

ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 35 - NR 2, SOMMEREN 2018



Møt årets sykepleier
i Rogaland side 4

Her er hver fjerde
sykepleier mann! side 6-7



NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer
GOD SOMMER!



Sommer! – og kanskje en ny kollega rett fra sykepleierutdanningen..?

I skrivende stund er ennå mye uklart når det gjelder tariffoppgjøret. Partene i Spekter og KS er blitt enige om et resultat, men dette skal behandles i NSF's forbundsstyre. For kommuneansatte avventes resultatet av en historisk uravstemning. Det som er klart er at det går mot sommer og ferieavvikling.

Våren og sommeren er tiden for å samle krefter og overskudd til å møte høsten og vinteren. Dette er også tiden da mange sykepleiere sin entre' i ordinært arbeid for første gang. Mange med skrekkblandet fryd – hva er det som møter meg der ute i «den virkelige verden»? Hvordan blir jeg mottatt? Hvilken opplæring får jeg? Hvor stort ansvar er det forventet at jeg påtar meg fra første stund? Hvor mange sykepleiere er på jobb sammen med meg?

I Stortingsmelding 13(2011 – 2012): "Utdanning for velferd" er temaet overgang fra utdanning til yrke spesielt nevnt. Her står det blant annet: "Studentrollen kan aldri bli lik yrkesrollen, og hvordan nyutdannede kandidater blir mottatt i arbeidslivet har derfor stor betydning for hvor godt de klarer å bruke det de har lært i utdanningen til det beste for tjenestene og brukerne".

Å starte et yrkesliv når fagbemanningen er på det laveste og fast ansatte avvikler ferie er en utfordring, både for den som blir ansatt og de som ansetter. Nyansatte leter etter gode rollemodeller, mens arbeidsgiver ønsker seg en "ferdigvare". Studier viser at de tre første månedene er avgjørende for om den nyansatte velger å fortsette i jobben eller bestemmer seg for å slutte. Dette må tas på alvor av arbeidsgivere, ledere og kollegaer. Nyutdannede sykepleiere trenger bedre forståelse, støtte og veiledning for å kunne utvikle sin profesjonelle yrkesutøvelse og en kunnskapsbasert praksis. Gjennom en slik tilnærming vil arbeidsgivers mulighet til å behold nyansatte sykepleiere

blir betraktelig større. Hvis en da i tillegg sørger for hele stillinger og en konkurransedyktig lønn, har man oppfylt ønskene som studentene formidler til oss i NSF.

Med dette som bakteppe går min oppfordring til alle lesere av NSF Lokalen om å ta ekstra godt vare på de nye som kommer til DIN arbeidsplass. En liten innsats fra alle parter kan medføre at man har kollegaen lenger og den nyutdanna blir raskere trygg i sin nye rolle – og slik også gi bedre kvalitet i tjenestene for pasienter og brukere.

Avslutningsvis vil jeg ønske dere alle en riktig god sommerferie, måtte dagene blir like fine som den som nå befinner seg utenfor mitt kontorvindu.

*Nina Horpestad
Fylkesleder*



Foto: Gry Torkelsen



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 2. - juni 2018, 35. årgang. Opplag ca 8500.

Besøksadresse: Møllegt. 37, 4008 Stavanger.

Postadresse: Møllegt. 37, 4008 Stavanger.

Telefon: 994 02 409



Layout og trykk:
Flisa Trykkeri AS

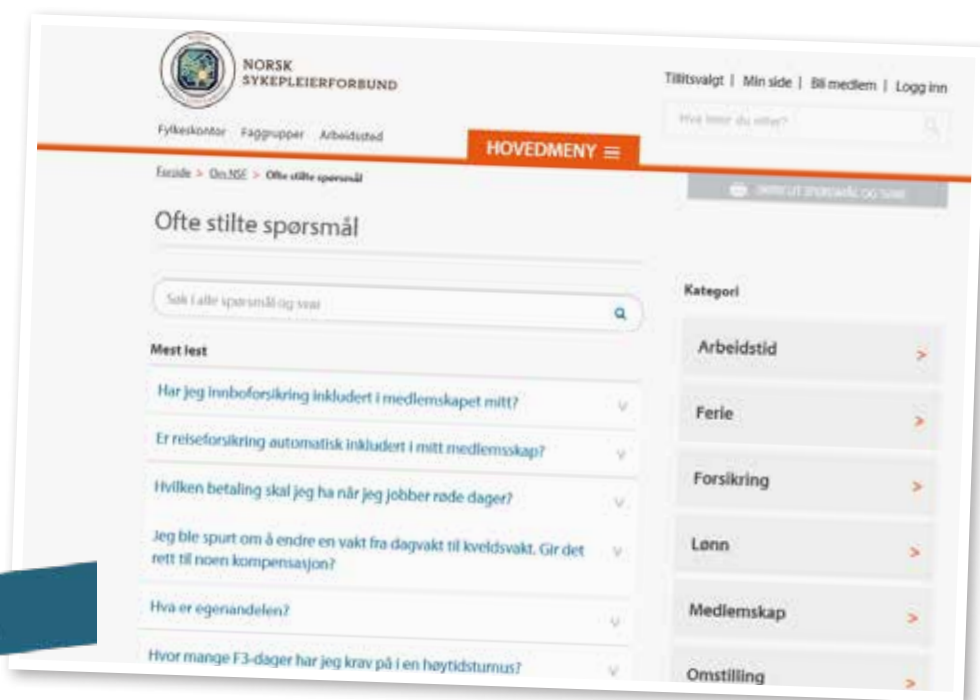
E-post adresse: rogaland@nsf.no

Redaksjonsutvalg:

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

Forside: Foto «Menn på anestesen»: Oddlaug Fjelltveit. Foto Årets sykepleier: Silje Anfinzen Østrem.

OFTTE STILTE SPØRSMÅL



NOE DU LURER PÅ?

Kan arbeidsgiver pålegge meg hjemmevakt? Har jeg krav på overtidsbetaling hvis jeg frivillig påtar meg en ekstravakt? Hva er medlemskontingenten når jeg er i fødselspermisjon? Kan arbeidsgiver endre avtalt tidspunkt for ferie? Hvem gjelder innboforsikringen for? Disse, og mange flere spørsmål kan du som NSF-medlem lett få svar på med et par tastetrykk.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

NSF har utviklet en svært nyttig spørsmål-svar-tjeneste for medlemmer som har behov for å finne svar på spørsmål de måtte ha rundt rettigheter og plikter i arbeidsforholdet sitt. Tjenesten har på kort tid blitt svært populær, noe som kan tyde på at den oppleves nyttig og et brukervennlig alternativ til telefon og e-post for medlemmene.

Ofte stilte spørsmål

Det ligger mye arbeid bak det som på NSF's hjemmeside presenteres som et blått sløyfebånd med tittelen «Ofte stilte spørsmål». Utvalgte rådgivere fra ulike fylkeskontor samarbeidet med NSF's forhandlings- kommunikasjons – og IT-avdeling for å utvikle og kvalitetssikre tjenesten. Målet var å yte «hjelp-til-selvhelp»-service for medlemmene ved at de fikk enhetlige svar på de vanligste spørsmålene. Dette ville også å avlaste fylkeskontorene ved at medlemmene slapp å sitte i telefonkø eller avvente svar på en e-post i saker de selv kunne finne svar på.

Rådgiverne fra fylkeskontorene gav innspill på hva som var de vanligste spørsmål de fikk. Juristene i forhandlingsavdelingen kvalitetssikret svar og henvisninger og IT- og kommunikasjonsavdelingen organiserte og systematiserte stoffet i en brukervennlig søk-og-klikk-løsning på NSF's hjemmeside.

Få svar på det meste

I dag fremstår «Ofte stilte spørsmål» som en stor kunnskapsbase der medlemmene kan få svar på mange ulike tema. Det som begynte i det små med enkelte tema som arbeidstid, lønn og ferie har utviklet seg videre til syv hovedområder med tilhørende underkategorier.

Hovedkategoriene er arbeidstid, ferie, lønn, forsikring, medlemskap, omstilling og sykdom, svangerskap og fødsel. Under hver hovedkategori er det flere underkategorier. Under hovedkategori arbeidstid kan du søke på spørsmål og svar innenfor tema som arbeidstidens lengde, forskjøvet arbeidstid, hellig- og høytidsdager, merarbeid/overtid og turnus. For hver av disse finner du de mest spurte spørsmålene med tilhørende tilbakemelding.

Ofte stilte spørsmål er et medlemstilbud, noe som innebærer at du må være innlogget nsf.no med medlemsnummer og passord for at svarene skal komme til syne.

Bruk din tillitsvalgte!

Om du ikke finner svar på det du lurer på, eller om det er noe med svaret du ikke forstår eller ønsker avklaringer på, bør du ta kontakt med din plasstillitsvalgte. NSF Rogaland har over 200 av disse rundt om på de ulike arbeidsstedene, og til flere spørsmål og saker de får, jo dyktigere blir de. Om de tillitsvalgte har behov for ytterligere bistand i saken får de dette fra hovedtillitsvalgt og fylkeskontor.

Årets sykepleier i Rogaland: - Å DELE ER Å HELE

- Jeg fulgte ikke helt med da jeg tenkte at utdeling av årets sykepleierpris ikke var noe som angikk meg, jeg var jo invitert som foredragsholder. Jeg er jo ikke sykepleier på sykehus eller i en kommune. Men når fylkeslederen i sin begrunnelse leste at prisvinneren hadde utarbeidet en FuelBox for pårørende spisset jeg ørene. Er det noen som har gjort det samme som oss og meg? At pårørendearbeid skulle få en slik pris var uventet og en fantastisk anerkjennelse!

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

Det er nå gått en måned siden Ingvil Aarrestad Godeset ble tildelt prisen som årets sykepleier i Rogaland. Hun var foredragsholder på en fagdag om helsepersonell i møte med pårørende i regi av NSF Rogaland og NSF Student, og visste ingenting om ekstraposten som ble annonsert umiddelbart etter hennes foredrag.

Pårørendes sykepleier

Det var tidligere kollega fra psykiatrisk poliklinikk på Gausel, Dag Raugstad, som foreslo Ingvil som Årets sykepleier overfor NSF Rogalands fylkesstyre. I forslaget karakteriserte han Ingvil som «de pårørendes sykepleier» og beskrev hennes engasjerte arbeid for involvering og ivaretagelse av pårørende over flere år. Fylkesstyret var ikke i tvil om at de hadde en verdig vinner.

- Jeg ble selvfølgelig både overrasket og glad over å få prisen, men aller mest kjenner jeg på en stolthet på vegne av hele pårørendefeltet. Prisen utgjør en anerkjennelse av det viktige arbeidet ansatte og frivillige legger ned, og et bevis på at systematisk arbeid over tid gir endring, utvikling og vekst, sier Ingvil til NSF Lokalen.

Hun har vært opptatt av pårørende gjennom hele sin sykepleierkarriere. Pårørende er viktig for pasienten, brukeren og helsepersonell. I tillegg har de egne behov som helsepersonell nå er pliktet til å kartlegge og ivareta.

- Når jeg begynte på sykepleierutdanningen var det for å bli jordmor. Halvveis i studiene visste jeg ikke lenger hva jeg ville, bortsett fra at jeg ikke skulle bli jordmor. I den perioden hadde jeg en engasjert veileder i psykisk helsevern. Hun smittet meg med interessen for psykiatri og undringen over hvordan vi kan forstå

menneskesinnet og tilfriskningsprosesser. Jeg opplevde på en måte at pårørende var et «stebarn» i helsevesenet for 25 år siden. Gjennom godt pårørendearbeid lærte jeg tidlig hvilke forebyggende helseeffekt det hadde både for pasient og pårørende.

Kanskje var det praksiserfaringene fra det psykisk helsevernet i kombinasjon med Ingvils verdigrunnlag og tro på undring, refleksjon og anerkjennelse av menneskets følelser som gjorde at jenta som skulle bli jordmor endte opp som psykiatrisk sykepleier. Sandviken sykehus og Klepp kommune var arbeidsgivere før hun begynte på Gausel poliklinikk der hun i 15 år var behandler for unge voksne, med mistanke om alvorlig psykiske lidelser. Her utviklet hun blant annet en systematisk tilnærming til barne- og søkensamtaler for pårørende.

Når hun for snart fire år ble ansatt som fagkonsulent ved Pårørendesenteret kan man trygt si at rett sykepleier hadde havnet på rett plass.



Å dele er å hele

Ingvils arbeidshverdag spenner fra undervisning og veiledning av både helsepersonell og lekfolk til samtaler med menn, kvinner, par, ungdommer og familier som står i en pårørendesituasjon.

- Jeg tror noe av det viktigste jeg og andre kan bidra med overfor pårørende er å hjelpe dem i å få et språk på følelsene. Når reaksjoner og følelser får et språk, blir vi ikke bare bevisst hva følelsene gjør med oss, men de kan også deles med andre. Min erfaring er at dette kan være avgjørende for å komme videre i prosesser med tap og sorg, sier Ingvil.

Erkjennelsen av hvor viktig det er å sette ord på tanker og følelser var en av drivkreftene til at hun var svært delaktig i utviklingen og lanseringen av «FuelBox – for fagfolk, om pårørende».

- Spørsmålene fungerer som igangsettere til gode samtaler om hvordan vi møter pårørende, som fagpersoner og som medmennesker. I tillegg til spørsmål som tar utgangspunkt i hovedkapitlene i Helsedirektoratets pårørendeveileder, har vi lagt til kategorier som handler om deg som menneske og kollega, deg i møte med pårørende og gode spørsmål i møte med pårørende.

Samlet inviterer FuelBox til dialog og refleksjoner som vil øke helsepersonells bevissthet om hvordan de fremstår i møte med pårørende, forklarer Ingvil.

Ikke problemløser

En av utfordringene helsepersonell har i møte med pårørende, er at de ofte ikke kan løse situasjonen de står i.

- I møte med pårørende er min erfaring at vi sammen må lete etter flere og nye måter å forholde seg til situasjonen på. Dette kan redusere den totale belastningen de opplever. Jeg har en grunnleggende tro på at vi mennesker har en iboende mulighet til endring og vekst, også når vi er pårørende. Ved å legge til rette for refleksjoner og samtaler med pårørende og internt mellom fagfolk, kan vi som helsepersonell bidra inn i helende prosesser både for pasienter og deres pårørende. Det viktigste er ikke å forstå alt, men å vite at det alltid er mer å forstå, avslutter årets sykepleier i Rogaland.

NSF Lokalen og NSF Rogaland gratulerer Ingvil Aarrestad Godeset med prisen og ønsker henne og kollegaene ved Pårørendesenteret alt godt for det viktige arbeidet de gjør.

Sykepleierprisene 2017

HILDE FRAFJORD ÅRETS SYKEPLEIERLEDER!

NSF Rogalands fylkesstyre inviterer medlemmene sine til å foreslå kandidater på prisen som Årets sykepleierleder som et ledd i å synliggjøre og belønne initiativ og tiltak som fremmer sykepleiefaget til det beste for pasienten. Fylkesstyret fikk inn flere forslag, hvorav tre ulike forslagsstillere foreslo leder av Stavanger legevakt, Hilde Frafjord.

De ulike begrunnelsene for forslagene hadde flere fellesnevner, hvorav det å svære synlig inspirator i avdelingen, se utfordringer fremfor problemer og sin bevissthet omkring viktigheten av å ha nok sykepleiere på jobb for å drive faglig forsvarlig tjenestene var blant de som gikk igjen. Videre blir Årets sykepleierleder berømmes videre for sitt engasjement for å

sikre sykepleier som sjåfør på den kommende legevaktsbilen – og for å utøve Hovedavtalens bestemmelser om inkludering og medbestemmelse på en fremragende måte. Kort sagt – et forbilde for andre ledere.

NSF Rogaland gratulerer!





Mannlige sykepleiere på rekke og rad er et sjelden syn på norske sykehus-avdelinger...

Fra venstre: Gisle Lieungh Melås (nylig kommet tilbake til anestesifaget), Anfinn Sægrov Ruud, Marius Bergeslien Malmo, Alexander Tyssøy, Rasmus Todnem, Espen Opsahl Nomel, Håkon Rasmussen, Egil Thunestvedt, Ørjan Rødder, Torfinn Våge, Tom Inge Moi-Vist, Ole Kristian Tangenes. Foran fra venstre: Morten Buraas, Håkon Storheim, Taha Kadir. (Foto: Oddlaug Fjellveit)

Anestesiavdelingen ved SUS viser vei

HER ER HVER FJERDE SYKEPLEIER EN MANN

Få avdelinger i Helse-Norge kan skilte med et arbeidsmiljø med så høy andel mannlige sykepleiere. Av rundt 80 ansatte er 23 menn – alle med videre- eller masterutdanning i anesthesi- eller operasjonssykepleie, de fleste i full stilling – og tilnærmet alle med arbeid hver fjerde helg. Slikt blir det trivsel av!

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Ryktene om en avdeling som passer NSF-slagordet «Tydelig-Modig-Stolt» som hånd i hanske var ikke ukjente for NSF Lokalen. Når de ansatte i fjor nominerte sin oversykepleier Reidun Nyborg Johansen til årets sykepleierleder i Rogaland var det nok en bekreftelse på en avdeling som viste å sette pris på både gode kollegaer og god ledelse. NSF Rogalands fylkesstyre delte de ansattes vurdering og tildelte Johansen prisen.

Før jul la NSF Rogaland ut en artikkel på Facebook om akutt-mottakets herreklubb Glansen som ble mye lest og kommentert. En av kommentarene var «Det som dere ikke vet at anestesiavdelingen har 19 herrer i full stilling. Haha, god jul til alle» og var signert Taha Kadir.

Han er NSF's tillitsvalgte ved avdelingen og var ikke vanskelig å be når NSF Lokalen inviterte seg selv på besøk for å høre mer om hemmeligheten bak den høye mandsandelen og det gode arbeidsmiljøet.

Travelt, men rolig..

Kadir er anestesisykepleier og har arbeidet ved SUS i 25 år, først på operasjonsavdelingen og de siste tre årene på anestesiavdelingen. Etter en hjertelig mottakelse, som inkluderte det å ikle NSF lokalens skribent et passende grønt antrekk med tilhørende hodeplagg og munnbind, blir vi loset inn på avdelingen med en fast og kyndig hånd.

Det yrer av andre grønnkledde.

- Vi har stabil og dyktig bemanning, og det må vi ha med rundt 70-80 operasjoner daglig fordelt på de ulike operasjonsstuene. På en vanlig dag er det nærmere 50 sykepleiere på jobb dagtid, 6 på kveld og 3 på natt, forklarer Kadir. Disse 50 anestesisykepleierne på dagtid blir fordelt på opptil 13 forskjellige plasser. Det krever en stor grad av fleksibilitet, bred faglig kompetanse og endringsvillighet. Det blir noen skritt i løpet av dagen.



NSFs tillitsvalgte Taha Kadir er stolt over jobben han og kollegaene gjør – og over å ha så mange mannlige kollegaer. Fra venstre: Ole Kristian Tangenes, Jan Gustav Hollund, Taha Kadir, Øystein Myrstad. Foto: Arild Berland)

Oversykepleier Reidun Nyborg Johansen er leder for «mannsbastionen» på anestesivdelingen på SUS. Hun ble kåret til «Årets sykepleierleder» i Rogaland i fjor. Foto: NSF Rogaland



Vi prøvde å finne en flekk på avdelingen der vi kunne slå av en prat relativt uforstyrret, men det måtte vi raskt slå fra oss. Straks vi stoppet opp eller satte oss ned kom det en grønnkledd sykepleier som skulle hente noe underveis til et annet oppdrag.

Vi hilste på fem-seks av mennene på avdelingen og forklarte vårt anliggende; Hva tror du er årsaken mange menn velger å arbeide på denne avdelingen? Gang på gang begynte sykepleieren på en tilbakemelding – og gang på gang ble vedkommende hentet da det var behov for hans kompetanse et eller annet sted – akkurat nå.

Selv om alle var opptatt alltid, hvilte det en slags stoisk ro over travelheten. Det er en kunst å ha det travelt uten å fremstå hektisk, og den kunsten behersket anestesisykepleierne til fulle.

Hele stillinger og gode arbeidstidsordninger avgjørende

- Jeg tror grunnen til at det arbeider så mange menn her er sammensatt. Det handler mye om at det er menn her fra før – det virker både rekrutterende og bidrar til lav turnover. Samtidig er jeg ikke i tvil om at et høyt innslag av menn påvirker arbeidsmiljøet positivt hva gjelder trivsel og arbeidshelse. Det samme gjør hele stillinger og en lønn å leve av kombinert med arbeidstidsordninger som gjør det mulig å gå i full stilling til du blir pensjonist, sier Kadir idet vi får et par minutter for oss selv.

Flere av hans kvinnelige kollegaer er raske med å bekrefte mennenes betydning for arbeidsmiljøet.

- Vi har et enestående arbeidsmiljø, og jeg er ikke i tvil om at det at begge kjønn er såpass godt representert er noe av grunnen til nettopp det, sier en av dem uoppfordret etter å ha spurt hvilket ærende skribenten hadde i avdelingen.

I tillegg til at avdelinger med menn rekrutterer flere menn tror Kadir også at arbeidsoppgavene og muligheten for fagutvikling gjør at menn finner det attraktivt å arbeide på avdelingen.

- Som anestesisykepleier har du ofte en mer selvstendig rolle

i yrkesutøvelsen enn i andre avdelinger. Du følger den samme pasienten fra slusen før operasjon til operasjonen er ferdig og har underveis i denne prosessen stor innflytelse på hvordan de ulike arbeidsoppgavene utføres. Vi har et godt samarbeid med anestesilegene som villig deler sin kunnskap og kompetanse med oss – samtidig som vi også får tilbud om kurs og andre kompetansehevende tiltak.

Selv om du har en selvstendig rolle er du en viktig del av et større fagmiljø, og det er nok hovedgrunnen til at flere av få mennene som slutter hos oss for å jobbe eksempelvis offshore ofte kommer tilbake etter en stund. Det kan bli for ensomt og ensformig som anestesisykepleier på en plattform. Det å ikke være en del av et fagmiljø kan også innebære utfordringer med å holde følge med utviklingen i faget, noe de færreste anestesisykepleiere ønsker, sier Kadir.

Lavt sykefravær

Anestesivdelingen er blant de avdelingene ved SUS med lavest sykefravær

- Jeg tror ikke mennene på avdelingen skal ta æren for det lave sykefraværet, selv om vi mener at en høy andel menn er bra for arbeidsmiljø og trivsel. Da er avdelingens vilje og evne til tilrettelegging langt viktigere. Med en stab der 1/3 av de ansatte er i småbarnsførelsesfasen og 1/3 er over 50 år er det helt nødvendig at arbeidsgiver kan tilby livsfaseorientert tilrettelegging. Noen har behov for å jobbe redusert stilling i en periode, andre har behov for tilpassing av arbeidstid mens andre kan ha behov for endringer i arbeidsoppgavene. Hos oss har vi en kultur for inkluderende arbeidsliv som gjennomsyrrer hele avdelingen, avslutter en anestesisykepleier som er synlig stolt av sine kollegaer og av arbeidsplassen sin.

Vi skal være varsomme med å påstå at NSF Lokalen fant suksessoppskriften på hvordan rekruttere mannlige sykepleiere, men at hele stillinger, godt arbeidsmiljø og gode arbeidstidsordninger med fri tre av fire helger er blant suksess-faktorene kan vi trygt slå fast.

LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND



Seniorrådgiverne Stina Gustafsson (t.v) og Line Waldeland er NSF Rogalands primus motorer i ledersatsningen.

En innholdsrik vår for ledersatsingen i Rogaland

Små og store arrangement for sykepleierledere har vært en del av våren 2018. Siden sist utgave av NSF Lokalen har vi hatt en stor lederkonferanse sammen med Hordaland, Sogn og Fjordane og Rogaland, og et mindre arrangement som vi fast gjennomfører to ganger per år, nemlig Ledernetverk Jæren.

Myndighet til å lede

Den 12. april ble ledermedlemmer fra hele Vestlandet invitert til å delta på lederkonferansen "Myndighet til å lede" i Bergen. NSF Rogaland, NSF Hordaland og NSF Sogn og Fjordane arrangerte konferansen sammen. En flott dag med dyktige foredragsholdere, og rundt 150 deltagere møtte til solskinn ved hotell Terminus i Bergen. Først ut var forbundsleder Eli Gunhild By som snakket om ledelse og ledersatsingen i NSF. Etter Eli Gunhild fikk vi høre Marit Myklebust, sykepleier og leder ved Behandlingstunet i Fetsund, og offiser i Frelsesarmeen, snakke om hvordan hun driver ledelse som skaper gode fagmiljø, trygg pasientbehandling og omsorgsfull hjelp. Etter inspirerende historier med toner fra Finn Kalviks «En tur rundt i byen», gikk formiddagen videre med tidligere statssekretær i Helse og omsorgsdepartementet og tidligere forbundsleder Lisbeth Normann. Hun tok deltagerne igjennom hvordan man kan bruke eget handlingsrom, fullmakter og innflytelse til å skape gode helsetjenester. Etter lunsj var det professor i ledelse og organisasjonspsykologi ved Handelshøyskolen BI, Linda Lai som kom på scenen. I to timer la hun frem forskning og resultater på «ledelse som virker». Motivasjon, mestring og mening var nøkkelordene hennes. Det var utelukkende gode tilbakemeldinger fra salen da dagen var ved veis ende.

Ledernetverk Jæren 8. mai

For sykepleierledere i Time, Gjesdal, Hå, Klepp, Sola og Sandnes, arrangerte vi ny samling i Ledernetverk Jæren, denne gang i konferanselokalene til Bådeog i Sandnes. Tema for nettverket var Fra kaos til mestring, og i tillegg to innlegg om tilrettelegging. Legevaktsjef og årets sykepleierleder for 2017, kåret av NSF

Rogaland, Hilde Frafjord, fortalte om da hun overtok Stavanger legevakt som konstituert legevaktsjef i 2016. Stavanger legevakt den gang var en arbeidsplass som hadde store utfordringer, bl.a. med manglende sykepleiebemanning, og det var mye negativ medieomtale. Med sin gode struktur, og ved å legge til rette for medbestemmelse fra medarbeiderne er legevakten nå i ferd med å snu en negativ trend. Henvendelser blir raskt besvart og medarbeidere er fornøyde med turnusene. «Vi har fortsatt et stykke å gå, men vi er på god vei» kunne Hilde Frafjord fortelle. Neste foredragsholder var vår egen seniorrådgiver Stina Gustafsson som snakket om lovverket rundt tilrettelegging og tilretteleggingsplikt. Engasjerte deltagere kom med spørsmål og med den siste foredragsholderen fra NAV Arbeidslivssenter ble arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter godt belyst. Ledernetverket vil ha ny samling høsten 2018 og NSF Rogaland vil i god tid annonsere dato og sted. For aktuelle ledere som ønsker å komme med innspill til tema eller annet er det bare å kontakte Stina eller Line på Fylkeskontoret.

Nasjonal lederkonferanse i Bergen

Hold av datoen 30.- 31. oktober, da er det duket for ny nasjonal lederkonferanse i Bergen. Program og videre informasjon følger utover våren, men sett av datoen allerede nå!

NSFs 5. nasjonale lederkonferanse i Bergen

ANSVAR, MAKT OG MYNDIGHET
Fullt og helt, ikke stykkevis og delt

RADISSON BLU ROYAL HOTEL

2018
30. OG 31. OKTOBER



Planlagt og faktisk bemanning 2018

HVEM ERSTATTER SYKEPLEIER VED FRAVÆR?

I år som i fjor har tillitsvalgte i Rogaland, sammen med resten av landet, gjort en kartlegging av hvem som erstatter sykepleieren som skulle vært på vakt etter turnusen, men som grunnet fravær av ulike årsaker ikke kan stille på vakt.

AV FYLKESLEDER NINA HORPESTAD, NSF ROGALAND

Kartleggingen ble gjort over to uker. Dette er et spennende arbeid, og etter hvert vil vi kunne sammenligne tallene fra år til år. I Rogaland har vi bare gjort dette to år på rad, mens andre fylker har gjennomført denne kartleggingen i flere år.

Positive tendenser?

Årets resultater kan tyde på en forsiktig positiv utvikling sammenlignet med fjoråret. I 2017 var det 16% av planlagte sykepleiervakter som IKKE ble dekket opp av en sykepleier. I 2018 er dette tallet sunket til 14%. Av kommuner som peker seg positivt ut kan vi nevne Finnøy kommune. I 2017 var det 11% av sykepleiervaktene som ikke ble dekket opp av en sykepleier, mens det i 2018 var tallet sunket til 6,6%. Tallene for øvrig viser at Sandnes kommune har en god trend, men her har vi 500 mindre vakter som er kartlagt til at sammenligningen blir god nok. Det samme gjelder Stavanger kommune.

Hvorfor kartlegge?

Noen av NSF Lokalens lesere vil kanskje undre seg over hensikten med en slik kartlegging, og særlig da rapporteringen varierer mye fra virksomhet til virksomhet. Tallene dermed kan fremstå som vanskelig å stole på.

Det er ikke tvil om at kartleggingen har medført økt bevissthet, både blant tillitsvalgte og ledere, om hva som skjer når en sykepleier ikke er tilgjengelig. Det er i seg selv bra. Videre ser vi tendenser som kan gi grunnlag for diskusjoner; Hva kan forklare at det er merkbart mindre innleie av annet personell i helgene enn i ukedagene? Er det slik at man i høyere grad leier inn sykepleiere i helgene, eller handler det om at sykepleiere i større grad går på jobb uansett form i helgene? Eller handler det om at det i helgene er så lite sykepleierkompetanse i utgangspunktet, at man må leie inn sykepleier for å sikre faglig forsvarlighet?

Det skal være en sammenheng mellom oppgaver og kompetansesammensetning, noe som skulle tilsa at det er bruk for alle sykepleierne som var planlagt på ukedagene også, men er det slik at det er større aksept for å leie inn annen kompetanse ved sykefravær på ukedager?

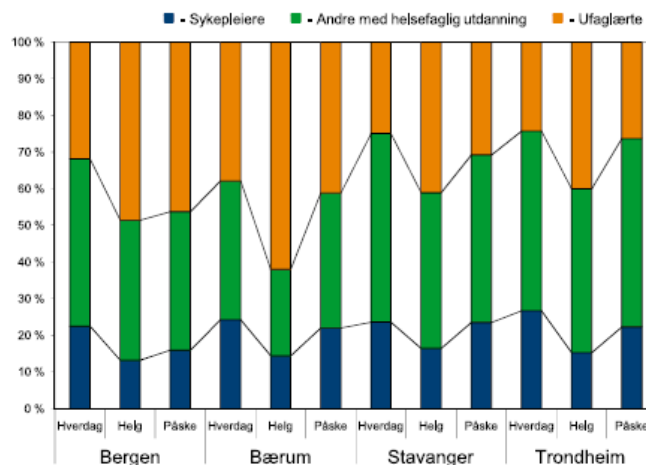
Flest reinnlegelser i Rogaland

I tillegg må kommunene i Rogaland ta inn over seg at vårt fylke topper landsoversikten hva gjelder reinnlegelser. Sandnes, Stavanger, Time, Strand og Karmøy ligger alle innenfor de 10 kommunene hvor man har høyest sjans for reinnleggelse enn landet forøvrig. Kan det handle om tilgjengelig sykepleierkompetanse i kommunene?

Landsbasis: Hver femte sykepleier erstattes ikke av sykepleier

På landsbasis var det ett avvik på 18%, altså nærmere 1 av 5 vakter hvor det skulle vært en sykepleier tilstede ble det enten leid inn annet helsepersonell, en ufaglært eller man valgte å ikke leie noe personell i det hele tatt. Når vi da kjenner til hvilke pasienter kommunene daglig håndterer er det bekymringsfullt at så pass mange vakter ikke er besatt av sykepleiere. Norsk Sykepleierforbund vil fortsette med dette arbeidet som er viktig for å sikre tilgjengelig sykepleierkompetanse til innbyggerne som har behov for vår kompetanse.

Figur: Bemanning i de kartlagte sykehjemmene. Prosent av total faktisk bemanning





ROGALAND

Takk for laget, Kirsten Harstad

EN BAUTA TAKKER AV

Takk for alt du har bidratt med for NSF i snart 25 år, Kirsten. Det var også Kirsten som tok initiativ til at NSF Rogaland fikk sin egen fane i sin tid.
(Foto: Silje Anfinsen Østrem)

Fylkesleder, hovedtillitsvalgt og fylkesstyremedlem. Leder av NSF's faggruppe for sykepleiereledere og av Sykepleieledernes Nettverk i Norden. Medlem av NSF's nominasjonskomite og delegat på alle landsmøter med unntak av ett siste 20 år. Kirsten Harstad har viet store deler av sitt liv i ulike tillitsverv for NSF. Nå er hun på oppløpssiden og fratrer i disse dager vervet som hovedtillitsvalgt i Stavanger kommune.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Man skulle tro at NSF-engasjementet avtok noe etter 23 år med tillitsverv og kun uker igjen til pensjonisttilværelsen, men det er lite som tyder på at så er tilfelle hos Kirsten Harstad. NSF Lokalen har invitert seg selv til et intervju med den avtroppende hovedtillitsvalgte i Stavanger for å høre hvordan hun selv vil oppsummere sin NSF-karriere. Selv er hun mer opptatt av siste nytt om tariffoppgjøret, vilkår for ledelse og utfordringene til i Nye Stavanger kommune.

Omvendt karriere

Det er ikke uvanlig at de som blir valgt som fylkesledere i NSF har erfaring som tillitsvalgt og hovedtillitsvalgt fra før. Og at de ender opp som ledere etter avsluttet verv. Kirstens NSF-karriere har vært atypisk, som så mye annet er med denne klart-talende kvinnen.

- Jeg ble valgt til Fylkesleder i NSF Rogaland i 1995. Før det hadde jeg vært TV og medlem av forhandlingsdelegasjonen i Stavanger på åttitallet. Etter syv år som fylkesleder ble jeg ansatt som helse- og sosialsjef i Stavanger kommune mens jeg samtidig også var leder av faggruppen for sykepleiereledere. Tre år senere tiltrådte jeg som virksomhetsleder på sykehjem før jeg ble valgt som hovedtillitsvalgt for NSF Stavanger i 2011. Det var som å komme hjem, sier Harstad.

Hun legger ikke skjul på at det har vært svært givende å være hovedtillitsvalgt, men er også klar på at tiden nå er inne for å slippe nye krefter til.

- Det å være hovedtillitsvalgt er å bekle et av de viktigste vervene i NSF. Du kommer tett på både administrasjon og politikere og har

stor påvirkningskraft, forutsatt at du har kunnskap og kompetanse på området. Som hovedtillitsvalgt arbeider du mer politisk enn plassstillingsvalgte. Relasjonskompetanse og evnen til å skille sak og person er uvurderlige egenskaper om NSF skal fremstå som en tydelig stemme i den lokalpolitiske debatten, fastslår Harstad.

En av de største utfordringene du står i som hovedtillitsvalgt er det å være medlemmenes talerør i møte med arbeidsgiver.

- Du er nær medlemmene og de plassstillingsvalgte og skal arbeide for å ivareta deres interesser, samtidig som du skal hensynta både pressede ledere og kommunens omdømme i en tid med stadig økende krav om offentliggjøring av det som kan være kritikkverdige. Det har tidvis vært en krevende balansegang, medgir den avtroppende hovedtillitsvalgte.

Win some – loose some..

Syv år i HTV-vervet der mye av rollen er knyttet opp til forhandlinger og det å kjempe for sykepleierens lønns- og arbeidsvilkår må nødvendigvis innebære både gledelige oppturer og skuffende nedturer.

- Det har vært mange tøffe tak. Noe av det mest utfordrende var det som ofte omtales som «kampen om de røde dagene». Jeg drømte om røde dager. Flere medlemmer skjønte ikke at vi kjempet en kamp som skulle gi dem flere røde fridager i høytidsperiodene og meldte seg ut mer eller mindre i protest. Men vi vant frem og medlemmene fikk etterbetalt tillegg arbeidsgiver mente de ikke var berettiget til, smiler Harstad.

Og smile har hun god grunn til. På hennes vakt har medlemstallet økt fra rundt 500 til 667, virksomhetsledere er likestilt med rektorer i lønn og lønningene for sykepleiere og spesialsykepleiere er blant de høyeste i regionen. Hun har vært en tydelig stemme i det offentlige rom og i lokale media og hun nyter respekt som en kunnskapsrik NSF-representant det kan være klokt å lytte til – og som evner å være enig om at man er uenig.

Hva nå?

Det er en tid for alt, og for Kirsten var etableringen av en ny Stavanger kommune en anledning til å slippe nye kostnader. Selv ser hun frem til å bli pensjonist, men få av dem som kjenner henne ser for seg fru Harstad sittende med strikketøyet i en gyngestol fra morgen til kveld. Og det har de heller ingen grunn til.

- Jeg kommer fortsatt til å være aktiv, både som Rebecca-søster i losjen og med annet frivillig arbeid. Der er heller ikke umulig at det kommer et debattinnlegg eller to fra meg i saker som opptar en pensjonert sykepleier og tillitsvalgt. Videre vil jeg bruke mer tid til å lese, være på hytten og glede meg over samvær med barn og barnebarn. For ikke å snakke om å få tilbringe mer tid sammen med min kjære Per. Han har støttet meg, kjørt meg, ventet på meg, oppmuntret meg og lyttet til meg i et kvart århundre. Dessuten er jeg fortsatt medlem i NSF's nominasjonskomite frem til 2019.

Når Harstad da tar farvel med NSF blir det etter 25 års sammenhengende tjeneste for organisasjonen. Respekt! NSF Lokalen takker for innsatsen og ønsker Kirsten lykke til med nær og fjern fremtid!

Velkommen på laget, Astrid Lillevik!

GLEDER MEG TIL Å TILTRE HTV-VERVET!



Astrid Lillevik er ny hovedtillitsvalgt for NSF Stavanger kommune. (Foto: NSF Rogaland)

Astrid Lillevik er sykepleieren som overtar stafettpinnen fra Kirsten Harstad. Da tar hun permisjon fra sin stilling ved legevakten i Stavanger for å innta NSF-kontoret i Sandvigå.

- Det å overta etter Kirsten er selvfølgelig en stor utfordring, samtidig som jeg ikke hadde stillet til valg om jeg ikke var beredt for vervet. Jeg har erfaring som plasstillitsvalgt ved legevakten, og i den rollen har jeg erfart hvordan tillitsvalgte kan påvirke og bidra på en arbeidsplass. Vi er viktige pådrivere og samarbeidspartnere for å skape en arbeidsplass preget av et godt faglig miljø, forsvarlige arbeidstidsordninger, konkurransedyktig lønn, godt arbeidsmiljø og gode vilkår for øvrig. For pasienter, arbeidstakere og ledere. Dette er erfaringer jeg vil ta med meg når jeg som hovedtillitsvalgt skal representere NSF's medlemmer i komiteer og utvalg, drøftings- og forhandlingsmøter, sier Lillevik til NSF Lokalen

Dialekten røper at det ikke er en såkalt «ekte siddis» som har påtatt seg oppgaven. Lillevik er oppvokst i Hardanger og har erfaring

fra kommunehelsetjenesten, rusomsorgen, bedriftssykepleier, undervisning og salg. Hun har også en videreutdanning i pedagogikk. Det er ikke første gang hun ikler seg HTV-vervet for NSF, hun hadde samme rolle i Kvam kommune.

- Som sykepleier og tillitsvalgt ser jeg viktigheten av å være organisert for å arbeide for kjempe for sykepleierne. Dette gjelder både kompetanse, lønn og ikke minst arbeidsvilkår. Jeg ønsker å være en løsningsorientert hovedtillitsvalgt som bidrar til å spille de plasstillitsvalgte gode og som medlemmene opplever synlig, tydelig og lett tilgjengelig for kontakt og spørsmål. avslutter Lillevik.

NSF Rogaland gratulerer med vervet og ønsker Astrid og NSF Stavanger lykke til i tiden fremover!



TRYGGHET I EGET HJEM - VIDEOKOMMUNIKASJON MELLOM HJEMMEBOENDE BRUKERE OG HJEMMETJENESTEN

I Norge, som i de fleste vestlige land, er det et økende antall mottakere av omsorgstjenester over 67 år, og særlig brukergruppen over 80 år er stor. Det å møte morgendagens omsorgsbehov er en utfordring for de kommunale omsorgstjenestene, og de største endringene skjer i hjemmetjenestene (Prop. 1 S, (2015-2016)).

AV GUNHILD H.B. HJORT, PROSJEKTLEDER

I Omsorg 2020 påpeker regjeringen behov for faglig omstilling med større vekt på blant annet velferdsteknologi (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015). De kommende eldregenerasjoner lever lenger og har bedre helse -og funksjonsnivå, samt har bedre ressurser når det gjelder utdanning, økonomi og boforhold. De er dessuten mer vant til teknologi og ønsker å være selvstendige (Meld. St. 29, (2012-2013)).

Med velferdsteknologi menes teknologisk assistanse som bidrar til trygghet, sikkerhet, sosial deltakelse, mobilitet og fysisk og kulturell aktivitet. Teknologien skal bidra til å styrke den enkeltes evne til å klare seg selv i hverdagen, samt kan også være en støtte til pårørende (NOU 2011: 11, 2011).

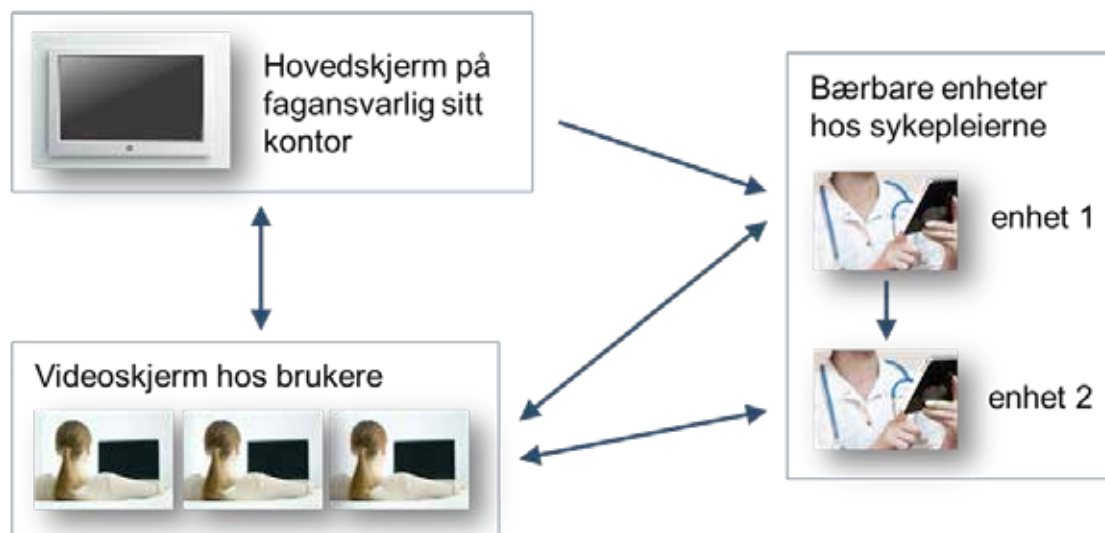
Velferdsteknologi skal bidra til at tjenestene blir mer tilgjengelige, og har også som mål at den enkelte bruker i mange tilfeller kan unngå innleggelse på sykehus eller institusjon. De teknologiske løsningene bør dessuten bidra til bedre ressursutnyttelse og kvalitet på tjenestetilbudet (NOU 2011: 11, 2011). Helsedirektoratet (2012) påpeker at markedet for velferdsteknologi er umodent både vedrørende etterspørsel og tilbud om brukertilpassede

løsninger for kommunene som «krevende kunde». Det er derfor behov for både utvikling og utprøving av løsninger.

Prosjektet

I prosjektet «Trygghet i eget hjem» var målet å prøve ut og evaluere velferdsteknologi, nærmere bestemt bruk av videokommunikasjon basert på fiberteknologi levert av Haugaland Kraft. Vi ønsket å se om brukere kunne oppleve økt trygghet ved hjelp av dette tiltaket. Prosjektet var et samarbeid mellom Haugesund kommune, Haugaland Kraft, Helse Fonna HF og Høgskolen Stord/Haugesund (nå Høgskolen på Vestlandet).

I første prosjektperiode har vi testet bruk av videokommunikasjon mellom hjemmetjenesten og hjemmeboende brukere med kronisk obstruktiv lungesykdom (KOLS). I tillegg ønsket prosjektet å øke kunnskapen hos hjemmetjenesten om KOLS og oppfølging av denne brukergruppen. I andre prosjektperiode ble hjemmeboende brukere med forskjellige problemstillinger/diagnoser inkludert. Til sammen har 9 brukere (7 aleneboende og et ektepar) prøvd ut videokommunikasjon sammen med hjemmetjenesten.



Funn

Funnene viser blant annet at man begynte litt i «feil ende» med å først velge teknologi, kun en sone i hjemmetjenesten, en bestemt diagnosegruppe – før man fant brukere og kartla brukerbehov.

Å erstatte etablerte hjemmebesøk fra hjemmetjenesten med videokommunikasjon til brukere som allerede har hatt hjemmetjeneste en god stund, opplevdes vanskelig for noen av brukerne.

Resultatene fra prosjektet viste at utstyret var brukervennlig og at det bidro til brukernes følelse av trygghet. Allikevel, deltagerne opplevde også at den teknologiske løsningen hadde begrensninger, slik som størrelse og mulighet for å flytte på den. Sykepleierne opplevde at nye arbeidsoppgaver ble tilført deres arbeidsbyrde ved at de allikevel måtte innom bruker ekstra hvis bruker hadde problemer med skjermen.

Det var bekymringer om videosamtaler erstattet den menneskelige kontakten man oppnådde ved hjemmebesøk.



Vår mening er at det er viktig å huske at brukere med samme diagnose, slik som KOLS, eller den samme aldersgruppen, kan ha veldig forskjellige behov for hjelp. Videokommunikasjon ble funnet hensiktsmessig og nyttig for noen av brukerne, mens andre foretrakk hjemmebesøk av sykepleierne. Vi anbefaler at fremtidige prosjekt ikke bør være bundet til en spesiell brukergruppe, men

heller velge brukere først og fremst etter om han eller hun kan ha nytte av dette. Å avgrense til en bestemt diagnosegruppe viste seg ikke å være fruktbart.

Dårlig kommunikasjon på grunn av bilde og lyd kvalitet er også noe som må tas hensyn til, dette opplevde sykepleierne når de benyttet de bærbare enhetene ute på oppdrag. En årsak til dette kan være dårlig dekning fra mobilnettet. Den valgte teknologiske løsningen var ikke skreddersydd for hver enkelt deltagers behov, noen ønsket bl.a. en mindre skjerm som kunne flyttes rundt i boligen.

Brukerne som deltok i prosjektet hadde allerede hatt hjemmetjeneste en god stund, det kan være en grunn til at det for noen ble vanskeligere å erstatte hjemmebesøk. I forhold til samarbeid med sykehuset ser en at i denne type prosjekt (utprøving av velferdsteknologi i kommunen) kan man involvere hjemmetjenesten og brukere hos disse først, og involvere sykehuset hvis der er noen skjæringspunkt. Sykehuset kan ha ansvar for kompetanseheving for ansatte.

En bør vurdere bruk av responscenter/alarmsentral i stedet for at anrop skal gjøres direkte med hjemmetjenesten. Dette er avhengig av hva slags type oppfølging bruker behøver.

Vi erfarte også at det bør være bedre rutiner for samarbeid med IKT i kommunen.



Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester



STILL LØNNSKRAV!

Med kombinasjonen stor sykepleiermangel og relativt store lønnsforskjeller mellom ulike arbeidsgivere i Rogaland ligger forholdene godt til rette for at sykepleiere kan stille lønnskrav. Å forhandle lønn krever forberedelser og at du har satt en grense for hva du vil akseptere. Her er noen tips om hva du bør være oppmerksom på og hvordan du selv best kan påvirke egen lønn.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Ved ansettelse

Der er ved ansettelse i ny stilling du har de beste mulighetene til å påvirke egen lønn. Når tilbud om stilling foreligger er du i en gunstig forhandlingsposisjon idet arbeidsgiver da gir tydelig uttrykk for at det er deg og din kompetanse som er deres førstevalg. Det er ikke uvanlig at arbeidsgiver sender med en arbeidsavtale for signering sammen med tilbudet. Disse avtalene kan ha ulik utforming hva gjelder lønn. Noen oppgir konkret årslønn mens andre oppgir et lønsspenn fra laveste til høyeste lønn i ansiennitetstrinnene, gjerne med en opplysning om at «lønnskontoen beregner din ansiennitet». Sistnevnte type avtaler bør du ikke skrive under på.

Ansiennitet – et forhandlings spørsmål

Ansiennitet og lønn er to sider av samme sak. Jo lenger ansiennitet du får godskrevet, til høyere lønn får du og til raskere kan du få lønnsøkning senere. Og ansiennitet er et forhandlings spørsmål. Tariffavtalene har minstebestemmelser på området, men hvorvidt arbeidserfaring og ansiennitet fra privat sektor skal regnes med – og i hvilket omfang - er mye opp til den enkelte arbeidsgiver å avgjøre. Ved ansettelse i sykehus får du vanligvis godskrevet all slik praksis. Flere kommuner gir også ansiennitet for all privat praksis, mens andre krever at slik praksis skal ha relevans for arbeidet du skal gjøre i kommunen. Relevans kan forhandles.



*Avtal lønnen før du
takker ja til stillingen,
ikke etter!*

Hva kan jeg kreve?

Det er ingen øvre grense for lønnskrav, men det kan være lurt å sjekke ut hva som er lønn for tilsvarende stilling i andre kommuner og virksomheter i regionen. NSF Rogaland har relativt god oversikt over dette, og et besøk på vår hjemmeside eller en telefon til fylkeskontoret kan være til stor hjelp.

Videre bør du som nevnt innledningsvis ha en strategi for hva du vil gjøre om arbeidsgiver ikke imøtekommer ditt krav. En vanlig fremgangsmåte hvis du har fått et lønnstilbud du ikke er tilfreds med er å gi tilbakemelding til arbeidsgiver der du takker for tilbud om stilling og skriver at du er interessert i å begynne hos dem, men at lønnstilbudet ikke var helt i tråd med hva du forventet. Du kan så angi hvilke forventninger du har og eventuelt begrunne disse og be arbeidsgiver vurdere din tilbakemelding med tanke på å komme med et nytt tilbud. På den måten viser du at du har forventninger om høyere lønn samtidig som du ikke har sagt fra deg tilbudet om arbeidsgiver ikke kommer deg i møte.

Ikke skriv under før alt er avtalt

NSF anbefaler ingen medlemmer å inngå arbeidsavtaler uten at lønn og ansiennitet er avtalt. Det skal gå frem av avtalen hva som konkret er din årslønn fra tiltredelsestidspunktet og hvilken ansiennitetsdato du har fått godskrevet. Om du er i tvil om hvorvidt du har fått rett ansiennitet ber du om en skriftlig fremstilling av beregningsgrunnlaget slik at du har mulighet for å kontrollere dette selv.

Muntlige lovnader om høyere lønn i forbindelse med kommende lokale forhandlinger bør du ikke vektlegge overhode. For det første er det ikke gitt at sentrale parter avtaler at det skal være lokale forhandlinger, for det andre er det ikke sikkert at organisasjonens forhandlingsutvalg vil prioritere nyansatte som har hatt mulighet til å forhandle lønn i forbindelse med ansettelse.

Allerede ansatt - hvordan få høyere lønn?

Det er ikke bare ved ansettelser sykepleiere er i posisjon til å stille

lønnskrav. De fleste arbeidsgivere har en lønnspolitisk plan som sier at det skal være en naturlig sammenheng mellom lønnsutvikling og kompetanse, ansvar og funksjon. Det betyr at kan stille lønnskrav om du har ervervet deg ny kompetanse eller fått nye oppgaver eller utvidet ansvar i jobben du allerede har. I slike tilfeller er det ofte NSF's tillitsvalgte som fremmer krav og forhandler for deg, men det forutsetter selvfølgelig at du ber dem om å gjøre det.

Videre kan det være aktuelt å be om lønnsforhandlinger hvis du alvorlig vurderer å si opp på grunn av lønnen eller du har fått tilbud om ny jobb med høyere avlønning, men aller helst ønsker å bli værende hos nåværende arbeidsgiver.

Be om lønnsamtale

Noen tariffavtaler har bestemmelser som gir ansatte rett til lønnsamtale med nærmeste leder. Du kan ha med tillitsvalgte og samtalen skal ha fokus på hva som skal til for at du skal sikres best mulig lønnsutvikling. Det skal skrives referat fra samtalen. Denne retten gjelder alle kommuneansatte, men det er ikke forbudt å be om lignende samtaler i andre tariffområder.

NSF Rogaland oppfordrer alle sine medlemmer til å be om lønnsamtale. Slik viser du din leder at du er opptatt av lønn og lønnsutvikling, noe som også kan være fordelaktig når det kommer til lokale forhandlinger og mellomledere skal gi sine prioriteringer til arbeidsgivers forhandlingsutvalg.

Hurra for den lille (eller store) forskjellen!

Avslutningsvis vil vi oppfordre sykepleiere til å applaudere om en nyansatt klarer å forhandle seg frem til bedre lønn enn hva allerede ansatte med lenge ansiennitet har. Vi har tro på at slike forskjeller skaper en dynamikk som gjør det mulig for andre ansatte å få høyere lønn ved neste korsvei. Det at alle skal ha det samme samtidig kan fremstå både rettferdig og solidarisk, men det blir sjelden de store lønnsloftene av en slik strategi. Det er vel heller ikke slik at om arbeidsgiver tilbyr oss 30 000 mer i lønn, så takker vi nei om ikke også mine kollegaer får det samme. Eller...?



Når nysgjerrigheten tar overhånd...

JOURNALSNOKING - SKJER DET HOS OSS?

I dag benyttes stort sett elektronisk journalsystem for å oppfylle helsepersonell sin dokumentasjonsplikt. For sykepleier i helsereelatert arbeid betyr det at pasientopplysninger bare er noen tastetrykk unna. Bruk av elektronisk journal er en stor fordel, blant annet når det gjelder å få rask og nøyaktig tilgang til pasientopplysninger. Men enkel tilgang kan dessverre også være en ulempe. Enkel tilgang kan medføre at nysgjerrigheten tar overhånd og en klikker seg inn på pasientopplysninger en ikke har rettmessig tilgang til.

AV SENIORRÅDGIVER OG JURIST STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

Hva sier loven?

I lov om Helsepersonell (Hpl.) § 21a kan vi lese om forbud mot urettmessig tilegnelse av taushetsbelagte opplysninger: «Det er forbudt å lese, søke etter eller på annen måte tilegne seg, bruke eller besitte opplysninger som nevnt i § 21 uten at det er begrunnet i helsehjelp til pasienten, administrasjon av slik hjelp eller har særskilt hjemmel i lov eller forskrift.»

Hva betyr det å ha rettmessig tilgang? Need to know-prinsippet

Det sentrale i vurderingen av om det er rettmessig å utveksle, videreformidle eller tilegne seg taushetsbelagte helseopplysninger i en behandlingssituasjon, vil være om opplysningene er nødvendige for at helsepersonellet skal kunne yte forsvarlig helsehjelp til pasienten. Dette vil være en konkret vurdering som blant annet avhenger av helsehjelpens karakter og arten av opplysninger. Innholdet i den konkrete helsehjelpen vil tilsi *hvilke opplysninger* og *av hvilket omfang* den enkelte har behov for opplysningene.

Hva betyr dette i praksis, noen eksempler

Det er helt klart at helsepersonell har rettmessig tilgang til nødvendige opplysninger om pasienter de yter helsehjelp til. Men *nødvendige opplysninger* angir også en begrensning. Sykepleiere må eksempelvis vurdere hvor langt tilbake i journalhistorikken det er nødvendig å gå før en har nok nødvendige opplysninger til å utføre helsehjelpen. Et annet eksempel kan være om sykepleier trenger opplysninger om opphold på psykiatrisk avdeling ved en poliklinisk time i somatikken? I begge disse eksemplene må sykepleier vurdere konkret hvilke pasientopplysninger vedkommende må ha for å kunne utføre forsvarlig helsehjelp. Hva så med pasienter der en på et tidligere tidspunkt har gitt helsehjelp, men der pasienten nå er overflyttet til annen behandlingsenhet, og sykepleier lurer

på hvordan det går med pasienten? I sistnevnte tilfelle gir ikke loven hjemmel for tilgang, da du som sykepleier ikke lenger yter helsehjelp til denne pasienten.

Administrasjon av helsehjelp er også hjemmelsgrunnlag. Her kan de som utfører støttefunksjoner til selve helsehjelpen, som såkalte pasientkoordinatorer være et eksempel. Det samme gjelder sykepleiere på bestiller- eller tildelingskontor.

Tilslutt nevner paragrafen særskilt hjemmel i lov eller forskrift. Pasientens samtykke kan være en slik hjemmel, jfr. Hpl. § 22. En annen hjemmel kan være Hpl. § 26, 1.ledd som åpner for at opplysninger kan brukes i internkontroll og kvalitetssikring av tjenesten. Hjemmelen i § 26 forutsetter at formålet med bruken er ledelsesforankret som en del av virksomhetens kvalitetssikring og internkontroll.

Hvilke konsekvenser kan urettmessig tilegnelse av pasientopplysninger få?

Snoking i journal anses som et alvorlig pliktbrudd. Konsekvenser i arbeidsforholdet kan være advarsel/tilrettevisning, oppsigelse, eller avskjed.

Statens helsetilsyn har etter Hpl. kap.11 og enkelte andre særbestemmelser, mulighet til å ilegge administrative reaksjoner overfor personell som yter helse- og omsorgstjenester dersom de bryter lovpålagte plikter. En administrativ reaksjon overfor helsepersonell kan være en skriftlig advarsel, suspensjon eller tilbakekall/begrensning av autorisasjon.

Ta gjerne kontakt med fylkeskontoret hvis du lurer på noe om dette temaet. NSF tilbyr også bistand i slike saker hvis medlemmer har behov for, og ber om dette.

DE ER BEST I PRAKSIS

Hva har bilvask, dans og fugleviv til felles? De er vinnere av Praksisprisen og Publikumsprisen som de beste miljøtiltak på sykehjem.

TEKST OG FOTO: MARIUS HARLEM

- Hadde jeg ikke fått komme hit så hadde jeg sannsynligvis ikke levd nå, sier Harald Skålevik.

72-åringen er i sykehjemshagen som han kaller Edens hage. Her har han ansvar for høner, ender, papegøyer og påfugl. Og han har måkereir på plenen og tjeld som spiser av hånda hans. For få år siden kunne han drikke seg full på sprit nesten hver dag. I dag har han nettopp gått av scenen i Stavanger Forum under SESAM-konferansen der han holdt takketale, på vegne av rusavdelingen ved Stokka sykehjem, som vinner av Publikumsprisen 2018 med prosjektet «Edens Hage». Rusavdelingen ved Stokka er en avdeling for aktive rusmisbrukere, hvor avrusning ikke har ført frem, men hvor rehabiliteringsaspektet fortsatt er gjeldende»:

En levende park

Harald viser stolt fram de store papegøye-burene i enden av hagen. Skåleviks plass kalles stedet der han har ansvar for å mate 250 store papegøyer og andre eksotiske fugler. Den lokalet tropefuglklubben har bygget det slik at han kan sitte i stol og gjøre jobben.

- Det tar minst en time hver dag, forklarer Harald, men om det er fint vær så er jeg ute hele dagen. Jeg kan jo ikke bare sitte i inne å se på veggene.

Det yrer av menneskelig også i hagen. En pleier luker i bedet, mens tre eldre menn står bøyd over måkereiret. De er nøye med å ikke ta på eggene. En gammel dame peker på Harald mens hun går forbi med

og forklarer pleieren at han er så snill med fuglene. I den lune solveggen sitter flere grupper av beboere og pleiere og nyter sol og papegøyeskrik. Fagleder Son Tran lufter en liten valp og prøver og komme seg vekk fra måka som stuper etter valpen.

- Det krever jo endel ressurser, og det er viktig å få hele personal-gruppa til å samarbeide om dette. Vanligvis er det så hektisk på sykehjem at det er vanskelig å prioritere å være ute i hagen, men når man får det til så får vi ganske mye kvalitetstid ut av det, mener Tran.

- Bli det ikke mer hektisk for dere når dere også skal stelle hage og fugler?

- Nei, det er mest planlegging. For det meste er det pasientene som utfører jobben, forklarer faglederen.

- Dette her må være ideelt for pasientene, mener Harald Skålevik. Men hvorfor lages ikke slike parker andre steder også?

Dans og bilvask

Den gode dagen er temaet for Linda Buettners praksispris som deles ut hvert år på SESAM-konferansen. Buettner var en dyktig fagperson og viktig inspirator for Athena og Ingelin Testad etablerte derfor praksisprisen i hennes ånd. Å skape den gode dagen trenger ikke å være kostbart eller komplisert. Ved Tananger bo- og hjemmetjenester lot de seg inspirere på ABC-kursene som SESAM holder på oppdrag for Nasjonal kompetansetjeneste for aldring og helse. Aktivitetene som ble

satt i gang var både enkle og gjenspeilte noe som de fleste kjenner fra tidligere i livet. Bilvask og dans. Bilvasken gir, for de som klarer det, gleden over samarbeid og god mestringsfølelse. Dansen er for absolutt alle. Noen briljerer med spreke bevegelser til heftige svingrytmer, mens andre har nok med å holde hendene og bevege seg sakte til musikken. Her er heller ikke rullestol noen hindring.

- Mange er veldig reserverte på avdelingen. Hvis vi spør skal vi danse så sier de nei, men hvis vi tar dem forsiktig i hendene så er de plutselig oppe og beveger seg. Det er på deres premisser og vi går forsiktig fram. Men å se gleden i ansiktene og å se at de koser seg, det er lønnsomt for strevet, sier sykepleier ved Tananger bo- og hjemmetjenester, Anne Kari Rolfsvåg. For å se filmen gå inn på sus.no/sesam og se under fanen nyheter.

En skattekiste

Athena har fokus på helsefaglig- og praksisnær forskning. Selv om vinneren av årets praksispris ikke er en del av et forskningsprosjekt, er det viktig å få frem de gode eksemplene på personsentrert eldreomsorg og som kanskje siden skal forskes på.

- Det er særlig viktig å gi honnør til de som driver personsentrert omsorg når helsevesenet så ofte er oppgavesentrert. Men en annen viktig side med Praksisprisen er også å inspirere andre. Derfor lager vi en film om vinnerprosjektet, avslutter Ingelin Testad, senterleder på SESAM regionalt kompetansesenter for eldremedisin og samhandling.



Fagleder Son Tran og resten av personalgruppen ved rusavdelingen på Stokka sykehjem prioriterer utetid sammen med pasientene så ofte de kan.

Harald Skålevik har ansvaret for fuglene i Edens Hage.



ÅRSMØTET 2018

AV GRETE MORTVEIT, SEKRETÆR I STYRET FOR PENSJONISTFORUM

Selv om 15.februar var en dag med snøstorm over Jæren og Boknafjorden, var det et godt besøkt årsmøte som var samlet til lunsj og livlig prat før Benedicte Nessa fra Kirkens Bymisjon holdt foredraget «Tillitsperson i Kirkens Bymisjon».

«Tillitsperson i Kirkens Bymisjon» startet opp for 3 år siden, og er for personer som på egenhånd ikke klarer å nyttiggjøre seg tilbud i hjelpeapparatet. Målet er å styrke brukerne i møtet med det offentlige hjelpeapparat. Brukerne har ofte mange og sammensatte problem. Ved hjelp av en tillitsperson kan det være lettere å formulere de aktuelle problemene og i tillegg til å baute vegen for kontakt med eksempelvis NAV.

De frivillige

Benedicte Nessa opplyste at en utvidelse av virksomheten forutsetter bistand fra

frivillige. De som ønsker å delta som frivillige, må søke. Ikke alle kommer videre. Man må også gjennomgå et 15 timers sertifiserings program for å kunne bli en tillitsperson. For eksempel kan en pensjonert saksbehandler eller unge pensjonerte bli verdifulle medhjelpere.

Benedicte Nessa er prosjektleder og koordinerer dette arbeidet.

Årsmøtet utgjorde en lydhør forsamling. Mange var ikke klar over den omfattende virksomheten innenfor Kirkens Bymisjon. Den viser veien for den enkelte, fra utenforskap til innenforskap, og gir dem bedre livskvalitet.

Valg av nytt styre

Årsmøtet valgte følgende styre for NSF Pensjonistforum Rogaland 2018:



Styret i NSF Pensjonistforum Rogaland:

1.rekke fra v: Helge Gabrielsen og Gunnvor Engtrø, andre rad fra venstre: Frøydis Kristiansen og Margrete Middelthon, øverste rekke fra venstre: Grete Mortveit og Marit Brekne (vara)

PENSJONISTFORUMS VÅRMØTET: FRA OFFER TIL KRIGER

AV GRETE MORTVEIT, SEKRETÆR I STYRET FOR PENSJONISTFORUM

10. april var Linda Øye invitert til Pensjonistforums medlemsmøte for å holde foredrag om sitt prosjekt «Fra offer til kriger». Et svært godt besøkt medlemsmøte fikk høre en sterk historie om Lindas bakgrunn som psykiatrisk pasient. Til tross for dystre spådommer har hun klart å løfte seg selv ut av offer-rollen og bygget opp sitt kurskonsept. Erfaringer fra egen bedringsprosess har styrket henne, og hun har klart å skape sin egen arbeidsplass med flere ansatte.

Lindas budskap er at det å ha fokus på å være kriger i stedet for offer, er helt nødvendig. Recovery, eller gjenvinning av krefter, er blitt et sentralt begrep for henne. Linda bruker ikke uttrykket svake grupper, men heller at det dreier seg om mennesker som har møtt mye motstand.

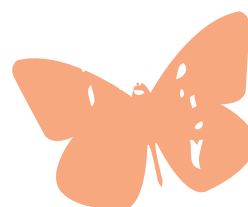
Også innenfor psykisk helsevern er det viktig å bygge muskler. Alle har en sekk med seg av erfaringer.

Man trenger ikke fokusere på innholdet i sekken, men heller på hvordan man skal klare å bære sekken videre, mener Linda.



Linda oppfordrer alle til å finne sin drøm og sine ønsker for fremtiden. Selv mener hun at hun er med på å normalisere galskapen. Hennes arbeid har fått nasjonal oppmerksomhet, bl.a fra helseminister Bent Høie. Hun mottok også Rogaland Fylkeskommunes Bragdpris2017 for sitt arbeid innen psykisk helsefeltet.

NSF Pensjonistforum Rogaland takker for et tankevekkende og inspirerende foredrag.





**NSF Pensjonistforum
Rogaland inviterer til**

MEDLEMSMØTE MED FOREDRAG I HAUGESUND



TID:

Onsdag 26. september 2018 kl. 12:00.

TEMA:

«Frisklivssentralen i Haugesund, et tilbud til barn, unge og eldre»

Vi får besøk av frisklivssentralens leder Jarle Hansen, som vil fortelle om de ulike aktivitetene

STED:

Høgskolens undervisningsrom i Sørhauggt.100. Bygningen ligger ca. 400 meter nord for Høgskolen, skrått over Markedet.

Foredraget begynner kl. 12.15. Det blir servert en enkel lunsj kl. 13:00, og det vil være god tid til en prat etterpå.

PÅMELDING TIL:

NSF Rogalands fylkeskontor på e-post: rogaland@nsf.no eller på telefon **51 53 79 73 / 51 53 79 76 innen 17. september.**

Husk å oppgi medlemsnummer når du melder deg på.

VELKOMMEN!

SOL GJENNOM SKY - høstens store publikumsarrangement!



Kryss av i kalenderen for 24. september 2018!

Da vil NSF Rogaland i samarbeid med flere store brukerorganisasjoner arrangere «Sol gjennom sky» - en kveld der publikum får presentert ulike sykepleiere som forteller om hvordan de kan bidra til lys og håp når det ser som mørkest ut.

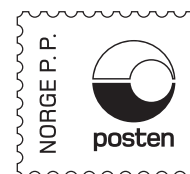
Arrangementet vil gå av stabelen i Stavanger fra 18.00 – 20.30. Sykepleiere som arbeider innen demens-, kreft, rus- og psykiatriomsorgen vil dele sine historier, og ulike

faggrupper og pasient- og brukerorganisasjoner vil presentere sine tilbud for regionens innbyggere.

Nærmere informasjon og detaljert program vil bli publisert på nett og sosiale medier så snart dette er klart.

INVITER MED DEG NABOEN OG EN VENN ELLER TO OG KOM, DA VEL!

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



Hovedtillitsvalgte i NSF Rogaland pr. 01.06.2018:

HTV-område	HTV	Tlf/mobil	E-post
Bjerkreim	Silje Ege	957 50 112	siljebege@msn.com
Bokn	Monica Kallevik	416 99 641	monicakallevik72@gmail.com
Eigersund	Miriam Anette Omdal	971 09 780	MiriamAnette@Yahoo.no
Finnøy	Ingeborg Bø Rolfsen	482 86 387	Ingeborg.bo.rolfsen@finnoy.kommune.no
Forsand			
Gjesdal	Siv June Tendenes	932 43 674	sivjune@gmail.com
Haugesund	Linda Østenstad	52 74 37 03 / 922 93 877	Linda.ostenstad@haugesund.kommune.no
Hjelmeland	Helene S. Ramstad	936 43 182	Helene.ramstad@hjelmeland.kommune.no
Hå	Anne Kjersti Haveland	402 22 346	Annekjersti.haveland@ha.kommune.no
Karmøy	Anne Nilsen	930 77 340	ann@karmoy.kommune.no
Klepp	Leif Kristian Holtet	452 70 388 / 51 42 98 56	Leif.kristian.holtet@klepp.kommune.no
Kvitsøy			
Lund	Hanne Eidsheim	930 44 124	Hanne.eidsheim@gmail.com
Randaberg	Lisa Wickberg-Risan	476 85 115	Lisa_Wickberg@hotmail.com
Rennesøy	Margrethe Reianes	454 29 607	Margrethe.reianes@rennesoy.kommune.no
Sandnes	Siri Rugland Ree	51 33 57 72 / 926 34 366	Siri.rugland.ree@sandnes.kommune.no
Sauda	Grete Kaarhus	99 56 24 44	Grete.kaarhus@sauda.kommune.no
Sokndal	Monica E.E. Olsen	917 12 871	monicaeeolsen@hotmail.com
Sola	Marit Hay	402 01 197	Marit.hay@sola.kommune.no
Stavanger	Astrid Lillevik	51 50 73 22 / 969 43 387	Astrid.lillevik@stavanger.kommune.no
Stavanger	Susanne Borre	975 09 236 / 51 50 82 24	Susanne.borre@stavanger.kommune.no
Strand	Tatiana Samolenkova	454 16 692	tyttabar@live.no
Suldal	Marte K. Berakvam	975 15 481	Marte.berekvam@gmail.com
Time	Torunn Tjåland	907 42 406	Torunn.tjaland@time.kommune.no
Tysvær	Anne-Lise T. Nes	922 54 181	Anne-lise.nes@tysver.kommune.no
Utsira	Hanne Kalleland	920 94 546	hannekalleland@gmail.com
Vindafjord	Maya Bakke	922 03 927	May.bakke@vindafjord.kommune.no
Helse Stavanger HF	FTV Aud Hølland Riise	51 51 81 49 / 951 55 326	riau@sus.no
Helse Stavanger HF	Mette Øfstegaard	51 51 81 33 / 994 32 418	Mette.Ofstegaard@sus.no
Helse Stavanger HF	Gunn-Elin Rosslund	51 51 81 26 / 976 08 365	skge@sus.no
Helse Fonna HF	FTV Tove Martha Callaghan	52 73 20 81 / 915 21 968	tove.martha.callaghan@helse-fonna.no
Helse Fonna HF	Nina Budal	992 60 112	Nina.Budal@helse-fonna.no
Helse Fonna HF	Åse Berit Rolland	990 25 872	Ase.Berit.Rolland@helse-fonna.no
Videregående skoler	Solfrid Fuglseth	909 59 866	Solfrid.Fuglseth@gmail.com
Boganes sykehjem	Margrethe Hennemann	980 92 681	margrethehenneman@me.com
Domkirkens sykehjem	Monika Østrem	988 20 119	monika@ostrem.info
St. Johannes sykehjem			
Tasta sykehjem	Gunnhild B. Erikstad	901 11 322	gunnhilderikstad@live.no
Øyane sykehjem	Berit Hove	980 57 843	Berit.Hove@getmail.no
Haugaland A-senter	Elisabeth Haraldsvik	958 71 424	eharaldsvik@hotmail.com
Haugesund Revmatismesykehus	Grethe B. Jørgensen	992 43 186	gbj@haugnett.no
Jæren DPS	Nina E. Amdahl	922 58 627	Nina.Amdahl@ihelsenet.no
Rogaland A-senter			
Fylkesmannen	Kari Louise Roland		fmroklr@fylkesmannen.no
NAV Rogaland	Tone Bellot Runestad	992 48 090	Tone.bellott.runestad@nav.no
Universitetet i Stavanger	Kristin Kavli Adriansen	930 42 727	Kristin.K.Adriansen@uis.no