

ROGÅLAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 36 - NR 3, OKTOBER 2019



I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- En epoke er over - NSF Lokalen takker for seg.
- Ny hovedtillitsvalgt i ny kommune.
- Spennende program for klinisk observasjonskompetanse.
- Diskriminert på jobb?
- Hjemmevakter - er det lov?



En epoke er over

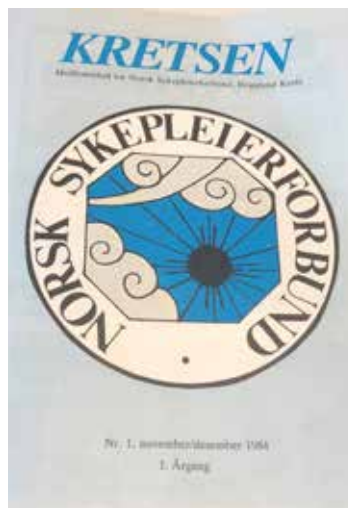


I november er det 35 år siden NSF Rogaland sendte et trykket medlems-tidsskrift til alle sine medlemmer. Den gang het tidsskriftet Kretsen, Ivar Urheim var kretsleder, Aud Blankholm var forbundsleder, Arne Treholt ble arrestert for spionasje og tikronerseddelen ble erstattet med mynt...

Utgaven du nå leser i er historiens siste NSF Lokalen. Jeg vil benytte anledningen til å takke alle som har bidratt slik at vi har kunnet lage et aktuelt tidsskrift med søkelys på lokale saker fra sykepleier-Rogaland opp gjennom historien. De siste årene har tidsskriftet hatt en stadig tydeligere dreining mot innhold som er i tråd med NSF's vedtatte innsatsområder. I NSF Lokalen har vi profilert sykepleiere og sykepleiefaget på en dypere måte enn det vi klarer gjennom nett og sosiale medier. Men det er en tid for alt.

Og den tiden vi er i nå er blant annet preget av digitalisering og økt fokus på miljø. Vi skal bruke mindre skog til papir og mindre drivstoff til å frakte tidsskrifter rundt om i fylket.

NSF er et sertifisert miljøfyrtårn. Det forplikter, og etter noe diskusjon er det besluttet å ikke lenger sende papirutgaver av NSF Lokalen til alle



Første nummer av Kretsen ble gitt ut for 35 år siden. Med dette nummeret av NSF Lokalen er det ugjenkallelig slutt med papirutgaver av medlemstidsskriftet til NSF Rogaland. Men våre hjerter for medlemmene skal banke minst like sterkt på mer miljøvennlige plattformer!

medlemmene tre til fire ganger i året. Hva fremtiden bringer er usikkert, men vi på fylkeskontoret har som ambisjon å fortsatt skrive artikler om aktuelle saker for våre medlemmer. Informasjon om arrangement vil bli gjort kjent for medlemmene og de ulike målgruppene gjennom bruk av

hjemmeside, Facebook-side, e-post og ikke minst SMS. Benytt anledningen til å sjekke at du ligger inne med rett kontaktinformasjon – og da særlig mobilnummer og e-postadresse på «Min side» på nsf.no allerede i dag! Hvis du er på Facebook anbefaler vi videre at du oppsøker vår side der: <https://www.facebook.com/NSFRogaland>, klikker på tommel-opp tegnet og slik blir en av våre følgere. Nærmere 3500 av dere følger oss allerede, men vi har plass til flere!

Alt vi legger ut på våre hjemmesider legger vi også ut på Facebook, så ved å følge oss vil du til enhver tid være oppdatert på våre publiseringer og arrangementer.

Da gjenstår bare igjen å takke for alle gode bidrag som vi har fått muligheten til å publisere. Fortsett gjerne å sende oss tips om saker som fortjener omtale og publisitet slik at vi kan opprettholde en aktiv og oppdatert nettside som bidrar til god profilering av sykepleiere og sykepleiefaget!

Nina Horpestad
Fylkesleder



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 3. - oktober 2019, 36. årgang. Opplag ca 9000.

Besøksadresse: Løkkeveien 10, 4008 Stavanger

Postadresse: Løkkeveien 10, 4008 Stavanger

Telefon: 994 02 409



Layout og trykk:
Flisa Trykkeri AS

E-post adresse: rogaland@nsf.no

Redaksjonsutvalg:

Nina Horpestad ansv., Arild Berland, Stina Gustafsson, Silje Anfinnsen Østrem og Line Waldeland.

Forside: Vårt hjerte banker for deg.

Margrethe Reianes – ny hovedtillitsvalgt i nye Stavanger



LØSNINGER BLIR BEST NÅR DE LØSES PÅ LAVESTE NIVÅ

Når rakettene faller til jorden nyttårsaften er det farvel til kommunene Rennesøy og Finnøy – og velkommen til nye Stavanger kommune. For Norsk Sykepleierforbund Rogaland betyr det et nytt og stort HTV-område – for Margrethe Reianes betyr det at antallet NSF-medlemmer hun er hovedtillitsvalgt for går fra 40 til 750. Over natten.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

NSF-medlemmer i Stavanger, Rennesøy og Finnøy valgte i september Margrethe Reianes til sin nye hovedtillitsvalgte i nye Stavanger kommune. Når det gjelder hovedtillitsvalgt i de øvrige 60% er valget i skrivende stund ikke avgjort. Margrethe har vært hovedtillitsvalgt for medlemmene i Rennesøy siden 2010, og har således god kjennskap til hva vervet innebærer.

1. Hvem er du, Margrethe?

Jeg er en 51 år gammel sykepleier som med unntak av to år har arbeidet i Rennesøy kommune i hele min karriere. Jeg har erfaring fra hjemmesykepleie og sykehjem, men etter avsluttet videre-utdanning i helse juss i 2010 har jeg jobbet som saksbehandler i forvaltningen. Jeg har vært hovedtillitsvalgt i kommunen i snart 10 år. Det er rart å tenke på at jeg blir historiens siste HTV for NSF i Rennesøy – det har vært en spennende og utfordrende tid, og da særlig de siste årene etter at vedtaket om kommunesammenslåing var et faktum.

Jeg bor på Sørbø i Rennesøy, er gift og har tre voksne barn og 2 barnebarn. Det å være farmor er helt fantastisk. Familie og venner betyr mye for meg og jeg liker å reise, gå på tur og jeg er nok over gjennomsnittet interessert i fotball generelt og Manchester United spesielt. Så en tur til Manchester med venner er toppen!!

2. Hvorfor ville du bli HTV i nye Stavanger kommune?

Først og fremst fordi tillitsvalgtarbeid er spennende og et svært viktig arbeid! Jeg vil være med å jobbe for at medlemmenes



Margrethe Reianes tiltrer som ny hovedtillitsvalgt i nye Stavanger fra 1. januar 2020. Foto: NSF Rogaland

kompetanse, lønns- og arbeidsvilkår blir best mulig ivaretatt. Dernest mener jeg bydelene Finnøy og Rennesøy har mange gode kvaliteter som er nyttige å ha med seg inn i det store bildet. Det er sammen vi skal bli tydelige, modig og stolte.

3. Hva er dine NSF-hjertesaker?

Hjertesak nummer en er utvilsomt å få sykepleierne til å engasjere seg i sine arbeidsforhold og slik ta ansvar for seg selv og sine kollegaer. Jeg har stor tro på å finne gode løsninger på egen arbeidsplass – og jeg har stor tro på at det å være organisert gjør oss sterkere! Videre er jeg opptatt av trivelige fagmiljøer og at sykepleiere skal være stolte av sin kompetanse.

4. Hva tror du blir de største utfordringene som ny HTV i nye Stavanger kommune?

For meg personlig blir det en utfordring bli kjent i et mye større system, møtestruktur og de mange fagområdene det er viktig å ha innsikt i. Det er ikke gjort på en formiddag få oversikt og møte så mange nye arbeidsplasser og mange flotte medlemmer og ledere. Jeg antar at jeg som HTV også vil komme i krysspress mellom å ivareta medlemmene og deres interesser og samtidig å ta hensyn til pressede ledere, og kommunens omdømme. I dag er krav til offentliggjøring av kritikkverdige forhold store.

5. Har du en melding eller oppfordring til medlemmene dine?

Jeg har mange! Viktigst er at de ser nytten av å ha gode tillitsvalgte på arbeidsplassen og at de engasjerer seg dersom det ikke er en plassstillingsvalgt på sin arbeidsplass. Det er kjekt og lærerikt å være tillitsvalgt. En annen oppfordring er; Snakk opp kollegaer og arbeidsplass slik at andre har lyst å jobbe hos dere. Det er på den måten vi rekruttere gode medarbeidere og fagkompetanse!

NSF Rogaland og NSF Lokalen ønsker Margrethe lykke til i rollen som hovedtillitsvalgt for våre medlemmer i nye Stavanger kommune!

Kommunehelsetjenesten:

SPENNENDE PROGRAM FOR KLINISK OBESERVASJONS- KOMPETANSE



I disse dager ferdigstilles et samordnet program som skal gi ansatte i kommunehelsetjenesten mer kompetanse på det å observere sine pasienter. Gode observasjoner som etterfølges av riktige handlinger kan være helt avgjørende i en tid der samhandlingsreformen og forskyvning av oppgaver fra spesialist- til kommunehelsetjenesten bidrar til flere pasienter som har mer alvorlige sykdommer og mer komplekse hjelpebehov enn tidligere.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Line Hurup Thomsen fra Utviklingscenter for sykehjem og hjemme-tjenester (USHT) i Rogaland leder prosjektet og har med seg utviklingsentrene i Oslo, Akershus og Troms. Prosjektets mål er å gi kommunenes helsepersonell kunnskap og verktøy til tidlig å oppdage forverret helsetilstand hos pasienter og raskt sette i gang nødvendige tiltak.

- Samordning er et nøkkelbegrep i dette prosjektet. Over år er det utviklet og iverksatt flere prosjekter rundt om i landet som har hatt som mål å gi kommunalt ansatte bedre forutsetninger for å observere, vurdere og iverksette rette tiltak. Alle prosjektene har hatt mye bra samtidig som de har hatt sine begrensninger. Vi var en gruppe USHT ansatte som savnet et helhetlig kompetanseprogram for observasjoner og tiltak innen akutte og subakutte tilstander, og vi så at vi kunne komme svært langt ved å samordne og koordinere eksisterende tiltak, forklarer Hurup Thomsen.

Målgruppen er sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere i sykehjem, hjemmetjenester og boliger. De vil få opplæring i systematiske observasjoner basert på ABCDE-metodikk (se egen faktaboks) og de vil få verktøy for risikovurdering og kommunikasjonsteknikk.

Dette kompetanseprogrammet kan nyttiggjøres innen flere nasjonale satsninger slik som Pasientsikkerhetsprogrammets tiltakspakke Tidlig oppdagelse av forverret tilstand, Pasientforløpsarbeid i regi av Kommunenes Sentralforbund og i henhold til den nye Stortingsmeldingen «Leve hele livet».

Et behov

Hurup Thomsen er ikke et øyeblikk i tvil om at det er stort behov for dette kompetanseprogrammet i kommunene:

- Vi skal ikke mer enn tre år tilbake der Pia Cecilie Bing-Jonsson i sin doktorgrads-

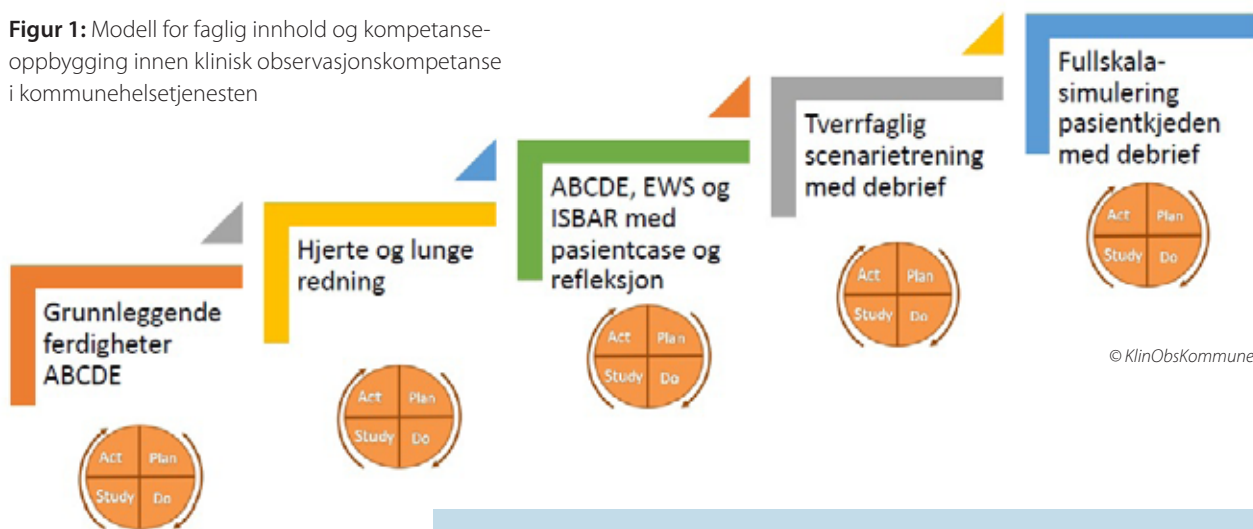
avhandling avdekket at ansatte i eldreomsorgen kan for lite om å behandle syke eldre. En omfattende spørreundersøkelse konkluderte med store hull i kompetansen til de ansatte som jobber på sykehjem og i hjemmetjenestene. Selv om flere gode tiltak er iverksatt etter det, har vi fortsatt en lang vei å gå om vi skal møte målsettingen som er skissert i stortingsmeldingen «Leve hele livet» om en kommunal helsetjeneste i takt med pasientenes behov innen 2023, sier Hurup Thomsen.

Instruktør opplæring og lederforankring er suksessfaktorer

Kompetanseprogrammet er et tilbud til kommunene. Det implementeres i et samarbeid med USHT, og forutsetter blant annet instruktør opplæring og lederforankring.

- Lederforankring er en forutsetning for å lykkes. Det handler om å bygge en lærende organisasjon og sette av ressurser til

Figur 1: Modell for faglig innhold og kompetanseoppbygging innen klinisk observasjonskompetanse i kommunehelsetjenesten



gjennomføring og oppfølging. Stikkord for gjennomføring er instruktørutplæring og simulering, sier Hurup Thomsen. Instruktørutplæringen og nettverksarbeid er bærebjelker i programmet.

- På lengre sikt vil egne trenede instruktører på egen avdeling være mest faglig bærekraftig. De sørger for et kontinuerlig lærefokus og bidrar til at veiledning og trening er lett tilgjengelig. Simulering i egen avdeling blir en viktig læringsarena, fastslår Hurup Thomsen.

USHT vil tilrettelegge for instruktørutplæring og arrangere nettverk for instruktørene for erfaringsutveksling og faglig påfyll.

Kompetansetrapp

Opplæringens faglige innhold og læringsmål innen klinisk observasjonskompetanse illustreres gjennom en «kompetansetrapp» der de pedagogiske metodene vil variere fra trinn til trinn:

- Erfaringer har vist at noen ansatte mangler grunnleggende ferdigheter og kunnskaper om vitale funksjoner og det å observere avvik av normalverdier. De grunnleggende ferdigheter finner vi på trappens trinn 1 (se fig 1). Trinn 2 er hjerte og lunge redningsferdigheter, og trinn 3 er observasjoner, vurdering og kommunikasjon satt i system. Når trinn 1 til 3 er på plass «kan alt øves på» og simulering overtar som det viktigste pedagogiske verktøyet, forklarer prosjektlederen.

ABCDE-PRINSIPPER

I den akutte fasen er det nødvendig med en systematisk undersøkelse av pasienten for å avdekke livstruende tilstander og svikt i vitale funksjoner. Samtidig må nødvendig behandling iverksettes fortløpende. Observasjoner bør skje i denne rekkefølgen:

- Airways** – luftveier
- Breathing** – respirasjon
- Circulation** – sirkulasjon
- Disability** – bevissthet, nevrologi
- Expose/environment** – fullstendig kroppundersøkelse og omgivelser

Helsepersonellet iverksetter tiltak dersom de finner utilfredsstillende forhold under ett av punktene. For eksempel: Hvis du finner ufriske luftveier under A, må dette rettes før du går videre til B.

Den systematiske observasjonsmetodikk kan også nyttiggjøres i situasjoner som ikke er fullt så akutte og gir deg som helsepersonell en grundig oversikt over pasientens vitale funksjon.

Instruktørutplæringen er delt inn i to deler, hvor del en tar utgangspunkt i trappetrinn 1-3 mens del to handler om trinn 4 og 5.

- I del en lærer instruktørene pedagogiske metoder for instruksjon og veiledning av kollegaer i trappens trinn 1 til 3. I del to er det aktuelt at noen instruktører gjennomfører Train-The Trainer-kurs ved SAFER slik at vedkommende kan være fasilitator både på egen avdeling, men også i forbindelse med tverrfaglige simuleringsovelser som f.eks mellom legevakten og hjemmesykepleien i en kommune. Det er viktig at vi bygger erfaring med simulering slik at vi blir likeverdige i trening mellom nivåene i helsetjenesten, hvor trinn 5 i trappa er fullskalasilulering der både legevakt, AMK og sykehuset involveres, fastslår Hurup Thomsen.

Egen veileder for implementering

USHT utvikler undervisningsmaterieil som skal hjelpe kommuner som velger å delta i programmet.

- Det er selvfølgelig frivillig om man vil delta eller ikke, men de som inngår samarbeid med oss vil få tilgang til ressurser både digitalt og i trykket form. Foreløpig jobber vi med å utarbeide kurshefter –Målet vårt er at endelig produkt med tilhørende ressurser til kompetansetrappa skal være klart for kommunene ved årsskiftet, avslutter Hurup Thomsen.

NSF Rogaland ønsker prosjektlederen og hennes gode kollegaer ved utviklings-sentrene i Oslo, Akershus og Troms lykke til – og oppfordrer samtlige av fylkets kommuner til å ta kompetanseprogrammet i bruk slik at de kan oppnå målet om en kommunal helsetjeneste i tråd med befolkningens behov.

Ønsker noen av NSF Lokalens lesere å vite mer om prosjektet kan de kontakte Line på e-post: line.hurup.thomsen@stavanger.kommune.no



DISKRIMINERT PÅ JOBB?

Eg va på jobbintervju og det gjekk bra - heilt te eg sa eg va gravid...

Hvis du er like godt eller bedre kvalifisert enn den som fikk jobben du søkte på, kan det være diskriminering hvis det viser seg at arbeidsgiveren har lagt negativ vekt på et diskrimineringsgrunnlag. Slikt grunnlag kan være graviditet, etnisitet, funksjonsevne eller alder. Det samme gjelder hvis du ikke blir innkalt til intervju.

AV STINA GUSTAFSSON, JURIST OG SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND. FOTO: IDA KRISTIN VOLLUM

Diskrimineringsvern i arbeidslivet er i hovedsak regulert i Arbeidsmiljøloven (aml) og i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Artikkelen omhandler de bestemmelsene i lovverket NSF Rogaland erfarer at mange slike medlemshenvendelser dreier seg om.

Arbeidsmiljøloven kap. 13

I AML er diskrimineringsvernet regulert i kap. 13. Vernet gjelder iflg. § 13-1 diskriminering med bakgrunn i politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller alder. Slik diskriminering er forbudt. Vernet gjelder også for deltidsansatte eller midlertidig ansatte (vikarer), og bestemmelsene i kap.13 gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:

- utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse,
- opplæring og annen kompetanseutvikling,
- lønns- og arbeidsvilkår,
- opphør av stilling

Enhver alder er i prinsippet omfattet av vernet. Eksempelvis har eldre arbeidstakere samme rettigheter til å delta på kurs og andre kompetansehevende tiltak som andre ansatte, og eldre arbeidstakere ikke kan unntas fra vurdering i ansettelsesprosess på bakgrunn av alder. Yngre arbeidssøkere skal likeledes ikke forbigås ved ansettelse med alder som grunn:

Et firma søkte etter «British salesconsultant wanted full time in Oslo». I utlysningsteksten ble det stilt følgende krav «You are based in Oslo and between 20 and 30 years old». Klager hevdet at han ble diskriminert fordi han ble ansett som uaktuell for stillingen på grunn av sin alder. Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) konkluderte med at firmaet handlet i strid med arbeidsmiljøloven § 13-1 da de avviste klager på grunn av hans alder. I et vedtak fra likestillings- og diskrimineringsnemnda kom nemnda til at en stillingsutlysning med krav om at søkeren måtte være «voksen» var i strid med aml § 13-1.

Forbudet mot aldersdiskriminering innebærer også at lønn skal fastsettes på samme måte for alle ansatte uten hensyn til alder. Forbudet er ikke til hinder for forskjeller i lønn som skyldes ulik ansiennitet, utdanning, erfaring og lignende.

Ingen regel uten unntak sies det, så også her. Forskjellsbehandling med et saklig formål, som ikke er uforholdsmessig inngripen og er nødvendig for utøvelsen av yrket regnes ikke som diskriminering, se aml §13-3. Alle tre vilkår må være innfridd for at en forskjellsbehandling skal være lovlig. Om unntaksbestemmelsene kan komme til anvendelse blir en konkret vurdering i den enkelte sak. Det følger av lovens forarbeider og rettspraksis at unntaksbestemmelsen skal praktiseres snevert.



Likestillings- og diskrimineringslovgivningen

I lov om likestilling og diskriminering finnes regler som omhandler vern mot diskriminering med bakgrunn i bl.a. kjønn og graviditet. Hovedregelen følger av § 6 Forbud mot å diskriminere:

«Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt...»

Gravid sykepleier

For sykepleiere er det spesielt viktig å være oppmerksom på dette med kjønn, graviditet og permisjon ved fødsel. Flertallet av våre medlemmer er kvinner, ofte i fertil alder. Ved graviditet kan det oppstå et behov for tilrettelegging. Slik tilrettelegging kan være å minimere/ta bort nattevakter i turnus. Hvis en gravid sykepleier av helsemessige årsaker får endret sin turnus til færre timer med ulempetillegg vil de fleste tariffavtalene i offentlig sektor gi henne rett til å beholde også tilleggslønnen. For sykehus vises til Overenskomstens kap. II, 1.4 og for kommunene hovedtariffavtalens kap. 8, punkt 8.3.3 Gravid arbeids-søker skal heller ikke forbigås ved ansettelser fordi vedkommende er gravid og dermed vil få en utsettelse på oppstart i ny stilling pga. fødsel og/eller lovfestet foreldrepermisjon. Likeledes har gravid arbeidstaker rett til å fortsette i samme vikariat hvis det blir forlenget selv om hun har termin før sluttdato for vikariatet. Det følger av Likestillings- og diskrimineringslovens § 10 som gir et særskilt vern ved graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel.

Ansettelser og intervju

I samme lovs kap. 5 er det gitt særlige regler i arbeidsforhold, se §§ 29-34. Jeg vil spesielt nevne § 30 som omhandler forbud mot innhenting av opplysninger i ansettelsesprosesser. Her angis bl.a.

at det ikke er lov å spørre om graviditet eller familieplanlegging i intervju. Forbud mot spørsmål om familieplanlegging gjelder selvfølgelig også overfor menn. NSF sine tillitsvalgte som bistår i intervjuer er skolert i dette regelverket, og har bl.a. som oppgave å tilse at slike spørsmål ikke blir stilt. Se også § 31 om arbeidsgivers opplysningsplikt overfor arbeidssøker:

«Arbeidssøkere som mener seg forbigått i strid med denne loven, kan kreve at arbeidsgiveren skriftlig gir opplysninger om den som ble ansatt. Arbeidsgiveren skal opplyse om utdanning, praksis og andre klart konstaterbare kvalifikasjoner.»

Lønn

I § 33 omhandles rettigheter til å omfattes av lønnsoppgjør og lønnsforhøyelse også om en er i lovbestemt foreldrepermisjon. Det betyr at medlemmer i permisjon har rett til å fremme og få vurdert lønnskrav i lokale forhandlinger og få effektivert en eventuell lønns-forhøyelse fra samme virkningsdato som medlemmer i arbeid, de skal ikke måtte vente til permisjonstid er utløpt og de begynner på jobb igjen.

Klageadgang

Hvis du mener at du har blitt utsatt for diskriminering kan du klage til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO), og eventuelt løfte saken inn for Likestillings- og diskrimineringsnemnda, hvis du ikke får medhold hos ombudet. Les mer om dette på ombudets nettsider LDO.no.

Bistand fra NSF

NSF bistår medlemmer i diskrimineringsaker hvis de ønsker det, spør gjerne din tillitsvalgt/hovedtillitsvalgt for NSF på arbeidsplassen om råd, eller henvend deg til NSF Rogaland for bistand.



Tariffkonferansene 2019

HVA OG HVEM SKAL NSF PRIORITERE I NESTE ÅRS TARIFFOPPGJØR?

Neste år er det hovedtariffoppgjør. Det innebærer at hele tariffavtalen er i spill. Skal NSF prioritere sykepleiere eller spesialsykepleiere? Grunnlønn eller ulempetillegg? Kvelds- og nattillegg eller lørdag-søndagstillegg? Kort eller lang ansiennitet? Det er det langt på vei medlemmene selv som avgjør – gjennom sine delegater på tariffkonferansene.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Foran hvert tariffoppgjør arrangeres det regionale konferanser i de ulike tariffområdene. Der diskuterer og stemmer tillitsvalgte og andre valgte delegater fra de ulike HTV-områdene over hvilke prioriteringer de anbefaler NSF's forhandlere skal ha i neste års tariffoppgjør. Mange delegater har hatt medlemsmøter for å høre hva medlemmene ønsker de skal målbære, og under konferansen deltar de i grupper sammen med andre delegater fra Hordaland og Sogn og Fjordane og diskuterer spørsmål som:

- Skal NSF arbeide for at hovedvekten av lønnstilleggene i tariffoppgjørene i 2020 og 2021 fastsettes gjennom sentrale eller lokale forhandlinger?
- Bør vi prioritere høyere grunnlønn, eller å heve ubekvemstilleggene?
- Hvilket ulempetillegg er viktigst å heve?
- Bør noen ansiennitetsstrinn prioriteres fremfor andre?
- Bør noen medlemsgrupper prioriteres fremfor andre?
- Er det behov for ytterligere bestemmelser som sikrer lønn under videreutdanning?

Etter gruppearbeidet kan delegatene drøfte de ulike spørsmålene i plenum. Mange delegater benytter anledningen til å entre talerstolen for å argumentere for hvorfor et flertall bør stemme for deres forslag til prioritering. Andre ber om ordet eller replikker for å advare salen mot å stemme slik foregående taler foreslo – og argumenterer for hvorfor de mener forslaget var uklokt.

Salen voterer over hvert enkelt spørsmål under kyndig veiledning fra ordstyrere som tydeligvis har vært med på dette før. Resultatet blir en anbefaling som går til forbundsstyret, og som forbundsstyret legger til grunn for de krav de tar med seg inn i Unio-samarbeidet før neste års tariffoppgjør.

Det avholdes 11 slike regionale tariffkonferanser over det ganske land. NSF Lokalen var tilstede på de to som ble holdt for tariffområde KS, Spekter og Virke spesialist i region vest i Bergen i september.

VI STILTE TI AV NSF ROGALANDS DELEGATER TRE SPØRSMÅL

1. Hvordan er det å være delegat på tariffkonferanse?
2. Hva tenker du NSF bør prioritere på neste års tariffoppgjør?
3. Hva har vært det kjekekste med å være delegat?





Tillitsvalgte fra Helse Stavanger utgjorde en stor delegasjon under konferansen. Foto: NSF Rogaland



Anne Kjersti Haveland, delegat og HTV for NSF Hå kommune

1. Alltid kjekt å være delegat på tariffkonferanse.
2. Vanskelig å velge, men kanskje på tide å gjøre noe med helgetillegget.
3. Å få input på hva som foregår, det å få være med å bestemme, samt å treffe folk fra andre plasser.



Henning Tornes, delegat og HTV for NSF i Klepp kommune

1. Det er interessant, noe nytt, man får et større innblikk på hvordan NSF er bygd opp og organisert.
2. Mange ting, lønn og tillegg, kanskje helgetillegg.
3. Får være med å treffe nye folk, ser hvordan ting fungerer når man er ny.



Caroline Hølland, delegat og HTV for NSF i Randaberg kommune

1. Spennende lærerikt, givende å kunne videreformidle mine medlemmers ønske fra kommunen.
2. Høyrere grunnlønn. Prioritere høy ansiennitet og høyere utdanning for å vise at en verdsetter erfaring og kompetanse.
3. Å få være her og å få informasjon og snakke med andre delegater samt å videreformidle medlemmenes ønsker.



Marit Hay, delegat og HTV for NSF i Sola kommune

1. Det er viktig, kjekt, spennende, lærerikt og utfordrende.
2. Medlemmene mine ønsker å prioritere ubekvemstillegg på helg. Man tjener bedre på å jobbe en kveldsvakt på en torsdag enn å jobbe dagvakt på en søndag.
3. Være med å bestemme veien videre for våre NSF-medlemmer.



Hedvig Einarsen, delegat og HTV for NSF i Hjelmeland kommune

1. Interessant, lærerikt og utfordrende
2. Ubekvemstillegget, spesielt helg. Det er da det skjer ting som vi ikke kan være med på med familie og venner fordi vi må jobbe.
3. Muligheten til å få være med å bestemme



Helse Fonnas tretten delegater viste godt igjen under konferansen.
Foto: NSF Rogaland



Fra tariffområdet Virke spesialist fant vi Cecilie Sjøgren (Jæren DPS), Hege Løland (Haugesund Revmatismesykehuset) og Monica Magnussen (Jæren DPS)

FEM PÅ TARIFFKONFERANSE – SPEKTER OG VIRKE SPESIALIST



Renate Surén, Helse Fonna

1. Spennende å lærerikt. Opplevs meningsfullt å givende å få utgjøre en forskjell for på vegne av medlemmene.
2. Jeg mener kompetanse skal lønne seg og håper spesialsykepleierne prioriteres neste år.
3. Å oppleve så mange engasjerte medlemmer som står på og viser vilje til å være med å påvirke fremtiden vår. Mange gode samtaler og diskusjoner og ikke minst følelsen av at vi er mange som står sammen.



Hege Løland, Haugesund Sanitetsforenings Revmatismesykehus

1. Veldig kjekt å kunne være med å påvirke tariffkonferansen på vegne av HSR.
2. Økt grunnlønn og utvidet ansiennitetsstige.
3. Å få ulike synspunkt og tanker som man ikke har tenkt på selv samt å få utvidet nettverkets selv.



Andrika Hägfjell-Lande, Helse Fonna

1. Kjekt og interessant.
2. Jeg mener vi bør ha større fokus på ulempetillegg. De har stått stille i mange år. Samtidig ønsker jeg å prioritere spesialsykepleiere og da særlig under utdanningsperioden. Videre håper jeg NSF prioriterer spesialgrupper som f.eks sykepleiere på AMK-sentraler.
3. Å få være med å påvirke.



Christian Christensen, Helse Stavanger

1. Lærerikt, interessant og sosialt.
2. Generelt lønnsloft for sykepleiere med spesial- og masterkompetanse samt 100% overtid fra første time selv om overtiden er knyttet til ordinær vakt. Og at ubekvemstillegg beregnes i prosent av grunnlønn.
3. Man får muligheten til å påvirke fremtiden hva gjelder lønn- og arbeidssosiale forhold.



Anne Margrethe Lindanger, Helse Stavanger

1. Veldig inspirerende. Ved denne konferansen ser det ut til å være stor enighet om hva som bør være NSF's prioriteringer i forhold til tidligere konferanser
2. Grunnlønn og prosentvise differensierte tillegg
3. En får bedre innblikk og en mulighet til å påvirke hva NSF sentralt skal mene om sentrale spørsmål. Gode tillitsvalgte som fanger opp forhold som må forbedres gjennom sentrale avtaler.

BRUK AV VELFERDSTEKNOLOGI FOR Å FOREBYGGE SYKEHUSINNLEGGELSER

Athena gruppens fokus er forskningsprosjekter som bidrar til utvikling av helsetjenesten og økt livskvalitet for pasienter og pårørende. Martha Therese Gjestsen, som er en del av Athena gruppen, disputerte for doktorgraden i helse og medisin ved Universitetet i Stavanger med avhandlingen «Informing an assistive living technology intervention to prevent hospitalisations for home-dwelling older persons» i april 2019.

TEKST: JON ARILD AAKRE

Gratulerer, Martha!

Studien tar utgangspunkt i det vi hører hver gang det snakkes om framtidssiktene i helsesektoren; det blir flere eldre og vi lever stadig lengre. Når folk lever lengre vil behovet for helse- og omsorgstjenester øke, selv om de eldre er sprekere enn de var tidligere. Som en konsekvens er det helt nødvendig med endring i hvordan man jobber i helse- og omsorgstjenestene.

Helt sentralt i dette står bruk av velferdsteknologi. Det er ikke et spørsmål om vi trenger teknologien, men hvordan vi bruker den. Bruken av teknologiske løsninger må være forankret i reelle behov, slik at det kommer brukerne til gode på best mulig måte.

I avhandlingen har Gjestsen sett på teknologiske løsninger som kan forebygge sykehusinnleggelse for eldre som bor hjemme. Ved å kartlegge sykehusinnleggelse fra en kommune over en periode på ett år, har Gjestsen fått en solid oversikt over pasientgruppene. Den vanligste grunnen til innleggelse var behov for videre medisinsk utredning, knyttet til generell svekket allmentilstand ut ifra symptomer som smerter, uspesifiserte pustevansker, dehydrering og anemi. Dette var tilfelle for nær én av fire innleggelse. Risikoen for å bli innlagt grunnet redusert allmentilstand var høyere for menn – og økte med stigende alder.

I overkant av hver femte innleggelse skyldes fall, mens 13 prosent ble innlagt på grunn av infeksjon, i hovedsak luftveisinfeksjon som lungebetennelse, urinveisinfeksjon eller



Martha Therese Gjestsen (43) er kreftsykepleier. Hun har en master i helsevitenskap ved UiS, og jobber som forskningskoordinator ved SESAM.

hudinfeksjon. Menn var signifikant mer utsatt enn kvinner for å bli innlagt på grunn av infeksjon.

Videre intervjuet Gjestsens ledere i kommunen og helsepersonell i hjemmebaserte tjenester for å identifisere aktuelle pasientgrupper og potensielle teknologiske løsninger. Intervjuene ble også brukt for å beskrive faktorer som er sentrale i forbindelse med implementering av velferdsteknologi i kommunen. Studien viste at helsepersonell i hjemmesykepleien var positive til å ta i bruk velferdsteknologi, så lenge det var til hjelp i det deres daglige arbeid. Det var imidlertid en del usikkerhetsmomenter og manglende teknologisk infrastruktur som gjorde at

velferdsteknologi ikke var implementert og integrert i de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

Det finnes ingen enkel løsning for de sammensatte utfordringene i eldreomsorgen, men doktorgradsarbeidet belyser aspekter som er viktige for å få lykkes med en velferdsteknologisk intervensjon. Selv om vi her har identifisert potensielle pasientgrupper der innleggelse kan forebygges og potensielle teknologiske løsninger, er en av de største utfordringene at helsetjenestene i dag framstår som fragmenterte. De som har mye kontakt med helsevesenet samhandler med fastlege, legevakt, spesialisthelsetjenesten, må forholde seg til planlagte eller akutte innleggelse i sykehus, sykehjem og andre aktører. Dette stiller store krav til kommunikasjon og samarbeid mellom de ulike nivåene av helsetjenesten. Denne studien adresserer ikke disse utfordringene, så i videre forskning må man også trekke med pasienter/sluttbrukeren og teknologiutviklere for å få til en intervensjon, samt adressere samhandlingsutfordringene.

Studien var en del av et større prosjekt som var finansiert av Regionalt Forskningsfond vest og heter Implementering av velferdsteknologi i kommuner. Det ble ledet av NORCE, med Universitetet i Stavanger, Stavanger kommune og SESAM ved Stavanger universitetssjukehus som partnere.

Hovedveileder har vært senterleder på SESAM, professor Ingelin Testad. Biveiledere har vært professor Siri Wiig (UiS) og professor Kolbjørn Brønnick (UiS/SESAM).

HJEMMEVAKTER – ER DET LOV?



Det går ikke en sommer uten at fylkeskontoret får spørsmål fra medlemmer, tillitsvalgte og arbeidsgivere om bruk av det som formelt heter «beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet», men som i dagligtale ofte omtales som hjemmenvakter. Ikke alle vet at det er krav om skriftlig avtale med tillitsvalgt hvis sykepleierne skal ha hjemmenvakt.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Situasjonen er kjent for mange. Det er ferieavvikling og sommerturnusen inneholder vakter uten sykepleier på jobb. Arbeidsgiver får ikke tak i ekstravakt og ønsker ikke å pålegge ansatte merarbeid og overtid. Leder spør om du kan ha beredskapsvakt hjemme. «Så kan de som er på jobb kontakte deg hvis de vurderer det som påkrevd». Kanskje du blir tilbudt 1/3 timelønn – og mer betaling for faktisk medgått tid hvis du må rykke ut. Er det lov?

Ønsker arbeidsgiver å anvende beredskapsvakter utenfor arbeidsstedet må vilkårene for dette være til stede. Vilkårene finnes i Helsepersonell-loven og Arbeidsmiljøloven.

Helsepersonelloven om faglig forsvarlighet

Lov om helsepersonell § 16 pålegger arbeidsgiver å organisere driften slik at helsepersonell kan yte faglig forsvarlig og omsorgsfull hjelp. Er det faglig forsvarlig når det ikke er sykepleier fysisk til stede? En beredskapsvakt handler om å være i beredskap. Hvis det er oppdrag /prosedyrer i løpet av vekten som forutsetter sykepleierkompetanse og dermed planlagt oppmøte, er det ikke adgang til å bruke beredskapsvakt.

Det enkelte helsepersonell har etter samme lov §4 en individuell plikt til å utføre sitt arbeid «i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes». Det innebærer at sier du som sykepleier ja til beredskapsvakt, anser du det samtidig som faglig forsvarlig at ansatte uten sykepleierkompetanse er de som skal vurdere når du skal tilkalles.

Arbeidsmiljøloven om avtale og avtalekompetane

I utgangspunktet finnes to ulike former for beredskapsvakter. I den ene er arbeidstiden en del av sykepleierens arbeidstid i turnus og beregnes etter forholdstall avtalt i tariffavtalene. For sykehusene er forholdstallet 1:5 dersom ikke bedre ordninger er avtalt. Det vil si at en hjemmenvakt på 10 timer ligger inne som to timer i sykepleierens

turnus (og lønn). For kommunen er forholdstallet 1:7. Turnusene forutsetter enighet med tillitsvalgte. Ved utrykning betales i henhold til tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidsmiljølovens §10-4(3) åpner imidlertid for at arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte kan inngå en skriftlig avtale der beredskapsvaktene kommer i tillegg til arbeidstiden sykepleieren har i sin turnus. Dette er den andre formen for beredskapsvaksavtale. Her er det sykepleierens fritid som «selges». Partene avtaler da vilkår for bruk av avtalen, f.eks. at den kun skal brukes ved en avdeling fra uke 26-32 når ekstravakt, forskyvning eller pålegging ikke er et alternativ. Videre avtales godtgjøring for de ulike vakttypene (prisen for å ha hjemmenvakt dag, aften, natt, helg) og godtgjøring for aktiv tjeneste som telefonsamtaler og utrykning. Partene bør også avtale at Arbeidsmiljølovens bestemmelser om hviletid og kompensere hvile skal ivaretas uten trekk i lønn.

Da de tillitsvalgte ikke kan forplikte medlemmene til å arbeide på sin fritid må avtalen baseres på frivillighet. Ingen ansatte kan pålegges beredskapsvakter.

Ikke alle vet...

Tilbakemeldinger til fylkeskontoret kan tyde på at beredskapsvakter utenom turnus nyttes uten at det foreligger skriftlig avtale med tillitsvalgte om dette. En slik praksis er i strid med arbeidsmiljøloven og skal selvfølgelig ikke forekomme. Hvis det er slik at arbeidsgiver har behov for beredskapsvakter for en kortere eller lengre periode skal de kalle inn tillitsvalgte, redegjøre for behovet og forhandle om en avtale. Blir ikke partene enige om vilkår og godtgjøring – eller har ulik vurdering av hvorvidt det er faglig forsvarlig å ikke ha stedlig sykepleier på jobb – kan ikke beredskapsvakter benyttes.

NSF Rogalands fylkeskontor er behjelpelig med råd og innspill til medlemmer, tillitsvalgte og arbeidsgivere når det gjelder beredskapsvakter. Ta kontakt med oss på rogaland@nsf.no

LANDSMØTET

2019



SNART LANDSMØTE!

Plutselig har det gått 4 år og vi skal igjen møte på landsmøte for å utforme NSF-politikk for de neste fire årene. Det blir ett innholdsrikt og spennende møte. En av sakene som skal opp er hvordan NSF sin organisasjon skal se ut inn i fremtiden.

AV NINA HORPESTAD, FYLKESLEDER, NSF ROGALAND

Alle er nå kjent med at det fra 1.1.2020 ikke vil være 19 fylker, men 11. En slik reduksjon ville fått betydning for NSF på en eller annen måte. NSF kunne valgt å gjøre som Utdanningsforbundet har gjort, uten noen direkte prosess, men med en konvertering til 11 fylker uten at verken fylkesmøter eller et landsmøte diskuterte dette. Fylkene har mange oppgaver knyttet til utdanning og samferdsel, men lite knyttet til helse hvor vi har de fleste av våre medlemmer. Derfor valgte NSF å bruke tid for å se på hvilke organisasjonsformer som vil være best for våre medlemmer og tillitsvalgte. Gjennom de siste to årene har organisasjonen jobbet grundig med hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for ulike organisasjonsmodeller, hvilke modeller er aktuelle for oss, og hvordan saken skal presenteres for delegatene på landsmøtet.

Nå har forbundsstyret valgt og gitt en anbefaling i saken som skal drøftes på landsmøtet. Fire modeller er foreslått, de er som følger:

- Gjeldende modell – hvis denne modellen blir vedtatt så skjer det ingenting med vår organisering, vi vil fortsatt ha 19 styre, 19 ledere og 19 kontor.
- Fylkesmodellen – denne modellen vil følge fylkenes inndeling slik de vil fremstå pr. 1.1.2020. Det betyr 11 fylkesstyre og 11 fylkesledere. Antall kontorer er ikke en del av landsmøtesaken, det skal forbundsstyret behandle i etterkant av landsmøtet. Men det som er klart er at det blir ett «hovedkontor» i alle fylkene, om det er behov for flere kontor i de nye fylkene blir en administrativ drøftingssak.

- Fylkesmodellen med delt Viken – modellen har sin opprinnelse i NAV sin organisering, hvor man har delt storfylket Viken i Viken-vest og Viken-øst. Det medfører at vi vil få 12 områder, 12 styre og 12 ledere.
- Samarbeidsområdemodellen - modellen er utledet fra hvordan NSF i dag blant annet organiserer tillitsvalgtopplæring og deler av sin spesialistordning i fylkene. I denne modellen vil Rogaland bli en enhet sammen med det nye fylket Vestland (altså det som i dag er Hordaland og Sogn og Fjordane). Modellen vil ha 6 områder, 6 politiske styre, 6 ledere og 6 «sentral»-kontorer.

Delegasjonen fra NSF Rogaland som skal representere fylket på landsmøte har med seg flere innspill fra fylkesmøtet NSF Rogaland hadde i høst, i tillegg til høringssvarene som fylkesstyret har gitt i prosessen. Det viktigste for oss er å sørge for å få en modell som i størst mulig grad fører til at medlemmer og tillitsvalgte opplever å bli ivaretatt på best mulig måte og i henhold til lov- og avtaleverk. Mye kan løses via skype, telefon og epost, men av og til er en samtale ansikt til ansikt det beste, det betyr at vi må sikre at våre medlemmer har «kort» vei til organisasjonen.

Følg oss gjerne når vi er på landsmøtet. Møtet vil bli streamet på denne linken fra landsmøtets begynnelse 5. november:

<https://www.nsf.no/web-tv/artikkelliste/1780635>

FLERE ROGALENDINGER STILLER TIL VALG PÅ SENTRALE VERV!

Det er ikke bare saker som skal drøftes på landmøte, også valg til sentrale verv vil bli en viktig del av oppgavene som skal gjennomføres på møtet. I år har medlemmer og/eller fylkesstyret nominert flere kandidater til ulike råd/styrer/utvalg. Vi vil her gi en kort presentasjon av rogalendingene som har stilt seg til disposisjon for organisasjonen:

AV NINA HORPESTAD, FYLKESLEDER NSF ROGALAND



Anne Margrethe Sørensen – forbundsstyret

Anne Margrethe er til daglig som seksjonsleder ved Haugesund sjukehus, habiliteringsseksjonen. Hun stiller nå til valg til sin tredje periode i forbundsstyret. Hun har gjennom de to periodene hun har vært innvalgt utvist både klokskap og dyktighet, hun er alltid godt forberedt og er ikke redd for å stille de vanskelige og utfordrende spørsmålene. Selv sier hun følgende om hvorfor hun stiller til valg: «Jeg tror min ledererfaring og kompetanse kan være verdifullt bidrag i NSF sin satsning på ledermedlemmene. NSF er en fantastisk organisasjon og vi har stor påvirkningskraft. Det er viktig for meg at vi fremstår som en sterk organisasjon hvor alle ledd er satt i stand til å jobbe for NSF sin politikk.» Anne Margrethe er super motivert for en ny periode!



Aud Hølland Riise – forbundsstyret

Aud har over flere år vært tillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og er nå foretakstillitsvalgt i Helse Stavanger HF. Fylkesstyret trekker frem hennes erfaring fra foretaksstyret og fylkesstyret som viktige momenter for å være en bidragsyter inn i forbundsstyret. Aud er også en nettverksbygger av rang. Selv trekker hun frem at hun gjerne vil bidra til å gjøre NSF rustet til å jobbe med kvalitet i sykepleietjenesten og i utdanningen. Hun er opptatt av hvordan vi som sykepleiere og organisasjon fremstår for å få gjennomslag for våre synspunkt, og hvordan vi kan bevare troverdighet og tillit i samfunnet. Hun har stor motivasjon for å gjøre en god jobb i forbundsstyret.



Nina Budal – kontrollutvalget

Nina er foretakstillitsvalgt og styremedlem i foretaksstyret i Helse Fonna HF. Hun er strukturert, strategisk, har overblikk, men er også god til å lese mellom linjene og kan dykke ned i detaljer om nødvendig. Gjennom sitt virke som styremedlem i helseforetakstyret må hun jevnlig ha fokus på økonomiske konsekvenser av vedtatte mål og tiltak. Nina er klar for utfordringen og ser frem til å kunne jobbe med oppfølgingen av landsmøtets vedtak.



May-Lis Nerhus Bakken – Rådet for sykepleieetikk

May-Lis jobber for tiden som virksomhetsleder i Hjelmeland kommune. Hun har også nylig fullført en master i mestring og myndiggjøring. Ledere jobber under stramme rammebetingelser og med ett stort lederspen, desto viktigere er det at ledere har ett fokus på sykepleiefaglig etikk. May-Lis jobber med å fremme faget og den etiske bevisstheten hos sine medarbeidere. I ett stadig krysspress med rekrutteringsutfordringer når det gjelder fagpersonell og derav ett stort innslag av ufaglærte er dette utfordrende. Selv tror hun på at gode etiske refleksjoner sammen med andre fagpersoner må gis rom og bli løftet frem i arbeidshverdagen. Dette vil også bidra til at sykepleiere blir mer handlingsorientert, modig og tydelig i viktige og nødvendige etiske valg. Hun er engasjert og tydelig i sin kommunikasjon og opplever at hun kan medvirke til gode diskusjoner i Rådet for sykepleieetikk.



Tove Elise Johansen – Rådet for sykepleieetikk

Tove Elise er seksjonsleder ved barneavdelingen i Helse Fonna, Haugesund sjukehus. Hun har erfaring fra både kommune- og spesialisthelsetjenesten, både som sykepleier, leder og hovedtillitsvalgt. Hun er også aktiv i NSFLSL sin lokale ledergruppe i Rogaland. Både på egen arbeidsplass og i den lokale ledergruppen er hun en målbærer av utfordringene som ledere og sykepleiere daglig står i for å sikre faglige og etiske forsvarlige helsetjenester. Selv sier hun at hennes fortrinn inn i rådet er at hun kan bidra med konkrete etiske dilemmaer fra virkeligheten. Og ikke minst hennes stilling med press fra «oven» med styringsdokumenter og presset økonomi, samt ønsket om fra hennes faglig nivå om nok ressurser og kompetanse.



Nina Horpestad-Nominasjonskomiteen

Nina er som kjent fylkesleder i NSF Rogaland og både gjennom dette vervet og tidligere verv/jobber i NSF har hun tilegnet seg svært mye kunnskap om NSF som organisasjon, organisasjonens innsatsområder, prinsipper og målsettinger. Gjennom sine 26 år i ulike verv i organisasjonen, har hun opparbeidet seg et stort nettverk i organisasjonen som vil komme til god nytte i nominasjonskomiteen. Nina har gjennom sitt virke hele veien bidratt positivt til bygging av organisasjonen internt, og profilering av organisasjonen eksternt. Selv er grunnlaget hennes for å stille til valg i nominasjonskomiteen en genuin interesse for å sikre en sterk og tydelig organisasjon. Det å sette sammen team og medvirke til at vi har en stødig og sterk stemme både utad og innad mener jeg er en viktig oppgave for komiteen. Dette er ett spennende arbeid som Nina ønsker å delta i.

VIL DU VITE MER?

Er du nysgjerrige på hvem andre som stiller som kandidat til vervene i NSF?
Sjekk ut vår nettside: <https://www.nsf.no/vis-kandidater/artikkelside/1784710>

Følg også gjerne landsmøte på web når den tid kommer – se
<https://www.nsf.no/landsmotet-2019/artikkelliste/1780634>

LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND



Seniorrådgiverne Stina Gustafsson (t.v) og Line Waldeland (t.h) er ansvarlige for NSF Rogalands satsing på sykepleierledere.

Høsten er i anmarsj og siden forrige artikkel i Lokalen har flere ledermedlemmer i NSF og representanter fra fylkeskontoret deltatt på den nasjonale Lederkonferansen i Trondheim som gikk av stabelen 17. og 18. september. I tillegg har NSF Rogaland arrangert ledernetverk i nord- og sørfylket for sykepleierledere i KS.

AV LINE WALDELAND, SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND. FOTO: IDA KRISTIN VOLLUM. VESTFOTO

Nasjonal lederkonferanse

God på fag og ledelse -kvalitet og kompetanse i helsetjenesten, var tittelen på årets nasjonale lederkonferanse som startet opp med forbundsleder Eli Gunhild By sitt foredrag med samme tittel. «Jeg vil ta sykepleierne på alvor, sikre hele og fulle stillinger», fortsatte Geir Jørgen Bekkevold, leder av Helse- og omsorgskomiteen med. I innlegget «Kvalitet og kompetanse i helsetjenesten» uttrykte Bekkevold at det å jobbe for heltid i helsetjenesten var en viktig sak for ham. Deretter fikk vi høre om utviklingen av det integrerte Universitetssykehuset St. Olav og fremtidens utfordringer ved Grete Ottersen Samstad, som er helsefaglig sjef, spesialsykepleier/cand. Polit. ved St. Olavs Hospital. Hun hadde kalt foredraget «*Fra faglig prosjektledelse til faglig ledelse i helsetjenesten.*» Videre snakket Liv Bjørnhaug Johansen om «*Potetparadokset- hva sykepleiere mener sykepleie er og hva sykepleiere faktisk gjør.*» Hun er temaredektør i Sykepleien, og presenterte funn fra en spørreundersøkelse som Sykepleien har sendt ut til landets medlemmer. Jo flere «potetoppgaver» sykepleiere får, jo mindre tid får de til det de egentlig skal gjøre. Dette går blant annet ut over pasientene, som da står i fare for å

ikke få den sykepleien de trenger, og det går utover rekrutteringen til yrket. Kari Bugge, fagsjef i NSF, hadde som tittel på sitt foredrag «*Lederperspektiv – riktig bruk av kompetanse.*»

Etter lunsj var det parallell-sesjoner delt opp i ulike tema. Da konferansen ble samlet igjen i storsalen på ettermiddagen fikk vi høre Pål Molander fra STAMI snakke om «Arbeidsmiljø, det glemte gullet.» Han framhevet at arbeidsmiljø handler om selve arbeidssituasjonen, og ikke nødvendigvis om «kaken du får fredag en gang i måneden». Ole Petter Nyhaug, kreativ leder og partner i Opinion avsluttet dagen med å snakke om fremtidens medarbeidere og hvordan ledere skal forstå og lede dem.

Dag to startet med foredrag om pasientsikkerhet av Karina Aase, senterleder og professor ved UiS. Deretter fikk vi høre Arne Orvik, dosent og forfatter ved institutt for helsevitenskap ved NTNU snakke om lederskap innen helsetjenesten, noe han karakteriserte som ekstremsport. Helseledere står i et sterkt krysspress og det er viktig å ta vare på arbeidshelsen. En presentasjon av Kompetansebroen fikk deltagerne også av Kjersti Sirevåg, daglig



1.



2.



3.

Bilde 1: Anita Krohn Traaseth
 Bilde 2: Innspill med fagsjef i
 NSF Kari Bugge
 Bilde 3: Debatt og innspill ledet
 av Arne Værland

Foto: NSF Rogaland

leder. Kompetansebroen er et digitalt verktøy som skal lette kompetanseflyt mellom medarbeidere, kommunehelsetjeneste og spesialisthelsetjenesten. Videre ble det nye parallell-sesjoner denne dagen, samt debatt ledet av Arne Værland.

Som en god avslutning på det hele fikk vi oppleve Anita Krohn Traaseth, tidligere leder av Innovasjon Norge, med et foredrag om mot, mening og handlekraft kalt «*Bjerk i storm*».

Alt i alt en innholdsrik konferanse med særskilt søkelys på fag og ledelse.

Dato for ny nasjonal lederkonferanse er 22. september 2020.

Hva skjer i Rogaland:

Som tidligere skrevet arrangerer NSF Rogaland nettverkssamlinger for ledere i KS, med samling i nordfylket og i sørfylket en gang per år, fortrinnsvis om høsten. I 2019 er datoene 1. og 3. oktober. Vi vil gjerne ha tips om gode foredragsholdere om

dere har noen. Send epost til rogaland@nsf.no. Minner også om at det vil bli arrangert nytt halvdags ledermøte for alle sykepleierledere i Rogaland våren 2020.

Fagdag for NSF LSL

Torsdag 24. oktober arrangerer NSF LSL Rogaland fagdag for sine medlemmer. Arrangementet skjer på fylkeskontoret, Løkkeveien 10 og starter kl. 11.30. Tema for dagen er *Pensjonsordningen i KLP*, ved Paal Kristiansen, og «*En form for ledelse*» – mine betraktninger» ved Kine C. Lindstad, avdelingssykepleier Stavanger universitetssykehus. NSF LSL Rogaland og fylkeskontoret håper så mange som mulig kan komme. For påmelding se NSF LSL sin nettside på nsf.no.

For påmelding, se NSF LSL sin nettside på nsf.no eller tast inn denne linken i nettleseren din:

<https://www.nsf.no/kurs-og-konferanser/4652577/10518>

Årets sykepleier

Årets sykepleierleder 2019

Fylkesstyret i NSF Rogaland har besluttet å dele ut pris til årets sykepleier og årets sykepleierleder i 2019

Fylkesstyret i Rogaland ønsker å synliggjøre og belønne initiativ/tiltak som fremmer sykepleierfaget til det beste for pasientene.

Kriterier – Årets sykepleier:

- har høy etisk bevissthet.
- utfører sin sykepleiepraksis med henblikk på å sikre kontinuitet og god pasientsikkerhet.
- holder seg faglig oppdatert og deler sin kunnskap med pasienter og kollegaer.
- stimulerer til god sykepleiepraksis.
- ser helhet og har oversikt og innsikt som utgjør en sykepleiefaglig forskjell for pasientene.

Kriterier – Årets sykepleierleder:

- er en inspirator, motivator og kulturbærer for god sykepleie.
- verdsetter, motiverer og anerkjenner innovasjon.
- arbeider for sykepleierkompetanse som sikrer god pasientsikkerhet og en faglig forsvarlig tjeneste.
- skal ha vært med på å utvikle og/eller profilere sykepleiefaget på en positiv måte.
- Yrkesetiske retningslinjer bør være en del av begrunnelsen for kandidaturet.

Fylkesstyret kan kontakte forslagsstillere for utfyllende informasjon. Dersom det ikke foreligger kandidater som fyller kriteriene ved fristens utløp kan fylkesstyret på eget grunnlag, og ut fra samme kriterier, utnevne egne mottakere av prisene.

Forslagsfrist er 31.01.2020

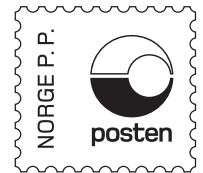
Kandidatskjema/forslagsskjema (som må brukes) finner du ved å klikke på den artikkelen «Jobber du sammen med årets sykepleier eller årets sykepleierleder» som ligger øverst på vår hjemmeside: www.nsf.no/rogaland. Link til skjemaet ligger til høyre på siden du da kommer inn på.



Hovedtillitsvalgte i NSF Rogaland pr. 01.10.2019:

HTV-område	HTV	Tlf/mobil	E-post
Bjerkreim	Anne Friestad	473 92 951	Htv-sykepl@bjerkreim.kommune.no
Bokn	Monica Kallevik	416 99 641	monicakallevik72@gmail.com
Eigersund	Miriam Anette Omdal	971 09 780	MiriamAnette@Yahoo.no
Finnøy	Ingeborg Bø Rolfsen	482 86 387	Ingeborg.bo.rolfsen@finnoy.kommune.no
Forsand	Catrine Alsvik Selvær	954 64 571	cas@forsand.kommune.no
Gjesdal	Siv June Tendenes	932 43 674	sivjune@gmail.com
Haugesund	Trine Amalie Mortensen	52 74 37 03 / 412 99 879	Trine.amalie.mortensen@haugesund.kommune.no
Hjelmeland	Hedvig Einarsen	402 12 754	hedvig.einarsen@lyse.net
Hå	Anne Kjersti Haveland	402 22 346	annekjersti.haveland@ha.kommune.no
Karmøy	Anne Nilsen	930 77 340	ann@karmoy.kommune.no
Klepp	Henning Tornes	952 16 249	henning.tornes@klepp.kommune.no
Kvitsøy			
Lund	Hanne Eidsheim	930 44 124	hanne.eidsheim@gmail.com
Randaberg	Caroline Hølland	404 79 620	caroline_kleppa@hotmail.com
Rennesøy	Margrethe Reianes	454 29 607	margrethe.reianes@rennesoy.kommune.no
Sandnes	Siri Rugland Ree	51 33 57 72 / 926 34 366	siri.rugland.ree@sandnes.kommune.no
Sauda	Vibeke L. Sørensen	996 47 330	vibeke.l.sorensen@sauda.kommune.no
Sokndal	Monica E.E. Olsen	917 12 871	monicaeeolsen@hotmail.com
Sola	Marit Hay	402 01 197	Marit.Hay@sola.kommune.no
Stavanger	Trude Høines	930 46 607	Trude.hoines@stavanger.kommune.no
Stavanger	Susanne Borre	975 09 236 / 51 50 82 24	Susanne.Borre@stavanger.kommune.no
Strand	Tatiana Samolenkova	454 16 692	tyttabar@live.no
Suldal	Irma Rán Heiðarsdóttir	983 53 544	lrmaran83@gmail.com
Time	Janne Erga	415 79 163	Janne.Erga@time.kommune.no
Tysvær	Anne-Lise T. Nes	922 54 181	Anne-lise.nes@tysver.kommune.no
Utsira	Kjersti Klovning Skare	415 61 251	Kjersti_klovning@hotmail.com
Vindafjord	Berit Ølfarnes	907 33 788	Berit.olfarnes@vindafjord.kommune.no
Helse Stavanger HF	FTV Aud Hølland Riise	51 51 81 49 / 951 55 326	riau@sus.no
Helse Stavanger HF	Mette Øfstegaard	51 51 81 33 / 994 32 418	Mette.Ofstegaard@sus.no
Helse Stavanger HF	Gunn-Elin Rosslund	51 51 81 26 / 976 08 365	skge@sus.no
Helse Fonna HF	FTV Nina Budal	52 73 23 62 / 915 21 968	Nina.Budal@helse-fonna.no
Helse Fonna HF	Velaug K. Frøyland	481 76 057	Velaug.Kolbeinsen.Froyland@helse-fonna.no
Helse Fonna HF	Åse Berit Rolland	990 25 872	Ase.Berit.Rolland@helse-fonna.no
Alders Hvile	Inger-Lise Chieko Larsen	916 18 012	Lise.Chieko@gmail.com
Boganes sykehjem	Amalie Indahl	468 28 055	amalieindahl@gmail.com
Fylkesmannen	Kari Louise Roland		fmroklr@fylkesmannen.no
Haugaland A-senter	Elisabeth Haraldsvik	958 71 424	eharaldsvik@hotmail.com
Haugesund Revmatismesykehus	Grethe B. Jørgensen	992 43 186	gbj@haugnett.no
Jæren DPS	Nina E. Amdahl	922 58 627	Nina.Amdahl@ihelsenet.no
NAV Rogaland	Tone Bellot Runestad	992 48 090	Tone.Bellott.Runestad@nav.no
Rogaland A-senter	Elin Saua	976 14 446	elinsaua@gmail.com
Tasta sykehjem	Gunnhild B. Erikstad	901 11 322	gunnhilderikstad@live.no
Universitetet i Stavanger	Marianne Storm	481 33 750	Marianne.Storm@uis.no
HVL Campus Haugesund	Stig Riise Pettersen	924 19 557	Stig.riise.pettersen@hvl.no
Videregående skoler	Solfrid Fuglseth	909 59 866	Solfrid.Fuglseth@gmail.com
Øyane sykehjem	Berit Hove	980 57 843	Berit.Hove@getmail.no
LHL Nærland	Diana Ottersen Larsen	995 55 266	Ottersen.Diana@gmail.com

Returadresse:
NSF Rogaland
Løkkeveien 10,
4008 Stavanger
ISSN 0809-8190



INVITASJON TIL JULEMØTE FOR ALLE NSF PENSJONISTER

TID/STED:

Tirsdag 10. desember 2019 kl. 12.00 –
14.30 Clarion Hotell Stavanger, Arne
Rettedals gate 14, 4008 Stavanger

MÅLGRUPPE:

NSF medlemmer over 62 år som er
pensjonister, uføretrygdede eller ute
av tjeneste

PROGRAM:

Foredrag: «Livet har mange farger
– et visuelt foredrag basert på egne
erfaringer ved Åse Frafjord Johnson.

Åse er forfatter, illustratør og fore-
dragsholder med mange års erfaring
som lærer. Hun har også jobbet noen
år ved Lærings- og mestringssenteret,
Jæren DPS. Hennes foredrag handler
om livet på godt og vondt. Om håp,
inspirasjon, valg og muligheter

Alle som oppfyller kriterier for mål-
gruppen er hjertelig velkomne! Det
blir ikke sendt ut personlig invitasjon
pr. post. Du kan melde deg på via NSF
Rogalands hjemmeside og linken du
finner under «Kalender» til høyre på



Åse Frafjord Johnson er
foredragsholder på årets julemøte.

linken «Julemøte for pensjonister
2019». Du kan også melde deg på
ved å sende e-post til rogaland@nsf.no
eller på telefon 51 53 79 73 innen 3.
desember. Husk å oppgi medlems-
nummer når du melder deg på.

NSF Rogalands
pensjonistforum
inviterer sine
medlemmer til

ÅRSMØTE

Tirsdag 18. februar 2020 kl. 11.00
Fylkeskontoret: Løkkeveien 10,
4008 Stavanger i 4. etasje

11.00:

Enkel lunsj. Selve årsmøtet starter
klokka 12.00.

12.00:

«Hasj på blå resept for å møte
eldrebølga?» v/ Audun Osland
Vik-Mo, avdelingsoverlege
alderspsykiatrisk avdeling og
postdok ved SESAM

SAKER:

1. Årsmelding og regnskap for 2019
2. Handlingsplan for 2020
3. Valg
 - Valg av leder for 2 år
 - Valg av 2 representanter til styret for 2 år
 - Valg av 1 representant til valgkomiteen
4. Innkomne saker
Eventuelt



Audun Osland Vik-Mo

Saker som ønskes tatt opp
på årsmøtet, må sendes til
rogaland@nsf.no innen 3. januar
2020. Merk henvendelsen
«Pensjonistforums årsmøte».

PÅMELDING:

Påmelding til årsmøtet gjøres
ved e-post til rogaland@nsf.no
eller telefon 51 53 79 73 /
51 53 79 76 innen 4. januar 2020.