



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:
Bolig- og miljøarbeidertjenesten, avdeling Mosbronvegen

Type virksomhet? (Eks. hjemmesykepleie, sykehjem, bolig, ambulanse, sykehus, BPA mv.):
Heldøgns omsorgsbolig

Navn på leder:
Ellisiv N. Steinkjellå

E-postadresse og telefonnummer:
ens@karmoy.kommune.no
488 64 435

Postadresse:
Rådhuset, Postboks 167, 4291 Kopervik

Kontaktinformasjon til tillitsvalgt (navn, e-post og tlf.):
Benedikte Kolstø Asheim,
bko@karmoy.kommune.no,
telefon 91143115

Ønsket avtaleperiode (fra/til-dato):
22.01.24-21.01.25

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

Er det søknad om ny tariffavtale eller en videreføring?

Videreføring.

-Ved videreføring må i tillegg pkt. 3 fylles ut.

-Ved søknad om videreføring, beskriv eventuelle endringer fra forrige godkjente periode:
Turnus er i stor grad som tidligere år, det er ikke 14 timers vakter i denne turnusen, lengste planlagte vaktlengde er 13 timer.

1 Beskrivelse av arbeidstidsordningen	
a) Maksimal arbeidstid i løpet av 24t: b) Maksimal sammenhengende arbeidstid: c) Maksimal sammenhengende arbeidstid i løpet av 7 dager: d) Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid:	a) 13 timer b) 13 timer c) 13 timer d) 35,5 timer per 100% stilling
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 finner perioder av vakter som er av mer passiv karakter, som vakt på vaktrom, men omfang er vanskelig å tidfeste i antall timer.
Minimum vaktlengde i løpet av 24 timer (bør ikke være under 7 timer): Antall korte vakter under 7 timer med begrunnelse:	De aller fleste vakter er langvakter. Det finnes noen vakter som er 6 timer. Turnus er laget med utgangspunkt i brukernes tjenestebehov på ulike tider på dagen, og vaktlengde begrunnes med tjenestebehovet.
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>	Pauser ved langvakter på inntil 13 timer er 2 timer fordelt på 3 pauser. Se vedlegg vedr pauseavvikling
Minimum daglig arbeidsfri/ hviletid: Daglig arbeidsfri/hviletid mellom lange vakter:	9 timer 11 timer ved langvakter, avvik kompenseres i neste døgn.
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: Det vises til vedlegg faglig begrunnelse.	

Oppnås større stillingsstørrelser/ heltid ved bruk av denne arbeidstidsordningen?

Beskriv evt. økning av heltidsstillinger/ oppnåelse av heltid:

Det er utarbeidet handlingsplan for heltidskultur i Bolig – og miljøarbeidertjenesten for 2019-2023 og en har hatt fokus på å øke stillinger og antall heltidsstillinger. Per 2020 var andel heltidsstillinger økt til 23,73 % og målet frem til 2023 var andel heltidsstillinger på 50 %. Status per våren 2023 var at andelen heltidsstillinger i Bolig –og miljøarbeidertjenesten er 44,44%. Det arbeides videre med økning av heltidsstillinger ved utlysninger og økte stillinger ved endringer i tjenestebehov/sammensetning av stillinger i avdeling.

Gi en vurdering av arbeidsbelastning i virksomheten/enheten:

Det er i tjenesten krav til at ansatte er årvåkne ifht for eksempel medisinbehandling, å observere helsemessige forhold og bidra til å forsvarlige tjenester, men arbeidet har også perioder av mer passiv karakter. Det er høy bemanningsfaktor i boligen, knyttet til både utfordrende atferd, men også ifht utformingen av boligen og sammensatte brukerbehov.

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?

Å gå lange vakter er frivillig, og ansatte har hatt slike vakter tidligere. Ordningen er en videreføring. Dersom ansatte ønsker å jobbe ordinær turnus vil det legges til rette for. Ansatte har lengre arbeidsfrie perioder i turnus og det legges til rette for god avvikling av pauser.

Det vises ellers til evaluering, faglig begrunnelse og forsvarlighetsvurdering.

Er kravet til kompensering hvile iht. AML §10-8 ivarettatt? Ja

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

Ja. Det finnes seng og hvilestoler tilgjengelig, videre kjøkken med kokemuligheter og kjøleskap.

Når og hvordan skal ordningen evalueres?

Ordningen evalueres i juni 2024, ansatte svarer da individuelt på standardisert skjema, som følges opp og oppsummeres av avdelingsleder. Forsvarlighetsvurdering gjøres i etterkant sammen med tillitsvalgt og verneombud.

3 Evaluering ved søknad om videreføring

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

Hvordan påvirkes kvaliteten på tjenestene?

Hvordan ivaretas brukernes behov?

Det vises til oppsummering av evaluering og forsvarlighetsvurdering

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

Ansatte med høy stillingsprosent og høyt arbeidnærvær bidrar til et godt arbeidsmiljø og gode tjenester til brukerne.

Det vises til oppsummering av evaluering og forsvarlighetsvurdering.

Hvilke helsemessige konsekvenser har arbeidstidsordningen for ansatte?

Generelt er det en belastning å arbeide lange vakter, imidlertid legges det til rette for god balanse mellom arbeid og fritid. Ansatte har stor innvirkning på utarbeidelse av egen turnus. Trivsel på jobb rapporteres å være høy, noe som har positiv helsemessig innvirkning hos ansatt. Personale får oppfølging ifht evt HMS avvik, og oppfordres til å melde avvik dersom avvik inntreffer. Det vises for øvrig til forsvarlighetsvurdering.

Hvordan er sykefraværet før og nå?

Sykefravær 2023:

Det er hentet ut sykefravær fra Gat for perioden januar til oktober 2023.

Korttidsfravær: 3,44 %

Langtidsfravær: 2,37 %

Totalt: 5,82 %

Sykefravær har vært høyere tidligere, primært grunnet flere langtidssykemeldte knyttet til andre forhold enn arbeidssituasjon.

Hvor mye overtid brukes?

Det er siste turnusår benyttet en del overtid, 681 timer fordelt på 24 ansatte. Dette med bakgrunn i at en ansatt har fått innvilget permisjon med kort varsel og at det tidvis har vært vanskelig å dekke opp ifht rett kompetanse, særlig i hovedferien. I hovedsak er dette av varighet på inntil en time etter endt vakt. Videre har vi hatt en periode med sykdom blant brukere og ansatte hvor få personale var tilgjengelig, og overtid ble benyttet. Imidlertid har det ikke vært benyttet beordring.

Hvor ofte er det brudd på avvikling av pauser?

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

Pauser er tema i evalueringen og tilbakemeldingen fra de ansatte er at de i stor grad får avviklet pauser. Det er i u.t sin tid som avdelingsleder ikke meldt avvik knyttet til pauseavvikling. Pausene planlegges ifht gjennomføring hver morgen.

Beskriv turnover i virksomheten/avdelingen:

Mosbronvegen har hatt lav turnover, men likevel en del nye ansatte ettersom noen ansatte de siste årene har gått av med pensjon. I 2023 er en ansatt sluttet for å gå over i dagjobb, tilsvarer en turnover på 4,55%.

4 Følgende må legges ved:

- 1) Turnus/ arbeidsplan – både som helhet og personlige turnuser/ arbeidsplaner for Fagforbundets medlemmer med forklarende vakkoder, 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)