

		Virksomhetsstyring		Retningslinje
Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt				Side 1 av 5
Dokument ID: I.6.4.3-3	Godkjent dato: 20.03.2024	Gyldig til: 20.03.2026	Revisjon: 3.10	

Virksomhetsstyring/HMS/Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging

1 Mål

SSHF skal så langt det er mulig, legge til rette for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, som ikke kan gå nattevakter.

2 Innledning

Hvert år har et stort antall ansatte i SSHF behov for tilrettelagt turnus, uten nattevakter. SSHF skal legge til rette så langt det er mulig, slik at disse arbeidstakerne kan fortsette i arbeid. Samtidig forutsetter SSHFs oppgaver døgnvirksomhet, og det skal ikke legges til rette på en slik måte at belastningen på de øvrige arbeidstakerne blir uforholdsmessig stor.

En god arbeidstidsordning har vesentlig betydning for arbeidstakernes helsemessige og sosiale tilpasning. Skiftarbeid, turnus og vaktjeneste kan ikke unngås, men krever gjennomtenkt organisering for å bli minst mulig belastende for den enkelte arbeidstaker.

Studier viser at skift- og turnusarbeid gir økt risiko for [helseplager](#), og at disse først viser seg over tid. Spesielt nattarbeid forsterker belastningen på helsa. Helseplager som er påvist, er søvnforstyrrelser, fordøyelsesbesvær, og hjertesykdom. Psykiske plager og økt ulykkesrisiko kan også forekomme. SSHF har et eget helsekontrollprogram for arbeidstakere som jobber hovedsakelig eller fast på natt, men dette omfatter ikke arbeidstakere i ordinær turnus.

Interessene til arbeidstakere med redusert arbeidsevne kan, i dette tilfellet, være i konflikt med interessene til arbeidstakere som må gå sin ordinære turnus. Det er viktig at den ordinære turnusen legges til rette på en måte som ikke er for belastende over tid, for de arbeidstakerne som deltar i den.

3 Lovgrunnlaget

Flere paragrafer i arbeidsmiljøloven omtaler tilrettelegging:

- [1.1.5.1 §4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet](#)
- [1.1.5.6 §4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne](#)
- [1.1.11.1 Arbeidstidsordninger](#)

4 Avklare lokale tilretteleggingsmuligheter

Arbeidsmiljøloven sier at arbeidsgiver skal tilrettelegge ”så langt det er mulig” for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Hva som utgjør ”så langt det er mulig”, kan variere fra avdeling til avdeling, ut fra driftens behov, totalbelastning for de øvrige ansatte, bemanning osv. Planlagt tilrettelegging øker mulighetene for at arbeidsgiver kan legge om turnus, i stedet for å håndtere stadige fravær.

Leder skal derfor ta initiativ til drøftinger med tillitsvalgte og verneombud. Disse drøftingene skal gjennomføres uten sammenheng med konkrete saker. Hvorvidt drøftingene skal gjennomføres på avdelingsnivå eller enhetsnivå, avgjøres av avdelingsleder.

Når leder har gjennomført drøfting med tillitsvalgte og verneombud, skal det utarbeides protokoll. Arbeidstakerne i enheten skal informeres om resultatet, og hvilke konsekvenser det har for de lokale tilretteleggingsmulighetene. Lokale rutiner bør dokumenteres i EKWeb

I drøftingene skal tilretteleggingsmulighetene for arbeidstakere med redusert arbeidsevne veies opp mot plikten til å skape en arbeidssituasjon som er akseptabel for arbeidstakere uten redusert arbeidsevne. SSHF skal jobbe for et [inkluderende arbeidsliv](#), og dette forplikter alle ledere, tillitsvalgte og verneombud til å legge til rette, så

Utarbeidet av: IA-teamet	Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	
------------------------------------	-------------------------------------------	------------------------------------------------------------	--

 SØRLANDET SYKEHU		Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt			Side: 2 Av: 5
Dokument-id: I.6.4.3-3	Utarbeidet av: IA-teamet	Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile	Godkjent dato: 20.03.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 3.10

Virksomhetsstyring/HMS/Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging

langt det er mulig. Dersom avdelingen legger til rette for altfor mange stillinger uten nattevakt, kan imidlertid arbeidsbyrden for andre ansatte utgjøre en sykdomsfremkallende belastning.

Følgende punkter bør diskuteres:

1. Hva er akseptabel vaktbelastning i avdelingen – ut fra personalsammensetningen?
Denne diskusjonen bør tas om igjen ved vesentlige endringer i arbeidsstokken
 2. Er turnus organisert på en helsefremmende måte?
 3. Hviletiden mellom arbeidsperioder er viktig. Arbeidstakerne trenger minst 11 timers sammenhengende [arbeidsfri](#) i døgnet dersom en skal forebygge at arbeidstidsordningene gir helseplager.
Følgende bør diskuteres;
 - Antall nattevakter etter hverandre
 - Lengde på friperiode
 - Turnus lagt opp etter solen ([mindre belastende](#))
 - Bytte av nattevakter med andre ubekvemme vakter
 4. Kan enheten skjerme enkelte funksjoner for arbeidstakere med behov for nattevaktfri over kortere eller lengre perioder, knyttet til poliklinikk eller andre oppgaver?
 5. Kan enheten legge til rette for;
 - Fleksiturnus
 - Faste nattevaktstillinger, permanent eller midlertidig?
 - ”[Power naps](#)” i løpet av nattevaktene?
 6. Hvor mange arbeidstakere kan enheten legge til rette for samtidig av både kortvarig og langvarig karakter?
- Leder har en selvstendig rett og plikt til å sørge for at tilrettelegging skjer i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser. Det er ikke anledning til å inngå avtaler som vil føre til en uakseptabel arbeidssituasjon for andre ansatte.

5 Tilrettelegging for enkeltarbeidstakere

5.1 Tilrettelegging for nattevaktfri over kortere perioder

Mange arbeidstakere kan ha behov for tilrettelegging for nattevaktfri i en kortere periode, her definert som 3-6 måneder. Tilrettelegging over kort tid kan være en god fremtidsinvestering, og forebygge langvarig sykefravær. Dette kan være aktuelt ved depresjon, søvnvansker og lignende, knyttet til for eksempel samlivsbrudd, dødsfall i nær familie, traumatiske hendelser i arbeid. Hvordan man takler slike hendelser varierer sterkt fra person til person. Det er derfor arbeidstakers *plager* som kvalifiserer til tilrettelegging, og ikke situasjonen i seg selv.

5.2 Tilrettelegging ved langvarig behov for nattevaktfri

5.2.1 Generelle krav

Arbeidstaker som går turnus, har akseptert arbeidstidsordningen i sin arbeidsavtale, og må ha gode grunner for å få en annen arbeidstidsordning. Arbeidstaker som har turnusarbeid som en del av sin arbeidsavtale, har ikke automatisk rett til nattevaktfri (Gjelder også reduksjon av antall nattevakter). Nattevaktfri i opprinnelig stilling/oppgaver kan innvilges bare dersom dette er praktisk mulig i avdelingen – jf pkt 4.

Arbeidstaker som får behov for arbeid uten nattevakter, skal derfor ta dette opp med nærmeste leder, så snart behovet oppstår, og helst før sykmelding. Det er ikke anledning til å levere sykmelding eller egenmelding fra enkeltnattevakter over tid. Nattevaktene er en integrert del av arbeidstidsordningen, og det forutsettes at hver arbeidstaker tar sin del av disse vaktene.

 SØRLANDET SYKEHU		Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt			Side: 3 Av: 5
Dokument-id: I.6.4.3-3	Utarbeidet av: IA-teamet	Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile	Godkjent dato: 20.03.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 3.10

Virksomhetsstyring/HMS/Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging

Tilrettelegging for nattevaktfri er vanskelig i SSHF, og arbeidstaker må være forberedt på at tilrettelegging kan innebære nye oppgaver, andre typer vakter eller omplassering. Arbeidstaker skal derfor sterkt oppfordres til å ta med tillitsvalgt ved diskusjoner om tilrettelegging.

Det kan gis nattevaktfri i inntil 1 år om gangen, før avtalen vurderes på ny. Nattevaktfri innvilges av nærmeste leder med personalansvar, etter individuell vurdering. Ved uenighet mellom arbeidstaker og leder, skal tillitsvalgte tas med i diskusjonen.

Dersom det er aktuelt å endre en arbeidstakers oppgaver og dette påvirker andre arbeidstakers situasjon, **skal** arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres, jf aml § 4-6 nr 2. I slike tilfeller er det ikke valgfritt for den ansatte om tillitsvalgte tas med i drøftingene, og arbeidsgiver må evt. sikre at dette skjer. Dersom tilrettelegging i egen enhet ikke kan gjennomføres, rettes saken til avdeling/klinikknivå og eventuelt videre til det geografiske IA-utvalget ved [SSA](#), [SSF](#) eller [SSK](#).

Behov for nattevaktfri turnus pga redusert arbeidsevne, skal dokumenteres med legeerklæring. Det er en forutsetning at arbeidstaker har en sykdom/tilstand som forutsetter særlig regelmessighet i livsførsel. Dette kan for eksempel gjelde [graviditet](#) eller sykdommer som epilepsi, uregulert diabetes, mv. Anbefalinger om tilrettelegging som er beskrevet i legeerklæring, er ikke bindende for arbeidsgiver. En legeerklæring er en dokumentasjon av arbeidstakers behov, og fritar ikke arbeidsgiver fra å vurdere hva som er mulig i enhet/avdeling.

Vurderingene kan være vanskelige, og det er umulig å gi absolutte anbefalinger. Noen sykdommer (for eksempel uregulert diabetes) kan gi grunnlag for absolutt fri fra både natt- og ettermiddagsvakter. I andre tilfeller, kan man komme til målet ved å redusere antallet nattevakter. Dersom arbeidstaker kun har sporadiske nattevakter, bør vurderingen være streng.

5.2.2 Samtale om tilretteleggingsbehov

Sykdom kan selvsagt falle på en nattevakt uten at det indikerer noe behov for nattevaktfri. Leder skal gjennomføre en samtale med den ansatte, ved

- mer enn 3 enkeltsykmeldinger/egenmeldinger fra nattevakt over 6-12 mnd
- sykmelding, når det fremgår eller er klart at sykmeldingen gjelder nattevaktfri
- innmeldt behov for fritak for nattevakter

Arbeidstaker skal i samtalen informeres om

- avdelingens tilretteleggingsmuligheter
- videre saksgang, dersom avdelingen ikke kan løse saken

Arbeidstaker bør i samtalen gjøres oppmerksom på at SSHF har meget begrensede muligheter for å legge til rette for nattevaktfri. Omplassering er mulig kun i unntakstilfeller, og i et begrenset antall tilfelle i hver enhet/avdeling. Arbeidstaker bør oppfordres til også selv å søke nattevaktfrie stillinger både internt og utenfor SSHF.

Nærmeste leder og arbeidstaker må snakke om enhetens tilretteleggingsmuligheter – jf enhetens protokoll, pkt. 4.1;

- Kan [powernaps](#) o.a. tiltak avhjelpe situasjonen?
- Er omplassering innenfor avdelingen ønskelig og mulig?
- Er intern opplæring nødvendig?
- Er redusert stilling ønskelig og mulig?
- Er omplassering utenfor avdelingen/på annen geografisk lokasjon i SSHF aktuelt?
- Er det aktuelt å søke annet arbeid eller ekstern videreutdanning?
- Kan nattevaktene byttes med andre ubekvemme vakter

Tilrettelegging til evt. ledig stilling/ledige oppgaver innenfor avdelingen, kan gjennomføres av leder uten utlysning, dersom arbeidstakeren har redusert arbeidsevne. Dersom omplassering utenfor avdelingen er aktuelt, følges fremgangsmåte gitt i [Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF](#)

 SØRLANDET SYKEHU		Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt			Side: 4 Av: 5
Dokument-id: I.6.4.3-3	Utarbeidet av: IA-teamet	Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile	Godkjent dato: 20.03.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 3.10

Virksomhetsstyring/HMS/Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging

Leder kan få bistand fra [HR-seksjonen](#) i slike møter.

5.2.3 Prioritering av saker

I henhold til lovverket, har disse gruppene prioritet ift tilrettelegging:

- Arbeidstaker med [reduert arbeidsevne](#)
- [Graviditet](#) (hensynet til fosteret veier her tyngst) – NB egne rutiner for Med.serviceklinikk
- (Evt. seniorpolitikk)

Disse gruppene er ikke prioritert:

- Arbeidstaker som visste om eget behov for tilrettelegging ved ansettelsen
- Arbeidstakere som har jobbet kort tid (mindre enn 6-12 måneder) i SSHF
- Sosiale årsaker

Saker som innebærer at arbeidsgiver må legge til rette for midlertidig eller varig nattevaktsfritak, for en medarbeider pga opprettet tilsynssak eller brudd på lover, regler og interne retningslinjer, håndteres på ordinært vis ihht personalreglementet. Dette kan gjelde [rusmisbruk](#), uetisk atferd, faglig uegnethet, [konflikter](#) o.a.

5.3 Avslutning av saker der SSHF ikke kan legge til rette

5.3.1 Den nødvendige samtalen

Når en sak har vært til høring i det geografiske [IA-utvalget](#), og alle muligheter for tilrettelegging i SSHF er uttømt, skal arbeidstaker informeres om at SSHF ikke har tilretteleggingsmuligheter. Det forutsettes at samarbeid med NAV om eksterne løsninger blir drøftet i det geografiske IA-utvalget, og at arbeidstaker deltar i diskusjonen om hvilke tiltak som er hensiktsmessige.

Dette er en nødvendig samtale, for å avklare hva arbeidstaker kan forvente, og fordi arbeidstaker raskest mulig må søke andre løsninger på egen hånd. Fordi leder i denne sammenhengen formidler en avklaring som har stor betydning for arbeidstakers videre arbeidsforhold i SSHF, bør informasjon gis på en god måte.

Ved denne samtalen, bør arbeidstaker sterkt oppfordres til å ta med tillitsvalgt.

Det skal foreligge referat fra samtalen. Referatet bør skrives i møtet, og signeres av alle parter før møtets slutt.

5.3.2 Drøftingsmøte

Dersom arbeidsforholdet i SSHF helt eller delvis må avsluttes av arbeidsgiver, skal organisasjonsdirektør (SSK) kontaktes for å gjennomføre formelt drøftingsmøte. Jf. [Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF](#).

5.3.3 Tilrettelegging mens arbeidstaker søker annet arbeid

Manglende mulighet for å gå nattevakt kvalifiserer ikke i seg selv til varige trygdeytelser. Ved vurderingen av en varig trygdeytelse, legges til grunn en vurdering av hvorvidt arbeidstaker kan fungere i noe arbeid, også arbeid utenfor SSHF, og i andre oppgaver/stillinger. Dersom SSHF ikke har mulighet for tilrettelegging, må arbeidstaker søke annet arbeid utenfor SSHF. For å gjøre denne overgangen best mulig, skal leder sørge for tilrettelegging for nattevaktfri mens arbeidstaker søker annet arbeid, tidsmessig begrenset til 6 måneder.

5.3.4 Tvisteløsningsnemnda

Tvist om rett til fritak fra nattarbeid kan fremmes for [Tvisteløsningsnemnda](#) senest innen 4 uker etter at arbeidsgiver avsto arbeidstakers krav.

Kryssreferanser

[I.6.3.8-10](#)

[I.6.4.3-1](#)

[I.6.4.4-2](#)

[I.6.4.5-1](#)

[I.6.4.7-1](#)

[I.6.4.9-4](#)

[HR-seksjon - medarbeidere og oppgaver](#)

[Prosedyre for sykefraværsoppfølging SSHF](#)

[Håndtering av personkonflikter og trakassering SSHF](#)

[Rusforebygging, rusreglement og advarselsystem](#)

[Helseovervåking av eksponerte arbeidstakere](#)

[Tilrettelegging/omplussing ved graviditet - skjema](#)

 SØRLANDET SYKEHU		Tidsbegrenset tilrettelegging for ansatte som ikke kan gå nattevakt			Side: 5 Av: 5
Dokument-id: I.6.4.3-3	Utarbeidet av: IA-teamet	Fagansvarlig: Anne Grethe Vhile	Godkjent dato: 20.03.2024	Godkjent av: Organisasjonsdirektør Nina Føreland	Revisjon: 3.10

Virksomhetsstyring/HMS/Inkluderende arbeidsliv og sykefraværsoppfølging

I.6.4.14-4	Geografisk IA-utvalg SSA
I.6.4.14-5	Geografisk IA-utvalg SSK
I.6.4.14-6	Geografisk IA-utvalg SSF
I.6.4.14-23	IA-avtale 2019 - 2024

Eksterne referanser

- [1.1.5.1 §4-1 Generelle krav til arbeidsmiljøet](#)
- [1.1.5.6 §4-6 Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne](#)
- [13.2 Inkluderende Arbeidsliv - intensjonsavtalen](#)
- [1.1.11.5 Nattarbeid](#)
- [1.1.11.1 Arbeidstidsordninger](#)
- [12.3 Skift og turusarbeid påvirker helsa vår](#)
- [7.4 Graviditet og arbeidsmiljø](#)
- [12.4 Arbeidstilsynet: Er arbeidstidsordningen forsvarlig?](#)
- [1.1.11.4 Daglig og ukentlig arbeidsfri](#)
- [8.7 Tvisteløsningsnemnda, fritak for nattarbeid](#)