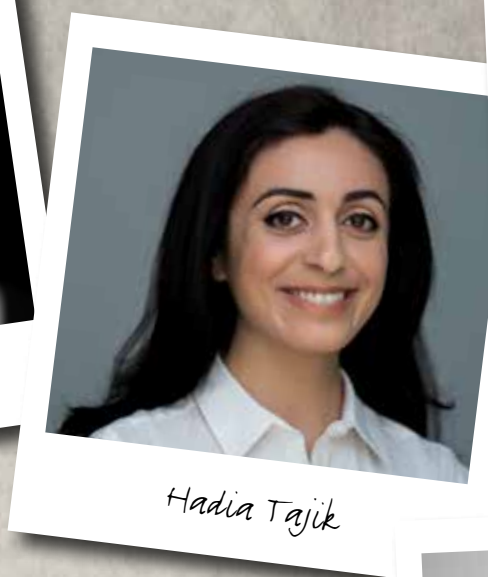
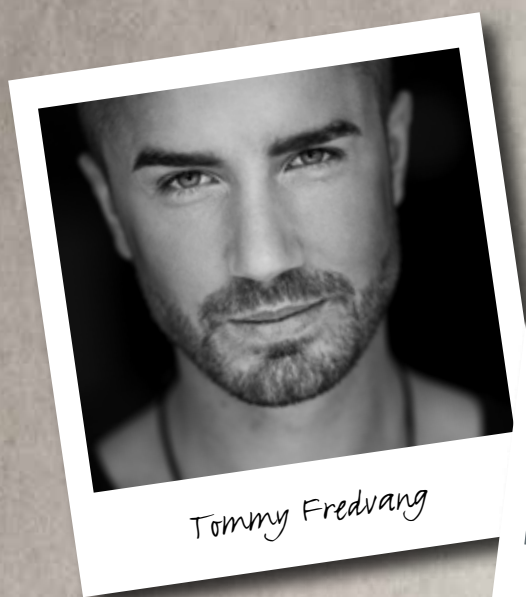


ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 34 - NR 1, VÅREN 2017



Den internasjonale sykepleierdagen 12. mai:

NSF ROGALAND INVITERER TIL INSPIRASJONSDAG!

[Les mer om inspirasjonsdagen og foredragsholderne på side 3](#)



I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- Når sårbare eldre blir akutt syke - spennende prosjekt ved USHT
- Årsplan - ingen quick fix
- Lokale faggruppe for lungesykepleiere
- Finnøy med fokus på kvalitet og brukermedvirkning
- Rekrutterings-suksess i Randaberg



STILL LØNNSKRAV!

Det har alltid vært viktig for Norsk Sykepleierforbund å motivere og oppfordre sine medlemmer til å stille lønnskrav. De siste måneders hendelser har aktualisert dette ytterligere.

Tilbakemeldinger fra våre tillitsvalgte tyder på at flere kommuner i fylket har samsnakket om hvilken strategi de skal legge til grunn for sin lokale lønnspolitikk. Vi ser nå klare tegn på at samsnakkingen har resultert i et «prissamarbeid» der kommunen er enige om å ikke bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde sykepleierkompetanse. Dette skal gjøres ved at de ikke lenger vil tilby nytilsatte lønn ut over sentralt fastsatt minstelønn.

Tidligere har kommunene hatt høyere lokale lønnsstiger for å tiltrekke seg både nyutdannede sykepleiere og sykepleiere med lang erfaring. Dette har vist seg å være utslagsgivende, og flere kommuner har fått dekket sine behov for sykepleierkompetanse. For meg fremstår det nå som om kommunene samarbeider for å holde sykepleierlønningene nede. Med Stavanger i spissen ser kommunene for seg at nytilsatte sykepleiere skal akseptere lavere lønn enn den allerede ansatte sykepleiere med lik kompetanse og lik ansiennitet i samme kommune har. Det skal de akseptere fordi de ikke vil få bedre tilbud i andre kommuner – det sørger «prissamarbeidet» for.

For meg som fylkesleder fremstår denne strategien som å gå baklengs inn i fremtiden. Alle rapporter og undersøkelser viser at sykepleiermangelen vil øke, og undersøkelser viser at sykepleierstudentene velger andre arbeidssteder enn kommunehelsetjenesten. Studentene er tydelige på at lønn har betydning for deres valg, og kommunene har nå satt seg i en posisjon der helseforetakene tilbyr høyere lønn for sykepleiere både med 0 og 10 års ansiennitet. Det å gjøre seg mindre attraktiv er det siste kommunehelsetjenesten trenger! Flere av NSF's tillitsvalgte deler min bekymring. Noen av dem har gått så langt at de ikke anbefaler sykepleiere til

å takke ja til et jobbtilbud med det lønnsnivået enkelte kommuner tilbyr. Dette på tross av at kommunene mangler sykepleiere og trenger kompetansen. Det er en viktig tilbakemelding til arbeidsgiver!

Du kan bidra!

Lønn handler mye om marked og etterspørsel. Men det at undertegnede og NSF's tillitsvalgte roper varsko har ingen virkning hvis ikke DU som vurderer å starte og jobbe i kommunal sektor stiller lønnskrav ved ansettelse eller ved skifte av stilling innad i kommunen. Tenk hvilken effekt det kan ha om alle nyutdannede sykepleiere sto sammen for å vise arbeidsgivere at lønn har betydning for hvorvidt jeg takker ja eller nei til en sykepleierstilling kommunen har sårt behov for. Oppfordringen til alle som nå går med en kommunesykepleierspire i magen er derfor – still lønnskrav!

Ta gjerne kontakt med NSF's hovedtillitsvalgte i den kommunen du har fått tilbud om jobb i hvis du lurer på hvordan du skal gå frem for til å stille lønnskrav. Du kan selvfølgelig også kontakte oss på fylkeskontoret om det samme.

Nina Horpestad



Foto: Gry Torkelsen



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 1. - februar 2017, 34. årgang. Opplag ca 8000.

Besøksadresse: Møllegt. 37, 4008 Stavanger.

Postadresse: Møllegt. 37, 4008 Stavanger.

Telefon: 02409



Layout og trykk:

Flisa Trykkeri AS

E-post adresse: rogaland@nsf.no

Redaksjonsutvalg:

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

Forside: Den Internasjonale sykepleierdagen, 12. mai. Hadia Tajik, Torgeir W. Skancke, Tommy Fredvang og Live Landmark.

Den internasjonale sykepleierdagen 12. mai 2017

BLI MED PÅ INSPIRASJONSDAG!

I anledning den internasjonale sykepleierdagen 12. mai har NSF Rogaland gleden av å invitere til et arrangement vi tror vil være til inspirasjon, ettertanke og glede for alle våre medlemmer.

Tommy Fredvang kommer!

Tommy Fredvang er en allsidig musiker, sanger og låtskriver kjent fra Stavangerkameratene og musikalen Thank you for the music: Vi elsker ABBA. Han gleder seg til å opptre for NSF-medlemmene på den internasjonale sykepleierdagen



Tommy Fredvang (Foto: Privat)

Hadia Tajik kommer!

Hadia Tajik er nestleder i Arbeiderpartiet, leder av partiets programkomite og leder av Stortingets justiskomite. Den tidligere kulturministeren er utdannet journalist og har mastergrader i både menneskerettigheter og rettsvitenskap. Tajik vil i anledning den internasjonale sykepleierdagen holde foredraget «Et helsevesen for hele mennesket?» for NSF Rogalands medlemmer.

Hadia Tajik (Foto: Arbeiderpartiet)



Torgeir W. Skancke kommer!

I møte med alvorlig sykdom er vi mennesker på vårt mest sårbare. I et stort system og en vrimmel av hvite og grønne klær, kan situasjonen føles fullstendig kaotisk. Noen få ord, et blick, eller en handling fra en helsearbeider kan utgjøre en enorm forskjell. Selv om det ikke finnes noen fasit på hva som er et godt møte med pasienter og pårørende, vil journalist og pappa Torgeir W. Skancke forsøke å snakke om nettopp dette i et foredrag han har kalt «Du er den viktigste medisinen»



Torgeir W. Skancke (Foto: Kamilla Lindstrand)

Skancke er mannen bak boken «I Mikkels lys» - en gripende historie om en liten gutt som blir født alvorlig syk, om dramatiske år med store operasjoner og mange hundre sykehusdøgn. Det er også en fortelling om kjærlighet, og om hva som er verdifullt når livet henger i en tynn tråd.

Live Landmark kommer!

Inspirasjonsdagen avsluttes med mentaltrener, coach, journalist, forfatter, instruktør og vinner av prisen «Årets motivator» 2015, Live Landmark. Landmark snakker til hjernen, hjertet og magesfølelsen når hun inspirerer hver enkelt til å ta ansvar for seg selv gjennom enkle teknikker der latter og humor er et effektivt virkemiddel. Med humor og selvironi formidler hun empatiske spark bak til de som ønsker å gi sine ansatte noen nye tanker i hodet.

Live Landmark (Foto: Athenas)



PÅMELDINGSINFORMASJON

Inspirasjonsdagen er gratis for NSF-medlemmer. NSF-medlemmer kan lese mer om programmet og melde seg på via NSF Rogalands hjemmeside når de er logget på med medlemsnummer og passord: <https://www.nsf.no/fylkeskontor/rogaland/forside>

Til høyre på siden finner dere rubrikken «Kalender» og ved å klikke på linken «Inspirasjonsdag for NSF-medlemmer» kommer dere til en side med eget påloggingsskjema (husk å være logget inn på «Min side» på nsf.no med medlemsnummer og passord). Vi tar imot påmeldinger til vi har nådd det antallet vi har plass til. Arrangementet går av stabelen ved Clarion Hotel Stavanger.

Når sårbare eldre blir akutt syke:



Utviklingscenter for
sykehjem og hjemmetjenester
Rogaland

VIL TETTE KOMPETANSGAPET

Line Hurup Thomsen er fagrådgiver ved Utviklingscenteret for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) i Rogaland. Hun er levende opptatt av pasientsikkerhet og hva som skal til for at eldre pasienter skal føle seg trygge når de blir akutt syke. For et drøyt år siden skrev hun masteroppgave om emnet. I dag leder hun et spennende forprosjekt som kan få stor betydning for helsepersonell og eldre i kommunehelsetjenesten.

I hele sin sykepleierkarriere har Line vært opptatt av sykepleie til eldre. Jenta fra Vega i Nordland flyttet til Stavanger for å ta sykepleierutdanningen og har ikke sett noen grunn til å forlate byen etter det. Geriatrikisk sykepleie har alltid vært en del av hennes arbeidsliv og videreutdanning, enten det har vært som sykepleier, fagutviklingssykepleier, praksiskonsulent eller leder i Stavanger

kommune og ved SUS. Som student fullførte hun masterprogrammet «Helsejeneste til eldre». Hun er særskilt opptatt av rett kompetanse på rett plass, og er selv et utmerket eksempel på akkurat det. Når kommunene i fylket ba USHT om hjelp til å bedre kompetansen når det gjelder å ivareta sårbare brukere som blir akutt syke, var det en bestilling det like godt kunne stått «Til Line» på.

Ikke gode nok

Ledere og klinikere i kommunehelsetjenesten var tydelige på at det er et gap mellom forventet kompetanse og reell kompetanse når det gjelder vurdering og observasjoner overfor sårbare eldre som blir rammet av akutt sykdom. Hvis det ikke settes inn tiltak vil det økende antall behandlings- og pleietrengende eldre i kommunen gjøre at utfordringene knyttet til dette gapet vil øke, noe som på sikt vil utgjøre en risiko for pasientsikkerheten.

- Både sykepleiere og annet utdannet helsepersonell har vanligvis gode forutsetninger til å oppdage akutt sykdom hos friske mennesker. Imidlertid vil akutt sykdom hos sårbare eldre ofte opptre med atypiske og diffuse symptomer og det kan være vanskelig å oppdage og avklare videre oppfølging. I hjemmebaserte tjenester er helsepersonell ofte alene i møte med pasienten og da blir det enda viktigere at de er bevisst metode og systematikk innen observasjoner og handlinger, sier Hurup Thomsen til NSF Lokalen.

Fra work-shop og kartlegging til forprosjekt

For å finne ut mer av hvor skoen trykker mest og for å få innspill og ideer til hvordan man best kan organisere et ønsket kompetanseprogram, inviterte Hurup Thomsen til workshop.

- Utviklingssenteret arrangerte workshop der sentrale aktører som ledere i kommunene, ø-hjelpsenhetene og samhandlingsleger kom med verdifulle erfaringer og forslag. Vi foretok samtidig en kartlegging av hva andre utviklingssentra i landet hadde gjort og gjør, og da med et særlig fokus på innhold og organisering. Pasientsikkerhetsprogrammets tiltakspakke «Tidlig oppdagelse av forverret tilstand» har også vært brukt flittig når vi skulle stake ut kursen, forklarer Hurup Thomsen.

I fjor sommer gav Fylkesmannen midler til forprosjektet som Hurup Thomsen leder. Målet er å utvikle et kompetanseprogram som bidrar til å profesjonalisere sykepleiere og hjelpepleiere/helsefagarbeidere ved å systematisere observasjoner i møte med den akutt syke sårbare eldre pasient.

- Dette handler om hva helsepersonell bør kunne, og spenner fra basiskunnskap om normal fysiologi versus symptombilder med geriatrisk perspektiv til bruk av ulike hjelpemidler for vurdering av pasientens behandlingsnivå og forbedring av kommunikasjon og samhandling. Også etisk kompetanse og refleksjon er en sentral del av programmet, sier Hurup Thomsen.

Hvordan nå målet?

I forprosjektet er det så langt utarbeidet ulike verktøy som skal bidra til å nå prosjektets overordnede målsetting; «Den sårbare eldre ivaretas til rett tid, av rett personell på rett sted når akutt sykdom inntreffer i kommunehelsetjenesten».

- Vi utarbeider eget kurskompendium, e-læringsprogram og refleksjonskort med etiske problemstillinger som alle har et geriatrisk perspektiv. Videre vil ansatte få opplæring i bruk av ulike kartleggings skjema for å vurdere og kunne gjøre riktige handlinger hos akutt syke pasienter. Disse verktøyene skal hjelpe personalet til å mer systematisk innhente de viktigste opplysningene lege, sykepleier eller sykehus trenger for å sette i gang rett behandling til rett tid på rett sted, forklarer den engasjerte fagrådgiveren

Hurup Thomsen anser at nettopp det å bli mer bevisst egne observasjoner i møte med pasienten kan beskrives som en

suksessfaktor for å nå målet:

- De som deltar på opplæringen øves opp i å benytte systematisk observasjonsmetodikk gjennom ABCDE algoritmen samt nyttiggjøre MEWS (Modified Early Warning Score) som hjelper sykepleiere i vurderingen av når de skal kontakte lege. Bruk av MEWS gir også sykepleierne en systematikk i å kontinuerlig vurdere eventuelle endringer i vitale mål som puls, blodtrykk, respirasjon, temperatur og grad av bevissthet. Forverring eller forbedring i helsetilstand kan på denne måten overvåkes og nedtegnes grundigere og oftere. Kursdeltakerne skal også lære å kommunisere med annet helsepersonell etter en systematisk modell for å sikre at relevant og nødvendig informasjon kommer videre til legevakt, vakthavende sykepleier eller lignende.

Simulering kombinert med veiledning og ferdighetstrening på egen arbeidsplass blir også viktige læringsmetoder.

- Vi samarbeider tett med SAFER (Acute Medicine Foundation for Education And Research) for å kvalitetssikre denne opplæringen best mulig. I samarbeid med UiS vil det også stilles forskningskompetanse til disposisjon med tanke på evaluering av de ulike tiltakene, sier Hurup Thomsen.

En annen forutsetning for suksess er at prosjektet er forankret i organisasjonens øverste ledelse:

- Kompetanseprogrammet må være ledelsesdrevet på kommunalsjefnivå og med egne ressurspersoner i virksomhetene. Vi ser for oss en interkommunal drift, men der den enkelte virksomhet plasserer kompetanseprogrammet i sine årsplaner og interne undervisningsplaner. Arbeidsverktøy og rutiner integreres i fagsystem og kvalitetssystem og programmet må holdes levende gjennom å tas opp på møter for status og evaluering. I drift må det settes av faste midler i budsjettene for kurs og medisinske forbruksvarer, fremholder Hurup Thomsen.

Fra forprosjekt til pilot

Forprosjektet vil i løpet av våren søke midler til videre oppfølging gjennom et pilotprosjekt som omfatter i henholdsvis hjemmesykepleien i Sola kommune, Hundvåg og Storhaug hjemmebaserte tjenester, Stokka sykehjem og Sparekassens sykehjem i Stavanger kommune. Ansatte her vil bli få fagdag med opplæring, gjennomgå e-læringsprogrammet og det vil bli valgt ut ressurspersoner som blant annet skal sørge for lokal simuleringstrening og veiledning. Disse ressurspersonene vil på sin side på opplæring hos SAFER og vil også samles jevnlig for faglig påfyll og erfaringsutveksling i regi av USHT. Alle bilene i hjemmesykepleien vil bli utstyrt med akutt koffert med nødvendig utstyr for bl.a vitale målinger etter ABCDE algoritmen og MEWS-metoden.

Ledere skal sette refleksjon i system på sine respektive avdelinger og må sørge for at det settes av tid til simuleringstrening på arbeidsplassen.

- Selv om virksomhetene må investere tid og ressurser i oppstartsfasen vil en kompetanseheving for de ansatte være kostnads-effektivt for kommunene på sikt. Dette da helsepersonell vil være i stand til å reagere på endringer på et tidspunkt der det koster mindre å iverksette tiltak enn om disse endringene hadde fått utviklet seg videre, avslutter Line Hurup Thomsen.

NSF Rogaland ønsker Line, USHT og alle samarbeidende aktører lykke til videre!

MIN HVERDAG SOM FORETAKSTILLITSVALGT

TOVE MARTHA H. CALLAGHAN - HELSE FONNA HF

Hei, alle lesere av NSF Lokalen! Innledningsvis vil jeg benytte anledningen til å takke NSF-medlemmene i Helse Fonna for enda en gang å velge meg som foretakstillitsvalgt. Takk for tilliten!

Etter to år i praksis som operasjonssykepleier begynte jeg 1. november igjen som foretakstillitsvalgt for over 1000 NSF-medlemmer. Jeg legger ikke skjul på at jeg stortrivdes også i rollen som grønnkledd operasjonssykepleier! En spesiell takk mine flotte, tålmodige, positive, kunnskapsrike kollegaer på operasjonsavdelingen, (og ellers i Fonna), som var rause og støttende når jeg kom tilbake etter seks år som tillitsvalgt. Tusen Takk!

Selv om jeg gledet meg over å være operasjonssykepleier, gleder jeg meg minst like mye over å atter en gang få muligheten til å ta fatt på de utfordringer og oppgave det å jobbe sammen med medlemmer og en gjeng flotte kollegaer i tillitsvalgtapparatet innebærer.

Jeg føler meg heldig som har fått denne muligheten en gang til, og det har vært lurt og bra å kjenne på hvordan en aktiv hverdag fortøner seg på avdelingene.

Tiden etter 1. november har vært aktiv. Det liker jeg! Mange baller i luften og knapt med tid innimellom. Noen som kjenner seg igjen?

Første tiden i vervet har gikk med til å flytte ut fra gamle kontorlokaler inn i nye i Karmsundsgt. 77. Vi har fått fine kontor og møtelokaler i Haugesund og dere medlemmer vil bli invitert på medlemsmøte om ikke så altfor lenge.

Nå holder vi på med valg av tillitsvalgte på alle nivå. Jeg gleder meg til å få dette på plass. Vi ønsker oss mange nye kolleger i tillitsvalgt apparatet. Helse Fonna har i dag 21 tillitsvalgte fordelt på alle sine lokasjoner. Vi har behov for flere i ledige verv og lokker med gode utviklingsmuligheter, gode kolleger og god opplæring!

Snart begynner vårens store happening. Lønnsoppgjøret 2017 er et såkalt mellomoppgjør. Alle tillitsvalgte er nå i gang med å få oversikten over alle sine medlemmer i Helse Fonna, og i februar begynner oppkjøringen til forhandlingene for fullt. Medlemmene skal få god informasjon om dette, følg med på mail! Ellers oppfordrer jeg både «mine» medlemmer og alle andre NSF-medlemmer i fylket om å gå inn på NSFs medlemsider og sjekk at personalia og kontaktadresser er oppdatert. Korrekt kontaktinformasjon og arbeidsplasstillørighet er en forutsetning for å få oppdatert informasjon fra NSF.

Norsk Sykepleierforbund Helse Fonna ønsker å være der for våre medlemmer. Har du noe på hjertet som gjelder din arbeidshverdag er det fritt frem til å ta kontakt... Vi svarer deg så snart vi kan.

MIN HVERDAG SOM HOVEDTILLITSVALGT

MARIT HAY - SOLA KOMMUNE

Jeg har vært hovedtillitsvalgt i Sola kommune de siste seks år. NSF Sola har i disse årene hatt jevn medlemsvekst og teller i dag 150 medlemmer. Det er enda noen sykepleiere som ikke er medlemmer. NSF i Sola kommune med meg som hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte har derfor en viktig jobb med å forsøke å verve disse. Å være uten en sterk fagforening i disse tider er etter min oppfatning vågalt. Da står man veldig alene hvis noe oppstår på arbeidsplassen.

Travle dager

Det er travle dager som NSF-hovedtillitsvalgt. Vi som er frikjørte hovedtillitsvalgte har faste møter annenhver uke der fokus er saker som er felles for oss alle. I tillegg har jeg også faste møter med personalsjef, kommunalsjef for levekår og sitter som fast medlem i AMU.

Sola kommune har også dannet arbeidsgrupper som jeg har vært og er deltaker i. En gruppe skal blant annet vurdere langtidsplan for personer med store og sammensatte behov, og en som skal se på fremtidens tjenestebehov. Skal man gå fra langtidsplasser i sykehjem til omsorgsboliger og ha brukerne lengst mulig hjemme? Og skal dette gjelde for alle grupper?

Storkjøkken og renhold på anbud

NSF Sola har sammen med Fagforbundet og Delta jobbet aktivt mot nedleggelse av Sola storkjøkken og overgangen til kok/kjøl-mat, men det er et slag som nå er tapt. Det samme skjer i forhold til renhold i alle våre tre sykehjem. Her skal renholdet nå settes ut til eksternt byrå. En trist utvikling, men det meste skjer mye på grunn av presset økonomi.

Årsturnus

Noe annet som har opptatt meg mye i år er overgang til årsplan/årsturnus i en av våre store institusjoner. Årsplan skal være matematisk rett og forutsigbart men det betyr ikke at det er blitt gode turnuser av den grunn. Min oppfordring til andre hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte som vurderer dette, er å bruke GOD TID og konferere masse med fylkeskontoret.

En god og stabil gjeng med tillitsvalgte

I Sola er det 8 plasstillitsvalgte og de fleste har hatt vervet i mange år. Vi har en flott gjeng med Tydelige, Modige og Stolte tillitsvalgte som gjør en kjempejobb på sine arbeidsplasser. Det arrangeres faste møter ca hver 6 uke og det er av stor betydning for meg. Da får jeg høre litt om hva som rører seg på de forskjellige plassene i kommunen.

Snart valg

Nå er det snart valg, både for HTV og TV. Jeg stiller til gjenvalg og håper på fornyet tillit. Kommer det nye utfordrere skal de også vurderes og tas på alvor. De plasstillitsvalgte stiller også til gjenvalg, noe som er bra med tanke på kontinuiteten i tillitsvalgtarbeidet.



Arbeidstid:

RISIKOANALYSE AV ARBEIDSPLANER

Helse Stavanger, Stavanger Universitetssykehus, ble revidert av Arbeidstilsynet høsten 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. Pålegget inkluderte å vurdere forsvarlighet av arbeidstidsordningene.

Det kom frem at de avdelingene som ble revidert ikke hadde en bemanningsplan som stod i forhold til ressursbehovet, og at arbeidsplanene ikke var risiko-analysert i forhold til medarbeidernes helse og velferd. Mange jobbet doble vakter, sågar trippelvakter, det vil si at pleiepersonell hadde vært på jobb i over tjuefire-24 timer i strekk. Det er hverken helsefremmende eller sikkert.

Tillitsvalgte og verneombud har sammen med personalavdelingen laget en mal for ROS-analyse (risikovurdering). Den brukes i planleggingen i forhold til bemanningsplan og når den endelige arbeidsplanen er ferdig.

Når det planlegges en ny turnus følger vi nå en plan. Først risikovurderes bemanningsplanen. Hvis bemanningsplanen ikke står i samsvar med avdelingens faktiske behov, blir risikoen stor for at medlemmene må jobbe mer ubekvemt, eller flere vakter enn turnusen legger opp til. Spesielt gjelder dette avdelinger som mangler sykepleiere. Dermed blir resten av turnusarbeidet utsatt inntil vi vet om aktuell bemanningsplan dekker faktisk behov.

Når turnusen er ferdig blir arbeidstiden risikovurdert. NSF Helse Stavanger er opptatt av at det er en reell turnus som lages. Turnus med ubesatte stillinger, godkjennes ikke.

Vi tillitsvalgte mener at det å risikovurdere arbeidstid og bemanning, gir oss en reell påvirkning til å kunne iverksette gode tiltak for å fremme helse og velferd for våre medlemmer, og ser fram til å fortsette det gode arbeidet som er igangsatt ved SUS.



Dette sier Arbeidstilsynet om risikovurdering av arbeidstidsordninger: «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 sikkerhetshensyn. 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.

Vurderinger skal gjentas ved endringer som kan ha betydning for arbeidstakernes helse, velferd eller sikkerhet, og skal dokumenteres og oppbevares i den form og det omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Dokumentasjonen skal oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 10-2 første ledd, 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og § 7-2 andre ledd bokstav f, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 andre og sjetten ledd og internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 6.

Et hovedformål med arbeidstidsbestemmelsene er å sikre at arbeidstakerne har en arbeidstid som ikke påfører dem og deres nærmeste familie unødige helsemessige og sosiale belastninger og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn. For å verne arbeidstakerne mot for lang og ubekvemt arbeidstid og sikre balanse mellom arbeid og hvile».

LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND

AV SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON OG RÅDGIVER LINE WALDELAND, NSF ROGALAND

Så er vi godt i gang med 2017, og i første halvår arrangeres det tre ledermøter for sykepleierledere i Rogaland. NSF Rogaland håper at vår satsing mot sykepleierledere i fylket kan gi dere faglig påfyll og ikke minst et tettere nettverk som kan være nyttig hvis du som ledermedlem trenger påfyll, diskusjonspartnere eller bistand.

Vi starter med **Ledernetttverk Jæren** som har nytt møte den 21. februar på fylkeskontoret i Rogaland. Ledernetttverk Jæren består av sykepleierledere fra kommunene Sola, Klepp, Time, Sandnes, Gjesdal og Hå. Denne gangen har vi fått med oss en av Norges mest erfarne lederutviklere Nils Tore Meland fra LD&D. LD&D, Leadership Development & Decisionmaking er et firma som bistår virksomheter med lederutvikling, beslutningstrening og rådgivning om lederskap. Meland skal ta våre sykepleierledere gjennom tema som omhandler motivasjon, personlig utvikling og sosiale avtrykk.

Nytt **Stormøte** for alle sykepleierledere i Rogaland arrangeres den 30. mars i Næringsforeningens lokaler i Rosenkildehuset, Stavanger sentrum. Her har vi invitert executive coach for ledere og ledergrupper, Camilla Brochmann. Hun har lang erfaring med å drive utviklingsarbeid i organisasjoner og har jobbet med selskaper som: Songa Offshore, Teekay, NTNU, Petoro, Kripos, TV2, DNB, og Telenor. «Play with change» er et foredrag som oppmuntrer og utfordrer til å finne ny energi og vilje til å drive frem nødvendige endringer. I tillegg har vi invitert sykepleier og leder av Bemanningssenteret ved Haukeland universitetssykehus Britt Velsvik. Tittelen på hennes innlegg er Heltidskultur:

- Er det mulig å endre holdninger blant ansatte, ledere slik at heltidskultur blir mulig?
- Må vi tenke nytt rundt organisering for å få det til, eller kan vi drive som vi gjorde for noen år siden?
- Hva hindrer oss i å lykkes med arbeidet rundt heltidskultur?

9. mai fortsetter vi med **Leiarkonferansen** for sykepleierledere i Rogaland og Hordaland. Konferansen vil bli avholdt på Scandic Maritim Haugesund, og vi er godt i gang med å invitere spennende foredragsholdere innen politikk og fag. Vi har allerede fått bekreftet stortingspolitiker Torgeir Micaelsen, vår egen fylkeslege Janne Dahle-Melhus og viseadministrerende direktør ved Haukeland universitetssykehus Anne Sissel Faugstad. Mer informasjon, påmelding osv. kommer senere, følg med på NSF Rogaland sin nettside.

For deg som er leder er det også kommet **nye endringer** når det gjelder **lover og forskrifter** gjeldende fra 1.1.17. Det gjelder spesielt:

Krav om politiattest for helsepersonell som utfører kommunale tjenester. Lovendringene innebærer at kommunene skal innhente politiattest fra personell som yter helse- og omsorgstjenester i kommunene.

Ny forskrift om ledelse og kvalitetsforbedring i helse og omsorgstjenesten. Formålet med forskriften er å bidra til faglig forsvarlige helse- og omsorgstjenester, kvalitetsforbedring og pasient- og brukersikkerhet, og at øvrige krav i helse- og omsorgslovgivningen etterleves.

Sist men ikke minst må vi nevne vår faggruppe for sykepleierledere NSF LSL. Gruppen vokser stadig og er nå over 123 medlemmer. De arrangerer årsmøte den 13. februar, hold deg gjerne oppdatert på deres facebookside på hva som skjer hos dem.



Foto: NSF Rogaland

INVITASJON TIL LEDERMØTE

NSF Rogaland inviterer til ledermøte
for sykepleierledere 30.mars 2017

TID:

Torsdag 30.03 kl.11 – 15. Servering av lett lunsj/kaffe/te ved ankomst

STED:

Næringsforeningens lokaler i Rosenkildehuset, Stavanger sentrum

NSF Rogaland har i år invitert to engasjerte og dedikerte foredragsholdere, nemlig Camilla Brochmann og Britt Velsvik



Camilla Brochmann er en erfaren executive coach for ledere og ledergrupper. Hun har lang erfaring med å drive utviklingsarbeid i organisasjoner og har jobbet med selskaper som: Songa Offshore, Teekay, NTNU, Petoro, Kripos, TV2, DNB, og Telenor. Camilla har kalt foredraget "Play with change", et foredrag som oppmuntrer og utfordrer deg til finne ny energi og vilje til drive frem nødvendige endringer. Det er et frisk pust hvor du kan få noen nye innsikter, der du kan le litt av dine egne tankefeller og få verktøy til å utvikle deg selv og dine omgivelser.



Britt Velsvik er utdannet sykepleier og har jobbet på Haukeland universitetssjukehus som sykepleier og avdelingssykepleier siden 1983. I tillegg har hun jobbet 5 år i bemanningsbransjen, og siden 2006 har Velsvik ledet Bemanningssenteret ved Haukeland universitetssjukehus. Tittelen på hennes innlegg er Heltidskultur: Er det mulig å endre holdninger blant ansatte, ledere slik at heltidskultur blir mulig? Må vi tenke nytt rundt organisering for å få det til, eller kan vi drive som vi gjorde for noen år siden? Hva hindrer oss i å lykkes med arbeidet rundt heltidskultur.

PÅMELDING:

Via NSF Rogaland sin hjemmeside, pris 100 kr. **Påmeldingsfrist fredag 24. mars**

NB! Husk å være pålogget med medlemsnummer ved påmelding

Møtet arrangeres i samarbeid med NSF LSL Rogaland





Faggruppen for lungesykepleiere

VIL BIDRA TIL BEDRE SYKEPLEIE TIL PASIENTER MED LUNGESYKDOMMER

Visste du at vi i Rogaland har egen lokal faggruppe for sykepleiere som yter sykepleie til pasienter med lungesykdommer? Og at denne faggruppen arbeider uttrettelig får at flest mulig sykepleiere skal ha de beste forutsetninger for å gi pasientene en best mulig hverdag.

NSF Lokalen inviterte den lokale faggruppens styre til fylkeskontoret for å bli bedre kjent med deres arbeid. Deres budskap var like enkelt som det var tydelig. Flere og flere sykepleiere har behov for mer kunnskap om sykepleie til pasienter med lungesykdommer – og særlig sykepleiere som arbeider i kommunehelsetjenesten vil ha stor nytte av medlemskap i faggruppen.

Voksende pasientgruppe – nye utfordringer

De av oss som trodde at ungdommens sunne livsstil og innføring av røykeforbud på offentlige steder gjorde at lungelidelser var på nedadgående må tro om igjen. Pasientene er flere enn noen gang før – og det store flertallet av dem bor hjemme.

- Lungelidelser er så mye mer enn KOLS, og pasientene er så mange flere enn de vi vanligvis tenker på som lungepasienter. Vi er ikke en faggruppe bare for sykepleiere med eller uten videreutdanning som arbeider på sykehusets ungueavdeling – vi er en faggruppe for alle NSF-medlemmer som har pasienter med lungelidelser», fastslår leder i den lokale faggruppen, Liga Timermane Williamson.

Hun sluttet selv som sykepleier ved lungeavdelingen ved SUS for å begynne som fagleder i Stavanger kommune. Der erfarte hun både hvor mange av de hjemmeboende pasientene som hadde lungesykdommer – og hvor avhengige disse var av at sykepleierne som kom hjem til dem, hadde gode kunnskaper om deres utfordringer og behov.

Den lokale faggruppens styre er selv et eksempel på at den ikke er forbeholdt sykepleiere fra lungeavdelingen.

- Det er kun en av oss som jobber utelukkende på lungeavdelingen. Foruten Liga med erfaringen fra kommunen, jobber de øvrige på andre enheter ved SUS herunder bl.a intensiv avdeling, palliativ sengepost og medisinsk poliklinikk. Det skal godt gjøres å arbeide som sykepleier på sykehuset uten at du omgås pasienter med lungelidelser. Uavhengig av om du jobber mage-tarm, hjerte-kar eller psykiatrisk avdeling vil du møte pasienter der lungesykdommer er en del av det totale sykdomsbilde, supplerer de øvrige styremedlemmene.

Voksende faggruppe – med plass til flere

Faggruppen for lungesykepleiere i Rogaland vokser i takt med veksten i antall sykepleiere som ser faggruppen som en arena for fellesskap og læring. Flertallet av medlemmene i Rogaland er sykepleiere uten videreutdanning i lungesykepleie.

- Det er ikke så mange år siden det kun var en sykepleiere i hele fylket som hadde videreutdanning i lungesykepleie. Selv om vi har fått en sterk økning de senere år, er det ingen tvil om at det store flertallet av sykepleiere som møter lungepasienter er sykepleiere uten slik særskilt kompetanse. Disse har ikke det fagmiljøet rundt seg som lungesykepleierne ved lungeavdelingen har, og for dem er medlemskap i faggruppen en god inngangsport til å holde seg oppdatert og dra veksler på andres erfaringer på. Faggruppen ser det som sin hovedoppgave å spre faglig kompetanse som har relevans for mange til flest mulig, sier styremedlem Ingejörg N. Storheim.

Faggruppen har i dag medlemmer fra hele fylket og hadde i fjor en fagkveld som samlet nærmere 75 deltakere fra 14 forskjellige Rogalandskommuner.

Bli medlem!

Medlemskap i faggruppen koster mindre enn en kopp caffè latte i måneden og gir deg tilgang til fordeler som kan gjøre at de 300 kronene det koster er en svært så fornuftig investering.

- Alle NSF-medlemmer kan bli medlem i faggruppen for lungesykepleiere. Når de melder seg inn i den nasjonale faggruppen – f.eks via NSF's hjemmeside – blir de automatisk også medlem av den lokale faggruppen uten at det koster noe ekstra. Gjennom medlemskapet får de foruten faglig tilhørighet tilsendt et fagblad 3-4 ganger i året, invitasjoner til våre populære fagkvelder og til mer nasjonale og internasjonale konferanser, tilgang til stipendordninger og de får gunstigere pris på faggruppens årlige fagmøte. Kort sagt, det er sjelden du får så mye for 25 kroner i måneden, fremholder et samlet styre i den lokale faggruppen. Medlemskapet gjelder for et kalenderår, så til tidligere på året man melder seg inn – til mer for man igjen for medlemskapet sitt.

Faggruppens styre ønsker seg flere medlemmer. Bak fra høyre: Ingebjørg N. Storheim, Kirsten Gort og Liga Timermåne Willamson (leder). Sittende foran fra høyre: Charlotte Atkins og Karen Bergeland.



Fagmøte i Stavanger

Det årlige fagmøtet og faggruppens generalforsamling skal i år gå av stabelen i Stavanger 27. – 28. april. Det er et stort arrangement der det er ventet opp mot 200 deltakere fra hele landet. Det er den lokale faggruppen som står for det meste av planlegging og praktisk tilrettelegging og gjennomføring.

- Vi går en travelt vår i møte, men vi gleder oss over å få være vertskap for så mange sykepleiere som alle har interesse av siste nytt innenfor sykepleie til pasienter med lungelidelser. Vi håper inderlig at sykepleiere i vår egen region kjenner sin besøkestid og melder seg på arrangementet, avslutter de engasjerte styremedlemmene i lokal faggruppe for lungesykepleiere.

Et kvalitetsbevisst team som vil forberede Finnøy på fremtidens utfordringer:

Fra venstre; Hovedtillitsvalgt for NSF i Finnøy Ingeborg Bø Rolfsen, avdelingsleder Hanne Sele, rådgiver Liv Drange Bråthen, einingsleiar Tone Amdal Skartveit og kommunalsjef Heidi Bleie Skeiseid.



Finnøy med fokus på kvalitet og brukervedvirkning

HVA ER VIKTIG FOR DEG?

At Finnøy er en relativt liten kommune er ikke til hinder for at de kan tenke stort og fremtidsrettet når det gjelder kvalitet i helse- og omsorgstjenestene. Med øybuens optimisme og tro på egne ferdigheter snus størrelsen til noe positivt. Vel vitende om at det er lettere å snu en liten båt enn en stor skute, begynte de i fjor på et arbeid som skal sikre både brukervedvirkning og rett kompetanse på rett plass til rett tid.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Ingeborg Bø Rolfsen er hovedtillitsvalgt for NSF i Finnøy. Hun tipset NSF Lokalen om at vi burde ta en tur under fjorden for å få et innblikk i det kvalitetsarbeidet som pågår i hennes hjemkommune.

- Det var rådmannen som i fjor initierte en gjennomgang av ledelsesstruktur, kompetansebehov og måten vi jobbet på. En noe anstrengt kommuneøkonomi gjorde det påkrevd med en slik kritisk

analyse, samtidig som fokus hele tiden har vært innbyggernes behov og hvordan vi best kan møte fremtidens utfordringer, sier Rolfsen til NSF Lokalen.

Gjennom å engasjere ansatte, tillitsvalgte, ledere og pårørende i ressursgruppe og kvalitetsgruppe sikret de bred involvering

og mange innspill. Kompetanseheving, effektiv turnusfordeling av kompetanse, kartlegging av hjelpe- og pleiebehov, brukermedvirkning, samarbeid med frivillighetssentral og pårørende, bygningsmasse og utstyr er blant områdene som har vært under lupen.

Ny lederstruktur

Foruten Bø Rolfsen møtte NSF Lokalen kommunalsjef Heidi Bleie Skeiseid, einingsleiar Tone Amdal Skartveit, avdelingsleder Hanne Sele og rådgiver Liv Drange Bråthen. De fortalte om hvordan endringer i lederstrukturen la premissene for det videre arbeidet:

- Vi har fått en ny organisasjonsstruktur og gått fra to einingsledere og flere avdelingsledere som hadde 30% ledelse og 70% pleie, til en einingsleder og to avdelingssykepleiere i 100% ledelsesfunksjon. Disse endringene utgjorde premissene for de to arbeidsgruppenes mandat, forklarer Amdal Skartveit.

Flere prosjekter

Fra arbeidet begynte i mai i fjor har gruppen iverksatt flere prosjekter. Hovedfokus er brukermedvirkning og kompetanseheving for alle ansatte.

- Så å si alt vi gjør skal ha brukernes behov og brukermedvirkning som utgangspunkt. «Hva er viktig for deg?» er et spørsmål vi skal stille enten det gjelder måltid, personlig stell, søvn, arbeid og husarbeid, transport og innkjøp, fysisk aktivitet, fritid og sosiale aktiviteter. Samtidig må vi gjøre de ansatte i stand til å kunne ivareta det som er viktig for brukerne, noe som innebærer flere kompetansehevende tiltak.

Gruppen rundt møtebordet ved Finnøy pleie- og omsorgssenter forteller ivrig om ulike prosjekter som er iverksatt for å nå målet:

- Vi har opprettet kompetansegrupper der alle ansatte får undervisning og opplæring i aktuelle tema. Videre har vi e-læringskurs i tema som fallforebygging og bruk av hjelpemidler, som personalløfter og seng. Vi har også egne elektroniske kurs i medikamenthåndtering for de ulike yrkesgruppene. For sykepleierne innebærer det et 12 timers kurs med ulike tester underveis, tester som må bestås om de skal få kursbevis som bekrefter at de innehar den kompetansen de må ha i møte med brukerne. Når det gjelder brukermedvirkning har vi innført en brukerperm hos alle som mottar hjemmesykepleie. I denne permten finner de blant annet oppdatert medisinoversikt, prosedyrebeskrivelser og alle vedtak og andre viktige papirer som omhandler deres rolle som bruker av kommunens helsetjenester.

Avdelingsleder Hanne Sele legger til at kommunen også har et større fokus på hverdagsrehabilitering:

- Dette arbeidet er fortsatt i støpeskjeen, men vi ser helt klart behovet for å snu fokus og innsats fra langtidspleie i institusjon til trening i hjemmet. Vi har tro på at intensiv oppfølging fra sykepleier og fysioterapeut hjemme kan forebygge at helsesvikten utvikler seg så langt at brukeren trenger flytte til omsorgssenteret, fastslår Sele.

Fornøyde ansatte

Både NSF's hovedtillitsvalgte og lederne er enige om at de ulike prosjektene har blitt godt mottatt av de ansatte

- Alle iverksatte oppleves som jordnære. De ansatte ser hensikten med dem, og vi opplever stort engasjement. «Hvorfor har vi ikke gjort dette før?» er et spørsmål vi har fått mer enn en gang. Prosjektene oppleves lystbetont, og vi aner en snøball-effekt der de ansatte ser frem til og venter på neste kompetansehevende tiltak, avslutter kvintetten fra Finnøy.

Vær oppdatert på siste nytt fra sykepleier-Rogaland - følg oss på Facebook!



Aktuelle saker av betydning for sykepleiere, sykepleierstudenter og øvrig helsepersonell i fylket leser du først på NSF Rogalands Facebook-side. Her legger vi også ut linker til oppslag på hjemmesiden vår og artikler som blir publisert i NSF Lokalen. Ved å klikke "liker" på siden vår vil du alltid være oppdatert. Nærmere 2600 følger oss allerede – bli en følger du også!

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



Arbeidstid:

ÅRSPLAN – INGEN QUICK-FIX

Årsturnus. Årsplan. Kalenderplan. Kjært barn har mange navn – felles for dem er at de representerer et alternativ til rullerende turnus når det gjelder arbeidstidsplanlegging. Tilbakemeldinger fra NSF tillitsvalgte tyder på at flere og flere arbeidsgivere ønsker å prøve ut dette alternativet. Hva er egentlig en årsplan? Hvilke fordeler, ulemper og konsekvenser kan en årsplan ha for sykepleiere som arbeider turnus? Hva er tillitsvalgtes rolle i dette arbeidet?

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Hva er en årsplan?

Mens sykepleieren i en rullerende turnus går samme turnus flere ganger i løpet av et år, innebærer årsplan at man utarbeider en arbeidsplan for hele året. Arbeidsplanen kan inkludere all arbeidstid, ferie, fridager, arbeid i helg og høytid, møter, planlagte kompetansehevingstiltak o.l. og eventuelle planlagte permisjoner.

Hvorfor årsplan?

Et av de viktigste spørsmålene både arbeidsgiver og tillitsvalgte bør stille seg er bakgrunnen for at man ønsker årsplan på arbeidsplassen. Erfaringer så langt tyder på at initiativet om endring av arbeidstidsordning sjelden kommer fra de ansatte. Det betyr ikke at sykepleierne i utgangspunktet er mot årsplaner – det betyr som oftest at de ikke har sett behovet for endring og at de trenger mer informasjon om hvilke konsekvenser en endring vil få for dem. Det kan være flere gode grunner til å innføre årsplan, særlig på arbeidsplasser der arbeidsintensiteten og bemannings- og kompetansebehovet varierer gjennom året. Årsplan gir i større grad enn rullerende turnus anledning til å ta hensyn til disse variasjonene slik at den ansatte arbeider mer i travle perioder og har mer fri i perioder med lav aktivitet.

Årsplan kan og bør være et virkemiddel for større stillinger. Behovet for innleie av ekstravakter og bruk av overtid og forskyvning av arbeidstiden kan bli mindre, noe som frigjør ressurser som kan omgjøres til faste stillinger. Videre kan årsplan i større grad enn rullerende turnus ta hensyn til individuelle ønsker og behov. Sykepleiere som ønsker å arbeide mer intensivt i en periode for å ha mer fri i en annen periode kan lettere få dette tilrettelagt. Medarbeidere som trenger mer tid om morgenen, og som ønsker større innslag av aftenvakter i sin arbeidsplan, kan få bedre tilrettelegging av arbeidstiden. Årsplan kan dermed fremstå som mer forutsigbar og fleksibel.

En årsplan der tid til ledelse, avsetting av timer til kompetanseheving, medarbeidersamtaler, lønnsamtaler, personalmøter og internundervisning er plottet inn vil også være egnet til å synliggjøre virksomhetens totale ressursbehov på en god måte.

Men.....

FAFO-rapporten «Større stillinger og bedre drift»¹ viser at det er utfordrende å få utnyttet det potensialet som ligger i årsplanens

¹ Leif E Moland «Større stillinger og bedre drift» FAFO 2016

fordeler og muligheter. Selv om alle gjennomførte prosjekter med årsplan har bidratt til å redusere omfanget av ufrivillig deltid og små stillinger, er det i hovedsak ufaglærte i kommunene som har fått større stillinger. Heller ikke for dem har økningen i stillingsstørrelse vært så stor som man forventet. Sykehuset Østfold sluttet med årsplan etter et års drift, bla. fordi de opplevde at en fastlagt og låst turnus for et helt år gav for lite fleksibilitet. Det er utfordrende å planlegge for alle variasjoner i driften for en så lang periode, og man er mer sårbar for uforutsette hendelser (permisjoner, økonomi, endring i pasientgrunnlag).

Ledere har også gitt uttrykk for at utarbeidelse av årsplan innebærer mye ekstraarbeid, blant annet når det gjaldt å innhente ønsker og sette opp individuelle turnuser som i størst mulig grad ivaretok disse ønskene. Videre går det mye tid med til kvalitetssikring og kontroll av utarbeidet årsplan for hver enkelt ansatt og til administrasjon av selve ordningen.

Ansattes erfaringer

Sykepleiere som går i årsturnus har ulike erfaringer. Noen setter pris på å ha blitt hørt og fått en individuell turnus tilpasset deres ønsker og behov. Andre opplever at de har måtte betale prisen for at andre har fått sine ønsker innfridd, og er av den grunn mindre fornøyd.

Noe av det ansatte opplever som mest utfordrende er at de må plassere inn all ferie et år i forveien – og dermed måneder før de vet når øvrig familie har fått innfridd ferie.

Andre utfordringer med årsplan kan være at det å imøtekomme ønske om sterk konsentrasjon av arbeidstid kan få uheldige helse- og velferdsmessige konsekvenser. For de tillitsvalgte som skal godkjenne årsplaner kan individuelle variasjoner vanskeliggjøre det å vurdere forsvarligheten av den enkeltes arbeidstidsordning.

Suksesskriterier: Tid og samarbeid

Som våre lesere nok allerede har forstått er ikke årsplan noe man innfører over natten. En årsplan har samme krav til skriftlig avtale med tillitsvalgte som en rullerende turnus, og de tillitsvalgtes naturlige utgangspunkt er at innføring av årsplan ikke skal frata ansatte opparbeidede rettigheter de ville hatt ved rullerende turnus. De tillitsvalgtes mandat i forhandlingene om årsplan er forankret i medlemmene. Det må derfor settes av tilstrekkelig

tid til informasjonsmøter og medlemsmøter slik at de ansatte er involvert og skjønner betydningen av de fullmakter de gir til sin tillitsvalgte. Tema for disse møtene kan være fordeler og ulemper ved årsplan og hvilke forhold det må være enighet om før den tillitsvalgte inngår avtale på vegne av medlemmene. Naturlige forhandlingstema i så henseende er bla:

- Hvilke rutiner og tidsfrister skal vi ha for innlevering av ønsker fra de ansatte?
- Antall helger de ansatte skal jobbe i løpet av 52 uker.
- Beregning antall timer og vakter den enkelte ansatte skal jobbe i løpet av 52 uker
- Plassering av F1-dager.
- Hvordan skal man forholde seg til rettigheter ansatte kan miste – herunder F5-dager?
- Antall vakter/nattevakter ansatte kan jobbe på rad.
- Daglig og ukentlig arbeidstid og fritid.
- Når året før får skal man fastsatt ferie og fri i høytider?
- Hvordan beregne/vekte F3-dager? (En F3-dag for nattevaktene er vanligvis på 10 timer)
- Hvor mange av de bevegelige røde dagene skal ansatte i ulike stillingsstørrelser arbeide pr år?
- Hva gjør vi med sommerferien? Tillitsvalgte kan vanskelig godkjenne en turnus der åtte av ukene har huller i forbindelse med ferieavvikling.
- Hvordan skal arbeidstidsordningen evalueres?

Medlemmer: Engasjer dere!

Gode årsplansavtaler forutsetter engasjerte medlemmer. Det er utfordrende å være tillitsvalgt hvis medlemmene forholder seg passive og ikke møter opp på medlemsmøter eller andre arenaer der ulike forslag og innspill diskuteres. Det er helt legitimt for NSF å takke nei til arbeidsgivers forslag om de ikke finner at dette er i tråd med hva som er helsefremmende arbeidstidsordning, eller om forslaget innebærer vilkår som innebærer dårligere lønns- og arbeidsvilkår for medlemmene. Det er like legitimt å bli enig om en avtale med arbeidsgiver. Det som kan være uheldig og frustrerende er medlemmer som ikke engasjerer seg i prosessen, men som gir uttrykk for tydelig misnøye etter at avtalen er inngått.

Herved er utfordringen gitt: Er årsplan tema på din arbeidsplass – møt opp og bidra i diskusjonene!

Kjellaug Bakkedal, Karianne V. Knutsen, Ragnhild Kalstveit er tre sykepleiere som er et direkte resultat av kommunens rekrutteringsstrategi. Foto: Privat.



Rekruttering i Randaberg

HÅNDPLUKKEDE SYKEPLEIERE I DEN GRØNNE LANDSBYEN



AV LINE WALDELAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Faglig kompetanse og håndplukkede sykepleiere gjør at Den Grønne Landsbyen Randaberg nå kryper opp mot 100% sykepleiedekning.

- Det hjelper å sette fag på agendaen når du skal rekruttere og beholde sykepleiere sier virksomhetsleder for heldøgnsjenester Ann Kristin Schmidt Thomson i Randaberg kommune. Virksomhetslederen har ansvaret for to sykehjem deriblant kommunal akutt døgnenhet (KAD) med en seng til øyeblikkelig hjelp og to bofelleskap. I tre av avdelingene hadde hun utfordringer både med vakante stillinger og svangerskapspermisjoner. I starten av 2016 hadde Randaberg kommune bare 48% dekning på sykepleiere. Her måtte noe gjøres! Virksomhetsleder startet derfor en kampanje og inviterte til ansatt dugnad for å få sykepleiere til å vende interessen mot Randaberg

kommune. Med iherdig innsats fra de ansatte ble stillinger lyst ut, det ble laget en egen film for å rekruttere sykepleiere, og ansatte delte stillingene på sosiale medier. Varemerket var: «det er kjekt å jobbe i Den Grønne Landsbyen». Den gode innsatsen gav fortjeneste. Randaberg kommune fikk flere søkere.

Arbeidet ble ikke på noe måte avsluttet her. Nå var det viktig at man fant rett person til rett sted og lederne valgte å bruke god tid på rekrutteringsprosessen.

- Jeg vil derfor si at de sykepleierne vi nå har er håndplukkede og at det var flere som fikk avslag da de søkte hos oss. For kommunen er det essensielt å sikre rett fagkompetanse og finne sykepleiere som har den rette interessen. De må passe inn. Det å jobbe innen demensomsorg, eldreomsorg og samtidig ha fagkunnskap om bl.a palliasjon og akutt medisin er ikke for alle. Vi er avhengige av at hver og en bidrar for å skape et godt fag- og arbeidsmiljø.

Da rekrutteringen og utvelgelsen kom i gang ble altså seks til elleve sykepleiere på kort tid. Nå kunne kommunen endelig få muligheten til å bygge opp et skikkelig fagmiljø.

Etter hvert har kommunen etablert et voksende fagmiljø bestående av blant annet kreftsykepleier, sårsykepleiere og flere under pågående videreutdanning i «Eldre med alvorlig svikt i vitale funksjoner» og «palliasjon»

Det er satt i gang egne fagteam innenfor ernæring, hukommelses-svikt, palliasjon, forflytning og rehabilitering. Kreftkoordinator og demenskoordinator har ansvaret for teamene og koordinerer slik at informasjon blir gitt videre til ansatte. Et systematisk kvalitetsarbeid er økt. Kvalitetsgrupper er etablert og består av tverrfaglig personal. Kvalitetsgruppene gjennomgår avviksmeldinger, deltar i diskusjonsfora, etablerer nye rutiner og går igjennom kvalitetsforskriften. Kommunen opplever også at høyere kompetanse blant personalet kan gi behov for færre hender.

Fagkompetente sykepleiere er tryggere og jobber mer faglig forsvarlig enn annet personell med lavere kompetanse. Der hvor det er god fagdekning, synker også sykefraværet, sier virksomhetslederen til NSF Lokalen.

Der hvor det er god fagdekning, synker også sykefraværet.

Hva tror du tiltrekker og beholder sykepleiere i Randaberg kommune?

- Randaberg kommune tilbyr bl.a trening og gratis parkering. Arbeids-giver er alltid tett på og i denne kommunen er det korte avstander til alt. Kommunen har en fin balanse mellom voksne og unge ansatte. De ansatte har hatt ønske om forhandlingsturnus da dette gir dem god forutsigbarhet og det er de ansatte fornøyde med. Enhetene har synlige sykepleieledere og lederne har stort faglig fokus. Kommunen satser også på heltidskultur slik at søkere som ønsker full stilling får tilbud om det. Det tverrfaglige samarbeidet fungerer godt og gir økt fokus på fagmiljøene. Nyutdannede får tilbud om kurs og det blir oppfordret til videreutdanning.

Hva tenker du om tiden fremover?

- Jeg tror vi nå her i Den Grønne Landsbyen har fått opparbeidet oss et godt omdømme og vi ser at det fremdeles kommer nye søkere. Vi skal fortsette med det vi har startet på og vi skal opprettholde det gode fagmiljøet og fortsette å utvikle sykepleierne våre. Randaberg kommune skal også bygge nytt sykehjem som kommer til å inneholde moderne fasiliteter og har rom for flere pasienter. Det er planlagt ferdig i 2018 og vi ser frem til det.

Virksomhetsleder Ann Kristin Schmidt Thomson i Randaberg har jobbet aktivt med å rekruttere sykepleiere til Randaberg kommune. Foto: Privat.



Nytt tilbud fra NSF Rogaland

VELKOMMEN TIL FAGKAFE

Denne våren får medlemmer i NSF Rogaland et nytt gratistilbud idet NSF Rogaland starter opp med fagkafeer i Stavanger og Haugesund.

AV RÅDGIVER ARILD BERLAND, NSF ROGALAND

Hva er en fagkafé?

- En fagkafé er en møteplass der vi kombinerer fag med kafe-aktiviteter som det å ha en god diskusjon over en kopp kaffe og en matbit. Vi vil innlede med et faglig foredrag eller undervisning om et aktuelt tema. Deretter inviteres deltakerne til å komme med spørsmål eller innspill til diskusjon. I Stavanger vil kafeene være i Fylkeskontorets lokaler og det vil således være en fin anledning for medlemmene å bli kjent med Sykepleiernes Hus i byen. I Haugesund må vi låne lokaler, så der kan det variere fra gang til gang, forklarer fylkesleder i NSF Rogaland til NSF Lokalen.

Hvem bestemmer tema og innleder?

- Vi satser på å være dagsaktuelle, så hva vi velger å ha som tema og hvem som holder det faglige foredraget vil variere ut fra hva som er aktuelt i tiden. Den første kafeen vil ha ansattes rettigheter og plikter i forbindelse med ferieavvikling som tema og avholdes i en tid der dette planlegges på arbeidsplassene. Andre aktuelle tema vil være arbeidstid, turnus, lønn, lokale forhandlinger, pensjon, faglig forsvarlighet, varsling, oppgaveglidning, ernæring, rettigheter ved kommunesammenslåing og konflikthåndtering osv. Det vil også være naturlig å inviterer sykepleiere som har utført spennende master- eller doktorgradsarbeid til å komme å fortelle om arbeidet sitt, fremholder en engasjert fylkesleder

Hun legger til at medlemmene selv er hjertelig velkomne til å foreslå både tema og foredragsholdere.

Annonsering og påmelding

Horpestad presiserer at fagkafe er et lavterskeltilbud for NSF-medlemmer:

- Vi kommer til å annonsere fagkafeene i NSF Lokalen og på våre nettsider. Vi vil også opprette kafeene som arrangement på vår Facebook-side, der det vil være mulig å invitere alle våre følgere. Det er flott hvis de som vet de kommer til å delta, klikker på at de kommer, da får vi en oversikt hva gjelder behov for plass og mat. Påmelding er imidlertid ingen forutsetning for å gå på kafe' – det er fullt mulig å møte opp på kafeen uten forhåndspåmelding, avslutter fylkesleder Nina Horpestad.



VELKOMMEN TIL NSF ROGALANDS FAGKAFE - KAFEEN FOR PÅFYLL!

MENY:

Ansattes rettigheter og plikter i forbindelse med ferie og ferieavvikling:

- Hva bør jeg vite om ferie?
- Kan jeg bestemme når jeg vil ha ferie?
- Hvor mange feriedager har jeg rett på?
- Hva skjer om jeg blir syk i ferien?
- Må jeg jobbe søndagen før eller etter jeg har ferie?
- Er det lov å beregne ferie i timer?
- Kan arbeidsgiver kreve at jeg må arbeide inn igjen for mye avviklet ferie?
- Kan arbeidsgiver endre tidspunkt for fastsatt ferie?

...og andre aktuelle problemstillinger kafe-gjestene måtte ha.

TID OG STED:

- Stavanger:** 13. mars kl. 19.00 – 21.00
Fylkeskontoret, Møllegata 37, 2.etg
Stavanger
- Haugesund:** 20. april kl. 19.00 – 21.00
Bjørgene undervisningssenter,
Diktervegen 29, Haugesund

VELKOMMEN



Bli med på pensjonistforums sommertur 31. mai

VELKOMMEN TIL GJESTEBUD PÅ HAAHEIM GAARD

Årets sommertur for medlemmer av NSF Rogalands pensjonistforum går av stabelen 31. mai. I år er vi invitert til gjestebud på prisbelønte Haaheim Gaard. God mat, gild musikk, flott hage og magiske øyeblikk er blant det som står på menyen.

Avreise fra Ruten på Sandnes er 08.15, fra Byterminalen i Stavanger 08.45 og fra Aksdal 10.25.

Etter at alle deltakere er kommet på stopper vi for å nyte vår medbragte formiddagskaffe. Vi følger Kyststamveien videre nordover mot Sunnhordland og fra Tysnesøy har vi en kort kjøretur opp til Haaheim Gaard med hovedhus, hagekafé, hønsegård og et 300 år gammelt kvernhus.

Husfar Torstein Hatlevik for å få seg et stille, avsides sted der han kunne roe ned, stelle i hagen og spille sine instrumenter. Slik gikk det ikke. Skapertrangen ble for sterk. Sitt første måltid på gårdsrestauranten på Tysnesøy i Sunnhordland serverte han i 2009. I dag henger Bygdeutviklingsprisen og «Smak av Kysten»-plaketten på veggen i det restaurerte sveitserhuset.

Restauranten er dekket for gjestebud og vi ønskes velkommen til bords. Haaheim Gaard har blitt viden kjent for sin gode lokalmat. Torstein kokkelerer og serverer et måltid der sesongens lokale råvarer avgjør menyen. Mellom hovedrett og dessert underholder Torstein oss med sang, spill og muntre historier. Syv års musikertilværelse i England har satt sine spor, han trakterer 11 ulike instrumenter.

Etter måltidet tar vi oss tid til å nyte oppholdet på Haaheim videre med en kopp kaffe i hagen. Gladelig viser Torstein rundt i rose- og urtehagen, før han tar oss inn i gårdsbutikken med hjemmelagde geleer, marmelader og «homsesirup laga av ein homse» - Torsteins bestselger.

Hjemturen går via Onarheim tilbake til Hodnanes og ferge tilbake til Stord. Fra Jektevik følger vi samme vei tilbake til Arsvågen.

Vi beregner å være tilbake i Aksdal kl. 16.30 og Stavanger/Sandnes ca. kl. 18.15/18.45.

Pris

Turen koster kr. 895,- v/40 deltakere og inkluderer:

- Turistbuss med sjåfør som guider underveis
- Formiddagskaffe m/noe å bite i
- Gjestebud med 2 retter og kaffe
- Omvisning i hagen og underholdning under middagen

Turen er forbeholdt medlemmer i NSF Rogalands pensjonistforum, andre kan stå på venteliste.

PÅMELDING:

Bindende påmelding på telefon **51 53 79 76** eller **www.nsf.no/rogaland innen 22. mai**. Klikk på «Sommertur NSF Rogaland pensjonistforum 2017» på høyre side under «Hva skjer hos oss». Avmelding senere enn en uke før turstart vil bli belastet med full pris. Giro for betaling sendes på oppgitt e-postadresse eller pr.post

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



Hovedtillitsvalgte i NSF Rogaland pr. 01.02.2017:

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	Anette Puntervoll	988 32 018	anette.puntervoll@gmail.com
Finnøy	Ingeborg Bø Rolfsen	482 86 387	Ingeborg.bo.rolfsen@finnoy.kommune.no
Forsand	Therese Martre	472 37 101	tma@forsand.kommune.no
Gjesdal	Pt. Ingen		
Haugesund	Anita Torgersen	52 74 37 03 / 906 95 758	Anita.torgersen@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	Pt. Ingen		
Lund	Hanne Eidsheim	930 44 124	Hanne.eidsheim@gmail.com
Randaberg	Pt. Ingen		
Rennesøy	Margrethe Reianes	454 29 607	Margrethe.reianes@rennesoy.kommune.no
Sandnes	Guro Bråstein Ravndal	51 33 57 72 / 452 99 801	Guro.bravndal@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	Kirsten Harstad	51 50 87 91 / 917 04 793	kharstad@stavanger.kommune.no
Stavanger	Susanne Borre	975 09 236 / 51 50 82 24	Susanne.borre@stavanger.kommune.no
Strand	Ingrid N. Tunglund	984 55 410	Ingrid_neverdahl_tunglund@hotmail.com
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	Pt. Ingen		
Blidensol sykehjem	Toril Hinna	932 88 239	Toril.hinna@hotmail.com
Domkirkens sykehjem	Pt. Ingen		
St. Johannes sykehjem	Pt. Ingen		
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	Pt. Ingen		
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	Carina Berg	986 83 858	Carina.berg@hotmail.no
Fylkesmannen	Anne Barkve Andersen	913 87 647 / 51 56 87 76	fmroaba@fylkesmannen.no
NAV Rogaland	Olaug Hindal	952 77 521	olaug.hindal@hotmail.com
Universitetet i Stavanger	Marianne Storm	51 83 41 58	Marianne.storm@uis.no