TIPS OG TRIKS

FORSVARLIG ARBEIDSTIDSORDNING MED LANGVAKTER

Innhold

[Innledning 2](#_Toc152165124)

[Fordeler med langvakter 2](#_Toc152165125)

[Lange friperioder og færre oppmøtedager 3](#_Toc152165126)

[Redusert helgehyppighet 3](#_Toc152165127)

[Mindre stress 3](#_Toc152165128)

[Økt stilling og mer attraktive arbeidstidsordninger 3](#_Toc152165129)

[Reduserte AML brudd 3](#_Toc152165130)

[Reduserte vaktskifter 3](#_Toc152165131)

[Fordeler for pasientene 3](#_Toc152165132)

[Oppdekking av sårbare perioder 3](#_Toc152165133)

[Ulemper med langvakter 4](#_Toc152165134)

[Økt risiko for helseskader 4](#_Toc152165135)

[Økt risiko for feil 5](#_Toc152165136)

[Sosiale forhold blir påvirket 5](#_Toc152165137)

[Råd til forsvarlig arbeidstidsordning med langvakter 5](#_Toc152165138)

[Arbeidsfri 6](#_Toc152165139)

[Arbeidets art 6](#_Toc152165140)

[Ukentlig arbeidstid 6](#_Toc152165141)

[Helgearbeid 7](#_Toc152165142)

[Antall langvakter på rad 7](#_Toc152165143)

[Pauser 7](#_Toc152165144)

[Vaktrotasjon og plassering i døgnet 7](#_Toc152165145)

[Frivillighet 7](#_Toc152165146)

[Andre elementer som bør vurderes 7](#_Toc152165147)

[Forsvarlighetsvurdering 8](#_Toc152165148)

[Søknad om bruk av langvakter 8](#_Toc152165149)

[Inngåelse om avtale 8](#_Toc152165150)

[Forhold som ikke skal avtales 9](#_Toc152165151)

[Evaluering 10](#_Toc152165152)

[Kilder/henvisninger 10](#_Toc152165153)

# Innledning

Arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomheter som er bundet av tariffavtale kan for en periode på inntil ett år avtale at de ansatte kan arbeide opp til 12,5 timer i løpet av 24 timer, og 48/54 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke. Gjennomsnittet i perioden skal ikke overstige avtalt alminnelig arbeidstid, 37,5 t/u, 35,5 t/u, 36 t/u eller 33,6 t/u. For mer informasjon om alminnelig arbeidstid, se informasjon på intranett [- Alminnelig arbeidstid (ous-hf.no)](http://intranett.ous-hf.no/ous/mittskrivebord/organisasjon/klinikk?p_section_dim_id=869425&level=4).

*«Lang eller utvidet arbeidstid kan for eksempel være når planlagt arbeidstid er lengre enn 8 timer per dag eller 40 timer per uke»* Stami

*«Ethvert system hvor fast arbeidstid innebærer mer enn åtte timer i varighet som resulterer i en arbeidsuke på mindre enn fem hele dager arbeid i uken»*

*(Smith et. Al 1998:217, gjengitt av Kari Ingstad i fagbladet).*

*«Langvakter har skapt debatt, og forskning og erfaringer har vist at langvakter kan være både positivt og negativt. Mange har prinsipielle argumenter og motforestillinger mot langturnus i helse- og omsorgssektoren generelt, mens andre hevder dette er en fortrukket løsning for å sikre god kvalitet på tjenestene, samt for å imøtekomme behovet for arbeidskraft i framtida»* (Ingstad, 2023). Mange ansatte trives godt med langvakter, og endringer i arbeidsmiljøloven de senere år kan tyde på at det vil bli lettere å organisere med langvakter fremover.

OUS skal være en attraktiv arbeidsgiver som tilbyr gode arbeidstidsordninger. Vi skal være åpne for at langvakter kan være positivt både for arbeidstakere, pasienter og arbeidsgiver, men samtidig skal vi sikre forsvarlig drift. Vi skal vurdere om arbeidstidsordningene er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes ***helse, velferd og sikkerhet.*** Jo lengre arbeidsdager og arbeidsuker, jo mer vil arbeidstakerne være utsatt for fysiske og mentale belastninger i arbeidet. I tillegg øker risikoen for ulykker og feilhandlinger med lengden av skiftet (arbeidstilsynet.no). I praksis betyr det at ordningen ikke vil være aktuell for alle enheter og alle ansatte. Forvarlighet skal være vurdert som tilstrekkelig. Dersom ordningen vurderes å være forsvarlig, og ansatte ønsker langvakter, er OUS positiv til å ha arbeidstidsordninger med langvakter.

Denne veilederen har som formål å bidra til gode vurdering for om langvakter er hensiktsmessig eller kan være uforsvarlig. I tillegg vil den belyse viktige elementer som skal vurderes dersom man skal innføre bruk av langvakter.

# Fordeler med langvakter

Mange som har testet langvakter melder om positive erfaringer. Her er noen eksempler:

* [Ansatte vil dele gode erfaringer med langvakter](https://www.delta.no/medlemsfordeler/medlemsbladet-ta-del/ta-del-4-2017-arbeidstid/delta-medlemmer-vil-dele-gode-erfaringer-med-lange-vakter)
* [Det er mange fordeler med langvakter](https://www.melhus.kommune.no/-det-er-mange-fordeler-med-langvakter.6580954-333490.html)
* [Bedre arbeid-familie-balanse med tolvtimersvakter i helsesektoren?](https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215042985-2021-08)
* [Heller 12-timers enn 6-timersdag? - Fagbladet.no](https://fagbladet.no/faglig-fokus/heller-12timers-enn-6timersdag-6.115.441684.1cc753a3e9)
* [Dette gjorde de for å lykkes med langvaktturnusen (sykepleien.no)](https://sykepleien.no/2023/07/dette-gjorde-de-lykkes-med-langvaktturnusen)

Under er de fordelene som oftest trekkes frem beskrevet mer utfyllende. Listen er ikke uttømmende.

## Lange friperioder og færre oppmøtedager

Komprimerte arbeidsperioder som avløses med lange friperioder, viser til økt trivsel og bedre arbeidsmiljø, fornøyde pasienter/brukere, samt mindre stress både på jobb og i privatlivet for arbeidstakere (NOU 2016:1). Som konsekvens av færre oppmøtedager får den ansatte redusert reisetid og reisekostnader.

## Redusert helgehyppighet

Ofte medfører langvakter i helgene sjeldnere arbeidshelg. *Ved OUS er det vedtatt at arbeid hver 3. helg skal være en minstestandard for turnuspersonalet inntil det er full dekning av bemanningsbehovet i helgen.* Når man benytter langvakter i helger, vil det ofte vurderes sjeldnere helgehyppighet. Med langvakter hver fjerde helg vil man kunne få noe mer arbeidstid på helg enn ved «normalvakter» hver tredje helg. For arbeidsgiver kan det medføre større grad av helgeoppdekking, og for den ansatte vil det ofte medfører sjeldnere arbeidshelg og færre oppmøter. I slike tilfeller anses det som hensiktsmessig å gå bort fra bestemmelsen om arbeid hver tredje helg. Det er viktig å merke seg at enkelte ansatte selv ønsker å jobbe hver tredje, eller annenhver helg, selv med langvakter.

## Mindre stress

Langvakter kan bidra til en mindre stressende arbeidssituasjon for ansatte (Ingstad og Amble 2015, gjengitt av Kari Ingstad i fagbladet). Arbeidsoppgaver man tradisjonelt har gjort på morgenen, kan utsettes til kvelden eller neste dag. Når det er de samme pleierne som har ansvar for pasientene over lengre tid, får man en større fleksibilitet i arbeidet (Ingstad, 2023).

## Økt stilling og mer attraktive arbeidstidsordninger

Videre kan bruk av langvakter føre til økt stillingsprosent, mindre turnover, styrket omdømme og være positivt i rekruttering (NOU 2016:1). Langvakter har vist seg å være et av de tiltakene som bidrar til at flere arbeider i hele stillinger, og turnusen baseres på at alle ansatte har store stillinger (Moland og Bråthen 2012, Ingstad og Amble 2015, gjengitt av Ingstad 2016).

## Reduserte AML brudd

Det kan også føre til at det blir færre AML brudd, og at det blir lettere å få dekket opp sårbare perioder som sommer, helligdagsperioder og helger.

## Reduserte vaktskifter

Med langvakter får man ofte to skift i løpet av et døgn, fremfor 3 vaktskift. Dette reduserer tid brukt på overlapping.

## Fordeler for pasientene

Langvakter kan føre til at pasientene får færre ansatte å forholde seg til. I tillegg vil mer av tiden kunne bli benyttet til oppfølging av pasientene ettersom overlapp og administrativt arbeid blir redusert.

## Oppdekking av sårbare perioder

Langvakter kan føre til at man lettere får dekket opp sårbare perioder som for eksempel ferieperioder, helligdagsperioder og helger.

# Ulemper med langvakter

Daglig utvidet arbeidstid er en unntaksbestemmelse fra arbeidsmiljølovens hovedregel, og kan potensielt være helseskadelig og uforsvarlig dersom det ikke gjennomføres på en forsvarlig måte og følges opp tett. Motivasjon for, og de organisatoriske fordelene med innføring av langvakter, skal ikke gå på bekostning av forsvarlighet. For eksempel kan lange friperioder og færre arbeidshelger være så fristende for den enkelte at man ser bort fra andre hensyn, som for eksempel hensynet til egen helse, velferd og sikkerhet.

Arbeidsgiver har ansvaret for å vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Det gjelder også når det er inngått avtale om arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene (arbeidstilsynet).

Konsekvenser av belastende arbeidstidsordninger kan være (arbeidstilsynet):

* Søvnforstyrrelser/tretthet
* Redusert fysisk og mental funksjon
* Større risiko for å gjøre feil, noe som påvirker sikkerheten på arbeidsplassen
* Fysiske og psykiske helseplager
* Vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid

Her er eksempler som belyser utfordringer knyttet til langvakter:

* [Advarer mot ukritisk hylling av langvakter (delta.no)](https://www.delta.no/medlemsfordeler/medlemsbladet-ta-del/ta-del-4-2017-arbeidstid/advarer-mot-ukritisk-hylling-av-lange-vakter)
* [helsefarlige-langvakter (fagforbundet.no)](https://www.fagforbundet.no/a/281310/redaksjonelle-verktoy/shs-nyhetsarkiv/nyhetsliste-multi/helsefarlige-langvakter/)
* [Lang arbeidstid kan øke risikoen for ulykker på jobben - STAMI](https://stami.no/lang-arbeidstid-kan-oke-risikoen-for-ulykker-pa-jobben/)
* [Jeg har alltid gledet meg til å gå på jobb, men jeg begynte å grue meg til langvaktene | FriFagbevegelse](https://frifagbevegelse.no/nyheter/-jeg-har-alltid-gledet-meg-til-a-ga-pa-jobb-men-jeg-begynte-a-grue-meg-til-langvaktene-6.158.187593.6d2cdde36b)

Under er de ulempene som oftest trekkes frem beskrevet.

## Økt risiko for helseskader

Skift- og nattarbeid er forbundet med økt risiko for en rekke sykdommer, som for eksempel hjerte- og karsykdommer, søvnforstyrrelser, type 2-diabetes og psykiske plager (Yves et al., 2012; Canuto et al., 2013; STAMI, 2015; Knardahl et al., 2016, gjengitt av Idunn 2021). Innhold, tilpasning, arbeidsoppgaver osv. har betydning for opplevde helseutfordringer ved utvidet arbeidstid (Stami).

Jo lengre arbeidsdager og arbeidsuker, jo mer vil arbeidstakerne være utsatt for fysiske og mentale belastninger i arbeidet. Det alvorligste problemet med lang daglig arbeidstid er ofte at det begrenser den arbeidsfrie perioden mellom skiftene og mulighetene til å sove. Søvn er et av menneskets basalbehov og er avgjørende for god funksjon og helse. Søvn og restitusjon er daglige behov som ikke kan utsettes uten at det innebærer uheldig belastning (arbeidstilsynet.no).

På kort sikt kan søvnunderskudd gå ut over sikkerheten på arbeidsplassen. Når arbeidet forstyrrer nattesøvnen øker også helserisikoen. Det er godt dokumentert at både lange arbeidsøkter og skift- og nattarbeid øker risikoen for helseplager og sykdommer, blant annet hjerte- og karsykdom og diabetes (arbeidstilsynet).

## Økt risiko for feil

Det er forskningsmessig belegg for at lange arbeidsdager kan gi økt risiko for ulykker eller feilhandlinger. Konkret kan arbeidstid over 8 timer gi en økt risiko for ulykker på rundt 50 prosent, og tilsvarende over 12 timer på rundt 100 prosent (arbeidstilsynet). Risikoen forhøyes ytterligere ved gjentatte lange skift, og i hovedsak for skift- og nattarbeid (Stami og NOU 2016:1).

Det er forsket på to hovedkategorier av risiko ved lang arbeidstid; utvidet daglig arbeidstid og utvidet ukentlig arbeidstid. I en studie fra 2021 fant de økt risiko for feilhandlinger, arbeidsskader og ulykker ved vakter over 12 timer og ved ukentlig arbeids lengde på over 55 timer. Dette sammenlignet med 8 timers vakt og 40 timers uke. (Stami.no).

I en britisk studie fra 2009 fant de at uønskede hendelser på et sykehus ble redusert ved overgang fra 56 timer / uke i gjennomsnitt, og ned til 48 timer.

En annen studie fant at feil følger døgnrytmen. Antall feil er på topp kl. 14 og mellom kl. 04 og 05. Dette tilsvarer de tidsrommene hvor vi ofte er mot slutten av vakten.

På kort sikt kan søvnunderskudd gå ut over sikkerheten på arbeidsplassen. Den økte risikoen for å gjøre feil kan gå ut over sikkerheten til arbeidstakeren selv, kolleger eller tredjepersoner som pasienter. Ved noen arbeidsplasser er konsekvensen av feil små, og/eller feilen kan enkelt la seg rette på et senere tidspunkt. Andre steder kan konsekvensene av feil være fatale eller av andre grunner uakseptable (arbeidstilsynet).

## Sosiale forhold blir påvirket

Med lange arbeidsdager kan det være begrenset hvor mye tid og energi man har til å gjøre andre ting, noe som kan begrense det sosiale livet.

Når man planlegger arbeidstid bør man så langt det lar seg gjøre vise hensyn til ansattes utfordringer med å arbeide om kvelden eller natten for familieliv og private aktiviteter.

# Råd til forsvarlig arbeidstidsordning med langvakter

Studier om arbeidstid viser altså at både skiftarbeid, nattarbeid og lange arbeidsøkter kan ha negative konsekvenser for helse og sikkerhet. Forskningen peker også på mulige tiltak som kan kompensere for dette (arbeidstilsynet). Arbeidstilsynet anbefaler følgende risikoreduserende tiltak ved organisering av arbeidstiden:

* Organiser arbeidstidsordningen slik at arbeidstakerne får nok søvn
* Skift bør ikke vare mer enn 12 timer
* Nattskift bør ikke vare mer enn 8 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger
* Skiftrotasjon forover (med klokken), ikke bakover
* Arbeidstakere bør ikke arbeide flere enn tre netter på rad
* Ved nattskift må det hviles før vakten og legges til rette for hvilepauser
* Egenkontroll i arbeidet og gode bakvaktordninger er spesielt viktig ved nattarbeid og lange arbeidsøkter
* Den arbeidsfrie perioden bør være lengre hvis den legges utenom den tiden en normalt sover
* Arbeidsfrie dager etter nattskift (jo flere netter på rad, jo lengre arbeidsfri trengs til restitusjon)
* Ikke kombiner nattskift med høye jobbkrav så langt det er mulig
* Ta hensyn til individuelle variasjoner
* Unngå lange arbeidsdager og begrens overtid ved arbeid med høy risiko

Flere av disse rådene vil være vanskelig å følge opp i sykehusdrift. Krav om døgnkontinuerlige helsetjenester, riktig kompetanse på vakt og begrensede ressurser vil medføre arbeidstidsordninger som ikke ivaretar alle hensyn. Under er noen av elementene som bør vurderes ved innføring av langvakter beskrevet. Listen er ikke uttømmende.

## Arbeidsfri

Arbeidstilsynet anbefaler at arbeidstidsordningen organiseres slik at arbeidstakerne får nok søvn. Den arbeidsfrie perioden bør være lengre hvis den legges utenom den tiden en normalt sover (minst 11 timer arbeidsfri om natten, eller 16 timer på dagen). For eksempel vil hviletid mellom to nattevakter med arbeidstid kl. 22 til kl. 08 medføre 14 timer hvile imellom vaktene. Etter nattskift bør man ha arbeidsfrie dager. Jo flere netter på rad, jo flere fridager trengs til restitusjon.

En norsk studie med sykepleiere har funnet at redusert arbeidsfri fører til kortere søvnlengde, mer forstyrret søvn, økt korttidssykefravær og økt risiko for ulykker. En annen studie fant at 44,3% av sykepleiere i 3 delt skift hadde søvnforstyrrelser, dette er like mange som de som går kun nattskift (Stami). Redusert hviletid kan føre til søvn-underskudd som igjen kan føre til økt risiko for skade på jobb. Søvn-underskudd kan blant annet føre til søvnmangelpromille og mikrosøvn-anfall (forsvinner i korte øyeblikk) (Stami).

Med 12,5 timers vakt bør det legges opp til 11,5 timer hviletid mellom vaktene. Sammenlignet med for eksempel hviletid mellom kveld og dag som kan være ned til 8 timer hviletid. Når hviletiden blir lengre kan det føre til redusert stress mellom vaktene.

## Arbeidets art

Arbeidstidsordningen må ikke øke faren for arbeidsulykker eller helseskader. Det skal særlig legges vekt på hensynet til arbeidstakerens helse og velferd (NOU 2016:1).

Langvakter kan egne seg når det er relativ lav arbeidsintensitet. Dersom arbeidet krever 100% årvåkenhet vil langvakter være mindre forsvarlig. I jobber som er slitsomme kan det være mest produktivt med kortere arbeidstid. Tretthet og behov for søvn og hvile vil føre til redusert produktivitet som avtar utover vaktens lengde (NOU 2016:1).

En studie viser at feil følger døgnrytmen og at antall feil er på topp kl. 14 og mellom kl. 04 og 05. Dette tilsvarer de tidsrommene hvor vi ofte er mot slutten av vakten (Stami). Dersom det er mulig, anbefales det å planlegge for at mindre kritiske oppgaver gjennomføres sent i skiftet.

## Ukentlig arbeidstid

Uker med langvakter ser ut til å ha positiv effekt for medarbeidere dersom den totale arbeidstiden i den aktuelle uken er på ca. 37,5 arbeidstimer. Dersom ukesummen går over 45 timer, og inneholder langvakter, ser det ut til at arbeidstakere opplever utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og privatliv (NOU 2016:1).

Selv om arbeidsmiljøloven §10-5 (2) åpner for å gjennomsnittsberegne arbeidstiden over en periode på 8 uker med maks 54 timer i noen enkelt uke, anbefales det å vurdere hvor høy arbeidsmengde som skal legges på uker med langvakter.

Med bakgrunn i forskningsfunn anbefales det at ukentlig arbeidstid er under 45 timer. Jo nærmere 37,5 jo bedre for arbeidstakers livsbalanse.

## Helgearbeid

Normalen og standarden i OUS er at det arbeides hver tredje helg. Langvakter i helger kan føre til redusert antall helger på vakt. Her er det viktig å skille på helgerotasjon og helgearbeid i timer. Helgebelastningen går ikke nødvendigvis ned i omfang, men i hyppighet. Mange ansatte setter pris på å jobbe sjeldnere helg. Her kan det være ulike ønsker og behov, og helgerullering trenger ikke å påvirkes av vaktlengde i helg. Noen ansatte kan ha ønsker om å jobbe hyppigere enn hver fjerde helg selv om man jobber langvakter.

## Antall langvakter på rad

Både Stami og arbeidstilsynet anbefaler maks 3 nattevakter på rad. Nattevakter er ofte over 8 timer. Ettersom vi vet at lang arbeidstid per døgn, og lang arbeidsuke kan medføre ulemper for den enkelte ansatte, samt økt risiko for feil, vil forsvarlighet ligge til grunn for hvor mange vakter man planlegger på rad. Mest sannsynlig vil det være mest hensiktsmessig med 2-3 langvakter på rad, og maks 3-4 langvakter per uke.

## Pauser

Det er viktig at driften kan planlegges slik at pausene kan avvikles, og at det er tilgjengelig pauserom. I løpet av 12,5 timer vil den ansatte ha krav på minimum 2 pauser på 30 minutter. Stami anbefaler pause hver fjerde time. Lengre pauser er bedre enn korte pauser. Pauser mellom 30 og 60 minutter er det beste (Stami).

Eksempel på pauseavvikling i løpet av 12,5 timers vakt:

* 30 min pause etter 4 timer. Når man gjenopptar arbeid har det gått 4,5 timer av vakten
* 30 min pause etter 8,5 timer. Når man gjenopptar arbeid har det gått 9 timer av vakten
* Rest av vakten er 3,5 timer

Dersom det er mulig å gjennomføre lengre pauser/flere pauser uten at det går utover pasientoppfølging eller øvrig personalgruppe, vil dette være hensiktsmessig.

## Vaktrotasjon og plassering i døgnet

«Hovedklokken» i hjernen styres av lys og vil påvirke hvordan den enkelte håndterer ulike arbeidstidsordninger (Stami). Det er nattarbeid, særlig nattarbeid som inngår i en roterende skiftordning, som utgjør den største helserisikoen, og den negative effekten synes å øke over tid (NOU 2008:17).

Forskning viser at vaktrotasjon med klokken (D/A/N) er mest hensiktsmessig (Stami).

Det mest sårbare tidspunktet for vaktstart er mellom kl. 04 og 05. Minst risiko er det for skift som starter mellom kl. 08 og 09. Stami anbefaler starttidspunkt etter kl. 07.

## Frivillighet

En personalgruppe er gjerne sammensatt av ansatte i ulike aldre og i ulike livssituasjoner. Å jobbe langvakter må derfor være frivillig. Det må også være mulig å trekke seg fra ordningen, eller at arbeidsgiver kan ta en ansatt ut av ordningen, dersom det viser seg at den får negative konsekvenser for den enkelte ansatte.

## Andre elementer som bør vurderes

I tillegg bør man ha noen tanker rundt hvordan man planlegger med ansatte som jobber 2 delt skift og de som jobber 3 delt skift. Her kan det oppstå praktiske utfordringer, samt oppstå motsetningsforhold.

Det bør også være en plan for gjennomføring ved sykefravær, avviksperioder osv.

# Forsvarlighetsvurdering

OUS har egen retningslinje for forsvarlighetsvurdering av arbeidsplaner/arbeidstidsordninger. Legg inn referanse.



# Søknad om bruk av langvakter

I henhold til retningslinjen skal det søkes om bruk av langvakter. Følg mal som er vedlagt retningslinjen. HR i klinikk vurderer søknaden sammen med HR stab. Søknadsprosessen er ledd i kvalitetssikring av arbeidstidsordningen ettersom det er en ordning som medfører økt risiko.

Arbeidstidsordningen skal drøftes med arbeidstakernes tillitsvalgte og referat fra drøftingene skal legges ved søknaden. Verneombudet må skriftlig uttale seg om ordningen.

# Inngåelse om avtale

Dersom arbeidstidsordning med langvakter anses som forsvarlig, og man ønsker å iverksette bruk av langvakter må det inngås avtale med tillitsvalgte. Følgende forhold avtales:

**Arbeidstid**

I henhold til arbeidsmiljøloven §10-4 skal alminnelig arbeidstid ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. §10-5 åpner for at arbeidstiden kan gjennomsnittsberegnes over en periode på høyst 52 uker. I virksomheter som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheten, skriftlig avtale at den alminnelige arbeidstiden skal ordnes slik at den i løpet av en periode på høyst 52 uker i gjennomsnitt ikke blir lengre enn bestemmelsene i §10-4. For eksempel vil dette etter tariffavtale bety 9 timer i løpet av 24 timer, og 35,5 timer per uke for turnusarbeid.

Maksimal arbeidstid etter avtale med lokal tillitsvalgt er 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer i løpet av sju dager. Grensen på 48 timer i løpet av sju dager kan gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

**Arbeidsfri**

Etter arbeidsmiljølovens §10-8, første og andre ledd, skal arbeidstaker ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer, og 35 timer sammenhengende fri i løpet av sju dager. Etter tredje ledd kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i virksomheten skriftlig avtale unntak fra disse bestemmelsene, og avtale arbeidsfri ned til 8 timer i løpet av 24 timer og 28 timer i løpet av sju dager.

**Pauser**

I henhold til arbeidsmiljøloven §10-9, første ledd, skal arbeidstaker ha minst en pause dersom den daglig arbeidstiden overstiger fem og en halv time. Pausene skal til sammen være minst en halv time dersom den daglige arbeidstiden er minst åtte timer. I §10-9, andre ledd, skal arbeidstaker gis en pause på minst en halv time dersom arbeidstaker arbeider mer enn to timer etter den alminnelige arbeidstiden er avviklet.

Når vaktene er over 10 timer skal det legges til rette for minimum 60 minutters pause, fortrinnsvis 2x30 minutter.

Hvorvidt pausen skal være lønnet eller uten lønn, avhenger av om arbeidstaker kan forlate arbeidsplassen og om det finnes tilfredsstillende pauserom.

**Omregnet tid**

Hvorvidt en arbeidsplan utløser omregnet tid skal ikke avtales, dette følger av loven. I avtalen skal det derfor kun fremgå hvordan omregnet tid følges opp.

## Forhold som ikke skal avtales

**Søndagsarbeid (helgerotasjon)**

Den enkelte arbeidstaker kan maks jobbe annenhver søndag, men kan skriftlig avtale en arbeidstidsordning som i gjennomsnitt gir arbeidstaker arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at det ukentlige fridøgn minst hver fjerde uke faller på en søn- eller helligdag. Søn- eller helligdag beregnes fra kl. 18 dagen før, altså vil arbeid etter kl. 18 på lørdag regnes som søndagsarbeid.

Helgefrekvens skal imidlertid ikke avtales. Her følger vi arbeidsmiljøloven og tariffavtalenes rammer som utgangspunkt. Dette er likevel ikke til hinder for at man kan innrette bemanningen annerledes om det anses hensiktsmessig, og det ikke er til ulempe for de ansatte (jamført med bestemmelsene i lov- og avtaleverk). Der man velger å innrette seg avvikende (men «bedre» for de ansatte) skal dette ikke avtales, men kan beskrives i et referat/veiledning, ev som risikoreduserende tiltak i en forsvarlighetsvurdering samt at det vil fremgå av utarbeidet arbeidsplan.

**Omregnet tid**

Aml § 10-4 sjette ledd;

*(6) For tredelt skift- og turnusarbeid som ikke faller inn under fjerde eller femte ledd og som innebærer at den enkelte arbeidstaker må arbeide minst hver tredje søndag, reduseres den alminnelige arbeidstiden etter første ledd ved at hver time arbeidet på søn- og helgedag, jf.*[*§ 10-10*](https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/%C2%A710-10)*første ledd, regnes lik 1 time og 10 minutter, og hver time arbeidet om natten, jf.*[*§ 10-11*](https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/%C2%A710-11)*første ledd, regnes lik 1 time og 15 minutter, ned til 36 timer i løpet av sju dager. Den alminnelige arbeidstid må uansett ikke overstige ni timer i løpet av 24 timer og 38 timer i løpet av sju dager.*

Det inngås ikke avtale om omregnet tid. Følgende utløser omregnet tid:

* Helgerotasjon: arbeid minst hver tredje søndag. Det er helgerotasjon og ikke antall timer som avgjør
* Tredelt turnus med arbeid både dag, kveld og natt

# Evaluering

Når ordningen evalueres bør følgende punkter ligge til grunn:

* Sykefravær: hvordan har sykefraværet på de ansatte som jobber langvakter utviklet seg? Hva med øvrig personalgruppe?
* Meldte uønskede hendelser (ulykker, nesten ulykker, avvik): hvordan har antall uønskede hendelser utviklet seg? Er det indikatorer på at det er høyere risiko i løpet av langvakter?
* Pauseavvikling: er pauser avviklet i henhold til avtalen? Hvor ofte blir pauser avbrutt? Kartlegg gjerne pauseavvikling i oppstart og underveis i eventuelle piloter med langvakter
* AML brudd: hvordan har AML brudd utviklet seg?
* Uttalelser fra verneombud og tillitsvalgt
* Hvordan har det påvirket arbeidstid i form av redusert hviletid, totalbelastning på uke, forover rotasjon?
* Opplevd tilfredshet
* Tilfredshet med tjenestene: hvordan har klager på tjenestene utviklet seg?

# Kilder/henvisninger

*Ingstad, K. (2023) «Heller 12-timers enn 6-timersdag?». Publisert i fagbladet 19.1.17, oppdatert 21.8.23.* [Heller 12-timers enn 6-timersdag? - Fagbladet.no](https://fagbladet.no/faglig-fokus/heller-12timers-enn-6timersdag-6.115.441684.1cc753a3e9)

Arbeidstilsynet.no

Stami.no

[8. Bedre arbeid–familie-balanse med tolvtimersvakter i helsesektoren? | God helse (idunn.no)](https://www.idunn.no/doi/10.18261/9788215042985-2021-08)

[Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) - Lovdata](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62)

[NOU 2016: 1 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2016-1/id2467468/)

[NOU 2008: 17 - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2008-17/id528756/)

Arbeidsmiljøloven