



## 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:

<b>Kontaktinformasjon til leder med fullmakt til å inngå tariffavtale</b>
Navn på virksomhet/enhet/avdeling som søknaden gjelder: Bolig- og miljøarbeidertjenesten Granveien 27
Type virksomhet? (Eks. hjemmesykepleie, sykehjem, bolig, ambulanse, sykehus, BPA mv.): Bolig for psykisk utv.hemmede
Navn på leder: Lill Foss
E-postadresse og telefonnummer: <a href="mailto:lif@karmoy.kommune.no">lif@karmoy.kommune.no</a> , tlf: 41548778
Postadresse: Granveien 27 4250 Kopervik
Kontaktinformasjon til tillitsvalgt (navn, e-post og tlf.): Benedikte Kolstø Asheim, <a href="mailto:bko@karmoy.kommune.no">bko@karmoy.kommune.no</a> , tlf: 93428102

Ønsket avtaleperiode (fra/til-dato): 08.01.2024 – 05.01.2025
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 av turnus. Ingen endringer i forhold til godkjent tariffavtale.

<b>1 Beskrivelse av arbeidstidsordningen</b>	
<p>a) Maksimal arbeidstid i løpet av 24t:</p> <p>b) Maksimal sammenhengende arbeidstid:</p> <p>c) Maksimal sammenhengende arbeidstid i løpet av 7 dager:</p> <p>d) Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid:</p>	<p>a) Døgnturnus: 24 timer Langvakter: 12 timer</p> <p>b) Døgnturnus: 72 Langvakter: 45</p> <p>c) Døgnturnus: 72 Langvakter: 45</p> <p>d) Døgnturnus: 33,6 Langvakter: 35,5</p>
<p>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></p>	<p>Ja. Døgnavaktene har 8 timer hvilende vakt på natt. Eget soverom med lukket dør.</p>
<p>Minimum vaktlengde i løpet av 24 timer (bør ikke være under 7 timer): Antall korte vakter under 7 timer med begrunnelse:</p>	<p>Alle ansatte har lange vakter og/eller døgnavakter. Det er lagt inn noen dagvakter og noen kveldsvakter på 6 timer der ansatte selv ønsker kortere vakter, men dette er unntaksvis.</p>
<p>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></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langvakter på inntil 12 timer har ansatte 1,5 times pause.</li> <li>• Døgnavakter har ansatte mulighet for 2 times pause som fordeles ved behov.</li> <li>• Det er flere perioder i løpet av vekten der den ansatte kan sette seg ned, de ansatte følger den normale rytmen til beboerne.</li> <li>• Boligen har eget personalrom som benyttes til pauser, og egnet personalrom som benyttes til nattevakt.</li> <li>• Det skal skrives avvik i Compilo, kommunens avvikssystem hvis en ikke får avviklet pause.</li> <li>• Det er skrevet egne rutiner for avvikling av pause.</li> </ul>
<p>Minimum daglig arbeidsfri/ hviletid:</p>	<p>Døgnturnus: hviletid 8 timer natt.</p>

Daglig arbeidsfri/hviletid mellom lange vakter:	Langvakter: 11 timer
Minimum sammenhengende ukentlig arbeidsfri/ hviletid:	Døgnturnus: 6 -7 døgn Langvakter: 2 døgn
<b>2 Andre opplysninger om arbeidstidsordningen</b>	
<p>Hvorfor ønsker dere å ta i bruk arbeidstidsordninger utover lovens alminnelige bestemmelser? Faglig begrunnelse ut fra brukernes behov og faglig forsvarlige tjenester må beskrives.</p> <p>Vi ser at behovet for kontinuitet, forutsigbarhet og struktur er viktig for beboerne i Granveien. At våre ansatte går lange vakter og døgnturnus er med på å opprettholde roen på huset og det gode miljøet som vi har i Granveien 27.</p>	
<p>Oppnås større stillingsstørrelser/ heltid ved bruk av denne arbeidstidsordningen? Beskriv evt. økning av heltidsstillinger/ oppnåelse av heltid: <b>Alle ansatte som ønsker har fått økt stillingen sin.</b></p>	
<p>Gi en vurdering av arbeidsbelastning i virksomheten/enheten:</p> <p>Situasjonen på natt er for tiden rolig og nattevakt har lite oppvåkninger på vaktene. Ansatte arbeider etter eget ønske lange vakter i ukedagene. På disse vaktene er oppgavene svært varierte. Det er en del oppgaver i boligen, f.eks. renhold, handling, kontorarbeid i tillegg til miljøarbeid direkte mot brukerne.</p> <p>Flere ansatte har i sin turnus mer komprimerte arbeidsperioder. Dette er etter eget ønske, bla begrunnet i ønske om lengre friperioder, og de ansatte uttrykker at de er svært fornøyde med denne turnusordningen. Arbeidsdagen er styrt av brukernes dagsplan, men arbeidstempoet er generelt rolig.</p>	
<p>Hvilke vurderinger er gjort i forhold til konsekvenser for ansattes helse og velferd?</p> <p><b>Det er laget en ros- analyse som ligger vedlagt. Vi har også evaluering av turnus hvor hver enkelt ansatt kommer med sin tilbakemelding.</b></p> <p>Er det iverksatt tiltak som kan motvirke evt. risiko ved arbeidstidsordninger utover lovens alminnelige bestemmelser?</p> <p><b>Se punkt om arbeidsbelastning. Nedskrevne pauserutiner som skal følges i forhold til lovverk og passivtid gjennom dagen med god mulighet for hvile.</b></p>	

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, begge deler

Når og hvordan skal ordningen evalueres?

Ordningen evalueres for alle ansatte årlig.

### 3 Evaluering ved søknad om videreføring

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

Hvordan påvirkes kvaliteten på tjenestene?

Fast ansatte med god oversikt over dagen og brukernes behov gir gode tjenester med høy kvalitet.

Hvordan ivaretas brukernes behov?

Vi ser at behovet for kontinuitet, forutsigbarhet og struktur er viktig for beboerne i Granveien. At våre ansatte går lange vakter og døgnturnus er med på å opprettholde roen på huset og det gode miljøet som vi har i Granveien 27.

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

Granveien er kjent for å ha et godt arbeidsmiljø med lav grad av turnover.

Tjeneste avvik: **9 siste året**

**9 legemiddelhåndtering**

**1 vold/trusler/utskelling**

Hvilke helsemessige konsekvenser har arbeidstidsordningen for ansatte?

Flere ansatte har i sin turnus mer komprimerte arbeidsperioder. Dette er etter eget ønske, bla begrunnet i ønske om lengre friperioder, og de ansatte uttrykker at de er svært fornøyde med denne turnusordningen. Arbeidsdagen er styrt av brukernes dagsplan, men arbeidstempoet er generelt rolig. Ansatte gir uttrykk for at arbeidsplass og turnus er helsefremmende.

Hvordan er sykefraværet før og nå?

2023: 2,9% korttidsfravær og 9 % langtidsfravær.

<p>Hvor mye overtid brukes?  Lite og kun ved krise. Vi leier fortrinnsvis inn vikarer ved fravær siden fast ansatte stort sett har store stillinger.</p>
<p>Hvor ofte er det brudd på avvikling av pauser?  Ved evt. brudd på pauser, er kompenserende hvile eller økonomisk kompensasjon ivaretatt?   Sjeldent brudd på pauser. Gode rutiner og god mulighet til å avvikle pausene.  Kompensasjon blir ivaretatt.</p>
<p>Beskriv turnover i virksomheten/avdelingen:  En siste året.</p>

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

**Kompetansesenterets vurdering:**

(Fylles ut av Kompetansesenteret)