Normal drift

* Sker registrering af fejl med henblik på at lære?
* Fastholdes en god balance mellem den menneskelige indsats og teknikkens formåen?
* Er der udviklet en arbejdsmetode, der er tilpasset til den enkelte arbejdsopgave?
* Justeres den løbende efter de erfaringer, der gøres?
* Er der plads til at træne kommandoveje og arbejdsmetoder ved unormal drift?

Ansvar

* Er medarbejderne belastet af deres ansvar, fordi de føler sig usikre på, hvad der skal gøres?
* Kender alle medarbejdere og ledere kommandovejen, hvis der skal træffes hurtige eller vanskelige beslutninger?

Regler

* Er ansvaret placeret hos en vagtleder, der træffer den endelige beslutning i kritiske situationer?
* Har vagtlederen ansvaret for information og kommunikation til omverdenen?
* Er ansvarsfordelingen en reel aflastning af de personer, der skal udføre opgaverne?

Arbejdspres

* Er arbejdsplaner udarbejdet med hensyntagen til den kapacitet, der er til rådighed?
* Kan ekstra mandskab tilkaldes, hvis der ikke er nok til at løse opgaven?
* Er vigtig information tilgængelig hele tiden på en særskilt PC?
* Er der gode systemer til at overdrage relevant viden fra et skift til det næste?
* Er den relevante information synlig samtidigt og i den rigtige form?

Pauser

* Holdes regelmæssige pauser fra arbejdsopgaverne?
* Virker pauserne som en reel aflastning?
* Undgås at pauserne er blandet sammen med arbejdet?

Spidsbelastninger og stress

* Ved alle hvad de skal gøre i en presset situation?
* Er kommandoveje afprøvet og trænet i forvejen?
* Kan man koble af ved at holde små pauser, når der er længerevarende perioder med høj belastning?
* Arbejdes der på at begrænse spidsbelastningernes antal og varighed?

Traumatiske hændelser

* Er der en professionel behandling af hændelser, hvor personer udsættes for stor risiko eller skader?
* Er det muligt at få psykisk førstehjælp?
* Diskuteres forholdet mellem tekniske og menneskelige fejl med jævne mellemrum?
* Justeres rammerne for arbejdet i takt med at der indføres nye systemer?

Mening

* Giver den enkelte opgave mening og opleves som sammenhængende med den overordnede opgave?
* Oplever medarbejdere, at deres arbejdsindsats er betydningsfuld?
* Tages meningsfuldhed, arbejdsglæde og oplevelse af sammenhæng jævnligt op til debat?

Anerkendelse

* Får man løbende tilbagemelding om den måde, man løser opgaverne på?
* Bruges anerkendende ord eller materielle ting som belønning?
* Gøres en reel indsats for at alle føler sig værdsatte?

Indretningen

* Er funktioner, der skal kommunikere ofte, placeret tæt på hinanden?
* Kan gæster modtages uden at forstyrre?
* Er faciliteter for spisning og hvile så tæt på, at de bruges og samtidig så afsides, at de ikke generer?
* Er det undgået, at arbejdspladser vender ryggen til udgangen?
* Indgår placering og samarbejdsønsker mellem forskellige funktioner i lokaleplanerne?
* Er der gode muligheder for plads til personer under oplæring?
* Planlægges indretningen, så det er enkelt at rengøre og vedligeholde?
* Dimensioneres lokalerne med mulighed for ekspansion?
* Foretages ændringer og nyanlæg på baggrund af analyse af arbejdet?

Inventar

* Kan alle tilpasse bordhøjde, stole og skærme?
* Er arbejdsborde indrettet, så der er mulighed for at overvåge flere skærme på en gang?
* Er bordet krumt med samme afstand til alle skærme?
* Er overfladen af bordpladen mat og ikke reflekterende?
* Tager vedligeholdelses- og udskiftningsplaner højde for hårdt slid på stole og andre møbler?
* Er der plads til de materialer, som anvendes i arbejdet?

Udstyr

* Er programmerne nemme at bruge?
* Giver samspillet mellem den ansatte og programmet mulighed for let at tilegne sig ny viden og færdigheder i programmet?
* Er programmerne i stand til at melde tilbage på den ansattes handlinger, vise hvor man befinder sig i programmet, og hvordan man forlader det?
* Skal en uoprettelig operation bekræftes før, den udføres?

Temperatur og luft

* Er klimaanlæg dimensioneret ud fra varmebelastning fra udstyr og mennesker?
* Tages hensyn til de store forskelle, der kan være på indeklimaet, når der arbejdes dag og nat?
* Leverer ventilationen et tilstrækkeligt luftskifte uden, at man oplever træk?
* Kan temperaturen holdes mellem 20 og 22 grader om dagen?
* Kan man vælge en lidt højere temperatur om natten?
* Har medarbejderne indflydelse på deres indeklima?

Støj

* Er støjgener reduceret gennem tekniske ændringer af lokalet, f.eks. støjdæmpning i loftet?
* Anvendes headset i stedet for højtaler-telefoner?
* Anvendes visuelle alarmer frem for akustiske?
* Er der anvendt lydabsorberende materialer til indretning af kontrolrum?
* Overstiger støjniveauet 45 dB(A)?
* Er pause- og møderum placeret hensigtsmæssigt i forhold til arbejdsrummene?

Lys

* Har lokalerne dagslystilgang?
* Er de veloplyste?
* Er lyskilderne tilpasset skærmarbejdet og skærmenes placering?
* Betragtes udsyn over baneterræn som en vigtig psykologisk faktor?
* Er lysvariationerne i rummet så små som muligt?
* Er der taget hensyn til at ældre medarbejdere har behov for op til dobbelt så meget lys som yngre?
* Er der ved belysningen omkring skærmene taget højde for kontrastforholdene på skærmene?
* Anvendes flimmerfrie lysstofrør af typen dagslysfarve?
* Er armaturerne placeret, så reflekser i skærme undgås?

Skiftehold

* Formindskes fast natarbejde?
* Nedsættes antallet af nætter i træk til under 4?
* Undgås korte intervaller (under 11 timer) mellem 2 vagter?
* Planlægges systemet, så det indeholder flest mulige fri weekends?
* Undgås lange vagter?
* Tilpasses vagtlængden til arbejdskravene?
* Overvejes kortere natskift?
* Rokeres med uret, dvs først morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt?
* Kan det undgås at begynde morgenvagten for tidligt?
* Er tidspunkterne for vagtskifte fleksible?
* Bevares et regelmæssigt skiftsystem?
* Tillades mulighed for individuel fleksibilitet?
* Begrænses afvigelser fra det planlagte skiftsystem?
* Bliver der informeret i god tid om skiftplanen og evt. afvigelser herfra?

Omstillinger

* Gives der plads til forskelligheder?
* Overvejes hvilke traditioner og kulturtræk, der skal bevares?
* Er det tænkt med, at forandringer drives nedefra og støttes oppefra?
* Tages udgangspunkt i den praktiske opgave?
* Drages nytte af andres gode og dårlige erfaringer?
* Inddrages de valgte repræsentanter fra starten?
* Er der en særlig opmærksomhed på mellemledernes nye rolle?
* Skabes rum og opbakning til at lufte tvivlen og bekymringen?

Teams

* Afspejler gruppe- eller team-strukturen opgavens karakter?
* Tager arbejdsorganiseringen samtidig hensyn til de ansattes trivsel?
* Gives den nødvendige støtte i arbejdet?
* Er hver enkelt medarbejder helt klar over sit eget ansvarsområde?
* Gælder det også ved spidsbelastninger?
* Er teamlederen rolle og opgave tydeligt formuleret?
* Dækkes teamlederens behov for uddannelse og støtte?

Uddannelse

* Er der tilstrækkelige uddannelsestilbud i forhold til de behov, som f.eks. afklares gennem medarbejdersamtaler?
* Kan uddannelse f.eks. finde sted på arbejdspladsen, som fjernundervisning eller som kollega-oplæring?
* Er teamledere og andre ledere omfattet af uddannelsesplaner?
* Ses uddannelsesplaner i sammenhæng med kompetencebehov og ønsker til karriereforløb?

Alenearbejde

* Er der back-up- og kommunikationssystemer, når man arbejder alene?
* Er der social støtte og kontakt, f.eks. ved at der er en anden erfaren person til stede i nærheden eller pr. telefon?
* Kan enkeltpersoner fritages for ture, der omfatter alenearbejde?
* Er der indført en hovedregel om, at man ved spidsbelastninger kontakter kolleger før, det er for sent?

Sundhed

* Gennemgår alle medarbejdere regelmæssige helbredsundersøgelser?
* Kombineres med frivillige sundhedssamtaler?
* Bruges undersøgelserne til en kortlægning af behovet for sundhedsfremmende aktiviterer?
* Inddrages medarbejdernes ideer om sundhed og ønsker til aktiviteter?

Arbejdsmiljø

* Er arbejdsmiljøorganisationen veluddannet og kompetent i forhold til opgaven?
* Inddrages medarbejderne i system-udvikling?
* Inddrages medarbejderne tidligt i ændringsprocesser, f.eks. ved ombygning?

Fællesskab

* Kan fællesskabet af kolleger hjælpe og bakke op om medarbejdere, der kommer i vanskeligheder?
* Kan organisationen yde den fornødne støtte til at evaluere, om det fungerer?
* Har ledelsen den fornødne handlekraft til evt. at gribe ind og forsøge at forbedre de sociale relationer?

Omgangstone

* Er det muligt at drøfte fælles normer for, hvad man siger om og til hinanden?
* Prøver teamet i fællesskab at formulere ønskerne til omgangstonen?

Mobning

* Er der en opmærksomhed på tilløb til mobning?
* Forekommer jævnligt drillerier overfor enkelte medarbejdere, der ikke er i stand til at forsvare sig?
* Er der et beredskab til til tage sig af problemer med mobning og uønsket adfærd?

Udviklingsmuligheder

* Er der et grundigt introduktionsforløb for nyansatte?
* Bruges medarbejderudviklingssamtaler som et godt redskab til at fastlægge udviklingsplaner for den enkelte medarbejder og leder?
* Inddrages den ansattes ønsker til kompetence og karriereforløb?