Veileder

FORSVARLIG ARBEIDSTIDSORDNING

Innhold

[1. Innledning 1](#_Toc161147950)

[2. Arbeidstidsordninger som vurderes som belastende 1](#_Toc161147951)

[3. Avtale- og regelverk 1](#_Toc161147952)

[4. Risikoer ved belastende arbeidstidsordninger 2](#_Toc161147953)

[5. Risiko og forebyggende tiltak ved belastende arbeidstidsordninger 3](#_Toc161147954)

[5.1 Søvn, søvnbehov og søvnunderskudd 3](#_Toc161147955)

[5.2 Arbeidsfri 4](#_Toc161147956)

[5.3 Lang ukentlig arbeidstid – gjennomsnittsberegning 4](#_Toc161147957)

[5.4 Lang arbeidstid (vakter utover 10 timer og opp til 12,5 timer) 4](#_Toc161147958)

[5.5 Delte skift 5](#_Toc161147959)

[5.6 Kveldsskift 5](#_Toc161147960)

[5.7 Nattarbeid 6](#_Toc161147961)

[5.8 Tidlig morgenskift 6](#_Toc161147962)

[5.9 Helgerotasjon 7](#_Toc161147963)

[6. Individuelle hensyn 7](#_Toc161147964)

[7. Forsvarlighetsvurdering 8](#_Toc161147965)

[8. Inngåelse av avtale 8](#_Toc161147966)

[8.1 Arbeidstid 8](#_Toc161147967)

[8.2 Arbeidsfri 8](#_Toc161147968)

[8.3 Pauser 8](#_Toc161147969)

[8.4 Søndagsarbeid (helgerotasjon) 9](#_Toc161147970)

[9. Evaluering 9](#_Toc161147971)

[10. Kilder/henvisninger 10](#_Toc161147972)

# Innledning

*«Arbeidstid er den tiden arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver. Regelverket har grenser for arbeidstiden og krav om pauser og daglig og ukentlig fri. Arbeidsmiljøloven åpner for mange ulike arbeidstidsordninger. Disse skal uansett ikke påføre arbeidstakerne uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen».* (Arbeidstilsynet).

*«Arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningene er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Dette gjelder også når det er inngått avtaler om arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene*». (Arbeidstilsynet).

I sykehusdrift vil det alltid kunne være knyttet risiko til pasientbehandling. Feilhandlinger kan føre til alvorlige konsekvenser. *«En arbeidstidsordning som går utover prestasjonsevnen slik at arbeidstakerne merker det, innebærer en stressbelastning. Redselen for å gjøre feil er til stede i alt arbeid der menneskelige feil kan få store materielle eller menneskelige konsekvenser»* (Aglen et. Al., 2020, side 29). Jo større ansvar og risiko for alvorlige konsekvenser, jo større stressbelastning. Å ha en så god arbeidstidsordning som mulig vil være hensiktsmessig både for den enkelte arbeidstaker, pasientsikkerheten og arbeidsgiver.

Formålet med denne veilederen er å gi informasjon om risiko ved belastende arbeidstidsordninger, samt råd om hvordan belastning og risiko kan reduseres.

# Arbeidstidsordninger som vurderes som belastende

Det er arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme som må vurderes nærmere. Eksempler på dette er:

* arbeidstakere i skift eller turnus (turnusarbeid/arbeid til ulike tider på døgnet)
* lange vakter
* høy ukentlig arbeidstid (bruk av gjennomsnittsberegning)
* forkortet hviletid per døgn/uke
* beredskapsvakter
* utvidet overtidsbruk
* nattarbeid

# Avtale- og regelverk

**Sammenhengende arbeidsfri:**

Utgangspunktet i arbeidsmiljøloven er at alle arbeidstakere skal ha minst 11 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av 24 timer. I tillegg skal alle arbeidstakere ha sammenhengende arbeidsfriperiode på 35 timer i løpet av syv dager. Arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan skriftlig avtale unntak fra hovedregelen, nedre grenser er 28 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av sju dager og minimum 8 timer arbeidsfri i løpet av 24 timer.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Hjemmel | Hovedregel | Nedre grense etter avtale med tillitsvalgte |
| Sammenhengende arbeidsfri - døgn | Aml §10-8 | 11 timer | 8 timer |
| Sammenhengende arbeidsfri – sju døgn | Aml §10-8 | 35 timer | 28 timer |

**Gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid**

Formålet med å kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden er at arbeidstakerne i perioder kan arbeide lenger og noen ganger kortere enn den avtalte arbeidstiden. Gjennomsnittet av arbeidstiden, skal i løpet av 52 uker være det samme som den avtalte arbeidstiden (37,5 t/uke, 36 t/uke, 35,5 t/uke, 33,6t/uke). For å kunne gjennomsnittsberegne arbeidstiden til arbeidstakerne må dette avtales skriftlig, enten mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, eller mellom arbeidsgiver og arbeidstakers tillitsvalgte (se grensene i tabeller under).

*Skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning - mellom arbeidstaker og arbeidsgiver*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hjemmel | Per 24 timer (døgn) | Per 7 dager (uke) | Per 52 uker (år) |
| Aml § 10-5 (1) | 10 timer | 48 timer | Avtalt alminnelig arbeidstid |

*Skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning – mellom arbeidstakers tillitsvalgte og arbeidsgiver*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Hjemmel | Per 24 timer (døgn) | Per 7 dager (uke) | Per 52 uker (år) |
| Aml § 10-5 (2) | 12,5 timer | 48 timer, men ikke over 54 timer noen enkelt uke | Avtalt alminnelig arbeidstid |

# Risikoer ved belastende arbeidstidsordninger

Statens arbeidsmiljøinstitutt (Stami) har utgitt en oppdatert oversikt over forskningslitteraturen om arbeidstid og helse i 2014. Aglen et. Al., (2020) har gjengitt noen av funnene slik:

* Søvnforstyrrelser er den vanligste konsekvensen av endret døgnrytme, og er den enkeltfaktoren som har størst betydning for de problemene skiftarbeidere har. Tidlig start på morgenskiftet og hyppige lange arbeidsuker øker risikoen.
* Ny forskning bekrefter tidligere funn av at lange arbeidsøkter og skiftarbeid, særlig med nattarbeid, kan føre til nedsatt funksjon med påfølgende økt risiko for feilhandlinger.
* Holdepunktene er styrket for at både lang arbeidstid, nattarbeid og roterende skift påvirker sikkerheten og gir økt risiko for skader/ulykker i arbeidslivet.
* Det er fortsatt klare indikasjoner på at det er negative psykiske effekter knyttet både til lange arbeidstider og til nattarbeid. Nyere studier indikerer at risikoen øker ytterligere hvis man ofte arbeider lange uker.
* Det er godt dokumentert at både lange arbeidsøkter og skift- og nattarbeid øker risikoen for hjerte- og karsykdommer, og at skift- og nattarbeid øker risikoen for diabetes. Ny forskning tyder på at lange arbeidsøkter også øker risikoen for dødelighet av hjerte- og karsykdommer.
* Brystkreft er den mest studerte kreftformen, og de fleste studier av nattarbeid og brystkreft viser en økt risiko ved nattarbeid. Nye studier viser økt brystkreftrisiko blant kvinner som har jobbet mange år i skiftordninger med mange netter i strekk.
* Det er særlige problemer med skiftarbeid knyttet til økende alder: – redusert evne til å hente seg inn – kortere søvn om dagen og dårligere ytelse – mer forstyrret søvn pga. hyppig vannlating/ oppvåkning.
* Det er kjønnsforskjeller i sykdomsrisikoen: – større risiko for fedme hos kvinner enn hos menn ved for lite søvn – større risiko for depresjon hos kvinnelige skiftarbeidere vs. dagarbeidere enn tilsvarende hos menn – utilstrekkelig søvn og søvnighet om dagen hyppigere hos kvinner.

# Risiko og forebyggende tiltak ved belastende arbeidstidsordninger

Den økte risikoen for å gjøre feil kan gå ut over sikkerheten til arbeidstakeren selv, kollegaer eller tredjepersoner som pasienter. I noen tilfeller kan konsekvensene av små feil, eller feil i seg selv enkelt la seg rette på et senere tidspunkt. I andre tilfeller kan konsekvensene av feil være fatale eller av andre grunner uakseptable.

Arbeidstilsynet trekker frem følgende risikoer:

* 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

Under belyses de viktigste områdene og risikoreduserende tiltak.

## 5.1 Søvn, søvnbehov og søvnunderskudd

Søvn er et av menneskets basalbehov og er livsviktig. Søvn og restitusjon er daglige behov som ikke kan utsettes uten at det innebærer uheldig belastning. Normalt sovner vi om kvelden etter å ha vært våkne i 15-16 timer, og sover sammenhengende i 6-9 timer. (Aglen et. Al., 2020).

*«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). Maksimal søvnighet oppstår stort sett mellom kl. 4 og 5 om morgenen.

Mange vil ha utfordringer med å sove i forkant eller etterkant av nattevakter grunnet «hovedklokken» i hjernen. «*For lite eller for dårlig søvn gir underskudd i søvnregnskapet. Kronisk søvnunderskudd ser ut til å øke risikoen for overvekt, diabetes og hjerteinfarkt, og har vært diskutert som en mulig årsak til fedmeepidemien, særlig blant unge*» (Aglen et. Al., 2020, side 10). På kort sikt kan søvnunderskudd gå ut over sikkerheten på arbeidsplassen. Kroppen vil hele tiden forsøke å få balanse i søvnregnskapet så raskt som mulig: «*Søvnen forsøker å ta over kontrollen, det kan skje ved anfall av ubevisst «mikrosøvn» som varer i noen sekunder, eller ved at man faller i dyp søvn og blir vanskelig å vekke»* (Aglen et. Al., 2020, side 10).

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).

**Risikoreduserende tiltak**

Ofte må man av organisatoriske hensyn planlegge med nattevakter over 8 timer som er den anbefalte grensen. Forebyggende tiltak:

* Legg mindre krevende oppgaver til nattevakter
* Tilrettelegg for powernap rundt kl. 02
* Oppgaver som ikke er av kritisk karakter bør legges sent i vakten, etter kl. 04
* Tilrettelegg for hviletid i etterkant av nattevakt
* Unngå mer enn 3 nattevakter på rad
* Sikre tilstrekkelig hviletid i forkant, mellom og i etterkant av nattevakter

## 5.2 Arbeidsfri

I perioden vi har fri gjør vi mer enn å hvile. Arbeidsfri er derfor muligens et mer dekkende begrep enn hviletid. I arbeidsfriperioden forekommer aktiviteter som reisetid og nødvendige gjøremål.

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.

*«Den sammenhengende arbeidsfrie perioden bør legges slik at søvnen kan starte i det biologiske «vinduet», som ligger et sted mellom kl. 20 og 24, og at perioden er lang nok til at man kan sove ut»* (Aglen et. Al., 2020, side 19).

**Risikoreduserende tiltak**

* unngå mer enn 3 nattevakter på rad
* etter 3 nattevakter på rad – legg inn en lengre arbeidsfri periode med minst to normale netters søvn (Aglen et. Al., 2020).
* kveldsvakter avsluttes mellom kl. 20 og 24
* sikre tilstrekkelig hviletid
* unngå springskift (fra kveld til dag påfølgende dag)

## 5.3 Lang ukentlig arbeidstid – gjennomsnittsberegning

Vi er avhengig av søvn, restitusjon og balanse mellom aktivitet og hvile. *«All gjennomsnittsberegning over flere dager og uker kan innebære uheldig belastninger. Det skyldes at gjennomsnittsberegning forutsetter at skiftlengden og den ukentlige arbeidstiden øker utover vanlige grenser noen dager og/eller uker i løpet av en arbeidsperiode».* (Aglen et. Al., 2020, side 21).

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 enkeltuker.

**Risikoreduserende tiltak**

* i uker med eventuelt langvakter, begrens ukentlig arbeidstid (fortrinnsvis under 45 timer)
* vurder risikoen for ulykker og feilhandlinger – jo høyere risiko jo mer krav til opplagthet
* vis individuelle hensyn, som for eksempel hensynet til alder, helse og livssituasjon hos den enkelte ansatte
* sikre tilstrekkelig hviletid

## 5.4 Lang arbeidstid (vakter utover 10 timer og opp til 12,5 timer)

*«Lang daglig arbeidstid krever stor fysisk og mental utholdenhet. Jo lengre dagene er, desto høyere er risikoen for uheldige fysiske belastninger i arbeidet. I tillegg øker risikoen for ulykker og feilhandlinger med lengden av skiftet, og risikoen øker mye raskere enn skiftlengden. Dette er trolig en trøtthetseffekt»* (Aglen et. Al., 2020, side 12).

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.

Det er utarbeidet egen retningslinje for bruk av langvakter, inkludert veileder for bruk av langvakter. Dersom langvakter vurderes, anbefales det å sette seg inn i disse dokumentene. [Retningslinje – langvakter.](https://ehandbok.ous-hf.no/document/84828)

**Risikoreduserende tiltak**

* må være frivillig
* sikre tilstrekkelig hviletid
* tilrettelegg for pauseavvikling
* begrense antallet langvakter på rad
* begrenset antall langvakter per uke og i løpet av 4 uker

## 5.5 Delte skift

*«Delte skift vil si at arbeidstiden stykkes opp med ubetalte ventetider eller transporttider. Loven regulerer i liten grad slike ordninger, men de kan likevel ha helse- og velferdsmessige konsekvenser»* (Aglen et. Al., 2020, side 16).

«*Delte skift skaper liknende problemer som lange skift, og forekommer dessuten ofte i kombinasjon med andre forhold som forsterker problemene: svært tidlig skiftstart eller sen skiftslutt, uregelmessige starttider, lange våkenperioder og korte arbeidsfrie perioder»* (Aglen et. Al., 2020, side 16).

Delte skift kan medføre redusert sammenhengende hviletid, arbeidsrelaterte helseproblemer, søvnproblemer, økt reisetid og reisekostnader for den enkelte, samt økte utfordringer med work-life balansen. For flertallet vil en slik arbeidstidsordning oppleves belastende.

**Risikoreduserende tiltak**

* ha tilgjengelig hvilerom med mulighet for søvn mellom skiftene
* unngå for tidlig start (helst etter kl. 7)
* unngå for sen slutt (helst før kl. 21)
* unngå delte skift på nattarbeid
* sikre tilstrekkelig hviletid

## 5.6 Kveldsskift

Hvor belastende kveldsskift oppleves avhenger av skiftlengden og hvor langt utover kvelden skiftet varer. Springvakter (fra kveld til dagvakt), kan medføre redusert hviletid og økt risiko for søvnunderskudd. [Se tidligere punkt om søvn.](#_5.1_Søvn,_søvnbehov)

Mange opplever at kveldsskift kommer i veien for sosiale behov, og en så god vaktfordeling som mulig er å foretrekke med hensyn til arbeidstakeres work-life balanse.

Kveldsskift kan føre til forkortet arbeidsfri når det settes opp dagvakt på påfølgende dag. I de fleste arbeidsplaner i helsesektoren vil det være flere hensyn å ta, og å unngå springskift vil kunne være vanskelig og i enkelte tilfeller stå i veien for andre hensyn/ønsker og behov, som f.eks. dagvakt på fredag før «frihelg», eller at flere kveldsvakter på rad kan føre til at arbeidstaker ikke får ivaretatt omsorgsarbeid og/eller sosiale behov. En sterk oppfordring er å så langt det lar seg gjøre, sette opp skiftrotasjon forover (med klokken). Altså vil det være bedre å jobbe dag – aften, enn aften-dag med tanke på helse- og velferdsårsaker.

Kveldsvakt bør ikke gå over i nattetimene. For eksempel at man jobber fra kl. 18 til kl. 03. Slike skift vil påvirke prestasjoner og ha helsemessig utfordringer.

**Risikoreduserende tiltak**

* begrenset antall kveldsvakter per uke
* unngå springskift (fra kveld til dag)
* sikre tilstrekkelig hviletid
* kveldsvakter avsluttes mellom kl. 20 og 24

## 5.7 Nattarbeid

*«De fleste opplever nattarbeidet som en belastning. Det er også tvilsomt om tilpasningene beskytter mot helseeffektene. Nattarbeid øker risikoen for kroniske søvnproblemer og andre helseproblemer, spesielt i fordøyelsessystemet og i hjerte- og karsystemet (angina, høyt blodtrykk, hjerteinfarkt). Skift- og nattarbeid øker også risikoen for diabetes»* (Aglen et. Al., 2020, side 23).

*«Den biologiske døgnrytmen gjør at man ikke kan mestre samme tempo og arbeidsintensitet om natta som om dagen»* (Aglen et. Al., 2020, side 24).

Det er flere uheldige konsekvenser ved nattarbeid (Algen et. Al., 2020):

* risikoen for skader og ulykker er større enn på dagtid
* prestasjonsevnen, reaksjonsevnen og evnen til å ta beslutninger er mye dårligere om natten
* risikofylt arbeid blir farligere.

Se retningslinje [«Nattarbeid»](https://ehandbok.ous-hf.no/document/8407) for mer tips til den enkelte arbeidstaker som jobber natt, samt informasjon om helseundersøkelse for nattarbeidere.

**Risikoreduserende tiltak**

* etter en til tre netter vil det for de fleste være tilstrekkelig med to normale netters søvn. Det vil være hensiktsmessig med arbeidsfri i denne perioden
* for nattarbeid i risikofylt eller belastende arbeid, bør nattevakten ikke være over 8 timer
* legg mindre belastende oppgaver til nattevakten
* skiftendringer med klokken, for eksempel etter 3 nattevakter har arbeidstaker to døgn fri for så å gå på dagvakt
* legg inn powernap om mulig rundt kl. 02
* risikoen for feil er høyest mellom kl. 04 og 05. Legg kritiske oppgaver tidlig i skiftet

## 5.8 Tidlig morgenskift

*«Tidlig skiftstart – skiftstart «inn i natta» – kan være belastende på samme måte som nattskift, hvis det krever at man står opp og er våken mens de biologiske funksjonene er på hvilenivå. Det vil si mellom kl. 3 og kl. 6 om morgenen. Siste del av den normale søvnperioden går tapt, og søvnunderskudd oppstår»* (Aglen et. Al., 2020, side 28).

Her kan det være individuelle forskjeller. A-mennesker tåler bedre å starte tidlig enn B-mennesker, og alder og reisevei kan også spille inn. Når dagvakter skal starte må også sees i sammenheng med lengden på nattevakter.

**Risikoreduserende tiltak**

* fortrinnsvis oppstart av dagvakt etter kl. 07
* individuelle hensyn, som for eksempel om arbeidstakere er A- eller B-mennesker og reisevei
* begrenset antall morgenskift som starter før kl. 07
* sikre tilstrekkelig hviletid

## 5.9 Helgerotasjon

Normalen og standarden i OUS er at det arbeides hver tredje helg.

Biologisk spiller det i utgangspunktet ingen rolle om arbeidet utføres på hverdager eller i helger og på helligdager, men helgearbeid kan ha sosiale eller velferdsmessige konsekvenser (arbeidstilsynet.no).

Hovedregelen er at arbeidstaker skal sikres minimum 35 timer sammenhengende arbeidsfri i løpet av sju døgn, fortrinnsvis på søndager. Dersom arbeidstaker har arbeidet en søndag, skal etter hovedregelen påfølgende søndag være fri.

Arbeidstaker og arbeidsgiver kan skriftlig avtale unntak fra hovedregelen, slik at arbeidstaker i snitt har arbeidsfri annenhver søn- og helgedag over en periode på 26 uker, likevel slik at hver fjerde søn- eller helgedag er fri.

# Individuelle hensyn

Hvordan arbeidstakere mestrer ulike arbeidstidsordninger vil variere og avhenge av flere forhold. For mange vil det også være vanskelig å vurdere sin egen arbeidsevne og ytelse. Økonomiske interesser, ønske om sammenhengende fri og andre motivasjonsfaktorer kan føre til at enkelte sier ja til ordninger som vil være for belastende. Arbeidsgiver har ansvaret for forsvarligheten, og ordningene skal forsvarlighetsvurderes utfra timeantall og plassering i døgnet, og ikke ut fra hvor godt den ansatte selv mener den mestrer ordningen.

**Alder**

Evnen til å orke nattarbeid og langvakter avtar med årene, og er særlig merkbart fra 50 års alderen (Aglen et. Al., 2020).

**Helse og krefter**

Kronisk sykdom kan gjør det vanskelig å orke lange arbeidstider og nattarbeid (Aglen et. Al., 2020).

**Familiesituasjon og omsorgsansvar**

De som har daglig omsorgsansvar hjemme er som hovedregel best tjent med en jevn fordeling av arbeidstiden fremfor komprimert arbeidstid og langfri (Aglen et. Al., 2020).

**Søvnbehov og reisetid**

Søvnbehov kan variere med alder. I tillegg til søvn skal den sammenhengende arbeidsfriperioden også dekke reisevei og eventuelt andre gjøremål. 8 timer sammenhengende arbeidsfri vil for de fleste være belastende, og bør begrenses.

**Risikoreduserende tiltak**

* ha anonyme spørreundersøkelser om hvordan arbeidstidsordningen oppleves
* ha god kjennskap til personalgruppen
* ikke avtal individuelle ordninger som fører til for høy belastning på øvrige medarbeidere

# Forsvarlighetsvurdering

Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å vurdere forsvarligheten av arbeidstidsordninger som ligger innenfor normalarbeidsdagen (inntil 9 timer per dag og 40 timer i uken). Ordinære arbeidstidsordninger der man har en vanlig arbeidsdag uten skift eller turnus, kan anses som forsvarlig uten noen nærmere kartlegging eller vurdering (arbeidstilsynet.no).

Forsvarlighetsvurdering gjennomføres ved etablering av nye og ved endring av eksisterende arbeidstidsordninger. I tillegg bør det gjøres regelmessige evalueringer for å avdekke uforutsette, uheldige belastninger som følge av arbeidstidsordningen.

Forsvarlighetsvurderingen gjennomføres i samarbeid med verneombud, arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

OUS har egen retningslinje for forsvarlighetsvurdering av arbeidsplaner/arbeidstidsordninger. Se [retningslinje 149566](https://ehandbokdokbehandling.ous-hf.no/document/149566).

# Inngåelse av avtale

Følgende forhold kan avtales:

## 8.1 Arbeidstid

I henhold til arbeidsmiljøloven (aml) § 10-4 skal alminnelig arbeidstid ikke overstige 9 timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. Aml § 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 aml § 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 igjen gjennomsnittsberegnes over en periode på åtte uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

## 8.2 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.

## 8.3 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 aml § 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 bør 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.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Vurdering |
| Pauserom | Jf. aml § 10-9 (1) skal pausen regnes som en del av arbeidstiden dersom det ikke finnes tilfredsstillende pauserom.    Virksomheten skal normalt ha eget spiserom, jf. arbeidsplassforskriften § 3-5. Som alternativ kan arbeidstakerne ha tilgang til tilfredsstillende spiselokaler utenom virksomheten, men hovedregelen er at personalrom skal ligge i samme bygning som arbeidsplassene. Eksempel på spiserom utenom virksomheten kan være ekstern kantine.    Tilfredsstillende pauserom:   * bør være skjermet fra pasienter og pårørende * gi mulighet for pause og avkobling * dersom det er nødvendig, skal spiserom gi mulighet for å tilberede måltider der |
| Organisering av pausen | * Pausen kan forskyves/kortes ned dersom forholdende gjør det nødvendig jf. aml § 10-9 (1) * Dersom spise-/pauserom benyttes til annet formål, bør rommet kunne stenges av til pauser i enkelte perioder av vakten |
| Kan arbeidstaker fritt forlate arbeidsstedet? | Jf. aml § 10-9 (1) skal pausen regnes som en del av arbeidstiden dersom arbeidstaker ikke fritt kan forlate arbeidsplassen |

## 8.4 Søndagsarbeid (helgerotasjon)

Arbeidsfri skal som hovedregel legges på søndager, dersom ikke arbeidets art gjør det nødvendig med oppdekking på søndager. Den enkelte arbeidstaker kan maks jobbe annenhver søndag, dvs. at dersom man har jobbet en søn- eller helgedag skal neste søn-/helgedag være ukentlig fridag.

Det kan skriftlig avtales 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 helgedag.

Helgefrekvens skal imidlertid ikke avtales. Vi følger 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 skal dette ikke avtales, men kan beskrives i et referat/veiledning, eventuelt som risikoreduserende tiltak i en forsvarlighetsvurdering samt at det vil fremgå av utarbeidet arbeidsplan.

# Evaluering

Når ordningen evalueres bør følgende punkter ligge til grunn:

* sykefravær
* meldte uønskede hendelser (ulykker, nesten ulykker, avvik)
* pauseavvikling: er pauser avviklet i henhold til avtalen? Hvor ofte blir pauser avbrutt?
* AML brudd: hvordan har AML brudd utviklet seg?
* uttalelser fra verneombud og tillitsvalgt
* hvordan har det påvirket arbeidstid i form av redusert hviletid, totalbelastning pr uke, forover rotasjon?
* opplevd tilfredshet
* tilfredshet med tjenestene: hvordan har klager på tjenestene utviklet seg?

# Kilder/henvisninger

Arbeidstilsynet.no

Stami.no

Arbeidsmiljøloven

«Arbeidsmedisinske kommentarer om arbeidstid», av Aglen, H., Eriksen, T og Danielsen, T.E. Utgitt av arbeidstilsynet i 2020 – kompass – tema nr. 1 2020. [kompass-2020-arbeidstid (arbeidstilsynet.no)](https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2020/kompass-2020-arbeidstid)

NOU 2016:1

NOU 2008:17