

## Forsvarlighetsvurdering turnus

Gjennomført av avdelingsleder, plass verneombud og to ansattes representanter.

### Forsvarlighetsvurdering ulike turnuser

#### Virksomhet Bolig og miljøarbeidertjenesten, avd Myrdal

Dato: 28.08.23

Beskrivelse av turnusen	
Har alle ansatte gjennomført evaluering?	JA
Treffer turnusen aktivitet og døgnrytmeplan?	I starten av 2023 årsturnus er det ok, men pga mange endringer i drift (nye beboere og endret behov hos brukere) treffer det ikke pr dags dato. Dette er det prøvd å justere med ledige vakter og vikariatene som er satt inn.
Treffer turnusen behovet for kompetanse på alle vakter?	Ja, men utfordrer noe ved sykefravær og ferieavvikling.
Lengde på dagvakter Lengde på kveldsvakter Nattevakter	8timer, 7,5timer, 7 timer og 6,5timer 6,25, 7,25 og 9 timer 9,75 timer
Involvering av ansatte for å dekke behovet for helgearbeid	Dialog, medarbeidersamtaler, evaluering, ukeplanperioder og som tema på personal møter.
Maksimal ukentlig arbeidstid	54
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid	35,5
Vaktrotasjon forover (med klokken)	Individuelle ønsker. De fleste ønsker ikke den vaktrotasjonen, da de ønsker å jobbe så komprimert som mulig for så ha fri.
Arbeidsfri periode mellom vaktene	Kompenserende fri mellom lange vakter. Friperioder på 4-9 dager
Er temaet døgnrytme/tjenestevedtak diskutert på ett relevant møte siste år?	Ja
Hyppegighet av langvaktene	Max 3 langvakter Nattevakter med 10 timer går hver 3 helg 4 etter hverandre
Maksimal vaktlengde lange	14, men også vakter på 10 , 12,5 og 13

vakter	
Plan for ansatte som ikke lenger ønsker langvakt:	<b>Går ordinære vakter</b>
Pauser ved langvaktene (antall/lengde) Registrert avvik på manglende pause/hviletid?	<p><b><u>Pauseordning på lange vakter jf lokal Tariffavtale pr. virksomhet:</u></b></p> <p><b>0,5 time matpause om formiddagen. Er tilgjengelig for avdelingen om noe skal oppstå.</b></p> <p><b>1 time hviletid der de kan forlate avdeling for å hvile. Det er nok tilgjengelig senger/ hvilestoler, og mulighet for å lage seg mat.</b></p> <p><b>0,5 time matpause om kvelden. Er tilgjengelig for avdelingen om noe skal oppstå.</b></p> <p><b>Annet: ingen registrert avvik, Planlegge pause Følge pauserutine</b></p>
Pauser ordinære vakter  Pause nattevakter	<p><b>Fungerer Jfr pauserutine</b></p> <p><b>Er alene på vakt, og som oftest er det en del passiv tid, men det kan avvike.</b></p>
Evt. andre opplysninger om selve turnusen:	

### **Andre opplysninger av betydning**

Hva ønsker vi å oppnå med turnusene våre?

Forutsigbarhet for brukere og ansatte

Kvalitet og turnus som treffer behov, kompetanse og drift.

Flest mulig ansatte får en turnus som de trives med som kan gi en livsbalanse.

Heltidskultur:

**Hvor stor andel er kontinuitetsbærere (80% +): 16**

**Hvordan jobber vi for å få økt andel heltid i vår virksomhet:**

**Alle stillinger blir lyst ut som 100 %, års turnus et verktøy for å dekke opp kjent fravær, som kan øke stillingen**

**Gjennomsnittlig stillingsstørrelse:**

**Høyskole: 97,6**

**Fagarbeider: 83,33**

**Ufaglært: 67**

**Gjennomsnittlig stillingsstørrelse nattarbeid: 67**

Turnover: 1 vpl i 2023

Sykefravær 2023: gjennomsnittlig i perioden 1.1.23 til 23.11.23 er 12,93%. Korttidsfravær er 2,55 % og langtidsfravær er 10,37 %.

Viktige punkter fra den individuelle evalueringen:

Høy score på fornøyd med turnus og balanse mellom jobb og fritid.

Ansatte ønsker å være i samme team videre.

Pauseavvikling, egnet pauserom/hvilerom

Viktige punkter fra medarbeidersamtalene:

Stort sett fornøyd med turnus og team sammensetning

Noe frustrasjon over logistikk og organisering, da det er mye nytt med tanke på ny innflyttinger og endret brukerbehov.

Oppgaver:

Er det fokus på vurdering av ny oppgave fordeling mellom de ulike stillingskategorier?

Beskriv hvordan:

Det snakkes og diskuteres en del i forhold til dette. Da det hele tiden kreves mye for å organisere og samordne tjenestene. Mye logistikk med 13 beboere som skal følges opp.

Krav til årvåkenhet:

Ja en må være pålogget når en er på jobb, da vi har enkelte brukere som har atferd som kan utfordre.

Tjeneste avvik: Legemiddeladministreringsavvik er registrert. Ingen av alvorlig grad

Er det roligere perioder i løpet av vekten:

Perioder med passive tid. Varierende for dag for dag.

Hvilke vurderinger er gjort i forhold til konsekvenser for ansattes helse og velferd?

Hviletid, pauseavvikling, raushet, samarbeid, organisering og fordeling av arbeidsoppgaver har stort fokus i avdelingen.

HMS avvik: Det er registrerte skademeldinger på ansatte pga bruker atferd. Ingen av alvorlig grad

Er det iverksatt tiltak som kan motvirke evt. risiko ved bruk av langvakter i turnus?

God organisering og rutiner.

Er kravet til kompenserende hvile ivarettatt? *Hvis kortere hviletid enn 11 timer mellom langvakter vurderes, beskriv kompenserende tiltak.*

10 timer hvile mellom 14 timers vakter. Max 3 vakter.

Ja med kompenserende hvile i form av langfri på 4- 9 dager i turnus.

Nattevaktene har 4 vakter på 9,75 timer etter hverandre på helg hver 3. helg.

Hva er de ansattes syn på bruk av langvakter? (avklaring etter medarbeidersamtaler og individuelle avdelinger). De som går på langvakter sier de ønsker det og setter pris på langfri og at ikke all fri er knyttet opp til før og etter arbeidshelg. Ingen ønsker å gå mer enn 3 lange vakter etter hverandre. De liker å jobbe komprimert og det blir en annen ro over vekten da de ikke er avhengige av å bli ferdige til vaktslutt midt i dagen .

**Etter gjennomgang av evalueringer, og drøfting i turnusgruppen mener vi turnusen er forsvarlig:**

**JA**