

I. hluti

Til að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, ber að huga að eftirfarandi:	Dæmi um starfsaðstæður	Eru starfsaðstæðurnar í lagi?		Dæmi um það sem etv. þarf að athuga. Ekki er um tæmandi upptalningu að ræða.	
1. Vinnutími	Skipulag vinnutímans, vaktafyrirkomulag, mikil eða tilviljunarkennd yfirvinna	Já	Nei →	Hvernig er skipulagi vinnutímans háttað? Eru ákvæði virkt um lengd vinnutímans og hvíldartíma? Vinna starfsmenn tilviljunarkennda yfirvinnu? Taka vaktaskipti mið af gangi sólar?	Sjá næsta blað
2. Tímaþröng	Að starfsmenn verði sífelld að leggja of hart að sér til að ljúka verkefnum. Að vinnuálagið sé ójafnt.	Já	Nei →	Vinna starfsmenn ákvæðisvinnu? Eru gerðar raunhæfar kröfur um hraða eða fjölda verkefna? Eru verkefni of erfið? Geta menn stjórnað vinnuálaginu.	Sjá næsta blað
3. Tilbreytingarleysi, einhæfni	Einhæf og/eða síendurtekin vinna. Vinna sem krefst stöðugrar athygli og þar sem jafnhvel er hætta á slysum ef athyglina brestur.	Já	Nei →	Skipulag verkferla. Er hægt að brjóta upp einhæfnina með því að láta starfsmenn fá fjölbreyttari verkefni? Ef vinnan krefst stöðugrar athygli, er æskilegt að starfsmenn skiptist á verkefnum.	Sjá næsta blað
4. Athafnafrelsi, svigrúm	Litlir möguleikar starfsmanna á að skipuleggja vinnuna sjálfir eða að hafa áhrif á framkvæmd hennar.	Já	Nei →	Geta starfsmenn fengið aukðið svigrúm til að hafa áhrif á skipulag og framkvæmd vinnunnar, vinnuhraðann og vinnuhlé? Geta starfsmenn haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starfið?	Sjá næsta blað
5. Einvera við vinnu	Að starfsmenn vinni einir eða einangraðir.	Já	Nei →	Er starfsmaður fagleg einangraður eða raunverulega einangraður í vinnu? Fær hann stuðning frá samstarfsmönnum eða yfirmönnum þegar á þarf að halda?	Sjá næsta blað
6. Samskipti	Stuðningur, ágreiningur, umbun, hvatning.	Já	Nei →	Eru til staðar samskiptavandamál eða ósæmileg framkoma í garð starfsmanna eða stjórnenda, svo sem einelti, áreitni, ofbeldi eða hótanir? Fá starfsmenn hvatningu og stuðning ef á þarf að halda frá stjórnendum og/eða samstarfsmönnum?	Sjá næsta blað
7. Upplýsingaflæði, boðleiðir	Að starfsmenn fái nauðsynlegar upplýsingar og taki þátt í ákvörðunum.	Já	Nei →	Eru skýrar og virkar boðleiðir á milli starfsmanna og á milli starfsmanna og stjórnenda? Vita starfsmenn til hvers er ætlast af þeim? Fá þeir að taka þátt í ákvörðunum sem snertir starf þeirra?	Sjá næsta blað
8. Samsetning starfshópsins	Umburðarlyndi, jafnrétti.	Já	Nei →	Þarf einhver að upplifa mismunun vegna aldurs, þjóðernis, fötlunar, kynhegðunar, kynferðis eða annars sem kann að aðgreina starfsmanninn frá starfshópnum að öðru leyti?	Sjá næsta blað
9. Starfskröfur	Mótsagnakenndar kröfur, væntingar.	Já	Nei →	Geta starfsmenn orðið við helstu kröfum sem gerðar eru til þeirra? Eru gerðar kröfur til starfsmanna sem stangast á? Nýtist þekking þeirra í starfi?	Sjá næsta blað
10. Annað, hvað?		Já	Nei →		Sjá næsta blað

II. hluti – framhald

Núverandi ástand (Hvers konar og hvar).	Lýsing á aðstæðum út frá vinnuverndar- sjónarmiði.	Greining / mat á orsökum ef við á.	Val og framkvæmd á lausnum.	Seinni tíma úttekt á aðstæðum og mat á því hve vel hefur tekist til með lausnir (t.d. eftir 6 mánuði).	Nafn þeirra sem eru ábyrgir fyrir framkvæmd matsins og dagsetning þegar úrbótum á að vera lokið.
1. Vinnutími				1	
2. Tímaþröng				2	
3. Tilbreytingarleysi, einhæfni				3	
4. Athafnafrelsi, svigrúm				4	
5. Einvera við vinnu				5	
6. Samskipti				6	
7. Upplýsingaflæði, boðleiðir				7	
8. Samsetning starfshópsins				8	
9. Starfskröfur				9	
10. Annað, hvað?				10	