



FAGFORBUNDET

Søknad om inngåelse av tariffavtale etter arbeidsmiljøloven § 10-12 (4)

Søknaden sendes Kompetansesenteret i Rogaland

Fortrinnsvis e-post: kompetansesenteret_stavanger@fagforbundet.no

Alternativt pr. post: Kompetansesenteret i Rogaland, Jens Zetlitzgate 21, 4008 Stavanger

Fagforbundets saksnummer ved søknad om videreføring:

Kontaktinformasjon til leder med fullmakt til å inngå tariffavtale
Navn på virksomhet/enhet/avdeling som søknaden gjelder: Karmøy kommune, Bolig og miljøarbeidertjenesten, avd Myrdalsvegen
Type virksomhet? (Eks. hjemmesykepleie, sykehjem, bolig, ambulanse, sykehus, BPA mv.): Heldøgns omsorgsboliger for mennesker med psykisk og/eller fysisk utviklingshemming
Navn på leder: Janne Marthe Wærnes
E-postadresse og telefonnummer: jmw@karmoy.kommune.no tlf 52 811932/99568208
Postadresse: Bolig og miljøarbeidertjenesten Avd Myrdalsvegen Postboks 167 4291 KOPERVIK
Kontaktinformasjon til tillitsvalgt (navn, e-post og tlf.): Benedicte Kolstø Asheim bko@karmoy.kommune.no Tlf 911 43 115

Ønsket avtaleperiode (fra/til-dato): 08.01.24 – 05.01.25

NB! Vi godkjenner ikke tilbakedaterte søknader. Søknad må foreligge i god tid før ønsket iverksettelse.

Er det søknad om ny tariffavtale eller en videreføring? Dette er en videreføring
-Ved søknad om videreføring, beskriv eventuelle endringer fra forrige godkjente periode:

- Noe justering på vakkoder for å treffe bedre på dagens drift

--

1 Beskrivelse av arbeidstidsordningen	
a) Maksimal arbeidstid i løpet av 24t:	a)14 timer
b) Maksimal sammenhengende arbeidstid:	b) 14 timer
c) Maksimal sammenhengende arbeidstid i løpet av 7 dager:	c) inntil 54 timer
d) Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid:	d)35,5 timer
Er det passiv tid / vakt på vaktrom / hvilende vakt/hjemmevakt/beredskapsvakt i løpet av en vakt? Skriv antall timer: <i>NB! All passiv tid i forbindelse med vakt på vaktrom regnes som arbeidstid 1:1.</i>	Det vil være passiv tid/perioder i løpet av vekten, da brukere har behov for hviletid /egentid.
Minimum vaktlengde i løpet av 24 timer (bør ikke være under 7 timer): Antall korte vakter under 7 timer med begrunnelse:	Vi har noen kveldsvakter som er på 6,25 timer da dette er behovet for å dekke drift/brukers behov
Pauser (plassering/antall/lengde): <i>NB! Ved vakter utover lovens alminnelige arbeidstidsbestemmelser defineres pauser som arbeidstid. Ved vakter på 14 timer eller mer forutsettes det pauser på til sammen minimum 2 timer. Pausene defineres som arbeidstid.</i>	Vakter utover lovens alminnelige arbeidsbestemmelser har 2 timer pause fordelt på 0,5 timer formiddag, 1 time ca midt i vekten og 0,5 time på kveld.
Minimum daglig arbeidsfri/ hviletid: Daglig arbeidsfri/hviletid mellom lange vakter:	Minimum hviletid mellom 14 timers vakter er minimum 10 timer, men ofte 11 timer eller mer for ansatte som har innslag av 14 timers vakter, men også jobber 10 timer og 12,5 timers vakter
Minimum sammenhengende ukentlig arbeidsfri/ hviletid:	
2 Andre opplysninger om arbeidstidsordningen	
Hvorfor ønsker dere å ta i bruk arbeidstidsordninger utover lovens alminnelige bestemmelser?	

Faglig begrunnelse ut fra brukernes behov og faglig forsvarlige tjenester må beskrives: Myrdalsvegen er en heldøgns bemannet omsorgsbolig for 13 brukere med utviklingshemming og sammensatte funksjonsvansker. Ressurssituasjonen og svarer at det er lettere å organisere aktiviteter, og oppgaver på disse vaktene. Brukere som kan fremvise utfordrende atferd i samhandling med personalet er også roligere på lange vakter. Lange vakter kan være med og forebygge og redusere bruken av tvang og makt. Det gir større mulighet for at brukerne kan forholde seg til færre ansatte i løpet av helg også i ukedager. Forholdet mellom aktive og passive perioder på vaktene varierer, noe som er vanlig i omsorgsboliger med tanke på at en gir tjenester i brukers hjem. Helgevakter har et generelt lavt tempo med rolige perioder i løpet av vakta etter morgenstell og når brukerne har egentid. En har dessuten utarbeidet gode rutiner på å rullere på samhandling med brukerne og en følger deres behov for aktivitet og hvile. Flere av brukerne har faste avtaler med pårørende både i ukedager og i helgene og disse vaktene er da av passiv karakter.

Oppnås større stillingsstørrelser/ heltid ved bruk av denne arbeidstidsordningen?

Beskriv evt. økning av heltidsstillinger/ oppnåelse av heltid:

Vi har større mulighet for å øke stillingene til de som ønsker ved bruk av lange vakter og års turnus, da vi kan dekke opp kjent fravær.

I denne arbeidstidsordningen har vi 17 ansatte, som regnes som kontinuitetsbærere med over 80 % stilling. Vi har i denne ordningen 11 av 22 ansatte med 100 % stilling. Vi er inne i en periode der vi har flere ansatte, som er i en nedtrapping mot pensjonist tilværelse.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse på høgskole 97,28%, fagarbeidere 85,16% og ufaglærte 67%.

Gi en vurdering av arbeidsbelastning i virksomheten/enheten:

Vi har mye logistikk og planlegging på vaktene når en skal bistå 13 brukere i deres hverdag. Det er perioder på døgnet det er veldig hektisk, for eksempel morgen kl 07 – 0830 og etter middag 1500- 1700. Imellom disse tidspunktene er det passive perioder.

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

Er det iverksatt tiltak som kan motvirke evt. risiko ved arbeidstidsordninger utover lovens alminnelige bestemmelser? Personalgruppen er flink til å samarbeide, og vi har gode rutiner og prosedyrer på gjøremål.

Individuelle behov for tilpasset turnus for den enkelte er godt ivaretatt.

Er kravet til kompensierende hvile iht. AML §10-8 ivaretatt?

Ja. Ingen går mer en 3 lange vakter etter hverandre.

Ansatte har langfri fra 3- 9 dager ca hver 3. uke i turnus.

Er pauserommet tilrettelagt for hvile/søvn, f.eks. med hvilestol og/eller seng? Er det mulighet for matlaging?

Vi har pauserom med muligheter for matlaging, samt hvilestoler, har et hvilerom med seng og et hvilerom med stol. Samt vi også bruker en fellesstue til pauseavvikling hvor det er hvilestol, benk og mulighet for å lage seg mat.

Når og hvordan skal ordningen evalueres?

Arbeidstidsordningen evalueres individuelt på kommunens utarbeida skjema innen utgangen av august 2024.

Det blir også gjort en forsvarlighetsvurdering med turnusgruppe og arbeidsmiljøgruppe innen utgangen av august 2024.

Turnusgruppe/arbeidsmiljøgruppe består av avdelingsleder, ansattes representanter, plasstillitsvalgt og plass verneombud.

3 Evaluering ved søknad om videreføring

Er målene nådd med hensyn til den faglige begrunnelse for søknaden? ja

Hvordan påvirkes kvaliteten på tjenestene? Tjenestene opplever vi som gode og av god kvalitet

Hvordan ivaretas brukernes behov? Brukerne sine behov blir ivaretatt og ved større stillinger og flere kontinuitetsbærere vil de ha færre ansatte og forholde seg til.

Hvordan påvirker ordningen arbeidsmiljøet, herunder utvikling av avvik og hendelser?

Det er ingen nevneverdige avvik eller hendelser som påvirker arbeidsmiljøet på bakgrunn av arbeidstidsordning.

Hvilke helsemessige konsekvenser har arbeidstidsordningen for ansatte?

Ingen som går i dagens arbeidstidsordning, sier at dette har konsekvenser for helsen. De er slitne og trøtte etter 3 langvakter, men det går fint da de mener at hvilen kompensere for dette.

Hvordan er sykefraværet før og nå?

Korttids fravær har vært lavt i avdelingen siden 2018 da vi startet opp. I 2023 er fortsatt korttidsfraværet lavt på 2,55%, men langtidsfraværet er høyere på 10,37%.

Vi kan ikke se noe sammenheng på langtidsfravær ifht arbeidstidsordning, da det handler om ansatte med alvorlig sykdom og som er under behandling.

Hvor mye overtid brukes?

Det er lite bruk av overtid. (se sammendrag av ansattes evaluering)

Hvor ofte er det brudd på avvikling av pauser?

Ved evt. brudd på pauser, er kompenserende hvile eller økonomisk kompensasjon ivaretatt?

Det er ikke meldt inn noen brudd på avvikling av pauser i kommunens forbedrings/avvikssystem

Beskriv turnover i virksomheten/avdelingen:

Vi har lite turnover i de 5 årene vi har driftet. 1 vernepleier har gått til en annen avdeling i virksomheten i 2023

4 Følgende må legges ved:

- 1) Turnus/ arbeidsplan – både som helhet og personlige turnuser/ arbeidsplaner for Fagforbundets medlemmer med forklarende vaktkoder, timeberegning og stillingsstørrelse.
- 2) Avtale med tillitsvalgt om gjennomsnittsberegning
- 3) Egen uttalelse om arbeidstidsordningen og anbefaling fra tillitsvalgt i Fagforbundet. *Der FO organiserer/ har tillitsvalgt, forutsettes samarbeid.*
- 4) Verneombudets og evt. arbeidsmiljøutvalgets vurdering / uttalelse.
- 5) Dokumentasjon fra Fagforbundets medlemmer på frivillighet.
- 6) Referat etter drøftinger lokalt
- 7) Ved videreføring: Referat fra evalueringsmøte med ansatte, tillitsvalgte og verneombud, evt. uttalelsen fra arbeidsmiljøutvalget.

Kompetansesenterets vurdering:

(Fylles ut av Kompetansesenteret)