

N

O

V

A

Arbeidstid i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST

KAREN-SOFIE PETTERSEN

DAG OLBERG



*Norsk institutt for forskning
om oppvekst, velferd og aldring*

Rapport 8/06

Arbeidstid i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST

KAREN-SOFIE PETTERSEN

DAG OLBERG

Norsk institutt for forskning om
oppvekst, velferd og aldring

NOVA Rapport 8/06

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Kunnskapsdepartementet (KD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferds-samfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst,
velferd og aldring (NOVA) 2006
NOVA – Norwegian Social Research

ISBN 82-7894-237-4
ISSN 0808-5013

Forsidefoto: Photodisc © by Getty Images
Desktop: Torhild Sager
Trykk: GCS/Allkopi

Fafo-rapport 522
Fafo ISBN 82-7422-530-9

Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:
Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo
Telefon: 22 54 12 00
Telefaks: 22 54 12 01
Nettadresse: <http://www.nova.no>

Forord

På oppdrag for Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) har NOVA og Fafo evaluert arbeidstidsordninger ved landets barnevernsinstitusjoner og behandlingstiltaket MST (Multisystemisk terapi). Denne rapporten presenterer og oppsummerer funnene av evalueringen.

Prosjektet har vært ledet av forskningsleder Elisabeth Backe-Hansen ved NOVA. Dag Olberg, Fafo, står bak den kvantitative delen av undersøkelsen mens Karen-Sofie Pettersen, NOVA, står for den kvalitative delen. Olberg og Pettersen har sammen jobbet med innhenting av data om behandlingstiltaket MST.

Ved prosjektets start ble det i regi av BLD opprettet en referansegruppe bestående av Gro Knutsen og Berit Kristiansen (Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet), Marianne Wahlstrøm (Organisasjonen for private barneverntiltak), Tove Rydning (Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere), Bjørn Wilhelm Hermansen (Barne-, ungdoms- og familieetaten), Turid Brattset Oddum (Arbeids- og inkluderingsdepartementet). Referansegruppen ble ledet av BLD. Vi ønsker å rette en takk til referansegruppa for nyttige innspill og kommentarer i løpet av hele prosjektperioden.

Takk til institusjonsledere som har besvart spørreskjemaet, og som la til rette for at vi kunne intervju ansatte ved institusjonen. Takk til ansatte som vi har intervjuet. Sist, men ikke minst, takk til leseansvarlig ved NOVA, Ida Hydle, for konstruktive innspill.

Oslo, mai 2006

Dag Olberg og Karen-Sofie Pettersen
NOVA/Fafo

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn.....	9
1.2 Arbeidstidsregulering – dispensasjonspraksis og avvikende ordninger.....	10
1.3 Tema og problemstillinger.....	14
2 Metoder, datakilder og informanter	19
2.1 Surveyundersøkelse blant institusjonsledere	19
2.2 Casestudier og informantintervjuer	24
2.3 Kvalitative intervjuer	28
2.4 Gruppeintervjuer – MST-tiltak	30
2.5 Litteraturstudie	30
2.6 Oppsummering	31
3 Turnusordninger	32
3.1 Langturnus	32
3.2 Lengden på arbeidsperioder og friperioder i langturnus	34
3.3 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid og perioden for gjennomsnittsberegning.....	37
3.4 Friperioder i langturnusordninger	38
3.5 Hvilke ansattegrupper går sammenhengende vakter over ett døgn?	38
3.6 Ordinær turnus	39
3.7 Turnusordninger i informantintervjuene	39
3.8 Oppsummering	40
4 Turnus og behandling	42
4.1 Institusjonsledere om arbeidstidsordning og behandlingmessige forhold.....	43
4.2 Behandling og langturnus.	46
4.3 Forestillinger om ordinær turnus og behandling.....	50
4.4 Behandling og ordinær turnus – stabilitet over år.....	52
4.5 Oppsummering	55
5 Arbeidstid, helse og velferd	56
5.1 Institusjonsledere om arbeidstidsordning, arbeidsmiljø og helse.....	56
5.2 Ansattes vurdering av egen helse.....	58
5.3 Arbeidstid og slitenhet.....	61
5.4 Boforhold for ansatte – institusjoner med langturnus.....	69
5.5 Arbeidstid og trusler og vold på arbeidsplassen.....	70
5.6 Arbeidstid og vikarer	73
5.7 Oppsummering	74
6 Å jobbe om natten ved barnevernsinstitusjoner	76
6.1 Nattevakter – omfang og typer.....	76
6.2 Nattevaktordninger i institusjonene som bruker langturnus	78
6.3 Avbrudd i søvn i arbeidsperioden.....	79
6.4 Nattarbeid og nattevakt i informantintervjuene.....	80
6.5 Hvilende nattevakt som en bijobb	83

6.6	Hvile eller sove på jobb?	84
6.7	Forstyrrelser om natten	86
6.8	Nattevakt og langturnus – Tilstrekkelig søvn	89
6.9	Oppsummering	92
7	Arbeidstid, familie og fritid	94
7.1	Institusjonsledere om koplingen mellom arbeidstid og fritid	94
7.2	Ansatte om arbeidstid og familieliv	95
7.3	Arbeidstid og fritid	101
7.4	Å lande etter jobb – og å forberede seg til jobb	101
7.5	Å bli kontaktet i fritida	104
7.6	Fritid og turnusformer	105
7.7	Oppsummering	109
8	Arbeidstidsordninger i behandlingstiltaket MST	111
8.1	MST-terapeutenes tilgjengelighet	111
8.2	Regulering av arbeidstiden til MST-terapeutene	112
8.3	Organisering av arbeidstid i MST	114
8.4	Arbeidstid og behandling i MST	119
8.5	Arbeidstidsordninger, helse og velferd i MST	121
8.6	Arbeidstid, familie og fritid	123
8.7	Oppsummering	124
9	Lokale avtaler og parter	126
9.1	Lokalt tillitsvalgte	127
9.2	Lokale avtaleforhold	128
9.3	Oppsummering	129
10	Avslutning og diskusjon	131
10.1	Nordsjøskift på land?	131
10.2	Ulike turnusordninger	132
10.3	Arbeidstid og behandling	133
10.4	Arbeidstid og helse	133
10.5	Nattarbeid ved barnevernsinstitusjoner	134
10.6	Arbeidstid, familietid og fritid	135
10.7	Arbeidstid i MST – balanse mellom tilgjengelighet og fleksibilitet	136
10.8	Lokale avtaler og parter	136
10.9	Avsluttende diskusjon	137
	Summary	141
	Litteraturliste	143
	Vedlegg: Foreliggende studier – oversikt over litteratur om arbeidstid i barnevernsinstitusjonene	145
	Vedlegg: Intervjuguide – Ansatte	165
	Vedlegg: Intervjuguide – MST-team (Gruppeintervju).....	169
	Vedlegg: Spørreskjema	171

Sammendrag

Undersøkelsen om arbeidstid i barnevernet er utarbeidet på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet. Studien gir oversikt over arbeidstidsordninger i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket Multisystemisk terapi (MST). Problemstillingene dreier seg om sammenhenger mellom arbeidstidsordninger og behandlingmessige resultater på den ene siden, og om sammenhenger mellom arbeidstidsordninger og ansattes helse og arbeidsmiljø på den andre. I prosjektet inngår også en oversikt over relevant litteratur på feltet. Bakgrunnen for undersøkelsen var dels at flere institusjoner begrunnet lange turnuser med behandlingmessige resultater, dels at man regnet med at flere av disse arbeidstidsordningene kunne være i strid med bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Undersøkelsen bygger på en surveyundersøkelse, casestudier og informantintervjuer for å få institusjonsledere og ansattes vurderinger om prosjektets problemstillinger. Gruppeintervjuer ble gjennomført med fem MST-team i to regioner i Sør-Norge. I tillegg kontaktet vi lederne av to MST-team i Region nord per telefon.

Halvparten av institusjonslederne oppgir at institusjonen bruker langturnus, det vil si vakter som går over ett døgn. Variasjonsbredden er stor når det gjelder lengden på arbeidsperiodene, men få institusjoner bruker ordninger med svært lange arbeidsperioder. Langt de fleste institusjonene som bruker langturnus, har arbeidsperioder som varer fra ett til fire døgn.

Uavhengig av turnus peker ansatte på sammenhenger mellom arbeidstid og behandling. Ansatte som arbeider lange turnuser og moderate langturnuser er opptatt av at slike arbeidstider legger til rette for relasjonsbygging; ansatte i ordinær turnus er opptatt av at arbeidstiden gir kontinuitet over tid og en stabil stab.

Institusjonslederne oppgir ansattes helse og arbeidsmiljø som viktig for valg av arbeidstidsordning. I ansatteintervjuene oppga de intervjuede jevnt over at egen helse var god, men det ble også pekt på belastninger som hadde sammenheng med arbeidstidsordningene. Informantene som gikk langturnus, fortalte om lite søvn og hvile og få muligheter til å kompensere dette. Moderat langturnus innebar generelt mindre slitenhet for de ansatte. Ansatte som arbeidet langturnus, var avhengig av at natten skulle gi tilstrekkelig hvile for at de skulle kunne greie arbeidsoppgavene dagen etter. Det er til en viss grad bemerkelsesverdig at ansatte som gikk langturnus, i så høy grad stilte seg selv til ansvar for mangel på søvn. Informanter som jobbet i lange

turnuser var unge mennesker som ikke selv hadde egne barn. På den andre siden: flere av informantene som jobbet moderat langturnus, hadde små barn. Dette la også føringer for hvordan ansatte kombinerte arbeidstid og fritid. Mens både kvinner og menn ser at turnusen åpner for å være mer sammen med egne barn, ser menn i større grad at en turnus som har friperioder som strekker seg over flere dager, gir muligheter for aktiviteter utenfor hjemmet.

Intervjuene med MST-teamene illustrerte en arbeidstidsordning der terapeuten i svært høy grad er tilgjengelig for brukerne, enten organisert som vaktordning eller ved at ansatte er tilgjengelige gjennom hele døgnet og i hele uken. Både ledere og ansatte i MST-team begrunnet tilgjengelighet med terapeutiske hensyn. Jevnt over vurderte terapeutene vi intervjuet ordningen som ikke belastende så lenge de opplevde høy grad av frihet og fleksibilitet i organiseringen av arbeidet. De var svært skeptiske til innskrenkninger i denne tidsautonomien i form av økte krav til rapportering til faste tider, føring av timelister og generelt mer skriftlige tilbakemeldinger.

En viktig endring i Lov og forskrift om regulering av arbeidstid innebærer at Arbeidstilsynets rolle er redusert når det gjelder å gi dispensasjoner fra Arbeidsmiljøloven, og at det er større muligheter for tariffpartene til å avtale avvikende arbeidstidsordninger. Surveyundersøkelsen viser at det stort sett finnes et apparat av tillitsvalgte ved barneverninstitusjonene, og at institusjonene bruker flere typer lokale avtaler om arbeidstid. Nåværende bestemmelser om avvikende arbeidstidsordninger i lov og forskrift innebærer desentralisering, og de forutsetter enighet mellom partene. Arbeidstidsordningene skal utarbeides lokalt og i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte. Slike avtaler forutsetter også enighet mellom partene sentralt, jf. Arbeidsmiljølovens henvisninger til fagforeninger med innstillingsrett.

1 Innledning

I dette kapitlet presenterer vi bakgrunnen for denne rapporten om evaluering av arbeidstidsordningene i barneverninstitusjonene og behandlingstiltaket MST (Multisystemisk terapi). Vi presenterer også de tema og problemstillinger som ble lagt til grunn for undersøkelsen.

1.1 Bakgrunn

De fleste ansatte innen barneverninstitusjonene og institusjonsliknende virksomheter med direkte omsorg for klienter, arbeider etter en form for turnus. Utviklingen innen helse- og sosialtjenester har videre gått i retning av at brukerne i større grad enn tidligere skal ha mer individuelt tilrettelagte tjenester der de bor. I tillegg til tradisjonelle turnusordninger finnes det blant barneverninstitusjonene arbeidstidsordninger som innebærer lange turnuser for de ansatte, og som likner ordninger man ellers finner innen offshoreindustrien («Nordsjøskift på land»). Alternative turnusordninger som i større grad bygger på ansattes medbestemmelse, med timekonto og fleksibel gjennomsnittsberegning av arbeidstid, er også tatt i bruk i akuttmottak for ungdom. Videre er forskjellige former for alternative arbeidstidsordninger som for tiden utprøves innen helse- og pleiesektoren, som for eksempel «ønske-turnus» og «3+3-ordninger», også relevante når det gjelder barneverninstitusjonene. Det finnes imidlertid ingen samlet oversikt eller drøfting når det gjelder omfanget av tradisjonelle og alternative arbeidstidsordninger når det gjelder barneverninstitusjonene, selv om tidligere prosjekter har vært gjennomført i regi av AFI (Hetle, Sørvig, Steen 1997).¹

Betegnelsen «barneverninstitusjon» dekker dessuten en rekke ulike tilbud med varierende tilknytningsform. Det rommer både statlige og kommunale institusjoner. De kan også være drevet av ideelle organisasjoner, som Frelsesarmeen eller Kirkens Bymisjon, eller av private stiftelser eller aksjeselskap. I tillegg til variasjon i størrelse og plasseringsgrunnlag, favner institusjonene aldersspekteret fra spedbarn til 18-åringer. Dessuten er det stor variasjon når det gjelder institusjoner – på landsbasis vil man finne akutt- og utredningsinstitusjoner, institusjoner for barn og unge som plas-

¹ Resultater fra en senere undersøkelse om 3-7, 4-7 turnusordning ved private institusjoner i regi av AFI ble publisert våren 2006 (Enehaug, Sørensen og Hetle 2006).

seres etter bvl. § 4-12, akuttinstitusjoner og kollektiver for atferdsvanskelig ungdom og institusjoner med tilbud om langtidsopphold. Variasjoner i tilknytningsform, eierforhold, plasseringsgrunnlag, alder og mer spesifikke grupper av barn og unge tilsier at en må forvente variasjoner i arbeidstidsordninger, som i større eller mindre grad vil være tilpasset den enkelte institusjonens særskilte behov.

Arbeidstidsordninger i norske virksomheter er typisk regulert gjennom bestemmelser i Arbeidsmiljøloven, sentrale tariffavtaler og lokale særavtaler. I tillegg finnes det avtalte forsøksordninger, uformelle ordninger og forskjellige måter å praktisere lovregulerte og avtalefestede bestemmelser om arbeidstid på.

En del av arbeidstidsordningene ved barneverninstitusjonene har imidlertid vært omstridt. Det gjelder særlig ordninger der ansatte har lengre arbeidsperioder enn det som er vanlig i tradisjonelle turnusordninger. I noen barnevernsinstitusjoner bor de ansatte sammen med barn og ungdom på institusjonen, og arbeidsperiodene kan strekke seg over flere dager og over flere uker.

1.2 Arbeidstidsregulering – dispensasjonspraksis og avvikende ordninger

Første januar 2004 overtok staten ansvaret for familievernkontorene og de barneverntjenestene som har vært drevet av fylkeskommunen. Barne-, ungdoms- og familietaten (Bufetat) er direkte underlagt Barne- og likestillingsdepartementet. Etaten er organisert i fem regioner med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) som hovedkontor.² Arbeidstidsregulering ved barneverninstitusjonene utgjør et lite oversiktlig terreng, og fagforbundene har i de siste tiårene vært opptatt av uheldige konsekvenser av ulike arbeidstidsordninger. Arbeidstidsordningene i en del av institusjonene har avveket fra vanlige turnusordninger. Tidligere dispensasjonspraksis i forhold til Arbeidsmiljøloven er blitt stilt i bero i påvente av ny lov, og lovendringene – når de omsider kom – løste ikke reguleringsbehovene i forhold til en del av arbeidstidsordningene i barneverninstitusjonene. I forbindelse med overtakelsen av ansvaret, innførte BFD en godkjenningsordning med krav om at institusjonene ble drevet i samsvar med lovgivning. Det ble pekt på at arbeidstiden ved noen institusjoner ikke var i samsvar med arbeidsmiljøloven. Nedenfor gir vi en kort oversikt over noen hovedpunkter

² Oslo kommune er unntatt den statlige reformen, og Trondheim kommune driver barnevernet som en forsøksordning over fire år.

i diskusjonen mellom ulike etater om arbeidstidsregulering og dispensasjonspraksis i barnevernsinstitusjoner.

I brev fra daværende Arbeids- og administrasjonsdepartementet (AAD) til Direktoratet for arbeidstilsynet (24. juni 2004) redegjøres det for at AAD er blitt kontaktet av Barne- og familiedepartementet angående den forestående godkjenning som BFD innen 1. juli skal gi barnevernsinstitusjonene. Problemstillingene som trekkes opp i brevet dreier seg særlig om en rekke bo- og behandlingskollektiver som gir hjelp og omsorg til ungdom med adferdsproblemer og rusproblemer. For at institusjonene skal kunne godkjennes stilles det blant annet krav om at de driver sin virksomhet i tråd med gjeldende regelverk. Samtidig er det klart at arbeidstidsordningene ved flere av bo- og behandlingskollektivene ikke er, som det formuleres, fullt ut (-) forenlig med Arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler. Bakgrunnen er at flere av kollektivene har etablert «medleverordninger» ut fra behandlingmessige prinsipper om nødvendigheten av stabil voksenkontakt. Det uttrykkes bekymring om at en omlegging av arbeidstidsordningene i alle fall på kort sikt kan bety en dramatisk svikt i behandlingstilbudet for barn og unge i disse institusjonene.

AAD viser til at det i direktoratet og ved de enkelte distriktskontorene ligger både dispensasjonssøknader og klagesaker som dreier seg om arbeidstidsordninger som i ulike varianter går ut over bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. AAD ber Arbeidstilsynet om å avvente behandlingen av søknader og klager fra disse bo- og behandlingskollektivene til en ny arbeidslivslov foreligger. AAD ber også Arbeidstilsynet underrette institusjonene om at søknader og klager ikke vil bli behandlet. Det vises videre til at:

praktiserende arbeidstidsordning kan videreføres forutsatt at de enkelte arbeidstakerne ønsker dette og gir sitt individuelle samtykke til dette. Dersom enkelte arbeidstakere ikke ønsker den arbeidstidsordningen det er søkt om, må virksomheten tilby en annen arbeidstidsordning som ligger innenfor dagens dispensasjonspraksis, men dog begrenset til en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 48 timer, med mindre arbeidstakeren selv ønsker å arbeide utover dette.

Mer generelt peker AAD på at BFD også vil sørge for at de institusjoner som nå skal godkjennes blir informert om at arbeidstidsordningen ikke er vurdert, men at godkjennelse allikevel vil bli gitt i påvente av nye lov.

Arbeidstilsynet (14.07.04) tar brevet fra AAD til etterretning og har informert Arbeidstilsynets distriktskontorer om brevet. Arbeidstilsynet svarer samtidig at man har flere kommentarer og spørsmål som er prinsipielt viktige for tilsynets videre saksbehandling. Det pekes på at dagens arbeids-

miljølov pålegger Arbeidstilsynet som tilsynsmyndighet å påse at lovens regler om arbeidstid følges, og tilsynet finner det problematisk å overse denne funksjonen i påvente av ny lov. Videre er man bekymret for hva manglende inngripen i ulovlige arbeidstidsordninger vil kunne medføre for de berørte arbeidstakere:

Konsekvensen av departementets beslutning er etter det vi kan se, at de aktuelle institusjoner kan praktisere den arbeidstidsordning de selv ønsker, uavhengig av arbeidsmiljølovens krav. Den eneste forutsetning er at arbeidstakerne gir sitt individuelle samtykke. Direktoratet vil vise til at EUs arbeidstidsdirektiv setter en begrensning på 48 timer ukentlig arbeidstid. Slik vi oppfatter Departementets brev kan institusjonene gå langt over dette, såfremt arbeidstakerne samtykker. Direktoratet for arbeidstilsynet finner det overveiende sannsynlig at det vil bli etablert arbeidstidsordninger som over tid vil være helsemessig belastende. Som tilsynsmyndighet ser vi videre faren for at mange ansatte vil føle at de ikke har noe reelt valg i forhold til å gi sitt samtykke til å arbeide slik arbeidsgiver ønsker.

Arbeidstilsynet spør videre om hva man skal gjøre i situasjoner der tilsynet blir anmodet om å foreta tilsyn i slike institusjoner og det i denne forbindelse fremkommer at arbeidstidsordningene er helsemessig belastende for de ansatte.

Brev fra BFD (28.06.04) til Statens barne- og familievern orienterer om at departementet har bedt AAD vurdere mulighetene for en midlertidig løsning som gjør det mulig å videreføre gjeldende institusjonstilbud (jf. AADs henvendelse til Arbeidstilsynet). Det pekes her på at institusjonene kan godkjennes uavhengig av hvilke arbeidstidsordninger institusjonene praktiserer, men at når ny lovgivning trer i kraft, må institusjonene tilpasse arbeidstidsordningene til det nye regelverket.

I praksis innebar dette at søknader til Arbeidstilsynet om dispensasjoner eller fornyelser av tidligere gitte dispensasjoner ikke ville bli behandlet. Institusjonene kunne i påvente av nærmere avklaring fortsette med gjeldende arbeidstidsordning under forutsetning av at den enkelte arbeidstaker ga sitt samtykke. Om arbeidstakeren reserverte seg eller det var ønskelig med en alternativ turnus, var det i utgangspunktet et vilkår at gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid ikke oversteg 48 timer, men dette kunne fravikes om arbeidstakerne uttrykkelig sa seg villige.³

³ Et nytt brev fra AAD (17.08.04) refererer til spørsmålene Arbeidstilsynet stilte angående departementets første brev (24.06.04). Det vises til at de arbeidstidsordninger som praktiseres inneholder normalt et betydelig innslag av passivitet: «Dette har vært

Verken innstillingen til ny Arbeidslivslov eller den Arbeidsmiljøloven som i første omgang ble vedtatt våren 2005, løste reguleringsproblemene knyttet til arbeidstidsordningene i barneverninstitusjoner med medleverordninger. Disse ordningene ble i stedet regulert gjennom egen forskrift (Arbeids- og sosialdepartementet 1. juli 2005: «Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger»). Blant bestemmelsene i denne forskriften inngår at den samlede ukentlige arbeidstiden ikke må overstige 48 timer i løpet av en periode på syv dager, og at denne grensen kan gjennomsnittsberegnes over en periode på seks uker. Den enkelte arbeidstaker kan gi sitt skriftlige samtykke til en samlet ukentlig arbeidstid utover 48 timer, men ikke mer enn 60 timer i uken (kan gjennomsnittsberegnes over en periode på seks uker). Arbeidstakere som har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen kan gi skriftlig samtykke til å være tilgjengelig utover 60 timer i uken (§ 2). Andre bestemmelser gjelder hvileperioder og at arbeidstaker som er blitt forstyrret i hvileperioden skal gis mulighet for kompenserende hvile. Slike bestemmelser kan fravikes om det foreligger skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte i institusjoner som er bundet av tariffavtale (§ 3).

Adgangen til å bruke avvikende arbeidstidsordninger er altså ganske omfattende, men forutsetter avtale med den enkelte arbeidstaker og tillitsvalgte. Forskriften innebærer en desentralisering i den forstand at Arbeidstilsynet ikke lenger gir dispensasjoner som angår arbeidstidsordninger som avviker fra loven. Mer vidtgående avvik kan også avtales gjennom skriftlig avtale med tillitsvalgte, men forutsetningen er da at institusjonen er bundet av tariffavtale. Som vi kommer tilbake til i diskusjonen om arbeidstid i MST-tiltakene (jf. kapittel åtte), er det her paralleller til unntaksbestemmelsene i den siste revideringen av Arbeidsmiljøloven som ble gjort gjeldende fra 1. februar 2006. Endringene innebærer – grovt sett, og med forbehold om

avgjørende for at det i dag allerede er gitt tillatelse til flere institusjoner til å operere med en alminnelig arbeidstid som går utover lovens normalordning. Det kan likevel ikke utelukkes at enkelte arbeidstakere kan oppleve disse arbeidstidsordningene som helsemessig belastende. Blant annet på denne bakgrunn er det i departementets brev 24. juni 2004 presisert at arbeidstidsordninger som innebærer en høyere gjennomsnittlig arbeidstid enn 48 timer, bare kan gjennomføres overfor de arbeidstakere som ønsker dette og gir sitt individuelle samtykke. Kravet om individuelt samtykke dersom det skal tillates å arbeide utover 48 timer følger også av Arbeidstidsdirektivet. Dersom Arbeidstilsynet skulle bli anmodet om å føre tilsyn i slike institusjoner, og det under tilsynet fremkommer at arbeidstidsordningen som praktiseres er helsemessig belastende for de ansatte, er det viktig at de ansatte blir minnet på om at de har krav på en annen arbeidstidsordning som begrenses til en gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 48 timer.»

at generelle vernehensyn og enkelte begrensinger fortsatt gjelder⁴ – at arbeidsgiver og arbeidstaker lokalt, eventuelt også tariffpartene, enten må være enige om å avtale alternative arbeidstidsordninger – eller at de må følge lovbestemmelsene.

Også behandlingstiltaket MST er kjennetegnet ved spesielle arbeidstidsordninger. MST skal først og fremst forholde seg til familiene til barn og ungdom med adferdsproblemer. Et av særtrekkene ved MST er den ekstreme tilgjengeligheten. MST-tiltaket skal være tilgjengelig for disse familiene 24 timer i døgnet. Det finnes flere evalueringer av MST, og selve MST-arbeidet inneholder ganske høy grad av evaluering og rapportering, men det finnes etter det vi vet lite oversikt over arbeidstidsordningene til de ansatte terapeutene.⁵

1.3 Tema og problemstillinger

Tema for denne studien er for det første å gi en oversikt over arbeidstidsordningene i barneverninstitusjonene gjennom en egen surveundersøkelse og en sammenfatning av kunnskapsstatus på feltet. For det andre diskuterer vi arbeidstidsordningene i forhold til behandlingsmessige resultater når det gjelder barn og ungdom på institusjonene. For det tredje har vi spurt om sammenhenger mellom arbeidstidsordninger og ansattes arbeidsmiljø og helse. Verken når det gjelder behandlingsmessige resultater eller arbeidsmiljø og helse har vi innenfor rammene av dette prosjektet hatt mulighet for å legge til grunn behandlings- eller helsestatistikk. I begge tilfellene bygger vi på vurderinger og erfaringer til institusjonsledere og ansatte slik de kom til uttrykk i de kvantitative og kvalitative undersøkelsene. For det fjerde inngår en mer begrenset kartlegging av arbeidstidsordningene i MST-tiltakene sett i forhold til behandlingsmessige resultater og ansattes arbeidsmiljø og helse.

Oversikt over arbeidstidsordningene ved barneverninstitusjonene

Prosjektet har hatt til hensikt å gi en bred og detaljert oversikt over arbeidstidsordninger ved landets barnevernsinstitusjoner. Problemstillingene for denne delen av evalueringen har dreid seg om å fremskaffe bakgrunns-

⁴ For eksempel at avvikende arbeidstidsordninger ikke skal medføre at de daglige hvileperiodene til sammen blir mindre enn ti timer (§ 3-3).

⁵ Et evalueringsopplegg i regi av Sørlandet sykehus ventes ferdigstilt sommeren 2006. Denne undersøkelsen gjaldt opprinnelig Vest Agder fylkeskommune og omfatter nå Region Sør.

opplysninger, som eierforhold, institusjonstype, bruk av hjemmelsgrunnlag, hvor lenge institusjonene har eksistert, osv. Herunder hører også opplysninger om antall godkjente plasser og antall plasser som er i bruk, og opplysninger om ansattegrupper ved institusjonene. Disse oversiktene presenteres i kapittel to, som også inneholder oversikt over institusjonene i den kvalitative delen av undersøkelsen.

Når det gjelder arbeidstidsordninger stiller vi spørsmål om både ordinær turnus og langturnus/medleverordninger. Blant temaene er hva slags vakter ordinær turnus består av, og hvilke yrkesgrupper som har disse vaktene. Her er vi blant annet opptatt av hvilken nattevaktordning som brukes. Den generelle delen av oversikten presenteres i kapittel tre, som også viser arbeidstidsordningene til informantene i ansatteintervjuene.

En særlig problemstilling er knyttet til bo- og behandlingskollektiver der det forutsettes at arbeidstakeren i kortere eller lengre perioder bor og lever sammen med institusjonens beboere (ulike former for medleverordninger). Når det gjelder langturnus og medleverordninger forsøker vi å kartlegge hvor mange barneverninstitusjoner som bruker sammenhengende vakter som går over ett døgn, og hva slags institusjoner det dreier seg om. En annen problemstilling handler om variasjon når det gjelder lengden på arbeidsperioder og friperioder i langturnus. Vi stiller også her spørsmål om hva slags nattevaktordninger som brukes.

Sammenhenger mellom arbeidstidsordninger og behandlingmessige resultater

Flere barneverninstitusjoner har etablert medleverordninger som innebærer at arbeidstakerne både bor og arbeider sammen med institusjonens beboere. Denne formen har vært vanlig i kollektivene. På midten av 1990-tallet gjennomførte AFI en evaluering av forsøksvirksomhet med endrede arbeidstidsordninger ved fire barneverninstitusjoner (Hetle, Sørvig, Heen 1997). Spørsmålet var om lengre skift kunne brukes både for å gi en bedre situasjon for klientene, som var mellom 12 og 18 år, og samtidig bedre arbeids-situasjonen til de ansatte. Selv om institusjonene ikke nådde alle sine mål med forsøket, opplevde et stort flertall av de ansatte at ordningen med lengre, sammenhengende skift, både ga bedre kvalitet i arbeidet med klientene og forbedret kvaliteten på arbeidsmiljøet. Samtidig presiserte AFI-undersøkelsen at man ikke kan trekke den konklusjonen at langturnus generelt er et positivt tiltak. De må hele tiden vurderes ut fra deres kontekst, og noen minimumskrav må være oppfylt: at turnusen er utformet lokalt, at alle ansatte slutter opp om den, at arbeidsgiver forplikter seg til å yte

tilstrekkelig kompetansevedlikehold og -heving i staben, at ordningen evalueres jevnlig fra et arbeidsmiljøperspektiv, og at de internevalueres med sikte på nødvendige justeringer.

En underliggende forutsetning er altså at lengre sammenhengende tid både skaper bedre behandlingsresultater og gjør arbeidsmiljøet bedre. Bedre behandlingsresultater antas igjen å ha sammenheng med at det blir mer sammenhengende tid på jobb for de ansatte, som igjen vil være positivt for relasjonsbygging. Videre blir det lettere for klientene å få oversikt over hvem som er på jobb til en hver tid, og opplevelsen av turbulens kan bli mindre.

Disse to hensynene behøver imidlertid ikke være sammenfallende. I sine analyser av to krise- og akuttinstitusjoner i barnevernet, problematiserer Hennem (1993, 1997) blant annet at ønsket om å utvikle en god relasjon til klientene kan være større hos miljøarbeiderne enn hos ungdommene. Mens relasjonsbygging er en grunnleggende forutsetning for sosialt arbeid, kan godt ungdommenes relasjonsprosjekter være rettet andre steder. Ungdommene kan derved ønske seg funksjonelle relasjoner til de ansatte, men ikke nødvendigvis emosjonelt betydningsfulle relasjoner. Hennem analyserte institusjoner der ungdom skal ha korttidsopphold, og enten flytte hjem eller videreplasseres etterpå, mens AFIs evaluering i all hovedsak gjaldt langtidsinstitusjoner. Dermed understrekes betydningen av å se arbeidstidsordningers betydning for behandlingsresultatet i sammenheng med de ulike institusjonenes målsetting. Ettersom studien gjelder arbeidstidsordninger, vil det falle utenfor oppdraget å gå nærmere inn i ulike behandlingsfilosofier institusjonene har, med mindre disse eksplisitt knyttes an til gjeldende arbeidstidsordninger.

Problemstillingene for denne delen av evalueringen har dreid seg om i hvor stor grad og på hvilke måter valg av arbeidstidsordninger for institusjonene og MST er knyttet til den behandlingsmessige målsettingen for tiltakene. Vi stiller også spørsmål om i hvor stor grad og på hvilke måter det oppleves konflikter mellom valg av arbeidstidsordninger og behandlingsmessige målsettinger. Her har vi blant annet bedt institusjonsledere vurdere hvor viktig behandlingsmessige forhold og kontinuitet i forhold til barn og unge har vært som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. En sentral problemstilling her dreier seg om det finnes forskjellige vurderinger og ulike begrunnelser i institusjoner som bruker ulike turnusordninger.

Forholdet mellom arbeidstidsordninger og ansattes helse og velferd

Arbeidstidsreguleringene i lovverket og bestemmelsene i tariffavtalene har tradisjonelt siktet på å ivareta arbeidstakernes helse og organiseringen av arbeidsmiljø. Dette gjelder begrensninger og rammer for nattarbeid, hvileperioder mellom arbeidsøkter, rammer for overtid, redusert arbeidstid ved belastende arbeidstidsordninger som skift- og turnus, forutsigbarhet ved endringer i arbeidstid, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, m.m. Partene har imidlertid også hatt adgang til å avtale unntak fra lovens regler. I dag har fagforeninger med innstillingsrett vid adgang til å avtale andre ordninger enn de lovregulerte. Det gjelder blant annet 12–9-ordninger (12 dagers arbeid, ni dager fri). Slike ordninger er ikke bare begrunnet i virksomhetens art, men også med ansattes helse og den utbredte preferansen for blokkfritid. Vi vil i diskusjonen også peke på alternative arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorgssektoren. Slike ordninger er dels begrunnet med ønske om å gi ansatte større grad av selvbestemmelse, redusere sykefraværet, få ned bruken av overtid og vikarer, og å bedre tjenestene til brukerne. Det gjelder blant annet forsøkene som er gjort med «ønsketurnus», som i forskjellige varianter er alternativer til tradisjonell turnus, og forsøk med «3+3-ordninger», der målsettingen eksplisitt er redusert sykefravær (jf. Gautun 2002, Nicolaisen og Olberg 2005a, 2005b).

Som tidligere nevnt går utviklingen av helse- og sosialtjenester i retning av at brukerne i større grad enn tidligere skal ha mer individuelt tilrettelagte tjenester på de stedene de bor. For de ansatte kan dette medføre mer ubekvem arbeidstid, noe som igjen kan gjøre det tyngre å være i disse jobbene. Det er også spørsmål om det er mer ubekvem arbeidstid nå enn tidligere, og en økt tendens til kveldsarbeid (etter klokka 21.00). I det hele tatt vil et krav om tilstedeværelse i institusjon eller tiltak på tidspunkter hvor klientene ikke er i daginstitusjon eller skole, automatisk medføre mer arbeid utenom vanlig dagtid. Spørsmålet er om dette bør få konsekvenser for den ukentlige arbeidstidens lengde, eller om ansatte skal kunne velge mellom redusert normalarbeidstid eller god økonomisk kompensasjon. Det kan tenkes at arbeid i barneverninstitusjoner eller MST-team passer best for yngre arbeidstakere uten barn, og at relativt få vil ha en slik jobb mer enn noen få år. Det kan tenkes at dette er en type jobb som en velger tidlig i en karriere, som et springbrett til andre jobber. Dette kan igjen bidra til at personalsammensetningen blir noe ensidig, noe som ikke nødvendigvis er ønskelig.

Ansattes fagorganisasjoner har stilt krav om at alternative arbeidstidsordninger skal være forsvarlige med hensyn til helse, miljø og sikkerhet.

De krever dessuten at alternative ordninger skal være akseptert av alle ansatte, og at helseskader og velferdsproblemer skal avdekkes og forebygges. Det er begrenset forskningsbasert kunnskap på dette feltet og en viktig problemstilling vil derfor være å se på om det er vesentlige motsetninger mellom behandlingsmessige hensyn og hensynet til de ansattes behov.

Spørsmål i denne forbindelsen dreier seg blant annet om nattevaktordninger, om hvorvidt det er vanlig med avbrudd i søvn i arbeidsperioden, og om i hvilken grad ansatte som er blitt forstyrret om natten får mulighet til å sove uforstyrret neste dag. Ansattes boforhold i langturnus- og medleverordninger spiller også inn i forhold til arbeidsmiljø og helse. Vi har også spurt om forholdet mellom arbeidstid og fritid, og om hvor vanlig det er at ansatte med ordninger med fritid innenfor arbeidsperioden likevel blir tilkalt. Institusjonsledere er videre blitt bedt om å vurdere nåværende arbeidstidsordning i forhold til arbeidsmiljø for ansatte, helse/sykefravær blant ansatte, og ansattes ønsker angående koplingen mellom arbeidstid og fritid. Som i de tilsvarende spørsmålene om forholdet mellom arbeidstidsordninger og behandlingsmessige resultater, er det her av interesse om det finnes forskjeller mellom institusjoner med ulike turnusordninger.

Vi er videre opptatt av å belyse ansattes oppfatning av helsetilstand i sammenheng med hvordan de opplever det å arbeide i en barnevern-institusjon. I rapporten forsøker vi ganske detaljert å diskutere hvordan arbeidets innhold griper inn i arbeidstiden. Viktige helserelevante tema er her blant annet slitenhet, hvile, nattarbeid, utagering, å forberede seg til vakt, å «lande» etter vakt, og forholdet mellom arbeidstid, familietid og fritid.

2 Metoder, datakilder og informanter

Arbeidstidsordninger i barnevernsinstitusjoner er blitt belyst gjennom en to-delt datainnsamling. Den første delen omfatter en spørreskjemaundersøkelse til ledere ved landets barnevernsinstitusjoner. Den andre delen av datainnsamlingen består av intervjuer med ansatte ved noen utvalgte institusjoner. Materialet om arbeidstidsordningene i MST-tiltakene består i hovedsak av gruppeintervjuer. Det inngikk også som en del av prosjektet å lage en oversikt over foreliggende forskning og utredning om forholdet mellom arbeidstidsordninger og behandlingmessige resultater og ansattes arbeidsmiljø/helse. I dette kapitlet redegjør vi for hvordan den kvantitative delen av studien ble lagt opp. Her inngår også oversikter over institusjonene. Deretter beskriver vi informantintervjuene. Her kommenterer vi hvordan institusjonene ble valgt ut, hvem vi intervjuet, og hvordan de kvalitative intervjuene var organisert.

2.1 Surveyundersøkelse blant institusjonsledere

Surveyundersøkelsen om arbeidstid i barneverninstitusjonene ble gjennomført i mars 2005. Spørreskjemaet ble sendt til institusjonslederne i offentlige og private institusjoner i alle fem regioner. Undersøkelsen omfatter også Oslo kommune som er unntatt den statlige reformen når det gjelder barnevernet.⁶ Høsten 2005 ble det i hver region opprettet en behandlingssinstitusjon for ungdom med atferdsvansker (Institusjonsprosjektet). Institusjonsprosjektet omfatter seks institusjoner. Ingen av disse inngår i utvalget for denne undersøkelsen.

Hovedtema for undersøkelsen er kartlegging av hva slags arbeidstidsordninger institusjonene brukte, og institusjonsledernes vurderinger av sammenhenger mellom arbeidstidsordninger på den ene siden og behandlingmessige resultater og ansattes arbeidsmiljø på den andre. Bakgrunnen for at denne delen av undersøkelsen ble lagt så vidt tidlig i prosjektet var også at Arbeids- og sosialdepartementet ønsket en foreløpig oversikt i forbindelse med utarbeiding av forskrift for regulering av arbeidstid i barneverninstitusjoner med medlevertturnus.

⁶ Trondheim kommune driver våren 2006 fire tiltak. Disse er ikke med i studien.

Opplegg og utvalg

Spørreskjemaet (jf. vedlegg) ble utarbeidet i samarbeid med referansegruppen for prosjektet, der representanter for Barne- og familiedepartementet, Bufdir, Arbeids- og sosialdepartementet og Direktoratet for arbeidstilsynet deltok. Vi fikk også kommentarer på tidlige utkast til spørreskjema fra representanter for Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og hjelpepleiere (FO) og Fagforbundet. I siste fase av utarbeidelse av skjemaet fikk vi kommentarer og innspill fra institusjonsledere i ytre etat (Bufetat), som også var behjelpelige med å ordne med en begrenset pre-test av skjemaet.

Undersøkelsen er ikke en utvalgsundersøkelse. Spørreskjemaet ble sendt til hele populasjonen, det vil her si alle godkjente offentlige og private barneverninstitusjoner. Organisasjonen for private barneverntiltak (OPB) og Samarbeidsforum for kollektiver informerte om undersøkelsen og anbefalte sine medlemmer om å delta i undersøkelsen. Meningsmålingsfirmaet MMI sto for den tekniske håndteringen av spørreskjemaene.

Svarprosent

Det ble foretatt én postal purring til institusjonslederne som ikke hadde svart på spørreskjemaet. Institusjonsledere ble også kontaktet på telefon av MMI og av forskerne. Den registrerte svarprosenten for surveyundersøkelsen ble 81 prosent. Den reelle svarprosenten er noe høyere enn dette. Grunnen er at listene over institusjoner inneholdt enkeltinstitusjoner. Noen av disse er avdelinger eller boliger som er del av en større enhet, for eksempel en stiftelse, der administrasjonen kjenner arbeidstidsordningene i underenhetene og har svart på vegne av dem. Videre viste det seg at enkelte av institusjonene på listene ikke var barneverninstitusjoner i den forstand at barn og ungdommer ikke bodde der, og disse institusjonene sendte heller ikke inn spørreskjema. Datamaterialet består av opplysninger fra 191 institusjonsledere, og dekker enda flere institusjoner.

Kvaliteten på spørreskjemamaterialet

Vår vurdering er at spørreskjemaet i hovedsak fungerte godt, med noen unntak. Unntakene dreier seg om noen av svaralternativene i de detaljerte spørsmålene om langturnus, der respondentene stort sett faller fra når det gjelder angivelse av timer. Det finnes også noen andre enkeltspørsmål der andelen ubesvart er relativt høy eller der vi tror respondentene kan ha lagt noe annet i svarene enn det spørsmålet gjaldt. Der vi har vært i tvil har vi ikke tatt med

det aktuelle spørsmålet, eller vi kommenterer at tolkningen er usikker. Vi kommer tilbake til dette i analysen.

Institusjonenes eierform og tilknytning til arbeidsgiversammenslutning

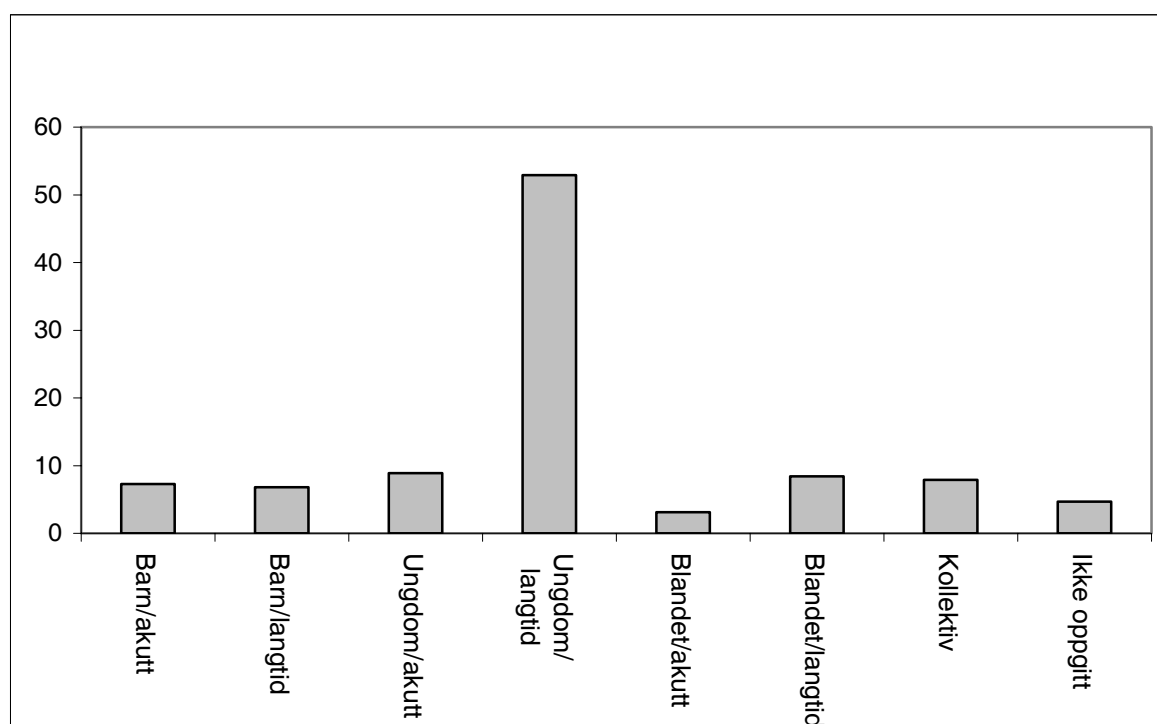
Litt over halvparten av barneverninstitusjonene i utvalget er offentlige, det vil si enten statlige eller kommunale. Av disse er 90 institusjoner statlige (47 prosent) og 20 er kommunale (11 prosent). 13 institusjoner er eid av en humanitær/ideell organisasjon (syv prosent), 18 institusjoner er eid av en privat stiftelse (ni prosent). Den vanligste eierformen blant de private barneverninstitusjonene er privat aksjeselskap, 44 institusjoner oppgir dette (23 prosent). Det mangler opplysninger om eierform for seks av institusjonene i utvalget (tre prosent).

Statlige institusjoner er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten. I kommunene vil en institusjonen være en del av den kommunale virksomheten om den ikke utgjør en selvstendig juridisk enhet (som eventuelt kan være med i KS). Blant de private institusjonene som er eid av en humanitær/ideell organisasjon er alle unntatt én tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon. Litt under halvparten av de private stiftelsene og aksjeselskapene er med i en arbeidsgiverorganisasjon.

Type institusjon

Barneverninstitusjoner kan omfatte både barn og ungdom, og de kan ha både korttids- og langtidsopphold. I spørreskjemaet var det mulig å krysse av flere alternativer, og det finnes noe overlapping. Vi har i grupperingen nedenfor selektert på tid i den forstand at hvis en institusjon har oppgitt å ha både korttid og langtidsopphold har vi klassifisert den som langtidsinstitusjon. Ut fra en slik inndeling er om lag to av ti institusjoner korttidsinstitusjoner. Over halvparten av institusjonene er langtidsinstitusjoner for ungdom. I tillegg kommer 15 kollektiver. Mer enn ni av ti private barneverninstitusjoner i utvalget er langtidsinstitusjoner.

Fig. 2.1 Institusjonene i utvalget. Type institusjon.



I overkant av ti prosent av institusjonene er nyetablerte i den forstand at de har eksistert tre år eller kortere tid. 87 prosent av institusjonene har eksistert i mer enn tre år.

Antall barn/ungdommer – plasser i bruk

Institusjonene varierer i størrelse, de er godkjent/kvalitetssikret for fra én til 68 barn/ungdommer.⁷ I gjennomsnitt har de godkjenning/kvalitetssikret for ni plasser, i gjennomsnitt er åtte plasser i bruk. Antall godkjente/kvalitetssikrete plasser for institusjonene i utvalget er 1723, antall plasser i bruk i de 185 institusjonene vi har slike opplysninger om, er 1461 plasser.

Ansattegrupper ved institusjonene

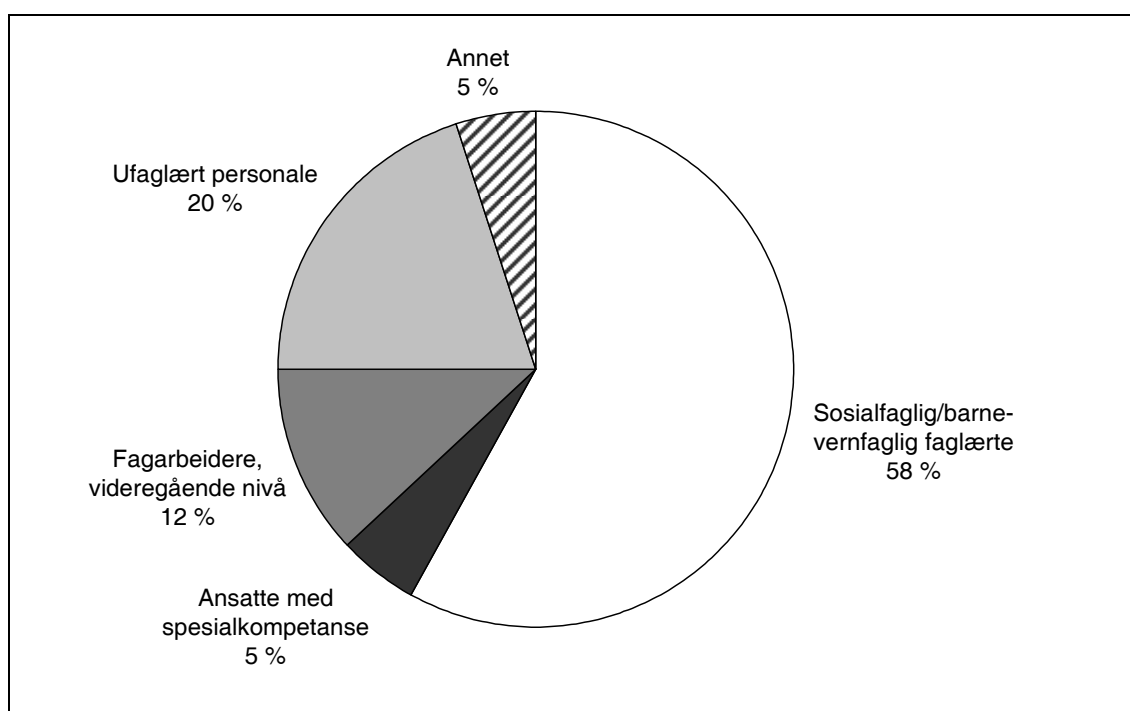
Alle institusjonene oppgir at de har faglærte (sosialfaglig/barnevernfaglig faglærte, som barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere, førskolelærere, mv.). 42 prosent av institusjonene oppgir at de har ansatte med

⁷ Godkjenningsordningen for private og kommunale institusjoner, jf. Lov om Barnevernstjenester § 5-8 og forskrift gitt med hjemmel i denne bestemmelsen, skal sikre at private og kommunale institusjoner ikke tas i bruk før den enkelte institusjon er undergitt en tilsvarende kvalitetskontroll som de statlige institusjonene. Det er Bufetat som skal godkjenne private og kommunale institusjoner, og som skal kvalitetssikre de statlige institusjoner i egen region.

spesialkompetanse (iht. målgrupper, behandlings- og veiledningsoppgaver, som psykologer, mv.). 71 prosent av institusjonene har «fagarbeidere på videregående nivå», og 83 prosent av institusjonene oppgir at de har ufaglært personale.³² prosent av institusjonene har ansatte klassifisert som «annet».

Svargrunnet er noe svakere når det gjelder spørsmålet om antall ansatte i forskjellige stillingskategorier. Eksempelvis er det bare 65 institusjonsledere (34 prosent) som oppgir antall ansatte med spesialkompetanse. Svarematerialet omfatter klassifisering av i alt 4087 stillinger.

Figur 2.2 Stillingsgrupper. Prosent



Langt de fleste ansatte tilhører gruppen som er sosialfaglig/barnevernfaglig faglærte, her 2357 ansatte. Gruppen faglærte/videregående nivå og ufaglærte er også betydelig, og utgjør samlet 1323 ansatte i institusjonene i dette utvalget. Om lag 200 ansatte er klassifisert som ansatte med spesialkompetanse og 200 er klassifisert som annet.

Presentasjon av resultater fra surveyundersøkelsen

For å gjøre presentasjonen av svarfordelingene oversiktlig har vi i de fleste figurer og tabeller gruppert etter sektor og etter arbeidstidsordning, i noen grad også etter lengden på vaktene i langturnus. Deler av datamaterialet som ikke er med i denne sluttrapporten er presentert for referansegruppen i tidligere faser av prosjektet.

2.2 Casestudier og informantintervjuer

Utvalg institusjoner

Den kvalitative delen av undersøkelsen omfatter åtte institusjoner, fire lokalisert i region Sør og fire institusjoner i region Øst. Som nevnt over inngår ikke Oslo kommune i region Øst. Det betyr at ingen av institusjonene som inngår i den kvalitative undersøkelsen er lokalisert i Oslo kommune (og heller ikke institusjoner i Trondheim kommune). Institusjonene ble valgt ut i samråd med referansegruppen til prosjektet. Organiseringen av de kvalitative intervjuene er også samordnet med prosjektet «Brukerundersøkelse i barnevernsinstitusjoner». Brukerundersøkelsens fokus på ungdom i langtidsinstitusjoner gjorde at vi valgte å intervju ansatte ved langtidsinstitusjoner og institusjoner hvor det bor ungdom mellom ca. 13 og 18 år. Noen av de utvalgte institusjonene var kombinerte barne- og ungdomshjem. Vi har altså ikke besøkt korttidsinstitusjoner (akutt- og utgreiingsinstitusjoner) eller «rene» barnehjem/oppveksthjem (for barn mellom ett og tolv år). Den kvalitative delen av undersøkelsen fanger ikke opp ulike aspekter ved arbeidstidsordninger ved institusjoner for små barn, mødre hjem, korttids plasseringer eller de nyopprettede atferdsinstitusjonene. Som vi vil se under var det variasjon i utvalget av institusjoner med hensyn til ulike turnusordninger og behandlingsopplegg.

Tabell 2.2 Oversikt over institusjoner som inngår i den kvalitative delen av undersøkelsen

Institusjon	Privat/offentlig	Behandling/Omsorg	Turnus
1	Offentlig	Behandling	Lang/medlevertturnus (15-12)
2	Offentlig	Uklart	Lang/medlevertturnus (2-7-2-7-3-7)
3	Privat	Behandling	Lang/ medlevertturnus (15-13) og (7-7)
4	Offentlig	Omsorg	Ordinær toskiftsturnus, med egen nattevakt
5	Privat	Behandling	Lang/medlevertturnus (3-7-4-7)
6	Privat	Uklart	Lang/medlevertturnus (3-7-4-7)
7	Offentlig	Omsorg	Ordinær toskiftsturnus, med egen nattevakt
8	Offentlig	Omsorg	Ordinær treskiftsturnus,

Noen dager før vi kontaktet utvalgte institusjoner, ble det sendt brev til alle institusjoner i region Sør og Øst om prosjektet fra Barne- og familiedepartementet.⁸ I brevet ble det gitt nærmere informasjon om prosjektet, problemstillinger og hvem vi ønsket å snakke med. Informasjonen dreide seg om både arbeidstidsundersøkelsen og brukerundersøkelsen. Institusjonsledere hadde lest brevet da vi kontaktet dem noen dager senere, og med ett unntak sa de umiddelbart ja til å delta i undersøkelsen. Unntaket gjaldt en privat institusjon som ville drøfte undersøkelsen med ansattegruppen før de bestemte seg for om de ville delta. Deres innvendinger var mer rettet mot brukerundersøkelsen enn arbeidstidsundersøkelsen. Etter å ha drøftet prosjektet i ansattegruppen, sa institusjonsledelsen ja til å delta. Lederne ved alle de utvalgte institusjonene ga tilbakemeldinger om at de betraktet undersøkelsen som viktig og interessant. Alle lederne vi har vært i kontakt med har vært behjelpelig med å sette oss i kontakt med ansatte og til å legge til rette for intervjuene.

Vi ønsket at utvalget institusjoner skulle varierer med hensyn til turnusordninger og eierskap. Av de åtte institusjonene var fem offentlig og tre var private. Som det kvantitative materialet viser, er langturnus/medleverturnus mer utbredt i private barnevernsinstitusjoner enn i offentlige institusjoner. Dette gjenspeiles også i utvalget av institusjoner som omfattes i den kvalitative delen av undersøkelsen: De tre private institusjonene praktiserer medleverordninger, mens kun en av de offentlige institusjonene hadde medleverturnus. Til gjengjeld var den lengste medleverordningen å finne i den offentlige institusjonen. Her var turnusen 15–12, altså 15 døgn på og 12 dager fri.

Behandling eller omsorgsenhet

Enkelte ansatte ved institusjonene la stor vekt på om institusjonen var en behandlingsinstitusjon eller en omsorgsenhet for ungdommen. To av institusjonene var klare behandlingsinstitusjoner, hvor fokuset var rus og/eller atferdsproblem hos ungdommen. Enkelte av informantene som jobbet ved behandlingsinstitusjonene mente at fokuset på behandling var svært viktig i arbeidet de gjorde. Vektleggingen av det såkalte «fasesystemet» kjennetegnet flere av behandlingsinstitusjonene. Fasesystemet innebærer at ungdommene arbeider seg gjennom faser i behandlingen. Institusjonene presenterte sitt fasesystem som dynamisk, og ikke hierarkisk. På sin hjemmeside

⁸ Selv om alle institusjonslederne i region Sør og i region Øst ble tilsendt informasjonsskriv, var det kun et utvalgt på åtte institusjoner som ble med i undersøkelsen.

presenterte en institusjon fasesystemet på følgende måte: «..., kjernen i systemet består av den enkeltes modenhet, evne og vilje til å arbeide med egne problemstillinger. Ungdommene er forskjellige, og progresjonen i fasene er individuell».⁹ Ansatte ved andre institusjoner som ikke skulle gi behandling, men skulle være en omsorgsenhet, mente at det var et uskarpt skille mellom behandling og omsorg. En annen informant mente at det bare var «tullprat» å skille mellom behandling og omsorg. Han mente at grensene mellom miljøterapi og behandling er flytende. I følge han var all menneskelig kontakt behandling.

Det var altså en viss variasjon mellom de åtte institusjonene som ble valgt ut til den kvalitative delen av undersøkelsen. De varierte med hensyn til om de var private eller offentlige, og hvordan turnusen ble lagt opp. Utover turnus og eierskap var det heller likheten mellom institusjonene som var slående. Intervjuene med de ansatte ga inntrykk av at institusjonene forholder seg til bestillinger fra barnevernstjenesten, krav om rapportering, tilsyns og godkjenninger på omtrent samme måte. Ansattes oppfatning om uklare skiller mellom behandlingstilbud og botilbud gir et bilde på at det i praksis er lite som skiller barnevernsinstitusjoner fra hverandre. Et annen fellesnevner er at alle ansatte som ble intervjuet vektla at institusjonen skulle være «et vanlig hjem» for ungdommene. Vi vil i analysedelen blant annet gå nærmere inn på hvordan informantene vurderte sine turnusordninger i lys av deres oppfatninger av institusjonene som «et vanlig hjem» for ungdommene.

Informanter

Til sammen intervjuet vi 21 ansatte ved de åtte institusjonene som vi valgte ut til å delta i den kvalitative delen av undersøkelsen. De ansatte ble kontaktet via institusjonsledelsen. Rekruttering av informanter gjennom institusjonsledelsen kan innebære en risiko for skjevfordeling av informanter. Kontakten med ledelsen kan ha ført til at vi fikk kontakt med ansatte som var velvillig innstilt til institusjonen og til turnusen som de hadde. Mange av de ansatte hadde meninger om turnusen, enten for eller mot. Vårt inntrykk er at lederne var opptatt av å rekruttere informanter og legge til rette for intervjuene, og at det ble tatt lite andre hensyn (ansattes velvillighet overfor turnus og institusjonen og lignende) i rekrutteringsfasen. Vi har ikke

⁹ For en utenforstående framstår fasesystemet som et mer eller mindre komplisert belønningssystem, det vil si at det er knyttet rettigheter og begrensninger til de ulike fasene. Slik sett framstår systemet som hierarkisk oppbygd, og dynamikken er begrenset til muligheten for å bevege mellom de ulike fasene.

opplevd at institusjonsledelsens interesse for undersøkelsen, hvordan vi framstiller turnusordninger og hvilke konklusjoner som trekkes, har lagt begrensninger for arbeidet med rapporten.

Hvem var så de ansatte som ble intervjuet? Vi vil her presentere dem i forhold til alder, fartstid ved institusjonen, utdanning, og stillingsandel (informantenes turnusordninger presenteres i kapittel tre).

Alder

Ni av informantene var kvinner, tolv var menn. Den yngste var 25 år gammel, den eldste var 58 år gammel. Flertallet av informantene (14 ansatte) var mellom 30 og 50 år. De eldste informantene, de som var rundt femti år og oppover, trakk fram sin egen alder når de snakket om hvor lenge de kunne tenke seg å jobbe ved institusjonen. Alder var et tilbakevendende tema i mange av intervjuene. Flere av de eldre informanter (informanter på femti år eller mer) fortalte at de hadde vurdert hvorvidt de med sin alder kunne jobbe ved en barnevernsinstitusjon. Alder ble også knyttet til diskusjonen om ulike turnusordninger. Noen mente at medleverordning først og fremst var aktuelt for unge mennesker som ikke var etablert med familie. Vi kommer nærmere tilbake til det i analysen.

Fartstid

De eldste informantene var de som hadde jobbet lengst i barnevernsinstitusjoner. De hadde opplevd mange og forskjellige behandlingssideer og ulike perioder innenfor institusjonshistorien og reflekterte ofte over dette under intervjuet. Den lengste perioden var en mann som hadde jobbet i 23 år ved barnevernsinstitusjonen. Et stort flertall, 16 ansatte, hadde imidlertid jobbet ved barnevernsinstitusjoner i fem år eller mindre. Den korteste perioden var en kvinne som hadde jobbet syv måneder ved institusjonen da hun ble intervjuet.

Utdanning

Fem av de ansatte var utdannet barnevernspedagog eller sosionom. Fem informanter hadde annen utdanning i omsorgsarbeid (vernepleier, hjelpepleier og lignende), fem hadde utdanning som de trakk fram som relevant for jobben (pedagogisk utdanning, som lærer og lignende) og seks hadde ikke relevant utdanning. Litt over halvparten (12 ansatte) var organisert i FO. En var organisert i annet fagforbund, mens de resterende ikke var organisert.

Stillingsandel

Flertallet av informantene (15 personer) jobbet i fast hel stilling ved institusjonen. Fire hadde fast deltidsstilling, mens vi intervjuet to som var i langtidsvikariat. Et iøynefallende forhold er at omtrent halvparten (elleve) av informantene hadde jobb eller studerte ved siden av stillingen de hadde ved institusjonen. Fire av disse var menn som bygde hus. Husbyggingen ble beskrevet som en tilleggsjobb, eller alternativ til en tilleggsjobb. En annen informant som jobbet todelt turnus ga uttrykk for at han var svært trøtt under intervjuet og forklarte det med en aktiv fritid og husbygging. Han knyttet ikke trøttheten til jobben ved institusjonen. Vi kommer tilbake til dette i analysekapitlene.

2.3 Kvalitative intervjuer

I følge Kvale (1997) har det kvalitative forskningsintervjuet «som formål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomener». En slik samtale går dypere enn spontaniteten som ligger i hverdagslige samtaler, og er preget av en varsom spørre-og-lytte-tilnærming som har til hensikt å frembringe grundig utprøvet kunnskap (ibid.). Forskningsmaterialet som denne undersøkelsen bygger på kan ses på som et resultat av samproduksjon mellom intervjuer og intervjuede. Kvalitative intervju er en relasjonell praksis, det vil si en «social prosess där forskarens förmåga att skapa en relation till den intervjuade är avgjörande för om målet med intervjun kommer uppnås eller inte» (Hydén 2000:153). Vi la vekt på å skape en intervjusituasjon som opplevdes som positiv for dem vi snakket med. Vi ønsket at informantene skulle oppleve spørsmålene som relevante og at spørsmålene skulle invitere til å fortelle om egne erfaringer og synspunkter. Med unntak av spørsmål som ga konkrete opplysninger om turnusen (dager på og av og lignende) var spørsmålene åpne, det vil si at de skulle invitere til å reflektere over ulike sider ved turnusordningen og hvordan den virket inn på informantenes liv.

De 21 ansatte som ble intervjuet har gitt innblikk i sine erfaringer og vurderinger rundt de temaene som vi har tatt opp. I likhet med andre kvalitative studier ønsker vi at disse fortellinger kan overføres til flere enn dem som inngår i denne undersøkelsen. Kvalitativ metode gir rom for å bevege seg fra det generelle til det partikulære. Metoden gir muligheter til å gå nærmere inn på detaljerte beskrivelser. De 21 ansatte som er intervjuet dekker et bredt register av erfaringer med å jobbe ved barnevernsinstitusjoner. I sin diskusjon om generalisering av kvalitative data, poengterer

Agnes Andenæs at resultatene må tydeliggjøres, det må argumenteres for deres troverdighet og lage presentasjoner som tar hensyn til de eksisterende diskurser på feltet (Andenæs 2000:318). Poenget er at data skal oppleves som relevante – og kan i den forstand generaliseres. I denne rapporten legger vi vekt på å presentere det kvalitative materialet på en måte som oppleves som både relevant og aktuelt for flere enn dem som inngår i studien.

Bortsett fra to telefonintervjuer, ble intervjuene gjort på barnevernsinstitusjonen hvor barna og ungdommene bodde. Intervjuene ble tatt på dagtid og foregikk på kontor, møterom eller i stua ved institusjonene. I to tilfeller ble intervjuene gjort i kontorlokalene institusjonen disponerte og som ikke også var bolig for barn og unge. De fleste ble intervjuet i arbeidstiden sin. Noen ansatte kom til institusjonen i fritida for å bli intervjuet. Disse fikk økonomisk kompensasjon fra ledelsen for å stille opp. Bortsett fra telefonintervjuene, ble alle intervjuene tatt opp med bånd. Det ble også ført notater under intervjuet. I ettertid er båndopptakene blitt transkribert.

Vi hadde på forhånd utarbeidet en intervjuguide (se vedlegg). Intervjuguiden ga en grov skisse over ulike emner knyttet til turnusordninger som vi ville ta opp under intervjuet. Den var også formet ut fra utformingen av spørreskjemaet som ble sendt ut til institusjonsledere noen måneder tidligere.

Vi fikk selvsagt vite mer om institusjonene enn bare organiseringen av turnus. Selv om det var begrenset hvor mye vi fikk med oss av det sosiale livet i institusjonene, var det slående at det var så mange formelle og mer uformelle normer og ordninger som preget arbeidslivet ved institusjonene. Kjønn er én faktor; flere ansatte la vekt på betydningen av at det var både menn og kvinner som jobbet ved institusjonene. Ved noen institusjoner hadde de en regel om at det alltid skulle være en mann ved institusjonen. Kanskje enda mer slående er hvor mange faktorer som påvirker turnusen og opplevelsen av eget arbeid. Alle informantene mente at de i høy grad var med på å planlegge og å utføre arbeidsoppgavene. De ga inntrykk av at de bestemte en god del og hadde mye ansvar for det som skjedde ved institusjonen og for ungdommene som bodde der. Deres turnus måtte på mange måter tilrettelegges slik at de kunne gjøre de oppgavene de var satt til å gjøre. For eksempel måtte en ordinær turnus være tilpasset barnevernstjenestens tilgjengelighet, det vil si at den måtte ha en viss antall dagvakter for at ansatte kunne planlegge og å gjennomføre møter i barnevernstjenestenes kontortid. Flere ansatte ga også inntrykk av at det var viktig å legge opp turnusen på en måte som inkluderte den faste vikarstaben. Vi kommer tilbake til dette i analysen.

2.4 Gruppeintervjuer – MST-tiltak

En avgrenset del av denne studien tar opp arbeidstidsordningene til terapeuter som arbeider ved MST-tiltak (Multisystemisk terapi). Vi har foretatt gruppeintervju med fem MST-team i to regioner i Sør-Norge. Alle temaene besto av en leder og fire terapeuter. Sykefravær og møtevirkosomhet gjorde at ikke alle terapeutene var til stede ved intervjuene. Ved de fem utvalgte teamene intervjuet vi til sammen 16 MST-terapeuter. To team ble intervjuet sammen. Ved ett intervju intervjuet vi lederen og temaet sammen. I de andre intervjuene ble lederne intervjuet i etterkant av gruppeintervjuene med terapeutene. Den sterke fokuseringen på tilgjengelighet i tiltaket MST, gjorde at vi ønsket å finne ut hvordan MST-team organiserte arbeidet i områder med store avstander. Vi ringte derfor to ledere av MST-team som var lokalisert i de nordligste regionene. Opplysningene vi fikk av disse to lederne ble brukt til å supplere gruppeintervjuene. I intervjuene la vi vekt på tre forhold:

- Hvilken arbeidstidsordning teamet hadde
- Arbeidstid og behandlingsmessige resultater
- Arbeidstid, arbeidsmiljø og helseforhold

2.5 Litteraturstudie

Det inngikk i undersøkelsen å gi oversikt over foreliggende litteratur om sammenhenger mellom arbeidstid i barnevernet, behandlingsmessige resultater, og ansattes arbeidsmiljø/helse. Vi har foretatt flere søk i litteratur fra Norge og andre nordiske land, samt et videre søk i internasjonale tidsskrifter, og oppsummerer med at det finnes lite foreliggende litteratur på dette området. Mye av litteraturen som omhandler barnevernet er institusjons-sosiologi som omhandler andre forhold enn dem vi er opptatt av i denne studien. I litteraturoversikten (jf. vedlegg) har vi presentert et utvalg studier om barneverninstitusjoner. Vi har også tatt med et par studier som ikke omhandler barneverninstitusjoner, men som likevel er relevante når det gjelder arbeidstidsordninger og ansattes arbeidsmiljø og helse mer generelt. De fleste studiene av barneverninstitusjoner dreier seg i liten grad om ansatte, men flere av dem er relevante i forhold til arbeidstid fordi de, mer eller mindre eksplisitt, understreker sammenhenger mellom kontinuitet og behandlingsmessige resultater.

2.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi gjort rede for spørreundersøkelsen og utvalget av institusjoner og utvalget av ansatte som vi har intervjuet. Vi vurderer svarprosenten (81 prosent) som tilfredsstillende, og materialet fra den kvantitative undersøkelsen som representativt.

Institusjonene består av til sammen åtte langtidsinstitusjoner hvor det bor ungdom mellom ca. 13 og 18 år. Noen av de utvalgte institusjonene var kombinerte barne- og ungdomshjem. Institusjonene varierte med hensyn til om de var private eller offentlige, og hvordan turnusen ble lagt opp. Utover turnus og eierskap var det nok heller likheten mellom institusjonene som var slående. Informantene ved institusjonene ga inntrykk av at institusjonene forholdt seg til bestillinger fra barnevernstjenesten, krav om rapportering, tilsyn og godkjenninger på omtrent samme måte.

Selv om informantene varierte med hensyn til alder, utdanning og hvor lenge de hadde jobbet ved institusjonen, fikk vi inntrykk av at de var engasjert i spørsmål om turnus og turnusordninger. De fleste hadde sterke oppfatninger om turnusen de jobbet i og trakk ofte fram forholdet mellom turnusen og det omsorgstilbudet og/eller behandlingen som ble gitt til ungdommene ved institusjonen.

3 Turnusordninger

I dette kapitlet gir vi en oversikt over turnusordningene i barnevern-institusjonene. Vi stiller spørsmål om hva slags turnus som brukes, og hvor omfattende bruken av ulike turnusordninger er. Her er vi spesielt interessert i langturnus og medleverordninger. Arbeidstidsordninger som er lengre enn ett døgn har fått mye oppmerksomhet den senere tiden. Slike ordninger har på den ene siden ofte vært begrunnet med behandlingsmessige hensyn i forhold til barn og ungdom i institusjonene, på den andre siden har de vært diskutert i forhold til ansattes helse og arbeidsmiljø. Blant spørsmålene vi har stilt er hvor stor andel av institusjonene som bruker slike vakter. Vi er også interessert i variasjon når det gjelder lengden på arbeidsperiodene i slike langturnusordninger. I dette kapitlet beskrives også arbeidstidsordningene til informantene i de kvalitative intervjuene.

3.1 Langturnus

Spørsmålet i spørreskjemaet om hvorvidt institusjonen bruker sammenhengende vakter som er lengre enn ett døgn, hadde følgende ledetekst: «Med sammenhengende vakter legger vi også til grunn perioder med hvile og søvn hvor arbeidstaker er tilgjengelig på arbeidstedet».¹⁰

Halvparten av institusjonene i utvalget (52 prosent) bruker langturnus slik vi har definert det ovenfor. Om lag en fjerdedel av institusjonslederne oppgir at institusjonen ikke bruker slike vakter (26 prosent). Andelen institusjonsledere som svarte at de ikke visste, eller var usikre på om institusjonen brukte vakter som gikk over mer enn ett døgn, var nesten like stor (22 prosent).

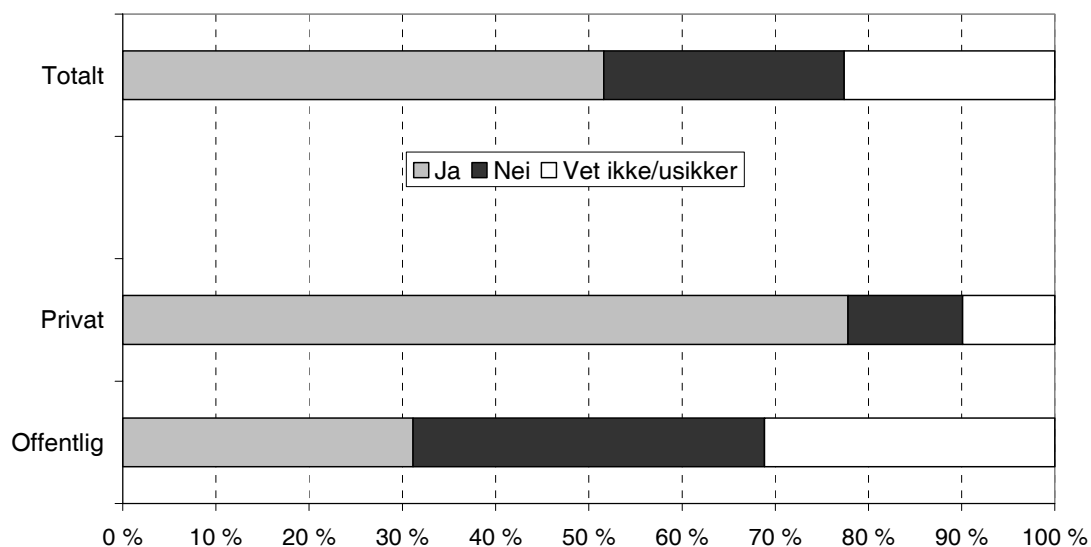
At så mange som 43 institusjonsledere var usikre var overraskende. En tolkning kan være at enkelte kan ha vært i tvil om en ordinær turnusperiode var omfattet av spørsmålet. Spørsmålsstillingen var imidlertid rimelig godt redegjort for, slik at vi kan gå ut fra at de 98 som har svart «ja» i alle fall har forstått hva sammenhengende vakter som går over ett døgn dreier seg om.

¹⁰ Del II i spørreskjemaet, med overskrift «Ordinær turnus», hadde følgende introduksjonstekst: «Nedenfor følger spørsmål om ordinær turnus, deretter følger spørsmål om langturnus/medleverordninger (sammenhengende vakter som går over mer enn ett døgn) i Del III. Hvis institusjonen bare bruker ordinær turnus ber vi deg fylle ut skjemaet for ordinær turnus her (Del II), og deretter gå videre til Del IV og spørsmål 38.» 149 institusjonsledere svarte her på spørsmålene om dagvakt og kveldsvakt i ordinær turnus.

Det er også 98 institusjoner som svarer bekreftende på det første spørsmålet om sosialfaglig/barnevernfaglig faglærte går slike vakter. 50 institusjonsledere svarte «nei», mens 43 oppga «vet ikke/usikker» på spørsmålet om sammenhengende vakter på over ett døgn. Mange institusjoner har ulike turnusordninger og lederne kan ha ulike forståelser av disse ordningene, eller overordnet leder har vært usikker på hvilke ordninger som faktisk er brukt i avdelingene. Vi har derfor valgt å ta med de som oppgir usikkerhet og de som svarer nei på spørsmål om langturnus i flere av frekvensfordelingene. Det gjelder blant annet spørsmål om behandlingmessige resultater. Vi kan gå ut fra at de 98 som har svart «ja» i alle fall har vært inneforstått med at det dreide seg om lengre vakter enn i ordinær turnus.

Av totalt 191 institusjonsledere svarte altså 98 institusjonsledere ja på spørsmålet om institusjonen bruker sammenhengende vakter som går over ett døgn. Blant disse hadde 47 tidligere svart ja på spørsmålet om institusjonen brukte dagvakt i ordinær turnus.

Figur 3.1 Bruker institusjonen sammenhengende vakter som går over ett døgn? Prosent (n=190).



Vi ser ellers av figur 3.1 at det er mest vanlig at lederne i de private barneverninstitusjonene svarer at institusjonen bruker langturnus (78 prosent). I de offentlige institusjonene er andelen ledere som her svarer bekreftende, benektende, eller er usikre, om lag like store.

Det er i all hovedsak institusjoner for ungdom på langtidsopphold som bruker langturnus. Dette dreier seg i denne grupperingen av vårt utvalg om 60 institusjoner. Legger vi til langtidsinstitusjoner som har opphold for både barn og unge, samt kollektivene, utgjør dette 87 av de 98 institusjonene som

har svart at de bruker sammenhengende vakter som går over mer enn ett døgn. Vi ser videre av tabell 3.1 at det er flere langtidsinstitusjoner for ungdom blant de private institusjonene. Samlet oppgir 35 offentlige og 63 private institusjoner at de bruker langturnus.

Tabell 3.1 Antall offentlig og private institusjoner som oppgir at langturnus brukes.

	Barn/ akutt	Barn/ langtid	Ungdom/ akutt	Ungdom/ langtid	Blandet/ akutt	Blandet/ langtid	Kollektiv	Totalt
Offentlig	1	1	3	18	2	2	8	35
Privat	-	2	2	42	-	10	7	63
Totalt	1	3	5	60	2	12	15	98

3.2 Lengden på arbeidsperioder og friperioder i langturnus

Vi har vist ovenfor at det er relativt vanlig at barneverninstitusjonene bruker turnusordninger med lengre arbeidsperioder enn hva som er tilfellet i ordinær turnus. I vårt bakgrunnsmateriale er variasjonsbredden ganske stor når det gjelder lengden på arbeidsperioden. Lengste arbeidsperiode vi har registrert er på 87 døgn. Innebærer det også at det er vanlig at arbeidsperiodene er svært lange?

Blant institusjoner som bruker langturnus er det vanlig å bruke *flere* turnuser som går over mer enn ett døgn. 62 av de 98 institusjonene oppgir at de har flere slike turnuser. De fleste bruker samlet fire eller færre, mens én av disse institusjonene oppgir 18 forskjellige turnuser.

Tabell 3.2 Ordninger med langturnus – Skjematisk gruppering

	Lengste arbeidsperiode	Korteste arbeidsperiode	Lengste friperiode	Korteste friperiode
Vanligste ordning	Gjennomsnitt:* 3,7 døgn. Modus: 4 døgn. Variasjonsbredde: 1–65 døgn. (1)	Gjennomsnitt:* 3 døgn. Modus: 3 døgn. Variasjonsbredde: >1–25 døgn. (3)	Gjennomsnitt:* 6,5 døgn. Modus: 7 døgn. Variasjonsbredde: 1–21 døgn. (5)	Gjennomsnitt:* 4,9 døgn. Modus: 7 døgn. Variasjonsbredde: 1–17 døgn. (7)
Ordning med de lengste arbeidsperiodene	Gjennomsnitt:* 4,8 døgn. Modus: 4 døgn. Variasjonsbredde: 1–87 døgn. (2)	Gjennomsnitt:* 3,3 døgn. Modus: 3 døgn. Variasjonsbredde: 1–21 døgn. (4)	Gjennomsnitt:* 7 døgn. Modus: 7 døgn. Variasjonsbredde: 1–92 døgn. (6)	Gjennomsnitt:* 5,4 døgn. Modus: 7 døgn. Variasjonsbredde: 1–18 døgn. (8)

* Trimmet gjennomsnitt, 5%

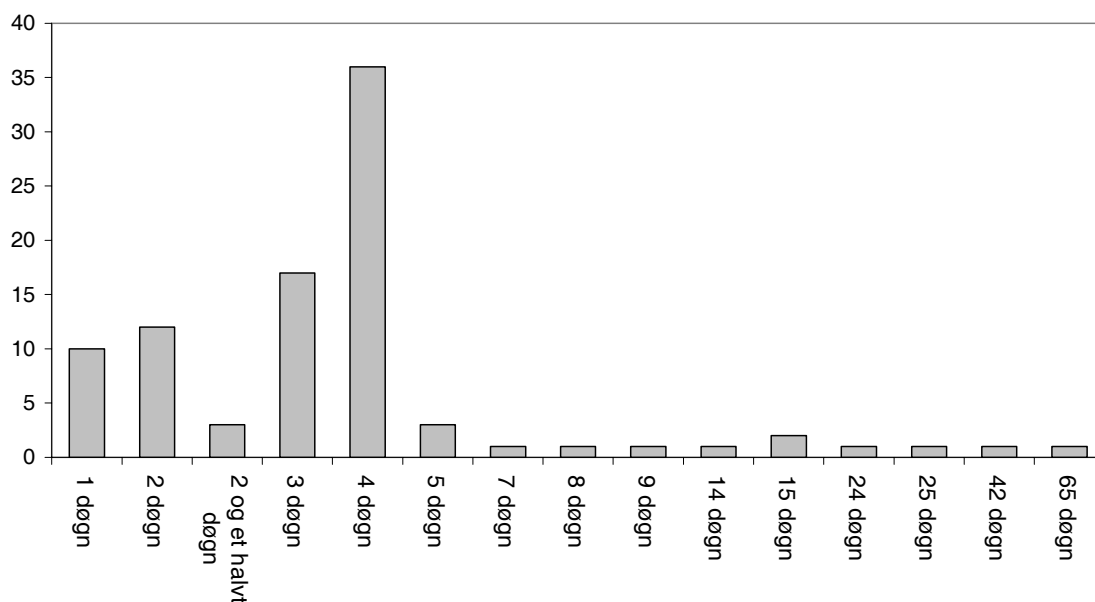
(1) Svargrunnlag: 92 institusjoner. (2) Svargrunnlag: 56 institusjoner. (3) Svargrunnlag: 59 institusjoner. (4) Svargrunnlag: 44 institusjoner. (5) Svargrunnlag: 77 institusjoner. (6) Svargrunnlag: 56 institusjoner. (7) Svargrunnlag: 62 institusjoner. (8) 46 institusjoner.

Blant de 98 institusjonene som bruker vakter som går over ett døgn, er det vanligst at lengste arbeidsperiode er nærmere fire døgn (3,7 døgn i gjennomsnitt), mens korteste arbeidsperiode er tre døgn. Når det gjelder ordningen med de lengste arbeidsperiodene, er det vanligste at lengste vakt er ett døgn lenger i snitt, det vil si nesten fem døgn (4,8 døgn), og at korteste arbeidsperiode er i overkant av tre døgn (3,3 døgn).

Hvor lang er lengste arbeidsperiode i vanligste ordning?

92 av de 98 institusjonene med langturnus hadde svart på spørsmålet om lengden på arbeidsperioden i vanligste ordning.¹¹ I ni av ti blant disse institusjonene var arbeidsperioden fem døgn eller kortere. 17 institusjoner opererte med tre døgn som lengste periode, 36 institusjoner brukte en arbeidsperiode på fire døgn. I vårt utvalg var det ni institusjoner som oppga at den lengste arbeidsperioden i vanligste ordning var fra åtte døgn til opptil 65 døgn. Det fremgår ellers at det i de private institusjonene er noe mer vanlig med vakter som varer fra fire til syv døgn, mens de offentlige institusjonene i større grad har langturnus med kortere arbeidsperioder.

Figur 3.2 Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning. Institusjoner som bruker langturnus. Prosent (n=92).



¹¹ Spørsmålene om lengden på arbeidsperioder er relativt godt besvart, mens spørsmål om friperioder er besvart av få institusjonsledere. Videre har bare et fåtall ledere besvart spørsmålene om eventuell tid innenfor arbeidsperioden der arbeidstaker har fri, men må være tilgjengelig.

Fordelingen viser at selv om det finnes ordninger med svært lange arbeidsperioder, er ikke slike ordninger mye brukt. Den vanligste arbeidsperioden varer inntil fire døgn, og omfatter det vi tidligere har kalt moderat langturnus. 86 prosent av institusjonslederne oppgir inntil fire døgn som lengste arbeidsperiode. Det er her ikke skille mellom offentlige og private institusjoner.

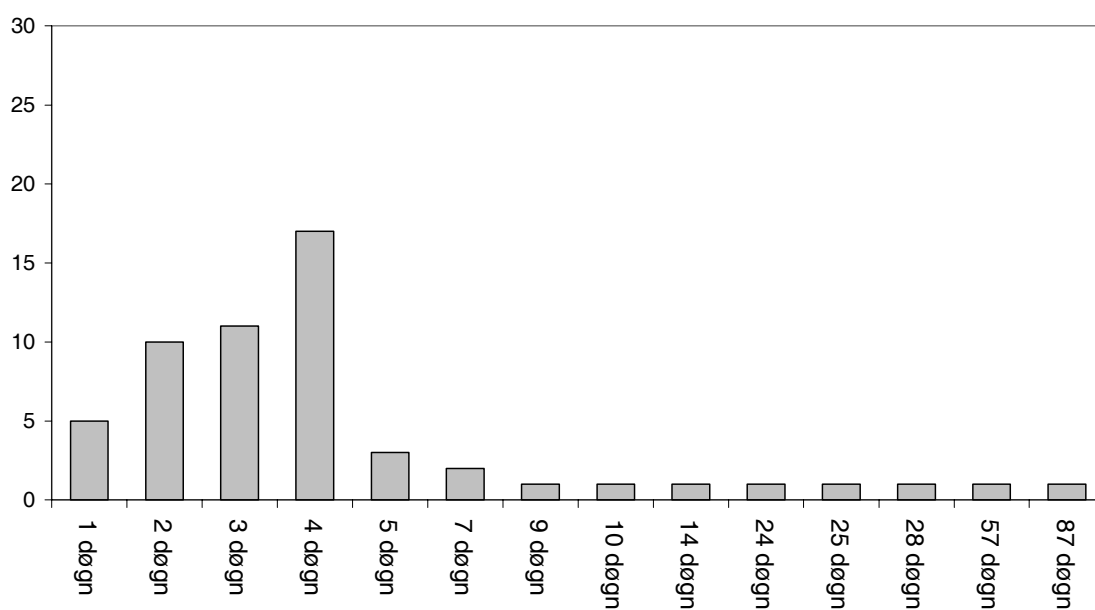
Hvor lang er arbeidsperioden i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene?

Blant de 98 institusjonene med langturnus har 56 ledere fylt ut spørreskjemaets spørsmål om lengste arbeidsperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene.

En tolkning av dette kan være at blant institusjonene med langturnus har nærmere halvparten turnusordninger der vanligste og lengste arbeidsperiode ikke er identiske. Vi har tidligere sett at 62 av de 98 institusjonene oppgir at de bruker flere typer langturnus.

Blant de 56 institusjonslederne som besvarer dette spørsmålet om ordning med lengste arbeidsperiode, varierer svarene fra ett døgn til 87 døgn. 43 av disse institusjonene oppgir her at lengste arbeidsperiode er mellom ett og fire døgn. De resterende 13 institusjoner rapporterer om arbeidsperioder fra fem til 87 døgn.

Figur 3.3 Lengste arbeidsperiode i ordning med lengste vakter. Institusjoner som bruker langturnus. Prosent (n=56)



Det fremgår av figuren at også når det gjelder ordningene med de lengste arbeidsperiodene er det moderat langturnus som dominerer. Tre av fire institusjonsledere oppgir her at lengste arbeidsperiode er mellom ett til fire døgn. Dette gjelder både offentlige og private institusjoner. Av de åtte lederne ved kollektivene som har besvart spørsmålet, viser fire av dem til moderat langturnus, og fire oppgir lengre arbeidsperioder.

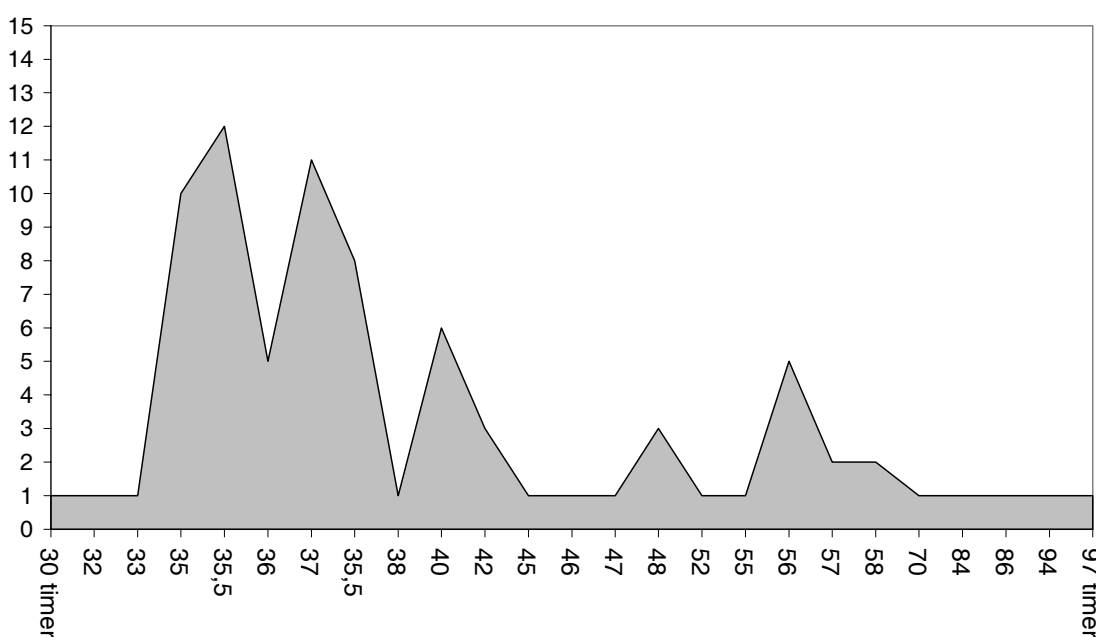
Vi finner i hovedsak samme resultat når vi ser på lengden på arbeidsperiodene i vanligste langturnus og den langturnusen som har de lengste vaktene. Variasjonsbredden er stor, men det er relativt få institusjoner i utvalget som bruker arbeidsperioder utover fire døgn.

3.3 Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid og perioden for gjennomsnittsberegning

Institusjonene med langturnus har hatt større problemer med å anslå hva som er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Åtte av dem har ikke besvart spørsmålet i spørreskjemaet, og ni institusjonsledere har oppgitt «vet ikke, usikker».

Blant de 81 institusjonene som har angitt en ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid er spredningen ganske stor, fra 30 til 97 timer, men halvparten oppgir 37 timer eller mindre. (Gjennomsnitt: 43 timer, median 37 timer, modus 35,5 timer).

Figur 3.4 Antall timer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid. Antall institusjoner med langturnus.



Hvor lang er gjennomsnittsberegningsperioden for ukentlig arbeidstid?

Åtte institusjonsledere har svart «usikker/vet ikke», og elleve har ikke besvart spørsmålet om gjennomsnittsberegningsperioden for ukentlig arbeidstid. Blant de 79 institusjonene som har angitt antall uker, er variasjonen ganske stor, fra en uke til 43 uker, men tre av fire blant disse institusjonene opererer med en beregningsperiode på seks uker eller mindre. Det vanligste er fire uker, 25 institusjonsledere svarer dette.

3.4 Friperioder i langturnusordninger

Færre institusjonsledere har svart på spørsmålene om friperioder. Når det gjelder lengste friperiode i vanligste langturnusordning er svargrunnlaget 77 av de 98 institusjonene med langturnus. Svarene varierer fra ett til 21 døgn. Halvparten av disse institusjonene har syv døgn som lengste friperiode i vanligste ordning.

56 institusjoner blant de 98 har besvart spørsmålet om lengste friperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene. Svarene varierer fra ett døgn (tre institusjoner) til 92 døgn (én institusjon). Halvparten av dem oppgir syv døgn.

62 av de 98 institusjonene har besvart spørsmålet om korteste friperiode i vanligste langturnusordning. Nærmere halvparten av dem oppgir at korteste friperiode i vanligste ordning er syv døgn.

52 av de 98 institusjonene med langturnus har besvart spørsmålet om korteste friperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene. Svarene varierer fra ett døgn til 18 døgn, fire av ti blant disse institusjonene oppgir syv døgn som korteste friperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene.

3.5 Hvilke ansattegrupper går sammenhengende vakter over ett døgn?

Alle de 98 institusjonslederne har besvart spørsmålene om hvilke ansattegrupper som går langturnus. Alle oppgir at ansatte som er sosialfaglig/-barnevernsfaglig faglærte går sammenhengende vakter over ett døgn. Bare én av ti blant disse institusjonene oppgir at ansatte med spesialkompetanse går slike vakter. Over halvparten av institusjonene har fagarbeidere på videregående nivå som går langturnus (65 institusjoner), mens åtte av ti institusjonsledere oppgir at ufaglært personale går sammenhengende vakter over mer enn ett døgn.

3.6 Ordinær turnus

Om lag tre fjerdedeler (77 prosent) av alle institusjonslederne i totalutvalget har besvart spørsmålene om ordinær turnus. Mer enn ni av ti blant disse oppgir at turnusen inneholder dagvakt, kveldsvakt, eller nattevakt. 64 prosent av institusjonene i vårt utvalg (122 institusjoner) har ordinære turnuser der alle de tre vakttypene inngår. De fleste er offentlige institusjoner. Vårt materiale tyder på at det ikke er uvanlig at institusjoner kan bruke både ordinær turnus og langturnus. Halvparten av lederne i institusjoner som bruker langturnus har også svart på spørsmålene om ordinær turnus.

I om lag tre av fire institusjoner arbeider ansatte som sosialfaglig/-barnevernfaglig faglærte turnus. Det er ikke vanlig at ansatte med spesialkompetanse går turnus. Over halvparten av institusjonslederne oppgir at fagarbeidere på videregående nivå, samt ufaglærte, arbeider turnus.

Vi har ikke gode data når det gjelder lengden på vaktene i ordinær turnus. Respondentene ble bedt om å angi lengden på lengste og korteste vakt i ordinær turnus, men svarmaterialet kan tyde på at noen av dem i stedet har oppgitt lengden på turnusperiodene. Materialet kan likevel tyde på ganske stor variasjon, noe som også illustreres i enkelte av informantintervjuene.

Det er ganske vanlig at institusjonene som bruker ordinær turnus har ordning med bare én nattevakt (62 prosent av dem oppgir dette). Hvilende nattevakt brukes i over halvparten av institusjonene, og er vanligst i de private. Åtte av ti private institusjoner bruker hvilende nattevakt, tre av ti offentlige institusjoner bruker våken nattevakt (bare to av de private institusjonene har våken nattevakt som fast ordning). Også ordning med egen nattevakt som ikke går turnus er ganske vanlig. 45 institusjonsledere oppgir dette, langt de fleste arbeider i offentlige institusjoner. Om lag tre fjerdedeler av institusjonene bruker bakvaktordninger i ordinær turnus fast eller noen ganger. Over halvparten bruker også annen vakt- eller beredskapsordning, det mest vanlige er at leder kan tilkalles hvis det oppstår spesielle situasjoner.

3.7 Turnusordninger i informantintervjuene

Hvilken arbeidstid hadde ansatte i de kvalitative intervjuene? Elleve av informantene arbeidet i institusjoner som hadde ordinær turnus. To ansatte jobbet i tredelt turnus, det vil si at de i tillegg til dag- og kveldsvakter jobbet nattevakt (hvilende nattevakt). Fire av informantene jobbet ordinær turnus uten nattejobbing (todelt turnus). Fem av informantene jobbet nattevakt, tre

jobbet hvilende nattevakt, og to jobbet våken nattevakt. De hvilende nattevaktene hadde ordninger med et begrenset antall dagvakter i løpet av en turnusperiode. En nattevakt brukte dagvakten på kontorarbeid, mens andre så på disse dagvaktene som en mulighet til «å bygge relasjoner til ungdommene», som de selv uttrykte det. I kapittel seks går vi nærmere inn på nattevaktsordningene, og hvordan de ansatte vurderte å arbeide om natten.

Ti informanter jobbet i ulike typer medlevertturnuser. Tre jobbet i den lengste turnusen som besto av 16 dager på jobb og tolv dager fri, eller femten dager «på» og tretten dager fri. En ansatt jobbet ved en avdeling hvor turnusen besto av en uke på jobb og en uke fri.

Seks av informantene jobbet i en moderat langturnus, det vil si færre dager på jobb om gangen, og færre dager fri. Her kunne turnusen være fordelt på tre uker (3-7-4-7, det vil si tre døgn på jobb, en uke fri, fire døgn på jobb og syv dager fri), eller over fire uker (2-7-2-7-3-7). De som jobbet sistnevnte ordning, la stor vekt på skillet mellom tre ukers og fire ukers turnus. De mente at det var «helt» annerledes å ha en syvdagers periode over fire uker enn over tre uker. En mannlig ansatt fortalte at han vurderte å si opp stillingen sin tidligere da turnusen gikk over tre uker:

Da jeg fikk mitt første barn jobbet jeg i 3-7-4-7. Da hadde jeg færre døgn fri per måned enn det jeg har nå. Hadde den turnusen fortsatt så hadde jeg garantert slutta i den jobben der. Jeg hadde bare tenkt å jobbe her til at jeg hadde gjort unna pappapermisjonen, og så se meg etter en ny jobb. Jeg hadde ikke orket å jobbe 3-7-4-7 med henne hjemme. Det ble for mange døgn av gangen borte. Og da jobbet vi tredje hver helg, og ikke fjerde hver helg som vi gjør nå og det er for ofte òg for mye. Så jeg ble veldig glad da vi fikk vite i fjor høst at vi skulle begynne i denne turnusen (2-7-2-7-3-7). Da fortsatte jeg (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Tilsynelatende er det ikke stor forskjell mellom en langturnus som går over fire uker og en som går over tre uker. For de ansatte innebar det likevel en ikke ubetydelig forskjell; en tre ukers turnus innebærer flere dager på jobb og at flere helger ble bundet opp til arbeid.

3.8 Oppsummering

Vi har definert langturnus som vakter som går over mer enn ett døgn, og stilt spørsmål om hvor vanlig det er at barneverninstitusjonene bruker slike arbeidstidsordninger. Vårt materiale tyder på at det er ganske vanlig. Halvparten av institusjonslederne i utvalget oppgir at institusjonene bruker

langturnus. Langt de fleste institusjonene med langturnus er private institusjoner. Vi har videre sett at det er ganske vanlig at institusjonene bruker flere forskjellige former for langturnus, og at variasjonsbredden er stor når det gjelder lengden på arbeidsperiodene. Det finnes ordninger med svært lange sammenhengende arbeidsperioder, men det er få institusjoner som bruker dem.

Bakgrunns materialet tyder samtidig på at barneverninstitusjonene i en del tilfeller bruker både ordinær turnus og langturnus, og at begge turnusformer kan være utformet på forskjellige måter. Illustrasjoner på dette er både todelt turnus i ordinære ordninger og det vi har kalt moderat langturnus.

4 Turnus og behandling

Vi streber etter å gi dem et mest mulig stabilt og trygt sted å være. Men der kommer man jo i konflikt med det der forholdet at man går på jobb. Vi får konflikt i den forstand at man må ha tru på at man klarer å gi det selv om folket skifter midt på dagen. At man går i turnus. Jeg trur det at ungdommene er såpass fleksible at de vet hva de går til. At de vet at på institusjon er det folk som jobber der, vi har et privatliv. Uten at vi utbasunerer det på et vis, så vet de alt det der. Jeg husker det var en periode hvor alt sånt noe skulle være hemmelig fordi at de skulle ikke tru at vi var til for noen andre enn bare dem. Jeg trur vi klarer det, jeg trur vi klarer å gi dem en form for behandling og, om vi tenker at behandling er det å prøve ting i den virkelige verden. (...) Vi er flink til det med familien, og å ivareta familien. Nettopp med tanke på de skal ikke bo her i mange år. Det tror jeg også det er å skjønne at de skal ikke det. De skal bo her i en periode i livet sitt som er litt vanskelig. Og de skal ut igjen, det er noe med å stable på beina den familien som de har ute, så de er klar å ta i mot dem (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Temaet for dette kapittelet er forholdet mellom turnus og behandling. Vi vil fokusere på hvordan institusjonsledere og ansatte vurderer ulike turnusordninger ut fra omsorgstilbudet og behandlingen som gis ved institusjonene. Både institusjonsledere og ansatte var opptatt av koblingen mellom ulike turnusordninger og behandlingmessige resultater. En hovedproblemstilling i dette kapitlet er hvor viktig ledere og ansatte mener sammenhengene mellom ansattes arbeidstidsordning er i forhold til behandlingmessige forhold. En annen problemstilling er hvorvidt det er variasjon når det gjelder vurderingen av slike sammenhenger. Dette kan gjelde både i forhold til forskjellige informantgrupper og i forhold til ulike arbeidstidsordninger. For det tredje forsøker vi gjennom intervjuene med ansatte å tydeliggjøre innholdmessig hva eventuelle sammenhenger mellom arbeidstidsordninger og behandlingmessige resultater består i.

Som vi har sett er det et formelt skille mellom behandlingsinstitusjoner og omsorgsenheter. I tillegg er institusjonene godkjent/kvalitetssikret etter ulike hjemler i Barnevernsloven. Det er variasjoner med hensyn til behov som beboerne ved institusjonene har. I dette kapitlet skiller vi ikke skarpt mellom behandling og omsorgsenhet ut fra det faktum at ansatte ved institusjoner forholder seg til tiltaksplaner utarbeidet av barnevernet for

hvert barn/ ungdom som bor på en institusjon. I disse planene er det oppgitte målsettinger med institusjonsplasseringene, og som vi har sett organiserer de ansatte sitt arbeid i forhold til disse målsettingene. Med mindre de eksplisitt knyttes til gjeldende arbeidstidsordninger har vi ikke gått nærmere inn på ulike behandlingsideologier. Selv om vi ikke fokuserte på behandling *per se*, så opplevde vi at turnusordninger i høy grad ble knyttet til målsettingen som lå til grunn med å ha barn og unge boende ved institusjoner. I barnevernets arbeid er fokuset ofte rettet mot å gi målgruppen stabilitet og kontinuitet. Dette var også blant temaene i surveyundersøkelsen blant institusjonsledere. I alle institusjonene vi besøkte la ansatte vekt på beboernes behov for stabilitet og kontinuitet, uten at dette i seg selv ble begrunnet i en særskilt behandlingsideologi. I dette kapitlet vil vi se at disse begrepene blir forstått ulikt og at det også er ulike måter å forstå hvordan turnusen legger til rette for stabilitet og kontinuitet.

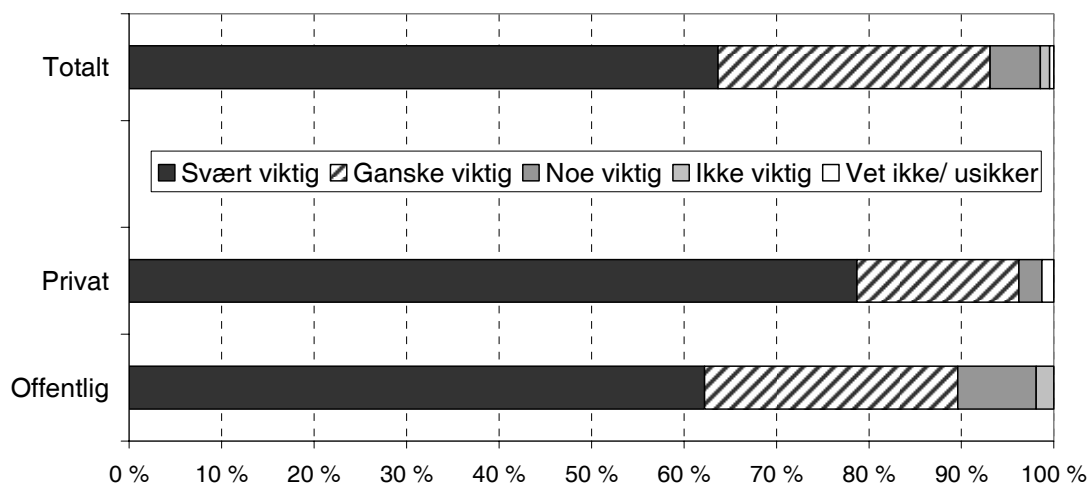
4.1 Institusjonsledere om arbeidstidsordning og behandlingmessige forhold

I surveyundersøkelsen ble institusjonslederne bedt om å vurdere hvilke forhold som var viktige for valg av nåværende arbeidstidsordning. Behandlingsmessige forhold og -resultater var begrunnelser i forhold til barn og ungdom ved institusjonen. Begrunnelser i forhold til ansatte gjaldt arbeidsmiljø, helse og sykefravær (jf. kapittel fem), og ansattes ønsker angående koplinger mellom arbeidstid og fritid (jf. kapittel syv). Rekruttering og økonomi var forhold som gjaldt driften av institusjonen mer generelt (jf. kapittel ni).

Ledernes vurderinger av sammenheng mellom arbeidstidsordning og behandlingmessige resultater er tydelig positive. Samlet oppgir syv av ti institusjonsledere at nåværende arbeidstidsordning er «svært viktig» i forhold til behandlingmessige forhold (seks av ti ledere i offentlige institusjoner). Nærmere 80 prosent av institusjonslederne oppgir at stabilitet og kontinuitet i forhold til barn og ungdom er svært viktig når det gjelder valg av arbeidstidsordninger (78 prosent), mens 20 prosent oppgir «ganske viktig».

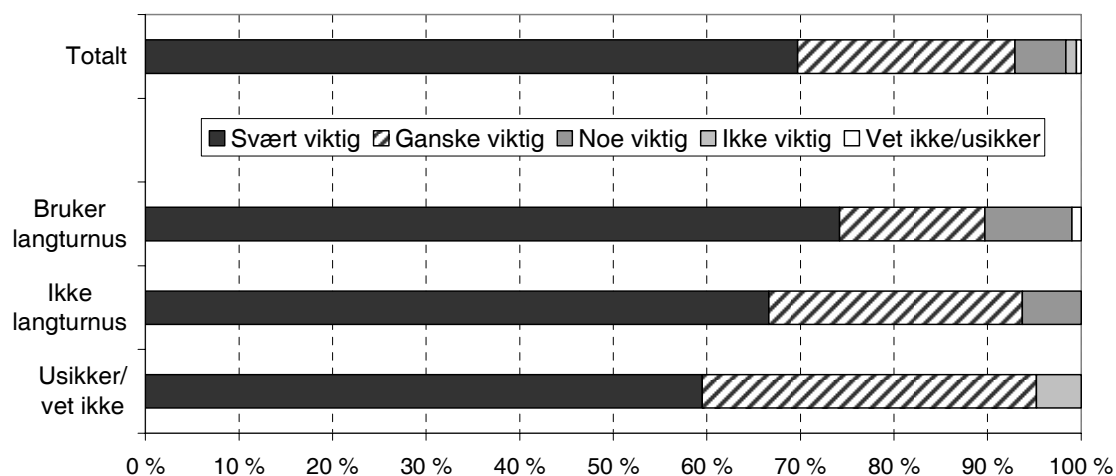
Både blant ledere i offentlige og private institusjoner er det arbeidstidsordningens betydning i forhold til brukerne som i størst grad vurderes som «svært viktig». Vurderingen brukes i noe større grad av lederne i de private institusjonene enn blant lederne i de offentlige institusjonene, henholdsvis 79 prosent og 62 prosent oppgir her «svært viktig».

Figur 4.1 Hvor viktig er behandlingsmessige forhold/ -resultater som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning. Ledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=187).



Er det slik at institusjonsledere ved institusjoner som bruker langturnus begrunner valg av arbeidstidsordning annerledes enn ledere som ikke bruker langturnus? Vårt materiale tyder på at det er en forskjell når det gjelder vurdering av valg av arbeidstidsordning i forhold til behandlingsmessige forhold og –resultater, men forskjellen er ikke stor. Figur 4.2 viser de samme svaralternativene som er kommentert ovenfor, og svarfordelingene blant ledere i institusjoner med ulike arbeidstidsordninger er vist hver for seg (42 ledere som oppga at de var usikre på om institusjonen brukte vakter som gikk over ett døgn er med i fordelingen).

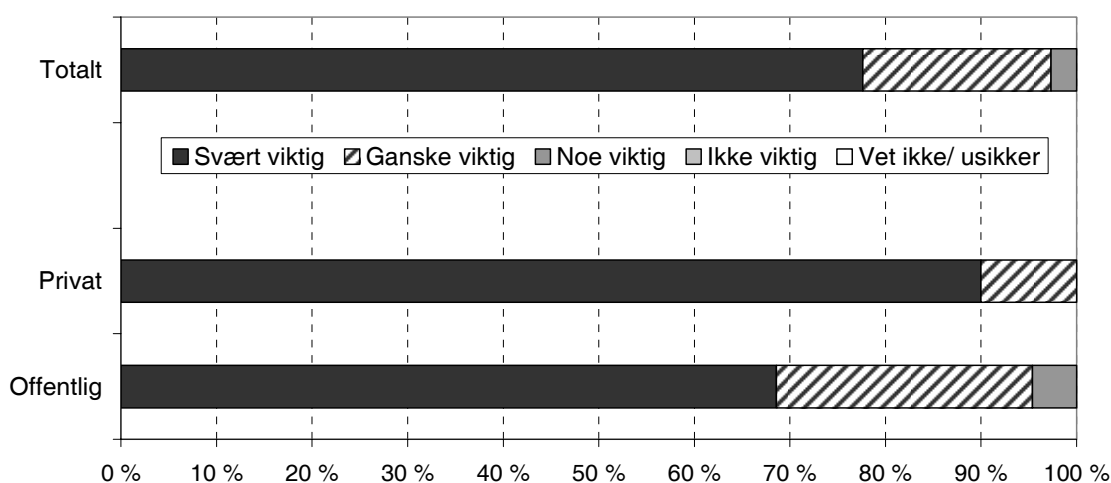
Figur 4.2 Hvor viktig er behandlingsmessige forhold/ -resultater som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning. Bruk av langturnus. Prosent (n=187).



I institusjoner som bruker langturnus oppgir tre av fire ledere (74 prosent) at behandlingmessige forhold er svært viktig bakgrunn for valg av arbeidstidsordning (tilsvarende tall for institusjoner som ikke bruker langturnus er 68 prosent, og 60 prosent i institusjoner der leder er usikre på om de bruker slik turnus).

Et mer konkret spørsmål om betydningen av kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og unge gir noe større forskjeller når det gjelder institusjonsledernes vurderinger av bakgrunnen for arbeidstidsordningene.

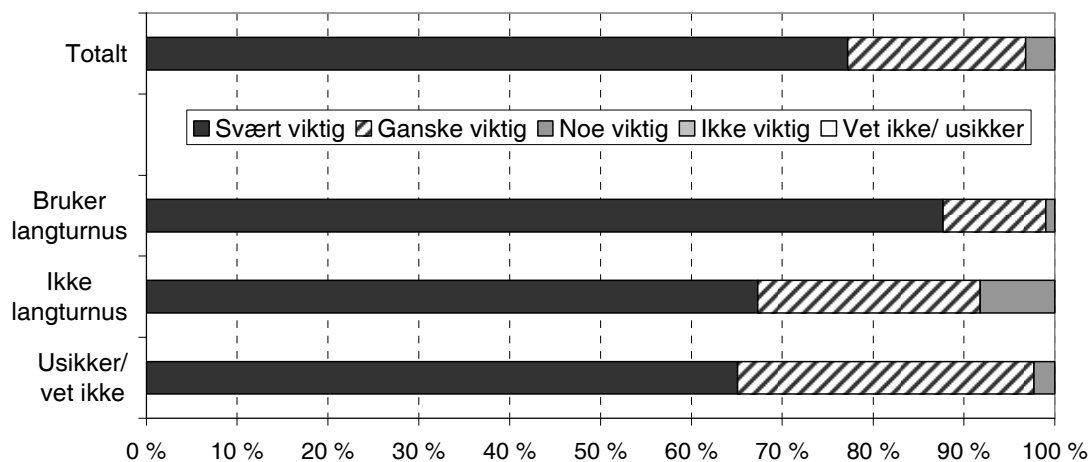
Figur 4.3 Hvor viktig er kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og unge som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Ledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=188).



Totalt oppgir 78 prosent av lederne kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og ungdom som svært viktig bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Legger vi til dem som svarer «ganske viktig», utgjør dette nesten hele utvalget (97 prosent). Samtidig ser vi at blant lederne i private institusjoner oppgir ni av ti kontinuitet og stabilitet som svært viktig. Dette kan ha sammenheng med ulike behov som barn og unge har ved de ulike typer institusjoner. De private institusjonene har tradisjonelt hatt barn/unge som har vært plassert etter atferdshjemlene i Lov om barnevernstjenester.

Institusjonsledere som bruker langturnus legger i noe større grad vekt på kontinuitet i forhold til barn og ungdom som svært viktig når det gjelder valg av arbeidstidsordning (henholdsvis 88 prosent og 67 prosent).

Figur 4.4 Hvor viktig er kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og unge som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Bruk av langturnus. Prosent (n=189)



Et fellestrekk ved svarfordelingene ovenfor er at institusjonslederne vektlegger sammenhenger mellom behandlingsmessige forhold og arbeidstidsordning. Det samme gjelder spørsmålet om kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og ungdom. Det er disse forholdene knyttet til behandling som i størst grad trekkes frem blant de alternativene som ble presentert, ikke forhold som rekruttering eller økonomi.¹² Det er ikke overraskende at ledere i institusjoner som bruker langturnus i størst grad understreker betydningen av stabilitet og kontinuitet. Da er det mer overraskende at nåværende arbeidstidsordning skiller relativt lite når det gjelder det generelle spørsmålet om sammenhengen mellom arbeidstidsordning og behandlingsmessige resultater. I informantintervjuene vil vi gå nærmere inn på dette.

4.2 Behandling og langturnus

Det positive vil vel være relasjonen man oppnår og bygger til ungdommen mens man er på jobb. Kontinuiteten i arbeidet som du får gjort i den tiden, og at vi er disponible 24 timer i døgnet. Det er bra for ungdommen (kvinnelig ansatt, langturnus).

Langturnus, det å være på jobb i lang tid om gangen, er ofte begrunnet med at det virker positivt på barn og unge som bor ved institusjonen. I evalueringen av alternative arbeidstidsordninger ved fire barnevernsinstitusjoner viser

¹² Lederne ble også spurt om rekruttering av ansatte og institusjonens økonomi når det gjaldt valg av arbeidstidsordning. 24 prosent oppga rekruttering som svært viktig, mens 14 prosent oppga at hensynet til institusjonens økonomi var svært viktig.

Hetle, Sørvig og Heen (1997) at diskusjonen om arbeidstidsordninger ved døgninstitusjoner dreier seg om å gi institusjonsbeboerne et bedre- bo og behandlingstilbud. I tillegg dreier det seg om å redusere de negative arbeidsmiljøkonsekvensene ansatte har erfart med tradisjonell turnus innen tilsvarende arbeid (Hetle, Sørvig og Heen 1997:11).

Det er antatt at lengre skift kunne brukes både til å gi en bedre situasjon for klientene og et bedre arbeidsmiljø for de ansatte. AFIs undersøkelse viser at de ansatte som jobbet i lengre og sammenhengende skift ga bedre kvalitet i arbeidet med klientene og forbedret kvaliteten ved arbeidsmiljøet.

I surveyundersøkelsen fikk institusjonslederne spørsmål om sammenhenger mellom behandlingmessige forhold og valg av arbeidstidsordning (jf. ovenfor). Svarfordelingene i tabell 4.1 gjelder ledere i institusjoner som bruker ulike former for langturnus.

Tabell 4.1 Hvor viktig er behandlingmessige forhold som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning? Lengden på arbeidsperiodene. Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Noe viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	6	10	26	1	43
Fra 4 til 7 døgn	1	4	35	-	40
Fra 8 til 65 døgn	2	-	6	-	8
Totalt	9	14	67	1	91

Om lag tre av fire blant disse institusjonslederne vurderer behandlingmessige forhold som svært viktig bakgrunn for valg av arbeidstidsordning (langturnus). Lengden på vaktene skiller ikke mye, seks av ti institusjonsledere der de ansatte har arbeidsperioder på mellom ett og tre døgn oppgir behandlingmessige forhold som svært viktig.

Tabell 4.2 Hvor viktig er kontinuitet og stabilitet ifht barn og ungdom som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Lengden på arbeidsperiodene. Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Noe viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	1	9	33	-	43
Fra 4 til 7 døgn	-	2	38	-	40
Fra 8 til 65 døgn	-	-	8	-	8
Totalt	1	11	79	-	91

Tilsvarende ser nærmere ni av ti blant disse lederne (87 prosent) kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og ungdom som svært viktig bakgrunn for valg

av arbeidstidsordning. Sammenhengen vurderes som svært viktig blant tre fjerdedeler av lederne i institusjoner med arbeidsperioder på mellom ett og tre døgn.

I studien *Arbeidsallianser i kollektivbehandling* diskuterer Astrid Furre behandlernes rolle og funksjoner ved et ungdomskollektiv:

De voksne skal sørge for at ungdommenes grunnleggende behov for omsorg og ivaretagelse blir tatt hånd om på en forsvarlig måte. De skal også tilrettelegge for at ungdommer får et behandlingsmessig tilbud som er tilpasset den enkelte (Furre 2005:119).

Furres studie omhandler ungdommene som bor ved et kollektiv for ungdom med rus og atferdsvansker. Fundamentet i kollektivets behandlingssideologi var medleverskap. Ungdommene framholdt betydningen av at de voksne var der hele tiden, døgnet rundt, og at man alltid har noen å snakke med – «at de alltid er der uansett» (Furre 2005:119).

Mens Furres studie er basert på ungdommenes vurderinger av behandlingen og behandlernes tilstedeværelse, er vi i denne studien opptatt av hvordan *ansatte* vurderer behandlingen som gis ved ulike typer barnevernsinstitusjoner sett i lys av deres turnusordninger. Det er interessant å se sammenhengen mellom benevnelser som anvendes i de ulike studiene i forhold til forfatterens interesser. Furre, som har sitt fokus på ungdommene, skriver om «behandlere», mens vi, med vår interesse for organisering av arbeidstid, skriver om «ansatte». Ansatte som jobber langturnus/medlevere i denne undersøkelsen er opptatt av at turnusen gir behandlingsmessige gevinster knyttet til tilstedeværelse, trygghet og tillit. I følge medleverne er turnusen en betingelse for å komme «nær» ungdommen og å skape relasjoner. De mente at lange vakter bidro til å gi ungdommer ro og trygghet. Den lange turnusen var grunnet på ungdommens behov for kontinuitet og stabilitet. Å ha få ansatte på jobb flere dager i strekk bidrar i følge de ansatte til dette:

Kontinuitet og stabilitet er vel det som er årsaksgrunlaget for denne turnusen. Formålet er at en skal ha kontinuitet i behandlingsopplegget, at det går over flere døgn, at det ikke stykkes opp av tre vaktskifter per døgn. Her har vi tre vaktskifter i uka. Da kommer også kontinuiteten i arbeidet i og med at vi har så få vaktskifter. Sammenlignet med tredelt og for den saks skyld todelt turnus, så er det ekstremt få personer som jobber her (mannlig ansatt, moderat langturnus).

I følge de ansatte bidro langturnus til stabilitet, kontinuitet, forutsigbarhet og trygghet for barn og unge som bodde ved institusjonen. I følge de ansatte

hadde disse faktorene vært lite til stede i beboernes liv før de kom til institusjonen. Institusjonen skulle kompensere for dette.

I tillegg ga turnusen de ansatte andre måter å forholde seg til beboerne ved institusjonen på. En kvinne mente at den lange turnusen ga muligheter til å bedre forutsetningene om ungdommene hadde noe på gang, rømminger eller lignende:

Det sterke ved turnusen er jo at vi er her såpass lenge av gangen som vi er. Det er forutsigbart for ungdommen. Når jeg kommer på jobb så veit dem at om dem vil prate med meg, så kan de prate med meg i dag, i morra, det veit dem. Dem har to dager på seg. Det har ungdommen sjøl sagt, at det er så godt å ha deg så lenge her for da må vi ikke prate med deg akkurat i dag hvis det er noe. Og så veit dem at det er oss som er her. Før så var det vikar for vikaren, og tre folk i døgnet. Visste aldri hvem som kom og gikk og de fikk ikke ro. Det at vi er lenge. Vi ser lettere ting på ungdommen som bygger seg opp når vi er her såpass lenge i forhold til at vi går vanlig turnus. Vi ser at atferden forandrer seg. Vi kjenner ungdommen så godt, vi kjenner kroppsspråket, vi kjenner blikket, vi blir så godt kjent med faktene dems, avvik på faktene så kan vi skjønne at nå kan det være rømming på gang, et eller annet sånt. Det ser man ikke så lett når man jobber en vanlig turnus. De skaper en veldig trygghet for ungdommen. Det åpner opp for veldig mye som kanskje ikke hadde kommet fram fordi ungdommene bærer på så mye. Det skal jammen litt til for å komme innenfor den der barrieren der. Det klarer du ikke så raskt i en vanlig turnus. Jeg tror at når vi jobber slik som vi gjør så kommer vi mye raskere inn, altså griper fatt i problemene (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Det er altså en stor tiltro til at lang arbeidstid, om den kanskje ikke er optimal for de ansatte (slik som noen av dem vi intervjuet som gikk ordinær turnus framholdt), i hvert fall var bra for ungdommene. Selv ansatte som gikk langturnus over lang tid, og som til en viss grad framholdt at det var slitsomt for dem selv, mente den lange turnusen var positivt for ungdommene.

Turnusen er veldig positiv overfor ungdommene, å kjøre lang medleverturnus i forhold til stabilitet og kontinuitet. Du får en tettere oppfølging som bare følges, det er bare to personer som har ansvaret for en ungdom, som går inn og som overlapper hverandre. Det har jeg tru på. Med en skiftordning, dagskift, så trur jeg at det faller helt bort. Mye informasjon går bort i alle skiftene, og det er mye enklere for ungdommen å forholde seg til to bare personer, i hovedsak kontaktpersonen, enn hva det er å forholde seg til tre fire stykker daglig (kvinnelig ansatt, lang turnus).

Ingen av de ansatte vi snakket med, verken medlevere eller ansatte som jobbet ordinær turnus, problematiserte forholdet mellom lang arbeidstid og behandling av barn og ungdom.

Det sterke med behandlingen er vel at vi er til stede hele tiden. Så jeg føler at det er lite rom å bli usynlig som ungdom. Vi er med og på de hele tiden. Jeg føler at vi er ganske drevne detektiver. Og det er bra for ungdom som sniker seg bort og helst vil gjøre sine egne ting. Vi har absolutt et solid program til de fra A til Å vil jeg si, altså fra morgen til kveld (kvinnelig ansatt, langturnus).

Det var heller ingen ansatte som satte spørsmålsteget ved målsettingen om å skape en nær relasjon til ungdommen. I likhet med andre terapeutiske profesjoner, er også ansatte ved barnevernets institusjoner orientert med å opprette nær relasjon med målgruppen de arbeider med. Det kan ses i lys av annet sosialt arbeid som vektlegger begreper som å bygge relasjoner, oppnå nærhet og tillit som et ubetinget gode i møte med klientene (Solheim 2001). Samtidig viser studier at dette ikke er uproblematisk. I bestrebelsene etter å bygge nærhet og tillit i det godes navn, ligger det en kime til makt, kontroll og disiplinering (Pettersen 2005). Nærheten gir de ansatte mulighet til å «se» barn og ungdom, se atferd, se forandringer i væremåter, tolke handlinger på måter som ungdom i liten grad kan beskytte seg mot. Vi sier ikke at ungdommene som disse ansatte jobbet med følte seg invadert og kontrollert av ansatte, men vi legger merke til at de ansatte ikke problematiserte den sterke vektleggingen av relasjonsbyggingen til barn og unge som bor på institusjoner, og at turnusen blir knyttet til denne målsettingen.

4.3 Forestillinger om ordinær turnus og behandling

Før vi går nærmere inn på hva dataene forteller oss om forholdet mellom ordinær turnus og behandling, vil vi dvele litt ved hvilke forestillinger som medlevere hadde om ordinær turnus. Dette var et stadig tilbakevendende tema i intervjuene med ansatte som jobbet langturnus. Det viste seg at ordinær turnus, «vanlig skiftarbeid» utgjorde en viktig referanseramme når ansatte som jobber langturnus snakket om de behandlingsmessige gevinstene ved å jobbe over flere dager i strekk. Selv om bare et par ansatte som jobbet langturnus hadde erfaringer med å jobbe ordinær turnus, fremhevet alle medleverne at de fikk en «bedre relasjon», de oppnådde mer tillit, større påvirkningskraft, i forhold til ungdommene enn ansatte som jobbet i ordinær turnus. Ordinær turnus var forbundet med mange skiftninger i løpet av dagen, mye tid som går med på overlappinger, utrygghet, usikkerhet med

hensyn til hvem som går på vakt og liten mulighet til å bli kjent med dem som bor ved institusjonen. En ansatt som jobbet moderat langturnus kom tilbake til dette flere ganger under intervjuet:

Ja, det viktigste tror jeg er faglig. Hvis man jobber med det her så skjønner ikke jeg at man kan gjøre en god nok jobb med å gå 8-timers skift. For her er det snakk om å skaffe seg relasjoner og ja, å følge ungdommer. Dette er ment å skulle være et hjem hvor du går omtrent som foreldre, tilsvarende som foreldre i hvert fall. Det må jo være en styrke (...). Det er så få mennesker som har vært her i lengre tid. Da følger du sinnsstemningen og følger ungdommen gjennom noen dager. Så det er viktig. Det er mye verre å komme inn rett på vakt og være her i åtte timer og så ut igjen. Og du får ikke noe eierforhold til konflikten. Du kjenner ikke til bakgrunnen, og mye større krav til overlapp og må være mer frustrerende for ungdommen å ikke forholde seg til den som var der da konflikten starta (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Flere av de ansatte snakker om «eierforhold» til konflikter og «å ferdigstille» konflikten. I det ligger det at konflikter skal ryddes opp i før ansatte avslutter en arbeidsperiode. Det ble oppfattet som svært negativt å ha konflikter hengende over seg når en reiser hjem fra jobb. Det er altså ikke konflikten i seg selv som er problemet, det er heller det å ikke bli ferdig med dem som er utfordringen.

Om jeg reiser hjem med følelsen at jeg ikke har fått gjort det jeg skulle gjøre. Om det har vært masse konflikter, at samarbeidet voksne i mellom ikke har fungert, at du for eksempel er irritert på dem du jobber med. Det skjer, men vi har en policy at vi skal luften det før vi drar. Det er sjelden at jeg drar uten at vi har snakket om det. At vi tar opp ting, vi har en kultur at vi tar de tingene som er når det er en ting. Om vi lar det ligge så vokser det seg for stort. Du får litt høyde for at folk er litt forskjellig og vi lærer hverandre å kjenne på godt og vondt. Det er klart noen irritasjonsmomenter vil det jo være. Men det er jo masse positivt med det også da (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Ansatte som gikk lang turnus mente at den lange arbeidstiden førte til at slike konflikter ble annerledes når de gikk så mange dager på jobb. De hadde lengre tid til å rydde opp og fortalte at de sjelden avsluttet en arbeidsperiode uten å og ha gått gjennom og løst konflikter.

4.4 Behandling og ordinær turnus – stabilitet over år

Rundt hvert barn er det særkontakter og det bestrebes på at det skal være en fra teamet på jobb til en hver tid. Det er en person som kan holde den tråden rundt det som skjer rundt barnet hele tiden. Og å være en ressursperson for den andre hvis det skulle være sånn at den personen fra det teamet ikke går på det barnet akkurat den dagen. Så det sørger for kontinuitet. Pluss det overlappingsystemet som vi har. Altså rutiner som gjør at det ivaretas (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

De antatte gevinstene knyttet til å jobbe langturnus skulle indikere at ansatte som jobber ordinær turnus ville vurdere turnusen sin på andre måter i lys av de behandlingmessige forholdene ved institusjonen. Den kvalitative delen av undersøkelsen viser imidlertid at ansatte ved barnevernsinstitusjoner som hadde ordinær turnus, vurderte turnusen som viktig for behandlingen som ble gitt barn og ungdom ved institusjonen. Som vi har sett ovenfor er dette i tråd med resultatene fra surveyundersøkelsen blant institusjonslederne.

Stabiliteten og tilstedeværelsen ble allikevel knyttet til turnusen på andre måter enn ansatte som jobbet langturnus.

Jeg føler at vi har både stabilitet og kontinuitet. Det har vært veldig lite utskiftninger i personalgruppa blant annet. Stabil personalgruppe. Lite sjukefravær. Men det er klart det at man har tre vakter, det skaper på en måte ustabilitet for ungdommene da, for det er jo hele tida nye folk å forholde seg til. Og det merker jeg i forhold til der hvor jeg jobbet medlever før, at når jeg tenker for ungdommens beste da, så kanskje medlever er det beste. Men jeg tenker for meg, så er det beste for meg å ikke jobbe medlever. At jeg klarer å gi mer overfor ungdommene, å være mer fornøyd med jobben når jeg jobber den turnusen som jeg jobber nå da (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

De mente at den ordinære arbeidstid, 7,5 timer om dagen, gjorde at ansatte var på jobb stort sett hver uke. Dette førte til en regelmessighet som ble opplevd som positivt for beboerne. En kvinnelig ansatt beskrev det på følgende måte:

Det første er her at vi er her stabilt over tid. Hvis jeg er borte er det fordi at jeg har fri en helg eller at jeg har fri to dager i uka så å si. Men jeg er her jevnlig hele tiden. Jeg blir ikke lenge borte for ungene som er her. De ser meg stort sett hele tiden, med et opphold er par dager inn imellom (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

Ansatte som jobbet ordinær turnus fortalte at det var lite turnover blant ansatte. Det var lite gjennomtrekk i staben, noe som ga stabilitet for beboerne. Flere trakk fram nettopp dette og pekte på sterke sider ved det institusjonen var for beboerne.

Jeg vet jo at for ungdommen jeg jobber med, han har opplevd at to personer i tiltaksteamet hans, samt teamlederen har jobbet med han i de fem åra han har bodd her. Det er jo ekstremt lite gjennomtrekk av personer her da. Selv om det er mange mennesker innom her så er det de samme menneskene. Voldsom prosentandel, om en tenker på hvor lite utskifting det er. Så det tror jeg er viktig for barna (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

I intervjuene framholdt ansatte som jobbet ordinær turnus nettopp stabilitet og tilstedeværelse for ungdommene. Selv om de var opptatt av relasjoner, så la de mindre vekt på dette enn medleverne da vi intervjuet dem. De snakket om stabilitet som indikerte tilstedeværelse. Ansatte som gikk ordinær turnus var opptatt av stabilitet i arbeidsgruppen over lang tid, gjerne flere år. En kvinnelig barnevernspedagog fortalte at hun hadde snakket med en annen person som jobbet som medlever ved et ruskollektiv.

Da spurte jeg hvordan de kunne jobbe sånn og hvordan forene det med privatliv. Da fikk jeg til svar at det er noe som noen gjør i en periode av livet sitt. Så ser jeg på det nesten som en slags au-pair. Det er noe du gjør en gang i livet, og så er du ferdig med det. Sånn som vi jobber her så er det faktisk ikke det. Det er en jobb vi vil ha over tid og som også stabiliteten i personalgruppa viser for vi har jo noen her som har jobbet her i over tretti år. Jeg synes det er en veldig fin turnus i forhold til stabilitet og kontinuitet. (...) Det er veldig liten utskiftinger. Det har tatt meg fem år å få fast jobb fordi ingen vil slutte. Er du særkontakt for et barn, så er du det over mange år. (...)I tillegg så forsvinner vi ikke over så lang tid for ungdommen slik som når du jobber en uke og har fri to uker. Vi er aldri borte to uker her. Det er maks to dager og så over en helg og så ser dem oss igjen. Så det ser jeg på som fint (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

En annen av de ansatte som jobbet ordinær tredelt turnus mente at turnusen var svært viktig for ungdommene som bodde der. Det ga en type kontinuitet som var viktig.

Det er en helt forutsetning for jobben at vi jobber turnus. Det er jo limet i hele institusjonen. Vi er alltid tilgjengelig for både familier, foresatte og ungdommer for det det måtte være. (...) Jeg synes det er høy grad av stabilitet her. Det ser du. Det var en undersøkelse for en del år siden, den

nyansatte hadde da vært her fire eller fem år (ler) (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Selv om de som arbeidet ordinær turnus pekte på at turnusen innebar mange skifter i løpet av døgnet, så var det ikke behandlingen av ungdommen som var vanskelig, men heller at de stadige skiftene kunne gjøre det vanskelig å organisere aktiviteter på dagtid. De fleste ansatte fortalte imidlertid at det var rom for å legge til rette turnusen med tanke på aktiviteter. Dette gjelder turer i forbindelse med ferier:

Vi har ferieturer og sånne ting. Vi har en årlig tur på fjellet i vinterferien som er lagt opp sånn at vi deler uka i to eller tre, avhengig av hvordan barnegruppa går i hop, og de ansatte jobber to til tre døgn av gangen. Noen jobber kanskje en uke av gangen også. Da skifter vi på fjellet. I noen settinger så fungerer det veldig bra. Har ikke opplevd at vi har mangel på folk fordi noen er på tur. Folk her er motivert til sånne typer turer, men det kan ha å gjøre med at det er en begrenset tid på året. Det er ikke vanskelig å få til sånne begrensede ting som er planlagt. På sommeren blir det alltid lagt opp sånn ved at en kan sette opp ønsker med hvordan en vil jobbe, om en vil jobbe vanlige ordinære vakter, hel dag, eller hel dag pluss natt. Det er positivt (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Ansatte som jobbet ordinær turnus la også vekt på at turnusen gjorde at det var en høy spredning i alder blant de som jobbet ved institusjonen. Noen av informantene ga uttrykk for at de ikke selv var interessert i å arbeide medleverturnus, og trakk også frem det de så som fordeler med ordinær turnus:

Nei, det hadde vært helt uinteressant for meg. Hvordan gjør dem det egentlig, er dem en uke på og fjorten dager på? Hvem er det som jobber der da? Det er vel de 18 til 25 åringene som jobber der. For når du jobber innom den målgruppa der sånn så må du ha en ballast sjøl altså. Samtidig som det er viktig med den faglige kompetansen. Og det tror jeg at mitt inntrykk av de private barnevernsinstitusjonene er at dem kjører på billig arbeidskraft. Familieliv er viktig. Denne jobben fordrer at vi har overskudd til ungene. Men vi kan jo miste litt. Vi mister denne, det å se dem over lang tid. Om man for eksempel er sammen med dem over en hel helg så kan man se dem mer. Men da har jeg tro på våre rapporteringssystemer og våre overlappingssystemer som gjør at vi får den kontinuiteten likevel. Samtidig som vi får personale på jobb til en hver tid. Dem er friske og uthvilte (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

4.5 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at ledere i institusjoner med langturnus ser behandlingsmessige forhold og kontinuitet som svært viktig bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Det er imidlertid ikke bare disse institusjonslederne som peker på en slik sammenheng. Det samme gjør institusjonsledere som arbeider i institusjoner som bruker ordinær turnus. Også disse viser til viktigheten av kontinuitet i forhold til barn og unge i sammenheng med valg av arbeidstidsordning. Informantintervjuene blant ansatte pekte i samme retning.

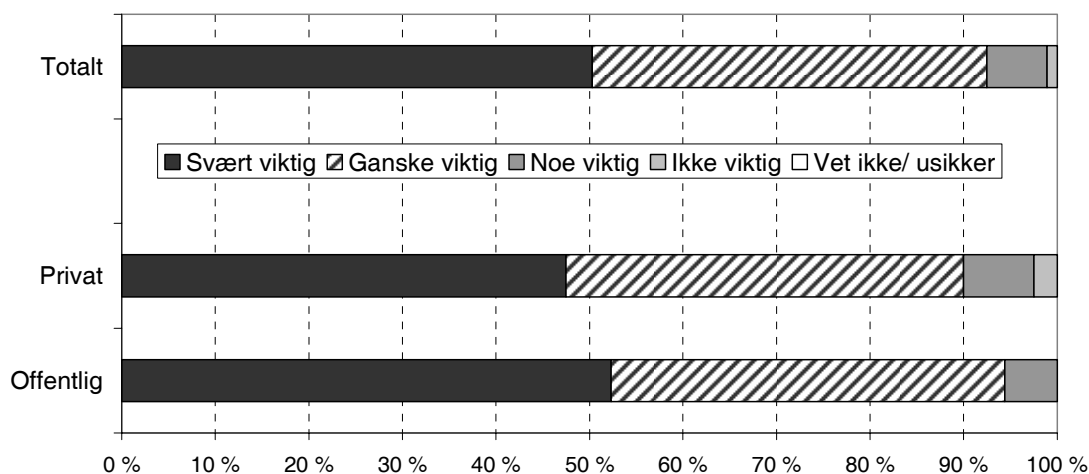
5 Arbeidstid, helse og velferd

Temaet for dette kapitlet er arbeidstid, helse og velferd. Vi har valgt ulike innfallsvinkler for å belyse sammenhenger mellom arbeidstidsordning på den ene siden og arbeidsmiljø og helse på den andre. I surveyundersøkelsen blant institusjonsledere har vi stilt spørsmål om slike sammenhenger. Vi er opptatt av hvordan ansatte ved barnevernsinstitusjoner vurderer og håndterer belastninger knyttet til ulike arbeidstidsordningene: blant annet søvn og hviletid, muligheter til å hente seg inn igjen og situasjoner med trusler og vold på arbeidsplassen.

5.1 Institusjonsledere om arbeidstidsordning, arbeidsmiljø og helse

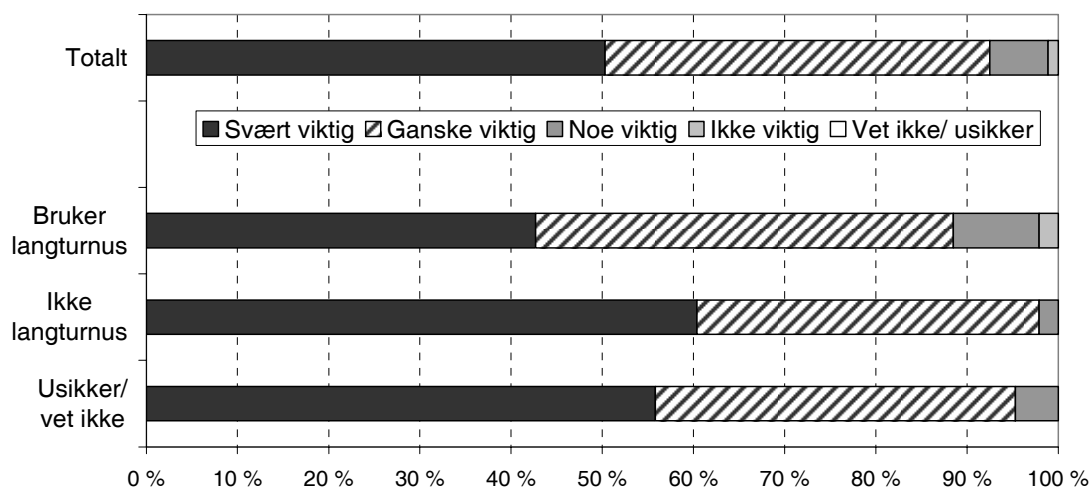
Vi så i forrige kapittel at institusjonslederne tiller behandlingsmessige forhold stor vekt som begrunnelse for valg av arbeidstidsordning. Til sammenlikning tillegges ansattes arbeidsmiljø mindre vekt i så måte, men halvparten av lederne oppgir arbeidsmiljø som svært viktig som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Legger vi til dem som oppgir «ganske viktig» dreier det seg om mer enn ni av ti ledere. Det er her ikke nevneverdige forskjeller mellom lederne i private og offentlige institusjoner.

Figur 5.1 Hvor viktig er arbeidsmiljø for ansatte som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Ledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=187)



Som vi kommer tilbake til kan arbeidsmiljø og belastninger oppleves noe forskjellig i institusjoner med ulike arbeidstidsordninger. Spørsmålet om arbeidsmiljø er i figur 5.2 sett i sammenheng med hvorvidt institusjonen bruker langturnus eller ikke.

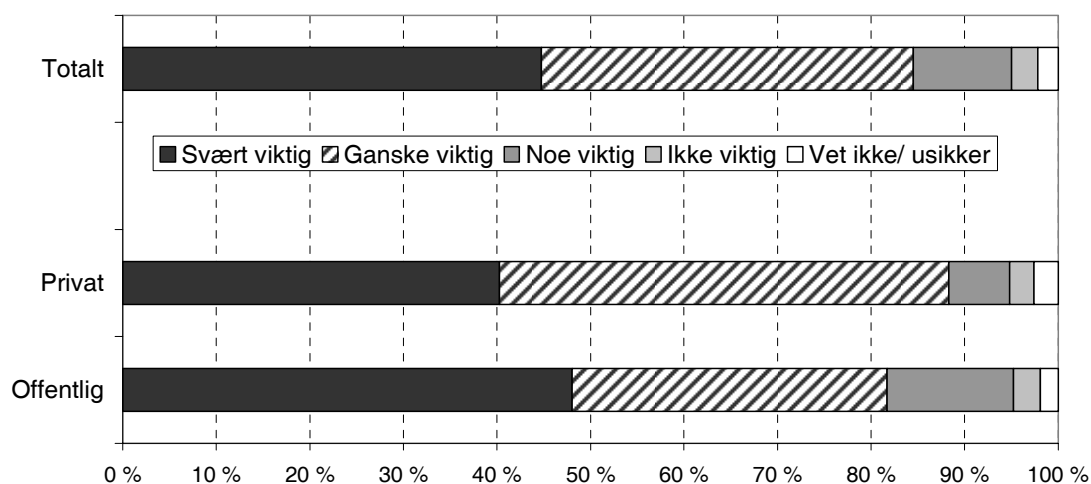
Figur 5.2 Hvor viktig er arbeidsmiljø for ansatte som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Bruk av langturnus. Prosent (n=187)



Arbeidstidsordning skiller noe i disse svarfordelingene. Mens seks av ti ledere i institusjoner som ikke bruker langturnus oppgir arbeidsmiljø for ansatte som svært viktig, er den tilsvarende andelen ledere i langturnus-institusjonene lavere (43 prosent). Samtidig går det frem at en om lag like stor andel blant disse lederne (46 prosent) mener ansattes arbeidsmiljø er ganske viktig som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning.

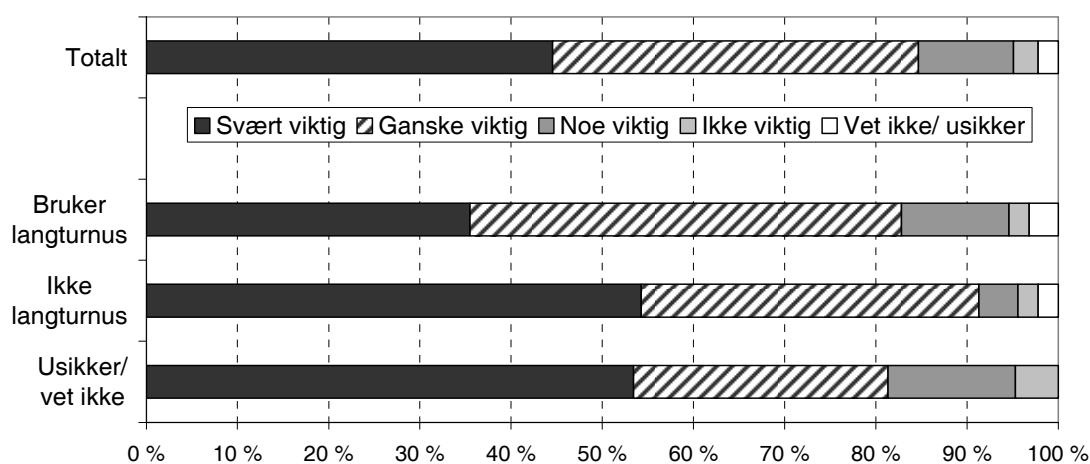
Institusjonslederne ble også bedt om å vurdere ansattes helse og sykefravær i forbindelse med valg av arbeidstidsordning. 45 prosent av lederne vurderer her helse og sykefravær som svært viktig. 48 prosent blant lederne i offentlige institusjoner og 40 prosent av lederne i private institusjoner mener dette. Forskjellene er ikke store, og nærmere halvparten av lederne i private institusjoner mener ansattes helse og sykefravær er ganske viktig.

Figur 5.3 Hvor viktig er helse og sykefravær for ansatte som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Ledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=181)



Vurderes sammenhengen mellom arbeidstidsordning og helse og sykefravær for ansatte ulikt i institusjoner som bruker langturnus og institusjoner som ikke gjør det? Igjen skiller arbeidstidsordning noe i den forstand at ledere i institusjoner med langturnus i noe mindre grad oppgir ansattes helse og sykefravær som svært viktig i forbindelse med valg av arbeidstidsordning. 35 prosent av dem mener dette, den tilsvarende andelen ledere i institusjoner som ikke bruker langturnus utgjør 54 prosent (svarfordelingen blant ledere som ikke er sikre på om de bruker langturnus er tilsvarende).

Figur 5.4 Hvor viktig er helse og sykefravær for ansatte som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Bruk av langturnus. Prosent (n=182)



Et fellestrekk i disse svarfordelingene er at de aller fleste institusjonslederne, uavhengig av sektor og turnusordning, mener ansattes helse og sykefravær er svært viktig eller ganske viktig som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Lederne i private institusjoner og lederne i institusjoner som bruker langturnus vektlegger i noe mindre grad enn de andre at helse og sykefravær her er «svært viktig».

5.2 Ansattes vurdering av egen helse

En del av forskningen rundt helse og skiftarbeid har vært fokusert på forstyrrelser av søvnrytme og tretthet som følger av den ubekvemme arbeidstiden (Åkerstedt 2002). Å jobbe på natta ved barnevernsinstitusjoner sprang ut som et eget tema i denne undersøkelsen. Vi har derfor valgt å fokusere på nattarbeid i kapittel seks, hvor vi også drøfter helseproblemer knyttet til nattarbeid. I lys av litteraturens sterke fokusering på helserelaterte problemer knyttet til skift-, og nattarbeid, er det interessant at 20 av de 21 ansatte som ble intervjuet i denne undersøkelsen vurderte sin egen helse som god. De

relaterte i svært liten grad sin egen helse til arbeidet ved institusjonen. Noen mente at de var litt dårlig fysisk form, men knyttet det til en travel hverdag med små barn og små muligheter til å trene. Noen hadde vært sykemeldt, men med ett unntak var det ingen som knyttet sykemeldingen til arbeidet sitt. Alt i alt gir informantenes vurderinger av sin egen helse et annet bilde av de helsemessige konsekvensene som er knyttet til skift og nattarbeid enn det som blir gitt i faglitteraturen.

Dette betyr ikke at arbeid og helse er uavhengig av hverandre. Flere pekte på at en måtte ha et overskudd for å kunne jobbe ved denne type institusjoner. En informant fortalte at han det siste året hadde begynt å bli sliten av jobben han hadde i tillegg til jobben ved barnevernsinstitusjonen:

Det siste året har jeg vært sliten, og det handler om at jeg har lesset på. Det er det å si nei [i den andre jobben, min anm.]. Det er å se at dette er normalen, og jeg må ikke ta på meg for mye. Det skyldes ikke jobben, eller arbeidsforholdene her. Men du kan si at det tar ekstra på [barnevernsinstitusjonen], i tillegg til det andre. Jeg forholder meg til dette som hovedjobb i forhold til dette med helse. Jeg krever av meg selv at jeg skal ha overskudd til å gå hit. Uten at man har det så behøver man ikke å komme hit. Det er kjempeviktig. Jeg ser på det akkurat som teaterscene. Det er en arena, og når man går inn på den så må man være bevisst på de tingene man gjør. Og det er det som er spennende (mannlig ansatt, hvilende nattevakt med enkelte dagvakter).

Flere pekte på at de aldri hadde vært sykemeldt, og uttrykte en viss stolthet over det. Noen forteller at det hadde vært situasjoner hvor de kanskje ikke burde ha vært på jobb.

Det eneste jeg har slitt med innimellom er at skuldrene har vært litt for høyt oppe og jeg har vært litt stram oppi der. Jeg har ikke vært sykmeldt i det hele tatt de årene jeg har vært her. Jeg hadde noen fysioterapitimer etter at jeg hadde vært her halvannet år. Der fikk jeg lært meg noen teknikker på hvordan jeg skulle få ned skuldrene. Det handler mer om det. Jeg har nok vært inne på tanken i perioder om at nå syns jeg at det har vært mye, det har vært perioder hvor kanskje andre folk har vært sykmeldt (mannlig ansatt, langturnus).

Forebygging av helsen – klar for jobb

I boka *Trøtthetens tid* viser Lilleaas og Widerberg (2001) hvordan trening som tema særlig blir dyrket av lærerne, en av yrkesgruppene som inngikk i deres studie av hvordan man ser på tid og arbeid. En survey knyttet til samme studie viser at nettopp lærerne var den gruppen som ofte oppga at de

var trøtte eller slitne, og at trøttheten var et problem. Lilleås og Widerberg kommenterer at det er bemerkelseverdig at denne gruppen med all sin trøtthet investerer så mye ressurser i trening. Det samme spørsmålet kan en også reise i forhold til enkelte av de ansatte som vi har intervjuet i denne studien. I likhet med lærerne i Lilleås og Widerbergs studie, er flere av de ansatte vi har intervjuet opptatt av trening. De fleste trener på en eller annen måte, enten i helsestudio, i klatrevegg, sykling, dans, fotball eller turer i skog og mark. Og i likhet med lærerne, snakker bortimot alle som ikke trener, at de burde ha trent mer. Selv de som fremsto som svært slitne, forteller at de brukte mye av tiden sin til trening. For de ansatte handlet treningen ikke bare om å holde kroppen i form, men også å holde ut i jobben. En mann fortalte:

Jeg tipper at jeg er i ganske god fysisk form og jeg tenker ganske bevisst på det i forhold til en sånn type jobb som det her og. Tror det er et pluss da. Jeg trener veldig mye og det har jeg gjort hele livet mitt. Jeg har vært veldig aktiv innenfor kondisjonsidretter og sånn. Og det tror jeg er med på å gi det en helt annen forutsetning psykisk også, for når man tåler ting fysisk så tåler man bedre ting psykisk. Selvfølgelig ikke i alle settinger da, men jeg tror det er en sammenheng (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Informanten brukte fire timer på å sykle til og fra jobb hver dag, sommer som vinter, og fortalte under intervjuet at han var svært sliten på grunn av den aktive fritiden. Flere av de ansatte som gikk lange turnuser og moderat langturnus hadde mulighet til å trene på et lokalt treningssenter som lå i nærheten ved institusjonen.

Et annen faktor som griper inn i jobben er privatlivet. Å være klar for jobb, motivert for jobb, innebærer at en legger privatlivet sitt igjen hjemme. På samme måte som «man har fri, når man har fri», så «er man på jobb når man er på jobb».

Jeg er litt obs på å være klar på jobben når jeg kommer på jobben, fordi jeg reagerer så innmari på folk som tar med seg privatlivet sitt. Altså, om du har kranglet med mannen din, om du er sur, eller lei deg eller sånn, det får sånn innvirkning på oss andre som skal ut og gjøre en jobb. Det er kanskje ikke noe vi har lyst til å gjøre, men vi må manne oss litt opp når vi er på jobb. Og det er ikke alltid vi klarer det, men jeg trur vi er blitt flinkere til det etter hvert at ok, nå er vi på jobb, nå tar vi et tak her (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

To av informantene vi intervjuet var samboere, og jobbet samme skift. En annen informant var gift med en kollega som jobbet tilsvarende turnus som

han. Ingen av disse syntes det var vanskelig å være på jobb sammen med partneren.

Man er jo sammen på en måte hele tiden, men vi har ikke tid til hverandre. Vi er rundt hverandre og kan se hverandre, men vi setter oss ikke ned og prater med hverandre. Det blir sånn kollega, det blir ikke som kjærestepar. Det blir det ikke, så det er litt spesielt. Det blir sånn at du kommer hit og setter forholdet på pause, og så kommer du hjem igjen og kan ta det opp igjen og fortsette. Det er følelsen jeg har, og den har jeg sittet med lenge (mannlig ansatt, langturnus).

På samme måter som ansatte trekker skarpe skillelinjer mellom jobb og fritid, er det et skille mellom kjæreste og kollega.

5.3 Arbeidstid og slitenhet

Informantene ble spurt om de følte seg slitne, og om de kunne knytte denne følelsen til arbeidets innhold eller til arbeidstiden. Videre ble de spurt om hvordan de håndterte eventuell slitenhet.

Medlevere og pålagt hviletid

Før vi går nærmere inn på hva ansatte forteller om slitenhet, vil vi vise til *Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger*. Forskriften gir bestemmelser om hviletid for ansatte ved institusjoner som har medleverordning:

- (1) Arbeidstaker skal i løpet av en periode på 24 timer, ha minst to sammenhengende hvileperioder, der arbeidstaker bortsett fra tilfeldige eller kortvarige avbrytelser, er fritatt fra arbeid. Hvileperiodene skal være på henholdsvis to og åtte timer hvorav den lengste skal plasseres mellom kl. 2200–0800.
- (2) Arbeidstaker skal gis mulighet for tilsvarende kompenserende hvile der det har vært vesentlige forstyrrelser i hvileperioden. Er nattehvilen blitt vesentlig forstyrret, skal det i tillegg til kompenserende hvile, sørges for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.
- (3) Første og andre ledd kan fravikes ved skriftlig avtale mellom arbeidsgiveren og arbeidstakerens tillitsvalgte i institusjoner som er bundet av tariffavtale. Unntak fra første ledd må ikke medføre at de daglige hvileperiodene til sammen blir mindre enn 10 timer.

Forskriften trådte i kraft 1. juli 2005, noen måneder før intervjuene fant sted. I intervjuene fokuserte vi på hvordan hviletiden ble fulgt opp.

Slitenhet og lang turnus

De som jobbet lange turnuser, ti dager eller mer på jobb i strekk, fortalte om lange dager på jobb, gjerne fra klokka seks–sju om morgenen til midnatt. Ved en institusjon som hadde denne formen for turnus fortalte informantene om at institusjonen var inne i en periode med underbemanning, mange sykemeldinger og problemer med å få tak i vikarer. Informantene fortalte at de var slitne på grunn av lange periode med mangel på søvn, og at de var på jobb kontinuerlig.

For mange timer på i strekk før du får lagt deg, så du er trøtt, veldig trøtt. Spesielt er det søvn som er manko, som er fysisk. At du føler at det er det. Du blir generelt sliten i kroppen fordi at du løper hele tiden. Du løper mellom husene og arbeidsoppgaver og. Det er ikke som en treningsøkt, det er hele tiden, så du blir sliten i kroppen. Du blir mer gåen. Psykisk så går det veldig opp og ned alt etter hvilken ungdomsgruppe vi har. For noen ganger er den veldig hard å drive. Så er jo dagene veldig lange og da opplever du, da kan du oppleve utrolig mye gjennom, vanvittig mange hendelser gjennom en dag. Så du har mye å ta stilling til, du må være oppegående hele tiden, du får kjempemange inntrykk, plutselig så ler du, og plutselig så må du kjeft på noen. Så du blir også psykisk sliten av det. Man får ikke noen avbrekk med egen tid eller fritid hvor du kan trekke deg tilbake, fordøye og tenke litt på deg selv. Så fra syv om morgenen til elleve på kvelden er veldig lenge (kvinnelig ansatt, langturnus).

Trøttheten hadde selvfølgelig konsekvenser for arbeidet de skulle gjøre:

Er man ikke ordentlig opplagt, så har man ikke forutsetninger for å holde seg oppe på det psykiske plan heller. Man blir sløvere, det er vanskelig å holde spiriten og humøret oppe. Og du prøver overfor ungdommen, og det er ikke like lett hele tiden. Kjenner det på slutten av de femten dagene vi er på jobb. Vi blir gående litt mer som en zoombi den siste tiden, og bare venter på det andre laget som skal komme. Spesielt hvis det har vært en hektisk periode, det har skjedd mye, motivasjonsturer, underbemanna spesielt. Da merkes det (mannlig ansatt, langturnus).

Mer enn noen annen institusjon vi hadde vært på, hadde denne et behandlingsopplegg som i høy grad grep inn i organiseringen av arbeidet til de ansatte. På svært kort varsel kunne ansatte bli sendt på «motivasjonstur» med ungdommer, eller det ble vedtatt «fotfølging» som også grep inn i organiseringen av arbeidet. Motivasjonstur innebærer at noen ansatte forlater institusjonen med en ungdom. De ansatte ved denne institusjonen fortalte at

dette kunne skje på veldig kort varsel («på timen») og det var vanskelig å få vikarer for den som måtte dra på tur. Dermed ble det mer å gjøre for ansatte som var igjen ved institusjonen. Informantene mente at både mangel på vikarer, men også uforutsigbarheten knyttet til slike strakstiltak, var slitsomt i lengden. Det er på sin plass å understreke at det var kun ved denne institusjonen at de ansatte fortalte at slike tiltak skjedde ofte og på kort varsel.

En av de fire som jobbet lang turnus fortalte at hviletiden ble fulgt. For de andre ansatte var det heller slik at de tok seg en pause når det var mulighet til det, det var ingen arbeidsoppgaver som skulle gjøres der og da, eller i perioder på døgnet hvor ungdommene ved institusjonen var på dagtilbud. En ansatt fortalte at det var vanskelig å få til hviletid.

Vi har egentid som vi kaller det, som vi prøver å holde, som vi egentlig skal ha. I følge forskriftene skal vi ha det to timer hver dag, pluss åtte timers uavbrutt søvn, og det funker jo ikke i det hele tatt. Det blir ikke det. Den søvnen får vi ikke og den egentid får vi ikke til, den har vi ikke fått til på en stund nå på grunn av at det har vært underbemanna. Det er unntak at vi får det til. Det var en periode at alt det gikk greit, men da funka alt på huset, da var ingen sykemeldte, at vi har full stab. Et stabilt lag. Det går ut over ungdomsgruppa også merker jeg når vi ikke klarer å få til dette. Og da blir det vanskelig å håndtere, og det blir enda mer å gjøre. Det blir en vond sirkel (mannlig ansatt, langturnus).

Pausene, og i den grad de fikk til hviletid, ble brukt til trening, lesing handling, kafébesøk og lignende. Noen brukte tiden til «å sove seg opp».

Trøtthet var altså et tema for ansatte som jobber lange turnuser. Hva gjorde de med trøttheten sin? En informant fortalte at arbeidsgruppene ved hans avdeling hadde en ordning med rullerende arbeidsleder. Dette gjorde at det ble likt fordelt med pauser og arbeidsmengde blant de ansatt. De hadde også ordninger med en frikveld i uka i arbeidsperioden. Samtidig var informantene som jobbet i denne turnusen opptatt av at de var forsiktige med å belaste sine kollegaer med sin egen trøtthet. Alle ansatte drar det samme lasset, og det føles ikke riktig å laste sine egne arbeidsoppgaver over til sine kollegaer fordi en er trøtt.

Vi driver stedet sammen på en måte, og det er jo ingen som er mer opplagt enn meg, føler jeg. Så det blir veldig sånn at du helst ikke sier det. Idealismen rår på det høyeste her. Jeg syns det er lite rom for det. Alle er sliten, og om du går og legger deg så går det på bekostning av de andre (kvinnelig ansatt, langturnus).

De ansatte fortalte at det var muligheter til å få ekstra hvile dagen etter en natt med forstyrrelser. Men i likhet med hviletid på dagen er en slik kompensasjon avhengig av situasjonen ellers ved institusjonen.

Da går jeg til ledende miljøarbeider og sier at jeg er ekstra sliten. Kanskje om det er mulighet til å legge seg tidligere. Da er det gjerne en på laget som får legge seg tidligere, kanskje to, men alle kan ikke gjøre det. Vi må spørre om det. Er det underbemannet så er det veldig vanskelig, da får vi det sjelden til. Da går man på spareblussen for å komme seg gjennom, for å overleve med hodet over vannet (mannlig ansatt, langturnus).

Slitenhet og moderat langturnus

Til forskjell fra institusjonene hvor ansatte jobbet lange turnuser, gir institusjoner med moderat langturnus inntrykk av mindre vektlegging på tiltak som motivasjonsturer, skjermingsturer, fotfølging og lignende. De fleste hadde slike tiltak, men informantene fortalte at det sjelden ble brukt. Slike turer ble grundig forberedt i god tid i forveien. Dette forklarer kanskje hvorfor informanter som jobbet moderat langturnus gir inntrykk av at jobben er mer forutsigbar og stabil enn informantene som gikk lange turnuser. Informantene som gikk moderat langturnus knyttet spørsmålet om uforutsigbarheten ved organiseringen av arbeidet til sammensetningen av klientgruppen, og ikke til tiltakene som institusjonen iverksatte overfor dem som bodde ved institusjonen.

Vi har flere steder sett at informantene har lagt stor vekt på å få beboerne ved institusjonen til å «stå i» dagtilbudet. Dette handler ikke bare om at en av de viktigste målsettingene ved institusjonsoppholdet er å bidra til skolegang eller tilsvarende for de som bor der. Det har også betydning for belastningene for ansatte som jobber flere dager i strekk ved institusjonene. Flere fortalte at arbeidet var mer belastende når ungdommene ikke gikk på skole eller på et annet dagtilbud. For de ansatte innebar dette at de ikke hadde «fri» fra ungdommen. Det var slitsomt å være med ungdommer hele dagen:

Om du har en klient som ikke har dagtilbud, som ikke er på skolen på hverdagene, og som ikke har noen arbeidstrening eller jobbtildbud, da får du den klienten fra du står opp fra klokka åtte om morgenen og til du legger deg, klokka elleve på kvelden, og da må du aktivisere denne klienten med et eller annet, det kan være vanskelig å finne arbeidsoppgaver her på området. Og i den forbindelse har jeg av og til vært veldig, veldig sliten når jeg har lagt meg på kvelden. Det har blitt veldig intens med klienten, ikke nødvendigvis at klienten er utagerende eller

vanskelig på den måten, men rett og slett det timeslange samværet, over mange timer om gangen, og det hender jo at det skjer. Vi har jo ungdommer som vi ikke får motivert til å gå på skole. De fleste av våre ungdommer er i videregående skolealder og vi får de kanskje heller ikke i noe type Aetat tiltak, og da blir de gående her. Det er en del av den innholdsmessige biten som gjør meg sliten i perioder (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Jeg har ikke opplevd at det har vært helt fritt for ungdom her og det er også sånn at de går gjerne på skolen kanskje et par timer. Så det blir veldig liten tid om en tenker sånn at man kunne fått fritid. Det kan være mindre hektisk på formiddagen. For får vi de av gårde og alt går fint så er det rom for å slappe av. Sånn som det går an å slappe av uten å være i miljøet ikke sant, men da er det ofte telefoner og andre ting som må ordnes, rapporter og sånt (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

En kvinnelig ansatt som jobbet ved et såkalt «to til én tiltak» (to ansatt og en beboer), fortalte at ungdommen hun jobbet med hadde dårlig skoletilbud og var derfor på institusjonen hele tiden.

Det er veldig mye slag, spark, spytt. Og det blir du sliten av. På sommeren så har vi valgt å gå en uke på to av. For da har vi dratt på turer og sånn uten at man må bytte. Har dratt på ukesturer uten at det har vært noe problem. Det har vi valgt sjøl. Og det har blitt litt mye syns jeg. For jeg har hatt noen harde økter med henne der oppe jeg som får henne, fordi jeg er særkontakt. Det er jeg som absolutt kommer med de upopulære avgjørelsene. Jeg blir av og til psykisk sliten. I hvert fall når man går og blir kalt bitch 24 timer i døgnet. Man blir jo sliten av det, Det blir jo nesten sånn at man er det iblant (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger gjelder også for institusjoner hvor ansatte jobber moderat langturnus. I likhet med institusjoner som hadde lange turnuser, er heller ikke hviletid en organisert del av arbeidstiden ved institusjoner med moderat langturnus. De kvalitative intervjuene viser at informantene som jobber i lange turnuser var kjent med den pålagte hviletiden, mens informanter som jobber i moderat langturnus var mer usikre på denne ordningen. Noen mente at de ikke hadde hviletid. De fortalte heller om «pausene» som det kunne være rom for å ta. Mulighetene for å ta pause var igjen avhengig av om ungdommene ved institusjonen var på dagtilbudet:

Vi har egentlig ikke hviletid på dagtid. Vi tar småpauser på dagen. Særlig i perioder hvor klientene har dagtilbud. Det med dagtilbud har stor betydning for arbeidsdagen til de ansatte. Da flyter ting litt lettere, når de har dagtilbud fra åtte til fjorten, femten, at de er borte på dagen. Da tar vi pauser ja (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Pausene er vanligvis ikke lange. Noen betrakter også noen av de praktiske arbeidsoppgavene ved institusjonen, vasking og lignende, som en pause.

Jeg er veldig glad i naturen, så det hender at jeg sier, om det ligger til rette da, «nå tar jeg en tur i skauen og plukker litt blomster, litt lyng eller». Det kan holde en time altså. Da kan jeg sette meg i skauen litt, og, ja kjenne at jeg kan dra tilbake igjen. Det er ikke så ofte at jeg har behov for det. Det kan holde at jeg går bort til postkassa, eller til vaske-rommet, sette på ei vaskemaskin, stå å brette sammen noen klær som har vært i tørketrommelen, rett og slett. Det behøver ikke å være så lang tid. Det kan være snakk om bare fem–ti minutter innpå der og gjøre de tinga der, støvsuge gulva, vaske over gulva. Jeg har aldri gått på rommet mitt, det har jeg aldri tenkt på (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

I likhet med denne kvinnen, sier de andre informantene som jobber denne turnus at de svært sjelden går på rommet sitt i pausen, eller at de bruker pausen på å sove. Pause handler kanskje her mer om å trekke seg bort fra de som bor ved institusjonen, enn å trekke seg tilbake for å være alene på rommet sitt.

Tre av de seks informantene som går i denne type turnus forteller at de blir forstyrret på natta. De fleste forteller at det blir lite søvn. I følge dem er årsaken at de legger seg for sent, og det er derfor ikke grunn til å be om ekstra hvile dagen etter. De som blir forstyrret jevnlig om natta av beboerne forteller at det er lite mulighet til å kompensere med hvile dagen etter. Om ungdommene er hjemme på dagtid er det få muligheter til å ta seg inn igjen. På samme tid ser det ut som dette også er avhengig av forholdet ansatte har til makkerne som han eller hun jobber sammen med. Det er gjerne snakk om to som jobber sammen, og noen par etablerer egne ordninger som gir rom for å hvile.

Slitenhet og ordinær turnus

Ansatte som jobber en ordinær turnus, med et visst antall timer på jobb hver dag, har muligheter til å koble av fra jobben på andre måter enn medleverne hadde. Flere informanter syntes det var godt å kunne reise hjem etter en

arbeidsdag og å hente seg inn igjen før de skulle på en ny vakt. En av informantene hadde tidligere erfaring som medlever:

Det kan være slitsomt, sånn som der jeg var før, når ting skjer tidlig på en helgevakt så er det utrolig slitsomt å jobbe seksti timer, om du sliter i time en. Her går man åtte timer og så kan man trekke seg tilbake, tenke litt og hva som skjedde (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Flere ansatte som jobbet ordinær turnus trakk fram betydningen av å være profesjonelle for å klare de psykiske belastningene som var knyttet til å jobbe i en barnevernsinstitusjon:

Det at man blir psykisk sliten det omhandler mye at det kommer ting som på måter berører meg som privatperson. Det er ment på meg som privatperson, og det er alltid meg og min profesjon som skyver det til side, men jo lengre arbeidsdagen min er, jo mer vil det berøre meg som privatperson. Jeg vil jo ikke klare en hel uke å bare være profesjonell på jobb. Da vil jo mye annet komme inn og. Jeg vil jo bli sliten på en annen måte. For hjemme hviler jeg, der kan jeg være meg på en annen måte. Jeg tror det ville ha vært vanskelig her. Men det er helt avhengig av hva slags ungdommer vi har, og nå har vi det litt sånn (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Ansattes slitenhet var knyttet til hvilke barn og ungdommer som bodde ved institusjonen. Selv om vi under skal gå nærmere inn på ansattes opplevelser av vold og trusler, vil vi i diskusjonen om slitenhet ta opp «utagering» som et tema som gikk igjen i intervjuene med ansatte som jobbet ordinær turnus (også de andre informantene snakket om utagering, men ikke så ofte og så mye som ansatte i ordinær turnus). Noen ansatte syntes det var svært vanskelig å forholde seg til utageringer blant barn og ungdom som bodde ved institusjonen.

Det er veldig massivt. Barn på ti år, som jeg før jeg har truffet og kan si at «hvorfør må dere holde den ungen. Det er en unge på ti år. Det må vel kunne gå an å sette en unge på fanget og holde rundt han». Hvor jeg har hørt at «ja, da får du vente og se». Og så kommer utageringen, og så er det så massivt, jeg blir helt slått i bakken sjøl omtrent, og hvor jeg ender med å legge den ungen i bakken og holde armen bak på ryggen og holde fast beina. Jeg blir spytta på, jeg blir slått, klora, sparka [forteller videre om seksuell utagering, vår anm]. Sånne ting som det som er så massivt at dette vil jeg bare ikke oppleve. Og man ser ting som man ikke trodde gikk an å se, og man hører ting man ikke trodde at barn kunne si. Så det må egentlig oppleves for å virkelig kunne sette seg i den følelsen av å stå i noe sånt. Det er veldig opprørende og vanskelig å gå inn i (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

Det var særlig de som hadde jobbet ved institusjonen i kort tid, som syns det var vanskelig å forholde seg til utagering blant beboerne. Eldre informanter med lengre fartstid fortalte at dette ikke gjorde dem mest sliten ved å gå på jobben. Deres slitenhet handlet om alt som skulle gjøres innenfor de timene de var på jobb. Den ordinære turnusen bidrar til å gjøre skillet mellom kveld og dag skarpt. Arbeidsoppgavene på dagen var rettet mot «papirarbeid» og møtevirksomheter, mens på kvelden var de ansatte orientert mot dem som bodde ved institusjonen. Noen fortalte at de ble slitne av alt papirarbeidet og alle møtene som var lagt på dagen. Det å jobbe både kvelds- og dagvakter kunne gjøre det vanskelig å organisere møter med andre etater, for eksempel skole eller barnevernstjenesten. En informant fortalt at han sto midt oppi en vanskelig situasjon som var vanskelig å håndtere på grunn av turnus og fridager:

Har hørt rykter om at hu [en beboer] kanskje har rota seg borti et rusmiljø, og jeg har ikke klart i denne uka her å få til en samtale, utenom på telefonen. Denne uka her er ikke god når jeg tenker på henne, og jeg har fri i morra. Så jeg jobber ekstra på mandagen. Jeg burde ha jobba i morra. Jeg burde ha hatt en dag til i denne uka. Det er ikke noen gode følelser når du har det sånn. Og så er det om noen andre som kan gjøre det. Akkurat i starten nå så er det ikke noen andre enn meg. De som jobber bare inne, de har mer enn nok å gjøre i morra. Det er det som skaper, det er så mye å gjøre. Og nå er jeg tilbake til starten, hvis vi skal ha seks timers arbeidsdag, Herregud, åssen blir det da? Enda mer kokker og enda mer søl. Så det forslaget det må SV trekke tilbake (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

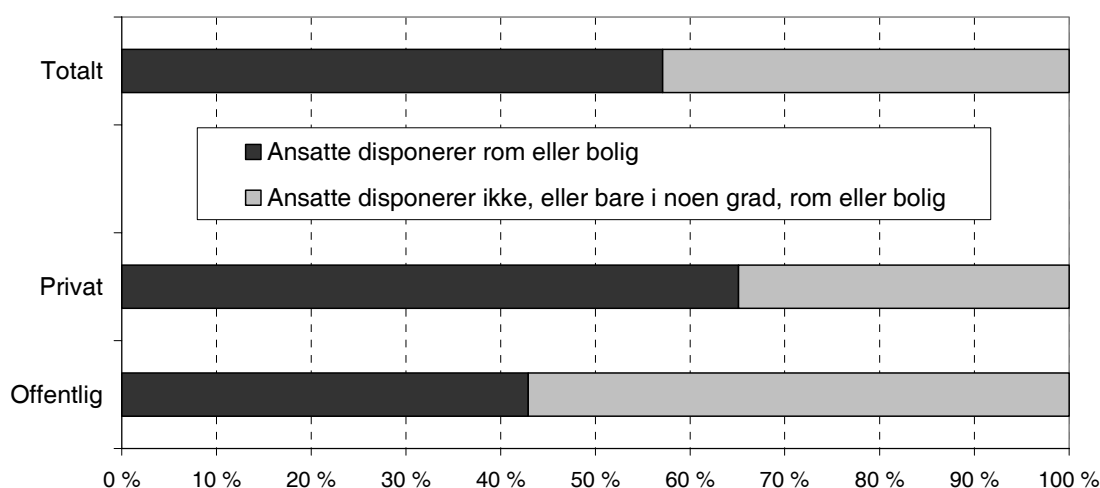
Det har sammenheng med at vi, det som sliter meg mest er alt det som jeg skal ordne for de ungdommene. Det er alt det som er rundt, vi skal prate med saksbehandlere, vi skal prate med familie, far eller mor som sitter i fengsel som har slitt, det er møter. Det er all organiseringen rundt det som må gjøres akkurat på den vakta der fordi at nå er det en liten uke til jeg har neste tidligvakt. Og alle de etatene må være på plass, for kanskje jeg har seinvakt neste dag og jeg har en frihelg, en blir helt surrete i hodet. Noen er kanskje flinkere til «jeg får gjort det jeg får gjort». Andre, inkludert meg sjøl, «å, om jeg ikke får gjort det så tar jeg det med meg» (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger gjelder ikke for institusjoner hvor ansatte jobber ordinær turnus. Informantene fortalte likevel at det var rom for å ta pauser, og trekke seg unna ungdommer som de opplevde som slitsomme, om de hadde behov for det. Da går de gjerne på kontoret eller en tur ut for å ta seg en røyk.

5.4 Boforhold for ansatte – institusjoner med langturnus

Det er ikke vanlig at ansatte har institusjonen som fast bostedsadresse. I vårt utvalg svarer bare to institusjoner at ansatte er registrert som bosatt ved institusjonen, seks institusjoner oppgir at dette i noen grad er tilfelle. Det er langt vanligere at ansatte har egen bolig, leilighet, eller rom på arbeidsstedet i arbeidsperioden. Av de 98 institusjonene med langturnus oppgir 56 institusjoner dette. Ni institusjoner svarer at dette i noen grad er tilfelle, 27 svarer nei, mens to svarer «ikke aktuelt», og opplysninger for fire institusjoner mangler. I grupperingen nedenfor er disse slått sammen. En tredjedel av disse institusjonene svarer at andre ansatte kan, eller i noen grad kan, benytte denne boligen i friperioder (ikke vist, n=67). Ansatte i private institusjoner disponerer i noe større grad rom eller bolig.

Figur 5.5 Disponerer ansatte egen bolig? Institusjoner med langturnus (35 offentlige og 63 private institusjoner).



Det varierer hvorvidt ansatte i institusjoner med langturnus kan ha fritid innenfor arbeidsperioden, dvs. gjøre private ting, besøke venner, ta i mot besøk, og lignende (ikke vist). Gruppen av institusjoner som svarer «ja» (27 institusjoner) er like stor som dem som svarer «nei» (28 institusjoner). De fleste institusjonslederne oppgir at de ansatte «i noen grad» kan ha fritid innenfor arbeidsperioden (33 institusjoner).

Vanligste ordning – ansattes boforhold og lengden på vaktene.

Som det fremgikk over, er det vanligste at ansatte som arbeider i institusjoner med langturnus også disponerer rom eller leilighet. Samtidig oppgir om lag fire av ti slike institusjoner at dette ikke, eller bare i noen grad, er

tilfelle. Når det gjelder boforhold og lengden på vaktene, er svarmaterialet begrenset. Det fremgår imidlertid av fordelingene at de ansatte som disponerer rom eller bolig på arbeidsstedet i gjennomsnitt arbeider lengre vakter enn dem som ikke disponerer slik bolig (ikke vist). Det er også de ansatte med de lengste arbeidsperiodene som har de lengste friperiodene.

Det samme mønsteret går igjen i langturnusordningene med de lengste arbeidsperiodene. Her er gjennomsnittlig arbeidsperiode om lag syv og et halvt døgn for ansatte som disponerer bolig, mot om lag tre døgn for dem som ikke gjør det (ikke vist). Også i ordning med de lengste arbeidsperiodene er det de som har de lengste arbeidsperiodene og som disponerer bolig, som har de lengste friperiodene.

5.5 Arbeidstid og trusler og vold på arbeidsplassen

I sin faktside *Trusler og vold på jobben*, peker Arbeidstilsynet på at blant annet ansatte i helsesektoren kan besitte maktposisjoner som kan provosere til vold. Denne yrkesgruppen kan møte personer som i visse situasjoner kan være truende eller voldelige (<http://www.arbeidstilsynet.no/info/tema/vold.html>). Åtte av de 21 informantene fortalte at de hadde blitt angrepet fysisk av beboerne ved institusjonen. Noen av disse fortalte hva de hadde opplevd; tenner som var blitt slått ut, spark, slag og i blant slag med ulike gjenstander. Selv om det var ulike erfaringer med fysisk vold, fortalte alle informantene at de hadde opplevd å bli truet på jobb. Et par av informantene fortalte at de opplevde truslene som «halvtrusler», «sleng» eller «hissige utbrudd der og da». De fortalte at de ikke tok seg nær av dette. Noen hadde blitt truet med kniv, en informant fortalte at ungdommen hun var særkontakt for hadde truet med å kaste henne ut av vinduet fra et rom som lå noen meter over bakken, og en fortalte at beboerne hadde skåret opp dekkene på bilen hans. Vanligvis besto truslene av at «jeg liker deg ikke», «jeg skal faen meg ta deg», og «jeg skal drepe deg».

Flere fortalte at truslene var både rettet mot dem selv og deres familie. En ansatt fortalte at han synes slike trusler har vært belastende:

For det går jo veldig mye ut på meg og min familiesituasjon og hva som skal gjøres med dem. Det er veldig groteske trusler. På en måte så lærer en seg kanskje å skyve dem litt til sides, men det er en belastning uansett. Vi har ikke gjort noen private tiltak, annet enn at jeg har alarm, men den hadde vi nok muligens hatt uavhengig av min arbeidssituasjon. Men på mange måter så føler jeg at den er god og ha. Og jeg opplever vel at noen av de personene, det kan være foreldre og barn, har historier som gjør at jeg kan ikke bare kimse av det de kommer med. Jeg må til en viss grad ta

det de kommer med på alvor. Men det er vanskelig å vite hvordan en skal forholde seg til det. Det gjelder i forhold til politi og hva som er trussel. Det har ikke ført til anmeldelser for mitt vedkommende. Jeg som mann har i perioder sånn som nå, følt at det har vært veldig avhengig av oss i spesielle episoder, som også medfører at de episodene er mer voldsomme, det er kun på grunn av min fysikk at jeg må være der, uavhengig av andre ting (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Hvordan forholder ansatte ved barnevernsinstitusjoner seg til vold og trusler på arbeidsplassen? Informantintervjuene antyder at håndtering av vold og trusler henger sammen med hvordan de ansatte forstår årsakene til problemene, hvordan episoder bearbeides av ledelsen og kollegaer og ikke minst hvordan en selv ser på slike episoder. Når det gjelder det sistnevnte, så fortalte flere at de forsøkte «å lukke det ute». En kvinne fortalte:

Ja, trusler har du hele tiden. Du har trusler om knusing av trynet, men du blir jo vant til det. Det berører meg ikke, men det er noe som du må venne deg til. Jeg brukte ikke lang tid på å venne meg til det. Jeg har jo litt faglig bakgrunn så jeg tenker, at de har vel sine grunner til at de sier det (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Begrepet «utagering» gikk ofte igjen i intervjuene med ansatte, uansett turnus. Det er grunn til å tro at de er lettere å forholde seg til begrepet utagering (noe som en knytter til ungdommene ved institusjonen), enn å fokusere på at utagering kan innebære situasjoner hvor ansatte blir utsatt for vold og trusler. Intervjuene viser at de ansatte var svært opptatt av å forstå hvorfor enkelte opptrer på måter som var belastende for både beboerne og ansatte.

Vi jobber jo mye med det å takle det å være en ansatt i en sånn type virksomhet hvor vold og trusler er en del av hverdagen. Det er vi veldig opptatt av det faglige påfyllet i forholdet til vold og å forstå. Altså det å forstå hvorfor ungdommene utagerer. Både den faglige forståelsen og hvordan vi skal forholde oss til det når det skjer. For det er viktig her altså (mannlig ansatt, hvilende nattevakt samt noen dagvakter).

Flere informanter mente at enkelte beboere hørte mer hjemme i psykiatrien enn i barnevernet. De fortalte om frustrasjon fordi de ikke hadde ressurser eller muligheter til fylle behovene til disse beboerne. Denne type beboere var krevende både for ansatte og for andre som bodde ved institusjonen. De krevde et særskilt fokus på hvordan en skulle håndtere situasjoner som kunne bli farlige. De fleste ansatte som vi intervjuet hadde vært på kurs og lært seg teknikker for å holde og å roe ned beboere.

Holdesituasjoner er når ungdommen utagerer så mye at den må holdes på grunn av rømningsfarer og andre grunner. Vi må holde dem. Vi har ikke gått til nedleggelse. Vi går jo ofte på vegrekurs da. Det er veldig fint. Så vi har lært teknikker da fra å stå, hvordan vi skal stå når vi prater med ungdommen, før vi i det hele tatt kan være i nærheten av dem om vi må. Vi kan avverge ufattelige mye ved å bare stå (demonstrerer) slik at ungdommen ser at passasjen er fri. Det tror jeg er kjempeviktig. Det må man lære. Det visste ikke jeg, tenkte ikke jeg over før. Da kan vi bare si at værsegod det er åpent. Om vi stiller oss foran døra sånn så provoserer vi noe veldig. Da prater vi mye. Vi har lært at vi skal holde, at vi skal stå og holde og prate. Men det går ufattelig fort, når hele prosessen er så er du nede på tre–fire sekunder. Vi skal vurdere da om vi kan prate med dem. Vi går ikke inn og legger ned en ungdom med en gang. Det har jeg faktisk ikke vært med på. Jeg har klart å holde dem, og så roet dem. Det er veldig bra da. Vi holder, og så sier vi at vi slipper opp litt og litt. Da skrives det tvangsprotokoller (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

I tillegg til opplæring i å forholde seg til situasjoner som oppleves som farlige, forteller ansatte om lederes (og til dels kollegaers) rolle når slike situasjoner oppstår. I følge Arbeidstilsynet bør ansatte som har vært utsatt for vold og trusler på arbeidsplassen snakke med noen så snart som mulig. Arbeidstilsynet peker også på at det er viktig at det finnes beredskap for både fysiske og psykiske skader. Flere informanter forteller at det er innarbeidet rutiner ved institusjonen for å bearbeide slike episoder.

Vi snakker mye sammen om det etter episoden. Det er egentlig noe av det som går av seg selv her at vi snakker med hverandre. Vi går på kontoret og snakker med hverandre om hvordan vi opplevde situasjonen. Sånn at vi er ferdig med det når vi går fra jobb. I tillegg til det så skriver vi jo skjemaer for psykisk og fysisk vold hvor det er spørsmål om vi vil ha oppfølging av ledelsen i forhold til det. Så krysser man ja eller nei på det. Hvis man føler at man ikke har fått bearbeidet det nok, så krysser man ja, og så blir det fulgt opp i forhold til det. Det er god oppfølging. Om det er vikarer som har opplevd sånne ting, som ikke da har, og i situasjoner hvor du ikke har fått tid nok til å bearbeide dem skikkelig og hvor ledelsen har da ringt hjem til vikaren for å forsikre seg om at alt er bra. Så selv om de ikke har kryssa av på oppfølging, så blir en fulgt opp (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

Ledelsen hadde en sentral rolle i denne type oppfølging. Flere mente at det var viktig at lederen tok opp slike episoder på en god måte. En nattevakt fortalte at det ikke ble tatt opp da hun kort tid etter at hun begynte som natte-

vakt ved institusjonen, ble utsatt for en episode som hun opplevde som svært ubehagelig.

Nei, altså dette ble ikke fanget opp. Da jeg fortalte om dette her, så var det en av de ansatte spurte meg dagen etterpå om rutinene. Da sa hun at du blir ringt til og snakket med for det er en ganske alvorlig episode og. Men det skjedde ikke. Og hun skulle minne ledelsen på det. Men det skjedde ikke. Så tok jeg det opp en stund etter, jeg tok det opp lenge etterpå. Jeg tok det opp på medarbeidersamtale, det her var jo i vår. Og det tok han veldig selvkritikk på. Jeg vet ikke om det var en forglemelse. Han sa ingenting om det. Da følte jeg behov for å, du skal jo gå på vakt neste gang igjen og da var den samme personen der og jeg skulle være. Det var litt ekkelt. Men det var ikke noen vakter før han da ble utskrevet. Jeg slapp på en måte unna det (kvinnelig ansatt, hvilende nattevakt).

En annen ansatt mente at det var lite støtte å hente blant ledelsen ved institusjonen hun jobbet ved når ansatte blir utsatt for episoder med vold og trusler.

De er sånn at det må du regne med. Hvis du er misfornøyd, eller hvis du gir uttrykk for at du synes det er litt vanskelig så er det bare ja, nei, da må du finne deg en ny jobb. Du må være litt tøff. Ja, det er vanskelig å snakke med ledelsen om det. Det kommer vel at vi er forskjellige mennesker (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Måten vold og trusler blir håndtert på av ansatte ved barnevernsinstitusjoner har sammenheng med hvordan de selv vurderer slike episoder, og ledelsens håndtering av slike forhold. I stedet for ledelsen, gikk denne kvinnen til sin kollega («makker») for å bearbeide episoder med trusler.

5.6 Arbeidstid og vikarer

Intervjuene viser at vikarer og bruk av vikarer utgjorde et element ved organiseringen av arbeidstid. Ved to av institusjonene vi besøkte fortalte ansatte at det var problemer med å få tak i vikarer. Sykefravær og mangel på vikarer innebar at belastningene ble stor for ansatte som var på jobb. En av disse institusjonene iverksatte ofte tiltak som «fotfølging» og «motivasjonsturer», noe som førte til ytterligere belastninger på staben. De ansatte ved institusjonen fortalte at de til tider hadde vært veldig slitne.

Selv om opplevelsen av sykefravær varierte, så var det en fast vikarstab knyttet til de fleste institusjonene vi besøkte. Det er interessant å merke at når informantene ble spurt om stabilitet ved behandlingen, så pekte flere på

at det hang sammen med en stabil personalgruppe, og at det var faste vikarer. En kvinne fortalte;

Det er kjempeviktig at vi er stabile. At det er stabil arbeidskraft her og at det ikke er masse vikarer. For det fikk vi tilbakemeldinger på nå på seinsommeren. Da var det fryktelige mange frustrasjoner blant ungdommer her, for da var det ment at det skulle være en fast her. Vi tok ikke ferie likt. Men nå er det nå sånn at vi blir sjuke en gang i mellom vi mennesker. Og da var det ikke så veldig lenge, det var et par økter, at det var vikarer her. Og da raste veldig ganske mye ned. Altså ikke raste, men veldig mye usikkerhet fordi det var ingen kjente. Bare ukjente mennesker her, og det er dem sårbare på altså. Dette med stabilitet er jo kjempeviktig (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Flere fortalte at en stabil vikarstab var svært viktig for arbeidets organisering ved institusjonen. De faste vikarene hadde i liten grad behov for opplæring for de kjente hverdagen og rutinene ved institusjonen.

Faste vikarer blir vurdert som et gode, og flere fortalte at det var viktig «å ha mat til vikarene». Ved noen institusjoner så det se ut som at vikarene hadde fått en særegen posisjon. Her ble ikke vakante stillinger fylt opp av hensyn til vikarene. Vikarene hadde egne møter, vikarmøter, hvor de fordelte ledige vakter seg i mellom. Dette hadde også grepet inn i deres vilje til å ta vakter ved institusjonen på kort varsel.

Vi har fast vikarstab, og de er veldig stabil. Den har vært så lenge at den er litt eksklusiv. Hvis du har vært lenge på en plass, du begynte der for de trengte litt ekstra penger, og jeg trur på mange måter så har de lagt seg til en høy livsstandard. Det som skjer når staben har vært for lenge på en plass, så blir de dårlige til å ta impulsvakter. Da er det bedre å komme her på vikarmøte og få vite at det blir så og så mye ledig neste måned, og så tar de det som er ledig. Det er det som er problemet, det er at vi ringer på kvelden og spør om de kan komme i morgen, det er litt verre (mannlig ansatt, ordinær turnus).

5.7 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett nærmere på vurderinger rundt ansattes arbeidsmiljø, helse og velferd. Svarfordelingene i surveyundersøkelsen viser at de aller fleste institusjonslederne, uavhengig av sektor og turnusordning, mener ansattes helse og sykefravær er svært viktig eller ganske viktig som bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Lederne i private institusjoner og lederne i institusjoner som bruker langturnus vektlegger likevel i noe mindre grad enn de andre at helse og sykefravær her er «svært viktig». Tilsvarende

tendens finnes i det mer generelle spørsmålet om arbeidsmiljø og arbeidstidsordning.

De kvalitative intervjuene viser at ansatte generelt vurderer sin egen helse som god. Uansett variasjoner i arbeidstidsordninger, viser de kvalitative intervjuene at ansatte stiller opp for hverandre, for eksempel i situasjoner hvor bestemmelser om hviletid ikke overholdes. Intervjuene viser også at ansatte til dels privatiserer sin egen slitenhet. Samtidig har vi sett at ulike arbeidstidsordninger har konsekvenser for opplevelsen av slitenhet. Informantene som gikk lange turnuser fortalte om lite søvn og hvile, og få muligheter til å kompensere for dette. Dette kunne kjennetegne situasjonen over mange dager, og de ansatte som gikk denne typer turnus ble slitne. I tillegg ble det ofte, og på kort varsel, iverksatt behandlingstiltak overfor beboerne, som grep inn i ansattes organisering av arbeid. De kvalitative intervjuene viser eksempler på at hviletid og kompensasjon for forstyrrelser heller ikke ble fulgt blant ansatte som jobbet moderat langturnus. Deres arbeidsperioder gikk derimot ikke over så mange dager, og de ansatte rapporterte ikke i samme grad om slitenhet som ansatte som gikk lang turnus. Likheten mellom disse to turnusordningene er at mulighetene til å kompensere for trøtthet og slitenhet var svært avhengig av om beboerne gikk på skole eller var i andre dagtilbud.

Ansatte som jobbet ordinær turnus koblet sin egen slitenhet til beboerne ved institusjonen. Noen beboere krevde mer enn andre, og de ansatte kunne oppleve beboernes utageringer som slitsomt. I tillegg kunne en ordinær turnus, med dag- og kveldsvakter, gjøre det vanskelig å administrere og legge til rette for møter med andre etater, som barnevernstjenesten, skole og foreldre.

Trusler og fysisk vold utgjør en del av det å jobbe ved barnevernsinstitusjoner. Vi har sett at håndtering av dette er avhengig av hvordan ansatte selv vurderer årsakene til at det skjer, og hvilke rutiner institusjonen har for å bearbeide dette.

Vikarer utgjør et element ved organiseringen av arbeidet ved barnevernsinstitusjoner, og også belastningene knyttet til denne type arbeid. Ved noen institusjoner med lange turnuser har det vært vanskelig å få tak i vikarer. Det har ført til større belastninger på staben. En fast vikarstab ble betraktet som viktig for kontinuitet og for institusjonens funksjon.

6 Å jobbe om natten ved barnevernsinstitusjoner

Det er jo det klassiske skillet mellom nattevaktene og dagpersonalet. Vi blir jo en egen gruppe vi, nattevakter. Jeg kjenner det igjen fra både når jeg jobbet på dag, og nå som jeg jobber på natt. Nattevaktene er liksom noe for seg. (...) Vi må gjøre vurderinger, vi må være smidigere i situasjoner. Vi er bare to personer på jobb, og vi er i hver vår etasje (kvinnelig ansatt, hvilende nattevakt).

I artikkelen «Er natt- og skiftarbeid farlig?» diskuterer overlege Ingrid Sivesind Mehlum (2002) ulike konsekvenser av nattarbeid. Nattarbeid griper inn i de ansattes sosiale liv: «Når andre har fri, er du enten på jobb, eller du sover, eller du er trøtt fordi du ikke har fått sovet nok. Din døgnrytme er på fullstendig kollisjonskurs med det meste som handler om familie, venner og fritidsaktiviteter» (Mehlum 2002:10). Vi kan også se hvilken sosial organisering som er knyttet til det å jobbe på natta ved en barnevernsinstitusjon. Vilhelm Aubert har pekt på at søvn er mer enn en biologisk tilstand og prosess, og søvn er en sosial foreteelse (Aubert 1985:84). Å jobbe på natten griper inn i sosiale forventninger til søvn og forventninger om det mennesker gjør om natten.

I dette kapitlet diskuterer vi først nattevaktordninger ved barnevernsinstitusjonene ut fra svarmaterialet fra spørreundersøkelsen blant institusjonsledere. Her spør vi om hva slags nattevaktordninger som brukes og om det er forskjell på offentlige og private institusjoner. Vi ser spesielt på nattevaktordningene i institusjonene som oppgir at de bruker langturnus. Spørsmålene her dreier seg blant annet om avbrudd i søvn i arbeidsperioden og om ansatte som blir forstyrret om natten får mulighet for ekstra hvile dagen etter. Deretter vil vi fokusere på hvordan natten organiseres ved barnevernsinstitusjoner, sett fra de ansattes side.

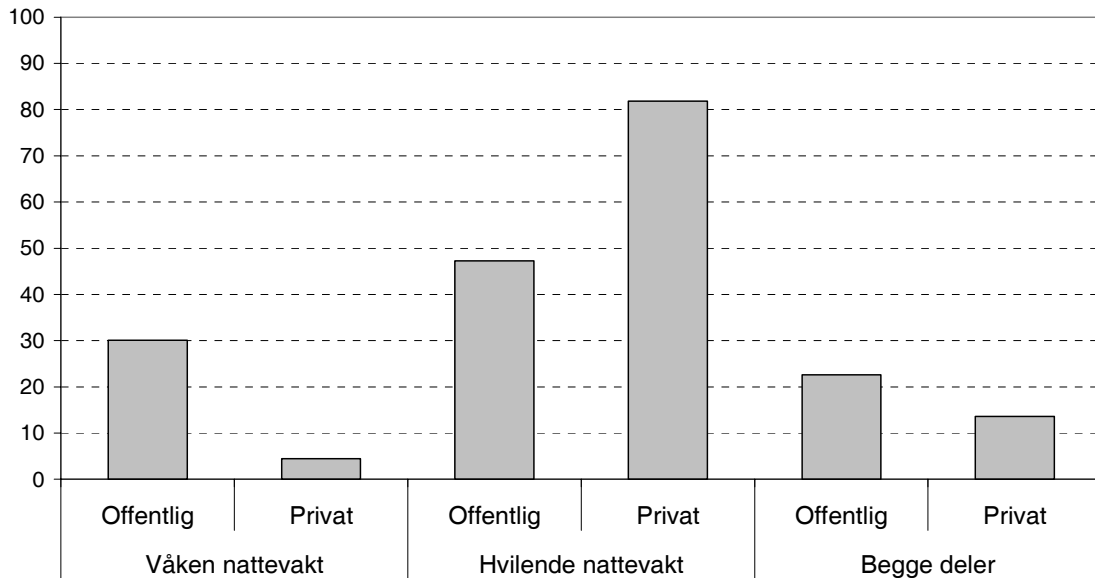
6.1 Nattevakter – omfang og typer

Hvilken nattevaktordning brukes? Blant de 137 institusjonslederne som besvarer spørsmålet om nattevakt er det vanligste at man bruker hvilende nattevakt (nærmere seks av ti institusjoner bruker dette). 20 prosent av institusjonene bruker både hvilende og våken nattevakt.

Totalt bruker 22 prosent av institusjonene våken nattevakt, men det er stor forskjell på offentlige og private institusjoner i utvalget. Blant de 93

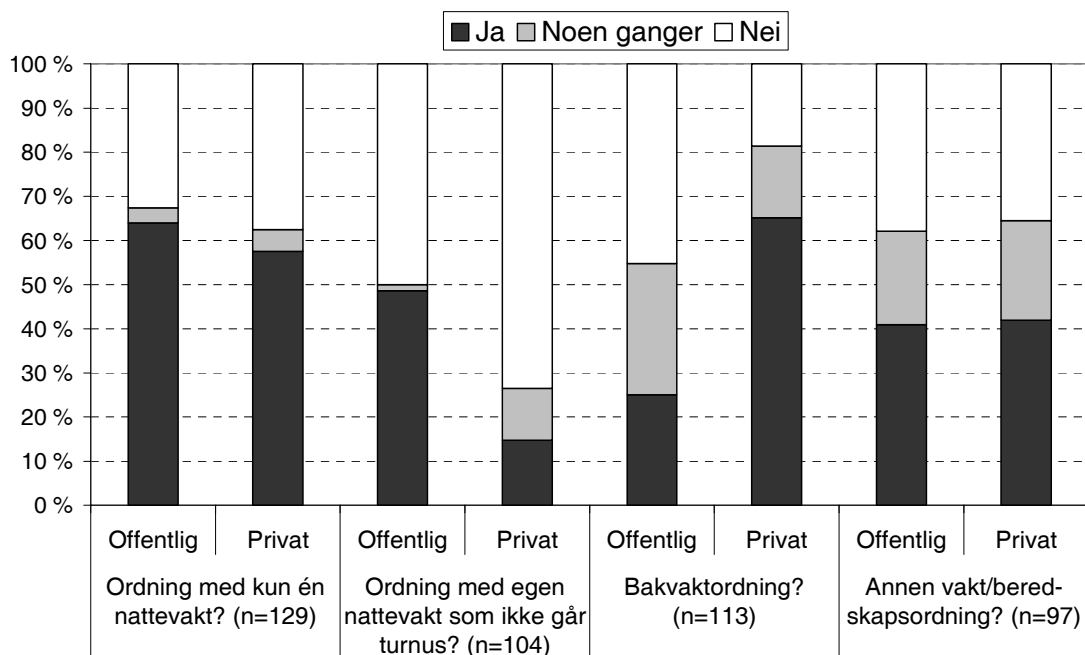
offentlige institusjonene som har svart, bruker 28 (30 prosent) våken nattevakt. Blant de 44 private institusjonene er det to stykker som bruker våken nattevakt (4,5 prosent).

Figur 6.1 Hvilken nattevaktordning brukes? Offentlige og private institusjoner. Prosent (n=137).



Mer detaljerte spørsmål om nattevaktordninger omhandlet bruk av ordning med kun én nattevakt, ordning med egen nattevakt som ikke går turnus, bruk av bakvaktordninger, eller andre vakt- og beredskapsordninger.

Figur 6.2 Brukes følgende varianter av nattevaktordninger? Offentlig og private institusjoner. Prosent.



Seks av ti institusjonsledere oppgir at de bruker ordninger med kun én nattevakt. Ordninger med nattevakt som ikke går dagturnus er vanlig i de offentlige institusjonene. Halvparten av dem har slik ordning. De private institusjonene bruker i mindre grad nattevakt som ikke går dagturnus. Medleverordninger innebærer at de ansatte jobber i team og er tilgjengelige på natten. Dessuten brukes bakvaktordninger i noe høyere grad enn offentlige institusjoner. Både private og offentlige institusjoner oppgir i tillegg at de benytter andre vakt- eller beredskapsordninger.

6.2 Nattevaktordninger i institusjonene som bruker langturnus

Hvilken nattevaktordning brukes i institusjonene som bruker langturnus? Åtte av ti bruker hvilende nattevakt, eventuelt kombinert med våken nattevakt. Vanligst er hvilende nattevakt (68 prosent). 19 institusjoner bruker ingen fast nattevaktordning, ansatte er tilgjengelige.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning er tidligere gruppert slik: mellom ett og tre døgn (43 institusjoner, 21 offentlige og 22 private), fra fire til syv døgn (40 institusjoner, seks offentlige og 34 private), fra åtte til 65 døgn (ni institusjoner, fire offentlige og fem private), ukjent (seks institusjoner). Denne inndelingen er i oversiktene nedenfor sammenholdt med noen av de andre spørsmålene om nattevaktordninger.

Tabell 6.1 Hvilken nattevaktordning brukes? Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Hvilende nattevakt	Begge deler	Ingen fast ordning, ansatte er tilgjengelig	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	36	6	1	43
Fra 4 til 7 døgn	25	3	12	40
Fra 8 til 65 døgn	2	3	4	9
Totalt	63	12	17	92

Halvparten av disse institusjonene bruker ordning med bare én nattevakt, eventuelt bruker man slik ordning noen ganger (ikke vist). Vi ser at i institusjoner som bruker langturnus er det mest vanlige at man bruker hvilende nattevakt (63 institusjoner). I nærmere to av ti blant institusjonene med langturnus oppgir lederen at det ikke er noen fast nattevaktordning, men ansatte er tilgjengelige (17 institusjoner). Det er vanlig at ansatte som har vakt kan kontakte andre ansatte om det skulle være behov for det.

Tabell 6.2 Kan ansatte som har vakt (dag/natt) ringe til/ ta kontakt med andre ansatte ved behov for ekstra beredskap? Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Ja	Noen ganger	Nei	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	35	4	3	42
Fra 4 til 7 døgn	35	1	1	37
Fra 8 til 65 døgn	7	-	1	8
Totalt	77	5	5	87

Gjennomgang av de åpne feltene for kommentarer i spørreskjemaene viser at det er vanlig at institusjonene oppgir at leder kan kontaktes om det oppstår situasjoner med behov for ekstra beredskap. Det er ikke vanlig å bruke ordning med egen nattevakt som ikke går turnus, en av ti oppgir at slik ordning brukes noen ganger (ikke vist, n=72).

6.3 Avbrudd i søvn i arbeidsperioden

Om lag åtte av ti ledere i institusjoner med langturnus oppgir at avbrudd i søvn i arbeidsperioden normalt ikke skjer (79 prosent), nærmere to av ti oppgir at det er ganske vanlig med slikt avbrudd i søvn en til to ganger i uken. Bare to institusjoner oppgir at det er vanlig med søvnavbrudd mer enn to ganger i uken.

Tabell 6.3 Avbrudd i søvn i arbeidsperioden? Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Skjer normalt ikke	Ganske vanlig 1 til 2 ganger i uken	Ganske vanlig mer enn 2 ganger i uken	Vet ikke/ usikker	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	35	7	1	-	43
Fra 4 til 7 døgn	31	7	1	1	40
Fra 8 til 65 døgn	6	2	-	-	8
Totalt	72	16	2	1	91

Selv om de fleste lederne i institusjoner med langturnus mener avbrudd i søvn normalt ikke skjer, er det 20 prosent som mener det er ganske vanlig. Og også der det normalt ikke skjer er det rimelig å anta at det kan skje noen ganger. I begge tilfeller er det relevant å spørre om institusjonen har ordninger som gjør at ansatte som er blitt forstyrret om natten får anledning til å hvile ut dagen etter.

Tabell 6.4 I hvilken grad får ansatte som blir forstyrret om natten mulighet for ekstra hvile dagen etter? Antall institusjoner som bruker langturnus.

Lengste arbeidsperiode i vanligste ordning	Særskilt ordning for dette	Noen ganger	Ikke særskilt ordning for dette	Totalt
Mellom 1 og 3 døgn	10	17	16	43
Fra 4 til 7 døgn	24	11	5	40
Fra 8 til 65 døgn	3	2	3	8
Totalt	37	30	24	91

Svarene fra institusjonslederne varierer. Fire av ti ledere oppgir at det finnes særskilte ordninger for at ansatte som blir forstyrret skal få hvile ut dagen etter, mens en tredjedel av lederne viser til at ansatte noen ganger får anledning til ekstra hvile i slike tilfeller. I en fjerdedel av institusjonene har man ikke særskilt ordning for dette.

Nedenfor diskuterer vi nattarbeid og organiseringen av natten ut fra svarmaterialet i informantintervjuene blant de ansatte.

6.4 Nattarbeid og nattevakt i informantintervjuene

Mehlum (2002) peker i tillegg til at nattarbeid griper inn i de ansattes sosiale liv, på helsemessige konsekvenser av å jobbe på natta. Søvnforstyrrelser med dertil hørende trøtthet regnes som en vanlig konsekvens.¹³ Av de 21 personene vi intervjuet, hadde flertallet erfaringer med å jobbe på natten. To ansatte jobbet våken nattevakt, tre jobbet hvilende nattevakt (med et begrenset antall dagvakter i løpet av turnusperioden), mens resten jobbet kombinert dagvakt og nattevakt. Alle som jobbet i langturnus/medleverturnus var tilgjengelig om natta, selv om de sov om natta. De ansatte hadde oppfatninger om hvordan det var å jobbe på natta i forhold til på dagen. De fortalte om hvordan de forholdt seg til nattarbeidet, hva de gjorde/ eventuelt ikke gjorde, for å ta igjen mangel på søvn. Istedenfor å fokusere for mye på hva nattarbeid gjorde med de ansatte, ønsket vi å se hva de ansatte gjorde med konsekvensene av nattarbeidet. Det betyr at vi ikke eksplisitt spurte om de helsemessige konsekvensene og risiko knyttet til nattarbeid som Mehlum

¹³ Over tid kan mangel på søvn føre til alvorlige psykiske lidelser som angst og depresjon. Nattevakt gir økt risiko for fysiologiske sykdommer som mage- og tarm-sykdommer, hjerte- og karsykdommer og brystkreft. Kvinner som jobber nattevakt har i følge Mehlum økt risiko for å føde barn med lav fødselsvekt, sammenlignet med kvinner som jobber på dagtid. Uregelmessig døgnrytme kan også gjøre det vanskelig å behandle enkelte sykdommer, slik som diabetes, astma og epilepsi. Endelig gjør nattarbeid det vanskelig å opprettholde en sunn livsstil (Mehlum 2002).

skisserer i sin artikkel. Utover at vi ba informantene om å vurdere egen helse, spurte vi ikke om spesifikke helseforhold med mindre de selv kom inn på det under intervjuet.

Vi har tidligere sett hvordan ansatte differensierte innholdet i arbeidet ved en barne- og ungdomsinstitusjoner etter døgnets tider. Grovt fremstilt bestod ettermiddagen i å iverksette det som var planlagt og administrert på formiddagen. Én måte å forstå nattevaktene er å undersøke hvordan de vi intervjuet snakket om det å arbeide på natta. To av informantene jobbet våken nattevakt. I følge dem består deres jobb av å «passe huset», «holde fred og ro» og å sørge for sikkerheten ved institusjonen. De våkne nattevaktene fortalte at de sitter på eget vaktrom, ser på tv, film og går brannrunder på institusjonen en gang per time. De har også andre oppgaver:

Om morran koker jeg kaffe, dekker frokostbordet og smører niste til de som skal på skole eller jobb. Det hender at jeg glimter til med baking på natta. Jeg liker å bake. Da setter jeg en gjærdeig til klokka tolv. I blant kan det være noe vasking, men det er ment at huset skal være i ro om natta. Jeg begynner også å vekke ungdommene før den hvilende nattevakta står opp (mannlig ansatt, våken nattevakt).

Det er begrenset hvilke oppgaver som kan gjøres om natten, fordi nattevaktene ikke skal forstyrre roen som skal være om natten. Natten skal være rolig. Ved institusjoner med ordinær turnus, var nattevaktene selve symbolet på denne roen. Nattevaktens ankomst til institusjonen markerte at det var tid for å avslutte dagen og at barna og ungdommene skulle falle til ro. En av informantene fortalte at hvilende nattevakt i seg selv hadde en signaleffekt om å etablere ro for natten:

Signaleffekten av hvilende nattevakt er at alle skal gå til ro. Slik at innsatsen blir å skape ro. Det blir ikke å sette i gang noe, eller så starte miljøterapi eller miljøarbeid på kveldstid. Det går på å skape den roen, og signalisere tydelig at her skal vi hvile (mannlig ansatt, hvilende nattevakt med noen dagvakter).

Å få barn og ungdommer i seng og å skape ro for natta ved en institusjon gjør også at nattevaktene til en viss grad skal skånes for vanskelige situasjoner, konflikter med ungdommene og lignende ting som kan oppstå på dagen. De forteller også at de går inn i situasjoner på en annen måte enn det personalet som jobber på dagen gjør:

Det er grensesettingssituasjoner, som man kaller det, som kan være belastende. Men som nattevakt skal jeg skånes litt for den delen der. (...) Fordi som nattevakt så har man en annen funksjon. Vi skal ikke gå

inn i den situasjonen på lik linje som dem som har en kveldsvakt. Vi skal representere tryggheten på natta da. Vi skal være noe annet. Dem [dagvaktene] skal gjøre seg ferdig dem som har noe på kvelden. Dem får ikke lov til å gå hjem før det er rolig på huset. Så nattevaktene skal stort sett, eller i den grad det er mulig, holde seg unna utagering i leggesituasjoner. Vi skal ikke ha den biten for vi skal være noe annet. Vi skal være den trygge personen som det skal gå an å henvende seg til på natta hvis de er engstelige eller noe sånn (mannlig ansatt, hvilende nattevakt).

På den andre siden viste det seg at nattevaktene ikke bare skulle sørge for at beboerne ved institusjonene falt til ro. De fleste informantene som jobbet nattevakt fortalte at de på kvelden ofte hentet ungdommer som var ute og som ba om å bli hentet. De fleste som jobbet natt var derfor avhengig av bil i jobben. Noen fortalte også at de sto opp for å åpne ytterdøren til ungdommer som kom hjem seint på kvelden.

Passe på at de kommer inn til innetid, få de roet ned sånn at de får en skikkelig døgnrytme (kvinnelig ansatt, hvilende nattevakt).

Natten er ikke ment for miljøterapi eller annen form for behandling av ungdommene. Det er i lys av dette vi må forstå en kvinnelig miljøterapeut vi intervjuet som mente det var lite fornuftig å la fagpersoner jobbe hvilende nattevakt.

Men de hvilende nattevaktene, jeg syns nå at de kan bruke oss til noe mer fornuftig enn å la oss ligge og sove her. Vi kan bruke vår kompetanse på andre tider når ungdommene er våkne (...) Jeg har blitt mer der at vi er fagpersoner, vi kan brukes til noe viktigere enn å ligge der og sove. Om vi skal gjøre den turnusen riktig, så stjeler den [hvilende nattevakt] så mye av arbeidstida vår. Vi kunne ha hatt to gode kveldsvakter de to dagene, en tidligvakt og en kveldsvakt, vi kunne ha vært der mye mer for ungdommene (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Selv om det ikke gis behandling på natten var de som kun jobbet nattevakt opptatt av at de representerte tilstedeværelse, lydhørhet og trygghet for barn og ungdom ved institusjonen:

Vår oppgave er også ivaretagelse, sånn at hvis du merker at noen har noe på hjerte så kan du ikke avvise brutalt og si at nå er det natt alltid. Så du må jo bare være der (kvinnelig ansatt, hvilende nattevakt).

I hvilken grad nattevaktene lykkes med å etablere ro om natten hadde å gjøre med hvordan dagen har vært for barna/ungdommene som bodde ved institusjonen. De fleste nattevaktene pekte på at deres oppgave med å etablere ro

for natten var svært avhengig av hvor vidt en klarte å opprettholde døgnets faste rutiner ved institusjonen. Som vi har sett, var det særlig å få ungdommen til «å stå i dagtilbudet» som var viktig.

Det er sikkert lett for oss nattevakter å si, men strukturering på å stå opp på dagen for disse ungdommene som ikke gjør noe og sånne ting. Det er ikke bare med tanke på at vi skal ha en fredelig natt. Det er ikke det, det er sånn helt objektivt sett (kvinnelig ansatt, hvilende nattevakt).

6.5 Hvilende nattevakt som en bijobb

I tillegg til at natten i hovedsak skulle være rolig for ungdommen, så skulle den ikke være så mye annet for de hvilende nattevaktene heller. Alle hvilende nattevaktene vi intervjuet hadde jobb ved siden av stillingen som nattevakt eller turnusen som også omfattet nattevakt. Flere var selvstendig næringsdrivende, noen jobbet med husbygging, en aktivitet som tok mye av deres fritid.¹⁴ Andre studerte eller jobbet freelance ved andre institusjoner. Mange gikk rett fra en nattevakt til en annen jobb på dagtid. Sånn sett var nattevakt en annen type jobb, og kanskje en jobb som de tilla mindre betydning enn de andre jobbene de hadde. Natta skal jo være ro, var det flere som påpekte. Som vi skal se under, fortalte ansatte som jobbet om natta at de sov på en annen måte på institusjonen enn hjemme i egen seng. En kvinne kalte følelsen hun hadde i kroppen etter en natt på institusjonen som en «nattevaktskropp», en slags urvenhet i hele seg. En våken nattevakt mente at våkne nattevakter aldri er helt våkne noen gang. Dette gir jo grunn til å spørre hvordan det er å gå på en annen jobb med en nattevaktskropp. En nattevakt fortalte hvordan han hadde lært seg å leve med å gå til en annen jobb etter hvilende nattevakt:

Jeg var student i mange år og gikk herfra til studier på Høyskolen og skulle ha hørelære klokken ni på morgenen. Og tunge musikkteoretiske ting hvor man skulle trenge konsentrasjonen. Jeg fikk dårlige karakterer. Jeg ble kjent med ytelseevnen min og visste hva jeg kunne kreve av meg. Jeg var ikke på 70 prosent, jeg var på 30 prosent. Jeg begynte å utarbeide en slags type forståelse av meg selv, jeg svinge såpass mye. Andre dager kostet det meg ingenting og jeg gjorde jobben og andre dager så låste det seg helt. Når det gjelder tretthet, jeg er ikke noe redd

¹⁴ Det er her snakk om å bygge hus til seg selv og sin familie. En ansatt hadde bygd hus til seg selv og sin familie og var på intervjutidspunktet i gang med å bygge hus til sine svigerforeldre. En annen ansatt bygde hus som han planla å selge etter ferdigstillelse.

for det, jeg er ikke bekymret for det, jeg takler det bra, jeg kan sitte og så undervise og være kjempetrøtt. Jeg har i dag satt på syv timer undervisning og jeg blir sliten i kveld. Men jeg er ikke bekymret for å være sliten når jeg vet hvorfor (mannlig ansatt hvilende nattevakt, med noen dagvakter).

Ansatte som jobbet tredelt turnus, som altså hadde nattevakt innbakt i turnusen, fortalte at de noen ganger gikk direkte på personalmøter etter en hvilende nattevakt. Enkelte fortalte at de føler seg litt trøtte under dette møtet:

Vi går i utgangspunktet ikke på tidligvakt etter ei nattevakt, men vi går på personalmøter. Ja, dem er vi pålagt. Da kan en være litt trøtt. Litt sigen i øynene. Og vi begynner klokka åtte er ferdig til klokka ett. Sitter her inne [på møterommet] og drekker kaffe og slabrer, om du blir litt trøtt så er ikke det noe katastrofe. Du bare tar det igjen neste dag. Jeg syns ikke det er noe problem (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

I likhet med de som kun jobber nattevakter, fortalte ansatte som jobber tredelt turnus at de kan kompensere for trøttheten når de kom hjem.

6.6 Hvile eller sove på jobb?

De hvilende nattevaktene ved institusjonene hadde egne nattevaksrom med seng, vask og skap. Informantene som jobbet medlever-/langturnus sov på rommene som de disponerte i arbeidsperioden. Ved en medleverinstitusjon sov de ansatte på kontoret som en midlertidig ordning i påvente av at et rom ble ledig når en av ungdommene flyttet ut.

De fleste av nattevaktene som jobbet hvilende nattevakt fortalte at de sov greit på natta. Et par av informantene fortalte at de sovnet så fort de la hodet sitt på puta:

Før så var det bare en sovende nattevakt her. Ungdommene visste jo med hvem de kunne gå opp og kose seg på kjøkkenet midt på natta og surre litt rundt, og jeg var jo en av de. For jeg sov så godt. Og så hadde jeg arbeidskollegaer som ligger til tre og fire og hører på lyder, selv om det er våken nattevakt der. Ungdommene som hører musikk, som går i gangene (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Det å sove greit, er likevel ikke det samme som å sove godt. Alle de vi intervjuet, selv de som fortalte at de sovnet fort etter at de hadde lagt seg, mente at de sov på en annen måte på institusjonen enn hjemme i egen seng.

Tilgjengeligheten for ungdommen og ansvaret for institusjonen gjør at mange sover lettere på natta enn ellers:

Jeg sover ikke så godt som hjemme. Det er en annen slags søvn. Lettere, jeg er ikke så utsovd. Våkner lettere. Det er vel ett eller annet med at man merker at man ikke er hjemme og skal være på vakt. Er litt på alerten når jeg sover også (mannlig ansatt, hvilende nattevakt).

En av nattevaktene vi intervjuet problematiserte også selve begrepet hvilende nattevakt. Selve ordet «hvilende» nattevakt indikerer at det ikke er rom for dyp søvn.

Som regel er det noen som snur døgnet rundt og som har problemer og derfor ikke fungerer så godt. Så jeg vil si at jeg sover ikke godt her. Aldri. For det er alltid ett eller annet, alltid noen som er våkne eller alltid noe. Og jeg husker da jeg ble ansatt så var det ikke noe sovende nattevakt, det har aldri vært kalt det, det har vært kalt hvilende nattevakt. Og til og med så opererte man med at man må ikke hvile mer en man kunne fange de tingene som foregikk, og det måtte vi si at det er urimelig å legge noe sånt i en sånn avtale. Fordi at sovner man så sovner man (mannlig ansatt, hvilende nattevakt med noen dagvakter).

Utsagnet over kan ses i lys av Auberts påpeking om at sovende mennesker avviker fra de forventninger til henne i hennes våkne rolle. I følge Aubert kan søvn være en trussel mot rollene som er knyttet til dagmenneskets personlighet (Aubert 1985). I dette materialet kan det ses ut som at ledelsen til en viss grad oppfatter nattevaktenes søvn som en trussel mot arbeidet, selve vekten, som nattevaktene skal gjøre på natten. Denne informanten fortalte også at han flere ganger uten hell har forsøkt å få bedre madrass å sove på.

Når det gjelder arbeidsmiljøet her så er det ting jeg stadig bringer opp, fordi jeg vi er ofte faste, pluss en masse vikarer som da har sovet på disse madrassene. (...) Det har ikke vært hørt på noen måte, ikke blitt respektert som noe tema når man sier at en ønsker en skikkelig madrass som kan forvalte så mange rygger og så videre. Her nede er det en IKEA-madrass til tusen kroner og oppe er det en ti år gammel Jensen-madrass som er totalt nedligget og jeg tenker også da på midd og på svette. Man ligger på sitt eget sengetøy, og det er klart at man sover ikke så lenge om gangen, men jeg synes det er kritisk. Har tenkt å klage skikkelig på det her og sånn og i forbindelse med en arbeidsmiljøundersøkelse som er gående her. Men det er noe med hvordan en leder også forstår, hva vedkommende synes er rimelig (mannlig ansatt, hvilende nattevakt med noen dagvakter).

En kollega ved samme institusjon fortalte også om dårlige madrasser og ledelsens manglende vilje til å ta klagen på madrassene alvorlig. Det er bemerkelseverdig at spørsmålet om kvaliteten på madrassene som de hvilende nattevaktene benyttet, ikke ble tatt på alvor av ledelsen. De våkne nattevaktene fortalte at nattevaksrommet var utstyrt med stor tv, dvd/video-spiller, pc med internettkobling. I likhet med dagvakter, hadde de fleste nattevakter, hvilende som våkne, gått på kurs for både å håndtere aggressive ungdommer og å bygge relasjoner. I det hele tatt gir materialet inntrykk av at ansatte har stor mulighet til å påvirke sitt eget arbeidsmiljø. Derfor er det rart at den lydhyre ledelsen ikke tar spørsmålet om kvaliteten på madrassene som de ansatte disponerer på alvor. Dette viser tvetydigheten som ligger i begrepet «hvilende» nattevakt; man skal sove, men ikke sove godt. Det kan ikke legges til rette for dyp søvn, på samme tid som ansatte har rett til å sove. I så måte blir dårlig madrass selve manifestasjonen av hvilende nattevakt.

6.7 Forstyrrelser om natten

I sin sosiologiske tolkning av søvn peker Aubert på betydningen av at mennesker sover samtidig, det vil si til samme tid på døgnet:

At folk sover samtidig hindrer konflikter og visse typer av konkurranse. Samtidig søvn hører nøye sammen med samtidighet i andre aktiviteter: måltider, fritidsvirksomheter osv., og har derfor betydning for solidariteten innen ulike grupper. Samtidig søvn innen familien og i andre intime grupper er et symbol på solidaritet og tillit og styrker derved ytterligere båndene innen sovegruppen (Aubert 1985:105).

Aubert hjelper oss å forstå hvorfor ro og hvile på natten ved institusjoner blir betraktet som så viktig. Natten må ses i lys av andre aktiviteter ved institusjonen, og forstyrrelsen av døgnets rutiner ved institusjonen kan forstyrre solidariteten og tilliten som en ønsker å bygge opp ved barnevernsinstitusjoner.

Ved et av de utvalgte barne- og ungdomshjem som inngikk i undersøkelsen var det installert et alarmsystem med sensorer mellom ulike rom. En del av institusjonen utgjorde en skjermet avdeling, og alarmsystemet hjalp nattevakten med å holde oversikt over avdelingene. Ved de andre institusjonene med flere avdelinger (til sammen var det fem institusjoner) var det bemanning på hver avdeling (vanligvis én person på hver avdeling). Her kunne nattevaktene kontakte hverandre ved behov, og fungerte i så måte som beredskap for hverandre. Ansatte ved institusjoner som hadde flere nattevakter var svært fornøyd med å kunne jobbe sammen med andre på

natta. En hvilende nattevakt hadde erfaringer fra tidligere å jobbe alene som nattevakt:

Jeg vil si at tidligere når jeg jobbet som eneste nattvakt på huset, så slo nerver ut på forhånd, altså psyken på forhånd. Jeg måtte psyke meg opp i langt større grad enn hva jeg gjør nå. Nå er vi to. Det er en veldig god løsning å være to. Det er tryggere på alle måter. Jeg grudde meg mer til å gå på jobb før. Ordet er ikke å grue seg, men det er å psyke seg opp til matchen, ikke sant? Og det gjorde noe med adrenalinnet (mannlig ansatt, hvilende nattevakt).

En av institusjonene vi besøkte skulle om noen måneder gå over til ny ordning med én hvilende og én våken nattevakt. Da vi var der hadde de en ordning med to hvilende nattevakter. En av informantene var bekymret for at signaleffekten av de hvilende nattevaktene, selve nattevaktene som symbol på ro, skulle forsvinne når institusjonen gikk over til den nye ordningen. Ved en annen institusjon hadde de hatt ordningen med én hvilende og én våken nattevakt de siste fem åra. De hvilende nattevaktene var fornøyd med denne ordningen og så på seg selv som en beredskap for den våkne nattevakta.

Svarene som informantene ga på spørsmålet om de ble forstyrret om natta må ses i lys av hvordan de sov ved institusjonene. De som sov lett, som «lå på alerten», fortalte at de våknet av såkalte «vanlige» nattelyder, det kan være at det gikk i en dør, svak lyd av musikk fra andre rom eller noen som gikk på toalettet.

Det er veldig sjelden vi blir forstyrret. Altså, vi hører småtasling og vi hører ungdommene på naborommet, men ikke sånn der skriking eller springing eller sånn der bråk må jeg si. Det er sjeldent (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Noen nattevakter fortalte at de også måtte stå opp og åpne døra for ungdom som kom seint hjem på kvelden/natten. Begrepet forstyrrelser ble først og fremst knyttet til at det ved institusjonen ikke hadde vært den roen som det var ment å være på natten. Nattevaktene så dette i sammenheng med hvorvidt beboerne hadde vært på dagtilbudet sitt og ellers hvordan beboerne hadde det. En kvinne som jobbet en moderat langturnus fortalte at hun ofte ble forstyrret om natta. Kvinnen jobbet på en skjermet avdeling hvor det bodde en ungdom med to ansatte per skift. Hennes beskrivelse og vurderinger av jobben og arbeidstid indikerte at denne enheten ikke hadde greid å etablere den tilliten og solidariteten som en ønsket å få til ved institusjonen.

Hun kommer inn for å sjekke hva som skjer. Jeg trur det er for at hun vil vite hvor vi er. I dag trur jeg hun begynte å skulle stå opp halv sju. Og da skulle hun egentlig ikke opp før ni. Så det er sånn veldig ut og inn av rommet, hun kommer inn og spør om ting og. Det skjer ofte. Jeg ligger litt mer på vakt når jeg veit at hun ikke har det så bra. (...) Men ofte så får man sove hele natta, og sist jeg var på jobb her så sov jeg nesten hver natt uten å være forstyrret. Men i natt så ble jeg forstyrret masse igjen. Det er vanskelig å si. Det er sånn at hvis hun legger seg veldig tidlig på kvelden så kan vi også legge oss tidlig. Da våkner hun ganske tidlig på morgenen også. Og så er hun ikke noe hensynsfull, smeller i dører, roper og prater høyt og går gjerne litt ut (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Kvinnen fortalte at hun den natten hadde blitt vekket fem ganger av beboeren. Det var enkelte barn og ungdom som forstyrret, og flere av de ansatte pekte på at sammensetningen av beboerne hadde mye å si om det ble forstyrrelser eller ikke.

Så det avhenger jo av ungdomsgruppen, og da blir arbeidsoppgavene veldig forskjellige. Når vi må ha utrykninger på vakt, så er det alt fra å takle mennesker som... Det er krise på forskjellige måter, med selvskading, med husbråk, med alkohol og rus og alle disse tingene. Sånn sett så man må være ganske smidig, ikke sant? Og man skal prøve å ivareta de andre ungdommene om noen lager trøbbel, om noen lager bråk, og noen unger har det dårlig så skal man være til stede for dem, og så skal man prøve å ivareta de andre midt opp i dette, slik at det kan til tider være ganske krevende. Men normalen her nå lenge, ja vi har hatt en periode nå for en stund siden hvor det var en gutt som var våken hele natten og gjorde alt han kunne for å holde oss våkne også. Og det ble en sterk belastning og da merket man slitasjen fort i denne personalgruppen. Altså åtte nattevakter som skulle videre på arbeid dagen etter, da kom sykemeldingene, da kom frustrasjonene for normalen ble at en ikke fikk sove i en periode. Og det gikk ut over arbeidet på dagtid utenfor huset, og det var vi ikke vant til så regelmessig og ikke så motivert for (mannlig ansatt, hvilende nattevakt).

De ansatte fortalte at de i svært sjeldne tilfeller hadde behov for å tilkalle hjelp utenfor institusjonen om natten, og da i hovedsak leder eller nestleder. Ved to institusjoner hadde de erfaringer med å tilkalle politi, gjerne i forbindelse med rømminger. Det var ulike erfaringer med å tilkalle politi:

Før var jeg alene på natt i alle år, og det er jo politiet som er sånn... og det har jeg ymse erfaringer med. Fordi at [...] politikammer de kan ha en patruljebil på hele området, og står man da midt i en truende situasjon så kan det fort gå to timer før de kommer. Jeg har vært i en

situasjon hvor politiet ikke har kunnet komme. Og da har det vært ufor-
svarlig. Da har jeg brukt sjefer og andre kollegaer. Men jeg har klart det
selv. Jeg tror det man blir flink på i denne jobben her er å prøve å være
et hode foran. Slik at situasjoner ikke blir noe av, at man klarer å
avvæpne før det blir for sent. Det man blir teknikker på (mannlig ansatt,
hvilende nattevakt).

En hvilende nattevakt ved en annen institusjon hadde andre og mer positive
erfaringer med å bruke politiet med å innhente ungdommer som hadde rømt.
Han mente også at det ble slutt på rømningene etter at de ansatte sluttet med
å «springe etter» rømte ungdommer.

Politiet er veldig ok. De kommer nokså fort. De tar på alvor våre bekym-
ringer og de er flinke til å snakke med ungdommene. Til å begynne med
hadde vi sånn politikk her at når ungdomman rømte så løp vi etter de og
taua de inn her. Det er ikke en lukket institusjonen, men vi fløy på byen
og henta de, og henta de, og henta dem. Den dagen vi slutta med det, da
blei det slutt på rømninga også. Så det er helt mikroskopisk problem. Det
vi har noen ganger er at de kommer for seint hjem. Vi ringer til de på
mobilen, og da sier de at ja vi kommer snart. Men det er lite problem det
også syns jeg, sånn all over (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

6.8 Nattevakt og langturnus – Tilstrekkelig søvn

Man kan ikke forvente at man skal legge seg klokka halv tolv og slukne
og våkne neste dag opplagt etter å ha ligget i sju timer. Det går ikke, og
når det pågår over en periode på femten døgn, så blir man gåen etter
hvert. Spesielt søvn, det arbeidspresset, det er mange arbeidsoppgaver
som en skal rekke å gjøre og en sitter med følelsen av at man ikke
rekker fram. Og når man får beskjed om at man må bare prioritere bort,
det man ikke får gjort det får man ikke gjort, og det er ikke noe særlig
godt å vite det når du veit at det går ut over ungdommen de arbeids-
oppgaver du ikke får gjort (kvinnelig ansatt, langturnus).

Forskjellig fra ansatte som jobbet nattevakt innenfor en ordinær turnusord-
ning, var medleverne på jobb ved institusjonen både før og etter natten.¹⁵
Ansatte som gikk langturnus snakket ikke om å jobbe på natten på samme
måte som nattevaktene gjorde det. De kunne ikke på samme måte som ordi-
nære nattevakter bruke hele seg selv som et signal at det skulle være fred og
ro på natta. Likevel greide de å etablere ro for kvelden. Med unntak av

¹⁵ Bortsett fra de nettene som avsluttet en arbeidsperiode, og hvor de ansatte reiste
hjem om morgenen/formiddagen.

kvinnen som jobbet ved en to-på-en enhet og som fortalte om mange forstyrrelser om natta, mente alle ansatte som jobbet langturnus at de ble sjelden forstyrret om natta. De så andre utfordringer med nattarbeid enn vanlige nattevakter. Mer enn forstyrrelser var de opptatt av at de fikk nok søvn i løpet av en natt.

Det er leggetid klokka elleve på hverdag, og så går det litt tid å få dem i seng og å få dem til ro. Kanskje man da sovner halv tolv. Det er avhengig av hvem ungdommen som skal på skole og så videre. Førstemann ønsker å bli vekket halv sju. Sånn som i dag sov jeg til halv åtte. Om det er noe problem så er det jeg som står om morran og den andre sover, det finner vi ut av. Vi veksler det litt. (...) Jeg sover godt her. Jeg syns kanskje at det kan bli litt lite søvn av og til. Det er det eneste som jeg kan sette fingeren på. Det er en kombinasjon av at jeg kommer seint i seng og må stå tidlig opp. At det blir litt få timer. Men som sagt, det kan jeg kompensere (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Flere av de ansatte som jobbet langturnus mente at årsaken til perioder med søvnmangel lå hos dem selv. På denne måten privatiserte de ansatte problemet med for lite søvn; de gjorde det til sitt eget problem og knyttet det ikke til selve langturnusen som ga lite rom for hvile:

Det er perioder hvor det er mindre søvn, men det handler stort sett om meg selv og min evne til å komme meg i seng (kvinnelig ansatt, langturnus).

Jeg har noen ganger følt at jeg sover for lite. Noen ganger. Jeg er ikke så flink til å komme meg til sengs og jeg liker å ha den søvnen. Det er vel litt forskjellig. Noen av oss har vel ikke riktig behov for mye og har det vel litt å gjøre med intensiteten i det vi gjør i løpet av dagen. Jeg går og går og går jeg, om jeg er på en del ting. Det er mer litt av utfordringene mine det (mannlig ansatt, langturnus).

Ved institusjoner med langturnus besto skiftene stort sett av faste team bestående av ansatte som jobbet samme turnus. Noen av de ansatte fortalte at de organiserte arbeidet på måter som åpnet for at makkere som var trøtte fikk hvile.

Om jeg er ukesansvarlig, og jeg ser at en annen er litt slapp eller, så kan jeg si at «nå får du bare gå og slappe av». Det hender jo at det er noen som spør om det. Så det er jo muligheter. Det skjer innimellom, ikke så ofte. Vi prøver å se hverandre. Noen ganger har jeg ikke nødvendigvis satt opp alenekvelder, og da kan de komme og spørre om det er greit at de trekker seg bort noen timer i dag. På samme måte kan jeg spørre om det samme. Så prøver vi og litt at alle trenger ikke å være oppe til

klokka ti halv elleve. Vi setter opp hvem som skal legge seg sist. Legger jeg meg sist i kveld så kan jeg gå tidligere i morgen. Vi har hele tiden en rullering på dette (mannlig ansatt, langturnus).

Ved institusjoner med kun to ansatte i hvert team er det viktig at ansatte går godt sammen. De må kunne samarbeide og ha evne til å se behovene til den andre makkeren. Forholdet mellom de ansatte påvirker også hvordan beboerne ved institusjonen har det:

Det har mye å si med den makkeren jeg har. Det er alfa omega. Du skal ha temmelig bra kjemi for å mestre det, og ikke bruke annen energi enn at du har det hyggelig med makkeren. Jeg har hatt tre forskjellige makkere. Den ene tappa meg veldig. Det gikk ikke så bra. Du må ha en god kjemi til den du jobber sammen med sånn at du ikke skal bli så sliten, fysisk og psykisk. (...) Jeg har en veldig ålreit makker. Vi samarbeider veldig greit han og jeg, det er aldri noe. Vi har det veldig fint (...) Hvis ikke du har kjemi til makkeren, så kan du ikke jobbe her. For det er at du bor sammen med en annen person. Det er ikke bare at du bor sammen en annen person, du skal jenke deg, bli enige, det er ungdommer å ta vare på. Ungdommer merker med en gang det er noe. Og makkeren min, og jeg, vi tuller og smiler. Vi har en god tone, og det er klart det smitter over på dem, det gjør dem avslappa (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Som diskutert i kapittel fem prøvde ansatte som jobbet langturnus å få rom for hvile på dagen i perioder med uroligheter på natta og lite nattesøvn. Vi så også at flere medlevere hadde en jobbsituasjon som ikke gjorde det mulig å få til den pålagte hviletiden. Mange synes det var slitsomt å gå mange dager sammenhengende på jobb uten å få tilstrekkelig hvile.

I likhet med ordinære nattevakter hadde medlevere mulighet til å ringe ledelsen, som regel avdelingslederen og/eller nestleder om det var mye uroligheter på natta ved institusjonen.

Om det skjer noe så kontakter vi teamlederen. Hun har alltid med seg jobbtelefon. I en sånn situasjon, en krisesituasjon, så er det naturlig å kontakte enten teamleder eller avdelingsleder. Avdelingsleder har en veldig fleksibel ordning. Han sier i fra når han absolutt ikke har mulighet til å kontaktes eller til å ta veiledning pr. telefon. Stort sett så har han det, og det er en ordning som jeg er fornøyd med (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Ansatte som jobbet langturnus fortalte at det heller var sjelden at det ble så urolig på natta at de måtte ha hjelp utenfra. Ved en institusjon var det heller underbemanning enn uro som gjorde at ledelsen måtte være til stede på

natten. En ansatt fortalte at ledelsen hadde vært ved institusjonen natta til intervjuet fordi det var for få ansatte.

I likhet med institusjoner som hadde ordinær turnus kunne medleverinstitusjoner ha perioder hvor de hyrte inn ekstra arbeidskraft på natta, og da gjerne personer som kunne være våkne om natten slik at den faste staben fikk sove. Det gjaldt særlig for institusjoner som hadde «motivasjonsturer» og «fotfølging» av beboerne.

Det er ei jente som hadde vært på rømmen, vært lenge på rømmen. Hun ble huka inn igjen og det ble bestemt fotfølging. Fotfølginga pågikk i to uker med en type hyttetur, og i den perioden måtte de som var på jobb belage seg på å ta noen nattevakter, men det ble også leid inn andre vikarer til å ta vaktholdet på natterstid mens personalet på grunnbemanningen sov. Den helga så hadde vi fotfølging på den ene jenta, og satt kollegaen min oppe fredag til lørdag, så fikk vi en utenforstående personal som satt oppe fra lørdag til søndag, og jeg var våken søndag til mandag. Da satt vi våken i stua og var våken hele natta. Vi fikk overtidbetaling på det. Det ble vi pålagt. Dette var det første gang som jeg hadde opplevd på tre år. Dette skjer sjeldent, bare i ekstreme situasjoner. Jeg gikk av jobb på mandags morgen, og gikk hjem og la meg. Det var greit. Kollegaen min som var oppe fra fredag til lørdag fikk litt hviletid (mannlig ansatt, moderat langturnus).

6.9 Oppsummering

Den vanligste nattevaktordningen i barneverninstitusjonene er hvilende nattevakt. Mens 30 prosent av de offentlige institusjonene bruker våken nattevakt, er det bare noen få private institusjoner som bruker dette. Seks av ti institusjonsledere oppgir at de bruker ordninger med kun én nattevakt. Ordninger med egen nattevakt som ikke går turnus er vanlig i de offentlige institusjonene. Halvparten av dem har slik ordning. De private institusjonene bruker i langt mindre grad egen nattevakt som ikke går turnus, i stedet benyttes bakvaktordninger i større grad enn tilfellet er i de offentlige institusjonene. Både private og offentlige institusjoner oppgir i tillegg at de benytter andre vakt- eller beredskapsordninger. De fleste lederne i institusjoner som bruker langturnus mener at det normalt ikke skjer avbrudd i søvn i arbeidsperioden. Men to av ti ledere mener slikt søvnavbrudd er ganske vanlig. Ut fra svarene til institusjonslederne varierer det hvorvidt ansatte som blir forstyrret om natten får anledning til ekstra hvile dagen etter. I en fjerdedel av institusjonene med langturnus har man ikke særskilt ordning for dette.

I dette kapitlet har vi også fokusert på hva de ansatte forteller om det å jobbe ved barnevernsinstitusjoner på natten. Vi har særlig fokusert på hvilke forventninger som er knyttet til natten ved institusjonen og hva som forventes av de ansatte når det gjelder arbeidsoppgaver om natten. Ved alle institusjonene vi har vært skulle natten være fred og ro. Kravet om fred og ro om natten inngår i dagliglivets rutiner ved institusjonen. Det er rutiner som skaper og opprettholder tillit og solidaritet mellom dem som bor ved institusjonen. Fred og ro innebærer at det ikke skulle igangsettes miljøterapi eller annen behandling. De våkne nattevaktene er opptatt av sin rolle som beredskap og å holde fred og ro. De hvilende nattevaktene var opptatt av at de i seg selv var med på å skape fred og ro og en hyggelig stemning på huset. De skulle også være til stede og lydhøre for beboernes behov. «Smidighet» og «å være i forkant» var begreper som nattevakter brukte når de beskrev sitt arbeid.

I større grad enn ansatte som jobbet ordinær turnus var ansatte som gikk langturnus opptatt av om de fikk nok søvn i løpet av natten. Medleverne var avhengig av at natten skulle gi tilstrekkelig hvile for at de skulle greie arbeidsoppgavene på dagen. Det er til en viss grad bemerkelsesverdig at ansatte som gikk lang turnus i så høy grad stilte seg selv til ansvar for mangel på søvn. Utfordringene deres var ikke først og fremst å få ungdommene til ro på kvelden (det kunne det jo også være uten at de sa det i intervjuene), men å få så mye søvn som mulig på den tilmålte tiden de hadde til soving. De ga inntrykk av å være mer opptatt av at de skulle falle fort til søvn enn ansatte som gikk ordinær turnus.

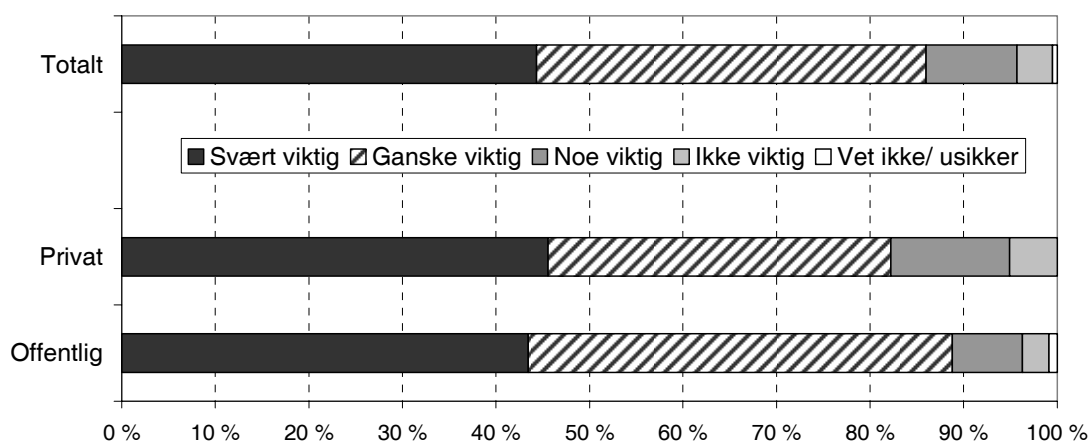
7 Arbeidstid, familie og fritid

I denne delen vil vi se nærmere på arbeidstiden i lys av ansattes familieliv og fritid. Lange skift blir ofte begrunnet med at det vil skape bedre behandlingsresultater. En viktig problemstilling er om det er vesentlige motsetninger mellom behandlingsmessige hensyn og hensynet til ansattes behov. Vi har valgt å fokusere på ulike arbeidstidsordninger og privatliv og familie, fritidsaktiviteter og lignende. Måten de ansatte disponerer sin fritid er avhengig av hvilken fase i livet de er inne i. Familieliv og fritiden henger som regel sammen, men av hensyn til fremstillingen og oversikten gjør vi her et skille mellom familie og fritid.

7.1 Institusjonsledere om koplingen mellom arbeidstid og fritid

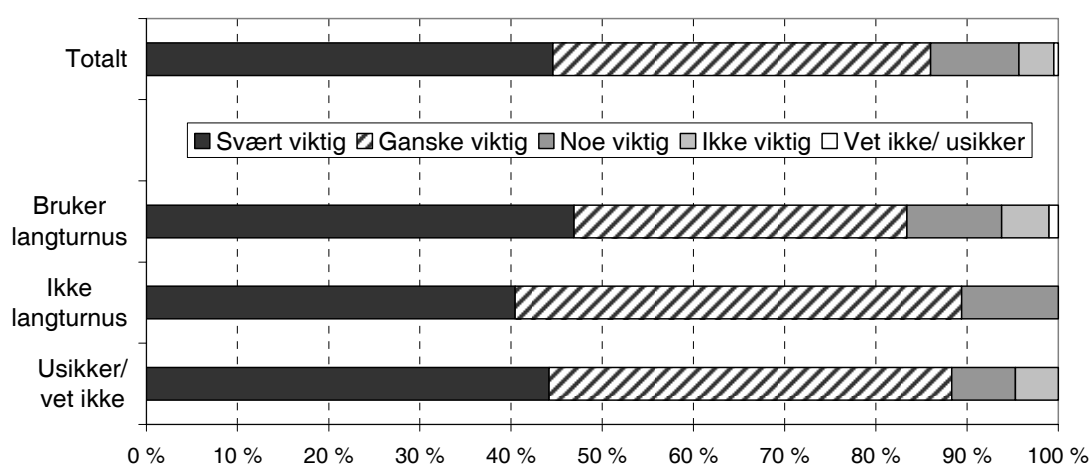
Koplingen mellom arbeidstidsordning og ansattes arbeidstid og fritid var et av temaene institusjonslederne ble bedt om å ta stilling til i surveyundersøkelsen. Ansattes ønsker ble her angitt som svært viktig av litt under halvparten av lederne (44 prosent). Lederne i private og offentlige institusjoner svarer i hovedsak det samme.

Figur 7.1 Hvor viktig er ansattes ønsker angående kopling mellom arbeidstid og fritid som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Ledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=185)



Svarfordelingene endres lite om vi trekker inn den arbeidstidsordningen som institusjonene praktiser. 47 prosent av lederne i institusjoner med langturnus oppgir ansattes ønsker i forbindelse med koplingen mellom arbeidstid og fritid som svært viktig, mens 40 prosent av lederne i institusjoner som ikke bruker langturnus viser til det samme, så forskjellene er små. Til tross for variasjoner i turnusordning, mener de fleste ledere at turnusen ivaretar ansattes ønsker ved institusjonen.

Figur 7.2 Hvor viktig er ansattes ønsker angående kopling mellom arbeidstid og fritid som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning? Bruk av langturnus. Prosent (n=186)



7.2 Ansatte om arbeidstid og familieliv

Under prosjektperioden overhørte en av forskerne bruddstykker av en samtale mellom to kvinner på en buss. Den ene sa: «Dette med barna går helt greit. De er vant til dette. Dessuten; Ingen sier noe når jeg forteller at mannen min jobber offshore. Da spør ingen. Men når jeg forteller at jeg jobber offshore, da blir det 'Åhhhh, hvordan går det an å jobbe slik når du har barn og greier?' Hvorfor er det ingen som stiller det spørsmålet til mannen min? Det der er så rart». Kvinnen satte ord på en problemstilling som er aktuell for ansatte som jobber lange skift ved barnevernsinstitusjoner. Det er ulike forventninger til kvinner når det gjelder familieliv og omsorg for barn. Lange skift og ubekvem arbeidstid berører disse rolleforventningene. Som vi skal se, så kommer dette til syne i måten informantene snakker om hjem, familieliv og arbeidsliv på.

Fem av alle de 21 ansatte vi intervjuet bodde alene. En av disse fortalte at han var skilt, og to fortalte at de hadde kjæreste, den ene mente at de snart

kom til å bli samboere, den andre fortalte at hun og kjæresten hadde valgt å bo hver for seg.

Bortsett fra informanter som jobbet lange turnuser, hadde de fleste informanter barn. Og mange hadde flere barn, gjerne under skolealder. Uansett av turnusen de jobbet i, var alle ansatte med foreldreansvar opptatt av at de ikke jobbet i en «ni til fire jobb». Arbeidstiden, enten det var medlever eller ordinær turnus ga dem mer tid til å være sammen med sine barn enn hva de ellers ville ha hatt om de hadde jobbet «vanlig kontortid». En ansatt sa for eksempel:

Det viktigste med denne turnusen er at jeg får rikelig med anledning til å delta i ungenes hverdagsliv. I en vanlig ni til fire jobb hadde jeg kanskje følt at det ble mye barne-tv og legging. Vi har hatt alle barna våre hjemme fram til dem var to og et halvt og jeg har hatt mange formiddager alene med dem fordi at hun også jobber. Hun jobber ved en dementinstitusjon (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

For de ansatte, særlig de med små barn, var dette en fordel som de trakk fram under intervjuene. «Ungene slipper å være så mye i barnehagen», var et omkved blant informanter med små barn:

Datteren min har halv plass i barnehagen. De dagene jeg har fri så bringer og henter jeg. Barnehagen hennes er oppe fra sju til fem, og mora har ikke noen problemer med å hente. Hun jobber full tid. Datteren vår har halv plass fordi jeg jobber i den turnusen jeg gjør. Har jeg jobbet i tradisjonell todelt turnus, eller i tradisjonell dagjobb, så hadde hun måtte ha hatt full plass. Det er også en fordel da. Hun slipper å være så mye i barnehagen. Sånn sett er vi fornøyd (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Dette viser at ansatte som jobber ulike former for turnus ikke bare speiler sin arbeidstid mot andre former for turnusordninger, men også mot normalarbeidsdagen.¹⁶ For dem representerer normalarbeidsdagen lite slingringsmonn og en hverdag med få mulighet til å være til stede i sine barns liv i visse deler av døgnet.

¹⁶ Som Nicolaisen (1992) viser er normalarbeidsdagen ikke et presist og entydig begrep. «Normalarbeidsdagens betydning kommer blant annet til syne ved at tidsstrukturen i samfunnet i stor grad er innrettet etter at de fleste arbeider innenfor en slik tidsramme» (Nicolaisen 1992, på nettet). I følge Nicolaisen er normalarbeidsdagen arbeidstid som er plassert i tidsrommet 07.00-17.00.

Familieliv og lange turnuser

Som vi har sett jobbet fire av dem vi intervjuet lange turnuser, det vil si syv døgn eller mer i strekk. Det dreier seg om to menn og to kvinner i alderen mellom 25 til 33 år. Ingen av disse hadde barn. Selv om vi ikke kan si noe om hvor representative disse er i forhold til hele universet av medlevere ved landets barnevernsinstitusjoner, så bekrefter de det bildet som ansatte i ordi-nær turnus hadde av medlevere: det dreide seg om unge mennesker, gjerne uten livserfaring i betydning den erfaring som ligger i å ha egne barn. Under intervjuene ble medlevere som gikk syv dager eller mer på jobb spurt hvordan de ville vurdere å gå i denne turnusen om de fikk barn. To av disse mente at det var en situasjon de ikke ønsket. Den ene sa:

Nei, jeg ville ikke ha jobbet i denne turnusen om jeg hadde fått barn. Det ville jeg ikke, jeg ville ha vært mye mer til stede om jeg hadde hatt barn. Jeg ville ikke ha vært bundet opp til noe sånt (mannlig ansatt, langturnus).

En kvinnelig medlever mente at for henne var spørsmålet om arbeidstid og barn et hypotetisk spørsmål. Hun mente at det kunne la seg gjøre å fortsette i turnusen med tilrettelegging.

Og så kommer det litt an på hvem jeg får de ungene med. Han skulle vel også ha noe han ville ha sagt. (ler) Det er kanskje ikke så greit å finne en mann som vil være alene med ungene en hel uke. Det er fint å ha muligheter for å kunne gjøre det. Jeg har kollegaer som har familie. Det er relativt store unger og de har samme turnus som jeg har. Jeg vet ikke om de har ytret noen ønsker om å skifte. Det er jo typisk at det er menn da (kvinnelig medlever, langturnus).

Familieliv og moderat langturnus

Bildet av de ansattes familieliv blir mer fragmentert når vi ser på de seks informantene som jobbet moderat langturnus som 3-7-4-7 og lignende. Fem av disse seks, tre menn og to kvinner, var etablert i parforhold med barn. Alle hadde flere enn ett barn (en av informantene ventet barn nummer to) og alle hadde barn som var syv år eller yngre. Kort og godt, med ett unntak, var alle ansatte som jobbet moderat medlever etablerte småbarnsforeldre. De passet ikke inn i bildet av medlevere som single og barnløse mennesker.

De som jobbet moderat langturnus var opptatt av hvordan partnerne stilte opp når de selv var på jobb. En av kvinnene som jobbet i denne type turnus pekte på hvordan partneren stilte opp overfor barn når hun selv var på jobb:

Samboeren min henter henne når jeg er på jobben. Når jeg er her så tenker jeg ikke på det, for å si det sånn. Altså, ikke annet enn at jeg er glad i dem, jeg bruker ikke energi på de greiene der for det fungerer. Foreldremøter klaffer noen ganger når jeg er fri, og andre ganger for han. Han er en utrolig flink far da. Han er jo førskolelærer og spesialutdannet. Og jeg er overhode ikke bekymra for dattera mi. Du kan jo sikkert få veldig mange svar, men for meg fungerer det veldig fint. Han er en normal far og mann da, og da er det ikke noe problem. Han tar ansvaret sitt (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Kvinnens utsagn kan ses som uttrykk for kjønnsforskjellene i materialet. Flere av de kvinnelige informanter som levde i parforhold, framhev partnerens rolle for å få hverdagen til å henge sammen. Kvinnen over hadde mange års erfaring med å jobbe ordinær turnus. I følge henne var det en turnus som ikke passet til hennes familieliv.

Jenta mi stura mye mer da jeg jobba den vanlig turnusen. Hun lurte på hvor jeg var henne. Jeg tok henne ofte med på jobb, viste hvor mamma var på jobb, men det hjalp ikke. Hun var for lita, hun skjønnte ikke for jeg leverte henne i barnehagen, også så hun meg ikke før dagen etter. Det ble helt feil. Så jeg sa opp jobben min hvor jeg hadde jobbet i 12 år. Fordi denne turnusen fungerte ikke. For meg er denne turnusen som jeg jobber i nå helt skreddersydd, både for meg sjøl og for ungene. Det passer inn i mitt liv. Alle er fornøyd, både barna mine, samboeren min og... Om jeg skal sammenligne sånn familiært så ble ordinær turnus mer slitsomt (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

I likhet med kvinnene pekte de mannlige ansatte på at deres partnere hadde en arbeidstid som gjorde det mulig for dem å være alene med omsorgen for barna over en periode på tre-fire dager. Dette lot seg gjøre når partnerne jobbet som lærere eller var i en jobbsituasjon der de til en viss grad kunne styre arbeidstiden sin selv:

Vi har tre barn, fire, seks og åtte år. Kona mi jobber hundre prosent stilling, litt over. Fireåringen går i barnehagen. Når jeg er her så er det hun som må være alenemamma. Vi har litt nettverk. Så har vi de to eldste de kan gå innom barnehagen som ligger inntil skolen, de kan bare gå innom og hente han, og så er det gang og sykkelvei hele veien hjem. De sykler eller går til og fra. Men normalt sett er det vi som henter og leverer. Hun må tilpasse seg litt selvfølgelig når jeg er borte. Så må hun sørge for å jobbe korte dager slik at hun får til det hun skal, eller avtale med andre om å hente eller. Når jeg kommer hjem så kan hun jobbe lenger. Da kan vi ta det igjen. Hun er butikksjef, så hun styrer seg sjøl og sin egen tid stort sett. Det er klart hadde det vært veldig rigide arbeidsgivere på begge sider så hadde vi fått litt kollisjon (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Selv om ansatte som hadde små barn vurderte moderat langturnus som svært positiv, så er det interessant å se hvordan den ene informanten som ikke hadde barn vurderte turnusen i forhold til et familieliv med små barn. For henne ville denne turnusen være uaktuell:

Om samboeren min og jeg får barn så vil jeg ikke jobbe sånn turnus. Jeg føler at jeg blir for mye borte de dagene jeg er på jobb. Fire døgn er mye borte altså. Man ser jo det, det er jo bare unge jenter som jobber her og. Det er ingen jenter med barn som jobber her. Bare gutter. Dem har det greit (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Kvinnen peker på et viktig forhold; turnusen fortøner seg annerledes for kvinner enn for menn. Som vi har sett, kvinner med barn som jobber i denne turnusen trekker fram at deres partnere har en arbeidstid som gjør det mulig for dem å tilrettelegge turnusen med familieliv.

Ordinær turnus og familieliv

Åtte av de elleve informantene som jobbet ordinær turnus levde i parforhold (gift, samboer eller i partnerskap), mens tre bodde alene. En av de som bodde alene hadde omsorgen for et barn i tenårene. En av de åtte som bodde sammen med andre ventet sitt første barn, mens resten hadde barn (en viste til at ektefellens tenåring bodde hjemme). Bare to ansatte som jobbet i ordinær turnus hadde barn i grunnskolealder eller i barnehagealder, resten av ansattes barn var tenåringer. Som vi har sett i kapittel to hadde de ansatte som jobbet ordinær turnus gjennomgående lang fartstid, noe som innebærer at mange av dem vi intervjuet har hatt tidligere erfaringer med å kombinere ordinær turnus med et familieliv med små barn. Ordinær turnus innebærer jobbing på både kvelder og dagtid. For ansatte som jobber tredelt turnus inngår det også nattarbeid. Det sier seg selv at en slik turnus krever tilpasning i forhold til et familieliv med små barn. En av de ansatte fortalte hvordan turnusen ble tilpasset da han ble småbarnsfar.

Jeg er gift har tre små barn. Kona mi jobber turnus, samme turnus som meg. Det blir litt at vi må sy sammen dette på et vis, og det er i så måte at jeg ga ledelsen et valg. Enten var jeg nødt til å redusere stillingen litt, ellers kunne en se hvor vidt det var mulig å forandre litt. Og det fikk vi til. Sånn sett så er det slik at vi møtes i døra noen ganger. Vi leverer i barnehagen. Den yngste er under ett år, så hun er hjemme. Nå har kona mi permisjon. Vi har hundre prosent barnehageplass. Da førstemann gikk i barnehage så kunne vi velge å ha henne hjemme uansett når det passet. Jeg har fått alle tre barna i løpet av den tida jeg har jobbet her. Det har vært små forandringer underveis. Det var fortrinnsvis første

gangen at det ble mest forandring. Da ble det koblet opp til turnusen til kona mi og så har det fortsatt (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Ansatte som jobbet ordinær turnus og som hadde noe større barn (skolealder, tenåringer) mente at det var fordeler knyttet til å ha fri på ulike tider av døgnet. En kvinne syntes det var godt å være hjemme alene på formiddagene mens mann og barn var på jobb. I likhet med flere av de andre kvinnelige informantene trakk hun fram at mannen ikke hadde innvendinger mot at hun jobbet turnus:

Man er jo forskjellig i forhold til hus og hjem og hvordan man liker og ha det og sånn. Det at jeg får noen formiddager for meg selv, det setter jeg veldig stor pris på. Nå tenker jeg ikke så mye på at jeg ikke er der for familien min hver helg og hver kveld. Det er jo mine behov. Så har jeg en mann som aldri er syk som gjør at jeg kan jobbe på kvelden. Han har ingen innvendinger. Det er spesielt ei uke, hvis jeg skal planlegge det å ha klubb blant venninner som mange damer har, så er det ei uke som det ikke går hvor jeg jobber alle kvelder. Hvor jeg jobber alle kveldene, inkludert fredagen til søndag. Så da, lørdag og søndag går jeg hjem klokka fem. Så ser jeg at den uka får jeg ikke til noen ting. Og da ser jeg det at jeg har litt sånn fri den torsdagskvelden den uka, og den prioriterer jeg veldig med familien. Og da kan jeg merke at nå er det lenge siden du har vært hjemme (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

En ting er å spørre hvordan ansatte med barn organiserer turnusen etter familielivet. En annen måte er å spørre ansatte som ikke har barn hvordan de ser for seg å jobbe ordinær turnus med små barn. En ung kvinnelig ansatt mente at dette lot seg gjøre og at det var rom for tilpasninger om hun skulle få barn. For henne var det også uproblematisk fordi samboeren ikke jobbet turnus selv. En annen ung mannlig ansatt var mer usikker på hvorvidt han ville fortsette turnusen om han fikk barn. Han trodde ikke turnusen ville bli endret fordi han fikk familie.

Jeg får vel ikke endra turnusen bare fordi at jeg får meg familie. Fordi mange her har familie, de aller fleste har det. Men kanskje at jeg hadde gått ned på stillingsprosent eller sånt noe. Jeg tror kanskje ikke at det, jeg tror ikke det er en optimal arbeidssituasjon hvis man for eksempel har småbarn (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

Ved flere institusjoner fortalte ansatte at turnusen hadde blitt justert etter ansattes behov. Ved et par steder hadde dette ført til at selve «grunnturnusen» forsvant, noe som igjen fikk konsekvenser for nye ansatte. En kvinne

beskrev at turnusen hun gikk inn som «helt rar» da hun begynte å jobbe ved institusjonen.

Turnusen, som vi bytta ut da jeg begynte å jobbe her, den var justert så mye for den enkelte person, at den opprinnelige turnusen var helt borte. Så når jeg gikk inn i en stilling her, så var jo den turnusen tilpasset noen andre, så den var helt rar. Plutselig jobba du bare fire timer en dag, altså du begynte ti istedenfor åtte. Ja, det var mye rart da. Det er klart at da er man veldig mye bort fra den der grunnturnusen (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

Flere mente at det var uheldig at slike tilpasninger «åt» seg inn i grunnturnusen. En kvinnelig ansatt fortalte at det hadde ført til stor uklarhet rundt «turnustekniske» spørsmål, hvordan timer skulle telles, hvordan tilleggene skulle regnes ut, hva som ble betraktet som overtid og hva det skulle søkes dispensasjon for.

7.3 Arbeidstid og fritid

Et av temaene for intervjuene dreide seg om forholdet mellom arbeidstid og fritid. De ansatte ble spurt om hvordan de fylte dagene de ikke var på jobb. Uansett hvordan den var organisert, hadde alle ansatte (bortsett fra informantene med rene nattevaksstillinger) en arbeidstid som «låste» enkelte ettermiddager og kvelder. De fleste organiserte fritidsaktiviteter er organisert etter normalarbeidsdagen og er lagt til kveldstid, gjerne i ukedager. Det er grunn til å anta at arbeidstiden til de ansatte begrenset deres muligheter til å delta på organiserte fritidsaktiviteter. Et av spørsmålene til de ansatte var derfor hvorvidt arbeidstiden var forenelig med deres ønsker om fritid.

7.4 Å lande etter jobb – og å forberede seg til jobb

I likhet med spørsmålet om familieliv, er det også her en fellesnevner i svarmaterialet som er uavhengig av hvilken arbeidstid og familiesituasjon de ansatte hadde. En del av fritida ble brukt på å legge arbeidet bak seg eller å forberede seg mentalt til å gå på en ny arbeidsperiode. Å legge arbeidet bak seg var for mange en prosess som de kalte for «å lande». Særlig de som jobbet lange turnuser var opptatt av tiden de brukte på å lande.

Når jeg begynte å jobbe her så tenkte jeg wow, tolv dager fri, det er jo helt fantastisk! Det må være drømmejobben. Femten dager borte går greit, og tolv dager fri. Men jeg merker at den første uka hjemme, du får ikke satt deg til ro omtrent. Du har fem dager omtrent før du klarer å roe

deg ned og å komme i vanlig gjenge igjen. Det er rart det der. Det høres jo ut, folk som tenker at tolv dager fri, jobber dere ikke? Det er litt pussig, men de tolv dagene går utrolig fort, og der sitter du og skal på jobb igjen og skulle gjerne ha hatt en uke til hvor du har fri (mannlig ansatt, langturnus).

En kvinnelig ansatt som gikk tilsvarende turnus fortalte at det har vært friperioder hvor hun ikke har greid å koble av fra jobben i det hele tatt:

Det kan være vanskelig å legge det fra oss. Det kommer veldig an på hvilken periode vi har vært gjennom på jobben, for det går jo opp og ned. Det kommer jo også an på hvor mye jeg klarer å la være å tenke på det når jeg et hjemme. Sist gang jeg var på jobb, når jeg hadde fri i tolv dager, så drømte jeg om [institusjonen] hver eneste natt. Det var ikke noe særlig. Da var det så mye som lå der bak. Som sagt, det kommer veldig an på hvilken arbeidsperiode du har hatt, hvordan det har gått og hvor mye du klarer å evaluere det og gå gjennom det før du går der i fra. Og å ikke gå i fra noe uoppgjort og usnakket. Så det er det viktig å fokusere på (kvinnelig ansatt, langturnus).

Det sterke fokuset på å ikke ha noe uoppgjort handler ikke bare om arbeidsmiljøet på institusjonen; det griper også inn på friperiodene til flere av de ansatte. Dette forklarer viktigheten av at det ikke er konflikter ved institusjonen, og å få «ryddet opp» i konflikter før arbeidsperioden er over. Ved enkelte institusjoner var dette en del av rutinene.

Det kan være noen ganger at det kan være veldig mye utagering og sånn, da trenger jeg tid til å lande. Men der igjen har vi egentlig en regel at hvis det har skjedd noe voldsomt i perioden på jobb så skal vi snakke med kollegaer om det før vi drar hjem. Altså prøve å få det ut mest mulig av systemet. Det er noe man kanskje lærer seg til etter hvert. Å skille mellom hva som er jobb og hva som er fritid. For det kan man vel være ærlig på, når man kommer inn under et system som det her, med den type problematikk som man kan oppleve, så leser man og hører om historier og hendelser som har skjedd med barn og ungdommer som man ja... egentlig skulle ønske at man var foruten å ha hørt. Rapporter og personalmøter og sånn, for vi oppdateres jo hele tiden. Når unger flytter hit så får vi rapporter fra ulike instanser og sånn. Så dem som bor her har en forferdelig historie bak seg, alle sammen. Det tar litt tid før man lærer seg på en måte å koble ut det. Men sånn som per i dag så syns jeg at det går helt greit (mannlig ansatt, hvilende nattevakt).

I likhet med denne mannen, var det flere som fortalte at det lå mange års trening å skille mellom jobb og privatliv. Tiden som ansatte brukte til å

lande hang sammen med hvor myr erfaring da hadde med å forholde seg til jobben.

Jeg bruker ikke lang tid på å lande. Jeg lander før jeg går av vakta. Jeg har landa når jeg har pakka bagen min og putta den i bilen. Vi har en time overlapping (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Selv om landingstida ikke var så lang, fortalte også ansatte som jobbet i ordinær turnus at de pleide å bruke litt tid på å «roe seg ned» etter jobb:

Når jeg er ferdig med kveldsvakten klokka elleve på kvelden, da trenger jeg i hvert fall en times tid før jeg går og legger meg. Jeg bor et kvarters kjøretid herfra. Jeg får kobla litt av i bilen, og så er det stort sett hjem og sette seg litt foran tv-en og koble litt ut før jeg kan gå og legge meg. Jeg er litt sånn på høygir på et vis, og er helt i den på forkant også. Jeg får sove godt (kvinnelig ansatt, todelt ordinær turnus).

Turen hjem ble brukt til å lande. Noen syns det var veldig godt at det var lang vei hjem, enten i bilen eller på sykkel. En ansatt fortalte at han i tillegg til turen hjem pleide å meditere over arbeidet sitt i fritida for å kunne legge det bak seg.

Så erfaren som jeg er blitt i dette her, så syns jeg at ofte at den bilturen hjem til byen, i køen hjem på morgenen er grei å ha. Setter bilen i garasjen og så spaserer jeg et kvarter, jeg har garasjen et stykke unna der jeg bor, da har jeg gjort meg ferdig med det meste i løpet av den lille evalueringsrunden. Så er det andre ting som krever. Men i perioder så er det klart at man blir ikke ferdig med ting man har stått oppi, det virker i ettertid. Når man kommer tilbake til møtene. Jeg mediterer en del, litt vanlig regresjonsteknikk hvor en går tilbake til møtene som har vært i løpet av en dag, ser litt på dem, og kjenner litt på dem. Uten at jeg har gjort den bearbeidelsen kan det bli dårligere kvalitativ søvn (mannlig ansatt, nattevakt).

Informantene la mer vekt på begrepet å lande enn forberedelsene til en ny arbeidsperiode. De fleste mente at de i liten grad giret seg opp til å gå på jobb, men at de ofte tenkte litt ekstra på jobben når de skulle begynne å jobbe etter en friperiode. For dem var det ikke det samme som å grue seg til å gå på jobb, men heller å forberede seg mentalt på jobben.

Jeg gruer meg aldri til å komme på jobb. Når jeg skal på jobb så er det greit. Jeg har kanskje brukt litt tid på å tenke gjennom hva som kan skje i løpet av arbeidsdagen for å være forberedt når det først skjer. På en måte så gjør det situasjonene litt mindre belastende for meg fordi jeg er forberedt på det på forhånd (mannlig ansatt, todelt ordinær turnus).

For ansatte som jobbet mange dager i strekk falt den praktiske forberedelsen til jobben, det å pakke bagen, sammen med den mentale forberedelsen. En kvinne fortalte at hun sørget for å ikke ha så mange aktiviteter og avtaler dagen før hun skulle på en arbeidsperiode.

7.5 Å bli kontaktet i fritida

De ansatte bruker altså noe av sin fritid både på å legge jobben fra seg, og noe tid på å forberede seg på å gå inn i jobben igjen når de skulle begynne. I forbindelse med diskusjonen om å legge fra seg jobben var det flere som pekte på betydningen av å ikke bli kontaktet eller tilkalt i en arbeidsperiode. Flere av informantene fortalte at de hadde sagt tydelig i fra til ledelsen at de ikke ville bli kontaktet når de hadde fri.

Men jeg har sagt i fra til [teamlederen] her at når jeg har fri, så har jeg fri. For jeg har andre ting i livet mitt. Jeg har et lite barn som jeg skal følge opp og jeg er nødt til å ha fri når jeg har fri. Når jeg går herfra så har jeg fri, og når jeg kommer hit så da står jeg, da er jeg på jobb. Da tar jeg dette skjemaet her og så tar jeg i mot overlapping. Da kjenner jeg at da er jeg på jobb. Det går fint altså. Men da må de ikke drive og ringe meg altså. Det skjedde forresten en gang for ikke så lenge siden faktisk. Det var ei kveld og jeg merka at det gjorde noe med meg. Det var på en onsdags kveld, hu ringte meg og hu beklaga veldig, men det var viktig og jeg sa at det var greit. Men det gjorde at da jobba de i hjernen min helt til jeg kom på jobb på fredag. Så jeg kjenner meg sjøl godt. Det syns jeg ikke noe om. Da var jeg litt sliten da jeg kom på jobb. For at jeg ubevisst nesten, altså jeg klarte ikke å frigjøre meg fra de tankene, det visste jeg (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

For noen ansatte betyr det å bli kontaktet i friperioden at de begynte å tenke på jobben, og gikk inn i det som de tidligere i friperioden hadde brukt tid på å legge bak seg.

Hvor mye en blir forstyrret av å bli kontaktet i fritida, er også avhengig av hva man blir kontaktet om. En ansatt fortalte at det var vanskelig å takle henvendelser som krevde involvering fra hans side, for eksempel hvordan ungdommer skulle håndteres, enn praktiske ja-nei spørsmål. Han fortalte også at ledelsen og ansatte ved institusjonen var bevisste på at de ikke skulle kontakte ansatte som hadde fri.

Vi er i utgangspunktet opptatt av at det ikke skal skje, men så gjør skjer det likevel. Men det jobbes med det. Vi har tatt det opp mange ganger. Det er bare sånn at det bare går i glemmeboka på noen. Man skal bare, og det er i beste mening. Man skulle spørre om noe annet, men når man

først har ringt spør man om det også. Og så er det jo vikarer her også som selvfølgelig ikke er like godt oppdatert (mannlig ansatt, ordinær turnus).

Ved flere institusjoner som hadde moderat langturnus måtte de ansatte bruke fritiden sin til å gå på møter og lignende. En kvinne fortalte at det kunne bli opptil tre møter i friuken, og disse møtene gjorde at det var vanskelig å koble av fra jobben. Arbeidsmiljøloven definerer arbeidstid som den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven § 10-1). Møter i friperiodene må tolkes som arbeidstid, og for denne kvinnen innebærer obligatoriske møter i jobben en oppstyking av friperioden.

7.6 Fritid og turnusformer

Fritid og lange turnuser

Det er like mye en livsstil som en vanlig jobb. Jeg kan ikke kalle det en jobb når vi bor og lever her (mannlig ansatt, langturnus).

På samme måte som arbeidstiden gikk over to uker i strekk for ansatte som jobbet lange turnuser, så var også fritiden lang. Som vi har sett hadde ingen av informantene som jobbet i denne formen for turnus barn. Deres fritid ser derfor annerledes ut enn for ansatte som hadde omsorg for barn. Venner og trening var viktige elementer i dagene de hadde fri.

En av informantene som hadde jobbet langturnus i syv år fortalte at det tok tid før han ble vant til å ha fri over så lang periode:

Jeg har vært flinkere nå i det siste årene for å si det sånn. Den største utfordringen er å bruke dagene når andre folk er på arbeid. Det lurte jeg fælt på det første året om hvordan jeg skal få til det. Jeg har drevet og reist litt når jeg hadde litt lengre fri, gjerne fjorten og ti dager. Den første tiden var jeg mange turer til [hjemplassen, en annen kant av landet]. Så jeg har bodd i bilen en del, jeg har bodd i bagen min (mannlig ansatt, lang turnus).

De første årene som ansatt ved institusjonen hadde han ikke egen leilighet og bodde litt til og fra på institusjonen, eller i en leilighet som institusjonen disponerte i en by i nærheten av institusjonen.

Et tema som går igjen for ansatte som jobber lange turnuser er at de har fri mens andre er på jobb. En kvinne forteller at hun har skaffet seg et nettverk av andre miljøterapeuter med tilsvarende arbeidstid, samtidig som hun

har venninner som er hjemme med små barn. En fortalte at han syns turnusen gjorde det vanskelig å opprettholde kontakten med venner:

Jeg merker at jeg savner veldig samhold med venner hjemme. Det er mye som har skjedd når jeg kommer hjem. Og så drar du, og så skal du være lengre borte enn hva du var hjemme. Du går glipp av veldig mye hjemme. Komme hjem, og så tenker jeg at, ja nå kan jeg sosialisere meg med folk hjemme, kanskje noen andre venner som jobber turnus, kanskje venner som jobber dagtid, dem er ikke tilgjengelig hele tiden når du har tid, når du ikke har andre gjøremål hjemme. Så det blir, man stresser for å prøve å treffe samtlige, kanskje en gang, kanskje to ganger. Det syns jeg er lite for det første, for det andre så klaffer det ikke alltid. Å se vennene sine kanskje en eller to ganger i løpet av en eller kanskje to måneder, det er har jeg ikke sansen for. Så til tider har jeg vurdert hvordan det her skal gå (mannlig ansatt, langturnus).

Informantene hadde ikke barn, en livssituasjon som i utgangspunktet tilsa at de i større grad kunne være med på organiserte fritidsaktiviteter på kveldene. Den lange turnusen gjorde imidlertid dette vanskelig. En ansatt fortalte at han måtte slutte all organisert trening etter at han begynte å jobbe ved institusjonen. På den andre siden; alle fire som vi intervjuet som jobbet i lange turnuser fortalte at de brukte forholdsvis mye tid på trening. En kvinne var aktiv fitness-utøver, en drev med dansing og tre av dem fortalte at de ofte trente i treningsstudio.

Fritid og moderate langturnuser

Som vi har sett, hadde flertallet av informanter som jobbet moderat langturnus familie, gjerne med flere små barn. De fortalte at mye av fritida fylles med familie og barn. I følge dem var hverdagen, både fritid og jobb, hektiske. Samtidig, som vi har sett over, så mente de at denne formen for turnus åpner for mer tid med barna.

Tida går jo veldig i forhold til datteren. Ellers så trener jeg en del. Altså to dager i uka på treningssenter. Ellers så er jeg mye hjemme sammen med familien. Jeg syns jeg har det greit som jeg har det per i dag. Det er noen hektiske år. Jeg syns turnusen er forenelig med de ønsker som jeg har i forhold til familieliv og fritid (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Familiesituasjonen, hverdager med små barn, gjør at venner, trening og kafébesøk ikke står øverst på listen over hva de fyller fritiden med. Småbarnsåra er hektisk, og turnusen gir dager hvor det også er mulig å slappe av hjemme:

Jeg kan gå rundt subbe rundt i huset, rett og slett. Det lover jeg deg. Da går jeg bare rundt. Ligger på sofaen og bare leser, jeg gjør ingenting. Jeg er i foreldreutvalget på skolen. Jeg føler ikke behov for noe annet egentlig. Og så har jeg dattera, hun går på sånn dans og drama som jeg er med henne på en kveld i uka, når jeg har fri. Så det er måte på hva en skal gjøre da. Vi skal jo ha litt fred og ro og bare kose oss hjemme også (kvinnelig ansatt, moderat langturnus).

Som nevnt i kapittel to bygde flere av de mannlige informantene hus i fritida si. Dette gjelder også for to av mennene som jobbet moderat langturnus.

Jeg er ikke med på organisert fritidsaktiviteter nå, jeg har vært veldig aktiv før, men det er også en grunn til at jeg til at jeg trives med å være ansatt i denne jobben her for at jeg jobber så lite som jeg gjør. For jeg føler at jeg jobber lite i den turnusen her. Jeg har mye fritid. Hadde jeg ikke bygd hus så hadde jeg hatt en jobb til. Jeg kunne ikke hatt ikke noe å gjøre. Det hadde blitt rart. Jeg har ikke så mye behov for å ha nettverk på formiddagen. Jeg har rolige morgener med barna, akkurat nå så er det rett ut og snekre. Jeg har hatt snekkere, og de kommer klokka sju, så da er det kona mi som må følge ungene i barnehagen. Så det er ikke noe problem å fylle dagene (mannlig ansatt, moderat langturnus).

Materialet antyder at moderat langturnus gir muligheter til å fylle fritiden med ulike ting for kvinner og menn. For kvinner gir den tid til å være med familien, for menn gir den tid til både familie og en tilleggsgeskjeft om de ønsker det.

Fritid og ordinær turnus

Samlet sett fremstår ansatte som jobber ordinær turnus som mennesker som fyller fritida med mange aktiviteter. Noen jobber eller studerer ved siden av jobben ved institusjonen, flere trener aktivt (men ikke organisert), og også her finner vi et par mannlige ansatte som er engasjert i husbygging/-oppussing av hus. I likhet med ansatte uten barn som jobber lange turnuser, forteller ansatte uten i barn i ordinær turnus at fritida går med til trening, kafébesøk og å pleie sosial omgang. Forklaringa på hvorfor ansatte med barn som jobber i ordinær turnus fremstår som mer aktive enn ansatte med barn i moderat langturnus, ligger antageligvis i alderen på barna. Over så vi at flere av de ansatte som jobbet ordinær turnus hadde barn i tenårene eller barna var voksne. Eldre barn gir andre muligheter til å fylle fritiden med aktiviteter. Men også her er det viktig å påpeke at det er kjønnsforskjeller. Kvinner med barn (uavhengig av alder på barna) fylte fortsatt de fleste fritidene med hjem og familiene. Fritida til menn med barn i tenårene, var mer rettet mot

aktiviteter utenfor hjemmet. En fortalte at han i tillegg som ansatt ved barnevernsinstitusjon drev et par firmaer og var aktiv med jakt og reising.

En ting her helt sikkert, jeg jobber mye. Jeg jobber veldig mye, og så slapper jeg mye av. Vi reiser en god del, og da slapper vi veldig godt av. Da reiser vi til Frankrike, Berlin, Stockholm, hovedsteder, byer. Og så jakter jeg. Det er høstlig aktivitet. Jeg eier. Elgjakt og rådyrjakt. Og jeg har hunder også. Om 35 timer er en uke her, så har jeg innpå det samme med arbeidstid på de andre jobbene som jeg har. Det er egentlig ikke så mye. Mye av det er hjemmearbeid, mye er kontorarbeid. Jeg syns ikke det er for travelt. Jeg kunne ikke hatt det sånn jeg om jeg ikke skulle ha jobbet i turnus. Dagtid hadde ødelagt alt. Det hadde aldri passe meg. Nei, er du ruskende. De sier at det er korrekt å bli betalt for ubekvem arbeidstid, men jeg får jo betalt for bekvem arbeidstid. Tenk på langfri, går hjem på torsdag, har fri på fredag, lørdag, søndag, mandag og tirsdag. Plutselig hver sjettede uke så har du kjempelang fri (mannlig ansatt, tredelt ordinær turnus).

I likhet med denne mannen svarte flere av de ansatte at de ikke hadde problemer med å fylle tiden når de hadde fri. Problemet var heller at det var for liten tid til alle aktivitetene. Flere kobler den hektiske hverdagen med typen de er som mennesker. De ønsket å ha mye å gjøre, og om det ble for travelt måtte noen aktiviteter prioriteres bort. Samtidig viser materialet at det blant denne gruppen ansatte ligger visse forventinger om at en skal være aktiv, pleie sosialt nettverk, delta på organiserte fritidsaktiviteter og kort og godt ha mange jern i ilden når en ikke er på jobb. Selve spørsmålet om hva en fyller fritiden med kan tolkes normativt i retning av at fritida *bør* fylles med noe mer enn å være hjemme og å slappe av. En kvinne svarte at hun ikke fikk til alt det som andre får til:

Jeg får ikke til det der med noe regelmessig fritidsaktiviteter. Det ser jeg at jeg ikke får til. Jeg prøver jo å være litt sosial med venninner og, det gjør jeg. Og være litt i form fysisk også. Men jeg får ikke til det der ukentlige, det der faste. Jeg savner det når jeg ser hva andre får til. Da blir jeg litt sånn Åhh!! (kvinnelig ansatt, tredelt ordinær turnus).

Kvinnen hadde tre barn i tenårene, og tidligere i intervjuet fortalte hun at hun satte pris på stundene hjemme alene på formiddagen. Samtidig svarer hun at hun altså ikke får til alt det hun tror andre får til.

7.7 Oppsummering

En problemstilling for denne studien har vært om det er vesentlige motsetninger mellom behandlingsmessige hensyn og hensynet til ansattes behov. Institusjonsledere mener ansattes ønsker angående koplingene mellom arbeidstid og fritid har vært viktig som bakgrunn for valg av institusjonens arbeidstidsordning. Det gjelder uavhengig av hva slags arbeidstidsordning institusjonen bruker. I informantintervjuene har vi forsøkt å fokusere på ansattes behov gjennom å se på hvordan de organiserer familieliv og fritid. Innenfor de ulike arbeidstidsordningene har vi sett at ansatte har ulike familieliv. På samme tid har vi sett at de ulike turnusene gir ulike muligheter til fritidsaktiviteter.

De som skiller seg klart ut er ansatte som jobber lang turnus. Det å være over to uker på jobb i strekk blir, kanskje som én betegnet det – ikke en jobb, men en livsstil. De som jobber i denne formen for turnus tilsvarte bildet som ansatte i ordinær turnus hadde av medlevere: Unge mennesker, gjerne uten livserfaring i betydning den erfaring som er knyttet til det å ha egne barn. Både jobben og familiesituasjonen gjorde at fritida ble brukt til trening (ikke organisert trening), reising og å pleie sosial omgang med venner.

På den andre siden bekreftet ikke informantene som jobbet moderat langturnus bildet av medlevere som barnløse og single mennesker. De fleste informantene innenfor denne turnusgruppa hadde barn. Mange barn og små barn. Og disse syns turnusen gjorde det mulig å være til stede i sine barns liv på en måte som de vurderte som bedre enn hva en annen arbeidstidsordning ville ha gitt rom for. Både jobben, men kanskje mest familiesituasjonen la føringer for hvordan fritiden ble brukt. I forhold til unge mennesker uten barn, fortalte ansatte som jobbet moderat langturnus at fritiden gikk med til barn og familie. De beskrev livsfasen de var inne i som hektisk, og de hadde liten tid til noe annet enn familie. Som vi skal se i diskusjonen kan det imidlertid spores en forskjell mellom kjønnene.

Informanter som gikk ordinær turnus fremstår som den gruppen som hadde mest aktiviteter i tillegg til jobben. De fleste barna til de som var foreldre i denne gruppen var i tenårene, noe som ga foreldrene andre muligheter til å fylle fritiden sin med aktiviteter enn foreldre med små barn. Uten at de selv satte det i sammenheng kan kanskje måten de brukte fritida ses i lys av at de hadde jobbet lenge ved institusjonen. De var kjent med rutinene, de visste hva som var forventet av dem, og ikke minst hadde de opplevd både nedturer og oppturer i historien til institusjonen som de jobbet på.

Uansett turnus, så brukte de fleste av de ansatte en del av fritiden til å legge fra seg jobben, til «å lande». For mange var det svært viktig at de ikke skulle «ta med seg jobben hjem». De ønsket i liten grad å bli kontaktet når de hadde fri. Behovet for å «ha fri når man har fri», som flere uttrykte det, forklarer også betydningen av å rydde opp i konflikter og uoverensstemmelser mens ansatte var på jobb. Fravær av konflikter understreket ikke bare samhold på arbeidsplassen, dette fraværet var til en viss grad en forutsetning for en god fritid.

Kvinner og menn opplever ulike forventinger til familie og fritid. Både kvinner og menn som vi har intervjuet ser at turnusen åpner opp for å være mer sammen med sine barn. I tillegg ser det ut til at menn vurderer at en turnus med flere dager om gangen gir dem muligheter til aktiviteter utenfor hjemmet. Flere av kvinnene som jobbet flere dager i strekk framhevet partnerens innsats i hjemmet, eller at partneren ikke hadde innvendinger mot at hun hadde den arbeidstiden som hun hadde.

8 Arbeidstidsordninger i behandlingstiltaket MST

Multisystemisk terapi (MST) er et intensivt behandlingsprogram. Målgruppen er ungdom mellom 12 og 18 år med atferdsvansker som for eksempel rus, kriminalitet, skoleskulking. Et av målene med MST er å redusere behovet for å plassere ungdom utenfor hjemmet. Behandlingen foregår i hjemmet, og terapeutene er tilgjengelige for familien 24 timer i døgnet. Et MST-team består vanligvis av en veileder og tre terapeuter. MST-teamene er organisert som en del av det statlige barnevernet. I de fem regionene er det til sammen 25 team.¹⁷ I Oslo kommune, som ikke er en del av det statlige systemet, finnes det ett MST-team med tre terapeuter. Til sammen blir dette 26 team på landsbasis.

8.1 MST-terapeutenes tilgjengelighet

Arbeidstiden til MST-terapeutene er kjennetegnet ved at de i ekstrem grad skal være tilgjengelige for sine brukere. Tilgjengelighet hele døgnet kombinert med intensivt arbeid i den enkelte familie, tilsier at teamene må arbeide i en eller annen form for turnus, men med få ansatte til å dekke opp turnusen. Det har derfor vært ønskelig med en særskilt kartlegging av hvordan arbeidstiden i MST-teamene er organisert. Det finnes ikke sentrale avtaler som regulerer arbeidstidsordningene i MST-teamene, dette er regulert gjennom lokale avtaler i hver region. Kartleggingsbehovet gjelder både de lokale avtalene, type praksis i de fem regionene og Oslo, hva slags fleksibilitet som er mulig, og om og hvordan den ubekvemme arbeidstiden kompenseres. Dessuten er det spørsmål om hvor mange saker teamene arbeider med samtidig, og i hvor stor grad dette påvirker mulighetene for å regulere arbeidstiden. Uttrykket «case load» viser til hvor mange saker den enkelte terapeut jobber med. Fullt case load er fire saker. I Oslo er for eksempel terapeutene til en hver tid inne i 3–4 saker.

Vi har foretatt gruppeintervju med til sammen fem MST-team i to regioner i Sør-Norge. Alle temaene besto av en leder og fire terapeuter. I tillegg har vi gjort telefonintervju med to ledere for MST-team som var lokalisert i de nordligste regionene. I intervjuene la vi vekt på tre forhold.

¹⁷ Kilde: Senter for studier av atferdsvansker og innovativ praksis

For det første var vi interessert i hvilken arbeidstidsordning teamet hadde. For det andre var vi interessert i vurderinger om forholdet mellom arbeidstidsordningen og behandling. For det tredje spurte vi om vurderinger knyttet til arbeidsmiljø og helse. Resultatet av gruppeintervjuene vil gis innefor rammene av disse tre forholdene. Før vi går inn på resultatene av gruppeintervjuene vil vi se nærmere på regulering av arbeidstiden i MST-teamene.

8.2 Regulering av arbeidstiden til MST-terapeutene

Regulering av arbeidstid i MST utgjør et ulendt terreng. De fleste terapeutene vi intervjuet regnet med at det fantes en dispensasjon fra Arbeidstilsynet, eller de opplyste at de hadde fått beskjed ved ansettelsen om at slik dispensasjon tidligere var gitt fra sentralt hold.

Etter det vi har kunnet bringe på det rene er slik dispensasjon bare gitt i ett tilfelle. Det gjaldt arbeidstidsordning for MST-terapeuter i Vest-Agder fylkesbarnevern. Korrespondansen mellom Vest-Agder fylkeskommune og Direktoratet for Arbeidstilsynet går tilbake til 2001. Fylkeskommunen kom da med forespørsel til Arbeidstilsynet om bistand til å utarbeide vedtekter for arbeidstidsordningen til MST-terapeutene. Barne- og familiedepartementet vurderte det slik at Forsøksloven ga hjemmel til å fravike reglene i Arbeidsmiljøloven (kap. X), og vurderte å tillate arbeidstidsordningen for MST-terapeutene som en forsøksordning. Departementet ba også Direktoratet for arbeidstilsynet om å bistå med å utarbeide vedtekter for å sikre at arbeidstidsordningen ivaretok hensynet til terapeutenes helse og velferd.

Direktoratet for arbeidstilsynet foreslo da (i brev til Fylkesbarnevernet i Vest-Agder 23.09.2002) følgende vedtekter for å begrense uheldige virkninger av arbeidstidsordningen:

- Arbeidsgiver må ta tilbørlig hensyn til at arbeidstiden for den enkelte arbeidstaker ikke blir for belastende (for eksempel ved at arbeidsgiver kartlegger om arbeidstakerne er utsatt for uheldig belastning, og iverksetter nødvendige tiltak for å redusere belastningen).
- Arbeidstakerne må ha helt fri fra arbeidet i til sammen 14 dager i året, i tillegg til vanlig ferie. I denne fritiden må de også ha helt fri fra hjemmevakt/telefonvakt.
- Når arbeidet har medført at en arbeidstaker har fått nattesøvnen avbrutt må arbeidstakeren etter behov kunne ta fri påfølgende formiddag for å dekke sitt søvnbehov.
- Virksomheten må ha en backup av personell som muliggjør at arbeidstakeren får slik fri.
- Virksomheten må gjennomføre en evaluering av arbeidstidsordningens helse- og velferdsmessige virkning for arbeidstakerne.

- Evalueringen må foretas av kompetente personer.
- Planen for evalueringen må foreligge når forsøksordningen innføres.
- Evalueringsopplegget må ikke bare fokusere på «før» og «etter» målinger, men må også følge den løpende utviklingen i prosjektet (prosess-evaluering).
- Direktoratet for arbeidstilsynet skal informeres om opplegget for evalueringen, herunder hvilke variabler som ønskes fulgt og hvilke innsamlingsmetode man vil benytte.
- Det skal utarbeides en rapport fra evalueringen og denne skal forelegges Direktoratet for arbeidstilsynet etter forsøksperioden, senest 01.09.06.

For MST-enheten i Vest-Agder er Direktoratet for arbeidstilsynet spesielt opptatt av å få evaluert hvor ofte terapeutene får avbrutt nattesøvnen, om de benytter seg av muligheten til fri påfølgende formiddag, og hvordan ordningen med backup-personell fungerer, om arbeidstakerne faktisk har fritid og ferie i samsvar med vedtektene.

- Arbeidstidsordningen kan gjøres gjeldende i maksimalt 4 år.

Fylkesbarnevernet i Vest-Agder hadde allerede ivaretatt flere av hensynene i de foreslåtte vedtektene til forsøksordning. Det er blant annet utarbeidet et eget skjema for å monitorere arbeidstidsordningen ved MST-teamene ukentlig. Et eget evalueringsopplegg som bygger på spørreskjema (tester for å måle utbrenthet) og gruppeintervjuer er etablert. Evalueringen blir gjort i regi av Arbeidsmiljøtjenesten ved Sørlandet sykehus. Flere delrapporter er presentert, og evalueringen pågår fortsatt. Etter at Region Sør overtok den tidligere fylkeskommunale funksjonen omfatter evalueringen regionen. Etter planen skal sluttrapport foreligge innen sommeren 2006, i tide til frist for oversending til Arbeidstilsynet 01.09.06.

Som det har gått frem ble arbeidstidsordningen i MST-teamene godkjent som en forsøksordning i Vest-Agder (senere Region Sør), og det ble knyttet bestemte krav om evaluering og oppfølging undervis. Vi har stilt spørsmål om hvorvidt de andre regionene har hatt tilsvarende godkjenning av forsøket, med tilsvarende evaluering og oppfølging. Det er, etter hva vi kan se, bare i Region Sør at man har dispensasjon fra Arbeidstilsynet og har fulgt et avtalt opplegg om evaluering og lokal oppfølging av arbeidstidsordningene til MST-terapeutene. Vi har kontaktet Region Nord, Region Midt-Norge, Region Vest, og Region Øst for å finne ut om de hadde tilsvarende opplegg. Etter hva vi har fått opplyst har de ikke det.

Godkjenningen som opprinnelig ble gitt til Vest-Agder fylkeskommune gjaldt for en forsøksperiode på fire år, med rapportering til Direktoratet for arbeidstilsynet høsten 2006. At Arbeidsmiljøloven er blitt endret i perioden bidrar ytterligere til at arbeidstidsordningene til MST-terapeutene utgjør et

ulendt terreng. Arbeidstilsynet har etter de senere lovendringer ikke lenger den tidligere adgangen til å innvilge dispensasjoner fra arbeidstidsbestemmelsene.

Dagens dispensasjonsbestemmelser

Arbeidsmiljølovens unntaksbestemmelser er beskrevet i lovens § 10-12. De innledende bestemmelsene om fravikelse omhandler arbeidstakere i ledende og særlig uavhengig stilling, samt situasjoner med uforutsette begivenheter og fare for eller skade på liv eller eiendom. Unntaksbestemmelsene i § 10-12, 4.- 6. ledd er de som er interessante i vår sammenheng:¹⁸

Som det fremgår av unntaksbestemmelsene i § 10-12, 4.- 6. ledd er den tidligere muligheten Direktoratet for arbeidstilsynet hadde til å gi dispensasjon ikke lenger tilstede. Etter det vi kan se innebærer dette for det første at hvis andre MST-team enn teamene i Region Sør ikke tidligere har hatt konsesjon fra Arbeidstilsynet (med krav om evaluering og oppfølging), har arbeidstidsordningene ikke vært innenfor loven. Vi har ikke funnet noen eksempler på at de andre regionene har fulgt tilsvarende opplegg som man har gjort i Region Sør. For det andre innebærer det at alle MST-temaene i dag må være dekket av avtaler mellom partene om fravikelse – eller de må følge lovbestemmelsene.

Det daværende Sosial- og arbeidsdepartementet har gitt forskrift (jf. AML § 10-12, 6. ledd) om avvikende arbeidstid ved barneverninstitusjonene i 2005. Denne forskriften er imidlertid innrettet på ordninger med langturnus, og også den forutsetter avtale mellom partene.

8.3 Organisering av arbeidstid i MST

Alle teamene vi intervjuet forholdt seg til en avtale som ble forhandlet fram av Fagforeningen og de tidligere fylkesbarnevernet.¹⁹ Avtalene opererer med en arbeidstid på 35,5 timer i uken i gjennomsnitt.

Rullerende vaktordning eller 24-7

Arbeidstiden var ulikt organisert blant de teamene som vi var i kontakt med. Hovedskillelinjen går på om teamet jobber etter en 24–7 ordning, eller om

¹⁸ Sjette ledd i kraft 1 juli 2005, første, andre og fjerde ledd i kraft 1 jan 2006. Endret ved lov 21 des 2005 nr. 121 (i kraft 1 jan 2006).

¹⁹ Et av teamene som vi kontaktet i Nord-Norge ble etablert for to år siden, og det var uklart hvilken avtale dette teamet hadde.

det jobber etter en vaktordning. 24–7 innebærer at terapeutene er tilgjengelig 24 timer i døgnet syv dager i uka. To av teamene vi snakket med hadde en 24–7 arbeidstid, mens tre av teamene hadde vaktordning. Teamene vi kontaktet i Nord-Norge kjørte 24–7. Vaktordningen roterte mellom terapeutene. Den innebærer at en av terapeutene er i beredskap døgnet rundt i syv dager for alle sakene som teamet jobbet med. I denne uken arbeider resten av teamet etter en kjernetid. Kjernetiden varierte mellom teamene som kjørte vaktordning. For et team var kjernetiden mellom kl. 08–21, for et annet team var kjernetiden mellom kl. 08–1530 og det tredje teamet var usikker på om kjernetiden var mellom kl. 08–17, eller mellom kl. 08–21. Terapeutene ved dette teamet fortalte at det var dissens mellom Atferdssenteret og teamet om kjernetiden. I følge terapeutene ønsket Atferdssenteret at kjernetiden skulle være fram til kl. 21, mens terapeutene hadde definert kjernetid fram til kl. 17.

Det var klare oppfatninger om arbeidstid og behandling innenfor MST, særlig lederne pekte på forskningen innen MST som viser at jo mer tilgjengelighet jo større sjanse for et vellykket resultat. Samtidig viser materialet at lederne vurderte forholdet mellom vaktordning og behandling noe ulikt. En av lederne mente at 24–7 sikret best behandling:

Forskning viser at det er det beste, sier leder. Vi ber henne om å utdype dette, og hun sier at 24-7 gir terapeutene mindre belastninger enn med vaktordning. Det blir en mer jevn bruk av terapeutene. Det viser seg at familier ringer oftere når terapeuten de er knyttet til har vakt. Det fører til stor belastning for terapeutene i den uka. Det er den ene terapeuten som ønsker å ha vaktordning, de andre syns egentlig det var greid med 24-7 da vi kjørte den, men når han ene begynte, og ville ha arbeidstid etter avtalen så kunne vi ikke gjøre noe med det. Men jeg håper at vi på en eller annen måte kan få endret det til 24-7 (leder ved MST-team)

En leder for et annet team som hadde vaktordning, sa at ordningen bidro til at MST-teamet jobber som team.

En 24-7 ordning for terapeutene kan føre til at en jobber mer alene, at en ikke setter seg inn i hverandres saker. Selv om hver familie har en terapeut, så skal vi fungere som et team. Jeg syns arbeidstidsordningen som vi har er bra. Vaktordningen gjør at terskelen er høy for å ringe til en terapeut. Det kan jo være et pluss også for familien for opplegget er jo at den etter hvert skal klare utfordringene selv (leder ved MST-team).

Vaktordningen bidrar slik til å dempe terapeutenes tilgjengelighet i perioder, og dermed belastninger knyttet til tilgjengeligheten.

35,5 timers arbeidstid

Terapeutene fortalte at det var stor variasjon i arbeidstiden over tid. Det var alltid mye å gjøre i begynnelsen av en sak. En ny sak innebar mye kartlegging, møtevirksomhet og rapportering. Noen ganger kunne det «brenne» i en sak, det vil si at det var mye aktivitet i saken. Andre perioder var roligere og terapeutene kunne da hente seg inn igjen.

Terapeutene var ikke pålagt å føre timeliste, men de fleste mente at de alt i alt jobbet innenfor den fastsatte arbeidstiden på 35,5 timer uka. En terapeut fortalte:

Arbeidstiden her er 08 til 1530. Men dette er en arbeidstid vi ikke går med i hodet hele tiden. Det er svært fleksibelt, og vi forholder oss ikke så mye til akkurat det som står på papiret.

Særlig terapeuter som hadde erfaringer fra andre jobber synes det var uvant å ikke føre timelister da de begynte å jobbe som MST-terapeuter. De hadde følt seg usikre på om de jobbet så mye som de skulle.

En av terapeutene fortalte at det var veldig uvant å jobbe på denne måten i begynnelsen, og å ikke føre timelister, noe hun var vant til å gjøre i andre jobber som hun har hatt. Hun fortalte at hun fikk så dårlig samvittighet for om hun jobbet nok, så hun førte timelister for seg selv den første tida. Da så hun at det gikk opp i opp over tid.

En annen terapeut ved et annet team fortalte at han også hadde ført timelister for seg selv i en periode. Han var ikke enig med sine kollegaer i teamet om at arbeidstiden i snitt var 35,5 timer. Timelistene han førte i en periode på to år, viste at han jobbet i snitt på 45 timer i uka.

Terapeutene i teamene som vi snakket med var generelt svært negative til å føre timelister. I følge dem ville timelistene medføre merarbeid:

Før så hadde vi timelister, men vi er veldig glad for at vi slipper det. Det er så mye styr med å føre dem, mye arbeid.

Timelister ble også forstått som et inngrep i fleksibiliteten og autonomien som var knyttet til organiseringen av terapeutenes arbeid. Flere var opptatt av at rapportering i form av timelister ville gripe inn i deres autonomi.

Delt dagsverk og dødtid

Flere terapeuter fortalte at mange foreldre som mottok hjelp fra MST satte stor pris på tiltakets tilgjengelighet. Mange familier som mottok MST hadde tidligere dårligere erfaring med å forholde seg til barnevernets åpningstider.

Flere av foreldrene som var i arbeid ønsket å legge møtene med terapeutene enten tidlig eller seint på dagen. For noen av terapeutene innebar dette at det ble mye delte arbeidsdager, og de omtalte det som delt dagsverk. Alle terapeutene hadde erfaringer med dødtid mellom vaktene.

Det hender at det er en del timer i mellom møter. Da kan vi gå og trene. Men det hender også at vi går på kjøpesenter, prøver å slå i hjel noen timer der, tar en kopp kaffe og slike ting. Går i banken og ordner det du skulle ha gjort, drar hjem og vasker huset. Kan hende at jeg sitter i bilen en times tid og leser avisen mens jeg venter på neste møte.

Terapeutene vurderte de delte vaktene og dødtiden forskjellig. Noen synes det var kjempefint å ha noen timer fri på dagen. Da kunne de reise hjem og være sammen med familie og/eller gjøre private ærender. Andre synes det var mer vanskelig.

Den ene terapeuten vektlegger at arbeidstiden gir mye tid til egen familie. Han er småbarnsfar og forteller at han ofte følger ungene til barnehage og slikt. Kan være sammen, reise hjem til familien mellom to møter. En annen av terapeutene forteller at hun ikke har unger som hun skal følge til barnehage og skole og synes det er vanskelig å fylle tiden mellom møter. «Ikke kan jeg møte venninner og ikke kan jeg avtale noe. Alt skal liksom passe andre. Jeg får ikke utnytta tida godt nok. «Det blir kanskje bra når jeg får barnebarn som er så store at de skal i barnehage», sier hun.

Tilgjengelig og håndtering av avstander

Mye av dødtiden gikk imidlertid med på å kjøre bil «mellom sakene». Terapeutene fortalte oss at det fra Atferdssenterets side er blitt bestemt at kjøretid ikke skulle overstige halvannen time per vei. Terapeutene ved to av teamene som vi intervjuet skulle dekke et av de største fylkene i Sør-Norge. Selv om det ble mye bilkjøring for terapeutene ved disse teamene, så forsøkte de å holde seg innenfor den bestemte kjøretiden på halvannen time.

Vi har lange avstander, kjører mye bil for vi skal dekke hele fylket. Ett møte kan ta fire timer, også blir de ofte lagt til kvelden for det er da det passer foreldrene. Og har du full case load, fire saker, så kan du risikere å skulle ha åtte møter på kvelden.

Håndtering av store avstander var et sentralt tema da vi kontaktet to MST-team i Nord-Norge. Lederen for et av de to teamene fortalte at de holdt seg innenfor halvannen times ordningen. Lederen for det nordligste teamet

fortalte at lavt case load og store avstander gjorde at teamet hadde valgt å sette en øvre grense på kjøretid på maks 2,5 timer en vei. Dette lot seg altså gjøre på grunn av lav case load (som igjen må ses i lys av at det er få innbyggere i området som teamet skulle betjene).

Tilgjengelighet og grenser for tilgjengelighet

Det mest sentrale begrepet i MST er tilgjengelighet. «Ingen tilgjengelighet, ingen MST», var omkvedet i gruppeintervjuene med terapeutene og i samtalen med lederne for teamene. Den ekstreme tilgjengeligheten som er knyttet til MST ble forstått som en forutsetning for de behandlingsmessige resultatene.

Men hva innebærer tilgjengelighet? Betyr det i praksis at terapeutene skal gå med mobiltelefonen på 24 timer i døgnet? Har de muligheter til å gjøre seg utilgjengelige? Ordningen med vaktordning er en måte som gjør terapeutene mindre tilgjengelige over en periode. I tillegg ble vi fortalt at terapeutene i hvert team kunne samordne seg, og be de andre om å passe telefonen en kveld og lignende.

I gruppeintervjuene kom det fram at tilgjengelighet ble tolket noe ulikt blant terapeutene. En terapeut mente at tilgjengelighet i MST handler om å gi familier flere alternativer å velge mellom. «De kan få bestemme om de vil møte meg fredags kveld, torsdags ettermiddag, mandags morgen». Et par andre i teamet ga uttrykk for at de forsto tilgjengelighet på en annen måte, at de alltid måtte kunne høre telefonen om den ringte. I en annet team fortalte en terapeut at hun kunne slå av lyden på telefonen, men «jeg sjekker den minst en gang per time».

Tilgjengelighet betinget av autonomi og fleksibilitet

Terapeutene vi snakket med ga inntrykk av at tilgjengeligheten ikke var noe problem så lenge de opplevde at de hadde en jobb som var fleksibel og som de «kunne styre selv». I boka *Trøtthetens tid* (2001) viser forfatterne at ansatte som jobber som hjemmehjelpere opplever en høy grad av frihet i sine jobber. De setter stor pris på å legge opp dagene sine selv (Lilleaas og Widerberg 2001:133). I likhet med hjemmehjelperne i Lilleaas og Widerbergs studie, er MST-terapeutene opptatt av sine muligheter til å bestemme over arbeidsdagen selv.

Fordelen med arbeidet er fleksibiliteten. Det gir mindre slitasje. Vi behøver ikke å stå opp seks hver morran, og vi kan jobbe målrettet i perioder. Vi har bestemte ting vi må gjøre. Teammedlemmene hadde erfaring fra å jobbe ved barnevernsinstitusjoner, og en mente at til

forskjell fra disse institusjonene så er det lite preik i måten som det jobbes på ved MST. Du slipper så mye preik. Kvalitetssikre målene. Vi har fleksibilitet – man kan gjøre ting når det passer/ vi har bestemte ting vi må gjøre, men kan velge når vi gjør det.

I et gruppeintervju var terapeutene opptatt av at de i de siste par månedene hadde opplevd innskrenking i fleksibiliteten.

Før så hadde vi den faglige skjønnsvurderinga sjøl, og det gjorde det mulig å håndtere kriser. Vi hadde ikke så mye registrering før. Vi har skiftet konsulent/ekstern veileder og det har blitt en del forandringer, men alle endringer kan ikke bare knyttes til det. Ordningen med gjennomsnittsberegning gikk bedre før, nå er det kommet til mer detaljkontroll; det skal for eksempel være to hjemmebesøk i uken. MST går veldig greit når det er frihet, du må ha armslag i denne jobben her. Vi mister selvstendigheten ifht gjennomsnittsberegning når det pålegges stadig mer arbeid og rapportering. Det har også kommet et krav om at alt papirarbeid skal inn klokka 1230 hver mandag. Ofte er det mye dokumenter som skal skrives. Før så kunne en bruke hele mandagen til papirarbeid, men etter at det skal inn til klokka halv ett, så må vi også bruke halve fredagen.

Lederne for teamene bekreftet terapeutenes opplevelse av endring. De fortalte at arbeidspresset hadde blitt større og det var blitt kortere tid for terapeutene å hente seg inn igjen. Før hadde teamet en ekstern veileder som «de tok seg en hyggelig prat med hver mandag», mens veilederen teamet hadde på intervjuetidspunktet ble opplevd som «noe krevende fordi hun husker alt som ble sagt forrige gang vi snakket med henne».

Terapeutenes tilgjengelighet er en forutsetning for behandlingsopp-
legget ved MST. På samme tid viser gruppeintervjuene at terapeutenes opp-
levelse av frihet og autonomi er en forutsetning for at de skal kunne være så
tilgjengelig som tiltaket krever av dem.

8.4 Arbeidstid og behandling i MST

Sammenlignet med barnevernsinstitusjoner framstår tiltaket MST som ekstremt resultatorientert. Vi opplevde mye entusiasme rundt tiltaket, flere terapeuter ga uttrykk for at de endelig kunne jobbe med noe som «virkelig nyttet i barnevernet». Begrepet kunnskap blir hyppig brukt, og en stor del av

MSTs virksomhet legitimeres gjennom at det er «forskningsbasert».²⁰ Følgende utsagn av en leder av et MST-team illustrerer den sterke vektleggingen av forskning i MST:

Jeg er veldig lojal mot forskningen som MST bygger på. Syns det er bra at det er forskningsbasert, det blir liksom ikke noe mer ut av innvendingene når jeg peker på at forskningen viser det og det.

Det ligger utenfor rammene av denne rapporten å gå inn på det ontologiske grunnlaget for MST. Grunnen til at vi peker på den sterke vektleggingen av forskning i MST i en studie av arbeidstiden i MST, er at vi opplevde at både terapeuter og ledere framholdt at «forskningen slår fast» at måten arbeidet organiseres på har konsekvenser for resultatet av tiltaket.

Samtidig som at terapeutene peker på at de opplever frihet og autonomi i organisering av sin egen arbeidstid, gir de et lite fleksibelt bilde av selve behandlingsopplegget. Flere ledere pekte på at gode resultater var avhengig av at teamet jobbet så nært opp til manualen som mulig. Terapeutene fortalte at behandlingen i høy grad er manualstyrt, og gir lite rom for tilpasninger. De pekte på at MST er lite demokratisk; opplegget blir styrt ovenfra og ned, det vil si fra Atferdssenteret til terapeutene. Hvert team hadde ukentlige møter med en ekstern veileder som var knyttet til Atferdssenteret.

Det er høyt aktivitetsnivå, du blir «kikkert i kortene hele tiden», det er satt klare mål for virksomheten. Det er deadline hver mandag kl. 12, i forhold til veileder og konsulent. Mye av tiden går også med til forberedelser, for eksempel forberedelser som skal gjøre at hjembesøk eller skolebesøk blir mer effektive.

Atferdssenteret, og dets veilederne, er et sentralt element i MST. Flere terapeuter beskrev sin rolle nærmest som marionetter for veilederne som var knyttet til Atferdssenteret. En terapeut mente at MST var mer eller mindre en «akademisk øvelse» for Atferdssenteret, mens for terapeutene var det «harde realiteter».

Det er veldig styrt. Vi har opplevd eksterne veiledere som ber oss om å gjøre dumme ting som ikke virker. Vi har også hatt eksterne veiledere

²⁰ Som forskere som kommer «utenfra» (her; utenfor barnevernets virksomhet) kunne vi ikke unngå å legge merke til det sterke fokuset på måloppnåelse, både gjennom det som ble fortalt av informantene, men også på andre måter. Ved alle møtelokalene hvor vi foretok gruppeintervjuene var det hengt en stor lyseblå plansje med hvite piler. Plakaten visste prosessen i MST-behandlingen. Vi fikk høre at «dette er gangen i MST, det er *det* vi jobber etter».

som har gjort mye rart, de har skreket til oss at vi skal gjøre det eller det, eller bedt andre i teamet om å gjøre det som ikke vi vil. De skjønner ikke at vi trenger en lokal tilpasning, det må tilpasses familiene og hvilke problemer det er snakk om. Den sterke vekten på manualer gjør det mer som et militæropplegg. Plutselig når vi er inne i noe, så kan veileder bestemme at vi skal gjøre det eller det.

Det er interessant at terapeutene som legger så stor vekt på autonomi og selvstendighet i den praktiske organiseringen av arbeidet, jobber med et tiltak som de har lite styring over. I sin helhet gir ikke gruppeintervjuene inntrykk av at terapeutene opplevde dette som problematisk eller motsetningsfylt. De fleste mente at behandlingsopplegget som MST er tuftet på er noe nytt og veldig bra. Flere pekte på gode resultater, at «endelig har vi et tiltak som virker», «jeg får gjøre det jeg kan» og de opplevde at jobben de gjorde var nyttig. Terapeutene uttrykte bekymring for at Atferdssenteret skulle pålegge dem mer dokumentasjonsoppgaver, obligatoriske møter og flere tidsfrister å forholde seg til. De ønsket ikke en innskrenking av det de opplevde som frihet og autonomi ved jobben sin. Følgende sitat fra en terapeut oppsummerer dette på en fin måte:

Atferdssenteret bryr seg ikke om at vi kjører langt og vår slitenhet. På den andre siden, fleksibiliteten veier opp det at vi blir målt hele tiden. Vi er veldig opptatt av at vi skal ha den fleksibiliteten. Har vi ikke fleksibilitet så har vi ingenting å gi. Vi må ha mulighet til selvstendighet og ha mulighet til å ha en fleksibel ordning.

8.5 Arbeidstidsordninger, helse og velferd i MST

En terapeut fortalte oss at i USA, hvor MST har sitt utspring, har terapeutene to friuker i året og 18 måneder turnover. Vi har ikke sjekket disse opplysningene, men det gir uansett et bilde av MST som et svært intensivt tiltak, ikke bare for familier som mottar det, men også for terapeuter som jobber med det. Som vi har sett, har terapeutene i Norge mer fritid, samtidig jobber også terapeutene her med et tiltak som setter tilgjengelighet svært høyt. De fleste terapeutene som vi møtte hadde jobbet ved MST over tre–fire år, og de hadde erfaringer med å håndtere tilgjengeligheten. Terapeutene som utgjorde et team samarbeidet til en viss grad om hverandres saker, og de kunne avtale tilgjengelighet i hverandres saker.

Terapeutene fortalte at det hendte at de ble kontaktet på telefonen om natta, men at det var svært sjeldent at de rykket ut. Flere pekte på at det var

viktig å skille mellom hva som er en MST-jobb, og hva som er jobb for politi og barnevernsvakt.

Det har hendt at vi har bedt foreldrene kontakte politi og barnevernsvakta. Vår jobb er mer å roe ned, prøve å snakke med foreldrene over telefonen og slike ting når det skjer ting på kvelden, natta. Prøve å gjøre krisen mindre.

For et av teamene hadde dette medført noen avklaringsrunder med Barnevernsvakta. Terapeutene hadde ikke lyst til å reise alene ut til situasjoner som kunne bli farlige, og de hadde heller ingen mulighet til å fatte beslutninger om plasseringer og lignende. De fortalte at de i starten av saker var opptatt av å lage opplegg for foreldrene som kunne gjøre dem i stand til å håndtere kriser, for eksempel ved rømming («innhentingsplan for foreldrene»). Flere mente at de kunne flytte på avtaler om de var slitne etter å ha blitt kontaktet på natta.

To av teamene fortalte at de sjelden opplevde trusler eller vold i jobben. Det kunne hende at de ble truet av ungdommer. De forklarte det med at de jobbet mest med foreldrene, og ikke ungdommer. Terapeutene ved de tre andre temaene fortalte at de hadde opplevd både alvorlige trusler og vold, både fra ungdommer og fra foreldrene. Som vi så i kapittel syv var det ved flere institusjoner utarbeidet rutiner for å håndtere trusler og vold. Flere ansatte fortalte at ledere var en viktig faktor i å håndtere vold og trusler. I gruppeintervjuene med MST-team gir terapeutene inntrykk av at det er uklarerhet om hvem som har ansvar for å håndtere vold og trusler som terapeutene blir utsatt for.

Flere av terapeutene forteller at de har opplevd vold og trusler. Den ene opplevde en episode med vold som teamet valgte å anmelde. Bufetat støttet anmeldelsen, men trakk den senere tilbake uten å gi beskjed til terapeuten om at de hadde gjort det. Terapeuten sier at det var vanskelig å møte familien etter det.

Gruppeintervjuene gir inntrykk av mangel på klare rutiner og ansvarsfordeling når det gjelder håndtering av vold og trusler ved MST. Intervjuene gir også inntrykk av tilsvarende mangler når det gjelder spørsmål om helse og arbeidsmiljø. To av teamene skilte seg ut fra de andre teamene ved at trøtthet og slitenhet var et gjennomgående tema i intervjuene. Terapeutene hadde jobbet ved teamet i lang tid. En terapeut ved teamet var langtids-sykemeldt. Han var til stede under intervjuet og fortalte at det var lite aktuelt for han å fortsette i jobben som MST-terapeut.

Når det gjelder trøttheten vår så skjer det ingenting, det er uklart hvem som har ansvaret for oss da. Terapeuten som er sykmeldt forteller at legen har sagt at han har en ekstrem jobbsituasjon, og at han bør finne seg noe annet å gjøre. Dette blir ikke fanget opp. Terapeutene mener det er veldig uklart hvem som har ansvar for dette. Den ene terapeuten sier: «Dere treffer oss på i en periode hvor vi selv er inne i en prosess hvor vi analyserer slitsomheten våres».

Terapeutene fortalte at de et par måneder forut for intervjuene opplevde en veldig slitsom periode med mange sykemeldinger. Samtidig var det en periode hvor teamet opplevde full måloppnåelse, det vil si at de fikk gode resultater på sakene sine. Disse teamene forbandt slitenheten med innskrenkingen i fleksibiliteten:

På vårt spørsmål om hva som gjør at MST fungerer blir det diskusjon om for hvem det skal fungere. Vi svarer at vi er primært opptatt av terapeutene. De svarer at det funker når vi ikke har de voldsomme firkanta krava hengende over seg. «Ting skjer fortere, endringer skjer fort. Det er et press det at vi skal levere klokka 1230 på mandagene. Det er viktig at det gis rom for å hente seg inn, få det mentale løftet. Det å ikke kunne hente seg inn, gjør at man blir sliten over tid».

Teamene som vi var i kontakt med hadde ingen vikarordning. Det betyr at de andre terapeutene må ta over sakene om én blir sykmeldt. I tre av de fem teamene vi besøkte fortalte terapeutene at det generelt var lite sykemeldinger, bortsett fra ved ett team hvor en terapeut var langtidssykmeldt og dermed dro opp statistikken over sykefravær. Generelt antok flere terapeuter at tallet over sykefravær kunne være høyere enn det som statistikken viser.

Teamet mener at her er det klare mørketall. Du har dager du ikke kan gå på jobb, men melder ikke fra om dette. Trikser det til og vi gjør oss kanskje mer friske enn det vi er.

Et par av lederne vi snakket med fortalte at de har opplevd at Bufetat og MST sentralt mente at teamene underrapporterte sykefravær.

8.6 Arbeidstid, familie og fritid

Et tema for gruppeintervjuene var fritid. Terapeutene fortalte at den sterke vektleggingen av tilgjengelighet griper inn i fritiden. En terapeut sa med et lite smil: «jeg har sagt det litt på spøk at i denne jobben så bør du helst ikke ha noen familie og venner». Noen terapeuter som hadde barn i tenårene fleipet med at de kanskje måtte få MST for å kunne se ungene sine.

Samtidig, i likhet med ansatte ved institusjoner, var også terapeutene opptatt av at fleksibiliteten gjorde at de kunne være mer sammen med sine barn og familie på andre tider enn ansatte som jobber normalarbeidsdag. Flere pekte særlig på at jobben generelt gir god tid om morgenen, tid til å ikke stresse med ungene.

På samme måte som det blant terapeutene var en noe ulik forståelse av hva som lå i begrepet tilgjengelighet, var det også en noe ulik oppfatning om de opplevde tilgjengeligheten som en innskrenking av fritiden. Vi kunne spore en kjønnsforskjell i dette. Særlig menn som jobbet i MST mente at tilgjengeligheten ikke var et problem for å delta på visse fritidsaktiviteter, og da særlig trening med venner. Kvinnelige terapeuter som hadde voksne barn, var mer skeptisk til å delta på noe organisert fritidsaktivitet. Noen nevnte at de kunne tenkt seg å synge i kor:

Jeg skulle gjerne ha vært med i et sangkor, men jeg tør ikke. Jeg kunne ikke ha vært med på alle tingene, alle øvingene, tenk på konserter, reiser, juleforberedelser og slike ting. Nei, det orker jeg ikke. Hadde jeg kanskje vært tredive år yngre. Og tenk om jeg har hatt barnebarn. Folk på min alder har som regel barnebarn, fire–fem stykker, det blir jo ikke tid til det når en jobber sånn. Jeg skulle altså gjerne vært med i et sangkor, men kan ikke være med på ting – vil bli så stresset av det». De andre på teamet imøtegår henne «det går jo an om man planlegger».

Det var særlig menn som mente at det lot seg gjøre å kombinere fritidsaktiviteter med jobben som MST-terapeut. Det er viktig å peke på at ulike fritidsaktiviteter krever ulik innsats: Det å synge i kor, være med på teater og lignende krever en annen innsats enn å møte kamerater en gang i uka for å trene fotball. En terapeut fortalte at han fint fikk til å jobbe ved MST, være i en familiesituasjon med små barn og å være fotballtrener: «Det er overhode ingen problemer, men heller snakk om tilpasninger», sa han. En annen terapeut kommenterte dette lakonisk: «Du er så rar du, jeg har aldri skjønt hvordan du får til alt det her du får til». Det kan forstås om vi ser det i lys av drøftingene i forrige kapittel; det er ulike forventninger til kvinner og menn når det gjelder arbeid, familie og fritid.

8.7 Oppsummering

I dette kapitlet har vi belyst arbeidstidsordninger i tiltaket MST. Vi har fokusert på hvordan arbeidstiden organiseres i teamene og forholdet mellom dette og behandlingsmessige resultater. Til slutt har vi sett på organisering av arbeidstiden i lys av helse og velferd, og familie og fritid. Før vi opp-

summerer dette vil vi peke på at vi har forsøkt å gi et bilde av regulering av arbeidstiden til MST-terapeutene. Dette utgjør et ulendt terreng. Etter det vi erfarer er det bare i Region Sør at man har dispensasjon fra Arbeidstilsynet, og har fulgt et avtalt opplegg om evaluering og lokal oppfølging av arbeidstidsordningene til MST-terapeutene.

Materialet viser at arbeidstiden blir organisert på ulike måter i MST. I forhold til de fem teamene som vi har gjort gruppeintervju med, går skillelinjen mellom vaktordning og 24-7, (det vil si 24 timer i døgnet, syv dager i uka). Tilgjengelighet er svært sentralt i tiltaket MST. Dette har klare implikasjoner for forholdet mellom behandling og arbeidstid. Materialet viser at det var klare oppfatninger om forholdet mellom organisering av arbeidstid (og med det organisering av tilgjengelighet) og behandling. Tilgjengeligheten førte til delte arbeidsdager og til en del dødtid.

Forut for intervjuene så vi for oss de største belastningene ved å jobbe som MST-terapeut var måten tilgjengeligheten la premisser for arbeidstiden i teamene. Materialet viser imidlertid at terapeutene ikke vurderte tilgjengeligheten som belastende, så lenge de opplevde en høy grad av frihet og fleksibilitet i organisering av arbeidet. Terapeutene var svært skeptisk til større krav til det de betegnet som «firkantete krav» fra Atferdssenteret; rapportering til fastsatte tider, krav om føring av timelister og ytterligere mer papirarbeid (rapporteringer og skriftlige tilbakemeldinger). Fleksibilitet og autonomi i den praktiske organiseringen av arbeidet, gjorde at terapeutene kunne håndtere både kravet om tilgjengelighet og å være lojale mot det rigide behandlingsopplegget som kjennetegner MST.

Denne fleksibiliteten gjorde at terapeutene kunne legge opp arbeidet på måter som var forenelig med familieliv og fritidsinteresser. Når det gjelder fritidsinteresser kan vi ane en forskjell mellom kvinner og menn. Dette har vi sett i lys av at det er ulike forventninger til kvinner og menn når det gjelder arbeid, familie og fritid.

Materialet viser at det lite klarhet i hvem som har ansvar for MST-terapeutenes helse og arbeidsmiljø. Ved et team ga terapeutene uttrykk for at verken Bufetat eller Atferdssenteret hadde grepet inn i dette. Dette gir konsekvenser for terapeutene, særlig når de opplever perioder som slitsomme, og når de blir utsatt for vold og alvorlige trusler.

9 Lokale avtaler og parter

Vi har tidligere vist til at reguleringsmessig utgjør arbeidstid i barnevern-institusjonene et ulendt terreng. En rekke institusjoner har hatt arbeidstidsordninger som har gått ut over bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Noen institusjoner har hatt arbeidstidsordninger etter dispensasjon fra Arbeidstilsynet eller Direktoratet fra arbeidstilsynet. Noen har videreført disse ordningene ut over dispensasjonslengden, og noen har kanskje trodd at de har hatt dispensasjon. Likevel viser oversiktene at mange har hatt arbeidstidsordninger som ikke har vært i tråd med verken gjeldene eller tidligere lovverk. I en periode behandlet Arbeidstilsynet i praksis heller ikke søknader om dispensasjon fra Arbeidsmiljøloven. I mellomtiden er Arbeidsmiljøloven endret flere ganger, også i perioden dette prosjektet har pågått. Vi skal ikke gå nærmere inn på denne diskusjonen her. For vårt formål er det tilstrekkelig å peke på at Arbeidstilsynet ikke lenger har den rolle tilsynet tidligere hadde når det gjaldt dispensasjoner om arbeidstid som avvek fra lovbestemmelsene. Nåværende bestemmelser om avvikende arbeidstidsordninger i lov og forskrift innebærer – uttrykt kort – desentralisering, og de forutsetter enighet mellom partene. Arbeidstidsordningene skal utarbeides lokalt, og i samarbeid med de ansattes tillitsvalgte (§ 10-3). Det forutsettes også enighet mellom partene sentralt, jf. Arbeidsmiljølovens henvisninger til fagforeninger med innstillingsrett.²¹ Reguleringsendringene setter med andre ord klare rammer for hva som kan håndteres lokalt.²²

²¹ Unntaksbestemmelsene i Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapittel § 10-12, 4.- 6. ledd: (4) Fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven eller tjenestetvistloven kan, med unntak av § 10-2 første, andre og fjerde ledd og § 10-11 sjuende ledd, inngå tariffavtale som fraviker bestemmelsene i dette kapittel. Unntak fra § 10-8 første og andre ledd og § 10-11 femte og sjette ledd forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. For bruk av overtid etter slik tariffavtale gjelder vilkårene i § 10-6 første ledd. Arbeidstaker må i det enkelte tilfelle samtykke til overtidarbeidet. Kravet til individuelt samtykke gjelder tilsvarende der det inngås tariffavtale om en samlet gjennomsnittlig arbeidstid på over 48 timer i løpet av sju dager i løpet av ett år. (5) Dersom det er inngått tariffavtale etter §§ 10-5, 10-6, 10-8, 10-10, 10-11 eller 10-12 fjerde ledd og et flertall av arbeidstakerne er bundet av avtalen, kan arbeidsgiver gjøre avtalens bestemmelser om arbeidstid gjeldende for alle arbeidstakere som utfører arbeid av den art avtalen omfatter. (6) Dersom arbeidet er av så særegen art at det vanskelig lar seg tilpasse bestemmelsene i kapitlet her, kan departementet i forskrift gi særlige regler og fastsette unntak fra disse bestemmelsene.

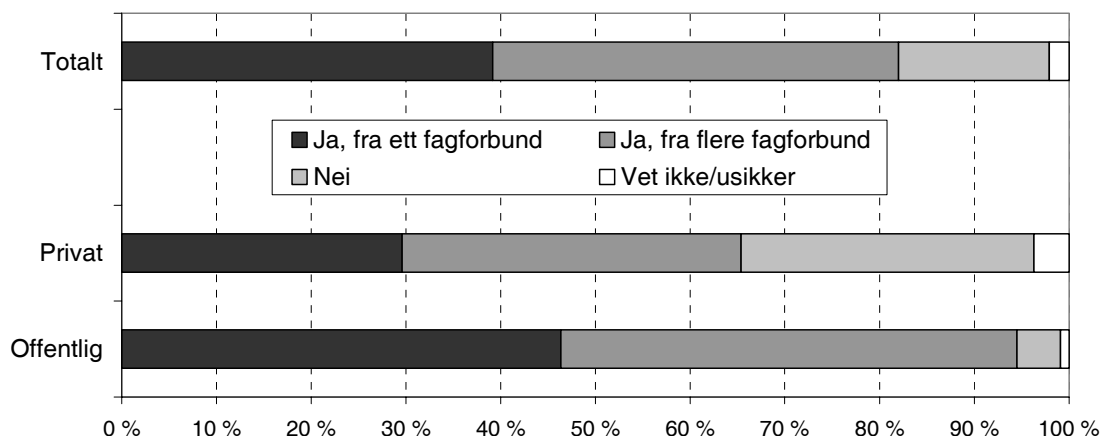
²² LO har egne rutiner for håndtering av innstillingsretten. Det er LO-sekretariatet som godkjenner disse tariffavtalene.

Da er det også i vår sammenheng relevant å stille spørsmål om lokale avtaler og partsforhold. I dette kapitlet gir vi derfor en kort oversikt over hvorvidt det finnes lokalt tillitsvalgte blant de ansatte ved barnevernsinstitusjonene, og vi stiller spørsmål om hva slags avtaler om arbeidstid som finnes. Antakelsen er at institusjonene vil stå bedre rustet til å avtale lokalt tilpassede arbeidstidsordninger i den grad det finnes tillitsvalgte på institusjonen, og det allerede foreligger formelle avtaler om arbeidstidsordningene lokalt.²³

9.1 Lokalt tillitsvalgte

Er de ansatte fagorganisert og finnes det lokalt tillitsvalgte? Spørreskjemaet til institusjonslederne inneholdt ikke direkte spørsmål om fagorganisering, men et spørsmål om det fantes lokalt tillitsvalgte fra et eller flere fagforbund ble stilt.

Figur 9.1 Finnes det lokalt tillitsvalgte fra ett eller flere fagforbund? Institusjonsledere i offentlige og private institusjoner. Prosent (n=189).



Svarmaterialet som helhet tyder på at det er vanlig at ansatte i barnevernsinstitusjonene er fagorganisert. Om lag åtte av ti ledere viser til at det finnes tillitsvalgte fra et eller flere fagforbund ved institusjonen. Vi finner imidlertid, ikke uventet, forskjeller etter sektor. Om lag alle de offentlige institusjonene har lokalt tillitsvalgte, halvparten av dem har tillitsvalgte fra flere fagforbund. Godt over halvparten av de private institusjonene har tillitsvalgte (65 prosent), men tre av ti blant disse institusjonene har det ikke.

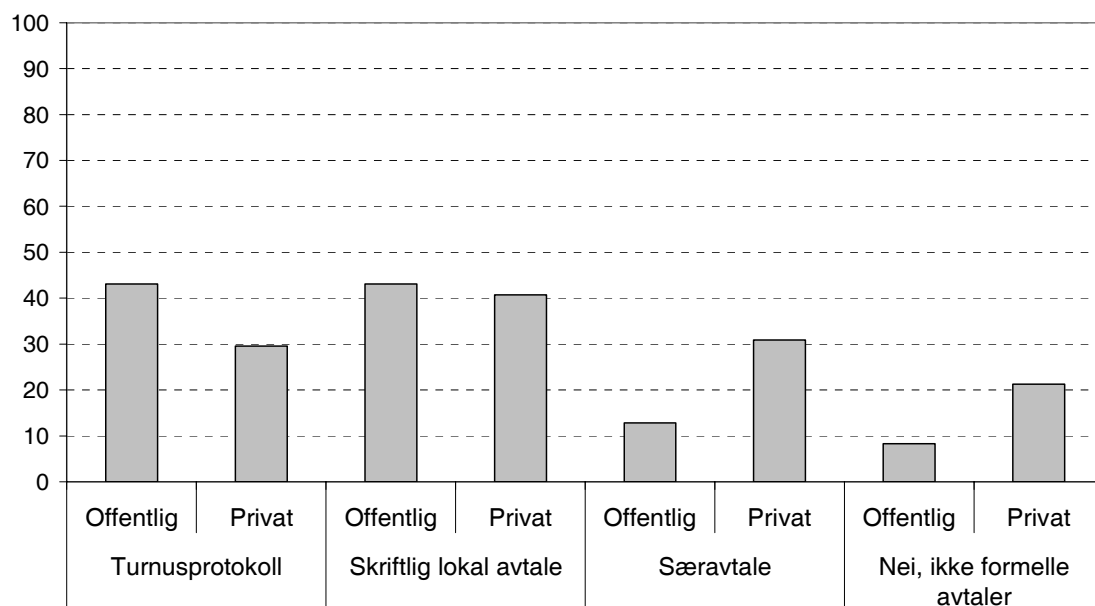
²³ Suveyundersøkelsen ble gjennomført før «Midlertidig forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger» trådte i kraft.

Vi skal også her undersøke eventuelle forskjeller mellom institusjoner som bruker vakter som går over mer enn ett døgn og institusjoner som ikke gjør det. Det er vanlig at institusjoner med langturnus også har lokalt tillitsvalgte. Syv av ti ledere oppgir her dette. Vi finner imidlertid forskjeller i det om lag alle lederne som svarte nei på spørsmålet om langturnus oppgir at det finnes tillitsvalgte ved institusjonen. Om vi bare ser på institusjonene med langturnus finner vi forskjeller om lag som dem vi så i figur 9.1. Blant de 35 offentlige langturnusinstitusjonene er det bare to uten tillitsvalgte (seks prosent). Tilsvarende finner vi blant de 63 private langturnusinstitusjonene at 22 av dem er uten tillitsvalgte (35 prosent).

9.2 Lokale avtaleforhold

Institusjonslederne fikk spørsmål om det fantes egne avtaler om arbeidstid ved institusjonen, og om hva slags type avtale det eventuelt dreide seg om. Vi skilte her mellom turnusprotokoll, skriftlig lokal avtale, og særavtale.

Figur 9.2 Hva slags lokale avtaler om arbeidstid finnes ved institusjonen? Prosent (n=189)

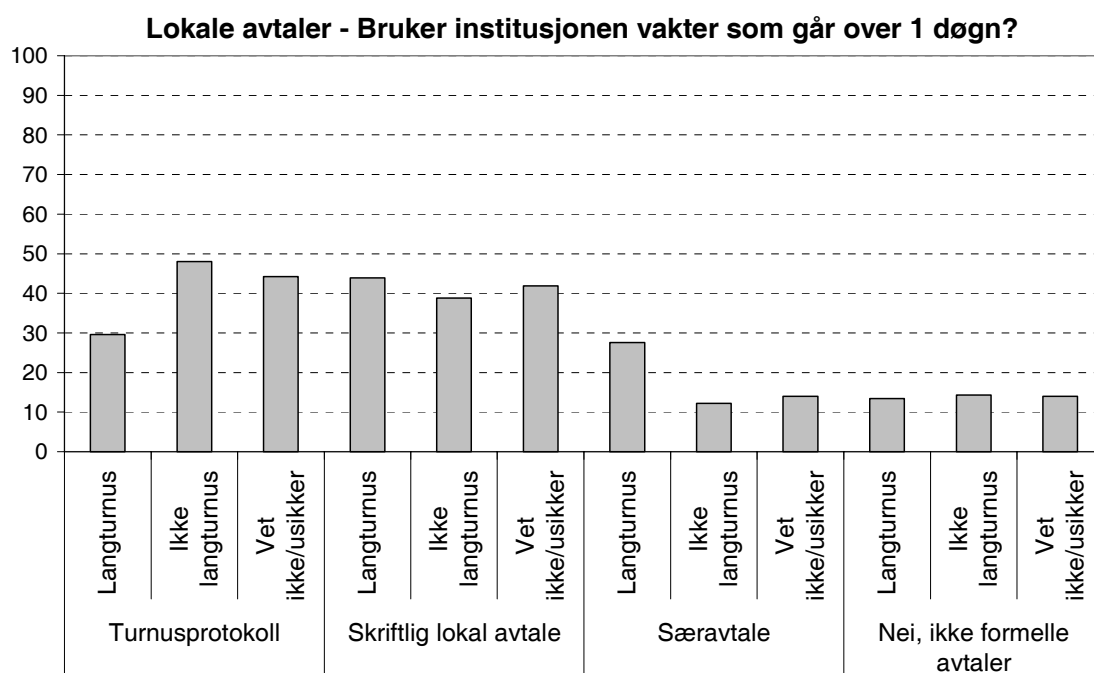


Turnusprotokoll ble brukt ved 37 prosent av institusjonene, og noe vanligere i de offentlige (43 prosent) enn i de private (30 prosent). 42 prosent av lederne henviste til skriftlig lokal avtale, forskjellene etter sektor er ubetydelige. Lokal særavtale er derimot mer brukt i private institusjoner (31 prosent) enn i offentlige (13 prosent).

Vi finner også forskjeller når vi ser på de institusjonene der leder oppgir at det ikke finnes formelle avtaler om arbeidstid. For det første dreier det seg om 14 prosent av totalutvalget, altså ikke en høy andel. For det andre er andelen noe høyere blant de private institusjonene, om lag to av ti ledere oppgir at det ikke finnes formelle avtaler om arbeidstid lokalt.

Det er videre noe mindre vanlig at institusjoner med langturnus bruker turnusprotokoll. Tre av ti ledere i slike institusjoner oppgir at turnusprotokoll brukes. Svarfordelingen fra ledere i institusjoner med ulike arbeidstidsordninger er om lag lik når det gjelder bruk av skriftlig lokal avtale. Langturnusinstitusjoner bruker imidlertid i noe større grad enn andre lokal særavtale. Det er interessant at arbeidstidsordning ikke skiller når det gjelder institusjoner der det ikke finnes formelle avtaler.

Figur 9.3 Hva slags lokale avtaler finnes ved institusjonen? Bruk av langturnus. Prosent (n=189)



9.3 Oppsummering

Bakgrunns materialet viser for det første at det finnes et apparat av tillitsvalgte ved barneverninstitusjonene. Åtte av ti institusjoner har lokalt tillitsvalgte i følge institusjonsleder. Størst innslag av institusjoner uten tillitsvalgte finner vi blant de private institusjonene. Her oppgir tre av ti ledere dette. Hva slags arbeidstidsordning institusjonen bruker skiller her lite. Vi

har videre sett at institusjonene bruker flere typer lokale avtaler om arbeidstid. 13 prosent av institusjonslederne oppgir at institusjonen ikke har formelle lokale avtaler om arbeidstid. Blant de private institusjonene er andelen noe høyere. To av ti ledere oppgir her at det ikke finnes formelle avtaler. Om institusjonen bruker langturnus ser ikke ut til å skille når det gjelder spørsmålet om formelle avtaler.

10 Avslutning og diskusjon

I denne rapporten om arbeidstid i barneverninstitusjonene har vi på bakgrunn av den kvantitative surveyundersøkelsen blant institusjonsledere presentert oversikter over institusjoner og arbeidstidsordninger. Vi har med dette datamaterialet også belyst sider ved ledernes vurderinger og meninger, blant annet når det gjelder begrunnelser for hvorfor de har de arbeidstidsordningene de har. På bakgrunn av det kvalitative datamaterialet som består av informantintervjuer med ansatte har vi gitt en nærmere og mer innholdsmessig beskrivelse av forskjellige ordninger og praksisformer. Vi har også utdypet hvordan ansatte opplever fordeler og ulemper ved arbeidstidsordningene i barneverninstitusjonene. I dette kapitlet vil vi oppsummere og diskutere funnene.

10.1 Nordsjøskift på land?

Den senere diskusjonen om arbeidstid i barneverninstitusjonene er blitt aktualisert av de lange arbeidsperiodene i en del av turnusordningene og det faktum at det i en periode eksisterte et reguleringsmessig tomrom i forhold til Arbeidsmiljøloven. Før vi oppsummerer og diskuterer funnene i undersøkelsen vil vi gå tilbake til innledningen i rapporten. Der viste vi til at lange turnuser gjerne blir betegnet «Nordsjøskift på land». Er det det? Nedenfor skal vi som en illustrasjon knytte noen korte kommentarer til «nordsjøskift» og langturnus. Den vanligste jobbrotasjonen offshore er i dag 2-4, to uker på og fire uker fri (med en variant 2-3-2-4, det vil si at annenhver friperiode er på tre uker).²⁴ I de to ukene jobbes det 12-timers skift, enten dag eller natt eller delt dag/natt (7 dagskift + 7 nattskift). Disse ordningene er alle regulert av tariffavtaler. Offshorevirksomheten er unntatt det meste av Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser, og det finnes egne bestemmelser i Petroleurstilsynets Rammeforskrift. I følge Rammeforskriftens § 50 skal hvilepauser være på minst en halv time dersom arbeidstiden er minst åtte timer i døgnet, og én time når arbeidstiden er tolv timer i døgnet. Hvilepauser skal regnes som arbeidstid. Ut over dette er det ikke avtalt noe. Når det gjelder hvilepauser er det vanlig praksis med et par kaffepauser i løpet av dagen, og en lengre lunsjpause.

²⁴ Vi bygger her på informasjon fra NOPEF (Norsk olje og petrokjemisk fagforbund), jf. også Nicolaisen og Olberg 2002.

Vanlig jobbrotasjon offshore gir langt mer fritid enn arbeidstidsordningene til ansatte som jobber lange turnuser ved barnevernsinstitusjoner. En ansatt som jobbet moderat medlever var også opptatt av at jobben ved institusjonen innebar mange timer på vakt, og lite hvile. Ulikt fra et nordsjøskift er ikke døgnet fordelt likt mellom arbeid og hvile.

Vi jobber 19 timer i døgnet og sover fem timer. Jeg vet jo ikke hvordan en rangerer det, men det her må vel være et av de tøffeste yrkene (Mannlig ansatt, moderat medlever).

Etter en presentasjon av studien ble en av forskerne spurt om det ikke er sånn at for å få ungdom til å fungere, og for å få oljen opp fra havbunnen, så må ansatte være villig til å gi veldig mye av seg selv? Sammenligningen mellom lange turnuser/medlevere og jobbrotasjon offshore gjelder jo først og fremst arbeidstiden og ikke arbeidets innhold. Ansatte i operatørselskapene har stor grad av forutsigbarhet i sin arbeidstid. De går 2-3/2-4 skift og får skiftplanene for et helt år. Dersom arbeidsgiver pålegger arbeidstid i skiftplanens friperioder, utløses overtidsbetaling (Nicolaisen og Olberg 2002:75). Vår studie viser imidlertid at arbeidets innhold griper inn i arbeidstiden. Det gjelder også innen offshorevirksomhet, selv om oljen nok stort sett forholder seg i ro. Vi har lagt vekt på å vise hvordan arbeidstiden i barneverninstitusjonene preges av for eksempel utagering og beboere som ikke er i dagtilbud. I denne rapporten har vi vist at arbeidstid og arbeidets innhold ved barnevernsinstitusjoner og behandlingstiltaket MST henger sammen på komplekse måter. Vi vil nå presentere og diskuterer hovedfunnene.

10.2 Ulike turnusordninger

Spørreskjemaundersøkelsen tyder på at langturnus, det vil si vakter som går over ett døgn, er ganske vanlig ved landets barnevernsinstitusjoner. Halvparten av institusjonslederne oppgir at institusjonene bruker langturnus. Langt de fleste institusjoner med langturnus er private institusjoner. Samtidig har vi sett at institusjonene bruker flere forskjellige former for langturnus, og at variasjonsbredden er stor når det gjelder lengden på arbeidsperiodene. Det finnes ordninger med svært lange sammenhengende arbeidsperioder, men det er få institusjoner som bruker dem. I tillegg tyder undersøkelsen på at barneverninstitusjonene i en del tilfeller bruker både ordinær turnus og langturnus, og at begge turnusformer kan være utformet på forskjellige måter. Illustrasjoner er både todelt turnus i ordinære ordninger og det vi har kalt moderat medlevertturnus.

10.3 Arbeidstid og behandling

I innledningen stilte vi spørsmål om sammenhenger mellom behandlingsmessige resultater og arbeidstid ved institusjonene. Ledere i institusjoner med langturnus ser behandlingsmessige forhold og kontinuitet som svært viktig bakgrunn for valg av arbeidstidsordning. Det er imidlertid ikke bare disse institusjonslederne som peker på en slik sammenheng. Det samme gjør institusjonsledere som arbeider i institusjoner som bruker ordinær turnus. Også disse viser til viktigheten av kontinuitet i forhold til barn og unge. Forholdet til brukerne vektlegges i større grad enn andre forhold, men også forhold som gjelder ansattes arbeidsmiljø og helse oppgis som viktig. Uavhengig av turnus, peker ansatte på sammenhengen mellom arbeidstid og behandling. Materialet viser at ansatte som jobber lange turnuser og moderate langturnuser er opptatt av hvordan slike arbeidstider legger til rette for å bygge relasjoner til barn og unge ved institusjoner. Ansatte i ordinær turnus er opptatt av at arbeidstiden gir kontinuitet over tid og en stabil stab. Ordinær turnus gjør at ansatte sjelden er borte fra jobben over lang tid.

10.4 Arbeidstid og helse

Vi har videre undersøkt forholdet mellom arbeidstid og ansattes vurderinger knyttet til helse. Materialet viser at ansatte vi intervjuet generelt vurderer sin egen helse som god. Som et undertema i forhold til helse har vi diskutert arbeidstidsordninger i lys av belastninger som er knyttet til det å jobbe ved barnvernsinstitusjoner. Informantene som gikk lange turnuser fortalte om lite søvn og hvile, og få muligheter til å kompensere for dette. I tillegg ble det ofte, og på kort varsel, iverksatt behandlingstiltak overfor beboerne som grep inn i ansattes organisering av arbeidet og arbeidstiden. Hviletid og kompensasjon for forstyrrelser ble ikke fulgt blant ansatte som jobbet lange turnuser og moderat langturnus. Mulighetene for å kompensere for trøtthet og slitenhet var svært avhengig av om beboerne gikk på skole eller var i andre dagtilbud. Moderat langturnus innebar generelt mindre slitenhet for de ansatte fordi de var færre dager på jobb. Ansatte som jobbet ordinær turnus koblet sin egen slitenhet med behovene til beboerne ved institusjonen. I tillegg kunne en ordinær turnus, med dag- og kveldsvakter, gjøre det vanskelig å legge til rette for møter med andre etater, som barnevernstjenesten, skole og foreldre.

I kapitlet om helse og arbeidstid har vi også sett nærmere på ansattes opplevelser av vold og trusler. De ansatte fortalte at særlig trusler, men også til en viss grad fysisk vold, utgjør en del av jobben ved barnevernsinstitu-

sjoner. Håndtering av dette er avhengig av hvordan ansatte selv vurderer årsakene til at det skjer, og de rutiner institusjonen selv har for å bearbeide dette. Til slutt har vi belyst temaet helse og arbeidstid gjennom å diskutere vikarbruk ved barneverninstitusjonene. Ved noen institusjoner med lange turnuser har det vært vanskelig å få tak i vikarer. Det har ført til større belastninger på staben. En fast vikarstab ble betraktet som viktig for kontinuitet og for å kunne få institusjonen til å fungere.

10.5 Nattarbeid ved barnevernsinstitusjoner

Nattevakt sprang ut av materialet som et eget tema. Vi valgte derfor å diskutere dette i et eget kapittel. Den vanligste nattevaktordningen i barneverninstitusjonene er hvilende nattevakt. Mens 30 prosent av de offentlige institusjonene bruker våken nattevakt, er det bare noen få private institusjoner som bruker dette. Seks av ti institusjonsledere oppgir at de bruker ordninger med kun én nattevakt. Halvparten av de offentlige institusjonene har ordning med egen nattevakt som ikke går turnus. De private institusjonene bruker i langt mindre grad egen nattevakt som ikke går dag- eller ettermiddagsturnus, i stedet benyttes bakvaktordninger i større grad enn tilfellet er i de offentlige institusjonene. Både private og offentlige institusjoner oppgir i tillegg at de benytter andre vakt- eller beredskapsordninger. De fleste lederne i institusjoner som bruker langturnus mener at det normalt ikke skjer avbrudd i søvn i arbeidsperioden. Men to av ti ledere mener slikt søvnavbrudd er ganske vanlig. Ut fra svarene til institusjonslederne varierer det hvorvidt ansatte som blir forstyrret om natten får anledning til ekstra hvile dagen etter. I en fjerdedel av institusjonene med langturnus har man ikke særskilt ordning for dette.

Vi har også fokusert på hva som forventes av de ansatte når det gjelder arbeidsoppgaver om natten. De ansatte la stor vekt på det skulle være ro og orden ved institusjonene på natten. Kravet om «fred og ro om natta» inngår i dagliglivets rutiner ved institusjonen. Det er rutiner som skaper og opprettholder tillit og solidaritet mellom ansatte og beboerne ved institusjonen. «Smidighet» og «å være i forkant» var begreper som nattevakter brukte når de beskrev sitt arbeid. Ansatte som arbeidet langturnus var avhengig av at natten skulle gi tilstrekkelig hvile for at de skulle greie arbeidsoppgavene på dagen. Det er til en viss grad bemerkelsesverdig at ansatte som gikk langturnus i så høy grad stilte seg selv til ansvar for mangel på søvn. utfordringene deres var å få så mye søvn som mulig på den tilmålte tiden de hadde til soving.

10.6 Arbeidstid, familietid og fritid

I innledningen spurte vi om det er vesentlige motsetninger mellom behandlingsmessige hensyn og hensynet til ansattes behov. Her har vi forsøkt å fokusere på ansattes behov gjennom å se på hvordan de organiserer familieliv og fritid. Ansatte som jobbet i lange turnuser svarer til bildet som ansatte i ordinær turnus hadde av medlevere: Unge mennesker, gjerne uten livserfaring i betydning den erfaring som ligger i det å ha egne barn. Både jobben og familiesituasjonen gjorde at fritida ble brukt til trening (ikke organisert trening), reising og å pleie sosialt nettverk. Informantene som jobbet moderat langturnus bekrefter derimot ikke bildet av medlevere som barnløse og single mennesker. De fleste informantene innenfor denne turnusgruppen hadde barn. Gjerne mange barn og små barn. Og disse syns turnusen gjorde det mulig å være til stede i sine barns liv på en måte som de vurderte som bedre enn en annen arbeidstidsordning ville ha gitt rom for. Både jobben og familiesituasjonen, men kanskje mest familiesituasjonen, la føringer for hvordan fritiden ble brukt.

I forhold til unge mennesker uten barn, fortalte ansatte som jobbet moderat langturnus at fritiden gikk med til barn og familie. De beskrev livsfasen de var inne i som hektisk, og de hadde liten tid til noe annet enn familie. Informanter som gikk ordinær turnus fremstår som den gruppen som hadde mest aktiviteter i tillegg til jobben. De fleste barna til de som var foreldre i denne gruppen var i tenårene, noe som ga foreldrene bedre muligheter til fritidsaktiviteter utenfor hjemmet enn tilfellet var for foreldre med små barn. Dette kan ses i sammenheng med at de hadde jobbet lenge ved institusjonen. De var kjent med rutinene, visste hva som var forventet av dem, og ikke minst hadde de opplevd både nedturer og oppturer i historien til institusjonen som de jobbet på.

Materialet viser at de fleste ansatte bruker en del av fritiden til å legge fra seg jobben, til «å lande». For mange var det svært viktig at de ikke skulle «ta med seg jobben hjem» og de ønsket ikke å bli kontaktet når de hadde fri. Behovet for å «ha fri når man har fri», som flere uttrykte det, forklarer også betydningen av å rydde opp i konflikter og uoverensstemmelser mens ansatte var på jobb. Fravær av konflikter understreket ikke bare samhold på arbeidsplassen, dette fraværet var til en viss grad en forutsetning for en god fritid. Framstillingen av arbeidstid, fritid og familieliv må ses i lys av at kvinner og menn opplever ulike forventinger til familie og fritid. Kvinner og menn ser at turnusen åpner opp for å være mer sammen med sine barn. I tillegg ser det ut til at menn vurderer at en turnus som har friperioder som strekker seg over flere dager gir muligheter til å gjøre aktiviteter utenfor

hjemmet. Flere av kvinnene som jobbet over flere dager i strekk framhevet partners innsats i hjemmet, og at partneren ikke hadde innvendinger mot at hun hadde den arbeidstiden som hun hadde.

10.7 Arbeidstid i MST – balanse mellom tilgjengelighet og fleksibilitet

Som en del av studien har vi også belyst arbeidstidsordninger i behandlingstiltaket MST. Etter det vi erfarer er det bare i Region Sør at man har hatt dispensasjon fra Arbeidstilsynet, og har fulgt et avtalt opplegg om evaluering og lokal oppfølging av arbeidstidsordningene til MST-terapeutene. Gruppeintervju med et utvalg MST-team viser at arbeidstiden til terapeutene blir organisert på ulike måter. I de teamene vi har gjort gruppeintervju, går skillelinjen mellom vaktordning og 24-7, det vil si 24 timer i døgnet, syv dager i uka. MST-tiltaketes sterke vektlegging av tilgjengelighet har klare implikasjoner for forholdet mellom behandling og arbeidstid. Tilgjengeligheten førte til delte arbeidsdager og en del dødtid for terapeutene. Undersøkelsen viser at terapeutene ikke vurderte tilgjengeligheten som belastende, så lenge de opplevde en høy grad av frihet og fleksibilitet i organisering av arbeidet. Terapeutene var svært skeptisk til innskrenkninger av denne fleksibiliteten i form av økte krav om rapportering til fastsatte tider, føring av timelister og mer rapporteringer og skriftlige tilbakemeldinger. Fleksibilitet og autonomi i den praktiske organiseringen av arbeidet, gjorde at terapeutene kunne håndtere både kravet om tilgjengelighet og å være lojale mot det rigide behandlingsopplegget som kjennetegner MST. Denne fleksibiliteten gjorde at terapeutene kunne legge opp arbeidet på måter som var forenelig med familieliv og fritidsinteresser. Intervjuene viser at det er lite klarhet i hvem som har ansvar for MST-terapeutenes helse og arbeidsmiljø. Flere terapeuter ga uttrykk for at verken Bufetat eller Atferdssenteret hadde grepet inn i dette. Dette har konsekvenser for terapeutene, særlig når de opplever perioder som slitsomme, når de utsettes for vold og alvorlige trusler, og for det de uttrykte som «slitenhet over tid».

10.8 Lokale avtaler og parter

Endringene i regulering av arbeidstid i lov og forskrift har innvirkning på hvorvidt barneverninstitusjonene har anledning til å innføre arbeidstidsordninger som avviker fra bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. En viktig endring er at avvikende ordninger må avtales mellom tariffpartene. Dette

forutsetter også enighet mellom partene sentralt, jf. Arbeidsmiljølovens henvisning til fagforeninger med innstillingsrett. Bakgrunns materialet viser for det første at det finnes et apparat av tillitsvalgte ved barneverninstitusjonene. Åtte av ti institusjoner har lokalt tillitsvalgte i følge institusjonsleder. Størst innslag av institusjoner uten tillitsvalgte finner vi blant de private institusjonene. Her oppgir tre av ti ledere dette. Hva slags arbeidstidsordning institusjonen bruker skiller her lite. Vi har videre sett at institusjonene bruker flere typer lokale avtaler om arbeidstid. 13 prosent av institusjonslederne oppgir at institusjonen ikke har formelle lokale avtaler om arbeidstid. Blant de private institusjonene er andelen noe høyere. To av ti ledere oppgir at det ikke finnes formelle avtaler. Om institusjonen bruker langturnus ser ikke ut til å skille når det gjelder spørsmålet om formelle avtaler.

10.9 Avsluttende diskusjon

Arbeidstid og fleksibilitet har lenge stått sentralt i diskusjonene om endringer i arbeidslivets organisering. Wiesenthal (1985) har diskutert hvordan det ved overgangen til industriell produksjon opprinnelig var produktivitetsgevinster å hente ved at arbeidstakerne ble underordnet én industriell tidsordning med standardiserte grenser. Fra 1980-tallet har virksomhetene i større grad søkt «tilbake» til mer varierte og fleksible ordninger. Teoriene om fleksibilitet har bidratt til å forsterke interessen for endringer i virksomhetenes strategier og behov når det gjelder arbeidstidsordninger. Det er hevdet (jf. blant annet Atkinson 1984) at nye markeds- og konkurranseforhold gjør at virksomhetene legger stadig større vekt på å utvide driftstiden og tilpasse innsatsen av arbeidskraft tettere til svingninger i aktivitet. I den internasjonale debatten har diskusjonen om arbeidstidsfleksibilitet i stor grad vært knyttet til etterspørsel og arbeidsgiverstrategier, mens den i Norge og i Skandinavia også har vært orientert mot arbeidstakernes ønsker om mer differensierte løsninger (Olberg 1995). Utviklingen i arbeidslivet har også vært kjennetegnet av en tendens til at man skiller mindre skarpt mellom arbeidstid og fritid. For noen arbeidstakere flyter tidssfærene mer over i hverandre som følge av teknologi, endringer i arbeidsoppgaver, eller fleksible ordninger som gjør at arbeidstiden kan organiseres mer individuelt. Ellingsæter (2001) diskuterer fremveksten av det hun kaller et postindustrielt tidsregime i Norge. Den fremvoksende postindustrielle økonomien og behovet for økte muligheter til å velge individuell livsstil har svekket noen av prinsippene som lå til grunn for det industrielle tidsregimet, blant annet en mannlig forsørgernorm, en norm om heltidsarbeid og standardisert arbeidstid. I dette

spenningsfeltet er det også relevant å diskutere arbeidstidsfleksibilitet på arbeidstakers premisser (Nicolaisen og Olberg 2002).

Som vi har pekt på tidligere har arbeidstidsreguleringene i lovverket og bestemmelsene i tariffavtalene tradisjonelt siktet på å ivareta arbeidstakernes helse og organisatoriske arbeidsmiljø. I dag har fagforeninger med innstillingsrett vid adgang til å avtale andre ordninger enn de lovregulerte. Slike ordninger er ikke bare begrunnet i virksomhetens art, men også med ansattes helse og den utbredte preferansen for blokkfritid. Flere nye forsøk med alternative arbeidstidsordninger innen pleie- og omsorgssektoren kan også være relevante for barneverninstitusjonene. Slike ordninger er dels begrunnet med ønske om å gi ansatte større grad av selvbestemmelse, redusere sykefraværet, få ned bruken av overtid og vikarer, og å bedre tjenestene til brukerne. Forsøk med alternative arbeidstidsordninger dreier seg ofte om lokale bytter. Her inngår det dels avveininger når det gjelder arbeidsgivers interesse av å kople arbeidskraftinnsatsen tettere til svingninger i virksomhetens aktivitet, og dels avveininger ut fra arbeidstakernes interesser når det gjelder forholdet mellom arbeidstid og sosial tid (Nicolaisen og Olberg 2005b). Et fellestrekk ved de vellykkede forsøkene er at disse byttene har vært lokalt tilpasset, har vært balanserte, og at de ansatte er tatt med på råd. Det gjelder blant annet forsøkene som er gjort med «ønsketurnus» innen pleie- og omsorgssektoren, som i forskjellige varianter er alternativer til tradisjonell turnus. Her er det pekt på at alternative arbeidstidsordninger både kan gi fordeler til de ansatte og bedre brukernes situasjon dersom de planlegges og gjennomføres riktig (Gautun 2002). Andre illustrasjoner er forsøk med «3+3-ordninger», der målsettingen har vært redusert sykefravær og bedre arbeidsmiljø. Når ansatte her rapporterte om positive helse- og trivselseffekter hadde det sammenheng med at hvileperiodene ble lange nok til at de ansatte hadde tilstrekkelig tid til å «ta seg inn» (Nicolaisen og Olberg 2005a).

Denne studien kan ses i lys av utfordringer og endringer i velferdsstaten de siste tiårene. I følge historikeren Anne Lise Seip har det siden 1970-tallet har skjedd en gradvis endring fra velferdsstat til rettighetsstat. Den moderne velferdsordningen karakteriseres i dag av økende krav til ressursutnyttelse og effektivitet (Dahle og Thorsen 2004). Denne undersøkelsen kan ses i lys av Erik Oddvar Eriksens (1993) påpeking av at det har skjedd mentalitetsforandring innen velferdsstaten de siste årene. Den moderne organiseringen av velferdsstaten utfordrer den tradisjonelle velferdsstatens paternalistiske trekk. Lange turnuser og hjelpeapparatets tilgjengelighet blir i dag begrunnet med behovet til de gruppene som velferds-

statens yrker skal betjene. I boka *Maktens samvittighet* (Vike m.fl.) er forfatterne opptatt av erfaringene til dem som beveger seg på velferdsstatens grasrotnivå: lokalpolitikere, administrativt ansatte i kommunene/sykehus samt de som skal yte velferd i praksis. Velferdsstatens utøvende ledd tvinges til å håndtere et høyt ambisjonsnivå kombinert med begrenset kapasitet, noe som igjen får konsekvenser for deres arbeid. Det pekes på hvordan velferdsstatens grenseløshet ser ut for dem som er satt til å forvalte velferdsstatens tjenester. Framstillingen av velferdsstaten som grenseløs har ikke bare konsekvenser for velferdsstatens bakkemannskap. Det har også konsekvenser for dem som bakkemannskapet skal betjene, og for forhandlingene som skjer mellom disse og bakkemannskapet. Forvaltningsapparatet omtaler nå de som mottar tjenester som brukere, og ikke som klienter. Dermed rettes oppmerksomheten i sterkere grad seg mot mottakernes egne ønsker og behov. Arbeidstid handler ikke bare om tid på arbeid, rapporten viser at det i høy grad handler om å svare på det som oppfattes som brukernes behov.

I denne rapporten kaster vi lys over denne prosessen ved å fokusere på hvordan de ansatte ved barnevernsinstitusjoner organiserer og forstår arbeidstiden sin. Undersøkelsen viser noen trekk ved ideen om at velferdsstatens yrkesgrupper både skal være til stede og være tilgjengelige for sine «brukere». Vi har forsøkt å vise hvordan de ansatte opplever sin situasjon. Arbeidstid som innebærer at ansatte er på jobb over mange dager sikrer på den ene siden stabilitet for beboere ved institusjoner. På den andre siden innebærer mange dager på jobb også en friperiode over flere dager, og dermed en lang periode hvor ansatte ikke er til stede for beboerne. I diskusjonen om lange turnuser og brukernes behov har det vært lite oppmerksomhet på at også ordinær turnus bidrar til kontinuitet. Studien viser at ordinær turnus gir muligheter til å hvile og hente seg inn igjen etter arbeid. I undersøkelsen har vi nettopp sett at ansatte opplever at det er viktig å få tilstrekkelig hvile og muligheter til å trekke seg tilbake. Det er viktig for dem selv, men også viktig for å imøtekomme beboernes behov.

En annen side ved dette er illustrert gjennom diskusjonen om behandlingstiltaket MST. Dette er et tiltak som er ekstremt brukerstyrt og hvor familiens behov settes i høysetet. MST framstår i så måte som grenseløs i forhold til brukerne, familiene, som skal betjenes. Det ligger utenfor denne studien å vurdere hvordan denne tilgjengeligheten og grenseløsheten påvirker forventninger til velferdsstaten. Materialet sier derimot noe om hvilke betingelser som må være tilstede for at MST-terapeuter skal kunne være så tilgjengelige som tiltaket krever av dem. Og det er her det paradoksale kommer inn; undersøkelsen viser at for at terapeutene skal kunne

underkaste seg familiens behov, så må de nettopp oppleve arbeidet som både fritt og autonomt. Å underlegge seg brukernes behov betinger en viss grad av opplevelse av frihet og autonomi i arbeidet.

Omsorgs- og tjenesteyrkenes rolle i spenningsfeltet mellom tilgjengelighet og autonomi er viktige temaer for både arbeidslivsforskning og forskning om sosiale velferdstiltak. På bakgrunn av funnene i denne undersøkelsen vil det være aktuelt å foreta en systematisk studie av hvordan denne spenningen kommer til uttrykk, oppleves og håndteres av ansatte i ulike yrkesgrupper innen velferdsstaten. Behandlingstiltaket MST vil være særlig relevant for en slik studie. I forlengelsen av vår egen undersøkelsen vil det også være aktuelt å se hvordan ansatte i omsorgsykker privatiserer belastningene som er knyttet til disse yrkene. Når det gjelder de nye reguleringsordningene vil det være interessant å se hvordan disse over tid påvirker arbeidsbetingelsene for ansatte ved barneverninstitusjonene og i hvilken grad arbeidstidsordningene er regulert gjennom godkjente avtaler i de tilfeller de avviker fra bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Summary

This study was commissioned by the Norwegian Ministry of Children and Equality. It gives an overview of working time arrangements in residential child welfare units and Multisystemic Therapy (MST). Two main research questions are addressed: associations between working time arrangements and treatment outcomes, and between working time arrangements and health and working environment among the employees. A review of relevant literature is included. The study was commissioned because several residential units justify the use of long working shifts with positive treatment outcomes- One the other hand it has been stated that some of these working time arrangements were not in accordance with the provisions in both collective agreements and public working time regulations (Work Environment Act).

The data came from a questionnaire, case studies and some interviews. Both leaders and employees were involved in order to gain access to the viewpoints of both positions. Focus group interviews involved five MST-teams in two regions in Southern Norway. In addition two leaders of MST-teams in the Northern region were contacted by phone.

Half of the leaders stated that their residential care unit utilizes long working shifts; i.e. being more than 24 hours at work at a time. However, there is great variation where the length of the working periods are concerned, but few units practice very long periods. Most of the units utilize working periods lasting from 24 to 96 consecutive hours.

Independently of the length of their working shifts, the employees point out connections between this and therapeutic outcomes. Employees working long shifts or more moderate shifts all argue that their working arrangement facilitates the building of relationships. On their part, employees working ordinary shifts (three per 24 hours) argue that their working arrangement creates continuity over time as well as stability among the staff.

The leaders state that positive effects on the health and working environment of the employees are important for their choice of working arrangements. The employees who were interviewed mainly stated that they had good health, but they also pointed out stress factors connected with the working arrangements. The informants who worked the longest shifts told the researchers about little sleep and rest, and few possibilities to compensate for this. More moderate shift arrangements generally led to less

tiredness among the employees. Employees working long shifts depended on having sufficient rest during the night to be able to do their work the day after. In a way it is remarkable that employees working the longest shifts to quite a large extent blamed themselves for lack of sleep.

Informants working the longest shifts were young, with no children of their own. On the other hand several working moderately long shifts had small children, which influenced the ways these employees combined working hours and leisure hours. While both women and men could see that shift work makes more time together with their own children possible, more men than women seem to think that a working arrangement which includes several days off work also enables them to do things outside the home.

The interviews with the MST teams illustrated working arrangements with extraordinarily high availability on the part of the therapists, organised through different shifts or through being available all day and night and all week. Leaders as well as employees justified this with therapeutic concerns. However, the therapists we interviewed did not see this as stressful, as long as they also felt they had large degrees of freedom and flexibility in organizing their own work. They were very sceptical to a development towards increased demands for reports at fixed times, filling in lists of the time used, an in general more written reports. The report discusses how care-workers, for example MST-therapists, handle the tension between the demand for their more or less constant availability for the children, and their own need for autonomy at work.

Recent changes in the Work Environment Law imply decentralization of working time regulations, with extended possibilities for making local agreements on working time. Such local agreements have to be in accordance with agreement between the collective parties at central level.

Litteraturliste

Andenæs, A. (2000) «Generalisering: Om ringvirkninger og gjenbruk av resultater fra en kvalitativ undersøkelse». I Haavind, Hanne (red.) *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Atkinson, J. (1984) *The Flexible Firm and the Shape of Jobs to come*. Labour Markets Issues no 5. Oxford: The Trade Union Research Center, Ruskin Collage.

Aubert, W.(1985) «Søvn – en sosial tolkning». I *Det skjulte samfunn*. Oslo: Universitetsforlaget.

Dahle, R. og K. Thorsen (2004) *Velferdstjenester i endring. Når politikk blir praksis*. Bergen: Fagbokforlaget

Ellingsæter, A. L. (2001) Tidsregimer under omforming. I: *Tidsskrift for samfunnsforskning*, nr. 3, 2001.

Eriksen, E. O. (1993) *Den offentlige dimensjonen. Verdier og styring av den offentlige sektor*. Oslo: Tano.

Furre, A. (2005) *Arbeidsallianser i kollektivbehandling: hvordan forstår ungdommene behandlingen?* HiO-hovedfagsrapport; 2005 nr 3

Gautun, H. (2002) *Når fleksibilitet fremmer fellesskap. Nye arbeidstidsordninger innen pleie og omsorg*. Oslo: Fafo.

Hennum, N. (1993) *Det organiserte nederlaget. Krise- og utredningsinstitusjoners vanskelige stilling*. Oslo: Barnevernets utviklingscenter nr. 1/93.

Hennum, N. (1997) *Den komplekse virkelighet. Krise- og utredningsinstitusjoners tvetydige verden*. Rapport nr. 11/97. Oslo: NOVA.

Hetle, A., Sørvig, R., Heen, H. (1997) *Hjem – utvikling – arbeidsplass. En evaluering av erfaringer med alternative arbeidstidsordninger ved fire barnevernsinstitusjoner*. Oslo: AFI.

Enehaug, H., B. Sørensen, A. Hetle (2006) *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid. Evaluering av en 3-7, 4-7 turnusordning i private barnevernsinstitusjoner*. AFI-rapport 1/2006. Oslo: AFI

Hydén, (2000) M. «Forskningsintervju som relationell praktik». I Haavind, Hanne (red.) *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Kvale, S. (1997) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.

Lilleaas, U.B. og K.Widerberg (2001) *Trøtthetens tid*. Oslo:Pax.

Mehlum, I. S. (2002) «Er natt og skiftarbeid farlig?». I *Arbeidervern*
<http://www.arbeidstilsynet.no/publikasjoner/arbeidervern/art35.html>

- Nicolaisen, H. (2001) *Normalarbeidsdagen: utvikling eller avvikling?* Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H., Olberg, D (2003) *Avtalt tid? Informantinervjuer og avtaletekster.* Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H., Olberg, D (2005a) *Alternative arbeidstidsordninger – Forsøk med 3+3-turnus og Tillitstid i Bærum kommune.* Oslo: Fafo.
- Nicolaisen, H., Olberg, D. (2005b) Forsøk med 3+3-turnus i pleie- og omsorgssektoren. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, Nr. 2/2005.
- Olberg, D. Red. (1995) Endringer i arbeidslivets organisering – en introduksjon. I: Olberg, D. (red.) *Endringer i arbeidslivets organisering.* Oslo: Fafo.
- Olberg, D. (2005) *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler.* Oslo: Fafo.
- Pettersen, K-S 2005: Taterer og Misjonen: Mangfold, makt og motstand. Doktoravhandling, Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Norges teknisk naturvitenskapelige universitet. (NOVA rapportserie 2/05. Oslo: NOVA).
- Seip, A. L. (1994) *Veiene til velferdsstaten. Norsk sosialpolitikk 1920-75.* Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Solheim, L. J (2001) « Sosialhjelp, sjølrespekt og meistring». I Mona Sandbæk (red.): *Fra mottaker til aktør. Brukernes plass i praktisk sosialt arbeid.* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Vike, H. Red.m.fl. (2002) *Maktens samvittighet. Om politikk, styring og dilemmaer i velferdsstaten.* Oslo:Gyldendal
- Wiesenthal, H. (1985) Themenraub und falsche Allgemeinheiten. I: Schmid, Th., red. *Das Ende der Starren Zeit.* Berlin: Wagenbach.
- Åkerstedt, T (2002) *Sömnens betydelse för helsa och arbete.* Järvsjö : Bauer bok

Vedlegg:

Foreliggende studier – oversikt over litteratur om arbeidstid i barnevernsinstitusjonene

Litteraturgjennomgangen er avgrenset til å omfatte et utvalg studier og annen dokumentasjon om sammenhenger mellom arbeidstidsordninger i barneverninstitusjonene på den ene siden, og behandlingmessige resultater og ansattes arbeidsmiljø og helse på den andre siden. Det finnes relativt få slike studier i litteraturen. En lang rekke arbeider om andre forhold, blant annet mer generelle institusjonsanalyser, er ikke tatt med. Generelle studier av barneverninstitusjoner er tatt med i den grad de også er relevante for arbeidstidsordningene. Det er vanlig at slike studier implisitt vektlegger kontinuitet og stabilitet i forhold til barn og unge. Når det gjelder forskning om arbeidstidsordninger og ansattes helse mer generelt, er det vist til to illustrasjoner som ikke omhandler barneverninstitusjonene. Dette er Sørensens studie fra 1982 om levekårsvirkninger av turnusarbeid, og sammenfatning av eksisterende forskning om sammenhenger mellom arbeidstid og helse fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004).

Sørensen, Knut H. (1982) *Den vanskelige arbeidstida. Om levekårsvirkninger av turnusarbeid i helseinstitusjoner*

Innhold

Studien (doktorgradsavhandling) er sluttrapportering fra prosjektet «arbeidstid og arbeidsmiljø i helseinstitusjoner» fra 1978, prosjektet var del av et program for arbeidsmiljøforskning Norsk institutt for sykehusforskning drev ved helseinstitusjoner.

Prosjektet belyser levekårsvirkninger av turnusarbeid.

Metoder

Empirisk bygger rapporten blant annet på observasjon, spørreskjema og gruppeintervjuer. Datamaterialet er i hovedsak samlet inn ved et mellomstort sykehus og et kombinert alders- og sykehjem.

Sammendrag

Blant konklusjonene: «I hovedsak gir analysen av datamaterialet en bekreftelse på de generelle antakelsene som var utgangspunkt for prosjektet. Alle formene for turnusarbeid viser seg å ha negative levekårsvirkninger, og virkningene viser seg på alle antatte hovedområder. Effektene er imidlertid ikke alltid like alvorlige, slik at

en rimelig oppsummering av prosjektet er at levekårsvirkningene av turnusarbeid kan beskrives som mangeartede og moderate. For enkelte er imidlertid virkningene alvorlige og plagsomme, og vel en tredjedel sier at arbeidstida skaper en del problemer for dem. Fordelene ved turnusarbeid er jevnt over små. (--) Som ventet er det forskjeller i effektene av de ulike turnustypene. Døgnvakt ser ut til å være mest belastende, deretter følger tre-delt turnus, fast natt og to-delt turnus. (--) Virkningene av turnusarbeid ser ut til å være mest plagsomme når det gjelder husholdningsarbeid og familieliv. (--) Alle turnustypene ser ut til å medføre visse helsevirkninger. Andelen med søvnproblemer synes større enn blant yrkesaktive ellers – det samme gjelder nervøse plager. (--) Virkningene av turnusarbeid på arbeidsplassforholdene kan være både positive og negative, alt etter vurderingsgrunnlaget. (--) Det er vanskelig å avdekke personalets konkrete behov for endringer gjennom slike undersøkelser som den foreliggende. Antydningvis kan vi si at behovene går i retning av: – redusert vaktbelastning, – redusert arbeidstid, – bedre bemanning av ettermiddagsvakter, – hurtig rotasjon mellom vakttyper, – rettferdig fordeling av vakter. Generelt er imidlertid behovene ulike og flertydige. En nærmere avklaring av slike forhold forutsetter trolig en systematisk forsøksvirksomhet» (s. x-xiv).

Tjersland, Odd Arne (1995) *Misbrukere for, under og etter kollektivopphold. En retrospektiv undersøkelse av elever ved Tyrilikollektivet*

Innhold

Undersøkelsen er en retrospektiv forløpsanalyse av en relativt stor gruppe elever som har vært innskrevet ved Tyrilikollektivet. Hensikten er å sannsynliggjøre sammenhenger mellom generelle trekk ved den behandlingen elevene har fått og tendenser i deres utvikling i årene etterpå.

Metode, opplegg

Utvalget består av 119 elever innskrevet ved Tyrilikollektivet i Mesnali i perioden 1980–1993. Det ble benyttet en omfattende halvstrukturert intervjuguide med faste og åpne svaralternativer. Seks ledere ved kollektivet ble brukt som intervjuere. Resultatene fremlegges i hovedsak som kvantitative data. Opplegget diskuteres i eget metodekapittel (Del 2).

Sammendrag

Den spesielle arbeidstidsordningen ved kollektivet beskrives slik: «Levefelleskapet har hatt en døgnstruktur som starter med frokost klokken syv om morgenen, fellessamling klokken åtte, organisert arbeid mellom kvart over åtte og tolv, en times lunsj, deretter ny organisert arbeidsøkt eller skole, grupper eller fellessamlinger på ettermiddagen, middag klokken fem og fritidssysler, både obligatoriske og frivillige, etter middag. Tidspunkter har selvsagt variert i disse tretten årene, men innholdet i dagen har vært mye det samme. På de fleste institusjoner er det tre vaktskifter i døgnet. Det må mange møter til for å bringe informasjon videre. I levefelleskapet på Tyrili er lederne sammenhengende på jobb i åtte uker. I de to

neste ukene har de fri. I tillegg kommer vanlig ferieordning. Deler av fritiden tilbringes ofte på Tunet, både fordi hjemmet er her og fordi ungene skal i barnehage og skole. Når ledere og elever omgås hverandre innenfor denne rammen skjer kommunikasjon og informasjonsoverføring på naturlige måter i dagliglivet; over en skive brød, i røykepausen på trappa, foran TV om kvelden, osv. Levefellesskapet innebærer at elever og ansatte deler hverdagen sammen fra de står opp om morgenen til de legger seg. (-)Det var trangt om plassen de første årene; tettheten ble i største laget. Senere fikk hver familie sin egen leilighet og elevene egne rom. Samtidig klarte man å opprettholde fellesskapet og samværet omkring matlaging, måltider, vask, pass av barn, kveldskaffe og fritidssysler. Tyrili har overlevd lenge, mens andre kollektiver har lagt ned. Kanskje ligger noe av forklaringen til dette nettopp i måten man har klart å håndtere forholdet mellom private og felles behov (s. 6–7).

Når det gjelder betydningen av ansattes arbeidstidsordninger i forhold til behandlingsmessige resultater peker studien på at den undergruppen som klarer seg best er de er de straffedømte elevene. «Livet i levefellesskapet, med alt det rommer av aktivitetsutfoldelse og nærhet, synes å ha hatt en spesiell gunstig virkning for disse elevene» (s. 79). I oppsummeringen pekes det mer generelt på at det er vanlig å anslå at om lag 15 til 20 prosent av en tung stoffmisbrukergruppe en eller annen gang vil komme seg ut av misbruket. «Det er vanskelig å vite hvor mye av dette som skal forklares med modning, frelse, kjærlighet og behandling. Av Tyrili-elevne er det 30 prosent flere som kommer seg ut av misbruket. Vi kan heller ikke med disse elevene vite noe sikkert om hva som har bidratt til endringene. Likevel står vi her overfor en betydelig forskjell i forhold til det som vanligvis skjer med stoffmisbrukere på institusjon. Derfor er det heller ikke urimelig å anta at noe av det som skjer med elevene gjennom kontakten med Tyrili bidrar til å endre retningen på livet deres. (-) Særlig dette at Tyrili representerer noe stabilt i elevenes liv over lang tid synes å være et viktig forhold. Her møter elevene personer som de identifiserer seg med, som de knyttet seg til og som fortsetter å være en viktig del av livet deres etter utskrivning. Den formen for levefellesskap som Tyrili har utviklet synes å sikre denne stabiliteten. Sannsynligvis er det også slik at man bryr seg mer med folk man lever tett sammen med: det blir en annen type samvær enn det man kan få til innenfor vanlige institusjonsrammer» (s. 83).

Falkum, Eivind, Eli Feiring, Heidi Gautun (1996) *Hva med dobbeltklientene? Samarbeid mellom barnevern og barne- og ungdomspsykiatrien. Evaluering av Klokkerhuset*

Innhold

Evaluering av erfaringene fra Klokkerhusprosjektet. Evalueringen hadde som hovedformål å gi grunnlag for plassering av Klokkerhuset i fylkeskommunens organisasjonsstruktur.

Metode, opplegg

Intervjuundersøkelse med nøkkelinformanter, spørreskjema 36 informanter, dokumentstudier.

Sammendrag

Blant konklusjonene ble det pekt på store variasjoner i bruk av barneverntiltak og barne- og ungdomspsykiatriske tjenester fra fylke til fylke og fra kommune til kommune. «Klokkerhuset ble opprinnelig etablert som et prøveprosjekt, men ble i praksis omgjort til en institusjon ganske raskt. Mandatet for prosjektets styring var uklart, og institusjonaliseringen førte til at styringsgruppa tapte innflytelse over prosjektet» (s. 71) () Samarbeidsforhold oppsummeres avslutningsvis, og alternative organisasjonsmodeller skisseres (s. 73–77).

Hetle, Aslaug; Rita Sørvig; Hanne Heen (1997) *Hjem Utviklingsarena Arbeidsplass. En evaluering av erfaringer med alternative arbeidstidsordninger ved fire barnevernsinstitusjoner*

Innhold

Turnusordningene er forskjellige, men bygger på langturnus med vekt på lange helgevakter og konsentrerte lange vakter på ukedager, og med tilsvarende lange friperioder. Ved alle institusjonene går avdelingsleder dagvakt, og tar også enkelte ettermiddags- og kveldsvakter, i tillegg til miljøpersonalet. Institusjonene hadde dispensasjon fra Arbeidstilsynet for å prøve ut arbeidstidsordningene. Rapporten henviser til turnuslistene i Vedlegg 1, men knytter ellers få eller ingen kommentarer til variasjon i selve arbeidstidsordningene når resultatene av surveyundersøkelsen blant de ansatte diskuteres. Kapittel 7 omhandler helseaspekter i forbindelse med ansattes vurderinger av fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Undersøkelsen inneholder et interessant kapittel (kap. 10) som bygger på intervjuer med seks ungdommer ved barnevernsinstitusjonene.

Metode/opplegg

Fire case, informantintervjuer med ledere og ansatte (samt seks brukerintervjuer), og survey, N=44 ansatte.

Sammendrag

Erfaringene med de alternative arbeidstidsordningene (i praksis; «langturnusvarianter») er overveiende positive. Kontinuitet står sentralt, både relasjonsmessig og arbeidsmessig, i forhold til beboerne og kollegene. «Å skape kontinuitet betyr at beboerne slipper å forholde seg til hyppige vaktskifter og det betyr at man har mulighet til å starte og avslutte en situasjon som krever tid. Kontinuitet og de nære relasjonene voksne/ungdommer som da kan etableres, synes å være forsøkenes mest positive resultat» (s.v).

Når det gjelder helseaspekter pekes det på variasjon, men samtidig at det for de fleste ansatte en positiv sammenheng mellom langturnus og de fleste arbeids- og organisasjonsområdene. «Turnusarbeid kan i seg selv være problematisk, men vår

oppfatning er at de alternative arbeidstidsordningene oppleves av de fleste ansatte som en positiv motkraft i et slitsomt og krevende yrke» (s. 42). For at langturnusordninger skal bli et godt redskap for å oppnå positive resultater for beboere og ansatte vises det til følgende minimumskrav: Turnusen må være utformet lokalt. De ansatte må slutte opp om turnusen, og signere dispensasjonssøknaden. Arbeidsgiver må forplikte seg til å yte tilstrekkelig kompetansevedlikehold og kompetanseheving i staben. Langturnusen må evalueres med jevne mellomrom ut fra arbeidsmiljøperspektiv. Langturnusen må internevalueres og eventuelt justeres etter avtalte tidsintervaller.

Hennum, Nicole (1999) *Hvordan forstår institusjoner ungdom?*

Artikkelen diskuterer hvordan institusjoner definerer vanskelig ungdom, og hvordan slike konstruksjoner får sin mening i det kulturelle betydningssystem institusjonen representerer. Artikkelen vil vise hvordan fag og moral utgjør bærende hierarkier i institusjonene og hvordan ungdommens liv blir fortolket innenfor denne rammen (s. 70). Arbeidstid berøres indirekte i forbindelse med lukkede institusjoner. «Tvangsinstitusjoner er tette samfunn. En karakteristikk ved små tette samfunn er deres oversiktighet og følgende sterke sosiale kontroll. (--) Tvangen påtvinger også personalet normalitet. (-) I et slikt miljø er det lett å utvikle seg til å bli reglenes og ungdommenes vokter. Det normative gir mindre rom for fleksibilitet og romslighet. Vaktomheten det krever resulterer i emosjonell slitasje hos personalet (s. 72).

Lie, Gro Th. (1999) *Selbuungdommene før, under og etter hjelpetilhørighet til kollektivet. En retrospektiv undersøkelse*

Innhold

Retrospektiv førloepsundersøkelse om ungdom som har hatt hjelpetilhørighet til Selbukollektivet, et bo- og arbeidskollektiv for unge rusmisbrukere.

Metode, opplegg

Utvalget består av 25 ungdommer. Undersøkelsen bygger på intervjuguide/spørreskjema (på bakgrunn av etterundersøkelsen av Tyrilikollektivet, jf. Tjersland 1995). Resultatene presenteres i form av kvantitative data (statistikk), dels i form av kvalitative skildringer (livshistorie).

Sammendrag

«Selvbukollektivet var fra starten en liten enhet bygd på rundt et tett forpliktende levefellesskap. Fire til seks medarbeidere og fire til åtte ungdommer levde til enhver tid et tett forpliktende levefellesskap. (-) Kollektivets indre liv kunne på vesentlige punkter sammenliknes med et familieliv» (s. 11). «Selbukollektivets hovedkamp ble (-) tidlig en kamp om syn på misbrukeren og misbrukerens rett til hjelp. Konkret ble det en kamp om tid (en kamp om tidsperspektivet i behandlingen av unge rusmisbrukere, en kamp om lengden på den enkeltes tilmålte tid). (-)

Denne kampen med bevilgende og besluttede myndigheter ble for Selbukollektivet en kamp for ungdommenes rett til individuelle tidsrammer og mot etablerte regelverk med faste og like tidsrammer uavhengig av individuelle behov. Disse tidsrammene var etter våre erfaringer ikke tilstrekkelige for å gi den enkelte ungdom den hjelp han/hun trengte. Ungdommene trengte 'forpliktende voksne' ut over disse tidsrammene. I 1991 gikk Selbukollektivet inn for full inntaksstopp av nye ungdommer. Den kapasiteten vi hadde ville vi bruke til å sikre at de ungdommene som allerede hadde en hjemmetilhørighet til kollektivet, fikk den tid og de vekstmulighetene de trengte.» (-) «Høsten 1994 ble kjernen i kollektivet, levefelleskapet, avviklet. De ungdommene som fortsatt hadde hjelpetilhørighet til kollektivet, hadde ikke lenger bruk for denne delen av virksomheten. Det de trengte var tilhørighet til enkelte av medarbeiderne og oppfølging utenfor kollektivet» (s. 13).

Undersøkelsen konkluderer med at det var mange likheter og klare paralleller i utviklingsmønsteret for Selbuungdommene og Tyriliungdommene (jf. over). «Det er grunnlag for å tro at muligheten for tilknytning til kompetente, forpliktende og stabile voksenpersoner, har vært et vesentlig bidrag til livssituasjonen både hos Selbuungdommene og Tyriliungdommene. Det å bli satset på og sett av voksne som hadde kompetanse og mot til å se både deres sår, savn, smerte og kraft til å gå videre, har trolig også hatt en vesentlig betydning for at ungdommene har kommet videre. Tilknytnings- og relasjonsskader hos unge stoffmisbrukere har vært dokumentert over lang tid og i flere undersøkelser(-). Det er derfor grunn til å tro at tiltak som arbeider spesielt med tilknytningsproblematikk og relasjonsbygging av stabile, trygge relasjoner over tid, vil kunne få bedre resultater enn de som ikke i like stor grad satser på langvarige trygge og forpliktende relasjoner» (s. 86–87).

NOU (2000:12) Barnevernet i Norge. Tilstandsvurderinger, nye perspektiver og forslag til reformer

«Det er stor variasjon med hensyn til metoder som benyttes i institusjoner. En undersøkelse av 14 private tiltak for ungdom med atferdsvansker fant varierende kompetanse og kvalitet (Benedictow 1996). Mange vektlegger praktisk opplæring og atferdsmodifikasjon gjennom konsekvenspedagogikk og atferdsteorier i tillegg til mestringsopplevelser. Bruk av belønningssystemer for atferd og innlæring av grunnleggende sosiale ferdigheter er gjennomgående. Mange av institusjonene som 'mestrer ungdom' med alvorlige atferdsvansker har en klar og konsis struktur. Disse institusjonene har ofte en personalgruppe med varierende bakgrunn og som innehar kunnskap om og erfaring fra praktiske yrker. Institusjonene har i mange tilfeller god tilgang på fritidsaktiviteter. Gjennomgående er det få ansatte med sosialfaglig utdanning, men en del er tilknyttet veiledning fra psykologer. Mestring og opplevelser vektlegges gjennom friluftsliv, ridning, dykking, strikkhopping og liknende. Aktivitetene er så mange og mangfoldige at de for enkelte tiltak brukes ukritisk med virksomheter som både er vågale og til dels farlige. Opplæring i praktiske yrker gjennomføres eksempelvis ved tilgang til verksteder av forskjellige typer. For de fleste ungdommene i undersøkelsen fungerte skoletilbudet

tilsynelatende tilfredsstillende, enten gjennom institusjonenes egne opplegg eller ved offentlige tilbud. Andre rapporter gir et mindre positivt inntrykk når det gjelder skoletilbudet for denne gruppen. Andre institusjoner vektlegger i større grad en mer tradisjonell behandlingstilnærming med hovedvekt på psykologiske behandlingsteorier. Dette forutsetter selvsagt et personale som er fagutdannet og autorisert for slike oppgaver, men det synes ikke alltid å være tilfelle. Mange offentlige utredningsinstitusjoner er bygd opp på denne måten. Disse vektlegger atferdsforandring ved bearbeiding av tidligere opplevelser gjennom samtaler og forståelse av egne problemer. Som metode fokuseres det i mindre grad på grensesetting enn på samtale. De fleste institusjoner vektlegger etablering av gode og varige relasjoner mellom ungdommene og de ansatte» (s. 172–173).

Liedholm, Tuula (2002) *Kort schemalagd nattvila. Påverkas det kroppsliga och psykosociala välbefinnandet?*

Studie av virkninger av innlagt hvileperiode under nattvakt. Forsøksgruppe og referansegruppe ved Østersunds sykehus. Alle deltakerne i forsøksgruppen rapporterte om forbedret livskvalitet.

Andreassen, Tore (2003) *Behandling av ungdom i institusjoner. Hva sier forskningen?*

Innhold

Omfattende meta-analyse av foreliggende internasjonal og norsk forskning om behandling av ungdom i institusjoner.

Metode, opplegg

Litteraturgjennomgang og analyse.

Sammendrag

Studien er antakelig den mest grundige norske sammenfatning av litteraturen om institusjonsbehandling og behandlingmessige resultater. Blant de generelle konklusjoner pekes det på at alvorlige adferdsvansker er vanskelige å behandle, og at forskningen ikke har vist metoder som er i stand til å «helbrede» ungdommene. Blant konklusjonene:

«Generelt har stort sett all forskning på familieliknende programmer vist forbedring hos ungdommene under oppholdet, men ikke all forskning på 'Teaching Family Model' har vist opprettholdelse etterpå (Friman 1996). To store studier gjennomført i midten av 1980-årene viste at ved oppfølging etter to år begynte oppnådde endringer å utviskes, særlig for kritiske variable som arrestasjoner» (s. 274). (-)

«De beskrevne metodene har imidlertid vist seg effektive i den forstand at de generelt er i stand til å forbedre ungdommenes problemadferd sammenliknet med ungdommer som ikke mottar slike behandlingstiltak» (s. 342). (-) «Selv om forskningen viser positive resultater, er gjennomsnittresultatene lave, og det er et relevant

spørsmål om disse kan forsvare de omfattende ressursene som institusjonsbehandling krever, eller om de kan forsvare bruk av tvang i behandling. Det er derfor viktig å bedre gjennomsnittresultatene dersom institusjoner fortsatt skal brukes som behandlingstiltak. De store variasjonene viser at bedre resultater enn gjennomsnittet er mulig, og at enkelte institusjonstiltak har svært dårlige resultater. Felles trekk ved effektive behandlingstiltak for ungdommer med alvorlige adferdsvansker både i og utenfor institusjon synes å være bruk av kognitiv atferdstilnærming og fokusering på forandring av kriminologene behov. Ved institusjonsbehandling må det i tillegg tas hensyn til konsekvenser av at ungdommer med adferdsvansker samles i gruppe, og at de behandles borte fra nærmiljø og familie. Basert på denne gjennomgangen må det kunne hevdes at en stor del av behandlingstiltakene i form av institusjonsbehandling for denne målgruppen i dag ikke driver etter prinsipper for effektiv behandling. Dette må antas å forklare generelt lave gjennomsnittresultater av institusjonsbehandling. I realiteten mottar mange ungdommer tiltak som forskningen viser ikke bidrar til positiv utvikling, men i stedet øker risiko for ytterligere forverring av atferden deres og bidrar til utvikling av problematferd hos ungdommer som i utgangspunktet har et omsorgsbehov. Dette berører både behandlingsinnhold og plasseringsbestemmelser. Dersom institusjoner fortsatt skal benyttes som tiltak, bør det iverksettes tiltak både for evalueringer og for å sikre tilrettelegging i samsvar med effektive tilnærminger» (s. 344).

Rønningen, Grete Eide; Lisbet Øygard (2003) *Ungdom på Skjerfheimkollektivet. En brukerundersøkelse*

Innhold

Undersøkelsen omfatter ungdom som har hatt et tilbud ved Skjerfheim bo- og behandlingsskollektiv i perioden 1997–2001. Hensikten med undersøkelsen er å kartlegge hvordan det har gått med ungdommene som har hatt opphold ved kollektivet, og deres erfaringer mens de var der. Ungdommene som inngår i undersøkelsen var preget av en rekke belastningsfaktorer fra oppveksten, som samlet og hver for seg utgjør risiko for å utvikle atferds- og rusproblemer. Alle ungdommene kom til kollektivet på vedtak etter barnevernloven. Gjennomsnittsalderen var 16 år, de yngste var 13 år, de eldste 18 år (s. 2).

Metode/opplegg

Spørreskjemaundersøkelse som omfatter 22 ungdommer, dybdeintervju med 6 ungdommer. Sammenlikning med tilsvarende undersøkelser ved to andre kollektiver (Tyrili og Selbu). I tillegg anvendes dokument- og litteraturstudier. Spørreskjema (113 spørsmål) og intervjuguide finnes i vedlegg.

Sammendrag

Halvparten av ungdommene var tilfredse med oppholdet ved kollektivet. Det ble vist at det var positiv sammenheng mellom behandlingstid og tilfredshet med oppholdet og med rusmisbruket etter endt behandling. Med noen unntak, ga ungdommene positive tilbakemeldinger når det gjaldt mål for læring under oppholdet.

Noen ungdommer mente også at oppholdet ikke var bra for dem (s. 2). Undersøkelsen peker også på nødvendigheten av bedret ettervern. Det pekes på at det er behov for bedre samordning mellom ulike faggrupper som kommer i kontakt med barns oppvekstmiljø, blant annet når det gjelder tidlig intervensjon. Organiseringen av tilbudet ved Skjerfheim oppsummeres som positiv, med vektlegging på medleverskap, fasemodell, og innholdet i behandlingen.

Når det gjelder ansattes arbeidstidsordning besto medleverskap at de ansatte levde sammen med ungdommene på kollektivet for en periode på to uker av gangen. De 10 kollektivmedarbeiderne som var medlevere var fordelt på to lag som byttet på å være på kollektivet hver 14. dag. Kontinuitet i tilstedeværelsen ble ansett som vesentlig i behandlingsformen (s. 23). I spørreundersøkelsen mente de fleste – 16 av 22 – ungdommene at medleverskap var nyttig. Blant flere metoder som ble nevnt i spørreskjemaet, som faseprogram, spontansamlinger, kveldssamling, motivasjonsturer, osv., var medleverskap den metoden som flest vurderte som nyttig. Halvparten av ungdommene mente vider det kunne være en fordel at flere av personalet ikke hadde høyskoleutdanning (s. 60).

Rokkan, Tore T., Astrid Brandsberg-Dahl (2003) *Tyrili 10 år etter – en evaluering av Frankmotunet*

Innhold

Undersøkelse om elevene ved Frankmotunet. Kollektivet er en del av Tyrili-stiftelsen og er basert på levefellesskap.

Metode

Intervjuer utført av medarbeidere i Tyrili eller andre som kjenner elevene. Bruk av intervjuverktøy og klenkartleggingsskjema. Utvalget består av alle elever som har vært innskrevet til opphold i tiårsperioden 1991–2001. Utvalget omfatter 110 personer.

Sammendrag

På tross av forskjeller vises det på flere områder til en positiv utvikling for flertallet av de som inngår i undersøkelsen, resultater som samsvarer med tidligere undersøkelser (Tjersland 1995). I presentasjonen av Frankmotunet understrekes «behovet for kontinuitet, tid, og takhøyde for å gi den enkelte en hjemmearena for å prøve ut, få motstand og selv finne egne veier for å samarbeide om å skape en annen fremtid» (s. 11).

Støkken, Anne Marie; Børre Nylehn (2003) *Et velferdsmarked i vekst. Privat barnevern i det offentlige*

Studien er ikke primært barnevernsfaglig, men har en mer generell velferdsorientert og forvaltningsorientert profil. Arbeidet med prosjektet foregikk i perioden opp mot statens overtakelse av barnevernsinstitusjonene. Innledningsvis diskuteres antall institusjoner («er felt i vekst – men vanskelig å telle») (s. 26). SSB opererte med

183 institusjoner i år 2000, flere andre ansag forelå. Forfatterne argumenterer for at når en skal sammenlikne omfanget av offentlig og privat engasjement innen feltet er det bedre å regne antall plasser enn institusjoner (s. 27,f.). I 2001 var bare 40 prosent av alle barn plassert i barnevernsinstitusjon plassert i fylkeskommunale institusjoner, selv om fylkeskommunene eide eller drev om lag 60 prosent av institusjonene.

Metode

Studien bygger på informantintervjuer, foreliggende statistikk, og et bredt utvalg foreliggende dokumentasjon, dessuten trekkes organisasjonsteoretiske perspektiver inn. Studien omfatter åtte caseinstitusjoner i Aust- og Vestagder og Oppland. En mindre spørreundersøkelse er gjennomført med institusjonsledere (N=10).

Sammendrag

I kapittel 5 pekes det på flere kjennetegn ved arbeidet i de private institusjonene: det fantes et større innslag av «ufaglærte», dvs. ansatte som var rekruttert på grunnlag av andre kvalifikasjoner enn høyere utdanning. Det fantes andre turnusordninger, der siktemålet var større kontinuitet og stabilitet i relasjonen mellom ansatte og beboere. En del institusjoner benyttet private familiehjem innen for den private institusjonens rammer. Private institusjoner tok seg av de ungdommene som hadde størst problemer.

Kapittel 9 inneholder også punktvis oppsummering, jf. blant annet: Mye tyder på at institusjon ikke lenger er et særlig fruktbart begrep når en skal beskrive og analysere barnevernfeltet slik det ser ut i dag. Både blant offentlige og private aktører betraktes plassering i private familier som et bedre alternativ for de fleste unge enn opphold i tradisjonelle institusjoner. En del av de private aktørene er på mange måter pådrivere i en prosess i retning av avinstitusjonalisering. Relasjonen privat-offentlig innenfor denne delen av barnevernet kan karakteriseres som en markedsrelasjon. De private institusjonene er svært avhenge av det offentlige, og de det er i større grad enn tilfellet er for private aktører i mange andres sektorer. Det offentlige utnytter en fleksibilitet som de private har, blant annet ved arbeidstidsordningene og ansettelsesforholdene for de ansatte (jf. kap. 5). Offentlige midler går i mange tilfeller med til å forsyne de private med ressurser som setter dem i stand til å yte bedre tjenester enn de offentlige institusjonene har råd til. Det gjelder for eksempel eksperthjelp for psykologer eller psykiatere og faglige støttespillere til foster- og familiehjem. I det private kan slike utgifter «pakkes inn» i en døgnpris og være en del av den avtalen som inngås når en ungdom tas inn, mens det i det offentlige vil fremstå som ekstrautgift i et trangt budsjett. Private institusjoner har ofte «bedre råd» enn de offentlige, men det er det offentlige som har forsynt dem med disse midlene. Relasjonen mellom offentlig og privat kan langt på vei karakteriseres som gjensidig ambivalent (s. 187).

Lone, Arvid (2003) *En resultatkartlegging fra Stiftelsen Hiismoenkollektivet*

Innhold

Presentasjon av Stiftelsen Hiismoenkollektivets (SHK) prosjekt for registrering og dokumentasjon. Rapporten presenterer kollektivet, og data om elevenes bakgrunn og resultater. Presentasjonen viser til at levetilstanden danner grunnlaget for alt arbeid med elevene.

Metode

Beskrivelse av institusjonen mht. historikk og opplegg. Besøksintervju som datainnsamlingsmetode, bruk av ReDok-systemet (elektronisk database og et sett intervjueskjema). Bakgrunnsdata for 114 elever, data for elever som er utskrevet varierer mht. år etter utskriving.

Sammendrag

Blant resultatene vises det blant annet til: «Ved inntak levde mer enn 90 prosent i et liv som var preget av misbruk. Dette reduseres til ca. 40 prosent to og fem år etter utskriving. Gruppen som ikke lever et liv preget av misbruk har økt fra godt under 10 prosent ved inntak til over 50 prosent, to og fem år etter. Gruppen omfattende rusmisbruk reduseres fra 72 prosent ved inntak til 24 prosent to år etter og 27 prosent fem år etter. Gruppen som har et regelmessig rusmisbruk holder seg ganske konstant mellom 16 prosent og 17 prosent ved inntak, to og fem år etter» (s. 52). Oppsummeringen peker på at de resultatene som oppnås har sammenheng med kvaliteten på tidligere tiltak: «På tross av at de alle etter hvert utviklet så store problemer at både skole og barnevern har gitt opp og sendt sakene videre til annenlinjetjenesten, viser det seg altså at behandling nytter og gir gode resultater» (s. 53).

Skivenes, Marit (2004) *Profesjonalisering og privatisering i barnevernsektoren. Problem eller potensial for LO?*

Innhold

Notatet inneholder informasjon om barnevernet, både førstelinjetjenesten (det kommunale barnevernet) og andrelinjetjenesten (institusjonsbarnevernet). Det angis å være 205 institusjoner i institusjonsbarnevernet i 2003. Videre gir oversikt over arbeidstakersiden og arbeidstakersiden, og over tariffavtaler. Som sentrale utviklingstrekk i perioden 1980–2003 diskuteres rettsliggjøring, profesjonalisering, organisatoriske endringer, og privatisering.

Metode

Gjennomgang av foreliggende litteratur, statistikk, og dokumentasjon, samt informantintervjuer.

Sammendrag

Studien diskuterer avslutningsvis fagligpolitiske strategier i forhold til de utfordringer arbeidstakerorganisasjonene står overfor. Arbeidstidsordninger som bygger på langturnus kommenteres ut fra intervjuene med tillitsvalgte i fagforbundene FO og Fagforbundet. Det vises til at begge forbundene utfordres av kravene om fleksible arbeidstidsordninger. «Begrunnelsen for vaktene er primært barnevernfaglige hensyn om kontinuitet og stabilitet for barna. Begge forbundene er bekymret for at slike vakter kan gå på tvers med tilsattes helse på kort og lang sikt. Problemet er ikke lange vakter i seg selv, for det er fullt mulig innenfor eksisterende regelverk å få i stand den typen turnusordninger som de private institusjonene praktiseres, hevdes det. Problemet er at de ikke blir kompensert i form av hviletid og lønn» (s.26). Studien viser ellers til St. meld. 28, Innhold og kvalitet i omsorgstjenestene, for svenske illustrasjoner på vellykkede organisasjonsendringer. Tendensen henimot større grad av lokal lønnsdannelse kommenteres i forhold til fagforbundenes prinsipielle motstand mot lokale lønnsforhandlinger.

Fauske, Halvor (2004) *Livet etter behandlingskollektivet*

Innhold

Studien er en undersøkelse av hvordan det har gått med tidligere beboere ved Solliakollektivet i perioden 1997–2004. Undersøkelsen omfatter kartlegging av kjennetegn ved beboernes livssituasjon ved inntak, samt oppfølgingsundersøkelse om deres situasjon etter at de forlot kollektivet.

Metode

Studien omfatter i alt 52 personer som var utskrevet fra kollektivet i årene 1997 – 2004. Datakilder er registreringsdata (blant annet kollektivets skjema for klientopplysninger Rusmiddeldirektoratets klientkartleggingsskjema, søknadspapirer) og data fra spørreskjemaundersøkelse etter utskrivning fra kollektivet. Svaropplysninger finnes for 32 personer.

Sammendrag

Undersøkelsen viser til at forskjellige former for medleverskap mellom klienter og ansatte har vært et viktig element ved kollektivene, og at Solliia fortsatt bygger på at det skal være et tett og nært fellesskap mellom medlever og rollemodell. Sammenliknet med situasjonen ved inntak er det en sammenheng mellom fullføring av opplegget ved kollektivet og rusfrihet, videre er det en sammenheng mellom rusfrihet og oppfølging etterpå: «I likhet med andre undersøkelser finner vi en sammenheng mellom lengden på oppholdet og forbedring både i forhold til rus og sosial situasjon. Det er imidlertid også noen av dem som har avbrutt oppholdet og hatt relativt kort tid som har greid seg bra, men hovedtendensen er at fullføring av opplegget og lengden på oppholdet er det som bidrar til rusfrihet» (s. 39).

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004a) *Arbeidsforhold av betydning for helse*

Innhold

Litteraturgjennomgang i forbindelse med Arbeidslivslovutvalgets innstilling og Regjeringens lovforslag. Statens arbeidsmiljøinstitutt pekte i tidligere høringsuttalelse på at ALLU-innstillingen hadde et manglende helse perspektiv ved at helse ikke var en grunnleggende premiss for lovrevisjonen. Det ble vist til at dette manglet gjennomgående analyser og utredninger av helsemessige konsekvenser ved innføring av forslaget og at det ikke i tilstrekkelig grad var tatt hensyn til, eller lagt inn som premiss i bakgrunns materialet, internasjonalt anerkjent forskning på området arbeidsmiljø og helse. Rapporten er uttrykt vedlegg til ot.prp. 49 (2004–2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (Arbeidsmiljøloven).

Metode

Arbeidsgrupper ved STAMI har ved hjelp av omfattende litteratursøk foretatt gjennomgang av, og laget oversikt over, relevant internasjonal forskning av høy kvalitet når det gjelder arbeidsforhold av betydning for helse. Temaene som dekkes er Arbeidstid og helse, skiftarbeid og helse, midlertidig ansettelse og helse, samt psykologiske og sosiale faktorer og helse. Hovedkonklusjonene i de to første refereres nedenfor.

Sammendrag

Deltidsarbeid eller kortere arbeidsdag – konklusjon: Ansatte med deltidsarbeid og kortere arbeidsdager rapporterer økt velvære, trivsel samt sosiale fordeler sammenliknet med fulltidsansatte. Det finnes begrenset dokumentasjon for helseeffekter av nedsatt arbeidstid. Ved kortere arbeidsdag, der arbeidstiden ble redusert fra >7 til 6 timer daglig med samme lønn og arbeidsintensitet, er det påvist redusert forekomst av nakke/skulder plager, men ikke av ryggplager (s. 4).

Forlengt arbeidstid/lange arbeidsdager – konklusjon: Det er divergerende funn når det gjelder effekten av lange arbeidsdager (uten total økt arbeidsmengde) på for eksempel tretthet og nedsatt oppmerksomhet. Effekten av lange arbeidsdager over tid ser stort sett ut til å være nøytral, eventuelt også positiv, i forhold til søvnmønster, generell helse og sosial funksjon. Derimot er det flere funn som peker mot økt risiko for ulykker og andre feil i arbeidet med økt arbeidstid, spesielt over 10 timer, men de fleste studier kontrollerer ikke for overtid (s. 6).

Fleksibel arbeidstid – konklusjon: Det er ikke nok undersøkelser av tilstrekkelig kvalitet om helse effekter av fleksibel arbeidstid til å kunne trekke sikre konklusjoner. I tillegg blir «fleksibel arbeidstid» brukt i forskjellige sammenhenger. Et annet problem er at flere undersøkelser ikke skiller mellom fleksibel arbeidstid som er bestemt fra arbeidsgiver og fleksibel arbeidstid som er bestemt av arbeidstaker. Dette er et forhold som kan være viktig og som muligens kan forklare noen av de motsigende resultatene. Det vil si at arbeidsgiverbestemt variabilitet i arbeidsplanen, uten kontroll av arbeidstaker, kan ha negative effekter på helse, mens

arbeidstakerbestemt fleksibilitet i arbeidstiden kan motvirke de negative effekter, eller ha positive konsekvenser for helse, velvære og det private/sosiale liv (s. 7).

Overtid (forlenget arbeidstid) – konklusjon: Overtid har sikker sammenheng med nedsatt søvn/søvnforstyrrelser, nedsatt immunitet og økt blodsukker. Det er noe usikkerhet om det er økt risiko for diabetes mellitus. Overtid koples også til negative livsstilfaktorer, som kost, røyking og alkohol. Det er god dokumentasjon for sammenheng med hjerteinfarkt, noe mer usikkert i forhold til forhøyet blodtrykk. Noen studier tyder på større risiko for muskelskjelettplager, og andre somatiske og psykosomatiske plager. Plager på de to sistnevnte kan reduseres om overtidsarbeidet er frivillig og kompensert for (lønn, jobbsikkerhet, karrieremuligheter). Overtid har en liten, men ganske sikker effekt på for tidlig fødsel og på psykisk helse. Det er i tillegg dokumentert at overtid er relatert til større risiko for ulykker og feil i arbeidet (s. 10).

Diskusjon – konklusjon: van der Hulst (2003) konkluderer i en oversiktsartikkel som følger: 'In summary, most studies found either no association between long workhours and adverse health or an association in the expected direction (ie., long workhours in association with adverse health). These results show that there is good reason to be concerned about possible detrimental effects of long workhours on health, in particular cardiovascular disease, diabetes, illness leading to disability retirement, subjectively reported physical ill health, and subjective fatigue'.

Etter en gjennomgang og evaluering av relevant litteratur om arbeidstid og helse, er det vitenskapelig vanskelig å hevde at overtid eller lange arbeidsdager er årsak til sykdommer og/eller negative helseeffekter. Men det er et stort antall publikasjoner som peker på at arbeidstakere som jobber overtid, eller har lange og/eller fleksible arbeidsdager bærer en høyere risiko for sykdommer og/eller negative helseeffekter. Denne dokumentasjonen bør vekke oppmerksomhet, uavhengig om denne eksponeringen er en direkte eller indirekte årsak til disse helseeffektene (s. 11).

Skiftarbeid (med «normal» arbeidstid) og helse – utvalg konklusjoner: Akutt-effekter – Umiddelbare reaksjoner assosiert til skiftarbeid er først og fremst symptomer knyttet til søvnforstyrrelser, 'jet lag', og problemer med fordøyelsen (gastrointestiale plager, malfunksjon) (-). Symptomene forsvinner ofte i løpet av perioder med dagskift eller i ferier (s. 18). Risiko for ulykker – Det er reist spørsmål om skiftarbeid kan føre til redusert årvåkenhet og oppmerksomhet, og dermed risiko for ulykker. Mange store ulykker har foregått om natten, uten at det er vist at dette dermed skyldes endret årvåkenhet på grunn av nattarbeid. (-) (Enkelte studier har vist) økning i relativ risiko for ulykker ved ettermiddagsarbeid (18 % økning) og nattarbeid (30 % økning) (s. 18). Helseeffekter – Skiftarbeid og nattarbeid fører til forstyrrelse mellom det indre biologiske tidssystem og den ytre sosiale rytme. (-) Generelt ser det ikke ut til å være økt mortalitet blant skiftarbeidere, men det foreligger få studier av dette. Mange studier viser imidlertid til økt sykkelighet blant skiftarbeidere. Skiftarbeid synes å være assosiert med hjerte/kar sykdom, plager i mage-tarmsystemet, økt risiko for skader, søvnforstyrrelser og tretthet (s. 19). Forhold som kan påvirke effekten av skiftarbeid – Det er store individuelle variasjoner i evnen til å tolerere skiftarbeid (-). Alder assosieres med økende

toleranse for skiftarbeid. (-) Selvseleksjon – Skiftarbeid oppleves av de fleste som en belastning, men er til gjengjeld gjerne bedre betalt. Dette kan føre til at arbeidstakere med spesielt god helse velger å arbeide skift, dersom det foreligger valgmulighet. En slik 'healthy worker effect' kan maskere lette helseeffekter, slik at utslaget i form av helseplager blir mindre enn det ellers ville ha vært (s. 22).

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004b) Notat: Arbeidsforhold av betydning for helse

Innhold

Notatet er vedlegg til STAMI-rapporten «Arbeidsforhold av betydning for helse» (2004a). Notatet siteres nedenfor i helhet:

«Vedlegg. Arbeidsforhold av betydning for helse. Notat fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI), Oslo 3. september 2004.

Arbeidstid og helse

Det foreligger få undersøkelser med tilstrekkelig god kvalitet om arbeidstid og helse. Særlig mangler det gode studier og undersøkelser knyttet til effekter av moderat forlenget arbeidstid av varighet 40 til 60 timer pr uke. Men de kvalitativt gode studiene som foreligger viser at lang arbeidstid øker risiko for hjerteinfarkt, subjektive helseplager (psykiske plager, selvrapportert helse, tretthet mv) og risiko for uførepensjonering og dødelighet.

For hjerteinfarkt synes det som om risikoen øker allerede fra arbeidstider fra 41 til 60 timer pr uke. For de fleste andre forhold er det foreløpig vist effekter ved arbeidstid over 60 timer i uken. Det er også holdepunkter for at lang arbeidstid har negative effekter på immunforsvar og infeksjonsresistens og på svangerskap og fertilitet. Lang arbeidstid øker også risikoen for ulykker og feil i arbeidet.

Viktige undersøkelser av helseeffekter som følge av lang arbeidstid:

Dødelighet: En svensk undersøkelse fant at overtid over 5 timer i uken økte risiko for dødelighet med 90 prosent hos kvinner (-).

Hjerteinfarkt: Flere undersøkelser har vist at lang arbeidstid kan øke risiko for hjertesykdom. Det har tidligere vært antatt at det kun var svært lang arbeidstid som hadde betydning (67 timer i uken, 11 timer pr dag). En japansk undersøkelse fra 1999 (-) fant at både å arbeide over 11 timer pr dag og mindre enn 7 timer pr dag økte risiko for hjerteinfarkt med over 150 prosent. (Den siste effekten kan skyldes at de som allerede er syke har nedsatt arbeidstid). Man fant også at en økning i arbeidstid over 3 timer pr dag økte risiko for hjerteinfarkt med 150 prosent. En ny japansk undersøkelse fra 2002 (-) fant økt risiko for hjerteinfarkt ved arbeidstider over 41 timer pr uke. Man fant 20 prosent økt risiko ved arbeid mellom 41 til 60 timer i uken sammenliknet med mindre enn 40 timer i uken, og 70 prosent økt risiko sammenliknet med mindre enn 35 timer pr uke. Ved arbeidstid mer enn 60 timer pr uke var risikoen mer enn fordoblet.

Forhøyet blodtrykk (hypertensjon): Lang arbeidstid synes ikke å ha betydning.

Diabetes type II og forstyrret sukkerstoffskifte: Lang arbeidstid synes ikke å ha betydning.

Svangerskap og fertilitet: En amerikansk undersøkelse fant at gravide som arbeider over 45 timer i uken i første trimester hadde 200 prosent økt risiko for abort (-). En kritisk litteraturgjennomgang og metaanalyse av 6 studier har vist en liten økning i risiko for tidlig fødsel ved arbeidsuker over 39 timer (-). Nedsatt fertilitet er påvist blant par i Thailand hvor kvinnen og mann/eller kvinne jobbet mer enn 70 timer pr uke (-).

Immunforsvar: To undersøkelser har funnet at komponenter i immunforsvaret kan svekkes ved arbeidstider over 40 timer i uken (-).

Muskelskjelettplager: Flere studier har vist at overtidsarbeid kan øke forekomst av muskelskjelettplager (-), men det foreligger ikke data om hvor mange timer arbeidstid eller størrelse på effektene. Typen arbeid vil sannsynligvis være av stor betydning.

Andre subjektive plager: En nederlandsk undersøkelse viste at moderat overtidsarbeid (arbeidsuke under 50 timer) var forbundet med økte psykiske plager og arbeid-hjemproblemer hos dem som rapporterte lite belønning for arbeidet (-). I en systematisk gjennomgang av forskningen inntil 2003 konkluderte van der Hulst (-) med at det er meget sikker dokumentasjon av sammenheng overtid og uførhet, selvrapportert kroppslig helse og tretthet.

Ulykker: Flere undersøkelser har funnet at lange arbeidsdager kan øke risiko for arbeidsulykker (-). En svensk undersøkelse fant i 2002 (-) at arbeidsuker over 50 timer ikke var forbundet med økning i arbeidsrelaterte dødsulykker. Det er holdepunkter for at arbeid i 12-timers skift uten hviledøgn i mer enn 14 dager kan medføre økt risiko for ulykker. Dette er påvist ved gjennomgang og analyse av rapporterte skader til HSE (-).

Skiftarbeid og helse: Skiftarbeid er en arbeidsform hvor det stiles krav til innsats på ugunstige tider av døgnet. Internasjonale studier viser at forstyrrelser i døgnrytmen fører til søvnproblemer og problemer med våkenhet og årvåkenhet. Det er blant annet funnet en forbindelse mellom skiftarbeid og mavesår, hjertekar-lidelser, stress og hyppighet av skader og ulykker i arbeidet.

Midlertidige ansettelser og helse: Ny forskning viser at midlertidig ansatte ofte rapporterer om lav jobbtilfredsstillelse. Det er også rapportert en økt risiko for infeksjoner. Mye tyder på at midlertidig ansatte sjelden har fravær fra arbeidet av frykt for å miste det. Belastningene ved å være midlertidig ansatt kan gi dobbelt risiko for død. De fleste midlertidige ansatte er yngre (2/3 er under 35 år) og det er flere kvinner enn menn. Midlertidige ansettelser kan være et problem for kvinner ved graviditet ved at rettighetene blir færre og det er ingen jobb å gå tilbake til etter endt permisjon.

Nedbemannings og helse: Tidligere studier har vist at større nedbemanninger i virksomheten gir en klar økning i muskelskjelettplager. Blant fast ansatte arbeidstakere

gir jobbusikkerhetsfølelsen økt risiko for hjertesykdom. Risikoen for død ved hjertekarsykdom er de første årene etter nedbemanning femdoblet blant dem som fortsatt er ansatt.

Psykososiale faktorer og helse: Studier viser at psykososiale faktorer kan påvirke arbeidstakernes helse. Faktorer som har betydning er: Den enkeltes mulighet til å påvirke sin egen arbeidssituasjon og ta beslutninger om når og hvordan ulike arbeidsoppgaver skal gjennomføres, i hvor stor grad den enkelte opplever støtte og anerkjennelse fra kolleger og overordnet, graden av prestasjonspress mv. Det er dokumentert større risiko for hjertekar-sykdommer, muskelskjelettplager, diabetes, søvnforstyrrelser og psykiske lidelser.» (Statens arbeidsmiljøinstitutt 2004a s. 45–46).

Olberg, Dag (2005) *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler*

Innhold

Blant 25 casestudier om lokale arbeidstidsordninger finnes også et akuttmottak for ungdom (s.89). Akuttmottaket var et fylkeskommunalt krisemottak og en utrednings- og omsorgsenhet, med døgnkontinuerlig drift. I 1993 inngikk de lokale partene ved akuttmottaket en særavtale om avspasering av opparbeidet tid.

Tillitsvalgte i NKF la vekt på at for turnusansatte var det viktig at oppspart tid måtte tas ut på måter som gagnet de ansatte. For det første måtte den tiden som skulle tas ut være «kvalitetstid». For det andre måtte tiden tas ut slik at det virket positivt i forhold til sosial tid, det vil si passet inn i forhold til ansattes familie-situasjon, barnas skolegang, m.m. For det tredje var det viktig at opparbeidet tid ble tatt ut på en måte som gjorde at turnusansatte fikk reell mulighet til å «ta seg inn» igjen etter slitsomme turnusperioder. Tillitsvalgte pekte også på at for institusjonen var det heller ikke likegyldig hvordan oppspart tid ble tatt ut. Det var faglige grunner til at institusjonen hadde behov for kontinuitet, oversikt og forutsigbarhet.

Den lokale arbeidstidsavtalen gikk ut på at alle ansatte selv skulle bestemme når de ville ta ut avspaseringstid. Den ansatte skulle ikke søke, men gi beskjed om tidspunkt. Dette skulle gjøres senest syv dager før avspaseringen skulle tas ut. I følge avtalen var institusjonen pliktig til å holde oversikt over pluss-tid for alle ansatte.

Metode

Undersøkelsen bygger på 25 casestudier, informantintervjuer, samt representativ statistikk om tidsnyting og holdninger til problemstillinger knyttet til arbeidstid.

Sammendrag

De ansatte vurderte den nye ordningen som god. Den fikk også konsekvenser for organisasjonsgraden ved institusjonen. Avtalen gjaldt bare de fagorganiserte arbeidstakerne. Ordningen ble også gjort kjent ved andre institusjoner i fylkeskommunen, men det er ikke kjent om det ble laget liknende avtaler ved andre institusjoner. Tillitsvalgte mente det var flere grunner til at man lyktes til å få til en ordning som var gunstig for både de ansatte og for institusjonen. Ved akuttmottaket

hadde man jevnligge AU-møter der både ledelsen og klubben møtte og kunne ta opp denne type spørsmål. Institusjonen hadde en aktiv tillitsvalgt som søkte å få i stand arbeidstidsfleksibilitet på arbeidstakers premisser. Ordningen ivaretok på en bedre måte enn tidligere koplingen mellom «fag og tid». Den nye arbeidstidsordningen sikret bedre behandlerkontinuitet over tid. Det ble også vurdert som gunstig i et brukerperspektiv. Innen omsorgs- og pleiesektoren kan altruismen blant de ansatte – det at de ofte strekker seg langt for å stille opp for klientene – gjøre at man fortsetter å beholde ordninger som er dårlig tilpasset både brukere og ansatte.

Enehaug, Heidi, Bjørg Aase Sørensen, Aslaug Hetle (2006) *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid. Evaluering av en 3-7, 4-7 turnusordning i private barneverninstitusjoner*

Innhold

Undersøkelsen belyser barneverninstitusjoner erfaringer med langturnusordning hvor ansatte arbeider fire sammenhengende døgn etterfulgt av en friuke, deretter tre døgn i strekk etterfulgt av en friuke, osv. Rapporten analyserer sammenhenger mellom arbeidstidsordning og ansattes arbeidsmiljø og helse.

Metode

Undersøkelsen omfatter institusjoner organisert i Organisasjonen for Private Barneverntiltak (OPB). Rapporten bygger på casestudier og informantintervjuer, og på fire spørreskjemaer til ansatte utsendt i perioden 2003 til 2004. (206 respondentsvar i hovedspørreskjema/-arbeidsdøgnskjema/fridøgnskjema, 274 respondentsvar i oppfølgingsundersøkelse, 47 respondentsvar er gjengangere i materialet).

Sammendrag

Rapporten konkluderer med at ansatte vurderer turnusordningen som generelt positiv. Tre av fire ville valgt samme turnus om de kunne velge fritt. Positive virkninger i forhold til arbeidsmiljø og arbeidsoppgaver trekkes frem. Ansatte anser jevnt over egen helse som god, men 17 prosent oppgir negative effekter i forhold til helse, fritid og privatliv/familieliv. Med bakgrunn i at søvn er en viktig restitusjonsfaktor, beskrives det som bekymringsfullt at mellom 30 og 50 prosent av respondentene opplever søvnrelaterte plager ofte eller av og til, og om lag halvpartene av respondentene rapporterer om at de ikke får tilstrekkelig egentid. Rapporten viser også til at seks av ti ansatte er positive til å fortsette i nåværende jobb, mens de resterende av ulike grunner ikke regner med å fortsette, og til at åtte av ti oppgir at de trives godt med arbeidsoppgavene og mener de mestrer arbeidet godt. Sammen- draget i rapporten konkluderer slik (s. xii): «Undersøkelsen viser at ansatte som jobber innen 3-7, 4-7 ordningen generelt er positivt innstilt til å jobbe på denne måten og føler mestring i arbeidssituasjonen. Likevel viser vår undersøkelse at en rekke negative helseeffekter opptrer parallelt med det å ha langturnus. Dette er funn som er i tråd med annen forskning om på skiftarbeid og komprimerte arbeidstider. Undersøkelsen kan imidlertid ikke si noe om langtidseffekter av denne type arbeid, til det er avstanden mellom våre måletidspunkt for liten. Helsetilstand og søvn-

vansker kan ikke sies å være vesentlig forverret med arbeid innen denne turnusordningen på kort sikt, men gir likevel grunn til å følge opp på lengre sikt med nye målinger. Rapporten peker på en del svakheter knyttet til organiseringen av arbeidet og muligheter for restitusjon i arbeidssituasjonen. Dette er forhold som virker sammen med og får betydning for opplevelsen av flere viktige sider ved arbeidsmiljøet».

Litteratur

Andreassen, Tore (2003) *Behandling av ungdom i institusjoner. Hva sier forskningen?* Oslo: Kommuneforlaget.

Enehaug, Heidi, Bjørg Aase Sørensen, Aslaug Hetle (2006) *Sosiale, arbeidsmiljø- og helsemessige effekter av komprimert arbeidstid. Evaluering av en 3-7, 4-7 turnusordning i private barneverninstitusjoner.* AFI-rapport 1/2006. Oslo: AFI

Falkum, Eivind, Eli Feiring, Heidi Gautun (1996) *Hva med dobbeltklientene? Samarbeid mellom barnevern og barne- og ungdomspsykiatrien. Evaluering av Klokkehuset.* Oslo: Fafo.

Fauske, Halvor (2004) *Livet etter behandlingskollektivet.* Forskningsrapport nr. 114/2004. Lillehammer: Høyskolen i Lillehammer.

Hetle, Aslaug; Rita Sørvig; Hanne Heen (1997) *Hjem Utviklingsarena Arbeidsplass. En evaluering av erfaringer med alternative arbeidstidsordninger ved fire barnevernsinstitusjoner.* AFIs rapportserie nr. 5/97. Oslo: AFI.

Hennum, Nicole (1997) *Den komplekse virkelighet. Krise- og utredningsinstitusjoners tvetydige verden.* NOVA-rapport 11/97. Oslo: NOVA.

Hennum, Nicole (1997) Å være 16 år og vanskelig: noe nytt under solen? I: Elisabeth Backe-Hansen og Toril Havik (red.) *Barnevern på barns premisser.* Oslo: Ad Notam Gyldendal.

Hennum, Nicole (1999) Hvordan forstår institusjoner ungdom? *Barn. Nytt fra forskning om barn* Nr. 1 1999. Trondheim: Norsk senter for barneforskning.

Lie, Gro Th. (1999) *Selbuungdommene før, under og etter hjelpetilhørighet til kollektivet. En retrospektiv forløpsundersøkelse. Om Selbukollektivet og ungdommene som har hatt hjelpetilhørighet til kollektivet i årene 1981 til 1997.* HEMIL-rapport nr. 1 1999. Bergen: HEMIL-senteret.

Liedholm, Tuula (2002) *Kort Schemalagd nattvila. Påverkas det kroppsliga och psykosociala välbefinnandet? Östersund: Jämtlands Läns Landsting. Kompetencecentrum, Östersunds sjukhus.*

Lone, Arvid (2003) *En resultatkartlegging fra Stiftelsen Hiismoenkollektivet.* Stavanger: Stiftelsen Hiismoenkollektivet.

NOU (2000:12) *Barnevernet i Norge. Tilstandsvurderinger, nye perspektiver og forslag til reformer.*

Olberg, Dag (2005) *Avtalt tid? Lokale arbeidstidsordninger og avtaler.* Oslo: Fafo.

Rokkan, Tore T., Astrid Brandsberg-Dahl (2003) *Tyrili 10 år etter – en evaluering av Frankmotunet.* Oslo: Tyrili Forskning og utvikling.

Rønningen, Grete Eide; Lisbet Øygard (2003) *Ungdom på Skjerfheimkollektivet. En brukerundersøkelse.* HENÆR-rapport nr. 7/2003. Tønsberg: Høyskolen i Vestfold.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004a) *Arbeidsforhold av betydning for helse.* Rapport om internasjonal forskning på området arbeid og helse utarbeidet av Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som bidrag til myndighetenes videre arbeid med ny norsk arbeidsmiljølovgivning. Oslo: STAMI.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004b) Notat: *Arbeidsforhold av betydning for helse.* Vedlegg til Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004a).

Skivenes, Marit (2004) *Profesjonalisering og privatisering i barnevernsektoren. Problem eller potensial for LO?* Fafonotat 2004:10. Oslo: Fafo.

Støkken, Anne Marie; Børre Nylehn (2003) *Et velferdsmarked i vekst. Privat barnevern i det offentlige.* Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Sørensen, Knut H. (1982) *Den vanskelige arbeidstida. Om levekårsvirkninger av turnusarbeid i helseinstitusjoner.* Trondheim: Norsk institutt for sykehusforskning, SINTEF.

Tjersland, Odd Arne (1995) *Misbrukere for, under og etter kollektivopphold. En retrospektiv undersøkelse av elever ved Tyrilikollektivet.* Oslo: Rusmiddeldirektoratet.

Vedlegg: Intervjuguide – Ansatte

Intervjuguiden gir retningslinjer for det kvalitative forskningsintervjuet. Guiden må ses i lys av fleksibiliteten som ligger til grunn for kvalitativ metode. Flexibiliteten tilsier at intervjuguiden kan og bør justeres ofte i et prosjekt. Under intervjuet er samtalen viktigere enn selve intervjuguiden. Dette innebærer at intervjuet skal være åpen for å ta opp forhold som informantene selv synes er viktige i forhold intervjuets temaer, selv om dette er temaer som kanskje er mindre sentrale i intervjuguiden

Bakgrunnsopplysninger:

- Kjønn
- Alder
- Utdannelse
- Organisert
- Hvor lenge har du jobbet ved institusjonen
- Ansettelsesforhold
 - Fast i hel stilling
 - Fast i deltid (prosentandel)
 - Engasjement
 - Ekstrahjelp
- Hva slags turnus/skift jobber du i nå? Hvor mange dager på/ hvor mange dager av?

(de følgende spørsmålene om bakgrunn må ses i lys av informantens ansettelsesforhold)

- I hvor stor grad har du selv fått vært med på å bestemme turnusen du jobber?
- Hvor lenge har du jobbet i denne ordningen?
- Hvor lenge regner du å forsette i denne turnusen?
- Hvor lenge regner du med å fortsette å jobbe ved denne institusjonen?
- Har du jobb i tillegg til den du har her ved institusjonen?

2. Arbeidstidsordninger, helse og velferd

- Nevn tre sterke og tre svake sider ved turnusordningen ved denne institusjonen?
- Hvordan vurderer du arbeidstidsordningen/turnusen du har nå?
- Hva består arbeidet ditt av?
- Om du kjenner deg fysisk sliten etter en arbeidsdag, kan du peke på noe konkret ved arbeidstidsordningen og, eller, arbeidets innhold som gjør deg fysisk sliten?
- Om du kjenner deg psykisk sliten etter en arbeidsdag, kan du peke på noe konkret ved arbeidstidsordningen og, eller, arbeidets innhold som gjør deg psykisk sliten?
- Om du opplever deler av arbeidet som vanskelig/slitsomt, har du muligheter til å gjøre arbeidet på mindre vanskelige/slitsomme måter?

Hvile i arbeidsperioden

- Hvilke muligheter har du til å ta småpauser i arbeidsperiodene?
- Om du har ordninger med fritid innenfor arbeidsperioden, hvordan bruker du denne fritiden? (fins det et sted hvor du kan trekke deg tilbake, evt. gjøre andre ting?)
- Hender det at du blir tilkalt selv når du har fri innen en arbeidsperiode?
- Om barna/ungdommen går på skole eller er i annen aktivitet på dagen mens du er på jobb; hva gjør dere da i skiftperioden?

Nattevakt:

- Er det dagturnus med nattevakt, eller er det kun nattevakt?
- Er det hvilende eller våken nattevakt, evtnt begge deler?
- Fins det en ordning med bakvakt eller annen beredskap?

Om hvilende nattevakt

- Hvor og hvordan sover du?
- Hvor ofte skjer avbrudd i søvn i arbeidsperioden?
- Om du blir forstyrret om natten i arbeidsperioden, har du muligheter for ekstra hvile dagen etter?
- Hvordan vil du beskrive dagen etter en nattevakt som har forløpt på en "vanlig" måte?
- Hvordan går du fram om du kjenner at du trenger ekstra hvile på grunn av forstyrret søvn?

Om våken nattevakt

- Hvordan ser en vanlig nattevakt ut?
- Hva gjør du på natten

Arbeid – familie – fritid

- Får du koblet tilstrekkelig av i forhold til jobben de dagene du har fri mellom arbeidsøktene?
- Om du bor sammen med andre, hvem bor du sammen med (eventuelt har samvær med barn)?
- Om du bor sammen med ektefelle/samboer, hva slags arbeidstidsordning har vedkommende? Hvordan kombinerer du og din ektefelle/samboer familieliv?
- Om du har fått barn i ansettelsestiden: har det ført til endring av skiftordningen du jobber?
- Om du bruker barnehage, dagmamma, skolefritidsordning, eller lignende, hvordan gjør dere det med henting og bringing av barnet/barna?
- Hvordan fyller du dagene du ikke er på jobb? (organiserte/faste aktiviteter i fritiden, familieliv, etc.)
- Alt i alt; syns du at turnusen du jobber er forenelig med dine ønsker i forhold til familieliv og fritid?

Om helse, velferd og arbeidets innhold

- Hvordan vil du vurdere din egen helse?
- Har du vært borte fra jobben på grunn av sykdom?
- Opplever du at det er mange vikarer på grunn av sykefravær?

- Har du i de siste par årene blitt utsatt for fysisk vold/overgrep av beboere?
- Dersom det har skjedd: hvordan bearbeider du slike episoder?
- Opplever du at du får støtte av kollegaer og ledelsen om arbeidet gjør deg frustrert og/eller sliten?
- Har du ellers noen synspunkter når det gjelder arbeidstidsordninger i barnevernsinstitusjoner i forholdt ansattes helse/velvære?

3. Arbeidstidsordninger og behandlingmessige resultater

- Har dere et uttalt felles mål/strategi, i forhold til arbeidsoppgavene, eller blir det overlatt til den enkelte av dere?
- Nevn tre sterke og tres svake sider ved behandlingen som tilbys ungdommer ved denne institusjonen.
- Hvordan syns du arbeidstidsordningen ved institusjonen preger ungdommens behandling?
- Stabilitet og kontinuitet er begreper som ofte trekkes inn når en snakker om barnevernsinstitusjoner. Hvordan vurderer du slike begreper generelt, og i forhold til den turnusen du jobber i?
- Hvordan ser et godt vaktskift ut for deg: Hva skal til for at du kan si at du har hatt en god skiftperiode?
- Og motsatt: hva gjør at en skiftperiode ser dårlig ut?
- Får du tilbakemeldinger fra ledelsen i forhold til jobben du gjør? Hvordan skjer tilbakemeldingene?
- Får du veiledning i forhold til ungdommene som du jobber med?
- Har du de siste par – tre årene vært på kurs, konferanser og/eller lignende i forbindelse med jobben?
- Er du med på planlegging og fordeling av arbeidsoppgaver?
- Syns du at det i blant er for kort tid til å gjøre de oppgavene som skal gjøres?
- Har du ellers noen synspunkter når det gjelder arbeidstidsordninger i barnevernsinstitusjoner i forholdt til behandlingmessige prinsipper/ resultater?

4. Eventuelt

Er det noe annet du vil si om arbeidstidsordninger som vi ikke har kommet inn på her?

Vedlegg: Intervjuguide – MST-team (Gruppeintervju)

Intervjuguiden gir retningslinjer for det kvalitative forskningsintervjuet. Guiden må ses i lys av fleksibiliteten som ligger til grunn for kvalitativ metode. Flexibiliteten tilsier at intervjuguiden kan og bør justeres ofte i et prosjekt. Under intervjuet er samtalen viktigere enn selve intervjuguiden. Dette innebærer at intervjueren skal være åpen for å ta opp forhold som informantene selv synes er viktige i forhold intervjuets temaer, selv om dette er temaer som kanskje er mindre sentrale i intervjuguiden.

MST (Multisystemisk terapi): Behandling som tar utgangspunkt i familie og hjem og tar sikte på å bedre ungdommens oppførsel og fremme positive ferdigheter hjemme, på skolen og i nærmiljøet...

1. Bakgrunnsopplysninger

2. Arbeidstidsordninger, helse og velferd

- Hva består teamets arbeid av?
- Nevn tre sterke sider ved måten som arbeidstiden i MST-teamet er organisert på.
- Nevn tre svake sider ved måten som arbeidstiden i MST-teamet er organisert på.
- Om dere kjenner at dere i perioder er slitne i arbeidet, kan dere peke på noe konkret ved teamets arbeidstidsordning og, eller, arbeidets innhold som gjør dere slitne?
- Om dere føler at arbeidet er vanskelig/slitsomt, har dere muligheter til å gjøre/organisere arbeidet på mindre vanskelige/slitsomme måter?

Arbeidsperiode

- Kan dere beskrive en arbeidsperiode; hvordan ser en arbeidsperiode ut fra morgen til kveld?
- Bli dere ofte tilkalt av foreldrene?
- Hvilke muligheter har dere til å ta småpauser i løpet av arbeidsperioden ?
- Er det hviletid i løpet av arbeidsperioden?
- Hvordan bruker dere hviletiden? (fins det et sted hvor dere kan trekke deg tilbake, evt. gjøre andre ting?)
- Hva gjør dere når en medarbeider er slitne etter en intens arbeidsperiode?
- Forholdet mellom hjem og kontor; hva gjøres av jobben hjemme.

Nattarbeid:

- Blir dere ofte tilkalt på natten?
- Fins det en ordning med beredskap/bakvakt når dere blir tilkalt?
- Om dere blir tilkalt om natten i arbeidsperioden, har dere muligheter for ekstra hvile dagen etter?
- Kan dere be om ekstra hvile dagen etter en natt med forstyrret søvn?

Arbeid – familie – fritid

- Hva blir regnet som fritid?
- Blir dere ofte tilkalt i fritiden?

- Om du bor sammen med andre, hvem bor du sammen med (eventuelt har samvær med barn)?
- Hvilken arbeidstid har partneren?
- Til dere som har barn i barnehage, dagmamma, skolefritidsordning, eller lignende, hvordan gjør dere det med henting og bringing av barnet/barna?
- Hvordan fyller dere dagene som dere ikke er på jobb? (organiserte/faste aktiviteter i fritiden, familieliv, etc.)
- Alt i alt; hvordan passer organiseringen av arbeidstid i MST-teamet med deres ønsker i forhold til familieliv og fritid?

Om helse, velferd og arbeidets innhold

- Hva skjer om noen ved MST-teamet blir syk? (vikarer, organisering av arbeidet)
- Hvordan vil dere vurdere sykefraværet i teamet?
- Har noen av dere i de siste par årene blitt utsatt for vold og eller trusler i jobben?
- Dersom det har skjedd: hvordan bearbeider dere slike episoder?
- Har dere ellers noen synspunkter når det gjelder organiseringen av MST-teamet i forhold til ansattes helse/velvære?

3. Arbeidstidsordninger og behandlingsmessige resultater

- Gangen ved inntak: Hvordan vil dere beskrive forholdet mellom dem som mottar MST-behandling og metodikken som benyttes i MST?
- Nevn tre sterke sider ved MST- behandlingen som tilbys familiene
- Nevn tre svake sider ved MST- behandlingen som tilbys familiene
- Hva har den store tilgjengeligheten å si for behandling? På hvilke måter kan den være viktig? Hva ville skje med familiene hvis dere ikke var tilgjengelige døgnet rundt?
- Stabilitet og kontinuitet er ofte karakteisriert som nøkkelbegreper i barnevernets arbeid. Hvordan vurderer dere slike begreper generelt, og i forhold til organiseringen av teamets arbeidstid?
- Hvilke betingelser skal være til stede for at dere kan si at arbeidet oppleves som bra?
- Og motsatt: Hvilke betingelser skal være til stede for at dere kan si at arbeidet oppleves som dårlig?
- Får dere tilbakemeldinger fra ledelsen i forhold til jobben dere gjør? Hvordan skjer tilbakemeldingene?
- Får dere tilbakemeldinger fra familien?
- Hvordan vil dere beskrive samarbeidet mellom teamet og skole, foreldre, barnevern og fritidsaktiviteter?
- Har dere ekstern veiledning i forhold til ungdommene som dere jobber med? Er opplæringen og veiledningen tilstrekkelig?
- Har dere de siste par – tre årene vært på kurs, konferanser og/eller lignende i forbindelse med jobben? Nevn de siste par kursene du har vært med på?
- Syns dere at det i blant er for kort tid til å gjøre de oppgavene som skal gjøres?
- Har dere ellers noen synspunkter når det gjelder MST-teamets arbeidstidsordninger i forhold til behandlingsmessige prinsipper/ resultater?

4. Eventuelt

Er det noe annet dere vil si om organiseringen av arbeidstiden i MST-team som vi ikke har kommet inn på her?

Vedlegg: Spørreskjema

Undersøkelse om arbeidstidsordninger i landets barneverninstitusjoner

Prosjekt	74677
Skjemanummer	

Opplysninger om undersøkelsen

Takk for at du tar deg tid til å besvare undersøkelsen. Undersøkelsen omhandler bakgrunnsopplysninger om institusjonen, institusjonens ordninger for ordinær turnus og eventuelt langturnus-/medleverordning, samt bakgrunnen for valg av arbeidsordninger.

Utfylling av skjemaet er svært enkelt. Les spørsmål og svaralternativ før du svarer, og besvar samtlige spørsmål som er aktuelle for deg. Følg ellers instruksjonene i skjemaet. Skjemaet vil ta ca 10 minutter å fylle ut.

Svarene avgis ved å sette et kryss i boksene som står rett under eller rett til høyre for de svarene som passer deg, eller ved å skrive tall rett inn i rubrikken. Se eksemplene under:

Hvor viktig er arbeidsmiljøet i valg av arbeidstidsordning?

Ikke viktig	Noe viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke/ Usikker
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Brukes andre vakt/beredskapsordninger ?

Ja 1

Nei 2

Vet ikke/Usikker 3

Angi arbeidsperiodens varighet i antall døgn, pluss eventuelt antall timer.

Antall døgn:

+Antall timer (evt.):

Vi vil oppfordre deg til å tenke deg grundig om før du bruker svaret "Vet ikke/ Usikker". Hvis du har den minste anelse av en oppfatning, skal du gi uttrykk for det ved å bruke et av de andre svarene.

Legg det utfylte skjemaet i MMI-konvolutten og postlegg konvolutten. Vi vil gjerne ha ditt svar så snart som mulig og helst innen en uke. Bare MMI og forskerne vil behandle spørreskjemaene, som vil bli makulert når dataene er ferdig analysert. MMI og NOVA/Fafo garanterer konfidensiell behandling av dine svar i undersøkelsen.

LYKKE TIL MED UTFYLLINGEN!

Dersom du har spørsmål til utfyllingen av skjemaet kan du kontakte Fafo v/ Dag Olberg, tlf: 22 08 86 46 eller MMI v/ Håkon Kavli, tlf: 22 95 47 00 i kontortiden.

DEL I: Generelle bakgrunnsopplysninger om institusjonen

1	Institusjonens navn SKRIV NAVNET PÅ INSTITUSJONEN PÅ LINJEN UNDER. NOTER: _____ For MMI _____
2	Eierskap til institusjonen: ETT SVAR Statlig <input type="checkbox"/> 01 Kommunal <input type="checkbox"/> 02 Eid av humanitær/ideell organisasjon <input type="checkbox"/> 03 Privat stiftelse <input type="checkbox"/> 04 Privat aksjeselskap <input type="checkbox"/> 05 Annet, notér: _____ For MMI _____
3	Er institusjonen tilknyttet en arbeidsgiversammenslutning? ETT SVAR Ja <input type="checkbox"/> 1 Nei <input type="checkbox"/> 2 Vet ikke/ Usikker <input type="checkbox"/> 3
4	Type institusjon: FLERE SVAR MULIG Akutt barn/utredning <input type="checkbox"/> 01. Barnehjem (langtid) <input type="checkbox"/> 02. Akutt ungdom <input type="checkbox"/> 03. Utredningsinstitusjon <input type="checkbox"/> 04. Langtid (ungdom) <input type="checkbox"/> 05. Kollektiv <input type="checkbox"/> 06. Annet, notér: _____ For MMI _____

5	Hjemmelsgrunnlag for godkjenning: FLERE SVAR MULIG 4-4-5 <input type="checkbox"/> 1, 4-12 <input type="checkbox"/> 2, 4-24-1 og 2 ledd <input type="checkbox"/> 3, 4-25 <input type="checkbox"/> 4, 4-26 <input type="checkbox"/> 5, 4-6-1 og 2.ledd <input type="checkbox"/> 6, 4-8-2 og 3 ledd <input type="checkbox"/> 7, Vet ikke / Usikker <input type="checkbox"/> 8.
6	Hvor lenge har institusjonen eksistert? ETT SVAR 3 år eller kortere tid <input type="checkbox"/> 1 Mer enn 3 år <input type="checkbox"/> 2 Vet ikke / Usikker <input type="checkbox"/> 3
7	Hvor mange barn/ungdommer er institusjonen godkjent for? SKRIV INN ANTALLET I RUBRIKKEN Antall barn/ungdommer: <input type="text"/> 1
8	Hvor mange plasser er i bruk i dag? SKRIV INN ANTALLET I RUBRIKKEN Antall plasser i bruk: <input type="text"/> 1

9 Registrer hvilke ansattegrupper som finnes ved institusjonen i kolonne A (alle ansatte).

For de som finnes: Anslå antall årsverk i kolonne B og antall ansatte i kolonne C.

	9.A	9.B	9.C	
	Ansattegruppe	Antall årsverk	Antall ansatte	
	KRYSS AV FOR DE SOM FINNES	SKRIV INN ANTALL	SKRIV INN ANTALL	
• Faglærte (sosialfaglig/barnevernfaglige faglærte, som barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, førskolelærere, mv.)	<input type="checkbox"/> 1,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
• Ansatte med spesialkompetanse (iht. målgrupper, behandlings- og veiledningsoppgaver, som psykologer, mv.) ..	<input type="checkbox"/> 2,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
• Fagarbeidere på videregående nivå.....	<input type="checkbox"/> 3,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
• Ufaglært personale.....	<input type="checkbox"/> 4,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	4
• Annet	<input type="checkbox"/> 5,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	5

10 Anslå hvor stor andel av alle ansatte med FAGUTDANNING som er...

ETT SVAR I HVER LINJE

	Under 33%	33-49%	50-66%	Over 66%	Vet ikke / Usikker	
	1	2	3	4	5	
Under 30 år.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Mellom 30 og 39 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Mellom 40 og 50 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Eldre enn 50 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4

11 Anslå hvor stor andel av alle UFLAGLÆRTE ansatte som er...

ETT SVAR I HVER LINJE

	Mindre enn 33%	33-49 %	50-66%	Mer enn 66%	Vet ikke / Usikker	
	1	2	3	4	5	
Under 30 år.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Mellom 30 og 39 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Mellom 40 og 50 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Eldre enn 50 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4

12 Hvor mange ansatte sluttet ved institusjonen i 2004?

SKRIV INN ANTALL

Antall som sluttet i 2004: 1

13 Hvor mange ansatte begynte ved institusjonen i 2004?

SKRIV INN ANTALL

Antall som begynte i 2004: 1

DEL II: Ordinær turnus

Arbeidstid og arbeidstidsordninger

Nedenfor følger spørsmål om ordinær turnus, deretter følger spørsmål om langturnus/medleverordninger (sammenhengende vakter som går over mer enn ett døgn) i Del III. Hvis institusjonen bare bruker ordinær turnus ber vi deg fylle ut skjemaet for ordinær turnus her (Del II), og deretter gå videre til Del IV og spørsmål 38.

14 Inneholder turnusen...
ETT SVAR I HVER LINJE

	Ja	Nei	Vet ikke	
	1	2	3	
Dagvakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Kveldsvakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Nattevakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3

15 Hvilke ansattegrupper går ordinær turnus?
FLERE SVAR MULIG

- Faglærte (sosialfaglig/barnevernfaglige faglærte, som barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, førskolelærere, mv.) 1,
- Ansatte med spesialkompetanse (iht. målgrupper, behandlings- og veiledningsoppgaver, som psykologer, mv.) . 2,
- Fagarbeidere på videregående nivå 3,
- Ufaglært personale 4,
- Annet 5.

16 Angi lengden på lengste vakt.
SKRIV INN ANTALL TIMER I RUBRIKKEN

Antall timer, lengste vakt:

17 Angi lengden på korteste vakt.
SKRIV INN ANTALL TIMER I RUBRIKKEN

Antall timer, korteste vakt:

18 Hvilken nattevaktordning brukes?
ETT SVAR

Våken nattevakt 1
Hvilende nattevakt 2
Begge deler 3

19 Brukes...
ETT SVAR I HVER LINJE

	Ja	Noen ganger	Nei	Vet ikke/ usikker	
	1	2	3	4	
Ordning med kun én nattevakt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Ordning med egen nattevakt som ikke går turnus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Bakvaktordning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Annen vakt/beredskapsordning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4

20 Dersom andre vakt-/beredskapsordninger brukes, beskriv kort hvilke under:

NOTER _____ For MMI

DEL III: Langturnus/medleverordninger

21 Bruker institusjonen sammenhengende vakter som går over 1 døgn?

Med sammenhengende vakter legger vi også til grunn perioder med hvile og søvn hvor arbeidstaker er tilgjengelig på arbeidstedet.

ETT SVAR

HVIS 'NEI' ELLER 'VET IKKE/ USIKKER' GÅ TIL SPØRRESKJEMAETS DEL IV, SPØRSMÅL 38

Ja 1
 Nei (⇒ **38**) 2
 Vet ikke/ Usikker(⇒ **38**) 3

22 Hvilke ansattegrupper går sammenhengende vakter over 1 døgn?

FLERE SVAR MULIG

- Faglærte (sosialfaglig/barnevernfaglige faglærte, som barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, førskolelærere, mv.) 1.
- Ansatte med spesialkompetanse (iht. målgrupper, behandlings- og veiledningsoppgaver, som psykologer, mv.) . 2.
- Fagarbeidere på videregående nivå 3.
- Ufaglært personale 4.
- Annet 5.

23 Hvor lang er gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid?

SKRIV INN ANTALL TIMER
 SKRIV 99 FOR "VET IKKE/ USIKKER".

Antall timer gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid: .. 1

25 Hvor lang er gjennomsnittsberegningsperioden for ukentlig arbeidstid?

SKRIV INN ANTALL UKER.
 SKRIV 99 FOR "VET IKKE/ USIKKER".

Antall uker for gjennomsnittsberegningsperioden: 1

24 Hvis institusjonen har flere avdelinger med ulike turnuser med sammenhengende vakter som går over 1 døgn, angi hvor mange turnuser det dreier seg om?

SKRIV INN ANTALL TURNUSER
 SKRIV 99 FOR "VET IKKE/ USIKKER".

Antall turnuser:..... 1

Nedenfor følger noen spørsmål om lengden på vakter og friperioder i langturnus-/medleverordninger. Hvis institusjonen bruker kun én type ordning, ber vi deg fylle ut under spørsmål 26 "vanligste ordning", dvs. den ordningen som flest ansatte benytter. Hvis institusjonen bruker flere typer av slike ordninger, ber vi om at du i tillegg fyller ut skjemaet for den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene i spørsmål 27. (Fyll også ut spørsmål 27 hvis "vanligste ordning" er identisk med de lengste arbeidsperiodene). Angi døgn, pluss eventuelle timer.

26 VANLIGSTE ORDNING Skriv inn antall døgn i kolonne A. Skriv eventuelt antall timer i tillegg i kolonne B.				
		26.A	26.B	
		Antall døgn	+ Antall timer (evt.)	
		SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	
• Hvor lang er lengste arbeidsperiode i vanligste ordning?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
• Angi evt. tid innenfor arbeidsperioden der arbeidstaker har fri, men må være tilgjengelig: .		<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
• Angi evt. tid innenfor arbeidsperioden der arbeidstaker har fri og ikke trenger å være tilgjengelig:		<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
27 ORDNING MED DE LENGSTE ARBEIDSPERIODENE Skriv inn antall døgn i kolonne A. Skriv eventuelt antall timer i tillegg i kolonne B.				
		27.A	27.B	
		Antall døgn	+ Antall timer (evt.)	
		SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	
• Hvor lang er lengste arbeidsperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
• Angi evt. tid innenfor arbeidsperioden der arbeidstaker har fri, men må være tilgjengelig: .		<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
• Angi evt. tid innenfor arbeidsperioden der arbeidstaker har fri og ikke trenger å være tilgjengelig:		<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
28 Skriv inn antall døgn i kolonne A. Skriv eventuelt antall timer i tillegg i kolonne B.				
		28.A	28.B	
		Antall døgn	+ Antall timer (evt.)	
		SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	SKRIV ANTALLET I RUBRIKKEN	
• Hvor lang er korteste arbeidsperiode i vanligste ordning?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	1
• Hvor lang er korteste arbeidsperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	2
• Hva er lengste friperiode i vanligste ordning? . . .		<input type="text"/>	<input type="text"/>	3
• Hva er lengste friperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	4
• Hva er korteste friperiode i vanligste ordning? . .		<input type="text"/>	<input type="text"/>	5
• Hva er korteste friperiode i den ordningen som har de lengste arbeidsperiodene?		<input type="text"/>	<input type="text"/>	6

29 Hvilken nattevaktordning brukes?

ETT SVAR

- Våken nattevakt 1
 Hvilede nattevakt 2
 Begge deler 3
 Ingen fast ordning, ansatte er tilgjengelig 4
 Vet ikke/ Usikker 5

30 Brukes...

ETT SVAR I HVER LINJE

- | | Ja
1 | Noen ganger
2 | Nei
3 | Vet ikke
4 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| • Ordning med kun én nattevakt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Egen nattevakt som ikke går turnus? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Bakvaktordning? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kan ansatte som har vakt (dag/natt) ringe til/ta kontakt med andre ansatte ved behov for ekstra beredskap? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

31 Dersom andre vakt-/beredskapsordninger brukes, beskriv kort hvilke under:

NOTER _____

For MMI

32 Avbrudd i søvn i arbeidsperioden:

ETT SVAR

- Skjer normalt ikke 1
 Ganske vanlig med avbrudd i søvn 1 til 2 ganger i uken 2
 Ganske vanlig med avbrudd i søvn mer enn 2 ganger i uken 3
 Vet ikke / Usikker 4

34 I hvilken grad sikres ansatte som blir forstyrret om natten mulighet til å sove uforstyrret neste natt?

ETT SVAR

- Særskilt ordning for dette 1
 Noen ganger 2
 Ikke særskilt ordning for dette 3
 Vet ikke/ Usikker 4

33 I hvilken grad får ansatte som blir forstyrret om natten mulighet for ekstra hvile dagen etter?

ETT SVAR

- Særskilt ordning for dette 1
 Noen ganger 2
 Ikke særskilt ordning for dette 3
 Vet ikke/ Usikker 4

35 Ansattes boligordning

ETT SVAR I HVER LINJE

- | | Ja
1 | I noen grad
2 | Nei
3 | Ikke aktuelt /
Vet ikke
4 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| • Er ansatte som går i langturnus/medleverordning registrert som bosatt på institusjonen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Har ansatte egen bolig, leilighet, rom på arbeidsstedet i arbeidsperioden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Hvis ja, kan andre ansatte benytte denne boligen i friperioder? .. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kan ansatte ha fritid innenfor arbeidsperioden, dvs. gjøre private ting, besøke venner, ta i mot besøk, osv.? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

36 Hvis man har ordninger med fritid innenfor arbeidsperioden, hender det ansatte likevel blir tilkalt?

ETT SVAR

- Skjer noen ganger 1
 Skjer ofte 2
 Ikke aktuelt 3

37 I hvilken grad vurderes nåværende langturnus-medleverordning(er) som forutsetning for behandlingsmessig resultat?

ETT SVAR

- I liten grad 1
 I noen grad 2
 I høy grad

BRUK SPM. 41 FOR EVT. UTDYPENDE KOMMENTARER.

- Vet ikke 3
 4

DEL IV: Bakgrunn for valg, tillitsvalgte og avtaler

38 Hvor viktig er følgende forhold som bakgrunn for valg av nåværende arbeidstidsordning(er)?

ETT SVAR I HVER LINJE

	Ikke viktig	Noe viktig	Ganske viktig	Svært viktig	Vet ikke
	1	2	3	4	5
• Behandlingsmessige forhold/ -resultater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Kontinuitet og stabilitet ifht. barn og ungdom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Arbeidsmiljø for ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Helse/sykefravær ifht. ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Ansattes ønsker angående kopling mellom arbeidstid/fritid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Rekruttering av ansatte til institusjonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Institusjonens økonomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1
2
3
4
5
6
7

39 Finnes det lokalt tillitsvalgte fra et eller flere fagforbund?

ETT SVAR

- Ja, fra ett fagforbund 1
 Ja, fra flere fagforbund 2
 Nei 3
 Vet ikke/ Usikker 4

40 Finnes det turnusprotokoll, skriftlige lokal avtale, særavtale om turnus?

FLERE SVAR MULIG

- Ja, turnusprotokoll 01,
 Ja, skriftlig lokal avtale 02,
 Ja, særavtale 03,
 Nei, ikke formelle avtaler 04,

Annet, notér: _____ For MMI

- Vet ikke/ Usikker 99.

41 Hvis du ellers har synspunkter når det gjelder arbeidstid og arbeidstidsordninger i barneverninstitusjonene, også sett ifht. behandlingsmessige prinsipper/resultater og ansattes helse/velvære, vil vi gjerne at du tilføyer noen kommentarer nedenfor.

NOTÉR _____ For MMI

_____ For MMI

_____ For MMI

Legg skjemaet i svarkonvolutten og postlegg denne så snart som mulig.
TUSEN TAKK FOR HJELPEN!