Sortland kommune

Tilrettelegging for ansatte i turnus

AMU 2026

Sortland kommune

Bakgrunn for saken

I kommunestyret den 11.11.25, sak 124/125:

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."



Sortland kommune

Lovhjemler:

- 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.

Sortland kommune

Ordinær bemanning:

Dagtid	Kveld	Helg
• Hjemmesykepleien per sone: er 7- 9 • Institusjon per avdeling er :4-7 • Miljøtjeneste: 3-6 • Omsorgsbolig: 6-8	• Hjemmesykepleien per sone: er 3-4 • Institusjon pr. avdeling: 4-5 • Miljøtjeneste: 5 • Omsorgsbolig: 5	• Hjemmesykepleie per sone:4-5 • Institusjon pr. avdeling: 4-6 • Miljøtjeneste:4-5 • Omsorgsbolig: 5

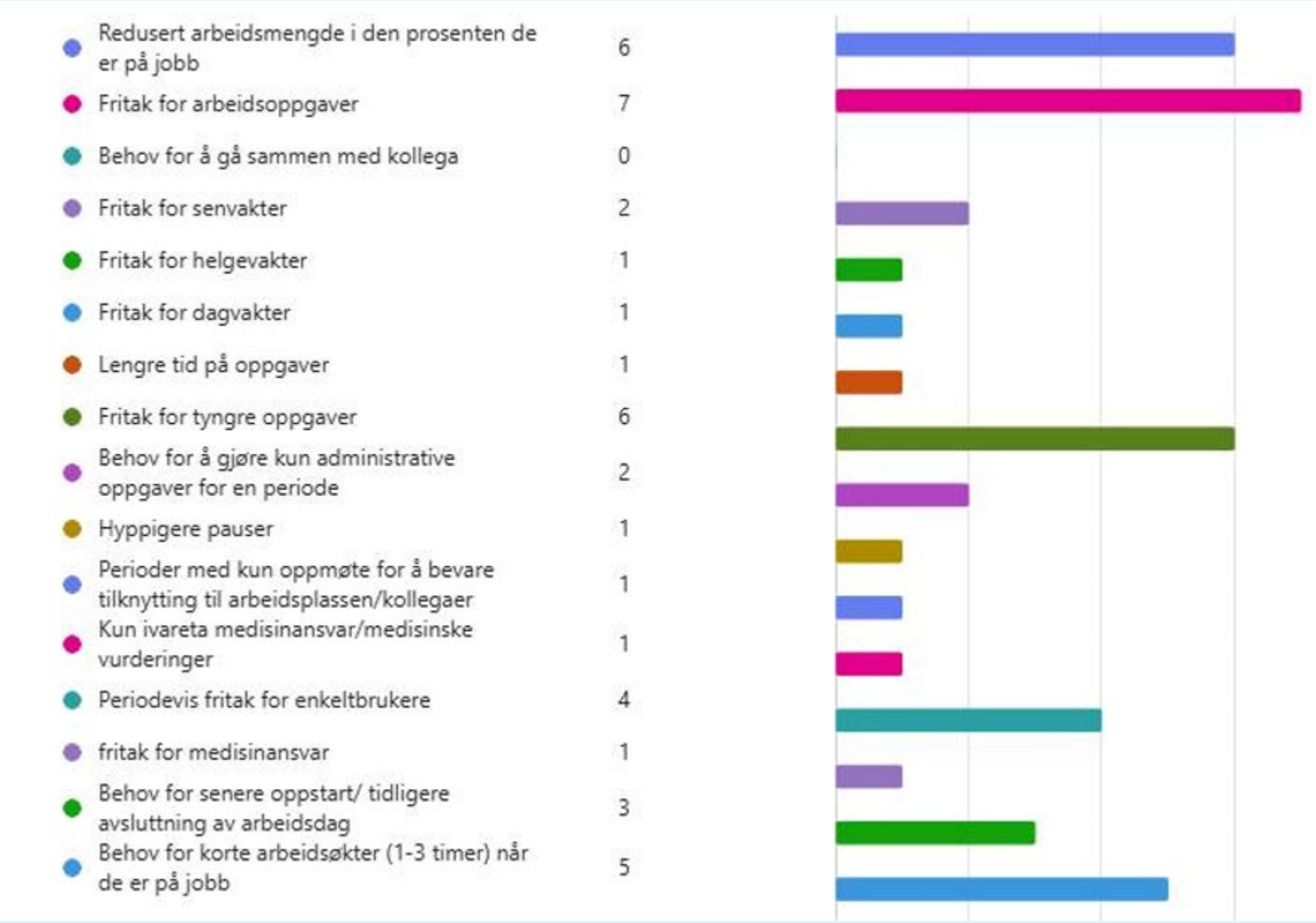
Sortland kommune

Status

- **Antall søknader om redusert arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven kapittel 10 siste 12 mnd.. § 10-2 (4)**:
  - 4 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. 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
- **Har ansatte hatt behov for tilrettelegging grunnet helse som det ikke har vært mulig å imøtekomme de siste 12 mnd.?**
  - 1 avdeling 3 ansatte.
- **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

Sortland kommune

Type tilrettelegging



Sortland kommune

Utfordringer med tilrettelegging:

- Vaktskifte
- Personell på topp
- Fritak fra ulike type vakter (belastningen faller på andre samt rett kompetanse)
- Kortere vakter
- Ubekvem arbeidstid må deles på alle
- Senere oppstart om morgenen
- Fritak fra oppgaver. Belastningen faller på andre

Sortland kommune

Konklusjon

- Arbeidsgiver tilrettelegger i dag så langt det er mulig.
  - Det er 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 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.