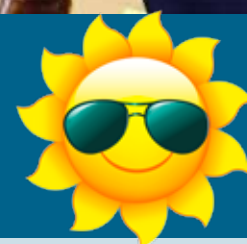


ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 32 - NR 2, SOMMEREN 2015



NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer
EN RIKTIG GOD SOMMER!



I dette nummeret kan du blant annet lese om:

- Fylkesmøtet 2015
- Legemiddelbruk i sykehjem og hjemmesykepleie
- Tilrettelegging - hvem har ansvar for hva?
- Verdt å vite om ferie
- NSF Rogaland på studiebesøk til Nederland



POLITIKK - det umuliges kunst?

Regjeringen gir oss både utfordringer og muligheter. Det kanskje mest utfordrende er når statsrådenes ulike fanesaker får konsekvenser som fremstår som lite forenelige. Et eksempel er når helseministeren ønsker å fremme pasientsikkerhet samtidig som arbeidsministeren ønsker utvidet bruk av langvakter. Problemet er ikke at den ene hånden ikke vet hva den andre gjør, problemet er at hendene aktivt motarbeider hverandre. Resultatet blir en lite troverdig politikk i saker som er svært viktige for NSF's medlemmer.

Arbeidsministerz Robert Eriksson vil modernisere arbeidsmiljøloven. Dette har medført at hovedtillitsvalgte fra 1. juli kan inngå avtaler om langvakter på opptil 12,5 timer, mot max 10 timers vaktlengde nå. Arbeidstilsynet er landets fremste faginstans når det gjelder forholdet mellom arbeidstid og helse, og på hvordan lang arbeidstid påvirker vår oppmerksomhet og konsentrasjon. I sitt hørings svar til forslaget om ny arbeidsmiljølov var tilsynet svært tydelige i sine anbefalinger, bl.a begrunnet med forskningsbasert kunnskap på området. Tilsynet skriver:

«Feilhandlinger øker langt mer enn proporsjonalt med økningen av varigheten av arbeidsdagen. Som ett gjennomsnitt, øker risikoen med 50% ved ti timers skift sammenlignet med åtte timer, og med 100% ved 12 timers skift sammenlignet med åtte timer.»

«Økt risiko for feilhandlinger vil være mest problematisk i risikoutsatte yrker. En av fire i Norge har en arbeidssituasjon der de mesteparten av tiden kan sette eget eller andres liv i fare ved feilhandlinger. For noen yrker, som sykepleiere, operatører og sjåførere, gjelder dette mer enn halvparten av arbeidstakerne.»

Helseminister Bent Høie og Regjeringen hevder at de er opptatt av kvalitet og pasientsikkerhet. De viser blant annet til «Melding til Stortinget nr.11 - Kvalitet og pasientsikkerhet 2013» der Regjeringen presiserer at den er opptatt av å etablere en «sikkerhetsfokuset og lærende kultur i hele tjenesten».

Vi er tusenvis av sykepleiere som mener regjeringen har liten troverdighet på akkurat det området. For oss fremstår det som et paradoks at helseministeren kan si at fundamentet for å skape pasientens helsetjeneste er å unngå unødig skade, når hans kollega i arbeidsdepartementet samtidig ønsker - og får gjennomslag for - arbeidstidsordninger som medfører nettopp dette.

Oppfordringen til våre hovedtillitsvalgte og medlemmer er å fortsette å yte god sykepleie og god pasientsikkerhet gjennom å være en årvåken arbeidstaker med høyt prestasjonsnivå. For å klare det må vi sørge for at arbeidstidsordningene der NSF er avtalepart er forsvarlige for både sykepleiere og pasienter. Kvalitet skal kjenne-tegne all NSF's arbeidstidspolitikk. Kvalitet i den forstand at den ene hånden samarbeider med den andre for å fremme både pasientsikkerheten og de ansattes helse. Det er slik vi sikrer god sykepleie.

Ha en riktig god sommer!

Nina Horpestad



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 2 - juni 2015, 32. 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 Anfinen Østrem.

Forside:

Tillitsvalgte og sykepleiere ved SUS markerte den Internasjonale sykepleierdag ved SUS 12. mai med egen stand.



Til minne

ANNE MARGRETHE DREYER

En bauta i sykepleiens historie i Rogaland har gått bort. Den 25. februar i år døde Anne Margrethe Dreyer, mangeårig lærer og rektor ved Stavanger Sanitetsforenings sykepleieskole.

For 28 år siden pensjonerte den tidligere kretslederen i NSF Rogaland seg fra rektorstillingen ved Sanitetsforeningens Sykepleierhøyskole i Stavanger, uten at det reduserte hennes engasjement for sykepleiefaget. Norske Kvinners Sanitetsforenings bygning i Madlaveien var sentral gjennom hele Dreyers liv. I 1920 åpnet fødestuen der – og Dreyer kom til verden der og hun begynte på sykepleierutdanningen på samme sted i 1942 – og i 1988 avsluttet hun sin yrkeskarriere som rektor på den samme skolen hun selv hadde vært elev ved.

Dreyer begynte tidlig som sykepleielærer. Allerede i 1947, kun to år etter at hun selv var ferdig utdannet sykepleier, satt hun bak kateteret på sykepleierskolen. Hun tok videreutdanning ved Norges sykepleierhøyskole i Oslo 1949–50. En skole hun ikke fikk fullrost nok. Hennes egne ord var som følger: «Det året gav meg både kunnskap og vyer som fikk stor betydning for min yrkesutøvelse.» Etter 1950 fortsatte hun som sykepleielærer og senere førstelærer ved Stavanger Sanitetsforenings sykepleierskole. Hun etterfulgte forstanderinnen Rannevig Ramsfjell som rektor i 1975, en stilling hun hadde frem til fusjonen mellom Stavanger Sanitetsforenings sykepleieskole og Stavanger Røde Kors sykepleierskole i 1988. Da valgte hun å trekke seg tilbake og Kjellaug Tveit ble rektor for den fusjonerte nye høgskolen Stavanger sykepleierhøgskole. Dreyer var en avholdt skoleleder i Stavanger, og hun var en sterk pådriver for etablering av regionale videreutdanninger innen psykiatrisk og geriatrik sykepleie.

Sitt engasjement for Norsk Sykepleierforbund beholdt hun hele livet. Dreyer var kretsleder i perioden 1954-1957. Sommeren 2014 var undertegnede så heldig å få besøke Dreyer i anledning NSF Rogalands 100 års jubileum. Bakgrunnen var at hun hadde vært NSF-medlem i 69 år og med det den som hadde lengst medlems tid i NSF Rogaland. Dreyer konstaterte da at det som er aktuelt i dag er mye det samme som var aktuelt i hennes tid som sykepleier og kretsleder.

Selv om NSF og sykepleierne har mange av de samme utfordringene som i hennes glansdager var hun ikke i tvil om at sykepleiefaget har gjennomgått en rivende utvikling. «Faget har – som samfunnet for øvrig – endret seg totalt. Og det til det bedre», fastslo hun. Hun viste blant annet til tiden da sykepleierutdanningen var mer som en yrkesutdanning å betrakte – noe som gjenspeilte seg i fordelingen av teori og praksis.

Vi er glad for at Dreyer hadde anledning til å delta på vår 100 års markering i fjor høst. Og selv gav hun uttrykk for stor takknemlighet, både over å ha blitt invitert og over alt hun hadde fått oppleve som NSF-medlem opp gjennom tidene. Etter arrangementet ringte hun fylkeskontoret for å takke for et arrangement som hadde gitt henne faglig og sosialt påfyll.

Det er vi som skal takke. Takke for at Dreyer gjennom hele sitt liv og sin gjerning bidro til å gå i front for vår utdanning og sykepleiens posisjon i samfunnet.

Vi lyser fred over Anne Margrethe Dreyers minne.

Nina Horpestad

INSPIRERENDE FOREDRAG OG SPENNENDE VALG

I begynnelsen av mars var et hundretalls medlemmer fra NSF Rogaland samlet til Fylkesmøtet i Haugesund, hvorav rundt 70 bestod av delegater fra hovedtillitsvalgtsrådene og hadde stemmerett. Valg av politisk ledelse og fylkesstyre for perioden 2015 - 2018 og valg av delegater til Landsmøtet i november var blant hovedpostene på programmet.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Samme leder og nestleder – nytt fylkesstyre

Noen valg var det knyttet stor spenning til, andre var det rimelig lett å spå utfallet av. Blant sistnevnte var valg av fylkesleder og nestleder. Fylkesleder Nina Horpestad og nestleder Solfrid Fuglseth stilte begge til gjenvalg, og da ingen av dem hadde motkandidater var det duket for applaus og gratulasjoner.

Når det gjaldt de øvrige verv i fylkesstyret var det det flere gode kandidater som stilte på valg, både blant de som hadde vært en del av det sittende styret og flere nye som ønsket å bidra med å utvikle NSF Rogaland videre i den kommende fireårsperioden. Det nye fylkesstyret fikk følgende sammensetning:

Leder:	Nina Horpestad
Nestleder:	Solfrid Fuglseth
Medlemmer:	Aud Hølland Riise Åse Berit Rolland Anita Torgersen Aud Elisabeth Salen Mette Øfstegaard Bjørn Gismervik Foldøy (faggrupperepresentant) Erik Andre Nordeide (NSF Students representant)
1.vara:	Kari L. Aamodt

Øvrige vararepresentanter ble:

2. varamedlem; Guro Bråstein Ravndal, 3. varamedlem: Jonas Egeland Reime, 4. varamedlem: Anne Elisabeth Gaard Nilsen, 5. varamedlem: Dagny Øysæd

NSF Rogalands delegasjon til Landsmøtet 2015

NSFs øverste organ er Landsmøtet som arrangeres hvert fjerde år. Neste landsmøte er i november og NSF Rogaland vil være representert med 12 delegater. Disse 12, og seks vararepresentanter, ble valgt av fylkesmøtets delegater. Resultatet ble som følger:

Aud Elisabeth Salen, Kjetil Andre Våge, Åse-Berit Rolland, Gunn- Elin Rosslund, Guro Bråstein Ravndal, Marit Hay, Anne Elisabeth Gaard Nilsen, Peter Hee Andersen, Mette Øfstegaard, Jonas Egeland Reime, Aud Hølland Riise og Solfrid Fuglseth. Nina Horpestad deltar i kraft av å være fylkesleder, men har ikke stemmerett.

Julie Bråtveit ble valgt til 1.vararepresentant og følger delegasjonen til Oslo i tilfelle forfall.

Øvrige vararepresentanter til Landsmøtet ble:

2. vara Hilde Øverland Rusten, 3. vara Brit Bø, 4. vara Evy Margrethe Gundersen, 5. vara Violetta W. Henriksen, 6. vara Kari Lindø Aamodt.

Inspirerende foredrag

Fylkesmøtet er ikke bare valg, delegatene og øvrige deltakere fikk også høre flere spennende fagpolitiske foredrag. Forbundsleder Eli Gunhild By hilste fylkesmøtet og holdt et inspirerende foredrag om lønn for kompetanse. Seniorrådgiver og jurist ved NSF Rogalands fylkeskontor Stina Gustafssons foredrag om ansvar og oppgaveglidning sett opp mot legemiddelforskriften vakte også stort engasjement i salen. Hovedforedragsholder på dag 2 var forsker Bitten Nordrik fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) som tok for seg nyere tiders ledelsesstrategier og de utfordringene disse strategiene skaper for fagbevegelsen. Skal vi dømme etter tilbakemeldingene fra deltakerne var det en innertier både i innhold og presentasjon.

Fylkesmøtet debatterte også saken om nestlederverv på frikjøp. Dette er en del av landsmøtesaken om politisk styrking av fylkeskontorene og det var viktig for politisk ledelse i Rogaland å få innspill fra delegatene i denne utfordrende og sammensatte saken.

Turid Gudim fra sentral nominasjonskomite' orienterte fylkesmøtet om komiteens arbeid og oppfordret fylkesmøtets deltakere til å delta aktivt i prosessene rundt det å foreslå kandidater til de ulike sentrale verv som skal velges under årets landsmøte.

Forventningsfulle delegater og deltakere på vei til Haugesund.



Fylkesleder Nina Horpestad ba delegatene om fornyet tillit. Et enstemmig fylkesmøte var ikke vanskelig å be.



Nyvalgt! Denne glade kvintetten ble valgt inn som medlemmer i NSF Rogalands fylkesstyre for perioden 2015 – 2019; Fra høyre; Anita Torgersen, Åse Berit Rolland, Aud Hølland Riise, Mette Øfstegaard og Aud Elisabeth Salen



De syngende jordmødre tok Fylkesmøtet med storm.

Vellykket overraskelseskonsert

Om tilbakemeldingene på de faglige foredragene var gode, tydet responsen som ble de syngende jordmødre til del på at de også leverte, og vel så det. De overrasket Fylkesmøtet med en aldri så liten minikonsert i forbindelse med festmiddagen på kvelden. Jordmødrene imponerte og berørte oss alle med sin stemmeprakt og sine tekster, og fikk mange velfortjente godord med seg på sin retur over Boknafjorden.

SAGT OM FYLKESMØTET

HVORDAN OPPLEVDE DELTAKERNE FYLKESMØTET?

NSF LOKALEN STILTE FØLGENDE SPØRSMÅL TIL SEKS AV DELTAKERNE.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

1. Hvem er du - og hvilken rolle hadde du under Fylkesmøtet?
2. Hvilken del av programmet likte du best?
3. Hvordan vil du oppsummere det å være deltaker ved Fylkesmøtet?



Julie Bråtveit, tillitsvalgt ved Stavanger legevakt

1. Eg var delegat fra Stavanger kommune og stilte også til val som fylkesstyrerepresentant og landsmøtedelegat.

2. Sidan eg ikkje har vore med på slikt tidligare var det interessant for meg å sjå prosessen ved sjølve valga. Det gav meg ei betre forståing av korleis NSF medlemmene faktisk er sjølve NSF-organisasjonen. Det gav meg også ei kjensle av at som medlem er du fullt ut i stand til å påvirke NSF sin politikk. Det er kort veg frå medlemmene til dei som fronter NSF sin politikk. Det inspirerer meg.

3. Bitten Nordriks foredrag om Human Resource Management kverner framleis i hovudet mitt. Eg synes det er viktig at NSF prioriterer kunnskap som kan ruste oss som delegater og tillitsvalgte til å vera kloke i arbeidsoppgåvene våre.



Kari Lindø Åmodt, virksomhetsleder Bergåstjern sykehjem og omsorgsboliger, Stavanger kommune

1. Under fylkesmøte var jeg delegat fra Stavanger kommune og stod på valg til Fylkesstyret.

2. Da dette var mitt første fylkesmøte og det at jeg sto på valg som kandidat til fylkesstyret tok det meste av min oppmerksomhet. Rammene rundt organiseringen av selve møte, de ulike valg og prosessene rundt dette var spennende og en ny erfaring.

3. Kjekke dager, både med tanke på ny kunnskap om organisasjonen, nytt verv som 1. vara i Fylkesstyrer, og en flott middag på kvelden. Jeg takker for tilliten og gleder meg til å få mer kunnskap om organisasjonen og vil etter beste evne bidra på en konstruktiv måte i mitt verv som 1 vara de neste fire årene.



Aud Riise, foretakstillitsvalgt Helse Stavanger HF

1. På fylkesmøtet var jeg delegat. Jeg er foretakstillitsvalgt i Helse Stavanger og var varamedlem i fylkesstyret. Under fylkesmøtet ble jeg valgt inn på fast plass i fylkesstyret.

2. Programmet var variert. Det er spennende med valg, og kjekt å være med å ha innflytelse på organisasjonen. Ellers var det flott å ha besøk av forbundslederen og høre henne snakke om lønn for kompetanse. Jeg syns også foredraget om ledelsesutfordringer var tankevekkende. Det er viktig med informasjon og refleksjon rundt det som preger vårt arbeidsliv.

3. Der er mange grunner til at det er fint å delta på fylkesmøtet. Jeg møter mange engasjerte tillitsvalgte og medlemmer, og ser at vi er en del av en flott helhet som kjemper for et godt helsevesen og for en god utvikling av sykepleietjenesten. Samværet på fylkesmøtet, både sosialt og faglig er derfor veldig givende. Flott at vi har de syngende jordmødre i vår flokk, og at de bidro!



Guro B. Ravndal, Hovedtillitsvalgt, Sandnes kommune

1. Jeg var med som delegat for første gang.
2. Jeg likte godt fylkeslederens oppsummering av hva vi har fått til de siste 4 åra, både med lønn og hvordan vi har klart å påvirke prosesser lokalt, eks. Sola kommune. Dette inspirerer en relativt fersk HTV! At vi er en synlig aktør, og er med «der det skjer». I tillegg var innlegget rundt HR-avdelinger en skikkelig tankevekker. Det var lærerikt og nesten litt skremmende hvordan den amerikanske kulturen påvirker og truer den norske modellen med det tre-part samarbeidet vi har i dag.
3. Jeg opplevde det som veldig nyttig. Det var lærerikt faglig, med et godt variert program, samt at jeg fikk et større innblikk i prosessene rundt det med valg (les: lobby-virksomhet). I tillegg var det et fint arrangement om kvelden, sosialt og med god middag og fin underholdning av «De syngende jordmødre».



Toril Hinna, tillitsvalgt ved Blidensol sykehjem i Stavanger

1. Bare et par uker før fylkesmøtet ble jeg selv ble valgt som tillitsvalgt og fikk anledning til å delta som delegat på fylkesmøtet i Haugesund.
2. For meg var det lærerikt å se hvordan organisasjonen er oppbygd, hvordan valg av delegater til de forskjellige verv foregår, og viktigheten av å ha en god fagorganisasjon som ivaretar medlemmene på best mulig måte.
3. Det har gitt meg inspirasjon til å fortsette arbeidet for medlemmene på min arbeidsplass. Jeg har fått være med på å velge delegater og styremedlemmer og har møtt det nyvalgte fylkesstyret i NSF Rogaland. Der var også gode, inspirerende forelesere på fylkesmøtet som gav oss mange innspill til ettertanke som vi kan ta med oss i det videre arbeidet.



Randi Bjordal, tillitsvalgt ved Bryneheimen, Time kommune

1. Jeg var delegat fra Time kommune – og det etter å ha vært plassert tillitsvalgt i syv dager!
2. Kan ikke trekke frem noen innlegg, jeg syns alt var bra! Spesielt tankevekkende var bidraget fra Bitten Nordrik om ulikheter mellom USA og Norge, og om lederutdanningen i Norge.
3. Dette var lærerikt og motiverende. Jeg fikk en innføring i hva NSF Rogaland har jobbet for og hva de vil fortsette å jobbe med. Jeg følte det ansvarsfullt å være delegat og ha medbestemmelse, og fikk også en innføring i valgprosessen. Det var betydningsfullt å treffe andre i samme situasjon, i pauser og sosialt om kvelden for å utveksle meninger og erfaringer.



Ingrid Kartveit, tillitsvalgt ved nevrosenteret, Helse Stavanger HF

1. Jeg var med i tellekomiteen
2. Det var mye spennende på programmet, men jeg må nok trekke fram innlegget til Eli Gunhild By om lønn for kompetanse og kanskje særlig innlegget til Bitten Nordrik om ulike ledelsesstrategier – den delen av foredraget jeg fikk med meg når jeg ikke var opptatt med å telle stemmer. ... Og så var middagen og underholdningen ganske god, da..

3. Kjekt, interessant og sosialt. Generelt et bra opplegg. Blir gjerne med igjen neste gang!



RIKTIG LEGEMIDDEL- BRUK I SYKEHJEM OG HJEMMEBASERTE TJENESTER

I januar 2014 startet Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Rogaland lærings-nettverk innen «Riktig legemiddelbruk i sykehjem og hjemmetjenester». Læringsnettverket har sitt utspring fra det nasjonale pasientsikkerhetsprogrammet I trygge hender 24-7. Fokuset er å lære hvordan det tverrfaglige team, bestående av lege, sykepleier og farmasøyt, kan forbedre legemiddelbehandlingen til brukere av våre tjenester.

AV FAGRÅDGIVER LINE HURUP THOMSEN, USHT ROGALAND

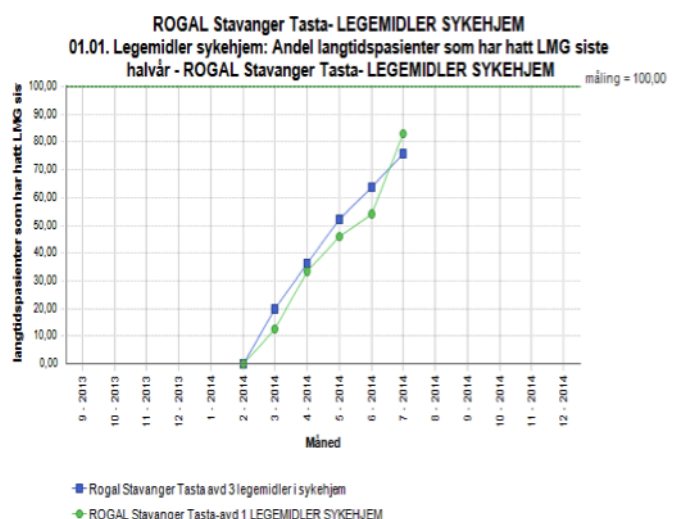
Det lokale læringsnettverket i Sør Rogaland hadde deltagere fra 5 kommuner fordelt på 15 team med totalt 62 deltagere. Teamene var tverrfaglig sammensatt av lege, sykepleier og farmasøyt. Læringsnettverket foregikk over en tidsperiode på 7 måneder. Vi hadde 3 samlinger, og mellom samlingene fikk teamene telefonveiledning fra USHT. Samlingene bestod av opplæring innen metode for legemiddelgjennomgang, samstemming, kvalitetsutviklingsarbeid og eldre og legemidler. Samlingene ble også benyttet til erfaringsutveksling. Teamene opplevde stort utbytte og inspirasjon til videre motivasjon ved å delta på samlinger. Det tverrfaglige samarbeid og erfaringsutvekslingen mellom teamene/kommunene ble trukket frem som en suksessfaktor. Teammedlemmene oppsummerte læringsnettverket med følgende;

- Legemiddelgjennomganger er spennende og lærerikt. Det fører til kompetanseheving, og bedre oversikt over pasientens medikamentstatus
- De erfarte at pasientene som deltok reduserte sin medikamentbruk. De pasienter som hadde god effekt av en legemiddelgjennomgang viste også en forbedring i livskvalitet.
- Det å påføre årsak til pasientens medisinerbruk på legemiddelkortet bidro til å trygge alle ansatte som ivaretar legemiddel-håndtering.

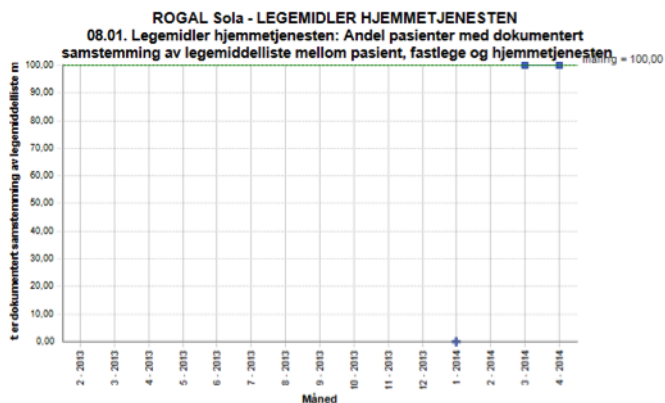
Utfordringer de møtte var;

- Å ha tid til å nå fastsatte mål i hverdagens travelt.
- Det å måle egen fremgang i Extranet skapte hodebry, men bidro også til en visuell fremstilling av egen fremdrift i prosessen. Det var positivt! Extranet er en database som teamene får tilgang til i læringsnettverket. Der teller og registrerer teamene egen fremgang i forhold til måloppnåelse av fastsatte mål i prosjektperioden.

«Alle team jobbet jevnt og trutt gjennom de 7 måneder som læringsnettverket varte, og alle team gjorde stor fremgang. Her vises ett eksempel fra Tasta sykehjem. Tasta hadde en målsetning om å gjennomføre legemiddelgjennomgang hos 49 pasienter i løpet av læringsnettverkets 7 måneder. Som dere ser av grafen hadde de innen juli 2014 gjennomført legemiddelgjennomgang hos 39 av 49 pasienter. Det er en flott måloppnåelse.



Sola hjemmebaserte tjenester jobbet godt med samstemmingen av legemiddelkortet mellom hjemmetjenesten, fastlegen og pasienten. De oppnådde på kort tid samstemming av legemiddellistene til sine pasienter.



Teamene opplevde stor nytteverdi av deltagelse i læringsnettverk. Tilbakemeldinger på faglig innhold, veiledning og informasjonsmateriale var meget bra. Alt materiale er kvalitetssikret gjennom pasientsikkerhetsprogrammet av egne fagkomiteer bestående av leger, sykepleiere og farmasøyter.

Pasientsikkerhet er ett viktig satsningsområde i kommunehelsetjenesten, og pasientsikkerhet kan for vår del oppsummeres i tre viktige punkt:

- Ikke skad meg
- Gjør meg friskere
- Vær snill med meg

USHT Rogaland tilbyr nå kommunene ett nytt læringsnettverk med samme fokusområde. Læringsnettverket er planlagt med oppstart april 2015. USHT inviterer da ansatte i sykehjem (langtids- og korttidsavdelinger), hjemmetjenesten og i boliger for mennesker med utviklingshemming til å bli med på dette viktige pasientsikkerhetsarbeidet.

Vi ser frem til å treffe nettopp deg til faglig inspirasjon og erfaringsutveksling!



GJØR SOM 1800 ANDRE – FØLG NSF ROGALAND PÅ FACEBOOK!

Aktuelle saker av betydning for sykepleiere, sykepleierstudenter og øvrig helsepersonell i fylket leser du først om på NSF Rogalands Facebook-side. Her legger vi også ut linker til oppslag på hjemmesiden vår og artikler som blir publisert i NSF Lokalen. Ved å klikke liker på siden vår vil du alltid være oppdatert. Velkommen som følger i dag!

<https://www.facebook.com/NSFRogaland>

MELD FRA HVOR DU ER!

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 tillitsvalgte om viktige saker som angår din arbeidsplass.

HVILKEN INFORMASJON TRENGER NSF?

Hvem er arbeidsgiveren din?

Rett kontaktinformasjon (adresse, e-postadresse, telefonnummer)

Meld fra om du går ut i – eller kommer tilbake fra- ulønnet permisjon

Meld fra når du går fra studentmedlem til medlem i arbeid må NSF få beskjed.

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" oppe til høyre ved hjelp av medlemsnummer og passord. Har du ikke passord fra før får du et tilsendt ved førstegangs pålogging.

Du kan også melde endringer på telefon 02409.

OPPDATER DINE MEDLEMSOPPLYSNINGER I DAG!

MIN HVERDAG SOM FORETAKSTILLITSVALGT

AUD H. RIISE, FHTV HELSE STAVANGER

Jeg er så heldig å få være foretakstillitsvalgt i en stor og kompleks organisasjon med mange flotte medarbeidere. Mitt viktigste oppdrag er å ivareta NSF sin politikk i alt som foregår i helseforetaket slik at pasientene møter opplagte og kompetente sykepleiere samtidig som medlemmene opplever å ha en best mulig jobbhverdag.

Spesialisthelsetjenesten utvikler seg raskt. Som NSF-tillitsvalgte får vi delta mange små og store prosjekter. Vårt fokus er på hvordan våre medlemmer kan yte god kvalitet på sykepleien. Gode arbeidstidsordninger, gode lønnsbetingelse og muligheten for faglig utvikling er en forutsetning for å beholde og rekruttere dyktige sykepleiere som kan bidra til denne kvaliteten. NSF har et godt samarbeid med personalavdelingen når det gjelder rekrutteringsarbeid.

NSF Helse Stavanger har 34 plasstillitsvalgte som jeg sammen med de hovedtillitsvalgte har månedlige møter med. I tillegg arrangeres fagdager to ganger i året. De plasstillitsvalgte gir oss viktig informasjon om hverdagen som vi formidler videre i ulike fora.

Vi er selvfølgelig også opptatt av å rekruttere nye medlemmer. Antall medlemmer er stadig stigende og nærmer seg nå 2100. Mange ser at det lønner seg å være medlem!

Som foretakstillitsvalgt i Helse Stavanger representerer jeg den største gruppen av ansatte og har derfor ansvaret for å koordinere arbeidet og fordele deltagelse i ulike prosjekter og grupper blant alle de 22 hovedtillitsvalgte. Jeg prøver å holde oversikt over hvem som deltar og sørge for at vi får involvert, informert og samkjørt hverandre. I tillegg er det å samle UNIO-gruppen når det er aktuelt også mitt ansvar.

Akkurat nå foregår det et omfattende arbeid knyttet til planlegging av nytt sykehus. Der har vi vært involvert i flere grupper og dette er en veldig spennende prosess.

Ellers deltar vi på flere møtearenaer. Det er blant annet faste månedlige møter med direktøren og i foretakets arbeidsmiljøutvalg. Jeg prøver også å få tid til å delta som observatør i de divisjonsvise arbeidsmiljøutvalgene for å holde meg informert om hva som rører seg i de ulike divisjoner og avdelinger.

NSF på SUS er sterkt involvert i arbeidet med å øke andelen 100 % stillinger. Her mener vi at gode arbeidstidsordninger betyr mye.

Som tillitsvalgt er det alltid hyggelig å få henvendelser fra medlemmer og bistå i enkeltsaker. Det gir viktig innsikt og forståelse for hverdagen fra ulike perspektiv.

KJETIL ANDRE VÅGE, HELSE FONNA

Etter at jeg ble valgt som foretakstillitsvalgt for Helse Fonna, har det vært noen travle måneder. Som ny i vervet, bruker en naturlig nok en del tid i det å finne sin plass i de forskjellige utvalg, møter og ulike fora. Så denne første tiden har det vært mange møter, og ikke minst en relativt stor mengde med informasjon og saksdokumenter å sette seg inn i. Heldigvis har jeg fylkeskontoret både i Rogaland og Hordaland som jeg kan spørre til råds.

Som foretakstillitsvalgt er jeg med på alle nivå i organisasjonen, helt fra mikronivå (enkeltsaker for medlem) til makronivå (overordnede drøftinger som angår alle). Dette gir en innsikt i hele organisasjonen, men må samtidig balanseres slik at det ikke blir for mye. I Helse Fonna har vi 3 hovedtillitsvalgte med varierende frikjøp. Disse er selvfølgelig en kjempestøtte i kommunikasjonen ut til de plasstillitsvalgte og medlemmene.

I Helse Fonna er det en del spennende ting som kommer opp fremover, der et potensielt nybygg ved Haugesund sykehus nok er det som kommer til å få mest oppmerksomhet fremover. En har gått gjennom en idefase, og skal nå inn i en konseptfase der en arbeider videre med to ulike alternativer for nybygg og ett alternativ med rehabilitering av eksisterende bygg. Dette er noe som det virkelig er behov for, da Haugesund sykehus har en gammel bygningsmasse som det koster mye å vedlikeholde. Nå kommer det også en ny helse- og sykehusplan til høsten som blir spennende. Regjeringen har allerede gitt signaler som kan gi Helse Fonna en del utfordringer. Vi har også nettopp fått nednett ved sykehuset, noe som har vært en utfordring å få gitt mange av våre medlemmer opplæring i.

Jeg håper at vi i tillitsmannsapparatet i Helse Fonna skal klare å få til en bedre rekruttering av sykepleiere, med og uten videreutdanning av ulike slag, gjennom å sikre de ansatte gode arbeidsforhold. Dersom vi får gode arbeidsforhold, får vi også fornøyde arbeidstakere, bedre samarbeid mellom avdelingene og forhåpentligvis vil flere skryte av at de arbeider i Helse Fonna. Dette vil gjøre oss mer attraktive i den stadige kampen om de beste ansatte.



Nettbasert veiledning for personer **MED TYPE 2 DIABETES I ALLMENNPRAKSIS**

PROSJEKTLEDER BJØRG F. OFTEDAL, PHD STIPENDIAT SILJE STANGELAND LIE, PROFESSOR BJØRG KARLSEN

Flere undersøkelser påpeker at det å motivere personer med type 2 diabetes til livsstilsendringer og egenhåndtering er en utfordring for helsepersonell. Mange vil gjenkjenne situasjoner hvor dialogen er fastlåst, samtalen mangler engasjement og fokus, og vi gjentar oss selv uten at det fører til endring hos pasienten. For å bedre håndtere vanskelige eller fastlåste situasjoner og tilrettelegge for dialog, anvender vi i vår forskning veiledningsmetoden Guidet Egen-Beslutning (GEB). Metoden er utviklet som et redskap for helsepersonell for å hjelpe pasienter til avklaring og endring når livet med diabetes medfører utfordringer. I metoden inngår refleksjonsark som danner basis for hver samtale. For noen sykepleiere vil ideen i GEB-metoden være kjent fra andre metoder, som for eksempel i «Motiverende intervju». Styrken i GEB-metoden er strukturen og refleksjonsarkene som skaper fokus i samtalen slik at pasientens konkrete utfordringer blir det sentrale. Metoden er opprinnelig utviklet i arbeidet med utfordrende diabetesomsorg, basert på empirisk og teoretisk evidens av sykepleier og seniorforsker Vibeke Zoffmann ved København Universitetssykehus. Metoden er testet i randomiserte kontrollerte studier og har vist effekt på bl.a. HbA1c og livskvalitet.

Vår studie er et samarbeidsprosjekt med Høgskolen i Bergen, ledet av professor Marit Graue og finansiert av Norges forskningsråd. Studien har allerede etablert samarbeid med sykepleiere ved noen fastlegekontor i Rogaland som har fått opplæring i

veiledningsmetoden. Sykepleierne har prøvd ut veiledningen til voksne med type 2 diabetes i egen praksis, og skal i gang med en studie hvor GEB metoden anvendes via nettsiden MinJournal.no. Hensikten med studien er å undersøke om nettbasert GEB veiledning kan bedre pasientens egenhåndtering av diabetes.

Våren 2016 skal GEB-metoden prøves ut via internett på et større antall personer med type 2-diabetes. Det er derfor utviklet et kursprogram som tilbys for sykepleiere ved fastlegekontor som ønsker å tilegne seg denne veiledningskompetansen, samt å delta i forskningsprosjektet. Er du sykepleier ved fastlegekontor og synes nettbasert GEB veiledning høres spennende ut er du med dette invitert til å delta på kurset, samt forskningsprosjektet.

Kurset er gratis, består av to kursdager og to veiledningsdager over en periode på 6 måneder og vil foregå ved Universitetet i Stavanger. Første kursdag er 11. Juni. For påmelding og informasjon om kurset og prosjektet, ta kontakt med:

PhD stipendiat **Silje Stangeland Lie**

E-post: silje.s.lie@uis.no eller tlf.: 51 83 16 54 / 975 06 752.

Prosjektleder **Björg Frøysland Oftedal**

E-post: bjorg.oftedal@uis.no eller tlf.: 51 83 41 63 / 924 61 905.



TILRETTELEGGING VED HELSEUTFORDRINGER - HVEM HAR ANSVAR FOR HVA?



NSF Rogaland får ukentlig henvendelser fra medlemmer som har behov for tilrettelegging i arbeidssituasjonen på grunn av ulike helseutfordringer. I denne artikkelen ser vi nærmere på hva lovverket sier om arbeidsgivers tilretteleggingsplikt, og på hvilke aktivitetskrav som samtidig påhviler arbeidstakeren.

AV SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

Arbeidsgivers plikter

Innledningsvis vil jeg understreke arbeidsgivers ansvar for forebygging: Arbeidsgiver skal legge til rette slik at arbeidstakere kan fungere i arbeidslivet, og tilretteleggingsplikten gjelder både fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Alle virksomheter skal ha et system for helse-, miljø og sikkerhetsarbeid. Systemet skal gi en beskrivelse av rutiner og tiltak som kan forebygge utstøting og hindre arbeidsrelatert sykdom.

Videre er det viktig å være klar over at arbeidsgiver har generell og spesiell tilretteleggingsplikt, disse er hjemlet i arbeidsmiljøloven (AML). Av de generelle pliktene kan nevnes arbeidsgivers plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet etter den enkeltes arbeidsevne, kyndighet og øvrige forutsetninger, og arbeidsgivers plikt til å gi mulighet for den enkelte arbeidstakers selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar i arbeidet.

Den spesielle tilretteleggingsplikten gjelder for arbeidstaker med redusert arbeidsevne som skyldes sykdom, slitasje el.lign. Plikten følger av AML § 4-6, 1.ledd som sier følgende:

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

Bestemmelsen sier at arbeidsgiver skal tilrettelegge «så langt det er mulig» for at arbeidstaker skal få beholde sitt arbeid. Men hva er mulig? Her er ofte arbeidsgiver og arbeidstaker uenige. Arbeidstilsynet sier på sin nettside at arbeidsgiver skal iverksette realistiske og konkrete tiltak som kan gjøre det mulig for arbeidstaker å utføre sine oppgaver helt eller delvis, eventuelt andre arbeidsoppgaver.

Aktuelle tiltak for arbeidsgiver kan være:

- Fysisk eller ergonomisk tilrettelegging
- Endring av arbeidstid, tidskrav, tempo mv
- Omorganisering av arbeidet, rutiner eller funksjoner
- Anskaffelse/tilpasning av teknisk utstyr
- Endring/nye arbeidsoppgaver
- Opplæring/omskolering

Her bør nevnes at arbeidsgiver ikke har plikt til å opprette ny stilling for arbeidstaker med helseutfordringer. Videre kan det utgjøre en begrensning i arbeidsgivers tilretteleggingsplikt hvis andre arbeidstakere får en vesentlig belastning som følge av tilretteleggingen. Her har det betydning hvor mange på samme enhet det tilrettelegges for samtidig, og størrelsen på enheten, eventuelt virksomheten. Det påhviler en større tilretteleggingsplikt på en stor virksomhet enn en liten, og ved mindre virksomheter vil ofte terskelen for andres merbelastning ofte være lavere. Kravet som påhviler arbeidsgiver vil også være høyere ved tilrettelegging over kortere tidsrom enn hvis tilretteleggingen vil vare lenge, eventuelt vil være permanent.

Hvilke plikter har så du som arbeidstaker?

Den generelle tilretteleggingsplikten medfører en plikt til å følge arbeidsgivers instruksjoner f.eks. ved å bruke hjelpemidler eller beskyttelsesutstyr i jobbutførelsen. Som overfor kommer forebyggingsperspektivet også inn når det gjelder arbeidstakers plikter.

Krav om å delta på oppfølgingsmøter, såkalte dialogmøter, følger av den spesielle tilretteleggingsplikten. På disse møtene kan også NAV, BHT og/eller lege være tilstede. Arbeidstaker har plikt til å medvirke i arbeidet med å utarbeide og gjennomføre oppfølgingsplanen. Det påhviler også en plikt for arbeidstaker til å gi opplysninger om sin arbeidsfunksjon, men arbeidstaker har ingen plikt til å gi arbeidsgiver medisinske eller andre private opplysninger.

NYTT OM LEDELSE

NSF Rogalands ledersatsing har resultert i målrettede tiltak og aktiviteter rettet spesifikt mot sykepleieledere. Egen fagdag, lokal faggruppe, nettverksmøter og egne nyhetsbrev fra fylkeslederen er blant tilbudene som blir lederne til del.

AV SOLFRID FUGLSETH, NESTLEDER NSF ROGALAND

Fagdag for ledere

En engasjert Hanne Kristin Rohde holdt et motiverende, kunnskapsrikt og ledernyttig innlegg for rundt 100 sykepleieledere som i slutten av april var samlet til fagdag for ledere i Stavanger, arrangert av NSF Rogaland og lokal faggruppe for sykepleieledere.

Tema var relasjonsledelse og Rohde brukte første del av foredraget til å beskrive hverdagen som toppleder i Oslo politiet og reflekterte over utfordringer man står overfor som leder i av en organisasjon med knappe ressurser og stort arbeidspress.

I siste del av foredraget gav hun lederne tips og verktøy de kan bruke i sin arbeidshverdag, dersom de ønsker å bli enda bedre på å utvikle og styrke relasjonen til sine ansatte.

Etter møtet var det mange ledersmil og positive tilbakemeldinger om at denne fagdagen hadde vært "jyselig kjekke".



Blant de nærmere 100 lederne som hadde forventninger til en inspirerende fagdag var (f.v) Ingrid Anette Kverneland, Anne Dahlseng, Tone Dahl og Kari Aspelund. De ble ikke skuffet!

Lokal faggruppe for sykepleieledere

Den lokale faggruppen for sykepleieledere har hatt sine første møter og er i gang med å planlegge årets aktiviteter. I første omgang er fokus på ledelse som fag. De tilbyr ledermedlemmer fagdager med ledelse i fokus, og de stiller seg også til disposisjon til å være høringsinstans for sentralstyret for sykepleieledere og for NSF Rogaland.

Lokalgruppen har et nært samarbeid med fylkeskontoret og sammen planlegger de å arrangere to halvdags ledersamlinger, en vår og en høst. Allerede nå kan dere sette av datoen 28. september. Da kommer stortingsrepresentant og tidligere avdelingsleder ved SUS Olaug Bollestad (Kr.F). Tema vil mest sannsynlig være:



Hanne Kristin Rohde holdt et meget engasjerende foredrag om det å lede gjennom relasjoner.

Sykepleierledelse før og nå- utfordringer i nye Helse Norge. Styret planlegger medlemsmøte i slutten av november, tema er ennå ikke avklart men gruppen vil legge ut informasjon på NSF's hjemmeside så snart det er bestemt.

Faggruppa for sykepleieledere i Rogaland driver nybrottsarbeid og på styremøtene som holdes annenhver måned, diskuterer de hva lederne ønsker og hvilken strategi faggruppa skal ha for å treffe ledermedlemmene best mulig. I år satser de på nettverksbygging og ledelse, og de håper at ledere i fellesskap kan utvikle lederrollen og bedre sin egen hverdag. Mottoet er at sammen kan en støtte og motivere hverandre til å bli bedre ledere.

Nettverk for ledere

Siste året har NSF Rogaland arrangert tre nettverksmøter for sykepleieledere på Jæren. Lederne som har vært inviterte inn til nettverksmøtene kommer fra Sola, Klepp, Time, Hå og Gjesdal. Fokus har vært endringsledelse/fremtidsledelse, den gode leder, og arbeid og psykisk helse. Det blir satt av god tid til innspill og diskusjon, da målet er at lederne skal få dele erfaringer og gode løsningsstrategier med sine kollegaer og på den måten lære av hverandre. Tilbakemeldingene er at lederne opplever dette som nyttig. Nettverk Jæren vil bli videreført og NSF Rogaland bidrar gjerne til oppstart av nye ledernettsverk dersom det er ønskelig.

Nyhetsbrev

Fylkesleder Nina Horpestad sender ut egne nyhetsbrev til ledere ti ganger i året. Brevene omhandler aktuelle tema og problemstillinger som har relevans for ledere. Dersom du ønsker å motta disse kan du sende inn din epostadresse til rogaland@nsf.no

VANLIGE SPØRSMÅL OM FERIE



NSF Rogaland får hvert år en rekke henvendelser om ferie. Her har vi samlet noen av dem og forsøkt å gi fornuftige svar. Paragrafhenvisingene er i forhold til ferieloven med mindre annet er oppgitt.

1. Feriefritidens lengde

Hvor mange feriedager har man krav på?

I forhold til ferieloven:

Etter ferieloven har alle arbeidstakere krav på 25 virkedager ferie hvert år. "Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager". Ettersom lørdager er medregnet er det altså seks virkedager i en uke. Det er viktig å legge merke til at det er dager og ikke arbeidsdager det snakkes om. Virkedager i ferien, som etter oppsatt arbeidsplan/turnusplan likevel ville vært fridager, teller med som virkedager i forbindelse med ferien.

I forhold til avtalefestet ferie:

Avtalefestet ferie er en forskuttering av den utvidede ferien som det er åpnet for i ferielovens § 15, altså den femte ferieuken.

Samlet utgjør dette 30 virkedager ferie.

Ferie skal alltid regnes i hele dager, aldri i timer.

2. Ekstraferie for arbeidstakere over 60 år

Når får jeg ekstraferien, nå som jeg har fylt 60 år? Kan jeg selv bestemme når jeg vil ha den og må jeg ta hele uken med en gang?

Alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på seks virkedager ekstra ferie, jf. ferieloven § 5 (2).

Arbeidstaker over 60 år bestemmer selv når ekstraferien skal avvikles, med mindre annet er avtalt. Ekstraferien kan tas samlet eller med en eller flere dager om gangen, jf. § 6 (1). Deles ekstraferien, kan du bare kreve å få fri så mange arbeidsdager som du normalt har i løpet av en uke, jf. § 5 (2). Arbeidstakeren må gi arbeidsgiver minst 2 ukers varsel før avvikling av ekstraferien, jf. § 6 (2).

Avtalefestet ferie påvirker ikke rettighetene til arbeidstakere over 60 år. Det vil si at arbeidstakere over 60 år, som er omfattet av avtalefestet ferie også får en ferieuke ekstra.

3. Fri søndag før/etter ferieuke

Hva med meg som skal jobbe en søndag - og ha ferie?

I forhold til ferieloven:

Svært mange av NSF's medlemmer arbeider etter arbeidsplan/turnusplan. Dette innebærer at de også kan være oppsatt med arbeid på lørdag/søndag. I ferieloven er det tatt inn spesielle bestemmelser som regulerer dette. Ferieloven § 5 (4) omhandler tilleggsfritid ved søndags- og skiftarbeid, uregelmessig arbeidstid mv.

Ved avvikling av ferieperioder som omfatter minst 6 virkedager (1 uke), kan arbeidstakeren kreve å få arbeidsfri enten på den søndagen som faller umiddelbart før ferien, eller på den søndagen som faller umiddelbart etter ferien. Denne regelen omfatter bare de arbeidstakere som har en arbeidstidsordning med arbeid

begge søndager, både før og etter ferien. Formålet er å sikre en hel kalenderuke fri.

4. Tiden for ferie

Kan arbeidsgiver fritt bestemme når jeg skal ha ferie?

I god tid før ferien skal arbeidsgiveren drøfte fastsetting av ferie og oppsetting av ferielister med den enkelte arbeidstaker eller vedkommendes tillitsvalgte. Dersom det ikke oppnås enighet, er hovedregelen at arbeidsgiver kan fastsette ferien, men naturligvis i samsvar med ferielovens bestemmelser. Dette betyr blant annet at hovedferien (omfatter 18 virkedager) kan arbeidstaker som hovedregel kreve å få i tidsrommet 1. juni til 30. september (hovedferieperioden). I tillegg kan arbeidstakeren kreve å få avviklet restferien (7 virkedager) samlet innen ferieåret.

Arbeidstaker kan kreve å få underretning om ferien tidligst mulig, og senest 2 måneder før ferien tar til, såfremt særlige grunner ikke er til hinder for dette, jf. § 6 (2). Tillitsvalgte bør aktivt bidra til at denne bestemmelsen overholdes.

5. Ferieavvikling og sykdom

Hva skjer dersom jeg blir syk når jeg skal ha ferie? Og hva skjer om jeg blir syk mens jeg har ferie?

Ferieavvikling og sykdom er regulert i § 9. Dersom du blir syk før ferien starter, kan du senest siste arbeidsdag du skulle ha før ferien, kreve å få ferien utsatt til senere i ferieåret. Det er en forutsetning at du er helt arbeidsufør (altså ikke delvis sykemeldt) og at dette kan dokumenteres med legeerklæring (sykemelding).

Dersom du blir syk i ferien kan du kreve at et tilsvarende antall virkedager ferie utsettes og gis som ny ferie senere i ferieåret. Etter endringer i ferieloven 2014, har du krav på ny ferie fra første feriedag og at du kan dokumentere sykdommen med legeerklæring. Krav om slik ny ferie må framsettes overfor arbeidsgiver uten ugrunnet opphold, dvs. så raskt som mulig, etter at arbeidet er gjenopptatt. Medfører arbeidsuførheten at feriefritid ikke blir avviklet innen ferieårets utløp, kan du kreve å få overført inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår. Krav om overføring må framsettes innen ferieårets utløp, dvs. før 31.12.

6. Lønn og feriepenger

Jeg forstår ikke helt det med lønn og feriepenger, er det mulig å forklare det?

Du får ikke lønn når du avvikler ferie. Lønn erstattes av feriepenger når du tar ferie. Feriepengene beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er opptjent i året før ferieåret (opptjeningsåret), jf. ferieloven § 10.

Feriegodtgjørelsen beregnes etter loven som 10,2 % av feriepengegrunnlaget. For arbeidstakere som omfattes av tariffavtalene om en femte ferieuke er den alminnelige prosentsats for feriepengegrunnlaget 12 %. For arbeidstakere over 60 år, med rett til ekstraferie er prosentsatsen til 14,3 prosent.

Når det gjelder lønn og feriedager, så er hovedregelen at feriepenege skal betales siste vanlige lønnsdag før ferien. Bestemmelsene om utbetaling av feriepenger kan fravikes ved tariffavtale.

Da den avtalefestede ferien er lengre enn den lovbestemte ferien, vil det tekniske lønnstrekket som foretas være 30/26. Dette betyr at det foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned, hvor den del av feriepenege som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget) utbetales sammen med lønn for juni måned. Når ferien avvikles utbetales vanlig lønn.

7. Ferieavvikling i oppsigelsestid

Kan arbeidsgiver flytte ferien min til oppsigelsestiden?

Dersom arbeidstaker sier opp, kan ferie fastsettes og avvikles i oppsigelsestiden. Oppsigelse kan ikke brukes som grunn for å endre tiden for fastsatt ferie, med mindre arbeidstakeren samtykker. Arbeidstaker kan kreve å få avviklet ferie før oppsigelsestidens utløp, dersom det etter utløpet ikke er tid til å avvikle ferie innen hovedferieperioden (1. juni - 30. september). Dersom arbeidstaker selv sier opp sin stilling etter 15. august kan man ikke kreve at ferien legges til tiden før 30. september.

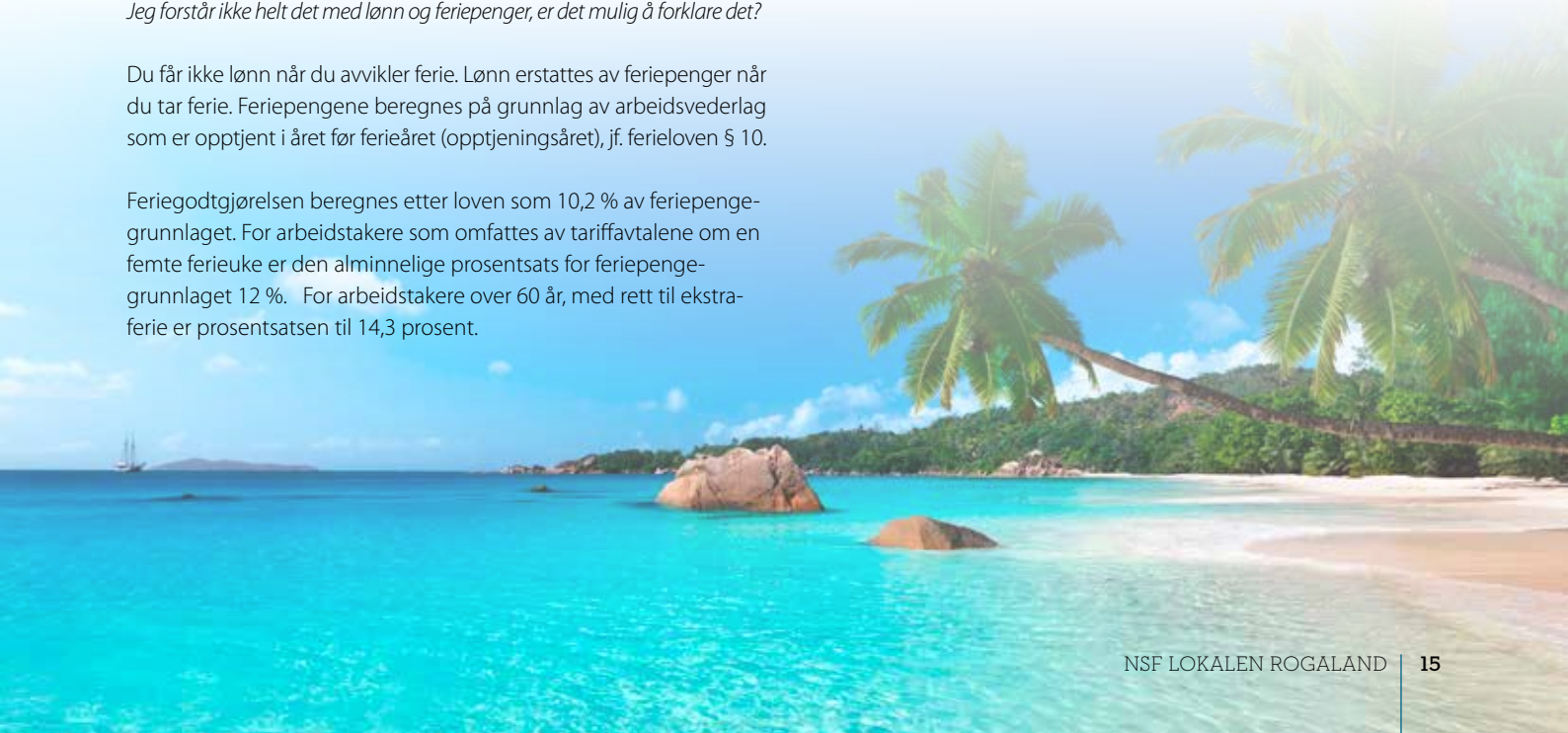
8. Overføring av ferie - forskuddsferie

Er det ikke sånn at jeg kan spare ferien til neste år og ta lenger ferie da? Kan jeg i tillegg ta ferie på forskudd?

Du kan avtale med arbeidsgiver (skriftlig) å overføre inntil 12 virkedager ferie til det påfølgende ferieår, jf. § 7 (3). Du bør være oppmerksom at slik avtale ikke binder ny arbeidsgiver dersom du skifter jobb. Du kan også inngå skriftlig avtale om avvikling av forskuddsferie på inntil 12 virkedager.

Disse overføringsmulighetene gjelder for den lovfestede ferien på 4 uker og 1 dag. Har man mer ferie enn dette som er avtalefestet, så gjelder i utgangspunktet ikke ferielovens bestemmelser for denne delen. Det vil da være selve avtalen om ekstraferien som legger føringene for hva som skal gjelde her.

Ansatte over 60 år som har en ekstra ferieuke kan avtale overføring med arbeidsgiver etter samme regler. De har med andre ord ingen utvidet adgang til å overføre feriedager.





NYTT FRA NSF PENSJONISTFORUM ROGALAND

NSF Pensjonistforum Rogaland er et partipolitisk uavhengig forum for pensjonerte og uføretrygdede sykepleiere i Rogaland. Forumet har eksistert siden 2003, medlemsskapet er gratis og alle i målgruppen er hjertelig velkomne til å melde seg inn!

AV SILJE ANFINSEN ØSTREM, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Forumet har som formål å være et møtested for medlemmene, å legge til rette for sosialt fellesskap og å være informasjonsforum for sykepleiefaglige og aktuelle samfunnsproblemer gjennom foredrag og diskusjoner. Det skal også være et kontaktpunkt og informasjonskanal overfor fylkeskontoret og NSF sentralt i saker som er relevant for pensjonister

På møtet i vår ble det vedtatt nye retningslinjer for Pensjonistforumet og valgt nytt styre. Endringene i retningslinjene var bare av redaksjonell karakter.

Ann-Brit Tunset takket for seg etter flere års innsats som leder for et stadig voksende pensjonistforum. Det samme gjorde styremedlemmene Randi Svihus og Bjørg Bentsen etter mangeårig innsats.

Ny leder er Kari Malthe Skjold (Karmsund) og øvrige medlemmer i styret er Margrete Middelthun (Klepp), Torbjørg Aarak (Vormedal), Gunvor Merkesdal (Stavanger) og Valbjørg Gya (Stavanger). Astrid Furre Håland, Kari Vold Aa og Margrete Bø Jørgensen ble valgt til valgkomite.

Aktiviteter

NSF Pensjonistforum Rogaland avholder 2 møter pr år - ett i vårsemesteret og ett i høstsemesteret. I tillegg er det en turkomité som arrangerer sommertur, og fylkeskontoret i NSF Rogaland inviterer til julemøte for pensjonister.

De ulike arrangementene annonseres i NSF Lokalen og du melder deg inn i NSF Pensjonistforum Rogaland ved å ringe 02409 og be medlemstjenester registrere deg som medlem.

ARRANGEMENT 2015

16. september

Medlemsmøte
Møllegata 37, Stavanger. 1. etasje

8. desember

Julemøte
Radisson Blu Atlantic Hotel

BUURTZORG-MODELLEN - ET KINDEREGG?

AV FYLKESLEDER NINA HORPESTAD, NSF ROGALAND

Cecilie Bjelland, leder av Stavanger Ap, har karakterisert Buurtzorg modellen som et kinderegg: «Brukerne får god pleie og trenger ikke å forholde seg til så mange. De ansatte får brukt sin kompetanse bedre», sa hun i et intervju med Tidsskriftet Sykepleien i november i fjor. Hun fulgte opp med at modellen kunne være aktuell for Stavanger kommune allerede etter valget i 2015.

NSF Rogalands leder og nestleder dro sammen med hovedtillitsvalgt Kirsten Harstad i Stavanger til Amsterdam for å få mer kunnskap om hva innføring av Buurtzorg-modellen egentlig innebærer.



Buurtzorg-leder Jos de Blok tok vel imot oss og mente vi ville få best utbytte ved å følge hver vår sykepleier i hvert vårt team. Dermed møtte tre spente sykepleiere og tillitsvalgte opp på hver sin sykepleiestasjon i byen. Der hadde vi fått tildelt hver vår kontakt som vi skulle være med den dagen. For noen ble dette en heftig opplevelse på mange måter, da to av sykepleiestasjonen var konsentrert midt i sentrum og det mest egne fremkomstmiddelet var sykkel! På bildet ser du hovedtillitsvalgt Kirsten Harstad på sykkel.

Gjennom dagen fikk vi utfordret noen av våre egne «fordommer» overfor modellen, men vi fikk også bekreftet mye av det som vi var fortalt på forhånd. Litt av det vi opplevde og erfarte var følgende:

- Buurtzorgmodellen tar imot og gir behandling, pleie og omsorg til ulike mennesker med ulike pleiebehov – akkurat som i Norge. Vi var alle tre inntil 60 pasienter med forskjellige pleie- og behandlingsbehov, alt fra friske og oppgående som fikk hjelp til støttestrømper, til alvorlig syke og døende som hadde omfattende hjelpebehov.
- Det var små grupper med sykepleiere mellom 8-12 ansatte som hadde ansvar for inntil 60 pasienter. 40 % av de ansatte var sykepleiere med bachelorgrad, de andre hadde utdanninger på linje med helsefagarbeider/hjelpepleier.
- Det var sykepleierne i teamene som gikk på kartleggingsbesøk når melding om ny pasient kom. De gjorde sine vurderinger og gav tilbakemelding til forsikringselskapet om behov og tidsbruk. Alle innbyggerne i Nederland betaler helseforsikring.
- Vi opplevde få pasienter med psykiske lidelser. Disse ble ivaretatt av spesialister. Den yngste man hadde hatt på et av teamene var 36 år, fistel etter en fødsel. Ellers så var det i all hovedsak eldre med ulikt hjelpebehov.
- Enkelte team drev med dobbelføring av dokumentasjon. Både på papir og via Ipad. Målet var at alle teamene skulle dokumentere kun elektronisk innen 2015. Men det var opptil teamene å

Minuten	Toelichting
30	-ontvangst Nina Horpestad
15	kousen aan
15	kousen aan, medicatie aanreiken . theedoek en handdoek in de keuken verschonen
60	Hulp bij ADL. + airstacken Op donderdag uiterlijk 9.45 uur er zijn i.v.m zwemmen echtgenote
30	ADL hulp
60	11 uur dornicum inj. middels vleugeinaald (ledere 4 uur) en ADL Hulp ** met sleutel (kantoor sleutelkastje) naar binnen
60	Hulp adl, check medicijnen, z.n. oggel en z.n. tubigrrips op woensdag medicatie uitzetten voor 1 week ma / wo / vrij op po stoel wassen
15	Blaas spoelen
15	Sociale controle en tubigrrips
0	-Pauze

Liste over dagens gjøremål til en av sykepleierne

bestemme farten på innføringen. Dokumentasjonen ble gjort hos pasienten.

- Det var varierende hvor mange som var på jobb til enhver tid. Et eksempel: teamet i øst Amsterdam hadde på nåværende

tidspunkt ansvar for 23 pasienter, totalt 10 ansatte, hvor av 3 var på jobb på dagtid og 1 på kvelden. Ingen på vakt på natten, men de hadde vakttelefon hvor pasienter/pårørende kunne nå de på. Den som gikk på vakt på kvelden fikk vakttelefonen kl. 15.00 og hadde den til 15.00 neste dag. Fikk man utrykning om natten, var det IKKE rom for hvile i etterkant, da man skulle på jobb kl. 08.00 neste morgen. Det var stort sett få utrykninger om natten.

- Denne modellen har stort innslag av deltidsarbeidende sykepleiere. Stort sett ønsket arbeidsgiver at man jobbet mellom 24 og 26 t/uke, full stilling tilsvarer 36 t/uke. To av de sykepleierne vi fulgte hadde annet arbeid ved siden av jobben i Buurtzorg.
- Det var opptil teamene å bestemme turnusen sin og arbeidstidene sine. I det ene teamet resulterte dette i at de som går i full stilling har delt vakt.
- Noen team jobbet hver 2.helg og noen hver 4.helg, det var opptil teamene å bestemme selv.
- Det var ingen leder av teamene, men teamene kunne få hjelp av en coach som var ansatt i Buurtzorgmodellen. Det er 30 coacher fordelt på 8000 ansatte.
- Hvert år hadde man kursdager i regi av arbeidsgiver, med ulike tema. I tillegg hadde man ulike spesialister man kunne kontaktes, f.eks i forhold til diabetes, sår mv.

Etter noen begivenhetsrike timer, kunne sykkel og bil parkeres. Vi fikk prate litt med av coachene i tillegg til å være med vår «egen» sykepleier. Der ble inntrykkene bearbeidet og spørsmål besvart. Takk til sykepleiestasjonene i Amsterdam: Bos en Lommer, Zuid og Gaasperdam.

PÅ BESØK I DE HOGWEYK - demenslandsbyen i Wesp

Dag to av NSF Rogalands studiebesøk i Nederland var viet et besøk til demenslandsbyen De Hogeweyk.

AV NINA HORPESTAD

Vår guide under besøket forteller at grunnlaget for landsbyen er basert på sju ulike livsstiler

- Tradisjonell – for mennesker som har sin identitet fra en tradisjonell profesjon eller leder av en liten bedrift
- City – for mennesker som var i sentrum for en urban livstil
- "Het Gooi" – for mennesker som var opptatt av korrekte manerer, etikette og utvendig utseende
- Cultural – for mennesker som elsker kunst og kultur
- Religiøs – for mennesker hvor praktisering av egen religion er en viktig del av det daglige liv
- Indonesian – de som tidligere jobbet/levde i Nederlands sine kolonistater i Asia/Indonesia
- Homely – for mennesker hvor familieverdier og hushold er en viktig del av det daglige liv.

Innbyggerne har alle gjennomført en kartlegging, og basert på denne får de tilbud om en livsstil. Det er 152 innbyggere (residens) og gjennomsnittsalderen er 84 år. De har alle muligheten til å gå rundt omkring i landsbyen som består av 23 hus der innredningen er basert på hvilken livsstil innbyggerne baserer seg på.

Alle hus har egen inngang og dørklokke. Det kan være opptil sju beboere i hvert hus. Alle har egne soverom, men deler toalett og bad. Personalet består av to på dagvakt og en på kveldsvakt og et tilgjengelig sykepleierteam som "husvakten" kan kontakte. Om nettene er det fem nattevakter som er tilgjengelige for de drøye 150 innbyggerne i landsbyen. De bærer en overvåkingsalarm på seg og oppsøker husene kun hvis denne indikerer at det er uro i huset. Kveldsvakten gir beskjed hvis noen fremdeles sitter oppe når de går. Nattevaktene kan da sjekke ut hvorvidt han/hun er kommet seg i seng. Fokus i demenslandsbyen er at dette skal være mest mulig hjemlig. Det gis ikke tilbud om intravenøs behandling eller sondeernæring.

Vårt inntrykk var at det ble gjort en grundig og god jobb i kartleggingsfasen når det gjaldt å finne rett livsstil og dermed rett hus forut for innflyttingen. De fleste ansatte som hadde direkte kontakt med beboerne var hjelpepleiere. Flere av dem hadde tilleggskurs i demensomsorg og mange års erfaring med arbeid innenfor eldreomsorg. De få sykepleierne som var ansatt var knyttet til sykepleierteamet. Alle ansatte fikk årlige oppdateringskurs.

Vi fikk en interessant og nyttig omvisning i landsbyen der vi besøkte to hus, butikken, clubrommene, og kafeen før vi avsluttet turen med å gå inn i teatersalen – en utrolig flott sal hvor man arrangerte alt fra gudstjenester til teaterforestillinger.



Nestleder Solfrid foran grunnsteinen til demenslandsbyen



«Het Gooi» - livsstil



Cultural - livsstil



Inngangspartiet til teateret

Avslutningsvis fikk vi informasjon om det å arbeide i en demenslandsby. Deltid var utbredt. Arbeidsgiver antydte at dette var ønsket og mente selv at å jobbe 26 timer i uken var et godt timetall. Det var viktig for dem at kvaliteten på arbeidet var høy, og vår guide Ellen ble både overrasket og rystet når hun hørte at Norge hadde flere arbeidsgivere og en regjering som ønsket mer bruk av langvakter innenfor demensomsorgen. I vår landsby var de lengste vaktene på åtte timer. Ellen mente at arbeidet var så psykkisk og fysisk krevende at vaktene ikke burde være lenger enn seks timer.

Vi oppfordret henne og de andre som tar imot besøkende fra Norge om å fortelle om sine betraktninger om langvakter i omsorgen for demente.

Vi takker De Hogenweyk og vår guide for en interessant og lærerik dag i landsbyen. Vi sitter igjen med mange inntrykk og ny kunnskap - til nytte for våre medlemmer i NSF Rogaland.



HAR DU EN KOLLEGA SOM IKKE ER NSF-MEDLEM?

NORSK SYKEPLEIERFORBUND ROGALAND SATSER
PÅ MEDLEMSREKRUTTERING I FIRE KOMMUNER

NSF Rogaland vil i sommer ha en kampanje i kommunene Haugesund, Karmøy, Stavanger og Sandnes. Dette er fire kommuner med stort potensiale for medlemsrekruttering. Sykepleiere som er ansatt i disse kommunene og som melder seg inn i kampanjeperioden er med i trekningen av et sentrumsgavekort i Stavanger eller Haugesund på kr. 2 000,-

Kampanjemateriell blir lagt ut på aktuelle arbeidsplasser i de fire kommunene.

Har du en kollega som ikke er medlem? Tips dem om at NSF ønsker flere medlemmer! Jo flere vi er, til bedre kan vi påvirke helsevesenet til det beste for pasienten – og for sykepleiernes lønns- og arbeidsvilkår.

Medlemskap gir mange nyttige medlemsfordeler, som stipendordninger, forsikring, billig bensin og støtte fra tillitsvalgt når du trenger det.



Scann QR-koden og
les mer om medlems-
fordelene, eller gå inn på
www.nsf.no/medleskap



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



Hovedtillitsvalgte i NSF Rogaland pr. 1.6.2015:

Kommune/Foretak/arbeidssted:	HTV/TV/kontaktperson:	Tlf.kontor/mobil:
Bjerkreim	Silje Ege	957 50 112
Bokn	Anny Silden Kallekodt	924 34 556
Eigersund	Anette Puntervoll	452 56 405
Finnøy	Ingeborg Bø Rolfsen	482 86 387
Forsand	Guro Heggemsnes Fløysvik	954 09 799
Gjesdal	Jofrid Halsne Bøe	984 92 398
Haugesund	Anita Torgersen	52 74 37 03 / 906 95 758
Hjelmeland	Helene Sofie Ramstad	936 43 182
Hå	Anne Kjersti Haveland	402 22 346
Karmøy	Anne Elisabeth Gaard Nilsen	930 77 340
Klepp	Hege Borsheim	51 42 98 56 / 915 28 126
Lund	Hanne Eidsheim	930 44 124
Randaberg/Kvitsøy	Pt. Ingen	
Rennesøy	Margrethe Reianes	454 29 607
Sandnes	Guro Bråstein Ravndal	51 33 57 72 / 452 99 801
Sauda	Grete Kaarhus	99 56 24 44
Sokndal	Monica E.E. Olsen	917 12 871
Sola	Marit Hay	402 01 197
Stavanger	Kirsten H. Harstad	51 50 87 91 / 917 04 793
Stavanger	Peter Hee Andersen	411 02 884
Strand	Arnhild Sørskår	905 33 060
Suldal	Anne Egebjerg	911 57 290
Time	Rakel Olene Obrestad	922 97 743
Tysvær	Anne Lise Thorstensen Nes	922 54 181
Utsira	Anne Karine Skare	995 47 782
Vindafjord	Maya Bakke	922 03 927
Helse Stavanger HF	FTV Aud Hølland Riise	51 51 81 49 / 951 55 326
Stavanger Universitetsykehus	Mette Øfstegaard	51 51 81 33 / 994 32 418
Stavanger Universitetsykehus	Gunn-Elin Rosslund	51 51 81 26 / 976 08 365
Helse Fonna HF	FTV Kjetil Andre Våge	52 73 20 81 / 911 63 095
Helse Fonna medisinsk klinikk	Nina Budal	992 60 112
Helse Fonna klinikk psykisk helsevern	Åse Berit Rolland	990 25 872
Universitetet i Stavanger	Marianne Storm	51 83 41 58
Videregående skoler	Pt. Ingen	
Haugesund Revmatismesykehus	Pt. ingen	
Rogaland A-senter	Pt. Ingen	
Jæren DPS	Nina E. Amdahl	922 58 627
Diakonhjemmets høyskole	Kirsten Jæger Fjetland	51 79 96 59
Blidensol sykehjem	Toril Hinna	932 88 239
Øyane sykehjem	Berit Hove	980 57 843
Domkirkens sykehjem	Gunvor Rørtveit	901 53 599
Tasta sykehjem	Lene Høie	958 44 124
Fylkesmannen	Kari Louise Roland	470 11 971
St. Johannes sykehjem	Pt. Ingen	
Boganes sykehjem	Lene Sivertsen-Aasland	464 85 577