

ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 37 - NR 3, DESEMBER 2020



I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- Hvem vinner sykepleierprisene 2020?
- Når arbeidsgiver ønsker hyppigere helgearbeid
- Overtidsarbeid - vilkår og betalingsbestemmelser
- Athenahjørnet - smartrobot på sykehjem
- Emma Manin - nybakt pensjonist og forfatter
- Takk for lang og tro tjeneste, Monica!



Lys i mørketid

Kjære medlemmer



2020 skulle være sykepleiernes og jordmødrenes år. Året hvor verdens sykepleiere og jordmødre skulle få en sjelden anledning til å skinne. Året hvor de fikk anerkjennelse for sin viktige jobb verden over. Men det ble ikke helt slik.

Året skulle vise seg istedenfor å bli en skikkelig utfordring for helsetjenesten og samfunnet verden over. Et kjipt år for alle. Ja, sykepleiere har fått masse oppmerksomhet, men ikke slik det var tenkt. Arbeidet til sykepleierne har blitt kalt dugnad, og belønningen for å stå på har vært godord og klapping. Man har ikke visst hva dagen bringer, eller hvordan den ender. Usikkerheten har vært, og er, stor.

Ressursmangelen er blitt avdekket og blottlagt under pandemien. Konsekvensene av våre arbeidsvilkår har blitt mer tydelige. Sykepleiere må utøve sitt yrke med smitteutstyr som de vanligvis ikke bruker, det er restriksjoner for pårørende og det er minst mulig fysisk kontakt. Det mangler kompetanse og det jobbes doble vakter. Det kan både være vanskelig og vondt. Julen er rett rundt hjørnet, det skal være en fin høytid hvor freden skal senke seg. I år er jeg ikke så sikker.

Krevende

Den siste tiden har NSF Rogaland mottatt en rekke meldinger om hvor krevende situasjonen har vært for våre medlemmer - og hvor vanskelig det fortsatt er. Trøtthet og oppgitthet preger mange sykepleiere. Det er leit. I Tidsskiftet Sykepleien leste jeg en artikkel fra Høgskolen i Molde som lærer studentene om de ulike helserisikoene det medfører å arbeide med mennesker som lider. Om hva det gjør med oss når vi må forholde oss til andres lidelse over tid. Dette er viktig kunnskap. Vi blir selv mer sårbare av å leve i «unntakstilstand». Noen av oss blir mer utsatt for omsorgstretthet og utbrenthet. Slik kan helsetjenesten miste livsnødvendig kompetanse. Høgskolen i Molde har tatt et viktig grep. Samtidig tenker jeg at gode rammevilkårene også er av vesentlig betydning. Dette skal vi fortsatt ha stort søkelys på.

Håp

Pandemien preger oss alle. Det er umulig å ikke gjøre seg noen tanker nå når det har gått en tid. I starten tenkte jeg med spenning på hvordan prioriteringsdebatten i ville bli i etterpåklokskapens lys. Jeg hadde håp om at vi ble sett og verdsatt. Jeg håper fortsatt det vil skje.

NSF har vist seg løsningsorienterte og selv presentert en tiltakspakke for å rekruttere og beholde sykepleierkompetanse. En konkret tiltakspakke bestående av blant annet lønn og mer heltid, og som burde være årets julepakke til hele befolkningen. En finere julepakke finnes vel knapt.

Det alltid lov å ha drømmer. Drømmer om et år uten korona. Et år hvor NSF Rogaland ser at faget blomstrer i front og sykepleierne gleder seg over et yrke som gir mening og en hverdag som gir energi. Det er lov å håpe.

God jul!

Det nærmer seg jul, snart er 2020 historie. Jeg håper at julehøytiden i år bringer med seg gode stunder. Vi nærmer oss 2021 med stormskritt. La oss håpe at 2021 virkelig kan bli sykepleiernes og jordmødrenes år. Et år hvor sykepleierne opplever ekte verdsetting. Et år hvor fine ord blir til handlinger. Et år hvor håp blir realitet og drømmer blir virkelige.

Med dette ønsker jeg dere alle sammen en riktig god jul med de beste ønsker for 2021.

Aud H. Riise

Fylkesleder



TAKK FOR LANG OG TRO TJENESTE, MONICA!

Ingen nåværende hovedtillitsvalgt i NSF Rogaland har sittet lenger i vervet enn Monica Egeli Olsen i Sokndal. Gjennom 14 år har hun blitt gjenvalgt gang på gang. Over nyttår overlater hun stafettspinnen til noen andre, men de som tror at det innebærer en hverdag uten NSF må tro om igjen.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND.

Monicas mamma er født og oppvokst i Sokndal. Dialekten røper at den avtroppende hovedtillitsvalgte i NSF Sokndal har trådd sine barnesko i en helt annen del av landet. For selv om hun stolt presenterer seg selv som halvt sokndøling, er det intet i språket som tyder på at hun har bodd i kommunen mesteparten av sitt voksne liv.

-Jeg tilbrakte mang en barndomssommer hos bestemor i Sokndal, så når anledningen bød seg tilbake i 2002, kjøpte jeg mammas barndomshjem og flyttet hit. Jeg fikk jobb i hjemmesykepleien i kommunen – og siden har jeg vært der, sier Monica til NSF Lokalen.

Fem år senere ble Monica tillitsvalgt for sykepleierne i kommunen, og ett år senere var det duket for valg av ny hovedtillitsvalgt. Et drøs på medisinerommet skulle komme til å definere Monicas rolle de neste 14 årene.

-Det var daværende avtroppende hovedtillitsvalgt Anita Stene som spurte om jeg kunne tenke meg å stille til valg som hennes arvtaker. Det kom litt brått på, og jeg sa at jeg måtte tenke litt på det. Så forsvant Anita en tur til etasjen over, og da hun kom tilbake erklærte hun at hun hadde tenkt for meg - og at jeg hadde takket ja til utfordringen....

Dermed var det gjort, og siden har NSF's medlemmer i Sokndal hatt glede av Monicas kompetanse, diplomatiske evner – og ikke minst hennes gode humør. For ikke å glemme sangstemmen, den er kjent langt ut over Sokndals grenser.

-Joda, jeg tror nok de fleste vil beskrive meg som ei jente som liker å spre glede rundt meg. At jeg liker å synge er nok heller ingen hemmelighet. Jeg minnes med glede den æren det var å få være syngende konferansier når NSF Rogalands feiret sitt 100-års jubileum, kommenterer Monica.

En lærerik reise

Hun beskriver de 14 årene i tillitsvalgtrollen som en lærerik reise:

-Det har vært givende år – og det har vært spennende å se hvordan tillitsvalgtrollen har endret seg i takt med utviklingen og utfordringene. En hovedtillitsvalgt i en kommune bør ha bred kompetanse på alt fra lov- og avtaleverk til forhandling, samt lobbyvirksomhet og politisk påvirkning. Hovedtillitsvalgte skal være både trekkhunder og vaktbikkjer. Slik har det nok alltid vært og mitt inntrykk er at disse egenskapene bare blir viktigere og viktigere. Samtidig er min erfaring at hovedtillitsvalgte i langt større grad blir involvert i prosesser på et langt tidligere tidspunkt og i et langt større omfang enn tidligere. Det kan selvfølgelig også skyldes at man selv lærer mer av det politiske spillet jo mer erfaring man får, sier Monica.

På spørsmål om hva som har vært kjekkest med det å være HTV for NSF Sokndal, svarer hun uten å nøle:



FOTO: LINE WALDELAND, NSF ROGALAND

-Uten tvil det å være med å påvirke sykepleiernes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsgiver lytter til NSF's innspill, det har gjenspeilet seg i at innspill er tatt med når endelige vedtak er blitt fattet. Det er selvfølgelig ikke alltid vi blir enige, men da kan vi være enige om at vi er uenige og jobbe videre med felles utfordringer.

Videre fremhever hun samarbeid med andre tillitsvalgte og fylkeskontoret som helt avgjørende for at hun har sittet som hovedtillitsvalgt i snart 14 år:

-Samarbeidet med fylkeskontoret har vært alfa og omega. Det å vite at jeg kan få hjelp bare med et tastetrykk gir en trygghet som ikke kan overvurderes. Alltid rask hjelp, alltid god hjelp – enten det handler om å drøfte en kinkig problemstilling eller du trenger en kjapp tilbakemelding på hvor i lov- og avtaleverket du finner de ulike bestemmelsene. De siste årene har fylkeskontoret også tilrettelagt for nettverksarbeid mellom hovedtillitsvalgte i de ulike regionene. Jeg har vært med i nettverk Dalane sammen med NSF's hovedtillitsvalgte i Eigersund, Lund og Bjerkreim. Er det noe jeg angrer på i min tid som hovedtillitsvalgt er det at jeg ikke formaliserte et slikt samarbeid på et langt tidligere tidspunkt – for det er gull verdt!

Fylkesstyret neste

Selv om Monica nå gir seg som hovedtillitsvalgt vil NSF fortsatt få glede av hennes erfaringer og kompetanse:

-Ja, jeg vil jo fortsatt påvirke – så dermed stilte jeg til valg som fylkesstyremedlem. Og jammen ble jeg ikke valgt inn, så takk for tilliten til alle som stemte på meg!, avslutter hun.

Selv formidler NSF Lokalen på vegne av NSF Rogaland – tusen takk for den innsatsen du har lagt ned som HTV for NSF Sokndal gjennom snart 14 år, Monica Egeli Olsen!



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 3. - desember 2020, 37. årgang. Opplag ca 9500.

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:

Aud H. Riise (ansv), Siri Rugland Ree, Stina Gustafsson, Line Waldeland. Silje Anfinnsen Østrem og Arild Berland

RoboCare - Smartrobot på sykehjem

DIGITAL MØTEPlass FOR PERSONER SOM BOR PÅ SYKEHJEM OG DERES PÅRØRENDE

SKREVET AV LISE BIRGITTE HOLTENG OG MARTHA THERESE GJESTSEN. FOTO: LISE BIRGITTE HOLTENG

RoboCare er et forskningsprosjekt som tar sikte på å redusere graden av sosial isolasjon og ensomhet ved å tilby en digital arena hvor personer som bor på sykehjem får ivaretatt sitt behov for sosial kontakt med pårørende og venner. Prosjektet er et samarbeid mellom Regionalt kompetansesenter for eldremedisin og samhandling SESAM og Norwegian Smart Care Cluster (NSCC) og er finansiert av Stiftelsen DAM.

Viktig for god helse

Gode sosiale relasjoner og samtaler med sine kjære er svært viktig for alle mennesker, spesielt personer som bor på sykehjem. Fra forskningen vet vi at isolasjon og ensomhet kan ha en negativ effekt på helsen til både beboere og pårørende. Derfor flyttet smartroboten Berntsen inn på Tasta sykehjem før sommeren for å bedre kommunikasjonsmulighetene på tross av restriksjoner på besøk.

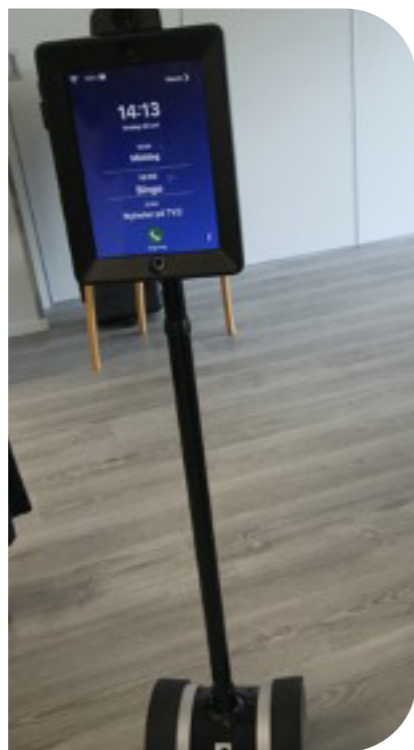
Berntsen er en robot utviklet av Innocom, hvor beboeren og pårørende kan kommunisere og se hverandre samtidig, på en sikker og kryptert plattform. Pårørende laster ned en app på telefonen og bruker denne til å kommunisere med beboeren.

"Det finnes lite forskning på denne type løsninger og hvilken påvirkning det har. Samtidig er det svært viktig å finne ut hva som skal til for at en smartrobot som Berntsen kan fungere på en sykehjemsavdeling" – Professor Ingelin Testad, senterleder ved SESAM.

Behovsstyrt forskning

Forskningsprosjektet gjennomføres på Tasta sykehjem, som er med i FOKUS, SESAMs nettverk for sykehjem som vil delta i forskning. Per i dag er det 14 sykehjem med i FOKUS, som møtes jevnlig for å diskutere aktuelle prosjekter og problemstillinger. Sykehjemmene ga uttrykk for at mangel

på besøk påvirket hverdagen til beboerne. Denne dialogen med FOKUS sykehjemmene basert på deres ytringer og refleksjoner førte dermed til et prosjekt; RoboCare.



"Det er viktig å drive med forskning som er praksisnær og hvor problemstillingene kommer fra dem som kjenner feltet. Det er de som jobber på sykehjem som vet hvor det er behov for løsninger og kunnskap" – Martha Therese Gjestsen, forskningskoordinator ved SESAM

Planleggingsfasen gikk over 2 måneder, hvor prosjektgruppen besto av NSCC, Tasta sykehjem, Innocom og forskere fra SESAM. Sammen søkte vi midler fra stiftelsen Dam, som lyste ut ekstraordinære midler i forbindelse med COVID-19 situasjonen, og



Martha Therese Gjestsen



Lise Birgitte Holteng

som ga midler til RoboCare, slik at vi kunne komme i gang. Prosjektet i sin nåværende form varer ut året, men utprøving av Berntsen på Tasta sykehjem har lagt grunnlaget for flere prosjektsøknader.

Vi har nå fått tilslag på Helse Vest RHF forskningsmidler, til et postdoktorprosjekt for Martha Therese Gjestsen. Her skal prosjektet oppskaleres, slik at alle sykehjem i helseregion vest får tilbud om å bruke Berntsen. Vi skal utvide bruken til blant annet en digital verktøykasse for personsentrerte aktiviteter, basert på boken Skattekisten fra 2019. Bruk av Berntsen skal testes ut med hensyn til livskvalitet, sosial isolasjon og ensomhet hos beboere. Vi skal videre beskrive forhold som er sentrale for implementering av Berntsen på sykehjem.

FAKTA:

- RoboCare er et forskningsprosjekt støttet av Stiftelsen DAM og deres Ekstraprogram i forbindelse med koronapandemien.
- Formålet med programmet var å støtte tidsavgrensede koronarelaterte tiltak som fremmer levekår, fysisk og psykisk helse, mestring, livskvalitet eller sosial deltakelse.
- Prosjektet er et samarbeid mellom Regionalt kompetansesenter for eldremedisin og samhandling SESAM og Norwegian Smart Care Cluster.
- Smartroboten Berntsen er utviklet av Innocom i samarbeid med pasienter, pårørende og ansatte i Stavanger kommune.
- Du kan lese mer om RoboCare på www.sus.no/sesam



Truls Aamodt er sammen med Eli Groeggen NSF Students representant i NSF Rogalands fylkesstyre.

Nytt fra NSF Student

Å VÆRE SYKEPLEIERSTUDENT UNDER EN PANDEMI

AV TRULS AAMODT, STUDENTREPRESENTANT, NSF ROGALANDS FYLKESSTYRE. FOTO: NSF ROGALAND

Medlemsvekst og aktivitet i lokallagene

Det er gledelig å se at lokallagene i fylket klarer å opprettholde aktiviteten, på tross av at vi ikke kan møtes fysisk. Både Stavanger og Haugesund har økt betraktelig i antall medlemmer. Det er gledelig for en 3. års student å se at noen fyller skoene, og at man sikrer kontinuitet i lokallagene.

I Stavanger har det blitt arrangert webinar med fokus om «veien etter studiet»- om ulike karrieremuligheter innenfor sykepleie. Videre samarbeider lokallagene i Stavanger og Haugesund om en digital anatomiquiz, noe som det ser ut til å være stor interesse blant studentene.

Student under korona:

Å være student under covid-19 er spesielt. Å være sykepleierstudent i en pandemi er spennende, skummelt og lærerikt på samme tid. I vår var situasjonen veldig uavklart, og studentene var spørrende til om man skulle være i praksis, trekkes ut av praksis eller hva som kom til å skje videre. Utdanningsinstitusjonene var også veldig i tvil på hvordan dette skulle løses. Hver utdanningsinstitusjon rundt om i landet har håndtert dette ulikt ut i fra smittetrykket. Det har vært mange alternative løsninger for praksis rundt om i landet fra å skrive

en oppgave, godsrevet praksistimer ved å jobbe ved egen (relevant) deltidsjobb, simulering, refleksjonsgrupper – for å nevne noen.

I NSF Student har vi jobbet kontinuerlig med å sikre studentenes rettigheter, og spesielt nå under en pandemi. For oss har det vært utrolig viktig å få frem at vi må opprettholde kvaliteten i utdanningen, og sikre at man får utdannet studentene på nominert tid. Studentene må prioriteres og ses på som en ressurs fremfor en ekstra «byrde» eller oppgave.

I Rogaland har det vært relativt få studenthenvendelser og tilbakemeldinger fra studentene rundt covid-19. Om dette er positivt eller negativt er vanskelig å svare på, men de fleste kommer til NSF Student når det er noe som IKKE fungerer.

Det er utrolig viktig at vi studenter tørr å si ifra om det er situasjoner der kvalitet i utdanning blir betydelig redusert, eller at man føler seg urettferdig behandlet. Det viktigste er at man tar kontakt om man har behov for hjelp. Ta enten kontakt med noen i lokallaget deres, oss som fylkesrepresentanter eller NSF sine studentrådgivere sentralt.



Tema: Etikk



NÅR VI BEVEGER OSS I GRÅSONEN

Det finnes alvorlig syke mennesker blant oss, som ønsker hjelp inn i døden når alt håp er ute. De ønsker å få hjelp til å avslutte livet, eller de ønsker hjelp til å avslutte det selv. I Norge er ikke det lov. Sykepleiere møter imidlertid daglig utfordringer på dette feltet. Selv om loven i Norge er klar når det dreier seg om aktiv dødshjelp og hjelp til selvmord, befinner vi oss gjerne i gråsonen når diskusjonen er om det er på tide å avslutte aktiv behandling eller ikke. Her er ikke lovverket fullt så klart. Hvem er det da som egentlig bestemmer, er det helsepersonellet, pasienten eller pårørende?

AV LINE WALDELAND, SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND. FOTO: NSF ROGALAND

Det er ingen tvil om hvor vi som sykepleiere står i dag, aktiv dødshjelp og hjelp til selvmord er forbudt. Det kommer blant annet frem i straffelovens § 277 og § 278. I tillegg jobber sykepleiere etter Yrkesetiske retningslinjer som blant annet sier at vi bidrar til en naturlig og verdig død, og at vi ikke bidrar til aktiv dødshjelp eller hjelper pasienten til selvmord.

Sykepleiere skal gi omsorgsfull hjelp og lindre lidelse. Sykepleiere skal aktivt delta i beslutningsprosesser om livsforlengende behandling og bidra til at pasientens stemme blir hørt. Sykepleiere skal også bidra til en naturlig og verdig død, og at pasienten ikke skal dø alene. Dette ligger fundamentalt i en sykepleiers utdanning og i yrkesutførelsen.

Daglig jobber sykepleiere med mennesker som er alvorlig syke eller i sluttfasen av livet. Å jobbe med alvorlig syke barn, voksne og eldre mennesker som snart skal dø er krevende, og det finnes mange dyktige sykepleiere i helsetjenesten. Sykepleiere som hjelper pasienter og pårørende til en verdig og god avslutning på livet. Det handler om lindring, trygghet, god omsorg og riktig fagkompetanse hos personalet. For disse sykepleierne er det nettopp dette som gir mening med yrket, å kunne være med å bidra helt frem til livets slutt. De utgjør en forskjell for de alvorligste syke pasientene, men de møter også pasienter som ønsker at de kunne hatt et valg mellom å leve eller å dø.

Disse sykepleierne kan havne i et dilemma i forhold til følelser og redsel for tap av liv, kanskje spesielt ifra pårørende. Loven og yrkesetiske retningslinjer gir lite rom for tolkning, selv om sykepleierne måtte ha personlige synspunkter rundt temaet som gjør dette ekstra utfordrende. Døden er vanskelig å snakke om. Sykepleiere er tett på pasienten og vurderer hver enkelt pasientsituasjon. De kan ofte se at det kan gå mot en uunngåelig slutt, men lege eller pårørende kanskje har en annen oppfatning. Sykepleiere kan også erfare at den livsforlengende behandlingen medfører at pasienten får en lengre og unødvendig lidelse. Pårørende er ofte sterke i sin argumentasjon, kan det gå ut over pasientens egen vilje? Av og til er pasientens eneste ønske å få dø, og slippe videre lidelse. Autonomi over eget liv kan derfor se ut til

å svekkes, når man blir alvorlig syk og pårørende ikke er klare for å slippe taket. Hvor blir da verdigheten av, og skal ikke alvorlig syke og døende ha rett til å velge selv?

Hva er så en verdig død og avslutning i livets siste fase? I henhold til Pasient og brukerrettighetsloven § 4-9, har en døende rett til å motsette seg livsforlengende behandling. Videre står det i loven:

«Er en døende pasient ute av stand til å formidle et behandlingsønske, skal helsepersonellet unnlate å gi helsehjelp dersom pasientens nærmeste pårørende tilkjenner tilsvarende ønsker, og helsepersonellet etter en selvstendig vurdering finner at dette også er pasientens ønske og at ønsket åpenbart bør respekteres»

Helsepersonell må forsikre seg om at pasient som nevnt i første og annet ledd er over 18 år og ikke er fratatt rettslig handleevne på det personlige området, og at vedkommende er gitt tilfredsstillende informasjon og har forstått konsekvensene for egen helse ved behandlingsnektelsen.

En pasient kan altså motsette seg livsforlengende behandling, men ikke bestemme når livet skal avsluttes. Ofte kan også det å motsette seg livsforlengende behandling være i strid med det pårørende mener, det er da utfordringene kommer. Er sykepleierne godt nok rustet til å stå i slike dilemmaer? Helsedirektoratet har utarbeidet en nasjonal veileder om «Beslutningsprosesser ved begrensning av livsforlengende behandling» og det er mange faglige, etiske og juridiske vurderinger som skal gjøres. Allikevel kan det i enkelte situasjoner virke som at man som sykepleier blir vitne til at pasienten får en unødvendig og for lang lidelse.

Sykepleiere må være rustet til å møte pasienter som i økende grad endrer synspunkt på døden og retten til medbestemmelse. I media raser debatten ukentlig om ikke daglig, folk ser ut til å endre synspunkter. Noen reiser til og med utenlands for å få oppfylt sitt ønske om å dø og media stiller spørsmål: Bør Norge endre regelverket? NSF har sitt klare standpunkt og loven er tydelig, men det fritar ikke sykepleierne fra de dilemmaer de møter på når de ivaretar de aller sykeste menneskene i samfunnet.

Sykepleierprisene 2020

JOBBER DU SAMMEN MED ÅRETS SYKEPLEIER ELLER ÅRETS SYKEPLEIERLEDER?

NSF Rogalands fylkesstyre har vedtatt kriteriene for sykepleierprisene 2020. Nå venter de på forslag fra medlemmer som mener at akkurat de er så heldige å få jobbe sammen med en framifrå dyktig sykepleier eller sykepleierleder.

Foreslå kandidater!

Fylkesstyret legger ikke skjul på at de ønsker seg mange kandidater til de to gjeve prisene: Årets sykepleier 2020 og Årets sykepleierleder 2020. NSF Rogaland har ofte kontakt med medlemmer som ikke kan få fullrost sin sykepleierkollega eller sin leder godt nok. Om de ikke fremmer forslag vil ikke disse dyktige sykepleierne og deres egenskaper bli løftet frem for resten av sykepleier-Rogaland. Herved er utfordringen gitt!

Fylkesstyret kan kontakte forslagsstillerne om de har behov for ytterligere informasjon om den foreslåtte kandidaten. Videre er det åpnet for at fylkesstyret selv kan foreslå kandidater om det ikke er kommet inn noen forslag på den ene eller begge prisene ved fristens utløp. Fylkesstyret er i så fall forpliktet til å legge de samme kriteriene til grunn som de som er fastsatt for øvrige forslagsstillere.



Kreftkoordinator i Lund kommune, Hanne B. Eidsheim fikk prisen som Årets sykepleier i Rogaland i 2019

Vi ønsker alle forslag velkommen og oppfordrer DEG til å fremme din kollega/leder som kandidat! Les mer om hvordan på bladets bakside.



Juristens hjørne



MÅ EG JOBBA OVERTID? HAR EG RETT PÅ EKSTRA BETALING? KOR MØJE OVERTID KAN EG JOBBA?

I tiden med covid 19-pandemien har NSF Rogaland fått flere henvendelser angående overtidsbruk. Her følger en kort gjennomgang av de viktigste reglene knyttet til bruk av overtid.

AV STINA GUSTAFSSON, SENIORRÅDGIVER OG JURIST, NSF ROGALAND. FOTO: UNSPLASH.COM

Lovhjemmel

Overtid er regulert i Arbeidsmiljøloven (AML) §10-6. Hovedregelen framkommer i 1. ledd, som sier:

«Arbeid utover grensene for avtalt arbeidstid må ikke gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov.»

Avtalt arbeidstid er den arbeidstiden som følger av arbeidstakerens arbeidsavtale. Alternativet dekker både de som har avtafestet en kortere daglig og ukentlig arbeidstid enn lovens alminnelige arbeidstid, og de som jobber deltid. Hva som er alminnelig arbeidstid framkommer i AML §10-4. Arbeid utover avtalt arbeidstid, men innenfor alminnelig arbeidstid kalles ofte merarbeid. Vilkåret «særlig og tidsavgrenset behov» gjelder også for merarbeid. Arbeidet regnes likevel ikke etter loven som overtidsarbeid med rett til overtidstillegg før arbeidet har vart ut over alminnelig arbeidstid. Arbeidsgiver kan imidlertid være forpliktet til å utbetale overtidstillegg på annet grunnlag, f.eks. tariffavtale, også for den del av arbeidstiden som overstiger avtalt arbeidstid. For kommunene (KS-området) er dette regulert i Hovedtariffavtalen kap. 1 §6 og for helseforetak (Spekter-området) framkommer det samme i Overenskomsten kap. III, pkt.3.

Vilkår for bruk av overtid

Inngangsvilkåret for bruk av overtid er at det må foreligge et «særlig og tidsavgrenset behov». Med andre ord kan ikke overtid brukes som en fast ordning. Hva som ligger i «særlig og tidsavgrenset» er ikke nærmere regulert i bestemmelsen. Tidligere var dette spesifisert i loven og det følger av forarbeidene til bestemmelsen er det som tidligere sto i AML fortsatt er relevant som tolkningsmoment. Det betyr at vilkåret om at det må ha oppstått noe uforutsett eller et forfall blant arbeidstakerne fortsatt gjelder. Typisk eksempel er sykefravær hos ansatte. At ansatte skal avvike sommerferie er ikke uforutsett. Dersom sykefravær og andre former for forfall blant arbeidstakerne medfører at virksomheten over tid må pålegge overtid som fast ordning, foreligger det ikke rett til å bruke overtid. Det udekkede arbeidskraftbehovet må da løses ved å skaffe flere tilgjengelige arbeidstakere gjennom nyansettelser, «vikarpool», ekstrahjelpere etc. såfremt det er mulig å skaffe kvalifisert arbeidskraft. Økt behov for medarbeidere med bakgrunn i pandemien kan være en situasjon som gjør at vilkåret er oppfylt. Her vil det være en konkret vurdering av situasjonen der momenter som konsekvenser av smitteverntiltak, smittetrykk og/eller innlagte smittede pasienter vil ha betydning.

Fritak for overtid

Det er viktig å være klar over bestemmelsen som regulerer fritak for å jobbe mer enn sin avtalte arbeidstid. I §10-6, 10. ledd har arbeidstaker rett til å bli fritatt når vedkommende av «helsemessige eller vektige sosiale grunner» ber om det. Etter forarbeidene til AML (1977) var helsemessige grunner i prinsippet en absolutt fritakelsesgrunn.

Det stilles ikke krav om helseattest, men i tvilstilfeller kan det være praktisk at det framlegges. Hvis arbeidstaker ønsker fullstendig fritak for alt overtidsarbeid over lengre tid, kan arbeidsgiver kreve legeerklæring framlagt. Når det gjelder «vektige sosiale grunner» vil det være mer skjønnsbetont enn vilkåret «helsemessig». Forarbeidene nevner bl.a. hensynet til pass av mindre barn eller deltakelse i større familiebegivenheter. Merk at det her står «vektig», det betyr at ikke en hvilken som helst personlig grunn er tilstrekkelig for fritak.

Arbeidsgiver plikter også ellers å frita arbeidstaker som ber om det, når arbeidet uten skade kan utsettes eller utføres av andre. Det betyr at en ansatt som blir spurt om å jobbe overtid kan be sin leder om å undersøke om noen andre kan jobbe overtid før vedkommende selv må gjøre det.

Drøftingsplikt og timegrenser

Før overtidsarbeid iverksettes skal arbeidsgiver, dersom det er mulig, drøfte nødvendigheten av det med arbeidstakernes tillitsvalgte.

Overtidsarbeidet må ikke overstige ti timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker, se §10-6, 4. ledd. Overtid utover dette er frivillig, §10-6, 7. ledd, og inngås ved avtale med tillitsvalgte, eller med tillatelse fra Arbeidstilsynet, se 5. ledd flg.

Kilder:

Arbeidsmiljøloven
Hovedtariffavtale mellom NSF og KS
Overenskomsten mellom NSF og Spekter
Arbeidsmiljøloven med kommentarer av Jakhelln, Aune m/fl. 4.utg. 2017

NYTT FRA NSF PENSJONISTFORUM ROGALAND

Koronapandemien har satt en stopper for alt av arrangementer i pensjonistforum denne høsten. Det betyr ikke at styret ligger på latsiden – tvert om planlegger de for «best case scenario» og at alt blir bra i løpet av vinteren.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND. FOTO: NSF ROGALAND



Styret i NSF Pensjonistforum Rogaland: Fra v: Frøydis J. Kristiansen (leder), Grete S. Mortveit, Gunnvor Engtrø, Margrete Middelthun, Ruth H. Meland (vara) og Helge Gabrielsen

- Vi er ikke naive, og er selvfølgelig fullt klar over at smittevern hensyn kan medføre at planlagte arrangementer må avlyses også utover vinteren. Men vi kan ikke la være å planlegge, og i første omgang er det årsmøte vi håper vi skal kunne arrangere i februar, sier leder i pensjonistforum, Frøydis Kristiansen til NSF Lokalen.

Sett av 17. februar

I første omgang satser styret på å kunne avholde årsmøte 17. februar 2021. I de foregående årsmøtene har det vært rundt 50 deltakere, og med et slikt antall vil ikke fylkeskontoret kunne ivareta smittevern hensyn på en tilstrekkelig måte.

- Vi har bestilt lokaler på Clarion Hotell Stavanger, der vi har vært under de siste årenes julemøte. Det vil bli årsmøtesaker og presentasjon av den nye fylkesledelsen i NSF Rogaland. De vil informere om aktuelle saker i NSF og særlig saker som

er av betydning for pensjonistforums medlemmer, sier Kristiansen.

Årsmøtet vil begynne med mat og drøs kl. 11.00 og vare til senest kl. 14.00.

Følg med på nettsiden

Kristiansen minner om at aktuell informasjon legges ut på NSF Rogalands hjemmeside under fanen «Pensjonister».

- Når det gjelder arrangementer som årsmøte og sommertur vil vi i tillegg sende e-post og SMS til de medlemmene som har oppgitt dette på «Min side» på nsf.no. Vi sender ut informasjon når arrangementer er åpnet for påmelding og hvis planlagte arrangementer må avlyses som følge av pandemien.

Pensjonistforum oppfordrer alle sine medlemmer til å sjekke at de står oppført med rett kontaktinformasjon i NSF's

medlemsregister. Det kan den enkelte selv gjøre ved å følge denne oppskriften:

1. Logg deg inn på «Min side» på nsf.no med medlemsnummer og passord
2. Velg «Se ditt medlemskap eller gjør endringer»
3. Stemmer det som står under «Personalia»? Hvis ikke – oppdater!

Ikke medlem av NSF Pensjonistforum Rogaland?

Er du alders- eller uførepensjonist – og ikke medlem av NSF Pensjonistforum Rogaland? Da anbefaler NSF Rogaland at du melder deg inn den dag i dag. Det er helt gratis og sikrer at du får tilsendt informasjon om forumets ulike møter og arrangementer. Det eneste du trenger å gjøre er å ringe 99 40 24 09 og be medlemstjenester registrere deg som medlem i NSF Pensjonistforum Rogaland. Velkommen som medlem!



MELD FRA HVOR DU ER!

Trodde du at NSF automatisk fikk beskjed når det har skjedd endringer i arbeidsforholdet eller kontaktinformasjonen din? Det gjør vi ikke.

Har du skiftet arbeidsgiver uten å melde fra til NSF ?

Korrekte medlemsopplysninger sikrer at du er på rett medlemsliste og ikke går glipp av viktig informasjon fra din tillitsvalgt om aktuelle saker som angår din arbeidsplass. Oppdatert medlemsinformasjon er også avgjørende ved lokale forhandlinger og konfliktberedskap.

Meld også fra om du går ut i eller kommer tilbake fra ulønnet permisjon.

Slik går du frem for å oppdatere informasjonen

Dette gjøres enklest ved å gå inn på www.nsf.no og logge deg inn på "Min side" ved hjelp av medlemsnummer og passord. Har du ikke passord fra før får du det tilsendt ved førstegangs pålogging. På Min side finner du en lenke som er understreket der det står: «Se ditt medlemskap eller gjør endringer». Når du klikker på denne kommer du på

en side der du kan administrere ditt eget medlemskap, og her kan du bl.a gjøre endringer på kontaktinformasjon eller arbeidsforhold

Du kan også melde endringer på telefon 99402409.

**OPPDATER DINE
MEDLEMSOPPLYSNINGER I DAG!**



NÅR ARBEIDSGIVERE ØNSKER HYPPIGERE HELGEARBEID....

NSFs tillitsvalgte blir tidvis invitert av arbeidsgiver til å inngå turnusavtaler som innebærer arbeid hyppigere enn hver tredje helg for medlemmene. Slike invitasjoner begrunnes ofte med at NSF må være med å ta ansvar for en heltidskultur. De tillitsvalgte må da ta utgangspunkt i at de henter sitt mandat fra medlemmene – og at de også skal ta hensyn til NSFs politikk og landsmøtevedtak.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Et tilbud

Den kanskje viktigste faktoren en tillitsvalgt må ta hensyn til er hva medlemmene som blir berørt av arbeidstidsordningen med hyppigere helg mener om tilbudet fra arbeidsgiver.

For det er et tilbud det er. Arbeidsgiver har ikke styringsrett på arbeidstidsordninger som innebærer gjennomsnittsberegning av arbeidstid (det å gå ulikt antall timer per uke) eller arbeidstidsordninger som har vaktlengder over ni timer eller hviletid kortere enn 11 timer. Slike turnuser krever enighet og skriftlig avtale med tillitsvalgte etter arbeidsmiljølovens §10-5(2).

Før den tillitsvalgte inviterer til medlemsmøte over temaet bør vedkommende sørge for å ha mest mulig informasjon om det foreslåtte tilbudet fra arbeidsgiver.

Hvorfor flere helger?

Den tillitsvalgte må ha fått tilstrekkelig informasjon om bakgrunnen for arbeidsgivers ønske om hyppigere helgearbeid. Tema som bemanningsplan, aktivitetsplan og pasientgrunnlag bør være en del av disse drøftingene. Alt etter hva arbeidsgiver begrunner sitt ønske med bør den tillitsvalgte etterspørre informasjon om:

- Hvor mange medlemmer som i dag går ufrivillig deltid som vil få høyere stillingsstørrelse med hyppigere helgearbeid – og i hvilket omfang (hvor mye høyere blir stillingsstørrelsen?).
- Hvorvidt det er knyttet nye ressurser til tiltaket, eller om meningen er å flytte sykepleierkompetanse fra ukedag til helg?
- Hvis det er snakk om å flytte kompetanse fra ukedag til helg – hvilke konsekvenser får det for tjenestetilbudet på ukedager?
- Har arbeidsgiver tenkt at hyppigere helgearbeid skal baseres seg på frivillighet og kompensasjon, eller ser de for seg en turnus der hyppigere helgearbeid ikke kan velges bort av sykepleiere som ikke ønsker å gå slik? Hvis det siste er tilfelle: Er det gjort noen risiko- og sårbarhetsanalyse over konsekvensen av å eventuelt pålegge sykepleierne hyppigere helgearbeid (omdømme, rekruttere og beholde)?
- Har arbeidsgiver vurdert andre alternativer som kan dekke arbeidsgivers behov?

NSFs politikk

I møte mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte er det naturlig at den tillitsvalgte redegjør for hva som er NSFs arbeidstidspolitikk når det gjelder helgearbeid. Dette er en politikk som er vedtatt av

landsmøtet og som det er forventet at tillitsvalgte og medlemmer er lojale mot. Landsmøtet 2019 vedtok et prinsipp-program der vi finner følgende punkter under «Lønns- og arbeidsvilkår»:

- Medlemmenes arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger må innrettes slik at det er mulig å være i full stilling i ordinært arbeid helt frem til aldersgrensen
- Medlemmenes arbeidstidsordninger skal ivareta hensynet til helse, velferd, likestilling og faglig forsvarlighet
- Medlemmenes turnusplaner skal inneholde arbeid maksimalt hver tredje helg

Bakgrunnen for politikken: Helse og velferd

NSF mener at velferdshensyn må ivaretas i en turnusordning, fordi turnusarbeid har innvirkning på arbeidstakernes sosiale liv. En turnusordning må gi tilstrekkelig mulighet til samvær med familie og venner og tid til fritidsaktiviteter. Velferdshensynet er også fremhevet i arbeidsmiljølovens formålsparagraf. Arbeidstidsordninger som har negativ innvirkning på egen velferd, vil også kunne føre til helsemessige konsekvenser. For turnusarbeidere vil velferdshensyn særlig gjelde i forhold til arbeid i helger og høytider. Vedtaket om maks hver tredje helg er fattet på bakgrunn av flere medlemsundersøkelser som viser at sykepleiere i turnus opplever det belastende å jobbe helg og ønsker å begrense dette.

Arbeidsgiver er lovpålagt å samarbeide om en forsvarlighetsvurdering av ønsket turnus i tråd med kravene fra arbeidstilsynet.

NSF mener at det ut fra et velferdsmessig synspunkt er svært viktig å opprettholde begrensningen på helgearbeid, slik at den enkelte sykepleier får mulighet til å ivareta familieliv og sosiale relasjoner. Dette har også stor betydning i forhold til rekruttering.

Hyppigere helgearbeid og heltidskultur

Landsmøtevedtaket om max hver tredje helg er under stadig press, bl.a fordi det mange steder er vanskeligheter med å få tilstrekkelig bemanning i helger. Dette er særlig utfordrende der man arbeider for å etablere en heltidskultur.

NSF mener at disse utfordringene må løses gjennom et godt partsamarbeid på det enkelte arbeidssted og ved bruk av ulike virkemidler. Mange steder er det behov for en generell styrking av bemanningen bl.a. ved å ta høyde for fravær når turnusen planlegges. I tillegg vil det ofte være behov for tiltak som styrker bemanningen i helger. Et slikt tiltak kan være lengre vakter i helgene der dette er forsvarlig. Et annet tiltak kan være å legge til rette for arbeid på tvers av avdelinger.

At det å arbeide hyppigere helg er en forutsetning for heltidskultur er en sannhet med modifikasjoner. Hvis en sykepleier går fem ekstra helger i året vil det innebære en stillingsøkning på noe i overkant av 4%. Tilbakemeldinger fra flere kommuner tyder også på at det ikke er i helgene sykepleiermangelen er størst.

I tillegg komme det faktum at de fleste sykepleiere som ønsker full stilling får full stilling – enten på en arbeidsplass eller ved å jobbe deler av stillingen ved annen enhet i samme virksomhet. Mange av

de som går deltid gjør det av hensyn til egen helse – de opplever at det manglende samsvaret mellom bemanning og oppgaver på arbeidsplassen er så krevende at det går ut over helsen om de skal gå høyere stilling.

I forbindelse med en turnusstrid i Karmøy i vinter der arbeidsgiver ønsket at sykepleierne skulle arbeide hyppigere helg og være færre i ukedagene skrev daværende fylkesleder kronikken: «Heltidskultur på helsa løs»:

«Jeg frykter at kommunens strategi for heltidskultur vil ha motsatt effekt. Krav om at de må jobbe enda mer helg og være enda færre sykepleiere på jobb i ukedagene er forslag som går på helsa løs. Det blir ikke heltidskultur av en slik tilnærming.

Det som bidrar til heltidskultur, er å ha samsvar mellom oppgaver og bemanning. Det sies at det skal godt gjøres å slanke et skjelett, og mitt inntrykk er at kommunens grunnbemanning er på skjelettstadiet. Da er rett medisins økt bemanning – ikke å gå løs på beinvevet».

Hyppigere helgearbeid har betydning for omdømme og rekruttering

Sykepleiere er den yrkesgruppen kommunene selv oppgir at de har størst vansker med å rekruttere. Å kreve hyppigere helgearbeid innebærer at utfordringen blir enda større når det gjelder å rekruttere og beholde kompetanse.

I NSF Rogalands studentundersøkelse 2020 blant avgangstudentene ved UiS og HVL svarte nærmere ni av ti at de ikke var villig til hyppigere helgearbeid enn hver tredje helg for å oppnå høyere stillingsstørrelse. Da ville de heller gå til annen arbeidsgiver.

Frivillighet og kompensasjon

Selv om NSFs arbeidstidspolitikk sier nei til hyppigere helgearbeid enn hver tredje helg, har vi flere kommuner der medlemmer har gitt den tillitsvalgte mandat til å forhandle om hyppigere helgearbeid mot økonomisk kompensasjon. Hvor stor denne kompensasjonen skal være er et forhandlings spørsmål som bl.a avhenger av hvorvidt det økte helgearbeidet kommer i tillegg til nåværende stilling - eller det handler om å flytte arbeidstid fra ukedag til helg.

Konsekvenser om partene ikke blir enige

Som nevnt innledningsvis har ikke arbeidsgiver styringsrett på turnus som innebærer gjennomsnittsberegning av arbeidstid og unntak fra hovedbestemmelsene om arbeidstid og hviletid. Det betyr at om man ikke blir enig om turnus må arbeidsgiver utarbeide arbeidstidsordninger som ligger innenfor deres styringsrett. Det innebærer bl.a at alle ansatte må gå samme antall timer hver uke, at det må være 11 timer mellom to vakter og ingen vaktlengder kan være lengre enn 9 timer. En slik arbeidstidsordning er svært utfordrende å administrere, og det er derfor begge parter interesse å bli enige om en turnus som fremmer helse, heltid og ivaretar medarbeidernes sosiale velferd.



Grete Skeie Sørhus



Anne Kristin Ådland



Kristin Bie

DIGITAL OPPLÆRINGSPAKKE I LIDRENDE BEHANDLING OG OMSORG VED LIVETS SLUTT – ET KOMPETANSEHEVENDE TILTAK I VINDAFJORD KOMMUNE

Helsedirektoratet har i 2020 tildelt midler til det treårige prosjektet «Palliasjon i Vindafjord kommune». Prosjektleder er Grete Skeie Sørhus, kreftkoordinator i Vindafjord kommune og regional medarbeider i Kompetansesenter i lindrende behandling Helseregion Vest (KLB).

AV GRETE SKEIE SØRHSUS, KREFTKOORDINATOR I VINDAFJORD KOMMUNE, KRISTIN BIE OG ANNE KRISTINE ÅDLAND, FAGKONSULENTER VED USHT HELSE FONNA-KOMMUNENE.

Det overordnede målet for prosjektet er å styrke kvaliteten i tilbudet til pasienter med behov for lindrende behandling og omsorg ved livets slutt, uavhengig av diagnose, og deres pårørende. Målgruppen for prosjektet er helsepersonell innen pleie- omsorg og helse i Vindafjord kommune. Middelet er den digitale opplæringspakken som Høyskolen i Innlandet har utviklet på oppdrag av Helsedirektoratet. I tillegg kommer kurs og fagdager innen palliasjon for helsepersonell og andre faggrupper i kommunen.

Hovedmålet for prosjektet er todelt:

- Å heve kompetansen innen lindrende behandling og omsorg ved livets slutt hos ansatte i pleie- omsorg og helse i kommunen, legge til rette for økt samhandling, og gi mulighet for mest mulig hjemmetid og hjemmedød for pasienter som ønsker det.
- Å innføre nye rutiner for lindrende behandling og omsorg i Vindafjord kommune.

Kompetansehevende tiltak innen lindrende behandling og omsorg har over lenger tid vært et satsingsområde i Norge. Den digitale opplæringspakken skal bidra til at sykepleiere, helsefagarbeidere og ufaglærte kan videreutvikle kompetansen innen lindrende behandling og omsorg ved livets slutt.

Opplæringen er nettbasert med filmer, lenker, caser, interaktive tester og studieheftet. Faginnholdet er grunnleggende kunnskaper og oppgaver knyttet til behandling og omsorg til pasienter med kort forventet levetid. Individuelt arbeid kombineres med gruppesamlinger ledet av en mentor. Mentorer i Vindafjord

kommune er ressursykepleiere i lindrende behandling og omsorg. De følger opp deltakerne for å sikre framdrift og kvalitet i læringsarbeidet.

Utviklingssentrene for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) har ansvar for markedsføring av pakken, veiledning og opplæring av mentorer og evaluering. USHT i Helse Fonna kommunene hadde oppstartsamling for mentorene i Vindafjord kommune 14. september. Temaene var refleksjon, veiledning og veilederrollen. I Vindafjord kommune var interessen stor for å delta i kompetansehevingen. I alt er det 73 deltakere som ble fordelt på 11 grupper, med en mentor i hver gruppe. Også lederne får tilgang til opplæringspakken for å lære det samme som de ansatte, og legge til rette for at kompetansen kommer pasienter og pårørende til gode.

Opplæringspakken er planlagt fram til sommeren 2021. Alle gruppene var klare for oppstart i november, men på grunn av stort utbrudd med Covid-19 i Vindafjord er første møte for gruppene nå utsatt til januar 2021.

Her kan du lese mer om den digitale opplæringspakken:
<https://sykepleien.no/forskning/2018/02/ny-digital-opplaering-i-omsorg-ved-livets-slutt>



Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester
Kommunene i Helse Fonna

Emma Manin med bokdebut

PENSJONISTTILVÆRELSEN ÅPNET NYE DØRER

-Det er en tid for alt, og for meg var tiden der. Jeg var mett med utfordringene i sykehusledelsen. Det har og sammenheng med tid til å være til stede når de eldste i familien fullendte sine livsløp – og å ha tid til å gjøre det man vil mens helsen er god. Jeg ville skrive. Historiske romaner og fortellinger til barn.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Emma Manin trådte sine barnesko i Sogn, men er kjent for mange av NSF Lokalens lesere gjennom sine ulike jobber i fylket vårt siden starten på 80-tallet. En mangfoldig karriere som har spent fra sykepleier i Rennesøy og Sandnes - via spesialisthelsetjenesten for funksjonshemmede - til klinikkjef og divisjonsdirektør ved SUS. Det siste året valgte hun å være «vanlig sykepleier» ved Stavanger DPS. Slik kunne hun gå av med pensjon da hun ble 62 år. En karriere i helsevesenet som hadde startet i 1974 var over - og en ny karriere så dagens lys.

Liker å skrive

- Det var det året jeg jobbet ved Stavanger DPS at skrivelysten ble vekket for alvor. Da fikk jeg skrive livshistorien til en tante og ved hjelp av stavangerfirmaet «Vita Veritas» fikk jeg troen på at dette kunne jeg klare. Jeg anbefaler alle som skal skrive egne eller andres livshistorie og ta en titt på hjemmesiden deres, sier Manin til NSF Lokalen.

Debutromanen «Barnet i veven» skildrer livet i en vestlandsbygd for rundt 100 år siden:

- Konteksten i boken tilsvarer livet til mine besteforeldre i Sogn. Hovedpersonen Astri er billedvever, og det var også mormor – som har vært en viktig person i livet mitt, sier Manin.

Planen er at «Barnet i veven» skal utgjøre første bind i en triologi. Sentralt i den første boken står tema som barnløshet, kunstnerkall og alt annet som høre livet til.

Inspirasjonskilder

Egen barndom og oppvekst og ikke minst historier og eventyr fortalt av besteforeldrene har vært viktige inspirasjonskilder i skrivingen:

- Inspirasjonen kommer fra alt jeg har opplevd, sett og lest opp gjennom livet. Jeg har en fantasi som tidvis tar helt av og ordene kommer til meg på de rareste måter og i de mest uventede situasjoner. Bestemødrene mine fortalte eventyr, og sikkert sanne historier de gjorde om til eventyr. Jeg vokste opp i hus med farmor og farfar, og ferierte hos mormor og morfar. Det preger skrivingen min.

Arven etter farmor.

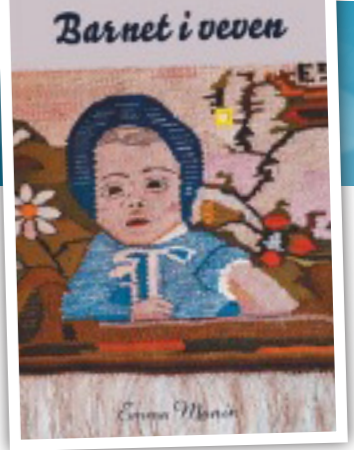
Manin trekker særlig frem farmors rolle i både barndom og forfatterskap

- Farmor var ei mektig kvinne. Hun var telegrafutdanna, og ledet telegrafen i Odda fram til hun giftet seg. Da var yrkeskarrieren slutt, for gifte damer hadde ikke arbeid utenfor hjemmet. Farmor sin innsats ble arbeidet mot tuberkulosen, og som leder i Leikanger Sykepleieforening og styremedlem i Sogn sykepleieforening. På den tiden var frivillig innsats fra damene i bygda selve grunnmuren i velferdssamfunnet. Jeg har arvet farmors notatbøker om dette, så stoff mangler jeg ikke. Litt av dette finner vi i «Barnet i veven», enda mer skal få plass i neste bok, fastslår Manin

Vil stimulere til leseglede og refleksjon

På spørsmål om hvorfor NSF Rogalands medlemmer bør lese «Barnet i veven» svarer Manin:

- Jeg skriver om livet, slik det kunne ha vært for 100 år siden. En og to generasjoner senere er med mange sykepleiere som har slekt og familie fra slike steder. Kvinnes vilkår, kunstnerdrømmen og barnløshet på odelsgard er problemstillinger som drøftes i romanen. Barnløshet er sårt og vondt, i dag er det mer hjelp å få med den gangen måtte man finne



«Barnet i veven» er den første boken i en planlagt triologi.



Emma Manin i skrivestuen sin – omgitt av mormors billedvever. (Foto. Privat)

andre løsninger – og det handler romanen min om. «Barnet i veven» en skildring av et miljø i en annen tid. Spørsmål og rett og galt er ikke alltid like lett- og dette er tema i siste halvdel av boka.

- Jeg ønsker å gi folk leseglede med ei god bok i sofakroken eller godstolen, gjerne med en kopp varm te, eller sjokolade, som jeg vokste opp med, avslutter Emma H. Manin.

NSF Rogaland ønsker henne lykke til med sin videre forfatterkarriere!

ÅRETS SYKEPLEIER/ÅRETS SYKEPLEIERLEDER 2020

Fylkesstyret i NSF Rogaland har besluttet å dele ut pris til årets sykepleier og årets sykepleierleder i 2020

KRITERIER:

ÅRETS SYKEPLEIER

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

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

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

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 31.01.2021

Kandidatskjema/forslagsskjema (som må brukes) finner du ved å klikke på artikkelen «Jobber du sammen med årets sykepleier eller årets sykepleierleder» som på vår hjemmeside:

www.nsf.no/rogaland.