

Beskrivelse av risikofaktorer som kan ha betydning for forsvarlighetsvurderingen			
Referanse til forsvarlighets vurdering	Kartlegging av risikofaktorer som har betydning for planlegging av arbeidsplanen - bør gjøres før arbeidsplanen lages	Beskrivelse og forklaring av konsekvensene	Forslag til aktuelle tiltak
1	Er det høye krav til årvåkenhet i arbeidet?	Dersom kravet til årvåkenhet er høyt, må det iverksettes tiltak for at arbeidet kan utføres sikkert også dersom den ansatte er sliten eller trøtt. Hvis ikke dette gjøres kan det ha negative konsekvenser for pasientsikkerheten og for arbeidsmiljøet.	- Sørge for nok hviletid mellom vakter i arbeidsplanen - Tilrettelegge for gode pauser - Sørge for avløsning ved behov (luftetur og/eller power nap) - Vurdere om arbeidet kan organiseres på annen måte for å få veksling mellom arbeidsintensive og mindre intensive perioder - Planlegge slik at de oppgavene som kreves mest årvåkenhet gjøres når man er minst sliten og trøtt - Unngå lange arbeidsdager og begrense overtid ved arbeid med høy risiko - Sjekk inneklima, eks. ventilasjon, muggsopp, renhold og vedlikehold av bygg
2	Er ansatte på jobb alene?	Alenearbeid kan gi særlige arbeidsmiljømessige utfordringer, og kan utgjøre en sikkerhetsrisiko. Høyere risiko for å bli utsatt for vold og trusler, og mangel på kontakt og kommunikasjon med kolleger er forhold som utgjør en stor risiko når man arbeider alene. Ansatte som jobber alene, er mer sårbare og det kan være vanskelig å tilkalle hjelp fra andre og få støtte i kritiske situasjoner.	- Legge til rette for at ansatte har mulighet for kontakt og kommunikasjon med andre - Dersom arbeidsbelastningen ved alenearbeid er uakseptabel, og/eller der kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan ivaretas med andre tiltak må bemanningen økes.
3	Er det liten grad av egenkontroll under utførelse av arbeidet?	Ansatte i helsesektoren scorer lavt på undersøkelser når det gjelder egenkontroll i arbeidet. Manglende egenkontroll kan medføre stress og helsemessige konsekvenser. Egenkontroll i arbeidet er spesielt viktig ved nattarbeid og lange arbeidsøkter.	- Unngå rolleuklarhet - Sørge for balanse mellom krav og mulighet for egenkontroll - Gi ansatte handlefrihet til å styre pauser, arbeidsoppgaver og arbeidstempo selv
4	Er det høyt arbeidspress og høyt tempo?	Høyt arbeidspress og/eller høyt tempo kan utløse arbeidsrelatert stress. Ansatte som opplever stress over lengre tid kan utvikle alvorlige fysiske og psykiske helseproblemer. Høyt arbeidspress kan også føre til at ansatte ikke har tid til å ta i bruk hjelpemidler ved tunge løft, som igjen kan føre til muskel- og skjelettplager.	- Gi ansatte handlefrihet til å styre pauser og arbeidstempo selv - Unngå for lange arbeidsdager over tid (restriktiv overtidsbruk) - Sørg for balanse mellom oppgaver og ressurser - Unngå for stor arbeidsbelastning, for høy jobbintensitet eller for korte tidsfrister - Unngå å stille motstridende krav - Dersom arbeidsbelastningen er uakseptabel, og/eller der kravet om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ikke kan ivaretas med andre tiltak må bemanningen økes.
5	Er arbeidet fysisk belastende?	Det fysiske arbeidsmiljøet kan også ha innvirkning på hvordan turnusplanen innrettes. Tungt fysisk arbeid kan føre til muskel- og skjelettplager. Uhensiktsmessig utforming av bygg og rom, krevende arbeidsstillinger, harde gulv, dårlig inneklima mm. har også innvirkning på ansattes arbeidssitusjon.	- Turnusplanen må innrettes slik at det er mulig å benytte nødvendige hjelpemidler, også dersom man må være flere ved bruk. - Det må være anledning til å ta nødvendige pauser. - Tilrettelegging av arbeid, og av turnusplan.
6	Er arbeidet emosjonelt belastende?	Emosjonelle krav handler om å forholde seg til egne og andre sine følelser i jobbsammenheng. Ubalanse mellom egne følelser og de følelsene en kan uttrykke i arbeidssituasjonen, kan være belastende over tid, og forsterkes ved søvnproblemer som er vanlig ved turnusarbeid. Emosjonell belastning kan påvirke den enkelte ansatte sin helse, men også innvirke negativt på arbeidsmiljøet.	- Kollegastøtteordning - Debriefing - God turnus med nok hvile
7	Er det gjort en analyse av tjeneste-/kompetansebehovet, og basert på den laget en aktivitetsplan?	Manglende analyse gir dårlig oversikt over tjeneste- og kompetansebehovet, som igjen gjør det vanskelig å planlegge med riktig bemanning. Underbemanning, eller bemanning med for lav kompetanse, vil påvirke arbeidsmiljøet negativt.	- Utarbeide aktivitetsplan - Definere kompetansekrav til ulike oppgaver
8	Er bemanningsplan og arbeidsplan basert på variasjon i aktivitet gjennom døgn/uke/mnd. (aktivitetsplan)?	Arbeidsplaner som ikke samsvarer med aktivitets- og bemanningsplan kan medføre vakanser ("hull i turnus"), og gi samtidighetskonflikter og økt arbeidsbelastning for de ansatte. Dette kan føre til både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Utarbeide oversikt over forventet aktivitet - Samarbeid med andre relevante yrkesgrupper - Ansette i ledige stillinger - Vurdere om det er samsvar mellom budsjett og bemanningsplan - Øk bemanningen - Sørge for at tilgjengelige ressurser er fordelt optimalt

Referanse til forsvarlighets vurdering	Kartlegging av risikofaktorer ved arbeidsplanen	Beskrivelse og forklaring av konsekvensene	Forslag til aktuelle tiltak
9	Samsvarer kompetansesammensetningen på de enkelte vaktene i arbeidsplanen med det faktiske behovet?	Når kompetansesammensetningen ikke er tilfredsstillende, kan det føre til økt belastning på de ansatte som har den nødvendig kompetansen. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet i en negativ retning.	- Definere kompetansekrav til ulike oppgaver - Definere kompetansesammensetning på de ulike vaktene - Utføre kompetansekartlegging av ansatte - Begynn tidlig med å planlegge sommerferie, for å rekruttere vikarer med nødvendig kompetanse
10	Er det tatt høyde for sykefravær, ferie, permisjoner og annet forventet fravær ved planlegging av arbeidsplan?	Forventet fravær kan være sykefravær, ferie, permisjoner. Dersom arbeidsplanen ikke tar hensyn til forventet fravær i tilstrekkelig grad, kan dette føre til brudd på arbeidsmiljøloven som kunne vært unngått. samtidighetskonflikter og økt belastning. Noe som kan føre til både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Planlegge bemanning som tar høyde for fravær, basert på funn i fraværsrapporter, statistikker og regnskapstall. - Se på regnskapstall for overtid og innleie og vurderer om noe av dette busjettet kan brukes til faste stillinger. - Planlegging av ferieavvikling, og rekruttering av ferievikarer
11	Er det tatt hensyn til evt meldte avvik og uønskede hendelser som har sammenheng med bemanning?	Dersom bemanningen er så lav eller innehar lavere kompetanse enn behovet, slik at avvik eller uønskede hendelser oppstår, vil dette ha negativ påvirkning på arbeidsmiljøet. Det vil også kunne ha store konsekvenser for den enkelte sin arbeidshelse.	- Gjennomgå avvik og vurder om de er knyttet til bemanningen - Vurder om uønskede hendelser knyttet til bemanningen bør resultere i en endret bemanningsplan
12	Er tidligere brudd på arbeidstidsbestemmelsene gjennomgått, og blir de hensyntatt i arbeidsplanen?	Arbeidsplaner som ikke samsvarer med aktivitets- og bemanningsplan og ikke tar høyde for fravær kan medføre aml-brudd, og gi økt belastning for de ansatte. Dette kan føre til både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Gjennomgå brudd på arbeidsmiljøloven (aml-brudd) og vurder om de er knyttet til bemanningen - Vurder om aml-brudd knyttet til bemanningen bør resultere i en endret bemanningsplan
13	Er det satt av tid i arbeidsplanen til opplæring, fagutvikling og personalmøter o.l.	Mangelfull opplæring hos ansatte kan påvirke mestring og jobbtilfredshet og gi økt belastning på andre ansatte. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet negativt.	- Lage plan for opplæring, oppfølging og veiledning av nyansatte - Avsette tid til kompetanseheving i arbeidsplan
14	Følger vaktene i arbeidsplanen døgnrytmen? ("med klokka")	Vaktmønster som ikke følger døgnrytmen, kan føre til for lite søvn og hvile mellom arbeidsøkter. Dette kan gi både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Lage helsefremmende arbeidsplaner - Vaktene bør følge døgnrytmen ("med klokka")
15	Er det tilrettelagt slik at pausene lar seg gjennomføre som planlagt?	Dersom ansatte ikke får tilstrekkelig med pauser i løpet av arbeidsdagen, vil dette kunne ha negativ innvirkning på ansattes helse, deres arbeidsmiljø, samt også på pasientsikkerheten.	- Tilfredsstillende pauserom (se arbeidsplassforskriften: https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/arbeidsplassforskriften/) - Øke bemanningen dersom det ikke er tilstrekkelig bemanning til å avvikle pauser - Vurdere aktivitetsplanen og planlegge for pauser
16	Har ansatte mindre enn 11 timer hvile mellom vakter i arbeidsplanen?	For lite hviletid mellom vakter kan føre til at det blir for lite søvn og hvile mellom arbeidsøkter. Dette kan gi både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Lage arbeidsplaner som følger døgnrytmen og har få eller ingen QR (quick returns = forkortet hviletid) - Kartlegge organisering av arbeidsoppgaver gjennom døgnet. Kan aktivitet skyves på? - Vurdere om hviletiden mellom vakter kan gjøres lengre, evt. ved flytting av vaktstart/-slutt? - Sørg for at den som skriver arbeidsplan har tilstrekkelig kompetanse om helsefremmende arbeidsplaner - Kompenserende hvile skal ivaretas
17	Er vaktlengde og rutiner/oppgaver på nattevakt vurdert og funnet hensiktsmessig?	Nattarbeid kan føre til søvnplager, og en rekke helseskader og sykdommer.	- Færrest mulig nattevakter på rad - Vurdere mulighet for powernap på nattevakter - Ikke kombiner nattskift med høye jobbkra, så langt det er mulig - Begrense oppgavene lagt til nattevakt, til de man har vurdert at MÅ gjøres på natta
18	Har ansatte mer enn 3 nattevakter på rad?	Nattarbeid kan føre til søvnplager, og en rekke helseskader og sykdommer.	- Færrest mulig nattevakter på rad - Vurdere mulighet for powernap på nattevakter - Arbeidsfrie dager etter nattskift (jo flere netter på rad, jo flere trengs til restitusjon) - Helsesjekk for nattevakter
19	Har ansatte mer enn 5 vakter på rad?	For mange vakter på rad kan føre til for lite hvile mellom arbeidsøkter. Dette kan gi både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Maks. 5 arbeidsdager på rad - Maks. 3 nattevakter på rad (for 3 delt skift)

20	Inneholder turnusplanen utstrakt bruk av vakter under 7,5 timer?	Vakter med færre timer enn normalarbeidsdagen innebærer at ansatte først og fremst jobber den tiden i døgnet med høyest intensitet, og mange slike vakter vil gi en mer belastende arbeidshverdag og øke stressnivået. En turnus med mange vakter som er kortere enn 7,5 timer innebærer flere oppmøter, og kan forårsake ufrivillig deltid.	- Som hovedregel bør alle vakter være minimum 7,5 timer, og antall vakter som er kortere enn dette bør begrenses.
21	Innebærer arbeidsplanen en god balanse mellom arbeidsperioder og friperioder?	Det er viktig for sosialt liv å ha fri når andre har fri. Ved helgearbeid har de fleste fri en dag før, og en fridag etter arbeidshelg, og mister da den sammenhengende restitusjonsperioden alle dagarbeidere får hver frihelg. Mindre sammenhengende fri, og mindre tid til restitusjon, kan gå ut over ansatte sin helse og velferd.	- Sørge for lengre sammenhengende friperioder til restitusjon - Begrense helgearbeid mest mulig - Forsøke langvakter for å få flere lengre friperioder
22	Har ansatte fått mulighet til å medvirke i utarbeidelse av egen arbeidsplan?	Medvirkning er et sentralt virkemiddel for å unngå uheldige fysiske og psykiske belastninger. Liten medvirkning på egen arbeidsplan kan føre til misnøye og redusert trivsel. Dette kan påvirke arbeidsmiljøet i en negativ retning.	- Gi ansatte mulighet for innspill til ny arbeidsplan, innenfor avtalte rammer - Gi ansatte mulighet til å skrive egen arbeidsplan, innenfor avtalte rammer - Ha forventningsavklaring som tema på personalmøter o.l. - Ha kontinuerlig og god dialog mellom turnusansvarlig/leder, tillitsvalgt, verneombud og ansatte
23	Tar arbeidsplanen hensyn til den enkelte arbeidstakeren – for eksempel alder, helsetilstand, familieforhold og så videre?	Turnusarbeid innebærer en helserisiko, både på grunn av nattarbeid, men også fordi det ofte innebærer kort hviletid og vekslende døgnrytme.	- Ta hensyn til individuelle variasjoner

Referanse til forsvarlighets vurdering	Kartlegging av risikofaktorer ved arbeidsplan med langvakter	Beskrivelse og forklaring av konsekvensene	Forslag til aktuelle tiltak
24	Inneholder arbeidsplanen vakter på >10 timer?	Langvakter innebærer en helserisiko for den enkelte ansatte.	- Gode og involverende prosesser i forkant - Frivillighet - Utarbeide egen døgnrytmeplan for langvakter, og organisere arbeidet på en annen måte - Tilstrekkelig med pauser (både antall og lengde) - God hviletid før, mellom og etter langvakter - God fordeling av arbeidsoppgaver både til de som jobber langvakter, og de med ordinære vaktlengder - Jevnlige evalueringer av ordningen med langvakter
25	Er langvakter frivillig for den enkelte?	Forskning viser at langvakter ikke passer for alle. Dersom ansatte tvinges til å jobbe langvakter, eller der alternativet ved å slutte med langvakter er en så belastende arbeidstidsordning at man ikke har en reell mulighet til å gå ut av ordningen, vil dette kunne ha helsemessige risiko for den enkelte.	- Langvakter må være frivillig for den enkelte ansatte - Ansatte som ikke lenger klarer å jobbe langvakter må ha en reell mulighet til å gå ut av ordning med langvakter
26	Er pausene ved langvakter lange nok, og fordelt på en hensiktsmessig måte gjennom vekten?	Risikoen for å gjøre feil øker etter mer enn 8 timer på jobb. Dersom ansatte ikke får tilstrekkelig med pauser i løpet av langvakten, vil dette kunne ha negativ innvirkning på pasientsikkerheten, men også på ansattes helse og deres arbeidsmiljø.	- Tilfredsstillende pauserom (se arbeidsplassforskriften: https://www.arbeidstilsynet.no/regelverk/forskrifter/arbeidsplassforskriften/) - Øke bemanningen dersom det ikke er tilstrekkelig bemanning til å avvikle pauser - Vurdere aktivitetsplanen og planlegge for pauser
27	Er det sikret kompenserende hvileperioder for ansatte der det er inngått avtale om kortere hviletid enn 11 timer mellom vakter?	For lite hviletid mellom vakter kan føre til at det blir for lite søvn og hvile mellom arbeidsøkter. Dette kan gi både fysiske og psykiske belastninger som igjen kan medføre sykdom og fravær.	- Sørge for at den som skriver arbeidsplan har tilstrekkelig kompetanse om helsefremmende arbeidsplaner - Kompenserende hvile skal ivaretas
Referanse til forsvarlighets vurdering	Samlet risikobilde	Beskrivelse og forklaring av konsekvensene	Forslag til aktuelle tiltak
28	Vurder det samlede risikobildet av både fysiske og psykiske belastninger i arbeidsmiljøet, samt risikoreduserende tiltak som er iverksatt.	Selv om enkeltfaktorene hver for seg kan være akseptable, kan den akkumulerte belastningen være uakseptabel. Dersom det samlede risikobildet er høyt kan ikke turnusplanen iverksettes uten store konsekvenser for arbeidsmiljøet.	- Vurdere bemanningen - Lage ny turnus