



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: 13/6345-19 MSW

Kontaktinformasjon til leder med fullmakt til å inngå tariffavtale
Navn på virksomhet/enhet/avdeling som søknaden gjelder: Karmøy Kommune, Bolig – og miljøarbeider.tj avd. Tomasveien 17.
Type virksomhet? (Eks. hjemmesykepleie, sykehjem, bolig, ambulanse, sykehus, BPA mv.): Heldøgnsomsorgsbolig for utviklingshemmede
Navn på leder: Richard Larsen
E-postadresse og telefonnummer: mailto:rla@karmoy.kommune.no 52811845/99153533
Postadresse: Karmøy Kommune, Bolig – og miljøarbeider.tj, avd. Norheim. Tomasveien 24, 5542 KARMSUND.
Kontaktinformasjon til tillitsvalgt (navn, e-post og tlf.): Benedikte Kolstø Asheim, bko@karmoy.kommune.no 52810169

Ønsket avtaleperiode (fra/til-dato): 26.02.24-23.02.25. NB! Vi godkjenner <u>ikke</u> tilbakedaterte søknader. Søknad må foreligge i god tid før ønsket iverksettelse.
Er det søknad om ny tariffavtale eller en videreføring? -Ved videreføring må i tillegg pkt. 3 fylles ut. -Ved søknad om videreføring, beskriv eventuelle endringer fra forrige godkjente periode: Videreføring x

Se vedlagt faglig begrunnelse.

1 Beskrivelse av arbeidstidsordningen	
a) Maksimal arbeidstid i løpet av 24t:	a) 13 timer
b) Maksimal sammenhengende arbeidstid:	b) 54 timer
c) Maksimal sammenhengende arbeidstid i løpet av 7 dager:	c) 4 langvakter a 13 t
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>	nei
Minimum vaktlengde i løpet av 24 timer (bør ikke være under 7 timer): Antall korte vakter under 7 timer med begrunnelse:	nei
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>	1 times sammenhengende pause og det er passive perioder i løpet av langvakter. I tillegg det 0,5 times matpause morgen og ettermiddag-se vedlagte pauserutiner.
Minimum daglig arbeidsfri/ hviletid:	8 timer
Daglig arbeidsfri/hviletid mellom lange vakter:	11 timer
Minimum sammenhengende ukentlig arbeidsfri/ hviletid:	35 timer
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: Tomasveien 17 er en heldøgns bemannet omsorgsbolig for 4 brukere med utviklingshemming og sammensatte funksjonsvansker. Ressurssituasjonen og kompetansesammensetningen er god med tanke på bemanningsfaktor og kompetanseplan som er tuftet på brukernes enkeltvedtak. Ut fra et brukerperspektiv er erfaringene med lange vakter at brukerne profiterer på å ha mindre antall ansatte å forholde seg til og personalet svarer at det er lettere å organisere aktiviteter, utflukter og oppgaver på disse	

vaktene. Brukere som kan fremvise utfordrende atferd i samhandling med personalet er også roligere på lange vakter og det blir redusert bruk av tvang og makt. 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.

Ser mere gevinster ifht gjennomsnittlig stillingsstørrelse og at en har fått 100 % st. Reduksjon av ferievikarer. Kjente folk på jobb med gode relasjoner og kjennskap til brukerne og den gode vakta for ansatte.

Reduksjon av utfordrende atferd og bruk av tvang.

Oppnås større stillingsstørrelser/ heltid ved bruk av denne arbeidstidsordningen? ja
Beskriv evt. økning av heltidsstillinger/ oppnåelse av heltid:

10 heltidsstillinger og gjennomsnittlig stillingsstørrelse er 88 %.

Gi en vurdering av arbeidsbelastning i virksomheten/enheten:

Ressurssituasjonen i boligen er god, og brukerne har tett bemanningsfaktor.
Langvaktene i boligen inneholder god balanse av aktive og flere passive perioder i løpet av en langvakt.

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?

Siker tilstrekkelig ressurser.

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.

Er kravet til kompenserende hvile iht. AML §10-8 ivare tatt? ja

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

Ja og det er i tillegg mulig å avvikle pause i naboboligen

Når og hvordan skal ordningen evalueres?

Den skal forsvarlighets vurderes etter 6 mnd og i tillegg skal det gjennomføres individuell evaluering med alle ansatte.

3 Evaluering ved søknad om videreføring

Er målene nådd med hensyn til den faglige begrunnelse for søknaden? Vi har redusert bruk av tvang og HMS avvik i form av skademeldinger med ca. 87 % siden 2021.

Hvordan påvirkes kvaliteten på tjenestene? Større stillinger og heltid fører til ansatte får bedre relasjoner og blir mere trygge i samhandling med brukerne.

Hvordan ivaretas brukernes behov? Vi har startet å implementere PAS (positiv atferdsstøtte) som rammeverk og felles fagplattform i boligen. Sikre rett kompetanse til enhver tid ved å benytte års turnus. Vi planlegger for kjent fravær og vi har redusert behovet for ferievikarer med 50 %.

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

HMS avvik: 41 (skademeldinger), 30 på lav og 11 på middels. Ingen alvorlige. Ordningen har hatt positiv effekt på arbeidsmiljøet. Økt gjennomsnittlig stillingsstørrelse ved bruk av lange vakter fører til tryggere ansatte og bedre relasjoner og samarbeid.

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

Hvilke helsemessige konsekvenser har arbeidstidsordningen for ansatte?

God effekt

Ser mere gevinster ifht gjennomsnittlig stillingsstørrelse og at en har fått 10 stk fulltidsstillinger.

Reduksjon av ferievikarer.

Reduksjon av ferievikarer md 50 %. Kjente folk på jobb og den gode vakta. Rett kompetanse til enhver tid. Bedre oppgavefordeling.

Reduksjon av utfordrende atferd og bruk av tvang.

Hvordan er sykefraværet før og nå?

2023: 6,4 og har ikke økt.

Hvor mye overtid brukes?

Det har hent at overtid må brukes på natt i perioder pga brukerbehov.

Hvor ofte er det brudd på avvikling av pauser?

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

Leder har ikke mottatt avvik på at pauser ikke avviklet.

Beskriv turnover i virksomheten/avdelingen:

5,5 %

En nattevakt har sluttet av 18 ansatte. Noen ansatte har over 20 år ansiennitet i samme bolig.

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)

