SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	26/2612
Dok.nr:	26/12381
Arkiv:	FA
Saksbehandler:	Silje Beate Viken
Dato:	07.05.2026

Orienteringssak - Status på tilrettelegging for turnusansatte

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
O - 008/26	Arbeidsmiljøutvalget	01.06.2026
O - 005/26	Administrasjonsutvalget	09.06.2026

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Saken tas til orientering

Nye opplysninger

Administrasjonsutvalget behandling - 09.06.2026 - O-005/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-Rådgiver Line Røkenes orienterte i møtet.

(Vedlegg)

Saken enstemmig tatt til orientering.

Administrasjonsutvalget O - 005/26 VEDTAK:
Saken tas til orientering.

Arbeidsmiljøutvalget behandling - 01.06.2026 - O-008/26

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

HR-rådgiver Line Fuskenes Røkenes orienterte om saken

Arbeidsmiljøutvalget O - 008/26 VEDTAK:
Saken tas til orientering

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
I kommunestyret den 11.11.25, sak 124/125 bes kommunedirektør hensynta følgende signaler fra kommunestyret ved gjennomføring av kostnadsbesparende tiltak i punkt 24 for 2026: "Grep mot oppsigelser grunnet at kommunen ikke tilrettelegger for ansatte: Vedta i ADMU at alle ansatte i turnus har krav på tilrettelegging av arbeidstid så langt det er mulig, dersom familiesituasjon eller andre forhold krever det."

Før det treffes vedtak i saken, er det vurdert som nødvendig å etablere et tilstrekkelig og nyansert saksgrunnlag. Dette for å sikre at beslutningen bygger på en helhetlig forståelse av både rettslige rammer, dagens praksis og de praktiske konsekvensene et eventuelt vedtak vil ha for tjenestene.

Som grunnlag for vurderingen er det gjennomført en kartlegging av eksisterende praksis i kommunen. Denne viser at det allerede gis omfattende tilrettelegging av arbeidstid basert på individuelle behov, blant annet knyttet til helse, familiesituasjon og andre velferdsgrunner. Avdelinger med turnusansatte svarer ut for hvilken tilrettelegging som er gitt de siste 12 mnd. Omfang på tilretteleggingen og hvilke muligheter/begrensinger de har knyttet til tilrettelegging.

Arbeidsgiver har flere lovpålagte plikter som skal ivareta arbeidstakers helse, velferd og arbeidstid

Arbeidsmiljøloven kapittel 4. § 4-6.Særlig om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne

(1) Hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.

Arbeidsmiljøloven kapittel 10. § 10-2.Arbeidstidsordninger

2) Arbeidstaker som regelmessig arbeider om natten har rett til fritak fra den arbeidstidsordning som gjelder for arbeidstakergruppen, dersom vedkommende av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det og fritaket kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten

4) Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.

FAKTA I SAKEN

Svar fra kartleggingen gir et godt bilde av status ute på avdelingene.

Ordinær bemanning på dagtid:

Hjemmesykepleien per sone: er 7- 9

Institusjon per avdeling er :4-7

miljøtjeneste: 3-6

Omsorgsbolig: 6-8

Bemanning på kveldstid:

Hjemmesykepleien per sone: er 3-4

institusjon pr. avdeling: 4-5

miljøtjeneste: 5

omsorgsbolig: 5

Bemanning på dagtid helg:

Hjemmesykepleie per sone:4-5

institusjon pr. avdeling: 4-6

omsorgsbolig: 5

miljøtjeneste:4-5

Antall søknader om redusert arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven kapittel 10 siste 12 mnd.. § 10-2 (4): 4 søknader. Alle søknader innvilget fullt ut.

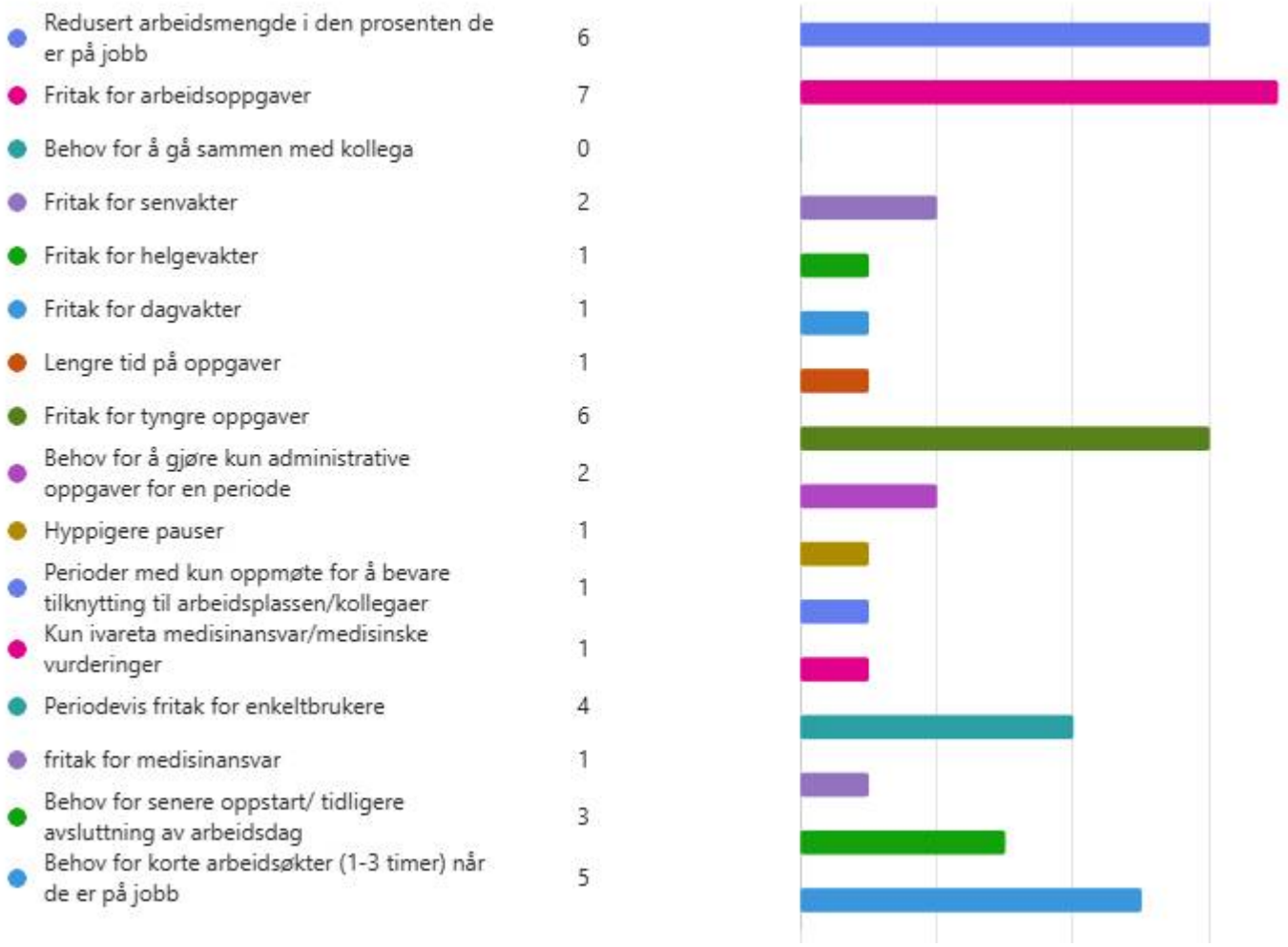
Antall avdelinger med ansatte som har bedt om tilrettelegginga av arbeidssituasjon med bakgrunn i familiesituasjon siste 12 mnd. :5 avdelinger. 3 ansatte har fått innvilget fullt ut, 7 ansatte har fått delvis tilrettelegging. 3 + 3 på samme avdelingen.

Antall avslag: 1

Ansatte som har sagt opp med bakgrunn i manglende tilrettelegging :Årsak til avslag var at ansatt ønsket kun dagvakter og ikke jobb i helg. Det var ikke mulig med døgndrift og turnus for øvrige ansatte.

Antall ansatte som har fått tilrettelagt sin arbeidssituasjon eller redusert arbeidstid grunnet helse: 8 avdelinger, 30 ansatte:

avdelingsvis tilrettelegging:



Har ansatte hatt behov for tilrettelegging grunnet helse som det ikke har vært mulig å imøtekomme de siste 12 mnd.?

3 ansatte.

Bakgrunn for at tilretteleggingen grunnet helse ikke har vært mulig: For eksempel grunnet kompetanse, pleietyngde, avstand til brukere og lignende kan det av og til være vanskelig at enkelte ansatte helt kan fritas for å være hos enkelte brukere. Dersom de skal slippe, vil det være ansatte som "hele" tiden må gå til tyngre brukere. Vi jobber alltid med å ha riktig utstyr på plass. Ofte skjer det akutte ting, som de ansatte står i, hjemme hos brukerne. Kan ikke alltid vente på hjelp, før en må reagere. Dersom den ansatte skal fritas helt, forsøker vi å få hjelp fra andre lag. evt. må leie inn ekstra personale.

Hvor mange har totalt fått tilrettelegging (alle typer) i løpet av de siste 12 mnd.: 61 ansatte

Hvor mange totalt har ikke fått tilrettelegging (alle typer) de siste 12 mnd.: 12 ansatte

Hvilken type tilpassing av arbeidstid er utfordrende på din avdeling å få til og hvorfor (svar per avdeling):

- Noen ganger utfordrende i vaktskifter, da innsparinger gjør at det er minimalt med ansatte i utgangspunktet så det er lite å gå på. Det er også utfordrende å ha personal på topp, uten at det blir leid inn ekstra for dem, da belastningen blir for stor på resterende personal.
- fritak fra helg grunnet økt belastning på andre ansatte og utfordringer med å sikre riktig kompetanse
- Kortere vakter er utfordrende, da belastningen i avdelingen er hele vakten ikke bare i en kjernetid. Vi har mye en til en inni mellom, og palliasjon som gjør at når det blir færre folk på slutten av vakten blir det mer belastning på dem som er igjen.

- Kveldsvakter må fordeles på alle ansatte, alle kan ikke bare gå dagvakter. Antall arbeidshelger - for å dekke fagkompetanse på helg må alle gå minimum langvakter hver 4. helg, eventuelt vanlige vakter i 3-3-2 frekvens.
- Senere oppstart på grunn av at pasientene vil opp på morgenen. Må ha 3 stk. som går til 22 med bakgrunn i pasient aktiviteter.
- Det er utfordrende med kortere arbeidstid ved flere fravær grunnet arbeidsoppgaver.
- på dagtid før lunsj er det mye morgenstell og utlevering av medikamenter, da er det behov for at det er nok personale for å utføre disse oppgavene
- Senere start på morgen, på grunn av mange oppgaver som må utføres.
- nattevakter
- Bare dag eller bare aften, da dette går ut over kompetansebehovet i avdelingen og medfører ekstra arbeidsoppgaver på andre ansatte
- Når den ansatte ikke kan gå kveld eller helg. Da må det andre inn. Om en ansatt er 50 % sykemeldt og kan jobbe 50 %. Dersom den ansatte da skal jobbe redusert på vakten, må andre ta enkelte oppgaver fra den. Vi har faste ruter, som alltid er fullbooket, og dersom en ansatt må ta over oppdrag fra en som får det tilrettelagt, blir det merarbeid på den. Det går greit en stund, men ikke over lengre perioder. Om en ansatt begynner senere, går den glipp av rapporten. Faglige diskusjoner med planlegging av tjenesten/ tiltak og evalueringer skjer da. Vi har ca. 120 brukere i lag 1. Det er ingen inntaksstopp i hjemmetjenesten, så kan være uforutsigbart å planlegge, når det meldes nye brukere hjem, fra f.eks. sykehuset. Gjerne fredag ettermiddag. Lagene samarbeider godt, og hjelper hverandre. Av og til brukes det en del adm tid, i å legge tilrettelegge.
- Generelt vanskelig da vi går medleverturnus med 1:1 bemanning
- det har ikke opplevdes som utfordrende å gi tilpasset arbeidstid

Hvilke vakter oppleves det utfordrende å rekruttere til (svar per avdeling):

- Ingen
- Dagvakter ved korttidsfravær!
- dagvakter og helg
- dagvakter og helg
- Opplever at ansatte som blir møtt på sine behov er raus tilbake, det har vært uproblematisk å dekke opp ulike vakt-typer i turnus.
- Ved akutt fravær: dagvakter. De som tar kveldsvakter og helgevakter er vikarer, sjeldent de faste ansatte
- Dagvakter både helg og ukedager er største utfordring.
- Nattevakter og helgevakter
- Helger
- ikke stor utfordring på noen vakt-typer
- Dagvakter
- Alle helger og spesielt aftenvakter. Ellers vanskelig med vikarer på dagtid i ukedager.
- Ingen
- Kveld og helg, i periode

VURDERING

Å vedta en generell rett til tilrettelegging av arbeidstid for alle turnusansatte «så langt det er mulig» anbefales ikke. Et slikt vedtak kan skape urealistiske forventninger hos arbeidstakerne om en rettighet som i praksis allerede er regulert gjennom arbeidsmiljøloven, og som forutsetter konkrete og individuelle vurderinger.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rett til tilrettelegging i enkelte situasjoner, men denne retten er ikke absolutt. Arbeidsgiver er samtidig lovpålagt å sikre forsvarlig drift, tilstrekkelig bemanning, riktig kompetanse til enhver tid og et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. I turnusbaserte tjenester er dette særlig krevende, da endringer for én ansatt direkte påvirker arbeidsbelastning og arbeidstid for

øvrige ansatte.

Personalmessige forhold
Det er variasjoner på hvor mange ansatte som har behov for tilrettelegging av sin arbeidssituasjon, og hvor mange som har behov samtidig. Arbeidsgiver har ansvar for å sikre forsvarlig drift, riktig kompetanse og et forsvarlig arbeidsmiljø.

KONKLUSJON

Kartleggingen viser at kommunen allerede i betydelig grad tilrettelegger arbeidstid basert på individuelle behov, men at det er variasjoner mellom avdelingene når det gjelder omfang og praksis. Pleietyngde, bemanningssituasjonen på avdelingen og mengde oppgaver som krever fagkompetanse vil også påvirke avdelingens mulighet for tilrettelegging.

Å vedta en generell rett til tilrettelegging av arbeidstid for turnusansatte kan være utfordrende for arbeidsgiver, da arbeidstakere allerede har lovpålagte rettigheter etter arbeidsmiljøloven. Loven gir arbeidstakere rett til tilrettelegging i mange situasjoner, men samtidig stilles det krav om at arbeidsgiver må sikre en forsvarlig drift av tjenestene.

Dette innebærer at tilrettelegging må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, opp mot bemanning, kompetansebehov og belastningen for øvrige ansatte.

En generell rettighet kan derfor gi forventninger som det ikke alltid vil være praktisk eller forsvarlig å innfri fullt ut og kan begrense arbeidsgivers handlingsrom ved å skape press om å innvilge tilrettelegging også i tilfeller hvor dette går utover drift, kvalitet i tjenestene eller belastningen på kolleger.

Vedlegg:
Presentasjon - Status på tilrettelegging for turnusansatte