

# Natarbejde med færre gener

- Inspiration fra arbejdspladser i regionerne



## Indhold

Side 3-5:

Temaer

Side 6:

Helbreds kontrol

Side 7-15:

Inspiration fra  
arbejdspladserne

Bagsiden:

Anbefalinger

## Udgiver

Denne pjec er udarbejdet af [Danske Regioner](#), [SHK](#) og [KTO](#), og pjecen er for KTO's vedkommende primært rettet mod medlemsgrupperne i FOA Fag og Arbejde, SL og HK/Kommunal



Sundhedskartellet

DANSKE  
REGIONER



**Tekst:** TeamArbejdsliv Aps & Komic/visionworks Aps  
**Research:** TeamArbejdsliv Aps  
**Layout og tryk:**  
Rosendahls · Schultz Grafisk a/s  
Opslagstal: 3.000  
År: 2012

## Bedre og sundere nattevagter – det kan lade sig gøre

Sundhedsvæsnet og det sociale område i regionerne er døgndækkede områder.

Er du en af de mange ansatte, der bidrager til at patienter og borgere kan få den nødvendige pleje, omsorg og behandling om natten? Eller er du som leder, planlægger, konsulent eller medlem af arbejdsmiljø- eller MED-organisationen med til at sikre rammerne for natarbejdet på hospitaler eller i døgntilbud?

Så er denne pjec henvendt til dig.

Formålet med pjecen er at skabe opmærksomhed om og anerkendelse af natarbejdere, samt at inspirere dig og dine kollegaer til at arbejde med at minimere omfanget, generne og risiciene ved natarbejde.

Det kan måske lyde uoverkommeligt i en travl hverdag. Men erfaringerne viser, at det kan lade sig gøre. At både små og store initiativer kan gøre en mærkbar forskel for den enkelte og arbejdspladsen.

Eksemplerne i pjecen er udvalgt på baggrund af ca. 90 indsendte bidrag fra regionale arbejdspladser, der aktivt arbejder med at mindske generne ved natarbejde.

Eksemplerne illustrerer, at der er forskel på natarbejde. Der er forskel på, om nattevagten er fast eller arbejder i 2- eller 3-holds-skift, og om nattevagten er rådighedsvagt eller vågen. Der er også forskel på, hvor mange der er på arbejde om natten, og hvor intense disse vagter er.

Forskellene har betydning for måden nattevagterne kan organiseres på, men eksemplerne viser, at der er mange veje til at forbedre forholdene for natarbejderne på de forskellige typer arbejdspladser.

Nogle metoder er mere udbredte end andre. Fx er power- nap ved at være et udbredt fænomen på arbejdspladserne, ligesom opmærksomheden på at finde alternativer til 3-holds-skift og 7-7 vagtrul er øget.

Med pjecen ønsker vi at bidrage til den positive udvikling ved at sætte nye kreative ideer i spil.

Vi belyser seks temaer, der er vigtige, når et bedre natarbejde skal drøftes. Vi udfolder muligheden for helbreds kontrol. Og fra side 7 er der konkrete eksempler på, hvordan vidt forskellige arbejdspladser har arbejdet med at forbedre natarbejdet, og hvordan medarbejdere og ledere har oplevet, at det har båret frugt – uden at der dog er videnskabelig evidens for virkningen. På bagsiden er der forskellige anbefalinger fra forskerne.

Du kan hente yderligere information på bl.a. personaleweb: [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk), hvor der er mere materiale og links til korte videopræsentationer af nogle af eksemplerne.

## Tema: God tilrettelæggelse og fordeling af vagtbyrden

En del arbejdspladser tilrettelægger vagtbyrden, så de undgår faste nattevagter, begrænser 3-holds-skift, skaber en balance mellem regelmæssighed og fleksibilitet i vagtskemaet og reducerer antallet af nattevagter i træk. Hvor 3-holds-skift eksisterer, anbefales det, at skiftene roterer med uret. Ny dansk forskning viser, at medarbejdernes indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse ifm. natarbejde opleves positivt

En lang række ledere og arbejdstidsplanlæggere på regionale arbejdspladser har praktiseret 'nul tolerance' politikker for at imødekomme denne viden: De ansætter ikke længere folk i fast nattevagt. De har indført 2-holds- i stedet for 3-holds-skift og har regler for, hvor mange nattevagter man må tage, og hvor mange nattevagter der må være i træk.

Andre arbejdspladser arbejder i højere grad med 'fleksible' politikker, hvor medarbejderens indflydelse og særlige behov og ønsker sættes i centrum. Det kan kombineres med 'nul-tolerance' politikkerne. Fx at du skal tage et minimum (og evt. et maksimum) antal nattevagter, men så selv kan bestemme, hvornår de skal placeres fx ved hjælp af elektroniske vagtplanlægningsredskaber.

- Se de generelle forskningsmæssigt underbyggede anbefalinger om arbejdstidstilrettelæggelse på bagsiden
- Se også "prioriteret arbejdstid", et dansk forskningsprojekt om betydningen af indflydelse på arbejdstiden på [www.arbejdsmiljoforskning.dk](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk)

## Tema: Balance mellem indhold, længde og belastning i nattevagten

Kroppen er ikke gearet til at være vågen og på arbejde om natten. Du kan ikke arbejde i samme tempo som om dagen, og risikoen for at begå fejl er større især i slutningen af en nattevagt. Mange arbejdspladser begrænser antallet af arbejdsopgaver, der skal løses om natten – både af hensyn til medarbejdernes sundhed og sikkerhed – og af hensyn til kvaliteten og sikkerheden for patienter og borgere. Det er samtidigt vigtigt, at der er den rette bemanding til at varetage de opgaver, der nødvendigvis skal løses om natten.

Nogle regionale arbejdspladser arbejder med at reducere tempoet om natten, ved at skabe tværfaglig dialog om, hvordan en mere hensigtsmæs-

sig planlægning af opgaverne kan begrænse omfanget af natarbejde, eller skabe grundlag for at rådighedsvagterne bliver vækket mindst muligt.

Der er også arbejdspladser, der arbejder med at mindske generne ved natarbejde ved at forkorte varigheden af nattevagterne, da selv en lille forkortelse kan have en stor mental betydning. Mange arbejdspladser benytter fortsat 12-timers vagter i weekenden, da de minimerer antallet af weekender, man skal på arbejde. Et vigtigt redskab, der benyttes til at give medarbejderne mere energi til at komme igennem nattevagten, er powernap (20-30 minutters hvile eller søvn).



## Tema: Opbygning af tryghed og opgør med isolation i nattevagten

På de fleste arbejdspladser er der færre på vagt om natten end om dagen. Mange nattevagter sætter pris på den større ro og den anderledes kontakt, man ofte har til kollegaerne og de borgere eller patienter, der er vågne om natten. Selvom der er mere ro om natten, kan der opstå akut behov for handling og natarbejdere føler ofte, at de er mødt med et krav om større ansvar og overblik om natten. En følelse der kan skabe utryghed. Urolige, truende eller voldelige patienter, borgere eller pårørende kan udgøre en særlig risiko om natten. Det skal der tages højde for i planlægningen af arbejdet.

Mange arbejdspladser arbejder med at begrænse utrygheden og risici om natten. På arbejdspladser, hvor vold og trusler er en risiko, er der stor op-

mærksomhed på at minimere alenearbejde. Nogle arbejdspladser har sat fokus på at skabe en bedre overlevering af information om patienterne eller borgerne ved nattevagtens start. Andre har taget brodden af utrygheden ved at lave lister over, hvem der kan tilkaldes i nødstilfælde – enten fra en naboafdeling, en 'bagvagt' eller en leder.

Endelig har en række arbejdspladser arbejdet med at begrænse især faste nattevagters oplevelse af at være ensomme og isolerede fra resten af personalet. Fx ved at lægge personalemøder, kurser og supervision på dage og tidspunkter, hvor nattevagterne har mulighed for at deltage. Nogle har natarbejde som et fast punkt på møderne. Det synliggør og anerkender natarbejdernes indsats.

## Tema: Hensyn til sårbare grupper og livsfaser

Nogle medarbejdergrupper kan være mere sårbare overfor skifteholds- og natarbejde end andre. Det drejer sig bl.a. om tidligere brystkræftamte, gravide og folk med diabetes. Det er også underbygget, at skiftarbejde kan være en stressfaktor, som skaber humørsvingninger (angst, rastløshed og irritabilitet), fordøjelsesproblemer, hovedpine og give søvnproblemer.

I regionerne er der overordnet to måder at løse den udfordring på: Nogle arbejdspladser har ordninger, hvor bestemte grupper – primært seniorer

og gravide – får 'ret' til frivilligt at fravælge nattevagterne. På andre kombineres individuelt tilpassede vagtplaner med såkaldte 'livsfasepolitikker'. Politikkerne synliggør, at alle medarbejdere – og ikke kun de særligt sårbare grupper – kan være udsatte i perioder af deres liv enten af sociale årsager fx skilsmisse, små børn eller af helbredsmæssige årsager og derfor kan have behov for en personlig tilpasning af vagtplanen. Dermed legaliseres det, at du kan have behov for at ændre omfanget eller placeringen af dine nattevagter.



## Tema: Bedre fysisk indretning for nattevagterne

Kroppens døgnrytme lader sig ikke styre. Både kroppens hormoner og temperatur er tilpasset døgnets 'naturlige' rytme. Derfor oplever de fleste medarbejdere en 'krise' ved 4-5 tiden om natten. Man får svært ved at holde sig vågen og bliver kuldsvær, fordi kropstemperaturen er på sit laveste niveau på det tidspunkt.

I regionerne arbejdes med udfordringerne fx gennem projekter med lys og tiltag i forhold til temperaturen. Der er endnu ikke entydige resultater af projekterne, men erfaringerne fra lysprojekterne er

umiddelbart positive. Der er blevet arbejdet med at dæmpe lyset og have døgntilpasset lys. Det skyldes, at kraftigt lys om natten hæmmer udskillelsen af søvnhormonet melatonin, hvilket formodes at have en negativ helbredseffekt. Udfordringen er dog, at det er vigtigt at have et godt lys til de opgaver, man udfører, hvorfor det også er vigtigt at kunne regulere lyset. De tiltag, der har haft fokus på temperaturen, har primært handlet om at undgå, at varmen automatisk bliver skruet ned om natten for at spare energi.

## Tema: Mulighed for hensigtsmæssig kost og motion til nattevagterne

Natarbejde kan medvirke til gener som hovedpine, almen utilpashed, smerter i led og trykken for brystet. Mange lider af problemer med fordøjelse, appetit og søvnbesvær. Hvor slemme symptomerne er, kan afhænge af, hvad og hvor ofte du spiser og drikker i forbindelse med en nattevagt, og hvordan du i øvrigt behandler din krop.

Det anbefales, at man begrænser energiindtaget mellem midnat og kl. 6, og at man undgår mange små søde måltider, der fylder maven op i løbet af natten. På de fleste arbejdspladser lukker kantinen om natten. Derfor har nogle arbejdspladser eksperimenteret med at have en frugtordning og en madvogn, der kommer ud til medarbejderne om natten. Der er også en række arbejdspladser, der giver tilskud til eller

stiller et gratis fitnessabonnement til rådighed for medarbejderne, da motion kan afhjælpe og reducere nogle af de gener og helbredsproblemer, som natarbejde kan resultere i. Endelig benyttes helbredssamtaler nogle steder aktivt som et middel til at forebygge eller mindske generne.

- På [www.arbejdsmiljoviden.dk](http://www.arbejdsmiljoviden.dk) kan du finde viden om sammenhængen mellem natarbejde og brystkræft – samt anbefalinger
- Eksperternes forslag til at undgå døgnrytme-forstyrrelser som følge af natarbejde, kan du finde på [www.regioner.dk](http://www.regioner.dk)



# Helbreds kontrol

Hvis du udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder – eller normalt har mindst 3 timer af din daglige arbejdstid i natperioden, har du ret til en gratis helbreds kontrol. Natperioden er et tidsrum på mindst 7 timer omfattende tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00. Med mindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til 05.00.

Helbreds kontrollen skal tilbydes af din arbejdsgiver, inden du starter på natarbejdet – og derefter med regelmæssige mellemrum (minimum hvert tredje år). Helbreds kontrollen skal så vidt muligt foregå i din almindelige arbejdstid. Din arbejdsgiver skal dække udgifterne eller det indtægtstab, som du måtte have ved at deltage i helbreds kontrollen. Det er frivilligt, om du ønsker at tage imod tilbuddet. Afslår du tilbuddet, kan du først kræve en helbreds kontrol, når din arbejdsgiver igen tilbyder den regelmæssige kontrol. Resultaterne må ikke overlades til arbejdsgiveren.

[Parternes aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, 1995](#)  
og [At-vejledning D.7.5, August 2010: Helbreds kontrol ved natarbejde](#)

Flere regioner og arbejdspladser giver tilbud om helbreds kontrol til *alle* medarbejdere med natarbejde – uanset om de har så meget natarbejde, at de formelt har krav på det. Helbreds kontrollen kan omfatte spørgeskemaer, samtaler og fysiske målinger. Fokus kan være specifikt på gener og sundhedsmæssige forhold, der er dokumentation for kan hænge sammen med natarbejde, eller den kan omhandle mere generelle helbreds mæssige forhold.

Tilbuddet er organiseret meget forskelligt i regionerne. I nogle regioner gennemfører sygeplejersker ansat i regionens arbejdsmiljøenhed kontrollerne, i andre regioner er det læger eller sygeplejersker fra Arbejdsmedicinsk Klinik, og i atter andre er det en ekstern rådgiver eller den enkeltes privatpraktiserende læge.

Der er stor forskel på, hvor mange, der benytter sig af tilbuddet. I nogle regioner skønnes kun omkring 10 % at benytte tilbuddet, mens det i andre benyttes i langt større omfang.

Arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøkonsulenten på Bornholms Hospital gør meget for at tilskynde medarbejderne til at bruge tilbuddet: Alle nye medarbejdere informeres om tilbuddet, samtalerne foregår på hospitalet, og medarbejderen godtgøres en time, hvis tilbuddet ligger uden for vedkommendes arbejdstid.

Hvis mange på en arbejdsplads benytter tilbuddet, er det muligt at give en kollektiv tilbagemelding om forhold, som arbejdspladsen kan gøre noget ved for at forebygge gener og helbreds mæssige konsekvenser for ansatte med natarbejde.

Ledelsen på Akutafdelingen på Sygehus Syd i Nykøbing F aftalte med sygehusets Arbejds- og Miljømedicinske Klinik, at alle medarbejdere med mere end 2 nattevagter i et 12 ugers rul skulle tilbydes at blive indkaldt til en helbreds kontrol. 21 ud af 23 tog imod tilbuddet og deltog i en samtale med en speciallæge i arbejdsmedicin. Samtalen fokuserede specifikt på de sundheds- og trivsels mæssige forhold, som der er evidens for, kan påvirkes af natarbejde. Udover rådgivningen til den enkelte medarbejder fik afdelingens arbejdsmiljøgruppe en samlet kort anonymiseret tilbagemelding.

Mange medarbejdere er glade for helbreds kontrollen, som har gjort dem mere opmærksomme på, at nogle gener kan skyldes natarbejdet, og har gjort dem mere bevidste om, hvad de selv kan gøre for at modvirke generne. Nogle medarbejdere forventer et "10.000 kilometers eftersyn" og bliver skuffede, fordi det kun er en mere begrænset undersøgelse eller samtale. Andre synes, at de bliver 'sygeliggjort', fordi de føler, at de bliver stillet spørgsmål uden relevans for varetagelsen af deres nattevagter. Det illustrerer vigtigheden af at få skabt en forventningsafstemning – inden kontrollen udføres.



# ■ Kortere rul og prestige til natarbejderne i døgntilbuddet

**Når natarbejderen føler sig isoleret i en funktion med manglende indflydelse på planlægning og ringe social kontakt til kolleger, så risikerer det hurtigt at smitte af på både personaleomsætning og sygefraværstatistik. Derfor besluttede afdelingslederen af døgntilbuddet Sydbo på Sydfyn sig i 2008 for at arbejde målrettet med at få gjort nattevagterne mere attraktive og mindre nedslidende.**

Oprindeligt var nattevagterne på døgntilbuddet tilrettelagt i rul med syv nattevagter i træk – den såkaldte 7-7-model. Det kunne afdelingsleder Anita Ringskær "ikke leve med", som hun selv udtrykker det. Det gav et tårnhøjt sygefravær og dermed alt for mange udækkede nattevagter. "Der var et dårligt psykisk arbejdsmiljø, og derfor valgte vi en ny model for natarbejdernes rul fra primo 2008," siger Anita Ringskær.

Det nye rul for de faste natarbejdere er inspireret af 3-3-modellen, og selve planlægningen foregår i selvstyrende nattevagt-team. Der er lagt øget vægt på at optimere nattevagternes ledelseskontakt og kollegiale kontakt. Det sker blandt andet ved, at afdelingslederen ofte er til stede i skiftet mellem nat og dag, at møder og supervision prioriteres, og at rådighedsvagten er blevet erstattet af en rengøringsmedarbejder, der er vågen hele natten. Alt sammen noget, der har været med til at give øget trykthed for natarbejderne – og en oplevelse af anerkendelse i jobbet.

Lisette Davidsen, der er natarbejder og socialpædagog på Sydbo, forklarer, hvorfor overlap er vigtige for hende: "Der er både overlap, når vi møder ind og overlap, når vi går hjem. Det er vigtigt at vide, hvordan tingene står til i huset, når jeg kommer, og hvordan borgerne har haft det". Hun understreger, at også opgøret med alenearbejdet har været vigtigt: "Natten bliver ensom, lang og utryk, hvis du er alene. For hvis du begynder at lave noget, så kan du ikke høre, hvad der sker i den anden ende af huset".

Men introduktionen af det nye rul mødte modstand, og Anita Ringskær var nødt til at bruge argumenter om både rentabilitet og arbejdsmiljø. Til gengæld lagde hun også op til, at nattevagterne ville få stor indflydelse på planlægningen – og hun inddrog dem i ansættelse af en ny natarbejdskole.

Nu, med flere års erfaringer med den nye model, er der ikke nogen, der tænker på den gamle 7-7-model med længsel: "Jeg ville slet ikke kunne holde til syv nætter i træk. Jeg har tre vagter i træk her i weekenden, og det påvirker mig efterfølgende. Om mandagen taber jeg ting, stopper midt i sætninger og går rundt om mig selv," fortæller Lone R. Nielsen der er rengøringsmedarbejder.

Ideen om at lægge planlægningen over i selvstyrende teams, var også en ordentlig mundfuld, fortæller Lisette Davidsen: "Ja, for der var jo en lang række af ubekendte. Hvad er det egentlig, jeg siger ja til, når vi er selvstyrende?". Men nedskrevne retningslinjer og procedurer, der er drøftet med fagforeningen, var med til at få usikkerheden til at forsvinde og samtidig få naglet fast, hvordan det ser ud med både ansvar og jura i aftalen – især vedrørende sygefravær, som teamet normalt selv har ansvar for at få dækket.

"Jeg tænker, at det hele handler om, at den enkelte føler sig som en del af fællesskabet, og at man er klar på indholdet og funktionen. At man kan arbejde med en høj grad af frihed under ansvar, og at medarbejdere på natarbejde bliver betragtet som ligeværdige med det øvrige personale. Det handler også om, at nattevagterne føler sig hørt, og at nat-teamet kan deltage i møder og i sociale sammenhænge. Det kræver fleksibilitet, ansvar, og at man kan være selvstyrende," mener afdelingsleder Anita Ringskær.

## ...om botilbuddet og initiativet:

- 3 natarbejdere skiftes til at varetage de pædagogiske opgaver om natten
- 2 natarbejdere skiftes til at udføre rengøringen
- 7-7-model erstattet med en variation af 3-3-model
- Selvstyrende natte-teams
- Overlap, ledelseskontakt, mødedeltagelse og teamstruktur



# ■ Når to og en halv sekretær om natten er bedre end tre

**Systematik omkring planlægningen, mere ligelig fordeling af nattevagterne, bevidst ledelsesstrategi og gode kollegiale forhold har øget kvaliteten af arbejdsmiljøet for lægesekretærene i akutmodtagelsen på Hillerød Sygehus: Der er ikke længere personale med udelukkende natarbejde, der tages individuelle hensyn, og en af de tre nattevagter er tilrettelagt som en 18 til 02-vagt i stedet for en traditionel nattevagt.**

Det har altid været en udfordring for lægesekretærene på Hillerød Sygehus at få lagt en retfærdig kabale af nattevagter. Flere og flere arbejdsopgaver i akutmodtagelsen i forbindelse med visitation og registrering af patienterne skabte også et øget behov for bemanning i de sene aften- og nattetimer. Samtidig voksede bevidstheden om, at faste nattevagter kunne virke nedslidende og føre til sygdommeligheder. Og da stillingen som ledende lægesekretær blev besat, fik vagtplanlægningen en ordentlig overhaling.

“Dengang jeg startede, var vi nogle gange så få, at vi var nødt til at tage en nattevagt alene. Og nattevagterne var kun planlagt for en kort periode, så det gav usikkerhed om, hvorvidt man skulle være alene,” fortæller uddannelses- og udviklingssekretær Marianne Carlsen om tiden, hvor de fleste sekretærer i gennemsnit havde en nattevagt om ugen – og andre havde faste nattevagter.

Nu arbejder alle i vagter med en 12-ugers planlægnings-horisont. Hovedparten af medarbejderne har 6 nattevagter i perioden – og ingen arbejder længere udelukkende i nattevagt.

“I princippet har vi brug for flere nattevagter, men på grund af de negative sundhedsmæssige aspekter, har jeg valgt at indføre en 18-02 vagt i stedet,” siger ledende lægesekretær Vibeke Albretsen. Hun har også valgt at tage individuelle hensyn i planlægningen, så gravide, seniorer samt medarbejdere med depression så vidt muligt fritages fra nattevagter.

“Jeg tror, at det har en utrolig stor betydning, at vi har en chef, som er opmærksom på, at vi ikke

går i nattevagt, fordi vi synes, at det er fantastisk. Hun gør, hvad hun kan for at tage alle individuelle hensyn,” siger Lyng Grundtvig, der er tillidsrepræsentant for lægesekretærene på Hillerød.

Og så har den længere planlægning samtidig en mærkbar effekt, siger sekretær Annette Holm: “Det faste rul, vi har nu, giver tryghed. Selvfølgelig kan der komme sygdom og ferie, men generelt ved vi, hvordan fremtiden ser ud for den enkelte person.”

Den særlige 18-02 vagt har også positiv indflydelse, når toppen skal tages af arbejdsstrykket i de tidlige nattetimer, fortæller Annette Holm: “Der er kommet så mange patienter, at der nogle gange er mere end rigeligt at lave for to. Derfor er det en god hjælp, at der er én, som i hvert fald også er der til klokken 02. For det er faktisk fra klokken 23-02, at det bare går så stærkt.”

18-02 vagten er i det hele taget populær, fordi den ikke er så hård ved den almindelige døgnrytme, siger Lyng Grundtvig: “Vi er rigtig mange, der synes, at den er nemmere at håndtere, fordi du ikke vender dit døgn helt rundt. Du sover bare lidt længere, når du kommer hjem.”

## ...om afdelingen og initiativet:

- 38 ansatte sekretærer
- To på nattevagt fra 23 til 07
- Typisk 5-6 nattevagter pr. medarbejder på 12 ugers rul (2-holds-skift)
- Ny ledende lægesekretær i 2008
- Én 18-02-aften/nattevagt
- Særordninger: Gravide, seniorer mm.





# ■ Kortere nattevagter og powernaps for jordemødrene

**På landets største fødeafdeling på Hvidovre Hospital er der et stort behov for jordemødre hele døgnet rundt. Men i løbet af det seneste år har nattevagterne fået lettet på arbejdsstrykket. Der er både skåret af vagternes længde – og det er blevet mere legitimt at tage sig en powernap. Ændringerne kom på plads efter et personalemøde og en rundspørge om, hvordan man kunne gøre nattevagterne mindre belastende.**

Bortset fra gravide og seniorer, der kan fritages, er alle godt 100 jordemødre på Hvidovre Hospital omfattet af nattevagter. Men på det seneste er der arbejdet målrettet med at skabe bedre – og mere ensartede rammer for nattevagterne samt en mere fair fordeling. Senest er tre 24-timers døgnvagter, der var planlagt i hvert rul, erstattet med almindelige vagter. Både fordi døgnvagtens længde blev betragtet som et problem, men også på grund af belastningsgraden, siger vicechefjordemoder Randi Iversen: "I en periode hen over foråret og sommeren oplevede vi alt for mange og lange opkald på vores døgnvagter. Det er jo også et arbejdsmiljømæssigt hensyn at tage, når man kan se, at det gennemsnitlige forbrug af døgnvagten er for højt."

## ...om afdelingen:

- 100 jordemødre
- 3-holds-skift
- 7.000 fødsler om året / Danmarks største fødeafdeling

Men det hele startede med, at nattevagterne blev gjort kortere, fortæller Malene Grønbæk Gregersen, der er tillidsrepræsentant: "De fleste er glade for, at vi har fået kortere vagter. Rent mentalt gør det en kæmpe forskel, at man ved, at man får fri 7.30 dvs. noget med '7' fremfor 8.15. De fleste bliver først trætte ved 4-5-tiden, og så er det dejligt at kunne tælle ned til 7 i stedet for 8."

Ændringerne i nattevagternes længde har også haft konsekvenser for dagvagterne, som så skal møde tidligere, men logistikken er lykkedes, og der har ikke været personaleudskiftning af den grund, siger vicechefjordemoder Randi Iversen.

Powernaps er også ved at blive indarbejdet som en del af rutinerne på afdelingen. Ikke fordi fænomenet som sådan er nyt for jordemødrene, men simpelthen fordi det tidligere var umuligt, fortæller Malene Grønbæk Gregersen: "Da jeg blev ansat for knap 6 år siden, fik jeg af vide, at jeg i princippet kunne tage en powernap i løbet af vagten. Men reelt har der sjældent været mulighed for det, fordi vi havde for travlt, og så kan jordemødre ikke lide, at lade andre overtage arbejdet, når først en fødsel er gået i gang. Men vi er ved at lære, at man godt kan overlade opgaven til en kollega og gå fra i 20

minutter." Hun vurderer, at afskaffelsen af døgnvagterne har haft en positiv effekt på muligheden for at tage powernaps, da der nu møder en 'frisk' nattevagt ind, hvilket giver mere ro på afdelingen.

Afdelingen har også tænkt – helt bogstaveligt – i at synliggøre muligheden for powernaps, siger Randi Iversen: "Engang imellem skal man jo have fat i noget isenkram for at signalere, at man mener det. Det isenkram vi fik fat i, var en lille skrigende lime-grøn trådkurv med ørepropper, et æggeur og nogle skemaer med information om powernapping: Ørepropperne er til at få fred og ro, og æggeuret så man kan vågne efter den her halve times tid."

Selvom der endnu ikke foreligger nogle målinger, der dokumenterer effekten af initiativerne på fødeafdelingen på Hvidovre Hospital, så mener vicechefjordemoderen, at resultaterne nok skal vise sig: "Det, vi har ønsket at ændre med de her tiltag, er, at tage nogle arbejdsmiljømæssige hensyn: At gøre mængden af natarbejde mindre for den enkelte, men også at reducere sygefraværet, fordi vi kunne se, at der var en risiko for, at fx døgnvagterne kan have gjort, at man var mere sårbar i forhold til at blive ramt af en heftig bacille – og blive sygemeldt."

## ...om projektet:

- Forkortet nattevagt
- Legitimeret powernap
- Afskaffelse af døgn-vagter
- Tæt dialog mellem afdelingerne
- Inspiration til powernaps hentet fra Skejby fødeafdeling



# ■ Bedre planlægning og færre forstyrrelser gennem dialog

**Dialog og tættere formaliserede bånd til den største rekvirent af røntgenundersøgelser har lettet arbejdsrykket om natten for personalet på radiologisk afdeling på Sygehus Syd i Nykøbing Falster. Antallet af natlige tilkald og nødvendige vækninger af rådighedsvagterne er blevet begrænset – simpelthen fordi antallet af undersøgelser om natten holdes på et minimum.**

Akutafdelingen ligger i stueetagen, og radiologisk afdeling ligger på 2. sal i samme bygning på Sygehus Syd i Nykøbing Falster. Akutafdelingen er den absolut største rekvirent af ydelser hos radiologisk – også om natten. En ombygning gav mulighed for at indrette et rum til røntgenundersøgelser i stueetagen tæt ved skadestuen. Dermed fik samarbejdet og dialogen mellem de to afdelinger et nødvendigt og positivt løft.

Afdelingssygeplejerske Ulla Gotsæd kan sagtens mærke, at der nu er opbygget en gensidig forståelse mellem personalet på akutafdelingen og radiologisk afdeling: "Vi har tidligere haft situationer, hvor vi har fået bestillinger på billeder om natten, hvor vi reelt set godt kunne udsætte det et par timer. I visse tilfælde er det faktisk også medvirkende til, at kvaliteten af røntgenbillederne bliver bedre, hvis vi venter, fordi patienten bedre er i stand til at samarbejde efter smertedækning. Det er jo netop der, hvor dialogen kan komme ind, så vi gensidigt viser forståelse for hinandens arbejdsfelter. Det er også vigtigt, at akutafdelingen ved, at vi har rådighedsvagter, og hvad det betyder."

Samtidig har personalet på radiologisk fået øjnene op for de udfordringer, som akut-personalet står med. Fx at der over en ganske kort periode var 42 forskellige læger på vagt i akutafdelingen. "Da vi så videregav de oplysninger til vores personale, gav det jo også en større forståelse," siger Ulla Gotsæd.

På Akutafdelingen er overlæge Niels Lundén ikke i tvivl om, at det betyder meget for kollegerne i nattevagt på radiologisk, at man kan begrænse antallet af ikke-akutte opgaver og vækninger af rådighedsvagterne: "Det er vigtigt for dem, at have muligheden for at være fleksible, og at vi ikke bestiller eksempelvis 10 røntgenbilleder af en tommelfinger klokken tre om natten, hvis vi faktisk "kun" tror, den er forstuvet. Det betyder

meget under natarbejde, at man har fornemmelse af, at man i det mindste er oppe for noget, der har betydning."

Arbejdsmiljørepræsentant på radiologisk afdeling Susanne Meisner Rasmussen bekræfter, at det er dialogen mellem afdelingerne og kollegerne, der er med til at gøre opgaverne for nattevagterne på radiologisk mere smidige: "Ja, det er helt sikkert. Jeg havde nattevagt her fra søndag til mandag, og mens jeg er dernede, får jeg en besked om lige at vente med at gå op og sove, fordi lægen lige havde bestilt et billede mere. De er bestemt meget opmærksomme på os. Og hvis det så sker, at vi fx pludselig begynder at tage mange billeder af lungepatienter om natten, så er det måske fordi, der er kommet et nyt hold læger, og så bliver de selvfølgelig orienteret til konferencerne. Vi bringer det også op til vores ledelse, som så tager hånd om det."

Som den mest tydelige effekt af initiativerne i Nykøbing Falster peger afdelingssygeplejerske Ulla Gotsæd på den generelle trivsel på afdelingen: "Hvis jeg skal sige, hvor vi kan mærke det, så er det på vores medarbejdere, deres tilfredshed og trivsel. Det giver jo en oplevelse af, at de bliver hørt, at vi tager dem alvorligt, og det bliver bragt videre. At man som medarbejder bliver inddraget giver trivsel. Det viser jo også respekt for medarbejderne."

## ...om afdelingen og tiltaget:

- 28 radiografer og sygeplejersker
- Rådighedsvagter fra 23:30 til 07:30 efter aftenvagter
- Ny 14-22 vagt
- Tre på vagt frem til kl. 22
- Ikke akutte opgaver udføres i dagtimerne
- Tæt dialog med rekvirentafdeling



# ■ Hurtigere overblik over patienternes tilstand

**Med indførelse af scoring og elektronisk registrering af patienternes tilstand på Odense Universitets Hospital (OUH), har nattevagterne på lungemedicinsk afdeling nu fået en metode til at skabe større overblik over, hvilke patienter der skal have størst opmærksomhed. Det giver langt mere ro i vagten og et bedre samarbejde med lægerne om natten.**

Triagering, som metoden hedder, blev indført på OUH i forbindelse med implementeringen af den danske kvalitetsmodel, og den er nu en fast del af arbejdsrutinerne på hospitalet. Det skaber en langt større tryghed for medarbejderne, mener afdelings- sygeplejerske på lungemedicinsk afdeling, Anette Agerholm: "Uanset hvilken vagt du møder ind til, kan du gå ind og se, hvor mange af de forskellige typer patienter, vi har. Som koordinerende sygeplejerske kan du danne dig et overblik over, hvor de dårlige patienter er. Som nattevagt, hvor du er to til 17 patienter, er det bekvemt, at du ved, at det er stue fem og stue tre, som du skal koncentrere dig om som ansvarshavende. Det giver hurtigere et overblik og et startpunkt."

## ...om afdelingen:

- 20 sygeplejersker
- 9 social- og sundhedsassistenter
- 7 overlæger og 6 læger
- Typisk 4-6 nattevagter på 12 uger
- To på nattevagt ad gangen

Triagering indebærer, at man måler patienternes basale værdier for bl.a. luftveje, cirkulation, og vejrtrækning. Værdierne beregnes til en score, som placerer patienten i en særlig farvekategori (rød, orange, gul, grøn og blå). Farven giver så handlingsanvisning på, hvor hyppigt patienten skal tilses og måles af personalet, og hvorvidt det er nødvendigt at få assistance fra en læge. Fordi patienterne på afsnittet ofte har problemer med vejrtrækningen, udløste triageringen i starten alt for ofte 'røde patienter', der krævede akut lægefaglig assistance. Derfor har lokale justeringer i standarden nu taget højde for de særlige patient-forhold og for de kompetencer, der er tilstede på afdelingen. Og dermed er behovet for tilkald også reduceret. Selve målingerne skrives direkte ind på en computer ude på stuen, og overføres derefter som en scoring til den elektroniske patientjournal, så der kan dannes et samlet overblik på kontoret.

Metoden har givet et fælles forståelsesgrundlag og en god systematik omkring patientarbejdet, siger Bettina I. Kristensen, der er sygeplejerske og tillidsrepræsentant: "Nu måler vi alle sammen ud fra de samme principper, og på den måde får patienterne ens plejehandling, hvor der førhen kunne være forskel alt afhængigt af den enkelte sygeplejerske.

Nu har vi redskaber, som giver et fælles grundlag at gå ud fra. Det giver også en tryghed for patienterne. Jeg synes det er et rigtig godt redskab."

I forbindelse med nattevagterne opstår der heller ikke så nemt tvivl om, hvad man skal gøre, og hvornår man skal agere, fortæller sygeplejerske Pia Ringkvist: "I løbet af nattevagten skal du jo stå og vurdere, om der er behov for at tilkalde en læge eller ej. Nu ved du, hvornår du skal gøre det. Det giver os også et redskab til at argumentere overfor den læge, som vi tilkalder." Ifølge Pia Ringkvist er det især med til at øge trygheden blandt nye og yngre kolleger, at de kan støtte sig op ad triageringen. I det hele taget skaber metoden også en fælles referenceramme, fordi den bruges bredt på OUH.

"Det skaber jo en tryghed for mig, når jeg er her som ene sygeplejerske om natten. Det kan godt være lidt utrygt at arbejde med vores patientkategori, fordi de hurtigt kan blive dårlige. Jeg synes heller ikke, at vi på samme måde hører folk tale om usikkerhed længere," siger tillidsrepræsentant Bettina I. Kristensen.

Men selvom skemaer og scoringer er en stor hjælp på lungemedicinsk på OUH, så understreger afdelings- sygeplejerske Anette Agerholm, at det hele kun fungerer, når man bevarer sin faglighed: "Skemaet kan jo kun bruges, når man bruger sit kliniske blik. Derfor kræver det naturligvis stadig faglighed og opmærksomhed på patienten."

## ...om projektet:

- Triagering indført i april 2012 på OUH
- Lokal tilpasning af systemet
- Fælles faglig referenceramme og overblik
- Større tryghed for nattevagten



# ■ Tryghed om natten i psykiatrien

**Nogle patienter på psykiatriske afdelinger kan skabe utryghed for personalet på nattevagt. Også for nattevagterne på afsnit E1 i regionspsykiatrien i Herning. Et stort fokus på ressourcer, videndeling, mundtlige overlap mellem alle vagtlag på hverdage, assistanceberedskab, sikkerhed og scoring af patienterne sikrer trygheden for nattevagterne.**

Afdelingen har en lang tradition for at skade-anmelde og håndtere vold og trusler, fortæller afdelingssygeplejerske Lisbeth Poulsen. Hun har været på afdelingen i 20 år – halvdelen af tiden som leder. Hun har dermed også været en af de drivende kræfter i arbejdet med at sikre trygheden for nattevagterne: "Som situationen er her sikkerhedsmæssigt, er det ikke nogen god idé kun at være én om natten. Som udgangspunkt tilstræber vi, at patienterne har en normal døgnrytme, men det kan sagtens hænde, at en eller to er aktive om natten."

Alice Blok er sygeplejerske. Hun har også 20 års anciennitet på E1, og hun har været fast nattevagt de seneste 10 år. For hende er det oplagt normeringen, der har størst betydning for trygheden om natten: "Det er vigtigt at være på en afdeling, hvor det prioriteres at lytte til nattevagten, hvis vi siger, det er utrygt kun at være to. Det at blive lyttet til: At blive taget alvorligt i forhold til, hvordan vi oplever, her er om natten. Nogle patienter er mere urolige om natten, og omvendt, men det er vigtigt, at ens kollegaer stoler på det, og handler ud fra det. Og ledelsen. Det synes jeg, de gør."

Social- og sundhedsassistent Jola Muntweiler, som arbejder i blandede vagter, lægger ud over normeringen vægt på sikkerhedsforanstaltningerne: "Vi har jo vores alarm, og det giver tryghed. Jeg vil til enhver tid bruge den, hvis det er nødvendigt. Og dørene er med nøglekort. Det forhindrer jo trafik med uventede gæster og patienter, der vil forlade stedet. Det giver alt sammen en sikkerhed, og så kan vi ringe til lægen, hvis det bliver nødvendigt." Det er Alice Blok fuldstændig enig i, og hun peger også på muligheden for at tilkalde hjælp fra de

andre afdelinger: "Det sker med jævne mellemrum, at vi ringer om hjælp for at få en patient ud af bæltet eller lignende, for at gøre det roligt og vise patienten, at vi er nok til stede for at skabe ro."

I det seneste halve år har systematisk scoring af de udadreagerende patienter også være et instrument til at skabe tryggere rammer på afdelingen: "Vi vurderer parametre som øget forvirring og højrøstethed for at have evidens på målinger, så vi kan være på forkant af tilspidsede situationer. Det er ikke alle, vi kan bruge det på, men lige så snart vi fornemmer noget, kan vi starte med en Brøsset-scoring. For tiden har vi to patienter, som vi scorer en gang pr. vagt," fortæller afdelingssygeplejerske Lisbeth Poulsen.

Som fast nattevagt lægger Alice Blok meget vægt på at der er et overlap mellem vagtholdene, så en mundtlig overlevering er mulig: "Jeg synes simpelthen, det er så afgørende med den personlige kontakt – at høre fra den, der har været der før og så aflevere mine egne oplevelser fra natten. Det betyder noget, at man har den kontakt"

## ...om afdelingen og tiltaget:

- 11 sygeplejersker
- 7 social- og sundhedsassistenter
- Faste nattevagter og blandede vagter
- 2 i hver nattevagt – og flere, hvis det vurderes nødvendigt
- Sikkerhedssystemer og assistance-planer
- Brøsset-scoringer
- Overlap mellem vagter – og mundtlig kommunikation





# ■ Farvel millimeterdemokrati – goddag livsfasepolitik

**Social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker på det medicinske afsnit M1 på Sygehus Himmerland i Hobro har stor indflydelse på planlægningen af vagter. Rammen er lagt med en klar holdning til balance i både privat- og arbejdsliv. Den er defineret af fleksibilitet og livsfasepolitik – og et af de praktiske værktøjer hedder 'MinTid'. Konsekvensen er, at der tages hensyn – og at antallet af nattevagter er individuelt, forskelligt og foranderligt.**

“Ja, det er jo sådan, at arbejdsliv og privatliv hænger sammen. Det kan hurtigt ændre sig, og hvis man fx er blevet alenemor, så passer det måske ikke at have nattevagter i nogle uger – mens man kan tage nattevagter i andre uger, hvor der ikke er børn. I vores optik er livsfaser en nødvendighed at se på. Også hvis vi gerne vil holde på vores medarbejdere og dygtiggøre dem,” siger Anita Rasmussen, der er sygeplejerske og souschef på afdelingen.

## ... om afdelingen:

- 7 social- og sundhedsassistenter
- 15 sygeplejersker
- Typisk 4-6 nattevagter på 12 uger
- To på nattevagt ad gangen

På afdelingen laves 'vagt-rullene' for 12 uger ad gangen, og der er ingen automatik forbundet med planlægningen. Justeringer sker løbende for at tilgodese nye medarbejdere og ønsker fra personalet: “Det er altså en proces, der kræver meget tid, men som til gengæld er givet godt ud, når man ser på afdelingen i dag – i forhold til nogle år tilbage,” fortæller afdelingssygeplejerske Joan Kristensen.

Den åbne dialog om ønsker til vagtplanen og de bagvedliggende årsager er med til at skabe forståelse i personalet og tillid til ledelsen, mener social- og sundhedsassistent Gitte Jensen:

“Jeg synes, det er rart, at der bliver taget hensyn til familielivet. Jeg er først lige startet i et rul med nattevagter, men det har været efter eget valg – også at de mest ligger i weekenderne. Det passer mig fint, og det viser, at arbejdspladsen lytter til mig og har respekt for mit privatliv.”

“Ja, eller hvis man har en periode i sit liv, der kræver lidt mere hensyn til privatlivet, så har man muligheden for at komme og sige det. Det er vi

gode til at hjælpe hinanden med,” siger sygeplejerske Rikke Andersen.

Ifølge afdelingssygeplejerske Joan Kristensen er systematikken, åbenheden og det fælles elektroniske planlægningsværktøj 'MinTid' med til at skærpe opmærksomheden på medarbejdernes skiftende behov og de tilhørende ønsker til vagtplanen. Samtidig vokser den fælles forståelse for, at det også er vigtigt at få vagtplanen til at gå op, og dermed kommer fleksibiliteten til at gå begge veje, mener hun.

Og netop det billede bekræftes også af medarbejderne: “Det er jo et langt større puslespil, end hvis man kørte efter en fastlagt plan. Men det giver øget trivsel i den sidste ende. Man får bedre medarbejdere, der møder tilfredse op, og er villige til at give en ekstra hånd, når det strammer til. Det er klart fordelene ved systemet,” siger sygeplejerske Rikke Andersen.

## ...om initiativet:

- Individuelle behov tilgodeses i planlægningen
- Livsfasepolitik
- 'MinTid' – værktøj med fuld transparens i planlægningen
- Stor og gensidig fleksibilitet
- Iværksat primo 2011

“Vi forsøger at tage hensyn til den enkelte, og dermed bliver det ikke efter et millimeterdemokrati, hvor alle skal have samme antal nattevagter. Nogle er bedre til at klare nattevagterne end andre, og det forsøger vi at tage hensyn til. Det er ikke en nedskrevet politik, men jeg har med tiden fundet ud af, at det giver det bedste arbejdsmiljø at tilgodese den enkeltes behov,” siger afdelingssygeplejerske Joan Kristensen.



# ■ Døgntilpasset lys på intensiv

**Lys er med til at mindske generne ved nattevagterne på intensivafdelingen på Kolding Sygehus. I forlængelse af en ombygning, er der gennemført et forsøg med farvet lys, som ændres i styrke og sammensætning i forbindelse med døgnrytmen og opgavernes karakter.**

Projektet tog sit udgangspunkt i de vidt forskellige behov for lys, der er på intensivafdelingen om natten. Nemlig: Mørke for at sikre patienternes søvn – og lys for at sikre de ansattes arbejdsforhold, fortæller afdelingssygeplejerske Dorthe Bank Madsen: "Der var nemlig hele tiden diskrepans mellem vigtigheden af patienternes søvn og vores mulighed for at arbejde. Det betød at lyset blev tændt og slukket mange gange under nattevagterne. Til gene for både patienter og personale."

## ...om afdelingen og projektet:

- 87 sygeplejersker og 3 social- og sundhedsassistenter
- 8-10 på nattevagt
- Op til 32 planlagte nattevagter på 12 uger
- Lille tværfaglig projektgruppe
- Budget 200.000,-
- Lysets farver mikses hen over døgnet
- Ensartet belysning på stuer, gange og vaske-rum er vigtig
- Løbende evaluering og justeringer
- Punktbelysning kan tændes efter behov, så lux-reglerne overholdes

Nærmest ved en tilfældighed hører personalet om et projekt med hospitalsbelysning, og på den baggrund nedsættes en tværfaglig projektgruppe bestående af sygeplejersker, overlæge og teknikere. Studieture og grundig research ender med en indstilling til den administrerende overlæge, der bevilliger pengene til lysprojektet i forbindelse med en igangværende ombygning.

"Men det kunne også kun lade sig gøre, fordi vi inddrog de forskellige faggrupper i projektet, og fordi vi havde så tæt et samarbejde med teknisk afdeling," siger Tina Damgaard Thomsen, der er sygeplejerske på intensivafdelingen og medlem af projektgruppen.

Løsningen endte med at blive en belysning fra flere forskelligt farvede kilder, fortæller Tina: "Om nat-

ten er det de røde farver, der trænger igennem. Men det er alt sammen en kombination af hvid, grøn, rød og blå. Der sidder nemlig fire neonrør i hvert armatur, og så mikses lyset i en døgnrytme, så det følger lyset udenfor". Samtidig sikrer de mange lyskilder også, at arbejdsbelysningen er korrekt, fortæller Dorthe Bank Madsen: "Der er jo regler for, hvor meget lys der skal være henover det, vi arbejder med. Og når der sker noget akut, kan vi få det nødvendige lys – uden at det generer andre."

Efter ombygningen gennemførte afdelingen temadage for personalet, så der kunne ske en afstemning af forventningerne til lysanlægget. Og hvad der startede som en sund og positivt afventende skepsis, endte heldigvis med at udvikle sig til glæde over installationen.

"Jeg sover meget bedre, når jeg kommer hjem. Og jeg sover flere timer i træk om dagen efter en nattevagt. Jeg synes også lyset er mere behagelig. Man bliver ikke så træt i øjnene," siger sygeplejerske Jette Larsen. Hun bakkes op af Tina Damgaard Thomsen, der ikke mener, at hun vil kunne finde en eneste medarbejder, der vil genindføre den tidligere belysning på afdelingen: "Og så giver lyset også ro. Når det røde lys kommer frem om aftenen, så falder støjniveauet, fordi det virker beroligende, og patienterne sover bedre."

For afdelingssygeplejerske Dorthe Bank Madsen betyder det meget, at projektet har givet arbejdsmiljøet et løft: "Jeg er rigtig glad for at kunne gøre noget for mine medarbejdere. Vi kender alle ulemperne ved natarbejde, men det er et vilkår, som man er nødt til at acceptere. At man som leder så har noget, som man kan gøre ved det, det synes jeg, er rigtig dejligt."

## ...inspirationskilder og forskning:

- Der er endnu ikke forskningsmæssig evidens for projektets virkning
- Der er hentet inspiration fra 'Helende arkitektur' (2009) af Anne Kathrine Frandsen.



## Forebyggelse af døgnrytmeforstyrrelser

Når det gælder forebyggende foranstaltninger overfor døgnrytmeforstyrrelser, er eksperternes anbefalinger til kvinder med natarbejde:

- Hurtigt roterende skift med blot 1-2 på hinanden følgende døgn med nattevagter. Det resulterer i en mindre grad af døgnrytmeforstyrrelse end langsomt roterende skift (3 eller flere på hinanden følgende nattevagter)
- Fremadrullende skifteholdsarbejde (fra dag til aften, fra aften til nat, fra nat til dag etc.) giver mindre døgnrytmeforstyrrelse end baglænsrullende skift.
- En reduktion af lysstyrken i arbejdslokalet kan muligvis reducere døgnrytmeforstyrrelserne, men eksperterne vurderer, at en sådan ordning næppe er praktisk gennemførlig blandt andet med henvisning til en samtidig reduceret sikkerhed i arbejdet.

Eksperternes øvrige bud på, hvad der kan gøres, og hvad man skal lade være med at gøre, er:

- Ekspertgruppen fraråder på nuværende tidspunkt at indføre tidligere og mere intensiv mammografi-screening for kvinder med natarbejde. Sundhedsstyrelsen anbefaler, at kvinder mellem 50 og 69 år deltager i tilbuddet om mammografiscreening hvert andet år.
- Lys om natten hæmmer udskillelsen af søvnhormonet melatonin. En relativ mangel på melatonin formodes at spille en rolle for de negative helbredseffekter af natarbejde. Melatonintilskud i tabletform kan i fremtiden vise sig at få en plads i forebyggelsen af brystkræft hos kvinder med natarbejde, men mere forskning er nødvendig, før der på et oplyst grundlag kan tages en beslutning.
- Kvinder, som er i behandling for brystkræft eller i aktiv kontrol for tilbagefald af sygdommen, rådes til at undgå natarbejde, fordi resultater fra dyreforsøg samstemmende viser, at melatoninmangel accelererer væksten af en svulst. Kontrolperioden for tilbagefald af sygdom varer normalt 5 år.

Bag initiativet stod Danske Regioner, Dansk Sygeplejeråd og Kræftens Bekæmpelse, 2012

## Generelle anbefalinger om natarbejde

1. Formindsk fast natarbejde
2. Reducér antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk
3. Undgå korte intervaller (8 eller 10 timer) mellem 2 vagter
4. Planlæg systemet så det indeholder flest mulige fri weekends
5. Undgå lange vagter
6. Tilpas vagtlængden til arbejdskravene
7. Overvej kortere natskift
8. Rotér med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)
9. Begynd ikke morgenvagten for tidligt
10. Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt
11. Bevar et regelmæssigt skiftesystem
12. Tillad mulighed for individuel fleksibilitet
13. Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
14. Informér i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra.

Enkelte af forslagene står i modsætning til hinanden f.eks. anbefalinger vedrørende fleksibilitet og regelmæssighed, idet det dog har stor betydning for personalet at kende arbejdstiden i god tid i forvejen.

Anvendelsen og konkretiseringen af anbefalingerne bør afspejle de lokale behov – både hensyn til personalets ønsker og behov, samt hensyn til en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen. Flere af anbefalingerne vil også kunne anvendes på dagområdet.

Parternes Rammefortale om decentrale arbejdstidsaftaler, 1999, bilag 2