

Prioriteret arbejdstid

– indflydelse på egen arbejdstid blandt skiftearbejdere

Slutrapport til Arbejdsmiljøforskningsfonden

Anne Helene Garde¹, Åse Marie Hansen¹, Karen Albertsen², Henrik Lund³ og Helge Hvid³.

1. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
2. Team Arbejdsliv
3. Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring på RUC

Kontakt:

Helene Garde

Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Lersø Parkallé 105

2100 København Ø.

Email: ahg@arbejdsmiljoforskning.dk

Marts 2012

Projektet er gennemført i tidsrummet april 2008 – december 2011 og er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden (7-2007-09)

Sammenfatning

Formålet med projektet er at belyse forskelligartet praksis og positive såvel som negative konsekvenser af prioriteret arbejdstid blandt skiftarbejdere på individ- og virksomhedsniveau. Den overordnede hypotese er, at prioriteret arbejdstid giver mulighed for bedre trivsel, restitution og psykisk arbejdsmiljø samt færre helbredsgener hos ansatte med skiftarbejde, fx fordi den enkelte medarbejder kan tilrettelægge arbejdstiden, så den passer bedst muligt med individets behov fx for søvn og privatliv. På den anden side kan man også forestille sig, at hensyn til produktionen og fx personlige økonomiske interesser betyder, at arbejdstiden bliver helbredsmæssig u hensigtsmæssig. Hvorvidt der opnås positive eller negative konsekvenser antages at afhænge af den faktiske implementering, medarbejdernes forhåndsindstilling og forskellige andre forhold på individ og virksomhedsniveau.

Undersøgelsen var designet som et longitudinelt, kvasi-eksperimentelt interventionstudie. 1065 medarbejdere fra 28 arbejdspladser blev inviteret til at deltage i undersøgelsen ved baseline. Ved follow-up blev alle ansatte på de samme arbejdspladser inviteret til at deltage. Responsrater var høje: henholdsvis 78,9 % (n = 840) ved baseline og 73,1 % ved follow-up (n = 791). Dataindsamlingen omfattede udover spørgeskemaer til deltagere, interview, arbejdspladsspørgeskemaer til alle interventionsarbejdspladser også arbejdspladsrapporter om arbejdstid ved baseline og igen efter 12 måneder.

Projektets overordnede konklusion er, at medarbejderne opnåede større indflydelse på deres egen arbejdstid, og der var en overvejende en positiv vurdering af prioriteret arbejdstid blandt medarbejderne. Alle 14 interventionsarbejdspladser har da også planer om at fortsætte med prioriteret arbejdstid i en eller anden form evt. med andre IT-systemer.

Der var meget dog store forskelle fra arbejdsplads til arbejdsplads på hvor stor tilfredsheden var. På en enkelt arbejdsplads var der mange utilfredse medarbejdere. På flere af arbejdspladserne var der kun en moderat tilfredshed, og på enkelte var der en meget stor tilfredshed. Arbejdspladsernes formål med at indføre prioriteret arbejdstid ser ud til at have en betydning. Derfor gav det generelle billede af tilfredsheden med prioriteret arbejdstid ikke det fulde billede, idet nogle arbejdspladser, der introducerede prioriteret arbejdstid, kun opnåede en begrænset succes, mens andre var meget positive.

Summary (in English)

The aim of the project was to elucidate the diverse practices and positive and negative consequences of self-rostering among shift workers on individual and company level.

The overall hypothesis was that the introduction of self-rostering is followed by better well-being, recovery and mental health and fewer health complaints. The extent of positive or negative consequences is assumed to depend on the actual implementation, employee pre-setting and other factors on individual and company level.

The study was designed as a longitudinal, quasi-experimental intervention study. All employees from 28 workplaces were invited to participate in the study at baseline and follow-up. Response rates were high: 78.9% (n = 840) and 73.1% (n = 791) at baseline and follow-up, respectively. In addition to questionnaires to all participants, data collection also included interviews, questionnaires to all intervention workplaces and workplace reports on working hours at baseline and again after 12 months.

The overall conclusion is that the consequences of the self-rostering were assessed as largely positive among employees. All 14 intervention work also had plans to continue with self-rostering in one form or another. There were, however, considerable differences from workplace to workplace. At a single workplace, there were several unsatisfied employees. In several of the workplaces there were only moderate satisfaction, and on some there were a high degree of satisfaction. Therefore, the overall picture of satisfaction with self-rostering hours is not the full picture, as some workplaces achieved only limited success, while others were very positive.

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning	2
Summary (in English)	3
Indledning og baggrund	5
Formål	5
Metode	6
<i>Studiedesign og undersøgelsespopulation</i>	6
Interventionen	6
Resultater og diskussion	8
Resultater fra peer-reviewede publikationer:	8
Resultater fra kandidatafhandlinger	8
Formidling	10
Hjemmeside	10
Mundtlig populær formidling - Møder, seminarer mm.	10
Skriftlig populær formidling	11
Mundtlig videnskabelig formidling	12
Skriftlig videnskabelig formidling	13
Referencer	15

Indledning og baggrund

I mange erhverv, fx sundhedssektoren, er skiftarbejde påkrævet. Derfor er det afgørende at have viden om, hvordan man kan mindske de potentielt negative virkninger af skifteholdsarbejde fx arbejde-familielivsbalance, søvn og helbred (1-3). Indflydelse på arbejdstiden er forbundet med forbedret arbejde-familielivsbalance (4-6), færre subjektive gener (7), mindre medicinsk certificeret sygefravær (8), lavere sandsynlighed for førtidspension (9), og reduceret turn-over af arbejdskraft (10). Selv om andre undersøgelser ikke kan finde lignende effekter (11-13) konkluderer Joyce et al. i deres Cochrane review, at fleksible arbejdstider interventioner, som øger medarbejderens kontrol og valg sandsynligvis vil have en positiv effekt på helbred, men også, at yderligere interventionsundersøgelser er nødvendige (14).

Prioriteret arbejdstid, som nogle steder kaldes selvvalgt arbejdstid, er en form for indflydelse på tilrettelæggelsen af egen arbejdstid, som er ved at blive introduceret i Danmark især i sundheds- og plejesektoren blandt andet for at styrke rekruttering og fastholdelse. Ved prioriteret arbejdstid kan medarbejdere komme med ønsker til deres arbejdstider. Den endelige vagtplan fastlægges under hensyntagen til ønskerne og bemandingsbehovet. Der er dog kun ringe viden om effekterne af prioriteret arbejdstid. Det vides fx ikke i hvor høj grad medarbejderne opnår indflydelse på egen arbejdstid, hvilke valg medarbejderne foretager, hvorfor de vælger som de gør, og hvilke konsekvenser det har for det psykiske arbejdsmiljø, privatliv, mulighed for restitution og helbredsgener.

Formål

Formålet med projektet er at belyse forskelligartet praksis og positive såvel som negative konsekvenser af prioriteret arbejdstid blandt skiftarbejdere på individ- og virksomhedsniveau. Den overordnede hypotese er, at prioriteret arbejdstid giver mulighed for bedre trivsel, restitution og psykisk arbejdsmiljø samt færre helbredsgener hos ansatte med skiftarbejde, fx fordi den enkelte medarbejder kan tilrettelægge arbejdstiden, så den passer bedst muligt med individets behov fx for søvn og privatliv. På den anden side kan man også forestille sig, at hensyn til produktionen og fx personlige økonomiske interesser betyder, at arbejdstiden bliver helbredsmæssig uhensigtsmæssig. Hvorvidt der opnås positive eller negative konsekvenser antages at afhænge af den faktiske implementering, medarbejdernes forhåndsindstilling og forskellige andre forhold på individ og virksomhedsniveau.

Metode

Studiedesign og undersøgelsespopulation

Undersøgelsen var designet som et longitudinelt, kvasi-eksperimentelt interventionstudie. Arbejdspladser, der planlagde at indføre prioriteret arbejdstid, blev rekrutteret gennem offentlig annoncering, møder og ved personlige kontakter. Alle aktiviteter i forbindelse med interventioner blev planlagt, udført og finansieret af arbejdspladserne. Data blev indsamlet ved baseline og 12 måneder senere (follow-up), hvor alle interventioner havde været etableret i mindst 9 måneder. Interventionsstart varierede mellem arbejdspladser, og de blev inkluderet i undersøgelsen, når de var klar. Derfor fandt baseline sted mellem oktober 2008 og oktober 2009.

I alt blev medarbejdere på 28 arbejdspladser fra ni virksomheder inkluderet. De blev klynge-allokeret til en intervention (n = 14 arbejdspladser) eller en reference gruppe (n = 14 arbejdspladser). Dataindsamlingen omfattede spørgeskemaer til deltagere, interview, arbejdspladsspørgeskemaer til alle interventionsarbejdspladser og arbejdspladsrapporter om arbejdstid. Alle medarbejdere på arbejdspladserne på tidspunktet for undersøgelsen blev opfordret til at udfylde et spørgeskema. Responsrater var 78,9 % (n = 840) ved baseline og 73,1 % ved follow-up (n = 791). Der blev gennemført fokusgruppeinterviews, individuelle interviews og enkelte telefoninterviews. Antallet af interviewpersoner var i den indledende runde 26 medarbejdere og 14 ledere fordelt over alle interventionsarbejdspladser, og 25 medarbejdere og 16 ledere ved opfølgning. Arbejdspladsspørgeskemaer med oplysninger om for rammerne af gennemførelsen blev modtaget fra 13 af de 14 interventionsarbejdspladser. Arbejdspladsrapporter om komme- og gåtider for fire uger blev indsamlet fra i alt 25 arbejdspladser (n = 718 ved baseline) og (n = 849 ved opfølgning).

Undersøgelsen er godkendt af Datatilsynet (ref. nummer: 2008-54-0458).

Interventionen

Vi havde følgende krav til interventionen: Arbejdspladserne skulle indføre prioriteret arbejdstid ved brug af en kommercielt tilgængelig IT-software efter eget valg. Arbejdsgiveren skulle løbende kunne definere bemandingsbehovet, og de ansatte skulle kunne vælge deres arbejdstid, dvs. hvilke dage de ønskede at arbejde eller ikke ønskede at arbejde. Der var desuden mulighed for at de ansatte kunne ønske skiftlængde, komme- og gåtider, samt mulighed for at overføre timer fra en periode til en anden (en time-bank), og et pointsystem for fordeling af uønskede timer eller skift.

I praksis opfyldte alle interventioner de angivne kriterier. Efter at medarbejderne havde indgået deres valg, blev der genereret en arbejdsplan, der tog hensyn til medarbejdernes ønsker og behovet for ressourcer. Nogle arbejdspladser inkluderede en puslefas, hvor de ansatte blev inviteret til at løse uoverensstemmelser mellem præferencer og behovet for ressourcer ved frivilligt at ændre deres præferencer. De endelige justeringer blev foretaget af lederne, og alle planer blev offentliggjort med fire ugers varsel.

Selv om alle 14 arbejdspladser gennemførte interventioner, der tilfredsstiller projektets udvælgelseskriterier, er der store forskelle på de interventioner, der er gennemført. Vi har derfor udtaget tre overordnede typer af interventioner (15):

- Intervention A hvor vaner og holdninger omkring tilrettelæggelsen af arbejdstiden blev udfordret. Medarbejderne blev tilskyndet til at organisere deres arbejdstid omkring deres privatliv, i stedet for at skulle tilpasse privatlivet til arbejdstiderne. Interventionerne indeholdt en puslefasen, og i de fleste tilfælde indeholdt de også etablering af en timebank. I nogle af arbejdspladserne blev de faste skift opbrudt, og der kunne laves individuelle vagtlængder i intervaller på 15 minutter. Interventionen blev gennemført i psykiatrien og somatisk pleje.
- Intervention B indeholdt mindre tilskyndelse til at nytænke. Der blev i høj grad taget udgangspunkt i den praksis, der allerede var etableret, og interventionen gik i stort omfang ud på at lade computeren overtage den tidligere papirbaserede vagtplanlægning, men med mulighed for at bryde op i de faste rul. Medarbejderne kunne vælge mellem et begrænset antal skift. Interventionen blev gennemført i psykiatrien og i somatisk intensiv og pleje.
- Intervention C var stærkt orienteret mod optimering af personaleressourcerne ved at skabe en bedre tilpasning mellem bemanning og arbejdsopgaver. Interventionen indeholdt en timebank og en puslefasen. De ansatte kunne kun vælge mellem få specificerede skift. Derudover introducerede arbejdsgiveren en tids-buffer på 45 minutter omkring de tidsønsker, de ansatte angav for at skabe en større fleksibilitet i planlægningen. Det betød, at hvis en medarbejder ønskede at møde f.eks. kl. 9.00 så kunne mødetidspunktet sættes mellem 8.15 og 9.45. Interventionen blev gennemført i et call-center i en finansiell virksomhed.

Interventionsgrupperne anvendte hver deres IT-system. Det er dog efter vores opfattelse ikke i særlig høj grad IT-systemets tekniske funktionalitet, der adskiller interventionsgrupperne.

Resultater og diskussion

Resultater fra peer-reviewed publikationer:

Artikel: H. Hvid, A. H. Garde, H. Lund, J. Ajslev, J. Møller, K. Albertsen, and Å. M. Hansen. Frit valg som aflastning og belastning - selvvalgt arbejdstid i døgnbemandet arbejde. Tidsskrift for arbejdsliv 13 (3):80-97, 2011.

Formålet med artiklen var:

- 1) At analysere hvorledes prioriteret arbejdstid påvirker *privatlivet, kvalitet og relationer til kunder og klienter, og samarbejdet på arbejdspladsen, samt*
- 2) At pege på en række forhold, der synes at influere på hvorledes prioriteret arbejdstid påvirker *privatlivet, kvalitet og relationer til kunder og klienter, og samarbejdet på arbejdspladsen*

De væsentligste datakilder i denne artikel var interview og et spørgsmål fra opfølgningsspørgeskemaet, hvor deltagerne skulle angive om de vurderede at indførelsen havde påvirket en række faktorer. Svarmulighederne var: Ja, i positiv retning; Ja, i negativ retning og Nej.

Artiklens overordnede konklusion er, at der var en overvejende positiv vurdering af prioriteret arbejdstid, og alle 14 arbejdspladser har da også planer om at fortsætte med prioriteret arbejdstid i en eller anden form evt. med andre IT-systemer.

Der var meget dog store forskelle fra arbejdsplads til arbejdsplads på hvor stor tilfredsheden var. På en enkelt arbejdsplads var der mange utilfredse medarbejdere. På flere af arbejdspladserne var der kun en moderat tilfredshed, og på enkelte var der en meget stor tilfredshed. Derfor gav det generelle billede af tilfredsheden med prioriteret arbejdstid ikke det fulde billede, idet arbejdspladser, der introducerede prioriteret arbejdstid, kun opnåede en begrænset succes, eller måske fik indført et system, som en større eller mindre del af medarbejderne oplevede som en forringelse deres arbejdsforhold.

I artiklen fremdrages en række dilemmaer og potentielle konflikter, der kan opstå ved introduktion af prioriteret arbejdstid. De kan være nyttige ved implementering af systemerne.

Artiklens resultater er formidlet i NFA faktaark #53.

Desuden er yderligere 4 peer-reviewed artikler under udarbejdelse. De omhandler:

1. Konsekvenser af prioriteret arbejdstid for arbejdstidernes placering, restitution og helbred.
2. Konsekvenser af prioriteret arbejdstid for arbejd-familielivsbalance
3. Konsekvenser af prioriteret arbejdstid for the psykosociale arbejdsmiljø
4. Hvad prioriterer medarbejderne, når de har indflydelse på deres egen arbejdstid?

Resultaterne af disse vil blive formidlet på dansk, når artiklerne er publicerede.

Resultater fra kandidatafhandlinger

Kandidatafhandling 1: Mette Skaarup Yde og Lis Myrup Kristensen: Konflikt mellem arbejde og privatliv – et studie af arbejdstidsfleksibilitetens betydning for medarbejdere i social- og sundhedssektoren. Speciale på Forvaltning, RUC (2010)

Hovedformålet var at undersøge hvad den personlige og samleverens arbejdstidsfleksibilitet betyder for oplevelsen af konflikt mellem arbejde og privatliv for medarbejdere i social- og sundhedssektoren. Der var tre underformål:

- 1) Oplever medarbejdere med forskellige former for skiftende arbejdstider højere grad af konflikt mellem arbejde og privatliv end medarbejdere, der har henholdsvis fast dag-, fast aften- eller fast natarbejde?
- 2) Hvilken betydning har henholdsvis medarbejderkontrolleret og arbejdsgiverkontrolleret arbejdstidsfleksibilitet for oplevelsen af konflikt mellem arbejde og privatliv?
- 3) Hvad betyder samleverens, og i den forbindelse husstandens samlede, arbejdstidsplacering og arbejdstidslængde for oplevelsen af konflikt mellem arbejde og privatliv?

Spørgeskemadata fra baseline undersøgelsen blev anvendt til at analysere spørgsmålene.

Specialets overordnede konklusion er, at arbejdstidsfleksibiliteten har stor betydning for oplevelsen af konflikter mellem arbejde og privatliv. Både hvad angår fleksibiliteten i ens egne såvel som i samleverens arbejdstider. Det konkluderes desuden at:

1. medarbejdere med skiftende arbejdstider oplever højere grad af arbejde og privatlivskonflikter end medarbejdere med faste vagter.
2. det har stor betydning for oplevelsen af arbejde og privatlivs konflikter, hvem der har kontrollen over fleksibiliteten i arbejdstiden. Medarbejderkontrolleret arbejdstidsfleksibilitet i form af indflydelse på placeringen af egen arbejdstid er forbundet med lavere grad af arbejde og privatlivskonflikter, og at arbejdsgiverkontrolleret arbejdstidsfleksibilitet i form af uforudsigelighed i arbejdstiden er forbundet med højere grad af arbejde og privatlivskonflikter.
3. samleverens arbejdstidsplacering har stor betydning for oplevelsen af arbejde og privatlivs konflikter uanset medarbejderens egen arbejdstidsplacering. Samtidig har samleverens arbejdstidslængde ikke betydning for oplevelsen af arbejde og privatlivs konflikter uanset medarbejderens egen arbejdstidslængde.

Kandidatafhandling 2: Linnea Ferm: Effekten af prioriteret arbejdstid på forekomsten af somatoforme symptomer blandt pleje- og omsorgspersonale i Danmark – et interventionsstudie med en follow-up periode på et år. Speciale på Institut for Folkesundhedsvidenskab, KU (2011)

Formålet med specialet var at undersøge, om prioriteret arbejdstid har en effekt på forekomsten af somatoforme symptomer blandt pleje- og omsorgspersonale, og om denne effekt er forskellig for dem med henholdsvis høje og lave krav i arbejdet.

Analyserne er baseret på spørgsmål om somatoforme symptomer fra baseline og follow-up.

Overordnet viser specialet, at indførelsen af prioriteret arbejdstid blandt pleje- og omsorgspersonale ikke har nogen signifikant effekt på forekomsten af somatoforme symptomer. Det fremhæves desuden i specialet, at det ikke kan afvises, at dette skyldes en type II fejl, og det er derfor relevant at påpege, at der i specialet er insignifikante tendenser, som peger på, at prioriteret arbejdstid

minder antallet af somatoforme symptomer og forekomsten af specifikke somatoforme symptomer.

Effekten af prioriteret arbejdstid på forekomsten af somatoforme symptomer er ikke forskellig for medarbejdere med henholdsvis høje og lave kvantitative krav i arbejdet.

Formidling

Hjemmeside

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/prioriteret-arbejdstid---stoerre-indflydelse-paa-tilrettelaeggelsen-af-egen-arbejdstid-i-job-med-sk.>

I projektperioden har det været muligt at bruge dette link:
www.arbejdsmiljoforskning.dk/prioriteret_arbejdstid

Mundtlig populær formidling - Møder, seminarer mm.

	Titel	Sted, år	Antal deltagere/målgruppe
1	Netværksmøde i Prioriteret arbejdstid	NFA, 2009	Projektdeltagere, n=20
2	A. H. Garde. Erfaringer med de officielle anbefalinger for arbejdstidsplanlægning og arbejdsmiljø - og hvordan de kan blive til virkelighed	Workshop på Tredje fælles akademidag - Projekt NÆRVÆR i arbejdet, Viborg, 2009	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=20.
3	A. H. Garde. Fleksibel arbejdstid - betydning for helbred og trivsel	Foredrag på Tredje fælles akademidag - Projekt NÆRVÆR i arbejdet, Viborg, 2009	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=90
4	A. H. Garde. Fleksible arbejdstider	Papir og emballage brancheklubbens Miljøkonference, Karrebæksmunde, 2008	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=50
5	AH Garde.	DR Morgenradio og nyheder (P1 og P4). December 2009	
6	AH Garde. Natarbejde	Konference for tillids- og sikkerhedsrepræsentanter i drikkevarebranchen, Middelfart, januar, 2010	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=80
7	Netværksmøde	NFA, februar 2010	Projektdeltagere, n=18
8	AH Garde. Fleksible arbejdstider	TV2 Nyheder. April 2010	
9	AH Garde, J Ajslev, J Møller	Tilbage melding Region Sjælland	Deltagere, N=10
10	AH Garde, H Lund	Tilbage melding Region Sjælland	Deltagere, N=20 Beslutningstagere, N=10
11	AH Garde. Fleksible arbejdstider	Temadag. SSID. Middelfart, oktober 2010	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=50
12	AH Garde. Fleksible arbejdstider	Arbejdstidens betydning for trivsel og sundhed. SAM, oktober 2010	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=25
13	AH Garde. Fleksible arbejdstider	DR1. TV-Avisen. Nov 2010	
14	AH Garde. Hvem arbejder	Temadag om natarbejde,	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=20

	hvornår?	Branchesektionen Transport og Turisme; Slagelse. Maj 2011	
15	AH Garde. Hvem bestemmer hvornår du arbejder?	Temadag om natarbejde, Branchesektionen Transport og Turisme; Slagelse. Maj 2011	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=20
16	AH Garde. Har du sovet godt?	Temadag om natarbejde, Branchesektionen Transport og Turisme; Slagelse. Maj 2011	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=20
17	Garde AH. Aalborg sygehus. Resultater fra Prioriteret arbejdstid..	Prioriteret arbejdstid. Juni 2011	Ansatte. N=60
18	Albertsen K. Contrast between theory and practice in time scheduling work reorganization.	Undervisning valgfag i Psykologi (v. Robert Karasek), den 27. april. Institut for Psykologi, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet/ Københavns Universitet.	Studerende. N=10
19	AH Garde, H Lund	Formidlingsmøde, Århus, nov. 2011	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=15
20	AH Garde, H Lund	Formidlingsmøde, København, nov. 2011	Arbejdsmiljøprofessionelle. N=40

Skriftlig populær formidling

	Titel	Forfatter (hvis en fra projektet)/ interview	Medie/dato
1	Pjece om projekt	AH Garde og MØ Jakobsen	Hjemmeside plus omdelt på møder
2	Annoncering		NFA hjemmeside og nyhedsmail, Videnscenter, Magasinet Arbejdsmiljø, DSR, SOSU, KL hjemmeside, CO-indistri blad, Lederne, Kost.dk
3	A. H. Garde, S.M. Hansen, Å. M. Hansen, K. Albertsen, H. Hvid, M. Ø. Jakobsen, H Lund, and K. Nabe-Nielsen. Influence on working hours among shift workers. Study design.	Poster på AMFF konference 2009	Forskere og arbejdsmiljøprofessionelle. N=100
4		Interview	Region Syddanmarks personalemagasin, Puls
5	Fleksible arbejdstider øger sundhed og trivsel	AH Garde og LH Jakobsen.	Resume på NFAs hjemmeside.
6		Interview	Fagbladet/Nyhedsbrevet 3F
7		Interview	Fyens Stiftstidende, September 2010
8			DRs hjemmeside, September 2010 http://www.dr.dk/Nyheder/Indland/2010/08/24/135747.htm
9		Interview	FOA-blad, april 2011
10	Mere tilfredse, når vi	Interview	Magasinet arbejdsmiljø, september 2011

	selv har indflydelse på arbejdstiden		
11	Medindflydelse skaber bedre balance for skifteholdet	Interview	Sygeplejersken, 17, 2011
12	Indflydelse på egen arbejdstid er positivt	Interview	Sygeplejersken, 19, 2011
13	Önskescheman bra för privatlivet		http://www.duochojobbet.se/nyhet/onskescheman-bra-for-privatlivet
14	Indflydelse på egen arbejdstid opleves positivt for privatlivet	AH Garde	NFA Faktaark, #53, september 2011
15	Vi arbejder mindre	Interview	Magasinet Arbejdsmiljø, november 2012
16	Mere tilfredse, når vi selv har indflydelse på arbejdstiden	Interview	http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Magasin/Oktober-2011/Aktuelt/Mere-tilfredse-naar-vi-selv-har-indflydelse-paa-arbejdstiden ; Oktober 2011
17	Overblik og frihed i online vagtplanlægning på sygehusafdeling	Omtale og kommentar i blog.	http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Aktuelt/Se-hvad-andre-goer/Overblik-og-frihed-i-online-vagtplanlaegning-paa-sygehusafdeling---Aalborg-Sygehus ; Januar 2012

Mundtlig videnskabelig formidling

	Reference (Titel, forfattere, konf/seminar, år)	Abstract, poster, foredrag	Antal deltagere/målgruppe
1	A. H. Garde, Å. M. Hansen, K. Albertsen, H. Hvid, M. Ø. Jakobsen, H Lund, and K. Nabe-Nielsen. Influence on working hours among shift workers. Study design. in: 54th Nordic Work Environment Meeting (NAM). 31 August - 2 September 2009, Hanasaari, Finland. 2009	Abstract, foredrag og poster	Forskere, n=35
2	H Hvid, H Lund: Influence on individual time schedules in shift work, APA, November 2009	Abstract og poster	
3	A. H. Garde, S.M. Hansen, Å. M. Hansen, K. Albertsen, H. Hvid, M. Ø. Jakobsen, H Lund, and K. Nabe-Nielsen. Influence on working hours among shift workers. Study design in: 6. danske stresskonference, 2009	Abstract og poster	Forskere m.fl., n=80
4	Albertsen, K, Yde, M.S., Kristensen, LM, Ejrnæs, A. Garde, A.H. Shift-work and long working hours for couples – and the experience of work-family conflicts ICOH-WOPS, 2010	Abstract og foredrag	Forskere m.fl. n= ca 25
5	Shift work schedule characteristics and sleep quality AH Garde, ÅM Hansen, SM Hansen, K Albertsen, H Lund, 20th Congress of the European Sleep Research Society, Lisabon, September 2010	Abstract	
6	Influence on working hours among shift workers in terms of self-rostering by the use of IT software systems. Hvid, Helge., Henrik Lund, Jeppe Møller & Jeppe Ajslev. Seminar on self-rostering, Sept. 2010	Abstract og foredrag	Forskere, n=16
7	Self-rostering, sleep and need for recovery – an intervention study (the PRIO-project). Anne Helene Garde, Karen Albertsen, Åse Marie Hansen, Henrik Lund, Helge Hvid Seminar on self-rostering, Sept. 2010	Abstract og foredrag	Forskere, n=16
8	Schedule control and work-family conflict - Results from an intervention study (The PRIO study). Karen	Abstract og foredrag	Forskere, n=16

	Albertsen, Anne Helene Garde, Kirsten Nabe-Nielsen, Åse Marie Hansen, Helge Hvid, Henrik Lund. Seminar on self-rostering, Sept. 2010		
9	Self-rostering and psychosocial working environment – an intervention study (the PRIO project). Åse Marie Hansen, Anne Helene Garde, Karen Albertsen, Annie Høgh, Henrik Lund, Sofie Mandrup Hansen, Helge Hvid. Seminar on self-rostering, Sept. 2010	Abstract og foredrag	Forskere, n=16
10	Hansen ÅM, Garde AH, Albertsen K, Høgh A, Lund H, Hvid H. Self-rostering and psychosocial working environment - an intervention study (the prio project). Stockholm, Sweden: Stress Research Institute/Sweden; Working Time Society/Stockholm University; 2011 p. 223.	Abstract og poster	Forskere, n = ca. 200
11	Nabe-Nielsen K, Lund H, Ajslev J, Hansen ÅM, Albertsen K, Hviid H, et al. Employee priorities when scheduling own shifts. Stockholm, Sweden: Stress Research Institute/Sweden; Working Time Society/Stockholm University; 2011 p. 155.	Abstract og foredrag	Forskere, n = ca. 200
12	Garde AH, Skotte J, Hansen HS, Hansen ÅM, Albertsen K, Lund H, et al. Self-rostering - which working hours do the employees choose? (The PRIO-project). Stockholm, Sweden: Stress Research Institute/Sweden; Working Time Society/Stockholm University; 2011 p. 104	Abstract og poster	Forskere, n = ca. 200
13	Garde AH, Hansen ÅM, Albertsen K, Lund H, Hvid H. Self-rostering, sleep and need for recovery - an intervention study (The PRIO-project). Stockholm, Sweden: Stress Research Institute/Sweden; Working Time Society/Stockholm University; 2011 p. 118.	Abstract og foredrag	Forskere, n = ca. 200
14	AH Garde, ÅM Hansen, K Albertsen, H Lund, H Hvid. Consequences of self-rostering – an intervention study (the PRIO-project). Lund, Sweden. 55th Nordic Work Environment Meeting. Arbete och Hälsa, 2011; 45(5), p.27	Abstract og foredrag	Forskere, n = ca. 40
15	ÅM Hansen, AH Garde, K Albertsen, A Høgh, H Lund, H Hvid. Self-rostering and psychosocial working environment – an intervention study. Lund, Sweden. 55th Nordic Work Environment Meeting. Arbete och Hälsa, 2011; 45(5), p. 32	Abstract og foredrag	Forskere, n = ca. 40

Skriftlig videnskabelig formidling

Peer-reviewed artikler:

- 1) H Hvid, AH Garde, H Lund, J Ajslev, J Møller, K Albertsen, ÅM Hansen. Frit valg som aflastning og belastning - Selvvalgt arbejdstid i døgnbemandet arbejde. Tidsskrift for Arbejdsliv. 13:3: 80-97

Anden videnskabelig formidling fx (bidrag til) bog, lektørbedømte rapporter, specialer

- 1) Mette Skaarup Yde og Lis Myrup Kristensen: Konflikt mellem arbejde og privatliv – et studie af arbejdstidsfleksibilitetens betydning for medarbejdere i social- og sundhedssektoren. Speciale på Forvaltning, RUC (2010)

- 2) Linnea Ferm: Effekten af prioriteret arbejdstid på forekomsten af somatoforme symptomer blandt pleje- og omsorgspersonale i Danmark – et interventionsstudie med en follow-up periode på et år. Speciale på Institut for Folkesundhedsvidenskab, KU (2011)

Referencer

- (1) Åkerstedt T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup Med* 2003 Mar;53(2):89-94.
- (2) Pilcher JJ, Lambert BJ, Huffcutt AI. Differential effects of permanent and rotating shifts on self-report sleep length: a meta-analytic review. *Sleep* 2000 Mar 15;23(2):155-63.
- (3) Wirtz A, Nachreiner F. The effects of extended working hours on health and social well-being--a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiol Int* 2010 Jul;27(5):1124-34.
- (4) Pryce J, Albertsen K, Nielsen K. Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: a mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *J Nurs Manag* 2006 May;14(4):282-8.
- (5) Lowden A, Åkerstedt T. Introduction of self-selected work hours in retail work - effects on work satisfaction, health and social life. [Einführung selbst gewählter arbeitszeiten im einzelhandel]. *Z Arb Wiss* 2000;54(5):300-5.
- (6) Smith L, Hammond T, Macdonald I, Folkard S. 12-h shifts are popular but are they a solution? *Int J Indust Ergonomics* 1998;21:323-31.
- (7) Costa G, Akerstedt T, Nachreiner F, Baltieri F, Carvalhais J, Folkard S, et al. Flexible working hours, health, and well-being in Europe: some considerations from a SALTSA project. *Chronobiol Int* 2004;21(6):831-44.
- (8) Ala-Mursula L, Vahtera J, Kouvonen A, Väänänen A, Linna A, Pentti J, et al. Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter? *Occup Environ Med* 2006 Sep;63(9):608-16.
- (9) Vahtera J, Laine S, Virtanen M, Oksanen T, Koskinen A, Pentti J, et al. Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Occup Environ Med* 2010 Jul;67(7):479-85.
- (10) Moen P, Kelly EL, Hill R. Does Enhancing Work-Time Control and Flexibility Reduce Turnover? A Naturally Occurring Experiment. *Soc Probl* 2011 Feb 1;58(1):69-98.
- (11) Garde AH, Nabe-Nielsen K, Aust B. Influence on working hours among shift workers and effects on sleep quality - An intervention study. *Applied Ergonomics* 2011;42(2):238-43.
- (12) Nabe-Nielsen K, Garde AH, Diderichsen F. The effect of work-time influence on health and well-being: a quasi-experimental intervention study among eldercare workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 2011;84(6):683-95.

- (13) Jansen NWH, Kant IJ, Kristensen TS, Nijhuis FJN. Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *J Occup Environ Med* 2003;45(5):479-91.
- (14) Joyce K, Pabayo R, Critchley JA, Bambra C. Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database Syst Rev* 2010;2:1-89.
- (15) Hvid H, Garde AH, Lund H, Ajslev J, Møller J, Albertsen K, et al. Frit valg som aflastning og belastning - selvvalgt arbejdstid i døgnbemandet arbejde. *Tidsskrift for arbejdsliv* 2011;13(3):80-97.