

ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 30 - NR 4, DESEMBER 2013



Møt medlem
nr. 100 000!

NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer
GOD JUL OG GODT NYTT ÅR

I dette nummeret kan du blant annet lese om:

- Judith - medlem nr 100 000!
- Avtaler om bindingstid - hva må jeg passe på?
- Enighet om røde dager i kommunesektoren - hva nå?
- Prosjekt «Overta avdeling» - en annerledes praksis for sykepleierstudenter
- Faggruppene har valgt fylkesstyrerepresentant



Kjenner du din tillitsvalgt?

Norsk Sykepleierforbund har totalt 3200 tillitsvalgte, hvorav 180 er i Rogaland. En investering i gode tillitsvalgte er den beste «forsikringen» vi som medlemmer kan gjøre. Hvordan kan du som medlem bidra til dette? Vær aktiv i valg av tillitsvalgt, still opp selv eller motiver noen du selv opplever kan gjøre en jobb på vegne av medlemmene. Støtt opp om den tillitsvalgte, vis ham eller hun tillit gjennom å gi rom for å være ny og - møt opp på medlemsmøter!

Våre tillitsvalgte er NSF's forlengende arm til medlemmene. Det er de som møter medlemmene daglig og tar pulsen på deres hverdag. De tar opp bekymringer og spørsmålsstillinger med leder. Og i all hovedsak finner de gode og hensiktsmessige løsninger sammen med leder. Et godt samspill mellom tillitsvalgt og leder er utslagsgivende for ett velfungerende samarbeid. NSF's tillitsvalgtopplæring har derfor stort fokus på at tillitsvalgte både er «trekkhunder» og «vaktbikkjer». Vi håper og tror at vi for det meste er trekkhunder og sammen med arbeidsgiver arbeider til det beste for pasientene. Men det er nå en gang slik at vi er to parter, og til tider må vi også være «vaktbikkjer».

Etter nærmere 14 år med samme tillitsvalgtopplæring ruller NSF rett over nyåret ut en modernisert tillitsvalgtopplæring. Den nye modellen er basert på mange tilbakemeldinger fra tillitsvalgte og har som mål å gi rask opplæring slik at de tillitsvalgte blir funksjonsdyktige i løpet av få måneder. Vi håper at du som medlem vil hegne om din tillitsvalgt slik at vedkommende opplever støtte og blir lenge i vervet. Det gir best valuta for pengene både for medlemmer og ledere!

Hilsen

Nina Horpestad

Nina Horpestad, Fylkesleder

En høytid står for døren.....

I høst kom den gledelige nyheten at KS og organisasjonene (NSF, Fagforbundet, FO og Delta) hadde kommet til enighet i striden om «røde» dager. Dette ble tatt godt imot av våre tillitsvalgte, og når B-rundskrivet fra arbeidsgiver kom fant man ved de fleste arbeidssteder gode løsninger for medlemmene. Det er fortsatt utfordringer ved noen virksomheter, men man sørger for at høytiden avvikles i henhold til de løsningene som skisseres i rundskrivet.

Jeg håper med dette at mange av dere får avviklet en høytid preget av forutsigbarhet og glede. Til deg som skal jobbe: Takk for at du bidrar til en fin høytid for pasienter i sykehus og kommunehelsetjenesten. Det gjelder å nyte kvelden og de påfølgende dagene på best mulig måte, uavhengig av om du må være på jobb eller har fri.

Jeg vil ønske deg alt godt for julehøytiden og ser frem til å møte deg igjen i vårt jubileumsår 2014. Mer om jubileet kommer i neste nummer av NSF Lokalen.



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 4 - desember 2013, 30. årgang.. Opplag ca 7700.

Besøksadresse: Møllegt. 37, 4008 Stavanger.

Postadresse: Møllegt 37, 4008 Stavanger.

Telefon: 02409



Layout og trykk:

Flisa Trykkeri AS

E-post adresse: rogaland@nsf.no,

Redaksjonsutvalg:

Nina Horpestad ansv., Solfrid Fuglseth, Arild Berland, Stina Gustafsson og Silje Anfinssen Østrem.



Avtaler om bindingstid

- hva bør partene være oppmerksomme på?

Fylkeskontoret får jevnlig henvendelser fra medlemmer som har inngått avtale om bindingstid med arbeidsgiver, men der partene er uenige om hvordan denne skal forstås når det gjelder forpliktelser og krav. Uenigheten kan omfatte hvorvidt permisjoner, sykefravær eller det å gå ned i stilling i bindingstiden får betydning for bindingstidens lengde eller størrelsen på eventuelle betalingskrav.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Det er ingen sentrale føringer eller krav til innhold i avtaler om bindingstid. Arbeidsgiveren og arbeidstakeren må bli enige om hvilke forhold som skal reguleres i avtalen. Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver tilbyr tilrettelegging av arbeidstid og økonomisk støtte ved videreutdanninger. Som gjenytelse krever de at arbeidstaker arbeider for dem i en avtalt periode. Om arbeidstakeren velger å slutte før den avtalte perioden er over, kan det utløse betalingskrav fra arbeidsgiver. Da er det bra om den inngåtte avtalen er tydelig på hva som skal betales – og ikke minst vilkårene for selve bindingstiden.

FØDSEL OG SYKDOM

Flertallet av sakene NSF får henvendelser om handler om at arbeidsgiver krever lengre bindingstid enn opprinnelig avtalt

som følge av at arbeidstakeren har hatt fødselspermisjon eller sykefravær i bindingsperioden. Arbeidstaker antar at dette er forhold de ikke kan lastes for, og all den tid de får betalt som om de er i arbeid er det en vanlig oppfatning at dette skal regnes som en del av arbeidstiden – og dermed også bindingstiden. I tillegg kommer at likestillingstillingslovens generalklausul som sier at det ikke er adgang til å «sette en kvinne i en dårligere stilling enn hun ellers ville ha vært på grunn av graviditet eller fødsel» (Likestillingens §3). Det er kvinner som føder, og om hun ikke hadde fått barn ville hun ikke hatt permisjon og dermed ikke blitt møt med krav om lenger bindingstid eller betalingskrav etter at den avtalte bindingstiden var over. På den bakgrunn skulle man tro at det var en selvfølge at permisjonstiden ble inkludert i bindingstiden.

Denne oppfatningen deler ikke nødvendigvis arbeidsgiver. De har et ønske om at utdanning som helt eller delvis betales av arbeidsgiver også blir nyttiggjort på arbeidsplassen. Så lenge kvinnen er i permisjon, nyter ikke arbeidsplassen godt av hennes kompetanseheving.

AVTALELOVEN

Det er avtaleloven som regulerer partenes rettigheter ved uenighet. Og det sentrale er ordlyden i selve avtalen; Hva er det som faktisk står? Står det «aktiv tjeneste» eller står det bare «bindingstid i to år»? Videre legges det vekt på partenes forståelse av avtalen ved avtaleinngåelsen. Forstod medlemmet avtalen slik at den ikke skulle løpe i foreldrepermisjonen? Hadde hun en berettiget forventning om at permisjonstiden skulle regnes med? Fikk hun beskjed om at bindingstiden ble forlenget når hun søkte permisjon? Hva er sedvanen ved slike bindingsavtaler i virksomheten? Avtalelovens §37 slår fast at er det tvil om hvordan en avtale skal tolkes så skal den tolkes i favør av den svake part.

MORALEN ER

Både arbeidsgiver og arbeidstaker må bruke flid når de utformer

avtaler om utdanningsstipend og bindingstid. Som et minimum må avtalen beskrive:

- videreutdanningens art, tid, omfang og formål
- arbeidsgivers dekning av kostnader og utgifter
- bindingstidens lengde
- beregning av bindingstid i forhold til lønnete og ulønnete permisjoner og sykefravær
- hvorvidt det er adgang til å kjøpe seg fri fra bindingstiden
- erstatningsansvar ved brudd på bindingstiden – inkl beregningsmodell for størrelsen på tilbakebetalingsbeløpet
- konsekvenser av studieavbrudd før studietiden er over
- konsekvenser om arbeidstaker sier opp før studiet er over
- hvorvidt oppsigelsestid skal inngå i bindingstid

NB: NSF-medlemmer som inngår avtaler om bindingstid for å ta videreutdanning bør kreve at de etter fullført utdanning lønnes minimum som spesialsykepleiere. Det er i dag ingen tariff-festet plikt for arbeidsgiver å gi slik avlønning. Rådet gjelder også for andre som tar kompetansehevende etter- og videreutdanning; Krev lønn for ny kompetanse!

NSF Rogland søker medlemmer til jubileums- trommekorps



Sykepleiere i trommekorps er et imponerende skue. Slikt vil vi ha i Rogaland også!

NSF Oslo har det. NSF Troms har det. NSF Buskerud har det. NSF Rogaland har det ikke. Ikke ennå.... Enda vi har flere medlemmer enn både Troms og Buskerud. Dette kan vi ikke være bekjent av og vi søker med dette etter NSF-medlemmer som kunne tenke seg å bli med i NSF Rogalands trommekorps. Neste år er NSF Rogaland 100 år, og hva passer vel bedre da enn å tromme sammen glade sykepleiermusikanter til stiftelsen av en jubileumstrommekorps?

Vi bør være en 10-15 interesserte før vi investerer i trommer og inviterer en lærer som kan lære oss kunsten å lage go'lyd med

trommer. En liten annonse på vår Facebook-side i høst viste at antallet bør være oppnåelig (vi nærmer oss ti..!) – og om vi får respons også på denne annonsen så kjører vi i vei! Kan du tenke deg å lære å spille tromme – eller spiller du trommer fra før – og har lyst å være med i NSF Rogalands trommekorps? Send oss en melding på rogaland@nsf.no innen 31.desember. (De av dere som allerede har meldt dere trenger ikke gjøre det en gang til).

Judith er medlem nr. 100 000

AV SOLFRID FUGLSETH, NESTLEDER I NSF ROGALAND

Gleda var stor då NSF Rogaland fekk nyheita om at det var eit medlem frå vårt fylke som vart den heldige. Ho fekk ein «drømmedag» i Oslo der ho møtte forbundsleiinga og helseminister Jonas Gahr Støre. Bodskaen hennar var klart og tydelig: Kvalitetssikring av praksisplassar og rett til 100 % stilling må på plass for å sikre rekruttering til yrket.

Judith Elisabeth Reve er 29 år gammal, mor til tre, gift, og bor på Klepp. Ho er utdanna kokk og har jobba mange år i restaurantbransjen. Stress og ubekvem arbeidstid er ho dermed godt kjent med. «Det er kjekt å jobbe som kokk, men eg har lenge gått og tenkt på at eg ønska å skifte retning. Då bror min døde i januar 2012 bestemte eg meg for å realisere jordmordraumen min» forklarar Judith. Etter å ha fullført påbygg starta ho derfor opp på bachelor i sjukepleie ved UiS nå i haust. Ho stortrives med studentlivet og helsefaga er like spennande som ho hadde håpa på.

Når eg ber den lyse og smilande studenten om å beskrive seg sjølv vrir ho litt på seg. «Det er ikkje lett, men eg meiner eg er engasjert, pliktoppfyllande, flittig og målbevisst. Eg er ikkje så impulsiv, det eg gjer er nøye gjennomtenkt. For eksempel valte eg å ta restaurant og matfag på Godalen vidaregåande skule sjølv om det innebar mykje lenger reiseveg enn til Time vgs. Det gjorde eg fordi dei beste restaurantane ligg i Stavanger og eg ønska å ha praksisen min der». Ho fortel at ho vaks opp i ein stor familie med totalt sju søsken bestående av mine, dine og våre barn. Det gjorde at ho tidleg lærte å ta ansvar for andre og å ta sin del av arbeidet. «Vi måtte jobbe for pengane vi fekk. Eg huskar at eg jobba ein heil haustferie heime på garden for å få nok pengar til ei bukse og ein jumper eg ønska meg» Ho beskriv barndomen på garden som god «Eg har snille foreldre, for eksempel stod far min opp kjempe tidleg i helgene for å køyre meg til Stavanger då det ikkje gjekk tog tidsnok til å rekke jobben», seier ho og smiler.

Denne gleda ved å strekke seg for andre har ho tatt med seg. Ho har engasjert seg i strikkeprosjektet til prematuravdelinga på SUS. «Eg har i 2 ½ år sørgja for at der blir strikka og levert ullteppe til dei premature barna. Det er fint å kunne bidra, og det er motiverande når eg får helsing frå takknelege foreldre. Dette ønskjer eg å fortsette med sjølv om kvardagen er travel som mor og student».

Det er ingen tvil om at Judith er det vi må beskriva som en aktiv student. «Det er travelt og eg må ha stram struktur på dagen. Eg liker å vere i forkant med studia, men denne veka då alle ungane var sjuke på ein gang gjekk ikkje det. Eg har heldigvis god støtte i familien. Mannen min er pådrivar for at vi skal klare dette, han seier heile tida at det skal gå greitt. Han har studert sjølv i åtte år og då var det eg som tok det meste heime. Nå er rollene bytta om». På spørsmål om kvar ho hentar all energien frå, kommer svaret spontant. «Eg får energi av å vakne til ein fin dag med friske



Judith fikk hilse på daværende helse- og omsorgsminister, Jonas Gahr Støre...



... og på på forbundsleder i NSF, Eli Gunhild By.

ungar, eg er glad i gå ut på «vasing» med venninner, eg er veldig sosial og så får eg masse energi av å ta ei helg saman med mannen utan ungane. Drømmen er å ta ein tur til New York.»

Avslutningsvis kjem vi inn på kva det inneber å væra medlem i en organisasjon. Vi spør om det var noko ho kunne tenke seg å streike for. «Høgare lønn», kjem det kontant. Det er ikkje utenkelig, sett i lys av framtidens rekrutteringsproblem, at Judith Elisabeth ein dag kjem til å få oppleve å stå skulder ved skulder med 100 000 andre medlemmar i Norsk Sykepleierforbund i ein streik for akkurat høgare lønn.



Denne flotte gjengen skal drive ø-hjelpstilbudet på Jæren i tiden fremover. Og ytterst til venstre ser vi at de også har tenkt på fremtidig rekruttering.

Nytt ø-hjelpstilbud ga rekord- mange søkere

- Interkommunalt samarbeid på Jæren

«Vi fått den kompetansen vi ønskte oss med 24 sjukepleiarar som fyller 16,8 årsverk. Dei har erfaring frå ulike samanhengar som sjukehus, legevakt og sjukeheimar » seier Elbjørg Audenbye Myrene, avdelingsleiar ved Øyeblikkelig-hjelp avdelingen på Jæren.

AV SOLFRID FUGLSETH, NESTLEDER NSF ROGALAND

Den tolv sengs store avdeling er lokalisert på Klepp sjukeheim og opna første oktober i år. Det er eit interkommunalt samarbeid mellom kommunane Sandnes, Time, Klepp og Gjesdal for å følgje opp ein av intensjonane i samhandlingsreforma; å byggje trygge og gode helsetenester der folk bur.

INGEN REKRUTTERINGSPROBLEM

Dei fekk eit luksusproblem når dei skulle tilsette sjukepleiarar. Det var svært god søkning av både spesialsjukepleiarar og sjukepleiarar med lang og brei erfaring og mange av dei ønska å gå i 100 % stilling. Det står i sterk kontrast til rekrutteringsproblema det blir rapportert om i resten av fylket. Norsk Sykepleierforbund har lenge hevda at avdelingar som satsar på høg fagkompetanse verkar som ein magnet på fagfolk. Sjukepleiarar ønskjer å jobbe i sterke og aktive fagmiljø og den gode tilgangen på søkarar i eit marknad som blir beskrive som «støvsugd» for sjukepleiarar kan tolkast dit hen at dette stemmer.

TESTAR UT LANGVAKTER

I turnusen er det lagt inn langvakter kvar fjerde helg (laurdag og

søndag). Dette er dei tilsette innforstått med då ein i intervjuanda spurte om dei kunne tenke seg å jobbe vakter på 13 timar i helgane. Avdelingsleiar Audenbye Myrene meiner at arbeidstidsordninga virka rekrutterande. Der er lagt inn pause på to timar fordelt på ein halvtime lunsj, ein time «middagspause» og ein halv time på kvelden. Då kan ein gå frå avdelinga eller nytte pauseromet for å koble heilt av og restituere seg. Det er NSF sentralt som godkjenner søknader som inneber langvakter (12-24 timer/døgn). Det gjer dei etter ei grundig vurdering av forslaget der arbeidstakaren si helse, miljø og sikkerheit er hovudfokus. I mange tilfelle kan NSF også bistå virksomheitene i å finne gode og tilfredsstillande løysningar ved å foreslå tilpassingar slik at ordningane blir forsvarlige. Ordninga skal evaluerast og tilbakemeldingane etter ein månads drift er at langvaktene gir meir ro og oversikt over arbeidsdagen.

Vi i Norsk Sykepleierforbund ønskjer lykke til med vidare drift og applauderer satsing på høg fagkompetanse og utprøving av alternative turnusordningar.

Engasjert faggruppe- representant

NSF har over 30 ulike faggrupper på landsbasis. Halvparten av disse har egne lokalgrupper i Rogaland. De lokale lederne av faggruppene velger hvert år sin representant til fylkesstyret, og i år var det leder av lokalgruppen for operasjonssykepleiere, Bjørg Gismervik Foldøy, som fikk flest stemmer. Hun er mer enn klar til å tale fagets sak i fylkesstyret.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Bjørg er en tydelig, modig og stolt sykepleier som vet litt om hva det innebærer å representere medlemmer i NFS-systemet. Som tillitsvalgt for NSF ved Stavanger Universitetssykehus satt hun blant annet som nestleder i UTV (Utvalg av tillitsvalgte) en periode. «Jeg fikk NSF under huden allerede den gangen.

Når jeg begynte ved operasjonsavdelingen var jeg ikke lenger tillitsvalgt, men da var det helt naturlig for meg å engasjere meg i NFSs faggruppe for operasjonssykepleiere. Slik fikk jeg følge organisasjonen på nært hold», sier Bjørg til NSF Lokalen.

Hun ble etter en tid som operasjonssykepleier spurt om å stille til valg som faggruppeleder. Gismervik Foldøy sa selvfølgelig ja, og de siste fem årene har hun ledet gruppens avdeling i Sør-Rogaland.

INSPIRERENDE

«Det er svært givende å få profilere eget fag. Det blir en annen vinkling på NSF-arbeidet enn det å være tillitsvalgt. Vi arrangerer fagmøter og kurs, stimulerer til diskusjoner omkring faget når vi er på jobb og deltar på seminarer og konferanser i inn- og utland for å utveksle kunnskap og erfaringer. Å treffe kollegaer som har samme type arbeid ved andre sykehus gir en faglig tilhørighet og identitet som helt klart inspirerer oss i vårt arbeid». Det er en engasjert faggruppeleder som formidler sine tanker omkring faggruppens betydning. Dette engasjementet gleder hun seg til å ta med seg inn i fylkesstyret. «Jeg var ikke vanskelig å be når jeg fikk spørsmål om å stille til valg. En tydelig fagstemme i fylkesstyret vil vise både bredden i organisasjonen og fagets rolle og betydning for fylkesstyrets politikk», fastslår den nyvalgte fylkesstyreprerentanten.

KOMPETANSE GIR STYRKE

Gismervik Foldøys hjertebarne er kompetanse. «Kompetanse etterspørres hele tiden. Denne etterspørselen innebærer at det stilles krav til å utdanne flere spesialiserte sykepleiere. Skal vi lykkes med



Bjørg Gismervik Foldøy - faggruppens representant i Fylkesstyret.

det må det tilrettelegges for utdanning. Det må bli mer attraktivt å investere i kunnskap. Vi må ha politikere som har forståelse for at en slik investering forutsetter både evne og vilje til å bruke virkemidler som lønn under utdanning, lønn etter utdanning og konkurransedyktige arbeidstidsordninger».

Det er ikke utenkelig at faggrupperepresentanten vil utfordre NSF Rogalands fylkesstyre til å holde fokus på utfordringer og muligheter når det gjelder rekruttering av spesialiserte sykepleiere i tiden fremover. «Jeg gleder meg til å bidra og til å synliggjøre faggruppens saker i fylkesstyret. Jeg representerer alle faggruppene, og håper andre faggruppeledere og faggruppedlemmer tar kontakt med meg om de har saker de ønsker skal bli behandlet i fylkesstyret», avslutter Bjørg Gismervik Foldøy.

NSF Lokalen ønsker henne lykke til i vervet.

Saman skaper vi omdøme og tillit

AV SOLFRID FUGLSETH, NESTLEDER I NSF ROGALAND



Anne Hagen, sjukepleier ved tildelingskontoret, samordningsenheten Sandnes kommune delte sine erfaringar sett frå kommunenes perspektiv...mens sjukepleier Liv Sperre frå kirurgisk gastro sengepost gjorde det same med helseføretaksauge..

Omdømebygging og bygging av relasjonar i helsetenesten er kanskje viktigare enn nokon gong før. Viktig for tillit frå og blant tilsette og brukarar, viktig for dei tilsettes yrkesstoltheit og viktig for samarbeidet mellom kommuner og helseføretak. Dette var noko av bakgrunnen for at samhandlingsutvalet for Helse Stavanger og kommuner i Sør-Rogaland inviterte det dei i invitasjonen kalla «frustrerte fruor og herrar» til omdømmekonferanse i slutten av november. På programmet sto gode samhandlingserfaringar og framsnaking, eit program som freista godt over 200 deltakarar. Fleirtalet var helsepersonell, men også tilsette i administrasjonen, politikarar, representantar frå fag- og brukarorganisasjonar frå både kommunar og helseføretak kom, lytta, lærte og blei inspirerte!

Samhandlingsreforma har gitt utfordringar innan kommunikasjonen mellom kommunane og sjukehuset. Samhandlingsutvalet ønska med denne dagen å sette fokus på omdøme og tillitsbygging. Involverte yrkesgrupper fekk løfte fram utfordringane og saman prøvde dei å finne gode løysningar samstundes som dei delte samhandlingserfaringar til inspirasjon og nytte. Representantar frå kommune, sjukehuset og brukarorganisasjonar fortalte om sine erfaringar så langt, og både sjukepleiarar, legar, direktørar og brukarrepresentantar var blant føredragshaldarane.

Det blei eit vellykka arrangement som ein satsar på skal bli ein årlig happening, så om du ikkje hadde anledning til å delta i år kan du glede deg til neste års omdømmekonferanse.



Det var ei lydhør forsamling som hausta mange gode innspel på korleis dei kan bidra til godt omdøme.



VISSTE DU AT NSF ROGALANDS FACEBOOK-SIDE HAR PASSERT 1000 FØLGERE?

Ønsker du å få daglige nyhetsdrypp om små og store saker som rører seg i sykepleier-Rogaland? Klikk  Like når du besøker oss på <https://www.facebook.com/NSFRogaland> og du er alltid oppdatert!



Prosjektgruppen samlet.

Fra venstre prosjektleder Anne Kristine Ådland, Marlen Hovland (Udland omsorgssenter) Solveig Brynjelsen (Bestillerkontoret) Tove Asbjørnsen (Bjørgene omsorgssenter) Eva Johansen Kreftkoordinator Haugesund kommune) May Kristin Valen (Høgskolen Stord/Haugesund) Lillian H. Johansen (Vardafjell omsorgssenter) Therese Thorsteinsen (Haraldsvang omsorgssenter). I tillegg har Laila Johannesen (Palliativt team Helse Fonna HF - ikke på bilde) deltatt i prosjektgruppen fra mai 2012.

Prosjekt lindrende behandling og omsorg ved livets slutt i Haugesund kommune 2011-2012

Prosjekt lindrende behandling og omsorg ved livets slutt i Haugesund kommune har hatt som mål å fremme samarbeid og styrke kompetansen innen palliativ omsorg for å sikre kontinuitet i oppfølging, behandling og pleie til pasient og pårørende i palliativ fase.

AV ANNE KRISTINE ÅDLAND, SYKEPLEIER, PROSJEKTLEDER OG FAGUTVIKLINGSKONSULENT.

Høsten 2010 ble det med initiativ fra ressursykepleiere i praksis, opprettet en arbeidsgruppe på tvers i pleie- og omsorgstjenesten i kommunen. Målsettingen var å se på kvaliteten innen lindrende behandling og foreslå tiltak. Arbeidsgruppens funn viste behov for å bygge opp og styrke kompetansen på fagområdet palliasjon hos helsepersonell i pleie- og omsorgstjenesten, og fremme samarbeid innen palliativ omsorg for å sikre kontinuitet i oppfølging, behandling og pleie til pasient og pårørende i palliativ fase. Tilbakemeldingen

fra arbeidsgruppens dannet grunnlag for videreføring av prosjektet i 2011-2012.

Haugesund kommune fikk tilskudd fra Helsedirektoratet til kompetansehevede tiltak for lindrende behandling og omsorg ved livets slutt i 2011-2012. Prosjektet har vært tilknyttet Helse-torgmodellen og har bygget på det etablerte kompetansenettverket av ressursykepleiere i kreftomsorg og lindrende behandling i kommunen.



Prosjektgruppen har utarbeidet mandat for tverrfaglig ressursgruppe i lindrende behandling i kommunen som skal bidra til å utvikle gode tjenester. Ressursgruppen bygger på det etablerte kompetansenettverket av ressurspsykeleiere i kreftomsorg og lindrende behandling og er sammensatt av ressurspsykeleier, kreftkoordinator, fastlege/tilsynslege, fysioterapeut, prest og diakon.

Gruppen har også utarbeidet forslag til organisatorisk modell for ressurspsykeleierfunksjonen i Haugesund kommune. Hensikten med modellen er å styrke og synliggjøre ressurspsykeleierens rolle slik at ressurspsykeleier får utøve sin funksjon i tråd med funksjonsbeskrivelse samt at ressurspsykeleierens kunnskap og kompetanse blir benyttet på en mer økonomisk og konstruktiv måte.

Våren 2012 utarbeidet, gjennomførte og evaluerte prosjektgruppen undervisningspakke i grunnleggende palliasjon. Evalueringen viste at deltagerne hadde i gjennomsnitt noe grad kunnskap innen grunnleggende palliasjon fra før og den bedret seg til stor grad etter kurset. Undervisningsopplegget skal være et tilbud videre til ansatte fra 2013 og inngår som fast del i kommunens kompetanseprogram.

Prosjektet har bidratt til økt samarbeid og samørighet på tvers av enhetene i kommunen. Samarbeid med Kirken i Haugesund, Helse Fonna HF og frivillige organisasjoner er også i positiv utvikling. Det gjenstår noe arbeid med å strukturere samarbeidet på en enda bedre måte og det vil være behov for å jobbe videre med et enda tettere samarbeid fremover.

Her kan du lese mer om prosessene i hvert av de tre delmålene, erfaringer knyttet til disse og i hvilken grad målene er oppnådd: www.bjorgeneush.no/prosjekter

PROSJEKTET HAR HATT TRE DELMÅL

1. Opprette ressursgruppe innen lindrende behandling i kommunen som skal bidra til utvikle gode tjenester.
2. Helsepersonell i sykehjem og hjemmetjenesten i Haugesund kommune som arbeider med alvorlig syke og døende pasienter får økt sin kompetanse innen lindrende behandling og omsorg ved livets slutt og bruk av relevant kartleggingsverktøy.
3. Utarbeide og etablere rutiner og retningslinjer i forhold til lindrende behandling og omsorg ved livets slutt for å sikre felles plattform, forsvarlig yrkesutøvelse og god samhandling mellom aktørene.



NSF Rogaland fyller 100 år i 2014

– og det skal feires! 8.september 2014 blir det storslått markering i Haugesund, mens sørfylket inviteres til samme jubileumsforestilling 11.september. Sett av datoene nå og les mer i neste nummer av NSF Lokalen!

Meld fra hvor du er!

Har du skiftet arbeidsgiver uten å melde fra til NSF ?

**HUSK AT DET KUN ER DU SOM KAN
SØRGE FOR AT NSF HAR KORREKTE
OPPLYSNINGER OM DEG!**

Hvilken informasjon trenger NSF?

Hvem er arbeidsgiveren din?

Rett kontaktinformasjon (adresse, e-postadresse, telefonnummer)

Er du, eller har du vært i, ulønnet permisjon?

Har du gått fra studentmedlem til medlem i arbeid må NSF få beskjed.

Trekkordningen - ditt ansvar!

Medlemmer i arbeid skal fortrinnsvis betale kontingent via trekk der arbeidsgiver og NSF har avtale om dette. Det er ditt ansvar å gi beskjed til arbeidsgiver, og skjema for trekkordning får du ved å kontakte medlemstjenester på telefon 02409.

Hvorfor er det viktig med korrekt informasjon?

Korrekte medlemsopplysninger sikrer at du er på rett medlemsliste og ikke går glipp av viktig informasjon fra din tillitsvalgte om viktige saker, lokale forhandlinger m.m.

Slik går du frem for å oppdatere informasjonen

Dette gjøres enklest ved å gå inn på www.nsf.no og klikke på fanen "Min side" oppe til høyre.

Du kan også melde endringer på telefon 02409

Oppdater dine medlemsopplysninger i dag!



TYDELIG - MODIG - STOLT



Røde dager i kommunesektoren

- nå skal tillitsvalgt inngå avtale om gjennomsnittsberegning

AV RÅDGIVER SILJE ANFINSEN ØSTREM, NSF ROGALAND

De fleste turnusarbeidere har kjennskap til de siste års uenighet mellom partene om hvordan arbeidsmiljølovens bestemmelser om helge- og høytidsdager skal tolkes. Noen kommuner i Rogaland har inngått avtaler med tillitsvalgte om hvordan denne problemstillingen skal løses, andre har ikke gjort det. I mange kommuner har arbeidsgiver tilbudt sine ansatte å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av de røde dagene, og ansatte har da kunnet jobbe halvparten av de røde dagene i en helligdagsturnus. Noen har fulgt lovens hovedregel som sier at arbeidstaker skal ha fri påfølgende rød dag. Andre har tilbudt ansatte å telle påfølgende rød dag fri ut fra grunnturnus, for så å kunne samle arbeidstid og fritid i en høytidsturnus. Vi så også at noen arbeidsgivere trakk ansatte i lønn for fri på røde dager, eller de krevde disse dagene innarbeidet på dager der den ansatte sto med fridag i turnusen. Det var også eksempler på arbeidsgivere som ensidig endret turnuser uten at dette var avtalt med de tillitsvalgte.

AVTALER SKAL GJØRES MED DE TILLITSVALGTE

I september i år ble det inngått en enighetsprotokoll mellom KS på den ene siden og NSF, Delta og Fagforbundet på den andre siden. Protokollen slår fast at arbeidsgiver ikke kan gjøre ensidige endringer i en turnus som krever avtale med tillitsvalgte. Det som avgjør om en turnus krever avtale med tillitsvalgte er når den avviker fra hovedbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette kan for eksempel være når hviletiden mellom kveldsvakt og

dagvakt er under 11 timer eller når en jobber ulikt antall timer pr uke og noen uker mer enn 35,5 timer. Videre slår protokollen fast at en turnusavtale ikke kan forandres gjennom individuell avtale mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I praksis betyr dette at leder som er ansvarlig for turnus må samarbeide med de tillitsvalgte når de skal utarbeide høytidsturnus. Det betyr også at ansatte ikke lenger inngår avtale med sin leder om de ønsker å gjennomsnittsberegne de røde dagene, det er de tillitsvalgte som gjør når de er en part i turnusarbeidet. Hvis partene lokalt ikke blir enige om en avtale der den ansatte kan samle arbeidstid og fritid, og dermed arbeide flere røde dager etter hverandre, følges grunnturnusen og arbeidsmiljølovens hovedregel om påfølgende rød dag fri. Arbeidsgiver kan da ikke innhente individuelle avtaler med enkeltansatte om å fravike dette. Enighetsprotokollen slår videre fast at ansatte som får fri påfølgende rød dag eller fordi driften tillater det, skal gis fri med lønn. Det betyr at hvis det ikke er avtalt gjennomsnittsberegning av røde dager og du står på jobb i grunnturnusen både 1. og 2. juledag, skal du ha fri med lønn 2. juledag

Hvordan turnusen skal se ut i høytiden forhandler altså tillitsvalgt og arbeidsgiver om lokalt. Det er viktig å være klar over at enighetsprotokollen ikke slår fast hvordan partene skal beregne F3-dager i en grunnturnus, rullerende turnus, årsplan eller i en høytidsturnus. Ta gjerne kontakt med din tillitsvalgte for å høre hvordan dette er i din kommune!

Jo flere vi er sammen

- jo sterkere vi blir



TOVE MARTHA HOVDA
CALLAGHAN

AV TOVE MARTHA HOVDA CALLAGHAN, FORETAKSTILLITSVALGT I HELSE FONNA OG FYLKESSTYREMEDLEM I NSF ROGALAND

Jeg er en av over 180 tillitsvalgte i Norsk sykepleierforbund Rogaland som hver dag arbeider for deg, dine rettigheter og dine interesser. Det kan godt være at du som medlem i en travel jobbhverdag ikke tenker over arbeidet alle tillitsvalgte gjør for deg og dine kollegaer – eller hvorfor det er viktig at du og flest mulig av dine kollegaer er medlemmer av NSF. Vi er, og skal være, et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for sykepleiere, sykepleieledere, jordmødre og sykepleierstudenter.

Som tillitsvalgte har vi over 100 000 støttespillere når vi utøver våre tillitsvalgtfunksjoner. Det utgjør et solid fundament for argumentasjon. Det at så mange støtter opp under NSF's politikk og synspunkter inngir også tillit og troverdighet hos arbeidsgivere og myndigheter når vi uttaler oss. Vi har makt, og skal forvalte makten til beste for arbeidslivet, helsepolitikken og våre medlemmer.

Da NSF ble stiftet i 1912 var hovedmålet å arbeide for kvalitet i sykepleien. Utdanning og profesjonsdannelse skulle sikre fremskritt og utvikling. Ved å stå sammen utgjorde organisasjonen en motvekt til de kreftene som ønsket kortere utdanning og som ikke så, eller ikke ønsket å se, sammenhengen mellom kvalitet og arbeidsvilkår. Ved å stå sammen vant NSF innflytelse og ved å stå sammen fikk NSF gjennom viktige kampsaker på områder som utdanning, arbeidstid og lønn.

Sykepleiere har mye å lære av våre formødres historie og strategi. Det å stå sammen i kampen mot motkreftene er ikke like selvsagt i 2013, vi tar rettigheter mer eller mindre for gitt. Men sykepleiere møte stadig krav om mer fleksible arbeidstidsordninger, mer helgearbeid, en mer «bærekraftig» pensjon og om ansvarlighet i lønnsoppgjørene. Vår gjennomslagskraft avhenger da av styrken på fellesskapets stemme. Og det gjør den også når vi skal manøvrere profesjonen i et farvann med stadig nye helsepolitiske utfordringer. Her nevnes mer komplekse sykdomsforløp, press på økonomien og rekrutteringsutfordringer. Vi må møte disse utfordringene sammen!

At man er en viktig brikke i et felleskap som daglig arbeider for sykepleiere og pasienter over det ganske land er bra, men «What's in it for me?» er for de fleste av oss også et naturlig spørsmål...

Da er det godt å vite at NSF har erfaring og kunnskap som kommer det enkelte medlem til gode hvis det oppstår en ugrei situasjon på arbeidsplassen eller en selv kommer opp i en sak der en trenger bistand. Dette representerer en trygghet for medlemmer i Norsk sykepleierforbund. I tillegg fremheves gunstige forsikringer, bankavtaler som gir lav lånerente, mobilavtaler og fagblad som Sykepleien og Sykepleien Forskning.

VERV EN KOLLEGA!

Har du en kollega som ikke er medlem i Norsk sykepleierforbund? En kollega som kanskje ønsker å være en del av en slagkraftig fagorganisasjon? Som i likhet med 100 000 andre sykepleiere vil være en del av et felleskap som kontinuerlig arbeider for et godt helsevesen for pasientene og et godt arbeidsliv for sykepleiere, jordmødre og helsesøstre? Verv vedkommende, da vel! Det gjøres enklest ved å klikke på «Medlemskap» og deretter «Verv et medlem» på vår hjemmeside nsf.no

Jo flere vi er sammen – jo sterkere vi blir.

Vil ha mer heltid i kommunene

Det var konferanser med historisk sus som ble avholdt i Stavanger og Tysvær i oktober. KS, Delta, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund inngikk i februar en heltidserklæring, og som et ledd i dette ble det arrangert felles konferanser med fokus på å skape heltidskultur i kommunal sektor.

AV FYLKESLEDER I NSF ROGALAND NINA HORPESTAD

Blant elementene i heltidserklæringen er blant annet;

- Kommunesektoren skal være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg tilstrekkelig og kompetent arbeidskraft. Heltid skal derfor være hovedregelen.
- En heltidskultur skal bygges på arbeidstidsordninger som ivaretar de ansattes helse, verne- og velferdsmessige behov. Arbeidstidsordningene skal muliggjøre full yrkesdeltagelse frem til pensjonsalder.
- Kommunene må selv finne løsninger for hensiktsmessig bemanning, der det tas høyde for virksomhetens faktiske behov.

I ett brukerperspektiv er det av stor betydning at kommunesektoren blir organisert med hele stillinger. Det vil gi trygghet og forutsigbarhet for de vi er satt til å tjene. Mer heltid gir også færre rapporteringspunkter og overføring av informasjon, noe som frigjør tid til brukerrettet arbeid.

Når avtalen var inngått mellom de sentrale partene tok KS Rogaland initiativ overfor de aktuelle fagorganisasjonene for lokal oppfølging av erklæringen. Konferansene «Det store heltidsvalget – å skape en heltidskultur» var blant tiltakene som ble vedtatt. Konferansene hadde likt program i sør- og nordfylket og fikk god oppslutning. Spesielt i nordfylket kom det kommuner med store delegasjoner. Det var tydelig at de ser viktigheten av å prioritere arbeidet for mer heltid, noe arrangørene var takknemlig for.

Under konferansene presenterte Leif Moland fra Fafo det forskningsmessige bakteppet. KS satte fokus på kultur, og lokale politikere og prosjektledere kom med ulike erfaringsinnspill. Time kommune (i sørfylke-konferansen) og Karmøy kommune (i nordfylke-konferansen) presenterte sitt arbeid for høyere stillingsstørrelser og mer heltid.



F.v: Trond Helland, fylkesleder Fagforbundet, Nina Horpestad, fylkesleder Norsk Sykepleierforbund og Frode Ingvaldstad, rådgiver, KS

Gjennomgangstonen i de ulike innspillene var at det var viktig med gode samarbeidsrelasjoner med de tillitsvalgte om man skulle lykkes med å etablere en heltidskultur. Også innleiderne fra arbeidsgiversiden trakk dette frem spesielt, noe som er et godt grunnlag for det videre arbeidet.

I kjølvannet av konferansene vil KS og organisasjonene følge utviklingen i Rogalands-kommunene med argusøyne. Vi har både håp og tro på at vi får kan utvikle en god heltidskultur i kommunene i Rogaland!

Nettverkskveld

med fokus på ledelse og fag - og jublanter!

Norsk Sykepleierforbund i Helse Fonna, Karmøy, Haugesund, Tysvær og Bokn kommune har etablert ett nettverk som blant annet har fokus på å tilby medlemmene faglige arrangement. I november var fagsjef Kari Elisabeth Bugge i NFS invitert, og for riktig å slå på stortrommen arrangerte nettverket eget møte for ledere i tillegg til et møte for alle medlemmer .

Ledermøte hadde balansen mellom fag og ledelse som tema. Utgangspunktet var «Plattformen for ledelse», en politisk styringsdokument som nylig er vedtatt i NFSs forbundsstyre. Bugge var særlig opptatt av å videreformidle den utsatt posisjonen den pasientnære lederen har. Det er ledernivået som står nærmest pasienten som forvalter størstedelen av de samlede ressursene i virksomhetene. Disse lederne er avgjørende for å kunne oppnå en helsetjeneste preget av kvalitet, trygghet og respekt. (kilde: Nasjonal plattform for ledelse i helseforetakene 2012).

Fleire ledere på dette nivået savnet administrativ støtte generelt – samtidig som de opplevde at de som skulle gi råd og støtte hadde ett for snevert område de hadde ansvar for rådgivning på. Det ville vært mer hensiktsmessig om man kunne henvende seg til én person og at vedkommende hadde generalistkompetanse. Det ble et ledermøte med gode og spennende innspill fra engasjerte ledermedlemmer.

Medlemsmøte om kvelden hadde fokus på ansvar- og oppgavefordeling i helsevesenet. Temaet ble ytterligere aktualisert etter innføring av samhandlingsreformen. NFSs mener at endring i ansvar- og oppgaver skal være faglig begrunnet og til det beste for pasienten. Forbundsstyret har hatt saken til diskusjon og gitt sine råd gjennom åtte prinsipper som er ment å være til hjelp for det enkelte medlem og tillitsvalgte.

Etter pausen var det tid for utdeling av gullnåler for 30 års medlemskap i NSF. Dette var tredje gang NSF Rogaland hadde egen utdeling i nordfylket slik at våre medlemmer der også kan få motta nålen på hjemmebane.

NSF Rogaland gratulerer nettverk nord med vel gjennomført nettverkssamling og ser frem til nye arrangement sammen med NFSs medlemmer i regionen!



Fagsjef Kari Elisabeth Bugge i Norsk Sykepleierforbund inspirerte og engasjerte under nettverksmøtet i Haugesund i november.



Tydelig, modig og stolt i 30 år! Dette flotte trekløveret fikk utdelt gullnål av fylkesleder i NSF Rogaland Nina Horpestad. Fra venstre: Solveig Riise, Ingrid Knapstad Iversen og Hilde S Wathne.

Prosjekt «Overta avdeling»

Universitetet i Stavanger har sammen med Tasta sykehjem og Stokka sykehjem gjennomført et spennende samarbeid for sykepleierstudenter i praksis. Et samarbeid som skamroses av studentene.

AV ANNE BAKKE-ERICHSEN OG RAGNHILD OTTESEN, UNIVERSITETSLEKTORER VED UIS.

«Jeg ville ikke vært foruten denne praksisperioden, - absolutt å anbefale til studentene som kommer etter oss!» (Studentutsagn).

“Prosjekt overta avdeling” er en alternativ organisering av praksis, hvor sykepleierstudenter tar over pleie og omsorgstjenestene i inntil en uke. Evalueringer fra prosjektene viser at studentene får erfaringer med en realistisk hverdag, med krav til selvstendighet og administrativt ansvar, utover det de til nå har erfart i ordinær praksis.

Det arbeides ut fra følgende problemstilling:

Hvordan tilrettelegge praksisstudier for sykepleierstudenter i 3. år slik at de tilegner seg realistisk erfaring som spesielt stiller krav til faglig selvstendighet og ansvar til ledelse og administrasjon?

Hensikten med prosjektet er at studentene:

- Opplever tilhørighet, verdsettelse og faglig trygghet.
- Er medansvarlig for sykepleien i avdelingen.
- Opplever meningsfulle veiledningsmetoder.
- Opplever et godt studentfelleskap.
- Utvikler selvstendighet og yrkesidentitet.

Kompetansebehovet er økende innen kommunehelsetjenesten. Gjennom prosjektet får 3 års studentene god praksis innen geriatri og en unik mulighet til å utvikle sin kompetanse i flere utfordrende situasjoner. Et hovedfokus i 3. år er ledelse og administrasjon. Å overta en sykehjemsavdeling gir studentene en realistisk erfaring i å lede en avdeling og mulighet til å kunne fungere som sykepleier.

Studentene har generelt behov for mer praksis i geriatri utover de 10 ukene de erfarer i praksis i 1. år. Studenter i 3. år har bedre kompetanse til å gå inn i de komplekse situasjonene som finnes i sykehjem. Prosjektet kan derved bidra til gjensidig læring og utvikling i tråd med Universitetets behov for å utdanne funksjonsdyktige sykepleiere og kommunehelsetjenestens behov for økt kompetanse i tråd med økte og endrede krav, for eksempel Samhandlingsreformen.

Prosjektet med 3. års studenter i sykehjem viser at en som utdanningsinstitusjon vektlegger geriatri og viktigheten av omsorg og sykepleie til sykehjemsbeboerne. Siden oppstart har totalt 50 studenter i 3. år gjennomført prosjektet. I tillegg har 47 studenter fra 1. år vært med som assistenter.

Universitetet har opplevd et godt og konstruktivt samarbeid med ledelsen og øvrige aktører i sykehjemmene i planleggingen og gjennomføringen av prosjektet. Viktige kriterier for prosjektet er blant annet forankring i de aktuelle administrative nivå, utredning av personalbehov, kartlegging av forventningene til de ulike aktørene og grundig informasjon til øvrig personale, pasienter og pårørende. Universitetet har ansvar for veiledning av studentene og møter dem ved hvert vaktskifte i overtakelsesuken.

Forventninger til studentene i 3. år som deltar i prosjektet er følgende:

- Studentene må sette seg inn i sykehjemmets verdigrunnlag og rutiner i avdelingen.
- Ha oversikt over faste møter og gjøremål i avdelingen.
- Bli kjent med rutiner for mottak og utskrivelse av pasienter.
- Få oversikt over nettverksmøter, tverrfaglige møter og brukersamtaler.
- Ta ansvar for utarbeidelse av turnus for hele perioden, fotomontasje av studentene som blir hengt opp på sykehjemmet, informasjon og opplæring av 1. års studenter og skriftlig beskjed til pasientene og eventuelt til deres pårørende.

Gjennomføringsfasen:

- Overtakelsen skal være minimum 4 hele dager.
- Studentene har ansvar for sykepleien til alle pasientene og skal ha oversikt over faste møter og gjøremål i avdelingen.
- Studentene skal erstatte sykepleiere og deler av øvrig personale (eventuelt bakvakt).
- 3. års studenter har det administrative og det faglige ansvaret for 1. års studentene.
- Den enkelte students erfaringer evalueres skriftlig.

Eksempel på studentenes opplevelser i forhold til praksisperioden

Evalueringen av dette prosjektet tilsier at denne type praksis er meget nyttig. Den har andre rammer enn ordinær praksis og studentene får mer ansvar.

Flertallet av studentene har gitt uttrykk for at de har opplevd en realistisk praksis hvor de har lært mye om sykepleierens funksjons- og ansvarsområder. Det var spesielt lærerikt å fungere «alene» som sykepleier i overtakelsesperioden, Følgende utsagn illustrerer dette:

«Jeg er blitt mer bevisst på rollen som sykepleier og hva denne rollen innebærer». «Det har vært kjekt å kjenne på ansvaret som sykepleier, det var en lærerik praksisperiode og en god avslutning på sykepleiestudiet».



Flertallet av studentene uttalte at forventningene til praksisperioden ble innfridd. Studentene opplevde meget god veiledning og støtte fra kontaktsykepleierne i hele studieperioden. De utviklet evne til god planlegging og disponering av egen tid. De opplevde å få erfaring i konflikthåndtering og torde å ta faglige valg og stå for disse.

«Jeg har opplevd trygghet, respekt, åpenhet og tillit fra alle sykepleierne, spesielt kontaktsykepleierne».

Evalueringen fra studentene, både i 3. og 1. år er meget positive. Det er vanskelig å finne negative utsagn, men et som kan nevnes er at studentene savnet noe informasjon før oppstart i praksis.

Hovedtrenden i funnene er at studentene i 3. år opplevde tilhørighet i pleiefellesskapet, verdsettelse og faglig trygghet. Tildelt ansvar har vært i samsvar med deres kompetanse og de framhever et godt studentfellesskap.

Studentene trekker særlig fram at de har lært og utviklet faglig sikkerhet, evne til refleksjon og diskusjon, sikkerhet i prosedyrer og selvstendighet og yrkesidentitet.

Det er naturlig å avslutte med følgende utsagn:

«Overtakelsesuken har fremmet faglig sikkerhet, selvstendighet og trygghet på meg selv. Jeg opplever også at jeg har blitt flinkere til å administrere og ikke minst har jeg fått en sterkere identitet som sykepleier».

For øvrig bør det også nevnes at begge sykehjem tilsammen har rekruttert 12 av disse studentene. Det er ikke tvil om at dette prosjektet bør fortsette!

Artikkelforfatterne gjør oppmerksom på at det vil foreligge en utfyllende rapport om prosjektet i januar 2014. Det foreligger også en rapport som beskriver etableringen av veiledningsposter knyttet til 1.årsstudenters erfaringer fra praksisstudier i sykehjem. Nærmere informasjon om dette kan en få ved å kontakte Tasta sykehjem og Stokka sykehjem.

SYKEPLEIERNES PENSJONISTFORUM I ROGALAND INVITERER TIL ÅRSMØTE

Tid: 12. februar 2014 kl. 12.00 – 14.00

Sted: NSF Rogaland, Møllegt. 37, Stavanger, 1. etg.

Tema: "Enklere liv" - orientering om og demonstrasjon av hjelpemidler
- Årsmøtesaker: Årsmelding, regnskap og valg
- Nytt fra NSF
- Kaffe og drøs

Påmelding til NSF Rogaland tlf. 51 53 79 73 eller e-post til rogaland@nsf.no innen 7. februar 2014

STILL TIL VALG I NOMINASJONSKOMITEEN!

Visste du at alle NSF-medlemmer i Rogaland kan påvirke fylkesstyrets sammensetning? Det kan de gjøre gjennom å foreslå kandidater til nominasjonskomiteen, eller ved selv å stille som kandidat og dermed mulig medlem av komiteen. Alle som ønsker å stille til valg må underskrive en villighetserklæring.

Det nærmer seg 2015. Da er det igjen tid for valg til fylkesstyret og delegater til landsmøte i november samme år. NSF's vedtekter slår fast at nominasjonskomiteen skal være valgt senest syv måneder før valgene skal gjennomføres. I vårt fylke vil våre hovedtillitsvalgte foreta valget på en hovedtillitsvalgskonferanse 18.februar 2014.

**Forslag til kandidater til nominasjonskomiteen må være fylkeskontoret i hende seinst 18.januar 2014. Forslaget sendes skriftlig til:
nominasjonskomite-rogaland@arbeidsrom.sykepleierforbundet.no**

Nominasjonskomiteen består av leder, 4 medlemmer og 4 varamedlemmer, valgt av og blant de medlemmene som har tilhørighet i fylket. Et verv i nominasjonskomiteen kan ikke kombineres med ansettelsesforhold i NSF.

Nominasjonskomiteens oppgaver er å avgi innstilling på valg av nytt fylkesstyre og på valg av NSF Rogalands delegasjon til landsmøtet 2015

Innstillingene skal foreligge 2 uker før de respektive valgene finner sted.

Nominasjonskomiteen velges og utfører sitt arbeid på basis av eget valgreglement. Opplæring vil bli gitt. Komiteen vil få seg en sekretær til rådighet.

Informasjon og villighetserklæringskjema ligger på NSF Rogaland sine nettsider:
www.nsf.no/rogaland

VELKOMMEN SOM KANDIDAT TIL NOMINASJONSKOMITEEN!!

Årets sykepleier

Årets sykepleieleder

Fylkesstyret i NSF Rogaland har besluttet å dele ut pris til årets sykepleier og årets sykepleieleder i 2013.

Kriterier – Årets sykepleier:

Fylkesstyret i Rogaland ønsker å synliggjøre og belønne initiativ/tiltak som fremmer sykepleiefaget til det beste for pasientene. Kandidaten(e) kan vise dette gjennom å ha vektlagt en eller flere av disse punktene i sin yrkesutøvelse:

- Årets sykepleier har høy etisk bevissthet
- Årets sykepleier utfører sin sykepleiepraksis med henblikk på å sikre god kontinuitet og god kvalitet i pasientbehandlingen
- Årets sykepleier er en pådriver for sykepleiefaget og kunnskapsbasert praksis
- Årets sykepleier holder seg faglig oppdatert og deler sin kunnskap med pasienter og kollegaer
- Årets sykepleier stimulerer til god sykepleiepraksis
- Årets sykepleier ser helhet, har oversikt og innsikt

Kriterier – Årets sykepleieleder:

Fylkesstyret i Rogaland ønsker å synliggjøre og belønne initiativ/tiltak som fremmer sykepleiefaget til det beste for pasientene. Lederkandidaten kan vise dette gjennom å vektlegge en eller flere av disse punktene i sin lederutøvelse:

- Årets sykepleieleder er en inspirator, motivator og kulturbærer for god sykepleie
- Årets sykepleieleder verdsetter, motiverer og anerkjenner innovasjon
- Årets sykepleieleder arbeider for en sykepleiekompetanse som sikrer god kunnskapsbasert praksis
- Årets sykepleieleder skal fremme sykepleiefaget slik at dette gjøres synlig i virksomheten
- Årets sykepleieleder legger til rette for faglig utvikling i virksomheten/enheten/posten
- Årets sykepleieleder skal ha vært med på å utvikle og/eller profilere sykepleiefaget på en positiv måte
- Yrkesetiske retningslinjer og yrkeskollegiale bestemmelser bør være en del av begrunnelsen for kandidaturet

Fylkesstyret fatter endelig beslutning om hvem som skal få prisene våren 2014. Prisene vil bli utdelt under markeringen av den internasjonale sykepleierdagen i 2014.

Forslagsfrist er 31.12.2013

Kandidatskjema/forslagsskjema (som må brukes) finnes på www.sykepleierforbundet.no/rogaland



Returadresse:
NSF Rogaland
Møllegata 37,
4008 Stavanger
ISSN 0809-8190



Velkommen til NSF / FFD's Nasjonale Diabetessymposium 20.-21. mars 2014

Quality Airport hotell Stavanger

Vi har gleden av å invitere medlemmer av NSF's faggruppe for diabetessykepleiere og alle andre sykepleiere som er interessert i diabetes, til nasjonalt diabetessymposium i Stavanger 20-21. mars 2014. Vi ser frem til to dager fylt med faglig oppdatering og feiring av faggruppens 30-års jubileum!

For påmelding, bruk nettsiden: <https://www.nsf.no/faggrupper/diabetessykepleiere>

Påmeldingsfrist: 15.januar 2014

Kurset er godkjent av NSF som meritterende for godkjenning til klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie med totalt 10 timer.



NSF's FAGGRUPPE FOR
DIABETESSYKEPLEIERE