

Medleverordninger og medleverforskriften

Bruk og konsekvenser for ansatte og brukere

Vilde Hoff Bernstrøm, Daniele Evelin Alves, Tonje Bentzen, Dag Ellingsen, Mari Holm Ingelsrud, Kristine Lescoeur og Andreas Lillebråten

STORBYUNIVERSITETET
ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

AFI RAPPORT 2026:03



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer 2026:03

Tittel: Medleverordninger og medleverforskriften. Bruk og konsekvenser for ansatte og brukere.

Forfattere: Vilde Hoff Bernstrøm, Daniele Evelin Alves, Tonje Bentzen, Dag Ellingsen, Mari Ingelsrud, Kristine Lescoeur og Andreas Lillebråten

Prosjekt: Evaluering av medleverforskriften

Prosjektleder: Vilde Hoff Bernstrøm

Finansør: Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Publiseringsdato: 10. april 2026

Antall sider: 130

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: Medleverforskriften, medleverordning, medleverturnus, døgnvakt, døgnturnus, langvakter, arbeidshelse, arbeidsmiljø, turnover, sykefravær, tjenestekvalitet, medbestemmelse, helse og omsorg, barnevern, rusomsorg, enslige mindreårige, personer med utviklingshemming

Resymé:

Medleverordninger er arbeidstidsordninger der arbeidstakere bor sammen med beboere og deltar i deres dagligliv i sammenhengende perioder på minimum ett døgn. Medleverforskriften er en forskrift som gir unntak fra arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidsregler for å legge til rette for slike ordninger. Totalt har 22 prosent av virksomhetene innenfor medleverforskriftens virkeområde ansatte i medleverordninger. Av disse virksomhetene organiserer rundt 64 prosent døgnvaktene etter medleverforskriften. Gjennomgående benytter offentlige virksomheter avtaler med fagforeningene, mens private virksomheter benytter forskriften. Ansatte som arbeider i medleverordninger rapporterer gjennomgående bedre helse og trivsel sammenlignet med ansatte i andre turnusordninger, men de har også høyere turnover. Blant virksomheter med medleverordninger er turnover og sykefravær høyere når ordningen er hjemlet i forskriften. Ledere, ansatte og brukere rapporterer også positive konsekvenser av medleverordninger for tjenestekvaliteten, blant annet i form av økt kontinuitet og trygghet for brukeren.

ISBN 978-82-7609-502-9

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2026

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2026

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

Forord

Rapporten presenterer resultatene fra prosjektet «Evaluering av medleverforskriften», som forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI ved OsloMet og Proba samfunnsanalyse har utført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) i samarbeid med Helse og Omsorgsdepartementet (HOD).

Prosjektet ble initiert for å evaluere medleverforskriften og konsekvensene av utvidelsen av forskriften i 2016 og 2017, og for å kartlegge omfang og konsekvenser av medleverordninger.

Rapporten vil dermed fokusere på både **medleverordninger** – en arbeidstidsordning hvor arbeidstakerne bor sammen med beboer og er en del av deres dagligliv i sammenhengende perioder på minimum ett døgn (Forskrift om medleverordninger mv., 2005) – og på **medleverforskriften**, en forskrift som gir unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for å kunne tilrettelegge for medleverordninger.

Tusen takk til AID for et spennende oppdrag og for interesserte og nyttige spørsmål og kommentarer, og takk til referansegruppa for gode innspill i oppstarten av prosjektet.

Takk til Karoline Brobakke Seglem for intern kvalitetskontroll, og Sarah Salameh for klargjøring av manuskriptet for publisering. Og takk til Anne May Melsom og Rune Busch for deres bidrag til å samle inn dataene brukt i denne rapporten.

Takk også til alle brukere, pårørende, arbeidstakere, ledere, virksomheter og nøkkelpersoner som har besvart spørreskjemaene eller deltatt i intervjuene. Takk til alle kommuner og foretak som har hjulpet oss å sikre at virksomhetsundersøkelsen har funnet sin vei frem til riktig virksomhet.

Tonje Bentzen har gjennomført intervjuene med nøkkelpersoner. Intervjuene i institusjonene er gjennomført av Daniele Evelin Alves, Dag Ellingsen og Tonje Bentzen. Innsamling av data fra virksomhetsundersøkelsen er gjennomført av Andreas Lillebråten, Anne May Melsom, Rune Busch, Mari Ingelsrud og Vilde Bernstrøm. Spørreskjema til ansatte er gjennomført av Andreas Lillebråten, Mari Ingelsrud og Vilde Bernstrøm.

Alle rapportens forfattere har bidratt til introduksjon, diskusjon og avslutning. Tonje Bentzen har forfattet alle delkapitler basert på nøkkelpersonintervjuene. Daniele Evelin Alves, Dag Ellingsen, Tonje Bentzen og Vilde Bernstrøm har analysert og forfattet delkapitlene basert på intervjuene i institusjonene. Mari Ingelsrud, Andreas Lillebråten og Vilde Bernstrøm har analysert og utarbeidet delkapitlene fra virksomhetsundersøkelsen. Mari Ingelsrud og Andreas Lillebråten har analysert og skrevet delkapitlene om registerdataene. Kristine Lescoeur og Vilde Bernstrøm har gjennomført analysene av ansattspørreskjemaet og forfattet de tilhørende kapitlene.

Vilde Hoff Bernstrøm, prosjektleder

Oslo

Innhold

Forord	1
Sammendrag	8
1 Bakgrunn og introduksjon til rapporten	12
1.1 Kort om metode	12
2 Medleverforskriften	14
2.1 Institusjoner som faller inn under medleverforskriftens virkeområde	14
2.2 Hjemmel for medleverordninger	16
2.2.1 Virksomhetsundersøkelse	16
2.2.2 Nøkkelpersoner	17
2.3 Oppsummering: Medleverforskriften	19
3 Omfang av medleverordninger	20
3.1 Omfang av medlever og andre turnusordninger?	20
3.1.1 Virksomhetsundersøkelse	20
3.1.2 Ansattspørreskjema	24
3.1.3 Nøkkelpersoner	26
3.2 Omfang av medlever og langvakter fra 2018 til 2025	27
3.2.1 Virksomhetsundersøkelse	27
3.3 Omfang av medlever siden innføringen i 2005 og utvidelsen i 2017	28
3.3.1 Virksomhetsundersøkelse	29
3.4 Oppsummering: Omfang av medleverordninger	31
4 Organisering av medleverordninger	32
4.1 Arbeidstid for ansatte i medleverordninger	32
4.1.1 Virksomhetsundersøkelse	32
4.1.2 Ansattspørreskjema	37
4.2 Hviletid	37
4.2.1 Virksomhetsundersøkelse	37
4.2.2 Ansattspørreskjema	39
4.2.3 Intervjuer med nøkkelpersoner	42
4.3 Våken nattevakt	44
4.3.1 Virksomhetsundersøkelse	44
4.3.2 Ansattspørreskjema	45
4.4 Ferie	46
4.4.1 Virksomhetsundersøkelse	46
4.4.2 Intervjuer med nøkkelpersoner	47
4.5 Lønn	48
4.5.1 Virksomhetsundersøkelse	48
4.5.2 Intervjuer med nøkkelpersoner	50
4.6 Frivillighet	52
4.6.1 Virksomhetsundersøkelse	52

4.6.2	Ansattspørreskjema.....	54
4.6.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	54
4.7	Oppsummering: Organisering av medleverordninger	55
5	Ansatte i medleverordninger	57
5.1	Hva karakteriserer de ansatte.....	57
5.1.1	Ansattspørreskjema.....	57
5.1.2	Virksomhetsundersøkelse	61
5.2	Flere arbeidsforhold	62
5.2.1	Ansattspørreskjema og virksomhetsundersøkelse	62
5.2.2	Intervjuer i institusjonene: flere arbeidsforhold	63
5.2.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	64
5.3	Oppsummering: Ansatte i medleverordninger.....	65
6	Helse, arbeidsmiljø og trivsel, turnover og sykefravær	66
6.1	Medleverturnus og helse	66
6.1.1	Ansattspørreskjema.....	66
6.1.2	Intervjuer i institusjoner.....	69
6.1.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	73
6.2	Medleverturnus, arbeidsmiljø og trivsel	74
6.2.1	Ansattspørreskjema.....	74
6.2.2	Intervjuer i institusjoner.....	76
6.2.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	78
6.3	Medleverturnus og sykefravær	80
6.3.1	Virksomhetsundersøkelse	80
6.3.2	Intervjuer i institusjoner.....	81
6.3.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	82
6.4	Medleverturnus og turnover.....	83
6.4.1	Virksomhetsundersøkelse	83
6.4.2	Intervjuer i institusjoner.....	84
6.4.3	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	85
6.5	Oppsummering; arbeidsmiljø, trivsel, helse og sykefravær	86
7	Tjenestekvalitet, medvirkning og tilfredshet	88
7.1	Tjenestekvalitet og brukertilfredshet.....	88
7.1.1	Ansattspørreskjema.....	88
7.1.2	Intervjuer i institusjoner.....	89
7.1.3	Intervju med nøkkelpersoner.....	96
7.2	Medvirkning fra bruker, pasient og pårørende i utforming av medleverturnus	99
7.2.1	Intervjuer i institusjonene.....	99
7.2.2	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	100
7.3	Oppsummering: Tjenestekvalitet, brukertilfredshet og medvirkning	100
8	Konklusjon.....	102
8.1	Medleverordninger	102
8.2	Medleverforskriften eller arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser.....	103

8.3	Dilemmaer og behov for videre forskning.....	104
9	Metode.....	105
9.1	Intervjuer med nøkkelpersoner.....	105
9.2	Intervjuer i institusjoner.....	105
9.3	Ansattspørreskjema.....	106
9.3.1	Data.....	107
9.3.2	Utvalg.....	107
9.3.3	Spørreskjema/mål.....	108
9.3.4	Analyse.....	109
9.4	Virksomhetsundersøkelsen og registerdata.....	109
9.4.1	Virksomhetsundersøkelse: spørreskjema.....	110
9.4.2	Populasjon.....	110
9.4.3	Distribusjon og rekruttering i 2025.....	111
9.4.4	Registerdata.....	112
9.4.5	Analyse.....	113
	Referanseliste.....	115
	Vedlegg 1: Resultater fra virksomhetsundersøkelsen.....	117
	Vedlegg 2: Virksomhetsundersøkelsen.....	123

Figurer

Figur 1: Hjemmel for bruk av døgnvakter.....	17
Figur 2: Hjemmel for bruk av døgnvakter etter sektor	17
Figur 3: Turnusløsninger per januar 2025.....	21
Figur 4: Turnusløsninger per januar 2025 per brukergruppe.....	21
Figur 5: Turnusløsninger per januar 2025 per sektor	22
Figur 6: Turnusløsninger i virksomheter med døgnvakter	22
Figur 7: Andel ansatte som jobber døgnvakter i virksomheter med døgnvakter.....	23
Figur 8: Andel vakter som er døgnvakter for ansatte som jobber døgnvakter	23
Figur 9: Andel vakter som er døgnvakter for ansatte som jobber døgnvakter – etter sektor .	24
Figur 10: Turnusløsninger i ansattspørreskjema	25
Figur 11: Andel vakter som er døgnvakter – for ansatte som jobber døgnvakter	25
Figur 12: Turnusløsninger etter brukergruppe	26
Figur 13: Andel virksomheter med døgnvakter og langvakter fra 2018 til 2025.....	28
Figur 14: For virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som innførte døgnvakter før 2005, mellom 2005 og 2016, og fra og med 2017.....	29
Figur 15: For virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som hadde innført døgnvakter per år.....	30
Figur 16: For private virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som hadde innført døgnvakter per år	30
Figur 17: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter.....	33
Figur 18: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter per sektor.....	33
Figur 19: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter per brukergruppe.....	34
Figur 20: Antall døgnvakter ansatte jobber på rad per sektor (virksomhetsundersøkelse)....	34
Figur 21: Ukentlig arbeidstid for ansatte som jobber døgnvakter	35
Figur 22: Gjennomsnittlig og maksimal ukentlig arbeidstid for ansatte som jobber døgnvakter etter sektor og hjemmel for bruk av døgnvakter	36
Figur 23: Antall døgnvakter ansatte jobber på rad (ansattspørreskjema)	37
Figur 24: Antall hvilende timer i en døgnvakt.....	38
Figur 25: Antall hvilende timer på dag/kveld etter sektor og hjemmel for døgnvakter	38
Figur 26: Antall hvilende timer på natt etter sektor og hjemmel for døgnvakter.....	39
Figur 27: Antall hvilende timer etter brukergruppe.....	39
Figur 28: Antall hvilende timer på dag/kveld (ansattspørreskjema).....	40
Figur 29: Antall hvilende timer på natt (ansattspørreskjema)	40
Figur 30: Brudd på hviletid dag/kveld.....	41
Figur 31: Brudd på hviletid natt	41
Figur 32: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter (virksomhet).....	44
Figur 33: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter etter sektor og hjemmel for døgnvakter	45
Figur 34: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter (ansattspørreskjema)	45
Figur 35: Andel virksomheter med ordninger for plassering av ferie	46
Figur 36: Betalte timer i løpet av en døgnvakt	48
Figur 37: Betalte timer i løpet av en døgnvakt etter hjemmel for bruk av døgnvakter og sektor	49
Figur 38: Andel virksomheter som benytter medlevertillegg og/eller tillegg for ubekvem arbeidstid	49
Figur 39: Andel virksomheter som benytter medlevertillegg og/eller tillegg for ubekvem arbeidstid etter hjemmel for døgnvakter og sektor.....	50
Figur 40: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling (virksomh.)	53

Figur 41: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling – etter sektor.....	53
Figur 42: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling (ansatt).....	54
Figur 43: Stillingsprosent per turnusløsning.....	57
Figur 44: Alder per turnusløsning.....	58
Figur 45: Kjønn per turnusløsning.....	58
Figur 46: Ansiennitet per turnusløsning	59
Figur 47: År med turnus per turnusløsning	59
Figur 48: Familiesituasjon per turnusløsning	60
Figur 49: Turnusløsning per yrke	60
Figur 50: Flere arbeidsforhold etter turnusløsning	63
Figur 51: Arbeidstempo og søvnkvalitet etter turnusløsning	68

Tabeller

Tabell 1: Andel barnevernsinstitusjoner med døgnvakter fra 2005 til 2025	31
Tabell 2. Kjennetegn ved ansatte i virksomheter med ulike turnusløsninger.	61
Tabell 3. Sammenheng mellom vaktløsning og ansattes helse	67
Tabell 4. Sammenheng mellom døgnvakt og helse med interaksjon	67
Tabell 5. Sammenheng mellom hvordan medleverturnus praktiseres og helse	69
Tabell 6 Sammenheng mellom vaktløsning og arbeidsmiljø	75
Tabell 7. Sammenheng mellom vaktløsning og ansattes trivsel.....	75
Tabell 8. Sammenhengen mellom år med døgnvakter og ansattes trivsel	75
Tabell 9. Turnusløsning og sykefravær.....	81
Tabell 10. Sammenheng mellom tid med døgnvakter, medleverforskrift og virksomhetens sykefravær blant virksomheter med døgnturnus.....	81
Tabell 11. Sammenheng mellom vaktløsning og virksomhetens turnover	83
Tabell 12. Sammenheng mellom tid med døgnvakter, medleverforskrift og virksomhetens turnover blant virksomheter med døgnturnus.	84
Tabell 13. Sammenheng mellom vaktløsning og kvalitet på arbeidet	89
Tabell 14. Utvalg virksomhetsundersøkelsen 2025	111
Tabell 15. Utvalg virksomhetsundersøkelsen per sektor	111

Sammendrag

Medleverordninger er arbeidstidsordninger hvor ansatte jobber **døgnvakter** (vakter på minimum ett døgn) mens de bor sammen med beboere og er en del av deres dagligliv i lengre sammenhengende perioder. **Medleverforskriften** er en forskrift som gir unntak fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser for å kunne tilrettelegge for medleverordninger innen institusjoner for personer med rus- eller adferdsproblemer, barn og unge plassert i barnevernsinstitusjoner, personer med utviklingshemming og enslige mindreårige. Døgnvakter kan også organiseres etter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse for arbeidstid (§ 10-12 (4)) dersom det inngås avtale med fagforening med innstillingsrett. Denne rapporten gjennomgår bruk og mulige konsekvenser av døgnvakter og medleverforskriften for ansatte, brukere og virksomheter som faller innenfor forskriftens virkeområde.

Omfang av døgnvakter

I alt 22 prosent av virksomhetene innenfor medleverforskriftens virkeområde har ansatte som jobber døgnvakter, mens ti prosent av de ansatte selv oppgir å jobbe døgnvakter. Døgnvakter er vanligst i private kommersielle virksomheter. Andelen med døgnvakter har vært relativt stabil de siste fem årene. Vi finner ingen klar støtte for at innføringen av medleverforskriften i 2005, og senere utvidelse av brukergruppene som er inkludert i forskriften i 2016/2017, har hatt en markant påvirkning på omfanget av døgnvakter.

Intervjuer med både institusjoner og nøkkelpersoner tyder på at valg av vaktturnus baseres på flere faktorer, inkludert belastningen turnusen medfører for de ansatte, hensynet til beboernes behov, type institusjon og praktiske forhold som økonomi.

Forskrift eller avtale

64 prosent av virksomhetene med døgnvakter organiserer døgnvaktene etter medleverforskriften. Gjennomgående benytter det offentlige avtale med fagforeningene, mens private benytter forskriften. Fordeler med forskriften, som trekkes frem av nøkkelpersonene, inkluderer at den er enkel å bruke, gir forutsigbarhet og en høyere ukentlig arbeidstid. Fordeler som trekkes frem av å isteden bruke avtale med fagforeningene, inkluderer en bedre ivaretagelse av arbeidstakerens rettigheter når det gjelder medbestemmelse og frivillighet.

Hva kjennetegner de ansatte

Ansatte med døgnvakter har høyere stillingsprosent enn ansatte med andre turnusløsninger. De har også signifikant oftere mer enn én stilling. De er oftere menn enn ansatte i andre turnusløsninger – og har jobbet kortere ved sin nåværende arbeidsplass.

Ukentlig arbeidstid

I henhold til medleverforskriften kan ansatte samtykke til en arbeidstid på opptil 60 timer i uken, og også å være tilgjengelige utover disse 60 timene. Ukentlig arbeidstid for fulltidsansatte som jobber døgnvakter varierer for de aller fleste mellom 35 og 60 timer i uken. Ukentlig arbeidstid er høyere der virksomheten bruker medleverforskriften, sammenlignet med der den ikke benyttes.

I den vanligste turnusplanen har ansatte tre arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri, etterfulgt av fire arbeidsdager og sju dager fri (3-7, 4-7). Omtrent halvparten av virksomhetene fulgte denne turnusplanen. Denne løsningen er også vanligst blant private kommersielle virksomheter. I den nest vanligste turnusplanen har ansatte to arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri, etterfulgt av to nye arbeidsdager og sju dager fri og tre arbeidsdager og sju dager fri (2-7, 2-7, 3-7). 27 prosent totalt hadde denne løsningen. Denne turnusløsningen er også den vanligste blant de offentlige virksomhetene.

Hvile

Ifølge medleverforskriften skal arbeidstaker i løpet av et døgn ha minst to sammenhengende hvileperioder. En klar majoritet ligger på akkurat disse verdiene, og ni prosent av virksomhetene rapporterer å ha mindre enn ti timer hvile i løpet av et døgn. Virksomheter organisert etter forskriften rapporterer signifikant mer hviletid enn de som ikke er organisert etter forskriften.

For de fleste blir disse hvileperiodene stort sett overholdt. De fleste ansatte rapporterer at de sjelden (49 prosent) eller noen ganger (32 prosent) går glipp av hele hvilepausen sin på dagtid, og sjelden (45 prosent) eller aldri (35 prosent) på natt. I alt 22 prosent opplever å bli forstyrret ofte eller alltid på dag, men kun fem prosent opplever at de ofte eller alltid blir forstyrret på natten.

I intervjuene trekker informantene frem flere temaer knyttet til hviletiden – som utfordringer med å få tatt ut hviletiden, uenighet om hviletiden kan anses som fritid og spørsmål om hvordan brudd på hviletiden kompenseres. Våken nattevakt trekkes frem som et tiltak for å sikre at ansatte får tatt ut hviletiden sin. Rundt halvparten av virksomhetene har våken nattevakt fast på avdelinger med døgnvakter. Det påpekes imidlertid at slike våkne nattevakter øker utgiftene og kan brukes som et argument mot døgnvakter.

Lønn

I halvparten av virksomhetene får ansatte som jobber døgnvakter medlevertillegg. I 27 prosent av virksomhetene får de tillegg for ubekvem arbeidstid og i 16 prosent av virksomhetene får de ansatte begge deler. Medlevertillegg er vanligst der døgnvakter organiseres etter forskriften og i private virksomheter. Tillegg for ubekvem arbeidstid er vanligst i kommunale virksomheter, mens i statlige er det vanligst å motta begge.

Flere av nøkkelpersonene trekker frem spørsmål knyttet til hva medlevertillegget skal være – og hvorvidt ansatte som mottar medlevertillegget også skal få andre tillegg. Det er også uenighet knyttet til hvor godt ansatte kommer ut med de forskjellige ordningene.

Frivillighet

To spørsmål om frivillighet kommer frem i intervjuene: hvorvidt ansatte selv kan velge hvilken turnus de ønsker å ha, og hvorvidt ansatte kan trekke sitt samtykke til å jobbe mer enn 48 timer i uken.

Kun 19 prosent av virksomhetene oppgir at ansatte kan slutte å jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling. Intervjuene i institusjoner og med nøkkelpersoner fremhever hvordan dette kan bli praktisk vanskelig når turnusplanen i virksomheten er basert på faste ansatte som går i døgnvakter. Det vil da oppstå en utfordring ved at de må se om de har en annen stilling å tilby. Frivilligheten er dermed avhengig av at virksomheten har andre stillinger med andre turnusløsninger. Dette kan gjøre frivilligheten spesielt sårbar i mindre private virksomheter der alle eller de aller fleste jobber døgnvakter.

Medleverforskriften tillater at ansatte i døgnvakter kan jobbe mer enn 48 timer, men at dette skal være basert på skriftlig samtykke fra den ansatte. Også for dette spørsmålet kan frivilligheten være praktisk utfordrende, og mulig innebære ansatte også må bytter avdeling og turnus.

Helse og sykefravær

Analysene av ansattundersøkelsen viser at ansatte som arbeider døgnvakter rapporterer signifikant bedre søvn, mindre utmattelse og bedre generell helse enn ansatte i andre turnusordninger. I registerdataene finner vi derimot ingen signifikant forskjell i sykefravær mellom virksomheter med og uten døgnvakter. Blant virksomheter som benytter døgnvakter ser vi imidlertid et signifikant høyere sykefravær i virksomheter som organiserer arbeidet etter medleverforskriften, sammenlignet med dem som ikke gjør det.

I intervjuene går det frem at balansen mellom arbeidsperioder, hvile og de lange friperiodene er viktig for medleverturnus sin totale påvirkning på ansattes helse.

Noen påpeker at de lange vaktene kan være krevende, særlig i perioder med høy belastning eller avbrudd i hvileperiodene. Samtidig fremheves de lange, arbeidsfrie periodene som potensielt helsefremmende, fordi de gir ansatte mulighet til å hente seg inn og eventuelt bruke tiden på aktiviteter som trening og annen helsefremmende adferd.

Trivsel

I analysene av ansattundersøkelsen finner vi at ansatte som arbeider døgnvakter er signifikant mer fornøyde med turnusløsningen sin og rapporterer signifikant mindre jobb-hjem-konflikt sammenlignet med ansatte i to- og tredelt turnus samt ansatte i langvakter.

Også i intervjuene fra institusjonene uttrykker de ansatte gjennomgående høy tilfredshet med medleverturnusen. De fremhever særlig at de sammenhengende arbeidsperiodene gir bedre muligheter for å komme nærmere brukerne og gjøre en bedre jobb. I tillegg verdsetter de lange sammenhengende friperioder som gir rom for restitusjon, fritidsinteresser og en bedre balanse mellom jobb og privatliv.

Arbeidsmiljø

Analysene av ansattundersøkelsen viser at ansatte i døgnvakter rapporterer signifikant lavere arbeidstempo, høyere grad av innflytelse på eget arbeid og sterkere kollegialt samhold enn ansatte i to- og tredelt turnus og ansatte i langvakter.

De kvalitative intervjuene, både i institusjonene og med nøkkelpersoner, understøtter samtidig at medleverturnus kan bidra til et bedre arbeidsmiljø. Informantene beskriver hvordan lange, sammenhengende arbeidsperioder og færre vaktbytter skaper mer ro og kontinuitet gjennom dagen og gir større fleksibilitet og autonomi i prioriteringen av arbeidsoppgaver. I tråd med spørreundersøkelsene fremheves også det sterke samholdet som utvikles når ansatte jobber tett sammen over flere døgn.

Samtidig påpekes det at et godt samarbeid innen hvert medleverteam er en forutsetning for at turnusen skal fungere godt, og at konflikter kan bli særlig krevende når man arbeider tett over lange perioder. En ytterligere utfordring er å etablere gode samarbeidsarenaer og faste treffpunkter på tvers av medleverteamene.

Turnover

Analysene av registerdata viser at virksomheter med døgnvakter har signifikant høyere turnover. Intervjuene peker på flere mulige forklaringer på hvorfor turnoverraten kan være høy, til tross for at ansatte gjennomgående rapporterer høy tilfredshet med turnusløsningen. Blant annet fremheves det at medleverturnus ikke passer for alle, og at ordningens egnethet kan variere med den enkeltes livssituasjon.

Samtidig fremhever flere informanter at dersom en virksomhet som i dag benytter medleverturnus skulle avvike ordningen, ville dette trolig føre til at flere av de nåværende ansatte valgte å slutte.

Analysene av registerdata viser også at blant virksomheter som benytter døgnvakter, har de som organiserer arbeidet etter medleverforskriften signifikant høyere turnover enn virksomheter som ikke gjør det.

Tjenestekvalitet

Gjennom intervjuene i institusjoner og med nøkkelpersoner trekkes medleverturnus frem som en måte å styrke kontinuitet, trygghet og relasjonsbygging mellom ansatte og beboere.

Nøkkelpersonene fremhever også flere fordeler for tjenestekvalitet som bedret rekruttering, mindre tid brukt på dokumentasjon og en forutsigbarhet knyttet til planlegging og gjennomføring av aktiviteter. Analysene av ansattspørreskjema støtter også opp om det fordelaktige bildet. Ansatte som jobber døgnvakt rapporterer signifikant høyere tjenestekvalitet enn ansatte i andre turnusløsninger.

Til tross for de mange fordelene trekker også flere frem risikomomenter for tjenestekvaliteten, inkludert utfordringer med lange friperioder og ferieavvikling og manglende standardisering av rutiner. Både i intervjuene i institusjonene og med nøkkelpersoner vektlegges det at hvis arbeidsbelastningen på de ansatte blir for høy, kan dette få negative konsekvenser for tjenestekvaliteten. En lengre krevende vakt kan gjøre ansatte mindre pedagogiske og øke risikoen for feil mot slutten av vakten. Der døgnvaktene har fungert dårlig og sykefraværet har blitt høyt har det også skapt problemer med relasjonsbygging og kontinuitet.

Brukere og pårørende sin medvirkning

Alt i alt har brukerne relativt lite medvirkning når det gjelder valg av turnus eller turnusplan, men institusjonene tar på forskjellig vis hensyn til brukernes behov når turnusplanen legges. Brukerne og pårørende har større grad av medvirkning når det gjelder innholdet i turnusen. Eksempler på dette inkluderer planlegging av aktiviteter, turer og måltider som gir brukerne mulighet til å påvirke hverdagen sin og oppleve økt trivsel og mestring.

1 Bakgrunn og introduksjon til rapporten

Innen helse- og omsorgssektoren er det ofte nødvendig å ha ansatte på jobb eller tilgjengelige døgnet rundt. Den vanligste måten å organisere dette på er gjennom en to- eller tredelt turnus, der døgnet deles i dag-, kvelds- og nattevakt. Men det finnes også alternative måter å organisere døgnet på. Noen virksomheter velger å bruke langvakter, der ansatte jobber vakter på mer enn 10 timer dagen, ofte 12.5 timer. Andre bruker **døgnvakter**, der ansatte vanligvis er på jobb i flere døgn sammenhengende. Ansatte som jobber døgnvakter i en institusjon der ansatte «lever med» beboerne, omtales ofte som **medleverordning**. Å organisere arbeidet på denne måten kan hjemles i **medleverforskriften**.

I denne rapporten vil vi presentere funn om medleverordninger og medleverforskriften for institusjoner som faller innenfor medleverforskriftens virkeområde. Forskriftens virkeområde og bruk forklares i kapittel 1. Vi vil presentere videre funn knyttet til omfang av medleverordninger (kapittel 3), organisering av medleverordninger (kapittel 4), kjennetegn ved ansatte som jobber medleverordninger (kapittel 5), ansattes helse og arbeidsmiljø (kapittel 6) og tjenestekvalitet, medvirkning og tilfredshet (kapittel 7). Hvert av kapitlene avsluttes med en felles oppsummering. Spørsmål om konkurranse og markedsforhold vil bli besvart i en egen rapport.

1.1 Kort om metode

Gjennom rapporten presenterer vi funn fra fire datakilder:

- **Nøkkelpersoner:** Intervjuer med 20 nøkkelpersoner, inkludert representanter fra en offentlig arbeidsgiver, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, brukerorganisasjoner og større virksomheter i feltet.
- **Intervjuer i institusjoner:** Intervjuer med 20 ansatte, tolv ledere og åtte brukere ved ni institusjoner. Åtte av institusjonene har medleverordning, fordelt på to institusjoner for hver av følgende kategorier: personer med rus- eller adferdsproblemer, personer med utviklingshemming, enslige mindreårige og barnevernsinstitusjoner. I tillegg er én institusjon inkludert der medleverordningen har blitt avviklet.
- **Ansattspørreskjema:** En spørreundersøkelse blant ansatte gjennomført i 2023, 2024 og 2025. Ansatte ble rekruttert blant medlemmer av FO, Delta, Fagforbundet og Sykepleierforbundet. Deskriptiv statistikk i kapittel 3 til 5 benytter svarene fra 2025 (18 % svarprosent). Analysene i kapittel 6 og 7 benytter også svarene fra 2024 (svarprosent 19 %) og 2023 (svarprosent 13 %). Totalt har vi inkludert 1 298 respondenter i 2025, 1 314 i 2024 og 2 008 i 2023, som arbeider innenfor forskriftens virkeområde.
- **Virksomhetsundersøkelse:** En virksomhetsundersøkelse ble gjennomført i 2022 og 2025. I virksomhetsundersøkelsen oppgir en representant fra hver virksomhet turnusen i sin virksomhet/institusjon. Funnene vi presenterer baserer seg på svar fra virksomheter med næringsgrupperinger og brukergrupper som faller inn under medleverforskriftens virkeområde. I 2025 svarte totalt 1 095 virksomheter innenfor medleverforskriftens virkeområde på undersøkelsen. Dette utgjorde en svarprosent på 33 %.

Hver av datakildene er presentert i detalj i kapittel 9: Metode. Gjennom rapporten vil de fire kildene brukes til å belyse forskningsspørsmålene, slik at hver metode både komplementerer og nyanserer funnene fra de andre. Datakildene vil se de samme spørsmålene fra forskjellige perspektiver, og har forskjellige styrker og svakheter (eksempelvis inkluderer ansattspørreskjema ikke ansatte som ikke er fagorganisert, mens virksomhetsundersøkelsen har noe lavere svarprosent blant private kommersielle virksomheter). Resultatene fra hver datakilde presenteres først hver for seg. I oppsummeringen på slutten av hvert kapittel presenteres funnene samlet.

Tallene presentert fra virksomhetsundersøkelsen i kapittel 2–5 ligger i vedlegg 1 der svarene er brutt ned på hver av de fire brukergruppene (personer med rus- og adferdsproblemer, barnevern, enslige mindreårige og personer med utviklingshemming). I tillegg har vi brutt ned på om virksomheten er i privat eller offentlig sektor; om den er i kommunal, statlig, privat kommersiell eller privat ideell sektor og om døgnturnus er organisert på bakgrunn av medleverforskriften eller ikke.

2 Medleverforskriften

Som nevnt vil denne rapporten presentere funn om medleverordninger og medleverforskriften, for virksomheter og ansatte som opererer innenfor medleverforskriftens virkeområde.

Medleverordninger er arbeidstidsordninger hvor arbeidstakerne bor sammen med beboer og er en del av deres dagligliv i sammenhengende perioder på minimum ett døgn (Forskrift om medleverordninger mv., 2005). Fordi vi utelukkende ser på institusjoner der ansatte og beboere oppholder seg over lengre tid, vil vi bruke begrepene medleverordning, medleverturnus, døgnvakter og døgnturnus om hverandre uten å differensiere mellom dem.

Medleverforskriften (Forskrift 24. juni 2005 nr. 686) er en forskrift som gir unntak fra arbeidsmiljølovens alminnelige arbeidstidsregler for å kunne tilrettelegge for medleverordninger for virksomheter innenfor forskriftens virkeområde. Forskriften åpner for døgnvakter og at den ukentlige arbeidstiden kan utvides til 48 timer, 60 timer og over – hvis forskjellige forutsetninger blir møtt. Forutsetningene inkluderer hvile, hvilerom, adskilt boenhet og at institusjonenes brukergrupper faller innenfor medleverforskriftens virkeområder.

Forskriften innebærer at arbeidsgiver *ikke* behøver dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller avtale med sentral fagforening for å praktisere slike arbeidstidsordninger. Medleverordninger kan imidlertid også søkes med rettslig grunnlag i unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidbestemmelser (§ 10-12 (4)). Medleverordninger kan slik praktiseres både med og uten hjemmel i medleverforskriften.

I dette kapittelet vil vi se på hvilke institusjoner som faller inn under medleverordningens virkeområder, og hvilke av disse organisasjonene som benytter seg av medleverforskriften eller unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidbestemmelser som hjemmel for organisering av døgnvakter.

Kapittelet baserer seg primært på en kombinasjon av kvantitative analyser fra virksomhetsundersøkelsen (1 095 virksomheter), og intervjuer med 20 nøkkelpersoner.

2.1 Institusjoner som faller inn under medleverforskriftens virkeområde

Medleverforskriftens virkeområde dekker institusjoner for personer med rus- eller adferdsproblemer, barn plassert i barnevernsinstitusjoner, personer med utviklingshemming, enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene og enslige mindreårige asylsøkere, der det er nødvendig at arbeidstaker oppholder seg i lengre sammenhengende perioder for å ivareta institusjonens særlige omsorgs- eller behandlingsoppgaver (Forskrift om medleverordninger mv., 2005).

Dette inkluderer institusjoner som bofelleskap, institusjoner innen barne- og ungdomsvern, barneboliger, rusmiddelinstitusjon og omsorgsinstitusjon for rusmisbrukere, avlastningsboliger og institusjoner innen psykisk helsevern, asylmottak og andre omsorgsinstitusjoner. Felles for institusjonene er at deler av døgnet er passivt/hvilende og ansatte tilbys egnet rom i institusjonene for hvile – slik kan de ansatte «bo» og sove i institusjonen gjennom arbeidsperioden.

Blant institusjonene finner vi både kommunale (75 prosent), statlige (5 prosent), privat kommersielle (13 prosent) og privat ideelle (7 prosent).¹ Blant de kommunale virksomhetene har 87 prosent av virksomhetene beboere med utviklingshemming og 26 prosent beboere med rus- og adferdsproblemer. Noen av virksomhetene har beboere fra begge brukergrupper. For de statlige virksomhetene er beboerne primært personer med rus- og adferdsproblemer (65 prosent av statlige virksomheter) og barnevern (31 prosent). De privat ideelle er primært rus- og adferdsproblemer (69 prosent) og barnevern (37 prosent), mens de privat kommersielle dekker rus- og adferdsproblemer (42 prosent), barnevern (35 prosent) og psykisk utviklingshemming (60 prosent). Andelene av hver brukergruppe summerer seg opp til over 100 prosent innenfor hver sektor fordi en virksomhet kan dekke mer enn en brukergruppe.

Enslige mindreårige utgjør en liten gruppe innenfor hver sektor, men blant institusjonene for enslige mindreårige er 57 prosent kommunale, 20 prosent statlige og 23 prosent privat kommersielle.

En institusjon kan bestå av en enkeltstående bolig eller flere boliger som hører sammen, der de ansatte kan trekke på og vikariere for hverandre. Hvordan disse boligene ser ut i praksis varierer med størrelse og ratioen mellom beboere og ansatte. En barnevernsinstitusjon kan bestå av en bolig der det typisk bor et mindre antall barn eller ungdommer. Eksempelvis kan tre ungdommer bo i et hus med to voksne. Institusjonene for rus- og psykisk helsevern kan være større, og ha et tosifret antall beboere. Tilbud til personer med utviklingshemming kan være atskilte leiligheter som beboerne leier av kommunen. Det vanlige er imidlertid bofellesskap. Bemanningen i de forskjellige boligene varierer. Noen beboere trenger at det er én ansatt som følger dem opp til enhver tid, mens andre har mindre oppfølgingsbehov. I noen av boligene vil andre ansatte være til stede å avlaste «medleveren» deler av dagen. På denne måten kan arbeidsplassen til en ansatt i medlever være én leilighet med én bruker, eller en større bolig med flere beboere og ansatte som oppholder seg i boligen samtidig.

Mange av institusjonene i privat sektor er også organisert som underenheter til en hovedenhet. I utvalget vi har brukt til virksomhetsundersøkelsen er kun omtrent 20 prosent av virksomhetene enten en enkeltstående enhet uten en registrert hovedenhet, eller registrert med en hovedenhet uten andre underenheter i samme næring. Resten av virksomhetene hører til en hovedenhet med flere underenheter som faller inn under medleverforskriftens virkeområde.

I noen tilfeller har alle underenhetene samme turnusordning, mens i andre tilfeller varierer dette. Antall underenheter varierer også, men noen få hovedenheter har svært mange underenheter. De to største aktørene er Stendi og Aberia, der vi fant henholdsvis 158 og 75 underenheter med relevante næringskoder registrert i Brønnøysundregistrene.

Det er verdt å merke seg at hvilke brukergrupper som faller inn under medleverforskriften har gradvis blitt utvidet med årene. I innsamling av dataene til denne rapporten kom det også frem spørsmål knyttet til hvor disse grensene går i dag.

Da vi startet innsamlingen til virksomhetsdataene brukt i denne rapporten sendte vi også spørreskjema til institusjoner i psykisk helsevern. Bakgrunnen for dette var tilbakemeldinger om at enkelte institusjoner i psykisk helsevern baserer seg på medleverforskriften fordi flere av deres brukere også har rus- eller adferdsproblemer. Vi har i denne rapporten inkludert alle institusjoner som selv rapporterer at minst en av deres brukergrupper faller inn under forskriftens virkeområder, uavhengig av institusjonens primære målgruppe.

¹ Prosentene er basert på virksomhetsundersøkelsen. Hvis vi ser dette opp mot svarprosenten er det noe overvekt av kommunale og undervekt av privat kommersielle virksomheter.

Vi har også fått spørsmål om enslige mindreårige asylsøkere mellom 15 og 18 år er inkludert. Bakgrunnen for dette er at medleverforskriften, når den omtaler enslige mindreårige asylsøkere, henviser til lov om barnevernstjenester (§ 5A-1)². Der står det bl.a. «Tilbudet skal gjelde fra barnet blir overført fra utlendingsmyndighetene til barne-, ungdoms- og familieetaten». Ansvaret for enslige mindreårige asylsøkere mellom 15 og 18 blir i dag ikke overført til barne-, ungdoms- og familieetaten, men ligger hos Utlendingsdirektoratet (UDI). Forskriften kan derfor tolkes som at enslige mindreårige mellom 15 og 18 kun er dekket av forskriften når de bosettes i kommunen, og ikke når de har status som asylsøkere. For denne rapporten har vi imidlertid ikke gjort denne distinksjonen, men inkludert alle institusjoner for enslige mindreårige i datamaterialet uten å differensiere på alder eller om de er organisert under utlendingsmyndighetene eller Barne-, ungdoms- og familieetaten.

Da medleverforskriften først trådte i kraft i 2005 omfattet den kun behandlings- og omsorgsinstitusjoner for personer med rus- eller adferdsproblemer. I 2016 anbefalte Arbeidstidsutvalget å vurdere en utvidelse av forskriftens virkeområder (NOU, 2016:1). De mente at å skille slike institusjoner fra andre helse- og omsorgsinstitusjoner ikke var tilstrekkelig begrunnet. Det var andre institusjoner der pasienter og brukere hadde samme behov for kontinuitet og stabilitet i sine behandlings- eller omsorgstilbud, og de understreket at arbeidstidsordninger ikke burde være avhengig av beboernes problemer eller diagnoser. Vurderinger om valg av arbeidstidsordning burde ta utgangspunkt i beboernes behov og avgjøres av behandlingsopplegg og omsorgsbehov. Som følge av arbeidstidsutvalgets anbefalinger ble forskriftens virkeområde utvidet først i 2016 (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger, 2016) og deretter videre i 2017 (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger mv., 2017). Til tross for utvidelsene kan noen skiller, som illustrert over, på hvilke brukergrupper som faller innenfor, fortsatt diskuteres.

2.2 Hjemmel for medleverordninger

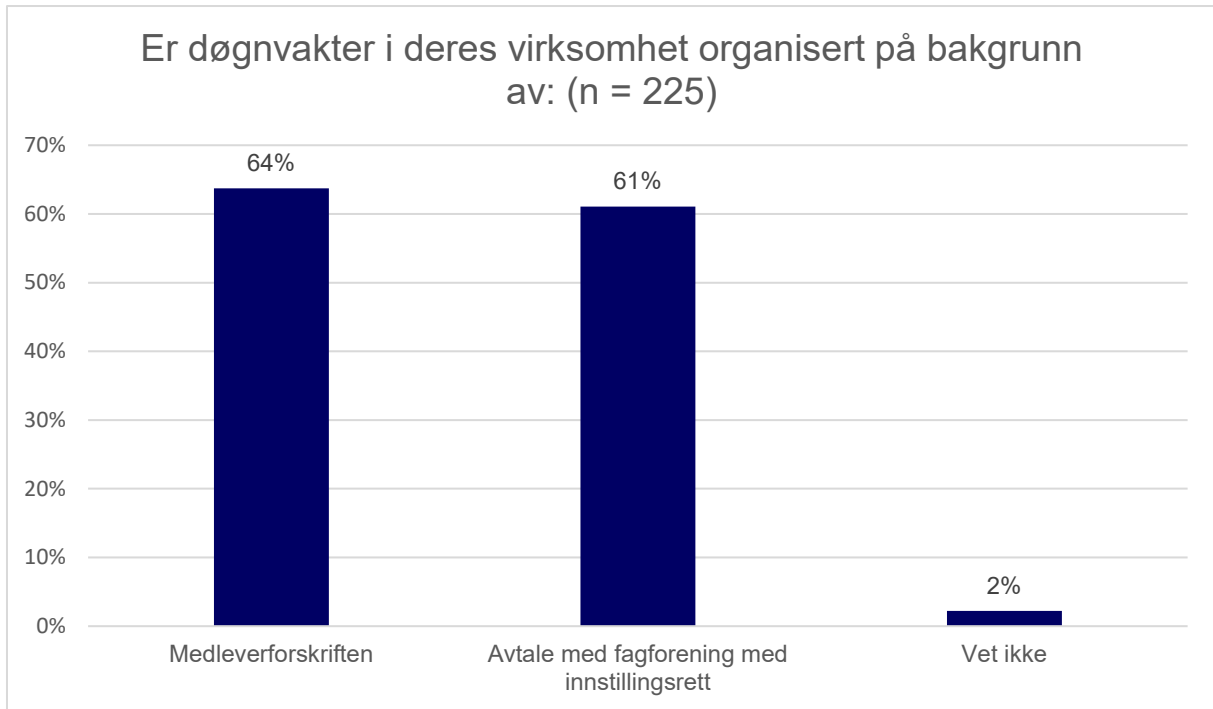
Medleverordninger, eller døgnavakter, avviker fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser om alminnelig arbeidstid (§ 10-4).

Medleverordninger er likevel lovlige dersom de fyller kriteriene til Medleverforskriften (Forskrift om medleverordninger mv., 2005) eller dersom det etter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse for arbeidstid (§ 10-12 (4)) inngås avtale med fagforening med innstillingsrett.

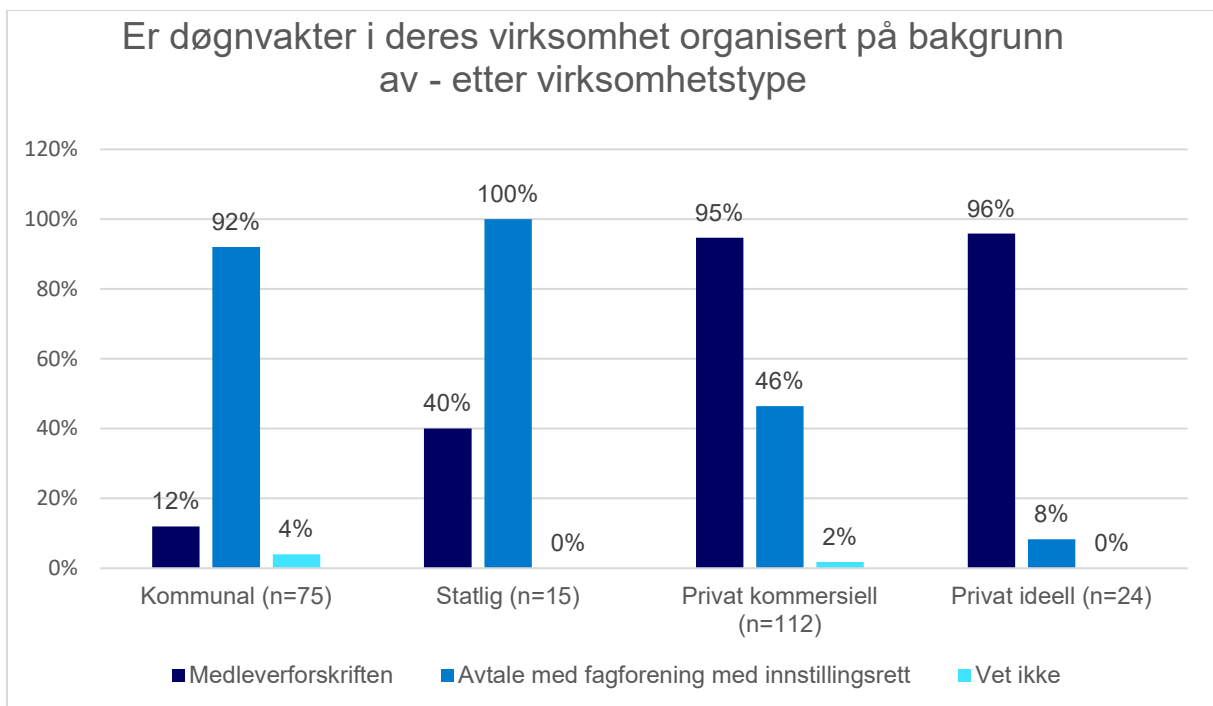
2.2.1 Virksomhetsundersøkelse

Vi ser at det er relativt jevnt fordelt om medleverordninger er hjemlet i medleverforskriften eller etter avtale med fagforeninger med innstillingsrett (figur 1). Noen virksomheter benytter også begge. I alt rapporterer 64 prosent av virksomheter med døgnavakter at de benytter forskriften, og 61 prosent at de har avtale med fagforening. Fordelt på type virksomhet (figur 2) benytter det offentlige gjennomgående avtale med fagforeningene (92–100 prosent) mens private benytter forskriften (95–96 prosent). Verdt å merke seg er at det innen det private heller ikke er uvanlig å også ha en avtale med fagforeningene. 46 prosent av private kommersielle virksomheter oppgir å ha en slik avtale, men kun 8 prosent av private ideelle.

² I medleverforskriften står: «Denne forskriften gjelder [...] for personer [...] og enslige mindreårige asylsøkere, jf. [lov om barnevernstjenester § 5A-1](#)». Det som tidligere var § 5A-1 tilsvarer det som i dag er paragraf § 11-1 i dagens lov om barnevern.



Figur 1: Hjemmel for bruk av døgnvakter



Figur 2: Hjemmel for bruk av døgnvakter etter sektor

2.2.2 Nøkkelpersoner

I samsvar med hva virksomhetsundersøkelsen viser, er inntrykket fra intervjuene med nøkkelpersoner at medleverturnus i private virksomheter hovedsakelig hjemles i forskriften, mens offentlige institusjoner har medleverturnus etablert gjennom avtaler med fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser (§ 10-12 (4)). Imidlertid synes det å

være uklart om offentlige arbeidsgivere kan benytte forskriften. En arbeidstakerorganisasjon forteller at de til stadighet får spørsmål fra kommuner som ønsker å innføre døgnvakter, og som i den forbindelse spør om de kan hjemle døgnvaktene etter forskriften. Ifølge arbeidstakerorganisasjonen er det noe uenighet om dette spørsmålet, men at de selv mener at kommunene ikke har hjemmel til det, og at de må sende søknad.

Begrunnelser som oppgis for at offentlig sektor benytter unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven fremfor forskriften, er for det første en oppfatning om at turnusordninger blir bedre når de fastsettes gjennom partssamarbeid. For det andre viser informanter til at arbeidstakerorganisasjonene foretrekker unntaksbestemmelsen fremfor forskriften og at arbeidstakernes rettigheter når det gjelder medbestemmelse og frivillighet ivaretas bedre gjennom avtaler med fagforeningene enn ved bruk av forskriften. De mener videre at forhandlingsbaserte avtaler i større grad sikrer tilfredsstillende vilkår for hviletid og tilstrekkelige pauser.

Et argument arbeidstakerorganisasjonene trekker frem mot å bruke forskriften, er at den åpner for utvidet ukentlig arbeidstid. Forskriften gjør det mulig for ansatte å samtykke til en ukentlig arbeidstid på opptil 60 timer, samt å være tilgjengelige utover de 60 timene. Til sammenligning åpner arbeidsmiljøloven for at alminnelig arbeidstid ved arbeid av passiv karakter kan økes med inntil 10 timer per uke, for eksempel fra 35,5 til 45,5 timer.

Arbeidsgiverorganisasjoner peker på flere fordeler ved forskriften. De fremhever blant annet at deres medlemmer oppfatter den som enkel å bruke, blant annet når det gjelder regler om hviletid. En virksomhet viser til fordelene spesielt for små virksomheter som skal etablere seg og som ikke har samme erfaring som mer etablerte aktører. En annen fordel som blir nevnt er at årlige forhandlinger om avtaler med ett års varighet er både tidkrevende og kostbart. Et tredje argument som trekkes frem er at det å være avhengig av avtale med innstillingsrett for praktisering av medlever gjør grunnlaget skjøre. Det fører med seg mindre forutsigbarhet og en større grad av usikkerhet knyttet til om man får avtalene man trenger, og hvor lenge de varer. Det er lettere å planlegge økonomisk hvis man vet hva man har å forholde seg til. Videre:

... det er en kjensgjerning at det ikke er ukjent at man kan bruke 10-12 (4) [arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelse] som rambukk for å forbedre økonomiske vilkår. Du vet ikke hva som vil møte deg når de reforhandler.

Dette utsagnet viser til at fagforeninger kan søke å forbedre de ansattes økonomiske vilkår ved å gjøre dette til en betingelse for å forlenge avtalen. Samtidig påpeker en arbeidsgiverorganisasjon at det ikke nødvendigvis er stor forskjell på resultatet av lokale særavtaler sammenlignet med sentrale avtaler, og at tariffbundne virksomheter uansett er forpliktet til å inngå særavtale.

På denne måten handler forskjellen mellom medleverforskriften og arbeidsmiljøloven delvis om fordeler og ulemper knyttet til forhandlingene mellom arbeidsgiver og fagforeningene, som medbestemmelse, ressursbruk og muligheten for fagforeningene til å stille krav. Men også om tidshorizonten avtalene settes for og den ukentlige arbeidstiden som muliggjøres av forskriften. Dette kan være en forklaring på at flere private virksomheter velger å benytte både forskriften og avtale samtidig. Det synes forøvrig å være uenighet om hvorvidt offentlige arbeidsgivere kan benytte forskriften eller ikke.

2.3 Oppsummering: Medleverforskriften

Medleverordninger er arbeidstidsordninger hvor arbeidstakerne bor sammen med beboer og er en del av deres dagligliv i sammenhengende perioder på minimum ett døgn. Ordningen avviker fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser om alminnelig arbeidstid (§ 10-4) og må hjemles enten i unntaksbestemmelsene i arbeidsmiljølovens arbeidstidbestemmelser (§ 10-12 (4)) eller medleverforskriften.

I alt rapporterer 64 prosent av virksomheter med medleverordninger at de benytter forskriften, og 61 prosent at de har avtale med fagforening. Offentlige institusjoner benytter nesten utelukkende avtale med fagforeningene (92–100 prosent). De private benytter i all hovedsak forskriften (95–96 prosent), men blant de privat kommersielle er det heller ikke uvanlig å også ha en avtale med fagforeningene (46 prosent). Den store forskjellen mellom offentlige og private kan forklares med en uenighet om hvorvidt offentlige arbeidsgivere kan benytte forskriften.

Fordeler med forskriften som trekkes frem av nøkkelpersonene inkluderer at den er enkel å bruke, gir forutsigbarhet og en høyere ukentlig arbeidstid. Fordeler som trekkes frem av å bruke avtale med fagforeningene inkluderer en bedre ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter når det gjelder medbestemmelse og frivillighet. Forskjellen mellom de to er slik både knyttet til fordeler og kostnader ved forhandlingene som er nødvendig for avtale med fagforeningene, og vilkårene som kun er muliggjort gjennom forskriften.

3 Omfang av medleverordninger

I dette kapittelet skal vi se nærmere på omfanget av medleverordninger (døgnvakter) for ansatte og virksomheter som faller innenfor medleverforskriftens virkeområder. Vi undersøker omfang i dag, utvikling i omfang fra 2018 og utvikling i omfang da medleverforskriften ble innført i 2005 og utvidet i 2016 og 2017.

Kapittelet baserer seg primært på en kombinasjon av kvantitative analyser fra ansattspørreskjema (1 298 ansatte), virksomhetsundersøkelsen (1 095 virksomheter) og intervjuer med nøkkelpersoner (20 nøkkelpersoner).

Omfang av medleverordninger har i varierende grad blitt kartlagt innenfor forskriftens forskjellige virkeområder. Spesielt har tidligere studier funnet et stort omfang av medleverordninger innen institusjoner for barn og private institusjoner (Alsos og kollegaer, 2019; Ellingsen & Gundersen, 2021; Olberg & Pettersen, 2015). I dette kapittelet vil vi gå gjennom omfang av medleverordninger innen alle forskriftens virkeområder.

3.1 Omfang av medlever og andre turnusordninger?

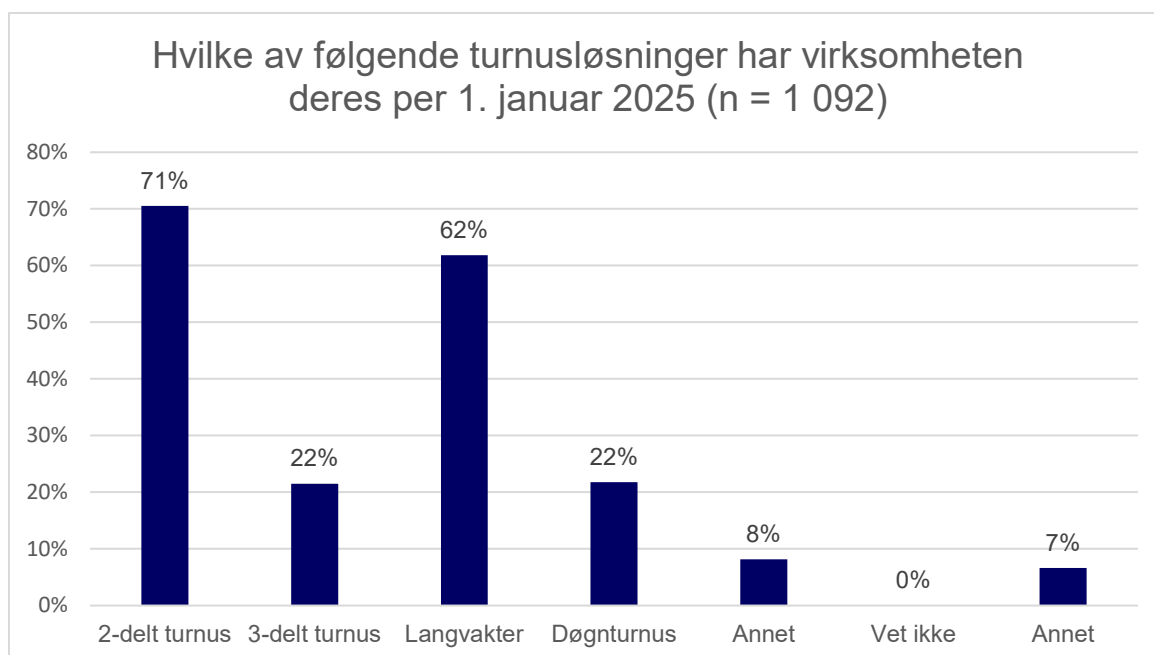
3.1.1 Virksomhetsundersøkelse

For å kartlegge omfang av medleverordninger tar vi først utgangspunkt i et spørreskjema besvart av 1 095 virksomheter som opererer innen medleverforskriftens virkeområde.

Det er relativt vanlig at en og samme virksomhet har flere turnusløsninger. De aller fleste virksomheter (71 prosent) har ansatte i todelt turnus, der ansatte roterer mellom å jobbe dag og kveld, og noen andre ansatte jobber fast nattevakt, dersom det er aktuelt (som vist i figur 3). Mange av virksomhetene (62 prosent) har også ansatte som jobber langvakter. Langvakter er definert som vakter på *mer enn 10 timer* (men mindre enn 24 timer) som inngår i de ansattes turnusplan der ansatte har lengre, men færre vakter.

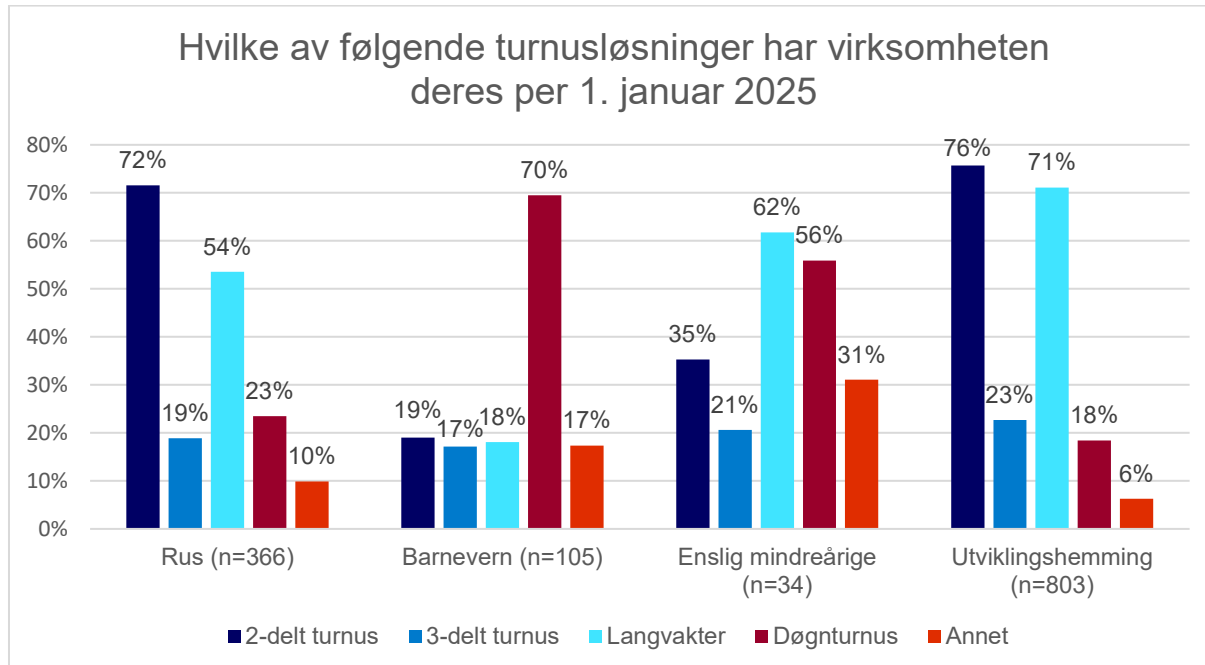
Medleverordninger, eller døgnvakter, er klart mindre vanlig. I alt 22 prosent av virksomhetene hadde ansatte som jobbet døgnvakter i 2025. I absolutte tall kan vi estimere at rundt 720 av totalt 3 934 virksomheter som faller innenfor forskriftens virkeområde har ansatte i medleverordninger.³

³ 238 virksomheter rapporterte å bruke døgnvakter / 33 % svarprosent = 721 virksomheter. Forutsetter at de som har svart er representative for populasjonen.



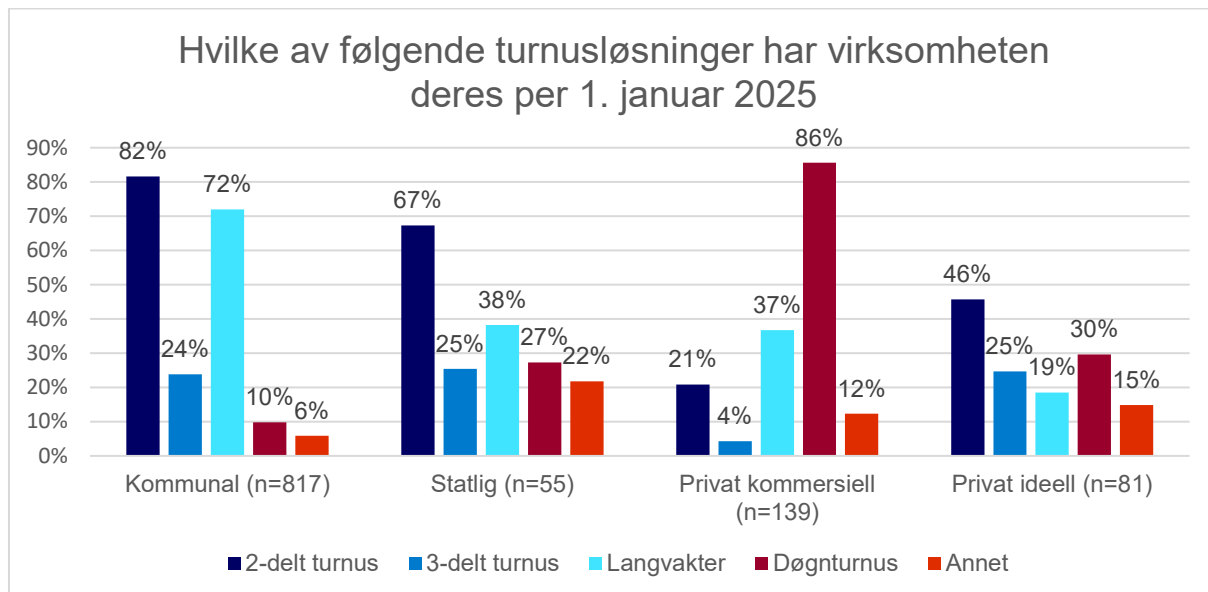
Figur 3: Turnusløsninger per januar 2025

Vi ser i figur 4 at døgnavakter er klart mest vanlig innen barnevern og institusjoner for enslige mindreårige asylsøkere og flyktninger. Det er også signifikant mindre vanlig innen institusjoner for personer med utviklingshemming sammenlignet med institusjoner som ikke inkluderer denne brukergruppen.



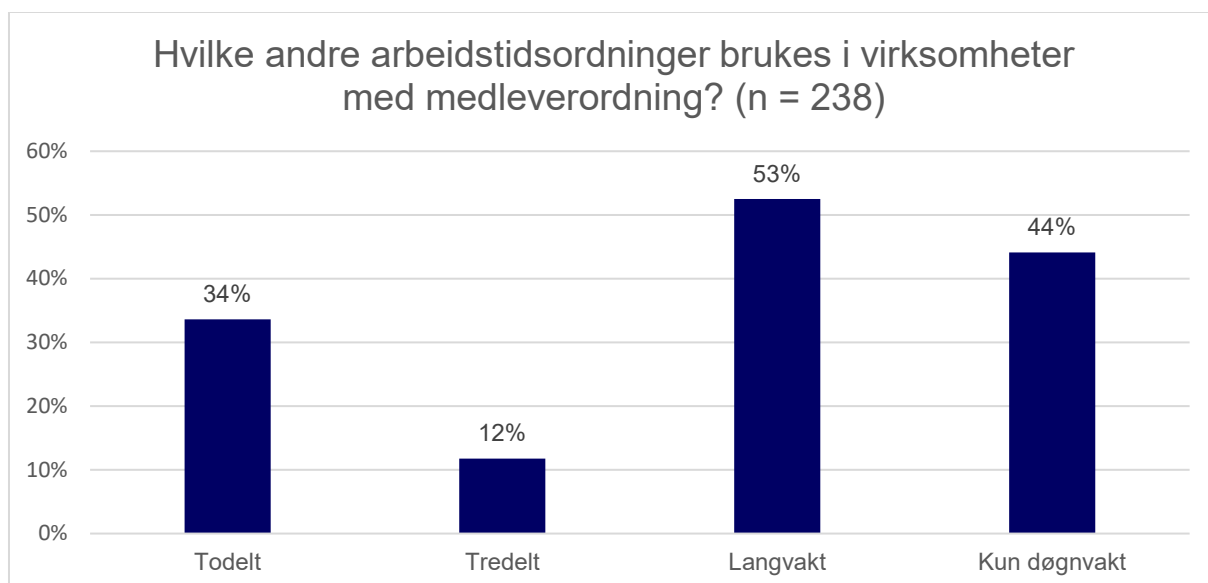
Figur 4: Turnusløsninger per januar 2025 per brukergruppe

Videre, som illustrert i figur 5, har privat kommersielle aktører signifikant oftere døgnturnus enn kommunale, statlige eller privat ideelle. På motsatt side har kommunale virksomheter signifikant sjeldnere døgnturnus enn samtlige av de tre andre sektorene.



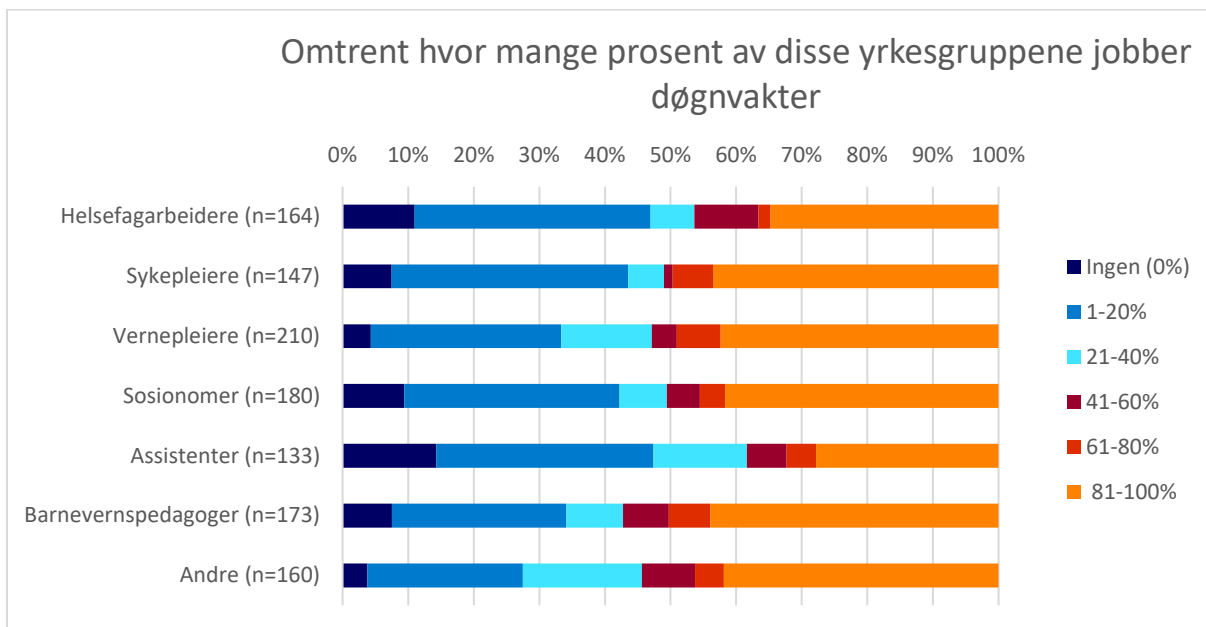
Figur 5: Turnusløsninger per januar 2025 per sektor

Kun i underkant av halvparten av virksomhetene med døgnavakter har utelukkende døgnavakter. Figur 6 viser hvilke andre turnusløsninger virksomhetene med døgnavakter oppgir å ha. Av disse oppgir 44 prosent døgnavakter som sin eneste turnusløsning, mens 55 prosent oppgir langvakter, 34 prosent todelt turnus og 12 prosent tredelt turnus i tillegg. Når noen ansatte innenfor en og samme virksomhet jobber døgnavakter, mens andre ikke gjør det, kan det komme av flere grunner. Det kan være at virksomheten består av flere avdelinger – der det er døgnavakter på en eller noen av avdelingene, og ikke på andre. Det kan også være at en og samme avdeling er bemannet med ansatte i forskjellige turnusløsninger. Eksempelvis kan én ansatt i medleverordning være i boligen gjennom dagen, mens bemanningen styrkes med kveldsvakt eller nattevakt i de delene av døgnet det er mer behov.



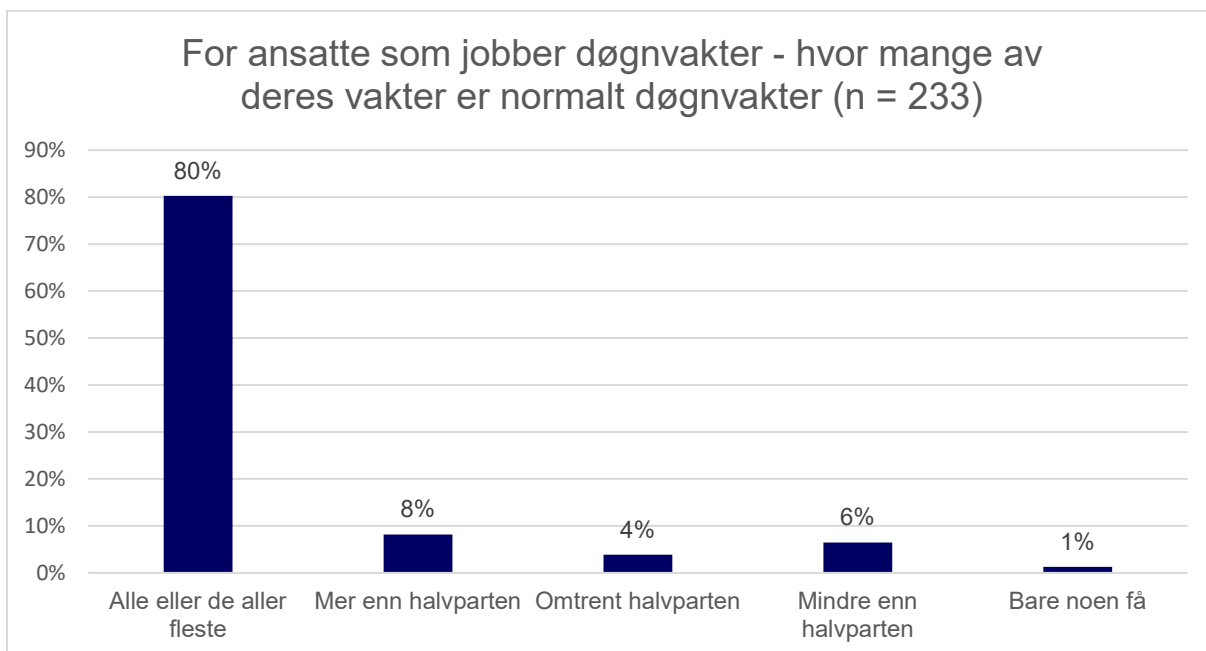
Figur 6: Turnusløsninger i virksomheter med døgnavakter

I virksomheter med døgnvakter er det dermed varierende hvor mange av de ansatte som faktisk jobber døgnvakter. Figur 7 viser hvor stor andel av hver yrkesgruppe innad i virksomheter med døgnvakter som jobber døgnvakter. Figuren viser at i de aller fleste tilfeller er det enten de aller fleste (81–100 prosent) av en yrkesgruppe som jobber døgnvakt, eller kun en liten andel (1–20 prosent). Få virksomheter ligger mellom disse ytterpunktene.

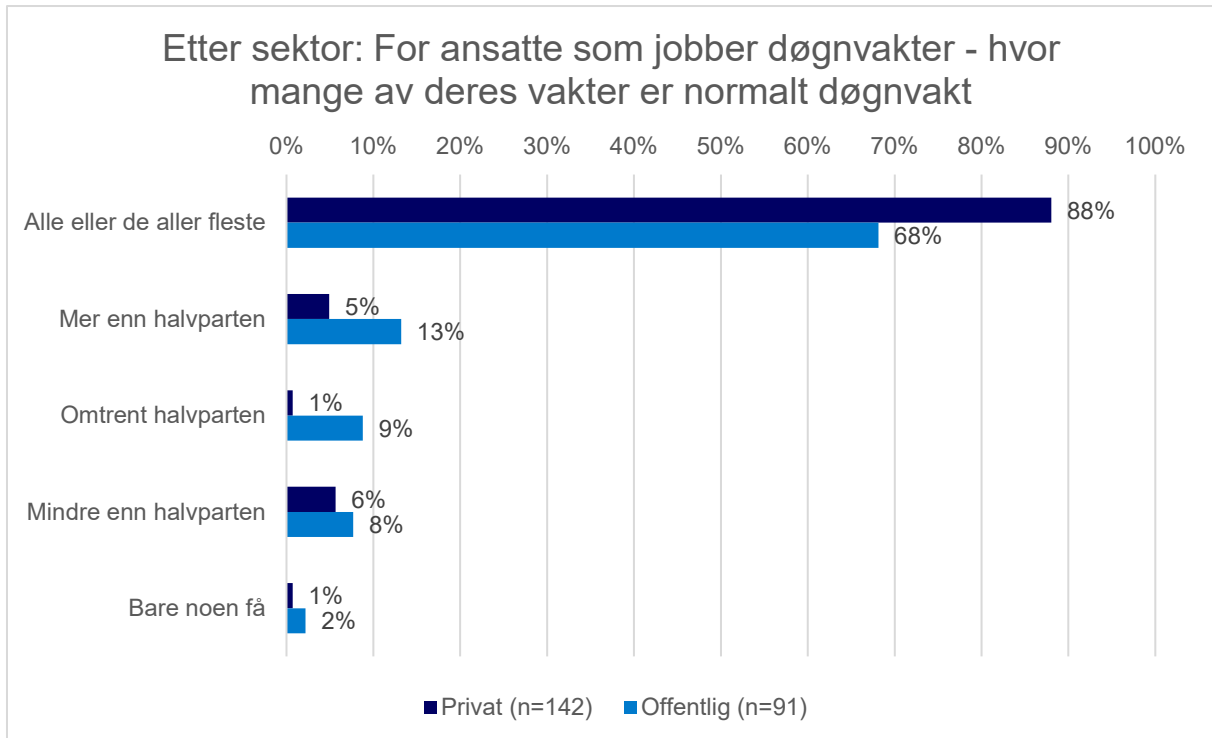


Figur 7: Andel ansatte som jobber døgnvakter i virksomheter med døgnvakter

Det er klart mindre vanlig at den enkelte ansatte kombinerer døgnvakter med andre vakttyper. For de ansatte som jobber døgnvakt er alle eller de aller fleste av deres vakter døgnvakter i en klar majoritet av virksomhetene (80 prosent). Dette er vist i figur 8. Denne andelen er signifikant høyere i privat sektor, som illustrert i figur 9. I offentlig sektor er det litt flere (22 prosent) som jobber en kombinasjon av døgnvakter og andre vakter.



Figur 8: Andel vakter som er døgnvakter for ansatte som jobber døgnvakter



Figur 9: Andel vakter som er døgnvakter for ansatte som jobber døgnvakter – etter sektor

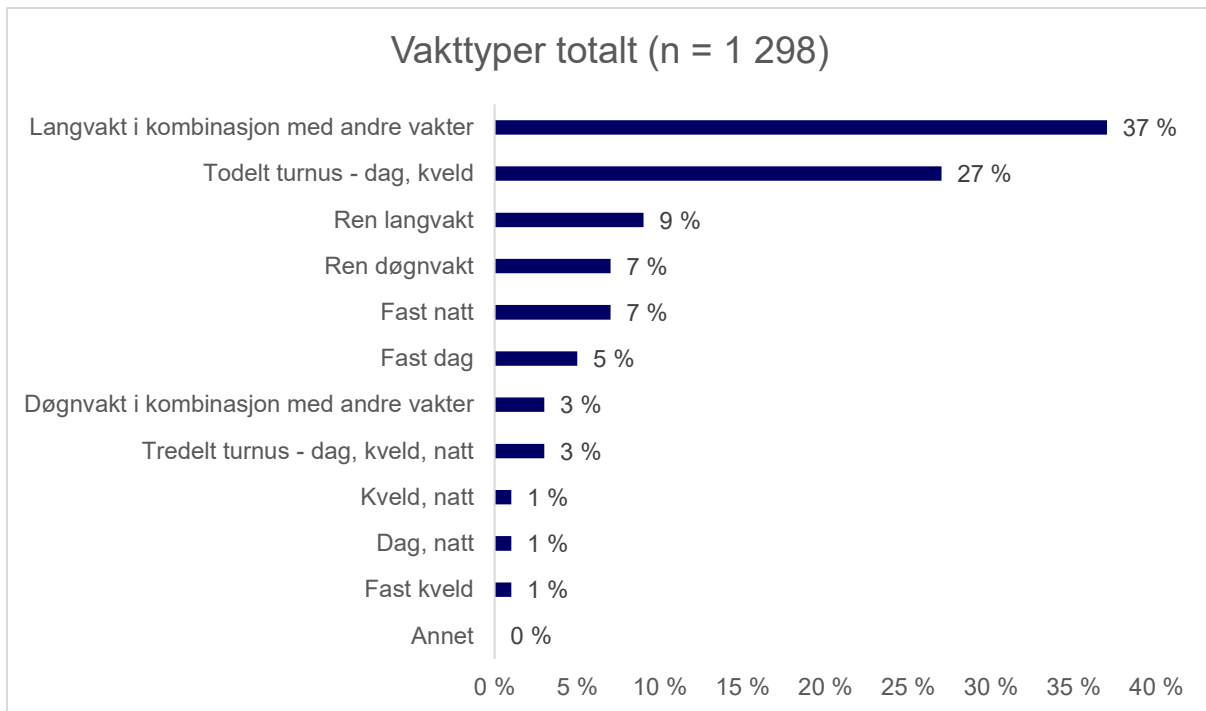
3.1.2 Ansattspørreskjema

For å videre kartlegge omfanget av medleverordninger tar vi nå utgangspunkt i et spørreskjema besvart av ansatte innen medleverforskriftens virkeområder. Mens virksomhetsundersøkelsen viser hvilke turnusløsninger som finnes i en virksomhet, viser ansattspørreskjemaet hvilke vakter den enkelte ansatte innenfor forskriftens virkeområder jobber. De to datakildene har forskjellige styrker og svakheter knyttet til sitt utvalg. Ansattspørreskjemaet er sendt til medlemmer av FO, Delta, Fagforbundet og Sykepleierforbundet. Undersøkelsen er slik besvart av et bredt spekter av ansatte innenfor institusjonene vi er interesserte i, men fanger ikke opp ansatte som ikke er fagorganiserte.

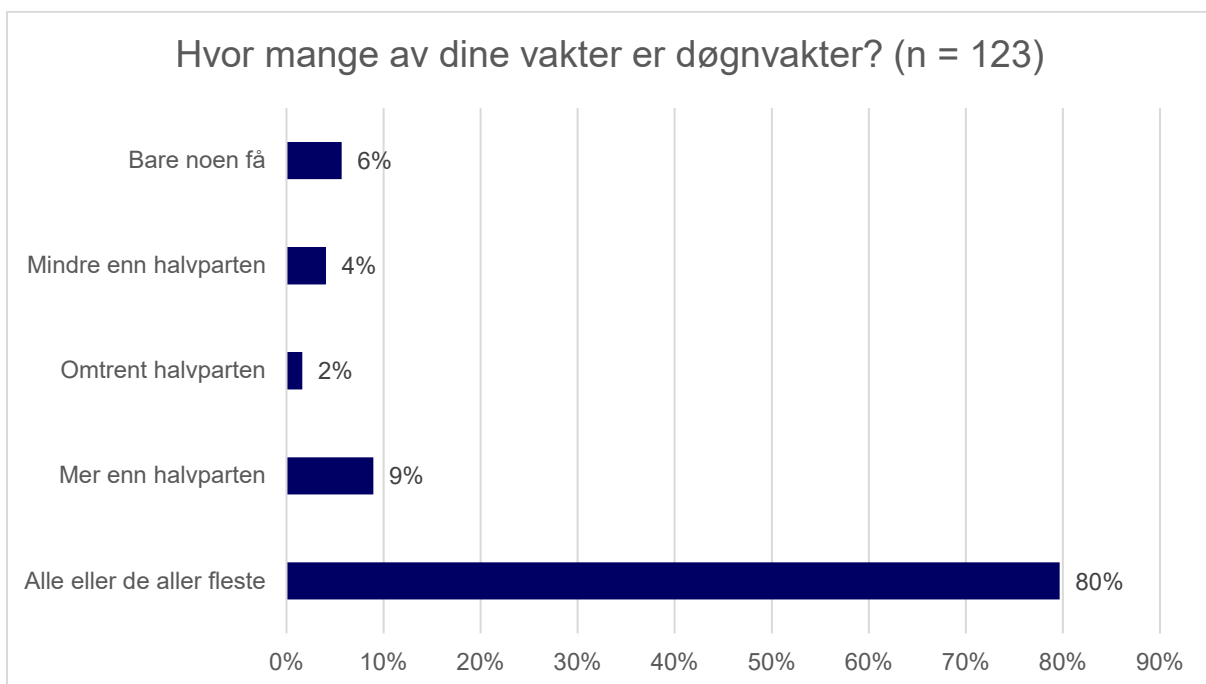
Som vi ser i figur 10, er den klart vanligste turnusløsningen blant ansatte i utvalget vårt langvakter i kombinasjon med andre vakter (37 prosent). Det innebærer at ansatte jobber vakter på mer enn ti timer, i kombinasjon med kortere vakter. Typisk kan dette være ansatte som jobber tolv-timers vakter i helgen, men normal todelt turnus på hverdager. Videre jobber 27 prosent todelt turnus der de roterer mellom dag og kveldsvakter (uten lengre vakter i turnusen).

Rundt 10 prosent av utvalget jobber døgnvakter, enten utelukkende døgnvakter (7 prosent) eller døgnvakter i kombinasjon med langvakter og/eller kortere vakter (3 prosent). Dette tallet er lavere enn andelen virksomheter som har ansatte som jobber døgnvakter. Det er naturlig da ikke alle ansatte i en virksomhet med døgnvakter jobber døgnvakter.

I likhet med virksomhetsundersøkelsen kommer det også frem at det vanligste for ansatte som jobber døgnvakt er at alle eller de aller fleste av deres vakter er døgnvakter. Dette er også illustrert i figur 11.



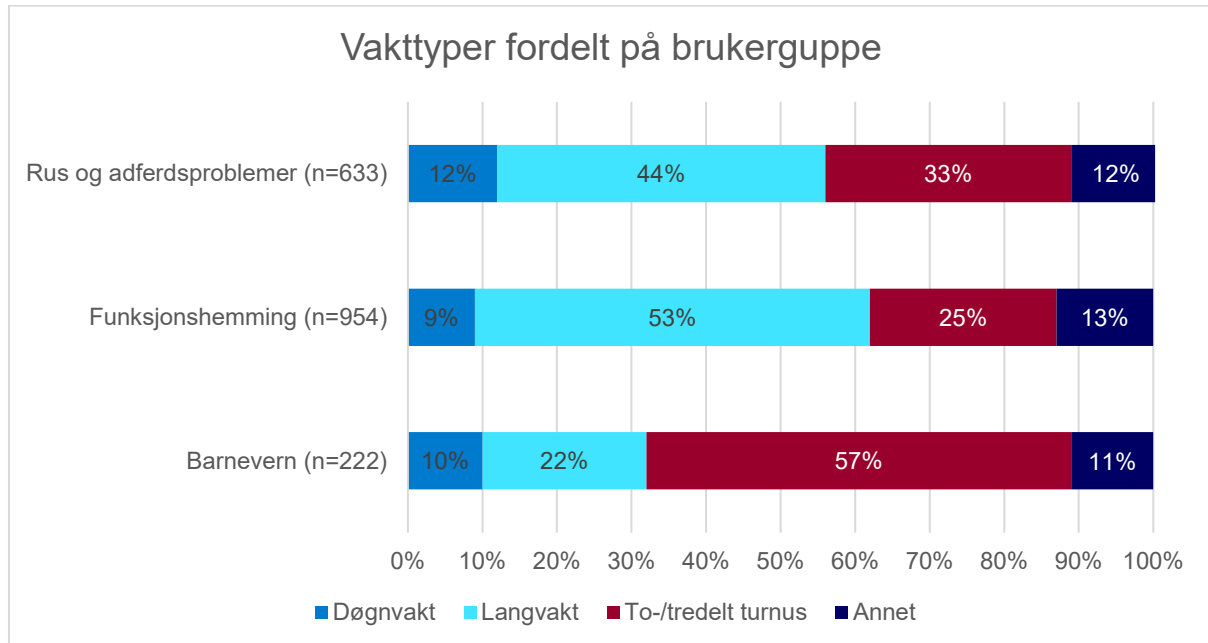
Figur 10: Turnusløsninger i ansattspørreskjema



Figur 11: Andel vakter som er døgnvakter – for ansatte som jobber døgnvakter (ansattspørreskjema)

I figur 12 ser vi vakttyper fordelt på brukergruppene. Andelen med døgnvakter er relativt stabil mellom de tre brukergruppene (vi viser ikke tall for enslige mindreårige grunnet få svar). Dette er en kontrast til virksomhetsundersøkelsen der en vesentlig høyere grad av barnevernsinstitusjonene hadde ansatte med døgnvakt. De to undersøkelsene er ikke direkte sammenlignbare (virksomhetsundersøkelsen viser andelen virksomheter, ansattspørreskjema andelen individer ansatt innenfor forskriftens virkeområde). Undersøkelsene er også gjennomført

på forskjellig vis og vil derfor ha ulike styrker og svakheter (eksempelvis inkluderer ansattspørreskjema kun ansatte som er fagorganisert, mens virksomhetsundersøkelsen har noe lavere svarprosent blant privat kommersielle virksomheter). Når de to datakildene spriker kan det derfor også skyldes skjevheter i utvalget. Resultatene for omfanget av medleverturnus i barnevern sammenlignet med de andre brukergruppene må derfor ansees som usikre.



Figur 12: Turnusløsninger etter brukergruppe

3.1.3 Nøkkelpersoner

Vi har også intervjuet flere nøkkelpersoner fra feltet for å få deres perspektiver på omfang og bruk av medleverordninger. Intervjuene gir et inntrykk av at valg av turnus tas på bakgrunn av flere faktorer, blant annet belastningen en gitt turnus medfører for de ansatte ved en gitt institusjon, hensynet til beboernes behov, institusjonstype og ulike praktiske forhold.

Flere nøkkelpersoner fremhever brukernes behov som sentralt ved valg av turnus, og understreker at disse behovene kan variere mellom brukere og ulike typer institusjoner. Figur 12 viser vakttyper fordelt på brukergupper, hvor ti prosent av barnevernsinstitusjonene oppgir at de bruker døgnvakter. Barnevernsinstitusjoner er både akuttinstitusjoner, behandlinginstitusjoner og omsorgsinstitusjoner, og fordelingen hadde kanskje vært annerledes hvis respondentene var bedt om å oppgi type barnevernsinstitusjon. Akuttinstitusjoner er i utgangspunktet ment for kortvarige opphold. To informanter peker på at akuttinstitusjoner ikke benytter medlevertturnus. Her vurderes ikke argumentet om at barn og unge har behov for å knytte seg til de ansatte som like tungtveiende, ettersom de ikke skal bo der over tid. At beboerne ikke har samme behov for kontinuitet gjennom døgnvakter, og at det anses krevende å jobbe ved akuttinstitusjonene, bidrar til at bruken av døgnvakter er begrenset eller fraværende.

Flere fremhever også at belastningen på de ansatte har betydning for valg av vaktturnus ved andre typer institusjoner. De beskriver blant annet at ungdommer på institusjon i dag ofte har mer sammensatte problemer, som psykiske lidelser og rusmiddelproblemer, og at en del institusjoner derfor av hensyn til de ansatte benytter tredelt turnus. Noen institusjoner benytter medleverordninger også ved høy belastning, men setter i verk andre kompenserende tiltak, som å øke bemanningen eller redusere antall døgner i medlevertturnusen.

En nøkkelperson ved en privat virksomhet som tilbyr tjenester til personer med psykisk utviklingshemming, forteller at virksomheten utelukkende benytter medleverturnus. Valg av konkret turnus begrunnes både i beboernes behov og belastningen på ansatte. Virksomheten unngår å bruke 7-14-turnus (syv døgn på, etterfulgt av 14 dager fri) dersom beboerne stiller store krav til de ansatte. I slike tilfeller kan de for eksempel redusere til 3-7, 4-7 (tre døgn på og sju dager fri, fire døgn på og sju dager fri). Bemanningstettheten kan også økes dersom brukeren utøver vold.

En offentlig arbeidsgiver kjenner til to adferdsinstitusjoner som endret vaktturnus av hensyn til de ansatte. Den ene har gått bort fra døgnvakter, men der ønsker ansatte nå å returnere til medleverturnus med 2-7, 2-7, 3-7. Den andre benytter en ordning med ettdøgns-vakter, men der ønsker ansatte flere døgn. Begrunnelsen som løftes frem ved begge institusjonene er et ønske om lengre friperioder, men det vises også til faglige hensyn til beboerne.

I intervjuene nevnes også praktiske årsaker til valg av vaktturnus. En nøkkelperson oppgir at flere institusjoner ikke bruker medleverordninger fordi de har høy turnover og utfordringer med å få turnusen til å fungere på grunn av fravær. Vedkommende viser til erfaringer med at det er lettere for institusjonene å få dekket inn ledige vakter med en tredelt turnus enn en medleverturnus. Et annet praktisk argument som blir trukket frem er at medleverturnus kan være praktisk når institusjonen har en usentral beliggenhet, og at ordningen kan bidra til å øke rekrutteringsgrunnlaget.

Inntrykket fra nøkkelpersonintervjuene er at brukernes behov og ansattes ønsker vektlegges ved valg av turnusordning. Imidlertid er ikke alltid disse behovene kompatible med å ivareta et forsvarlig arbeidsmiljø. I noen tilfeller opprettholdes døgnturnus ved å sette i verk tiltak som å øke bemanning eller korte ned antall døgn. I andre tilfeller, både grunnet arbeidsmiljø og praktiske utfordringer, velges andre typer turnuser.

3.2 Omfang av medlever og langvakter fra 2018 til 2025

3.2.1 Virksomhetsundersøkelse

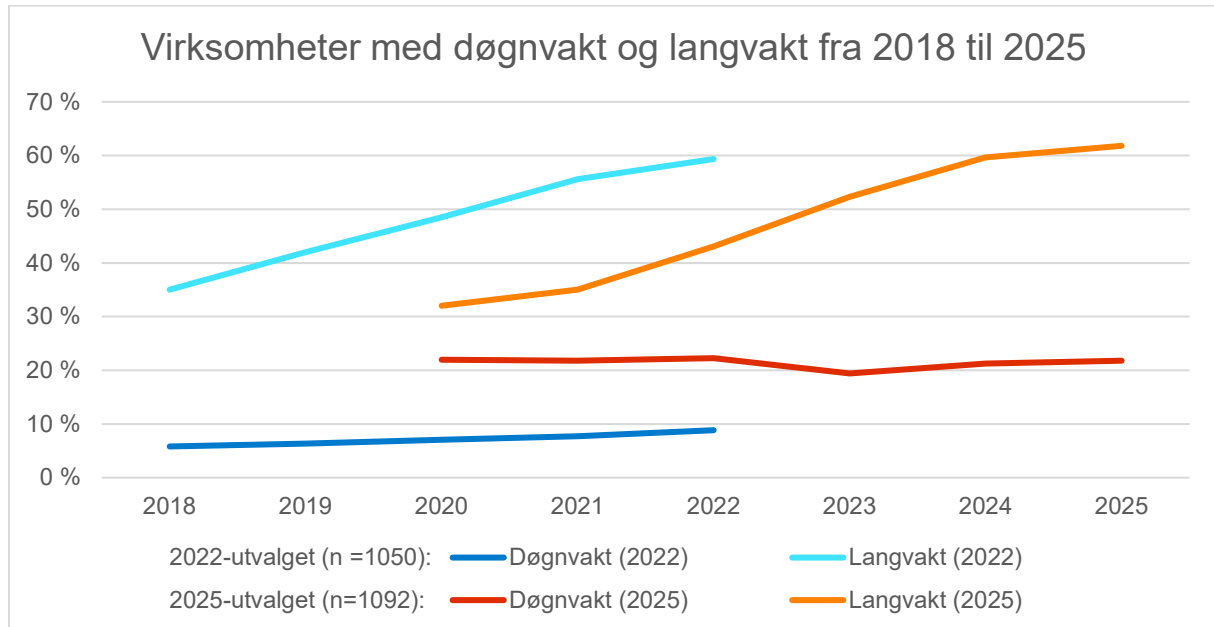
Figur 13 viser andel av virksomheter med døgnvakter og langvakter fra 2018 til 2025. I undersøkelser gjennomført i 2022 og 2025 har virksomheter svart på hvilke turnusløsninger de har hatt de siste fem årene. De som svarte i 2022 og 2025 er ikke direkte sammenlignbare, og vi ser derfor på utviklingen i de to utvalgene adskilt.

Når det gjelder døgnvakter, finner vi ingen endring fra 2020 til 2025 i 2025-utvalget, hvor 22 prosent hadde døgnvakter både på starten og slutten av perioden. I 2022-utvalget ser vi derimot en økning fra seks prosent i 2018 til ni prosent i 2022. Denne økningen er også signifikant, noe som betyr at den ikke skyldes tilfeldigheter.

I både 2022- og 2025-utvalget ser vi en klar økning i omfanget av langvakter over tid. I 2022-utvalget øker andelen fra 35 prosent i 2018 til 59 prosent i 2022. I 2025-utvalget øker den fra 32 prosent i 2020 til 62 prosent i 2025. Selv om omfanget varierer mellom utvalgene, er veksten relativt lik.

Forskjellene mellom utvalgene skyldes to ting. For det første utvidet vi i 2025 undersøkelsen med flere næringskoder som ikke var med i 2022. Dette gjelder blant annet institusjoner innen barne- og ungdomsvern og rusbehandling (se metodekapittel 9).

For det andre spurte vi ikke om brukergrupper i 2022. Derfor er alle virksomheter med de relevante næringskodene tatt med i 2022-utvalget, også de som bare har brukergrupper utenfor medleverforskriftens virkeområde. For eksempel inkluderer 2022-utvalget alle bofellesskap for eldre og personer med funksjonsnedsettelse, mens vi i 2025 bare har tatt med denne koden hvis virksomheten oppga personer med funksjonsnedsettelse som sin brukergruppe.



Figur 13: Andel virksomheter med døgnvakter og langvakter fra 2018 til 2025

3.3 Omfang av medlever siden innføringen i 2005 og utvidelsen i 2017

Medleverordninger brukes i betydelig større omfang i private virksomheter sammenlignet med offentlige virksomheter (se kapittel 3). Dette kan skyldes at private virksomheter benytter medleverforskriften, mens offentlige virksomheter benytter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser (se kapittel 2). Muligheten for å ta døgnvakter i bruk, og hvor attraktive de er for virksomheten å bruke, kan derfor være forskjellig.

I dette delkapittelet vil vi undersøke om trender i *når* virksomheter har innført døgnvakter støtter antagelsen om at selve medleverforskriften påvirker virksomhetenes valg i bruk av turnus.

Medleverforskriften ble først innført i 2005. Den hadde da et begrenset virkeområde og omfattet arbeidstakere ved behandlings- og omsorgsinstitusjoner for personer med rus- eller adferdsproblemer (Forskrift 24. juni 2005 nr. 686 oppinnelig kunngjort versjon). Forskriftens virkeområde ble utvidet først i 2016 for å dekke enslige mindreårige asylsøkere (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger, 2016), og igjen i 2017 for å inkludere barn plassert i barnevernsinstitusjoner, personer med utviklingshemming og enslige mindreårige flyktninger som bosettes i kommunene (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger mv., 2017). Vi ønsker derfor å undersøke hvordan bruken av medleverordninger har utviklet seg siden forskriften ble innført i 2005 og etter at virkeområdene ble utvidet i 2016 og 2017.

3.3.1 Virksomhetsundersøkelse

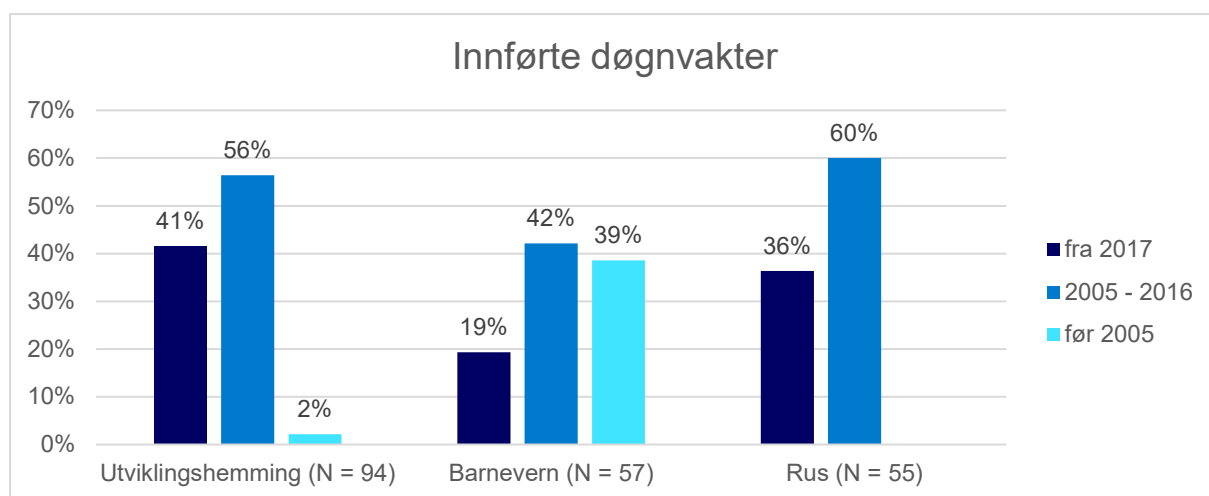
Alle virksomhetene som oppgav at de hadde døgnvakter i 2021 ble spurt om hvilket år de startet med døgnvakter. Figur 14 viser andelen av disse virksomhetene som innførte langvakter før forskriften først trådte i kraft i 2005, mellom 2005 og 2016 og fra 2017. Vi undersøker fra 2017 fordi det var da barn i barnevernsinstitusjoner og personer med utviklingshemming ble inkludert i forskriften. Enslige mindreårige asylsøkere (som ble inkludert i 2016) er for liten gruppe i utvalget vårt til at de er inkludert i denne analysen.

Hvis forskriften har påvirket bruken av døgnvakter, forventer vi at flere rusinstitusjoner allerede hadde døgnvakter i perioden 2005–2016, og at flere barnevernsinstitusjoner og institusjoner for personer med utviklingshemming først fikk døgnvakter etter 2017, når de ble inkludert i forskriften. I tråd med når ulike brukergrupper ble omfattet av forskriften, ser vi at signifikant flere virksomheter rettet mot personer med utviklingshemming innførte døgnvakter etter 2017, sammenlignet med rus- og adferdsinstitusjoner. Vi finner ikke den samme forskjellen for barnevern, der rundt 39 prosent av virksomhetene rapporterte at de har hatt døgnvakter siden før forskriften først ble innført i 2005 og ytterligere 42 prosent mellom 2005 og barnevern ble inkludert i forskriften i 2017.

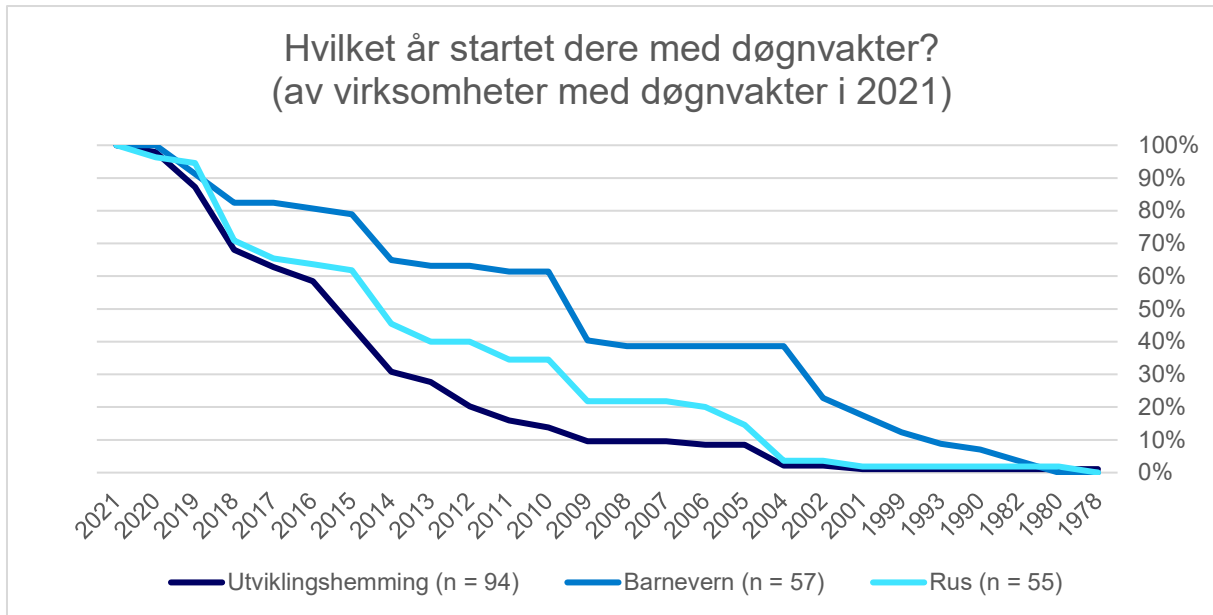
Figur 15 viser andelen av virksomhetene (med døgnvakter i 2021) som hadde startet med døgnvakter det gitte året. Figur 16 viser samme tall, men utelukkende for private virksomheter som i større omfang benytter medleverforskriften.

Figur 15 viser et mer nyansert bilde. Det er riktignok flere av rusinstitusjonene som hadde døgnvakter alt i 2006, sammenlignet med institusjoner for personer med utviklingshemming, men denne forskjellen er klart mindre i 2016 – året før sistnevnte gruppe ble omfattet av forskriften. Når vi kun ser på private institusjoner (figur 16), vedvarer forskjellene mellom rus og utviklingshemming helt frem til 2018.

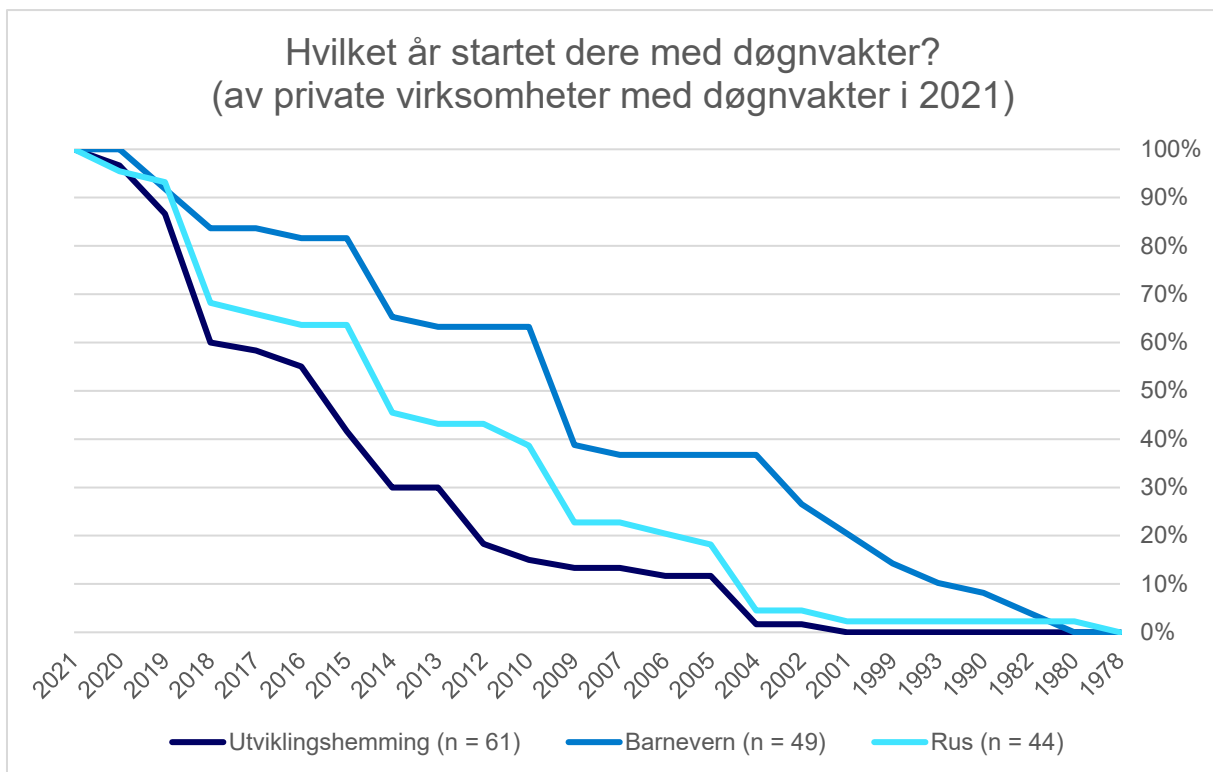
Tallene gir slik noe støtte til betydningen av forskriften for bruk av døgnvakter i institusjoner rettet mot personer med rus og adferdsproblemer og personer med utviklingshemming. Men det er viktig å anerkjenne at det også kan være andre årsaker til at virksomheter for personer med rus og adferdsproblemer har hatt døgnvakter lengre enn virksomheter for personer med utviklingshemming. Fordi vi ikke har tall på virksomhetene som har sluttet med døgnvakter i perioden, kan forskjeller også skyldes forskjeller i levetiden til en virksomhet eller hvor ofte de bytter turnusløsning.



Figur 14: For virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som innførte døgnvakter før 2005, mellom 2005 og 2016, og fra og med 2017



Figur 15: For virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som hadde innført døgnvakter per år



Figur 16: For private virksomheter som hadde døgnvakter i 2021; andel som hadde innført døgnvakter per år

Vi har også undersøkt betydningen av forskriften ved å se på historiske tall for omfang av døgnvakter for barnevernsinstitusjoner.

Flere barnevernsinstitusjoner benyttet døgnvakter også før de ble innlemmet i medleverforskriften. Hvis forskriften har hatt en betydning for bruk av døgnvakter, ville vi forventet at veksten i døgnvakter har økt etter innføringen av forskriften. Olberg og Pettersen (2015) fant i

2014 at 58 prosent av barnevernsinstitusjoner brukte døgnvakter, mot 52 prosent i 2005 (Olberg, 2006). Den gjennomsnittlige årlige økningen fra 2014 til 2025 (1,2 prosentpoeng i året) er slikt større enn økningen fra 2005 til 2014 (0,7 prosentpoeng i året), men forskjellen er ikke signifikant. Vi finner slik ikke støtte til en effekt av forskriften på omfang av medleverordninger hos barnevernsinstitusjoner, men kan heller ikke utelukke at den har hatt en effekt.

Tabell 1: Andel barnevernsinstitusjoner med døgnvakter fra 2005 til 2025

År	Andel barnevernsinstitusjoner med døgnvakter	Utvalg
2025	70%	105
2024	67%	104
2023	67%	98
2022	68%	96
2021	66%	95
2020	65%	94
2014	58%	124 (Olberg & Pettersen, 2015)
2005	52%	191 (Olberg, 2006)

3.4 Oppsummering: Omfang av medleverordninger

Totalt har 22 prosent av virksomhetene innenfor medleverforskriftens virkeområde ansatte som jobber døgnvakter. Døgnturnus er klart vanligst i privat kommersielle virksomheter (81 prosent), etterfulgt av privat ideelle (30 prosent). Dermed er døgnvakter vesentlig mer vanlig i privat sektor som benytter forskriften som hjemmel for døgnvakter, sammenlignet med offentlig sektor.

Av andre turnusløsninger har 71 prosent av virksomhetene ansatte med todelt turnus (rotasjon mellom dag og kveld), og 62 prosent har ansatte med langvakter (vakter på mer enn ti timer). Nøkkelpersoner fremhever at valg av vaktturnus baseres på forhold som belastningen de ansatte opplever ved en gitt turnus, hensynet til beboernes behov, type institusjon og praktiske hensyn.

I underkant av halvparten av virksomhetene med døgnvakter har kun døgnvakter (44 prosent). Blant virksomhetene med flere turnusløsninger er det vanligst å kombinere døgnvakter med langvakter eller todelt turnus. Da er det som regel noen ansatte i virksomheten som jobber døgnvakt, mens andre jobber langvakter og/eller todelt turnus. De fleste ansatte som jobber døgnvakter jobber utelukkende, eller i all hovedsak, døgnvakter.

Andelen med døgnvakter har vært relativt stabil. Det har vært en svak økning i andelen virksomheter med døgnvakter fra 2018 til 2022, men ingen økning fra 2020 til 2025. Til sammenligning har det i samme periode vært en mer betydelig økning i andelen av virksomheter med langvakter.

Medleverforskriften ble først innført i 2025 for personer med rus- eller adferdsproblemer, og senere utvidet i 2016 (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger, 2016) og i 2017 (Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger mv., 2017). Når vi ser på utviklingen per brukergruppe ut ifra når de ble inkludert i forskriften finner vi tegn til, men kan ikke si med sikkerhet, at medleverforskriften har hatt en påvirkning på omfanget av døgnvakter.

4 Organisering av medleverordninger

I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan medleverordningene organiseres, inkludert arbeidstid, hvile, ferie, lønn og frivillighet.

Kapittelet baserer seg primært på en kombinasjon av kvantitative analyser fra ansattspørreskjema (1 298 ansatte), virksomhetsundersøkelsen (1 095 virksomheter), og intervjuer med nøkkelpersoner (20 nøkkelpersoner).

4.1 Arbeidstid for ansatte i medleverordninger

Både medleverforskriften og arbeidsmiljøloven gjør det mulig å øke den ukentlige arbeidstiden sammenlignet med normen for turnusarbeid.

Fordi deler av arbeidstiden er passiv, kan arbeidstiden etter arbeidsmiljøloven forlenges med inntil halvparten av de passive periodene, men ikke med mer enn ti timer i løpet av sju dager. Arbeidstilsynet kan, når arbeidet er særlig passivt, gi samtykke til at arbeidstiden forlenges utover dette, men den alminnelige arbeidstiden må ikke overstige 48 timer i løpet av sju dager.

Medleverforskriften, på sin side, tillater en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på opptil 48 timer, og at ansatte kan samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid opp til 60 timer i uken. Arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen kan også gi sitt skriftlige samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer i uken. Forskriften har dermed et høyere tak på ukentlig arbeidstid enn arbeidsmiljøloven.

4.1.1 Virksomhetsundersøkelse

Turnusplan

Vi har bedt virksomheter oppgi hvilken turnusplan, fra en predefinert liste, som passer best til deres plan. Spørsmålet er kun stilt til virksomheter der ansatte med medlevertturnus utelukkende eller i all hovedsak jobber døgnvakter. Virksomhetene hadde også mulighet for å krysse av for «annet» eller at planen varierte for mye til å kunne beskrives. Svarene er vist i figur 17 generelt og per sektor i figur 18.

I den vanligste turnusplanen har ansatte tre arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri og fire arbeidsdager og sju dager fri (3-7, 4-7). Omtrent halvparten av virksomhetene fulgte denne turnusplanen. Denne løsningen er også vanligst blant privat kommersielle virksomheter. En 3-7, 4-7 turnus gir en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på rundt 56 timer i uken⁴, og samsvarer slik med rammene satt av medleverforskriften.

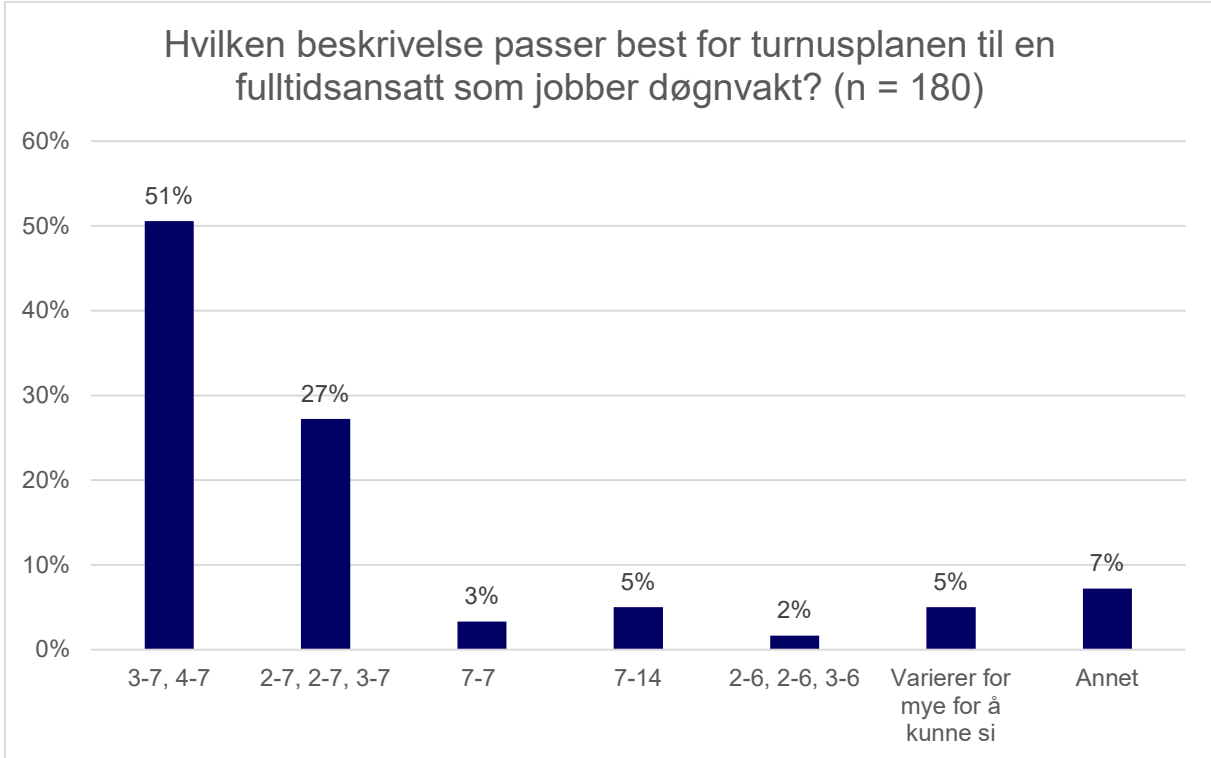
I den nest vanligste turnusplanen har ansatte to arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri, deretter to arbeidsdager og sju dager fri og tre nye arbeidsdager og sju dager fri (2-7, 2-7, 3-7). 27 prosent totalt har denne løsningen. Denne turnusløsningen er også den vanligste blant de offentlige virksomhetene. En 2-7, 2-7, 3-7 turnus gir en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på rundt 42 timer i uken, og samsvarer slik med rammene satt av arbeidsmiljøloven.

Utover dette er det fem prosent av virksomheter med for stor variasjon til å kunne gjengi et slikt mønster, fem prosent av virksomheter med sju arbeidsdager og 14 dager fri (7-14), og tre prosent

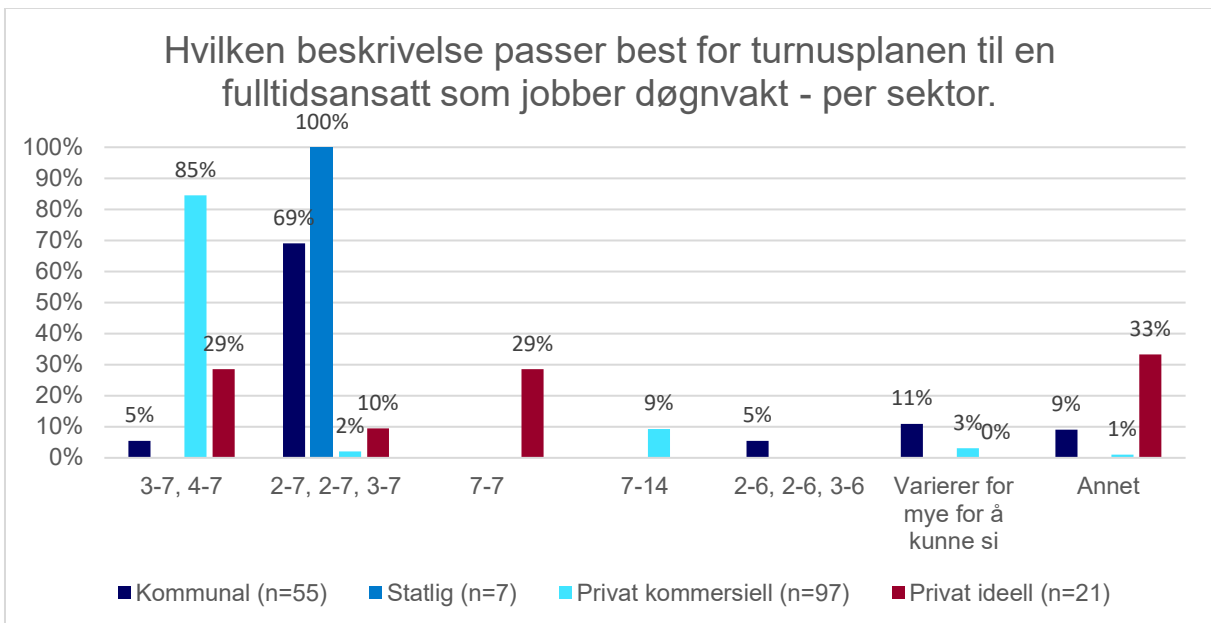
⁴ Hvis hver vakt regnes som 24 timer uten å trekke fra hvileperioder.

av virksomheter med sju arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri (7-7). En 7-7 løsning finner vi kun hos private ideelle.

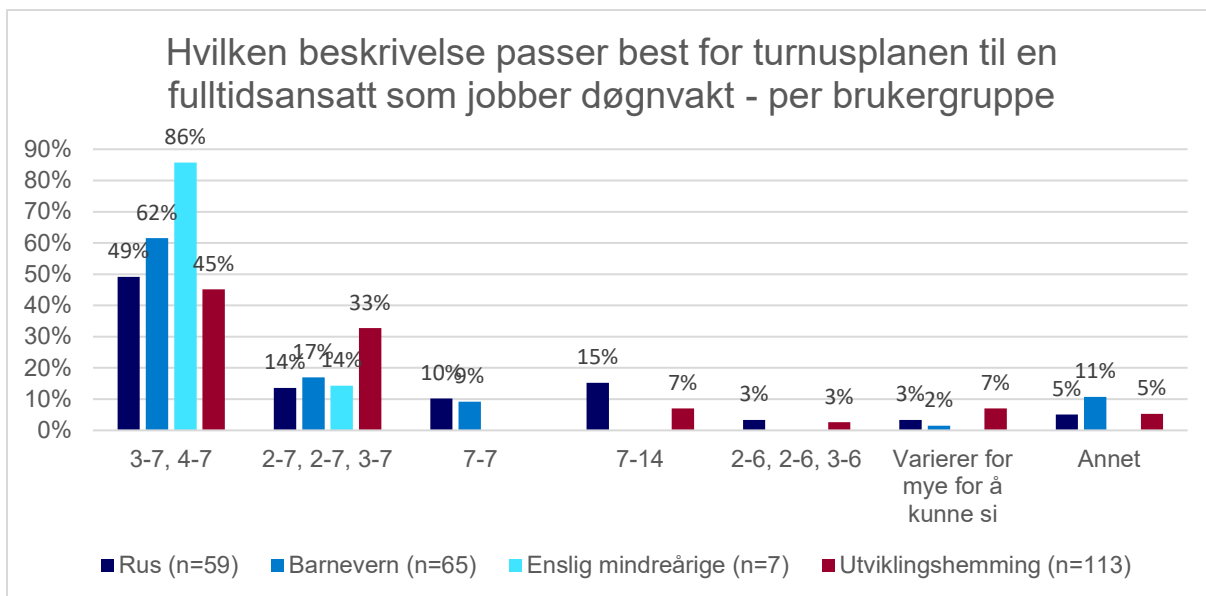
Turnusen 3-7, 4-7 er den mest brukte turnusløsningen i alle de fire brukergruppene (figur 19). Sammenlignet mellom gruppene er 3-7, 4-7 signifikant mer vanlig i barnevern, mens turnusen 2-7, 2-7, 3-7 er signifikant vanligere i institusjoner for personer med utviklingshemming.



Figur 17: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter

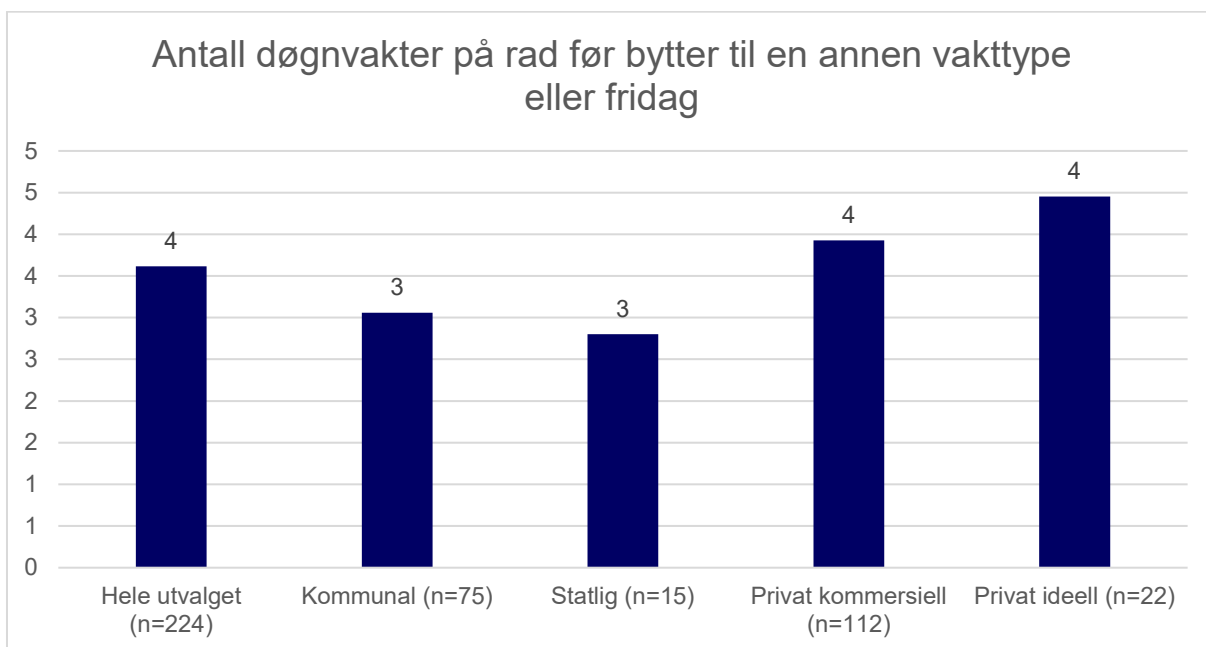


Figur 18: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter per sektor



Figur 19: Turnusplan for ansatte som jobber døgnvakter per brukergruppe

Spørsmålet om spesifikke turnusplaner er kun stilt til virksomheter der ansatte med medleverturnus utelukkende eller i all hovedsak jobber døgnvakter. Alle virksomhetene med ansatte i døgnvakt er også spurt om antall døgnvakter ansatte jobber på rad før de bytter til en annen vakttype eller fridag. De er bedt om å oppgi det høyeste antallet døgnvakter ansatte normalt jobber. Resultatet i figur 20 støtter det samme bildet; i kommunale og statlige virksomheter jobber ansatte normalt opptil tre dager i strekk, mens i private jobber de normalt opptil fire dager i strekk.



Figur 20: Antall døgnvakter ansatte jobber på rad per sektor (virksomhetsundersøkelse)

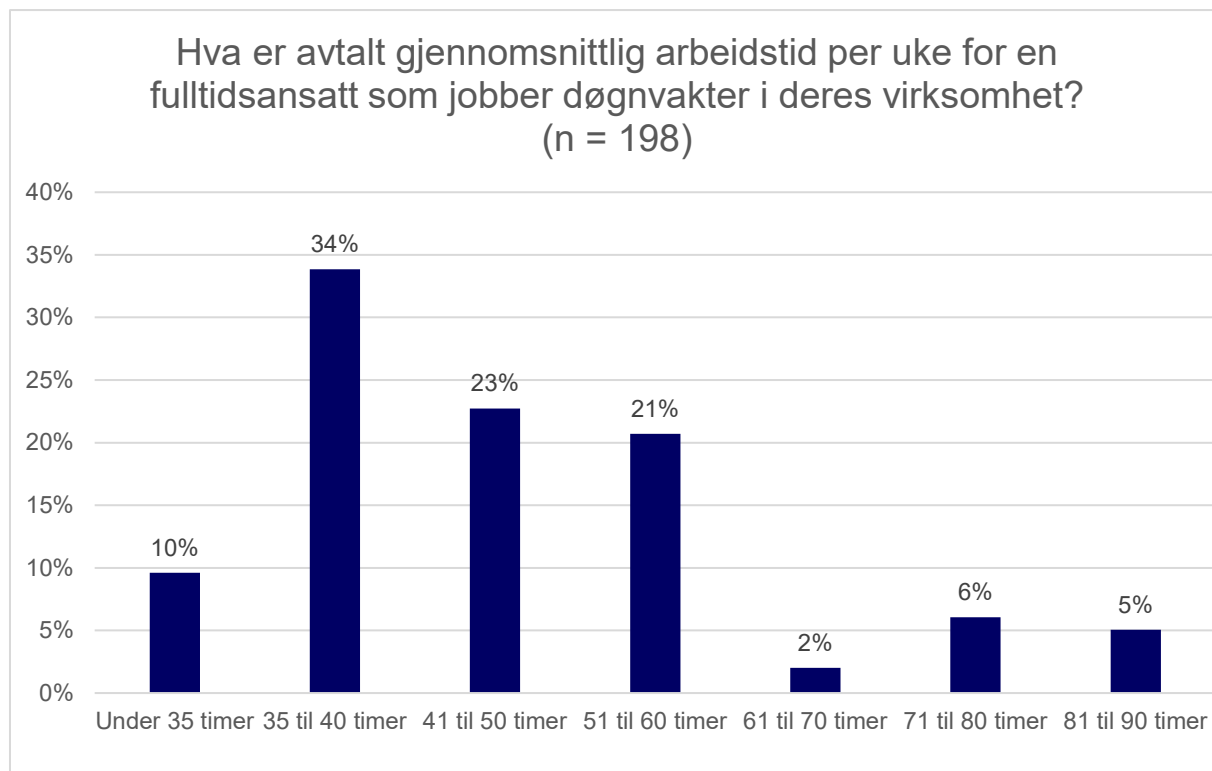
Gjennomsnittlig og maksimal ukentlig arbeidstid for ansatte i medleverordninger

Virksomhetene er også bedt om å oppgi gjennomsnittlig og maksimal ukentlig arbeidstid, inkludert alle timer ansatte er tilgjengelige, uavhengig av om de er betalte eller ikke.

Som vist i figur 21, er avtalt gjennomsnittlig arbeidstid for en fulltidsansatt som jobber døgnvakter på 46 timer i uken på tvers av virksomheter med medleverordninger. Maksimal ukentlig arbeidstid ligger i snitt på 76 timer i uken.

Resultatene kan indikere at spørsmålet er forstått forskjellig i forskjellige virksomheter, og må tolkes med en viss forsiktighet. Eksempelvis forventet vi at ansatte med en 3-7, 4-7 turnus jobbet maksimalt rundt 96 timer i uken (24 timer * 4 vakter). I alt 49 prosent av virksomhetene med 3-7, 4-7 turnus oppgir at ansatte jobber maksimalt 96 timer +/- 5 timer. Men 32 prosent av virksomhetene med en 3-7, 4-7 turnus oppgir også en maksimal ukentlig arbeidstid under 80 timer i uken. En mulig forklaring er at det varierer mellom virksomhetene om de har trukket fra hviletid når de beregner gjennomsnittlig og maksimal ukentlig arbeidstid. Som vi vil diskutere senere er det også forskjellige synspunkter på i hvilken utstrekning ansatte skal være tilgjengelige og til stede på arbeidsplassen i denne perioden.

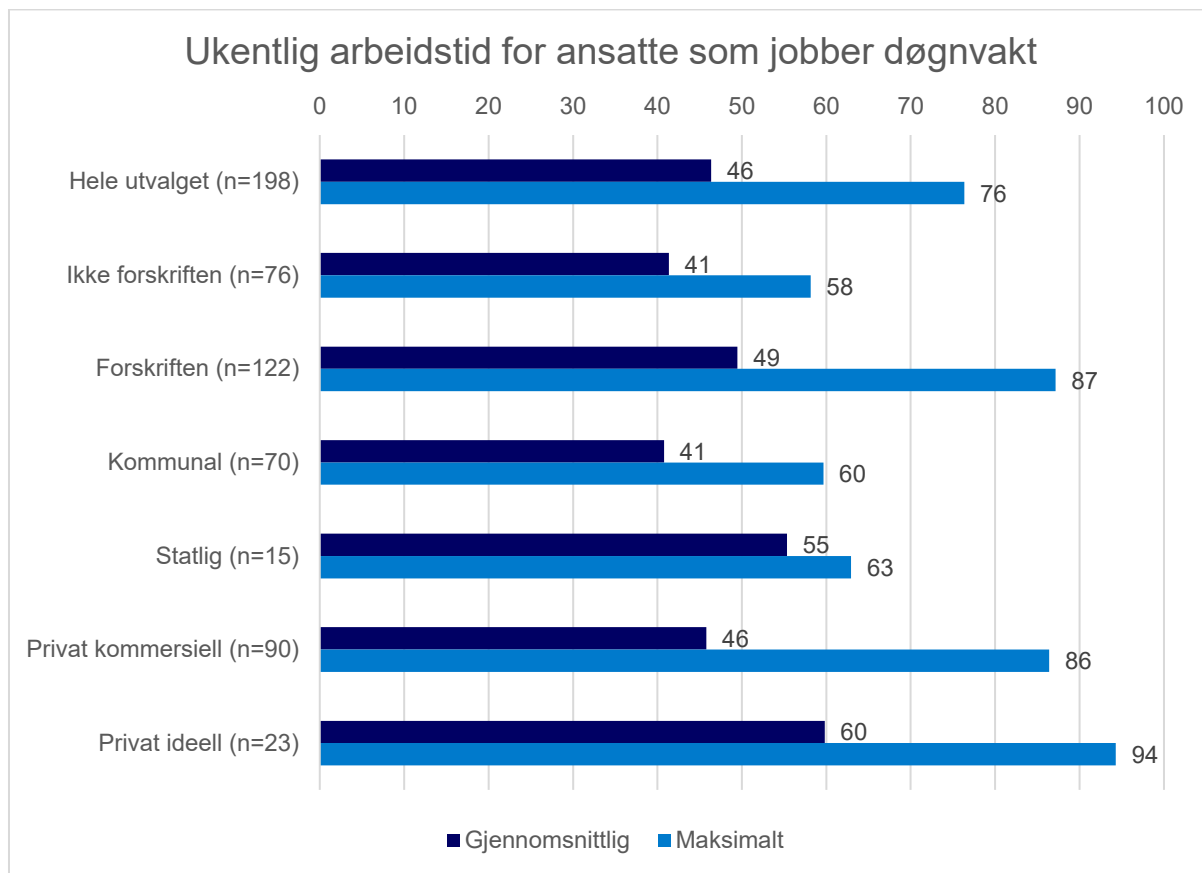
Rundt en tredjedel av virksomhetene oppgir at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid ligger på mellom 35 og 40 timer i uken, de fleste av disse ligger på 35,5 timer i uken (figur 21). Utover dette er det mest vanlig med en arbeidstid mellom 41 og 60 timer i uken. Kun et mindretall har avtalt ukentlig arbeidstid som overstiger 60 timer i uken.



Figur 21: Ukentlig arbeidstid for ansatte som jobber døgnvakter

Vi ser en signifikant høyere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid blant de privat ideelle og statlige virksomhetene sammenlignet med de kommunale (figur 22). Vi ser også en signifikant høyere maksimal ukentlig arbeidstid blant de private sammenlignet med de kommunale. Maksimal og gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid for fulltidsansatte som jobber medleverordninger er også

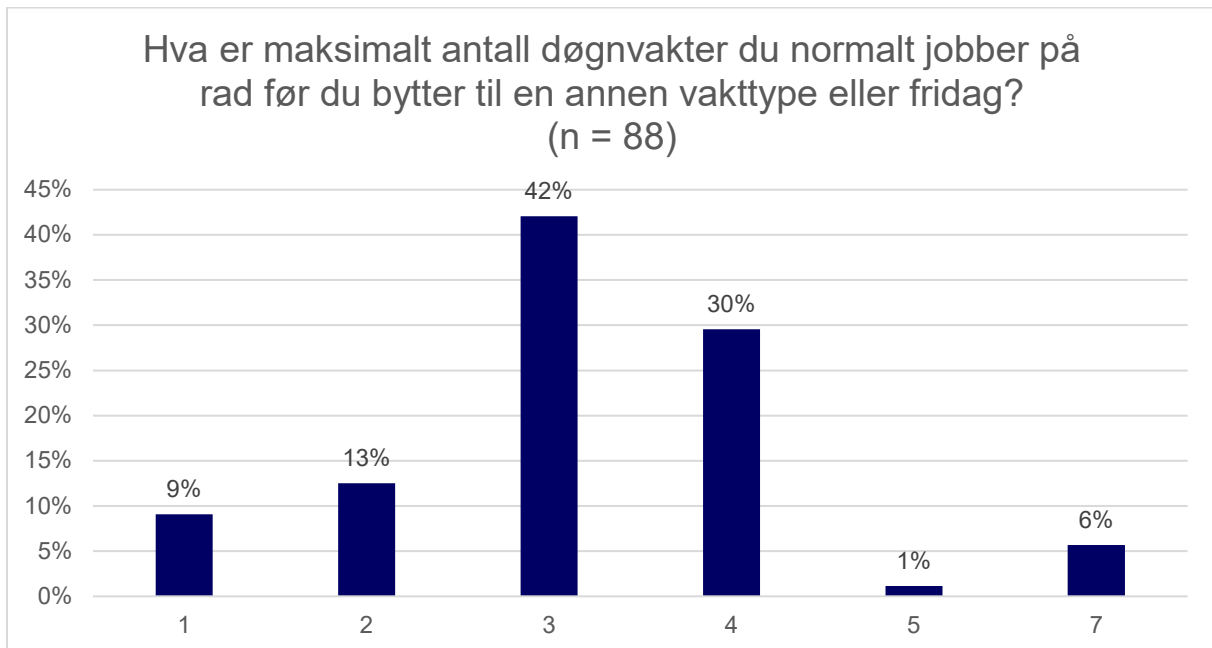
signifikant høyere der virksomheten har hjemlet medleverordningen i forskriften enn der de ikke har det.



Figur 22: Gjennomsnittlig og maksimal ukentlig arbeidstid for ansatte som jobber døgnavakter etter sektor og hjemmel for bruk av døgnavakter

4.1.2 Ansattspørreskjema

I ansattspørreskjema (figur 23) finner vi at majoriteten av de ansatte jobber normalt maksimalt opp til tre døgn på rad (42 prosent) etterfulgt av maksimalt fire døgn på rad (30 prosent) og maksimalt to døgn på rad (13 prosent).



Figur 23: Antall døgnvakter ansatte jobber på rad (ansattspørreskjema)

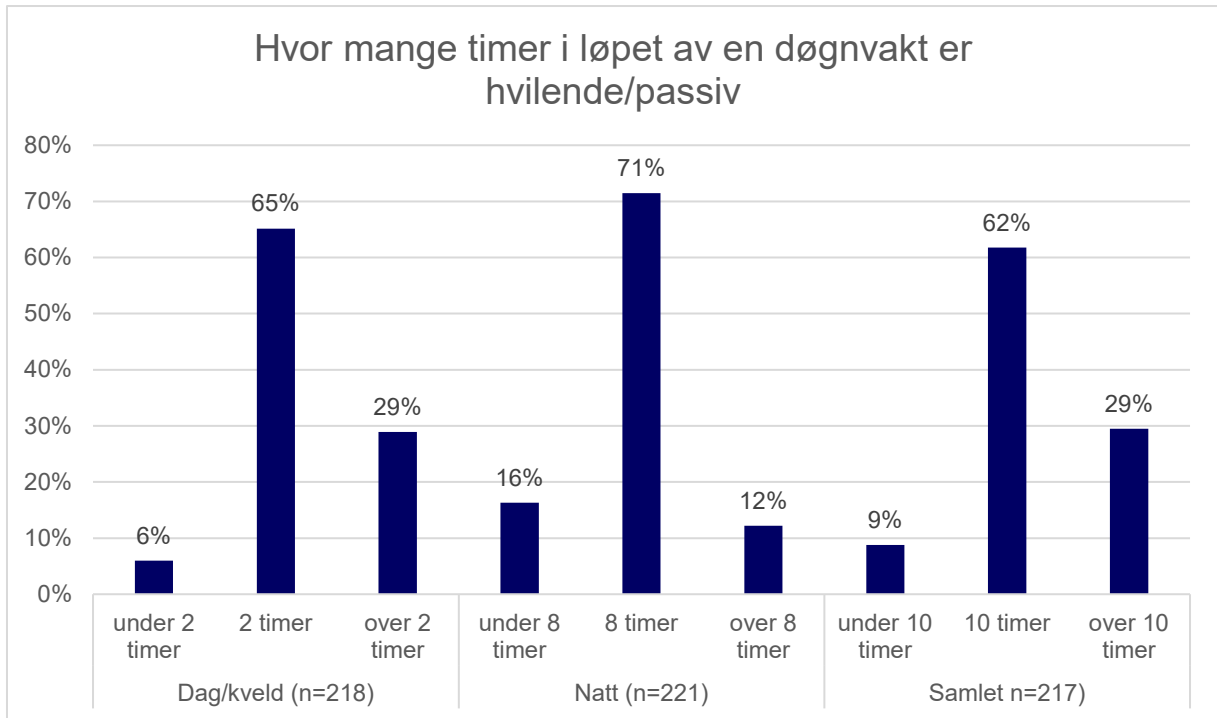
4.2 Hviletid

Ifølge medleverforskriften skal arbeidstaker i løpet av et døgn ha minst to hvileperioder. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal være natt. Dette kan fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte i institusjoner som er bundet av tariffavtale, så lenge den samlede hviletiden ikke blir mindre enn ti timer. Arbeidstaker må tilbys egnet rom for hvile. Vi har sett på hva virksomheter og ansatte rapporterer å ha i hviletid, og hvorvidt ansatte opplever at hviletiden blir overholdt. Vi har også intervjuet flere nøkkelpersoner i feltet for å få deres perspektiver og dilemmaer knyttet til hviletid.

4.2.1 Virksomhetsundersøkelse

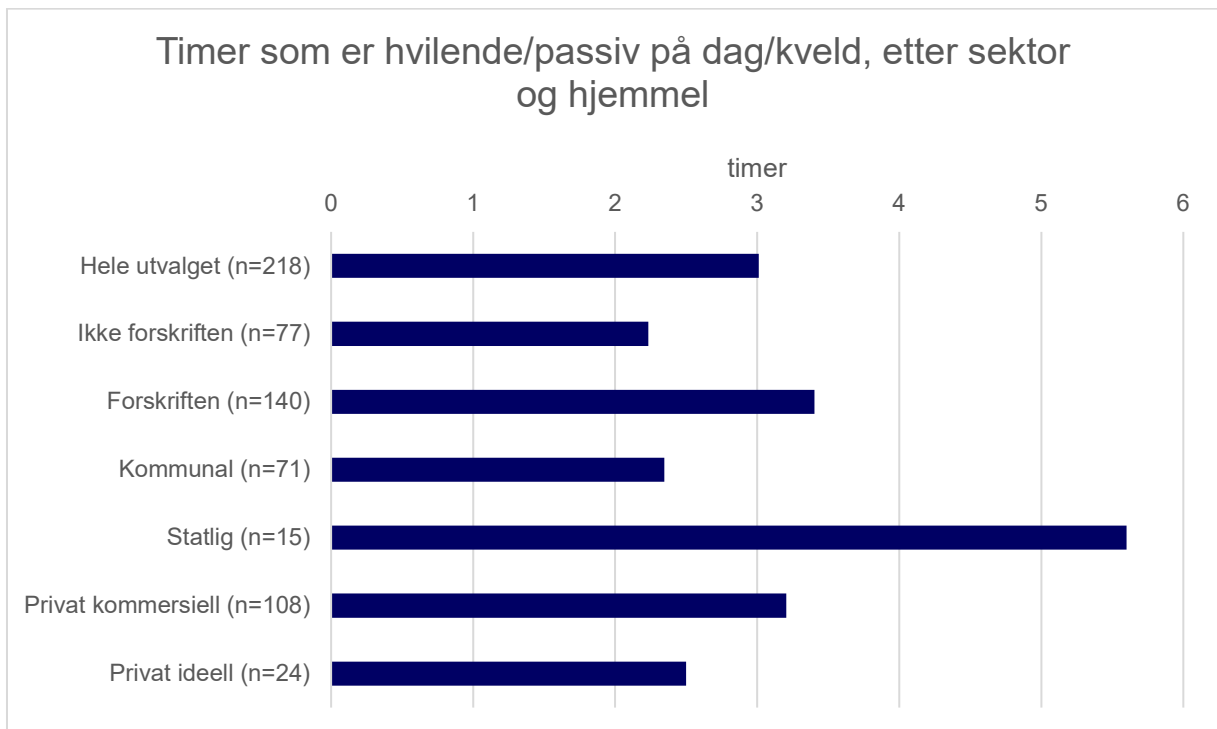
Hos en majoritet av virksomhetene har ansatte hviletid på to timer på dagtid og åtte timer på natt, akkurat som spesifisert i forskriften (figur 24). Et mindretall virksomheter rapporterer å ligge under dette i hviletid. Vi kan ikke utelukke at noen svar er feil⁵, men det er verdt å merke seg at rundt 11 prosent av virksomhetene rapporterer seks timers hvile/passiv tid på natt, og 9 prosent rapporterer under ti timer total hvile.

⁵ Én prosent rapporterte null timer sammenhengende hvile og én prosent rapporterte 24 timer sammenhengende hvile. Vi har lagt oss på en restriktiv linje med tanke på å redigere virksomhetenes svar, og kun fjernet umulige svar. Det er en teoretisk mulighet for at de oppgitte svarene er riktige, og disse verdiene er derfor inkludert i rapporteringen. Grunnen til den restriktive linjen er for å unngå skjevheter i hvilke verdier vi subjektivt vurderer er urealistiske eller ikke.

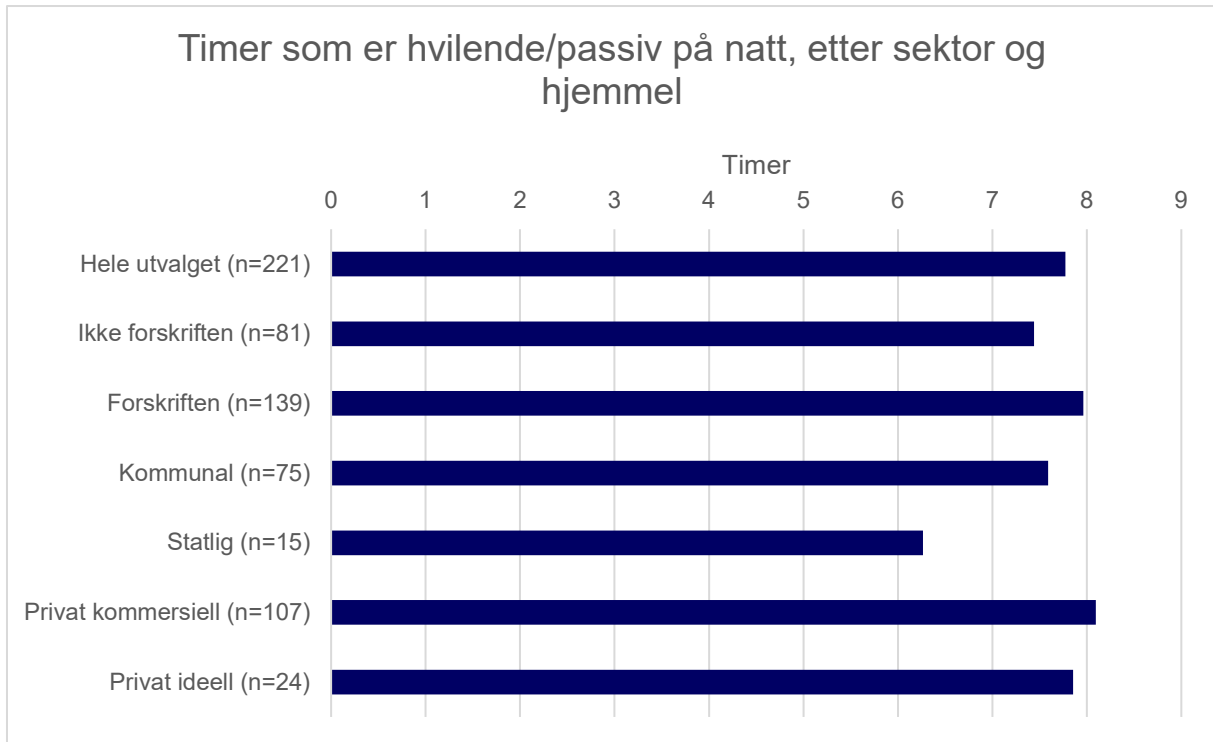


Figur 24: Antall hvilende timer i en døgnvakt

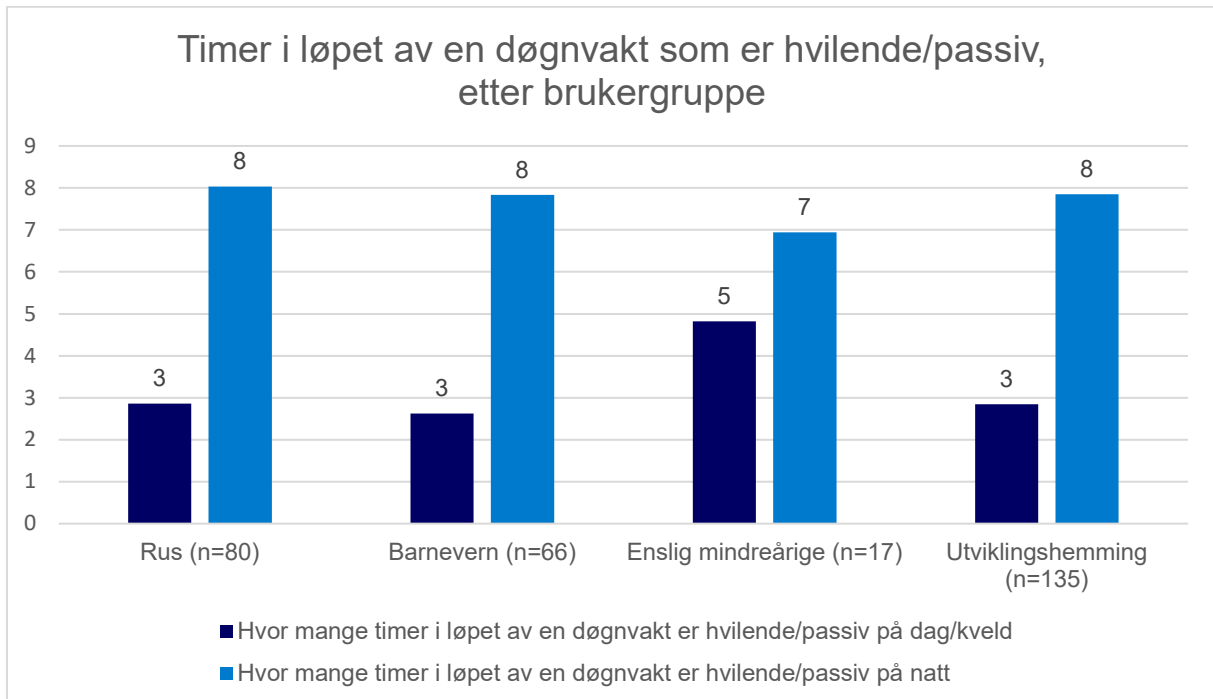
Virksomheter organisert etter forskriften rapporterer signifikant mer hviletid både på dag og natt enn virksomheter som ikke er organisert etter forskriften. Statlige virksomheter har signifikant flere timer hvile på dagtid, men de øvrige forskjellene mellom sektorene er ikke signifikante (figur 25 og figur 26). Virksomheter for enslige mindreårige har signifikant flere timer hvile på dag, og færre timer hvile på natt (figur 27).



Figur 25: Antall hvilende timer på dag/kveld etter sektor og hjemmel for døgnvakter (forskriften / ikke forskriften)



Figur 26: Antall hvilende timer på natt etter sektor og hjemmel for døgnvakter (forskriften / ikke forskriften)

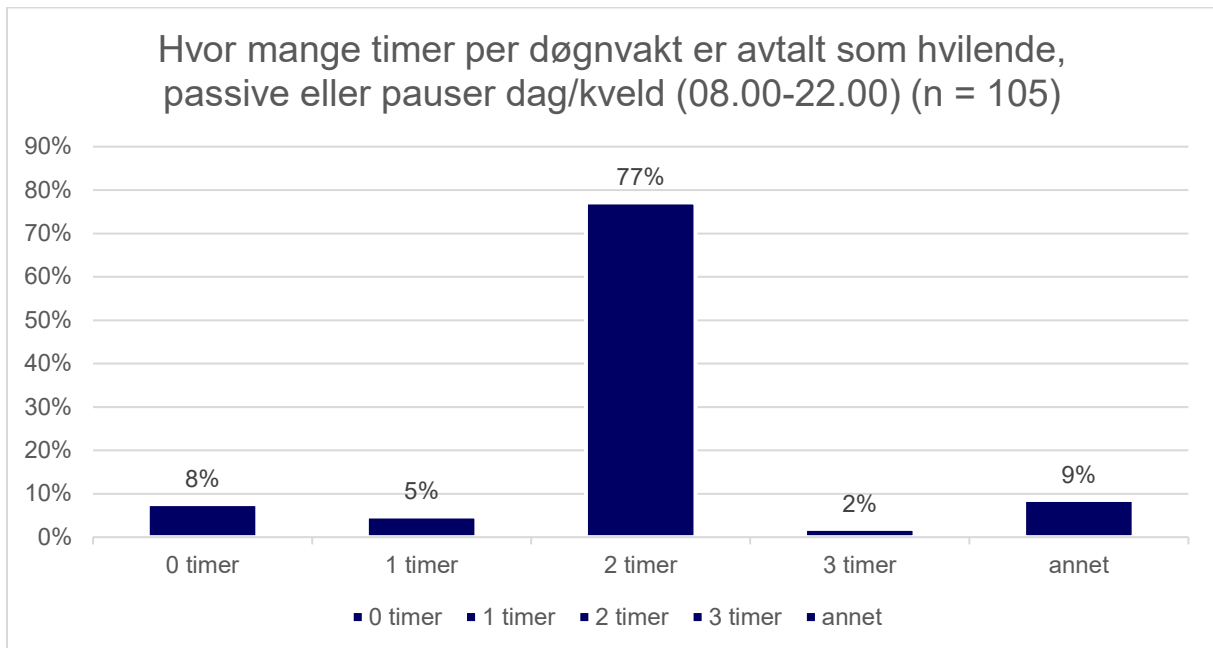


Figur 27: Antall hvilende timer etter brukergruppe

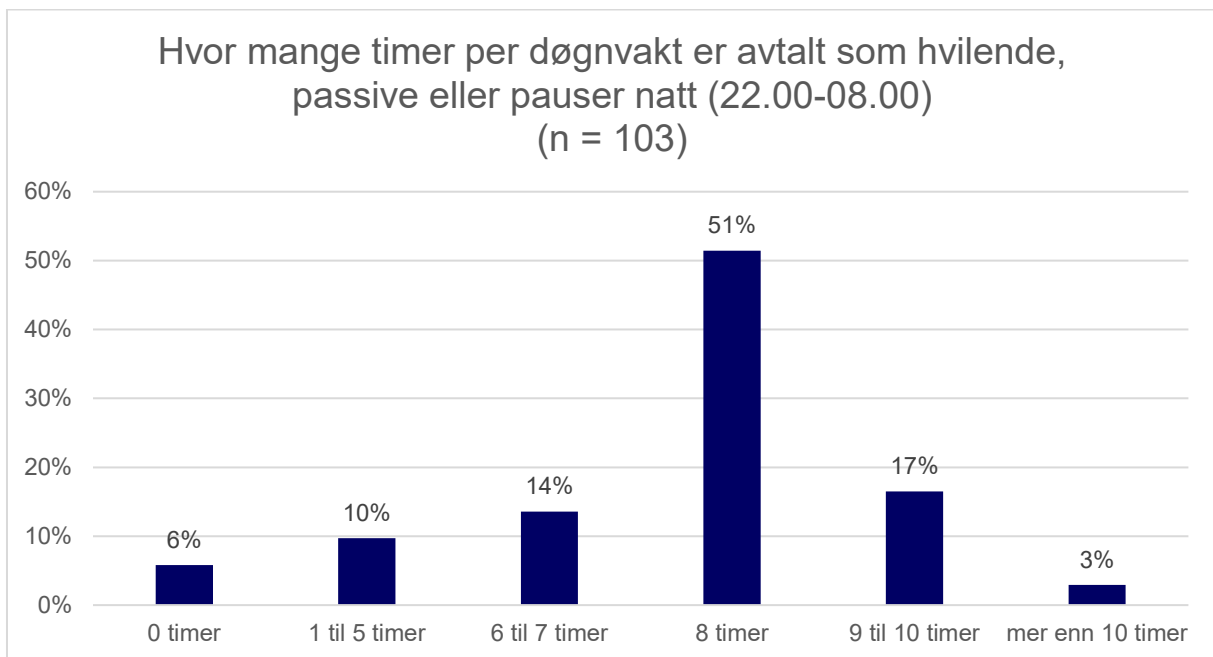
4.2.2 Ansattspørreskjema

I likhet med virksomhetsundersøkelsen rapporterer de fleste ansatte om en avtalt hviletid på to timer på dagen (77 prosent) og åtte timer på natten (51 prosent). De som avviker fra dette

rapporterer hyppigst enten seks (ni prosent) eller ti (elleve prosent) timer hvile på natt (se figur 28 og 29).

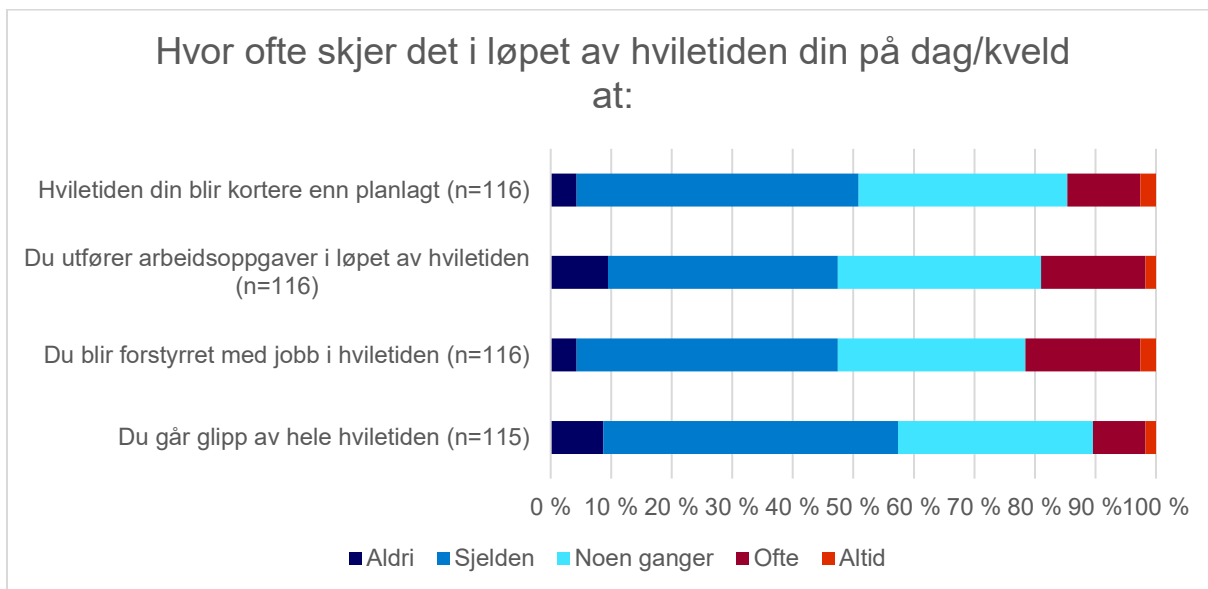


Figur 28: Antall hvilende timer på dag/kveld (ansattspørreskjema)

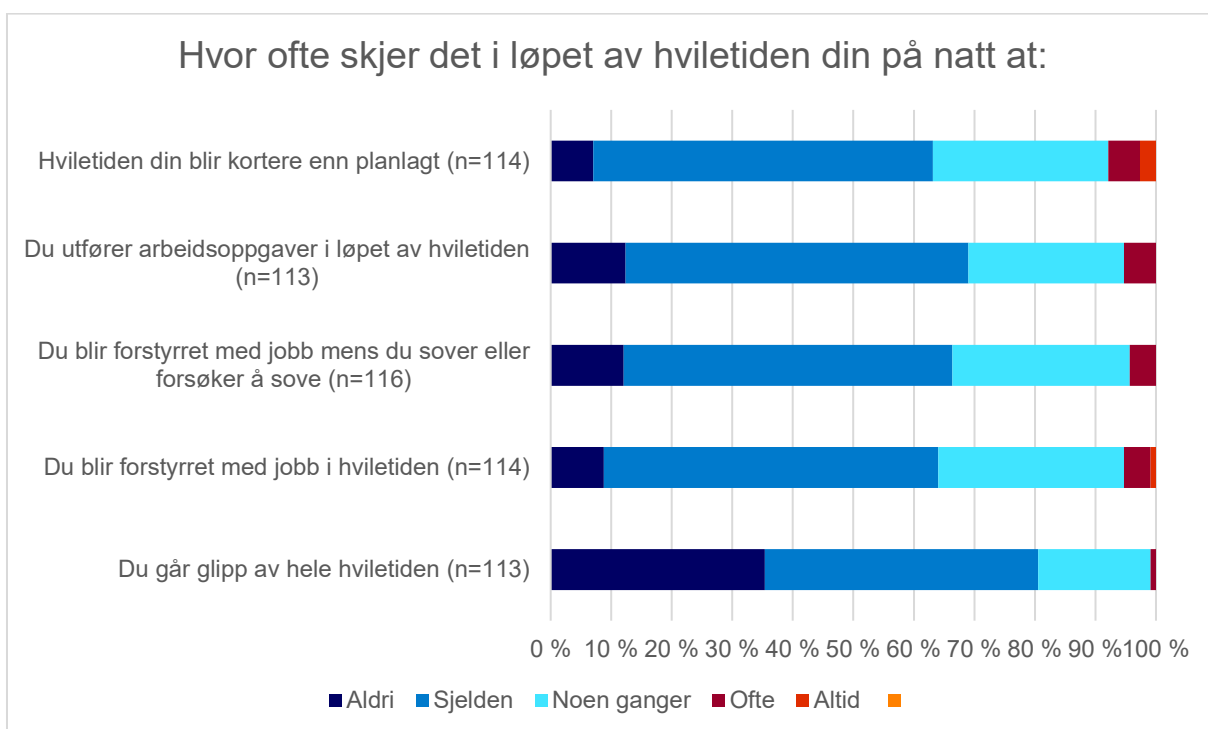


Figur 29: Antall hvilende timer på natt (ansattspørreskjema)

De fleste ansatte opplever at de sjelden (49 prosent) eller noen ganger (32 prosent) går glipp av hele hvilepausen sin på dag (figur 30). Ansatte opplever generelt å sjelden (45 prosent) eller aldri (35 prosent) gå glipp av hele hvilepausen sin på natt (figur 31). Å bli forstyrret med jobb i hviletiden er vanligere enn å gå glipp av hele pausen. I alt 22 prosent opplever å bli forstyrret ofte eller alltid på dag, men kun 5 prosent opplever at de ofte eller alltid blir forstyrret på natten.



Figur 30: Brudd på hviletid dag/kveld



Figur 31: Brudd på hviletid natt

4.2.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

Fra intervjuene er det andre forhold ved hviletid som kan være gjenstand for ulike oppfatninger og tolkninger enn hviletidens lengde.

Hva er hviletid?

Et sentralt tema handler om hva hviletiden er. I intervjuene trekker både representanter for arbeidstakerorganisasjoner og en offentlig arbeidsgiver frem at det kan være ulike oppfatninger om hvorvidt hviletiden kan anses som fritid. Noen ansatte oppfatter hviletid som det samme som fri. Den offentlige arbeidsgiveren på sin side presiserer at hviletid er betalt som ordinær arbeidstid og regnes som pauser etter arbeidsmiljøloven.

Flere nevner at det forekommer uenighet og ulik praksis når det gjelder arbeidstakers adgang til å forlate arbeidsplassen i hviletiden. En informant påpeker eksempelvis at ansatte som hovedregel kan forlate arbeidsplassen, men at dette ikke kan anses som en selvfølge, da arbeidstaker skal være til arbeidsgivers disposisjon.

Det blir også nevnt at det i feltet kan være usikkerhet om hvorvidt de to timene må tas sammenhengende, eller om timene kan deles opp i kortere perioder.

Utfordringer med å få tatt ut hviletiden

Informantene beskriver også at det i noen tilfeller oppstår utfordringer med å få tatt ut hviletiden. Nøkkelpersoner fra to arbeidstakerorganisasjoner opplyser i intervjuene at de har behandlet saker om brudd på hviletidsbestemmelsene. Arbeidstakerorganisasjonene kjenner til eksempler på at ansatte har vært våkne flere netter på rad, og som har tatt kontakt med spørsmål om hvordan de skal håndtere situasjonen.

Nøkkelpersonene viser videre til at det kan være utfordrende å avvikle hviletid på to timer på dag- og kveldstid. En begrunnelse for dette er at beboerne da stort sett er hjemme. Denne utfordringen oppstår gjerne på institusjoner hvor beboerne ikke har aktiviteter utenfor huset, som skole eller andre dagtilbud. Hviletid i tidsrommet 22.00-08.00 kan også være vanskelig å få til dersom det er brukere som trenger fast tilsyn, pleie og stell i denne perioden.

En forsvarlig bemanningsnorm er noe flere informanter trekker frem som en nødvendig forutsetning for at ansatte kan få avviklet hvileperioden sin. En offentlig arbeidsgiver forteller i forlengelsen av dette at lokale forhandlinger blant annet har handlet om hva som er en forsvarlig bemanningsnorm som muliggjør at ansatte kan ta ut hviletid. Denne arbeidsgiveren har derfor utarbeidet egne retningslinjer for hviletid. Som en kontrast til tilbud med en forsvarlig bemanningsnorm, trekker en bruker- og pårørendeorganisasjon frem botilbud for psykisk utviklingshemmede med en 1-1-bemanning⁶ der den ansatte jobber fire døgn sammenhengende. Ifølge nøkkelinformanten har ikke ansatte reell mulighet for pause med en slik bemanning. En virksomhet vi intervjuet som har et slikt tilbud med 1-1-bemanning, opplyser på sin side at 1-1-bemanning kun benyttes når beboeren har et dagtilbud. At beboeren har et dagtilbud og dermed forlater boligen gir den ansatte mulighet til å ta ut hvile. Vår tolkning av dette er at det er generell enighet om at bemanning er en viktig forutsetning for hviletiden, men forskjellige syn på hva den bemanningen bør være under forskjellige forhold.

⁶ En ansatt per bruker. I noen tilfeller vil det være bofellesskap der man beregner antall ansatte ut fra beboernes utfordringsbilde, slik at det kan være én ansatt per én beboer. Når det gjelder psykisk utviklingshemmede, kan det også være slik at de har egne boliger og ikke bor sammen med andre. Da kan det være at boligen har én beboer og én ansatt.

Våken nattevakt

I tillegg til bemanningsnorm trekkes våken nattevakt frem som et tiltak for å sikre at ansatte får tilstrekkelig hvile i boliger der ansatte vekkes til stadighet.

En arbeidsgiverorganisasjon gir uttrykk for at virksomhetene i stor grad er opptatt av å legge til rette for hvile, og viser til at noen setter inn ekstra personell for å sikre uforstyrret hvile, for eksempel i form av våken nattevakt. En virksomhet sier følgende om nattevakter:

Jeg tror jo at når vi fikk våken nattevakt i tillegg til medleverskapet, ga det en stor positiv effekt for de som var medlevere og hviletid på natt. De slipper å ligge litt over madrassen, kan hvile ordentlig. Noen andre passer på slik at de får ordentlig hvile. [Det er en] stor fordel.

Fra intervjuene synliggjøres en spenning mellom hensynet til hvile og økonomiske hensyn. En arbeidstakerforening trekker frem at det vil oppstå diskusjoner om å sette inn våkne nattevakter hvis det er mange forstyrrelser om natten, noe som vil medføre økte driftsutgifter. Arbeidstakerforeningen kjenner til arbeidsgivere som av den grunn har foreslått å gå fra døgnturnus til langvakter (der ansatte sover hjemme) fremfor å styrke bemanningen med våken nattevakt. Et poeng som fremkommer i tilknytning til dette, er at ansattes preferanser for medleverturnus kan påvirke rapporteringen av nattlige forstyrrelser. Dersom ansatte frykter at økt rapportering kan føre til at medleverordningen avvikles, kan det bidra til underrapportering av hvor ofte de blir forstyrret. Dette kan igjen gjøre det vanskeligere for arbeidsgivere å fange opp behovet for tiltak som våken nattevakt. En annen arbeidstakerorganisasjon erfarer fra sitt ståsted å få tilbakemeldinger om at enkelte arbeidsgivere har blitt flinkere til å sette inn våkne nattevakter når det oppstår forstyrrelser om natten, og at dette er noe som har bedret seg de siste årene.

Vi kan ikke på bakgrunn av disse intervjuene alene konkludere hva som er praksis, men det kan være tegn som tyder på at det er en utvikling mot økt bevissthet om betydningen av å sikre reell hvile i medleverordninger, blant annet med bruk av våken nattevakt. I underkapittel 4.3.1, går det også frem at bruk av våkne nattevakter synes å være utbredt, selv om det blir nevnt at noen institusjoner vil gå over til andre turnusvarianter av økonomiske hensyn.

Hvordan skal brudd på hviletid kompenseres?

Et tredje sentralt tema for informantene er ordninger for kompensasjon ved brudd på hviletiden. I reguleringen ligger det føringer for at hvis man blir vekket, skal man få kompensert hvile på et annet tidspunkt. En arbeidstakerorganisasjon mener imidlertid at dette ikke er tilstrekkelig tydelig regulert i døgntordningene. Informantene beskriver to former for kompensasjon: kompenserende hvile (at ansatte tar igjen hvile på et annet tidspunkt) og økonomisk kompensasjon.

Både virksomheter, arbeidsgiver og arbeidsgiverorganisasjoner viser til en praksis med å gi kompensert hvile, og inntrykket til en arbeidsgiverorganisasjon er at arbeidsgivere er nøye med å gi kompenserende hvile på et senere tidspunkt i de tilfellene ansatte blir vekket. En virksomhet gir kompenserende hvile enten ved at man får hvilt ut på dagen eller påfølgende natt, ettersom de fleste institusjonene har egne våkne nattevakter. Denne virksomheten har også sendt ansatte hjem hvis det ikke har vært mulig med uforstyrret søvn dagen etter.

Det er uenighet om hvorvidt kompensert hvile er tilstrekkelig kompensasjon eller ikke. Et par arbeidstakerorganisasjoner fremhever at det bør være økonomisk kompensasjon i tillegg til kompensert hvile. En arbeidsgiver uttrykker uenighet i at tapt hvile skal kompenseres økonomisk, med begrunnelse i at det er den faktiske hvilen som er viktig, og at man ikke skal kunne «kjøpe seg fri». En av arbeidstakerorganisasjonene mener kommunesektoren skiller seg fra privat sektor på dette området, og at offentlige arbeidsgivere i større grad gir økonomisk kompensasjon enn

private. Uenigheten kan illustrere en uenighet om hviletidsbrudd primært skal forstås som et helse spørsmål eller også som et lønsspørsmål.

Nøkkelpersonene peker også på enkelte praktiske utfordringer knyttet til gjennomføring av kompensert hvile. Informanter fra arbeidstakerorganisasjonene nevner henvendelser de får både om hvordan man gir kompensert hvile til en ansatt som skal gå av vakt og dermed har fri, og hvordan man kompenserer hvile til en ansatt påfølgende natt etter første natt på jobb.

Fysiske rammebetingelser blir fremhevet som en viktig forutsetning for å kunne legge til rette for kompenserende hvile. Lokalene må være utformet slik at ansatte faktisk kan trekke seg tilbake, med tilgang til egne hvilerom og tilstrekkelig støyisolasjon. En arbeidstakerorganisasjon uttrykte bekymring for om private virksomheter i tilstrekkelig grad sørger for god lydskjerming i boligene, selv om dette er et krav i forskriften.

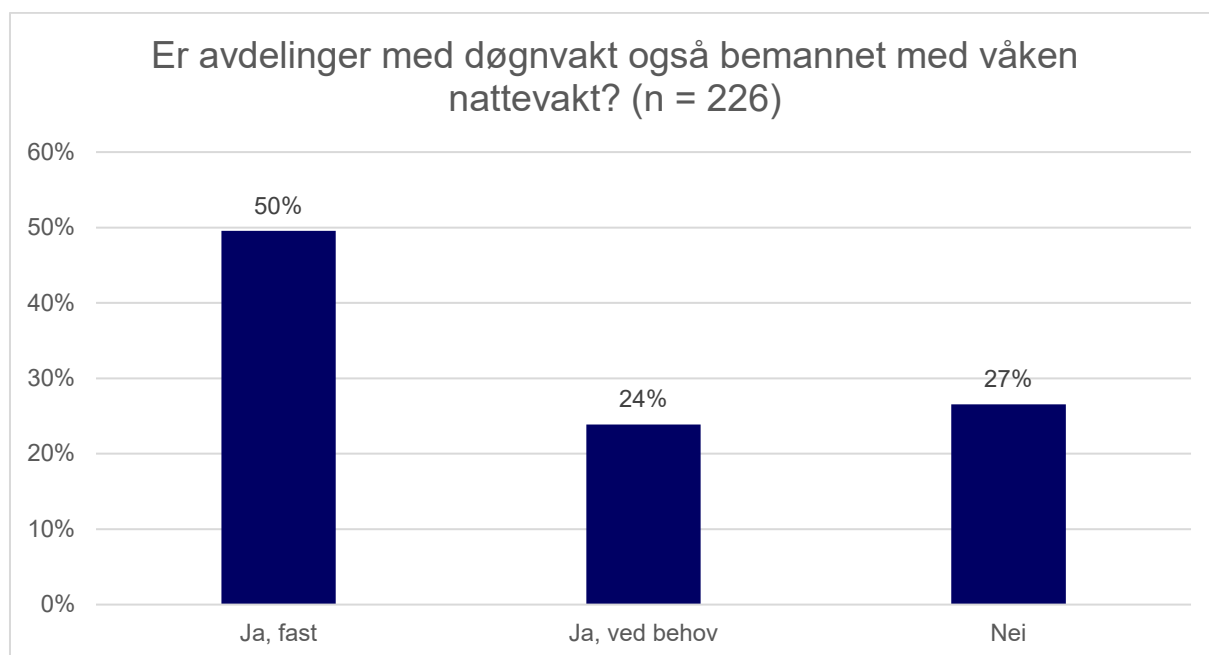
Samlet sett peker intervjuene på at kompensasjon ikke bare handler om å ta igjen tapt hvile, men også om tolkning av regelverk, økonomiske prioriteringer, ulik praksis mellom sektorene og fysiske rammer.

4.3 Våken nattevakt

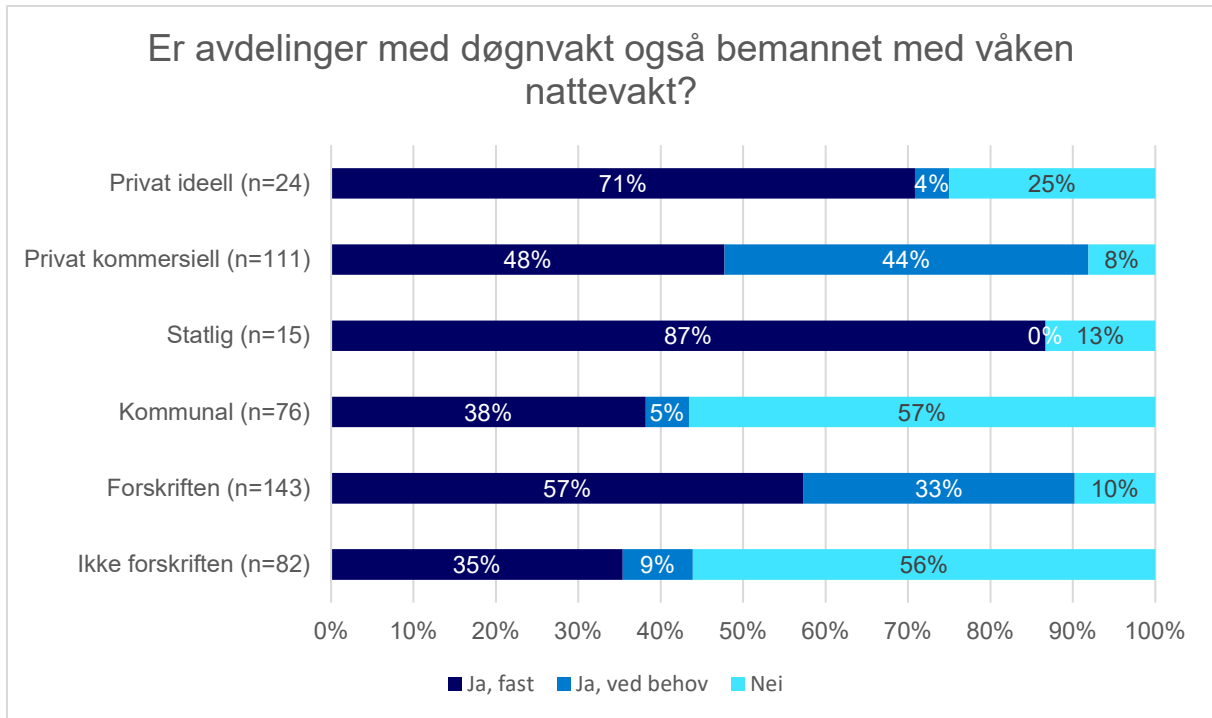
4.3.1 Virksomhetsundersøkelse

Rundt halvparten av virksomhetene med døgnvakt rapporterer at avdelinger med døgnvakt er fast bemannet med våken nattevakt (figur 32). Det vil si at det er en våken nattevakt i tillegg til de ansatte som jobber medleverordninger. Dette er et mulig tiltak for å redusere risikoen for at ansatte i medleverordninger blir forstyrret på natt.

Det er signifikant mer vanlig å bemanne med våken nattevakt når døgnvakter er organisert etter medleverforskriften, enn når de ikke er det. Det er også mindre vanlig i kommunal sektor sammenlignet med statlig og privat, som illustrert i figur 33.



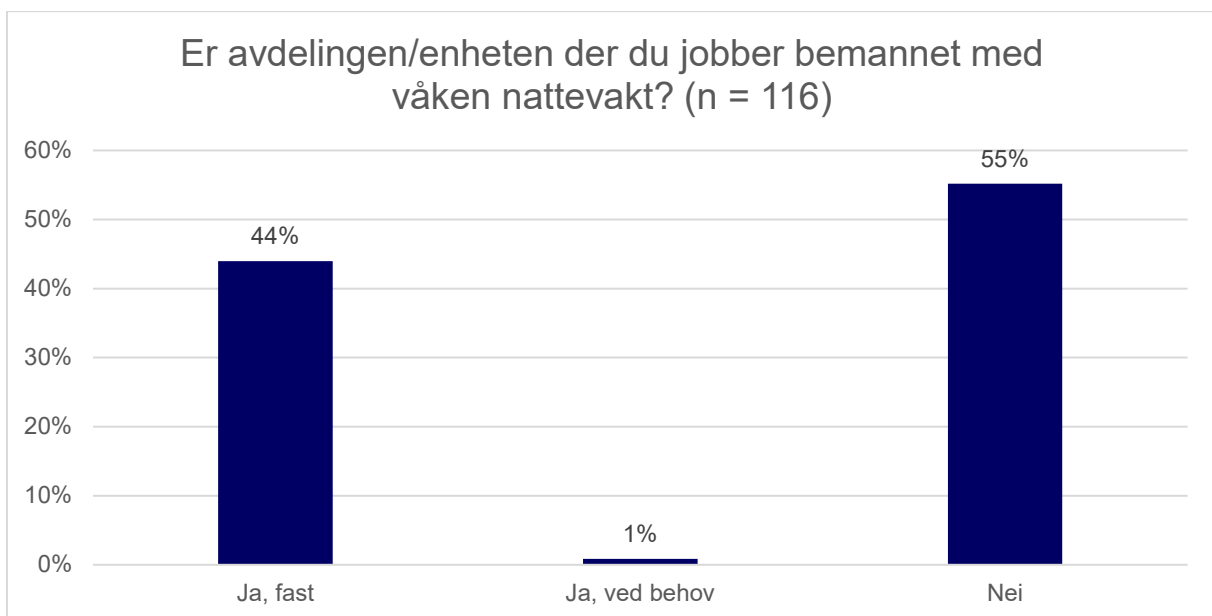
Figur 32: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter (virksomhetsundersøkelsen)



Figur 33: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter etter sektor og hjemmel for døgnvakter

4.3.2 Ansattspørreskjema

Også de ansatte som jobber døgnvakt er spurt om deres avdeling er bemannet med våken nattevakt. Sammenlignet med virksomhetsundersøkelsen er andelen som svarer «ja, fast» relativt lik, 44 prosent sammenlignet med 50 prosent i virksomhetsundersøkelsen. Men blant de ansatte er det klart færre som svarer «ja, ved behov» og klart flere som svarer nei (se figur 34). Her er det mulig at de ansatte og lederne (som gjerne er de som har svart på virksomhetsundersøkelsen) har forskjellige perspektiver på hva «ja, ved behov» vil si. Eksempelvis hvis ledere opplever at dette ville vært en mulighet, mens ansatte ikke har opplevd at det faktisk blir brukt mens de har jobbet ved virksomheten.



Figur 34: Bruk av våken nattevakt i avdelinger med døgnvakter (ansattspørreskjema)

4.4 Ferie

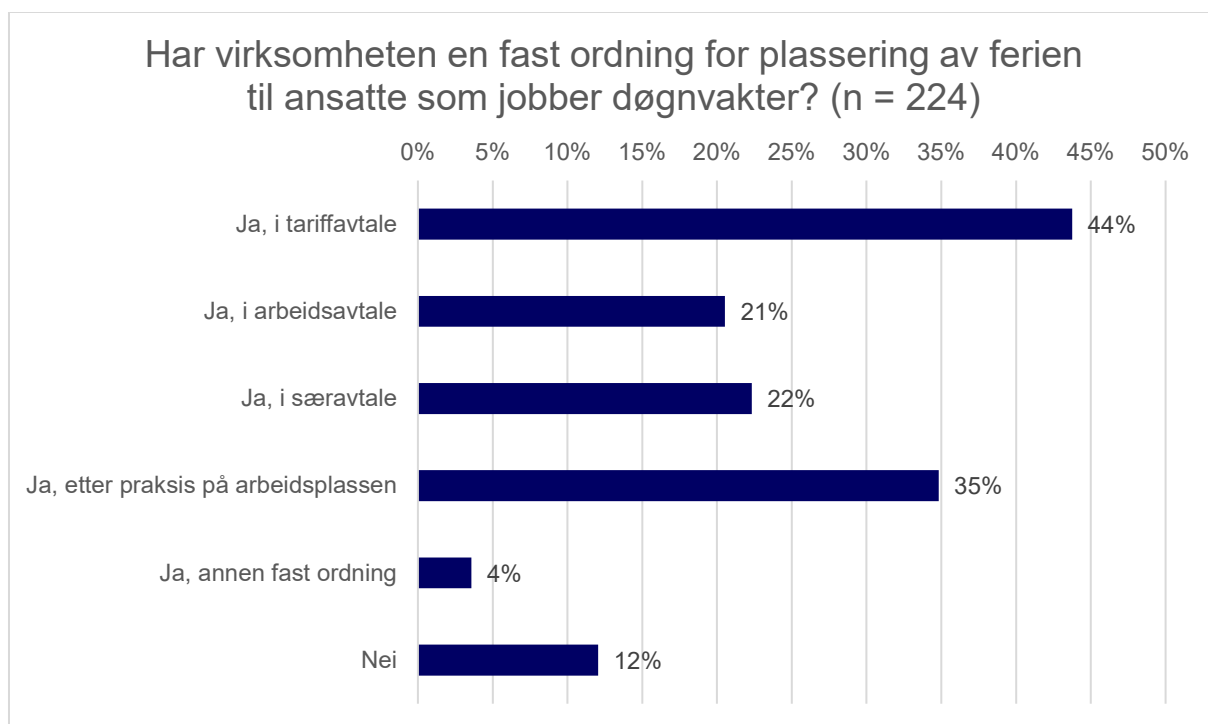
Tidspunktet for ansattes ferie kan ha mye å si for hvor mange arbeidsdager ansatte i realiteten får fri. De aller fleste virksomhetene har en ordning for plassering av ferien til de ansatte.

I henhold til ferieloven plikter arbeidsgiver å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår (Ferieloven, 2005). Virkedager tilsvarer mandag til lørdag. 25 virkedager tilsvarer dermed fire uker og en dag. Flere arbeidstakere har også en femte ferieuke som følge av tariffavtale (Arbeidstilsynet).

Virkedager er altså ikke det samme som arbeidsdager – hvor mange arbeidsdager en ansatt får fri vil derfor være avhengig av plasseringen av ferien. For eksempel, for en ansatt i medleverordning som jobber 3-7, 4-7 vil antall arbeidsdager i en uke variere fra null til fire. På denne måten kan ansatte komme mer eller mindre heldig ut med plasseringen av sin ferie – fra å ha ferie i en uke der hen uansett ikke skulle ha jobbet til å ha ferie i en uke der hen skulle jobbet fire døgn.

4.4.1 Virksomhetsundersøkelse

Vi har spurt om virksomheten har en fast ordning for plassering av ferien til ansatte som jobber døgnvakter, for eksempel i form av antall vakter eller arbeidsperioder ansatte skal ha fri i løpet av året. De aller fleste virksomheter (88 prosent) har en eller flere ordninger for plassering av ferien. Denne andelen er også relativt stabil på tvers av sektor og brukergruppe (som vist i figur 35). De vanligste avtalene er tariffavtale (44 prosent) eller etter praksis på arbeidsplassen (35 prosent).



Figur 35: Andel virksomheter med ordninger for plassering av ferie

4.4.2 Intervjuer med nøkkelpersoner

Vi har spurt nøkkelinformantene om hvordan ferie i døgnturnus håndteres. Nøkkelpersonene omtaler her primært tre temaer: hvordan ferien plasseres, beregnes og avvikles. Inntrykket fra intervjuene er at ferie i tilknytning til døgnturnus i hovedsak ikke er et konfliktfylt område.

Vårt inntrykk er at institusjonene tar utgangspunkt i fem uker når de skal beregne ferie, og at virksomhetene i stort klarer å hensynta at både fritid og arbeidstid må bakes inn i ferien.

De får sine fem ukers ferie etter ferieloven. Vi hører at noen regner at man skal ha 10,5 døgn fri, men de får omtrent fem ukers ferie. [De] må regne med at de må ha ferie på fridagene sine også. Har ikke hørt at det er stort problem. [Arbeidstakerforening]

I bønn hos oss er det [at i henhold til] ferieloven skal man ha fri det man gjennomsnittlig jobber i løpet av fem uker. [Offentlig arbeidsgiver]

En offentlig arbeidsgiver viser til arbeidsgivers styringsrett ved plassering av ferie. Hovedprinsippet beskrives som at arbeidstaker tar ut tre eller fire ukers sammenhengende ferie om sommeren. Dersom den aktuelle perioden innebærer få arbeidstimer sammenlignet med en gjennomsnittlig femukersperiode, kan arbeidsgiver kreve at resterende ferie tas ut i en periode med større arbeidsbelastning. Tilsvarende kan arbeidstaker, dersom sommerferien faller i en periode med mye arbeidstid, senere ta ferie i uker med mindre arbeidsbelastning. Informanten oppgir at det kan bli utfordrende med en arbeidstidsordning der man tar ut enkeltdager, og at arbeidsgiver vil ta utgangspunkt i en gjennomsnittsberegning.

Flere oppgir konkrete beregninger for å sikre at man skal ha fri det som tilsvarer det man ville jobbet i gjennomsnitt i løpet av fem uker. Det varierer hvor mange døgn dette blir. En arbeidstakerorganisasjon kjenner til at ansatte får 10,5 døgn fri, noe de mener tilsvarer omtrent fem uker. En virksomhet oppgir at fem uker tilsvarer tolv medleverdøgn. Variasjonen er naturlig da det også varierer hvor mange døgn ansatte i snitt jobber i uken.

Gjennomsnittsberegningen kan gi arbeidstakerne mer frihet til å velge når de skal ta ut feriedagene. Som en nøkkelperson fra en virksomhet beskriver, kan det lønne seg for arbeidsgiver at ferien tas ut når arbeidstakeren har fri, mens det for arbeidstakeren vil lønne seg å ta ut feriedager når de skal jobbe. Denne virksomheten har i samarbeid med tillitsvalgte derfor landet på en løsning der ansatte får tildelt 12 medleverdøgn de kan ta ut når de selv ønsker. Ansatte får med en slik løsning en stor grad av valgfrihet. For å få gjennomført ferieavvikling når medlevere skal ha fri, har virksomheten en fast pool med tilkallingsvikarer som brukes ved avvikling av ferie. Disse er ansatt i virksomheten på rammeavtale.

Selv om ferieavviklingen generelt ikke virker å være et konfliktfylt tema, er det unntak. En arbeidstakerforening nevner at de har fått henvendelser fra ansatte som har lange friperioder på tre uker, der arbeidsgiver har insistert på at ansatte må plassere ferien når de har fri. Nøkkelinformanten mener dette ikke vil være i tråd med ferieloven, og har gitt tilbakemelding om at det skal være et visst omfang av arbeidstid innbakt i ferien som tas ut.

Et annet forhold som blir nevnt om plassering av ferie er at det opparbeides feriepengar av lønnen som ble utbetalt året før ferien tas ut. Feriepenger erstatter bortfallet av lønn de dagene det tas ferie. Hvis det blir tatt ut flere feriedager enn ferieloven legger opp til, vil det være ugunstig for den ansatte. En arbeidsgiverorganisasjon trekker av den grunn frem at den ansatte bør ta feriedøgn både når de har jobbdøgn, og når de har fri.

Ferieloven skaper noen utfordringer når det gjelder medleverturnus. Intervjuene tyder på at praksis for ferieavvikling er et resultat av at de fleste arbeidsgivere har gjort tilpasninger slik at det oppleves rimelig både for arbeidsgiver og arbeidstaker.

4.5 Lønn

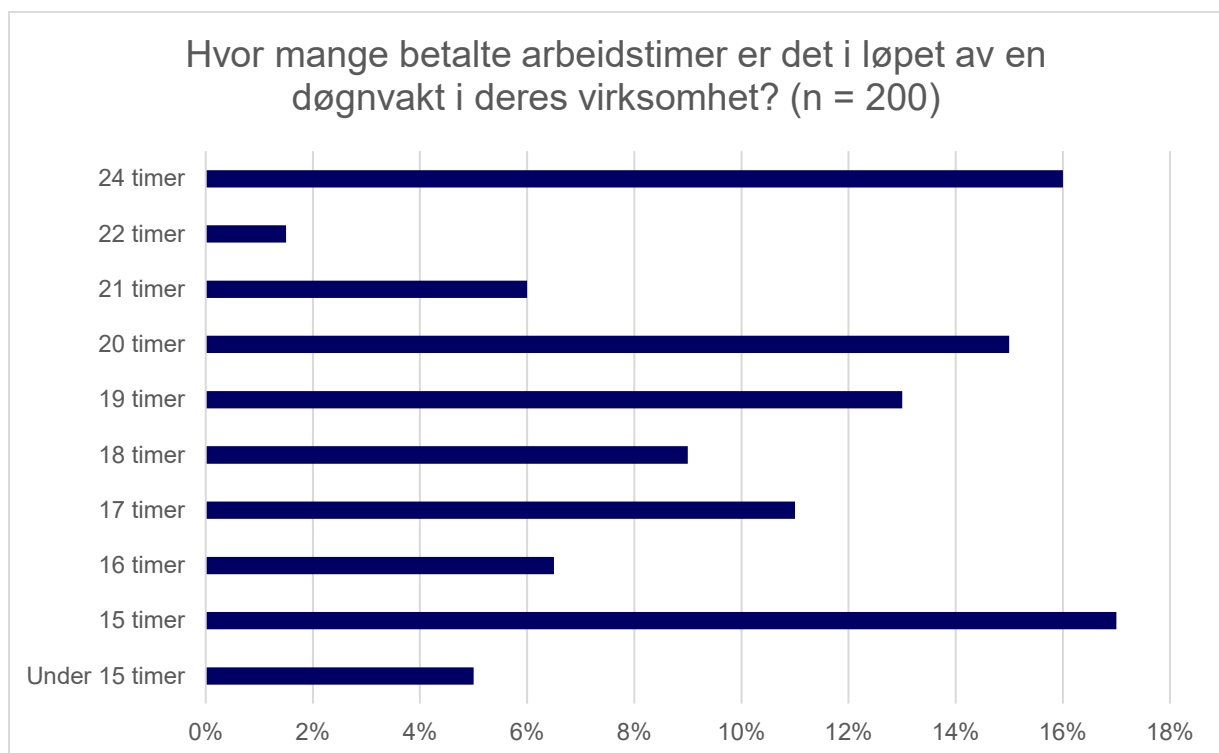
Når ansatte jobber medleverordninger er ikke nødvendigvis hver time på arbeidsplassen lønnet som en full arbeidstime. Et viktig spørsmål for ansatte og virksomheter med medleverordninger er derfor hvor mange timer av døgnet på vakt som er lønnet. Et annet spørsmål som er fremhevet som viktig for forståelsen av lønnen til ansatte i medleverordninger, er hvilke tillegg ansatte får.

4.5.1 Virksomhetsundersøkelse

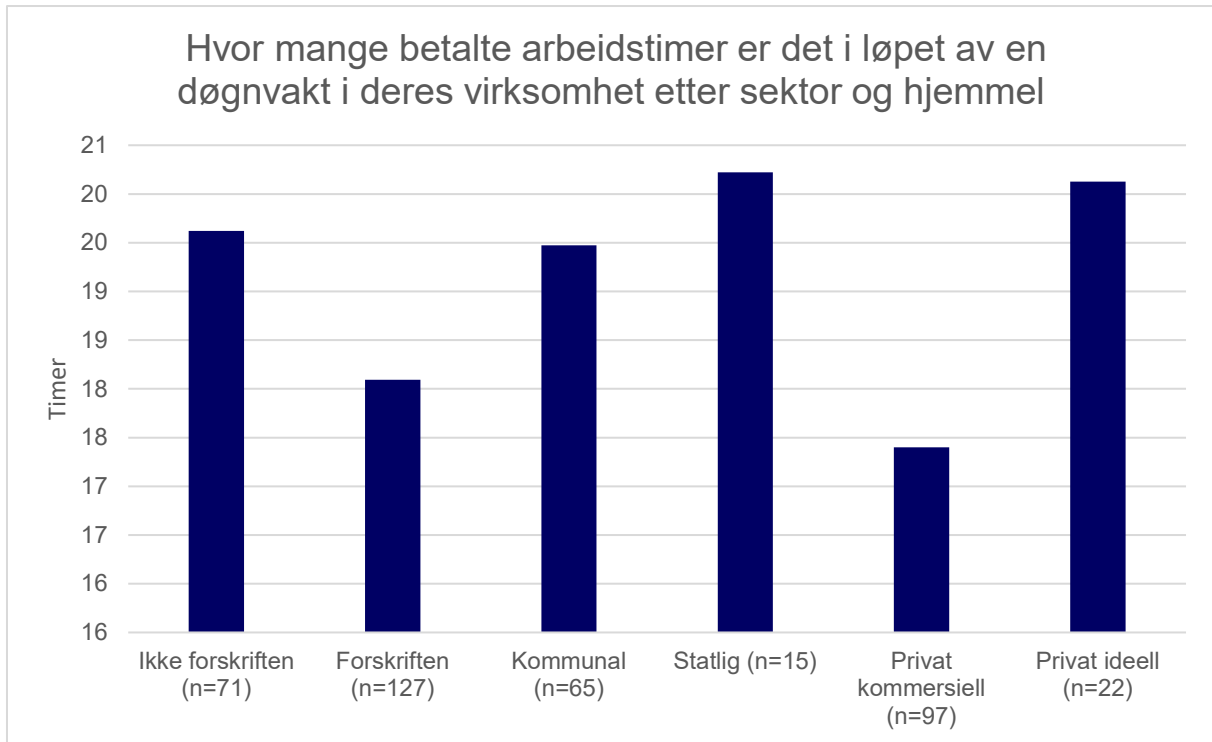
Virksomhetene er spurt hvor mange betalte arbeidstimer det er i løpet av en døgnvakt i deres virksomhet. Hvis noen timer lønnes etter brøk, er de bedt om å summere til antall timer med full lønn (Eks. tre klokketimer lønnet etter $1/3 = 1$ betalt time).

I snitt betaler virksomhetene ansatte i medleverordninger 18 timer per 24 timer de befinner seg på jobb. Dette varierer mellom virksomhetene, fra 24 prosent av virksomhetene som betaler mellom 15 og 16 timer per døgn til 16 prosent av virksomhetene som betaler for 24 arbeidstimer per døgn (se figur 36).

Privat kommersielle virksomheter har signifikant færre betalte timer i døgnet enn offentlige (figur 37). Vi finner ingen signifikant forskjell mellom privat ideelle og offentlige, eller mellom de som har og de som ikke har hjemlet medleverordningen i forskriften.



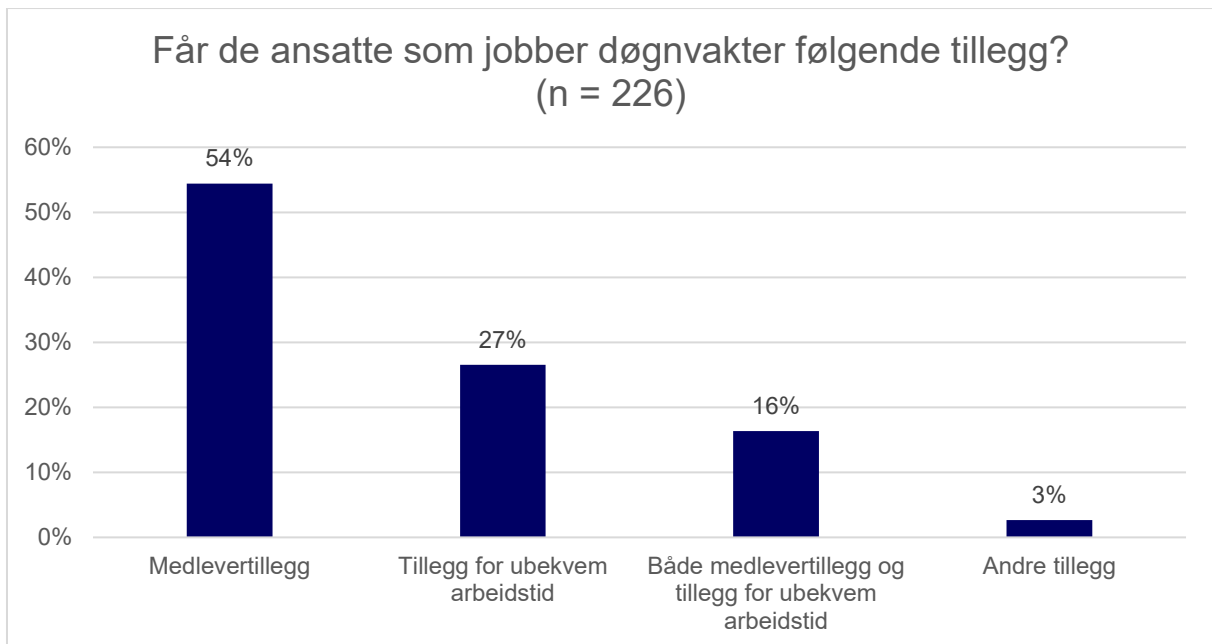
Figur 36: Betalte timer i løpet av en døgnvakt



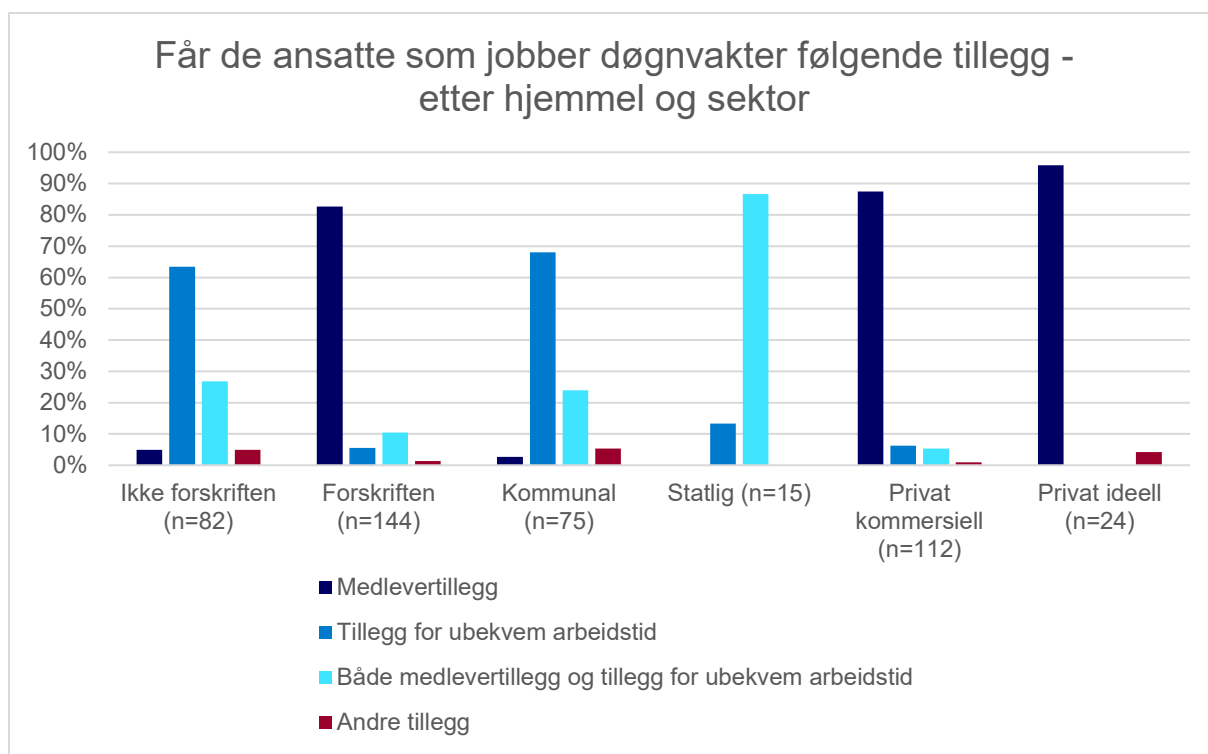
Figur 37: Betalte timer i løpet av en døgnvakt etter hjemmel for bruk av døgnvakter og sektor

I halvparten av virksomhetene får ansatte som jobber døgnvakter medlevertillegg, i 27 prosent av virksomhetene får de tillegg for ubekvem arbeidstid, og i 16 prosent av virksomhetene får de ansatte begge deler (som vist i figur 38).

Medlevertillegg er vanligst der døgnvakter organiseres etter forskriften og i private virksomheter. Tillegg for ubekvem arbeidstid er vanligst i kommunale virksomheter, mens i statlige er det vanligst å motta begge (figur 39).



Figur 38: Andel virksomheter som benytter medlevertillegg og/eller tillegg for ubekvem arbeidstid



Figur 39: Andel virksomheter som benytter medlevertillegg og/eller tillegg for ubekvem arbeidstid etter hjemmel for døgnvakter og sektor

4.5.2 Intervjuer med nøkkelpersoner

Nøkkelinformantene trekker frem flere temaer relatert til døgnturnus og lønn. Et tema handler om hvordan lønn og medlevertillegg beregnes. Andre temaer handler om hvorvidt arbeidsgiver betaler ytterligere tillegg for ubekvem arbeidstid og om lønn og tillegg oppjusteres i henhold til døgnturnus og tariff. Til sist tematiseres beregning av lønn ut fra aktiv og passiv tid.

Beregning av lønn og lønnsnivå

Fra intervjuene med en arbeidsgiverorganisasjon og en privat virksomhet, er inntrykket at lønn er basert på både ansiennitet og kompetanse. Hos virksomheten defineres kompetanse som henholdsvis ufaglært og faglært. De følger en lønnstabell og tariffavtale. Mange av arbeidsgiverorganisasjonens medlemsbedrifter er tariffbundne, med fastsatte årlige minstelønnssatser.

Organisasjonene er uenige om hvorvidt ansatte i døgnturnus lønnes godt eller dårlig per døgn, særlig sett i lys av faktisk ukentlig arbeidstid. En arbeidstakerforening beskriver lønnsnivået slik:

Timelønnen er fryktelig dårlig. De har samme årslønn, men jobber 56 timer, vanligvis ... etter forskriften, men har samme årslønn som om du jobber ordinær turnus på 35,5 time.
[Arbeidstakerforening]

En annen arbeidstakerorganisasjon peker også på utfordringer med å få tilstrekkelig betalt for de ekstra timene. De viser til henvendelser om institusjoner som har økt døgnturnusen fra 45,5 til 56 timer, med hjemmel i forskriften, uten at dette har medført lønnsøkning for de ansatte.

En arbeidsgiverorganisasjon ser det fra et annet ståsted, og fremhever at passiv tid utgjør en vesentlig del av døgnet. Nøkkelpersonen illustrerer dette ved å vise til en 60-timers turnus, hvor hviletid trekkes ut slik at gjennomsnittlig arbeidstid tilsvarer 35 timer per uke, og 32,67 timer i en

3-7, 4-7-turnus. Informanten argumenterer for at ansatte dermed får betalt for et høyt antall arbeidstimer, samtidig som den reelle arbeidstiden er betydelig lavere:

Tallet kan synes veldig høyt, men det reelle arbeidet er egentlig ganske normalt. Det kan synes som det er veldig krevende [med medlevertturnus], men aktiv tid er ikke stort mer enn ordinær arbeidsuke. [Det er] faktisk litt mindre i snitt. [Arbeidsgiverorganisasjon]

Intervjumaterialet tyder på en uenighet i hvordan arbeidsmengde og lønnsnivå skal forstås og sammenlignes med ansatte uten medleverordninger.

Medlevertillegg og tillegg for ubekvem arbeidstid, kveld, natt, helg og røde dager

Utover ansattes faste lønn får ansatte i medlevertturnus også medlevertillegg og/eller tillegg for ubekvem arbeidstid. I virksomhetsundersøkelsen fant vi at 54 prosent av virksomhetene gir ansatte som jobber døgnvakt et medlevertillegg og 27 prosent et tillegg for ubekvem arbeidstid. Kun 16 prosent av virksomhetene gav ansatte begge deler.

Flere nøkkelpersoner peker på spørsmål knyttet til størrelsen på medlevertillegget og hvorvidt ansatte som mottar medlevertillegg også skal ha andre tillegg. Typisk gis medlevertillegget som et fast årlig beløp som gjennomsnittsberegnes og utbetales månedlig. Det oppgis ulike beløper i intervjuene. En av virksomhetene betaler et høyere medlevertillegg for ansatte som jobber i en 7-7 turnus enn for de som jobber i en 3-7, 4-7 turnus. En nøkkelinformant fra en offentlig arbeidsgiver oppgir at de beregner tillegget ut fra hvor mye turnusen overstiger 35,5 timer per uke.

Det varierer om medlevertillegget erstatter tillegg for ubekvem arbeidstid. Ifølge en arbeidsgiverorganisasjon fremgår det ofte av særavtalene at medlevertillegget erstatter tillegg for kveld, natt, og helg. Dette gjelder imidlertid ikke alle. Noen ansatte får et fast medlevertillegg der ubekvem arbeidstid er inkludert, andre får tillegg for ubekvem arbeidstid og røde dager. Noen får et medlevertillegg som inkluderer tillegg for kveld, natt og helg, men får et tillegg for røde dager. Blant virksomhetene vi har intervjuet, utbetalte én kun medlevertillegg, en annen både medlevertillegg og et ubekvemstillegg, og en tredje medlevertillegg og tillegg for røde dager.

Arbeidstakerorganisasjonene peker på at det er problematisk når medlevertillegget erstatter andre tillegg. Ifølge en arbeidstakerforening var medlevertillegget opprinnelig en kompensasjon for at ansatte sa seg villige til å arbeide hele døgnet. De mener det ikke var forutsatt at dette skulle utelukke tillegg for ubekvem arbeidstid etter tariffavtalen, men at det likevel har utviklet seg en praksis i den retning.

Det er også uenighet om hvorvidt ansatte kommer lønnsmessig godt ut med et generelt medlevertillegg. En arbeidstakerorganisasjon mener at ansatte i døgnturnus ofte har en feilaktig oppfatning av å være godt lønnet når de inkluderer medlevertillegget, selv om dette ikke omfatter helge- og søndagstillegg. Nøkkelpersonen hevder at dersom ansatte hadde fått ordinær kompensasjon for ubekvem arbeidstid, ville lønnsnivået i praksis vært det samme.

En arbeidsgiverforening trekker frem at tillegget for ubekvem arbeidstid har økt i tariffavtalen, uten en tilsvarende oppjustering av medlevertillegget:

Tillegget varierer fra 60 000,- til 100 000,- i året. Men nå er det på gang en potensiell arbeidsrettssak ... nå har man klart å forhandle opp tillegg for søndag, helg, natt og kveld ... i de siste oppgjørene. I privat sektor, hvis man skulle gitt folk tillegg etter de satsene, ville det blitt borti 140 000,- til 145 000,- i den tradisjonelle ordningen med 3-7, 4-7. Da er det snakk om at det er tariffstridig å gi et tillegg på 80 000,- og ikke betale etter satsene i tariffavtalen. [Arbeidstakerorganisasjon]

Intervjuene tyder på ulik praksis når det gjelder hva som skal kompenseres i medlevertillegget. Mens medlevertillegget for noen innebærer en kompensasjon for å jobbe døgn, er inntrykket at det for andre er en kompensasjon for å jobbe døgn og i tillegg en erstatning for ubekvem arbeidstid og/eller røde dager.

Beregning av lønn for aktiv og passiv tid

Informantene viser også til ulik praksis ved beregning av lønn for aktiv og passiv tid, særlig der døgnnet har ulike satser og lavere lønn for timene med hvile om natten. Det er også variasjon i hvor stor del av natten som er lønnet. Flere mener dette ikke har så stor betydning totalt sett, fordi den ansatte jobber døgn, og de får medlevertillegg som tar høyde for vektingen med høyere lønn på dag og lavere på natt.

Nøkkelinformanten fra en offentlig arbeidsgiver oppgir videre at hvis en ansatt blir vekket i løpet av hviletiden, får vedkommende betalt for den tiden de er i aktivitet, i tillegg til 100 prosent overtid. Dette klassifiseres formelt ikke som overtid, ettersom det ikke kan beregnes overtid i døgnturnus, men utbetales likevel etter samme sats.

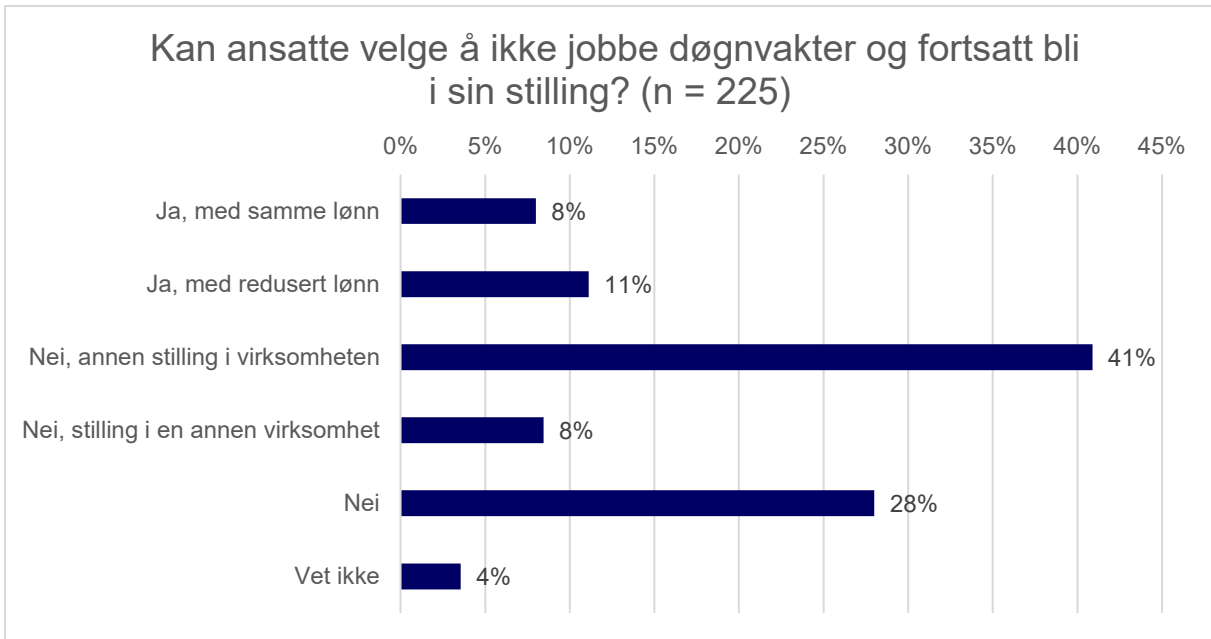
Når det gjelder medlevertillegg, beregning av lønn for aktiv og passiv tid og øvrige ubekvemstillegg, kan intervjuene tyde på at det er betydelige forskjeller i hvordan dette beregnes mellom institusjoner og sektorer. Intervjumaterialet tyder også på uenighet knyttet til hvordan medleverturnus skal kompenseres økonomisk, og hvor godt ansatte i medleverturnus kommer ut av det.

At det er en stor forskjell i tolkning av hva medlevertillegg skal kompensere for, kan bidra til å gjøre det uoversiktlig og utfordrende for ansatte å få et faktisk inntrykk av egen lønnsammenlignet med andre turnusordninger og mellom offentlig og privat sektor.

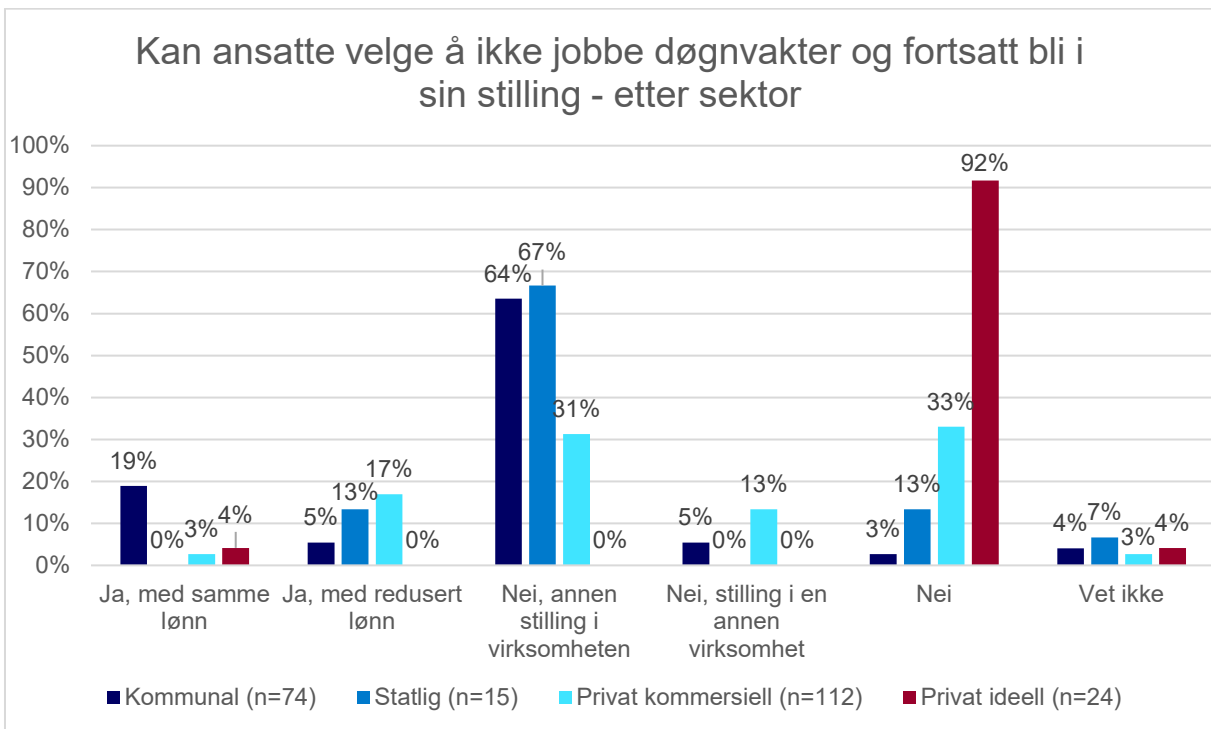
4.6 Frivillighet

4.6.1 Virksomhetsundersøkelse

Vi spurte virksomhetene om ansatte som jobber døgnvakter kan velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling. Som vist i figur 40 er det vanligste svaret «Nei, men de vil få tilbud om en annen stilling i virksomheten». Det er altså kun et fåtall som kan bli i samme stilling og med samme lønn (8 prosent). Samtidig er det kun litt i overkant av en fjerdedel som verken ville kunne bli i stillingen sin eller bli tilbudt en annen stilling. Det er signifikant flere som rapporterer at ansatte kan bli i samme stilling med samme lønn blant offentlige virksomheter og der døgnvaktene ikke er organisert etter forskriften (figur 41). Det er signifikant flere virksomheter som svarer nei uten tilbud om annen stilling blant private, og spesielt blant privat ideelle.



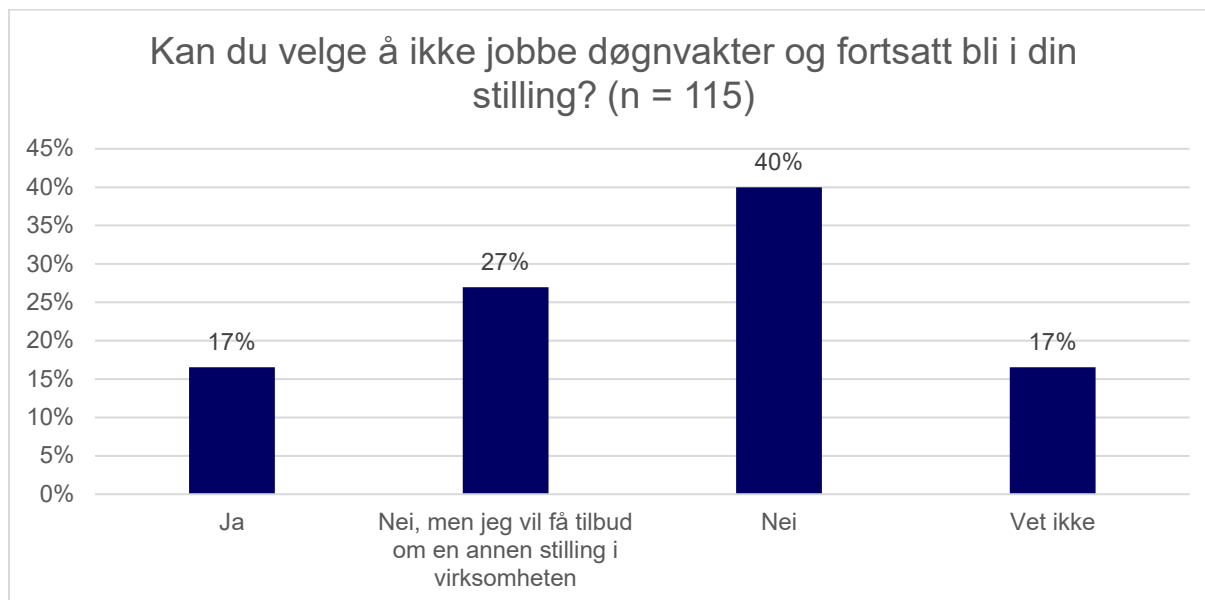
Figur 40: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling (virksomhetsundersøkelse)



Figur 41: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling – etter sektor

4.6.2 Ansattspørreskjema

Også ansatte har blitt spurt om de kan velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling. 17 prosent av de ansatte oppgir at de kan bli i sin stilling. Dette er relativt likt som i virksomhetsundersøkelsen (figur 42). Det er en mindre andel ansatte som oppgir at de ville blitt tilbudt en annen stilling i virksomheten, og større andel av de ansatte som oppgir at de ikke vet.



Figur 42: Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin stilling (ansattspørreskjema)

4.6.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

I intervjuene ble nøkkelpersonene spurt om ansatte kan velge en annen turnusordning hvis de ikke lenger ønsker å fortsette i gjeldende medlevertturnus. Det generelle inntrykket fra intervjuene er at frivillighet er mer begrenset i privat sektor, og at det er utfordrende for virksomheter å få individuelle turnusønsker til å passe med øvrig drift.

Frivillighet i valg av medlever: praktisk vanskelig

Både nøkkelpersoner fra virksomheter, arbeidsgiverorganisasjoner og offentlig arbeidsgivere trekker frem at ansattes frivillighet ved valg av turnus er praktisk krevende å håndtere. Medlevertturnus er basert på et gitt antall ansatte som regelmessig rullerer på døgnvaktene. Som et eksempel, vil en turnus med 3-7, 4-7 innebære to team. Hvert team jobber annenhver uke. En arbeidstakerforening trekker frem at det å endre turnusen for én ansatt i en slik turnus, kan forrykke turnusen for samtlige av de andre medleverne, og gjør det vanskelig å få helheten til å gå opp. De kjenner imidlertid ikke til noen saker der ansatte har ønsket å gjøre dette.

En nøkkelperson fra en virksomhet opplyser at det ved ansettelse forutsettes at arbeidstakeren kan jobbe i døgnturnus. Informanten fremhever at den ansatte ikke vil miste jobben dersom vedkommende senere ikke kan fortsette i døgnturnus. Dette skaper imidlertid en utfordring, fordi arbeidsgiver må vurdere om det finnes en administrativ stilling å tilby, for eksempel som avdelingsleder – en stilling den ansatte ikke nødvendigvis er kvalifisert for. En arbeidsgiverorganisasjon viser til en pågående diskusjon om frivillighet, knyttet til at ansatte aktivt har søkt seg til en arbeidsplass hvor det benyttes døgnvakter. Informanten sammenligner dette med arbeidsplasser med andre arbeidstidsordninger, der det forventes at ansatte selv avslutter arbeidsforholdet hvis de ikke ønsker den gjeldende arbeidstidsordningen. Nøkkelinformanten mener det ville vært enklere å møte ansattes behov for endring i turnusen hvis ansatte kunne tilbys passende arbeid andre steder enn ved den aktuelle institusjonen.

Spørsmålet om frivillighet problematiseres også ved endringer i motsatt retning, ettersom mange ansatte ønsker å jobbe døgnvakter. Det følger ikke av forskriften at det er krav om samtykke fra de ansatte ved overgang fra medleverordning til andre turnusordninger. En nøkkelperson fra en brukerorganisasjon kjenner til eksempler der arbeidsgiver har endret turnusen fra døgnturnus til tredelt turnus, til tross for motstand fra de ansatte.

Frivillighet i ukentlig arbeidstid

Medleverforskriften åpner for at ansatte i døgnvakter kan arbeide mer enn 48 timer per uke, forutsatt at dette er basert på skriftlig samtykke fra den ansatte. Et par nøkkelpersoner fra arbeidstakerorganisasjonene mener imidlertid at ansattes reelle valgfrihet er begrenset i privat sektor. De antar at arbeidsgiverorganisasjonen vil hevde at frivilligheten er ivarettatt fordi de ansatte samtykker gjennom arbeidsavtalen. Ifølge disse nøkkelpersonene vil ansatte som ønsker å fortsette i døgnturnus, men samtidig redusere antall timer per uke, i praksis ikke få innvilget dette i en privat virksomhet, selv om forskriften gir arbeidstaker rett til å redusere arbeidstiden til 48 timer. I slike tilfeller vil de ansatte trolig få tilbud om tredelt turnus i en annen avdeling, selv om mange har innrettet livet sitt rundt medlevertturnus.

En av arbeidstakerorganisasjonene kjenner til at ansatte som ønsker å redusere timene i medlevertturnusen og trekker samtykket, har fått tilbud om å jobbe ved andre avdelinger, men da med andre turnusordninger enn døgnvakter. Dette til tross for at de ønsker å jobbe døgnvakter.

En av arbeidstakerorganisasjonene mener fleksibiliteten ikke er begrenset på samme måte i offentlig sektor, fordi ansatte aktivt må svare ja til turnusen. Ved kommunale tilbud med unntak for arbeidsmiljøloven vil for eksempel alle skrive under på en frivillighetserklæring hvis de skal jobbe mer enn 12,5 timer, noe som følger av lovverket.

Informantene beskriver ansattes frivillighet i valg av turnus som for mange praktisk vanskelig å realisere.

4.7 Oppsummering: Organisering av medleverordninger

I den vanligste turnusplanen blant private virksomheter med medleverordninger har ansatte tre arbeidsdager etterfulgt av sju dager fri, deretter fire arbeidsdager og sju dager fri (3-7, 4-7). I den vanligste turnusplanen blant offentlig virksomheter jobber ansatte to dager, etterfulgt av sju dager fri, deretter to arbeidsdager og sju dager fri og tre arbeidsdager og sju dager fri (2-7, 2-7, 3-7). Forskjellen på de to turnusplanene gjenspeiler slik den høyere ukentlige arbeidstiden muliggjort av medleverforskriften for de private sammenlignet med arbeidsmiljøloven for de offentlige.

Ifølge medleverforskriften skal arbeidstakere i løpet av et døgn ha minst to lengre hvileperioder, to timer på dagen og åtte timer på natten. En klar majoritet ligger på akkurat dette nivået, mens 9 prosent av virksomhetene rapporterer å ha mindre enn ti timer hvile i løpet av et døgn. Virksomheter organisert etter forskriften rapporterer signifikant mer hviletid enn dem som ikke er organisert etter forskriften.

For de fleste blir hvileperiodene stort sett overholdt. De fleste ansatte opplever at de aldri eller sjelden går glipp av hele hvilepausen sin. Å bli forstyrret i hvilepauser er mer vanlig, spesielt på dagtid. Totalt 22 prosent opplever å bli forstyrret ofte eller alltid på dag, mens bare 5 prosent opplever det samme på natt.

Nøkkelpersonene trekker frem flere temaer knyttet til hviletiden, blant annet uenighet om hviletiden kan regnes som fritid, utfordringer med å få tatt ut hviletiden og spørsmål om hvordan brudd på hviletiden kompenseres.

Våken nattevakt trekkes frem som et tiltak for å sikre at ansatte får tatt ut hviletiden sin om natten. Rundt halvparten av virksomhetene har fast våken nattevakt på avdelinger med døgnvakter.

Virksomhetene med døgnvakter varierer i hvor mange lønnede timer de regner i løpet av en døgnvakt, og hva slags tillegg ansatte får. Noen får medlevertillegg, andre får tillegg for ubekvem arbeidstid, og noen får en kombinasjon. Det er uenighet knyttet til hva ansatte burde få og når de kommer best ut.

To dilemmaer om frivillighet kommer frem i intervjuene: hvorvidt ansatte selv kan velge hvilken turnus de ønsker å ha, og hvorvidt ansatte kan trekke sitt samtykke til å jobbe mer enn 48 timer i uken. Informantene beskriver ansattes frivillighet som for mange praktisk vanskelig å realisere, og problematiserer også hva frivillighet betyr – inkludert hvilke andre endringer (som bytte av turnus eller arbeidsplass) arbeidsgiver rimelig kan kreve dersom ansatte trekker sitt samtykke.

De færreste, både ansatte og virksomheter, rapporterer at ansatte som jobber døgnvakter kan slutte å jobbe døgnvakter og fortsatt bli i sin eksisterende stilling. Nøkkelpersonene fremhever at dette er praktisk vanskelig da turnuskabalen baserer seg på et fast antall ansatte som jevnlig ruller på døgnvaktene. En trekker frem at villighet til å jobbe døgnturnus er en forutsetning ved ansettelse, men at de vil undersøke om de har en annen stilling å tilby dersom en ansatt ønsker å slutte å jobbe døgnvakter. I tråd med dette rapporterer rundt halvparten av virksomhetene også at de vil tilby en annen stilling enten i virksomheten eller i en annen virksomhet. Nøkkelpersonene trekker også frem utfordringer med at virksomheter kan endre sin turnusplan fra døgnvakter til to- eller tredelt turnus uten at ansatte ønsker dette.

Også frivilligheten ved å jobbe mer enn 48 timer problematiseres av enkelte av nøkkelpersonene. Det er et krav i forskriften at den enkelte ansatte skriftlig samtykker til en slik ordning, men hva er i praksis kravene for et slikt samtykke? Er det for eksempel tilstrekkelig at ansatte samtykker i arbeidskontrakten? Nøkkelpersoner fra arbeidstakerforeningen trekker frem at valgfriheten i praksis er begrenset, spesielt i privat sektor. En trekker frem at ansatte som har forsøkt å trekke sitt samtykke til å jobbe over 48 timer i uken da har fått tilbud om å jobbe ved andre avdelinger og ikke kunnet fortsette å jobbe døgnvakter.

At frivillighet praktiseres ved at ansatte bytter turnus og stilling gjør at praktiseringen av frivillighet er avhengig av at virksomheten har andre stillinger med andre turnusløsninger. Dette kan gjøre frivilligheten spesielt sårbar i mindre virksomheter der alle eller de aller fleste jobber døgnvakter. Dette kan forklare hvorfor 92 prosent av privat ideelle virksomheter svarer at ansatte ikke kan slutte å jobbe døgnvakter og beholde sin stilling eller få tilbud om en annen.

5 Ansatte i medleverordninger

I dette kapittelet undersøker vi hva som kjennetegner de ansatte som jobber døgnvakter, inkludert stillingsprosent, alder, kjønn, ansiennitet, familiesituasjon, yrke og hvorvidt de har mer enn ett arbeidsforhold.

Kapittelet baserer seg primært på en kombinasjon av kvantitative analyser fra ansattspørreskjema (1 298 ansatte) og virksomhetsundersøkelsen (1 095 virksomheter). I tillegg blir spørsmålet om flere arbeidsforhold supplert med funn fra nøkkelpersonintervjuer (20 nøkkelpersoner) og intervjuer i institusjoner (32 ansatte og ledere ved ni institusjoner).

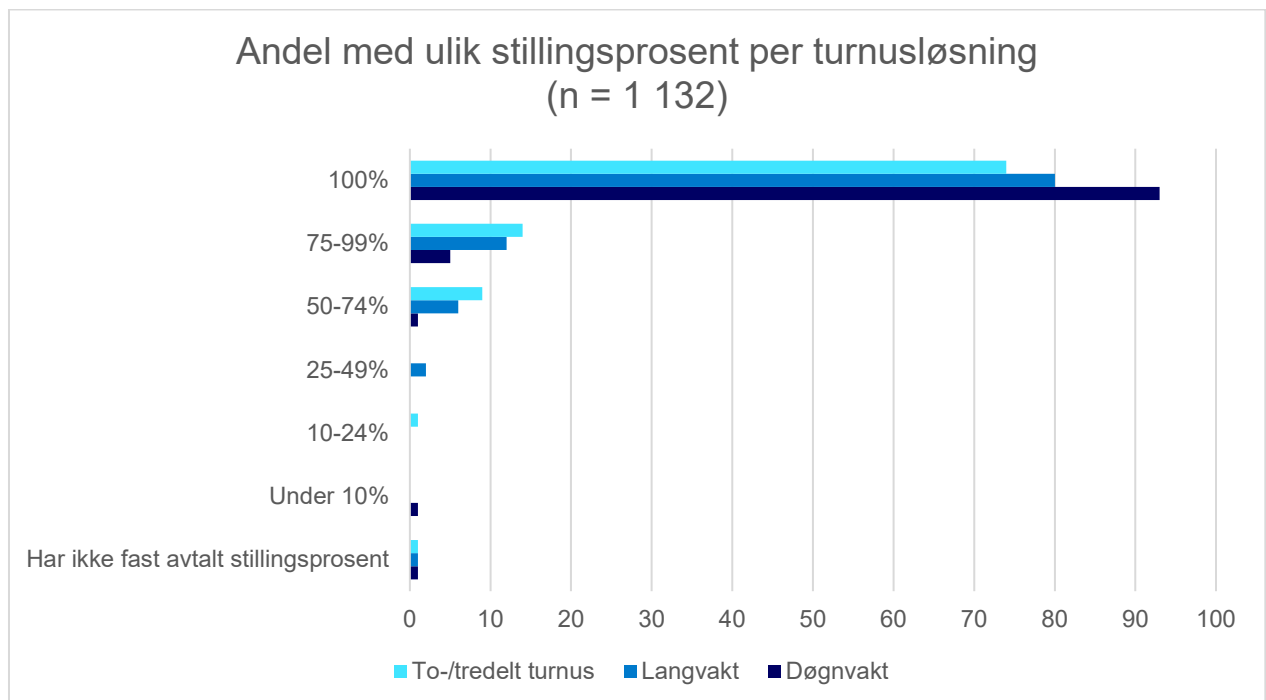
5.1 Hva karakteriserer de ansatte

5.1.1 Ansattspørreskjema

For å se på hva som kjennetegner ansatte som jobber døgnvakt, sammenligner vi ansatte som jobber døgnvakt, langvakt og to-/tredelt turnus. Ansatte som jobber døgnvakt inkluderer da *alle* ansatte som jobber døgnvakt, også de som kombinerer med andre typer vakter. Ansatte som jobber langvakt, inkluderer ansatte som jobber *kun* langvakt eller langvakt i kombinasjon med kortere vakter (men ikke døgnvakter). De som er kategorisert i to-/tredelt turnus er altså ansatte som *kun* jobber i en slik vaktordning. Dette skillet er gjort for å gjøre kategoriene gjensidig utelukkende.

Stillingsprosent

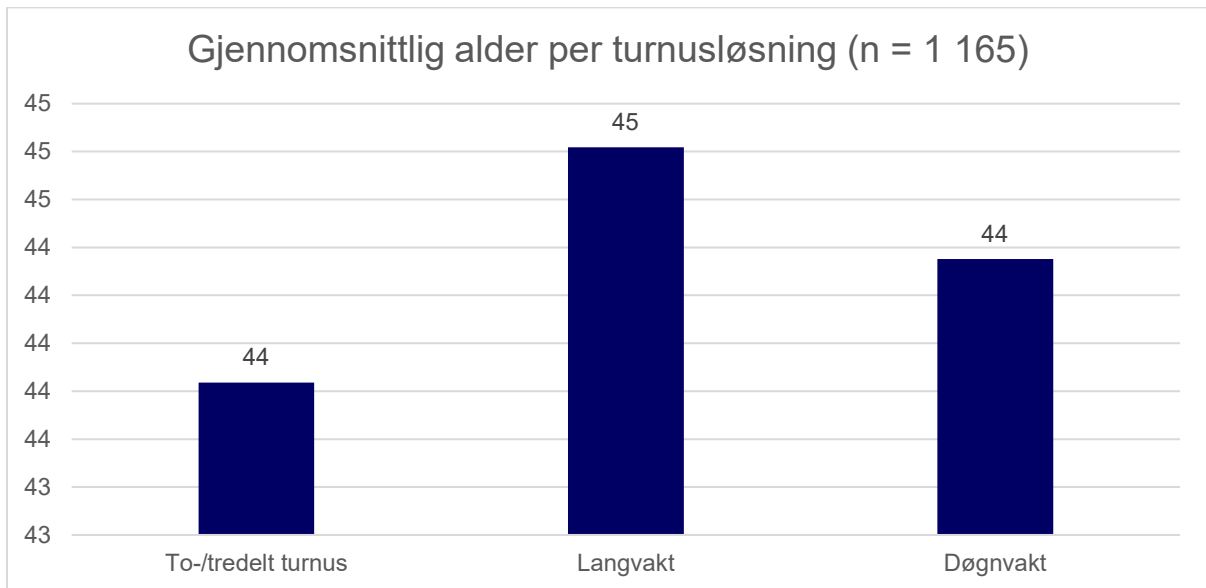
Vi ser i figur 43 at 93 prosent av respondentene som svarer at de jobber døgnvakt, har en fulltidsstilling. Det er en signifikant høyere andel enn blant ansatte som jobber langvakt (80 prosent) og blant ansatte i to- eller tredelt turnus (74 prosent).



Figur 43: Stillingsprosent per turnusløsning

Alder

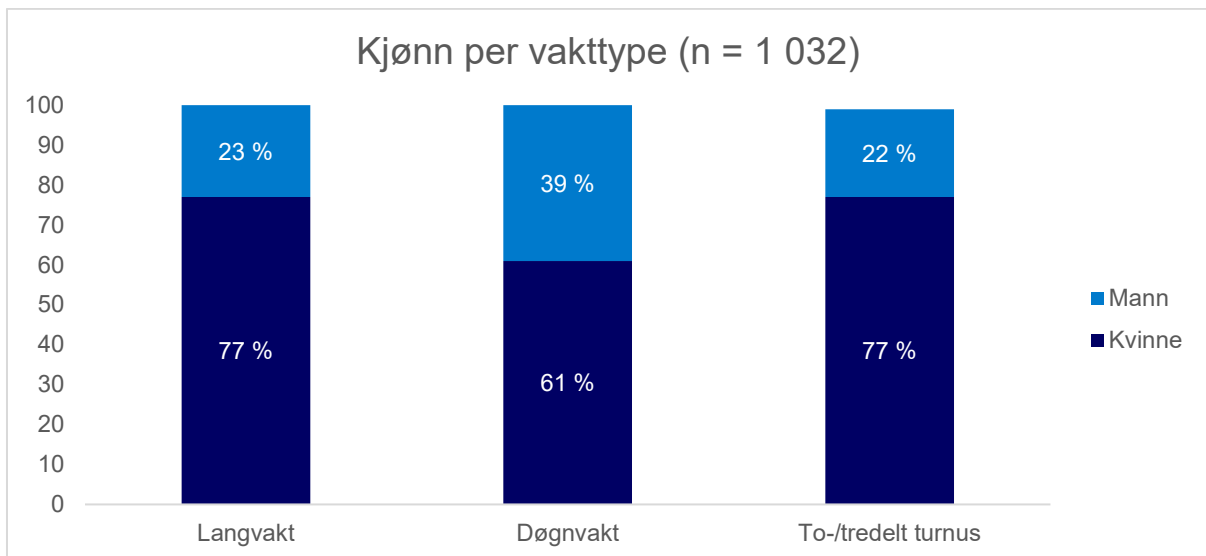
Ansatte som jobber døgnvakter er i snitt 44 år gamle, omtrent samme alder som ansatte i langvakt og ansatte i to-/tredelt turnus (som vist i figur 44).



Figur 44: Alder per turnusløsning

Kjønn

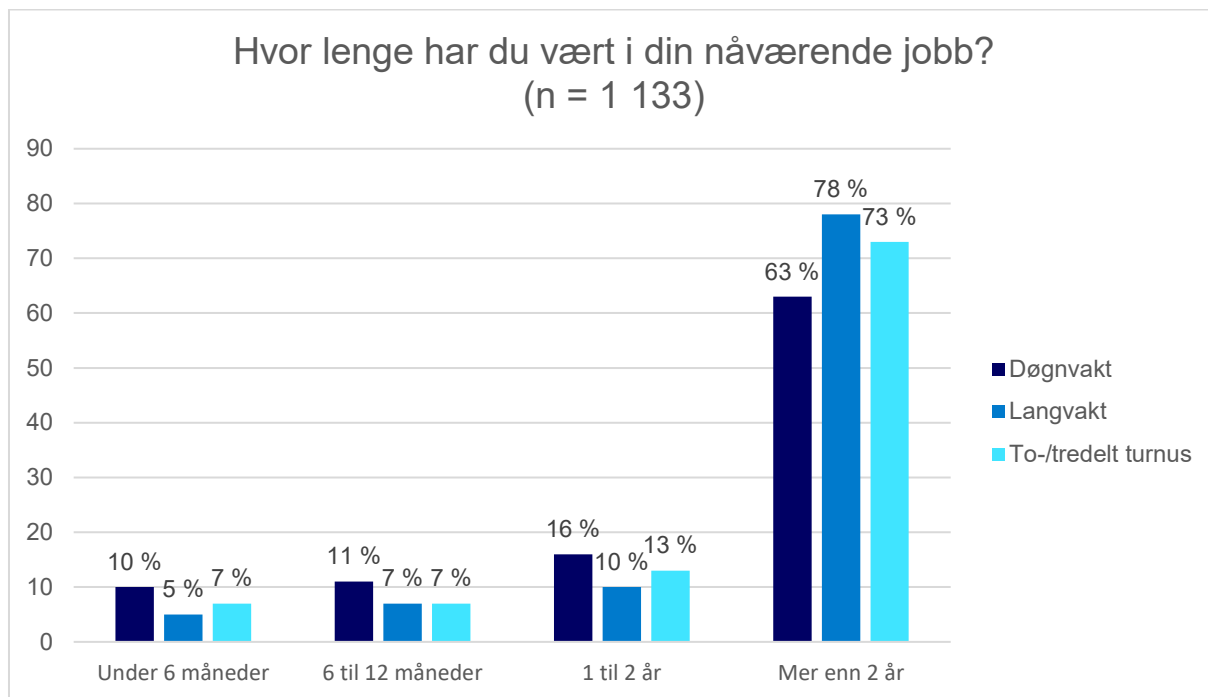
I alt er 39 prosent av ansatte som jobber døgnvakter menn, i motsetning til 23 prosent blant ansatte som jobber langvakt og 22 prosent blant ansatte som jobber to-/tredelt turnus (som vist i figur 45). Selv om ansatte i sektoren oftest er kvinner er det altså en signifikant høyere andel menn blant de som jobber døgnvakt i forhold til både to-/tredelt turnus og langvakt.



Figur 45: Kjønn per turnusløsning

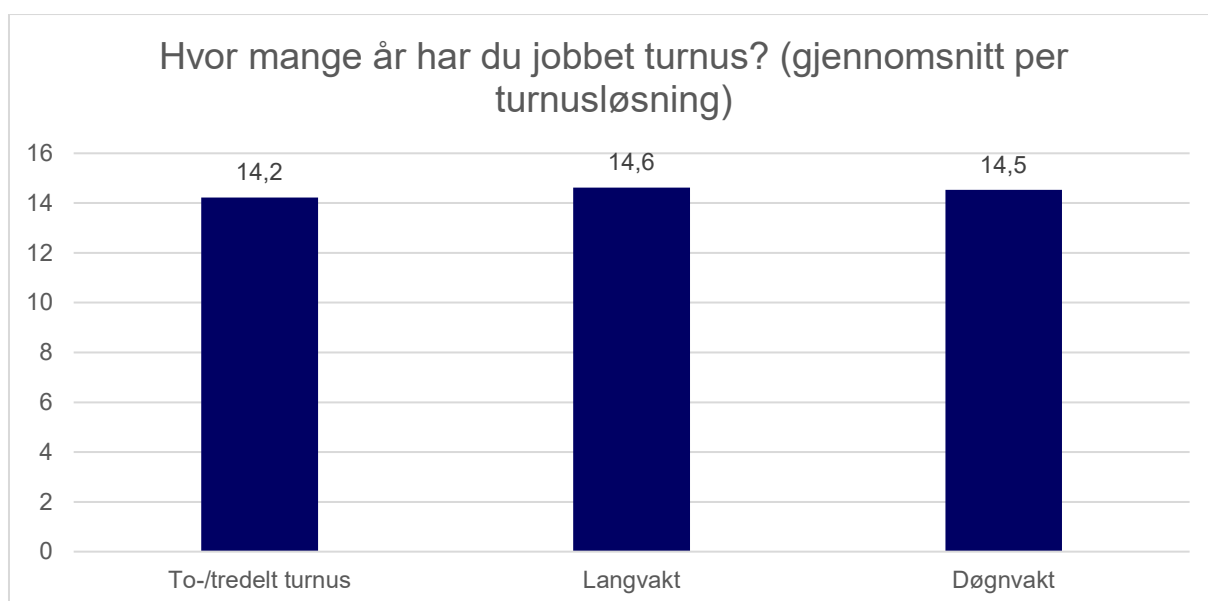
Ansiennitet

Figur 46 viser hvor lenge ansatte har vært i sin nåværende jobb. I alt har 63 prosent av ansatte som jobber døgnvakter vært i sin nåværende jobb i mer enn to år, mot 78 prosent% av ansatte som jobber langvakt og 73 prosent av ansatte som jobber to-/tredelt turnus. De som jobber døgnvakter har altså signifikant lavere ansiennitet enn både de som jobber to-/tredelt turnus og de som jobber langvakt.



Figur 46: Ansiennitet per turnusløsning

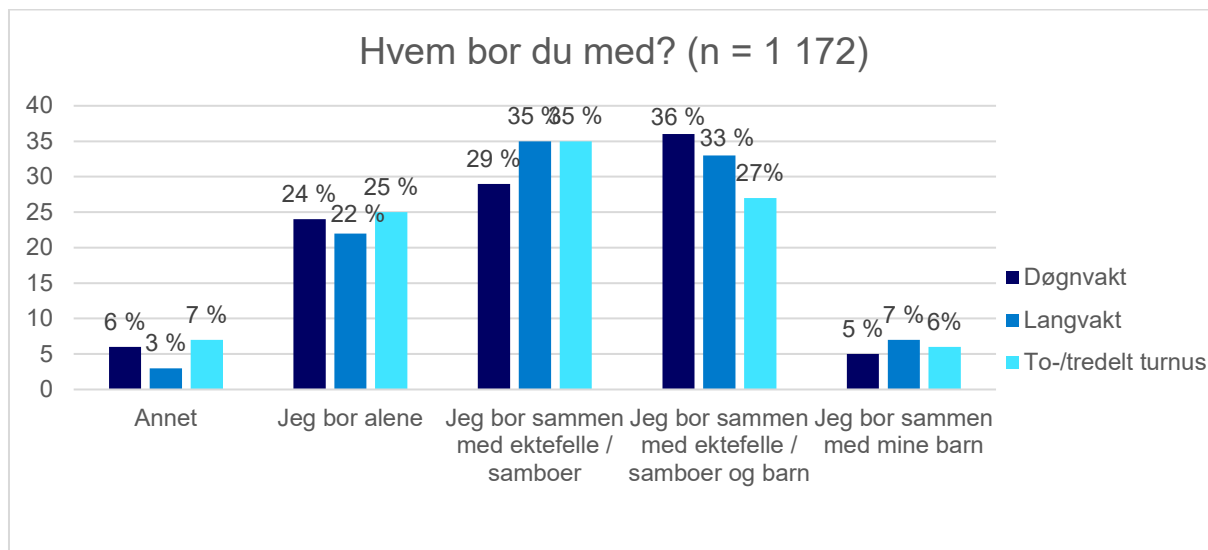
Derimot viser figur 47 at ansatte som jobber døgnvakter ikke har kortere fartstid i turnusarbeid enn ansatte i to-/tredelt turnus eller langvakt. Ansatte i døgnvakter har jobbet turnus mellom 14 og 15 år i gjennomsnitt, dette er ikke signifikant forskjellig fra de to andre turnusløsningene.



Figur 47: År med turnus per turnusløsning

Familiesituasjon

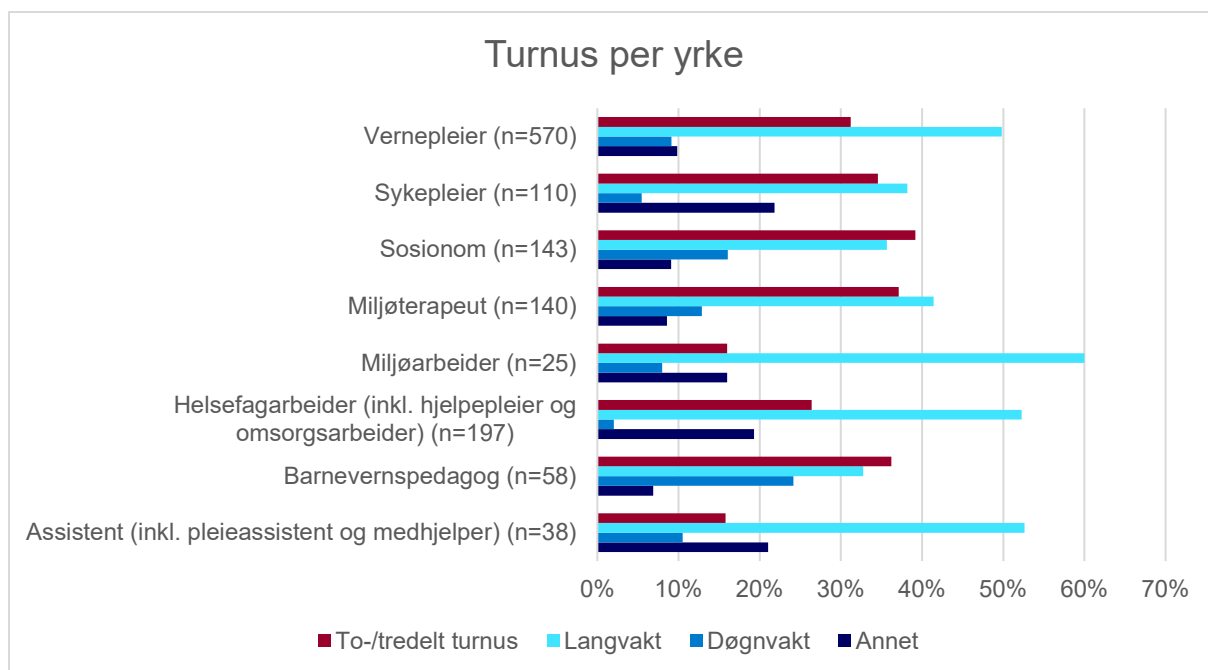
Figur 48 viser familiesituasjonen til ansatte etter vakttype. Gjennomgående finner vi ansatte som jobber døgnvakt blant alle familiekonstellasjonene vi har målt. I alt bor 36 prosent av ansatte som jobber døgnvakt sammen med ektefelle/samboer og barn, mot 33 prosent av ansatte som jobber langvakt og 27 prosent av ansatte i to- eller tredelt turnus. Disse forskjellene er ikke signifikante, som vil si at vi ikke kan si med noen sikkerhet at forskjellene ikke skyldes tilfeldig variasjon.



Figur 48: Familiesituasjon per turnusløsning

Yrke

Figur 49 viser hvordan ulike vakttyper er fordelt innen ulike yrker. Vi ser at døgnvakter er vanligst blant barnevernspedagoger, der 24 prosent har døgnvakt, etterfulgt av sosionomer på 16 prosent. Blant barnevernspedagoger og sosionomer er det signifikant flere med døgnvakter enn i de andre yrkene.



Figur 49: Turnusløsning per yrke

5.1.2 Virksomhetsundersøkelse

For å videre se på hva som kjennetegner ansatte i virksomheter med døgnvakter, har vi koblet virksomhetsundersøkelsen med data fra SSB og inkludert informasjon om alle ansatte som var registrert med et aktivt arbeidsforhold per 1. mai 2025 og hadde noe avtalt arbeidstid i virksomheten den måneden (se kapittel 9 Metode for mer informasjon). Resultatene () samsvarer generelt med funnene fra ansattspørreskjema. Gjennomgående i rapporten er alle virksomheter der noen ansatte jobber døgnvakter kategorisert som døgnvakter, virksomheter der noen jobber langvakter (men ingen døgnvakter) er kategorisert som langvakter, og virksomheter der ansatte jobber to- eller tredelt turnus, men ikke lengre vakter, er kategorisert som to-/tredelt turnus.

Tabell 2. Kjennetegn ved ansatte i virksomheter med ulike turnusløsninger. Tall fra 1. mai 2025.

	Alle	To-/tredelt turnus	Langvakter ¹	Døgnvakter ¹	Døgnvakter- vs langvakter ²
N	1095	279	550	245	
Gjennomsnittlig					
Antall ansatte	34.7	39.9	37.2	24.3	**
Årsverk	20.7	22.9	22.0	16.0	**
Gjennomsnittlig stillingsprosent	61.9	57.1	60.0	71.5	**
Gjennomsnittlig alder	40.8	40.8	41.1	40.1	*
Andel ansatte...					
med kort deltid ³	44%	50%	46%	33%	**
med lang deltid ³	22%	23%	24%	17%	**
med heltid	34%	28%	30%	50%	**
med flere jobber	41%	41%	39%	49%	**
kvinner	71%	75%	74%	58%	**
under 35 år	40%	41%	39%	42%	*
fra 35 til 54 år	39%	38%	39%	40%	
over 54 år	21%	22%	22%	18%	**
Yrke					
Helsefagarbeidere	32%	31%	34%	28%	*
Sykepleiere	6%	10%	5%	3%	**
Vernepleiere	14%	13%	14%	18%	**
Andre pleiemedhjelpere	26%	26%	31%	14%	**
Barne- og ungdomsarbeidere	6%	3%	4%	12%	**
Miljøterapeuter, barnevernsarbeidere, sosionomer o.l.	5%	5%	3%	8%	*
Hjemmehjelpere	1%	1%	1%	1%	
Ledere	2%	2%	2%	2%	
Miljøarbeidere o.l.	4%	3%	2%	10%	**
Andre yrker	5%	6%	4%	3%	**

Merknad. * $p \leq 0.05$, ** $p \leq 0.01$. ¹ Referansegruppe i signifikanstesten er to-/tredelt turnus. ² Signifikanstest av forskjellen mellom døgnvakter og langvakter ³ Kort deltid: avtalt arbeidstid er deltid med <20 timer per uke. Lang deltid: avtalt arbeidstid er deltid med ≥ 20 timer per uke.

Virksomheter med døgnvakter har signifikant færre ansatte enn virksomheter med to-/tredelt turnus og virksomheter med langvakter.

I virksomheter med døgnturnus har 50 prosent av de ansatte en heltidsstilling i virksomheten. Dette er signifikant høyere enn i virksomheter med to- og tredelt turnus eller langvakter. Tilsvarende er det færre ansatte i virksomheter med døgnturnus som jobber både kort (33 prosent) og lang (17 prosent) deltid.

Blant ansatte i virksomheter med døgnturnus er det flere menn enn i virksomheter med annen turnus. Der er 58 prosent av de ansatte kvinner, mot en kvinneandel på henholdsvis 75 og 74 prosent i virksomheter med to- eller tredelt turnus og langvakter. Funnene samstemmer slik med funnene fra ansattspørreskjema.

Videre er gjennomsnittsalderen i virksomheter med døgnturnus 41,1 år, ett år mindre enn i virksomheter med andre turnusløsninger. Det er signifikant færre ansatte over 54 år som jobber i virksomheter med døgnturnus, enn i de andre virksomhetene. Det er også signifikant flere under 35 år som jobber i døgnvaktvirksomhetene enn i virksomheter med langvakt.

Helsefagarbeidere er den største yrkesgruppen i alle turnusløsninger. Likevel utgjør den en signifikant mindre andel i virksomheter med døgnvakt (28 prosent) enn i virksomheter med langvakter (uten døgnvakter). Andre pleiemedhjelpere utgjør en relativt stor gruppe i virksomheter med døgnvakt (14 prosent), men andelen er betydelig lavere enn i to- og tredelt turnus og i langvakter, der pleiemedhjelpere utgjør nesten like mange som helsefagarbeiderne. I virksomheter med døgnvakt er vernepleiere (18 prosent), barne- og ungdomsarbeidere (12 prosent), miljøarbeidere og lignende (10 prosent), samt miljøterapeuter, barnevernsarbeidere, sosionomer og lignende (8 prosent) relativt store yrkesgrupper. Disse gruppene er signifikant mer representert i virksomheter med døgnvakt enn i virksomheter med andre turnusløsninger.

5.2 Flere arbeidsforhold

De lange sammenhengende friperiodene i medlevertturnus gir økt rom for ekstraarbeid. Dette kommer frem i alle fire av rapportens datakilder.

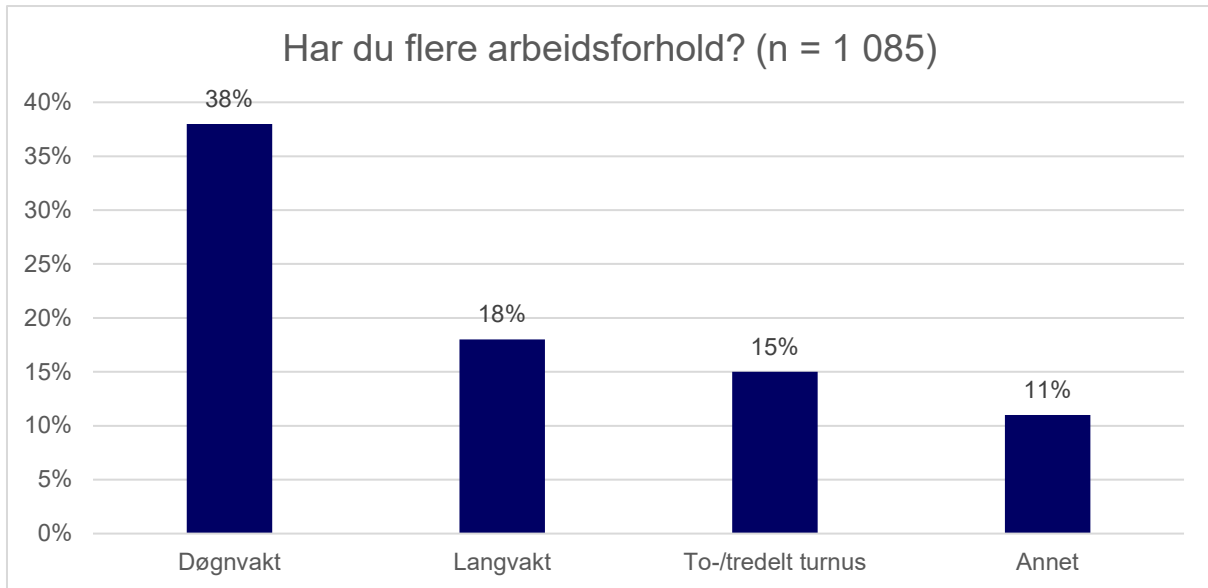
5.2.1 Ansattspørreskjema og virksomhetsundersøkelse

I tallene fra ansattspørreskjema ser vi at ansatte som jobber døgnvakt har oftere flere arbeidsforhold enn ansatte som jobber to- eller tredelt turnus (figur 50). 38 prosent av ansatte med døgnvakt rapporterer å ha mer enn ett arbeidsforhold, sammenlignet med 18 prosent av ansatte som jobber langvakt og 15 prosent av ansatte i to- eller tredelt turnus, og forskjellene er statistisk signifikante.

Det samme bildet kommer frem i tallene fra virksomhetsundersøkelsen kombinert med registerdata fra Statistisk Sentralbyrå (tabell 2). I alt 49 prosent av de ansatte i virksomheter med døgnvakter har mer enn én jobb.⁷ Dette er signifikant flere enn blant virksomheter uten døgnturnus.

Den høyere andelen av ansatte med flere arbeidsforhold finner vi til tross for at ansatte i døgnvakter generelt har høyere stillingsprosent og oftere jobber fulltid.

⁷ Kun arbeidsforhold der den ansatte er registrert med stillingsprosent er inkludert



Figur 50: Flere arbeidsforhold etter turnusløsning

5.2.2 Intervjuer i institusjonene: flere arbeidsforhold

I intervjuene i institusjonene kommer det frem forskjellige perspektiver på ekstraarbeidet og hvordan det utøves. Et typisk eksempel som går igjen, er at ansatte er fast ansatt i en institusjon og så jobber som tilkallingsvikar hos en eller flere andre institusjoner. Som denne lederen skisserer.

Jeg har nok ikke mange faste ansatte som har jobb ved siden av, noen av de yngre er gjerne tilkalling ved siden av, men det er fåtall. Ofte kan jeg få beskjed i starten der de spør om de kan ta vakter ved siden av, og det er aldri problemer med det så lenge de passer på at jobben her går bra, men det blir mer ideen for dem i starten, og så finner de ut at 7 dager fri er av en grunn.

Størrelsesomfanget av ekstraarbeidet varierer. En av informantene forteller om hvordan hen kombinerer forskjellige institusjoner, og kan påta seg to eller tre døgnvakter ved andre institusjoner i løpet av friperioden fra hovedarbeidsforholdet.

Så jeg skriver interesse melding, og den avdelingen som skriver til meg først, da, som har behov, den tar jeg jo. Så jeg er litt sånn forskjellige steder.

Lederne varierer i hvorvidt de opplever ekstraarbeid blant ansatte som en utfordring. I noen institusjoner er det primært ekstravakter deres som også tar vakter andre steder. En annen leder som opplever omfanget som større trekker det likevel frem som en naturlig gode de ansatte har.

Jeg tror nesten ikke jeg veit om noen medlever som ikke jobber ekstra. Vi har ansatte her og som jobber som ekstravakter, som jobber medlever andre steder. Så den friheten, det med å kunne være flere døgn på jobb som genererer mye fri, som og genererer mulighet til å jobbe andre steder, da er mitt inntrykk at det er viktig for de.

Andre ledere er igjen bekymret, både for konsekvensene for ansattes helse, og hvor uthvilte de ansatte er når de møter opp på jobb.

Veileder på utmattelse, blir ikke utmattet på jobb, men mange jobber også deltid og vikar andre plasser som kan være utfordrende helsemessig. Noen har gått på en smell, men da har vi sett

at de har store stillinger andre plasser. Vi vil jo at de skal bruke friperioden til å hente seg inn. Samle overskudd [og] ikke jobbe som en tullebukke andre plasser. [Leder]

Det varierer også mellom lederne hvor god kontroll de opplever å ha over det ekstraarbeidet ansatte påtar seg.

Jeg synes det er en utfordring at det er en del som tar på seg ekstra arbeid når de har friperiode. For det hadde vi jobba, og det hadde vi vært offentlig, så hadde vi kunnet regulere det i større grad. Men det bekymrer meg litt som leder at ... at de som jobber turnus, ofte jobber mer enn 100 prosent. De skal jo søke om biarbeid, og jeg spør dem ofte om det. Og har en forventning om at de skal komme på jobb og være uthvilt når de har hatt en friperiode på en uke. [...] Så jeg tenker at det kan være en risiko knyttet til det at vi har såpass mange som tar på seg ekstra arbeid. Og at vi ikke har god nok kontroll eller muligheten til å kontrollere det. [Leder]

I sum genererer de lange friperiodene et mulig dilemma. Som vi vil se i kapittel 6, fremheves de lange friperiodene som helsefremmende, en mulighet til å hente seg inn, gjøre helsefremmende aktiviteter – og kombinere jobben med fritidsaktiviteter på en måte som hadde vært vanskelig i vanlig turnus. Samtidig er det også en lang friperiode som skal fylles. Som denne ansatte som forteller om hva hen fyller friperioden sin med.

Nå ikke så mye, [er] på jakt etter ekstra jobb å ha. Nå var det ikke så lenge siden jeg fikk kontrakt, prøver å finne noe å fylle tiden. Jeg er jo hjemme, har hus og hund og plantene mine, hobbyer. Møter venninner og venner, men ikke noe når uken kommer. Skal jeg besøke familien? Men [det] har med penger å gjøre, kunne [vært] fint å kunne besøke familie som er positivt. [...] Kjekt med fri, men på en måte – to uker kan bli mye også. Det er fint å ta to uker, men de går fort og har ikke fått så mye ut av dem. Vil derfor finne meg ekstra jobb. Kan føle jeg har brukt tiden på noe.

5.2.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

Spørsmålet om flere arbeidsforhold kommer også frem i intervjuene med nøkkelpersoner.

Flere informanter påpeker at både medleverordninger og langvakter legger bedre til rette for at ansatte kan ta vakter hos flere arbeidsgivere, ettersom de har lengre friperioder mellom vaktene. I en tredelt turnus vil det være færre sammenhengende fridager. Det er ikke ulovlig å ha flere arbeidsforhold, så lenge arbeidstiden fordeles på flere arbeidsgivere.

Virksomhetene vi har intervjuet er klar over dette, og understreker at arbeidsgivere må være oppmerksomme på at flere arbeidsforhold kan være en forklaring dersom ansatte fremstår slitne.

En av informantene mener at 2-7, 2-7, 3-7-turnus i større grad legger til rette for å jobbe ekstra sammenlignet med 3-7, 4-7-turnus, fordi ansatte har færre vakter per uke i en 2-7, 2-7, 3-7 turnus. Informanten viser til en virksomhet der det ble avdekket at alle ansatte jobbet ekstra i tillegg. Som følge av dette endret virksomheten turnusen fra 2-7, 2-7, 3-7 til 3-7, 4-7 for å redusere dobbeltarbeid.

Vi har derfor også sjekket om det er forskjell i andelen ansatte med flere arbeidsforhold mellom virksomheter med 2-7, 2-7, 3-7-turnus og 3-7, 4-7-turnus i virksomhetsundersøkelsen. I vårt utvalg har en marginalt høyere andel av de ansatte i virksomheter med 3-7, 4-7-turnus flere arbeidsforhold, men forskjellen er ikke signifikant ($b = -0.05$, $p = 0.095$ CI $-0.10 - 0.01$).

5.3 Oppsummering: Ansatte i medleverordninger

Ansatte som jobber døgnavakter er gjennomgående en heterogen gruppe, i forskjellige aldre, kjønn og familiesituasjoner. På noen områder skiller de seg likevel fra ansatte i andre turnusløsninger. Mens sektoren ansetter en stor overvekt av kvinner, er ansatte i døgnavakter oftere menn enn ansatte i andre turnusordninger. Ansatte i døgnavakter har også jobbet kortere ved sin nåværende arbeidsplass. Videre har ansatte med døgnavakter høyere stillingsprosent enn ansatte i andre turnusordninger, og signifikant oftere mer enn én stilling.

I intervjuene kommer det frem at ansatte gjerne kombinerer flere arbeidsforhold ved å være fast ansatt i en institusjon og så jobber som tilkallingsvikar hos en eller flere andre institusjoner. Det varierer hvorvidt ekstraarbeidet oppleves som en utfordring eller ikke, men trekkes frem av enkelte ledere og nøkkelpersoner som en mulig kilde til at ansatte blir slitne og starter på vakt uten å være utvilt.

6 Helse, arbeidsmiljø og trivsel, turnover og sykefravær

I dette kapittelet skal vi se nærmere på sammenhengen mellom medleverturnus og mulige konsekvenser for de ansatte – inkludert ansattes helse, arbeidsmiljø, trivsel, sykefravær og turnover.

Kapittelet baserer seg på en kombinasjon av kvantitative analyser fra ansattspørreskjema (1 298 respondenter i 2025, 1 314 i 2024, og 2 008 i 2023), virksomhetsundersøkelsen kombinert med registerdata fra Statistisk sentralbyrå (1 095 virksomheter), intervjuer med nøkkelpersoner (20 personer) samt kvalitative intervjuer med 40 ansatte, ledere og brukere ved ni ulike institusjoner.

Arbeidstidsutvalget anerkjente i 2016 at medleverforskriften åpnet for arbeidsforhold som kunne være belastende for de ansatte, og understreket viktigheten av å følge konsekvensene for ansatte (NOU, 2016:1).

At arbeidsøkter på 2–4 døgn og en ukentlig arbeidstid på opptil 60 timer i uken kan være helseskadelig, er støttet i tidligere studier. Internasjonal forskning har dokumentert klare negative helseeffekter av en ukentlig arbeidstid over 50 timer (Bonde, 2013; Kivimäki og kollegaer, 2015; Litwiller, Snyder, Taylor, & Steele, 2017; Van Melick og kollegaer, 2014), og i noen grad også støttet at det kan ha negative helseeffekter å jobbe lange dager på 12 timer eller mer (Bae & Fabry, 2014; Banakhar, 2017; Bannai & Tamakoshi, 2014; Kang og kollegaer, 2012). Men disse studiene har i liten grad sett på arbeid med stort innslag av passiv tid. I virksomhetene dekket av medleverforskriften er det forventet at deler av arbeidet er passivt (NOU, 2016:1).

Kun et fåtall studier har sett på konsekvenser av medleverordninger for de ansatte. Moland og Bråthen (2012) undersøkte hvordan ansatte oppfattet at deres helse ble påvirket av ulike turnusordninger. Alt i alt var ansatte som jobbet i medleverturnus blant de som var mest tilfredse med sin turnus, som de også beskrev som bedre for helsen. Etter en periode med vakter var mange ansatte slitne, men de tok seg inn igjen gjennom flere dager med sammenhengende fri. Ansatte med medleverordninger beskrev at deres turnus gjorde det lettere å restituere seg, samt kombinere jobb med både familieliv og fritidsaktiviteter, sammenlignet med tradisjonell turnus (Moland & Bråthen, 2012). Gevinsten av de lange friperiodene for ansattes restitusjon, og ønske om å jobbe medlever, har også blitt støttet i andre studier (Enehaug, Sørensen, & Hetle, 2006; Gundersen og kollegaer, 2023; Olberg & Pettersen, 2015).

6.1 Medleverturnus og helse

6.1.1 Ansattspørreskjema

For å undersøke sammenhengen mellom medleverturnus og helse, ble de ansatte spurt om hvor lenge og hvor godt de sover, kjennetegn på utmattelse og om deres generelle helse.

Ansatte som jobber døgnvakter og langvakter rapporterer signifikant lengre og bedre søvn, mindre utmattelse, og bedre generell helse enn ansatte som jobber to- eller tredelt turnus (). Når vi sammenligner døgnvakter med langvakter, finner vi at ansatte med døgnvakter sover 0.3 timer lengre i snitt ($b = 0.29$, $p < .001$), opplever bedre søvnkvalitet ($b = 0.20$, $p < .001$), mindre utmattelse ($b = -0.67$, $p < .001$) og bedre generell helse ($b = 0.24$, $p < .001$) enn ansatte med langvakter.

Tabell 3. Sammenheng mellom vaktløsning og ansattes helse

	Søvn timer	Søvn kvalitet	Utmattelse	Generell helse
<i>Uten kontrollvariabler</i>				
Langvakt	0.10 *	0.13 ***	-0.19 ***	0.06
Døgnvakt	0.39 ***	0.35 ***	-0.92 ***	0.34 ***
<i>Med kontrollvariabler¹</i>				
Langvakt	0.10 *	0.12 ***	-0.18 ***	0.08 *
Døgnvakt	0.39 ***	0.33 ***	-0.85 ***	0.32 ***

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (personer) = 2451-2581, N (observasjoner) = 3226-3441. Referansekategori: to-/tredelt turnus.

¹Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype. Alle år (2025, 2024 og 2023) er inkludert i analysen.

Gjennomgående virker det altså som om ansatte i døgnvakter har bedre helse enn ansatte i andre turnusløsninger. Men gjelder dette for alle? To antagelser er at lengre vaktløsninger, som døgnvakter, vil fungere bedre der arbeidstempoet er lavere og for ansatte som har lengre erfaring med turnusarbeid. Vi undersøker derfor om helseutfallene varierer ut fra arbeidstempo og hvor lenge ansatte har jobbet turnus. Begge antagelsene fikk delvis støtte.

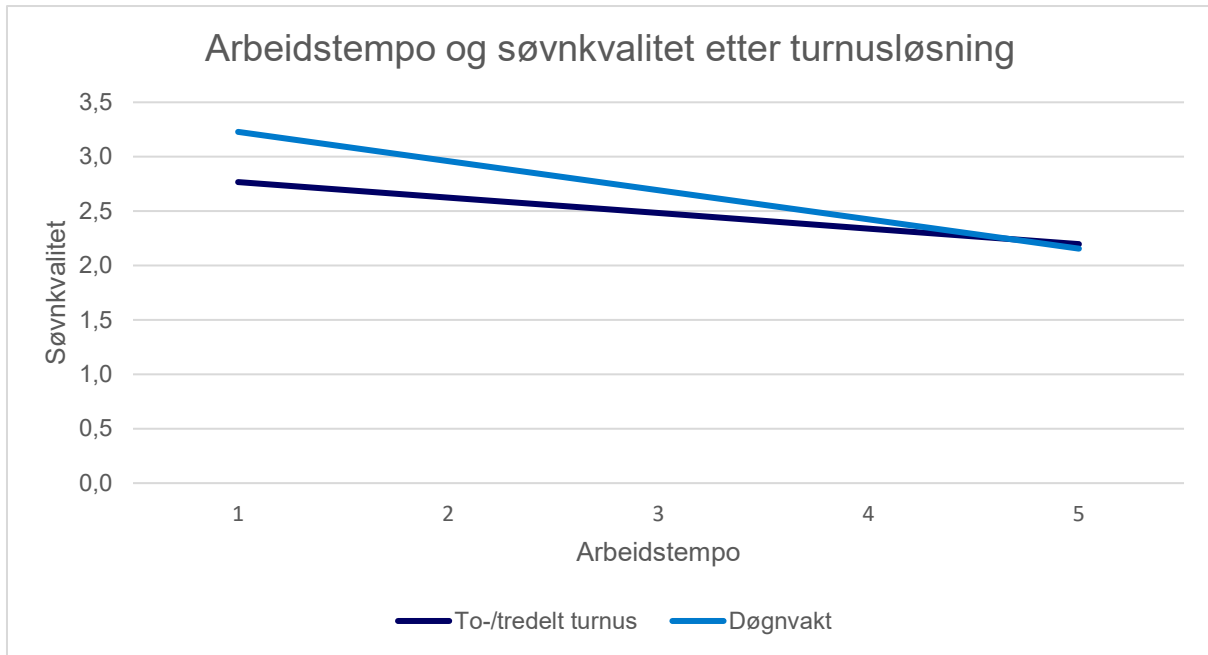
Vi finner at sammenhengen mellom turnusløsning og søvnlengde og søvnkvalitet er forskjellig for ansatte med lavt og høyt arbeidstempo (tabell 4). Resultatene tyder på at ansatte i døgnvakter sover bedre enn ansatte i to- eller tredelt turnus, men at denne fordelingen blir mindre jo høyere arbeidstempoet er. Som vist i figur 51, ser vi ingen forskjell i søvnkvalitet mellom ansatte i døgnvakt og i to- eller tredelt turnus når arbeidstempoet er høyt. Vi finner derimot ingen forskjeller i sammenhengen mellom turnusløsning og utmattelse eller generell helse for ansatte med ulikt arbeidstempo.

Vi finner at sammenhengen mellom turnusløsning og søvnlengde varierer med hvor lenge ansatte har jobbet turnus. Jo mer erfaring ansatte har med å jobbe turnus, desto mindre er fordelingen av døgnvakt for søvnlengde. For eksempel sover ansatte med fem års erfaring i snitt 0,6 timer mer dersom de jobber døgnvakt, sammenlignet med to- eller tredelt turnus, mens ansatte med 25 års erfaring kun sover 0,2 timer mer. Vi finner ingen forskjell for sammenhengen mellom turnusløsning og noen av de andre helseutfallene.

Tabell 4. Sammenheng mellom døgnvakt og helse med interaksjon

	Søvn timer	Søvn kvalitet	Utmattelse	Generell helse
Døgnvakt	0.86 ***	0.59 ***	-0.97 **	0.20
Arbeidstempo	-0.16 ***	-0.14 ***	0.27 ***	-0.08 **
Døgnvakt x arbeidstempo	-0.21 *	-0.13 *	0.09	0.03
Døgnvakt	0.65 ***	0.31 ***	-0.90 ***	0.45 ***
Antall år med turnus	0.00	0.00	0.00	0.00
Døgnvakt x år med turnus	-0.02 *	0.00	0.00	-0.01

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med random effects med random intercept på personnivå. N (personer) = 2445-2525, N (observasjoner) = 3213-3358 observasjoner. Referansekategori for døgnvakt: to-/tredelt turnus. Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype. Alle år (2025, 2024 og 2023) er inkludert i analysen. Skala for arbeidstempo går fra 1-5, der 5 er høyest tempo. Skala for søvnkvalitet går fra 1 (veldig dårlig) til 5 (veldig bra). År med turnus går fra 0 til 51, snittet ligger på 15.5 og standardavviket ligger på 9.61.



Figur 51: Arbeidstempo og søvnkvalitet etter turnusløsning

Vi har videre undersøkt om helseutfallene til ansatte i medlever varierer ut ifra hvordan medlever organiseres og hvor lenge ansatte har jobbet medlever. Analysen inkluderer da kun ansatte med medleverturnus i 2025.

Tabell 5 viser sammenhengen mellom helsen til ansatte i medlever og hvor lenge de har jobbet døgnvakter, maksimalt antall døgnvakter de jobber på rad, avtalt hviletid og hvor hyppig hviletiden blir avbrutt.

Resultatene viser at ansatte som opplever hyppigere avbrytelser i løpet av hviletiden på dagtid opplever signifikant dårligere søvn (i antall timer og kvalitet på søvnen) og mer utmattelse. Det er også en signifikant sammenheng mellom avbrutt hviletid om natten og dårligere søvnkvalitet, men ikke med noen av de andre helseutfallene.

Det er ingen signifikant sammenheng mellom henholdsvis hvor lenge de har jobbet døgnvakter, hvor mange vakter de maksimalt jobber på rad eller hvor mye avtalt hviletid de har og ansattes helse. Så må det legges til at utvalget i denne analysen er relativt lite. Det reduserer sannsynligheten for å få en signifikant effekt, og gjør at vi ikke kan utelukke at det er sammenhenger her vi ikke fanger opp.

Tabell 5. Sammenheng mellom hvordan medleverturnus praktiseres og helse

	Søvn timer	Søvn kvalitet	Utmattelse	Generell helse
Antall år jobbet døgnvakt	0.00	0.02	-0.02	0.01
Antall døgnvakter på rad:				
3 eller færre døgn				
4 døgn	0.34	0.11	0.51	-0.18
5 eller flere døgn	0.31	0.37	-0.25	0.00
Hvile:				
Avtalt hvile dag	0.04	0.00	-0.03	-0.04
Avtalt hvile natt	-0.06	-0.05	0.03	0.01
Avbrutt hvile dag	-0.28 *	-0.32 ***	0.61 ***	-0.11
Avbrutt hvile natt	-0.14	-0.33 *	0.05	-0.03

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med regresjon. N = 96–134. Referansekategori for døgnvakter på rad: tre eller mindre. Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype. Kun 2025 er inkludert i analysen.

I sum tyder resultatene på at medleverturnus stort sett henger sammen med bedre helse, men at hyppige avbrytelser i hviletiden, høyt arbeidstempo og lang fartstid i turnus kan minske eller fjerne den positive forskjellen.

6.1.2 Intervjuer i institusjoner

I intervjuer med ansatte og ledere fremkommer ulike oppfatninger av hvordan medleverturnus virker inn på de ansattes helse. Flertallet av de ansatte som deltok i intervjuene uttrykker tilfredshet med turnusen og opplever at den i liten grad har negativ innvirkning på deres helse. Både ansatte og ledere trekker frem at det ikke er turnusen som er det viktige for helsen til de ansatte, men for eksempel hvor utfordrende brukergruppen er.

Det er også noen som opplever medleverturnus som spesielt positivt for helsen:

Ja jeg tror det, for min helse har det en positiv virkning. ... jeg synes medleverturnusen har mye å si for min helse for jeg liker at det skjer noe, da er jeg på jobb. Holder jeg det gående så blir jeg ikke sliten. Jeg trives mye bedre med medlever. 100% [Ansatt]

Andre opplever negative helsekonsekvenser, som forstyrret søvn:

Ulemper for meg med medlever er søvn. Har aldri slitt med søvn tidligere, men nå er det helt – må ha melatonin, [...] [Når vi spør om det er på grunn av medleverturnusen]: – Ja det er etter medlever. Men kjente med 7-14 [7 dager på jobb etterfulgt av 14 dager fri] – når du kommer hjem får du hentet deg inn igjen. Med 3-7, 4-7 er det ikke vits i å pakke ut, for du skal bare hjem og snu. [Man] får ikke tilstrekkelig tid hjemme i forhold til tid på jobb.

Intervjuene fremhever hvordan forskjellige medleverturnuser kan oppleves å gi forskjellig balanse mellom de lange arbeidsperiodene og friperiodene.

Lange friperioder

Blant de ansatte som opplever at medleverturnus er positivt for helsen, trekkes ofte de lange friperiodene frem. Det å kunne være fullt til stede på jobb når man er på vakt, kombinert med tilstrekkelig lange, sammenhengende friperioder for restitusjon, oppleves å bidra til god helse og balanse i livet.

Ja positivt, jeg får hvile og ro når jeg har fri. Lang friperiode. Før var jeg sliten om jeg jobbet en uke i strekk da også, men da hadde jeg bare helgen å komme meg på, men nå har jeg to uker. Bare positivt for helsa mi, fordeler bare. [Ansatt]

Ja, altså for meg - nå må jeg si at det der å være en uke på jobb og ha en uke fri ... Da står jeg jo liksom fritt til å gjøre akkurat det jeg har lyst til. Altså jeg kjenner at jeg er mindre sliten av det enn jeg f.eks. ville ha vært ved å jobbe i en turnus hvor jeg bytter mellom dag og kveld. [Ansatt]

En ansatt forteller også at de lange friperiodene har gjort det mulig å komme tilbake i full jobb etter å ha vært sykemeldt.

Gull verd. Det er forskjellen på å holde ut i arbeidslivet lenger, jeg har hatt helseutfordringer selv, jobbet natt og ikke klart det. Friperiodene gjør at jeg kan stå i full jobb.

Den lange friperioden som følger etter en intensiv arbeidsperiode, er også en av de mest attraktive fordelene ved medlevertturnus. Ansatte fremhever at friperioden også gir dem mulighet til å bruke tid med familie og venner, dyrke fritidsinteresser eller jobbe med andre prosjekter. Denne strukturen gjør medlevertturnus attraktiv for mange, og bidrar til å balansere den høye arbeidsbelastningen som kan oppleves i løpet av en turnus.

Denne ansatte beskriver fleksibiliteten knyttet til medlevertturnus slik:

Når jeg er hjemme eller har fri, så kan jeg disponere dagen som det passer meg. Og det er jo veldig ... Det er jo et privilegium. Og det opplever jeg også ... Og det passer meg med min fritidsaktivitet og med studiet ved siden av. Jeg vet ikke om jeg kunne matche det med en jobb fra åtte til fire. Det hadde vært utfordrende.

Selv om de lange friperiodene gjennomgående trekkes frem som noe positivt, kommer det også frem negative sider i intervjuene.

En utfordring med å få restituert i friperioder mellom døgnvaktene, er muligheten til å koble av og ikke bekymre seg for brukerne man har ansvar for. Når ansatte er borte fra arbeid i sju dager, må de stole på at det går bra mens man er borte. Spesielt gjelder dette brukerne de ansatte er tetttest på, for eksempel der man er primærkontakt.

Jeg må stole på kollegaene mine. Når du er her [som ansatt ved denne institusjonen], tenker jeg at du er kvalifisert og at dette går bra. Og det gjør jo stort sett det. Men jeg har vært i flere begravelser enn brylluper [blant brukerne jeg har jobbet med] i løpet av 20 år [de 20 årene jeg har jobbet som miljøterapeut].

Denne ansatte beskriver viktigheten av å kunne koble av når man ikke er på jobb, og stole på at kollegaer har like gode forutsetninger til å løse utfordringer som en selv. Samtidig viser utsagnet påkjenningen ved å jobbe tett på mennesker med store vansker og behov.

En annen utfordring er hvilke aktiviteter man fyller friperioden sin med. Mens en ansatt forteller at medlevertturnus gjør det mulig å prioritere trening og holde seg i form, er det som vist i kapittel 5.2 noen som velger å ta flere jobber.

En siste utfordring er at friperiodene kan bli svært lange når de utvides på grunn av ferie eller sykdom. Dette kan ha betydning for brukerne (som vi vil diskutere i kapittel 4), men også gjøre belastningen større på de ansatte som er igjen. Dette særlig ved lengre perioder med vikarer som verken kjenner brukerne eller institusjonens rutiner:

Lange fravær kan gjøre [medlevertturnus] sårbart, men ikke hvis det er faste personer som kommer... Viktig med opplæring av vikarer slik at ting ikke sklir ut. [Ansatt]

Lange arbeidsperioder

De som peker på negative konsekvenser av medleverturnus, fremhever ofte de lange arbeidsperiodene eller situasjoner med manglende hvile og søvn i løpet av turnusen. Som en leder påpeker:

Ja, du skal liksom være på alerten fra tidlig på morgenen. Og det går liksom ... Det er ganske travelt, da ... Så du henger på en måte i stroppen fra du står opp til du legger deg om kvelden. Og så får du kanskje lite søvn. Og så er det grensesettinger, og så er det vold og trusler om vold.

Så tror jeg vi kanskje tenker at det er noen mørketall her. Og så vil jeg tro at når dere intervjuer kandidater fra oss, så vil de framsnakke [medlever]turnusen veldig. Fordi de ønsker at turnusen skal vare. Og så kan det hende at noen kan si noe om at det er belastninger med det. Og det tenker jeg - det må vi i hvert fall være ærlige om uten at vi rasler med [trusler om at medlevertturnusen] skal bli borte. Jeg tror vi må komme dit at vi kan være åpne om at det er slitsomt å jobbe i tre døgn. [Leder]

Flere påpeker at belastningen ved å være på jobb flere døgn i strekk, i stor grad avhenger av intensiteten på arbeidsoppgavene i løpet av turnusen.

[Det] kan jo være en påkjønning å gå lenge på jobb. ... noen brukere er mer krevende ... vi har brukere som ... driver mye med [selv]skading, må drive med skadeavverging. Prøver å legge opp turnusen om vi skal gå ned til mindre medleverstillinger eller justere ned til 56-48 timers medlever. ... [Vi gjennomfører] ROS-analyse om det er forsvarlig. Løftskader, psykisk helse som er veldig viktig, vold og trusler: hvor mange døgn er forsvarlig? Ikke alle steder man kan ha 7-14. [Leder]

Vi er i gang hver dag, så når kvelden kommer i 21-22 tiden er man litt sliten og siste kvelden før du skal hjem merker du det, men det varierer, for hvis det er rolig og greit på huset, så går det greiere enn dagene hvor det er mye støy. Men det kan være beboere som kan ha økt symptomtrykk i episoder, roping og skriking, slamring med dører, noen kan bli mørke og være truende – mange beboere har potensiale for støy, når de treffer samtidig i dårligere perioder er det veldig støyfullt her. Da er det selvfølgelig krevende å jobbe her. [Ansatt]

Andre ser de lange arbeidsperiodene og lange friperiodene i sammenheng med egen helse:

Det er klart at det er intenst den uka jeg står på når du er på jobb. Samtidig så legger jo jeg vekt på at når jeg har fri, så gjør jeg gode ting for meg sjøl. Så turnusen i seg sjøl med tanke på at vi har så lange arbeidsuker, klart det er intenst den uka man jobber, men når man har fri har man helt fri og bestemmer selv hva man skal bruke tiden sin på.

Hviletid og restitusjon

De fleste informantene beskriver søvn og hvile som avgjørende for at medlevertturnus skal være bærekraftig, og ikke gå på bekostning av de ansattes helse. Samtidig forteller flertallet at det er uproblematisk å ta ut hviletiden. Noen sier de ikke kan huske sist de ble avbrutt når de hadde hviletid.

Likevel finnes det unntak. Ved noen institusjoner, på grunn av målgruppen eller på grunn av spesielt stressende perioder, oppleves avbrudd på hviletiden som uunngåelig. Da er fokuset snarere på hvordan man henter seg inn når hviletiden først blir avbrutt, og at det ikke skal skje for mange ganger på rad. En brukergruppe der hvile på natten er mer utfordrende, er små barn. Blant barna er det typisk at de sover dårlig eller er redde for å sovne, noe som gjør det krevende å ha døgnvakter mange døgn på rad. Søvnmangel kompenseres ved å hvile på dagtid, mens barna er på skolen. Flere institusjoner setter også inn våken nattevakt for å skjerme de ansatte.

Og mange av de små barna strever jo også med å sove. Så da kan det gå lange perioder hvor de voksne virkelig må ta ut hviletida si ... Og vi må organisere oss for å få til det. Så det tenker jeg er så avgjørende for å kunne jobbe godt med små barn. [Ansatt]

Andre utfordringer for å oppnå tilstrekkelig søvn når ansatte bor sammen med brukerne inkluderer støy i boligen, brukernes ulike døgnrytmer og belastende arbeidsdager med konflikter. Dette kan påvirke søvnkvaliteten negativt.

For noen ansatte skyldes redusert søvn utfordringen med å sove på jobb i stedet for hjemme. Det kan være vanskelig å koble av og finne roen til å sovne når arbeidsplassen også er stedet hvor man har hatt intense arbeidsperioder over flere døgn. Som eneste ansatt på jobb, med hvilende nattevakt, kan man bli liggende i spent beredskap, selv om brukerne sover. Det kan påvirke hvor lenge disse ansatte orker å jobbe medleverturnus.

Intervjuer: Har medleverturnusen betydning for helsa di, sånn som du opplever den?

Ansatt: Ikke noe sånt kortsiktig. ... Nei, men jeg kan se for meg at hvis en skal jobbe sånn ... langsiktig, så vet jeg jo at det ikke er bra å gå uten søvn over lengre perioder. Så spør det hvor mye man klarer å ta seg inn på den uka man har fri, da.

Utover kompensering hvile på dagtid, nevnes andre tiltak for bedre søvnforhold, blant annet støyisolering og komfortable senger. Noen kommuner stiller krav om våken nattevakt, og en ansatt viser til at dette har ført til bedre søvnkvalitet for de øvrige medarbeiderne.

Hviletid på dagen er også en viktig del av medleverturnusen. Aktiviteter som søvn, lesing eller trening bidrar til at ansatte er mer opplagte og fokuserte. Likevel kan akutte hendelser eller perioder med høyt aktivitetsnivå gjøre det utfordrende å prioritere hvile på dagtid. Dette gjelder spesielt i institusjoner med brukere som har omfattende behov. For dem som jobber med barn og unge gjelder dette helger eller høytider samt perioder med skolevegring, hvor dagene kan være mer hektiske. Både ansatte og brukere forteller også at hviletiden på dag kan komme i veien for aktiviteter man ønsker å gjøre sammen.

Individuelle forskjeller

Til slutt er det flere som fremhever at det er individuelle forskjeller i hvordan medleverturnus påvirker den enkelte.

En ansatt forteller om hvordan medleverturnusen har gått negativt utover helsen på grunn av dårlig søvn på vakt, og at det er forskjeller i hvor mye man kan hente seg inn i friperiodene når man ikke er på jobb.

Men på [den andre siden], har du fri når du har fri. Da gjerne mer fri til trening og den slags. Men det har gått utover [helsen] hos meg – men tror også det handler om når jeg kommer hjem fra jobb, kan jeg ikke bare legge meg ned og sove og slappe av, har familieliv da. Men jeg ser at kollegaen min, han kan gjerne sove i ett døgn [når han kommer hjem siden han ikke bor med familie]. Men den muligheten har jeg ikke.

Individuelle forskjeller kan også handle om forskjellig behov hos den enkelte. Som disse ansatte:

Jeg blir sliten fordi jeg er introvert, bo borte, i et annet hus, forholde meg til andre hele veien er slitsomt, men tror det er veldig individuelt. [Ansatt]

Viktig at ansatte i medlever har en avklart situasjon hjemme, at de ikke styrer med logistikken hjemme når de er på jobb ... ellers forsvinner de fort igjen. [Ansatt]

Enkelte påpeker at ikke alle har samme behov for hvile. Som en leder som forteller om tiden som ansatt i medleverturnus:

Så har jeg jobbet som miljøterapeut selv, og da var jeg en person som ofte ikke trengte hviletid. Så hvis du nekter, er det også greit. [Leder]

Det er også individuelle forskjeller i hvilken medleverturnus ansatte foretrekker. De fleste ansatte som deltok i intervjuene, foretrekker sin egen variant av medleverturnusen. Der andre varianter enn egen medleverturnus blir utpekt som den beste turnusen, er det gjerne 2-7, 2 -7, 3-7 eller 7-14 som blir nevnt.

Samlet sett varierer de personlige preferansene for medleverturnus, og de fleste forteller at de trives. Likevel tyder intervjuene på at belastende perioder kan påvirke enkelte ansattes mulighet til å sove og hvile. Dette understøtter viktigheten av gode rutiner og tiltak for å identifisere avvik og bryte negative spiraler. Videre er det viktig å reflektere over en arbeidskultur der ansatte gjentatte ganger gjør oppførelser, for eksempel ved å gi avkall på hvile og pauser til fordel for brukerens behov for samvær og stabilitet – på bekostning av egen helse.

6.1.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

Informantene peker på flere forhold som kan ha betydning for helsen til ansatte som arbeider i medleverturnus. Blant annet fremheves det hvor krevende brukerguppen er, de ansattes mulighet til å få tilstrekkelig søvn og hvile, samt tiltak som settes inn for å sikre gode rammer for restitusjon.

Flere trekker frem at brukernes funksjonsnivå, og hvor krevende de er å jobbe med, kan påvirke ansattes helse. Eksempler på adferd som kan være krevende å jobbe med er støy, aggresjonsproblematikk som trusler og vold og selvskading.

Det blir også trukket frem at det kan oppleves tyngre å arbeide over lengre tid med brukere som har et funksjonsnivå som vanskeliggjør sosial samhandling med ansatte, som deltakelse i aktiviteter, tv-titting, samtaler og felles måltider.

Belastningen ved å stå i ubehag kan øke over tid, og henger derfor sammen med turnusløsningen. Det blir også nevnt at det kan bli ekstra krevende for ansatte som jobber med brukere med krevende utfordringer når de er alene på jobb, som ved 1:1 bemanning. En arbeidstakerorganisasjon fremhever at slike tilfeller kan øke risikoen for at arbeidsgiver og kollegaer ikke oppfatter at en ansatt er sliten, som igjen kan føre til skjulte grenseoverskridelser.

Samtidig kan en godt fungerende turnus ha en positiv innvirkning på brukerne. En virksomhet trekker frem at nettopp kontinuiteten som beboere får i boliger med medleverordninger bidrar til større trygghet for beboerne, noe som kan redusere utagering og risikoen for å bli skadet på jobb.

Et annet tema nøkkelpersonene fremhever for ansattes helse i medleverturnus er søvn og hvile. En av arbeidstakerorganisasjonene har gjennomført regelmessige evalueringer av turnusordninger som blant annet inkluderer spørsmål om helse og søvn. Deres erfaring er, i tråd med funnene i denne rapporten, at de fleste ansatte som besvarte undersøkelsen oppgir bedre søvn ved medleverturnus enn ved to- og tredelt turnus. De fleste oppgir også at de har en mer stabil søvnrytme, ettersom de får en tilstrekkelig periode mellom vaktene til å hente seg inn. En arbeidstakerorganisasjon erfarte at en institusjon som innførte medlever opplevde at pasientene som en konsekvens av dette sov gjennom natten. Dermed fikk også ansatte sove uavbrutt gjennom natten, og behovet for våkne nattevakter bortfalt.

Noen informanter trekker frem utfordringer med medleverturnus og søvn og hvile. Utfordringene som oppstår handler om situasjoner der ansatte får avbrutt søvn eller ikke tatt ut hviletid. En viktig forutsetning for at medleverordninger fungerer godt, er at arbeidsgiver sørger for at ansatte får nok søvn, hvile og restitusjon. Informanter peker her på arbeidsgiveransvaret. Blant annet er et viktig lederansvar å overvåke avvikssystemet for å følge med på om det foregår brudd på hviletid, slik at man kan sette inn tiltak. Ansatte har også et ansvar for å melde fra om vesentlige forstyrrelser, slik at de får kompensert hvilen og sovet uforstyrret neste natt. Dette kan ivaretas ved å ha en forsvarlig bemanningsnorm, slik at ansatte får uavbrutt søvn, og slik at de kan få avløsning når de skal ta ut hviletid. Nattevakter er et slikt tiltak, hvis det er mye vekking om natten. En tilstrekkelig bemanning av ansatte som jobber på samme skift er et annet tiltak. Nedkorting av antall medleverdøgn blir også nevnt som et tiltak dersom sammensetningen av brukergruppen gjør at det blir krevende å være på jobb over tid, noe som også blir nevnt i intervjuene ved institusjonene.

Samlet sett peker også intervjuene med nøkkelpersonene på positive sider av medleverordninger for ansattes helse, som lengre friperioder og roligere brukere. Videre peker nøkkelpersonene på flere forhold som er viktige for konsekvensene av medleverordninger, som hvor krevende brukergruppene er å jobbe med og brudd på hviletid.

6.2 Medleverturnus, arbeidsmiljø og trivsel

6.2.1 Ansattspørreskjema

I ansattspørreskjemaet måler vi fem sider av arbeidsmiljøet til de ansatte: arbeidstempo, hvor stor grad av innflytelse de har på jobben generelt og på arbeidstiden sin, variasjon i arbeidet og opplevd samhold på arbeidsplassen.

Ansatte med døgnvakter rapporterer signifikant lavere arbeidstempo og signifikant høyere innflytelse på jobben, innflytelse på arbeidstid og samhold enn de med to- eller tredelt turnus (tabell 6). Derimot er det ingen signifikant forskjell på variasjon i arbeidet når vi kontrollerer for forskjeller mellom virksomhetene (inkl. institusjonstype, gjennomsnittlig alder, andel i hver stillingstype og kjønns sammensetning). Ansatte som jobber langvakter opplever også signifikant lavere arbeidstempo enn de med to- eller tredelt turnus, og høyere innflytelse på jobb og på arbeidstid. Men det er ingen forskjell på hverken variasjon eller samhold mellom ansatte med langvakter og to- eller tredelt turnus.

Når vi sammenligner døgnvakter med langvakter, ser vi at de med døgnvakter opplever lavere tempo ($b = -0.25$, $p < .001$), høyere innflytelse på jobben ($b = 0.22$, $p < .001$) og høyere samhold ($b = 0.14$, $p < .01$) enn de med langvakter. Mens det ikke er noen signifikant forskjell når det gjelder innflytelse på arbeidstid eller variasjon i arbeidet.

Blant ansatte med medleverturnus er det ingen signifikant sammenheng mellom hvor lenge de har jobbet døgnvakter og arbeidsmiljø ($N = 105-107$).

Tabell 6 Sammenheng mellom vaktløsning og arbeidsmiljø

	Arbeidstempo	Innflytelse på jobb	Innflytelse på arbeidstid	Variasjon	Samhold
Uten kontrollvariabler					
Langvakt	-0.36 ***	0.15 ***	0.21 ***	-0.05 **	-0.01
Døgnvakt	-0.64 ***	0.37 ***	0.21 ***	-0.12 ***	0.11 *
Med kontrollvariabler ¹					
Langvakt	-0.24 ***	0.12 ***	0.18 ***	-0.01	0.05
Døgnvakt	-0.49 ***	0.34 ***	0.19 **	-0.04	0.18 ***

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (personer) = 2522-2711, N (observasjoner) = 3352-3605. Referansekategori: to-/tredelt turnus.
¹Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype.

Trivsel

For å undersøke de ansattes trivsel har vi målt i hvor stor grad de opplever jobb-hjem-konflikt (dvs. hvor ofte jobben kommer i veien for privatlivet) og hvor fornøyd ansatte er med egen arbeidstidsløsning. Sammenlignet med ansatte som jobber to- eller tredelt turnus, rapporterer de med langvakter og døgnvakter signifikant mindre jobb-hjem-konflikt og høyere tilfredshet med arbeidstidsordningen sin (tabell 7). I tillegg opplever ansatte med døgnvakter signifikant mindre jobb-hjem-konflikt (b = -0.50, p < .05) og høyere tilfredshet med arbeidstidsordningen (b = 0.69, p < .001) sammenlignet med dem som jobber langvakter, også etter at vi har kontrollert for kjennetegn ved den enkelte ansatte.

Blant de med leverturnus (N = 105–107), finner vi ingen signifikant sammenheng mellom hvor lenge ansatte har jobbet døgnvakter (målt i antall år) og trivsel (tabell 8).

Tabell 7. Sammenheng mellom vaktløsning og ansattes trivsel

	Jobb-hjem-konflikt	Tilfredshet med turnusordning
Uten kontrollvariabler		
Langvakt	-0.13 ***	0.31 ***
Døgnvakt	-0.65 ***	1.03 ***
Med kontrollvariabler ¹		
Langvakt	-0.08 *	0.29 ***
Døgnvakt	-0.58 ***	0.99 ***

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (personer) = 2522-2702, N (observasjoner) = 3350-3591. Referansekategori: to-/tredelt turnus.
¹Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype.

Tabell 8. Sammenhengen mellom år med døgnvakter og ansattes trivsel

	Jobb-hjem-konflikt	Tilfredshet med turnusordning
Antall år jobbet døgnvakt	-0.01	0.00

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analysen er gjort med regresjon. N = 105-107. Kontrollvariabler inkluderer kjønn, alder, stilling og institusjonstype.

6.2.2 Intervjuer i institusjoner

Det er et gjennomgående funn i intervjuene at ansatte og ledere er fornøyde med medleverturnusen. Den blir beskrevet som en *attraktiv turnusløsning* som tiltrekker seg *attraktive ansatte*. Turnusen oppleves attraktiv på grunn av de sammenhengende jobbperiodene og på grunn av de påfølgende sammenhengende friperiodene.

De sammenhengende jobbperiodene oppleves positivt av flere av de ansatte fordi det er store muligheter for å komme nærmere brukerne og dermed gjøre en god miljøterapeutisk jobb. Arbeidsperioden er også preget av høy grad av arbeidsinnflytelse, fleksibelt arbeidstempo og større fleksibilitet i når oppgaver blir gjennomført i løpet av turnus, sammenlignet med turnuser med kortere vakter. I og med at ansatte er på jobb over tid i en sammenhengende periode, kan mindre viktige oppgaver skyves på, og mer presserende oppgaver kan tas når timingen er gunstig. Slik får også ansatte mer autonomi til å prioritere ønskede aktiviteter sammen med brukerne. På denne måten oppleves det at medleverturnus har en positiv innvirkning på de ansattes arbeidsmiljø og trivsel.

De lange sammenhengende friperiodene er også viktig for ansattes trivsel med turnusløsningen. Friperiodene kan brukes til alt fra reise og hobbyer til familie, venner og trening/helse. Dette oppleves å gjøre medleverturnusen til en praktisk ramme for å opprettholde jobb-hjem-balanse for de som har familie, og til å opprettholde et skille mellom jobb og privatliv for de som bor alene. For ansatte med ekstra overskudd, ligger det muligheter til å ta på seg ekstra jobb, reise på tur eller starte en gründervirksomhet. To ansatte ved to ulike institusjoner forteller:

[Ansatt 1]: Jeg holder på med hester og har et småbruk som jeg bruker all tiden min på, når jeg ikke er på jobb.

[Ansatt 2]: [Medlever gir] en annen frihet enn todelt eller tredelt turnus. Mer og komprimert fritid. Mer ro over fritiden, for eksempel til å planlegge langturer. Fullt fokus på jobb, vi er her, 100 %. Kvaliteten er bedre på det vi leverer, ikke andre ting utenom, som at man skal noe før eller etter jobb ... Du kan få kvalifisert personale [fra] ganske langt unna, [de] må ikke bo i nærmiljøet ... Jeg kan egentlig ikke komme på noen ulemper med å jobbe medlever.

Fordi medleverturnus er ettertraktet, forteller også flere ledere om fordelene knyttet til å få en stor mengde kompetente søkere når de lyser ut en medleverstilling. Disse ansatte kjennetegnes av høy motivasjon, i tillegg til høy kompetanse og lang erfaring. Bedre tilgang til motivert og kompetent arbeidskraft kan igjen påvirke arbeidsmiljøet og trivselen til de ansatte i virksomhetene.

Det tette forholdet mellom ansatte i medleverteam

For mange innebærer medleverturnus å jobbe (og bo) tett med de samme personene i flere døgn i strekk. Av og til består teamet av to kollegaer som går samme medleverturnus (et såkalt makkerpar). Ved andre institusjoner er det flere ansatte, hvorav noen ikke jobber medleverturnus.

Flere ansatte og ledere forteller også om hvordan medleverturnusen legger til rette for et spesielt tett og godt samhold mellom kollegaer. Samtidig fremhever de at et godt medleverteam er en forutsetning for at medleverturnus skal fungere. Det forutsetter godt samarbeid å jobbe tett på mennesker, flere døgn i strekk. Tre ansatte ved to ulike institusjoner forteller:

Jeg koser meg med mine kollegaer, blir godt kjent med dem. Da blir det trygt å jobbe med på grunn av rutine. Er det noen man ikke trives med, blir det vanskelig. [Ansatt 1]

God kjemi med makker er bra, samme motsatt: Da går det også utover bruker. [Ansatt 2]

Viktig med åpenhet - [det er] ikke mulig å «fake» når man jobber medlever. Da er det viktig med profesjonell nærhet fremfor profesjonell distanse. [Det er] viktig å hjelpe hverandre. For å trives, må man være seg selv. [Ansatt 3]

Noen ansatte, som den ene i sitatet over, nevner god kjemi som en viktig forutsetning, og andre mener at det holder at makkerne har tillitt til hverandres evne til å løse arbeidsoppgaver. Det å være samstemte når det gjelder regler er også noe som trekkes frem som viktig i flere intervjuer med både ansatte, ledere og brukere. Det viser seg at ulike medleverteam kan variere noe i hvordan de utøver rutiner, men det er viktig at teamet fremstår som samstemt innbyrdes og særlig i møtet med beboerne.

Vaktbytte

En side av arbeidsmiljøet til alle ansatte som jobber turnus er vaktbytte – hva som skjer når noen ansatte går av jobb, nye kommer på og ansvaret for brukeren overleveres. Når ansatte jobber medlever blir det færre vaktbytter, men når det er vaktbytte skal ansatte overlevere informasjon fra flere dager – vitende om at de så ikke vil være til stede den neste uken. Flere institusjoner forteller derfor om et større fokus på god overlapp. Som en ansatt sier:

Ulempe når du er borte: ... [Du] mister kontakt med det som har skjedd [på jobb] når du er hjemme, [det er en del] å ta igjen når du er tilbake, men får betalt 2 timer ekstra til veiledning for å oppdatere oss. Må lese [oss] opp.

En institusjon har valgt en løsning der overlapp går via avdelingsleder, med mål om å ivareta ansatte i medleverturnus. Dette er spesielt viktig fordi ansatte i medleverturnus ofte bærer på erfaringer fra flere sammenhengende døgn på jobb, i motsetning til ansatte som kun jobber kortere vakter. Ledelsen ved institusjonen har satset stort på debrief under overlapping, for å støtte både de som går av turnusen, og de som skal starte. Ansatte som går av turnus kan ha behov for å bearbeide krevende hendelser, og uten denne støtten kan økt slitasje etter flere dager på jobb prege overlappingen med unødvendig stress og negative tolkninger, spesielt hvis overlappingen kun skjer mellom ansatte i medleverturnus. Debriefen er også viktig for de som skal påbegynne medleverturnus. Den gir rom for å si ut relevant informasjon og tilby veiledning, slik at arbeidsmetodene som velges er hensiktsmessige. Dette bidrar til et godt arbeidsmiljø ved å redusere usikkerhet slik at de ansatte slipper å grue seg til flere døgn på jobb med potensielt stressende situasjoner. To ledere forteller:

Avdelingsleder: De som skal av, overlapper til avdelingsleder. Og så er det mer enn én overlapp: Det er en debrief også ... Så det er satt av god tid til den overlappen.

Institusjonsleder: Jeg tror det er et viktig grunnlag for at vi har stabil bemanning. Folk får levert fra seg på en måte det de har hatt av opplevelser, til avdelingsleder. Og vi har helt bevisst veldig erfarne avdelingsledere.

Avdelingsleder: Jeg har jo jobba andre steder der overlapp er veldig teknisk. Det og det, det skjedde liksom. Og så er overlapp ferdig. Men vi bruker liksom god tid på overlappen. Vi bruker i hvert fall en time. Og så er det sånn at avdelingsleder overlapper til påtroppende team: Sånn at de kan få filtrert vekk litt av følelser og frustrasjon hvis det har vært noe som har vært vanskelig. Sånn at de som kommer på, ikke skal få det på seg.

Disse lederne beskriver overlappingen via avdelingsleder som en forutsetning for en velfungerende medleverturnus og et godt arbeidsmiljø. Dette bidrar også til å opprettholde stabil bemanning ved institusjonen (se også 6.4.2).

6.2.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

Inntrykket fra intervjuene med nøkkelpersoner samsvarer i stor grad med funnene fra institusjonsintervjuene. Både arbeidsgivere og arbeidstakere mener at medleverordninger stort sett bidrar til økt trivsel, men at det er individuelle forskjeller.

Vi hører at ansatte er veldig fornøyd med ordningen. Det anses som en attraktiv situasjon. ... vi hører fra våre medlemsbedrifter og kontakt at dette er de fornøyd med, [at det er en] bra måte å jobbe på og gir mulighet til å dyrke andre interesser. [Arbeidsgiverorganisasjon]

Flere nevner at medleverturnus gir ansatte en større grad av frihet, og at de får lange friperioder som de trives med. Tilbakemeldinger fagforeningen får fra sine medlemmer, er at de foretrekker medlever fremfor langvakter, mens det samtidig er noen som liker å kunne sove hjemme i egen seng etter en langvakt.

En faktor informantene nevner som bidrar til trivsel ved bruk av medlever, er tiden man har til å restituere seg etter en vakt. En brukerorganisasjon mener tiden til restitusjon ikke er lang nok ved bruk av tredelte vakter:

Hvor mye fritid klarer du å få hvis du har en kveldsvakt og [skal på vakt om] noen timer på morgenen, hvilken fritid og avslapning får du når du skal på vakt etterpå? Minimalt. Heller da konsentrere det i at «jeg skal på vakt disse tre, og deretter har jeg 6 dager fri etterpå». Det gir en annen mulighet til å hente seg inn. Det er mye tungt arbeid på institusjonene, ... og du klarer ikke å bearbeide det når du skal gå i turnustralt der du får bittelitt avslapping og så tilbake på jobb. Til slutt renner begeret over og så slutter man. Tror vi sliter ut folk med tredelt turnusordning, for det er ikke tid til å hente seg inn og reflektere ... du er aktivert på institusjon og på noen er du veldig aktivert, og det å roe ned aktiveringen krever mer enn 12 timer eller et par dager. Medlever fører til mindre turnover. [Brukerorganisasjon]

Ifølge informanten er det oppfatninger blant ansatte om at tredelt turnus er blant de verste ordningene. Man har fri, men opplever verken å få brukt fritiden til noe meningsfullt eller at den er lang nok.

Flere nøkkelpersoner fremhever at medleverturnus kan ha en positiv betydning for samholdet i teamet og for ansattes trivsel. Med medleverturnus blir man godt kjent med teamet man arbeider sammen med, noe som skaper trygghet for de ansatte. En arbeidstakerorganisasjon påpeker også at ledere får færre ansatte å forholde seg til når institusjonen har hele stillinger, slik tilfellet ofte er ved medleverordninger. Dette bidrar til at også ledere som arbeider dagtid, blir godt kjent med de ansatte.

Samtidig kan konflikter oppstå. En arbeidstakerorganisasjon kjenner til tilfeller der det har oppstått utfordringer ved enheter med få ansatte og beboere som bor tett sammen. Konflikten har i hovedsak handlet om faglig uenighet. Konflikter kan også være et utslag av dårlig kjemi med enkelte man jobber sammen med, og at det kan være krevende å forholde seg til både kollegaer og tjenestemottakere over flere døgn. Informanter understreker derfor behovet for at arbeidsplassen aktivt håndterer konflikter som oppstår, for å hindre eskalering. Konflikter blir raskt synlige, og flere trekker frem at det er et lederansvar å jobbe systematisk med teambygging og relasjoner. Det påpekes også at arbeidsgiver bør tilrettelegge for samarbeid på tvers av team som et konfliktforebyggende tiltak.

En utfordring kan være å finne gode samarbeidsarenaer og felles treffpunkter for alle ansatte. For å finne felles møtepunkter setter noen virksomheter derfor av noe av arbeidstiden til møtetid, men dette organiseres på ulike måter. Noen setter av hele møtedager, mens andre samler flest mulig til møter på to–fire timer. I en av virksomhetene har de lagt inn avdelingsmøter hver fjerde uke, som er i tillegg til medleverturnusen, og dette er en integrert del av ansattes arbeidstid. Ved en

annen virksomhet som bruker medlever, er fagmøter lagt til vaktbyttene. På den måten deltar om lag to tredeler av de ansatte fysisk, og de som har friuke kobler seg på digitalt og får betalt for det.

For å bli kjent på tvers av teamene, og for at teamene ikke skal utvikle ulike kulturer, er det også noen som rullerer på teamene. En virksomhet har igangsatt et pilotprosjekt ved én avdeling, hvor turnusen til enkelte på teamet er forskjøvet. Det innebærer at ikke alle i ett team går av og på samtidig, men at noen på det avtroppende teamet jobber et par dager med det påtroppende teamet. Ordningen prøves ut for å undersøke hvordan den påvirker informasjonsflyt og kunnskapsoverføring mellom teamene. Dersom ett team har funnet en god løsning på en utfordring, kan denne lettere overføres til det andre teamet når ansatte jobber sammen på tvers.

Det blir også fremhevet av nøkkelpersonene hvordan medleverturnus kan innvirke på andre sider av arbeidsmiljøet, som tempo, kontinuitet og kontroll i arbeidet.

Medleverturnus innebærer færre vaktbytter for ansatte. Flere trekker frem at dette gir ansatte en større kontinuitet i jobben, et roligere tempo og en større ro. Flere påpeker at ansatte lever mer som en vanlig familie, handler og lager mat, går turer og gjør dagligdagse aktiviteter, i tillegg til terapeutiske oppgaver og medisinhåndtering. Ansatte får mer tid til beboerne og bruker mindre tid på administrasjon. Færre vaktbytter bidrar til at ansatte kan følge en prosess og arbeidsoppgave fra start til slutt før de går av vakt. En brukerorganisasjon trekker frem at ansatte får en større grad av oversikt og kontroll.

Jeg jobbet tidligere i kommunen med langvakter. Dagvakter hadde full kontroll, fordi de var faglærte. Kveldsvakter hadde mindre kontroll, og nattevakt hadde ikke peiling, for de var ikke med på noe som helst. Helgevakt hadde ikke peiling, og hadde en ny tilnærming, og vikarer hadde enda en tilnærming. Med medlever har man to vaktbytter i uka. Bare 100 prosent. Brukere som må ha våkne nattevakter har en ekstra våken nattevakt ... I kommunen er det tre vaktbytter om dagen, helt jævlig. [Informant fra brukerorganisasjon som selv har jobbet turnus]

Til slutt fremhever flere at det er individuelle forskjeller i hvorvidt man trives med medleverturnus eller ikke. Det blir nevnt at noen sliter med å sove andre steder enn hjemme. Noen har omsorgsoppgaver som gjør det vanskelig eller umulig å være fraværende i ett eller flere døgn, mens det for andre fint lar seg godt kombinere å arbeide i medleverturnus med familiære forpliktelser. En virksomhet sammenligner det med andre deler av arbeidslivet:

Den er ikke for alle, arbeidstidsordningen er ikke for alle. Det må vi innse, men det er vel også akkurat som [at det] å være sykepleier eller barnevernspedagog er ikke for alle det heller. Og man må prøve før man vet om det er for seg. Det er en litt snevrere del av barnevernspedagogene som kan jobbe som medlever enn vanlig turnus.

Samtidig kan disse individuelle forskjellene være vanskelig å ta hensyn til. En arbeidstakerorganisasjon trekker frem at det er vanskeligere å tilrettelegge for individuelle behov innenfor en medleverturnus, og at det også er vanskeligere å få tilpasset en alternativ turnus hvis medleverturnus ikke oppleves som egnet.

Intervjuene med nøkkelpersoner tyder, i likhet med ansattspørreskjema og intervjuene i institusjoner, at medleverturnus i hovedsak oppleves som positivt, særlig når det gjelder økt trivsel, større frihet og gode restitusjonsmuligheter gjennom lange friperioder. Den beskrives som gunstig for kontinuitet, stabilitet og relasjonsbygging innad i teamene. Færre vaktbytter gir bedre oversikt og kontroll.

Samtidig peker informantene på at medleverturnus ikke passer for alle, blant annet på grunn av omsorgsoppgaver og individuelle preferanser. Tett samvær over flere døgn kan forsterke

konflikter, noe som understreker behovet for systematisk arbeid for å lage team som fungerer godt, og å forebygge konflikter. Intervjuene viser at enkelte virksomheter prøver ut organisatoriske tiltak som faste møtepunkter, teamrulling og forskjøvet turnus for å styrke informasjonsflyten, samhandlingen og arbeidsmiljøet på tvers av team.

6.3 Medleverturnus og sykefravær

6.3.1 Virksomhetsundersøkelse

For å undersøke sammenhengen mellom turnusløsning og sykefravær har vi koblet virksomhetsundersøkelsen med sykefraværdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB). For hver virksomhet har vi beregnet sykefravær som andel tapte arbeidsdager på grunn av legemeldt fravær per årsverk. Arbeidsdager er definert som kalenderdager minus helgedager og offisielle fridager.

Vi analyserer forskjeller i sykefravær mellom virksomheter med døgnvakter og virksomheter med langvakter sammenlignet med virksomheter med to- eller tredelt turnus. Virksomheter med døgnvakt omfatter alle som har ansatte i døgnturnus. Virksomheter med langvakt omfatter dem der noen ansatte jobber langvakter, men ingen døgnvakt. To- og tredelt turnus viser til de øvrige virksomhetene, der ansatte jobber i to- og/eller tredelt turnus uten lengre vakter.

I analysen (tabell 9) fant vi at virksomheter med døgnturnus hadde signifikant høyere sykefravær enn de med to- eller tredelt turnus. Men når vi tok høyde for ulike brukergrupper og kjennetegn ved de ansatte i virksomhetene var sammenhengen ikke lenger signifikant.

Vi fant ingen signifikante forskjeller for virksomheter med døgnvakter sammenlignet med virksomheter med langvakter ($b = 3,82$, $p > 0,05$ i analysen med kontrollvariabler). At et funn er signifikant betyr at vi med rimelig sikkerhet kan si at sammenhengen ikke skyldes tilfeldigheter.

I analysen der vi sammenligner virksomheter med døgnvakter med virksomheter med to- eller tredeltturnus får vi en koeffisient på 2.42 og et konfidensintervall mellom -1.3 og 6.14 etter at kjennetegn ved virksomheten og de ansatte ble kontrollert for. Det kan vi lese som at sykefraværet i vårt utvalg fortsatt er høyere i virksomheter med døgnvakter (i gjennomsnitt 2,42 tapte dagsverk mer per årsverk), men at vi ikke kan utelukke at den forskjellen vi finner i vårt utvalg skyldes tilfeldigheter. Vi kan med en viss sikkerhet si at den sanne verdien i populasjonen ligger et sted mellom -1,3 færre og 6,14 flere tapte arbeidsdager per årsverk i virksomheter med døgnvakter, sammenlignet med virksomheter med to- eller tredelt turnus. Dette er et relativt bredt spenn, noe som kan skyldes at det er færre virksomheter med døgnvakter (som gir større usikkerhet i analysen), men også at det er stor variasjon i sykefraværet mellom virksomheter med døgnvakter. Til sammenligning viser analysen at virksomheter med langvakter har signifikant høyere sykefravær enn virksomheter med to- eller tredelt turnus, selv om den gjennomsnittlige forskjellen mellom virksomhetene er mindre. Dette kan skyldes at flere virksomheter tilbyr langvakter (og vi dermed har mer data å analysere), eller at sammenhengen er mer stabil (dvs. det er mindre variasjon mellom virksomhetene).

Vi gjennomførte som en robusthetstest også en analyse der utfallet kun var sykefraværstidspunkt for personer som hadde vært sykmeldt i mer enn 20 dager i en gitt måned. Hvis ansatte blir syke i friperiodene sine, er det trolig mindre sannsynlig at de får legemeldt sykefravær, når de uansett ikke skulle vært på jobb. En ansatt som er syk i 14 dager kan i en døgnturnus ha så få som to vakter i denne perioden, og dermed få færre registrerte fraværstidspunkt og mindre behov for legeerklæring enn en ansatt i to- eller tredelt turnus. Disse forskjellene blir mindre jo lengre

fraværet varer. Heller ikke i denne tilleggsanalysen fant vi en signifikant sammenheng mellom døgnturnus og sykefravær.

Tabell 9. Turnusløsning og sykefravær

Sykefravær		
To- og tredelt turnus (referansekategori)		
Langvakt	1.03 *	1.13 *
Døgnvakt	4.85 *	2.42
Kontrollvariabler:	nei	ja

Merknad. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (virksomheter) = 1026, N (observasjoner) = 4831–4799. Referansekategori: to-/tredelt turnus. Kontrollvariabler: Brukergrupper, andel kvinner, andel i ulike alderskategorier, yrkesgrupper

Det er mulig at det tar noen år før effekten døgnvakt har på sykefravær inntreffer, eller at konsekvensene endrer seg over tid. Vi har derfor sammenlignet tapte dagsverk for de virksomhetene som har hatt døgnvakter i minst tre år sammenhengene med de som har hatt døgnvakter i færre år. Her fant vi heller ingen signifikante forskjeller (tabell 10).

Til slutt analyserte vi også sammenhengen mellom sykefravær og bruk av medleverforskriften (tabell 10). Blant virksomheter med døgnvakter har de virksomhetene der døgnturnus er hjemlet i medleverforskriften signifikant høyere sykefravær enn virksomheter som ikke hjemler døgnturnusen i medleverforskriften. Dette funnet var fortsatt signifikant etter at vi kontrollerte for egenskaper ved virksomhetene og de ansatte. Koeffisienten var på 10,24, noe som betyr at disse virksomhetene hadde om lag ti flere tapte dagsverk per årsverk enn virksomheter som ikke bruker forskriften.

Tabell 10. Sammenheng mellom tid med døgnvakter, medleverforskrift og virksomhetens sykefravær blant virksomheter med døgnturnus.

Sykefravær		
Har hatt døgnvakter siste 3 år		
Nei (referansekategori)		
Ja	-5.23	3.50
Kontrollvariabler:	nei	ja
Organisert etter forskriften		
Nei (referansekategori)		
Ja	12.24 *	10.24 *
Kontrollvariabler:	nei	ja

Merknad. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (virksomheter) = 210-213, N (observasjoner) = 721-810. Referansekategori: to-/tredelt turnus. Kontrollvariabler: Brukergrupper, andel kvinner, andel i ulike alderskategorier, yrkesgrupper

6.3.2 Intervjuer i institusjoner

I intervjuene med både ledere og ansatte får vi opplysninger om hvordan sykefravær praktiseres på institusjonene. En utfordring, som noen av lederne beskriver, er at et sykefravær vil knyttes til

hele arbeidssyklusen i turnusen. Hvis man er syk ved arbeidsperiodens start, vil man som regel være syk i alle de to/tre/fire dagene man skal jobbe, selv om man i prinsippet kan ha blitt bra nok til å jobbe etter hvert. Dette vil påvirke fraværet slik at det blir mer omfattende og kostbart ifølge noen ledere, eller ved at det skaper redusert kontinuitet:

Så er det klart at når det er sykdom så merker man det veldig godt. Det er fort at folk ikke er syke én dag, men i fire døgn. Det merker man veldig godt. Så blir man – hvis det er sykdom å få leid inn en ulik person for hver dag, da er det litt misnøye hvis det er fire ulike, for da er det ikke stabilt nok.

Denne utfordringen forsterkes ved at en del ansatte vil ha så lang reisevei på flere av institusjonene at kortere arbeidstid ikke er ønsket. Dersom man reiser i fire-fem timer for å jobbe døgnturnus, blir terskelen høyere både for den syke å komme tilbake til jobb etter noe bedring, men også for andre faste ansatte i medleverturnus med lang reisevei (som i utgangspunktet kunne erstattet den syke i flere døgn, uten å påføre ustabilitet i bemanningen).

Vi blir også gitt fortellinger om sykefraværets konsekvenser for institusjonen og den enkelte. Fravær blant faste ansatte i medleverturnus blir trukket frem av samtlige ledere som en spesielt krevende utfordring fordi det er snakk om å erstatte vedkommende opp til flere døgn – i motsetning til timene i en vanlig vakt. Innleie av arbeidskraft er noe man i det lengste søker å unngå fordi det er kostbart og medvirkende til økt belastning på de faste ansatte som er igjen på jobb (da de kjenner best til både brukere og rutiner). En ansatt forteller:

Har ikke hatt mye sykefravær, men sykemelding i to måneder, og syk en dag her og der. Det har betydning for bruker, og kollega må ta mye. Og [påførende] blir usikre, noen ganger stepper de inn hvis de ikke vil ha vikar. [Det er] Sårbart når faste er borte.

En ytterligere utfordring, i tillegg til å finne en stabil erstatter som kan dekke flere døgn i en medleverturnus, er at erstatter må ha tilsvarende kompetanse som den som er syk for å tilfredsstille bemanningsnormer (for eksempel ved krav om en bestemt andel faglærte i bemanningen). Dette er noe som kan gi behov for innleie i en akutt bemanningsmangel, og kan medføre bruk av ulike vikarer, med varierende grad av kjennskap til institusjonen, for å dekke alle timene en ansatt i medleverturnus er syk.

Derfor er sykmeldinger over en lengre periode blitt beskrevet av noen av lederne som foretrukket ut fra et stabilitetshensyn. Da får institusjonen en vikar som fungerer over lengre tid og blir et stabilt element i institusjonens liv.

6.3.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

Nøkkelpersonene har ulike oppfatninger om hvorvidt det er en sammenheng mellom turnusordning og sykefravær. Mens noen har erfaringer med at medleverturnus fører til lavere sykefravær, mener andre at det er andre faktorer enn selve turnusen som gir utslag i sykefravær.

Også nøkkelpersonene peker på at lange, sammenhengende arbeidsperioder kan øke terskelen for å endre sykmeldingsstatus i løpet av en påbegynt vaktperiode. I intervjuene i institusjoner (kapittel 6.3.2) ble det fremhevet at dersom en ansatt er syk ved starten av vaktperioden, vil vedkommende i mange tilfeller være syk hele vaktperioden, også dersom den ansatte er blitt frisk underveis. En informant fra en arbeidstakerforening belyser denne terskelen med motsatt utfall; en ansatt som blir syk underveis i en vaktperiode vil i en del tilfeller gjennomføre sine vaktdøgn på tross av sykdom, og forblir på jobb til vaktperioden avsluttes. På denne måten kan medleverordninger både føre til at ansatte er på jobb mens de er syke, og at ansatte er borte en hel vaktperiode selv om de har blitt friske underveis.

6.4 Medleverturnus og turnover

6.4.1 Virksomhetsundersøkelse

Vi har koblet virksomhetenes svar om hvilke turnusløsninger de har i virksomhetsundersøkelsen til registerdata for alle ansatte hentet fra SSB (A-ordningen). Basert på denne informasjonen har vi beregnet alle virksomhetenes turnover hvert år, og analysert om det er noen forskjeller mellom virksomheter med døgnvakter, langvakter og virksomheter med kun to- eller tredelt turnus og ingen lengre vakter.⁸ Turnoverraten sier noe om hvor stor andel av virksomhetens ansatte som er byttet ut etter ett år.

Analysene viser at sammenlignet med virksomheter hvor ansatte jobber to- eller tredelt turnus, har virksomheter hvor ansatte jobber døgnturnus noe høyere turnover (tabell 11). Selv når vi tar høyde for forskjellige brukergrupper og kjennetegn ved de ansatte i virksomheter med ulike turnusløsninger, er turnoverraten i virksomheter med døgnturnus tre prosentpoeng høyere. Dette gjelder både når vi ser på turnover rate basert på antall personer og omregnet til årsverk. Turnoverraten blant virksomheter med døgnturnus er også signifikant høyere enn turnoverraten til virksomheter med langvakter ($b = 0.02$, $p < .01$ i analyse av turnover rate for antall ansatte med kontrollvariabler).

Tabell 11. Sammenheng mellom vaktløsning og virksomhetens turnover

	Turnoverrate, antall ansatte		Turnoverrate, årsverk	
To- og tredelt turnus (referansekategori)				
Langvakt	0.00	0.00	0.00	0.00
Døgnvakt	0.04 ***	0.03 ***	0.05 ***	0.03 ***
Kontrollvariabler ¹ :	nei	ja	nei	ja

Merknad. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (virksomheter) = 1026, N (observasjoner) = 4401–4818. Referansekategori: to-/tredelt turnus.

¹Kontrollvariabler: Brukergrupper, andel kvinner, andel i ulike alderskategorier, yrkesgrupper

Blant virksomheter med døgnturnus har vi gjort to tilleggsanalyser for å undersøke om det er forskjell på turnoverraten til virksomheter som har hatt døgnturnus i kort og lang tid, og om det er forskjeller etter om døgnturnus er hjemlet i medleverforskriften eller ikke. Disse analysene baserer seg på et lavere antall virksomheter, og har derfor en større usikkerhet i seg enn hovedanalysen av turnover.

Analysene i tabell 12 viser at når vi tar hensyn til kontrollvariablene, er det ikke signifikante forskjeller på turnoverraten til de virksomhetene som har hatt døgnturnus de siste tre årene og de som har hatt døgnturnus kortere. Dette resultatet må tolkes med en viss forsiktighet, da de aller fleste virksomhetene har hatt døgnvakter de siste tre år. Av virksomheter med døgnvakt i 2025 er det kun ni prosent ($n = 20$) som ikke har hatt døgnvakter de tre siste årene.

Videre viser tabell 12 at virksomheter med døgnturnus hvor denne er hjemlet i medleverforskriften har signifikant høyere turnover rate enn virksomheter som ikke hjemler døgnturnusen i

⁸ I likhet med ellers i rapporten er virksomheter kodet med døgnvakt dersom de har ansatte i døgnvakt, uavhengig av om de også har andre vaktløsninger. Virksomhetene er kodet med langvakt hvis de har ansatte med langvakt, men ikke døgnvakter. Virksomhetene er kodet med to- eller tredelt turnus dersom de har ansatte som jobber to- eller tredelt turnus, og ingen ansatte med lengre vakter.

medleverforskriften. Raten er henholdsvis sju og ni prosentpoeng høyere for turnover basert på antall personer og antall årsverk som erstattes årlig.

Tabell 12. Sammenheng mellom tid med døgnvakter, medleverforskrift og virksomhetens turnover blant virksomheter med døgnturnus.

	Turnoverrate, antall ansatte		Turnoverrate, årsverk	
Har hatt døgnvakter siste 3 år				
Nei (referansekategori)				
Ja	0.04	0.01	0.04 **	0.02
Kontrollvariabler:	nei	ja	nei	ja
Organisert etter forskriften				
Nei (referansekategori)				
Ja	0.11 ***	0.07 ***	0.13 ***	0.09 ***
Kontrollvariabler ¹ :	nei	ja	nei	ja

Merknad. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (virksomheter) = 210–213, N (observasjoner) = 726–814. ¹Kontrollvariabler: Brukergrupper, andel kvinner, andel i ulike alderskategorier, yrkesgrupper

6.4.2 Intervjuer i institusjoner

Informantene påpeker flere faktorer som påvirker de ansattes ønske om å bli i jobben, inkludert arbeidsbelastning, arbeidsmiljø, muligheter for faglig utvikling og trivsel med turnusordningen. I institusjonsintervjuene uttrykte de aller fleste informantene stor tilfredshet med medleverturnusen. Blant de som ønsket en annen turnus, var det som regel snakk om en annen variant av medleverturnus. Flertallet av de ansatte vi har intervjuet oppgir at medleverturnus er en viktig grunn til at de velger å bli i stillingen sin.

Jeg har vurdert å søke en annen plass fordi jeg elsker jo friluftsliv og å være ute, [for] eksempel X [annen institusjon], men de har ikke denne turnusen [medleverturnus] og da er det ekskludert for meg. [Ansatt]

Når ansatte blir spurt om hva de ville gjort dersom institusjonen deres avvirket medleverturnus, svarer flere at de ville søkt seg til en annen arbeidsplass med medleverturnus. Noen som nærmer seg pensjonsalder hadde vurdert å gå av med pensjon, som i eksempelet nedenfor.

En langvaktsturnus hvor man hadde jobba fra åtte om morgenen til åtte om kvelden for eksempel. Det kunne gått an. Men hvis jeg [måtte ha startet] ... i dag-kveld-turnus ... Tredelt turnus. Da tror jeg faktisk at jeg hadde nok vurdert den pensjonsalderen min og heller jobba som tilkallingsvikar. Så for meg per i dag så er den 7-7 medleverturnusen som er riktig, og som funker bra i mitt eget liv og med det rundt meg.

Flere av lederne trekker også frem en bekymring for å miste ansatte om de skulle gå bort fra medleverturnusen.

Noe av det som også kom fram da vi fikk den konflikten med FFO og Fagforbundet, er jo, sier våre ansatte, at vi kommer til å slutte. Vi slutter hvis vi må over på vanlig tredeltturnus, for eksempel. Da kommer folk til å slutte hos oss. Så jeg [er] kjemperedd for det.

Slik stemmer intervjuene i liten grad med funnene fra registerdata som viste høyere grad av turnover (ansatte som slutter og blir byttet ut) blant virksomhetene med medleverturnus. Også analysene fra ansattspørreskjema pekte på denne motsetningen, der ansatte i medlever var mer

fornøyd med sin arbeidstidsordning, men samtidig sjeldnere hadde jobbet i mer enn to år på arbeidsplassen. Noen av intervjuene kan samtidig gi en pekepinn på hvorfor turnover-ratene kan bli høye – til tross for at mange ansatte opplever å være veldig fornøyd med arbeidstidsløsningen.

Gjennom intervjuene er det flere som tar opp at medleverturnus ikke nødvendigvis er for alle; det må være en god match for den enkelte. Som denne lederen påpeker:

Det er mange som søker på medleverløsninger uten å ha jobbet det tidligere. Og det kan jo skyldes noe turnover med medlever. At de prøver det ut, og så var det ikke helt for dem.

Det er ikke nødvendigvis et klart mønster i hvem som trives med medlever, eller en klar gruppe det passer bedre for enn andre. Vi har intervjuet ansatte i alle livsfaser som er fornøyd med turnusen: med barn og partner, ung uten kjernefamilie, eldre med barn som har flyttet ut. Men informantene kan trekke frem forskjellige forhold som gjør at det passer, eller ikke passer, for akkurat dem.

En leder beskriver 2-7, 2-7, 3-7-turnusen som spesielt attraktiv for ansatte med delt foreldreomsorg. Samtidig deler lederen, som selv har erfaring med å jobbe i medleverturnus, hvordan denne turnusordningen på et tidspunkt ikke lenger var forenlig med vedkommende sitt privatliv:

Jeg elsket det [medleverturnus]. Sluttet av familære årsaker, jeg ble alene [med barn] og det er greit å være tilgjengelig for barna på kveldstid.

Eller denne ansatte som reflekterer over hvordan medleverturnusen har fungert:

Store deler er knyttet til familie og samliv. Jeg er singel og [det] kan være en grunn til ... at jeg jobber som jeg gjør. Det er ikke alltid [enkelt] å få det til å gå i hop med samboere. Mange kommer hit og slutter fordi det ikke fungerer hjemme.

Selv om en stor andel av informantene oppgir at medleverturnusen er nøytral eller positiv for egen helse, er det noen som stiller spørsmål ved hvor lenge de vil kunne håndtere belastningen på sikt. Fordi flere ledere ser at medleverturnus kan være spesielt krevende på grunn av sammenhengende arbeidsperiode, har de valgt å aktivt jobbe med tiltak som styrker arbeidsmiljøet for å, blant annet, motvirke høy turnover (se også 6.2.2). Disse tiltakene i sin tur blir beskrevet av ansatte som tilpasninger ved deres medleverturnus som øker trivselen, senker belastningen knyttet til den intense sammenhengende turnusen, og gjør at ansatte orker å stå i jobben. Eksempler på tiltak inkluderer kompetansehevende samlinger, sosiale sammenkomster og en grundig overlappingsrutine med debrief og veiledning.

6.4.3 Intervjuer med nøkkelpersoner

At turnover i seg selv ikke trenger å være negativt, eller et tegn på at turnusen er uønsket, nevnes også av flere nøkkelinformanter. Mens en nøkkelperson mener at medleverturnus ikke har noen betydning for turnover, trekker andre frem årsaker for hvorfor medleverordninger kan gi en høyere turnover – uten at dette nødvendigvis bør tolkes som et negativt tegn.

Dette handler om at medleverturnus ikke passer for alle, eller passer bedre i noen faser av livet enn i andre, en oppfatning som er i tråd med intervjuene fra institusjonene. En annen forklaring som blir trukket frem er at mange tiltak for psykisk utviklingshemmede er enetiltak, der en ansatt jobber med kun én bruker med permanente funksjonsnedsettelse. At noen søker nye utfordringer for å jobbe med andre brukere er heller ikke overraskende, mener informanten.

Alt i alt virker det ikke som at nøkkelpersonene har utpreget bekymring for turnover når det gjelder medleverturnus. Turnover i medleverturnus tilskrives i hovedsak andre forhold enn misnøye med ordningen eller helsekonsekvenser av turnusen.

6.5 Oppsummering; arbeidsmiljø, trivsel, helse og sykefravær

I analysene av ansattspørreskjema finner vi at ansatte i døgnvakter er mer fornøyde med sin turnusløsning, og opplever mindre jobb-hjem-konflikt, sammenlignet med ansatte i to- og tredelt turnus og ansatte i langvakter. Også i intervjuene i institusjonene er de ansatte gjennomgående fornøyd med medleverturnusen. De fremhever at de trives med de sammenhengende jobbperiodene, som gir dem mulighet til å bygge tettere relasjoner med brukerne og utføre en bedre miljøterapeutisk jobb. I tillegg verdsetter de de lange, sammenhengende friperiodene, som gir dem mer tid til familie, fritidsaktiviteter eller andre interesser.

I analysene av ansattspørreskjema finner vi at ansatte i døgnvakter opplever signifikant lavere arbeidstempo, høyere innflytelse på jobben og høyere samhold enn både ansatte i to- og tredelt turnus og ansatte i langvakter. Noen av disse forskjellene kan skyldes hvilke arbeidsplasser som benytter døgnvakter, eksempelvis hvis man oftere bruker døgnvakter i institusjoner der belastningen og arbeidstempoet er lavere. De kvalitative intervjuene i institusjoner og med nøkkelpersoner fremhever samtidig hvordan medleverturnus kan bidra til et bedre arbeidsmiljø. De trekker frem hvordan de lange arbeidsperiodene, og færre vaktbytter, gjør det mulig å finne mer ro og kontinuitet gjennom dagen, og gir ansatte mer fleksibilitet og autonomi til å prioritere forskjellige aktiviteter. I tråd med funnene fra spørreskjemaene legges det også vekt på det tette samholdet mellom kollegaer som skapes når de jobber sammen flere døgn i strekk. Samtidig fremheves også mulige utfordringer som konflikt i medlevertteam og lite felles treffpunkter for ansatte på tvers av medlevertteamene.

Til tross for den generelt høyere trivselen med medleverturnus finner vi i analysen av registerdata at virksomheter med medleverturnus har signifikant høyere turnover. Turnoverraten viser hvor stor andel av de ansatte som slutter og blir erstattet fra ett år til neste. Også analysen av ansattspørreskjema viser at ansatte i medleverturnus, tross høy tilfredshet, signifikant sjeldnere har vært i sin nåværende jobb i over to år. Flere mulige forklaringer på motsetningen mellom høy trivsel og høyere turnover kommer frem i intervjuene. Det trekkes frem at medleverturnus ikke er for alle. Mens noen trives, vil andre prøve, ikke trives og slutte.

Flere peker også på at medleverturnus ikke er for alle livssituasjoner. Mens vi finner ansatte som trives i medleverturnus både med og uten barn – kan det variere over tid hvordan turnusordningen passer i den enkeltes liv. Belastning over tid blir også trukket frem av noen. Selv om en stor andel av informantene oppgir at medleverturnusen er nøytral eller positiv for egen helse, er det noen som setter spørsmålsteget ved hva de kan stå i på sikt. Dette gjelder gjerne personer som har utfordringer med søvn under medlevertturnusen eller som opplever arbeidstrykket som høyt. Flere av informantene legger vekt på at turnover kan handle om andre ting enn hvor god eller ønsket turnusen er.

I analysene av ansattspørreskjema finner vi at ansatte i døgnvakter opplever signifikant bedre søvn, mindre utmattelse og bedre generell helse enn ansatte i andre turnusløsninger. I analysen av registerdata finner vi imidlertid ingen signifikant forskjell i sykefravær mellom virksomheter med og uten døgnvakter. I intervjuene trekker flere ansatte og ledere frem at det ikke er turnusen

som er det viktige for helsen til de ansatte, men andre sider av arbeidet. Gjennomgående trekkes det frem at de lange arbeidsperiodene kan være en belastning, spesielt hvis det er krevende dager eller flere avbrudd i hvileperiodene. Samtidig fremheves de arbeidsfrie periodene som mulig helsefremmende, hvor ansatte får muligheten til å hente seg inn og potensielt bruke tiden på helsefremmende aktiviteter som trening. Denne balansen mellom arbeidsperiodene og friperiodene er trolig også viktig for søvnen. Noen ansatte forteller om redusert søvn mens de er på jobb, enten på grunn av avbrudd fra brukere som trenger dem, en følelse av å være mentalt i beredskap når de er den ansvarlige på jobb, eller å oppleve det vanskeligere å sove et sted som ikke er hjemme. Samtidig forteller også ansatte om muligheten til å ta dette igjen når de har fri. Også andre turnusløsninger kan ha en negativ påvirkning på ansattes helse, som tidlige morgenvakter eller kort hviletid mellom vakter – uten at de ansatte da får de samme lange friperiodene til å sove ut.

Vekten som legges på økt restitusjon i de lange friperiodene kan også tyde på at kvaliteten på friperioden er viktig for konsekvensene av medleverordninger. Som diskutert i kapittel 5.2, er det mulig at de som tar vikariater i friperiodene vil være en annen gruppe som er i risiko for få for lite restitusjon, blant annet på grunn av kort avstand mellom arbeidsperiodene.

Flere av funnene peker likevel i retning av at ansatte i døgnvakter har generelt bedre helse. Samtidig er det verdt å legge til at analysen av sykefraværdataene viser stor grad av usikkerhet. Vi kan ikke utelukke at virksomheter med døgnvakter har høyere sykefravær.

Blant virksomheter med døgnvakter finner vi en klar forskjell mellom de virksomhetene der døgnvaktene er hjemlet i forskriften, og der de ikke er hjemlet i forskriften. Blant virksomheter med døgnvakter er både turnovergraden og sykefraværet signifikant høyere der døgnvaktene er hjemlet i medleverforskriften. En mulig forklaring på denne forskjellen er at ansatte generelt har en høyere ukentlig arbeidstid når døgnvaktene er hjemlet i forskriften sammenlignet med når de ikke er det. Den vanligste turnusløsningen i virksomheter som benytter forskriften er 3-7, 4-7, mens den vanligste turnusløsningen i virksomheter som ikke benytter forskriften er 2-7, 2-7, 3-7. Også i intervjuene fremstilles 2-7, 2-7, 3-7 som en mer gunstig løsning for de ansatte.

Noen forutsetninger ser ut til å være viktig for å oppnå positive gevinster av medleverturnus, og unngå negative konsekvenser. Det fremheves i intervjuene at et godt samarbeid mellom kollegaer i samme medleverteam er en forutsetning for at medleverturnus skal fungere, og at dette kan bli spesielt sårbart og utfordrende hvis det skulle oppstå konflikt mellom de som arbeider tett sammen over så lang tid.

I intervjuene påpekes det at det kan være belastende å jobbe flere døgn sammenhengende, spesielt når arbeidskravene er store og brukergruppen har større behov. Dette støttes delvis av analysen av ansattspørreskjema. Analysen av spørreskjema viser at den høyere søvnkvaliteten ansatte i medlever opplever, ikke lenger er til stede for de ansatte som også opplever et høyt arbeidstempo. Arbeidstempo er imidlertid bare ett aspekt av den belastningen ansatte kan møte på jobb, og fanger ikke opp andre arbeidsbelastninger som vold og trusler.

I intervjuene fremkommer også viktigheten av hvile og at hvileperiodene overholdes. Dette støttes av analysen av ansattspørreskjema. Analysen viser at ansatte som oftere får avbrudd i hviletiden, også rapporterer om mer utmattelse og både kortere og dårligere søvn. Både ansattspørreskjema og intervjuene viser at hviletiden, både på dag og natt, i all hovedsak overholdes, men det fremgår også at det er tilfeller hvor dette er vanskeligere. For institusjoner med barn og ungdom kan dette eksempelvis være når de ikke går på skolen eller har problemer med å sove på natten.

7 Tjenestekvalitet, medvirkning og tilfredshet

I dette kapittelet skal vi se nærmere på sammenhengen mellom medleverturnus og tjenestekvalitet, brukertilfredshet og brukere og pårørendes medvirkning i utformingen av medleverordninger. Kapittelet baserer seg på en kombinasjon av kvantitative analyser fra ansattspørreskjema (1 298 respondenter i 2025, 1 314 i 2024, og 2 008 i 2023), intervjuer med 20 nøkkelpersoner samt kvalitative intervjuer med 40 ansatte, ledere og brukere ved ni ulike institusjoner.

Begrunnelsen for medleverordninger, i henhold til forskriften, er at stabil kontakt med ansatte gjennom lange arbeidsperioder har positive behandlingseffekter for beboere (Forskrift om medleverordninger mv., 2005). Det er derfor en klar forventning om at arbeidstidsordningen skal være til det beste for brukerne. Spesifikt antas medleverordninger å fremme kontinuitet, tillit og trygge relasjoner (Kolltveit & Lange-Nielsen, 2013).

Tidligere studier har også støttet de positive sidene av medleverturnus for tjenestekvalitet. Olberg og Pettersen (2015) intervjuet beboere, ansatte og ledere i barnevernsinstitusjoner som vektla hvordan medleverordninger bidro til stabilitet og kontinuitet i relasjonen med de voksne. De fant at turnusen åpnet for relasjonsbygging, fellesaktiviteter, færre vaktbytter og bedre informasjonsflyt. Ledere og ansatte mente at ordningen ga gode rammer for det miljøterapeutiske arbeidet, og ledere i private institusjoner beskrev den som en forutsetning for behandlingsresultater.

Gundersen og kollegaer (2023) fant tilsvarende at medleverturnus var viktig for å skape tillit og bygge relasjoner til unge på enetiltak. Også Gundersen, Neumann, Fugletveit og Jevne (2024) rapporterte lignende funn i ruskollektiv og rusinstitusjoner for barn og ungdom. Her opplevde både ansatte og ledere at medleverordninger ga mer ro og stabilitet i behandlingen, og bidro til å gjøre institusjonen mer lik en familie.

Det er viktig å påpeke at funnene ikke entydig støtter at medlever er den optimale løsningen for høyest kvalitet. En utfordring med medleverordninger kan være de lange arbeidsperiodene, og påfølgende lange friperioder, som påvirker standardiseringen av arbeidsmetoden. Gundersen og kollegaer (2024) fant at to enheter som byttet fra medlever til langvakter opplevde en bedring i kontinuitet i både tilbudet og arbeidsmetoden. I en vurdering av arbeidstidsordninger i barnevernsinstitusjoner trakk Deloitte (2019, referert i NOU, 2023:23) frem dette dilemmaet. De fant at mens barna og ansatte ofte foretrakk turnuser med lengre vakter, var en ordinær turnus mer egnet til å organisere arbeidstiden i statlige barnevernsinstitusjoner og sikre et standardisert forløp og standardisering av kvalitet. De lange friperiodene kan innebærer mindre kontinuitet og færre møter med særkontakten for barna i institusjon (NOU 2023: 24 side 269).

7.1 Tjenestekvalitet og brukertilfredshet

7.1.1 Ansattspørreskjema

For å undersøke sammenhengen mellom medleverturnus og tjenestekvalitet har vi først analysert spørreskjemaet til de ansatte. Ansatte ble spurt om i hvor stor grad de synes det er mulig å utføre arbeidsoppgaver med tilfredsstillende kvalitet og hvor fornøyde de er med arbeidet som utføres på arbeidsplassen.

Ansatte med døgnvakter og ansatte med langvakter rapporterer signifikant høyere opplevd kvalitet på arbeidet enn ansatte i to- eller tredelt turnus (tabell 13). I tillegg rapporterer ansatte med døgnvakter signifikant høyere kvalitet på arbeidet enn de med langvakter ($b = 0.20$, $p < .001$).

Tabell 13. Sammenheng mellom vaktløsning og kvalitet på arbeidet

		Kvalitet på arbeidet
Uten kontrollvariabler		
	Langvakt	0.08 **
	Døgnvakt	0.29 ***
Med kontrollvariabler ¹		
	Langvakt	0.13 ***
	Døgnvakt	0.33 ***

Merknad. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. Analyser er gjort med random effects, med random intercept på personnivå. N (personer) = 2526–2594, N (observasjoner) = 3355–3454. Referansekategori: to-/tredelt turnus.
¹Kontrollvariabler: kjønn, alder, stilling og institusjonstype.

Vi har også undersøkt om tjenestekvalitet varierer med hvor lenge ansatte har jobbet døgnvakt. Blant ansatte som jobber døgnvakter (N = 105–107) finner vi ingen signifikant sammenheng mellom antall år med døgnvakt og vurdert tjenestekvalitet.

Altså tyder resultatene på at de ansatte med medlevertturnus opplever bedre kvalitet på arbeidet enn både langvakt og to-/tredelt turnus, og det er ingen forskjell mellom de som har hatt medlevertturnus over kortere eller lengre tid.

7.1.2 Intervjuer i institusjoner

Videre undersøker vi tjenestekvaliteten og tilfredshet blant beboere sett fra ståstedene til brukere, ansatte og ledere ved ni institusjoner.

Tjenestekvalitet i denne sammenhengen vektlegger brukernes opplevelse av å få tilstrekkelig bistand og omsorg, samt deres tilfredshet med turnusordningen. Vi ser også på hvordan ansatte og ledere vurderer turnusens innvirkning på deres evne til å levere tjenester av høy kvalitet, samt opplevde fordeler og utfordringer ved turnusløsningen.

Fordeler med medlevertturnus

Medlevertturnus fremheves på tvers av institusjonstypene som en turnusordning som gir klare fordeler for beboerne. En av de største styrkene som trekkes frem, er hvordan turnusen bidrar til *kontinuitet, trygghet og relasjonsbygging* mellom ansatte og beboere. Spesielt for brukere der behovet for tett omsorg er stort, som barnevernsbarn og personer med psykisk utviklingshemming, er slike faktorer avgjørende for deres trivsel og utvikling. En ungdom fra en av barnevernsinstitusjonene våre forteller:

... Hadde de ansatte bare kommet noen timer og dratt, da hadde jeg følt mer at det hadde vært en jobb for dem [og ikke omsorg]. Jeg hadde ikke følt meg sett. Jeg hadde nok ikke følt meg like trygg, mens når det er sånn at de er her et par dager, så føler jeg at jeg kan bli mer knyttet til personer. Og du vet at de er der hele veien, og du har mer kontroll på hvem som er her.

Hun som jeg har som kontaktperson har hjulpet meg med å bli litt mer trygg og fortalt at jeg er lett å bli glad i ... At ingen her vil såre meg. Og da er det lett for meg å gi folk [nye ansatte] sjanser.

To voksne brukere som bor ved samme institusjon for rusbehandling beskriver den nære kontakten med ansatte i medlevertturnus, spesielt primærkontakt som helende:

[Bruker 1]: Første sted jeg føler jeg får ordentlig hjelp. Primærkontakt har vært en rød tråd gjennom behandlingen min ... Ansatte har mer tid til å spørre hvordan man egentlig har det.

[Bruker 2]: [Jeg] har blitt flinkere til å prate om følelser ... Og her tar vi samtaler opp når vi sitter i sofaen på kveldingen. Så plutselig bare begynner vi å prate om ting ... Det er ikke alltid at du vil prate eller har noe å prate om fra sju til tre.

Ansatte på tvers av institusjonstype trekker frem betydningen av å være lengre sammenhengende perioder med brukerne for å styrke deres relasjon, ha god tid til å la informasjon synke inn, bli godt kjent og ta tiden til hjelp når konflikter skal løses. En ansatt fra en annen barnevernsinstitusjon beskriver hvordan deres institusjon forsøker å etterligne en familie for ungdommene som bor der.

Altså fordelene er jo, at de [brukerne] kan få en dypere relasjon til de rundt seg. At de kan føle seg trygge, og at de kan føle litt mer at de: «Kanskje jeg klarer å senke guarden og være åpen for veiledninga på en annen måte?». At de ikke får den følelsen at du er en ansatt. For det er jo som en familie, at du lever sammen i flere dager. Jeg tror ikke du hadde fått samme type relasjon hvis du ikke hadde bodd sammen. Eller hvis du hadde gått av klokka fire eller noe sånt, tror jeg. Jeg tror det er noe eget med å gjøre alt sammen som en familie ville gjort.

I barnevernsinstitusjoner opplever barna den forutsigbarheten som medlevertturnusen gir som en kilde til trygghet og stabilitet, noe som er særlig viktig for barn som har opplevd traumer. Enslige mindreårige, både asylsøkere og flyktninger, blir trukket frem av ansatte som en gruppe som har godt av forutsigbarheten knyttet til medlevertturnusen. Relasjonsnærhet er ikke alltid avgjørende, og brukerne forteller at det er fint å ha ansatte som kan dekke ulike behov, som ikke nødvendigvis er knyttet til emosjonell nærhet. Denne ungdommen forteller om ansatte som man kan bruke ulike sider ved seg selv med. Ungdommen forteller videre om en bestemt ansatt som ikke er blant de nærmeste når det gjelder emosjonell trygghet i hverdagen, men som utgjør en viktig fysisk trygghet i krisesituasjoner som har funnet sted utenfor institusjonen:

Men det som er litt morsomt, egentlig, er at jeg er egentlig trygg på alle, bare på hver sin måte. Det er liksom noen par stykker jeg føler jeg kan kødde litt mer med. Og noen er liksom ... jeg kan kødde med dem, men hvis det skjer noe, så vet jeg at jeg kan snakke med dem om alt uansett. Selv om jeg er i en koddessituasjon, så kan jeg brått gå rett på det alvorlige, og de er rett på det alvorlige, de òg. Andre er mer sånn ... bare trygghet å ha. Hvis f.eks. skulle skje en voldshendelse. Jeg har blitt slått til [flere] ganger [utenfor institusjonen]. Da følte jeg meg utrygg når jeg gikk ute. Men [ansatt] kom på sekundet liksom og det er veldig godt å ha ... etter det, har det bare vært veldig mye trygghet mellom oss.

Også i institusjoner for personer med psykisk utviklingshemming trekkes det frem at medlevertturnus bidrar til at ansatte har tid til å bli godt kjent med beboernes individuelle behov og bidra til økt livskvalitet. Pårørende til beboere rapporterer om forbedringer i beboernes trivsel og en nedgang i uønsket adferd som utagering og selvskading. En pårørende forteller om økt livskvalitet som følge av færre personaloverganger (handovers) og hvor godt medlevertturnus har vært for vedkommende sitt barn som flyttet inn i en kommunal leilighet der de opprinnelig hadde vakter i to-/tredeltturnus:

Han hadde det helt forferdelig. Med [den gamle] turnusen var det veldig mange ansatte, opp til 25 i uka, noen snakket dårlig norsk. Boligen var ikke tilpasset ... det var mye støy og uro som førte til selvskading som de ikke klarte å håndtere. [Ansatte] måtte dermed bruke tvang. Nå [etter medlevertturnus] har [X] det veldig bra. Nå kan de prate sammen selv om [X] spiser, noe

[X] ikke tålte tidligere (er lydsensitiv). [X] takler endringer bedre, og har mer ro over seg. [X] er mer urolig ved vaktskiftene de to gangene i uka, [og er] flere timer i byttemodus før og etter.

En ungdom forteller at hen ikke har tenkt så mye rundt hvilken turnus de ansatte har der hen bor, men har blitt overrasket over antall ansatte hen møtte da hen var på besøk hos ei venninne som også bor på institusjon, men der ansatte jobber åtte timers vakter:

... En gang jeg var på besøk hos henne, så har jeg brått møtt fire ansatte. Og de jobber jo to og to, de òg. Brått så har jeg møtt halvparten av ansatte. Jeg synes det var rart at liksom ... du bytta så mye. Skjønnte egentlig ikke helt vitsen med det. Veldig usystematisk.

For institusjoner som arbeider med ungdommer med rus- og adferdsproblemer, gir medleverturnus fleksibilitet og stabilitet som oppleves avgjørende for å tilrettelegge for behandling og oppfølging. En bruker forteller om den nære relasjonen med de ansatte, der hun samtidig opplever autonomi og en flat maktstruktur. Når hen blir spurt om hva hen synes om medleverturnus er svaret:

Føler frihet, likhet og brorskap: Er det ikke det det heter? De bor [i samme bolig som oss], jo, nede i kjelleren og sover der.

En annen viktig fordel ved medleverturnus og den sammenhengende tiden ansatte får med brukere, er at den gir mulighet til å oppdage behov hos brukeren og dekke behovene når brukeren er mottakelig for læring eller innspill. En ansatt gir et konkret eksempel her:

Det er jo en kontinuitet når vi er flere dager der og er i forskjellige settinger: Om morgenen og ettermiddagen. Kan være med i på svømming eller annen aktivitet. Og så skulle man sette inn sånne miljøterapeutiske tiltak, som man tenker ... Ok, nå skal vi ... Han ungen ... Han har fått en klokke, og ... Jeg tror han ikke kan lese [klokken]. Jeg tror han kan sifre, men ikke den runde klokken. Hvordan går vi fram med å lære han det? Så hadde jeg tenkt det er bedre å gjøre det over flere dager. Og så i korte perioder. Og så minne han om det. Altså i veldig spontane settinger som ikke er spesielle, og fordelt utover dagen.

Alt i alt gir den sammenhengende tiden ansatte tilbringer med beboerne mulighet til å bygge nære relasjoner, etablere en atmosfære av trygghet og oppdage spontane behov som kan dekkes når brukeren er tilgjengelig for læring eller åpen for veiledning.

Brukere og ansatte beskriver også hvordan medleverturnus gir gode muligheter for å gjennomføre turer, lære nye ferdigheter, gjennomføre miljøterapeutiske tiltak og til og med reise på ferie med brukerne:

Jeg skal ikke si at det er normalt å dra på ferie, altså Sydentur, men at det lot seg gjøre da [å ta med en bruker til Sør-Europa], er jo bare helt fantastisk ... [Ansatt]

Og så er det jo litt forskjell på disse barna og ungdommene. Hvordan de fungerer ute. Noen er jo ... Veldig krevende å ha med seg ut, om det er hyttetur eller om det er Hudøy eller om det er ... Syden. [Ansatt]

En bruker forteller om gleden ved å få vite med en gang at en ansatt hun trives med har kommet på jobb og hvor viktig det er for henne å bli minnet om at nå er denne ansatte på jobb flere dager fremover – og de kan planlegge gøye aktiviteter sammen.

Ulemper med medleverturnus

Til tross for de mange fordelene er medleverturnus også forbundet med betydelige utfordringer. Noen av de viktigste utfordringene som trekkes frem i intervjuene er knyttet til standardisering av tilbudet, inkludert informasjonsflyten. De lange friperiodene for ansatte i medleverturnus, deres

ferier og eventuelle sykdom over tid, utgjør en skarp kontrast til det sammenhengende, familiære og spontane samværet med brukerne i jobbperiodene. Selv om ulemper knyttet til de ansattes uhelse allerede er beskrevet i kapittel 3, blir de også nevnt her når de blir trukket frem av informantene som faktorer som påvirker kvaliteten av tjenesten.

Standardiseringen av tilbudet er én av utfordringene som blir påpekt blant både ledere, ansatte og brukere, spesielt ved institusjoner der medleverteamet (makkere som stort sett går medleverturnus sammen) mer eller mindre er satt. Det er aksept for individuelle forskjeller i omsorgsstil eller i arbeidsstil når det gjelder kommunikasjon, grensesetting og gjennomføring av oppgaver, men det oppleves uheldig for brukerne når viktige rutiner, regler og konsekvenser utøves helt ulikt fra et makkerpar til neste. Informasjonsflyten er også noe som kan ødelegges hvis personalgruppen blir fragmentert og makkere begynner å ta for gitt informasjon som ikke er selvfølgelig for personalet som overtar. En leder forteller:

Noen ganger så har jeg spøkt med at ... Jeg har ikke bare leda én personalgruppe: Jeg har leda fem personalgrupper. Jeg har vært avdelingsleder for hele personalgruppa. Men jeg har også vært avdelingsleder for de to makkerparene [i medleverturnus]. Og så har liksom [ett] makkerpar vært én personalgruppe. [Det] Blir fragmentert. Lite med personalmøter eller avdelingsmøter siden det bare er hver tredje uke. Som arbeidsgiver så tenker jeg at det er noen svakheter ved det [medleverturnus]. At man kan få fram mer kunnskapsutvikling, trygghet i personalgruppa hvis man hadde møttes oftere og hadde jobba sammen med flere enn bare én makker.

Lange perioder borte fra institusjonen er også nevnt som en ulempe som av og til kan skape midlertidig avstand i relasjonen med brukerne. En bruker forteller om utfordringer knyttet til de lange friperiodene dersom hun åpner seg for en ansatt hun er tett knyttet til når vedkommende er i ferd med å gå inn i friperioden sin:

Jeg tror det kan bli vanskelig ... Jeg hadde nok ikke gått til en ny [ansatt] og snakka ... Jeg hadde nok holdt det inne for meg selv og kanskje låst meg litt fast på et rom og bare ville vært litt for meg selv og bearbeide mine egne tanker til hun kommer tilbake igjen ... Eventuelt så kunne jo den personen [den ansatte] tatt det videre med noen andre [en annen ansatt] som kommer neste vakt. Og så kan den personen prøve å liksom varme meg opp på nytt, sånn at man blir mer åpen og trygg på andre også, ikke bare én person.

Stort sett blir det tette forholdet mellom ansatte og brukere beskrevet som en positiv side ved medleverturnus, men det tette forholdet kan også bikke over i det private, og medføre problemer med å sette grenser. En ansatt ved en rusinstitusjon forteller:

[Man] må passe seg for å bli for privat og glemme at man er på jobb.

På samme måte som ansatte i medleverturnus kan bli lei av hverandre, spesielt hvis kjemien eller arbeidsfilosofi kolliderer, gjelder det også mellom brukere og ansatte. En annen bakside av det tette, intense samværet medleverturnus tilrettelegger for, kan være et tilsvarende sterkt tomrom og savn fra brukernes siden når de ansatte er borte over tid. Det gjør at tiden brukerne har med ansatte de er spesielt knyttet til, blir verdifull. Likeledes, blir overganger knyttet til avskjed med nære ansatte, desto viktigere. Spesielt for brukere som har opplevd brudd i tidligere relasjoner. Denne ungdommen forteller videre at det er viktig at ansatte, spesielt de hun er knyttet til, tydelig tar farvel og sier hei når de kommer. Her gir brukeren et eksempel på en liten, symbolsk gest fra hennes kontaktperson som betyr mye for henne:

Når [X] har gått og jeg ikke har fått sagt ha det, så har jeg fått en lapp på senga der det står at det var hyggelig og sånn. Og det er de små tingene som har betydning mye ... «Det var hyggelig å

være med deg i disse dagene». Og det syns jeg betyr mye for min del å bli sett uansett, selv om jeg ikke kan få vært der og sagt ha det ...

Også voksne brukere i rus- og adferdsinstitusjoner påpeker ulempene knyttet til den lange friperioden til primærkontakter i medleverturnus:

Eneste minus med medlever [er] at [primærkontakt] blir borte [over tid] ... [annen bruker ved samme institusjon]: Foretrekker at primærkontakten er her, men får en annen [nær kontaktperson] når neste team kommer.

En leder forteller hvordan institusjonen bevisst har jobbet med å knytte flere enn én ansatt tett på brukerne – spesielt de yngste. Dette fordi barna blir sårbare hvis de kun knytter seg til 1–2 ansatte som kan gå i friperiode, ut i ferie eller plutselig bli syke. Dette fokuset er spesielt fremhevet for de yngste barna, men lederne i alle institusjonstyper bruker noe tid på å tilrettelegge for at ansatte med ønsket virkning på bestemte brukere er til stede i brukernes hverdag. Mer logistikk for ledelsen blir forklart som noe som er verdt tjenestekvaliteten brukerne får i retur. Lederen ved en rus- og adferdsinstitusjon forteller om utfordringen:

[Brukerne] blir veldig knyttet til team og opplever institusjonen annerledes når noen slutter ... Det merkes godt ved sykdom [ved medleverturnus]. Er de syke, er det fort fire døgn [som må bemannes]

Dette bringer oss til andre former for forlenget fravær fra institusjonen som kan strekke seg enda lengre enn den uka en friperiode typisk utgjør for ansatte i medleverturnus: ferie og sykdom. Det er spesielle hensyn som må tas når medleverturnus er kjernen i virksomheten og ferier og sykdom skal dekkes. En leder forteller om personalets feriekabal som har planleggingsoppstart allerede i januar:

Ferieavvikling, det er et helvete, det ... har skjedd en del fatale ting i feriene på enkelte institusjoner.

Krevende logistikk for å sørge for stabilitet, at vikarer rekrutteres tidlig nok til at de kan bli «koblet på» institusjonen, det vil si, bli kjent med brukerne før det faste personalet skal ut i ferie. I tillegg kobler virksomhetsleder og nestleder seg på avdelingene når avdelingsleder tar ferie for å redusere risikoen for «fatale hendelser» der brukere i verste fall har mistet liv.

En annen leder forteller om en kaotisk ferieturnus som oppsto da ingen faste ansatte var til stede, og vikarene ikke kjente tilstrekkelig til institusjonens beboere, rutiner og regler:

Det var også en erfaring jeg gjorde der. Når man ikke har en kjent person her, så kjenner man ikke godt til rutinene. Man vet ikke hvordan [ungdommene] prøver seg ... Man vet ikke hvilke triks de har på lur. Og jeg var også litt opptatt de dagene, så jeg var ikke her fulle dager. Så en avtale ble ikke holdt. En [ungdom] var dritforbanna. Og så en annen [ungdom] som syntes det var veldig ubehagelig at det var to vikarer her. Fordi hun kjenner ikke de voksne personene. Det å ha tillit og trygghet til de voksne har jo mye å si for ungdommene. Så var det flere ting som oppsto den dagen. Også de vikarene hadde ikke helt kunnskap om rutinene. Så rutinene ble ikke holdt. Som igjen gjorde at [ungdommene] ble irritert. Så det var situasjonen som oppsto, da. Fordi man mista litt av den kontinuiteten, den daglige rutinen, som følge av at nye personer kommer inn. Og også fordi [ungdommene] bruker litt av handlingsrommet til å ... Få gjennom sine ønsker som de kanskje ikke hadde fått gjennom med de faste ansatte ... Hva man får lov til å kjøpe inn, hva som er innetid, utetid, hvem skal kjøre hvor, hvor er bilnøklene, hvordan låser vi inn nøklene ...

Med andre ord er en ulempe ved medleverturnus at det er vanskelig å erstatte ansatte som både kan jobbe såpass lange vakter, og som kjenner både brukerne og institusjonen godt. Ledere må

dermed bruke mye tid på logistikk for å unngå perioder uten minst én fast ansatt som kjenner til rutiner og representerer trygghet for brukerne. Brukere kan oppleve utrygghet og det kan i verste fall få alvorlige konsekvenser, som lederen over beskriver. Denne risikoen fremstår som et gjennomgående bekymringspunkt, og preger planleggingen av ferier, samt perioder med sykdom eller permisjon blant de faste ansatte.

På institusjoner der lange arbeidsperioder fører til økt slitasje, utmattelse og høyt sykefravær blant ansatte, kan dette også få konsekvenser for tjenestekvaliteten og tilbudet til brukerne. Dette kommer tydelig frem i en institusjon som tidligere hadde hatt medleverturnus, hvor erfaringene med medleverturnus hadde vært preget av høy arbeidsbelastning og manglende hviletid for ansatte. Avviklingen av medleverturnus var motivert av problemer med høyt sykefravær, slitasje blant ansatte og vanskeligheter med å opprettholde kontinuitet i omsorgen. Selv om medleverturnusen ga færre voksne å forholde seg til for barna, førte den også til utfordringer med stabilitet. Særkontakter kunne være borte i flere uker på grunn av friperioder eller sykefravær, noe som skapte problemer med relasjonsbygging og kontinuitet. Dette førte til at mye av ansvaret for struktur og oppfølging, som møtevirkosomhet og kontakt med foreldre og barnevernstjenesten, falt på lederne, som selv måtte steppe inn og ta over ansvaret for vakta i påvente av vikar:

Og en ting er å steppe inn, men når det er ledere som bærer kontinuiteten i saken, som handler om kontakt med barnevernstjenesten, kontakt med Bufetat, kontakt med BUP, akuttinnleggelse ... fordi at den som hadde særkontakt og var hovedansvarlig for barnet, var plutselig borte i syv døgn, eller kanskje enda lenger fordi hen var syk. Så det er dét jeg syntes var krevende med medleverturnus. For ja, de tre døgn eller to som de har i starten, som de er på, de er fine. Men legitimerer den døgnkontinuiteten i relasjonen at du faktisk er fraværende så mange døgn som du er fraværende når du er avkobla, da? ... rent relasjonsmessig? ... Det som er fint med det, er at det er færre voksne for barn å forholde seg til: Du slipper skiftene. Noen barn har godt av de skiftene. Altså, de sliter ut de voksne.

Ved denne institusjonen bidrar kombinasjonen av logistisk overbelastning for leder, høyt arbeidstempo og utagering fra brukerne (inkludert trusselsituasjoner som beskrives i intervjuet), til slitasje blant ansatte og et høyt sykefravær. Med andre ord ser det ut til at medleverturnus kan kreve høy grad av organisering fra ledelsen for å fange opp ansatte som er i ferd med å gi dårlig brukerbistand på grunn av overanstrengende arbeid over tid. Når disse ansatte først har blitt borte, kommer en ny runde med krevende organisering for å erstatte de ansatte på en måte som imøtekommer brukernes behov. En annen leder ved en rus- og adferdsinstitusjon forteller:

Ulempen ved akutt fravær er at man kanskje må få inn en person i en hel uke, ikke bare en enkel liten vakt. Vi har prøvd å løse dette med vikarpooler.

Tiltak og den beste medleverturnusen for brukere

Flere institusjoner jobber aktivt for å motvirke noen av utfordringene medleverordning kan medføre for tjenestekvaliteten. Ulempen ved dette er at denne aktive jobben med organisering, oppfølging og fagutvikling er ressurskrevende. Vi ser at ledere fremhever omfattende rutiner, organisering og støtte for å sikre at ansatte får tilstrekkelig hvile og kan opprettholde en høy standard på omsorgen ved medleverturnus. Dermed kan tiltak som fagutvikling, debrief og strukturert overlapp mellom vakter bidra til å styrke både arbeidsmiljøet og tjenestekvaliteten. Slike tiltak kan bidra til en bærekraftig balanse mellom de ansattes arbeidsbyrde og brukernes bistandsbehov.

Her beskriver en leder en rekke omfattende rutiner for å øke tjenestekvalitet ved å ivareta de ansattes helse, og sile ut informasjon som skal videre til neste team:

Og sånn overlapp fungerer, er jo at nattevakt ofte overlapper de som står opp om morgenen. Sånn at de får informasjon om hva som har skjedd om natta. De loggfører også i journalsystemet. Og så har vi sånn at ved vaktskifte så er avdelingsleder med på overlapp av. De som skal av, overlapper til avdelingsleder. Og så er det mer enn en overlapp. Det er en debrief også, liksom. Så det er satt av god tid til den overlappen. Jeg tror det er et viktig grunnlag for at vi har stabil bemanning. Folk får levert fra seg på en måte det de har hatt av opplevelser, til avdelingsleder. Og vi har helt bevisst veldig erfarne avdelingsledere.

Også når det kommer til tjenestekvalitet er ansatte og ledere som regel fornøyd med sin egen form for medlevertturnus. Ved en institusjon for rus som jobber 7-7 beskriver to ansatte hvorfor deres turnus er bedre enn 3-7, blant annet på grunn av mer sammenhengende tid med brukerne, som fremmer behandlingsrelasjonen, større autonomi som ansatt og større fleksibilitet til å utøve godt miljøterapeutisk arbeid:

Tror sammenlignet med 3-7, 4-7, blir det mindre tid til å koble seg på [brukerne] med 3-7. Relasjonen man kan ha, gjør [brukerne] tryggere, de får mer ut av behandlingen, de vil tåle mer fra deg og du kan være mer direkte med dem.

[Med denne turnusen er man] tett på pasientene gjennom lengre periode. Kan planlegge arbeidsuka selv. Med 3-7 er det mindre man får gjort på grunn av helger. Mer stress ... med 3-7, 4-7.

Ved en institusjon for personer med psykisk utviklingshemming, er det enighet om at deres egen 7-14 turnus er best for brukere og ansatte:

[Ansatt 1]: Mange er misfornøyd med 3-7, 4-7. Skulle vært påbudt med 7-14.

[Ansatt 2]: Den beste turnusen er 7-14. De andre er for korte, du er midt i, får ikke begynt eller avsluttet noe. [Med 7-14] får du planlagt en del.

[Pårørende]: 2-7, 2-7, 3-7 ville gitt for mange overganger for [barnet mitt].

Der ansatte foretrekker en annen medlevertturnus enn den de selv har, er det først og fremst 2-7, 2-7, 3-7-turnusen som blir trukket frem som den beste, og deretter 7-14.

Typisk beskrives 2-7, 2-7, 3-7 som den beste turnusen ved institusjoner med barn og unge, ved at den beskytter de ansattes helse og dermed gir god brukerkvalitet. Ved en institusjon for enslige mindreårige, forteller en ansatt unntaksvis om en utfordring ved 2-7, 2-7, 3-7-turnusen:

Det er veldig kort med to dager på jobb. Blir vanskelig miljøterapeutisk og for barna.

De få gangene ledere har uttrykt tilbakeholdenhet rundt hvilken medlevertturnus som praktiseres har de nevnt økonomiske grunner for valg av medlevertturnus.

2-7 er den beste turnusen for brukere, men den er for dyr. 2-7 betyr at vi må bemanne med ca. 50 % flere ansatte. [Leder]

En annen leder fra en annen type institusjon bekrefter dette:

[Det er] kun økonomi som gjør at ikke [alle avdelingene] har 2-7 turnus. Må ha flere ansatte på 2-7 turnus, derfor blir det dyrere.

Samlet sett antyder intervjufunnene både fordelene og ulempene ved den etterspurte 2-7, 2-7, 3-7-turnusordningen. På den ene siden ser ordningen ut til å bidra til mer uthvilte ansatte, som dermed kan møte brukerne med større omsorg og levere høyere tjenestekvalitet. På den andre

siden gir ordningen færre sammenhengende dager å utøve godt miljøterapeutisk arbeid, som ofte forenkles ved lengre, sammenhengende tilstedeværelse og mulighet for riktig timing.

7.1.3 Intervju med nøkkelpersoner

Nøkkelpersonene omtaler også hvilken innvirkning døgnturnus har på tjenestekvalitet og beboernes trivsel. Noen av temaene relaterer seg til administrative forhold og hvordan de ansatte jobber, andre temaer handler om hvordan døgnturnus innvirker på hverdagen til beboerne. Nøkkelpersonene påpeker flere av de samme temaene som kom frem i intervjuene med institusjoner, som økt kontinuitet, informasjonsflyt og koblingen mellom belastning på ansatte og tjenestekvalitet. Samtidig trekker nøkkelpersonene også frem andre temaer som rekruttering, dokumentasjon og gjennomføring av aktiviteter.

Rekruttering av ansatte

En av virksomhetene trekker frem at døgnturnus hvor ansatte jobber flere døgn i strekk øker rekrutteringsgrunnlaget, slik at virksomhetene kan rekruttere flinke fagfolk som bor lengre unna. Dette funnet er i tråd med funnene fra institusjonsintervjuene. Medlevertturnus kan dermed gi høyere kompetanse blant de ansatte, som man igjen antar vil innvirke på tjenestekvaliteten. Dette kan være spesielt viktig for boliger og institusjoner i perifere strøk.

En bruker- og pårørendeorganisasjon mener en viktig forutsetning for at en medleverordning skal fungere godt, er en rekrutteringsprosess som sørger for en god match mellom ansatte og brukere. Dette kan handle om at beboer får medvirke ved valg av ansettelser, at jobbsøkere får innsyn i hvordan de skal møte beboerens konkrete utfordringer, og at personer som ansettes er en god match med beboer. Et slikt eksempel vil være å matche en beboer som trenger mye fysisk aktivitet med ansatte som for eksempel liker natur og ski.

Informasjonsflyt og tid brukt på dokumentasjon

Et aspekt ved tjenestekvalitet er at relevant informasjon blir overført fra ett skift/team til det neste. Av intervjuene går det frem at en typisk har muntlig overlapp, i tillegg til å notere informasjon i fagsystemet om den enkelte bruker. Det er viktig at informasjon blir overført, samtidig som dette ikke skal ta mer tid enn nødvendig fra miljøarbeidet og ansattes tid med brukerne.

Noen mener det er lettere å påse at relevant informasjon blir overlappet i tredelt turnus. Fordi det har gått mindre tid, er det mindre informasjon å formidle og ansatte kan ha lettere for å huske hva som har skjedd i løpet av vekten. Andre mener tredelt turnus medfører en ulempe, fordi det er flere ansatte som både skal gi fra seg informasjon og motta den. Risikoen for at informasjon forsvinner vil øke med antall vaktskifter. Flere mener det ikke har stor betydning hva slags vaktturnus som brukes, fordi ansatte uansett skal dokumentere skriftlig i fagsystemene, og ansatte som kommer på jobb skal oppdatere seg der.

Et annet aspekt ved informasjonsflyt er tiden som blir brukt til dokumentasjon. Ansatte må oppdatere seg når de kommer på jobb, og dokumentere når de går av vakt. Flere mener dette er en ulempe ved tredelt turnus, og at mye av ansattes tid blir låst til å dokumentere og overlappet i løpet av en kort vakt, på bekostning av miljøterapeutisk arbeid. En informant fra en brukerorganisasjon omtaler tidsbruk som går med til dokumentasjon på korte vakter på barnevernsinstitusjoner slik:

Det har blitt et veldig dokumentasjonskrav, og man må dokumentere mer nå enn før på institusjonen. Ser ofte at på en 7,5 timers vakt, går 3–5 timer til å skrive, i verste fall går hele vakta. Det er ikke det en miljøterapeut skal gjøre, de skal være i miljøet så mye som mulig. Har man en tre-dager, kan man samle de 3 timene inni der med effektivitet, og ivareta dokumentasjonen og ivareta det miljøterapeutiske.

En virksomhet beskriver at ansatte i medleverturnus kan planlegge skrivningen til tider ungdommene er i seng eller på rommet, noe som ikke er mulig i samme grad innenfor en 8 timers vakt. Flexibiliteten blir større, selv om mengden av dokumentasjon anses å være lik. Ansatte kan spare opp og vite at neste dag vil ungdommene være på skolen et gitt antall timer, slik at skrivearbeid kan tas i det tidsrommet.

En virksomhet forteller om en administrativ oppgave som ikke er kompatibel med medleverturnus. Bufetat har et program kalt *standardisert forløp*, som skal bidra til en struktur og felles standard for behandling og oppfølging av barn på omsorgsinstitusjoner. I det forløpet er det definert ulike ansvarsforhold og oppgaver som ikke er tilpasset medleverturnus. Nøkkelpersonen viser til at omsorgssamtaler skal sikre at institusjonen gir barna det tilbudet de har krav på under oppholdet. Samtalene skal gjennomføres med en ukes mellomrom og er delegert til primærkontakt eller tiltaksansvarlig. Dette lar seg ikke gjennomføre i en turnus der primærkontakten ikke er på jobb samme ukedag hver uke. Institusjonen har imidlertid fått anledning til å utsette samtalene, eller alternativt overlate oppgaven til andre ansatte dersom det er viktig for barnet at samtalen gjennomføres til fast tid.

Forutsigbarhet og mulighet for planlegging og gjennomføring av aktiviteter

Det synes å være enighet blant informantene om at døgnturnus der ansatte jobber flere døgn i strekk skaper større forutsigbarhet, hvor det blir lettere å planlegge og gjennomføre aktiviteter med beboerne:

Husker vi skulle arrangere en skihelg på en hytte i Trysil da jeg jobbet på institusjon. Det går på ansattes vilje til å mekke det til, ta dobbelt vakt, det går på ansattes egen innsatsvilje. Sjefen kan ikke kreve at du skal gå to vakter på rad, men hvis man bryr seg om ungdommen, gir man kanskje mer av seg selv. Vi fikk ikke rigget det - går man i tredelt er den lille fritiden så viktig ... For å få til aktiviteter og et godt tilbud på institusjon i en turnusordning, blir veldig mye av ansvaret lagt på den enkelte barnevernsarbeider og dugnadsånd, selv om man får betalt. Man må ofre noe av sitt eget for å få det til å gå rundt. Og det er noe vi synes er en kjempe-uting, når miljøterapeuter og barnevernsarbeidere må bruke sine egne ressurser og fritid, og ofre av seg selv for å gjøre en god jobb. Jeg tenker det ikke er bærekraftig for barna. [Nøkkelperson brukerorganisasjon]

Virksomhetene mener dagene blir stykket opp for ungdommene uten medlever, og gjør det vanskelig å planlegge aktiviteter med to- og tredelt turnus. De mener det bidrar til mangelfull forutsigbarhet for beboerne, fordi ansatte ikke vil, eller kan, planlegge for kollegaers vakter. Med døgnturnus har ansatte enten flere dager til rådighet, eller trenger ikke å være tilbake til et gitt tidspunkt til et ventende vaktskifte.

Kontinuitet og opplevelse av trygghet/tilfredshet

Det er en bred oppfatning blant nøkkelpersonene om at medleverturnus i større grad legger til rette for kontinuitet og trygghet, og styrker relasjonsbygging mellom ansatte og beboere. Videre blir det nevnt at det gir større trygghet til pårørende når de får kontakt med ansatte de kjenner relativt godt.

En av grunnene er at medleverturnus reduserer antall ansatte som er involvert i oppfølgingen. Nøkkelpersonene er også samstemte i at kontinuiteten styrkes når ansatte er på jobb flere dager sammenhengende. Færre ansatte anses som særlig hensiktsmessig for barn og unge som mangler trygghet og erfaring med utviklingsfremmende relasjoner.

En offentlig arbeidsgiver påpeker at hvis man ikke klarer å finne et fosterhjem til et barn, eller når det ikke er mulig å flytte barnet tilbake til hjemmet, kan barn i barnevernsinstitusjoner bli boende i

mange måneder, eller år. For disse barna vurderes medleverturnus som særlig fordelaktig, fordi ordningen i størst mulig grad simulerer et hjem. Det er forutsigbart, med få voksne som står i hendelser og situasjoner med barnet over tid, og fra start til slutt. Hvis man har vært i en konflikt med barnet kvelden før, våkner de sammen neste morgen. Dette gjør at man sammen må løse konfliktene, noe som blir en del av utviklingsarbeidet.

At man vet at man bor sammen, at de sover her, de er med oss, det gir en annen følelse av trygghet og stabilitet for våre medlemmer. Det er det vi får tilbakemeldinger om.
[Brukerorganisasjon]

Det kan også være hensiktsmessig for grupper med psykisk utviklingshemming. En brukerorganisasjon illustrerer utfordringene ved antall vaktskifter ved å trekke frem et eksempel med en beboer med alvorlig utviklingshemming som bor i en bolig med seks ansatte i medleverturnus. Når det er bytte av personale, blir beboeren urolig. Allerede når ansatte setter seg ved PC-ene for å skrive rapporter og begynner å rengjøre boligen før vaktskiftet, oppfatter beboeren dette som signaler om at et skifte er nært forestående, og blir urolig i flere timer.

Dette eksemplet sammenlignes med situasjonen i bofellesskap for personer med psykisk utviklingshemming organisert i tredelt turnus, der beboere kan ha 15–20 ulike personer innenfor sin intimzone i løpet av en uke, sammenlignet med seks ansatte i en medleverturnus. Erfaringen som formidles, er at det er en stor fordel med lengst mulig intervaller mellom skiftene. Brukerorganisasjonen understreker at færre ansatte bidrar til at de ansatte i større grad blir kjent med beboerens behov, og at beboerne opplever økt trygghet, noe som igjen kan redusere utagering.

En virksomhet trekker frem at medleverturnus bidrar til en mer naturlig dagsrytme, og i større grad simulerer en døgnsyklus slik den utspiller seg i et vanlig hjem og en ordinær hverdag. Deres erfaring er at to- og tredelt turnus i mindre grad klarer å ivareta dette. Noen ansatte i to- og tredelt turnus er «veldig på» ungdommene, og står i konflikter uten å avslutte dem sammen med ungdommene før de går av vakt. Andre blir på sin side mer opptatt av at det skal være «hyggelig» til enhver tid.

I likhet med det vi hørte i institusjonsintervjuene peker nøkkelpersonene samtidig på at medleverturnus også skaper sine egne utfordringer med kontinuitet. Et aspekt som særlig trekkes frem, er at det kan ta lang tid før beboere får truffet sin primærkontakt igjen, eller den personen de opplever størst tilknytning til. På samme måte kan det ta lang tid å få byttet team dersom det er dårlig kjemi mellom ansatte og beboere. Denne ventetiden løftes frem som en ulempe:

Det kan gå litt lang tid, har du noe viktig du ønsker å ta opp med primærkontakt eller den man har god relasjon til, er det sårhet i at man må tygge på det i et par uker i verste fall, før vedkommende er på jobb og man kan ta praten. Gnager man lenge kan det blåse seg litt opp også. Klar ulempe når det går tid til man treffer de man har en relasjon til.
[Arbeidstakerorganisasjon]

Brukerorganisasjonen opplyser at de har utfordret medlemmene sine på dette temaet, blant annet at man ved bruk av medleverturnus i noen tilfeller må vente inntil to uker før man treffer den personen man har best relasjon til. Tilbakemeldingen har likevel vært at de unge heller vil vente i to uker enn å ha sporadisk kontakt «en halv vakt her og der». De opplever å få bedre omsorg og mer aktivitetstilbud ved bruk av medleverturnus.

En offentlig arbeidsgiver peker på at tiden det tar før primærkontakten er tilbake, i noen grad kan kompenseres ved å organisere med både primær- og sekundærkontakt, og ved at disse i størst mulig grad arbeider på ulike tidspunkter.

Belastning på ansatte og pasientsikkerhet

Noen av nøkkelinformantene påpeker at en krevende arbeidsøkt i en turnus som går over lengre tid kan virke negativt på tjenestekvaliteten. Eksempelvis trekker en nøkkelperson frem:

I tiltak med høy grad av støy og aggresjonsproblematikk er det ikke å stikke under en stol at det er krevende og slitsomt, og man må tilrettelegge at de får pause. Det er positivt at de må stå i ting, men det gjør jo noe med voksne å stå i ubehag over tid, og at man blir dårligere pedagogisk i slutten av turnusperioden.

Gjennomgående tyder nøkkelpersonintervjuene, i likhet med intervjuene i institusjonene og ansattspørreskjema, på at medleverordninger generelt oppleves positivt for kvaliteten i tjenesten. Noen utfordringer, som lengre perioder uten kontakt med primærkontakten og eventuelle situasjoner der ansatte har høy belastning over en lengre vaktperiode, fremstår likevel som viktige at arbeidsgiver adresserer.

7.2 Medvirkning fra bruker, pasient og pårørende i utforming av medleverturnus

7.2.1 Intervjuer i institusjonene

Alt i alt har brukerne relativt lite medvirkning når det gjelder valg av turnusløsning, da denne fastsettes av institusjonen.

Dette gjelder også strukturen på medleverturnusen, inkludert turnusplanen (altså hvem som jobber når), som beskrives av informanter på tvers av institusjoner som relativt fastsatt. Et unntak gjelder en bruker som forteller om medvirkning i forbindelse med turnusplanen etter en ubehagelig hendelse med to vikarer som dekket for faste ansatte under ferie, permisjon og sykdom:

Da ble det fullstendig kaos her, og huset snudde seg opp ned, liksom ... Jeg sa ifra at «aldri sett opp to vikarer igjen» ...

Lederen ved denne institusjonen bekrefter at brukerens tilbakemelding blir tatt til følge. Bortsett fra slike unntakssituasjoner, ser ikke brukerne ut til å ha sterke meninger rundt strukturen av medleverturnusen.

At brukerne i liten utstrekning selv medvirker til turnusplanen betyr ikke at deres behov ikke blir tatt hensyn til ved utformingen av turnusplanen. Én av lederne beskriver en bevisst og komplisert personalkabal der behovene til brukerne står sentralt når en ny turnusperiode blir lagt. Der det er mulig, forsøker lederen å ha med minst én av de faste ansatte som brukerne liker best i hvert medleverteam. Andre steder forsøker lederne å sette sammen et team som til sammen tilbyr en optimal utvikling for brukerne. Det kan være en sammensetning av ulike kjønn, ulike aldre eller personligheter.

Når det gjelder *turnusens innhold*, har brukere og pårørende langt mer rom for medvirkning. En ansatt forteller om stor takhøyde for å oppfylle ungdommenes behov for aktiviteter og til og med ferier, slik vanlige familier gjør. Som beskrevet under tjenestekvalitet gir de lange vaktene mer rom til å gjøre slike aktiviteter som i en to- eller tredelt turnus ville ha strukket seg over flere vakter.

Samtidig blir det også trukket frem i flere av intervjuene at det er en vanskelig avveining når medvirkning, eller brukernes ønsker, ser ut til å stå i kontrast til brukernes beste, sett fra de ansattes ståsted. Noen brukere nevner selv at noen ansatte kan være altfor dårlige på å sette grenser når det gjelder andre områder, som innetid – at de opplever en oppgitthet og manglende omsorg når de ikke får tydelige grenser, og vet selv at de oppfører seg urimelig. En ungdom sier:

Bra at voksne følger opp oppgaver som ungdom bør gjøre. Viktig å bli satt grenser på.

Samlet sett tyder intervjuene på at brukermedvirkningen i selve turnusstrukturen er begrenset, men spesifikke brukerbehov kan ivaretas gjennom bevisst sammensetting av medlevertteam. Brukermedvirkningen i turnusinnhold og aktiviteter er større, og balanseres mot faglig skjønn og behovet for tydelige grenser.

7.2.2 Intervjuer med nøkkelpersoner

Inntrykket fra intervjuene med nøkkelpersoner samsvarer med intervjuene fra institusjonene om at beboere i mindre grad har innflytelse på valg av turnusløsning. En grunn som oppgis for at barn og unge i barnevernet i mindre grad blir spurt, er at det er mangel på plasser ved barnevernsinstitusjonene, og at de derfor blir tildelt plass der det er ledig. En nøkkelperson mener en annen forklaring er at det er rammeavtaler som i større grad legger føringer for hvilke turnuser virksomhetene skal benytte.

Dermed antyder også funnene fra nøkkelinformantene at brukerne har begrenset medbestemmelse både i valg av turnusordning og i utformingen av medlevertturnus.

7.3 Oppsummering: Tjenestekvalitet, brukertilfredshet og medvirkning

Medlevertturnus har flere fordeler som kan bidra positivt til tjenestekvaliteten ved institusjoner. Den gir kontinuitet og stabilitet ved å redusere antall personaloverganger, noe som skaper trygghet og forutsigbarhet for brukerne. Den langvarige tilstedeværelsen av ansatte skaper mulighet for å etablere nære relasjoner og bygge tillit mellom ansatte og brukere. Dette fremheves som spesielt viktig for de yngste brukerne (med hensyn til alder og utviklingsbehov) blant barnevernsbarn, enslige mindreårige og personer med psykisk utviklingshemming. De lange vaktene gjør det også lettere å planlegge og gjennomføre aktiviteter som ellers ville ha strukket seg over flere vakter, og kan gi en mer naturlig dagsrytme gjennom dagen for ansatte og brukere.

Det trekkes frem at medlevertturnus legger til rette for mer individuelt tilpasset omsorg, da ansatte får bedre innsikt i brukernes behov og kan handle fleksibelt for å møte disse. Mange brukere og pårørende opplever at medlevertturnus bidrar til økt trivsel og bedre livskvalitet. I tillegg trekker også nøkkelpersoner frem praktiske fordeler som bedre mulighet for rekruttering av ansatte med høy faglig kompetanse, og en bedre mulighet til å møte dokumentasjonskrav uten at det tar for mye av tiden med brukerne.

Analysene av ansattspørreskjema støtter også opp om det fordelaktige bildet. Ansatte som jobber døgnvakt, rapporterer signifikant høyere tjenestekvalitet enn ansatte i andre turnusløsninger. Det inkluderer at de opplever å kunne utføre arbeidsoppgaver med tilfredsstillende kvalitet og at de er fornøyde med arbeidet som utføres på arbeidsplassen. Samtidig kommer det frem utfordringer ved medlevertturnus som kan påvirke tjenestekvaliteten.

Lange friperioder og ferieavvikling kan skape utfordringer og svekke relasjonene mellom brukere og ansatte. Manglende standardisering av rutiner, særlig når ulike medleverteam jobber ulikt, kan skape forvirring og redusere kvaliteten på omsorgen.

Videre trekkes det frem at de lange arbeidsøktene kan føre til utmattelse blant ansatte, spesielt hvis arbeidsbelastningen er høy og det er lite rom for hvile, noe som igjen kan påvirke tjenestekvaliteten negativt. Når ansatte blir slitne mot slutten av en lang og tung vakt, kan det bli vanskeligere å være pedagogisk, og risikoen for feil kan øke.

Informasjonsflyt, om nødvendig informasjon blir videreformidlet ved vaktbytte, har også vært et tema i flere av intervjuene, men med delte meninger. På den ene siden vil de reduserte vaktbyttene kunne føre til mindre risiko for at informasjon ikke blir overført, på den andre siden vil de lange periodene også øke mengden informasjon som skal kommuniseres og tas inn ved hvert vaktskifte.

I intervjuene i institusjonene fremheves det at medleverturnus kan ha en svært positiv innvirkning på tjenestekvaliteten, men krever mer logistikk og forutsetter god organisering og ressursbruk for å håndtere de iboende utfordringene. Noen av institusjonene beskriver ressurskrevende tiltak som debrief, strukturert overlapp mellom vakter, og tett oppfølging fra erfarne ledere.

Når det gjelder medvirkning, har brukerne generelt sett begrenset innflytelse på valg av turnus eller strukturen knyttet til medleverturnus. Valg av turnusløsning (om de har døgnvakter eller ikke) er i stor grad forhåndsbestemt av institusjonen. Turnusplanen, det vil si vaktlisten over hvem som jobber når, er fastlagt av institusjonene for å sikre forutsigbarhet og kontinuitet. Likevel tas det hensyn til brukernes preferanser i enkelte tilfeller, som ved å sørge for at faste ansatte brukerne har god kjemi med blir inkludert i medleverteamene, eller ved å unngå situasjoner der kun vikarer er på vakt.

Brukerne og pårørende har større grad av medvirkning når det gjelder innholdet i turnusen. Eksempler på dette inkluderer planlegging av aktiviteter, turer og måltider, som gir brukerne mulighet til å påvirke hverdagen sin og oppleve økt trivsel og mestring. Enkelte ansatte har uttrykt bekymring for at medvirkningen i enkelte tilfeller kan begrense brukernes langsiktige utvikling, særlig når det gjelder områder som grensesetting. Dette viser at det er en balanse mellom å tilrettelegge for brukermedvirkning og samtidig sikre at avgjørelser tas basert på brukernes beste.

8 Konklusjon

Totalt har 22 prosent av virksomhetene innenfor medleverforskriftens virkeområde ansatte som jobber døgnvakter. I absolutte tall tilsvarer dette i overkant av 700 virksomheter. Selv om omfanget er moderat, er det likevel et betydelig antall. Blant disse virksomhetene oppgir 64 prosent at de benytter medleverforskriften. Denne rapporten gjennomgår både bruken og mulige konsekvenser av **medleverordninger** (døgnvakter) og **medleverforskriften**.

Vi vil her gi en kort oppsummering av funnene på tvers av kapitlen. En mer utfyllende oppsummering står i slutten av hvert kapittel. Vi vil til slutt peke på noen dilemmaer og behov for videre forskning.

8.1 Medleverordninger

Resultatene i denne rapporten støtter i stor grad at medleverturnus kan ha positiv betydning for ansattes helse og trivsel og for kvaliteten i tjenestetilbudet.

Både intervjuer og spørreundersøkelser blant ansatte viser at de som jobber døgnvakter opplever fordeler knyttet til arbeidsmiljø, balansen mellom jobb og hjem, selvrapportert helse og tilfredshet med turnusen. Funnene er i tråd med tidligere studier på medleverordninger (Enehaug og kollegaer, 2006; Gundersen og kollegaer, 2023; Moland & Bråthen, 2012; Olberg & Pettersen, 2015). De utfordringene som trekkes frem er knyttet til når arbeidsbelastningen blir for høy eller hvileperioder ikke overholdes.

Selv om ansatte generelt oppgir å trives bedre med medleverturnus, viser registerdata at virksomheter med denne ordningen har høyere turnover. Intervjuene tyder på at ansatte som begynner i medleverturnus enten trives med denne turnusen eller raskt oppdager at den ikke passer for dem. De ansatte som blir værende i medleverturnus utgjør derfor en mer selektert gruppe der turnusen passer dem godt, noe som kan forklare den høye trivselen blant ansatte i denne ordningen.

Vi finner ingen signifikant forskjell i sykefraværet. Sykefraværet er noe høyere i virksomheter med medleverordninger blant dem som har svart på virksomhetsundersøkelsen. Forskjellen er imidlertid så usikker at vi ikke kan utelukke at den skyldes tilfeldigheter.

Våre funn støtter også at medleverordninger bidrar til bedre tjenestekvalitet. Ansattundersøkelsen viser at ansatte som jobber døgnvakter rapporterer høyere tjenestekvalitet enn ansatte i andre turnusordninger. I intervjuene peker både brukere, ledere, ansatte og nøkkelpersoner på at medleverturnus kan styrke kvaliteten i tjenestene. Selv om noen utfordringer nevnes, er det samlede bildet positivt. Også dette funnet er i tråd med tidligere intervjuer med ansatte og ledere i medleverordninger (Gundersen og kollegaer, 2024; Olberg & Pettersen, 2015). De utfordringene som trekkes frem er knyttet til standardisering av tilbudet, konsekvensene av at ansatte er lenge borte fra institusjonen av gangen, og vanskeligheter med å få vikarer ved sykdom og ferie. Det trekkes også frem negative konsekvenser for tjenestetilbudet dersom belastningen på de ansatte blir for stor og det resulterer i økt sykefravær eller påvirker hvordan de ansatte utfører jobben sin.

I sum tyder våre funn på at medleverordninger i all hovedsak oppleves som positivt både for ansatte og brukere.

8.2 Medleverforskriften eller arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser

Resultatene i denne rapporten indikerer at medleverforskriften påvirker hvordan virksomhetene organiserer sine døgnvakter, men gir uklar støtte for om forskriften påvirker omfanget av døgnvakter.

Offentlige virksomheter bruker som regel avtaler med fagforeningene etter arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser (§ 10-12 (4)), mens private virksomheter i hovedsak benytter medleverforskriften. Nøkkelpersoner peker på at forskriften er enklere å bruke, gir forutsigbarhet og åpner for høyere gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Avtaler med fagforeningene trekkes på sin side frem som bedre for å ivareta arbeidstakernes rettigheter, særlig når det gjelder medbestemmelse og frivillighet.

Vi finner blandet støtte for om medleverforskriften har påvirket omfanget av døgnvakter. Døgnvakter brukes klart mer i privat sektor, hvor forskriften er vanlig, enn i offentlig sektor. Samtidig praktiseres døgnvakter, eller medleverturnus, både med og uten hjemmel i forskriften, og flere virksomheter brukte også turnusløsningen før forskriften trådte i kraft.

Vi finner tydelig forskjeller i hvordan døgnvakter organiseres mellom virksomheter som bruker medleverforskriften sammenlignet med dem som kun baserer seg på avtaler med fagforeningene. I virksomheter med hjemmel i forskriften har ansatte en høyere ukentlig arbeidstid. Hele 70 prosent av disse virksomhetene bruker i hovedsak 3-7, 4-7-turnus (tre døgnvakter, sju døgn fri; fire døgnvakter, sju døgn fri). Blant virksomheter som ikke benytter forskriften, organiserer derimot 67 prosent av turnusene som 2-7, 2-7, 3-7.

Gjennom intervjuer med nøkkelpersoner og i institusjoner kommer det frem forskjellige syn på hvilken turnusløsning som er best for ansatte og brukere. Det kommer også frem konkrete tilfeller av hvordan turnusen er justert etter hvor stor arbeidsbelastningen er på de ansatte. Likevel tyder tallene på at bruk av forskriften, og sektor, er de dominerende årsaken til valg av medleverturnus. For kommunale virksomheter er det uenighet om de kan bruke forskriften, som er en forutsetning for å kunne benytte 3-7, 4-7. For private blir det å la være også et spørsmål om pris. Som en leder påpeker:

[Det er] kun økonomi som gjør at ikke [alle avdelingene] har 2-7 turnus. Må ha flere ansatte på 2-7 turnus, derfor blir det dyrere.

Kun åtte prosent av virksomhetene som benytter forskriften organiserer sin medleverturnus som 2-7, 2-7, 3-7.

Virksomhetene som benytter forskriften er også oftere bemannet med våken nattevakt, og ansatte i virksomheter som benytter forskriften har flere timer hvile, både på dag og natt. Ansatte i virksomheter som benytter forskriften mottar oftere medlevertillegg, mens ansatte i virksomheter som ikke benytter forskriften mottar oftere tillegg for ubekvem arbeidstid eller begge deler.

Blant virksomheter med døgnvakter er både turnovergraden og sykefraværet signifikant høyere der døgnvaktene er hjemlet i medleverforskriften.

I sum tyder våre funn på at forskriften utgjør en forskjell i hvordan turnusen organiseres, og hva utfallet blir for de ansatte og virksomheten. Vi kan imidlertid ikke utelukke at ikke disse forskjellene også stammer fra andre forskjeller ved virksomhetene som offentlig eller privat sektor eller forskjeller i brukergrupper.

8.3 Dilemmaer og behov for videre forskning

Til slutt vil vi gjerne trekke frem to viktige dilemmaer og behov for videre forskning: hvordan håndtere usikkerhet og individuelle forskjeller.

Funnene i rapporten er gjennomgående positive for både ansattes helse og tjenestekvalitet. Vi kan likevel ikke konkludere med sikkerhet i at arbeidstidsløsningen er trygg for ansatte og til det beste for brukeren.

Funnene baserer seg i stor grad på selvrapporing (at ansatte, ledere, og brukere selv beskriver hvordan de har det og hva de opplever konsekvensene av sin turnusløsning er). Det er derfor verdt å registrere at de to utfallene som ikke er selvrapporing (turnover og sykefravær), ikke støtter det samme positive bildet. Fremtidige studier bør strebe etter å inkludere flere objektive mål på ansattes helse og ikke minst brukerutfall. Enn så lenge er et viktig dilemma hvordan man håndterer den usikkerheten som gjenstår når det gjelder konsekvensene av medleverordninger.

Det andre dilemmaet handler om hvordan man skal håndtere individuelle forskjeller. Funnene i rapporten tyder på at medleverordninger er en ønsket arbeidstidsordning for mange av de ansatte som jobber i turnusen, men ikke for alle. Individuelle forhold, som hvor godt man klarer å sove på jobb, kan gjøre ordningen mer belastende for noen enn for andre. Fremtidig forskning bør derfor undersøke når og for hvem medleverordninger har positive eller negative konsekvenser. Et sentralt dilemma er hvordan man bør håndtere slike forskjeller: Hvis en arbeidstidsordning er sterkt ønsket av noen, må den da også være like trygg og forsvarlig for alle?

9 Metode

Gjennom denne rapporten har vi presentere funn fra fire datakilder. Hver av datakildene belyser problemstillingene fra ulike perspektiver og med ulike styrker og svakheter. På denne måten spiller de fire forskjellige metodene en viktig rolle i å komplementere og kvalitetssikre hverandre.

De fire metodene inkluderer (1) intervju med nøkkelpersoner, (2) intervjuer med ansatte, ledere og brukere ved institusjoner med medleverordning, (3) et spørreskjema blant ansatte og (4) en virksomhetsundersøkelse.

Her vil vi beskrive hver av disse metodene i mer detalj.

9.1 Intervjuer med nøkkelpersoner

Vi har intervjuet 20 nøkkelpersoner fra feltet for å få en overordnet innsikt og bredere forståelse for hvordan problemstillingene oppleves fra sentrale aktører i feltet.

For å finne frem til relevante aktører og personer, har vi benyttet en kombinasjon av strategisk rekruttering og snøballmetode. Vi fikk innspill til hvem vi burde kontakte blant annet fra både oppdragsgiver og oppdragsgivers referansegruppe.

Vi har intervjuet representanter fra

- to arbeidsgiverorganisasjoner
- en offentlig arbeidsgiver
- tre arbeidstakerorganisasjoner
- to bruker- og pårørendeorganisasjoner
- tre private foretak (altså overordnede enheter)

I intervjuene har vi spurt om utbredelse av medleverordninger, organisering og innretning av medlevertturnus, fordeler og ulemper ved medlevertturnus, konsekvenser for arbeidsmiljø og tjenestekvalitet, medlevertturnusens innvirkning på konkurranse- og markedsforhold, og hva som må være på plass for at en medleverordning skal fungere best mulig. Vi har også spurt arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene om kjennskap til konkrete saker som handler om døgnvakter, og hva disse sakene har handlet om.

9.2 Intervjuer i institusjoner

Vi har her intervjuet 40 personer totalt, hvorav 20 er ansatte, tolv er ledere, og åtte er brukere/pårørende⁹ fra til sammen ni institusjoner. Formålet har vært å beskrive erfaringer med medleverordninger ut fra perspektivet til tre ulike grupper, og utdype de kvantitative resultatene om konsekvensene av medlevertturnus sett fra hver gruppes perspektiver.

⁹ en av disse er pårørende/verger

Vi har intervjuet åtte institusjoner der ansatte jobber i medleverordning. To institusjoner for henholdsvis

- personer med adferd og rusproblemer
- personer med psykisk utviklingshemming
- barn og unge hvor barnevernet har overtatt omsorgen
- enslige mindreårige asylsøkere eller flyktninger

I tillegg til disse åtte casene har vi gjort et eget intervju med to ledere på en barnevernsinstitusjon der man har utviklet ordningen med medleverturnus. Dette ble gjort for å få et bredere innblikk i erfaringene knyttet til medleverordningen.

Av de ni institusjonene var fem private kommersielle, tre private ideelle, og én offentlig, statlig institusjon. I sju av institusjonene var medleverordningen forankret i medleverforskriften, mens to baserte seg på arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser. Institusjonene er rekruttert fra ulike deler av landet. For å unngå at institusjonene skal gjenkjennes, har vi valgt å utelate detaljerte beskrivelser.

En institusjon kan ha flere typer medleverturnuser. Den vanligste medleverturnusen i utvalget er 3-7, 4-7, som syv av institusjonene bruker. To av institusjonene bruker 2-7, 2-7, 3-7-turnusen, og følgende turnuser benyttes ved én av institusjonene: 7-7, 7-14 og 2-7, 3-7, 3-7.

På hver institusjon med medleverturnus har vi intervjuet mellom fire og seks informanter, inkludert to til tre ansatte, ingen til to brukere, pårørende eller verger, og én til to ledere. Totalt har vi intervjuet 40 informanter. Generelt er det en utfordring å rekruttere brukere i institusjoner, og særlig vil dette gjelde når mange av brukerne ikke er kompetente til å samtykke bl.a. på grunn av lav alder. Tross dette har vi klart å rekruttere brukere fra seks av åtte aktuelle institusjoner.

Rekruttering av casene ble gjort i samråd med oppdragsgiver og referansegruppen i prosjektet. Vi har også benyttet virksomhetsundersøkelsen til å identifisere relevante institusjoner.

Intervjuene var semi-strukturerte med spørsmål om turnusens innhold, pauser, fritid samarbeid, arbeidsmiljø, konsekvenser for ansatte og brukere/pårørende, og derigjennom konsekvenser for kvaliteten på tjenesten. Ledere ble også spurt om vurderinger rundt valg av turnusløsning, hvordan mulige konkurranse- og markedsfordeler ble vurdert i valg av turnusløsning og hvorvidt og hvordan lokale fagforeninger, ansatte og brukere/pårørende var inkludert i valg av turnusorganisering.

Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd, hvorav halvparten ble transkribert av hensyn til kvalitetssikring. De transkriberte, aidentifiserte intervjuene ble kodet i tråd med temaene i intervjuguiden, men vi har også vært åpne for å kode temaer som først blir introdusert under intervjuene, og som derfor ikke er forhåndsbestemte.

9.3 Ansattspørreskjema

Vi har gjennomført og analysert en spørreundersøkelse for ansatte som jobber innenfor medleverforskriftens virkeområde for å kunne kartlegge ansattes erfaringer mer bredt, og statistisk analysere sammenhengen mellom medleverordninger og utfall for ansatte og brukere.

Spørreskjemaundersøkelsen «bedre turnus» er gjennomført i 2023, 2024 og 2025.

Spørreskjema er sendt til et utvalg medlemmer i Sykepleierforbundet, Fagforbundet og Delta, som jobber innen kommunal helse eller ambulanse. I 2025 ble undersøkelsen utvidet med flere spørsmål om døgnvakter, og ble også sendt til medlemmer i FO.

Beskrivende statistikk presentert i denne rapporten vil være basert på tallene fra 2025. Der vi ser på utvikling over tid og konsekvenser for arbeidsmiljø og helse, vil vi basere oss på alle tre årene.

9.3.1 Data

Vi gjennomførte i juni/september 2023 en spørreundersøkelse til medlemmer av sykepleierforbundet, fagforbundet og Delta som arbeider innen kommunal helse og omsorg. Spørreundersøkelsen ble distribuert til 53 620 personer, 7 168 svarte, med en svarprosent på 13.

I april/mai 2024 ble undersøkelsen sendt på nytt til alle som hadde svart i 2023. I tillegg ble den distribuert til Delta-medlemmer som ikke deltok i 2023 samt til ambulansearbeidere i både Delta og Fagforbundet. Totalt ble spørreundersøkelsen sendt til 27 093 personer, hvorav 5 018 svarte. Dette gir en samlet svarprosent på 19, med 6 prosent blant nye respondenter og 47 prosent blant dem som også deltok i 2023.

I mai 2025 ble undersøkelsen sendt på nytt til alle som hadde svart i 2023 og/eller 2024. I tillegg ble den distribuert til 18 859 av FOs medlemmer. Totalt svarte 5 098 personer, noe som gir en samlet svarprosent på 18, fordelt på 8 prosent blant nye respondenter og 36 prosent blant dem som hadde deltatt i 2023/2024.

9.3.2 Utvalg

I tallene presentert i denne rapporten er utvalget begrenset til personer som hovedsakelig er i arbeid og der de har oppgitt 1) sitt arbeidssted til å være bolig med tilknyttet personell, avlastningstilbud, barnevern (inkl. institusjon, enetiltak, og omsorgssenter) og institusjoner innen psykisk helsevern.¹⁰ 2) at deres brukergrupper inkluderer personer med funksjonshemming og/eller psykisk utviklingshemming, personer med rusmiddelmissbruk, personer med adferdsproblemer, enslige mindreårige asylsøkere, enslige mindreårige flykninger som bosettes i kommunene eller barn/ungdom plassert i barnevernsinstitusjoner.¹¹ Brukergruppene er ikke gjensidig utelukkende, så hver respondent kan jobbe med flere brukergrupper.

Totalt har vi inkludert 1 298 respondenter i 2025. For de analysene som også inkluderer 2023 og 2024 har vi inkludert 2 008 fra 2023 og 1 314 fra 2024.

¹⁰ barnevern (inkl. institusjon, enetiltak, og omsorgssenter) og institusjoner innen psykisk helsevern var ikke inkludert som egne kategorier i T1 og T2. Institusjonene vil bli inkludert som barnevern dersom de svarer bolig og at beboerne er barn/ungdom.

¹¹ I 2023 og 2024 ble kun de som jobbet i bolig spurt om brukergrupper. Avlastningstilbud blir for disse årene inkludert uavhengig av brukergrupper. I 2023 og 2024 var det også inkludert færre brukergrupper, og ansatte i bolig blir inkludert dersom brukergruppene deres er: barn/ungdom, personer med funksjonshemming og/eller psykisk utviklingshemming, personer med rusmiddelmissbruk eller enslige mindreårige asylsøkere.

9.3.3 Spørreskjema/mål

Turnusløsning: Turnusløsning ble målt ved å spørre «Hvilke av følgende vakter jobber du (kryss av for alle vaktene du vanligvis jobber); Dagvakt (på mellom 6 og 10 timer), Kveldsvakt (på mellom 6 og 10 timer), Langvakt dag (over 10 timer), Nattevakt, Langvakt natt (over 10 timer inkludert natt), Kortvakt (på under 6 timer, dag eller kveld), Døgnvakt (på 24 timer eller mer. Ofte omtalt som heldøgnsturnus eller medleverturnus)». Spørsmålet er laget med utgangspunkt i Standard Shiftwork Index (Barton og kollegaer, 1995) men tilpasset norsk helse og omsorgssektor i samråd med representanter fra relevante fagforeninger.

Hvile: Spørsmålene om avbrudd i hviletiden er laget av forskerne basert på eksisterende mål på avbrudd og forstyrrelser av pause (Hurtado, Nelson, Hashimoto, & Sorensen, 2015; Trougakos, Hideg, Cheng, & Beal, 2014; Wendsche, Lohmann-Haislah, Schulz, & Schollgen, 2022; Wendsche, Paridon, & Blasche, 2021).

Søvn ble målt med to spørsmål fra Pittsburg Sleep Questionnaire Index (PSQI) (Buysse et al., 1989); «Hvor mange timer med søvn har du faktisk fått om natten?» og «Hvordan vil du bedømme søvnkvaliteten din totalt sett?», målt på en skala fra 1 «Veldig dårlig» til 5 «Veldig bra».

Utmattelse ble målt med gjennomsnittsskåren av åtte kjennetegn fra General Fatigue Scale fra The Checklist of Individual Strength (CIS-20, Vercoulen et al., 1994). Et eksempel er «Jeg føler meg sliten», målt på en skala fra 1 «Nei, det er ikke sant» til 5 «Ja, det er sant».

Generell helse ble målt med ett spørsmål fra RAND-12 (Hays, 1998): «Stort sett, vil du se at helsen din er:» med svaralternativ fra 1 «Dårlig» til 5 «Utmerket».

Arbeidstempo ble målt med et gjennomsnitt av to spørsmål fra COPSOQ (Burr og kollegaer, 2019): «Må du arbeide veldig raskt?», målt på en skala fra 1 «Aldri/nesten aldri» til 5 «Alltid», og «Arbeider du i høyt tempo gjennom hele vekten», målt på en skala fra 1 «I svært liten grad» til 5 «I svært stor grad».

Innflytelse på jobb ble målt med gjennomsnittet av tre spørsmål fra COPSOQ (Burr og kollegaer, 2019). Et eksempel er «Har du mulighet til å påvirke vesentlige beslutninger som angår arbeidet ditt?». Svorskalaen går fra 1 «Aldri/nesten aldri» til 5 «Alltid».

Innflytelse på arbeidstid ble målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra Standard Shiftwork Index (Barton og kollegaer, 1995). Et eksempel er «I hvilken grad opplever du å kunne påvirke akkurat hvilke vakter du jobber?». Svorskalaen går fra 1 «Ingen» til 5 «Fullstendig».

Variasjon ble målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra COPSOQ (Burr og kollegaer, 2019). Et av spørsmålene er «Er arbeidet ditt variert?». Svorskalaen går fra 1 «Aldri/nesten aldri» til 5 «Alltid».

Opplevelse av **samhold** på jobb ble målt med gjennomsnittet fra tre spørsmål fra COPSOQ (Burr og kollegaer, 2019). Et eksempel er «Er det god stemning mellom deg og dine kolleger?», med en svorskala fra 1 «Aldri/nesten aldri» til 5 «Alltid».

Jobb-hjem-konflikt ble målt med fire spørsmål. Et eksempel er «Hvor ofte hindrer jobben din deg i å tilbringe nok tid med de personene som er viktig for deg?», målt på en skala fra 1 «Aldri/nesten aldri» til 5 «Alltid». De tre først spørsmålene er basert på Work-family Conflict Scale (Frone, Russell, & Cooper, 1992), men ordet «familie» er byttet ut med «personene som er viktig for deg» for å fange opp konflikt mellom jobben og livet mer generelt. Det fjerde spørsmålet «Hvor ofte kommer jobben i veien for de tingene du ønsker å gjøre i livet utenfor jobb?» er basert

på Work–life Conflict Scale (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Pasamar, Johnston, & Tanwar, 2020), men omformulert for å passe ordlyden til de tre foregående spørsmålene.

Tilfredshet med arbeidstidsordning ble målt med ett spørsmål: «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med din arbeidstidsordning?», målt på en skala fra 1 «Svært misfornøyd» til 5 «Svært fornøyd». Spørsmålet ligger tett på tilsvarende mål på arbeidstidstilfredshet (e.g. Bye, 2017; Enehaug, Gamperiene, & Wathne, 2009).

Opplevd **kvalitet på arbeidet** ble målt med gjennomsnittet av to spørsmål fra COPSOQ (Burr og kollegaer, 2019). Et av spørsmålene er «I hvilken grad synes du det er mulig å utføre arbeidsoppgavene dine med tilfredsstillende kvalitet?». Svarskalaen går fra 1 «I svært liten grad» til 5 «I svært stor grad».

9.3.4 Analyse

For å undersøke sammenhengen mellom medleverturnus og helse, arbeidsmiljø, trivsel og opplevd tjenestekvalitet ble dataene fra de tre tidspunktene (2023–2025) analysert med random effects (RE). Random effects benytter både variasjon mellom personer og hvordan individer varierer over tid. Analysen gir hver person et eget konstantledd (random intercept) som tar høyde for at hver person er mer lik seg selv enn andre over tid. For å sammenligne de tre vakttypene analyserte vi døgnvakt og langvakt opp mot to-/tredelt turnus, og deretter langvakt opp mot døgnvakt.

Vi benyttet også random effects-analyser (RE) på tvers av de tre tidspunktene for å undersøke om sammenhengen mellom døgnvakt og helseutfall varierte ut ifra hvor lenge de ansatte har jobbet turnus og arbeidstempo.

Til slutt undersøkte vi om helseutfallene varierte ut ifra hvordan medleverturnus ble praktisert i 2025, gjennom regresjonsanalyser av den direkte sammenhengen mellom 1) antall år den ansatte har jobbet døgnvakt, 2) maksimalt antall vakter den ansatte jobber på rad, 3) antall timer som er avtalt som hvilende og 4) hyppighet av avbrutt hviletid og helseutfall. Fordi disse analysene kun bruker tall fra 2025, benyttet vi en alminnelig lineær regresjon.

Analysene er gjort med følgende kontrollvariabler; kjønn, alder, stillingstype og institusjonstype.

9.4 Virksomhetsundersøkelsen og registerdata

Vi har gjennomført og analysert en spørreundersøkelse fra 1 095 virksomheter innenfor medleverforskriftens virkeområde for å kunne kartlegge omfang og bruk av medleverordninger. Vi har koblet dataene til registerdata for å kunne analysere sammenhengen mellom medleverordninger og utfall for de ansatte og virksomhetene.

Virksomhetsundersøkelsen er først gjennomført i 2022 i samarbeid med Frischsenteret og nå på nytt i 2025. Denne rapporten vil vektlegge tallene fra 2025. Datainnsamlingen for 2022 er rapportert i mer detalj i Bernstrøm og kollegaer (2022).

Deskriptiv statistikk i kapittel 1–5 baserer seg utelukkende på tall fra respondentene i 2025 utvalget, med unntak av figur 13 er virksomhetene som svarte i 2022 er markert.

I registerdataanalysene i kapittel 6 er svarene fra 2022 inkludert dersom virksomhetene også har svart i 2025. For virksomheter som ikke har svart i 2025 kan vi ikke begrense utvalget til riktig brukergrupper – og disse er derfor ikke inkludert.

9.4.1 Virksomhetsundersøkelse: spørreskjema

Virksomhetsundersøkelsen inkluderer spørsmål om hvordan turnusen er organisert i hver virksomhet (organisasjonsnummer).

For enkelte av spørsmålene ble respondentene bedt om å oppgi svar fem år tilbake i tid. Derfor har vi svar på bla. turnusløsning fra 2018 til 2025. Virksomhetene som svarte i 2022 ble kun bedt om å svare fra 2022 til 2025 i 2025.

Spørsmålene i virksomhetsundersøkelsen er lagt ved i vedlegg 2.

9.4.2 Populasjon

Populasjonen av virksomheter ble trukket fra Brønnøysundregisteret basert på Standard for næringsgruppering (NACE-koder) (Statistisk sentralbyrå 2025). Populasjonen og utvalget er presentert i tabell 14 og tabell 15. NACE-kodene markert med * ble først inkludert i 2025. For denne rapporten har vi videre begrenset utvalget til NACE-kodene i øverste del av tabellen.

I alt mottok vi svar fra 1 298 virksomheter¹² av 3 934 mulige innenfor de gitte NACE-kodene, noe som gir en svarprosent på 33. Det inkluderte 961 kommunale virksomheter (38 % svarprosent), 88 statlige (27 %), 103 private ideelle (36 %) og 146 privat kommersielle (19 %).

Av de 1 298 virksomhetene med relevant NACE-kode oppgav 1 095 å inkludere en eller flere av de aktuelle brukergruppene. Disse 1 095 virksomhetene er inkludert i denne rapporten.

I 2022 svarte 1 443 virksomheter av 4 181 mulige, med en svarprosent på 34,5 (Bernstrøm et al., 2022). Svarprosenten var 38 prosent blant kommunale virksomheter og 1 prosent blant private. Den lave svarprosenten blant private virksomheter er et resultat av at undersøkelsen ble distribuert via kommunene.

¹² Der vi mottok flere svar for samme organisasjonsnummer er svarene slått sammen til ett svar per virksomhet (organisasjonsnummer).

I tillegg fikk respondentene mulighet til å oppgi at de svarte på vegne av mer enn én organisasjon. Der virksomhetene har oppgitt ett eller flere gyldige organisasjonsnummer – eller et virksomhetsnavn der organisasjonsnummeret er mulig å identifisere i Brønnøysundregisteret – er svarene duplisert opp til hvert av organisasjonsnumrene.

Tabell 14. Utvalg virksomhetsundersøkelsen 2025

	Utvalg	Svar	Svarprosent
Inkludert i denne rapporten			
86.104 Institusjoner i psykisk helsevern for voksne*	167	54	32 %
86.105 Institusjoner i psykisk helsevern for barn og unge*	43	17	40 %
86.106 Rusmiddelinstitusjoner*	107	31	29 %
87.202 Omsorgsinstitusjoner for rusmiddelmissbrukere	96	25	26 %
87.203 Bofellesskap for psykisk utviklingshemmede	1,102	423	38 %
87.302 Bofellesskap for eldre og funksjonshemmede med fast tilknyttet personell hele døgnet	1,140	426	37 %
87.303 Bofellesskap for eldre og funksjonshemmede med fast tilknyttet personell deler av døgnet	140	49	35 %
87.304 Avlastningsboliger/-institusjoner*	240	83	35 %
87.305 Barneboliger*	58	19	33 %
87.901 Institusjoner innen barne- og ungdomsvern*	464	119	26 %
87.909 Omsorgsinstitusjoner ellers*	242	44	18 %
88.996 Asylmottak*	135	8	6 %
<i>Totalt NACE-koder inkludert i rapporten</i>	<i>3,934</i>	<i>1298</i>	<i>33 %</i>
Inkludert i undersøkelsen, men ikke denne rapporten			
86.901 Hjemmesykepleie	809	292	36 %
87.101 Somatiske spesialsykehjem	20	9	45 %
87.102 Somatiske sykehjem	957	404	42 %
87.201 Psykiatriske sykehjem	14	5	36 %
87.301 Aldershjem	7		0 %
88.101 Hjemmehjelp	625	119	19 %
annet		59	
Totalt NACE-koder ikke inkludert i rapporten	2432	888	34 %
Totalt	6,366	2,186	34 %

Tabell 15. Utvalg virksomhetsundersøkelsen per sektor

	Utvalg	Svar	Svarprosent
Private - kommersielle (inkl. private aksjeselskap, personlige foretak og personlig næringsdrivende)	788	146	19 %
Ideelle organisasjoner	290	103	36 %
Statsforvaltningen	328	88	27 %
Kommuneforvaltningen	2528	961	38 %
Totalt	3934	1298	33 %

9.4.3 Distribusjon og rekruttering i 2025

Vi distribuerte undersøkelsen til virksomhetene ved hjelp av elektroniske lenker. Vi oppmuntret leder eller en person med god kunnskap til virksomhetens turnusløsning til å svare på vegne av virksomheten. Den som svarte fikk også muligheten til å svare på vegne av flere virksomheter med samme turnusløsning i samme spørreskjema.

For kommunale virksomheter sendte vi invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen til kommunens postmottak og ba dem om å videreformidle den til riktig mottager.

For statlige og private virksomheter brukte vi kontaktinformasjon registrert i Brønnøysundregisteret og sendte invitasjon til den registrerte e-postadressen. Der kontaktinformasjon til private virksomheter manglet i Brønnøysundregisteret søkte vi opp denne på institusjonenes hjemmesider eller brukte kontaktinformasjonen til en overordnet enhet. Mange av institusjonene i privat sektor er organisert som underenheter til en hovedenhet der både underenhetene og hovedenhetene har egne organisasjonsnumre. I noen tilfeller har alle underenhetene samme turnusordning, men i andre tilfeller varierer dette. Vi ønsket svar per underenhet, men i mange tilfeller manglet egen kontaktinformasjon for underenhetene i Brønnøysundregisteret. Noen hovedenheter har svært mange underenheter. Det to største aktørene var Stendi og Aberia der vi fant henholdsvis 158 og 75 underenheter med relevante NACE-koder registrert i Brønnøysundregistrene. Vi tok direkte kontakt med de ti største aktørene per telefon og e-post i forkant av utsendelsen og spurte dem om hvordan de ville foretrekke å få undersøkelsen – om vi skulle sende til en kontaktperson som kunne videreformidle eller om de ville oppgi e-postadressene til institusjonsledere eller andre relevante personer i hver enhet slik at vi kunne sende dem undersøkelsen direkte. I tillegg sendte vi en lignende henvendelse per e-post til ytterligere 25 hovedenheter. Noen ønsket å videreformidle undersøkelsen fra ett kontaktpunkt internt, mens andre sendte oss e-postadresser vi kunne bruke til å distribuere undersøkelsen direkte.

Spørreskjema ble sendt ut i januar 2025 og påminnelse i februar 2025. For noen private virksomheter ble undersøkelsen først sendt ut i februar 2025, med påminnelser i de påfølgende månedene.

Vi sendte to skriftlige påminnelser per e-post til alle virksomheter som ikke hadde svart og også en generell oppmuntring til kommunaldirektøren i kommuner der vi ikke hadde fått svar. I tillegg ringte vi alle private virksomheter som hadde to eller flere underenheter der ingen av underenhetene hadde svart. Vi ringte også en del kommuner og et utvalg private virksomheter uten underenheter som ikke hadde svart og oppfordret dem til å svare. For Stendi og Aberia fikk vi etter hvert egne kontaktpersoner som orienterte om respons på undersøkelsen og som sendte påminnelser på vegne av oss.

9.4.4 Registerdata

Ved å bruke organisasjonsnummeret til hver virksomhet har vi (via SSB) koblet virksomhetsundersøkelsen til registerdata. Forvaltningsorganer i Norge samler kontinuerlig inn omfattende informasjon om både enkeltpersoner og organisasjoner gjennom administrative registre. Siden disse dataene allerede er samlet inn gjennom eksisterende systemer, utgjør de en kostnadseffektiv kilde til informasjon og kunnskap. Nedenfor presenterer vi kildene vi har benyttet:

Egenskaper ved virksomheten og de ansatte, inkl. kontrollvariabler

For å se på egenskaper ved de ansatte i virksomheter med medleverordning (kapittel 5) og som kontrollvariabler i turnover og sykefravær analysen har vi hentet data fra A-ordningen. Data fra A-ordningen inneholder informasjon om alle personer og arbeidsforhold for virksomhetene vi har inkludert. Vi har også informasjon om alle arbeidsforhold de ansatte i virksomhetene i vår studie har hos andre arbeidsgivere. Vi har basert oss på informasjon per 1. mai, og har per virksomhet beregnet andel ansatte som er kvinner, andel i ulike aldersgrupper og andel i ulike yrkesgrupper. Dessuten har vi beregnet hvor mange av virksomhetenes ansatte som har arbeidsforhold i andre virksomheter per 1. mai hvert år.

Turnover

A-ordningen benyttes videre til å beregne virksomhetenes **turnover**, eller gjennomstrømming av ansatte. Basert på informasjon om hvem som var ansatt i virksomheten 1. mai hvert år, har vi beregnet turnover som 'replacement hires' (Albak & Sørensen, 1998) frem til 1. mai året etter. Vi har beregnet to mål på turnover; ett basert på antall ansatte og ett basert på antall årsverk. For det første målet, antall ansatte, beskriver turnover antallet nye ansatte som erstatter noen som slutter. Turnover i antall ansatte tilsvarer det minste antallet av nye ansatte eller ansatte som slutter i løpet av året. Målet vil ikke bli påvirket av eventuelle økninger eller nedganger i antall ansatte. Turnoverraten får vi ved å dele dette tallet på gjennomsnittlig antall ansatte på de to tidspunktene. Vi har beregnet turnoverraten basert på årsverk på samme måte, ved å summere antall årsverk til de som slutter og de som starter i løpet av året. Deretter har vi delt det minste av disse tallene på virksomhetens gjennomsnittlige antall årsverk over de to årene.

Sykefravær

Data om sykefravær er hentet fra Statistisk sentralbyrås (SSB) sykefraværregister, som igjen baserer seg på to registre: (1) A-ordningen, som omfatter alle personer og arbeidsforhold innrapportert av arbeidsgivere, og (2) sykmeldingsregisteret, som inneholder alle sykmeldinger utfylt av leger.

Sykefraværsvariabelen vi bruker viser et estimat på antall tapte dagsverk på grunn av legemeldt fravær per årsverk i virksomheten. Vi tar utgangspunkt i SSBs variabel for tapte dagsverk ved eget legemeldt fravær. Dette er et estimat på antall arbeidsdager med legemeldt fravær, justert for stillingsprosent og sykmeldingsgrad. Arbeidsdager er definert av SSB som kalenderdager minus helgedager og offisielle fridager. Dette er derfor ikke reelle vakter tapt, men et standardisert mål som gjør det mulig å sammenligne tapt arbeidstid på tvers av ulike turnusordninger

Fravær beregnes for hver sykmelding i hvert arbeidsforhold hver måned, og summeres deretter til antall tapte dagsverk per virksomhet per år. For å ta høyde for at virksomheter med mange ansatte naturlig vil ha høyere samlet fravær, deler vi antall tapte dagsverk på antall årsverk i virksomheten. Vi får da antall tapte dagsverk per årsverk.

To sider ved sykefraværstatistikken er viktige å være klar over. Fordi vi tar utgangspunkt i kalenderdager med legemeldt fravær (justert for helgedager og offisielle fridager), vil en fulltidsansatt som er hundre prosent sykmeldt i to uker registreres med 10 tapte dagsverk uavhengig av turnus. Det gjelder enten vedkommende ville ha jobbet ti vanlige vakter på åtte timer, fire døgnvakter, eller sju døgnvakter i samme periode.

Tallene baserer seg på legemeldt fravær. Alle ansatte har rett til opptil tre kalenderdager med egenmeldt fravær, altså uten legeerklæring ("Lov om folketrygd (folketrygdloven)," § 8-24). Flere arbeidsplasser praktiserer også lengre egenmeldingsperioder, ofte opptil åtte dager (NAV). Fordi ansatte i døgnvakter jobber færre kalenderdager, kan det ved kortere fravær være systematiske forskjeller mellom turnusløsningene i når legeerklæring blir nødvendig. Vi har derfor stresstestet funnene ved å bruke en fraværsvariabel som kun inkluderer fraværskdager dersom personer har vært legemeldt i minst 20 dager i den aktuelle måneden.

9.4.5 Analyse

Sykefravær og turnover

Vi analyserer først sammenhengen mellom vakttypen hvert år i mai, og turnover og sykefravær de påfølgende 12 månedene.

Analysene for sykefravær og turnover er basert på registerdata for årene 2018 til 2025. Vi benytter paneldatanalyse med en random effects-modell, med et eget («random») konstantledd per virksomhet. Formålet er å undersøke hvordan ulike arbeidstidsordninger henger sammen med sykefravær og turnover over flere år. En random effects-modell gjør det mulig å analysere endringer i utfallet innad i samme virksomhet over tid (for eksempel når en virksomhet går fra én arbeidstidsordning til en annen), og mellom ulike virksomheter (for eksempel mellom virksomheter med døgnvakter og virksomheter med to- eller tredelt turnus). Modellen tar høyde for at virksomhetene kan ha ulike tidskonstante kjennetegn som påvirker nivået på sykefravær eller turnover, men som vi ikke kan se på i våre data, for eksempel forskjeller i arbeidsmiljø. Vi har benyttet robuste standardavvik i alle analyser (med stata komandoen `vce(robust)`).

Hver av virksomhetene har svart på hvilke vakttyper de har per 1. mai hvert år. Vi antar at hvilke vakttyper virksomheten har er relativt konstant. Men som en robusthetssjekk har vi gjentatt alle analysene kun for de virksomhetene som har samme vaktordning 1. mai det aktuelle året og 1. mai året etter, hvor vi sikrere kan anta at virksomheten har hatt vakttypen (f.eks. døgnvakt) gjennom de 12 månedene vi måler sykefravær og turnover. For turnover og sykefravær gir denne analysen svært like resultater som når vi analyserer hele utvalget. Disse tilleggsanalysene er derfor ikke vist i rapporten.

Vi har så begrenset utvalget til virksomheter med døgnvakter og analysert forskjeller dem imellom. Også disse analysene er gjort med en random-effects-modell.

Vi har analysert forskjellen på virksomheter som har hatt døgnvakter i mer enn tre år (dvs. både 1. mai inneværende år og de to foregående årene) med virksomheter som har hatt døgnvakter kortere enn dette. For virksomheter som allerede hadde døgnvakt før 2020, brukes oppgitt startår til å fange opp hvor lenge de har hatt døgnvakter.

Til slutt har vi analysert forskjellen på de virksomhetene som har hjemlet døgnvaktene etter forskriften og de som ikke har hjemlet døgnvaktene etter forskriften. Fordi dette svaret henger så tett sammen med om virksomheten er privat eller offentlig, går vi i analysen ut ifra at svaret deres for 2025 også gjelder de foregående år (forutsatt at de da også hadde døgnvakter).

Referanseliste

- Forskrift 24. juni 2005 nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger, (2005a). <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-24-686>
- Forskrift 24. juni 2005 nr. 686 om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger: Opprinnelig kunngjort versjon, (2005b). <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2005-06-24-686>
- Albak, K., & Sørensen, B. E. (1998). Worker flows and job flows in Danish manufacturing, 1980-91. *The Economic Journal*, 108(451), 1750-1771.
- Alsos, K., Bergene, A. C., Bjøru, E. C., Hippe, J. M., Holte, J. H., Ibenholt, K., & Røtnes, R. (2019). Lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår i offentlig og privat barnevern. In: Fafo-rapport.
- Arbeidstilsynet. <https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidstid-og-organisering/ferie/>
- Bae, S.-H., & Fabry, D. (2014). Assessing the relationships between nurse work hours/overtime and nurse and patient outcomes: systematic literature review. *Nursing outlook*, 62(2), 138-156.
- Banakhar, M. (2017). The impact of 12-hour shifts on nurses' health, wellbeing, and job satisfaction: A systematic review. *Journal of Nursing Education and Practice*, 7(11), 69-83.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.
- 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.
- Bernstrøm, V. H., Fevang, E., Gautun, H., Ingelsrud, M. H. L., Andreas, & Lillebø, O. S. (2022). Dokumentasjon av data fra undersøkelse om turnusordninger i kommunenes helse- og omsorgstjenester. In: Oslo: Frischenteret.
- Bonde, J. (2013). 213 Risk of Miscarriage in Relation to Work at Night, Work Hours, Lifting and Standing: A Meta-Analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 70(Suppl 1), A72-A72.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Oudyk, J., Kristensen, T. S., Llorens, C., & Navarro, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503.
- Bye, M. K. R. o. L. S. (2017). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø*. <https://www.nsd.no/data/individ/publikasjoner/NSD2467/NSD2467dokumentasjonsrapport.pdf>
- Ellingsen, D., & Gundersen, T. (2021). Enetiltak. Kartlegging av tiltak og bruk av tvang. *NOVA Notat(2/21)*.
- Endr. i midlertidig forskrif om medleverordninger. (2016). *Forskrift om endring i midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger* (LOV-2005-06-17-62-§10-12). Lovdata. <https://lovdata.no/LTI/forskrift/2016-04-04-350>
- Endr. i midlertidig forskrift om medleverordninger mv. (2017). *Forskrift om endring i midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger* (LOV-2005-06-17-62-§10-12). Lovdata. <https://lovdata.no/LTI/forskrift/2017-06-08-1042>
- Enehaug, H., Gamperiene, M., & Wathne, C. T. (2009). *Gammel industri med nytt innhold*.
- Enehaug, H., Sørensen, B. A., & Hetle, A. (2006). *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid*
- Lov om ferie [ferieloven], (2005). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21>
- Forskrift om medleverordninger mv. (2005). *Forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger* (LOV-2005-06-17-62-§10-12). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2005-06-24-686>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65.
- Gundersen, T., Havre, M., Neumann, C. E. B., Fugletveit, R., & Jevne, K. S. (2023). Enetiltak og alenetiltak i barnevernet. Et nødvendig botilbud til barn og ungdom. In: NOVA/OsloMet.
- Gundersen, T., Neumann, C. E. B., Fugletveit, R., & Jevne, K. S. (2024). Rusinstitusjoner for ungdom. Grensedragning mellom frivillighet, tvang, omsorg og behandling. Samfunnsvitenskapelig analyse. In: NOVA/OsloMet.
- Hays, R. D. (1998). *Health Status Inventory*. The Psychological Corporation.
- Hurtado, D. A., Nelson, C. C., Hashimoto, D., & Sorensen, G. (2015). Supervisors' support for nurses' meal breaks and mental health. *Workplace Health & Safety*, 63(3), 107-115.
- Kang, M.-Y., Park, H., Seo, J.-C., Kim, D., Lim, Y.-H., Lim, S., Cho, S.-H., & Hong, Y.-C. (2012). Long working hours and cardiovascular disease: a meta-analysis of epidemiologic studies. *Journal of occupational and environmental medicine*, 54(5), 532-537.

- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., & Casini, A. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The lancet*, 386(10005), 1739-1746.
- Kolltveit, S., & Lange-Nielsen, I. I. (2013). Behandlingselementer i ruskollektiver for ungdom. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*.
- Litwiller, B., Snyder, L. A., Taylor, W. D., & Steele, L. M. (2017). The relationship between sleep and work: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682.
- Lov om folketrygd (folketrygdloven), (1997).
- Moland, L. E., & Bråthen, K. (2012). Hvordan kan kommunene tilby flere heltidsstillinger. *Fafo-rapport*, 2012, 14.
- NAV. Egenmelding. <https://www.nav.no/egenmelding>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- NOU. (2016:1). *Arbeidstidsutvalget — Regulering av arbeidstid – vern og fleksibilitet*. Retrieved from <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-1/id2467468/>
- NOU. (2023:23). *Barnevernsinstitusjonsutvalget - Med barnet hele veien — Barnevernsinstitusjoner som har barnas tillit*.
- Olberg, D. (2006). *Arbeidstid i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST*. Oslo Metropolitan University-OsloMet: NOVA.
- Olberg, D., & Pettersen, K.-S. (2015). Arbeidstid i barnevern-institusjonene. *Praktisering og regulering*.
- Pasamar, S., Johnston, K., & Tanwar, J. (2020). Anticipation of work–life conflict in higher education. *Employee Relations: The International Journal*, 42(3), 777-797.
- Statistisk sentralbyrå. (2025). *Standard for næringsgruppering (SN)*. <https://www.ssb.no/klasse/klassifikasjoner/6>
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., & Beal, D. J. (2014). Lunch breaks unpacked: The role of autonomy as a moderator of recovery during lunch. *Academy of Management journal*, 57(2), 405-421.
- Van Melick, M., Van Beukering, M., Mol, B. W., Frings-Dresen, M., & Hulshof, C. (2014). Shift work, long working hours and preterm birth: a systematic review and meta-analysis. *International archives of occupational and environmental health*, 87, 835-849.
- Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., Schulz, A., & Schollgen, I. (2022). Violation of German rest break regulation criteria and health complaints while working in the office and from home. *Sozialpolitik. ch*.
- Wendsche, J., Paridon, H., & Blasche, G. (2021). Nurses' rest breaks and organizational leaving intentions. *Psychology, health & medicine*, 1-11.

Vedlegg 1: Resultater fra virksomhetsundersøkelsen

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)				Sektor		Sektor (referansekategori: kommunal sektor)			
		Nei	Ja	Rus	Barnevern	Enslig mindreårige	Utviklingshemming	Privat	Offentlig	Kommunal	Statlig	Privat kommersiell	Privat ideell
Hvilke av følgende turnusløsninger har virksomheten deres per 1. januar 2025 (flere svar mulig)													
N	1092	82	144	366	105	34	803	220	872	817	55	139	81
2-delt turnus	71%	67%	15%	72%	19%	35%	76%	30%	81%	82%	67%	21%	46%
3-delt turnus	22%	17%	8%	19%	17%	21%	23%	12%	24%	24%	25%	4%	25%
Langvakter	62%	83%	34%	54%	18%	62%	71%	30%	70%	72%	38%	37%	19%
Døgnturnus	22%	100%	99%	23%	70%	56%	18%	65%	11%	10%	27%	86%	30%
Annet	2%	0%	1%	1%	6%	3%	1%	2%	1%	2%	0%	3%	0%
Vet ikke	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Annet	7%	2%	15%	9%	12%	28%	5%	11%	5%	4%	22%	9%	15%
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Helsefagarbeidere													
N	164	59	98	69	30	9	131	99	65	62		89	10
Ingen (0%)	11%	19%	5%	6%	3%	11%	13%	3%	23%	24%		3%	0%
1-20%	36%	41%	36%	38%	33%	56%	40%	35%	37%	37%		39%	0%
21-40%	7%	10%	4%	7%	7%	0%	6%	4%	11%	11%		3%	10%
41-60%	10%	19%	5%	7%	0%	11%	11%	5%	17%	18%		4%	10%
61-80%	2%	0%	3%	1%	3%	0%	2%	2%	2%	2%		2%	0%
81-100%	35%	12%	47%	41%	53%	22%	27%	51%	11%	8%		47%	80%
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Sykepleiere													
N	147	33	105	73	32	15	101	104	43	35		87	17
Ingen (0%)	7%	21%	4%	3%	6%	13%	8%	3%	19%	23%		3%	0%
1-20%	36%	39%	37%	33%	19%	73%	45%	33%	44%	37%		39%	0%
21-40%	5%	6%	4%	7%	0%	0%	5%	4%	9%	11%		2%	12%
41-60%	1%	3%	1%	3%	0%	0%	2%	0%	5%	6%		0%	0%
61-80%	6%	9%	5%	10%	3%	0%	7%	6%	7%	9%		6%	6%
81-100%	44%	21%	50%	45%	72%	13%	34%	55%	16%	14%		49%	82%

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)			Sektor			Sektor (referansekategori: kommunal sektor)			
		Nei	Ja	Rus	Barnevern	Enslig mindreårige	Utviklingshemming	Privat	Offentlig	Kommunal	Statlig	Privat kommersiell	Privat ideell
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Vernepleiere													
N	210	67	133	78	65	14	134	133	77	64	13	110	23
Ingen (0%)	4%	7%	3%	1%	5%	0%	5%	2%	8%	9%	0%	2%	4%
1-20%	29%	24%	32%	33%	26%	79%	31%	29%	29%	23%	54%	35%	0%
21-40%	14%	30%	6%	10%	2%	0%	20%	5%	30%	36%	0%	5%	0%
41-60%	4%	6%	3%	4%	5%	7%	3%	3%	5%	6%	0%	2%	9%
61-80%	7%	9%	5%	10%	6%	0%	4%	7%	6%	5%	15%	5%	17%
81-100%	42%	24%	51%	41%	57%	14%	36%	54%	22%	20%	31%	51%	70%
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Sosionomer													
N	180	51	121	75	69	17	96	125	55	40	15	102	23
Ingen (0%)	9%	29%	1%	8%	1%	0%	17%	2%	27%	38%	0%	2%	0%
1-20%	33%	25%	36%	37%	22%	59%	41%	31%	36%	28%	60%	38%	0%
21-40%	7%	6%	7%	7%	10%	6%	3%	8%	5%	3%	13%	8%	9%
41-60%	5%	12%	2%	3%	6%	24%	1%	4%	7%	10%	0%	4%	4%
61-80%	4%	4%	4%	3%	7%	0%	1%	5%	2%	3%	0%	1%	22%
81-100%	42%	24%	49%	43%	54%	12%	38%	50%	22%	20%	27%	47%	65%
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Assistenten													
N	133	49	75	49	19	14	106	70	63	55		63	7
Ingen (0%)	14%	22%	8%	6%	0%	7%	18%	7%	22%	25%		8%	0%
1-20%	33%	47%	25%	27%	37%	71%	33%	19%	49%	45%		21%	0%
21-40%	14%	10%	17%	16%	0%	0%	18%	17%	11%	13%		19%	0%
41-60%	5%	4%	5%	4%	5%	7%	5%	4%	5%	5%		5%	0%
61-80%	6%	10%	4%	10%	5%	0%	4%	6%	6%	4%		5%	14%
81-100%	28%	6%	40%	37%	53%	14%	23%	47%	6%	7%		43%	86%

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)				Sektor		Sektor (referansekategori: kommunal sektor)			
		Nei	Ja	Rus	Barnevern	Enslig mindreårige	Utviklingshemming	Privat	Offentlig	Kommunal	Statlig	Privat kommersiell	Privat ideell
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Barnevernspedagoger													
N	173	48	116	64	69	17	92	121	52	37	15	99	22
Ingen (0%)	8%	21%	1%	5%	1%	6%	14%	2%	21%	30%	0%	2%	0%
1-20%	27%	29%	27%	23%	7%	35%	37%	21%	40%	38%	47%	25%	0%
21-40%	9%	6%	9%	8%	17%	29%	8%	10%	6%	8%	0%	12%	0%
41-60%	7%	10%	5%	3%	7%	18%	3%	6%	10%	8%	13%	6%	5%
61-80%	6%	10%	5%	9%	9%	0%	1%	7%	4%	0%	13%	3%	27%
81-100%	44%	23%	53%	52%	58%	12%	37%	55%	19%	16%	27%	52%	68%
Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter: Andre ansatte													
N	160	42	110	68	61	10	92	118	42	34		96	22
Ingen (0%)	4%	7%	2%	0%	0%	20%	5%	1%	12%	15%		1%	0%
1-20%	24%	19%	25%	32%	26%	50%	27%	25%	19%	21%		30%	5%
21-40%	18%	26%	15%	18%	5%	0%	28%	14%	31%	38%		16%	5%
41-60%	8%	19%	5%	4%	7%	20%	8%	5%	17%	18%		6%	0%
61-80%	4%	2%	5%	1%	10%	0%	0%	6%	0%	0%		3%	18%
81-100%	42%	26%	48%	44%	52%	10%	32%	49%	21%	9%		44%	73%
For ansatte som jobber døgnvakter: hvor mange av deres vakter er normalt døgnvakter?													
N	233	81	143	83	70	17	145	142	91	76	15	118	24
Alle eller de aller fleste	80%	72%	85%	80%	93%	41%	83%	88%	68%	72%	47%	88%	88%
Mer enn halvparten	8%	9%	8%	5%	4%	47%	4%	5%	13%	5%	53%	6%	0%
Omtrent halvparten	4%	9%	1%	4%	1%	0%	6%	1%	9%	11%	0%	1%	0%
Mindre enn halvparten	6%	9%	5%	11%	1%	12%	6%	6%	8%	9%	0%	5%	8%
Bare noen få	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	2%	3%	0%	0%	4%

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)				Sektor		Sektor (referansekategori: kommunal sektor)				
		Nei	Ja	Rus	Barnevern	Enslig mindreårige	Utviklingshemming	Privat	Offentlig	Kommunal	Statlig	Privat kommersiell	Privat ideell	
Hvilken beskrivelse passer best for turnusplanen til en fulltidsansatt som jobber døgnvakt?														
N	180	58	114	59	65		113	118	62	55		97	21	
3-7, 4-7	51%	10%	70%	49%	62%		45%	75%	5%	5%		85%	29%	
2-7, 2-7, 3-7	27%	67%	8%	14%	17%		33%	3%	73%	69%		2%	10%	
7-7	3%	0%	5%	10%	9%		0%	5%	0%	0%		0%	29%	
7-14	5%	0%	7%	15%	0%		7%	8%	0%	0%		9%	0%	
2-6, 2-6, 3-6	2%	3%	1%	3%	0%		3%	0%	5%	5%		0%	0%	
Varierer for mye for å kunne si	5%	12%	2%	3%	2%		7%	3%	10%	11%		3%	0%	
Annet	7%	7%	7%	5%	11%		5%	7%	8%	9%		1%	33%	
Er avdelinger med døgnvakt også bemannet med våken nattevakt?														
N	226	82	143	81	69	17	140	135	91	76	15	111	24	
Ja, fast	50%	35%	57%	49%	59%	65%	42%	52%	46%	38%	87%	48%	71%	
Ja, ved behov	24%	9%	33%	26%	26%	6%	27%	37%	4%	5%	0%	44%	4%	
Nei	27%	56%	10%	25%	14%	29%	31%	11%	49%	57%	13%	8%	25%	
Er døgnvakter i deres virksomhet organisert på bakgrunn av (flere svar mulig)														
N	226	82	144	81	70	17	139	136	90	75	15	112	24	
Medleverforskriften	64%	0%	100%	74%	80%	76%	56%	95%	17%	12%	40%	95%	96%	
Avtale med fagforening med innstillingsr	61%	95%	42%	59%	43%	88%	70%	40%	93%	92%	100%	46%	8%	
Vet ikke	2%	5%	1%	2%	3%	0%	2%	1%	3%	4%	0%	2%	0%	
Har virksomheten en fast ordning for plassering av ferien til ansatte som jobber døgnvakter? (Flere svar mulig)														
N	224	82	142	80	69	17	139	134	90	75	15	111	23	
Ja, i tariffavtale	44%	30%	51%	43%	39%	53%	41%	49%	37%	35%	47%	50%	39%	
Ja, i arbeidsavtale	21%	6%	29%	25%	30%	6%	18%	31%	6%	7%	0%	30%	35%	
Ja, i særavtale	22%	9%	30%	25%	23%	0%	22%	32%	8%	9%	0%	37%	9%	
Ja, etter praksis på arbeidsplassen	35%	48%	27%	35%	41%	41%	28%	22%	54%	45%	100%	13%	65%	
Ja, annen fast ordning	4%	2%	4%	1%	3%	0%	4%	4%	3%	4%	0%	3%	9%	
Nei	12%	17%	9%	13%	14%	47%	12%	10%	14%	17%	0%	11%	9%	

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)				Sektor		Sektor (referansekategori: kommunal sektor)			
		Nei	Ja	Rus	Barnev ern	Enslig mindre-årige	Utviklingshe mming	Privat	Offentlig	Komm- unal	Statlig	Privat komm- ersiell	Privat ideell
Får de ansatte som jobber døgnvakter følgende tillegg?													
N	226	82	144	81	70	17	139	136	90	75	15	112	24
Medlevertillegg	54%	5%	83%	69%	74%	41%	47%	89%	2%	3%	0%	88%	96%
Tillegg for ubekvem arbeidstid	27%	63%	6%	17%	6%	24%	37%	5%	59%	68%	13%	6%	0%
Både medlevertillegg og tillegg for ubekv	16%	27%	10%	9%	17%	35%	13%	4%	34%	24%	87%	5%	0%
Andre tillegg	3%	5%	1%	5%	3%	0%	3%	1%	4%	5%	0%	1%	4%
Kan ansatte velge å ikke jobbe døgnvakter, og fortsatt bli i sin stilling?													
N	225	81	144	81	70	17	138	136	89	74	15	112	24
Ja, med samme lønn	8%	15%	4%	5%	1%	6%	12%	3%	16%	19%	0%	3%	4%
Ja, med redusert lønn	11%	9%	13%	14%	6%	0%	12%	14%	7%	5%	13%	17%	0%
Nei, annen stilling i virksomheten	41%	58%	31%	36%	24%	82%	52%	26%	64%	64%	67%	31%	0%
Nei, stilling i en annen virksomhet	8%	4%	11%	9%	9%	0%	9%	11%	4%	5%	0%	13%	0%
Nei	28%	11%	38%	28%	59%	12%	12%	43%	4%	3%	13%	33%	92%
Vet ikke	4%	4%	3%	9%	1%	0%	3%	3%	4%	4%	7%	3%	4%

	Totalt	Døgnvakter organisert på bakgrunn av forskriften		Brukergrupper (referansekategori: de som ikke har brukergruppen)				Sektor		Sektor (referansekategori: kommunal sektor)			
		Nei	Ja	Rus	Barnevern	Enslig mindreårige	Utviklingshemming	Privat	Offentlig	Kommunal	Statlig	Privat kommersiell	Privat ideell
Gjennomsnitt for kontinuerlige variabler													
N min/maks	198/224	71/81	22/142	71/81	54/68	14/17	126/139	113/134	80/90	65/75	15/15	90/112	22/24
Avtalt gjennomsnittlig arbeidstid per uke fulltidsansatt som jobber døgnvakter	46.4	41.4	49.5	49.6	53.0	56.1	42.4	48.6	43.3	40.8	55.3	45.8	59.8
Ukentlig maksimalt arbeidstid per uke fulltidsansatt som jobber døgnvakter	76.3	58.2	87.2	88.1	82.7	76.5	76.2	87.8	60.2	59.7	62.9	86.4	94.3
Hvor mange betalte arbeidstimer er det i løpet av en døgnvakt i deres virksomhet	18.6	19.6	18.1	18.3	18.8	18.3	18.1	17.9	19.6	19.5	20.2	17.4	20.1
Antall døgnvakter på rad før bytter til en annen vakttype eller fridag	3.6	2.9	4.0	4.0	3.9	3.4	3.6	4.0	3.0	3.1	2.8	3.9	4.5
Hvor mange timer i løpet av en døgnvakt er hvilende/passiv på dag/kveld	3.0	2.2	3.4	2.9	2.6	4.8	2.8	3.1	2.9	2.3	5.6	3.2	2.5
Hvor mange timer i løpet av en døgnvakt er hvilende/passiv på natt	7.8	7.4	8.0	8.0	7.8	6.9	7.9	8.0	7.4	7.6	6.3	8.1	7.9

Merknad: Kolonner der det er mindre enn 10 svar er tatt vekk av anonymitetshensyn

Merknad: Kolonneprosent. Dersom ingen referansekategori er oppgitt, er hver celle i hver rad signifikanstestet mot den andre kategorien innenfor samme kolonnevariabel. Celler med andeler som er signifikant høyere er markert med fet type og grå skravering. Celler som er signifikant lavere enn referansekategorien er markert med lys skravering og kursiv. Signifikansnivå 0,05.

Vedlegg 2: Virksomhetsundersøkelsen

Det første spørsmålet handler om hvordan virksomheten har organisert arbeidsdøgnet. Vi spør om ulike typer turnus:

2-delt turnus: Døgnet deles i tre, der noen ansatte roterer mellom å jobbe dag og kveld, og noen andre ansatte jobber fast nattevakt.

3-delt 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 medleverturnus (se under).

Døgnturnus/medleverturnus eller langturnus: En turnusplan hvor ansatte er på jobb i ett døgn eller mer (døgnvakter), hvor vekten inkluderer aktivt og hvilende/passiv tid. Døgnvakter kan benyttes hele uken, eller inngå i en turnusplan med kortere vakter.

Hvilke av følgende turnusløsninger har virksomheten deres per 1. januar 2025?

Flere svar mulig. Kryss av for hver av de ulike turnusløsninger virksomheten hadde, også hvis kun en liten gruppe av ansatte jobbet den typen turnus.

- 2-delt turnus
- 3-delt turnus
- Langvakter
- Døgnturnus
- Vet ikke
- Annet

Tenk tilbake. Hvilke av følgende turnusløsninger hadde virksomheten deres per 1. mai de fem 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.

- 2-delt turnus
- 3-delt turnus
- Langvakter
- Døgnturnus
- Vet ikke
- Annet

**spørsmålet gjentas for 1. mai fra 2020 til 1. mai 2024*

Du svarte at deres enhet hadde ansatte som jobbet døgnturnus 1. mai 2020. Hvilket år startet dere med døgnvakter?

Hvilke brukergrupper har deres virksomhet?

(Flere valg mulig)

- Eldre
- Personer med rus- eller adferdsproblemer
- Personer med utviklingshemning
- Personer med psykiske lidelser
- Barn plassert i barneverninstitusjoner
- Enslige mindreårige asylsøkere
- Enslige mindreårige bosatt i kommunen
- Annet

Hvilke yrkesgrupper jobber turnus i deres virksomhet?

Helsefagarbeidere (inkl. hjelpepleiere og omsorgsarbeidere)

Sykepleiere

Vernepleiere

Sosionomer

Assistenten (inkl. pleieassistenter og medhjelpere)

Barnevernspedagoger

Andre ansatte i turnus

Døgnvakter

Du svarte at deres virksomhet har ansatte som jobber døgnturnus. En turnusplan hvor ansatte er på jobb i ett døgn eller mer (døgnvakter), hvor vekten inkluderer aktivt arbeid og hvilende vakt. Også omtalt som medlevertturnus eller langturnus. Vi har nå noen oppfølgingsspørsmål til organisering av døgnvaktene

Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber døgnvakter

Helsefagarbeider (inkl. hjelpepleiere og omsorgsarbeidere)

Sykepleiere

Vernepleiere

Sosionomer

Assistenten (inkl. pleieassistenter og medhjelpere)

Barnevernspedagoger

Andre ansatte i turnus

Ingen (0 %)

1–20 %

21–40 %

41–60 %

61–80 %

81–100 %

For ansatte som jobber døgnvakter: hvor mange av deres vakter er normalt døgnvakter

Alle eller de aller fleste

Mer enn halvparten

Omtrent halvparten

Mindre enn halvparten

Bare noen få

Vi ønsker nå å se hvordan turnusplanen til en fulltidsansatt som jobber døgnvakter i deres virksomhet ser ut.

Hvilken beskrivelse passer best for turnusplanen til en fulltidsansatt som jobber døgnvakter i deres virksomhet?

3 døgnvakter, 7 fri-døgn, 4 døgnvakter, 7 fri-døgn

2 døgnvakter, 7 fri-døgn, 2 døgnvakter, 7 fri-døgn, 3 døgnvakter, 7 fri-døgn

7 døgnvakter, 7 fri-døgn

7 døgnvakter, 14 fri-døgn

2 døgnvakter, 6 fri-døgn, 2 døgnvakter, 6 fri-døgn, 3 døgnvakter, 6 fri-døgn

Varierer for mye for å kunne si

Annet

Hva er avtalt gjennomsnittlig arbeidstid per uke for en fulltidsansatt som jobber døgnavakter i deres virksomhet?

Oppgi alle timer ansatte er tilgjengelig, uavhengig av om de er betalte eller ikke.

Hva er maksimal ukentlig arbeidstid per uke for en fulltidsansatt som jobber døgnavakter i deres virksomhet?

Dvs. ikke gjennomsnittsberegnet. Oppgi alle timer ansatte er tilgjengelig, uavhengig av om de er betalte eller ikke.

Hvor mange betalte arbeidstimer er det i løpet av en døgnavakt i deres virksomhet?

Hvis noen timer lønnes etter brøk, summer til antall timer med full lønn. Eks. 3 klokketimer lønnet etter $1/3 = 1$ betalt time

Hvor mange døgnavakter jobber ansatte normalt på rad før de bytter til en annen vakttype eller fridag?

Hvis det varierer, svar det høyeste antallet ansatte normalt jobber

Hvor mange timer i løpet av en døgnavakt er hvilende/passiv på

Dag/kveld:

Natt:

Er avdelinger med døgnavakt også bemannet med våken nattevakt?

- Ja, fast
- Ja, ved behov
- Nei

Får de ansatte som jobber døgnavakter følgende tillegg?

Hvis medlevertillegget erstatter tillegg for ubekvem arbeidstid i deres virksomhet kryss kun av for medlevertillegg.

- Medlevertillegg
- Tillegg for ubekvem arbeidstid (kveld, natt og helg)
- Både medlevertillegg og tillegg for kveld, natt og helg
- Andre tillegg

Ferieloven gir ansatte rett til fri i fire uker pluss en dag. Mange arbeidstakere har fem ukers ferie. Ansatte med døgnvakt jobber ofte ulikt antall arbeidsdager per uke, og plasseringen av ferien kan derfor påvirke hvor mange arbeidsdager ansatte får fri.

Har virksomheten en fast ordning for plassering av ferien til ansatte som jobber døgnvakter?

Eks. i form av antall vakter eller arbeidsperioder ansatte skal ha fri i løpet av året

- Ja, i tariffavtale
- Ja, i arbeidsavtale
- Ja, i særavtale
- Ja, etter praksis på arbeidsplassen
- Ja, annen fast ordning
- Nei

Kan ansatte som jobber døgnvakter velge å ikke jobbe døgnvakter, og fortsatt bli i sin stilling?

- Ja, med samme lønn
- Ja, med redusert lønn
- Nei, men de vil fa tilbud om en annen stilling i virksomheten
- Nei, men de vil fa tilbud om en annen stilling i en annen virksomhet
- Nei
- Vet ikke

Døgnvakter avviker fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Men kan organiseres på bakgrunn av avtale med fagforening med innstillingsrett (arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)) eller etter medleverforskriften.

Er døgnvakter i deres virksomhet organisert på bakgrunn av (flere kryss mulig):

- Medleverforskriften
- Avtale med fagforening med innstillingsrett (§ 10-12 (4))
- Vet ikke

Langvakter

Du svarte at deres virksomhet har ansatte som jobber eller har jobbet langvakter. Det vil si vakter på mer enn 10 timer (og mindre enn 24 timer) som inngår i de ansattes turnusplan der ansatte har lengre, men færre vakter. Vi har nå noen oppfølgingsspørsmål til organisering av langvaktene.

Vi lurer på om ansatte jobber/jobbet langvakter alle ukedager eller kun i sammenheng med helgevakter (f.eks. ved at de jobber langvakter lørdag og søndag).

Når jobber de ansatte langvakter i løpet av en arbeidsuke? Flere kryss er mulig. Oppgi status for i år (per 1. januar)

- Alle dager
- Kun helg
- Annet
- Vet ikke

Tenk tilbake. Når jobbet de ansatte langvakter i løpet av en arbeidsuke? Flere kryss er mulig. Oppgi status for 1. mai hvert år.

- Alle dager
- Kun helg
- Annet
- Vet ikke

**spørsmålet gjentas for 1. mai fra 2020 til 1. mai 2024*

For ansatte som jobber langvakt alle ukedager: hvor mange av deres vakter er normalt langvakter

- Alle eller de aller fleste
- Mer enn halvparten
- Omtrent halvparten
- Mindre enn halvparten
- Bare noen få

Hvor lenge varer en langvakt? (eks. 12 timer og 30 minutter). Hvis lengden er ulik oppgis maksimal varighet av planlagte langvakter (ikke dobbeltvakter).

Omtrent hvor mange prosent av disse yrkesgruppene jobber langvakter (inkluderer ikke ansatte som utelukkende jobber natt)

Helsefagarbeider (inkl. hjelpepleiere og omsorgsarbeidere)

Sykepleiere

Vernepleiere

Sosionomer

Assistenter (inkl. pleieassistenter og medhjelpere)

Barnevernspedagoger

Andre ansatte i turnus

Ingen (0 %)

1–20 %

21–40 %

41–60 %

61–80 %

81–100 %

Hvor mange minutters pause er totalt inkludert i avtalen for langvakter? (Inkluder alle pauser fra vaktstart til vaktslutt.)

De siste årene har bruken av langvakter økt betydelig i kommunal helse- og omsorgssektor. Årsakene til at ulike enheter velger å innføre langvakter er imidlertid ikke godt forstått.

Kan du kort forklare hvorfor deres virksomhet valgte å innføre langvakter?

Turnusplanlegging

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.

Har deres virksomhet en fleksibel turnusløsning?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

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.

Har deres virksomhet en ordning med frie timer?

- Ja, ansatte bemannes alltid eller som regel med færre timer enn sin stillingsprosent
- Ja, ansatte bemannes tidvis med færre timer enn sin stillingsprosent
- Nei

Du svarte innledningsvis at du ønsket å svare for flere virksomheter med samme turnusplan. For at vi enkelt skal kunne koble disse til nasjonale registre, ber vi deg oppgi organisasjonsnummeret for de andre virksomhetene/enhetene du svarer for. Hvis du ikke husker organisasjonsnummeret, kan du i stedet skrive navnet på virksomhetene.

Virksomheter med samme turnusplan:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet
AFI-rapport ISSN 2703-836X
www.oslomet.no/om/afi