

Forsvarlighetsvurdering turnus

Leder, tillitsvalgt og verneombud (eller AMG) skal delta i vurderingen.

Forsvarlighetsvurdering ulike turnuser

Virksomhet: BOM, Tomasveien 17

Dato: 31.08.23

Beskrivelse av turnusen	
Har alle ansatte gjennomført evaluering?	94 % 17 av 18 ansatte har svart pga en permisjon.
Treffer turnusen aktivitet og døgnrytmeplan?	Ja og bemanningsplan er utarbeidet ut t i fra tjenesterapporter og analyser foretatt sommer 2023. Bemanningsplaner er ligger til godkjenning og avstemming opp imot budsjett hos budsjettsjef.
Treffer turnusen behovet for kompetanse på alle vakter?	Dette er tatt høyde for i bemanningsplan. Fire kap. 9 vedtak utløser behov for 2 høyskole på hver vakt. Flere fagarbeider har disp. Det er laget egne lag for både høyskole og fagarbeider. Det er også laget eget lag for sommeravviklingen.
Lengde på dagvakter Lengde på kveldsvakter Nattevakter	Langturnus ukedager og helg på 13 timer. Følgepersonell på to brukere. Nattevakt går 10 timer.
Involvering av ansatte for å dekke behovet for helgearbeid	Turnusgruppe har vært med og analysert tjenesterapporter og utarbeidet bemanningsplan og vakt koder på helg.
Maksimal ukentlig arbeidstid	54 timer
Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid	35,5 timer
Vaktrotasjon forover (med klokken)	Har ikke dette pga langturnus
Arbeidsfri periode mellom vaktene	11 timer mellom langvakter, 8 timer mellom ordinære vakter.
Er temaet døgnrytme/tjenestevedtak diskutert på ett relevant møte siste år?	Ja den 05.06.23. Det har også vært oppe på personalmøter fra oppstart av årsturnus i 2022. At brukerteam må oppdatere tjenestebilder er opp på hvert personalmøte, slik at en skal se sammenheng mellom tjenestebehov og bemanningsplan.

Hyppighet av langvaktene	Hver 3 helg og maks 4 etter hverandre.
Maksimal vaktlengde lange vakter	13 timer.
Plan for ansatte som ikke lenger ønsker langvakt:	Ansatt tar dette opp med avdelingsleder og en ser først på hva som er mulig å få til i nåværende turnus. En ser også på løsninger i andre avdelinger/turnuser. Individuell evaluering hvert år. Alle ønsker langturnus.
Pauser ved langvaktene (antall/lengde) Registrert avvik på manglende pause/hviletid?	<u>Pauseordning på lange vakter jf lokal Tariffavtale pr. virksomhet:</u> 0,5 time matpause om formiddagen. Er tilgjengelig for avdelingen om noe skal oppstå. 1 time hviletid der de kan forlate avdeling for å hvile. Det er nok tilgjengelig senger/ hvilestoler, og mulighet for å lage seg mat. 0,5 time matpause om kvelden. Er tilgjengelig for avdelingen om noe skal oppstå. Annet: Annet: lange vakter har innslag passive og aktive perioder når brukere har behov for hvile/pause eller er ute med støttekontakt/pårørende.
Pauser ordinære vakter	0,5 timer
Pause nattevakter	1 time
Evt. andre opplysninger om selve turnusen:	
Flat bemanning med 5 ansatte på hver vakt året i gjennom. Langturnus med Tariffavtale siden 2018. Kompetansekrav ifht kap. 9 vedtak.	

Andre opplysninger av betydning

Hva ønsker vi å oppnå med turnusene våre?

Heltidskultur:

Hvor stor andel er kontinuitetsbærere (80% +): 77 %

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

Vi har pr nå 10 stk fulltidsstillinger. Jobbe med kultur og involvering av ansatte for å skape felles forståelse av gevinster ifht heltidskultur. Et eksempel er at vi har redusert

behovet for ferievikarer med 50%. Den gode vakta med kjent personal med rett kompetanse på jobb fører til mindre innleie av vikarer. Bedre relasjoner til brukerne og tryggere ansatte i samhandling med dem.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse: 88,42 %

Høyskole: 91,33 %

Fagarbeider: 84,4 %

Ufaglært: 92,5 %

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse nattarbeid: 66,67 % og en nattevakt har 85 % med langvakter.

Turnover: 5,5 %

Sykefravær 2023: 6,4 %

Viktige punkter fra den individuelle evalueringen:

Alle ønsker å fortsette med langturnus.

Viktige punkter fra medarbeidersamtalene:

Gode tilbakemeldinger på turnus og ansatte er fornøyde med stillingsprosent.
En krevende bruker blir tatt opp og det er krevende å følge opp denne til tider.
Her er det rom for rullering og vi har godt system for dette.

Oppgaver:

Er det fokus på vurdering av ny oppgave fordeling mellom de ulike stillingskategorier?
Beskriv hvordan: Vaktbokansvarlige fordeler brukerkombinasjoner i vakt og ansvarsvakt
går igjennom i hver overlapp på tavle der oppgaver også blir fordelt.

Krav til årvåkenhet: Til dels stor ifht svak brukergruppe og utfordrende atferd. En rullerer
og går halve vakter på brukerne.

Er det roligere perioder i løpet av vakten: ja vakter har innslag av passive perioder og to
brukere er i tillegg på besøk hos familie ukentlig.

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

HMS avvik: 41 (skademeldinger), 30 på lav og 11 på middels. Ingen alvorlige.

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

Tilrettelegge for gode pauserutiner og at disse overholdes.

Balanse mellom aktive og passive perioder.

Gode analyser på forhånd opp imot bemanningsplan.

Individuell evaluering årlig og dialog med leder.

Bruke avvikene aktivt i forbedringsarbeidet.

Er kravet til kompensierende hvile ivaretatt? *Hvis kortere hviletid enn 11 timer mellom langvakter vurderes, beskriv kompensierende tiltak.Ok gat varsler og HTV sjekker.*

Hva er de ansattes syn på bruk av langvakter? (avklaring etter medarbeidersamtaler og individuelle avdelinger).

Er basert på frivillighet og alle ansatte ønsker å fortsette med langturnus.

Ser mere gevinster ifht gjennomsnittlig stillingsstørrelse og at en har fått 100 % st.

Reduksjon av ferievikarer. Kjente folk på jobb og den gode vakta.

Reduksjon av utfordrende atferd og bruk av tvang.

Etter gjennomgang av evalueringer, og drøfting i turnusgruppen mener vi turnusen er forsvarlig: JA vedtatt i møte den 31.08.23.