



Er arbeidstidsordningen forsvarlig?

Arbeidsmiljøloven åpner for mange ulike arbeidstidsordninger. Disse skal uansett ikke påføre arbeidstakerne uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen.

Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver skal alltid vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig ut fra hensynet til arbeidstakernes helse, velferd og sikkerhet. Det gjelder også når det er inngått avtaler om arbeidstidsordninger i tariffavtale, eller ved særlige unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Hvilke arbeidstidsordninger skal vurderes?

Det vil i utgangspunktet ikke være nødvendig å vurdere forsvarligheten av arbeidstidsordninger som ligger innenfor normalarbeidsdagen (inntil 9 timer per dag og 40 timer i uken). Ordinære arbeidstidsordninger der man har en vanlig arbeidsdag uten skift eller turnus, kan anses som forsvarlig uten noen nærmere kartlegging og vurdering.

Biologisk spiller det i utgangspunktet ingen rolle om arbeidet utføres på hverdager eller i helger og på helligdager, men helgearbeid kan ha sosiale eller velferdsmessige konsekvenser.

Det er arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme som må vurderes nærmere. Det vil for eksempel si:

- arbeidstakere i skift eller turnus
- dagarbeidere som deltar i vaktordninger
- utvidet overtidsbruk
- bruk av gjennomsnittsberegning
- nattarbeid

Les mer utfyllende i [kommentarer om hvordan arbeidstiden påvirker helsen til arbeidstakerne og kan øke risikoen for ulykker \(pdf\)](#).

Når skal arbeidstidsordningene vurderes?

En forsvarlighetsvurdering må gjøres ved etablering av nye og ved endring av eksisterende arbeidstidsordninger.

Det bør også gjøres regelmessige evalueringer – for eksempel årlig – for å avdekke uforutsette, uheldige belastninger som følge av arbeidstidsordningen.

Både forsvarlighetsvurderingen og evalueringen skal gjøres i samarbeid med verneombud, arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Behov for kunnskap

Det er viktig at både ledere, verneombud og tillitsvalgte har kunnskap om hvilke konsekvenser ulike arbeidstidsordninger kan gi for helse, velferd og sikkerhet. De må kjenne til arbeidsbetingelsene på den aktuelle arbeidsplassen og vite hvordan en forsvarlighetsvurdering skal gjennomføres.

Tariffavtaler

Tariffavtaler kan inneholde bestemmelser om arbeidstidsordninger som går lenger enn arbeidsmiljølovens grenser. Arbeidsgiver og arbeidstaker kan likevel ikke inngå avtaler om arbeidstid som truer helse, velferd og sikkerhet.

Rammene i slike avtaler kan derfor ikke alltid utnyttes fullt ut, og forsvarlighetsvurderingen på den enkelte arbeidsplassen skal gi svar på dette.

Hva kan belastende arbeidstidsordninger føre til?

Jo lengre arbeidsdager og arbeidsuker, jo mer vil arbeidstakerne være utsatt for fysiske og mentale belastninger i arbeidet. I tillegg øker risikoen for ulykker og feilhandlinger med lengden av skiftet.

Det alvorligste problemet med lang daglig arbeidstid er ofte at det begrenser den arbeidsfrie perioden mellom skiftene og mulighetene til å sove. Søvn er et av menneskets basalbehov og er avgjørende for god funksjon og helse. Søvn og restitusjon er daglige behov som ikke kan utsettes uten at det innebærer uheldig belastning.

Det er forskningsmessig belegg for at lange arbeidsdager kan gi økt risiko for ulykker eller feilhandlinger. Konkret kan arbeidstid over 8 timer gi en økt risiko for ulykker på rundt 50 prosent, og tilsvarende over 12 timer på rundt 100 prosent.

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

Konsekvenser av belastende arbeidstidsordninger kan være:

- søvnforstyrrelser/tretthet
- redusert fysisk og mental funksjon
- større risiko for å gjøre feil, noe som påvirker sikkerheten på arbeidsplassen
- fysiske og psykiske helseplager
- vanskelig balanse mellom arbeidstid og fritid

Nattarbeid har blant annet en veldokumentert sammenheng med økt risiko for hjerte- og karsykdom, diabetes og en begrenset sammenheng med risiko for brystkreft.

Bedriftshelsetjenesten kan bistå med å kartlegge risikofaktorer og vurdere konsekvenser.

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

Studier om arbeidstid viser altså at både skift- og nattarbeid og lange arbeidsøkter, kan ha negative konsekvenser for helse og sikkerhet. Forskningen peker også på mulige tiltak som kan kompensere for dette.

Arbeidstilsynet anbefaler følgende risikoreducerende tiltak ved organisering av arbeidstiden:

- Organiser arbeidstidsordningen slik at arbeidstakerne får nok søvn
- Skift bør ikke vare mer enn 12 timer
- Nattskift bør ikke vare mer enn 8 timer dersom arbeidet innebærer en særlig risiko eller betydelige fysiske eller psykiske belastninger
- Skiftrotasjon forover (med klokken), ikke bakover
- Arbeidstakere bør ikke arbeide flere enn tre netter på rad
- Ved nattskift må det hviles før vekten og legges til rette for hvilepauser
- Egenkontroll i arbeidet og gode bakvaktordninger er spesielt viktig ved nattarbeid og lange arbeidsøkter
- Den arbeidsfrie perioden bør være lengre hvis den legges utenom den tiden en normalt sover (minst 11 timer arbeidsfri om natten eller 16 timer på dagen)
- Arbeidsfrie dager etter nattskift (jo flere netter på rad, jo flere trengs til restitusjon)
- Ikke kombiner nattskift med høye jobbkraav så langt det er mulig
- Ta hensyn til individuelle variasjoner
- Unngå lange arbeidsdager og begrens overtid ved arbeid med høy risiko (type arbeid som allerede har kortere ukentlig arbeidstid på grunn av høyere risiko)

Les mer: [Råd om arbeidstid med hensyn til helse og sikkerhet \(stami.no\)](https://stami.no/raad-om-arbeidstid-med-hensyn-til-helse-og-sikkerhet)

Fremgangsmåte ved forsvarlighetsvurdering

Arbeidstilsynet anbefaler følgende fremgangsmåte ved forsvarlighetsvurdering:

Grovsorter arbeidstidsordningene

Lag en oversikt over de ulike arbeidstidsordningene i virksomheten, og konsentrere dere om de ordningene som kan innebære risiko. Det vil si ordninger hvor arbeidstakerne ikke har vanlig dagarbeid med inntil 9 timer per arbeidsøkt.

Oversikten bør inneholde en beskrivelse av:

- arbeidstidsordningene
- fordeling av arbeidstid og fritid; lengde på vaktene og lengde på arbeidsfrie perioder
- antallet nattevakter på rad

Kartlegg og risikovurder

Forhold som dere bør vurdere under dette punktet kan være:

- Hvilke arbeidsoppgaver som skal utføres (arbeidets art, brukergrupper)
- Krav til aktsomhet – kan arbeidet utføres sikkert selv om arbeidstakeren er sliten eller trøtt?
- Arbeidsstokkens sammensetning (erfaring, kompetanse, egenskaper)
- Grad av egenkontroll under utførelse av arbeidet
- Er arbeidet passivt eller aktivt?
- Arbeidspress og tempo. Hektiske perioder? Vurdere variasjoner i ulike perioder (ukedag/helg/ferietid)
- Pauser – antall, varighet og om de lar seg gjennomføre som planlagt
- Alenearbeid
- Emosjonell belastning
- Balanse mellom arbeidsliv og sosialt liv
- Ta hensyn til den enkelte arbeidstakeren – for eksempel alder, helsetilstand, familieforhold og så videre
- Vurder det samlede risikobildet av både fysiske og psykiske belastninger i arbeidsmiljøet, samt risikoreducerende tiltak som er iverksatt, for eksempel ulike hjelpemidler og sosial støtte.

Finn ut om helse- eller sikkerhetmessige konsekvenser er sannsynlige og om de har vist seg

Bruk informasjon og kunnskap fra bedriftshelsetjenesten og de ansatte selv.

Husk at skadevirkningene ikke kommer før arbeidstakerne har hatt en belastende arbeidstidsordning over noe tid.

Det er viktig å sikre at alle arbeidstakere ivaretas og det kan derfor være nødvendig å bremse dem som vil arbeide lenge og konsentrert.

Utfør nødvendige tiltak

Dersom forsvarlighetsvurderingen viser at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går ut over sikkerheten, skal arbeidsgiveren iverksette tiltak.

Tiltak kan for eksempel være å redusere turnus- og vaktbelastningen til færre vakter på rad eller til kortere vakter. Arbeidsgiver kan også sette i verk kompensierende tiltak som for eksempel:

- gi en lengre hvileperiode mellom vakter
- legg opp arbeidsplanen «med klokka»
- reduser arbeidsmengden på vakt
- organiser arbeidsdagen på en annen måte
- øk bemanningen

Evaluer arbeidstidsordningen jevnlig

Arbeidsgiver må regelmessig vurdere om arbeidstidsordningen fungerer slik som forventet og at den ivaretar helse og sikkerhet. Dersom evalueringen viser at arbeidstidsordningen ikke er forsvarlig, må arbeidsgiver sette i verk nye tiltak.

Hva med arbeidstakere med unntak fra arbeidstidsbestemmelsene?

Arbeidstakere i **ledende stilling eller særlig uavhengig stilling** har unntak fra de alminnelige bestemmelsene om arbeidstid etter arbeidsmiljøloven. Det samme gjelder for arbeidstakere som er omfattet av tariffavtale som avviker fra arbeidstidsbestemmelsene.

På samme måte som for andre arbeidstakere er det krav om at disse arbeidstakerne ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og at arbeidstidsordningen ikke skal gå utover sikkerheten.

Arbeidstakere som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene, skal ha en forsvarlig arbeidstidsordning – dette kan ikke arbeidsgiver avtale seg bort fra. Arbeidsgiver må derfor sørge for at forsvarlighetsvurderingen gjøres på samme måte som for andre arbeidstakere.

Det er da viktig å kartlegge hvordan den faktiske arbeidstiden er for arbeidstakerne som er unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene. Dette forutsetter at arbeidsgiver har oversikt over den enkeltes arbeidsbelastning.

Webinar om forsvarlige arbeidstidsordninger

Se opptak av vårt webinar om forsvarlige arbeidstidsordninger fra 18. juni 2020. I dette webinaret snakket fagfolk fra Arbeidstilsynet om sammenhengen mellom organisering av arbeidstid, ulike arbeidstidsordninger og helse.



Regelverk

[Om systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid i arbeidsmiljøloven § 3-1](#)

[Om forsvarlige arbeidstidsordninger i arbeidsmiljøloven § 10-2, første ledd](#)

[Om unntak fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12](#)

Mer kunnskap

[Arbeidstid og helse \(stami.no\)](#)

[Råd om arbeidstid med hensyn til helse og sikkerhet \(stami.no\)](#)

[STAMI-rapport: Arbeidstid og helse – 2014 \(stami.no\)](#)