

ROGÅLAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 35 - NR 3, HØSTEN 2018

Sol gjennom sky:

400 fikk kunnskap om sykepleierkompetanse

Les mer på side 3



Ragnhild Klungveit

Ingeborg Voll

Kristin Frantsen

Vnn Hammervoll

I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- Forsvarlighetsvurdering av turnus
- Sykepleierlønninger i Rogaland
- På jubileumsfest med kull 2-58
- Ønsketransporten
- Ernæringsattsning i Stavanger



Tåler vi turnus?

Overskriften er tittelen på et hefte som er forfattet av Magnar Kleiven på oppdrag av Norsk Sykepleierforbund. Kleiven er forfatter, lege og spesialist på arbeidsmiljø, inkluderende arbeidsliv og sykefravær. Vi er alle kjent med at turnusarbeid har innvirkning på arbeidstakernes helse, sikkerhet, søvnkvalitet og sosiale liv. I heftet har Kleiven sammenfattet nasjonale og internasjonale studier om helsemessige konsekvenser i forbindelse med slike arbeidstidsordninger.

Ikke minst peker han på hvordan vi kan redusere helsefremmende mest mulig for flest mulig, gjennom å tilstrebe den han kaller «Den gode turnus».

Basert på forskning om arbeidstid, helse og pasient-sikkerhet har NSF utarbeidet sin arbeidstidspolitik. Politikken tar sikte på at arbeidstidsordninger skal ivareta de ansattes helse og velferd. Den skal fremme likestilling hva gjelder både stillingsstørrelser og arbeidstid – og den skal ivareta hensynet til at våre medlemmer kan utøve en faglig forsvarlig praksis, ved at turnusen bemannings- og kompetansesammensetning er tilpasset antall pasienter og pasientenes behov. Når NSF's tillitsvalgte deltar i utarbeidelse av og vurderer godkjenning av turnuser, vurderes det i hvilken grad disse forholdene er tilfredsstillende ivare tatt. Det må de være om vi skal imøtekomme arbeidsmiljølovens bestemmelser om helsefremmende arbeid og god sikkerhetskultur i arbeidet omkring arbeidstidsordninger.

I dette nummeret av NSF Lokalen kan du lese om arbeidsmiljølovens krav om at arbeidsgivere skal sørge for forsvarlighetsvurdering av alle turnuser. At en turnus er innenfor lovens rammer av hva tillitsvalgte og arbeidsgiver kan avtale hva gjelder arbeidstid og fritid, behøver ikke bety at den ikke er helseskadelig. Derfor skal arbeidsgiver, fortrinnsvis i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud foreta en særskilt forsvarlighetsvurdering av den enkelte turnus.

Sykepleierne og andre arbeidstakere skal ha en turnus som ikke utsetter dem for uheldige fysiske og psykiske skadevirkninger. I tillegg skal også velferdsmessige elementer vurderes, noe som i arbeidsmiljølovens perspektiv innebærer å sikre at balansen mellom arbeidsliv og sosialt liv ivaretas.

Vi skal tåle turnus, men da er det viktig at arbeidstidsavtalen utarbeides på en slik måte at den oppleves som helsefremmende. En god turnus er for helsepersonell som hjelm og vernesko for bygningsarbeidere – den er vårt fremste verneutstyr. Den sikrer at du holder deg frisk, den gir deg nok hvile og den skal bidra til at du kan arbeide i full stilling frem til du går med pensjon.

Jeg ber arbeidsgivere, tillitsvalgte og verneombud om å sette seg godt inn i forsvarlighetsvurderingene som skal ligge til grunn for utarbeidelse av arbeidstidsordninger, slik disse er presentert på arbeidstilsynets hjemmeside. Videre anbefaler jeg at Magnar Kleivens «Tåler vi turnus?» blir obligatorisk lesning for alle som er involvert i turnus-planlegging, utarbeidelse og godkjenning av turnuser.

*Nina Horpestad
Fylkesleder*



Foto: Gry Torkelsen



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 3 - oktober 2018, 35. årgang. Opplag ca 8500.

Besøksadresse: Løkkeveien 10, 4008 Stavanger
Postadresse: Løkkeveien 10, 4008 Stavanger
Telefon: 994 02 409



Layout og trykk:
Flisa Trykkeri AS

E-post adresse: rogaland@nsf.no

Redaksjonsutvalg:

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

Forside: Sol gjennom sky. Foto: NSF Rogaland



Det var en stolt fylkesleder som ønsket nærmere 400 gjester velkommen til NSF's 106-årsdag. Her takker hun Ragnhild Klungtveit fra Funkishuset for et flott foredrag. Sigvart Dagsland og Kjell Inge Torgersen (bildene til venstre) stemningsfulle musikalske bidrag utgjorde prykkene over i'en for de fremmøtte.

Sol gjennom sky

STOR INTERESSE FOR HVA SYKEPLEIERKOMPETANSE ER



NSF Rogaland inviterte regionens innbyggere til en kveld der fire sykepleiere som yter sykepleie innenfor fagfeltene kreft, demens, rus og psykiatri fortalte hvordan de bruker sin kompetanse i møte med pasienter og pårørende. Over 400 takket ja til invitasjonen, og det ble en fin markering på Norsk Sykepleierforbunds 106 bursdag.

AV SENIORÅDGIVER LINE WALDELAND OG RÅDGIVER ARILD BERLAND, NSF ROGALAND. FOTO: NSF ROGALAND

Engler med kompetanse

Sigvart Dagsland satte tonen for kvelden med melodien «Alt eg såg» før han fortalt om hvordan han gjennom sine relativt hyppige møter med sykepleiere de siste månedene er både ydmyk og imponert over deres kompetanse.

Deretter var det duket avdelingssykepleier Kristin Frantsen fra kreftavdelingen ved SUS. Hun tok tilhørerne med på sykepleierens ulike oppgaver gjennom et kreftforløp. Hun beskrev de ulike oppgavene fra diagnose og behandling via de vanskelige samtalene til hvordan sykepleierne følger opp de kreftrammedes familier.

- Vi blir ofte kalt engler, men jeg er ikke helt komfortabel med det uttrykket. Hvis vi er engler så er vi i alle fall engler med kompetanse, fastslo Frantsen til applaus fra salen.

Ågesentunet vil skape fine øyeblikk for pasienter med demens

Neste foredragsholder og sykepleier var Ingeborg Voll som fortalte om Ågesentunets tilbud til hjemmeboende pasienter som har demenssykdom. Fokus er trivsel og aktiv hverdag og de tilbyr bl.a turgruppe, utflukter, kafe' og Syng med oss. Hun fortalte hvordan de involverer brukerne slik at både brukere og personal kan skape fine øyeblikk og glede seg over gode opplevelser i hverdagen. Det handler om å se forbi sykdommen og å kunne inkludere de.

Funkishuset – en sol gjennom sky for 300 brukere

Etter en kort pause var det klart for sykepleier Ragnhild Klungtveit. Hun arbeider ved stiftelsen Funkishuset, et lavterskel helse- og omsorgstilbud for rusavhengige. Hun fortalte om hvordan


Funkishuset yter tjenester overfor rusavhengige i de seks kommunene som utgjør stiftelsen. De reiser ut i kommunene og tilbyr undervisning og oppfølging av brukere, og de tar imot brukere inne på selve huset. Funkishuset har kontakt med rundt 300 brukere. Hun fremholdt høy kompetanse, et mangfoldig tjenestetilbud (mat, samtaler, aktiviteter, vaksiner, sårstell, prevensjonsveiledning, gynekologisk undersøkelse) og tillit til personalet som avgjørende faktorer til at Funkishuset har blitt en «sol gjennom sky» for mange av regionens rusavhengige.

Sykepleierkompetanse innen psykisk helsetjeneste

Unn Hammervold har over 30 års erfaring innen psykisk helsetjeneste og gav salen et historisk tilbakeblikk på psykiatrimisorgen og helsepersonells syn på den psykiatriske pasient opp gjennom tidene. Hun la vekt på at pasienter og pårørende gjennom å dele sine erfaringer har gitt mye ny kunnskap. Det samme har stadig mer forskning og fagutvikling av bl.a sykepleiere gjort. Hun fremholdt at den psykiatriske pasientens behov er som for oss andre: Tilgang på bolig, mat, betalt jobb og økonomisk trygghet blir av pasientene rangert som viktigere for helsen enn mestring av symptomer. Det å bli sett, og det å være en del av et fellesskap, er viktigere enn diagnoser og fokus på det som er annerledes, fastslo Hammervoll. Gjennom flere eksempler fra praksis viste hun hvordan det å møte pasienten der han eller hun er kan være den aller beste medisinen for å bli frisk.

Kjell Inge Torgersen, introdusert som Stavangers svar på Sting, avsluttet en flott kveld med mektige musikalske innslag.

Takk, alle som bidro til en minneverdig kveld!

A portrait of Kristin Søllesvik Hidle, a woman with dark hair pulled back, smiling gently. She is wearing a light-colored top. The background is a bright, slightly blurred indoor setting.

*Fagrådgiver og geriatrisk sykepleier
Kristin Søllesvik Hidle, Utviklingscenter for
sykehjem og hjemmetjenester, Rogaland.*

Ernæring

HVORFOR SPISER IKKE MOR?

Kristin Søllesvik Hidle har viet sitt hjerte og sin kompetanse for eldreomsorgen og det å arbeide på sykehjem i nesten hele sin karriere som sykepleier og geriatrisk sykepleier. For fire år siden begynte hun ved Helsehuset og Utviklingscenteret, for to år siden fullførte hun sin masteroppgave i helsevitenskap og i dag står hun i spissen for tidenes ernæringsstrategi for alle Stavangers syke- og aldershjem.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

- Undersøkelser viser at mellom 40 og 60 prosent av pasienter på sykehjem er underernærte eller i risiko for underernæring. Det kan være mange grunner til at eldre på sykehjem ikke tar til seg tilstrekkelig næring. Alderdommen kan innebære mindre appetitt, mer smerter og ubehag og mindre sultfølelse og andre faktorer som er naturlige i aldringsprosessen. Samtidig vet vi at det å få tilstrekkelig med næring også handler om hvor lenge pasientene ligger om morgenen, døgnrytme og måltidsrutiner, lengden på nattfasten, munnhelse, bemanning og kompetanse og at det er samsvar mellom oppgaver og ressurser. Spørsmålet vi må stille oss

er det samme som pårørende stiller seg; Hvorfor spiser ikke mor? Det er en engasjert fagrådgiver som i disse dager følger spent med når kanskje tidenes ernæringsstrategi skal gjennomføres i Stavangers sykehjem. Strategien har sitt utspring i det nasjonale pasientsikkerhetsprogrammet «I trygge hender 24-7» og skal bidra til å redusere pasientskader. Dette gjøres gjennom ulike tiltakspakker som bygger på forskningsbasert kunnskap, erfaringer fra praksis og pasientenes ønsker og behov. Dette er et implementeringsprosjekt som skal føre til varig endring.

C Mobilitet
0 = sengeliggende / sitter i stol
1 = i stand til å gå ut av seng / stol, men går ikke ute
2 = går ute

D Har opplevd psykologisk stress eller akutt sykdom i løpet av de 3 siste månedene?
0 = ja 2 = nei

Risikovurdering og individuell ernæringsplan

- Fra september vil alle sykehjemmene gjennomføre en tiltakspakke for forebygging og behandling av underernæring som innebærer at pasientene skal ha sin individuelle ernæringsplan. Denne planen utarbeides av sykepleier eller helsefagarbeider i samarbeid med lege, og baserer seg på en risikovurdering som er utført ved hjelp av et eget verktøy kalt Mini Nutritional Assessment (MNA). Ved hjelp av dette verktøyet screenes pasientene med tanke på hvem som er i faresonen for underernæring. Dette er ikke annet enn sykepleieprosessen satt i system; Vi samler data, beskriver eventuelle problemer (underernæring eller fare for underernæring), fastsetter mål og iverksetter tiltak i pleieplanen som skal hjelpe oss å nå målene, forklarer Hidle.

Alle Stavangers kommunale og private sykehjem deltar i prosjektet, men det er ikke slik at alle pasientene ved sykehjemmet skal screenes.

- Prosjektet skal gjennomføres innenfor de rammene og ressursene sykehjemmene har i dag. Vi har forståelse for at innføring av tiltakspakken kan oppleves som nye krav og tilleggsoppgaver for helsepersonell som opplever at tiden ikke strekker til som den gjør. For oss handler tiltakspakken mer om økt fokus på ernæring og at vi blir mer bevisst og systematiske i utførelsen av oppgaver som allerede er en del av sykepleierens oppgaver, ansvar og funksjon. Samtidig vet vi at underernæring kan bidra til komplikasjoner som er både plagsomme for pasienten og arbeids- og kostnadskrevende for virksomheten. I det perspektivet vil en tiltakspakke som bidrar til økt fokus på forebygging av underernæring bli en vinn-vinn situasjon hva gjelder pasientens helse og velvære, virksomhetens økonomi og sykepleierens tidsbruk, sier Hidle.

Hun har hatt møter med sykehjemmenes tilsynsleger og virksomhetsledere før iverksettelsen av tiltakspakken, der spørsmål som hva som skal være fokus for forbedring og hvor mange pasienter som skal delta er blitt avklart.

- Det enkelte sykehjem avgjør selv om de vil inkludere hele sykehjemmet, en avdeling, en halv avdeling eller fem pasienter i prosjektet, fastslår Hidle

Det som er viktig er at arbeidet som gjøres skal være gjennomførbart. En begynner i det små, og så skal dette implementeres ved hele sykehjemmet.

- Høsten 2014 startet USHT opp med ernæringsnettverk for alle kommunene i Sør Rogaland. Nettverket har to samlinger i året hvor ressurspersoner fra virksomhetene deltar, men det er første gang en slik tiltakspakke rulles ut i alle sykehjemmene i Rogaland, sier Hidle. Slåtthaug sykehjem deltok sammen med hjemmetjenesten i Time og lungeavdelingen på SUS i den nasjonale piloten for denne tiltakspakken i 2014. De har gjort fantastisk arbeid. I 2016 ble det et nasjonalt læringsnettverk hvor jeg var veileder for tre team fra Sør-Rogaland. Bjerkreim omsorgssenter må nevnes, der fikk de til mye. Så det er deres erfaringer vi bygger videre på her.

Store forventninger

Når den ni måneder lange prosjektperioden er over vil det bli avholdt erfaringssamling og Hidle legger ikke skjul på at hun har store forventninger til resultatene:

- Det langsiktige målet er økt bevissthet på ernæring med tilhørende dokumentasjon – og at alle pasienter har en ernæringsplan og får rett hjelp til rett tid hva gjelder forebygging og behandling av underernæring. I dag ser vi at pasienter som har tydelige hjelpebehov blir godt ivaretatt. Utfordringen er kanskje mer de som tilsynelatende klarer seg selv. Disse kan gå under radaren om helsepersonell ikke har gode verktøy til å avdekke økt risiko. Jeg håper også at prosjektet skal gi økt fokus på noe av det som kanskje er det mest neglisjerte området i hele sykepleien, nemlig munnhelse. Den «moderne» sykehjemspasient har ofte moderne proteser og implantater som fordrer kunnskap hos helsepersonell hva gjelder stell og vedlikehold – kunnskap vi i dag ser kan være en mangelvare.

- Bedre ernæring gir økt trivsel, roligere pasienter, bedre søvn og økt aktivitet – noe som igjen kan forebygge ytterligere plager og komplikasjoner, avslutter Hidle.

NSF Rogaland ønsker Hidle, Utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester og alle involverte sykehjem lykke til med gjennomføring av tiltakspakken!

PENSJONERTE SYKEPLEIERE FORSKER PÅ DEMENSSKOLEN

Athenagruppens fokus er forskning som bidrar til utvikling av helsetjenesten og økt livskvalitet for pasienter og pårørende. Regionalt kompetansesenter for eldremedisin og samhandling (SESAM) har i forbindelse med forskningsprosjektet Demensskolen knyttet til seg pensjonerte sykepleiere som seniorrådgivere. Målfrid Margethe Meling og Vigdis Fridheim Vagle er to av de 15 som i tillegg til å være kursledere har deltatt aktivt i planlegging og gjennomføring av Demensskolen.

AV ATHENAGRUPPEN, SESAM FOTO: PRIVAT

Demensskolen er tilpasset personer over 65 år med nyoppdaget demens. Skolen har som overordnet målsetting å gi kursdeltakerne kunnskaper for å mestre sin nye livssituasjon. Forskningsprosjektet hadde sitt utspring fra SESAM i Psykiatrisk divisjon ved Stavanger universitetssjukehus (SUS). Det var derfor naturlig å forhøre seg om pensjonerte sykepleiere fra psykiatrien ville være interessert i å være kursledere. Senere ble det rekruttert kursledere fra somatikk, kommune og Universitet i Stavanger. I rollen som kursleder er det viktig å ha en helhetlig tilnærming i møte med personer med demens. De pensjonerte sykepleierne fikk derfor opplæring i aktuelle tema og var medvirkende når kursmanualen skulle oppdateres. Underveis i kursene fikk de systematisk veiledning for å reflektere over det som skjedde i undervisningssituasjonen.

Kursdeltakerne ble rekruttert i samarbeid med Nasjonalforeningen for folkehelsen, via annonsering i lokale aviser og tidsskrift, samt utdeling av flyere til dagsenter og fastleger. Forskningsprosjektet har pågått i over fem år og med så langt rundt 100 deltakere.

I alle faser av prosjektet ble det lagt stor vekt på håp, respekt, individualitet og stressreduksjon. Undervisningen omfatter 12 forskningsbaserte temaer som er nyttige

for personer med demens når de skal løse utfordringer og mestre hverdagen. På hver kursdag redegjøres først dagens tema, hvorfor kunnskapen er nyttig når en har demens og hva som vil være gode tiltak for den enkelte. Meling og Vagle arbeider med ulike aspekter av forskningen tilknyttet Demensskolen. Arbeidet med forskningsprosjektet bidro til at Vagle ble nysgjerrig på å få vite noe om kursdeltakernes opplevelse og utbytte av å ha gått på Demensskolen. På bakgrunn av dette er det gjort 30 intervju som forberedelse til artikkel.

En stor interesse for pedagogikk og demens førte til at Meling gjennomførte fokusgruppeintervju med kurslederne som har undervist. På bakgrunn av intervjuene skal det produseres tre vitenskapelige artikler som skal gi svar på problemstillingen: «Pedagogikk og læringsprosesser for personer med demens i en tidlig fase».

Helsedirektoratet har fulgt nøye med i forskningsprosjektet og har som målsetting at Demensskolen skal være et tilbud til alle personer som får demensdiagnose og er i en tidlig fase. Forskningen er gjennomført i Stavanger, Oslo, Harstad og Bodø. Meling og Vagle har vært ansvarlig for opplæring av nye kursledere nasjonalt.



Pensjonert sykepleier – nå seniorrådgiver Vigdis Fridheim Vagle:

Psykiatrisk sykepleier med veiledningsutdanning og 28-års klinisk erfaring som oversykepleier ved psykiatrisk divisjon på SUS. Hun har også vært seksjonsleder for alderspsykiatrisk seksjon på SUS og var med å etablere SESAM.



Pensjonert sykepleier – nå seniorrådgiver Målfrid Margrete Meling:

Psykiatrisk sykepleier med hovedfag i sykepleie-vitenskap. Hun har 40 års erfaring fra Universitetet i Stavanger som universitetslektor/undervisningsleder og ved SUS som sjefsykepleier og fagsjef for forskning og fagutvikling til hun ble pensjonert i 2009.



Kull 2-58

For 60 år siden hadde denne flotte søsterflokk sin første skoledag på sykepleier-utdanningen. Siden har de holdt sammen.

1. rad fra venstre: Jenny Byberg Viste, Berit Berg Johansen-Karlsen, Marit Bøe Moi og Berit Sigmundstad Kverneland. 2. rad: Marit Fredsvik Sem, Kari Bergjord Avlseike, Karin Ravndal Lerbrekk, Vivian Garpestad Pedersen, Ågunn Carlsen Meisland, Ama Oftedal Tjensvoll og Margot Håland Larsson. 3. rad: Jorunn Tveten, Jorunn Skjærpe Randulff, Eli Friestad Mørch, Bjørg Ingvaldsstad Molven og Signy Årstad Bjerga.

60 ÅR MED SAMHOLD OG SØSTERSKAP

TEKST OG FOTO: ARILD BERLAND, NSF ROGALAND

De var 19 elever da de startet den 15. august 1958. Gjennom årenes løp har tre falt fra. De øvrige 16 var nylig samlet for å feire at det var 60 år siden de begynte på sykepleierutdanningen. Sjelden har NSF's ordtak Tydelig – Modig – Stolt passet bedre enn denne kvelden på Jæren.

NSF Lokalen hadde fått tips om et jubileumsarrangement utenom det vanlige. 16 sykepleiere, alle i sin beste alder det vil si mellom 79 år og 81 år. Skulle samles på Bryne for å feire at det i disse dager var 60 år siden de hadde første skoledag sammen i Røde Kors-huset i Eiganesveien 95 i Stavanger. Om NSF Lokalens skribent så for seg at en slik samling innebar tårevåte gjensyn med kullinger man ikke hadde sett på flere ti år og langt mindre kjente igjen, tok han skammelig feil.

- Vi utviklet et nært forhold til hverandre under utdanningen og har vært som en søskenflokk siden. I begynnelsen hadde vi samlinger en gang i måneden privat på rundgang hos hverandre. Senere har de av oss har hatt anledning møttes til formiddagslunsj på stamstedet vårt BådeOg i Sandnes, sier en av gruppens mange nestorer, Bjørg Molven til NSF Lokalen».

Hun legger til at det riktignok er sjelden at alle 16 kommer til disse årlige møtene, sånn sett er kveldens jubileumssamling et aldri så

lite høydepunkt. Det var en feststemt gjeng med modne sykepleiere som tok imot oss etter å ha inntatt en bedre middag. Flere bar NSF's hedersnål for 50 års medlemskap eller gullnålen for 30 års medlemskap. Og de bar nålene med samme stolthet som når de fortalte historier fra sin skolehverdag og tiden som elev i praksis ved Rogaland Sjukehus.

- Vi begynte med tre måneders forskole. Av og til foregikk undervisningen på sykehuset der vi deltok i morgenstellet. Deretter begynte vi på ulike avdelinger hvor vi gikk i to år før vi tok medikamenteksamen. Vi hadde lange dager, gjerne med undervisning av legene før vi begynte arbeidsdagen kl. 08, eller etter at arbeidsdagen var slutt kl. 18. Det ble jammen lange dager på legene også, mimrer Molven.

Mens de var i praksis bodde de på to- og tre-sengsrom på søsterhjemmet, noe som var rene luksusen i forhold til 5-sengsrommene de bodde på under forskolen og det avsluttende lesekurset.

- Etter bestått medikamenteksamen fikk vi stivet uniform, armbind og mer ansvar for både avdelingene og andre elever. Eksamen var statseksamen og praktisk eksamen.

Tre pasienter i et auditorium der flere lærde fulgte oss med argusøyne gjennom glassvinduer på øvre platå. Ikke helt samme

eksamensform som dagens studenter, fastslår Molven. I spiselokalet flimrer det ene flotte svart-hvitt-bildet av uniformerte unge kvinner etter det andre over lerretet. Fra øvingsrom på skolen, 17.mai-toget i Stavanger og ikke minst fra seremonien i Domkirken når de fikk sin søstertittel og sin Røde Kors-nål.

- Å der er han, han kjenner du vell! En doktor dukket opp på lerretet, og etter reaksjonene å dømme var det tydeligvis en godt likt og legendarisk doktor. En som alle som var utdannet i Stavanger burde kjenne til. Kvinnene rundt bordet var noe overrasket over at ikke skribenten kjente ham igjen, men aksepterte hans unnskyldning med at han ikke var født når de avla sin eksamen..

En slik begivenhet måtte selvfølgelig foreviges. Med naturlig kyndighet og myndighet dirigerte Ågunn Carlsen Meisland troppene slik at de fikk så noen lunde samme plassering på bildet som de hadde på klassebildet fra 1961. Samme Meisland kunne for øvrig berette at hun hadde gått ekstravakt på SUS etter fylte 80 år. Etter fotograferingen var det en påfallende lett-på-tå-forsamling som strente mot møtelokalet igjen. Det var jo mange sanger som skulle synges før kvelden ble til natt...

Gratulerer med dagen fra NSF Rogaland, kull 2-58!



Tema: Lønn

SEKS KOMMUNER TILBYR SYKEPLEIERE LØNN OVER 500 000

NSF Rogaland har innhentet lønnsoversikter etter vårens tariffoppgjør for helseforetak og kommuner. Oversikten viser at seks kommuner i fylket tilbyr turnusarbeidende sykepleiere med 16 års ansiennitet over 500 000 i årslønn, og fire av disse har også lik avlønning for sykepleiere i dagstillinger. Mellom to nabokommuner kan årslønnen variere med over 50 000 for sykepleiere med lik ansiennitet. Størst lønnsvekst fikk våre medlemmer i helseforetakene.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

De ulike lønnsoversiktene for turnusarbeidende og dagarbeidende sykepleiere og spesialsykepleiere er lagt ut på våre hjemmesider nsf.no/rogaland under fanen «Lønn».

Størst lønnsvekst for helseforetakene

Det er ingen tvil om at det var sykepleierne i sykehus som kom best ut av årets oppgjør hvis vi utelukkende ser på økning i minstelønn/garantilønn – både hva gjelder sykepleiere og spesialsykepleiere. Der fikk sykepleiere uten ansiennitet 15 000 kroner i lønnsøkning, mens de med 10 års ansiennitet økte sin årslønn med 30 000 kroner når de gikk fra 460 000 til 490 000 kroner. I kommunene var det sentrale tillegget for 0 og 10 års ansiennitet hhv. 10 000 og 8 800 kroner.

Imidlertid har kommunene også et 16-års trinn. Når vi sammenligner lønn til sykepleiere med 16 års ansiennitet er det seks kommuner som har høyere lønn enn 500 000 kroner, og dermed også høyere enn hva sykepleiere i sykehus med tilsvarende ansiennitet har. Stavanger kommune tilbyr 512 200, mens Forsand som troner øverst på 16-årstrinnet tilbyr 515 400 kroner som lokal garantilønn. Dette er over 50 000 kroner mer enn nabokommunen Strand. Med lokal garantilønn menes den lønn sykepleiere tilbys

hvis de ikke stiller noen lønnskrav som forutsetning for å takke ja til tilbud om stilling.

Også når det gjelder spesialsykepleiere er Stavanger seg bevisst at de har et konkurrerende helseforetak lokalisert i kommunen. For spesialsykepleiere med 16 års ansiennitet tilbyr de en årslønn på 539 500 kroner, noe som mer enn både Helse Stavanger og Helse Fonna tilbyr sykepleiere med tilsvarende ansiennitet.

Still lønnskrav!

NSF Rogaland minner om at oversikten viser lokal garantilønn, altså den laveste lønnen det er adgang til å tilby hos de ulike virksomhetene. Det er fullt mulig for arbeidsgivere å tilby bedre lønnsvilkår enn dette, men det forutsetter at jobbsøkende sykepleiere er seg bevisst den verdi deres kompetanse har, og stiller lønnskrav i tråd med dette. Som ordtaket sier; «Du får ikke den lønnen du fortjener – du får den lønnen du forhandler.» Herved er utfordringen gitt!

Ta gjerne kontakt med fylkeskontoret hvis du lurer på noe angående det å stille lønnskrav.

LOKAL GARANTILØNN – SYKEPLEIERE I TURNUSSTILLINGER – TOPP 6

Sykepleier 0 år		Sykepleier 10 år		Sykepleier 16 år	
Bokn	438 900	Hå	485 300	Forsand	515 400
Suldal	438 100	Klepp	483 700	Stavanger	512 200
Forsand	435 400	Time	481 100	Sandnes	506 400
Hå	424 700	Forsand	477 100	Hå	503 800
Klepp	422 800	Sola	471 100	Klepp	501 900
Time	421 200	Bokn	472 400	Time	500 300
HF Stavanger	400 000	HF Stavanger	490 000	HF Stavanger	490 000
HF Fonna	400 000	HF Fonna	490 000	HF Fonna	490 000

LOKAL GARANTILØNN – SPESIALSYKEPLEIERE I TURNUSSTILLINGER – TOPP 6

Sykepleier 0 år		Sykepleier 10 år		Sykepleier 16 år	
Forsand	460 900	Klepp	510 400	Stavanger	539 500
Hå	458 800	Haugesund	503 400	Sandnes	533 800
Klepp	457 800	Karmøy	503 400	Forsand	533 000
Bokn	456 200	Vindafjord	503 400	Time	531 500
Haugesund	450 800	Sola	502 400	Hå	529 500
Karmøy	450 800	Finnøy	498 400	Klepp	528 500
HF Stavanger	445 000	HF Stavanger	535 000	HF Stavanger	535 000
HF Fonna	435 000	HF Fonna	525 000	HF Fonna	525 000

LOKAL GARANTILØNN – SYKEPLEIERE I DAGSTILLINGER – TOPP 6

Sykepleier 0 år		Sykepleier 10 år		Sykepleier 16 år	
Bokn	438 900	Sauda	477 100	Forsand	515 400
Forsand	435 400	Forsand	476 800	Sandnes	506 400
Klepp	422 800	Klepp	474 900	Klepp	501 900
Sauda	416 200	Bokn	472 100	Stavanger	500 200
Sola	408 000	Sola	468 800	Sauda	498 800
Utsira	406 200	Utsira	466 800	Sola	487 300
HF Stavanger	400 000	HF Stavanger	490 000	HF Stavanger	490 000
HF Fonna	400 000	HF Fonna	490 000	HF Fonna	490 000

For fullstendige oversikter for hver kommune på alle ansiennitetstrinn – se NSF Rogalands hjemmeside under fanen «Lønn»: <https://www.nsf.no/fylkeskontor/rogaland/lonn>



Ønsketransporten

BIDRAR TIL REALISERING AV DRØMMER

Christian Christensen og Børge Hognestad er to av ildsjelene i styret for Ønsketransporten som gjennom sine kompetansefelt innen intensivsykepleie og ambulansesarbeider/paramedic erfarte hvor lite som skal til for å utgjøre en stor forskjell i hverdagen til pasienter og brukere. Samtidig så de hvilke begrensninger som lå i det offentliges tilbud og muligheter til å imøtekomme selv små ønsker fra alvorlig syke og handikappede når det gjaldt å komme seg til et sted eller delta på et arrangement. Det ville de sammen med to kollegaer gjøre noe med – og slik så Ønsketransporten dagens lys for om lag ett år siden.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND. FOTO: PRIVAT

- Ønsketransporten er en frivillig organisasjon hvis mål er å forbedre livskvaliteten til svært alvorlig syke og/eller handikappede ved å tilby transport og støtte etter brukerbehov. Det er viktig å presisere at Ønsketransporten ikke er en ambulansetjeneste med de krav til blålys og egne sertifikater som det å kjøre ambulanse innebærer. Vi er en bærebil som er bemannet med frivillig kvalifisert helsepersonell som ønsker å bruke fritiden sin til å utgjøre en forskjell for andre. Alle jobber gratis – driften finansieres utelukkende av gaver, donasjoner, grasrotandel og sponsormidler. Og slik skal det være, ingen skal tjene penger på andres sykdom og nød, fastslår Christensen og Hognestad overfor NSF Lokalen.

Ønsketransporten samarbeider nært med Norsk Folkehjelp i Hå som bl.a lar dem disponere en av deres biler når Folkehjelpen har ledig kapasitet.

- Ønsketransporten skal ikke erstatte det offentliges ansvar og tilbud. Vi skal være et kompletterende supplement. Pasienter og brukere kan ønske seg transport til et sted eller arrangement som betyr mye for dem, og hvis det er praktisk mulig, faglig forsvarlig og økonomisk gjennomførbart så stiller vi opp med det vi har. Alle kan ønske seg noe – men ikke alle kan få det de ønsker seg, sier Hognestad og forklarer:



Vil utgjøre en forskjell. Christian Christensen (t.v) og Børge Hognestad er to av Ønsketransportens frivillige. Er det andre sykepleiere, sykepleier-studenter og pensjonerte sykepleiere som ønsker å bruke sin fritid til å bidra til økt livskvalitet for alvorlig syke og handikappede pasienter og brukere er de hjertelig velkomne til å ta kontakt.

- Når vi får spørsmål om å realisere et ønske må vi foreta en vurdering av de faglige og etiske problemstillinger som er forbundet med ønsket. All transport skjer i samarbeid med pasientens ansvarlige lege og behandlingsteam, og i noen tilfeller også familie. Om transporten er forbundet med for stor belastning vil ikke ønsket kunne imøtekommes. Selv om det er helsepersonell som arbeider som frivillige for oss, er de ikke på jobb som autorisert helsepersonell under transporten – de er med som kompetente samaritaner og gode medmennesker.

Med fokus på muligheter

Selv om ønsketransportene en sjelden gang må avslå et ønske, er hovedregelen at det bare er fantasien som setter grenser for mulighetene.

- Vil du oppleve sjøen eller heimgarden din i Ryfylke en siste gang skal ikke det avhenge av hvor rik du er. Det samme om du vil overvære din datters bryllup til tross for at du er sengeliggende. Ønsketransporten kan sørge for at du kan sitte på båre i kirken – med dress eller et diskret pledd – alt etter hvilke behov du måtte ha. Nylig hadde vi et oppdrag der en alvorlig syk ung mann ønsket å være forlover for sin gode venn. Ved hjelp av Ønsketransporten og kompetente hjelpere ved hans side kunne han være fremme ved alterringen sammen med brudgommen under vielsen. Det var stort for alle involverte, sier Christensen.

Både Hognestad og Christensen er opptatt av at Ønsketransportens tilbud ikke er begrenset til alvorlig syke og døende:

- Funksjonshemmede – og da særlig de med nedsatt mobilitet eller komplekse hjelpebehov – er også i målgruppen. Dette kan være f.eks være en ungdom som kan ha utfordringer med å komme seg på kino sammen med vennegjengen sin. Da kan et alternativ

være Ønsketransporten. Vi kan undersøke om det er en mulighet for at kinoen kan åpne dørene for et vennelag på et tidspunkt den ellers ville holdt stengt. Et annet eksempel kan være oldemoren som så gjerne vil delta i barnedåp, men der trapper og manglende heis gjør at hun ikke kommer opp til leiligheten der høytidsdagen skal feires. Ønsketransporten kan bidra med bærestole eller andre hjelpemidler slik at hun kan delta på linje med resten av familien.

Ønsker flere oppdrag – og flere medmennesker!

Foreløpig har Ønsketransporten klart å innfri de fleste ønskene det året de har vært i drift. De har ikke markedsført seg aktivt utover egen Facebookside, men merker likevel en økning i antall oppdrag i takt med stadig økende medieomtale.

- Det som vil avgjøre i hvilken grad vi kan bidra til å realisere en drøm er at det er samsvar mellom ønskene og ressursene vi har til rådighet. Vi arbeider med å få egen bil på plass og slippe å være avhengig av Folkehjelpen i Hå. Og selv om alle jobber gratis har vi kostnader knyttet til driften, enten det handler om innkjøp av bil, drivstoffgifter, leie av lokaler eller leie av spesialutstyr som er påkrevd for å gjennomføre oppdraget. Og sist, men ikke minst - vi er avhengige av å ha nok frivillige å spille på! Lesere av NSF Lokalen – enten det er unge NSF-studentmedlemmer ved sykepleierutdanningen eller mer modne sykepleiere som har gått av med pensjon: Ønsketransporten trenger dere for å oppfylle flest mulig ønsker!, avslutter Hognestad og Christensen.

NSF Rogaland slutter seg til oppfordringen, og er det noen av våre lesere som vil utgjøre en forskjell for andre og selv få mangfold igjen – ta kontakt via e-post til onsketransporten@gmail.com. Mer informasjon om Ønsketransportens tilbud finner dere på organisasjonens Facebookside: <https://www.facebook.com/onsketransporten/>

LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND

AV SENIORRÅDGIVERNE STINA GUSTAFSSON OG LINE WALDELAND, NSF ROGALAND

Som noen av dere sannsynligvis har fått med dere arrangerer NSF nasjonal lederkonferanse den 30. og 31. oktober i Bergen. «Ansvar, makt og myndighet. Fullt og helt, ikke stykkevis og delt». Konferansen har til hensikt å formidle kunnskap og inspirasjon for å styrke sykepleierledere sin egen gjennomføringskraft.

Ledernetverk Jæren

Lokalt planlegger NSF Rogaland to nettverks-samlinger i høst. Ledernetverk Jæren, fra kommunene Sandnes, Klepp, Time, Hå, Gjesdal og Sola, har vært i aktivitet et stund. Det har tidligere vært arrangert møter vår og høst. Her vil det bli tilbud om en ny samling i starten av desember, dato kommer senere. Vi ser også for oss en utvidelse av dette nettverket i løpet av våren 2019 som medfører en inkludering av alle kommunene i sørfylket.

Ledernetverk Nordfylket

I tillegg ønsker NSF Rogaland å starte opp et tilbud for våre sykepleierledere i nordfylket, Ledernetverk Nordfylket. Det vil da bli et tilbud for sykepleierledere i kommunene: Haugesund, Karmøy, Vindafjord, Tysvær,



Bokn, Utsira, Suldal og Sauda. Oppstartdato for første halvdags-møte i dette nettverket er satt til 29. november i Haugesund. Nærmere informasjon om tema og innhold vil bli gitt på våre nettsider og på NSF Rogaland sin Facebook side.

Følg oss på FB

Følg oss gjerne på Facebook for å få med deg aktuell sykepleierrelatert informasjon om ting som skjer i fylket.

Hilsen fra Stina og Line

OFTE STILTE

SPØRSMÅL

NOE DU LURER PÅ?

Som medlem av NSF kan du selv få svar på det meste av det du måtte lure på i spørsmål som omhandler både medlemskapet og lønns- or arbeidsvilkår. Klikk på banneret med teksten «Ofte stilte spørsmål» på NSF. Her vil du finne en oversiktlig meny over de vanligste spørsmålene rundt tema som kontingent, forsikringer, arbeidstid, ferie, lønn, omstilling og rettigheter ved sykdom, svangerskap og fødsel. Finner du ikke svar på det du lurere på - kontakt din tillitsvalgte!

TV-aksjonen 2018:

- FOR ET VARMERE SAMFUNN, BLI BØSSEBÆRER



Over 100.000 bøssebærere skal besøke 2,3 millioner husstander i Norge. I Rogaland trenger vi 3.000. Vil du være med på verdens største dugnad? Registrer deg som bøssebærer på www.blimed.no.

AV JORUNN B. EIA, FYLKESAKSJONSKOORDINATOR TV-AKSJONEN NRK KIRKENS BYMISJON

Årets TV-aksjon går til Kirkens Bymisjon som jobber for å skape et varmere samfunn med rom for alle. Aksjonen går av stabelen søndag 21. oktober og er en felles og nasjonal dugnad mot utenforskap. "Mindre alene sammen" er tema for aksjonen.

Bøssebærerne er bærebjelken

Over 7000 komitémedlemmer jobber iherdig med å tilrettelegge for at 100.000 bøssebærere skal besøke 2,3 millioner husstander i Norge. I fjor samlet TV-aksjonen inn over 240 millioner kroner. Over 100 millioner av disse kom fra bøssebærerne. En fantastisk innsats! Ann Sesilie Tekfeldt er fylkesaksjonsleder i Rogaland. Hun mener den norske frivilligheten er unik. -TV-aksjonen er verdens største dugnad. Jeg er stolt over å bringe denne tradisjonen videre til mine barn og kommende generasjoner. Det er viktig å motivere barn til å stå opp for ulikheter og motarbeide mobbekulturen som stadig blir et større problem, sier Tekfeldt og oppfordrer barn, foreldre og besteforeldre til å stille som bøssebærere i hele Rogaland.

Et varmere samfunn

TV-aksjonen skal skape et varmere og mer inkluderende samfunn med rom for alle. Pengene som samles inn skal gå til å skape 700 000 møter mellom mennesker. Det skal realiseres møtesteder og tiltak som fortsetter dugnaden mot utenforskap, lenge etter at TV-en er slått av. Ett møte mellom mennesker kan endre et liv og mange møter kan endre et helt samfunn.

Kirkens Bymisjon ser gjennom sitt arbeid et voksende utenforskap i Norge. Det er mennesker som av ulike grunner og på ulike måter opplever å stå på utsiden. Derfor er årets TV-aksjon en dugnad som inviterer inn til fellesskap.

Rausere holdninger

- Resultatet av TV-aksjonen vil bety mye for de enkeltmenneskene som får et møtested å gå til, og en følelse av tilhørighet, sier Tekfeldt og legger til at målet for aksjonen er også at den skal bidra til en positiv spiral i det norske samfunnet, og føre til rausere holdninger i møter mellom ulike mennesker.

Et mer inkluderende samfunn oppnås gjennom de helt konkrete prosjektene, men også gjennom å samle nasjonen til en dugnad for fellesskap og mot utenforskap. Norge er et samfunn der forskjellene øker. Forskjeller som ikke først og fremst handler om etnisitet eller religion, hvor du kommer fra eller hvem du er. Men om du er innenfor eller utenfor.

**KIRKENS BYMISJON
I ROGALAND**

Stavanger

- Paahjul – sykkelverksteder i sentrum og på Hinna
- Jobb1 – dagsarbeid for mennesker med rusproblemer
- Rogaland A-senter
- Leve med hiv – samarbeid med SUS
- Albertine – hjelp og bistand til prostituerte/ menneskehandel
- Gatejuristen – gratis rettshjelp
- Natteravnene
- Enter Fritid – meningsfull rusfri fritid
- Åpen kirke – matfellesskap i St. Petri kirke

Haugesund

- Skattkammeret – gratis leie av sportsutstyr
- Pedal sykkelverksted
- Engleverkstedet – produksjon av engler fra knust glass
- Leve med hiv - møtested
- Akuttovernatting for fattige tilreisende
- Bymisjonscenter

Les mer på
www.blimed.no og
www.kirkensbymisjon.no

21. OKTOBER 2018

Kirkens Bymisjon

TV-AKSJONEN NRK



EG E INNKALT TIL INTERVJU – KAN GJØRRE EG?

NSF Rogaland får flere henvendelser fra medlemmer som har spørsmål som gjelder intervju og ansettelse. Hvordan bør jeg forberede meg til intervjuet? Hvilke spørsmål kan jeg få? Får jeg spørsmål om lønn? Har jeg rett på fast stilling når jeg har hatt vikariat? Jeg ble ikke innkalt til intervju, eller jeg fikk ikke jobben, hvilke rettigheter har jeg i den forbindelse?

AV STINA GUSTAFSSON, JURIST OG SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND

Forbered deg godt

NSF Rogaland anbefaler medlemmer å forberede seg godt til intervju. Arbeidsgiver har allerede vurdert at de formelle kvalifikasjonene dine er gode nok hvis du har blitt innkalt til intervju. Derfor kan formålet med jobbintervjuet like gjerne være å finne ut mer om hvordan du er som person og hvilken fagkompetanse du har. Av den grunn skal man ikke undervurdere viktigheten av å gjøre et godt førsteinntrykk. Når du møter intervjueren for første gang, bør du alltid legge vekt på å gi et fast og godt håndtrykk, og et smil til alle i intervjueteamet. Det er viktig at du fremstår interessert og engasjert. Ny arbeidsgiver vil anse det som positivt hvis en viser at en har kjennskap til arbeidsstedet. Derfor bør du i forkant av intervjuet lese deg opp på informasjon om arbeidsgiveren, og stille spørsmål som viser at man har en genuin interesse for arbeidsstedet og stillingen. Lag gjerne en liste for deg selv over relevante spørsmål, f.eks. om arbeidstidsordning, stillingens ansvarsområde, arbeidsoppgaver, og mulighet for videreutdanning. Vis selvtillit når du kommer inn og ikke vær redd for å møte andre sitt blikk. Tenk også over hvilke signaler du sender ved valg av klær til intervjusituasjonen, det er aldri feil å kle seg pent.

Rettslig regulering av spørsmål arbeidsgiver ikke kan stille i intervjuet

Det finnes lovregler som regulerer spørsmål intervjuer ikke kan stille. Det gjelder for det første spørsmål om graviditet og familieplanlegging. Disse framgår av Likestilling- og diskrimineringsloven §30, bokstav

a). Videre i bestemmelsen framgår det at også spørsmål om religion eller livssyn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuelle orientering og kjønnsidentitet ikke er lov å stille. Når det gjelder de sist nevnte finnes dog unntak som følger av 2. og 3. ledd:

«Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.

Innhenting av opplysninger om søkerens samlivsform, religion eller livssyn er tillatt hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn, og arbeidstakers stilling vil ha betydning for å gjennomføre formålet. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette oppgis i utlysningen av stillingen.»

Referanser

Du kan i utgangspunktet sette opp hvem som helst som referanseperson, men det er et par grunnleggende punkter som bør vurderes: Kjenner personen deg profesjonelt og hvordan du opptrer i arbeidsmiljøet? Kan referent beskrive deg som arbeidstaker og har hun eller han kjennskap til ditt ansvarsområde? Fortrinnsvis bør du oppgi dine to-tre siste arbeidsgivere som referanser. Familie og venner kan fort bli oppfattet som inhabile. Dersom du har vært leder kan du oppgi din overordnet, sideordnet og en som du har vært leder for.

Referansepersonene bør få informasjon om stillingen du har søkt på med ansvarsområder, arbeidsoppgaver og utviklingsmuligheter. Du bør også fortelle om hvilke av dine kvalifikasjoner og egenskaper du har vektlagt i intervjuet, og hvilke usikkerhetsmomenter du antar at de som ringer har i forhold til deg som kandidat.

Hva hvis du vet eller mistenker at en referanse er dårlig – skal du da unnlate å ta den med?

En dårlig referanse kan koste deg jobben. Hvis du vet at vedkommende vil være en dårlig referanse for deg er det bedre å unnlate å ta den med. Dersom intervjuer spør om hvorfor vedkommende ikke er referanse for deg er det viktig å være ærlig. Du bør da forklare for potensiell arbeidsgiver om hvorfor du ikke kan, eller ikke ønsker, å oppgi referanseperson(er). Dette kan spare deg for ubehageligheter, og dersom referansen likevel blir innhentet er det ingen overraskelser for deg eller den som innhenter informasjonen. Søkere kan oppleve at det blir hentet inn referanser som ikke er oppgitt.

Stille lønnskrav?

NSF Rogaland anbefaler alle medlemmer til alltid å stille lønnskrav ved tilbud om ny stilling, og da før signering av ansettelseskontrakten. Det er ved overgang til ny stilling en har størst mulighet til å påvirke lønn. Selve intervjuet er ikke det beste tidspunktet å forhandle lønn, selv om en godt kan signalisere at lønn har betydning for om stillingen er interessant nok for deg. Du må også være forberedt på at arbeidsgiver kan spør om du har noen tanker om lønn. Ta gjerne kontakt med hovedtillitsvalgt på aktuelt nytt arbeidssted for å få informasjon om lønnsnivået i tilsvarende stillinger, eller ta en telefon til fylkeskontoret, vi bistår gjerne.

Hvilke rettigheter har jeg hvis jeg ikke blir innkalt til intervju eller ikke blir tilbudt stillingen?

Ved alle ansettelser i det offentlige gjelder det såkalte kvalifikasjonsprinsippet. Det er et ulovfestet prinsipp som innebærer at det er den best kvalifiserte søkeren basert på stillingens krav til kompetanse og andre kvalifikasjoner som framkommer i utlysningstekst, samt personlig egnethet og intervju, som skal få tilbud om stillingen. Utvelgelsen til intervju bør foregå etter de samme kriterier, men selv om det er vanlig med intervju for bl.a. å sjekke personlig egnethet til stillingen, er det ikke et absolutt krav om intervju før en gir tilbud til en søker.

Utvidet søkerliste

Ved ansettelser i kommunehelsetjenesten har alle søkere rett til å be om utvidet søkerliste som viser de andre søkeres formelle kvalifikasjoner. Da kan en selv gjøre en vurdering basert på opplysninger i denne,

og sammenholde med krav i utlysningstekst. Hvis en etter å ha gjort dette ennå ikke kan forstå arbeidsgivers valg har en mulighet til å klage til Sivilombudsmannen. Sivilombudsmannen er tilsynsmyndighet for saksbehandlingen i det offentlige, og kan bl.a. gjøre en vurdering av om kvalifikasjonsprinsippet er fulgt. En vurdering fra Sivilombudsmannen kan medføre kritikk til kommunen av saksbehandling som forventes endret i framtidige ansettelser, men det medfører ikke at den som er blitt rammet av en feil blir tilkjent stillingen.

Kort om fortrinnsrett

Avslutningsvis nevnes to bestemmelser som kan være nyttige å vite om i ansettelsesprosesser:

Hvis du allerede har en fast deltidsstilling hos samme arbeidsgiver bør du vite om Arbeidsmiljøloven § 14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte:

- (1) Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten.
- (2) Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.
- (3) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i stilling som arbeidstaker krever fortrinnsrett til, skal spørsmålet så langt det er praktisk mulig drøftes med arbeidstaker, med mindre arbeidstaker selv ikke ønsker det.
- (4) Fortrinnsrett etter § 14-2, med unntak av § 14-2 andre ledd første punktum, går foran fortrinnsrett for deltidsansatte.
- (5) Tvist om fortrinnsrett for deltidsansatte etter § 14-3 avgjøres av tvisteløsningsnemnda, jf. § 17-2

Hvis en har vært ansatt lenge i vikariater bør en også vite om Arbeidsmiljøloven §14-9, 6.ledd, jfr 1.ledd. Av bestemmelsen framkommer at en kan ha rettighet som fast ansatt hvis en har vært i sammenhengende vikariater i 3 eller 4 år. Hvis du ikke har så lenge i vikariat kan du profilere på å ha opparbeidet deg erfaring i samme stilling og dermed vil arbeidsgiver ha fordeler ved å slippe noe særlig med opplæring. Som regel vil det også stå noe om at erfaring vektlegges i utlysningsteksten.

«Ring en venn»

Hvis du som medlem lurer på noe i forbindelse med intervju eller ansettelse kan fylkeskontoret kontaktes, send gjerne en mail til rogaland@nsf.no eller ring oss på telefon 99 40 24 09.

Denne HTV-troikaen har jevnlig møter for å drøfte hvordan de best kan ivareta NSF's medlemmer i Nye Stavanger. Foran; Susanne Borre (Stavanger), Bak fra venstre; Ingeborg Bø Rolfsen (Finnøy) og Margrethe Reianes (Finnøy).



Nye NSF Stavanger

FINNØY + RENNESØY + STAVANGER = SANT!

Kommunesammenslåing får konsekvenser også for Norsk Sykepleierforbunds medlemmer i de berørte kommunene. Tre HTV-områder skal bli ett fra 1.1.2020. De hovedtillitsvalgte i Finnøy, Rennesøy og Stavanger har jevnlig møter seg imellom for å planlegge hvordan de skal sørge for at medlemmene får et minst like godt tilbud som de har i dag.

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





Legger vi dagens medlemstall til grunn vil Nye Stavanger NSF vil bli et HTV-område med rundt 720 medlemmer. Susanne Borre, Margrethe Reianes og Ingeborg Bø Rolfsen er hovedtillitsvalgte i henholdsvis Stavanger, Rennesøy og Finnøy. De møtes jevnlig for å drøfte ulike utfordringer som kommunesammenslåingen og det å få en felles arbeidsgiver innebærer. Borre sitter i prosjektgruppen som skal utvikle tjenestetilbudet i den nye kommunen og er svært opptatt av at sluttresultatet skal bli best mulig for flest mulig NSF-medlemmer.

- NSF's hovedfokus er hvordan vi best kan utnytte sykepleiernes kompetanse i den nye gruppen. Det handler både om organisering og lokalisering av tjenestetilbudet. I intensjonsavtalen for Nye Stavanger kommune slås det fast at ingen skal miste jobben og at tjenestetilbudet i all hovedsak skal lokaliseres i bydelene. Samtidig er det klart at det vil bli endringer i organisatorisk tilhørighet for flere av våre medlemmer – og det er ikke gitt noen garantier for at alle sykepleiere får arbeide på samme arbeidssted som de innehar i dag, fastslår Borre.

Hun viser blant annet til at helsesøstrene i Rennesøy og Finnøy er organisert under kommunalsjef for helse og velferd og at de i

Stavanger er organisert under kommunalsjef for oppvekst og utdanning.

Ulikt engasjement blant medlemmene

De tre NSF- hovedtillitsvalgte har inntrykk av at medlemmene i de involverte kommunene er opptatt av hvordan kommunesammenslåingen vil påvirke dem og deres arbeidshverdag og lokale tjenestetilbud. De registrerer at engasjementet er størst i Finnøy og Rennesøy.

- Det er naturlig at våre medlemmer er mer opptatt av hvordan fremtiden blir enn medlemmene i Stavanger. Vi er små kommuner som vet hva vi har og er usikre på om den nærheten til pasienter og brukere som vi har i dag blir ivarett på samme nivå i den nye kommunen, sier Rolfsen og Reianes til NSF Lokalen.

- I dag kan pasienter og pårørende i Rennesøy ringe og be om et vurderingsbesøk på tirsdag ettermiddag og vi kan være på pletten onsdag formiddag. Små kommuner har en fordel med et mindre og mer hurtigarbeidende byråkrati som kanskje gir rom for økt fleksibilitet og effektivitet i forhold til en storkommune. Samtidig vil kommunesammenslåingen gi oss tilgang på kompetanse og ressurser som vi ikke har i dag og det ser vi frem til, sier Reianes.

Hva med arbeidstid og lønn?

Andre forhold som opptar medlemmene og NSF's hovedtillitsvalgte er hvilke lønns- og arbeidsvilkår de tilbys i den nye kommunen.

- I dagens kommuner har vi store forskjeller i bl.a. lønn og arbeidstid. Nyansatte sykepleiere med 16 års ansiennitet tilbys sentral minstelønn i Rennesøy, mens sykepleiere med like lang ansiennitet i Stavanger kommune tilbys nærmere 50 000 mer enn sentral minstelønn. I Finnøy tilbys sykepleiere i dag 20 000 kroner over garantilønn. Også turnusavtalene i de tre kommunene har vesentlige forskjeller, blant annet når det gjelder beregning av arbeidstid og fritid på helge- og høytidsdager. Det er avgjørende for oss i NSF at vi har god kjennskap til forskjellene og medlemmenes erfaringer med disse når vi skal komme med innspill til hvordan harmoniseringen av lønns- og arbeidsvilkår skal implementeres i den nye organisasjonen, fastslår troikaen rundt bordet.

Medlemsmøter og valg

Mens resten av NSF Rogaland velger hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte innen 1. mars neste år, har Stavanger, Finnøy og Rennesøy fått unntak fra vedtektene. De tre hovedtillitsvalgte innehar sine verv til 31.12.2019. Før den datoen må forhandlinger omkring hvor store ressurser NSF skal få i den nye kommunen være avsluttet og det må ha vært avholdt valg.

- Vi har planlagt et felles medlemsmøte for medlemmer i alle tre kommunene i løpet av høsten. Da vil representanter fra NSF's forhandlingsavdeling også delta. Medlemmer som har spørsmål eller innspill er selvfølgelig alltid velkomne til å kontakte sine tillitsvalgte når som helst. De kan også følge med prosessen på NSF Stavangers hjemmeside på nsf.no (klikk på arbeidssted og velg Stavanger kommune) og på nettsiden til Nye Stavanger; nye.stavanger.kommune.no.

NSF Rogaland og NSF Lokalen ønsker de tre hovedtillitsvalgte og medlemmene i deres respektive kommuner lykke til videre på veien mot termin.



Tema: Arbeidstid

ER TURNUSEN DIN FORSVARLIGHETSVURDERT?

Visste du at om du arbeider turnus skal arbeidstiden din ha gjennomgått en forsvarlighetsvurdering som skal sikre at den ikke påfører deg uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller redusere sikkerheten på arbeidsplassen din? Dette er arbeidsgivers ansvar, og tilbakemeldinger NSF Rogaland får kan tyde på at særlig kommunene har ett arbeid å gjøre for å etterkomme dette kravet.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

- Arbeidstilsynet gjorde revisjon i seks helseforetak i 2014. Formålet med revisjonen var å vurdere hvordan arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte samarbeidet om blant annet arbeidstidsordningene, og da med fokus på en vurdering av hensynet til sikkerhet, helse og velferd. Resultatet var relativt nedslående. Kun ett helseforetak hadde de nødvendige rutineene på plass – de øvrige – inklusive Helse Stavanger - fikk pålegg om veiledning og om å implementere forsvarlighetsvurdering for ansatte som gikk i turnus eller i andre arbeidstidsordninger som avviker fra lovens utgangspunkt og normal døgnrytme. Vårt inntrykk er at revisjonen bidro bedre rutiner i sykehusene.

Sjefsingeniør Edle Utaaker er nasjonal koordinator for helse- og sosialsatsingen i Arbeidstilsynet. Hun samarbeider med tilsynets arbeidstidsenhet som behandler søknader om arbeidstidsordninger og da vurderer om forsvarligheten er ivaretatt.

- Det er ikke slik at vi har en klagestorm fra helsepersonell eller tillitsvalgte i kommunene over at arbeidsgiver ikke har utført en systematisk kartlegging og vurdering av de aktuelle risikofaktorene i arbeidet. Samtidig er det slik at de færreste ansatte kjenner til at arbeidsgiver har ansvar for å vurdere om arbeidstidsordningene er forsvarlige. De tenker kanskje at når de tillitsvalgte har godkjent turnusen så betyr det at de går i en forsvarlig turnus, sier Utaaker.

Samarbeid med tillitsvalgte og verneombud

På Arbeidstilsynets hjemmesider fremgår det at forsvarlighetsvurdering

skal gjøres ved etablering av nye og endring av eksisterende arbeidstidsordninger. Det anbefales videre regelmessige vurderinger – for eksempel årlig – for å avdekke uforutsette uheldige belastninger som følge av arbeidstidsordningen.

For å oppfylle kravet må arbeidsgiver kartlegge og vurdere de aktuelle risikofaktorene i arbeidet. Det krever kunnskap om hvordan arbeidstidsordninger kan virke inn på de ansattes helse. Både kartleggingen og forsvarlighetsvurderingen skal gjøres i samarbeid med verneombud, arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Kartleggingen må være konkret og ta utgangspunkt i forholdene på den enkelte arbeidsplass. Kartleggingen må også ta hensyn til den enkelte arbeidstakers alder, helse og familieforhold av betydning og bør inneholde en beskrivelse av bl.a arbeidstidsordningen, fordeling av arbeidstid og fritid, lengden på vaktene og antall nattevakter på rad.

Hvordan vurdere om arbeidstidsordningen er forsvarlig?

Etter kartleggingen må arbeidsgiver lage en forsvarlighetsvurdering som minimum bør omfatte informasjon om

- hvilke arbeidstidsordninger virksomheten har og hvilke arbeidsoppgaver som utføres
- krav til årvåkenhet
- forholdet mellom aktiv og passiv tjeneste inkl pauser
- hvorvidt arbeidet kan utføres sikkert, selv om arbeidstakeren er sliten eller trett
- hvordan balansen mellom arbeidsliv og sosialt liv ivaretas



Edle Utaaker er sjefsingeniør i Arbeidstilsynet og ber tillitsvalgte og verneombud samarbeide om rutiner for forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen.
Foto: Erik Valestrand



Mette Øfstegaard er NSF's hovedtillitsvalgt i NSF Helse Stavanger og er klar på at viser risiko- og sårbarhetsanalyser at det ikke samsvar mellom oppgaver og ressurser godkjennes ikke turnusen. Foto: NSF Rogaland

All arbeidstidsforskning viser at lange vakter eller for lite hvile øker risikoen for å gjøre feil, noe som kan gå ut over sikkerheten til arbeidstakeren selv, kolleger eller pasientene. Ved noen arbeidsplasser er konsekvensen av feil små, eller feil kan enkelt la seg rette på et senere tidspunkt. Andre steder kan konsekvensene av feil være fatale eller av andre grunner uakseptable.

Dersom forsvarlighetsvurderingen viser at arbeidstidsordningen kan føre til uheldige fysiske eller psykiske belastninger, eller at den går ut over sikkerheten, skal arbeidsgiver iverksette tiltak. Tiltak kan for eksempel være å redusere turnus-/vaktbelastningen til færre vakter på rad eller kortere vakter. Arbeidsgiver kan også sette i verk kompensierende tiltak som for eksempel lengre hvileperiode mellom vakter, at arbeidsplanen legges opp «med klokka», redusert arbeidsmengde på vakt, organisering av arbeidsdagen eller økt bemanning.

Helse Stavanger tok grep

Etter den omtalte revisjonen i 2014 utarbeidet tillitsvalgte og verneombud sammen med personalavdelingen i Helse Stavanger en mal for ROS-analyse (risikovurdering). Den brukes nå i planleggingen i forhold til bemanningsplan når ny turnus er under utarbeiding.

- Hvis bemanningsplanen ikke er i samsvar med avdelingens faktiske behov blir risikoen stor for at medlemmene må jobbe mer ubekvemt, eller flere vakter enn det turnusen legger opp til. Turnuser med ubesatte stillinger godkjennes ikke, skrev hovedtillitsvalgt Mette Øfstegaard i Helse Stavanger i en artikkel i NSF Lokalen 1-2017.

I artikkelen «Risikoanalyse av arbeidsplaner» la hun vekt på at det å risikovurdere arbeidstid og bemanning gir de tillitsvalgte en reell påvirkning til å iverksette gode tiltak som fremmer medlemmenes helse og velferd og ivaretar pasientsikkerheten på en forsvarlig måte.

Hva med kommunene?

Utaaker medgir at arbeidstilsynet under sine tilsynsbesøk i kommunene har hatt lite fokus på hvorvidt kravet til forsvarlighetsvurdering av arbeidstid er ivaretatt.

- Vi holder på med intern skoling av egne inspektører for selv å oppnå påkrevd kompetanse på området, sier sjefsingeniøren til NSF Lokalen.

Utaaker oppfordrer både tillitsvalgte og verneombud til å etter spørre arbeidsgivers rutiner hva gjelder forsvarlighetsvurdering av arbeidstid hvis de ikke kjenner til disse fra før.

- Om kommunen ikke har slike rutiner kan en slik henvendelse utgjøre starten på gode samarbeidsprosesser for hvordan vi skal utføre forsvarlighetsvurdering i vår kommune, avslutter Utaaker.

«Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstidsordningen i virksomheten er slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhets hensyn. Arbeidsgiver skal vurdere arbeidstidsordningen og iverksette tiltak dersom arbeidstidsordningen ikke ivaretar hensynet til helse, velferd og sikkerhet. Vurdering og utarbeidelse av tiltak skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. I tillegg skal arbeidsmiljøutvalget behandle helse- og velferdsmessige spørsmål knyttet til arbeidstidsordninger.»

(Arbeidstilsynet i forbindelse med revisjonen i helseforetakene i 2014)



Portrettet:

RELASJONS- BYGGEREN I SULDAL

- Vi er stolte av det vi har fått til i Suldal når det gjelder tilbudet til alvorlig syke pasienter. Et systematisk arbeid over ti år bærer nå frukter i form av økende enighet om en kultur for refleksjon, tverrfaglig samarbeid og involvering av frivillige som jeg tror mange kan lære av. Kreftsykepleier Svanhild Skålheim framsnakker mer enn gjerne de gode folkene rundt seg når hun skal beskrive suksessfaktorene bak denne kulturen. Innbyggerne i Suldal ville nok pekt på Svanhild selv som den viktigste av disse suksessfaktorene.

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

Det var en av disse innbyggerne, sykepleier og hovedtillitsvalgt Marte Berekvam, som tipset NSF Lokalen om at vi burde ta en prat med Svanhild for å høre mer om hvordan hun har bidratt til at flere og flere kommuner ser til Suldal når det gjelder kreftsykepleie og palliasjon. Så det gjorde vi, og Svanhild var ikke vanskelig å be.

Vil gjøre andre gode

- Klart jeg stiller! Det er viktig for alvorlig syke pasienter at helsepersonell deler gode erfaringer med hverandre. Når vi er stolte over noe vi har fått til skulle det bare mangle at ikke andre får ta del i hva vi har gjort i Suldal, sier Svanhild til NSF Lokalen.

Det var i 1996 at byjenta fra Sandnes slo følge med sin politimann til Ryfylke og Suldal der han hadde fått jobb. Over tyve år og fire barn senere er hun sannsynligvis en av kommunens beste ambassadører hva gjelder å framsnakke kultur- og relasjonsbygging på tvers av profesjoner og revir.

At hun utdannet seg til kreftsykepleier var dels tilfeldig og dels et resultat av hva nabokommunen Vindafjord hadde fått til.

- Vindafjord hadde opprettet stilling for kreftsykepleier noen år tidligere. Når pårørende fra Suldal møtte pårørende fra Vindafjord på venterommet ved onkologisk dagavdeling i Haugesund (HFO) ble det utvekslet erfaringer som bidro til et grasrotkrav fra kvinneorganisasjonene i kommunen: Vi trenger også en kreftsykepleier som kan gi bedre trygghet til alvorlig syke og sårbare pasienter og pårørende som bor grågrønt og langt fra sykehus!

Stilling ble etterhvert vedtatt, og Svanhild, som den gangen jobbet i deltidsstilling på kommunens legekontor, ble oppfordret til å søke. Svanhild søkte stillingen, forpliktet seg til å utdanne seg samtidig som hun jobbet halv stilling og hadde omsorg for fire barn – og har, trass mange utfordringer, ikke angret en eneste dag.

- Det var travle år under videreutdanningen, men samtidig var det fantastisk å få en utdanning som gav meg kompetanse jeg kunne bruke både i møte med pasientene og pårørende, men også i forhold til kommunens øvrige helsetjeneste. Min jobb er å gjøre andre gode og styrke et viktig samarbeid mellom pasient, pårørende og helsepersonell/ hjelpere. Kreftsykepleie handler



God kvalitet i tjenestene forutsetter samarbeid på tvers av fag og profesjon. Det gjør de i Suldal: Bak frå venstre: Adriaan Van Ruiven (einingsleiar Helseavd), Grethe Jæger Anglevik (Kommunalsjef Helse), Elin Mikkelsen Bakka (Folkehelsekoordinator), Margit E.S.Haver (Sokneprest Jelsa/ Erfjord), Ingrid H Helland (fysioterapeut/ ergo), Oddny L Bakka (sjukepleiar heimetenesta), Ingrid Johanne Solbakken (Bestillarkontoret), Renate S Holmen (avd.leiar Somatisk/ sjukeheimen), Monica Smedsrud (delvis skjult, einingsleiar Heimetenestene), Kristin S. Førland (sjukepleiar Somatisk/ sjukeheimen), Anne Egebjerg (avd.leiar/ sjukepleiar Demens/ sjukeheimen), Nora Torbjørnsen (einingsleiar Sjukeheimen), Synnøve Håranes (hjelpeleiar Somatisk/ sjukeheimen), Rutt Herabakka (Frivillige hender), Guro Foldøy (pårørende). Framme frå venstre: Åshild M Sukka (avd.leiar fysioterapi), Jorunn Karin S Lunde (einingsleiar Vinjar bu- og omsorgssenter), Svanhild L Skålheim (prosjektleiar/ kreftkoordinator), Harald Bjarne Hellesen (kommuneoverlege), Tina Sparchholz (sjukeheimslege). Ikkje tilstades: Ole Anfinn Vadla (pårørende), Birgit H Steine (sjukepleiar, Psykisk helse)

veldig mye om kommunikasjon og å bygge trygge nok relasjoner. Gjennom involvering og inkludering av pårørende og frivillige lar mye seg løse på en god måte. Suksessoppskriften må inneholde ingredienser som ildsjeler og god ledelse, fastslår Svanhild overfor NSF Lokalen.

Verdighet og trygghet – alfa og omega

- For meg er det første møtet umåtelig viktig, det kan nesten beskrives som magisk i den forstand at det er der grunnlaget for det videre samarbeidet og den fremtidige tryggheten legges. Klarer vi å få til en trygg relasjon slik at den som trenger vår hjelp våger å by på seg selv er mye vunnet. Helsepersonell må også utfordre seg selv når det gjelder å la pasientene få gjøre ting på sin måte – ikke bare på helsetjenestens måte. Ingen situasjon er lik og alle pasientene er individer med sin egen historie, sine erfaringer, sine drømmer og sine behov. Vi må møte dem der de er – på deres premisser. Det er det som er verdighet, sier den engasjerte kreftsykepleieren.

Look to Suldal

Når Svanhild blir spurt om hva hun er aller mest fornøyd med å ha bidratt til i kommunen trenger hun ikke rare betenkingstiden:

- Det må være at kommunens helsepersonell i økende grad nå er enige om at palliasjon er et tverrfaglig ansvar. Ingen kan fikse dette alene. Ikke kreftsykepleieren, ikke legen, ikke fysioterapeuten, ikke ergoterapeuten. Vi må alle forlate siloene våre for å samarbeide om best mulig palliasjon for pasientene. Jeg skal ikke ta æren for at vi har klart å utvikle en slik enighet, men jeg vet at jeg gjennom årene har utfordret de ulike profesjonene og slik fremmet en kultur som ivaretar pasientenes behov for trygghet på en helt annen måte enn for få år siden.

- Derne er jeg veldig stolt over det samarbeidet vi har med frivillige. Jeg hadde ikke vært mange dagene i stillingen som kreftsykepleier før tre lokale kvinner kom og lurte på om kommunen kunne ha bruk for deres tid, omsorg og engasjement. De hadde vært på kurs for frivillige og lært hvordan samarbeidet med helsetjenesten var i andre kommuner. Dette møtet ble starten på et fantastisk samarbeid. Nå er de 14 frivillige som alle har hatt innførende kurs, alle har taushetsplikt og alle forplikter seg til å delta når vi arrangerer medlemsmøter i organisasjonen «Frivillige hender». De frivillige skal ikke overta eller erstatte helsepersonell – de representerer primært et avlastningstilbud til pårørende. Når det gjelder erfaringer med hvordan vi organiserer samarbeidet med frivillige er jeg ikke i tvil om at vi har noe å lære bort til andre, fastslår Svanhild.

Svanhild har siste året også vært prosjektansvarlig for et prosjekt som skal sikre høy kvalitet på det palliative, uavhengig av tilgang på ildsjeler.

- Vi ser både på våre kommunale rutiner i forhold til hvem som skal gjøre hva i det palliative forløpet. Digitale verktøy for praktisk palliasjon skal implementeres i kommunen, og samtidig har vi et særskilt fokus på kompetansebygging i tverrfaglige grupper, herunder egne fagdager og undervisning fire ganger i året. Vi må sikre rutiner som er mer personuavhengige og vi må forankre alt vi gjør i kunnskapsbasert fag og praksis. I Suldal skal det være trygt å gå på jobb som helsepersonell. Du skal bli sett og hørt i et miljø og en kultur preget av refleksjon og det å lære av eventuelle feil, avslutter kreftsykepleieren i kommunen hvis visjon lyder: «Suldal – ein god plass veksa opp, bu og virka». De nærmer seg.



Tema: Etikk

NÅR KJÆRLIGHET BLIR FORBUDT...



Hvor mye blir pasienter påvirket i møte med oss i rollen som sykepleier? Hva slags maktbalanse er det egentlig mellom en sykepleier og en pasient?

AV LINE WALDELAND, SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND

Sykepleierens profesjon og utdanning bygger på yrkesetiske retningslinjer som har klare krav om at sykepleieren skal ivareta den sårbare part, nemlig pasienten. Som sykepleier har du en definert autoritet ut ifra kompetanse og utdanning. Et møte mellom en sykepleier og en pasient vil alltid være preget av situasjonen. I mange tilfeller signaliserer vi ut ifra vår profesjon, håp og mestring. Vi møter mennesker som er sårbare og som ofte befinner seg i en krise. Sykepleieren er i en profesjonell særstilling og skal vurdere hvilke behov en pasient har for pleie og behandling. Det kan oppstå tette bånd. Relasjonen kan være forbundet med intimitet, men relasjonen vil alltid bære preg av at det nettopp var i en behandler-pasient situasjon. Den oppstod ikke på en cafe eller ved en annen tilfeldig møteplass.

Så hva gjør du hvis du som yrkesutøver på jobb, møter en pasient som setter i gang «den følelsen» hos deg? Hva kan du gjøre og hva skal du gjøre? Er det så galt hvis du går fra vakt med et ekstra sug i magen etter å ha truffet en pasient på avdelingen der du jobber? Pasienten er ikke alvorlig syk og er ikke en kronisk syk pasient som kommer gang på gang. Det er en pasient som kom inn for å behandle et ukomplisert anliggende og ingen ting annet enn det. Hvorfor er det ikke greit at pasienten inviterer deg til å bli bedre kjent med seg? Hvorfor skal du takke nei? Tilsynelatende kan jo dette virke uskyldig, og det må da være greit at det oppstår en kjemi mellom to mennesker som møtes, uavhengig hvor de møtes?

Et stort antall romantiserte filmer og romaner skildrer disse relasjonene uten filter for det etiske perspektivet og uten å problematisere skjevheten i maktbalansen mellom pasient og behandler. Det er ikke så lenge siden den kritikerroste filmen «Et helt halvt år» av Jojo

Moyes rullet over norske tv skjermer. Filmen handler om en ung dame som blir ansatt for å pleie en ung mann som er lam fra livet og ned. En tåredryppende film hvor kjærligheten tilsynelatende er størst av alt og det er vanskelig å ikke la seg rive med. Kjærligheten overvinnes vel alt, eller gjør den det..?

Pasienter skal føle seg trygge i møte med helsetjenesten, om den er privat eller offentlig. I tidsskriftet Sykepleien kunne vi i mars 2018, lese at i de siste tre årene har Helsetilsynet behandlet 11 saker mot sykepleiere som har innledet et forhold til en pasient eller tidligere pasient. I 10 av sakene fikk sykepleieren tilbakekalt autorisasjonen da Helsetilsynet kom til en beslutning at de var uegnet til å utøve yrket på grunn av uforsvarlig virksomhet og grov mangel på innsikt. Det er alvorlig, og vi som yrkesutøvende helsepersonell må forhindre dette.

Det ligger et særlig ansvar hos den enkelte sykepleier til å være en profesjonell og etisk yrkesutøver. Det tillitsforholdet som er mellom pasient og yrkesutøver må aldri slå sprekker og helsepersonell må alltid forstå hvor viktig det er. I helsepersonelloven § 4 står følgende: *Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig.* Uansett situasjon vil møter en bruker av helsetjenesten, vil alltid vi som helsepersonell være den som er på toppen av maktstigen. Det vil alltid være vår plikt å beskytte pasienten mot krenkende handlinger og unngå kontakt som kan føre til grenseoverskridelse for pasient/ behandler relasjon. Vi må erkjenne vår tyngde på vektskåla og ta konsekvensene av det.



Dette er nominasjonskomiteen; NSF Rogalands nominasjonskomite består av fra venstre: Anita Høyvik (vara), Kjersti Haugen, Maya Bakke, Keth Elisabeth Solberg (leder), Caroline Hølland (vara), Nancy Kleven (vara), Mina Bunæs (vara) og Leif Kristian Holtet. Medlem Astrid Lillevik var ikke tilstede når bildet ble tatt. (Foto: NSF Rogaland)



Landsmøtet 2019

FORESLÅ DELEGATER TIL LANDSMØTET 2019

NSF Rogalands hovedtillitsvalgte har valgt nominasjonskomite som skal innstille til valg på delegater til NSF's Landsmøte i 2019. Komiteen ledes av Keth Elisabeth Solberg (bildet til høyre) og har hatt sitt første møte.



- Vi er i startgropen med vårt arbeid. Hovedoppgaven vår er å stimulere medlemmene til å foreslå kandidater som ønsker å stille til valg som delegat til Landsmøte – alternativt at medlemmer som selv ønsker å være delegat for andre medlemmer til å foreslå dem.

Komiteens leder anbefaler det å være fylkets delegat i NSF's øverste organ på det varmeste.

- Det er utrolig lærerikt, spennende og engasjerende å være delegat på Landsmøtet. Landsmøtet 2019 er spesielt siden det er NSF's fremtidige organisering som skal vedtas. Det har over tid foregått et organisasjonsutviklingsprosjekt som har utredet mulige måter å organisere NSF. Målet er en organisasjon som er godt rustet til å ivareta medlemmene best mulig i en tid der regionsreform og fylkes sammenslåinger

gir nye utfordringer og muligheter. Skal fylkeskontorene kalles lokalkontor og bestå som i dag – eller er regionskontor i de nye vedtatte regionene en bedre løsning? Hva skjer med fylkesleder vervet når fylkene blir regioner? Hvordan kan organiseringen best ivareta de tillitsvalgte? Dette er noen av saker som Landsmøtet 2019 skal ta stilling til, forklarer Solberg.

Det er antall medlemmer i fylket som avgjør antall delegater, og Rogaland har med sine godt over 8000 medlemmer 12 delegater + varadelegater. Nominasjonskomiteen skal ta imot alle forslag til delegater og foreta en innstilling til Fylkesårs møtet 2019. Fylkesårs møtet består av representanter fra alle fylkets HTV-områder, og det er de som velger hvem som blir delegater og varadelegater. Møtet går av stabelen i slutten av mars neste år.

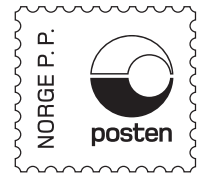
Hvordan foreslå kandidater?

- Det vil om kort tid bli lagt ut egne skjema for å foreslå kandidater til de ulike vervene på NSF Rogalands hjemmesider. Samtidig legges det ut et villighetserklæringskjema som må fylles ut av den som foreslås, sier Solberg.

- Det er også muligheter for både medlemmer og potensielle kandidater å ta kontakt med en av oss i nominasjonskomiteen for å få nærmere informasjon om hva vervet innebærer, eller drøfte andre sider av nominasjonsprosessen» avslutter lederen av NSF Rogalands nominasjonskomite.

Fristen for å foreslå kandidater vil være i slutten av januar 2019 og NSF Lokalen vil komme tilbake med grundig informasjon om tidsfrister og prosessen videre i sitt julenummer.

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



INVITASJON TIL JULEMØTE FOR ALLE NSF PENSJONISTER

TID/STED:

Torsdag 6. desember 2018 kl. 12.00 – 14.00
Clarion Hotell Stavanger, Arne Rettedals
gate 14, 4008 Stavanger

MÅLGRUPPE:

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

PROGRAM:

Foredrag: «Hvem skal få – og hvem blir
avvist? Prioriteringer i kommunenes
helse- og omsorgstjeneste» v/Wenche

Frogn Selægg, tidligere overlege, politiker
og statsråd – nå medlem av Blankholm-
utvalget som skal legge frem sin NOU om
prioriteringer i kommunal helse- og
omsorgstjeneste og tannhelsetjeneste
uken etter julemøtet. Bevertning og
kunstnerisk innslag.

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



Wenche Frogn Selægg er
foredragsholder på årets julemøte.

«Julemøte for pensjonister 2018». Du kan
også melde deg på ved å sende e-post til
rogaland@nsf.no eller på telefon
51 53 79 73 innen **30. november**.
Husk å oppgi medlemsnummer når du
melder deg på. Påmeldingen er bindende.



NSF ROGALAND HAR FLYTTET!

Etter snart 26 år har fylkeskontoret i NSF Rogaland flyttet fra
Møllegata og til nye lokaler i Løkkeveien 10. Vår nye besøksadresse
er Løkkeveien 10. Ny postadresse er NSF Rogaland, Løkkeveien 10,
4008 Stavanger. Kontorene ligger i 4. etasje og det er heis.

Vi håper at medlemmer, tillitsvalgte og faggrupper ønsker å bruke
våre lokaler til samlinger/kurs mv.

Ta gjerne en tur innom for en kopp kaffe hvis du er i Stavanger!



NSF Rogaland disponerer hele
fjerdeetasjen i Løkkeveien 10.