

Skab sunde arbejdstider

En vejledning om arbejdstid
og arbejdsmiljø



Indhold

Indledning	5
Natarbejde	6
Anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde	6
Helbred og natarbejde	8
Væsentlige regler om natarbejde	9
Dilemma: 7-7 vagter eller færre nattevagter i træk?	12
Skiftende vagter	13
Anbefalinger om tilrettelæggelse af arbejde i skiftende vagter	13
Helbred og skiftende vagter	14
Væsentlige regler og aftaler om skiftende vagter	15
Dilemma: Skiftende eller faste vagter?	18
Lange vagter	19
Anbefalinger ved arbejde i lange vagter	19
Helbred og lange vagter	20
Væsentlige regler og aftaler om lange vagter	20
Dilemma: Flest mulige friweekender eller undgå lange vagter	23
Pauser i arbejdet	24
Anbefalinger om pauser i arbejdet	24
Helbred og pauser i arbejdet	25
Væsentlige regler og aftaler om pauser i arbejdet	25
Dilemma: Betalte pauser - hvor mange afbrydelser skal man acceptere?	28



Særlige hensyn til ældre og gravide

Anbefalinger om hensyn til ældre og gravide

29

29

Indflydelse på egen arbejdstid

Anbefalinger om indflydelse på egen arbejdstid

30

30

Hvad skal arbejdspladserne gøre?

MED/SU/AMO

Arbejdspladsvurdering (APV)

31

31

31

Afdelingens arbejde med arbejdstid

Udvikling af afdelingens arbejdstidsarbejde

Forhandling af decentrale arbejdstidsaftaler

Skabelon for afdelingspolitik om arbejdstid og indgåelse af
lokaftaler

32

32

32

33

Tjekliste (TR, AMR og MED-repræsentanter)

36

Noter og henvisninger

37

Oversigt over anbefalinger

Om tilrettelæggelse af natarbejde, arbejde i skiftende vagter og arbejde i lange vagter

- 1** Reducér selve natarbejdet
- 2** Reducér fast natarbejde
- 3** Reducér antallet af nætter i træk. Kvinder bør maks. arbejde 1-2 nætter i træk. Mænd bør maks. arbejde 2-4 nætter i træk.
- 4** Undgå korte intervaller [7-10 timer] mellem 2 vagter
- 5** Planlæg systemet, så det indeholder flest mulige friweekender
- 6** Undgå lange vagter
- 7** Tilpas vagtlængden til arbejdskravene
- 8** Overvej kortere natskift
- 9** Rotér med uret [morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt]
- 10** Begynd ikke morgenvagten for tidligt
- 11** Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt
- 12** Bevar et regelmæssigt skiftesystem
- 13** Tillad mulighed for individuel fleksibilitet
- 14** Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
- 15** Informér i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra
- 16** Giv medarbejderne så meget indflydelse på egen arbejdstids tilrettelæggelse som muligt

Indledning

At arbejde om natten, i skiftende vagter, i lange vagter og uden pauser påvirker helbredet. Og det er ikke ligegyldigt, hvordan arbejdet er tilrettelagt. Forskning peger på måder at tilrettelægge arbejdstiden på, som er mest hensigtsmæssig for helbredet.

Vejledningen er målrettet valgte og ansatte i afdelingerne, som arbejder med arbejdstid. Den kan anvendes, når I sagsbehandler arbejdstidssager, og når I lokalt tager politisk og faglig stilling til, hvordan I forholder jer til medlemmernes ønsker om indgåelse af lokalaftaler om arbejdstid. I kan også bruge vejledningen som et oplæg til debat blandt medlemmer og tillidsvalgte.

Formålet med vejledningen er, at præsentere de forskellige anbefalinger til tilrettelæggelse af arbejdstiden, oplyse om, hvordan tilrettelæggelse af arbejdstid kan påvirke helbredet, samt at give ideer til, hvordan I, i afdelingerne, kan arbejde med arbejdstid og arbejdsmiljø.

Emnerne i vejledningen er:

- Natarbejde
- Skiftende vagter
- Arbejdstidens længde
- Pauser i arbejdet
- Særlige hensyn til ældre og gravide
- Indflydelse på egen arbejdstid

Det er muligt at læse om hvert emne for sig, og dermed hurtigt finde konkret hjælp.

I kan også læse om dilemmaer, som I som afdelinger ofte vil møde samt få ideer til, hvordan I kan arbejde med dilemmaerne. Sidst i afsnit-

tene finder I tjeklister til vurdering af arbejdstidstilrettelæggelsen på arbejdspladserne.

Anbefalingerne forholder sig både til symptomer og lidelser, som kan opstå på kort sigt og dem, som kan opstå efter en længere periode med natarbejde, arbejde i skiftende vagter eller arbejde i lange vagter. De anbefalinger, som retter sig mod belastninger på længere sigt kan være svære at følge, da man endnu ikke kan mærke symptomer, og da arbejdstilrettelæggelse som følger anbefalingerne af nogle medlemmer opleves at have negative konsekvenser for eksempelvis fritids- og familielivet. Det er ikke altid muligt at følge alle anbefalinger på en gang.

Men det er et godt udgangspunkt, at kende anbefalingerne og være bevidst om, hvilke valg og fravalg, som er truffet og på hvilket grundlag.

Det er mit håb, at denne vejledning vil være en støtte i jeres arbejde med arbejdstid – til gavn for medlemmernes arbejdsmiljø.

Inger Bolwinkel

Inger Bolwinkel
Forbundssekretær – ansvarlig
for arbejdsmiljø

Natarbejde

Det er på mange arbejdspladser nødvendigt, at der er ansatte på arbejde om natten. Natarbejdet udgør samtidig en sundhedsrisiko for de ansatte. For at imødegå denne sundhedsrisiko mest muligt, har forskere fundet frem til en række anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde. Og der er fastlagt regler i arbejdsmiljølovgivningen og i kollektive aftaler.

I dette afsnit om natarbejde kan du læse om:

- Anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde
- Helbred og natarbejde
- Væsentlige regler om natarbejde

Sidst i afsnittet finder du et dilemma om 7-7 nattevagter og en tjekliste. Tjeklisten kan du bruge til at vurdere, om natarbejdet på en arbejdsplads er tilrettelagt på en sikker og sund måde.

Anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde

I dette afsnit kan du læse FOAs anbefalinger om tilrettelæggelse af natarbejde.

Formindsk selve natarbejdet

Læg om muligt nogle af nattevagtens opgaver om dagen/aftenen, så der derved kan være færre på vagt om natten eller så nattevagterne kan gøres kortere.

Tænk i andre vagtformer. Kan man fx møde fra kl. 17-01 i stedet for fra kl. 23-07.

OBS! Vær opmærksom på risici ved alenearbejde om natten. Se mere nedenfor.

Formindsk fast natarbejde

Reducér antallet af nætter i træk. Fx anbefales det, at kvinder kun arbejder 1-2 nætter i træk, for at forebygge brystkræft.

Vær fleksibel. De samme krav behøver ikke gælde alle (fx kan man indgå aftaler om, at kravene om maks. 2 nattevagter i træk kun gælder for nyansatte).

Få kortere natskift

Som udgangspunkt bør natskift ikke være længere end de normale 8 timer. Er natskiftene længere øges risikoen for bl.a. fejl og ulykker.

Fakta

Definition af natarbejde

Natperioden defineres som tidsrummet mellem 22-05. På det offentlige område er dette aftalt med arbejdsgiverne [aftalen om arbejdstid mv. pr. 1. april 1999, revideret i 2004].

Hvis natperioden ikke er defineret i en aftale eller overenskomst kommer definitionen fra "Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet".

Citat

Charlotte Henriksen, tillidsrepræsentant på Rosengården plejecenter, Nyborg

Vi har jo på nuværende tidspunkt lavet om, så der er 2 nattevagter, som tidligere har haft 7 nattevagter i træk, som nu har maks. 5 nætter. Vi andre har maks. 3.

Når der er særligt risikofyldt arbejde, må natarbejdet ikke være på mere end 8 timer [1]. Det er dog muligt for parterne [arbejdsgivere og arbejdstagere] at indgå aftaler, som dispenserer fra denne regel.

Natarbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må ikke være på mere end 8 timer [2]. Det er dog muligt for parterne at indgå aftaler, som dispenserer fra denne regel.

Indhold af arbejdet

Fysisk og psykisk belastende arbejde bør så vidt muligt foregå i dagtimerne.

Alenearbejde

Alenearbejde om natten bør som udgangspunkt undgås. Hvis alenearbejde er på tale, så vurder følgende:

- Er der risiko for vold, trusler, røveri?
- Er arbejdet generelt fysisk og psykisk belastende?
- Har ansatte mulighed for at tilkalde hurtig hjælp?
- Står ansatte alene med svære arbejdsopgaver, hvor fejl har alvorlige konsekvenser?
- Arbejder ansatte i praksis alene, selvom der er flere på arbejde? Det kan fx være, hvis 2 ansatte deler sig og befinder sig langt fra hinanden på et større område.

Deltagelse i afdelingens liv

Natansatte bør have gode muligheder for at deltage i bl.a. personalemøder, kompetenceudvikling samt sociale

arrangementer på arbejdspladsen. Desuden skal natansatte have mulighed for at få kontakt til arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Pauser

Der skal være gode muligheder for pauser om natten. Helst hvor medarbejderne også har mulighed for at tage et powernap af ca. 20-30 minutters varighed (gerne ved 4-tiden).

Temperatur

Ofte sænkes temperaturen i arbejdslokaler om natten, og det bliver for koldt at arbejde. Automatisk sænkning af temperaturen om natten bør derfor undgås.

Lys

Erfaringer fra forsøg på arbejdspladser tyder på, at dæmpet og døgntilpasset lys er godt for helbredet. Dog skal der være mulighed for at regulere lyset, så medarbejderne har godt lys til de opgaver, de skal udføre.

Kost

Medarbejdere bør spise flere små mellemmåltider om natten, fx brød, grønt, frugt, suppe og mælk. Adgang til fx frugt og sund mad om natten er derfor vigtig.

Fakta**Særligt risikofyldt arbejde**

Det er FOAs vurdering, at særligt risikofyldt arbejde skal forstås som arbejde, hvor der er risiko for død eller alvorlig legemsbeskadigelse. Dette betyder bl.a., at risiko for fysisk vold ofte kan udgøre et særligt risikofyldt arbejde.

Fysisk eller psykisk belastning

Det er FOAs vurdering, at følgende forhold i arbejdet kan udgøre fysiske og psykiske belastninger: voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om, at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.

Toiletter

Nogle natarbejdere oplever problemer med adgang til toiletter.

Helbreds kontrol

Sørg for at medlemmer med natarbejde er opmærksomme på muligheden for helbreds kontrol (læs mere om helbreds kontrol nedenfor).

Overførsel til dagarbejde

Aftal procedurer for, hvornår man kan blive overført til dagarbejde, hvis man har helbreds gener af natarbejdet. FOA anbefaler, at i hvert fald ansatte med livstruende eller potentielt invaliderende lidelser fritages fra natarbejde. Fx rådes kvinder, som er i behandling for brystkræft eller i aktiv kontrol for tilbagefald af sygdommen, til at undgå natarbejde.

Særlige hensyn

Vær særligt opmærksomme på gravide, ældre medarbejdere og andre, som har særlige risici ved eller behov for ikke at arbejde om natten (læs mere om gravide og ældre medarbejdere nedenfor).

Helbred og natarbejde

Natarbejde påvirker helbredet, sikkerheden på arbejdspladsen og balancen mellem privatliv og arbejde [3]. Det er en udbredt misforståelse, at man vænner sig til natarbejde. Tværtimod tager generne til med alderen [4].

Søvnforstyrrelser

Helbredsproblemerne hænger generelt sammen med, at søvnen forringes. Natarbejdere sover typisk i kortere tid og med dårligere søvnkvalitet. Sammenhængende søvn af høj kvalitet er vigtig for menneskets biologiske, fysiologiske og psykiske processer, og forstyrrelse af søvnen kan derved direkte eller indirekte føre til fysiske og psykiske lidelser.

Søvnforstyrrelser, træthed og uoplagthed er almindeligt blandt ansatte med natarbejde. 2 ud af 3 natarbejdere klager over søvnproblemer [5].

Brystkræft

Undersøgelser tyder på, at der kan være en øget risiko for

brystkræft blandt ansatte kvinder med natarbejde. Det hænger formodentlig sammen med, at natarbejdere har mindre af hormonet melatonin i blodet, fordi de ikke får så meget dagslys. Natarbejde anses ikke som årsag til brystkræft, men som en faktor, som kan fremme væksten af en kræftsvulst [6]. Det varer ca. 15 år at udvikle en kræftsvulst. FOA har fået anerkendt ca. 35 arbejdsskader, hvor medlemmet har haft mindst 20 års natarbejde.

Kræft blandt mænd med natarbejde

Risikoen for at udvikle prostatakræft er 3 gange så stor for mænd, der arbejder om natten. Risikoen for at udvikle andre alvorlige kræftformer i for eksempel lunger, bugspytkirtel, endetarm, tyktarm og lymfesystemet er omkring dobbelt så høj for mænd med natarbejde i forhold til mænd, der går på arbejde om dagen [7].

Mave-tarm-sygdomme, herunder tarmkræft

Appetitforstyrrelser, forstoppelse og diarre ses hyppigt blandt personer med natarbejde. 30-50 % af natarbejde-

Læs mere**Om natarbejde**

Arbejdstilsynet:

- Publikation om arbejdsbetinget stress
 - Håndbog om psykisk arbejdsmiljø
 - At-vejledning om helbreds kontrol ved natarbejde
- Find materialerne på www.at.dk

BAR-SOSU:

- Arbejdstid og fritid – et spørgsmål om balance
- Arbejde og planlægning – det er tiden, der tæller
- Natarbejde. Hvad gør det ved dig?, og hvad kan du gøre ved det?

Find materialerne på www.etsundtarbejdsliv.dk

KTO, Sundhedskartellet og Danske Regioner:

- Natarbejde med færre gener – inspiration fra arbejdspladser i regionerne

Find materialet på www.personaleweb.dk

Det nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø:

- Faktaark om arbejdstider, søvn og sikkerhed
- Find materialet på www.arbejdsmiljoforskning.dk

Se også www.vfa.dk. Søg på natarbejde

re rapporterer symptomer på mave-tarm-besvær, og det er 2-5 gange hyppigere end dagarbejdere [8]. Risikoen for mavesår er øget hos natarbejdere [9]. Dertil kommer at natarbejde kan øge risikoen for tarmkræft [10].

Psykiske belastninger

Manglende søvn kan give stress. Dertil kommer symptomer som irritabilitet, rastløshed, tristhed, angst og nervøsitet [11]. Ofte vil det også være sværere for personer med skiftende vagter at begrænse indtaget af kaffe og alkohol samt at stoppe med at ryge [12].

Sukkersyge – diabetes

Natarbejde kan øge risikoen for sukkersyge (diabetes 2). Forskning tyder på at tilrettelæggelsen af natarbejde/skiftarbejde kan påvirke risikoen [13].

Psykiske lidelser

Der er fundet en mulig sammenhæng mellem natarbejde og psykisk sygdom som depression og mani. Dette skyldes måske at døgnrytmeforstyrrelser kan udløse disse sygdomme hos særligt disponerede [14].

Arbejdsulykker

Der er en veldokumenteret sammenhæng mellem natarbejde og risiko for arbejdsulykker [15]. Heriblandt voldsulykker.

Hjerte-kar-sygdomme

Der er usikkerhed om sammenhængen mellem natarbejde og hjerte-kar-sygdomme. I 1980'erne fandt flere undersøgelser en øget risiko i størrelsesordenen 40 %. Mulige årsager kan dels være usunde tobaks- og kostvaner, psykosociale stresspåvirkninger og metaboliske ændringer som følge af døgnrytmeforstyrrelse. Der er dog senere undersøgelser, som ikke kan finde denne øgede risiko [16].

Graviditet og reproduktion

Kvindens infertilitet, spontan abort, for tidlig fødsel og nedsat fødselsvægt er under mistanke, som mulige konsekvenser af natarbejde [17].

Familie-, fritids- og socialt liv

Ansattes familie-, fritids- og sociale liv, er udfordret af natarbejdet. En undersøgelse har vist, at 60 % af natarbejdere fandt tiden sammen med familien for utilstræk-

kelig mod 45 % af dagarbejdere. Nyere undersøgelser viser større risiko for samlivsbrud blandt ansatte med natarbejde og som arbejder i skiftende vagter [18].

Fysiske og psykiske gener

Natarbejde kan være årsag, eller medvirkende årsag, til: søvnbesvær, hovedpine, tristhed, problemer med fordøjelse og appetit, irritabilitet, nedsat energiniveau, almen utilpashed, smerter i led, trykken for brystet og rastløshed [19].

Væsentlige regler om natarbejde

Natarbejde reguleres af EU-direktivet om arbejdstid og af arbejdsmiljølovgivningen.

Nedenfor kan du læse om reglerne vedrørende:

- Arbejdstidens længde ved natarbejde
- Særligt risikofyldt natarbejde
- Helbreds kontrol af natarbejdere
- Overførsel til dagarbejde
- Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Arbejdstidens længde ved natarbejde

Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder [20].

Særligt risikofyldt natarbejde

Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde. Det er dog muligt at fravige denne bestemmelse ved aftaler og overenskomster [21].

Faktorer, som kan overvejes i forbindelse med om arbejdet udgør en betydelig fysisk og psykisk belastning er: arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer. Det kan ligeledes overvejes, hvornår voldsrisikoen udgør særligt risikofyldt arbejde.

Helbreds kontrol af natarbejdere

Natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, hvis de har min. 3 timer af deres daglige arbejdstid i natperioden (ml. 22-05) eller minimum 300 timers natarbejde på et år [22].

Kontrollen udføres:

- efter at kontrakten er underskrevet, men inden man starter på natarbejde
- med "jævne mellemrum", inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Tilbuddet om regelmæssige helbredsundersøgelser af natarbejdere er indført, da man ikke på forhånd kan sige, hvem der får problemer med natarbejde – eller hvornår og hvordan man får problemer. Undersøgelsen er personlig og til brug for forebyggende rådgivning af den enkelte natarbejder. Oplysninger skal ikke udleveres til arbejdsgiveren.

Derimod kan oplysningerne bruges anonymt til at lave statistik og en generel beskrivelse, så man kan få et overblik over de fælles problemer, der måtte være.

Det er vigtigt, at arbejdspladserne aftaler procedurer for helbreds kontrol i forbindelse med natarbejde i arbejdsmiljøorganisationen (AMO)/MED-udvalget eller i Samarbejdsudvalget (SU). Helbreds kontrollen skal udføres af personer med sundhedsfaglig kompetence, fx fra arbejdsmedicinsk klinik.

En helbreds kontrol bør indeholde:

- individuel vurdering af fysisk og psykisk helbred samt den sociale trivsel

- vejledning om søvn, kost, motion og tilrettelæggelse af arbejdet, herunder vurdering af, om den ansatte bør overføres til dagarbejde
- en tilbagemelding til AMO/MED/SU/arbejdspladsen med fokus på generelle problemer, der måtte være fundet blandt alle de ansatte fra arbejdspladsen, som har gennemgået kontrollen.

Overførsel til dagarbejde

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem [23].

Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse (§ 4 og § 7) skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt.

Ved natarbejde har det derfor betydning, hvilket arbejde ansatte udfører, samt hvordan arbejdet i øvrigt er tilrettelagt.

FOA vurderer, at bl.a. følgende faktorer skal overvejes: Hvilke fysiske og psykiske belastninger findes i arbejdet?

- Fx farligt/risikofyldt arbejde, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer mv.
- Er natarbejdet kombineret med: lange vagter, uregelmæssige vagter, kort varsling, manglende pauser, og manglende muligheder for at sove mv.

Tjekliste til vurdering af natarbejde

I denne tjekliste kan du med udgangspunkt i spørgsmålene lave en samlet vurdering af, om natarbejdet på en given arbejdsplads er tilrettelagt

sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Du kan også skrive forslag til ændringer og handlinger ind i skemaet.

Spørgsmål	Svar	Vurdering af sundhedsrisiko	Forslag til ændringer/handlinger
Er der faste nattevagter?			
Hvor mange nattevagter er der i træk?			
Er der lange vagter over 8 timer om natten?			
Er der særligt risikofyldt arbejde?			
Er arbejdet psykisk eller fysisk belastende?			
Hvor stor del af arbejdstiden er arbejdet belastende?			
Er der alenearbejde?			
Er der for koldt?			
Er lyset passende?			
Er der adgang til sund kost?			
Er der adgang til toiletter?			
Tages der powernap om natten?			
Holdes der pauser om natten?			
Bliver medarbejderne tilbudt helbredssamtaler ved natarbejde? Tager de imod tilbuddet, og er rådgivningen af god kvalitet?			
Er det muligt at få medarbejdere overført til dagarbejde?			
Er der medlemmer, som angiver fysiske eller psykiske gener af natarbejdet?			
Er der medlemmer, som er blevet syge eller kommet til skade som en direkte eller indirekte følge af natarbejdet?			
Er der gode muligheder for deltagelse i arbejdspladsens liv?			
Er der gode muligheder for kontakt til AMR og TR?			

Dilemma: 7-7 vagter eller færre nattevagter i træk?

En gruppe medlemmer ønsker at bevare 7-7 nattevagter (7 dages natarbejde og 7 dage fri), da de oplever, at det giver en god sammenhængende friperiode, hvor de kan nå at vende døgnrytmen, og hvor de kan få familie- og fritidsliv til at hænge sammen. Medlemmerne truer med at melde sig ud af FOA, hvis FOA er med til at lave om på tilrettelæggelsen af nattevagterne. Medlemmernes arbejdsgiver ønsker ikke 7-7 vagter.

Dilemma: Skal medlemmernes ønsker og behov på kort sigt sættes over medlemmernes helbred på længere sigt?

Forskning viser en øget risiko for bl.a. brystkræft, mave-tarm-lidelser og psykiske belastninger ved natarbejde. Belastningerne af helbredet har oftest en sammenhæng med, at søvnrytmen forstyrres, og at natansatte har kortere søvn af dårligere kvalitet. Ved at have færre nattevagter i træk undgår man at skulle vende hele sin døgnrytme om, og at man derved hurtigere kan vende tilbage til at være vågen om dagen. Der er individuelle forskelle i, hvordan den enkelte trives med natarbejde. Generelt kan det dog siges, at jo ældre man bliver, jo sværere bliver det at fungere med natarbejde.

Erfaringer fra arbejdspladser:

- På et døgntilbud på Sydfyn arbejdede personalet tidligere i 7-7 vagter. Det gav et højt sygefravær og mange udækkede vagter. I 2008 begyndte medarbejderne at arbejde i nye rul inspireret af 3-3 modellen (3 nattevagter – 3 dage fri). Ved introduktionen af det

nye rul var der modstand, og lederen lagde fra starten op til stor indflydelse på planlægningen i selvstyrende nattevagtteams. Efter at systemet har kørt i flere år er der ingen som længes efter den gamle 7-7 model (læs mere i pjecen Natarbejde med færre gener).

- På børneafsnit 301 på Aalborg Sygehus gennemførte man i 2001 et maks. på 2-4 nattevagter i træk. Medarbejderne var skeptiske, men nu er der ingen, som ønsker at vende tilbage til 7-7 vagter (læs mere i pjecen Natarbejde. Hvad gør det ved dig?, og hvad kan du gøre ved det?).

Forslag til løsninger/handlinger:

- Tag en debat med medlemmerne, hvor I fortæller om den nyeste viden om helbred og natarbejde. Inviter evt. en TR/FTR/AMR eller et medlem fra en arbejdsplads, som har ændret arbejdstidstilrettelæggelsen.
- Foreslå evt. at de personer, som gerne vil arbejde med færre nattevagter i træk, starter.
- Lav aftaler om, at alle nyansatte skal arbejde med maks. 2 nattevagter i træk.
- Lav aftaler om prøveperioder med mulighed for at vende tilbage til gammelt system, hvis det ikke fungerer.

Skiftende vagter

Arbejde i skiftende vagter (skiftarbejde) påvirker helbredet. Det har samtidig stor betydning, hvordan arbejdet er tilrettelagt. Når man arbejder i skiftende vagter arbejder man ofte også om natten.

Forskning viser, at både natarbejde og arbejde i skiftende vagter udgør psykiske og fysiske belastninger. Natarbejde udgør dog den største risiko. Kan man udarbejde et system, hvor alle skifter mellem 2 vagttyper, fx nat og dag eller dag og aften, er det ofte bedre, end at nogle medarbejdere har alle nattevagterne. Forskning viser også, at skiftende vagter er bedre for døgnrytmen end faste vagter [24].

På nogle arbejdspladser har man gode erfaringer med at fagligheden styrkes, når medarbejderne skifter mellem vagterne, bl.a. pga. et større helhedssyn på borgerne, og ved at der skabes bedre relationer til borgerne. Skift mellem flere vagttyper kan også skabe bedre relationer og bedre samarbejde mellem kollegerne.

I dette afsnit om skiftende vagter kan du læse om:

- anbefalinger om tilrettelæggelse af arbejde i skiftende vagter
- helbred og skiftende vagter
- væsentlige regler og aftaler om skiftende vagter

Sidst i afsnittet finder du et dilemma om, hvorvidt det er bedre, at arbejde med faste vagter nat, aften og dag eller om det er bedre, at medarbejderne skifter mellem vagterne. Du finder også en tjekliste, som du kan bruge til at vurdere, om arbejdet i skiftende vagter, på en given arbejdsplads, er tilrettelagt på en sikker og sund måde.

Anbefalinger om tilrettelæggelse af arbejde i skiftende vagter

Dette afsnit indeholder anbefalinger til, hvordan arbejdet bør tilrettelægges, når medarbejdere skifter mellem flere typer af vagter (typisk nat, aften og dag). Nogle af anbefalingerne strider mod hinanden, og det er derfor oftest ikke muligt at følge alle anbefalinger.

- Undgå korte intervaller [8, 9 eller 10 timer] mellem 2 vagter.

Fakta

Definition af skiftarbejde

Ved skiftarbejde forstås arbejde, der er organiseret ved at:

- 2 eller flere personer/grupper afløser hinanden
- arbejdet indgår i en sammenhængende arbejdsproces
- arbejdstiden som følge heraf er fast, vekslende eller delvist placeret udenfor normal arbejdstid.

- Rotér med uret (morgenvagt, eftermiddagsvagt, nattevagt).
Begynd ikke morgenvagten for tidligt, dvs. ikke før kl. 6 og helst ikke før kl. 7.
- Gør om muligt tidspunkterne for vagtskifte fleksible.
- Bevar et regelmæssigt skiftesystem.
- Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem.
- Planlæg systemet, så det indeholder flest mulige friweekender. Vær dog opmærksom på belastningerne ved lange vagter. Se dilemma s. 23.
- Informér i god tid om arbejdsplanen og evt. afvigelser (Af KL's arbejdstidsaftale fremgår det eksempelvis, at der skal varsles 4 uger før en vagtplan træder i kraft).
- Hav løbende perioder med fridage, i stedet for at spare op til længere friperioder. Det giver bedre restitution.

Hvis reglen om **11 timers hvile** (se mere nedenfor) fraviges, så:

- overvej nøje behovet og lav en lokal aftale, som lægger sig så tæt på 11-timers reglen som muligt. Hvis behovet fx kun er for at nedsætte hviletiden til 9 timer 1 gang månedligt, så aftal dette.
- inddrag arbejdets karakter, herunder ulykkesrisiko samt fysiske og psykiske belastninger i vurderingen af, om og hvordan, det er forsvarligt at nedsætte hviletiden.
- overvej om aftalen uden videre dækker alle, eller om den enkelte også skal acceptere at arbejde med nedsat hviletid.
- overvej om aftalen gælder alle tidspunkter, eller om den kun gælder særlige perioder (sommerperioden, julen, påsken osv.).
- fastsæt hvornår aftalen skal evalueres, og hvordan antallet og koncentrationen af nedsættelser af hviletiden løbende gøres op.
- lav et forholdsvis kort opsigelsesvarsel.

Bag om

Fysisk eller psykisk belastning

Det er FOAs vurdering, at følgende forhold i arbejdet kan udgøre fysiske og psykiske belastninger: voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.

Citat

Gitte Schmidt, fællestillidsrepræsentant, om hjemmeplejen i Assens Kommune

Vi har jo næsten ingen skiftende vagter, da det giver for meget "uro" hos medarbejderne. Her kører vi faste vagter enten dag, aften eller nat, og det har vist sig at være det bedste for de medarbejdere, der arbejder her.

Hvis reglen om **ugentligt fridøgn** fraviges, så:

- overvej nøje behovet, og lav en decentral arbejdstidsaftale, som lægger sig så tæt på reglen om et ugentligt fridøgn som muligt. Hvis behovet for fx at have 8 dage mellem et fridøgn, og at dette kun sker 2 gange årligt, så aftal dette.
- inddrag arbejdets karakter, herunder ulykkesrisiko samt fysiske og psykiske belastninger i vurderingen.
- overvej om aftalen uden videre dækker alle, eller om den enkelte også skal acceptere at arbejde med udskudt fridøgn.
- overvej om aftalen gælder alle tidspunkter, eller om den kun gælder særlige perioder (sommerperioden, julen, påsken osv.).
- fastsæt, hvornår aftalen skal evalueres, og hvordan antallet og koncentrationen af udskydelse af fridøgn løbende gøres op.
- lav et forholdsvis kort opsigelsesvarsel.
- sørg for, at ansatte får de kompenserende fridøgn, de har ret til, når deres fridøgn er blevet udskudt.

Helbred og skiftende vagter

Når det skiftende arbejde inkluderer natarbejde, er alle helbredsrisici ved natarbejde aktuelle (se tidligere vedr. natarbejde).

Generel helbredstilstand

Skiftende vagter giver større behov for hvile og restitution end fast dagarbejde, og det øger risikoen for infektioner [25].

Søvnforstyrrelser

Søvnforstyrrelser hænger ofte sammen med, at arbejds-
vagterne ligger for tæt på hinanden, så der ikke er tid nok
til at få tilstrækkeligt med sammenhængende søvn mel-
lem vagterne: 8 timer mellem 2 vagter giver for lidt søvn.
Hvis fritiden mellem 2 vagter er mindre end 12 timer, er
der ikke tilstrækkelig mulighed for få hvilet sig [26].

Søvnforstyrrelserne kan også skyldes, at døgnrytmen
bliver rykket, fordi medarbejderen skal stå op på forskel-
lige tidspunkter.

Psykiske belastninger

Skiftende vagter giver træthed, manglende koncentration,
nedsat engagement samt faldende aktivitetsniveau [27].

Arbejdsulykker

For lidt søvn påvirker reaktions- og koncentrationsevnen,
adfærden ændres og bliver langsommere. Derfor er der
større risiko for fejl og ulykker.

Familie-, fritids- og socialt liv

Arbejde i weekender udgør en særlig udfordring for det
sociale liv og for familielivet.

Væsentlige regler og aftaler om skiftende vagter

Arbejde i skiftende vagter reguleres bl.a. af "Aftale om hvile-
tid og fridøgn" [indgået mellem KL og Danske Regioner
samt arbejdstagerorganisationer, heriblandt FOA] samt af
arbejds miljølovgivningen.

Nedenfor kan du læse om reglerne vedrørende:

- Hviletid
- Ugentligt fridøgn
- Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Hviletid

Lovgivningen siger, at "Arbejdstiden skal tilrettelægges
således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11
sammenhængende timer inden for hver periode på 24
timer". Denne regel kaldes ofte for 11-timers reglen.
Reglen er lavet for at sikre ansatte tid til søvn, hvile og
restitution.

I aftalen om hviletid og fridøgn med KL og Danske Regio-
ner er det aftalt, at der ved skriftlig aftale mellem ledelsen
og den lokale organisation kan indgås aftaler om, at:

- hviletiden må nedsættes til 8 timer
- dog maks. 2 gange om ugen
- og ikke i 2 på hinanden følgende døgn.

Vær opmærksom på, at denne regel ikke gælder for rådig-
hedstjeneste.

Aftalen gælder for personer, der er omfattet af overens-
komster og aftaler, hvori der er henvist til aftalen.

FOA mener, at hensynet til arbejdsmiljøet skal veje tungt.
Anvendelsen af nedsat hviletid bør derfor kun benyttes,
hvis det er nødvendigt, og der ikke er andre måder at løse
arbejdstilrettelæggelsen på. Se afsnittet om anbefalinger
om tilrettelæggelse af skiftende vagter.

Ugentligt fridøgn

Lovgivningen siger: "Inden for hver periode på 7 døgn
skal den ansatte have et fridøgn. Bestemmelsen skal
forstås således, at der ikke må være mere end 6 døgn
mellem 2 fridøgn".

Læs mere

Skiftarbejde

Arbejdstilsynet:

- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Publikation om arbejdsbetinget stress
- Håndbog om psykisk arbejdsmiljø
- At-meddelelse 5.01.1 - Daglig hvileperiode
- At-meddelelse 5.01.2 - Ugentligt fridøgn
- At-meddelelse 5.01.4 - Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste

Find materialerne på www.at.dk

BAR-SOSU:

- Arbejdstid og fritid – et spørgsmål om balance
 - Arbejde og planlægning – det er tiden, der tæller
- Find materialerne på www.etsundtarbejdsliv.dk

Se også:

www.vfa.dk og www.arbejds miljoforskning.dk

Ansatte har dog mulighed for individuelt, at aftale med arbejdsgiveren, at de arbejder i en periode på 7 døgn, inden de har et fridøgn. En sådan aftale bruges som regel kun for dem, der arbejder 7 dage i aften- eller nattevagt og derefter har 7 dages frihed.

Hvis der skal ske yderligere udskydelse af det ugentlige fridøgn, kan det kun ske efter lokal aftale mellem organisationsrepræsentanter og arbejdsgiveren. I aftalen om hviletid og fridøgn med KL og Danske Regioner er det aftalt, at der ved skriftlig aftale mellem ledelsen og den lokale organisation kan indgås aftaler om, at:

- der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn
- dette kan ske indtil 1 gang pr. måned.
- såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

FOA anbefaler som udgangspunkt, at reglen om et ugentligt fridøgn overholdes. Der kan dog være tilfælde, hvor det både er i de ansattes og arbejdspladsens inte-

resse at fravige reglen. Se afsnittet om anbefalinger om tilrettelæggelse af skiftende vagter.

Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 4 og § 7 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Ved arbejde i skiftende vagter er det derfor vigtigt, hvilket arbejde ansatte udfører, samt hvordan arbejdet i øvrigt er tilrettelagt.

FOA vurderer, at bl.a. følgende faktorer skal overvejes:

- Hvilke fysiske og psykiske belastninger findes i arbejdet? Fx: farligt/risikofyldt arbejde, voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.
- Er skiftende vagter kombineret med: natarbejde, lange vagter, uregelmæssige vagter, kort varsling og manglende pauser.

Tjekliste til vurdering af sundhedsrisiko ved arbejde i skiftende vagter

I denne tjekliste kan du med udgangspunkt i spørgsmålene lave en samlet vurdering af, om arbejdet i skiftende vagter på en given arbejdsplads

er tilrettelagt sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Du kan også skrive forslag til ændringer og handlinger ind i skemaet.

Spørgsmål	Svar	Vurdering af sundhedsrisiko	Forslag til ændringer/handlinger
Skifter medarbejderne mellem 2 eller 3 vagttyper? Hvilke?			
Forekommer der mod-urs-turnus (vagter som går mod uret)?			
Er der natarbejde? [NB. Se og udfyld evt. tjekliste for natarbejde]			
Nedsættes hviletiden? – hvor ofte og til hvad?			
Hvor lang tid går der mellem 2 fridøgn?			
Hvor ofte arbejder ansatte i weekenderne?			
Hvornår kender ansatte deres arbejdstider?			
Varsles ændringer i god tid?			
Er der lange vagter over 8 timer?			
Holdes der pauser?			
Er arbejdet psykisk eller fysisk belastende?			
Hvor stor del af arbejdstiden, er arbejdet belastende?			

Dilemma: Skiftende eller faste vagter?

En gruppe medlemmer ønsker at gå fra, at alle har nattevagter, dagvagter og aftenvagter til et system med faste nattevagter, faste dagvagter samt faste aftenvagter. Medlemmernes ledelse er åben overfor at diskutere ændringerne, men frygter for tab af fleksibilitet samt for, om de kan få medarbejdere, som vil tage fast nattevagt.

Dilemma: Det er positivt at alle medlemmerne vil slippe for skift, som påvirker døgnrytmen og helbredet, mens det er negativt, at nogle medlemmer kun skal arbejde om natten. Det vil udgøre en større helbredsrisiko for dem.

Forskning viser, at natarbejde udgør en psykisk og fysisk belastning. Det samme er tilfældet for arbejde, hvor man skifter mellem vagterne. Natarbejde udgør dog den største risiko. FOA anbefaler generelt, at fast natarbejde formindskes. Kan man udarbejde et system, hvor alle skifter mellem 2 vagttyper (nat og dag eller dag og aften) er det ofte bedre, end at nogle medarbejdere har alle nattevagterne.

Erfaringer fra arbejdspladser:

På Center for socialpsykiatri Tinghøj arbejder alle medarbejdere dag og aften, eller dag og nat. Tidligere var der faste aften- og nattevagter, som i begyndelsen var imod ændringerne. I dag giver ændringerne ingen problemer og medarbejderne oplever, at de har løftet sig fagligt, da medarbejderne har fået helhedssyn på borgerne og bedre kan løse relationelle opgaver med borgerne. [læs mere i Natarbejde. Hvad gør det ved dig og hvad kan du gøre ved det?“].

Forslag til løsninger/handlinger:

- Tag en debat med medlemmerne, hvor I fortæller om den nyeste viden om helbred og skift- og natarbejde. Inviter evt. en TR/FTR/AMR eller et medlem fra en arbejdsplads, som har ændret arbejdstidstilrettelæggelsen. Læg vægt på fordele og ulemper, ved de forskellige modeller.
- Inddrag fysiske og psykiske belastninger i arbejdet på forskellige tidspunkter af døgnet i jeres overvejelser.

Lange vagter

Arbejde i lange vagter kan udgøre en risiko for medlemmernes sikkerhed og sundhed. Det betyder meget for risikoen, hvad arbejdet består i, og om arbejdet i lange vagter foregår om natten, eller som skiftende vagter.

I dette afsnit om lange vagter kan du læse om:

- Anbefalinger ved arbejde i lange vagter
- Helbred og lange vagter
- Væsentlige regler og aftaler om lange vagter

Sidst i afsnittet finder du en tjekliste, som du kan bruge til at vurdere, om arbejdet i lange vagter på en given arbejdsplads er tilrettelagt på en sikker og sund måde.

Du finder også et dilemma, som handler om, at weekendfri skal prioriteres højere end kortere vagter i weekenderne.

Anbefalinger ved arbejde i lange vagter

Generelt anbefaler FOA, at fuldtidsansatte som udgangspunkt arbejder i normale vagter af 8 timers varighed.

Der kan dog på mange arbejdspladser være væsentlige grunde, herunder hensynet til familie- og fritidslivet, som alligevel taler for, at man arbejder i længere vagter.

Afsnittet her indeholder derfor anbefalinger til, hvordan man skal tilrettelægge arbejdet, hvis man ønsker at arbejde i længere vagter end de "traditionelle" 8 timer. Det kan fx dreje sig om 12 timers vagter.

Afsnittet handler ikke om døgnarbejde på fx specialinstitutioner, hvor der bl.a. arbejdes i rådighedsvagter.

Anbefalinger

- Tilpas længden af arbejdstiden til arbejdskravene. Jo større fysiske og psykiske krav/belastninger der er i arbejdet om fx at arbejde meget hurtigt eller at arbejde meget koncentreret, jo kortere vagtlængde. Inddrag også ansattes muligheder for at holde pauser.
- Overvej arbejdskravene nøje inden aftaler indgås om 12 timers vagter.
- Hav få lange vagter i træk.
- Undgå vagter over 8 timer om natten. Hvis nattevagter over 8 timer ikke kan undgås, sørg da for, at ansatte har mulighed for at sove eller tage et powernap og følg ovenstående anbefalinger om natarbejde.
- Indgå ikke aftaler, som dispenserer fra EU's arbejdstidsdirektivs krav om, at man ikke må arbejde i mere end 8 timer om natten ved særligt risikofyldt arbejde og ved belastende fysisk og psykisk arbejde.
- Undgå/begræns overarbejde i lange vagter.
- Sørg for at medarbejderne selv kan vælge, om de ønsker 12 timers vagter. Dette giver mulighed for i et livsfaseperspektiv at kunne tage højde for fx småbørnsfamiliers og seniorers behov.
- Lav aftaler om, at ansatte, som ikke har valgt at arbejde i lange vagter, ikke kan pålægges dette, ved fx sygdom.

Fakta

Lange vagter

Ved lange vagter forstår FOA vagter, som er længere end de "traditionelle" 8 timer.

Et typisk eksempel på en lang vagt er en 12 timers vagt.

Hvis reglen om **11 timers hvile** fraviges, så:

- Overvej nøje behovet og lav en lokal aftale, som lægger sig så tæt på 11-timers reglen som muligt. Hvis behovet fx kun er for at nedsætte hviletiden til 9 timer 1 gang månedligt, så aftal dette.
- Inddrag arbejdets karakter, herunder ulykkesrisiko samt fysiske og psykiske belastninger i vurderingen af, om og hvordan det er forsvarligt at nedsætte hviletiden.
- Overvej om aftalen uden videre dækker alle, eller om den enkelte også skal acceptere at arbejde med nedsat hviletid.
- Overvej om aftalen gælder alle tidspunkter, eller om den kun gælder særlige perioder (sommerperioden, julen, påsken osv.)
- Fastsæt hvornår aftalen skal evalueres, og hvordan antallet og

koncentrationen af nedsættelser af hviletiden løbende gøres op.

- Lav et forholdsvis kort opsigelsesvarsel.

Helbred og lange vagter

Der er fundet nogle sammenhænge mellem helbred og arbejde i lange vagter. Resultaterne peger dog til dels i hver sin retning.

Generelt helbred

Forskningen viser, at om ansatte trives med lange vagter afhænger af, hvem man er og af omstændighederne. Eksempelvis hvilke typer arbejdsopgaver, man skal løse, hvor travlt man har, og hvor lange pauser man har. Det ser ud til, at lange vagter belaster ældre mennesker mere end yngre mennesker.

Herudover betyder lange vagter, at man udsættes for eventuelle arbejdsbetingede påvirkninger i længere tid ad gangen. Et eksempel er, hvis man har tungt fysisk arbejde: Så har man en større belastning i løbet af en 12 timers vagt. Desuden har man kortere tid til at hvile og genopbygge muskler og sener.

Dertil kommer, at man bliver mere træt, når man arbejder i 12 timer i træk, end når man arbejder 8 timer. Reaktionsevnen bliver mindre, jo længere tid man er vågen. Man bliver altså langsommere i sine bevægelser [28]. Her er det vigtigt at huske på, at det ikke kun gælder, når man er på arbejde. Det gælder også, hvis man kører hjem i bil, fx efter en 12 timers vagt.

Der er dog også undersøgelser som finder, at det generelle helbred forbedres ved skift fra 8 timers til 12 timers vagter, og at der kan være en positiv effekt på søvnkvalitet og søvnlængde [29].

Arbejdsulykker

Efter 9 timers arbejde stiger ulykkesrisikoen og risikoen for at lave fejl. Forsøg i laboratorier viser, at hvis man har været vågen i 17 til 19 timer i træk bliver reaktionsevnen dårligere. Den svarer til, at man har en alkoholpromille i blodet på cirka 0,5. [30].

Voldsrisikoen kan øges pga. træthed. En stor amerikansk undersøgelse har vist, at dem som arbejder mindst 12 timer om dagen har 37 % forøget risiko for arbejdsulykker [31]. Nogle forskere fraråder at placere arbejdsopgaver, som kræver fejlfrihed i slutningen af en 12 timers vagt [32].

Hjerte-kar-sygdomme og diabetes

Nogle undersøgelser peger på en sammenhæng mellem lange vagter, korte søvnperioder, markant træthed og helbredsproblemer som hjerte-kar-sygdomme og diabetes [33]. Andre undersøgelser finder ikke en sammenhæng, men derimod at personer med længere vagter fx har færre hjerteproblemer [34].

Væsentlige regler og aftaler om lange vagter

Arbejde i lange vagter reguleres i de arbejdstidsaftaler, som er en del af overenskomsterne, af aftalen om hviletid og fridøgn samt af arbejdsmiljølovgivningen.

Bag om

Særligt risikofyldt arbejde

Det er FOAs vurdering, at særligt risikofyldt arbejde skal forstås som arbejde, hvor der er risiko for død eller alvorlig legemsbeskadigelse. Dette betyder bl.a., at risiko for fysisk vold ofte kan udgøre et særligt risikofyldt arbejde.

Fysisk eller psykisk belastning

Det er FOAs vurdering, at følgende forhold i arbejdet kan udgøre fysiske og psykiske belastninger: voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om, at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.

Nedenfor kan du læse om:

- Arbejdstidsaftaler
- Hviletid
- Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Arbejdstidsaftaler

I aftalerne har arbejdsgivere (fx KL, Danske Regioner og servicebranchens arbejdsgiverforening (SBA) samt arbejdstagere (fx KTO) bl.a. aftalt, hvilke vagtlængder, ledelserne kan planlægge med:

Aftaler med kommunerne

I arbejdstidsaftalen med KL fra 2012 er det aftalt, at arbejdsgiveren kan planlægge med vagter på mellem 5 og 10 timer. I aftalen lægges der op til at længden af den daglige arbejdstid drøftes lokalt. Hvis man ikke kan blive enige om noget andet lokalt, kan arbejdsgiver frit lægge vagter på mellem 5-10 timer. Arbejde i længere vagter end 10 timer skal aftales lokalt.

Aftaler med regionerne

I arbejdstidsaftalen med Danske Regioner fra 2011 er det aftalt, at arbejdsgiveren kan planlægge vagter på mellem 5 og 12 timer. I aftalen lægges der op til, at længden af den daglige arbejdstid drøftes lokalt. Hvis man ikke kan blive enige om noget andet lokalt, kan arbejdsgiver frit lægge vagter på mellem 5-12 timer. Arbejde i længere vagter end 12 timer skal aftales lokalt.

Aftaler med private arbejdsgivere

I Fritvalgsoverenskomsterne med SBA, Dansk Erhverv og KA Pleje følges aftale om hviletid og fridøgn indgået med de kommunale arbejdsgivere, se ovenfor. Det er desuden aftalt, at "Ingen arbejdsdage

kan normalt være over 10 timer". For øvrige overenskomster på det private område gælder det, der er aftalt i den enkelte overenskomst.

Den arbejdstidsaftale, som er gældende for et givent medlem eller en gruppe af medlemmer, kan findes i den gældende overenskomst.

Hviletid

Lovgivningen siger at "Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer". Denne regel kaldes ofte for 11-timers reglen. Reglen er lavet for at sikre ansatte tid til søvn, hvile og restitution.

I aftalen om hviletid og fridøgn er det aftalt, at der ved skriftlig aftale mellem ledelsen og den lokale organisation kan indgås aftaler om, at:

- hviletiden må nedsættes til 8 timer
- dog maks. 2 gange om ugen
- og ikke i 2 på hinanden følgende døgn.

Vær opmærksom på, at reglen ikke gælder, når der er tale om rådgivningstjeneste.

FOA mener, at hensynet til arbejdsmiljøet skal veje tungt og anvendelsen af nedsat hviletid derfor kun skal benyttes, hvis det er nødvendigt, og der ikke er andre måder at løse arbejdstilrettelæggelsen på. Se afsnittet om "Anbefalinger ved arbejde i lange vagter".

Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 4 og § 7 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres

sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Ved arbejde i lange vagter har det derfor betydning, hvilket arbejde ansatte udfører, samt hvordan arbejdet i øvrigt er tilrettelagt.

FOA vurderer, at bl.a. følgende faktorer skal overvejes:

- Hvilke fysiske og psykiske belastninger findes i arbejdet: fx farligt/risikofyldt arbejde, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.
- Er lange vagter kombineret med: natarbejde, skiftende vagter, uregelmæssige vagter, kort varsling og manglende pauser.

Læs mere

Lange vagter

Arbejdstilsynet:

- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
 - Publikation om arbejdsbetinget stress
 - Håndbog om psykisk arbejdsmiljø
 - At-meddelelse 5.01.1 - Daglig hvileperiode
 - At-meddelelse 5.01.2 - Ugentligt fridøgn
 - At-meddelelse 5.01.4 - Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste
- Find materialerne på www.at.dk

Tjekliste til vurdering af sundhedsrisiko ved lange vagter

I denne tjekliste kan du med udgangspunkt i spørgsmålene lave en samlet vurdering af, om vagternes længde på en given arbejdsplads udgør

et problem for ansattes sikkerhed eller sundhed. Du kan også skrive forslag til ændringer og handlinger ind i skemaet.

Spørgsmål	Svar	Vurdering af sundhedsrisiko	Forslag til ændringer/handlinger
Hvor lange er vagterne?			
Hvor ofte har medarbejderne lange vagter?			
Fraviges 11-timers reglen? Hvordan? Hvor ofte?			
Er arbejdet psykisk eller fysisk belastende? Hvor stor en del af arbejdstiden er arbejdet belastende?			
Er der lange vagter om natten?			
Er der særligt farligt, fysisk eller psykisk belastende arbejde om natten?			
Holdes der pauser?			

Dilemma: Flest mulige friweekender eller undgå lange vagter

I en forhandling om en ny lokal arbejdstidsaftale er der opstået et dilemma om, at anbefalingerne på den ene side siger, at der skal være flest mulige friweekender og på den anden side siger, at man skal begrænse lange vagter. Medlemmerne ønsker ud fra hensyn til familie og fritid flest mulige friweekender og vil gerne arbejde i lange vagter for at opnå dette. Ledelsen er fleksibel, blot vagterne kan dækkes og vikarforbruget ikke øges, når der er sygdom på de lange vagter.

Dilemma: Skal weekendfri prioriteres over korte vagter?

Forskning tyder på, at der er en forøget risiko for at begå fejl og komme til skade, når arbejdstiden overstiger 9 timer.

Det har fx også betydning hvilke krav, der er i arbejdet samt muligheden for at holde pauser. Omvendt viser forskningen, at det er vigtigt for ansattes familie- og fritidsliv og derved også generelle trivsel og sundhed, at man har fri, når andre har fri – altså i weekenderne. Lange vagter ved natarbejde er særligt belastende, både på grund af ulykkesrisikoen, og fordi forstyrrelserne i døgnrytmen betyder, at man oftest er træt og uoplagt om natten.

Forslag til løsninger/handlinger:

- Undersøg om der er andre måder at få mere weekendfri end ved at forlænge vagterne.
- Tag en debat med medlemmerne, hvor I fortæller om den nyeste viden om helbred, skiftende vagter og vagtlængde. Herunder lange vagter ved natarbejde. Inviter evt. en TR/FTR/AMR eller et medlem fra en arbejdsplads, som har indført 12-timers vagter i weekender.
- Inddrag kravene i arbejdet og muligheder for pauser i vurderingen af, om lange vagter er forsvarlige i det konkrete arbejde. Forhold jer særligt til, om man arbejder meget hurtigt (stor travlhed).
- Lav aftaler, som gør det frivilligt for medlemmerne, om de vil have lange vagter. Aftal også at medarbejdere, som har valgt ikke at arbejde i lange vagter, ikke kan pålægges dette ved fx sygdom.
- Vær særligt opmærksom på lange vagter om natten og forsøg at undgå/begrænse disse.
- Lav ikke aftaler, som dispenserer for EU's regler om, at natarbejde ikke må overstige 8 timer ved særligt risikofyldt arbejde og ved belastende fysisk og psykisk arbejde.
- Lav aftaler om prøveperioder med mulighed for at vende tilbage til gammelt system, hvis det ikke fungerer.

Pauser i arbejdet

På mange arbejdspladser, og for mange FOA medlemmer, er det et problem at få lov til at holde pauser. Dette gælder både for ansatte med vagter på under 6 timer, samt for fuldtidsansatte med arbejdsgiverbetalte pauser. Manglende pauser kan udgøre en sikkerheds- og sundhedsrisiko for medlemmerne.

I dette afsnit om pauser kan du læse om:

- anbefalinger om pauser i arbejdet
- helbred og pauser i arbejdet
- væsentlige regler og aftaler om pauser i arbejdet

Sidst i afsnittet finder du en tjekliste, som du kan bruge til at vurdere, om manglende pauser i arbejdet udgør en sikkerheds- eller sundhedsrisiko på en given arbejdsplads.

Du finder også et dilemma, som handler om, hvor mange afbrydelser, man skal acceptere i sin pause.

Anbefalinger om pauser i arbejdet

Afsnittet her indeholder FOAs anbefalinger til, hvilke pauser man bør holde i arbejdet, samt hvordan pauserne bør holdes. Anbefalingerne tager udgangspunkt i ansattes sikkerhed og sundhed.

Arbejdsgiverbetalt pause

Den arbejdsgiverbetalte pause på mindre end ½ time skal som hovedregel kunne holdes uden mange eller langvarige forstyrrelser. Der må ikke planlægges med arbejde i pausen. Der skal være tale om akutte opståede opgaver, hvis ansatte skal forstyrres. Hvor pauserne ofte afbrydes langvarigt, kan afdelingen indgå i en dialog med arbejdspladsen om arbejdstilrettelæggelsen og om arbejdsmængde og tidspres i arbejdet.

Selvbetalt pause

Selvbetalte pauser skal kunne holdes ved at ansatte forlader arbejdspladsen.

Pausens placering

Pauser i arbejdet skal ikke lægges tæt på eller opad møde- og gå hjem-tidspunkter, da de derved mister deres rekreative formål.

Arbejdets indhold

Behovet for pauser skal ses i forhold til fysiske og psykiske krav og belastninger i arbejdet. Er der høje krav til op-

Fakta

Pauser

Pauser i arbejdet kan opdeles i:

- Overenskomstaftalte arbejdsgiverbetalte pauser på mindre end ½ time, hvor ansatte står til rådighed for arbejdspladsen.
- Overenskomstaftalte selvbetalte pauser. Typisk på ½ time, hvor ansatte ikke står til rådighed for arbejdspladsen.
- Små pauser, man på arbejdspladsen har kutyme for at holde. Fx formiddags- eller eftermiddagskaffepauser.

mærksomhed, koncentration, til at arbejde hurtigt eller til at løse svære opgaver, bliver pauser endnu vigtigere. Problemer med høje krav i arbejdet og manglende indflydelse på og mulighed for pauser i arbejdet, skal behandles i MED/SU og i APV'en.

Pauser om natten

Ved natarbejde bør der, så vidt muligt, være mulighed for pauser indeholdende powernaps a 20-30 minutters varighed.

Pauselokaliteter

Pauser bør holdes på steder, hvor de ansatte er uforstyrrede.

Indflydelse

For at pauserne får den optimale effekt bør ansatte have indflydelse på, hvornår og hvordan, de holder pause.

Helbred og pauser i arbejdet

Pauser i arbejdet er vigtige for, at man i løbet af en lang arbejdsdag kan spise og drikke samt kan hvile krop og psyke. En af pausens funktioner er at være restituerende

Bag om

Hvornår er noget en pause?

Det er FOAs vurdering, at for at noget kan kaldes en pause, må der ikke foregå egentlig opgavevaretagelse. Fx er et pædagogisk måltid med beboere eller børn ikke en pause.

Fysisk eller psykisk belastning:

Det er FOAs vurdering, at følgende forhold i arbejdet kan udgøre fysiske og psykiske belastninger: voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.

og rekreativ, og derved give mere energi og overskud til arbejdet samt at modvirke træthed.

Pauser er også vigtige for at få social støtte i arbejdet. Ansatte kan vælge at drøfte svære problemer, udfordringer og oplevelser i pauserne. Det må dog aldrig pålægges fra arbejdsgiveren, at ansatte bruger deres pauser på at arbejde, og pauser må ikke erstatte tiltag som supervision og faglig sparring.

Belastningen ved natarbejde og ved arbejde i skiftende og lange vagter hænger også sammen med pauser i arbejdet.

Væsentlige regler og aftaler om pauser i arbejdet

Pauser reguleres af arbejdstidsaftaler i overenskomsterne og af EU-lovgivningen.

Nedenfor kan du læse om reglerne vedrørende:

- Pauser på mindre end ½ time
- Kortere pauser
- Deltidsansatte
- Pauseforhold
- Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Pauser på mindre end ½ time

EU-direktivet om arbejdstid fastslår, at ansatte har krav på en pause, når vagten er på mere end 6 timer.

EU-direktivet forholder sig ikke til om pausen er arbejdsgiver- eller selvbetalt.

På det offentlige område er det, for mange af FOAs faggrupper, aftalt i overenskomsterne, at pausen er arbejdsgiverbetalt. I pausen er man til rådighed for arbejdsgiveren, men pausens formål, herunder at spise og drikke, skal opfyldes.

Hjemmehjælpere, husassistenter, erhvervsuddannede serviceassistenter og ikke-faglærte lønarbejdere har dog

ret til ½ times spisepause uden løn. Denne spisepause tilrettelægges på et bestemt tidspunkt hver dag. Når pausen er uden løn, må man forlade arbejdspladsen i pausen.

På det private område er det aftalt i fritvalgsoverenskomsterne, at "Pause af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke. Det skal sikres, at en ansat kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer".

I overenskomster for private daginstitutioner (Indgået med Frie Børnehaver, DLO og LDD) er det udelukkende aftalt, at: Hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer er der ret til en betalt pause på indtil 29 minutter. Den ansatte står til rådighed under pausen og kan ikke forlade institutionen".

Kortere pauser

På mange arbejdspladser er der kutyme for at afholde fx formiddags- og eftermiddagspauser. Disse pauser har ansatte ret til, indtil de opsiges.

Deltidsansatte

EU-direktivet siger intet om, hvilke pauserregler der gælder for de ansatte, der har en daglig arbejdstid på 6 timer og derunder.

På det offentlige område må det, hvis det er kutyme, at der spises frokost på arbejdsstedet i et tidsrum, hvor man har vagt, være naturligt at acceptere en frokostpause af kortere varighed end ½ time for medarbejdere med vagter på 6 timers varighed eller derunder. Direktivet

giver derved ikke mulighed for at anlægge en omvendt fortolkning om, at ansatte med mindre end 6 timers arbejdsdag ikke skulle have ret til en spisepause.

Det er KL's holdning, at alle har ret til en pause, også deltidsansatte. Dog kan det for deltidsansatte lokalt aftales, hvor lang pausen skal være – på baggrund af en konkret vurdering af forholdene på arbejdspladsen.

FØA anbefaler derfor, at I lokalt afklarer pauseproblematikken for deltidsansatte.

På det private område er det en forudsætning for afholdelse af en pause af under ½ times varighed, som er arbejdsgiverbetalt, at tjenesten overstiger 6 timer. Dvs. at ansatte, som er på arbejde under 6 timer, ikke har ret til en arbejdsgiverbetalt pause.

Pauseforhold

For bl.a. den udkørende hjemmepleje, opstår der sommetider problemer med, hvor de ansatte skal holde deres pause og hvilke faciliteter, som skal stilles til rådighed. Dette glæder både på det offentlige og private område.

Arbejdstilsynet har i At-meddelelse om "velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder" beskrevet reglerne for adgang til spiseplads, vand og toiletter.

Arbejdets indhold og tilrettelæggelse

Ifølge bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 4 og § 7 skal arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt.

I forhold til pauser har det derfor betydning, hvilket arbejde ansatte udfører, samt hvordan arbejdet i øvrigt er tilrettelagt.

FØA vurderer, at følgende faktorer bl.a. skal overvejes:

- Hvilke fysiske og psykiske belastninger findes i arbejdet, fx farligt/risikofyldt arbejde, voldsrisiko, arbejde i højt tempo, stort ansvar for andre menneskers ve og vel, store krav til koncentration og/eller opmærksomhed, krav om at handle hurtigt og effektivt i akutte situationer.
- Er der tale om natarbejde, skiftende vagter eller lange vagter?

Læs mere

Pauser

Arbejdstilsynet:

- At-meddelelse om velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder

Find materialerne på www.at.dk

Tjekliste til vurdering af sundhedsrisiko vedr. pauser

I denne tjekliste kan du med udgangspunkt i spørgsmålene lave en samlet vurdering af, om pauseforholdene på en given arbejdsplads udgør

et problem for ansattes sikkerhed eller sundhed. Du kan også skrive forslag til ændringer og handlinger ind i skemaet.

Spørgsmål	Svar	Vurdering af sundhedsrisiko	Forslag til ændringer/handlinger
Arbejdsgiverbetalt spisepause: Bliver pausen ofte afbrudt? Hvor ofte og hvor meget af pausen?			
Selvbetalt spisepause: Holder medarbejderne pausen? Hvor ofte?			
Er arbejdet psykisk eller fysisk belastende? Hvor stor en del af arbejdstiden er arbejdet belastende?			
Ligger pauserne tæt op ad møde- og gå hjem-tidspunkter?			
Holdes pauser et uforstyrret sted?			
Holder medarbejderne pause sammen med kolleger?			
Har medarbejderne indflydelse på hvornår og hvordan de holder pause?			
Er der mulighed for powernaps om natten?			

Dilemma: Betalte pauser – hvor mange afbrydelser skal man acceptere?

Mange af FOAs medlemmer får en arbejdsgiverbetalt pause på 29 min. Da pausen er arbejdsgiverbetalt må medarbejderne acceptere forstyrrelser i pausen. Men hvor mange forstyrrelser er acceptable, når man medtager at ”pausens formål skal tilgodeses”, som det typisk hedder i overenskomsterne. Medlemmer udtrykker ofte, at det er et problem at skulle holde sine pauser, da de oplever, at de svigter borgerne, fordi de ikke kan nå opgaverne uden at arbejde i pauserne.

Dilemma: Skal afholdelsen af pauserne sættes højere end oplevelsen af at varetage arbejdet? Hvad er mest sundhedsskadeligt – at arbejde uden pauser eller at opleve, at man svigter?

Pauser er vigtige for, at man kan restituere sig i løbet af arbejdet, samt at man kan få tid til at indtage mad og drikke. Oplevelsen af, at man udfører et godt stykke arbejde, og at arbejdet giver mening, er vigtigt for at undgå bl.a. stressbelastninger. Det er derfor vigtigt at inddrage begge hensyn, når problemerne om manglende afholdelse af pauser drøftes.

Forslag til løsninger/handlinger:

- Tag en debat med medlemmerne, hvor I fortæller om den nyeste viden om pauser og helbred.
- Tag fat i selve arbejdstidstilrettelæggelsen på arbejdspladserne.
- I MED/SU/AMO er det vigtigt, at have fokus på sammenhængen mellem ressourcer og opgaver. Når pauser ikke holdes regelmæssigt og konstant afbrydes, er det ofte et udtryk for, at der er for mange opgaver og for få ressourcer. Det bør derfor give anledning til øget fokus på bl.a. prioritering, klare forventninger og normering.
- APV: Manglende pauseoverholdelse bør dokumenteres i APV'en, og ved problemer skal der udarbejdes handlingsplaner for løsning af problemet. Ved løsningerne skal der tages højde for, at ansatte skal kunne holde pauserne uden at føle, at de svigter. Derfor er det ofte en utilstrækkelig løsning, at ledelsen indskærper, at ansatte skal holde deres pauser.

Særlige hensyn til ældre og gravide

Det kan være nødvendigt at tage særlige hensyn til ældre og gravide medarbejdere. Udover at undgå ufri-villig abort, gravitetsgener, samt nedslidning af ældre medarbejdere, er et formål at forebygge sygefravær, førtidspension og tidlig afgang fra arbejdsmarkedet.

Anbefalinger om hensyn til ældre og gravide

Nedenstående punkter er til inspiration for en diskussion om særtales, man kan indgå for disse grupper.

Ældre medarbejdere

- Fritagelse for aften og/eller nattevagt (helt eller delvist)
- Fritagelse for skiftende vagter (helt eller delvist)
- Fritagelse for weekendvagter/helligdagsarbejde (helt eller delvist)
- Ændret mødetid eller gå hjem-tid
- Nedsat daglig arbejdstid
- En ugentlig fridag/seniordag
- Et antal seniorfridage årligt
- Arbejde 4 uger og fri 1 uge

Gravide medarbejdere

- Fritagelse for nattevagt
- Fritagelse for skiftende vagter (helt eller delvist)
- Fritagelse for lange vagter
- Fritagelse for aftenvagt (helt eller delvist)
- Ændret møde- eller gå hjem-tid
- Nedsat daglig arbejdstid

Derudover skal arbejdsgiveren sikre, at der bliver udarbejdet en APV særligt for gravide. APV'en kan udarbejdes individuelt for den enkelte medarbejder, eller for alle gravide med samme arbejdsfunktioner. Læs mere i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8. stk. 3.

APV'en skal omhandle alle relevante arbejdsforhold. Arbejdsgiver skal også sørge for, at gravide har mulighed for at hvile sig liggende i løbet af arbejdstiden [35]. Mange arbejdspladser har endvidere udarbejdet graviditetspolitikker.

Læs mere

Om graviditet

Arbejdstilsynet:

- AT-vejledning om graviditets og ammendes arbejdsmiljø
- Find materialet på www.at.dk

Indflydelse på egen arbejdstid

Nyere undersøgelser viser, at en af de vigtigste faktorer, for at ansatte trives med arbejde i skiftende vagter, er at ansatte har indflydelse på, hvordan deres vagter ligger.

Anbefalinger om indflydelse på egen arbejdstid

Nedenstående punkter er eksempler på områder, som ansatte kan ønske indflydelse på:

- Frihedsgrader til selv at kunne byde ind på vagter.
- Mulighed for, at der tages hensyn til offentlig transport ved arbejdstidens start og sluttidspunkter.
- Større frihedsgrader til at fastlægge fridage og ferier.
- Frihed til selvvalgt uddannelse.

”Selvvalgt” arbejdstid

Der findes flere forskellige arbejdstidssystemer, fx ”Min Tid” og ”Time Care”. I systemerne kan medarbejderne selv elektronisk angive deres arbejdstidsønsker, hvorefter ledelsen eller den arbejdstidsansvarlige fordeler vagterne. Det gør de under hensyntagen til såvel medarbejder-

ønsker som bemandingsbehov. Systemet tager højde for arbejdstidsregler (arbejds miljølovgivning, arbejdstidsaftaler og overenskomst).

Når arbejdspladsen har besluttet at indføre ”selvvalgt” arbejdstid, er det vigtigt at være opmærksom på, at:

- som ved indførelse af anden ny teknologi er det vigtigt, at medarbejderne inddrages i beslutningen om at bruge en sådan løsning.
- det er et lovkrav, at arbejdspladsen vurderer, hvad der kan være af arbejds miljømæssige konsekvenser ved at bruge et elektronisk arbejdstidssystem. Arbejds miljøorganisationen skal inddrages i hele planlægningsprocessen.
- lovgivning og aftaler om arbejdstid skal være indlagt i systemet – også eventuelle lokalaftaler.
- der kan være medarbejdere, som mister tillæg, fordi I omlægger vagterne.
- ikke alle ønsker, vil kunne imødekommes. Informer tydeligt om det, så der ikke skabes urealistiske forventninger.
- ”selvvalgt” arbejdstid kan gøre det muligt for den enkelte at arbejde mere og længere, hvilket kan være en belastning. Vær her opmærksom på reglerne i arbejds miljølovgivningen om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundheds-

mæssigt fuldt forsvarligt. Og at dette i sidste ende er arbejdsgivers ansvar.

- de faste vagtskifter, i nogle tilfælde bliver opløst. Det kan gøre det vanskeligt at overlevere nødvendig information fra en kollega til en anden.
- arbejdstiden i højere grad kan tilpasses brugernes behov. Det kan på den ene side føre til bedre kvalitet i ydelserne for brugeren. Men på den anden side kan det betyde, at medarbejderen tilsidesætter egne behov.

Helbred og indflydelse på egen arbejdstid

Undersøgelser viser, at indflydelse på egen arbejdstid samt individuel fleksibilitet er vigtig. Ikke mindst for forebyggelse af stress og stressrelaterede lidelser, dertil kommer positive effekter for privatlivet.

Læs mere

Indflydelse på egen arbejdstid

- Faktaark nr. 53 – ”Indflydelse på egen arbejdstid opleves positivt for privatlivet”
- Projekt prioriteret arbejdstid Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø

Hvad skal arbejdspladserne gøre?

Arbejdspladserne bør forholde sig forebyggende til arbejdstid ved at sætte fokus på dette i MED/SU/AMO og i forbindelse med APV.

MED/SU/AMO

I MED/SU og AMO bør der arbejdes med følgende vedrørende arbejdstid:

Politikker og retningslinjer

- Er der en arbejdstidspolitik eller retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdstiden? Hvordan tager politik/retningslinjer hensyn til ansattes sikkerhed og sundhed?
- Er arbejdstid behandlet i andre politikker, fx personalepolitik, arbejdsmiljøpolitik, stresspolitik, trivselspolitik? Hvordan inddrages hensynet til ansattes sikkerhed og sundhed?

Helbredsundersøgelser ved natarbejde:

- Er der udarbejdet retningslinjer for helbredsundersøgelserne? Hvordan gennemføres undersøgelserne? Hvordan informeres ansatte om muligheden? Hvordan samles der op på den viden, som undersøgelserne giver? Hvordan kan anonymiseret viden fra un-

dersøgelserne bruges til at sætte fokus på og ændre i arbejdstidstilrettelæggelsen?

Lokal implementering:

- Hvordan sikres det, at politikker/retningslinjer får effekt helt ud på de enkelte arbejdspladser?

Arbejdsplads-vurdering (APV)

En APV er et vigtigt redskab for arbejdspladsens forebyggende arbejde og som dokumentation for belastninger i arbejdet. Derudover er den et vigtigt redskab, fx når der skal forhandles om en lokalaftale.

Kortlægningen af arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø bør også forholde sig til arbejdstid. I APV'en kan medarbejderne fx stilles følgende spørgsmål:

- Er vagtplanen/mødeplanen tilrettelagt tilfredsstillende?
- Har man som medarbejder passende indflydelse på sin vagtplan?
- Er der passende forhold mellem bemanning og arbejdsmængde?
- Tages der forholdsregler ved ansattes sygdom/fravær, fx i form af afløsning?
- Foregår arbejdet under tempo-/tidspres? Hvor ofte og hvor længe

ad gangen er det tilfældet?

- Er der høje følelsesmæssige krav i arbejdet, fx ansvar for andres ve og vel?
- Er der en voldsrisiko ved alenearbejde?
- Er der voldsrisiko om natten?
- Er der voldsrisiko i lange vagter?
- Forekommer der ofte overarbejde?
- Forekommer der inddragelse af fridage?
- Har ansatte tilstrækkeligt med pauser i løbet af vagten?
- Bliver ansatte ofte afbrudt i deres pauser?
- Har ansatte helbredssymptomer, som helt eller delvist er forårsaget af natarbejde, arbejde i skiftende eller lange vagter?
- Har ansatte gener af natarbejde, arbejde i skiftende eller lange vagter (fx søvnforstyrrelse, træthed og uoplagthed)?

Læs mere

Om MED/SU og AMO

Hvis der er tale om et 2-strengt system med både en arbejdsmiljø- og en samarbejdsorganisation bør arbejdstid behandles begge steder.

Er der ingen SU på arbejdspladsen, gælder "Lov om information og høring af arbejdstagere".

Afdelingens arbejde

I dette afsnit kan du få ideer og hjælp til, hvordan I, i afdelingen, kan arbejde med arbejdstid.

Nederst finder du 2 værktøjer, som I kan anvende eller lade jer inspirere af i afdelingen:

- Skabelon for afdelingspolitik om arbejdstid og indgåelse af lokal-aftaler
- Tjekliste ved indgåelse af arbejdstidsaftaler

arbejdstidsspørgsmål?

- Hvordan kan vi bedst imødegå medlemmernes ønsker til egen arbejdstid, samtidig med at vi tilgodeser deres sikkerhed og sundhed?
- Bør vi revidere vores politik om arbejdstid?

Udvikling af afdelingens arbejdstidsarbejde

Hvis I ønsker at give afdelingens arbejde med arbejdstid og arbejdsmiljø et serviceeftersyn, er her nogle spørgsmål, I kan overveje:

- Hvad er vores formål med arbejdet med arbejdstid? Hvad vil vi gerne opnå?
- Hvilke dilemmaer ser vi i arbejdet med arbejdstid? Hvilke erfaringer har vi med at imødegå disse dilemmaer?
- Hvordan koordinerer og samarbejder vi internt i afdelingen om arbejdstid?
- Hvordan er samarbejdet med sektorerne om indgåelse af overenskomster i forhold til arbejdstid?
- Hvordan kan vi styrke det lokale samarbejde med TR og AMR om arbejdstid?
- Hvordan er valgte og medarbejdere klædt på til at arbejdsmiljøvurdere arbejdstidsaftaler og arbejdstidsforhold?
- Hvordan kan vi samarbejde med andre faglige organisationer om

Forhandling af decentrale arbejdstidsaftaler

Indledningsvis kan I overveje, i hvilke tilfælde, I ønsker at påbegynde forhandlinger om en lokal arbejdstidsaftale:

- Hvad får medlemmerne ud af en decentral aftale?
- Er de centralt aftalte regler gode nok?
- Hvilke krav har vi i afdelingen?
- Kan vi lave en aftale, som styrker (og ikke forringer) arbejdsmiljøet på både kort og langt sigt?
- Hvem skal føre forhandlingerne?
- Er både TR og AMR inddraget?
- Hvordan inddrages medlemmer på den pågældende arbejdsplads bedst muligt?

I kan også gøre jer overvejelser over hvilke elementer, I ønsker at forhandle om, og om hvordan medlemmernes sikkerhed og sundhed er inddraget.

Forhandler I om en lokal arbejdstidsaftale, er følgende elementer typisk i spil:

med arbejdstid

- Planlægning af arbejdstid: Valg af arbejdstidsmodel, hvile- og fridøgnbestemmelserne, spilleregler for medindflydelse, tidsfrister, sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.
- Ændring af vagtplanerne: Varsling, mulighed for at bytte vagter, tillægsbetaling når der sker ændringer i den planlagte tjeneste
- Opgørelse af arbejdstid: Normperiodens længde.
- Overarbejde: Opgørelse af overarbejde (normperiode), honorering, afvikling (frihed eller betaling).
- Ubekvemme arbejdstider: Hvad er ubekvemme arbejdstidspunkter? Honorering, aftale om konvertering af ulempetillæg (årligt tillæg eller tillæg pr. vagt).
- Arbejdsmiljøforhold: Fx hvile- og fridøgnbestemmelser, medindflydelse, sammenhæng mellem normering og arbejdskrav, tid til udvikling og pauser.
- Evaluering af aftalen: Tidspunkt og kriterier (fx arbejdsmiljø, medindflydelse, tid til udvikling, ressourceforbrug, kvalitet, fastlæggelse af målemetode).
- Opsigelsesbestemmelse: 3 måneder eller andet efter aftale, genforhandling af aftale.

Vær opmærksom på, at andre elementer end "arbejdsmiljøforhold" også har betydning for ansattes sikkerhed og sundhed.

Skabelon for afdelingspolitik om arbejdstid og indgåelse af lokalaftaler

Denne skabelon kan I tage udgangspunkt i, hvis I ønsker at udarbejde eller revidere afdelingens arbejdstidspolitik. I kan fx kopiere skabelonen over i et Word dokument, så I nemt kan rette i den.

Arbejdstidspolitik for FOA-afdeling X

FOA-afdeling X er af den opfattelse, at der skal tages et stort hensyn til arbejdsmiljøet ved indgåelse af lokalaftaler om arbejdstid.

Der skal være særligt fokus på:

- Antallet af nattevagter i træk. Gerne maks. 1-2.
- Lange vagter. Ingen aftaler om vagter over 12 timer bør indgås (Undtaget rådighedsvagter, hvor ansatte sover hele eller dele af vagten).
- Overvej nøje krav i arbejdet og muligheden for at holde pauser, inden der evt. indgås vagter på mellem 8-12 timer.
- Så vidt muligt aftales ingen nattevagter over 8 timer. Særligt ikke, når arbejdet er fysisk og psykisk belastende, og når der er risiko for vold.
- Reglen om 11 timers hvile mellem vagter.
- Reglen om et ugentligt fridøgn.

Medlemmer på enkelte arbejdspladser kan vurdere det som værende hensigtsmæssigt at dispensere fra reglerne om 11 timers hvile og et ugentligt fridøgn, samt indgå andre aftaler end anført ovenfor. I disse tilfælde skal TR og AMR forinden have vurderet konsekvenserne, lige som en kontinuerlig opfølgning og en evaluering af konsekvenserne af afvigelser fra ovenstående er et krav.

Indgåelse af decentral arbejdstidsaftale

FOA-afdeling X lægger vægt på, at følgende forudsætninger er opfyldt, før der indledes forhandling om en decentral arbejdstidsaftale:

- Kan den, af arbejdsgiveren eller kollegerne, ønskede fleksibilitet opnås med de eksisterende bestemmelser i overenskomster eller i centrale arbejdstidsaftaler?
- Målet med en decentral aftale. Uanset om ønsket fremsættes af arbejdsgiveren eller kollegerne, skal målet være klarlagt, således at der kan foretages en vurdering af, hvorvidt dette mål kan nås ved anvendelse af den eksisterende overenskomst m.v.
- Kan målet nås ved at anvende den eksisterende overenskomst/centrale aftaler, afviser afdelingsbestyrelsen at indgå en decentral arbejdstidsaftale.

Er der på arbejdspladsen eller den del af arbejdspladsen, som vil blive berørt af en decentral arbejdstidsaftale, udarbejdet skriftlig APV.

Arbejdsmiljøet må ikke blive taberen ved indgåelse af decentrale aftaler. Hvis arbejdspladsen ikke har udarbejdet en APV, skal dette gøres forinden egentlige forhandlinger indledes.

De elementer i APV'en, som har sammenhæng med arbejdstidens placering, skal inddrages i udformningen af en eventuel decentral arbejdstidsaftale.

Er kollegerne interesseret i den decentrale aftale?

Målet med en eventuel decentral aftale skal godkendes af et flertal af kollegerne på et medarbejdermøde, forinden egentlige forhandlinger indledes. TR og AMR bør overfor institutionsledelsen kræve ret til at afholde medarbejdermødet i arbejdstiden.

Indholdet i en decentral arbejdstidsaftale

Mulige konsekvenser for medlemmernes sikkerhed og sundhed, skal særligt vurderes i punkterne 1, 2, 5 og 6.

1. Planlægning af arbejdstid

Aftalen bør indeholde, at:

- medarbejderne får mulighed for kollektivt at vælge mellem forskellige forslag til vagtsystemer
- alle de foreslåede vagtsystemer tager udgangspunkt i FOAs anbefalinger til tilrettelæggelse af natarbejde, arbejde i skiftende vagter og arbejde i lange vagter
- den enkelte medarbejder får mulighed for individuelle valg i forhold til arbejdstidens placering
- vagtsystemerne tager hensyn til, at den enkelte medarbejders behov ændrer sig gennem livsforløbet.

2. Ændring i planer

Aftalen bør indeholde, at:

- medarbejderne kender deres arbejdstid mindst 6 uger frem i tiden. Er det praktisk muligt skal vagtplanen sætte den enkelte i stand til at kende arbejdstiden 1 år frem
- medarbejderne får mulighed for at afvikle optjent frihed efter medarbejdernes behov
- ændringer i arbejdstidens placering skal foretages senest 7 dage før, og at senere ændringer skal udløse en betydelig kompensation
- medarbejderne tildeles en formaliseret ret til at foretage bytning af arbejdstid med andre medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer
- medarbejderne ikke kan bytte på en sådan måde at aftalens regler om arbejdsmiljøforhold fraviges (se pkt. 6).

3. Opgørelse af arbejdstid

Aftalen bør indeholde, at:

- beregningsperioden for opgørelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 12 uger.

4. Overarbejde

Aftalen bør indeholde, at:

- overarbejde beregnes som arbejde ud over den fastlagte daglige arbejdstid
- honoreringen for overarbejde fastsættes til 100 % af timelønnen
- der indbetales pensionsbidrag af overarbejdsbetaling
- der tillægges en kompensation på 150 % for overarbejde efterfølgende en nattevagt.

5. Ubekvemme arbejdstidspunkter

Aftalen bør indeholde, at:

- aften- og natbegrebet ændres således, at aftalen skelner mellem tjeneste udført mellem kl. 16-22 samt tjeneste udført mellem kl. 22-07
- honoreringen for natarbejde fastsættes højere end honoreringen for aftenarbejde.

6. Arbejdsmiljøforhold

Aftalen bør indeholde, at:

- den daglige hviletid ikke kan nedsættes til under 11 timer
- antallet af arbejdsdøgn mellem 2 fridøgn ikke kan udvides til mere end 7 døgn
- den daglige arbejdstid som hovedregel ikke kan udgøre mere end 9 timer og ikke mindre end 6 timer (for fuld-tidsansatte)
- den daglige arbejdstid maks. 2 gange månedligt kan være på maks. 12 timer. (Angiv her, hvad I i afdelingen maks. vil aftale. Aftalerne bør kun indeholde det, som der specifikt er behov for). Dog skal vagter om natten være på maks. 8 timer
- den daglige spisepause medregnes i arbejdstiden (betalt pause), således at den ansatte kan afholde en pause af under 1/2 times varighed, hvori medarbejderen står til rådighed for arbejdspladsen
- delt tjeneste ikke kan anvendes
- ansatte ikke må have mere end 2 nattevagter i træk (der kan dog evt. laves særaftaler, for ansatte som har haft natarbejde i en længere årrække)
- skiftende vagter altid tilrettelægges med uret
- ansatte kun har 2 forskellige vagttyper (fx dag-aften eller dag-nat)

- Arbejdets karakter, herunder voldsrisiko, samt fysiske og psykisk belastende arbejde inddrages altid i vurderingen af aftalens indhold.

7. Evaluering af aftalen

Aftalen bør indeholde, at:

- arbejdstidsplaner, der udarbejdes i henhold til aftalen og større omlægninger heraf, altid iværksættes for en prøveperiode af mellem 6 og 12 måneders varighed
- lagte arbejdstidsplaner evalueres, bl.a. via en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige berørte medarbejdere, inden prøveperiodens udløb
- arbejdspladsens APV indgår i evalueringen af aftalen.

Spilleregler for indgåelse af decentrale aftaler

- Forhandlingerne om en decentral arbejdstidsaftale føres af TR og AMR.
- Såfremt der ikke er valgt en FOA AMR på det pågældende arbejdsområde, er TR forpligtet til at drøfte arbejdsmiljøaspekter i forhandlingerne med FOA-afdeling X.
- Føres forhandlingerne fælles for flere forbundsmedlemmer, skal FOA-faggrupper være direkte repræsenteret ved forhandlingerne via TR og eventuelt AMR.
- Er der ikke valgt FOA-repræsentanter på arbejdsområder, skal FOA-faggrupperne være direkte repræsenteret ved forhandlingerne via en til formålet valgt repræsentant.
- De berørte medlemmer skal godkende målet med lokale forhandlinger, før disse kan indledes.
- De berørte medlemmer afgør selv, om en aftale skal indgås på baggrund af forhandlingerne. Godkendelse forudsætter et flertal på mindst $\frac{2}{3}$ af de deltagende medlemmer på et særligt medarbejdermøde om forhandlingernes resultat.
- FOA-afdeling X skal godkende forhandlingsresultatet, før en aftale er gældende.

Tjekliste ved indgåelse af arbejdstidsaftaler

Denne checkliste kan anvendes af TR, AMR og MED-repræsentanter, når de indgår i forhandlinger om decentrale arbejdstidsaftaler.

- Formålet med en decentral aftale kan ikke opnås med de eksisterende overenskomst-mæssige bestemmelser (se lokal overenskomst og central arbejdstidsaftale)
- Der er udarbejdet skriftlig APV, som forholder sig til arbejdstid
- Et flertal af deltagerne på et medarbejdermøde har godkendt formålet/oplægget til den lokale forhandling. Både TR og AMR deltager i forhandlingerne
- FOA-afdeling X's holdninger til tilrettelæggelse af arbejdstiden er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til regler for ændring af arbejdstidsplaner er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til opgørelse af arbejdstiden er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til overarbejde er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til ubekvemme arbejdstidspunkter er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til den daglige hviletid er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til antallet af arbejdsdøgn mellem 2 fridøgn er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til den daglige arbejdstidslængde er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til pauser er opfyldt med aftalen
- FOA-afdeling X's holdninger til afvisning af delt tjeneste er opfyldt med aftalen
- Et flertal på $\frac{2}{3}$ af deltagerne på et medarbejdermøde har godkendt eller forkastet forhandlingsresultatet

Noter og henvisninger

[1], [2], [20], [21], [22], [23]

EU-direktivet om arbejdstid: visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

[3]

www.arbejdsmiljoviden.dk
Se under arbejdstider

[4], [15], [16], [17], [18]

www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/arbejdsmedicin
Se under skiftarbejde og helbreds-
overvågning

[5], [10], [13], [19], [28]

www.arbejdsmiljoweb.dk: NFA og 3F:
Natarbejde – hvad gør det ved dig og
hvad gør du ved det”

[6]

Brystkræft og natarbejde – en kon-
sensuskonference

[7]

[www.arbejdsmiljoviden.dk/Magasin/
December-2012](http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Magasin/December-2012)

[8], [11], [14]

Klaringsrapport. Helbredsunder-
søgelser ved natarbejde. 2007

[9]

[www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/
projekter/midt-om-natten/baggrund](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/midt-om-natten/baggrund)

[12]

www.vfa.dk Søg på arbejdstidens
indflydelse på helbredet.
[www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/
laegehaandbogen/arbejdsmedicin](http://www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/arbejdsmedicin)
Se under skiftarbejde og
helbredsovervågning

[24]

[www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/
nyheder/arkiv/2010/skiftende-
vagter-bedre-for-doenrytme-end-
faste-nattevagter](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2010/skiftende-vagter-bedre-for-doenrytme-end-faste-nattevagter)

[25]

FOA- medlemmernes sundhed.
FOA 2010

[26]

www.arbejdsmiljoforskning.dk
Søg på arbejdstider, søvn og
sikkerhed

[27]

Det Nationale Forskningscenter for
Arbejds miljø [NFA]

[29], [32], [34]

NFA: [www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/
projekter/lange-dage---korte-uger](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/projekter/lange-dage---korte-uger)

[30]

www.arbejdsmiljoviden.dk Søg på
skiftende arbejdstider og natarbejde

[31]

NFA: [www.arbejdsmiljoforskning.dk/
da/nyheder/resumeer/forsknings
resumeer/arbejdsulykker-og-lange-
arbejdstider](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/resumeer/forsknings-resumeer/arbejdsulykker-og-lange-arbejdstider)

[33]

Albertsen, Kaupinnen et. al.: Work-
ing time arrangements and social
consequences [fx s. 70]

[35]

EU-direktivet om ”Minimumsfor-
skrifter for sikkerhed og sundhed
i forbindelse med arbejdsstedet”.
Bilag 1. pkt. 17

JUNI 2014

Skab sunde arbejdstider

En vejledning om arbejdstid og arbejdsmiljø

Denne vejledning er henvendt til ansatte og valgte i afdelingerne, som arbejder med arbejdstid.

Vejledningen kan anvendes, når I sagsbehandler arbejdstidssager, og når I lokalt tager politisk og faglig stilling til, hvordan I forholder jer til medlemmernes ønsker om indgåelse af lokalaftaler om arbejdstid. I kan også bruge vejledningen som et oplæg til debat blandt medlemmer og tillidsvalgte.

I vejledningen kan I læse om FOAs anbefalinger til tilrettelæggelse af arbejdstid, hvorfor det er vigtigt at inddrage arbejdsmiljø ved arbejdstidstilrettelæggelsen, samt de væsentlige regler, som gælder på området. I kan også læse om dilemmaer, som I som afdelinger ofte vil møde samt få ideer til, hvordan I kan arbejde med dilemmaerne.

FOA

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
www.foa.dk

FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vore medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn samt moderne og ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er at slås for din tryghed. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem meget stærkere. Og med den fælles styrke optræder vi slagkraftigt.