Selv om ansattperspektivet gir verdifull innsikt, må det bemerkes at undersøkelsene er begrenset til medlemmer av gitte fagforeninger, og de gir ikke informasjon om hvor de ansatte jobber. Derfor er det begrenset hvor mye disse undersøkelsene kan bidra til å gi en fullstendig oversikt over omfanget av ulike turnusordninger innenfor spesifikke tjenesteområder.

I denne artikkelen vil vi presentere data fra en spørreundersøkelse som ble sendt til alle sykehjem, hjemmetjenester og bofellesskap i Norge i 2022 for å kartlegge utbredelsen av ulike typer turnusordninger. Dette er første gang det er gjennomført en kartlegging som omfatter et stort utvalg av tjenesteområder innenfor helse- og omsorgssektoren i Norge. I denne artikkelen belyses følgende spørsmål:

- Hva er omfanget av ulike typer turnusordninger i kommunenes helse- og omsorgstjenester, og hvordan har utviklingen vært i perioden 2018 til 2022?
- Varierer omfanget og utviklingen i perioden mellom ulike typer tjenester som sykehjem, hjemmebaserte tjenester og bofellesskap?

Turnusordninger i helse- og omsorgssektoren

Tidligere undersøkelser av turnus har brukt begrepet *tradisjonell turnusplan* om turnusordninger som har vært mest utbredt i helsesektoren (f.eks. Moland & Bråthen, 2019; Amble, 2008). Tradisjonell turnus deler døgnet inn i tre (dag, kveld og natt) hvor ansatte jobber enten tredelt eller todelt turnus. Med tredelt turnus menes at ansatte veksler mellom å jobbe dag-, kvelds- og nattevakter, mens i todelt turnus jobber dagpersonalet bare dag- og kveldsvakter, da det er egne, faste nattevakter. Ansatte jobber vanligvis hver tredje helg, og turnusplanen settes opp som en fast roterende plan for noen uker av gangen. Turnusplan settes opp for en periode på 6–12 uker (Moland & Bråthen, 2019).

I vår spørreundersøkelse har vi konsentrert spørsmål rundt tre ulike avvik fra tradisjonell turnusplan:

- Vakter på over 10 timer (langvakt og døgnvakt).
- Turnusplan som går over en lengre periode, f.eks. 26 eller 52 uker (årsturnus, kalenderplan)
- Fleksibel turnus (også kalt forhandlingsturnus, ønsketurnus)

Langvakter: Ifølge arbeidsmiljøloven § 10-5 (1) skal ikke arbeidstiden overstige 10 timer i løpet av 24 timer. I henhold til arbeidsmiljøloven § 10-5 (2) kan det likevel, dersom virksomheten er omfattet av en tariffavtale, inngås en avtale mellom arbeidsgiveren og lokale tillitsvalgte om vakter på 10–12,5 timer per dag. Ved en vaktlengde på mer enn 12,5 timer må det søkes om tillatelse fra fagforbundene sentralt. Arbeidsgivere kan også søke Arbeidstilsynet om bruk av langvakter (se Alsos mfl., 2022). Ifølge Norsk Sykepleierforbund oppgir arbeidsgivere ulike grunner når de søker om tillatelse fra fagforbundet om å innføre langvakter, bl.a. ønske om mer kontinuitet, færre vaktskift, sjeldnere helgearbeid og at flere kan jobbe heltid (Berland, 2020).

Døgnvakter, som er en type langvakter, går ut på at et eller flere døgn settes opp i turnusplanen. Denne typen vakter kan hjemles på to ulike måter: enten ved å følge medleverforskriften eller søke fagforeningene sentralt på samme måte som ved langvakter over 12,5 timer (Alsos mfl., 2022). Ifølge medleverforskriften kan medleverordninger brukes der «hvor det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder, for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (medleverordninger) for personer med rus- eller atferdsproblemer, barn plassert i barnevernsinstitusjoner, personer med utviklingshemming, enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene og enslige mindreårige asylsøkere».²

Kalenderplan/årsturnus: Årsturnus er en turnusplan som går over 52 uker. Kalenderplan er også en plan som settes opp over en lengre tidsperiode, men kalenderplan har kortere varighet enn årsturnus. Ved årsturnus legges den ansattes arbeidstid, ferie, permisjoner, kjent langtidsfravær inn i turnusplan for 52 uker av gangen, og gjennomsnittsberegningen av arbeidstiden skjer også over 52 uker. For en turnusansatt er gjennomsnittlig arbeidstid per uke vanligvis 35,5 timer, men ved tredelt turnus kan man ha rett til redusert arbeidstid ned til 33,6 timer avhengig av hvordan vaktplanen settes opp (NSF, 2023). Med en gjennomsnittsberegning kan arbeidstimer for en enkelt uke variere. En tradisjonell turnusplan som går over 6–12 uker, vil gi rom for variasjon i arbeidstid i enkeltuker, men beregning av gjennomsnittlig arbeidstid begrenses til den perioden turnusplanen varer. Med en turnusplan som varer over en lengre periode, slik som årsturnus, gis det rom for at ansatte kan jobbe konsentrert i perioder og ha mer fri andre deler av året. Dette kan være styrt av ansattes ønsker og/eller arbeidsgiverens behov for ulik bemanning gjennom hele året. Ifølge gjeldende veileder for årsturnus vil årsturnus, sammenliknet med en tradisjonell turnusplan, gi større muligheter til å overføre vikar- og overtidsbudsjett til faste, større stillinger (KS, 2023).

Fleksibel turnus har blitt kalt for samarbeidsturnus, ønsketurnus, forhandlingsturnus, pusleturnus, drømmeturnus etc. (Moland, 2015). Turnusordningen innebærer at ansatte, innenfor visse rammer, forhandler seg frem til når de skal jobbe vakter i turnusplanen som settes opp. Dette kan skje gjennom faste møter. Hensikten med fleksibel turnus er å gi ansatte mer kontroll og innflytelse over sin egen arbeidstid og fritid, noe som kan redusere belastninger knyttet til turnusarbeid (se f.eks. Moland & Bråthen, 2019; Gautun, 2002).

Data og metode

Formålet med undersøkelsen

Spørreundersøkelsen, som ble gjennomført i 2022, har hatt som mål å kartlegge turnusordninger i kommunenes helse- og omsorgstjenester og undersøke hvordan ulike turnusordninger påvirker sykefravær, turnover og heltids-/deltidsarbeid. I denne artikkelen presenterer vi data som viser omfanget av ulike turnusordninger i tidsperioden 2018–2022. Artikkelen vil bli fulgt opp med å undersøke effekter av ulike turnusordninger ved å kople spørreskjemadata til data fra ulike registre. Det empiriske grunnlaget i denne artikkelen er data som er samlet inn fra en landsomfattende webbasert spørreundersøkelse blant ledere av virksomheter i kommunenes helse- og omsorgssektor. Spørreundersøkelsen ble gjennomført som et samarbeid mellom OsloMet, Frischsenteret og NIFU i perioden 3. mai til 16. august 2022. Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund bidro med råd om fremgangsmåten for å få tak i respondentene. Det endelige utvalget som ble invitert til å delta i spørreundersøkelsen, ble valgt ut gjennom flere steg. Vi startet med å gjennomgå enhetsre-

2. Se medleverforskriften § 1-1 <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-24-686>

gisteret fra Brønnøysundregisteret, hvor vi tok utgangspunkt i alle virksomheter innenfor de oppgitte næringskodene i tabell 1. I dette arbeidet fjernet vi noen virksomheter hvor vi anså det som sannsynlig at ansatte ikke jobber turnus. Vi kan imidlertid ikke garantere at hele bruttoutvalget på 4178 virksomheter hadde turnusansatte. I resultatdelen av artikkelen kan derfor svarprosenten være noe lavere enn hva som er reelt.

Før utsending av spørreundersøkelsen delte vi kommunene inn i tre grupper med ulik størrelse: store (50+ virksomheter), mellomstore (20–49 virksomheter) og små (1–19 virksomheter). Med denne inndelingen ble 315 kommuner kategorisert som små kommuner, 30 kommuner var mellomstore, og 11 kommuner var store. Plasseringen av kommunene i de tre gruppene la videre føringer på hvordan vi rekrutterte respondenter. I de små kommunene sendte vi en e-post til kommunens postmottak.³ Vi presiserte at e-posten var adressert til kommunalsjefen med ansvar for tjenester innenfor helse- og omsorgssektoren. Kommunalsjefen ble i e-posten spurt om hen kunne hjelpe med å videresende e-posten til ledere av virksomheter eller andre personer som har kjennskap til aktuelle virksomheters turnusorganisering. Vi sendte en e-post som var likt formulert til de mellomstore kommunene som til de små kommunene, men i stedet for å sende den til kommunens postmottak, sendte vi e-posten direkte til kommunalsjefen innenfor tjenesteområdet helse og omsorg.⁴

Hovedutfordringen med utsendelsen var de store kommunene, som har et stort antall virksomheter. Vi kontaktet ledere for aktuelle etater per e-post og telefon for innspill til utsendelsesstrategi, og følgelig ble rekrutteringsstrategien noe ulik i disse kommunene.

Den første utsendelsen av spørreundersøkelsen ble gjort 10.–13. mai 2022 med påfølgende påminnelser for undersøkelsen i slutten av mai og juni 2022. Påminnelsene varierte litt avhengig av dialog med kommunen etter den første utsendelsen, men med få unntak fikk alle virksomheter som ikke hadde svart på undersøkelsen, en direkte påminnelse. Ved første henvendelse var det én kommune som svarte at de ikke ønsket å være med i undersøkelsen. Vi viser til undersøkelsens dokumentasjonsnotat i Bernstrøm mfl. (2022) for et komplett tidsvindu for spørreundersøkelsen og mer detaljert fremstilling av rekruttering av informanter. Spørreundersøkelsen ble gjennomført i spørreundersøkelsesverktøyet Questback. Respondentene kunne svare på spørreskjemaet på nettbrett, PC og smarttelefon. Grunnet rekrutteringsprosessen som er beskrevet over, fikk ikke respondentene en unik lenke tilknyttet deres virksomhet. De måtte selv finne virksomheten (enheten) de svarte på vegne av, i en egen nedtrekksmeny. Informantene ble spurt om samtykke til å koble svarene med registerdata fra SSB.

Følgende tjenester (hvor ansatte jobber turnus) inngår i undersøkelsen: sykehjem, hjemmetjenester og ulike former for bofellesskap med tilknyttet personell. For å identifisere virksomheter tok vi utgangspunkt i NACE-koder som er vist i tabell 1.

Vi stilte spørsmål om turnusordningen per 1. mai for hvert år fra og med 2018 og frem til og med 2022. Dette gir oss oversikt både over situasjonen 1. mai 2022 og eventuelle endringer som har skjedd de fire siste årene. Det var flere grunner til at vi ønsket å stille retrospektive spørsmål. Dette gjør det mulig for oss å få en oversikt over utvikling over tid i ulike turnusordninger, samtidig som vi, ved å kombinere svarene med registerdata om ansatte, kan følge ansatte over tid.⁵ Ideelt sett skulle vi hatt informasjon enda lenger tilbake i tid. Vi

3. Denne informasjonen er åpent tilgjengelig.

4. Alle de 30 mellomstore kommunene har denne informasjonen tilgjengelig på kommunens hjemmesider.

5. Innenfor prosjektet «Effekt av turnusordninger på sykefravær» har vi fått tillatelse av SSB til å koble data fra spørreundersøkelsen med data om ansatte, som f.eks. data om arbeidsforhold og sykefravær. Denne koblingen skal gjøres i senere studier.

antok imidlertid at det kunne være utfordrende for respondentene å huske eksakte beskrivelser av organisering av turnus langt tilbake i tid. Noen av informantene kan også ha begynt å jobbe i virksomheten først i de senere årene.

Ved utforming av spørreskjemaet har vi i stor grad basert oss på selvkonstruerte spørsmål med innspill fra Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund. Spørsmålene om fleksibel turnusløsning og lengde på turnusen tok utgangspunkt i spørsmål fra «The Standard Shift-work Index» (SSI) (Barton mfl., 1995).

Data fra spørreundersøkelsen ble bearbeidet slik det er beskrevet i tabell A.1 i vedlegget, noe som gav oss et analytisk utvalg basert på 1427 svar. Som oppgitt i tabell A1 var det noen virksomheter som svarte flere ganger; vi har da valgt å beholde den siste besvarelsen. Vi stilte spørsmål om status hvert år tilbake til 2018, dvs. at vi har fem år (2018–2022) med opplysninger for hver enkelt virksomhet.

Tabell 1 Gruppering av tjenestesteder i spørreundersøkelsen etter NACE-koder

Gruppe av tjenestesteder	NACE-koder*	Antall virksomheter	Antall virksomheter med svar	Svarprosent ⁶
Sykehjem	87101, 87102, 87201, 87301	907	415	45,8
Hjemmetjeneste	86901, 88101	1017	366	36,0
Bofellesskap for personer med utviklingshemming	87203	1017	304	30,4
Bofellesskap for personer med funksjonshemming	87202, 87302, 87303	1237	342	27,3
Totalt		4178	1427	34,1

*For en forklaring av NACE-koder, se SSB (2023).

Tabell 1 viser en samlet svarprosent på 34 prosent. Svarprosenten er høyest ved sykehjem (46 prosent) og lavest for bofellesskapene (27–30 prosent).

Basert på tall fra virksomhetsundersøkelsen vil vi presentere følgende:

- Utvikling i omfanget av ulike typer turnusordninger
- Kombinasjon av ulike typer alternative turnusordninger

6. Antallet svar er beregnet ved å telle opp antallet svar i ulike NACE-koder. Merk at svarprosent vi finner i tabell 1, avviker noe fra tabellen i Bernstrøm mfl. (2022). De små avvikene i svar og tilhørende svarprosent skyldes at tallene i Bernstrøm mfl. (2022) er basert på Enhetsregisteret alene, mens svarene i denne studien er basert på NACE-koder identifisert i A-ordningen

Resultater

Bearbeiding av data for presentasjon av tabeller/figurer:

Data fra spørreundersøkelsen er koblet med registerdata om ansatte ved hjelp av et kryptert organisasjonsnummer (hver virksomhet har ett unikt nummer). I denne artikkelen kobler vi ikke til persondata, men vi bruker data fra A-ordningen for å klassifisere virksomhetene etter NACE-koder.⁷ Når det gjelder de enkelte spørsmålene, kan svarandelen i ulike tabeller og figurer som presenteres, være lavere enn det som er oppgitt i tabell 1, da det kan være enkeltspørsmål som ikke har blitt besvart. Informantene har også kunnet krysse av for «annet» eller «vet ikke» på spørsmålene. Når vi presenterer tabeller og figurer, blir de som ikke har besvart bestemte spørsmål og de som har krysset av «annet» eller «vet ikke», utelatt i figurene/tabellene. Som et resultat kan antallet virksomheter være noe lavere enn det som fremgår av tabell 1. Dette gjelder spesielt bakover i tid, hvor mange virksomheter enten ikke har svart eller krysset av for «vet ikke» på enkelte spørsmål.

Utbredelse og kjennetegn ved alternative turnusordninger

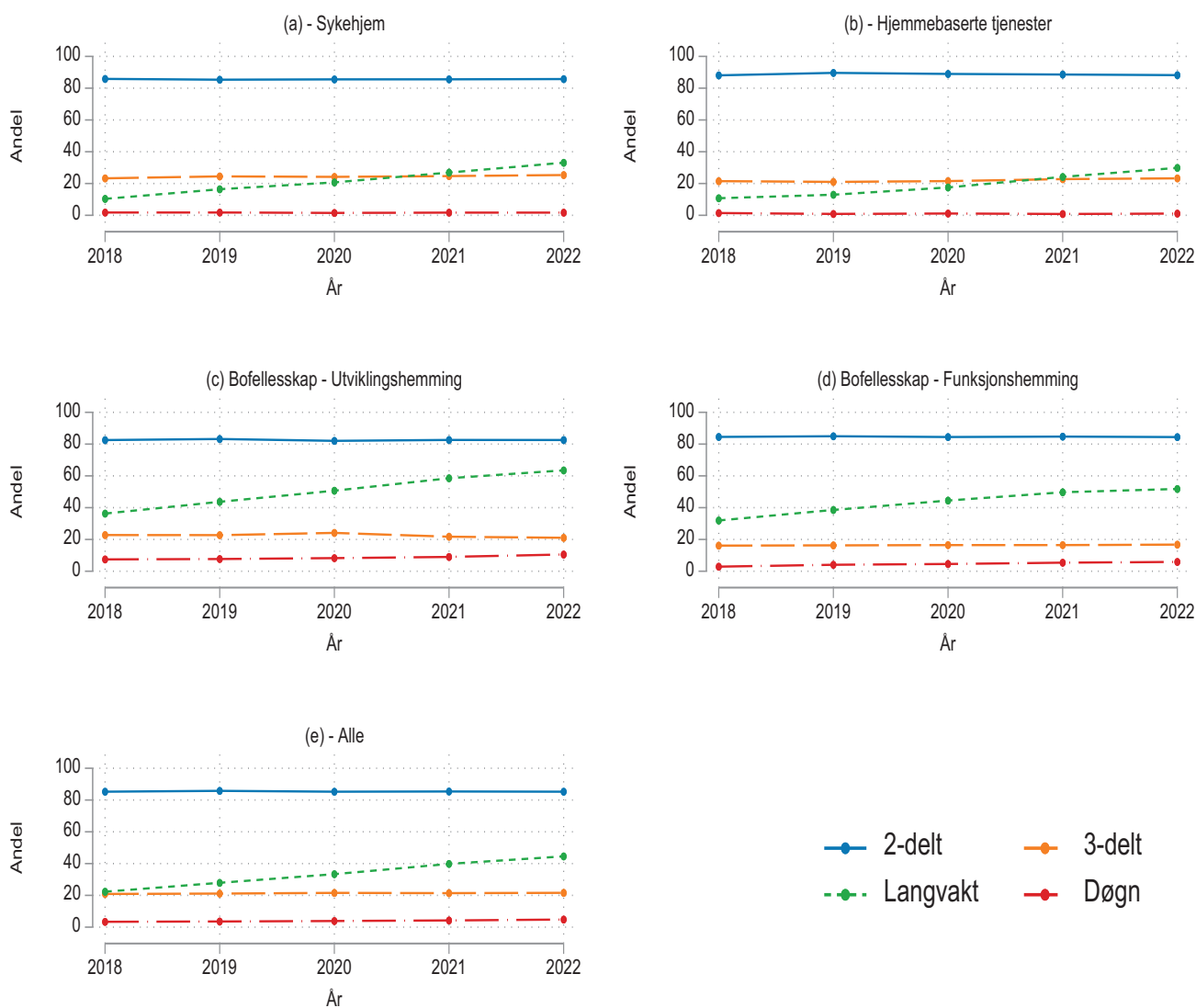
I det følgende viser vi resultater knyttet til spørsmål om ulike dimensjoner ved turnusplan.

Organisering av arbeidsdøgnet. I spørreundersøkelsen har vi inkludert spørsmål om hvordan arbeidsdøgnet er organisert i virksomheten. Svaralternativene var følgende: 1. todelt turnus, 2. tredelt turnus, 3. langvakter eller 4. døgnturnus/medlevertturnus. Det var mulig å krysse av flere svaralternativer. For eksempel kan noen virksomheter ha både todelt turnus og langvakter. Langvakter kan gjelde for en spesifikk gruppe av ansatte, da de skal være frivillig, eller kun for helgedager.

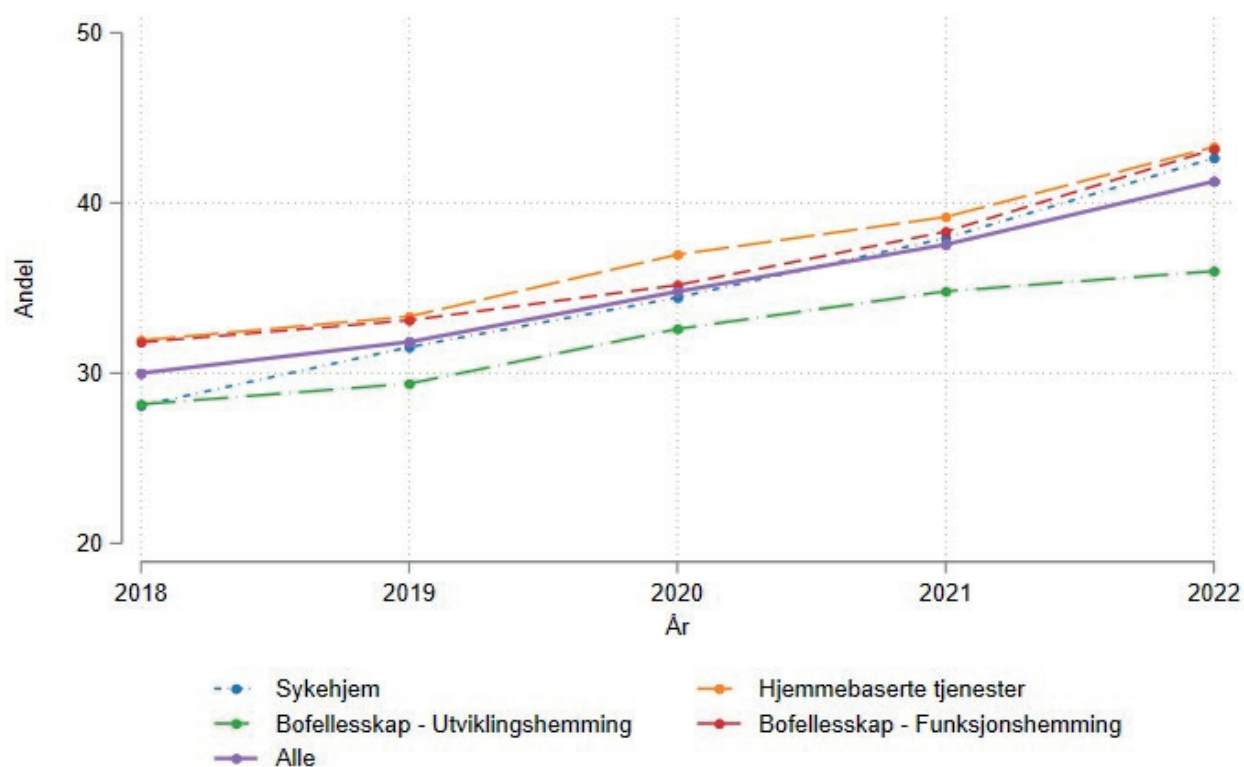
Figur 1 viser at todelt turnus er den mest vanlige formen for organisering av arbeidsdøgnet, og at andelen har ligget stabilt på 80–90 prosent gjennom hele perioden 2018–2022. Omfanget av todelt turnus er omtrent likt fordelt mellom tjenestestedene. Tredelt turnus har ligget jevnt på i overkant av 20 prosent ved alle de ulike tjenestestedene. At virksomheter har ansatte som har vakter på over 10 timer, har imidlertid blitt stadig mer utbredt i perioden vi har undersøkt. Spesielt gjelder dette langvakter, hvor andelen virksomheter som har langvakter, har mer enn doblet seg – fra 21 til 43 prosent.

I perioden vi undersøker, har det også skjedd en økning i omfanget av vakter som varer i 24 timer eller mer, i bofellesskap for personer med utviklingshemming (en økning fra 7,5 til 10,5 prosent). Denne turnusformen er imidlertid svært sjelden i de andre tjenestene. Blant virksomheter som oppgir å ha langvakter, er det vanlig at dette er i kombinasjon med todelt eller tredelt turnus. Kun 8–9 prosent av de som rapporterer å ha langvakter, har dette uten kombinasjon med todelt eller tredelt turnus (tall ikke vist i tabell eller figur). Det indikerer at det er få virksomheter som har en rendyrket langvaksordning som gjelder for alle ansatte, og innebærer langvakter alle dager i uka. I videre analyser fant vi at kun 46 virksomheter som innførte langvakter i perioden 2018 til 2022, har avvirket ordningen.

7. Personvernkonsekvensutredning (DPIA) for prosjektet som inkluderer kobling av opplysninger om virksomheter samlet inn gjennom virksomhetsundersøkelsen og individdata fra SSB, er tilrådd av Personvernombudet ved Frischsenteret. Personvernombudet er også rådført om virksomhetsundersøkelsen i forkant av gjennomføringen av den. Vi vil takke SSB for utlån av data.



Figur 1 Organisering av arbeidsdøgnet i perioden 2018–2022. Status per 1. mai hvert år. Kombinasjon av svar er mulig. Antallet virksomheter med svar per 1. mai 2022 er 414 sykehjem, 365 hjemmebaserte tjenester, 304 bofellesskap – utviklingshemming og 340 bofellesskap – funksjonshemming. Det totale antallet virksomheter er 1423. For en nærmere beskrivelse av svar og eksakte tall i hver svarkategori, se vedlegg A2.



Figur 2 Andel med fleksibel turnus. Status per 1. mai hvert år. Antallet virksomheter med svar per 1. mai 2022 er 408 sykehjem, 358 hjemmebaserte tjenester, 300 bofellesskap – utviklingshemming og 336 bofellesskap – funksjonshemming. Det totale antallet virksomheter er 1402. For en nærmere beskrivelse av svar og eksakte tall i hver svarkategori, se vedlegg A3.

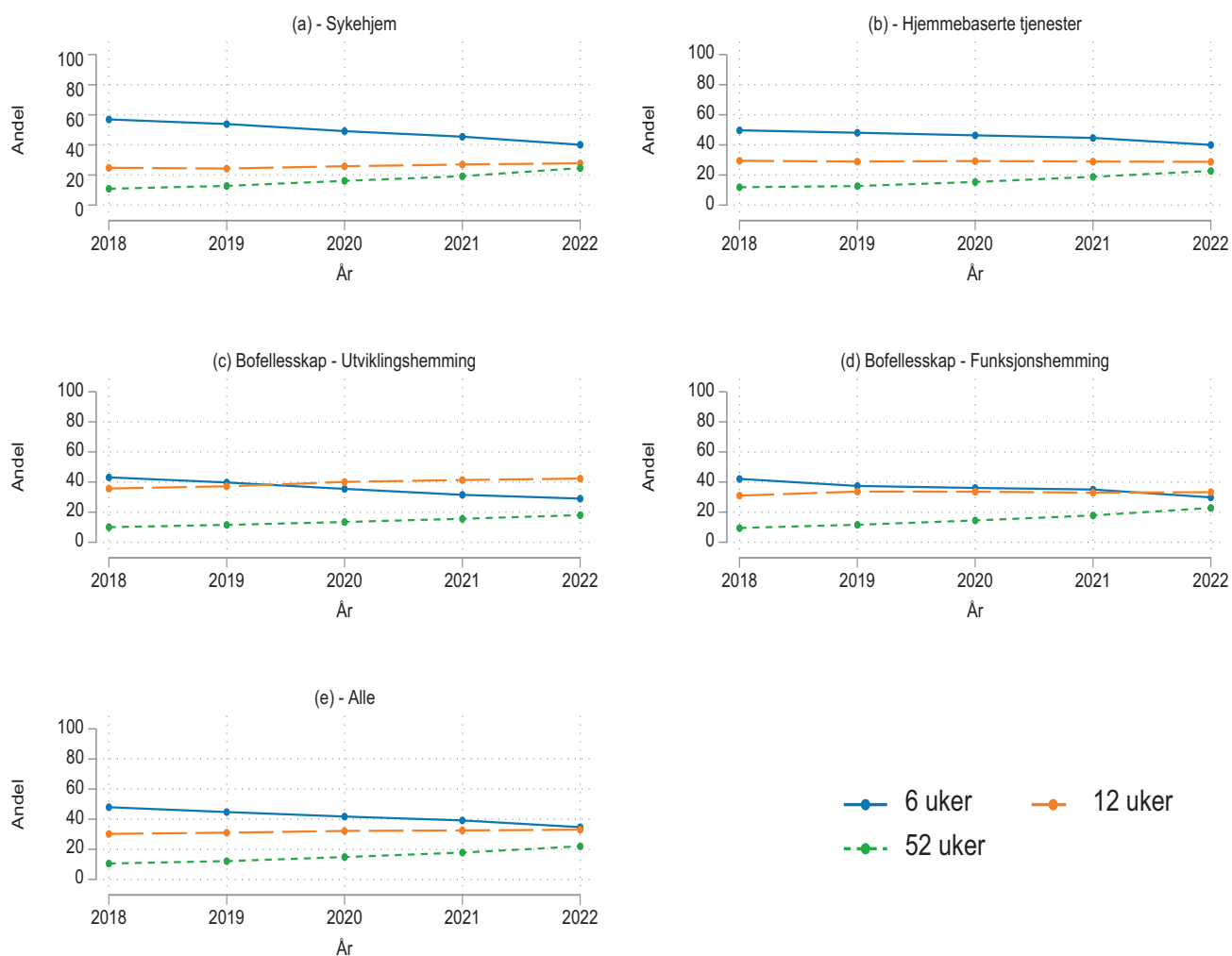
Fleksibel turnus. (I motsetning til spørsmål om organisering av arbeidsdøgnet er kun ett svar mulig her). Andelen virksomheter som oppgav at de har fleksibel turnusløsning, har økt fra ca. 30 prosent i 2018 til 41 prosent i 2022 (figur 2). Økningen har vært størst på sykehjem, hvor andelen har økt med 15 prosentpoeng (fra 28 til 43 prosentpoeng).

Lengde på turnusplan. Vi spurte også om varigheten av turnusplanen. (Også her er kun ett svar mulig.) Tabell 2 viser at de fleste virksomhetene har en turnusplan som går over 3–12 uker, men andelen har gradvis sunket over tid – fra 84 prosent i 2018 til 74 prosent i 2022. Denne nedgangen bør sees i sammenheng med en stadig lavere andel som har turnusplan som går over 6 uker, og at det har vært en liten oppgang i turnusplan med varighet på 12 uker. Når det gjelder turnusplan med varighet på over 12 uker, er disse i hovedsak årsturnus (turnusplan som varer i 52 uker). Årsturnus har økt kraftig i omfang: fra 11 prosent i 2018 til 22 prosent i 2022. I figur 3 skiller vi mellom de ulike tjenestestedene og fokuserer på de mest vanlige varighetene av turnusplan, nemlig 6, 12 og 52 uker. Figuren viser at det er spesielt på sykehjem og i hjemmebaserte tjenester det har vært vanlig med 6 ukers turnusplan, men andelen er synkende i disse tjenestene så vel som i ulike former for bofellesskap. Utbredelse av årsturnus øker ved alle tjenestesteder.

Tabell 2 Fordeling av lengde på turnusplan 2018–2022

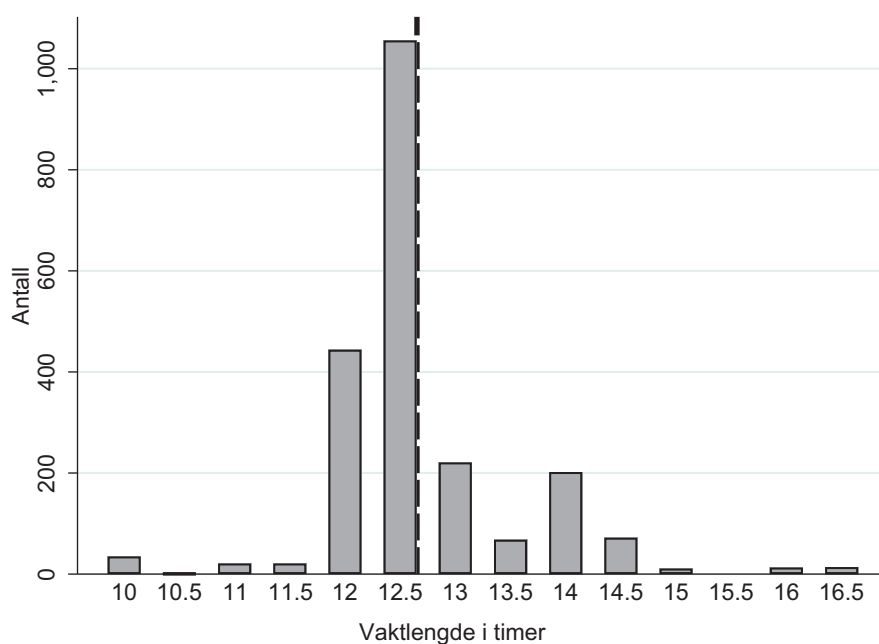
	2018	2019	2020	2021	2022
Antallet virksomheter som har oppgitt lengde på turnusplanen	1 322	1 339	1 360	1 399	1 428
Lengde på turnusplanen i antall uker (%-vis fordeling)					
3–5	1,9	2,1	2,4	2,3	2,4
6	48,9	45,7	42,3	39,9	35,3
7–11	5,0	5,5	4,5	4,3	4,2
12	29,8	30,5	31,6	32,0	32,4
13–25	1,2	1,4	2,0	2,2	1,8
26	2,4	2,4	1,7	1,3	1,3
27–51	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3
52	10,7	12,3	15,0	18,0	22,3

Note: Status per 1. mai hvert år. For en nærmere beskrivelse av svar, se vedlegg A4.



Figur 3 Andel virksomheter med 6, 12 og 52 ukers lengde på turnusplan. Status per 1. mai hvert år. Antallet virksomheter med svar per 1. mai 2022 er 414 sykehjem, 365 hjemmebaserte tjenester, 300 bofellesskap – utviklingshemming og 342 bofellesskap – funksjonshemming. Det totale antallet virksomheter er 1421. For en nærmere beskrivelse av svar og eksakte tall i hver svarkategori, se vedlegg A4.

Organisering av langvakter. For de som krysset av for langvakter, ble det stilt noen oppfølgings spørsmål om organiseringen av disse. Figur 4 viser fordelingen av lengden på langvaktene for alle årene 2018 til 2022. Den stiplede linjen indikerer grensen der lengre vaktlengde må avklares sentralt med fagforeningene. Vi ser en klar opphopning av vaktlengder like under denne grensen, og den klart vanligste lengden på langvaktene er 12,5 timer. I hovedsak viser resultatene at virksomheter som har langvakter, typisk har en vaktlengde på minst 12 timer. I den videre analysen ser vi også at det har vært en standardisering på 12,5 timer, hvor andelen som jobber 12,5 timer, gikk fra 38 prosent i 2018 til 55 prosent i 2022 (vedlegg, figur A1).



Figur 4 Fordeling av lengde på langvakter. For en nærmere beskrivelse av svar og eksakte tall i hver svarkategori, se vedlegg A5.

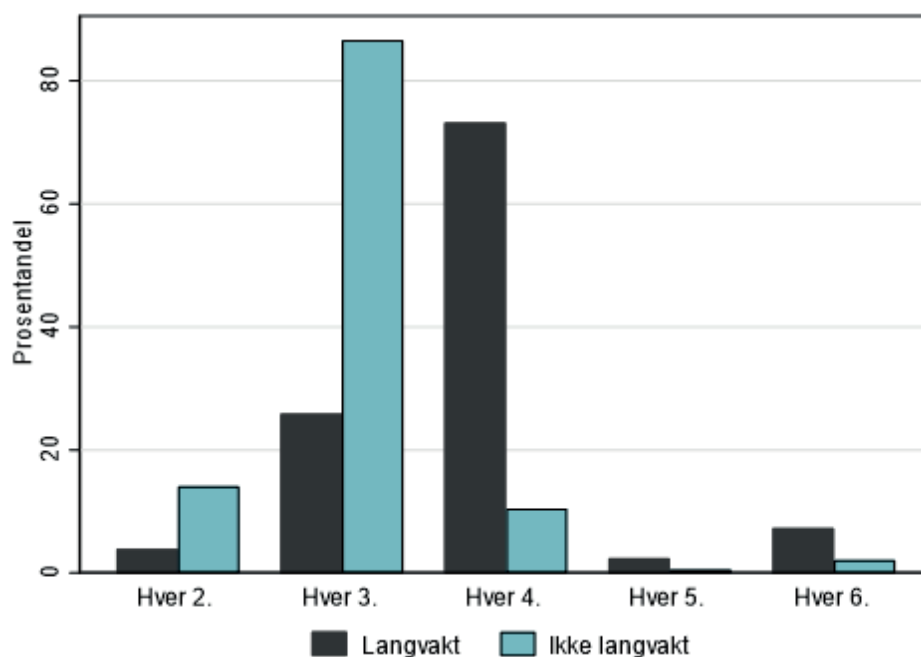
Blant virksomheter som krysset av for at de hadde langvakter, spurte vi også om når ansatte jobbet langvakter. Følgende alternativer var mulig å krysse av for: alle dager, kun helg eller annet. Det var også mulig å krysse av for flere alternativer. Det kan være aktuelt hvis noen ansatte jobber langvakter alle dager, mens andre ansatte jobber langvakt kun i helger. Når det gjelder virksomheter som har krysset av for annet, kan det være at ansatte har en kombinasjon av langvakter kun i helga og langvakter enkelte av ukedagene. Tabell 3 viser at det mest vanlige er at ansatte har langvakter kun i helga (55–60 prosent har det), mens oppunder 30 prosent har ansatte som går langvakter hele uka. 7–10 prosent av langvaktsvirksomhetene har en blanding av ansatte som går langvakter kun i helgene og langvakter hele uka.

Tabell 3 Ukedager ansatte jobber langvakter. Prosentfordeling blant virksomheter som har oppgitt at de har langvakter

	År				
	2018	2019	2020	2021	2022
N	272	347	432	534	614
A. Alle dager	29,0	28,5	29,6	29,4	28,3
B. Kun helg	59,6	59,7	57,4	55,8	55,1
C. Blanding av alle dager og kun helg	7,0	7,8	8,1	9,7	10,8
D. Annet	4,4	4,0	4,9	5,1	5,9

Note: Tabellen er basert på følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «Vi lurer nå på om ansatte jobber langvakter *alle ukedager* eller kun i sammenheng med *helgevakter* (f.eks. ved at de jobber langvakter lørdag og søndag). *Når jobbet de ansatte langvakter i løpet av en arbeidsuke?* (Flere kryss er mulig). Oppgi status per 1. mai hvert år.» Se Bernstrøm mfl. (2022).

Tall som vises i tabellen, er A) virksomheter som rapporterer at de kun har ansatte som går langvakter alle dager, B) virksomheter som rapporterer at de kun har ansatte som går langvakter i helgene, C) virksomheter hvor noen ansatte går langvakter alle dager, mens andre går langvakter kun i helgene, D) virksomheter som oppgir «Annet». Det kan f.eks. innebære at ansatte har langvakter i helga pluss enkelte av ukedagene.



Figur 5 Hvor ofte ansatte jobber helg per 1. mai 2022. Kombinasjon av svar er mulig.⁸ Antallet virksomheter med langvakter er 614, antallet virksomheter uten langvakter er 809.

Spørsmål om helgejobbing ble stilt kun for det siste året (1. mai 2022) og rettet mot tre spesifikke grupper av ansatte. Blant virksomheter som oppgav å ha langvakter i 2022, ble virksomhetslederne bedt om å svare på helgefrequensen for to grupper: de som faktisk jobbet langvakter, og de som ikke jobbet langvakter. Den siste gruppa er de resterende virk-

8. Figuren er basert på følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «Hvor ofte jobber ansatte som har langvakt helg per 1. mai 2022? Hvis dette varierer, svar det som er vanligst» samt tilsvarende spørsmål til virksomheter uten langvakter.

somhetene, dvs. der virksomhetene ikke hadde langvakter. Figur 5 viser frekvensfordeling av helg blant de som faktisk jobbet langvakter, sammenliknet med de som jobbet innenfor virksomheter uten langvakter.⁹

De fleste med ordinær vaktlengde jobbet hver tredje helg, men det var også noen som jobbet annenhver helg. En liten andel jobbet hver fjerde helg. Blant de som jobbet langvakter, var det mest vanlig å jobbe hver fjerde helg, men det var også noen som jobbet hver tredje helg. Svært få med langvakter jobbet annenhver helg.

Når det gjelder spørsmålet om helgejobbing, vil vi presisere at det var mulig for virksomhetslederne å krysse av for flere alternativer. Mange har også gjort det, noe som indikerer at hyppigheten av helgejobbing kan variere betydelig innenfor samme type virksomhet. En nærliggende forklaring på dette kan være at en virksomhet kan bestå av flere avdelinger, som arrangerer turnusen på ulike måter. Enkelte ansatte kan jobbe hver tredje helg, mens andre jobber annenhver helg. Mange virksomhetsledere svarte også i kommentarfeltet til spørsmålet at det var vanskelig å svare på spørsmålet fordi hyppigheten av helgejobbing er svært varierende for ulike grupper ansatte. Det er derfor vanskelig å vise eksakte tall om helgehyppighet, men vi mener likevel at disse svarene gir en indikasjon.

Kombinasjoner av ulike typer turnusordninger

Som tidligere nevnt fokuserer vi på tre dimensjoner ved turnusplan. For det første undersøker vi hvorvidt virksomhetene har vakter som går utover ordinær vaktlengde (langvakter eller døgnvakter), og/eller om de har todelt eller tredelt turnus (med ordinær lengde på vaktene). For det andre undersøker vi hvorvidt virksomhetene har fleksibel turnusløsning eller ei. Til slutt undersøker vi lengde på turnusplan.

Tabell 4 viser hvordan todelt turnus, tredelt turnus, langvakter, døgnvakter, fleksibel turnus og årsturnus fordeler seg mellom a) alle virksomheter, b) virksomheter med langvakter, c) virksomheter med fleksibel turnus og d) virksomheter med årsturnus. Som tidligere nevnt kan langvakter kombineres med både todelt og tredelt turnus ved at det kun er enkelte ansatte som går langvakter, og/eller at langvakter er kun i forbindelse med helg. Det går frem av tabell 4 at 84 prosent av virksomhetene som oppga at de hadde langvakter, også hadde todelt turnus, mens 22 prosent av virksomheter med langvakter hadde dette i kombinasjon med tredelt turnus. Tabellen viser også at noen av virksomhetene med langvakter også hadde døgnvakter (7 prosent).

Vi ser også andre kombinasjoner av (alternative) turnusordninger. Eksempelvis ser vi at blant virksomheter som hadde årsturnus, hadde disse i større grad enn andre virksomheter langvakter (51 prosent) og fleksibel turnus (80 prosent). Dette illustrerer at ulike turnusordninger kombineres i stor grad innenfor samme virksomhet.

9. Frekvensfordeling av helg blant de som ikke jobber langvakt i en virksomhet som har langvakter, er omtrent den samme som i andre virksomheter (ikke vist i figuren).

Tabell 4 Kombinasjon av turnusordninger per 1. mai 2022. Tabellen viser prosentandel med ulike turnusordninger blant a) alle virksomheter som har svart, b) virksomheter med langvakter, c) virksomheter med fleksibel turnus, d) virksomheter med årsturnus

	<i>N = 1 423</i>	<i>N = 615</i>	<i>N = 579</i>	<i>N = 317</i>
Todelt turnus	85,4	84,4	87,4	86,6
Tredelt turnus	21,9	21,8	21,9	24,3
Langvakter	43,2	100	49,4	50,5
Døgnvakter	4,4	7,0	4,7	4,8
Fleksibel turnus	41,5	46,9	100	79,9
Årsturnus	22,3	25,9	43,4	100

Diskusjon

Denne kartleggingen viser at utbredelsen av turnusordninger som langvakter, fleksibel turnus og årsturnus har økt kraftig innenfor helse- og omsorgssektoren i perioden vi har undersøkt (2018 til 2022). Økningen har vært størst når det gjelder omfang av langvakter, hvor andelen virksomheter med langvakter har mer enn doblet seg: fra 20 prosent i 2018 til 42 prosent i 2022. Det har også vært en fordobling i omfanget av årsturnus (fra 11 prosent i 2018 til 22 prosent i 2022). Den relative økningen i bruk av fleksibel turnus har vært noe mindre: fra 30 prosent i 2018 til 41 prosent i 2022.

Samsvarer funn med annen forskning?

Innledningsvis har vi beskrevet en spørreundersøkelse som ble gjennomført blant medlemmer i Fagforbundet (Moland & Bråthen, 2019), og en annen undersøkelse som ble gjennomført blant tillitsvalgte i Fellesorganisasjonen (FO) (Alsos mfl., 2022). Fagforbundet organiserer en stor andel ansatte ved våre undersøkte tjenesteder (f.eks. helsefagarbeidere), mens medlemmene i FO er i mindre grad representert. Vi anser derfor at det er undersøkelsen til Moland og Bråthen (2019) det er mest naturlig å sammenlikne med. Deres spørreundersøkelse ble distribuert til alle medlemmene i Fagforbundet og handler blant annet om ansattes syn på heltid og deltid. Spørsmål om turnusordning er kun en del av undersøkelsen. Totalt 5481 av respondentene oppgav at de gikk turnus. Disse kunne så krysse av for om de hadde ulike typer turnusordning, f.eks. tradisjonell todelt eller tredelt turnus, langvakter eller samarbeids-/forhandlings-/ønsketurnus (som vi betegner som fleksibel turnus). I denne undersøkelsen ble ikke årsturnus undersøkt.

Siden deres spørsmål er stilt i 2019, kan vi sammenlikne mot våre funn fra samme år. Generelt fant de en lavere andel som har turnusordninger som langvakter, samarbeidsturnus, todelt og tredelt turnus, sammenliknet med vår undersøkelse, se tabell 6.6 i Moland og Bråthen (2019). For eksempel fant de at 3114 av 5481 (57 prosent) gikk todelt turnus, mens vi fant at 86 prosent av virksomhetene hadde ansatte som gikk todelt turnus i 2019. Deres undersøkelse viste at 19 prosent av de ansatte gikk langvakter, mens vi fant at 26 prosent av virksomhetene hadde langvakter. Når det gjelder fleksibel turnus, er det spesielt store forskjeller mellom de to undersøkelsene. Moland og Bråthen fant at kun 4,3 prosent av de ansatte hadde en samarbeids-/forhandlings-/ønsketurnus (som vi betegner som fleksibel turnus). Vi fant at andelen virksomheter som hadde fleksibel turnus, var 32 prosent i 2019.

Det kan være flere årsaker til forskjellene i funn. En årsak til forskjellene er at våre tall er basert på opplysninger fra virksomhetsledere, noe som betyr at oppgitte andeler ikke nødvendigvis kan relateres til andeler blant de ansatte. For eksempel vil virksomhetsledere kunne svare at virksomheten har langvakter selv om dette kun gjelder en liten gruppe av de ansatte, og også om ansatte har langvakter kun i helgene. Siden langvakter skal være frivillig,

er det rimelig å anta at ikke alle ved arbeidsplassen har det. Derfor vil andelen ansatte som har langvakter i våre undersøkte virksomheter, være potensielt langt lavere enn det våre tall viser på virksomhetsnivå. Funn i de to undersøkelsene kan også være vanskelig å sammenlikne fordi hvilke typer turnus ansatte jobber, kan også variere mellom avdelinger i en virksomhet. F.eks. kan én avdeling ha årsturnus, mens en annen avdeling har turnus som går over 12 uker.

En annen mulig forklaring på at de to undersøkelsene fant avvikende funn, er ulikt utvalg. Moland og Bråthen (2019) distribuerte spørreundersøkelsen til Fagforbundets medlemmer uavhengig av hvor de jobbet. Fagforbundet organiserer arbeidstakere som også jobber i andre typer tjenester enn vi har undersøkt.

En tredje forklaring kan være spørsmålsstillingen. Slik vi forstår tabell 6.6 i Moland og Bråthen (2019), er alle de ulike turnusordningene gjensidig utelukkende, noe som betyr at respondentene ikke kunne krysse av for mer enn ett alternativ. Her vil f.eks. en ansatt som jobber todelt turnus i hverdagene og langvakter hver fjerde helg, mest sannsynlig svare todelt, da dette er majoriteten av vaktene. I vår undersøkelse tillot vi imidlertid kombinasjoner av ulike dimensjoner av turnus, dels fordi vi spurte om ulike aspekter av turnus i separate spørsmål, og dels fordi vi tillot flere svaralternativer i spørsmål om organisering av arbeidsdagen. Når det gjaldt organiseringen av arbeidsdagen, kunne virksomhetsledere krysse av for både langvakter og todelt turnus. Tall vil derfor også av denne grunnen ikke være direkte sammenliknbare

Til slutt brukte Moland og Bråthen (2019) over 9 timer som definisjon på langvakt, mens vi brukte over 10 timer, men dette burde ført til et høyere antall med langvakt i Moland og Bråthens studie.

Mulige årsaker til økning i omfang av alternative turnusordninger

Den store økningen i omfang av alternative turnusordninger de senere årene kan skyldes at det har vært økende oppmerksomhet på en mer effektiv utnyttelse av arbeidskraften i helse- og omsorgssektoren. Fremskrivninger viser en sterk vekst i andelen eldre i befolkningen og økende mangel på ulike personellgrupper innenfor helse- og omsorgssektoren (Zhiyang mfl., 2023). I tidligere studier av virksomheter som har innført alternative turnusordninger, kommer det frem at intensjoner med omlegging av turnus har vært å øke antallet heltidsstillinger, redusere bruk av vikarer, redusere belastninger for ansatte, øke medbestemmelse for ansatte og bedre kvaliteten for eksempel gjennom økt kontinuitet (Moland, 2021; Gautun, 2002). Vi har imidlertid ikke undersøkt hvilke intensjoner hver enkelt virksomhet har hatt for å innføre ordningene som vi dokumenterer. Intensjonene vil kunne variere fra virksomhet til virksomhet (og kommune til kommune), men på bakgrunn av tidligere studier vil vi løfte frem og diskutere noen *mulige* årsaker.

Flere forskere har påpekt at den høye deltidsandelen i helse- og omsorgssektoren har sammenheng med oppsett av turnusplan med arbeid hver tredje helg og tradisjonell vaktlengde. Der hvor man ikke kan redusere personelltilgangen vesentlig i helgene, må en stor andel jobbe deltid for å få turnusen til å gå opp (se f.eks. Fasting, 2013; Vabø mfl., 2019; Moland, 2021). Heltidserklæringen stadfester at partene (KS, Fagforbundet, Delta, FO og Norsk Sykepleierforbund) skal jobbe sammen for å utvikle en heltidskultur i helse- og omsorgssektoren. I erklæringen påpekes det blant annet at det ikke vil være mulig økonomisk å tilby alle heltidsstilling uten at antallet helgetimer økes (se KS, 2021). Innføring av alternative turnusordninger, f.eks. langvakter, årsturnus og fleksibel turnus (eller en kombinasjon av disse), kan være tiltak for å redusere deltidsandelen. Spesielt kan dette være knyttet til innføring av langvakter hvor det kan være mulig å dekke opp helgebemanningen uten at

helgefrekvensen øker. Om langvakter dekker både dag- og kveldsvakt, vil også jobbing hver fjerde helg medføre flere helgetimer per ansatt i løpet av et år enn tradisjonell vaktlengde med arbeid hver tredje helg. Det er også noe vi finner i vår undersøkelse, nemlig at ansatte som jobber langvakter, jobber sjeldnere helg (i hovedsak hver fjerde helg) sammenliknet med ansatte med tradisjonell vaktlengde, som oftest jobber hver tredje helg. Det finnes en rekke prosjekter som har blitt igangsatt de siste årene hvor endring av turnusplanen har vært et av virkemidlene, f.eks. TØRN, Rusta for framtida,¹⁰ Saman om ein betre kommune (Moland mfl., 2014). Det er imidlertid også andre mål enn heltid som ønskes å nå med å innføre nye måter å organisere turnus på, som å heve kvaliteten på tjenestene og redusere fysiske og psykiske arbeidsbelastninger blant ansatte. Hvordan turnusordningen innrettes, anses som å kunne være av vesentlig betydning både for brukere og ansatte.

En annen forklaring på hvorfor antallet langvakter øker, kan være ønsker fra ansatte som har hørt om andres positive erfaringer med denne arbeidstidsordningen. Med langvakter vil det samme personalet være på jobb gjennom hele dagen (dvs. fra morgen til kveld), noe som kan gjøre det mer fleksibelt når det gjelder når på dagen oppgaver blir utført, bedret kontinuitet og mer ro blant pasientene (Ingstad & Amble, 2015). Langvakter medfører også en lengre friperiode enn ved en normal turnus, noe som kan ha en positiv innvirkning på bl.a. jobb-hjem-balansen (Bambra mfl., 2008). Spesielt attraktivt kan det være å jobbe sjeldnere helg. Midt i den undersøkte perioden (mars 2020) kom den første nedstengningen i Norge som følge av covid-19-pandemien. Nedstengningen førte til at arbeidsgivere i en begrenset periode kunne innføre langvakter uten å måtte søke om dispensasjon fra fagforbundene. Det kan tenkes at enkelte arbeidsplasser ønsket å videreføre dette – og søkte senere om dispensasjon. Men vi ser at bruken av langvakter økte fort allerede før pandemien inntraff.

Andre årsaker til økning i bruk av langvakter kan være et ønske om kostnadsbesparelser. Langvakter som dekker både dag- og kveldsvakt, kan føre til færre vaktskift og dermed færre overlappende arbeidstimer (Dall’Ora mfl., 2022). Langvakter vil også kunne føre til lavere kostnader ved at det er enklere få helgeturnusen til å gå opp uten å måtte bruke innleie av vikarer, som kan koste 2–3 ganger så mye som fast ansatte (Moland mfl., 2023).

Styrker og svakheter med studien

Vår spørreundersøkelse favner bredt tjenester innenfor den kommunale helse- og omsorgssektoren i Norge. Både sykehjem, hjemmetjenester og bofellesskap er undersøkt. Som tidligere nevnt kjenner vi ikke til andre landsomfattende spørreundersøkelser som har undersøkt turnusordninger i et så stort antall sykehjem, hjemmetjenester og bofellesskap. Vi anser det som en styrke at undersøkelsen fanger opp ulike dimensjoner med turnusplan: om det er langvakter i virksomheten, hvor mange uker turnusplanen planlegges for, og om ansatte har en fleksibel turnusløsning. Svarandelen på spørreundersøkelsen er 34 prosent, noe vi anser er akseptabelt tatt i betraktning at det generelt er vanskelig å få folk til å svare på spørreundersøkelser i dag. Vi har tidligere vært inne på at svarandelen varierer noe mellom de ulike tjenestedene. Den er høyest ved sykehjem og lavest ved bofellesskap. Dette kan ha noe å si for representativitet blant de ulike tjenestedene, og at resultatene for bofellesskap er noe mer usikre sammenliknet med de andre tjenesteområdene. Svarandelen er høyest (40 prosent) i de små og mellomstore kommunene, mens den er 20 prosent i store kommuner, se Bernstrøm mfl. (2022).

10. Se <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/torn/dette-er-torn/>

På de tilbakeskuende spørsmålene mangler det informasjon for noen av spørsmålene fordi enkelte ikke husket eller visste hvilken turnusordning virksomheten de jobber i, hadde. Det er også mulig at noen husket feil, og at vi derfor ikke har helt nøyaktige data for de som har svart på spørsmål i årene før 2022. Som med alle spørreundersøkelser kan det være seleksjon i hvem som svarer på spørreundersøkelsen vår. Vi kan ikke utelukke at omfanget av og veksten i langvakter, fleksibel turnus og årsturnus kan være overdrevet fordi ledere av virksomheter med disse ordningene kan ha vært mer motivert for å svare enn ledere for virksomheter som har tradisjonell turnus.

Kartleggingen er gjennomført blant virksomhetsledere, ikke blant ansatte som jobber i tjenestene. Vi har derfor ikke informasjon om hvor mange ansatte som jobber i ulike turnusordninger i virksomhetene. Andelen ansatte som jobber langvakter, vil være lavere enn oppgitte andeler på virksomhetsnivå fordi virksomhetsledere har hatt mulighet til å krysse av for langvakter selv om det bare var noen i virksomheten som jobbet langvakter. Virksomhetsledere har også kunnet krysse av for langvakter selv om ansatte kun jobbet langvakter i helgene. Vi har med andre ord kartlagt hvor mange av virksomhetene som bruker langvakter, men ikke hvor mange av de ansatte som jobber langvakter, ei heller hvor stor andel av vaktene til de ansatte som er langvakter. Til tross for noen svakheter med studien mener vi dette er en grundig studie som gir et godt bilde av virksomheters bruk av ulike turnusordninger i helse- og omsorgssektoren i kommunene

Konklusjon

Kartleggingen viser en sterk vekst i omfanget av langvakter, årsturnus og fleksibel turnus i kommunenes helse- og omsorgstjenester i årene 2018–2022. Det har spesielt vært en sterk vekst i omfanget av langvakter. Andelen virksomheter med langvakter har mer enn doblet seg i femårsperioden. Bruk av 52-ukers turnusplan, såkalt «årsturnus», har også vært sterkt økende, særlig i kombinasjon med fleksible turnusordninger, som har hatt en mindre økning. Vi vil følge opp kartleggingen med å koble data fra spørreskjemaene med individdata (ansatte som jobber i virksomhetene) fra SSB for å undersøke hvordan ulike turnusordninger påvirker faktorer som sykefravær, turnover og heltids-/deltidsarbeid i tjenestene som er undersøkt.

Studien er en del av prosjektene «Effekt av turnusordninger på sykefravær» finansiert av NAV (prosjektnr. MAB2821) samt «COMPRESSED» finansiert av Norges Forskningsråd (prosjektnr. 320471).

Vi vil takke Vilde Hoff Bernstrøm og Mari Holm Ingelsrud for samarbeid om innsamling av data fra virksomhetene. Videre vil vi takke Fagforbundet, Delta, Norsk Sykepleierforbund og Oslo kommune for å ha bidratt med innspill til utforming av spørsmålene og fremgangsmåten for å få tak i respondentene, samt alle respondentene som har svart på spørreundersøkelsen. Vi vil også takke Karen Hauge for nyttige kommentarer til et tidligere utkast.

Det er ingen rapporterte interessekonflikter.

Forfatterbidrag:

Elisabeth Fevang har bidratt til utforming av spørsmål i virksomhetsundersøkelsen, bearbeiding av dataene*, utforming av tabeller og figurer, analyse og tolkning av tall i tabeller og figurer, skriving og kritisk gjennomgang av bidrag. Fevang har også hatt redaktøransvar for artikkelen.

Andreas Fidjeland har bidratt til utforming av tabeller og figurer, analyse og tolkning av tall i tabeller og figurer, skriving og kritisk gjennomgang av bidrag.

Heidi Gautun har bidratt til utforming av spørsmål i virksomhetsundersøkelsen, analyse og tolkning av tall i tabeller og figurer, skriving og kritisk gjennomgang av bidrag.

Andreas Lillebråten har bidratt til utforming av spørsmål i virksomhetsundersøkelsen, teknisk utsending av spørreundersøkelsen, bearbeiding av dataene*, utforming av tabeller og figurer, analyse og tolkning av tall i tabeller og figurer, skriving og kritisk gjennomgang av bidrag.

Otto Lillebø har bidratt til utforming av spørsmål i virksomhetsundersøkelsen, bearbeiding av dataene*, utforming av tabeller og figurer, analyse og tolkning av tall i tabeller og figurer, skriving og kritisk gjennomgang av bidrag.

* Med data mener vi virksomhetsundersøkelsen.

Referanser

- Alsos, K., Andersen R. K. & Flatland, T. (2022). *Arbeidstidsordninger på FOs organisasjonsområde* (rapport 2022:13). FAFO.
- Amble, N. (2008). *Forsøk og erfaringer med arbeidstidsordninger som reduserer uønsket deltid i turnus – en oppsummering* (notat). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bambra, C., Whitehead, M., Sowden, A., Akers, J. & Petticrew, M. (2008). «A hard day's night?» The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(9), 764–777. <https://doi.org/10.1136/jech.2007.067249>
- 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 & Stress*, 9(1), 4–30. <https://doi.org/10.1080/02678379508251582>
- Berland, A. (2020). *Langvakter og tillitsvalgtes rolle. Hva er egentlig den plasstillitsvalgtes rolle når temaet er innføring av langvakter*. <https://www.nsf.no/fylke/rogaland/nyheter/langvakter-og-tillitsvalgtes-rolle>
- Bernstrøm, V. H., Fevang, E., Gautun, H., Ingelsrud, M. H., Lillebråten, A. & Lillebø, O. (2022). *Dokumentasjon av data fra undersøkelse om turnusordninger i kommunenes helse- og omsorgstjenester* (arbeidsnotat 1/2022). Frisch.
- Bråthen, K. & Moland, L. E. (2022). *Helt fram mot heltidskultur. Underveisrapportering fra et innovasjonsprosjekt* (notat 2022:08). FAFO.
- Dall'Ora C., Ejebu, O. Z. & Griffiths, P. (2022). Because they're worth it? A discussion paper on the value of 12-h shifts for hospital nursing. *Human Resources for Health*, 20, 36. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00731-2>
- Fasting, M. (2013). God organisering vil gi god omsorg. *Søkelys på arbeidslivet*, 30, 137–149. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2013-01-02-09>

- Gautun, H. (2002). *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg* (rapport 399). FAFO.
- Harma, M. (2006). Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 163–179. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1055>
- Ingstad, K (red.) (2016). Turnus som fremmer heltidskultur. *Gyldendal Akademisk*.
- Ingstad, K. & Amble, N. (2015). En ny ro med langturnus: Less job stress with 12-hour shifts. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35, 152–157. <https://doi.org/10.1177/0107408315584705>
- International Labour Organization (ILO). (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*. ILO Publishing.
- Kecklund, G. & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355. <https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>
- KS. (2021). *Det store heltidsvalget 2021 – signert heltidserklæring*. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/heltid/det-store-heltidsvalget-2021--signert-heltidserklaring/>
- KS. (2023). *Veileder for årsturnus*. <https://www.ks.no/globalassets/fagomrader/lonn-og-tariff/hta/23120-KS-Hefte-Arsturnus-16-side-F41.pdf>
- Lie, J. S., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H. & Matre, D. (2014). *Arbeidstid og helse – oppdatering av en systematisk litteraturstudie* (rapport nr.1, 2014). STAMI.
- Moland, L. E. (2015). *Større stillinger og bedre drift. Evaluering av programmet ufrivillig deltid* (rapport 2015:25). FAFO.
- Moland, L. E. (2021). *Mulige og umulige løsninger på veien mot heltidskultur. En kunnskaps- og eksempelsamling* (rapport 2021:01). FAFO.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2012). *Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger?* (rapport 2012:14). FAFO.
- Moland, L. E. & Bråthen, K. (2019). *En ny vei mot heltidskultur. Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse* (rapport 2019:05). FAFO.
- Moland, L. E., Tofteng, M. & Nesland, A. (2023). *Vikarbruk i sykehus og kommunale helse- og omsorgstjenester* (rapport 2023:17). FAFO.
- NSF. (2023). *Daglig ukentlig arbeidstid og vaktordninger*. <https://www.nsf.no/arbeidsvilkar/dagligukentlig-arbeidstid-og-vaktordninger>
- Smith, L., Folkard, S., Tucker, P. & Macdonald, I. (1998). Work shift duration: a review comparing eight hour and 12 hour shift systems. *Occupational and Environmental Medicine*, 55, 217–229. <https://doi.org/10.1136/oem.55.4.217>
- SSB. (2019). *Mer turnusarbeid og lavere sykefravær blant unge i helse- og sosialtjenestene*. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/mer-turnusarbeid-og-lavere-sykefravaer-blant-unge-i-helse-og-sosialtjenestene>
- SSB. (2023). *Standard for næringsgruppering (SN)*. <https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>
- Torquati, L., Melke, G. I., Brown, W., Burton, N. W. & Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift Work and Poor Mental Health: A Meta-Analysis of Longitudinal Studies. *American Journal of Public Health*, 19(11), 13–20. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278>
- Vabø, M., Drange, I. & Amble, N. (2019). Den vanskelige deltidsknuten en særnorsk utfordring som rammer unge helsefagarbeidere. *Fagbladet samfunn og økonomi*. 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. (2019). 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, 457–466. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1372-x>
- Zhiyang, J., Kornstad, T., Stølen, N. M. & Hjemås, G. (2023). *Arbeidsmarkedet for helsepersonell fram mot 2040* (rapport 2023:2). SSB.

Vedlegg

Tabell A1 Bearbeiding av data fra spørreundersøkelsen

Handling	Fjerner/legger til	Utvalg
Undersøkelsen avsluttes		1587
Fjerner de som svarte «Nei» på samtykke	(-)40	1547
Duplikater (dvs. ledere som svarer på vegne av flere virksomheter)	(+)15	1562
Fjerner virksomheter som har svart vet ikke eller blankt på spørsmål om organisering av arbeidsdøgnet	(-)6	1556
Fjerner virksomheter som oppgir at de ikke har turnus	(-)15	1541
Aggregerer (dvs. beholder kun et svar i tilfeller hvor virksomheter har besvart spørreskjemaet flere ganger)	(-)111	1430
Sletter virksomheter med manglende kobling til Enhetsregisteret	(-)3	1427

Tabell A2 Organisering av arbeidsdøgnet blant virksomheter. Prosentvis fordeling av ulike typer organisering av arbeidsdøgnet. Kombinasjon av svar er mulig.

	2018	2019	År 2020	2021	2022
<i>Sykehjem</i>					
N	395	396	401	409	414
Todelt	85,8	85,4	85,5	85,6	85,8
Tredelt	23,3	24,5	24,2	24,7	25,4
Langvakt	10,4	16,4	20,7	26,9	33,1
Døgnvakt	1,8	1,8	1,5	1,7	1,7
<i>Hjemmebaserte tjenester</i>					
N	344	347	353	360	365
Todelt	88,1	89,6	89,0	88,6	88,2
Tredelt	21,5	21,0	21,5	22,8	23,3
Langvakt	10,8	13,0	17,6	24,2	29,9
Døgnvakt	1,5	0,9	1,1	0,8	1,1
<i>Bofellesskap – utviklingshemming</i>					
N	281	286	290	299	304
Todelt	82,6	83,2	82,1	82,6	82,6
Tredelt	22,8	22,7	24,1	21,7	21,1
Langvakt	36,3	43,7	50,7	58,5	63,5
Døgnvakt	7,5	7,7	8,3	9,0	10,5
<i>Bofellesskap – funksjonshemming</i>					
N	310	319	328	334	340
Todelt	84,5	84,9	84,4	84,7	84,4
Tredelt	16,3	16,3	16,5	16,5	16,8
Langvakt	31,9	38,6	44,51	49,7	51,8
Døgnvakt	2,9	4,1	4,6	5,4	5,9
<i>Alle Bofellesskap – funksjonshemming</i>					
N	310	319	328	334	340
Todelt	84,5	84,9	84,4	84,7	84,4
Tredelt	16,3	16,3	16,5	16,5	16,8
Langvakt	31,9	38,6	44,51	49,7	51,8
Døgnvakt	2,9	4,1	4,6	5,4	5,9

Note: Svarene er tatt fra følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «**Spørsmålet handler om hvordan virksomheten har organisert arbeidsdøgnet. Vi spør om ulike typer turnus: todelt turnus:** Døgnet deles i tre, der noen ansatte roterer mellom å jobbe dag og kveld, og noen andre ansatte jobber fast nattevakt, **tredelt turnus:** døgnet deles i tre og de samme ansatte jobber både dag, kveld og nattevakter, **Langvakter:** vakter på mer enn 10 timer som inngår i de ansattes turnusplan, der ansatte har lengre, men færre vakter. Langvakter kan benyttes hele uken eller bare i helgene. Vi mener **ikke** lange arbeidsøkter som oppstår ved spesielle behov, eller at ansatte av og til jobber doble vakter. Vi mener heller **ikke** medlevertturnus (se under), **Døgnturnus/medlevertturnus eller langturnus:** en turnusplan hvor ansatte er på jobb i ett døgn eller mer, hvor vekten inkluderer aktivt arbeid og hvilende vakt. **Hvilke av følgende turnusløsninger har virksomheten deres hatt de fire siste årene? (Flere svar mulig. Kryss av for de årene virksomheten hadde hver av de ulike turnusløsninger, også hvis kun en liten gruppe av ansatte jobbet den typen turnus.) Oppgi status per 1. mai hvert år.**» Se Bernstrøm mfl. (2022).

Tabell A3 Andel virksomheter med fleksibel turnusordning

Type virksomhet	År				
	2018	2019	2020	2021	2022
Sykehjem					
N	363	371	389	398	408
Andel med fleksibel turnus	28,1	31,5	34,5	37,9	42,7
Hjemmebaserte tjenester					
N					
Andel med fleksibel turnus	31,9	33,3	37,0	39,2	43,3
Bofellesskap – utviklingshemming					
N	310	318	330	342	358
Andel med fleksibel turnus	28,2	29,4	32,6	34,8	36,0
Bofellesskap – Funksjonshemming					
N	286	296	307	321	336
Andel med fleksibel turnus	31,8	33,1	35,2	38,3	43,2
Samlet					
N	1211	1 247	1 299	1 354	1 402
Andel med fleksibel turnus	30,0	31,8	34,8	37,6	41,3

Note: Flexibel turnusløsning ble forklart på følgende måte i spørreskjemaet: «Med en **fleksibel turnusløsning** også omtalt som bl.a. samarbeidsturnus, fleksiturnus, ønsketurnus, pusleturnus og forhandlingsturnus mener vi en ordning der arbeidstaker (i større eller mindre grad) kan være med og bestemme/plassere arbeidstiden sin.» Se Bernstrøm mfl. (2022).

Tabell A4 Andel virksomheter med turnusplan som varer 6, 12 og 52 uker

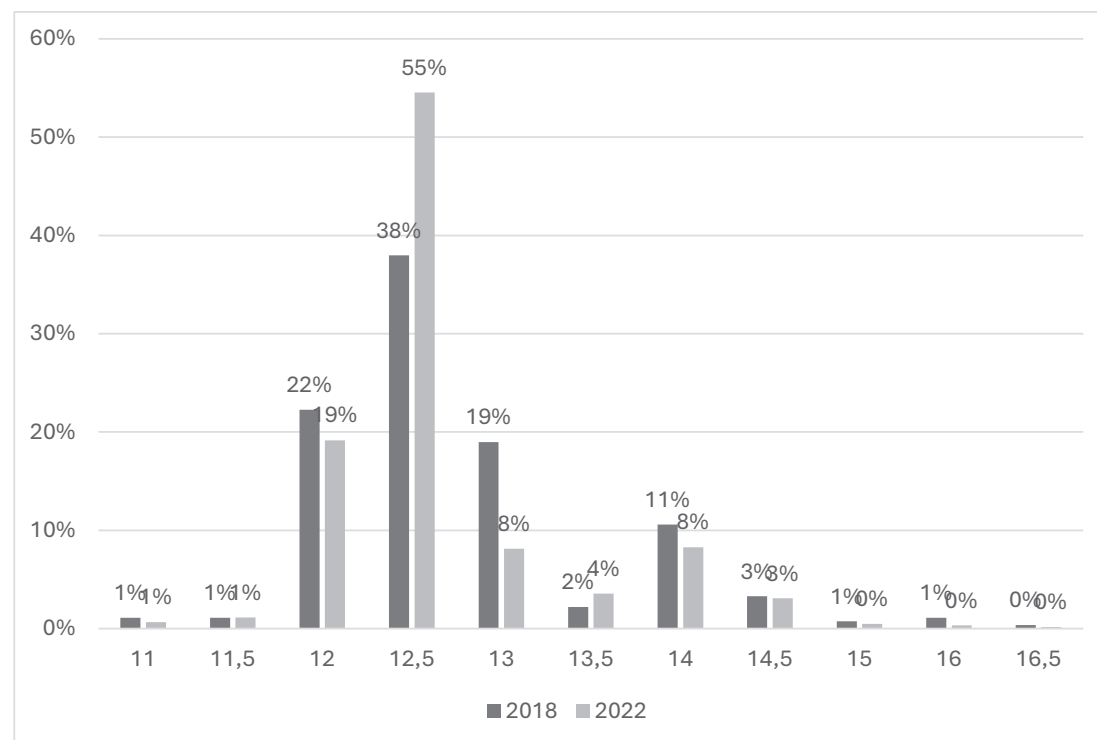
	År				
	2018	2019	2020	2021	2022
Sykehjem					
N	395	399	403	411	414
6 uker	57,0	53,9	49,1	45,5	40,1
12 uker	24,8	24,3	25,8	27,0	27,8
52 uker	10,9	12,8	16,1	19,2	24,6
Hjemmebaserte tjenester					
N	336	339	345	356	365
6 uker	49,7	48,1	46,4	44,7	40,0
12 uker	29,5	28,9	29,3	28,9	28,8
52 uker	11,9	12,7	15,4	18,8	22,7
Bofellesskap – utviklingshemming					
N	269	277	282	295	300
6 uker	43,1	39,7	35,5	31,5	29,0
12 uker	35,7	37,2	40,1	41,4	42,3
52 uker	10,0	11,6	13,5	15,6	18,0
Bofellesskap – Funksjonshemming					
N	316	318	324	331	342
6 uker	42,1	37,4	36,1	35,1	29,8
12 uker	31,0	33,7	33,6	32,9	33,3
52 uker	9,5	11,6	14,5	17,8	22,8
Alle					
N	1 316	1 333	1 354	1 393	1 421
6 uker	48,7	45,5	42,5	39,8	35,3
12 uker	29,7	30,4	31,5	32,0	32,4
52 uker	10,6	12,2	15,0	18,0	22,3

Note: Andelene summerer seg ikke til 100, da enkelte virksomheter har en annen turnuslengde enn 6, 12 og 52 uker. Tabellen er basert på følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «**Hvor mange uker planlegges turnusen for i en vanlig turnusperiode:** Har dere fast rullerende 6-ukers turnus, skriv 6. Har dere årsturnus, skriv 52. Har dere kalenderplan, skriv lengden på kalenderplanen. Har dere turnusplaner av forskjellig lengde, velg den som gjelder for flest ansatte. Hvis lengden varierer gjennom året, velg den lengden som er mest typisk.» Virksomhetslederen oppgir så et tall (antall uker turnuslengde) per 1. mai hvert år. Se Bernstrøm mfl. (2022).

Tabell A5 Lengde på langvaktene

Vaktlengde i timer	År					Alle år	Andel (i %)
	2018	2019	2020	2021	2022		
	Antall svar						
10,0	8	8	6	7	6	35	1,6
10,5	
11,0	.	.	5	5	.	21	1,0
11,5	7	21	1,0
12,0	59	72	89	109	118	444	20,6
12,5	101	152	202	271	330	1056	49,0
13,0	47	38	44	45	47	221	10,2
13,5	6	11	15	17	19	68	3,2
14,0	28	35	40	48	51	202	9,4
14,5	9	15	15	14	19	72	3,3
15,0	11	0,5
15,5	
16,0	13	0,6
≥16,5	14	0,5
Sum						2 157	100

Note: Oppgitt lengde er rundet av til nærmeste halve time. Hvis antall er under 5, er antall ikke oppgitt. Tabellen er basert på følgende spørsmål i spørreundersøkelsen: «*Hvor lenge varte en langvakt? (f.eks. 12 timer og 30 minutter)*». Hvis varigheten er ulik, oppgis maksimal varighet av planlagte langvakter (ikke dobbeltvakter). Oppgi status per 1. mai hvert år.» Se *Bernstrøm mfl. (2022)*.

**Figur A1** Lengde på langvakt i timer – 2018 og 2022