

# ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 29 - NR 2, JUNI 2012



Feiring av den internasjonale sykepleierdagen og NSF's 100 årsjubileum i Stavanger.  
F.v.: Aud Hølland Riise - hovedtillitsvalgt på Stavanger Universitetssjukehus, Antony Gormleys "rustne menn" og  
Anne Margrethe Lindanger - tillitsvalgt på Stavanger Universitetssjukehus.

## God sommer!



## Snart sommer...

skrivende stund er alt uklart når det gjelder tariffoppgjøret. Mitt fokus vil derfor være på ferie. Våren og sommeren er tiden for å samle krefter og overskudd til å møte høsten og vinteren som til tider kan være strabasjøs her i Norge. Men det er også tiden for når mange sykepleierstudenter kommer ut i ordinært arbeid for første gang. I Stortingsmelding 13: "Utdanning for velferd" er temaet rundt overgang fra utdanning til yrke spesielt nevnt. Her står det blant annet: "Studentrollen kan aldri bli lik yrkesrollen, og hvordan nyutdannede kandidater blir mottatt i arbeidslivet har derfor stor betydning for hvor godt de klarer å bruke det de har lært i utdanningen til det beste for tjenestene og brukerne".

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

Med dette som bakteppe går min oppfordring til alle leserne av NSF lokalen om å ta ekstra vare på de nye som kommer til DIN arbeidsplass. En liten innsats fra alle parter kan medføre at man har kollegaen lenger og den nyutdanna blir raskere trygg i sin nye rolle.

Hilsen

*Nina Horpestad*

Nina Horpestad

Denne sommeren er også ettertankens sommer. Vi går mot ett års dagen for de tragiske hendelsene i Oslo og på Utøya. Statsminister Jens Stoltenberg sa i sin tale til Norsk Sykepleierforbunds landsmøte i november 2011 at: "Dere er alltid der når det virkelig gjelder". Denne sommeren må vi igjen være forberedt på å stille opp hvis det er behov for oss. Det er mange som er rammet av disse tragiske hendelsene og mennesker reagerer ulikt. Vi håper alltid at det ikke skal være bruk for oss, men stiller vår kompetanse og medmenneskelighet til rådighet for de som har behov oss.



ROGALAND

**NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190**

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 2 – juni 2012, 29. årgang. Opplag ca 7800.

**Besøksadresse:** Møllegt. 37, Stavanger.

**Postadresse:** Postboks 494 Sentrum, 4003 Stavanger.

Telefon: 02409



Layout og trykk:

**Flisa Trykkeri AS**

**E-post adresser:** [rogaland@sykepleierforbundet.no](mailto:rogaland@sykepleierforbundet.no),

[nina.horpestad@sykepleierforbundet.no](mailto:nina.horpestad@sykepleierforbundet.no)

[bjorg.dons@sykepleierforbundet.no](mailto:bjorg.dons@sykepleierforbundet.no)

[arild.berland@sykepleierforbundet.no](mailto:arild.berland@sykepleierforbundet.no)

[gunn.selheim@sykepleierforbundet.no](mailto:gunn.selheim@sykepleierforbundet.no)

[else.helgesen@sykepleierforbundet.no](mailto:else.helgesen@sykepleierforbundet.no)

**Redaksjonsutvalg:**

Solfrid Fuglseth/Nina Horpestad ansv., Bjørg Dons,

Arild Berland og Else Helgesen

# Nina Ramsberg

## - årets sykepleieleder 2011

NSF Rogaland v/fylkesstyret har på bakgrunn av innkomne forslag fra medlemmene kåret årets sykepleieleder 2011. Vinneren av årets pris er Nina Ramsberg, teamleder ved avdeling for personer med demens ved Tananger bo- og hjemmetjenester i Sola kommune.

Her er forslagsstillerne Anne Kari Rolfsvåg og Karin Rossaviks begrunnelse for hvorfor Nina Ramsberg skal være årets sykepleieleder 2011:



Prisen ble delt ut av fylkesleder Nina Horpestad under NSF Rogalands seminar på Universitetet i Stavanger 10.mai. NSF Rogaland gratulerer! F.v.: Nina Ramsberg og fylkesleder Nina Horpestad

"Nina er en dynamisk, visjonær og en meget dyktig sykepleieleder. Hun inspirerer og motiverer sine ansatte daglig med stor faglig dyktighet, samt sitt ønske om å videreføre nytt. Hun stopper ikke opp med ting som allerede fungerer bra hvis det kan gjøres enda bedre.

Hun har vært med fra oppstarten av avdelingen i 1999 og formet den til å bli et meget godt sted å være for personer med demens. Det gjelder for alle ansatte også. Hun har laget ryddige systemer og har god oversikt. Alle nyttige opplysninger og prosedyrer er lett tilgjengelig, noe som gjør arbeidsoppgavene enklere for alle som jobber her.

Hun verdsetter sine sykepleiere og våre initiativ og følger opp med sine innspill på en støttende måte. Hun setter høye krav til seg selv og forventer det samme av personalet. Hun arbeider systematisk for å dyktiggjøre og heve sykepleiekompetansen hos sine medarbeidere. Dette ved å legge til rette for faglig utvikling for personalet til å gå på kurs og stadig lære mer.

Hun har en høy yrkesetisk standard og tilstreber at våre yrkesetiske retninger blir fulgt. Hun setter av egen tid til dette på personalmøtene. Hun er spesielt opptatt av at personer med demens blir behandlet med respekt og at de får beholde sin verdighet. Hun fokuserer alltid på det positive, sier at det det fokuseres mest på er det som viser mest igjen. Men hun kan også gi beskjed hvis ting ikke er som de skal. Hun ser løsninger ofte før vi ser muligheter. Hennes solide trygghetsfølelse og yrkesidentitet i sin jobb viser seg i raushet overfor personalet. Hun er tilgjengelig for spørsmål og hjelp. Hun formidler hver dag at alle er viktige. Vi kan vanskelig tenke oss en mer verdig kandidat til årets sykepleieleder."

# Vellykket arrangement på

Fredag 11.mai feiret NSF Rogaland den internasjonale sykepleierdagen og NSF's 100 års jubileum med stand, storskjerm og ikke minst bursdagskake!

AV ELSE HELGESEN, ADMINISTRASJONSSEKRETÆR (TEKST OG FOTO)

Det var god stemning og mange faggrupper hadde tatt turen ned og prydet Arneageren med flott stand. Her var det mulig å bli bedre kjent med de ulike veiene til en karriere som sykepleier. Mange skuelystne tok turen innom standen. Varaordfører i Stavanger; Bjørg Tysdal Moe åpnet standen, det var tale av fylkesleder Nina Horpestad, Lasse og de nervøse holdt minikonsertert og det hele ble rundet av med Våland skolekorps som satt oss i høytidsstemning. NSF Rogaland takker alle som var med på å gjøre denne dagen til en fantastisk begivenhet. Her følger en liten stemningsrapport fra dagen:



Varaordfører Bjørg Tysdal Moe åpnet standen og deretter sprettet hun bursdagskaken! Anne Margrethe Lindanger og Aud Hølland Riise er også med!



Studentene var også representert - v. Kine Bentzen studentrepresentant på UiS og Janne Sunde - fylkesstudentrepresentant



Fylkesleder Nina Horpestad holdt tale!

# Årneageren i Stavanger



Nåværende og tidligere hovedtillitsvalgte i Stavanger kommune.  
F.v.: Kirsten Harstad p.t. HTV, Vivi I. Jakobsson og Grethe S. Groven  
tidligere HTV'er



Flott stand...



....og publikum er interessert!



Lasse og de nervøse holdt en flott minikonsert!



Vålend skolekorps, som også er 100 år i år, avsluttet arrangementet med strålende korpsmusikk!



KRISTIN KAVLI ADRIANSEN

# SYKEPLEIENS HISTORIE I R

”Utdanning, misjon og olje!” Når universitetslektor Kristin Kavli Adriansen skal beskrive særtrekk ved sykepleiens historie, fremvekst og utvikling i Rogaland kommer svaret uten betenkingstid. Hun bør vite hva hun snakker om, lokal sykepleiehistorie er tema i hennes doktorgradsarbeid.

AV RÅDGIVER BJØRG DONS

## UTDANNING

”Rogaland var tidlig ute med å etablere 3-årig sykepleierutdanning. Det var stort behov for sykepleiere både på sykehusene og i distriktene, og de få som ble utdannet i Oslo og Bergen dekket ikke den lokale etterspørselen”, forteller Adriansen, ”Stavanger Sanitetsforening ble en pådriver for økt faglig standard i helsesektoren da den opprettet sykepleieskolen i 1920. Foruten å tilføre regionen sårt tiltrengte fagutdannede sykepleiere, bidro den til å styrke kvinnenes stilling i samfunnet.”

Sanitetsforeningens arbeid for sykepleieutdanningen skjedde i god ”Rogalandsånd”, rotfestet i et ”kulturelt jordsmonn” preget av innsatsvilje og medmenneskelighet.

Den nye skolen la NSF’s ”Reglement for en tre-årig sykepleierutdanning” fra 1917 som grunnlag for sitt utdanningsprogram. Dette satte en ny standard med krav til prøving, praksis og faglig innhold, blant annet tre

måneders forskole. Undervisningen omfattet alminnelig sykepleie, etikk, hygiene, anatomi, fysiologi, medisinske fag m/sykepleie, psykologi og sosiale emner. Administrasjon og økonomi sto også på timeplanen. I Stavanger hadde elevene i tillegg religion, sang og gymnastikk.

Etter 1945 var det økende etterspørsel etter sykepleiere. Derfor ble det gjort en henvendelse til Stavanger Røde Kors fra Rogaland sjukehus med spørsmål om de kunne påta seg å opprette en egen sykepleierutdanning. Svaret ble ”ja”, og Stavanger Røde Kors startet med det første elevkullet i de såkalte Tyskerbrakkene ved Rogaland sjukehus i 1946. Fra den spede starten ble Røde Kors skolen godt etablert og bidro til å styrke regionens behov for sykepleiere. De Stavangerbaserte skolene gikk inn i Stavanger Sykepleierhøgskole i 1988. Arkitektene bak fusjonen var ikke minst de tidligere rektorene Anne Margrethe Dreyer (Sanitetsforeningen) og Kjellaug Tveit (Røde Kors), som

på hver sin måte brant for fag og utdanning, og har vært tydelige og visjonære bærere av sykepleiefaget inn i nåtiden.

## MISJON

Rogaland ble misjonsfylket fremfor noe fra midten av 1800-tallet, og Det norske misjonsselskap ble etablert i Stavanger 1842. Diakonisse Rikke Nissen (1834 – 1892) besøkte fylket i 1880-årene og beskrev den sterke religiøsiteten og misjonsånden som fantes her.

”Mange sykepleiere ønsket mer skolegang etter grunnutdanningen, og flere reiste tidlig ut for å ta den. Sykepleiens universelle målsetting hadde skapt et internasjonalt arbeidsfelt og det var ikke uvanlig å videreutdanne seg i land som Tyskland, England og USA”, forklarer Adriansen.

”Ryfylkekvinnen og Betaniensøsteren Serene Løland (1895–1987) illustrerte på sin måte dette. Hun fikk tidlig et misjonskall og fikk råd om å utdanne seg til sykepleier

"Denne bildeveggen skal i løpet av året følge alle NSF's jubileumsarrangement fra nord til sør i landet som en presentasjon av Rogaland."



## ROGALAND — UTDANNING, MISJONSARBEID OG OLJEINDUSTRI

Stavanger Amtsförening av NSF kom i gang i 1914-15. Det var syv sykepleiersker i starten. En av dem var søster Alvide Abrahamsen fra Stavanger som var med å stifte NSF i 1912. I «Sykepleien» fra oktober 1915 kan vi lese: «Stavanger Amtsförening har ennå ikke valgt styre, men søstrene møtes gjerne en gang i maaneden til selskabelig samvær hos søster Kitty Bergly Evensen.» I 2012 er det i NSF Rogaland over 7000 medlemmer.

# OGALAND

da en slik utdanning ville hjelpe henne å realisere kallet. Serene ble metodist og 21 år gammel ble hun utnevnt til Metodistkirkens første Kinamisjonær. En tid var hun også menighetssøster i Stavanger metodistkirke. Før utreisen til Kina gjennomgikk hun universitetsstudier i Boston, USA.

Serene arbeidet som misjonær i mange år. I 1980 ble hun tildelt St. Olavsmedaljen for sitt lange virke i utlandet. Sykepleieren og misjonæren Serene Løland viste oss at kvinner, også i religiøse sammenhenger, gikk nye veier og brøt barrierer. Hun bar på sett og vis Rogalandsarven med seg: Rotfestet i sin gudstro og åpen for omverdenen.", sier Adriansen.

### OLJE

På slutten av 60-tallet startet oljeeventyret i Rogaland. En amerikansk arbeidskultur i møte med norsk lovgivning ga utfordringer. Arbeid på plattformene var farefullt. Dette krevde en ordnet helsetjeneste.

Sykepleierne bidro til oppbyggingen av en medisinsk beredskap som også omfattet miljø og sikkerhetsaspektet. Sykepleierne på plattformene utgjorde samtidig et "lavterskeltilbud", noen som hadde tid til å lytte i en presset arbeidssituasjon. Enkelte var engstelige for å melde fra om helseplager da det kunne komme i konflikt med krav og standarder i arbeidet.

### NSFS ROLLE

Norsk Sykepleierforbunds rolle ble viktig for sykepleiens utforming i Rogaland i og med at organisasjonen la premissene for utdanningen og dermed utviklingen av faget. Tydelige aktører på den arbeidspolitiske banen var de først etter at tillitsvalgtordningen ble innført på 80-tallet.



Rogaland var tidlig ute med treårig utdanning for sykepleiere. Allerede i 1920 startet Stavanger Sanitetsforening opp. Her er avgangskullet i 1947, med Anne Margrethe Øvrebø, gift Dreyer, ved kateteret. Hun ble senere rektor ved skolen.



Sykepleier Anna Gjersdal i forebyggende helsearbeid på Madagaskar ca. 1960. Hun ble sendt ut av Det norske misjonsselskap som ble stiftet i Stavanger allerede i 1842.



Sykepleiere i Rogaland har vært sentrale i utviklingen av helse, miljø og sikkerhet i oljeindustrien. Her er sykepleier Nelly Langholm på Statfjord A plattformen i 1988.

# NÅR HELSE BLIR POLITIKK.....

Hva skjer når helse og politikk braker sammen? Bør ikke politikere lytte til kompetanse som ansatte i helsetjenestene har? Og hva gjør man når omsorgen for pasienter skyves til side og blir erstattet med valgløfter?

AV MONIKA DYBDAHL, FYLKESSTYREMEDLEM I NSF ROGALAND OG SYKEPLEIER VED HELSESTASJON FOR RUSMIDDELAVHENGIGE, KARMØY KOMMUNE

## VALGKAMPEN 2011

I Karmøy kommune ble rus- og aktivitets-tjenester, avd. helsestasjon for rusmiddel-avhengige, lokalisert i Kopervik, en del av valgkampen høsten 2011. Butikkeiere gikk, gjennom foreningen "Byen vår, Kopervik", ut i media og klaget over rusmisbrukere i gate-bildet. Sammen med avisen KarmøyNytt ble det innkalt til folkemøte, der politikerne ble invitert. Helsestasjonen ble omtalt i media, og politikerne måtte i forkant av valget ved flere anledninger svare i aviser og lokal-TV på hva de mente om helsestasjonen, tilbudet og lokalisering. Det bekymringsverdige med dette var at kun ett parti tok kontakt med de av helsestasjonens ansatte som arbeidet med rusmiddelavhengige for å få opplysninger om arbeidet som blir utført der.

## HELSESTASJONEN FOR RUSMIDDEL- AVHENGIGE

Dagens tjenester hos helsestasjon for rus-middelavhengige består av kuratortjenester, boligoppfølging, miljøarbeid, legemid-delassistert rehabilitering (LAR) og såkalt lavterskel helsetilbud (LAV).

Brukergruppen rusmiddelavhengige fikk med rusreformen i 2004 fulle pasientrettig-heter i spesialisthelsetjenesten. Omfanget av sykdom og lidelse hos brukergruppen er stort, og kunnskapen om deres lidelser og



MONIKA DYBDAHL

sykdom i beste fall varierende.

"Dobbeltdiagnose blir ofte snevert fordi det kan gi inntrykk av 2 diagnoser. En kartlegging av bostedsløse i København viste at pasientene hadde 13,7 diagnoser i gjennomsnitt, forteller psykolog Amund Aakerholt ved kompetansesenteret rus – region øst (KoRus-Øst)" Sitatet er hentet fra nettsidene til Regionalt kompetansesenter for dobbeltdiagnose rus og psykisk lidelse.

Brukerplan kartlegging 2011, viser antall

registrerte brukere i Karmøy kommune: 539 brukere totalt. 270 brukere med psykia-trisk lidelse, 259 med samtidig psykiatrisk lidelse og rusmisbruk. 10 brukere med kun rusmisbruk.

## LEGEMIDDELASSISTERT REHABILITERING – LAR

LAR ble tilbudt som behandling fra slutten av 1990-tallet. På Karmøy startet den første metadonbrukeren opp i 1998. Helsestasjon for rusmiddelavhengige startet opp i okto-ber 2002. Fra 1998 – 2002 fikk LAR-brukerne oppfølging av miljøarbeidere i sosialtjenes-ten eller legekontor.

Av LAR-brukerne viser tallmateriale helse-stasjonen har at 60% av brukerne bosatt på Karmøy får medisiner utenfor helsesta-sjonen. Dette er i første rekke brukere som henter medisiner på apotek, grunnet god rusmestring og fullført rehabilitering. Det kan også være brukere som på grunn av sin fysiske eller psykiske helse ikke er i stand til å komme inn til helsestasjonen, og derfor får medisinutdeling av hjemmetjeneste

## LAVTERSKELELSESTILTAK – LAV

LAV tilbyr rent brukerstyr og returordning for brukt utstyr. Kartlegging hos helsestasjo-nen viser at mesteparten av utstyret vi deler ut kommer tilbake i returordningen. I tillegg



tilbyr helsestasjonen mat, helsehjelp i form av sårstell og vurderinger av "bomskudd" og abcesser samt vurderinger av utslett og lignende. Det gis også bistand til å avtale timer hos lege, tannlege osv samt transport dit. Videre gis det samtaler og hjelp til å søke behandlingsopphold.

Kartlegging gjort av helsestasjonen, viser at 67 prosent av lavterskelbrukerne er bosatt i Kopervik, eller nærliggende områder. De resterende brukerne benytter seg av tilbudet når de har avtaler eller gjøremål hos andre i byen, som f.eks: NAV, politi, lege, apotek eller Frelsesarmeen.

### ETTER VALGET...

Partiet som hadde det som fanesak å få bort helsestasjonen fra byen kom gjennom samarbeid med to andre partier i posisjon i Karmøy kommune etter valget 2011. I samarbeidsavtalen som disse tre partiene utarbeidet og undertegnet var et av punktene å få helsestasjon for rusmiddelavhengige ut av Kopervik sentrum.

Den 29. mars 2012 kom vedtaket fra Hovedutvalg helse og sosial:

Hovedutvalget sender saken tilbake og ber administrasjonen utrede følgende forslag:

1. LAR-tjenesten desentraliseres. Det skal ikke være fysisk nærhet mellom LAR og LAV.
2. LAV-tilbudet flyttes ut av sentrum til annet egnet sted.

Utredningen skal belyse faglige og økonomiske forhold knyttet til forslaget.

Dette kommer på tross av rådmannens vurdering og konklusjon som blir gitt 12. mars 2012, og som åpner med: "Rådmannen meiner at dei aktuelle tenestene må liggja sentralt i kommune". Og avslutter med: "I denne saka har rådmannen lagt vekt på dei faglege og økonomiske premissane for lokalisering av helsestasjonen."

### HVA VEDTAKET INNEBÆRER

Hva dette vedtaket fra Hovedutvalg i helse og sosial vil innebære, gjenstår å se. Men ønsket fra politikerne er klart:

Ingen fysisk nærhet mellom LAV og LAR. Slik jeg leser dette vil det innebære ulike lokaler, noe som igjen vil utløse en oppdeling av personalet. Dette vil føre til at den tverrfaglige kompetansen som i dag finnes på helsestasjonen, vil bli svekket pga spredning av personalet. Det kan medføre utrygghet blant pasienter og ansatte. I verste fall et dårligere behandlingsforløp for pasienten.

- LAR-tjenesten desentraliseres. Det råder usikkerhet om dette innebærer at LAR-behandling gis utenfor sentrum, eller om det skal drives LAR-behandling ved flere lokaler i kommunen. Man vil igjen få en oppdeling av personalgruppen, med de samme konsekvenser som nevnt ovenfor.
- LAV-tilbudet flyttes ut av sentrum til annet egnet sted. Bekymringen jeg sitter med som sykepleier på vegne av brukerne av LAV i Karmøy kommune, blir hvordan vi videre skal yte god helsehjelp når vi ikke lenger får lov til å oppholde oss der pasienten er.

### VEIEN VIDERE

Utredningen vil bli lagt frem for Hovedutvalg helse og sosial til høsten, og utfallet av bestemmelsen som ennå ikke er tatt, er selvfølgelig ukjent. Spørsmålene jeg stiller meg er mange.

### TROR POLITIKERNE AT:

- problemene forsvinner, så lenge de ikke synes?
- rusmisbrukere ikke lenger vil oppholde seg i Kopervik sentrum, dersom helsestasjonen blir nedlagt?

- det vil finnes mindre brukt brukerutstyr på avveie, dersom brukerne har vanskelig for å levere brukt utstyr tilbake?

- antallet med hepatittsmitte vil gå ned, dersom det er vanskeligere å få tak i rent brukerutstyr?

- køene hos kirurgisk poliklinikk og fastlegen vil bli mindre – når brukerne har pga dårlig brukerutstyr pådratt seg abcesser, og ikke har tilgang til sårstell på helsestasjon?

Vil politikerne med dette kreve så mye av en pasientgruppe at hjelpetiltakene som blir satt opp til dem – blir uoppnåelige?

Samtidig reagerer jeg på at politikerne i Karmøy sentraliserer kompetansen ved andre helsetilbud til befolkningen, dette for å sikre bedre kompetanse og bedre pleie til brukeren. Hvorfor skal de da velge en annen retning for denne brukergruppen? Mener politikerne med dette at denne pasientgruppen fortjener et dårligere helsetilbud?

Ønsket mitt for fremtiden er økt fokus på rus. Vi må forebygge, men samtidig være en stabil behandler og lindrer av lidelse. Vi må utvikle og drive samfunnsmessige gode tiltak i samarbeid med politiet og dra nytte av hverandres kunnskaper. Vi må få fortsette med helsehjelp til den delen av befolkningen som har størst helseproblemer. Og vi må få tillit fra politikerne om at den jobben vi utfører har en mening.

**"Ønsket mitt for fremtiden er økt fokus på rus. Vi må forebygge, men samtidig være en stabil behandler og lindrer av lidelse."**

Monika Dybdahl

# VANNLIGE SPØRSM

Norsk Sykepleierforbund (NSF) får hvert år en rekke henvendelser om ferie. Vi har her samlet noen av dem og forsøkt å gi greie svar. Paragrafhenvisningene er i forhold til ferieloven (lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie) med mindre noe annet er oppgitt.

## **FERIEFRITIDENS LENGDE**

*Hvor mange feriedager har man krav på?*

*I forhold til ferieloven:*

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

*I forhold til avtalefestet ferie:*

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

Samlet utgjør dette 30 virkedager ferie.

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

## **EKSTRAFERIE FOR ARBEIDSTAKERE OVER 60 ÅR**

Når får jeg ekstraferien, nå som jeg har fylt 60 år? Kan jeg selv bestemme når jeg vil ha den og må jeg ta hele uken med en gang? Alle arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har krav på seks virkedager ekstra ferie, jf. ferieloven § 5 (2).

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

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

## **FRI SØNDAG FØR/ETTER FERIEUKE**

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

*I forhold til ferieloven:*

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

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

*I forhold til avtalefestet ferie:*

Det minnes om at skift/turnusarbeidere som er omfattet av avtalefestet ferie, gjennom lokal tilpassing skal ha (avtalefestet) ferie som utgjør fire arbeidede skift.

## **TIDEN FOR FERIE**

Kan arbeidsgiver fritt bestemme når jeg skal ha ferie?

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

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

# ÅL OM FERIE



## LØNN OG FERIEPENGER

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

Du får ikke lønn når du avvikler ferie. Lønn erstattes av feriepenger når du tar ferie. Feriepene beregnes på grunnlag av arbeidsvederlag som er opptjent i året før ferieåret (opptjeningsåret), jf. ferieloven § 10. Feriepenger etter ferieloven utgjør 10,2 prosent av feriepengegrunnlaget, jf. § 10 (2). For arbeidstakere over 60 år, med rett til ekstraferie, forhøyes proSENTSATSEN til 12,5 prosent, jf. § 10 (3). Arbeidstakere som omfattes av avtalefestet ferie får forhøyet proSENTSATSEN som feriepene beregnes av til 12,0 prosent. For de over 60 er proSENTSATSEN 14,3 prosent.

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

På grunn av at avtalefestet ferie er lenger enn lovbestemt ferie, vil det tekniske lønnstrekket som foretas, jf ovenfor, bli 30/26. Dette betyr at det foretas en engangsberegning av feriepenger i juni måned, hvor den del av feriepene som overstiger lønn for vanlig arbeidstid under ferien (ferielønnstillegget) utbetales sammen med lønn for juni måned. Når ferien avvikles utbetales vanlig lønn. I kommunal sektor (KS-området) er utbetaling av feriepenger regulert i HTA kap. 1 pkt. 7.3. I samsvar med dette utbetales feriepene i juni måned.

I Staten, Oslo kommune, Virke og Spekter (helseforetakene) har man også inngått avtale om at feriepenger utbetales i juni måned.

## FERIEAVVIKLING I OPPSIGELSESTID

*Kan arbeidsgiver flytte ferien min til oppsigelsestiden?*

Ferielovens § 8 omhandler dette spørsmålet. Dersom arbeidsgiver sier opp en arbeidstaker, kan arbeidstakeren motsette seg at allerede fastlagt ferie avvikles i oppsigelsestiden, jf. § 8 (1). Oppsigelse fra arbeidsgiver er ikke i seg selv grunnlag for å fravike regelen om at arbeidstaker kan kreve å få underretning om feriefastsetting tidligst mulig og senest 2 måneder før ferien tar til, jf. § 6 (2). Dersom oppsigelsesfristen er mindre enn 3 måneder kan ferien ikke legges til oppsigelsestiden, med mindre arbeidstakeren samtykker i dette. Dersom det er arbeidstakeren som sier opp, kan ferie fastsettes og avvikles i oppsigelsestiden. Reglene i ferielovens §§ 6 og 7 om fastsetting, endring og tiden for ferie gjelder, jf. § 8 (2). Oppsigelse kan ikke brukes som grunn for å endre tiden for fastsatt ferie, med mindre arbeidstakeren samtykker. Endring av ferien kan allikevel skje på grunn av uforutsette hendinger, jf. pkt. 7.

Arbeidstaker kan kreve å få avviklet ferie før oppsigelsestidens utløp, dersom det etter utløpet ikke er tid til å avvikle ferie innen hovedferieperioden (1. juni - 30. september). Dersom arbeidstaker selv sier opp sin stilling etter 15. august kan man ikke kreve at ferien legges til tiden før 30. september.

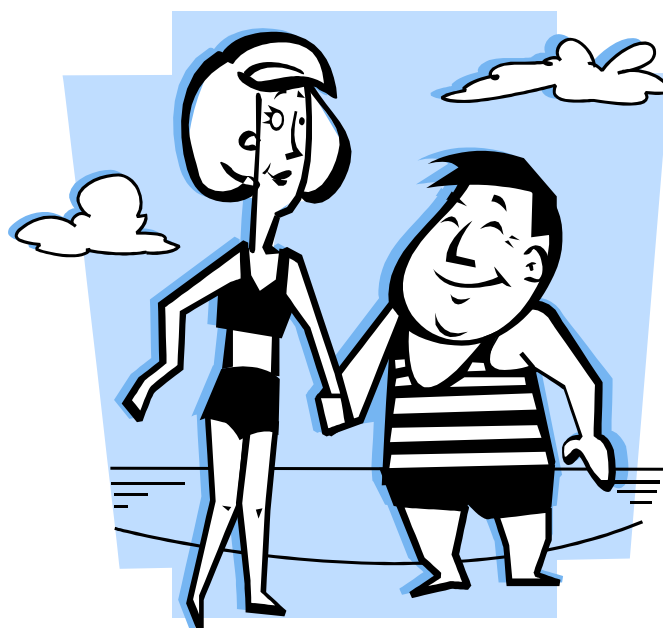
## OVERFØRING AV FERIE - FORSKUDDSFERIE

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

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

*Spesielt i forhold til avtalefestet ferie:*

Ved skriftlig avtale med den enkelte, kan den avtalefestede ferien overføres helt eller delvis til neste ferieår. Slik overføring av avtalefestet ferie innvirker ikke på overføring av ferie etter ferielovens bestemmelser, men kommer i tillegg.





RANDI TIME

## Randi Time

# HØYTFLYVENDE SYKEPLEIER!

På flyet fra Oslo til Stavanger slo min nyvrikkede ankel seg helt vrang. Med smerter som inviterte til besvimelse fikk jeg meddelt min sidemann at jeg måtte legge meg nedpå litt. Få sekunder senere var flyvertinnen på plass. Og det var ingen hvilken som helst flyvertinne...

AV RÅDGIVER BJØRG DONS

En seterad ble tømt, og jeg fikk legge meg. Jeg hadde tidligere samme måned sett en dame i samme situasjon, og da var det stor ståhei med oksygen og ambulanse. Jeg trengte ikke det og sa at jeg er sykepleier og at det å legge seg nedpå ved smerter var vanlig for meg. "Jeg er også sykepleier, og jeg ser hva du trenger", repliserte flyvertinnen. "Våre rutiner er å gi oksygen, men jeg ser at du får bedre farge når du ligger, så det går bra!" Jeg slappet av og følte meg i trygge hender. Vi landet trygt på Sola og hun fulgte meg helt ut i bilen der mannen min ventet. Jeg kom meg og ble nysgjerrig på denne sykepleieren som hadde valgt å arbeide som flyvertinne. Hun takket ja til et aldri så lite intervju med NSF Lokalen.

### Å GJØRE DET MAN HAR LYST TIL...

Jærjenta Randi Time fremstår som et oppkomme av energi, initiativ, livsglede og med god appetitt på de utfordringer livet gir. Hun har vært hjelpepleier på observasjonspost for gravide før hun ble ferdig sykepleier i 1998. Det ble kreftavdeling etterfulgt av psykiatrisk avdeling og deretter jobb i fengsel. En allsidig dame med en allsidig erfaring!

- "Jeg har fått alle jobbene jeg har søkt", forteller Randi. - "En venninne oppfordret meg til å søke da Norwegian trengte flyvertinner. Jeg var nysgjerrig både på jobben og på verden, og dermed var jeg en av 800 som

søkte. Jeg fikk jobben og har ikke angret en dag!"

Til å begynne med var det mye utenlandsflyvning på Randi, noe som passet henne godt på den tiden. - "For tiden flyr jeg mindre på utlandet, mest tur-retur Oslo-Stavanger og sover hjemme på Bryne hver natt." - Fint det også fastslår hun!

### 4 AV 6 HELGER

Randi er i luften fire av seks helger, så det er i alle fall ikke helgearbeidet som gjør at hun er flyvertinne i stedet for turnusarbeidende sykepleier. - "For meg, som kun har meg selv å tenke på, går dette helt fint. Der jeg er i livet nå er gode kolleger og et godt arbeidsmiljø vel så viktig som helgebelastningen. Jeg arbeider nå i en rullerende turnus der vi går fem dager på som etterfølges av fire dager fri. Når vi er på jobb har vi nok noe lengre vakter enn det som er vanlig for en sykepleier i turnus. På den annen side tror jeg nok arbeidspresset på vaktene ofte er større i helsevesenet. Vi har gode arbeidsforhold og godt samarbeid i kabinen og det å ha sjef som du er på fornavn med og som legger merke til deg gjør det lett å trives".

### EN GANG SYKEPLEIER - ALLTID SYKEPLEIER

- "Sykepleierkompetansen bruker jeg hele tiden. Den er blitt en integrert del av meg som gir meg en trygghet i mange situasjon-

er som flyvertinne. På sikkerhetskurs med omfattende førstehjelpsopplæring er det en kjempefordel å ha min bakgrunn. Som kabinpersonale må vi kunne takle sykdomstilfelle, dekompresjon i kabinen, kunne gi god service og følge strenge rutiner. Alt dette har jeg med meg fra min utdanning og erfaring", sier den tydelige, modige og stolte flyvertinnen.

En flyvertinnes grunnlønn er omtrent det hun ville hatt som spesialsykepleier med topp ansiennitet. Ulike tillegg på toppen av grunnlønnen gjør at Randi nærmer seg det hun selv omtaler som en anstendig lønn.

- "Jeg kunne personlig tenke meg å arbeide halv stilling som sykepleier og halv stilling som flyvertinne. Det finnes imidlertid bare hele stillinger i Norwegian og dermed blir det vanskelig", sier Randi og presiserer at hele stillinger bør være normen også i helsevesenet.

### DET FIKSER VI, VET DU...

Det er ikke bare som flyvertinne Randi liker seg høyt. I fjor inviterte hun de som satt alene i julen til feiring i Høghuset på Jæren. Hun håpet på 70 gjester, det kom 120!

"Men det fikset vi, vet du", avslutter sykepleieren og flyvertinnen som velger å se muligheter og utfordringer fremfor problemer.



# LOP

## Landslaget for offentlige pensjonister

### HVA ER LOP?

LOP har totalt nærmere 15.000 medlemmer fra et vidt spekter av offentlige etater.

LOP sentralt arbeider for og gir råd til offentlige pensjonister om pensjon, arv m.m. Dette er kostnadsfritt for medlemmer.

LOP er partipolitisk og livssynsmessig uavhengig.

LOP er organisert i lokallag – og her i Rogaland har vi flere slike: LOP Haugaland dekker kommunene Haugesund, Karmøy, Bokn, Tysvær, Vindafjord og Sveio.

LOP Stavanger dekker kommunene Stavanger, Randaberg, Sola, Strand og Rennesøy.

LOP Sandnes og Jæren dekker kommunene Sandnes, Sola, Gjesdal, Time, Klepp og Hå, men har også mange medlemmer fra Eigersund, Lund, Randaberg og Stavanger.

LOP Oljedirektoratet og LOP Mattilsynet.

Dere kan melde dere inn i det laget som passer dere best!

Lokallagene har hver sine program og tilbud. Hva gjør vi i våre lokallag? Det varierer nok mye fra lag til lag. Våre lokallag er opptatt av å være en positiv ressurs for våre medlemmer lokalt, samtidig som vi ønsker å være aktive i forhold til våre pensjoner og rettigheter. Samtlige lokallag tilbyr hyggelige aktiviteter for sine medlemmer.

LOP Sandnes og Jæren som er landets største lokallag, med ca 1000 medlemmer, er også det laget som har størst aktivitet. Ettersom dette er "mitt" lag, bruker jeg det som eksempel.

Vårt lokallag har et ønske om å tilby en meningsfylt og positiv pensjonisttilværelse via diverse arrangement som for eksempel medlemsmøter med interessante tema, bedriftsbesøk, kurs, kulturarrangement, dagsturer i regionen, og lengre turer i inn- og utland.

Vi er opptatt av å tilby kvalitative arrangement til gode priser, og så rimelig som mulig. (selvkost).

Vi i Sandnes og Jæren sender ut halvårsprogram to ganger årlig og vedlegger påmeldingsskjema som fylles ut og returneres til styret.

Etter hvert som arrangementet nærmer seg får alle som via påmeldingsskjemaet "har meldt sin interesse" tilsendt innbetalingsgiro og informasjon. Dersom de vil delta, betaler de, ellers lar de bare være. Dette fungerer godt.

Våre medlemmer er meget aktive og deltakelsen er stor. Som en kuriositet kan vi nevne at vi sommeren 2011 måtte ha fire dagsturer til Utsira, og nå i mars 2012 hadde vi tre busser til Vindmølleparken. I mai skal vi til Indre Erfjord, og må da bruke fire dager pga stor interesse for turen. Tur til Egypt i 2011 var så populær at vi måtte ha to turer.

Vi er klar over at vi som største lokallag også må/bør ha størst tilbud, og et mangefarget tilbud for å imøtekomme våre medlemmers ønsker, men nevner dette likevel, - FORDI vi rett og slett ønsker samarbeid med de andre lokallagene om fremtidige tilbud og aktiviteter.

Dere – sykepleiepensjonister – har en unik anledning til å bli med i et pensjonistlag hvor dere møter mange (andre) kjekke oppegående pensjonister og kan delta i hyggelig lag.

Dere har også en stor fordel i og med at NSF betaler mesteparten av årskontingenten for dere. Dere melder dere inn med medl.nr i NSF og betaler kun kr 100.- pr år. (Dette er hva dere betaler hos S. og J.)

### HVOR DERE FINNER OSS?

Gå inn på [www.LOP.no](http://www.LOP.no), klikk dere videre til fylkene og til det laget dere ønsker kontakt med. Der kan dere lese mer om oss.

*Eller ta kontakt med en av oss:*

LOP Haugaland, leder Kristin-Elfi Flåto -52728542

- [krisflaa@gmail.no](mailto:krisflaa@gmail.no)

LOP Stavanger, leder Kjell Espedal – 51586589

- [kjell.espedal@lyse.net](mailto:kjell.espedal@lyse.net)

LOP Sandnes og Jæren, leder Synnøve Ladstein – 51664139

- [sy-lad@online.no](mailto:sy-lad@online.no)

LOP Mattilsynet R/A, leder Per Astrup Filseth -91625202

LOP Oljedirektoratet leder Wilhelm K.Trym – 51555797

- [gunnarnyboe@c2i.net](mailto:gunnarnyboe@c2i.net)

**HVORFOR NØLE - TA KONTAKT MED OSS OG BLI MED DU OGSÅ!**



# SYKEPLEIERER FRA VIKARBYRÅ

- muligheter, utfordringer og fallgruver...

Flere kommuner og foretak benytter seg av sykepleiere fra vikarbyrå for å kunne yte en faglig forsvarlig helsetjeneste i sommerferien. For de faste sykepleierne kan disse kollegaene være et kjærkomment bidrag når det gjelder å forebygge bruk av pålagte vakter og overtid. Men om vikarenes opplæringsbehov er stort og språkferdighetene begrenset kan de også være kime til merarbeid og økt frustrasjon hos det faste personalet – og med konsekvenser for faglig forsvarlighet og pasientsikkerhet

AV RÅDGIVER ARILD BERLAND

## **SJEKK REFERANSER OG SPRÅKFERDIGHETER!**

NSF Rogaland har over 7000 medlemmer og nærmere 200 tillitsvalgte rundt om i kommuner og foretak. Noen av disse gir uttrykk for en praksis der sykepleiere kommer fra vikarbyrået tilsynelatende uten at det er foretatt verken referansesjekk eller intervju. Det kan være på sin plass å minne om at det er innleievirksomheten som har ansvaret for at språkferdigheter, kompetanse og skikkethet er i tråd med kravene til faglig forsvarlig drift. Å bare ta imot de sykepleierne vikarbyrået sender uten å ha gjort det nødvendige forarbeidet, kan vise seg å bli en dyrkjøpt erfaring.

Tilbakemeldinger som NSF Rogaland får fra sykepleiere, kan tyde på at utfordringer knyttet til språk er større i kommunene enn i helseforetakene. Dette kan ha sammenheng med funnene Fafo gjorde i rapporten "Skaff oss dem vi trenger". Der går det tydelig frem at skandinaviske vikarbyråsykepleiere arbeider i helseforetakene, mens sykepleiere fra andre land arbeider i kommunene. Om dette betyr at sykehusene stiller strengere krav til kommunikasjonsevne og språkforståelse enn kommunene tar ikke rapporten stilling til. Det er et faktum at flere og flere kommuner i Rogaland bruker vikarsykepleiere fra ikke-skandinavisk-talende land.

Vikarbyråbransjen er i sterk vekst og antall sykepleiere som arbeider i vikarbyrå er seksdoblet de siste fem år. De aller fleste i bransjen er seriøse aktører som tilbyr vikarer med høy kompetanse og god språkforståelse. Imidlertid får fylkeskontoret mange telefoner fra tillitsvalgte og medlemmer som uttrykker bekymring for hvorvidt deres nye kollegaer er i stand til å kommunisere og motta, innhente, formidle og dokumentere observasjoner på en måte som ivaretar pasientsikkerhet og faglig forsvarlig drift. Det er bekymringsfullt at disse henvendelsene kommer stadig oftere.

## **ANBEFALINGER FRA STATENS HELSETILSYN**

Med bakgrunn i tilsynsbesøk som involverer sykepleiere fra vikarbyrå har direktør Lars E. Hanssen i Statens Helsetilsyn gitt tre klare råd til kommuner og foretak som skal anvende vikarbyrå;

1. Sjekk autorisasjonen i HPL registeret
2. Gjennomfør intervju med vikarene
3. Sjekk referanser fra vikarens to siste arbeidssted.

## **ANBEFALINGER FRA HELSEDIREKTORATET**

I helsedirektoratets veileder "Gode rutiner - gode tilsetninger" presiseres det at "med tilsetning mener vi alle former for inngåelse av arbeidskontrakt, både ved fast tilsetning, midlertidig tilsetning og ved leie av arbeidskraft gjennom vikarbyrå".

Vi sakser fra veilederens side 3:

"Arbeidsgiver bør alltid foreta intervju og innhente referanser for å sikre at den som tilsettes;

- Har tilstrekkelig språkferdighet og kommunikasjonsevne for stillingen
- Anses som personlig egnet for stillingen
- Har faglige kvalifikasjoner for stillingen"

Veilederen fremholder at det er innleievirksomheten som har ansvar for at søker har tilfredsstillende språkferdigheter og kjennskap til norsk helsetjeneste i forhold til stillingens innhold.

## **KRAV OM POLITIATTEST**

Vi gjør også oppmerksom på bestemmelsen om at helsepersonell som skal arbeide med barn eller personer med utviklingshemming legger frem politiattest ved tilbud om tilsetning.

## **ARBEIDSMILJØLOVEN GJELDER OGSÅ FOR VIKARER..**

Selv om sykepleierne formelt sett har vikarbyrået som arbeidsgiver innebærer ikke det at kommunen eller helseforetaket som kjøper disse tjenestene er fritatt for ansvar. Hvis vikarbyrået har ulike dispensasjoner fra arbeidstilsynet når det gjelder arbeidstidsordninger er det innleievirksomheten som plikter å påse at disse overholdes. Det er like lite lov for en sykepleier fra vikarbyrå å arbeide doble vakter som det er for en fast ansatt sykepleier.

Arbeidstilsynet er svært tydelige på at det påligger innleievirksomheten å sørge for at vikarene har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Innleievirksomheten har også et selvstendig ansvar for å gi arbeidstakeren innføring i interne rutiner og den opplæring som er nødvendig for å kunne utføre arbeidsoppgavene forsvarlig.

Når det gjelder arbeidsgiveransvaret etter bestemmelsene om arbeidstid vil det være delt. Innleievirksomheten vil i utgangspunktet være ansvarlig å påse at bestemmelsene om grensene for alminnelig arbeidstid og overtid overholdes. Når det gjelder føring av overtidslister skal både vikarbyrået og innleievirksomhet føre lister og sørge for å ha oversikten slik at lovens totalrammer ikke blir overskredet.

God sommer!



# Studentenes hjørne

Sommeren nærmer seg og årets avgangskull ved sykepleierhøgskolene er klare for arbeidslivet. Studentene har vært i arbeidssøkermodus i måneder allerede, og årets kull oppleves å være svært bevisst på hvilke kriterier som er avgjørende i forhold til valg av arbeidssted. De fleste vil gå en sommer i møte med mange spennende utfordringer og læresituasjoner. Flere av studentene har allerede fått seg faste jobber som sykepleiere og NSF lokalen har intervjuet to av dem.

AV: JANNE SUNDE, NSF STUDENT OG FYLKESSTYRERREPRESENTANT I NSF ROGALAND



#### **MALIN MARIA LEPPANEN**

er avgangsstudent ved Universitetet i Stavanger. Fra sommeren har hun fått fast stilling ved Madla hjemmebaserte tjenester i Stavanger kommune.

#### **HVA VAR DET VIKTIGSTE FOR DEG VED VALG AV ARBEIDSSTED?**

Jeg har hatt helgestilling ved Madla hjemmebaserte tjenester

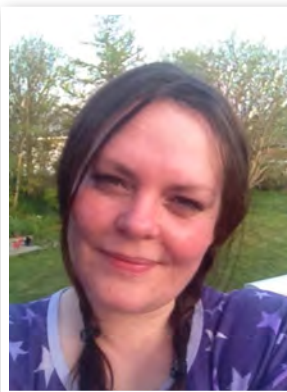
siden jeg var førsteårsstudent og har likt meg godt på arbeidsplassen. Når jeg nå snart er ferdig utdannet søkte jeg på jobb der. Jeg fikk tilbud om fast 100 % stilling fra sommeren og ikke arbeide mer en hver 3. helg. Det siste var det avgjørende kriteriet for valget, samt at det er en arbeidsplass med høy grad av trivsel.

#### **HVA MENER DU ARBEIDSGIVERE MÅ GJØRE FOR Å REKRUTTERE NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE?**

De bør tilby gode arbeidstidsordninger, faste stillinger og ikke mer enn hver 3. helg. De bør også kunne vise til at de tilstreber å skape og beholde et godt arbeidsmiljø. Gode ledere som tar seg av sine medarbeidere. De bør også kunne legge til rette for faglig utvikling og mulighet for videreutdanning. Ikke minst bør de kunne tilby oss gode lønninger, dette vil være særdeles viktig i Stavanger som er en så dyr by å bo i.

#### **HVILKE FORVENTNINGER HAR DU TIL ARBEIDSLIVET?**

Jeg forventer at det vil bli travelt, men veldig kjekt. En arbeidsplass med masse utfordringer og læresituasjoner for meg som nyutdannet.



#### **CATHRINE BECKSTRØM**

er avgangsstudent ved Høgskulen Stord/Haugesund. Cathrine har fått fast stilling på Udland omsorgsenter i Haugesund kommune.

#### **HVA VAR DET VIKTIGSTE FOR DEG VED VALG AV ARBEIDSSTED?**

Det viktigste kriteriet for meg var muligheten for fast ansettelse og lønn. I forkant var jeg på flere intervjuer før jeg bestemte meg. Jeg valgte til slutt Udland omsorgsenter i Haugesund kommune da de kunne tilby 90 % fast stilling som sykepleier.

#### **HVA MENER DU ARBEIDSGIVERE MÅ GJØRE FOR Å REKRUTTERE NYUTDANNEDE SYKEPLEIERE?**

De bør tilby oss faste stillinger som er over 50 %, konkurransedyktig lønn samt legge til rette på for et godt faglig miljø på arbeidsplassen. Vi studenter blir stadig mer reflekterte over hvor vi kan finne gode arbeidsplasser og vil nok øke våre krav til fast ansettelse og økt lønn.

#### **HVILKE FORVENTNINGER HAR DU TIL ARBEIDSLIVET?**

Til arbeidslivet har jeg forventninger om å bli inkludert på arbeidsplassen og at jobben fokuserer på å ha et godt og faglig miljø. Jeg har også forventninger om mulighet for å bli kurset i relevante temaer som omgir vår arbeidshverdag. Ellers forventer jeg jo at de husker på at jeg er nyutdannet og fersk i arbeidslivet.





Saman om ein betre  
**KOMMUNE**

- eit rammeprogram for lokale prosjekt

# BEDRE SAMMEN!

Hva har Finnøy, Rennesøy, Karmøy, Sola, Strand, Time og Stavanger til felles? Jo, de er alle med i utviklingsprogrammet "Saman for ein betre kommune". Programmet er et samarbeid mellom regjeringen og partene i arbeidslivet og skal stimulere til lokale prosjekter som tar tak i de viktigste utfordringene i kommunesektoren.

AV RÅDGIVER ARILD BERLAND



**Vil ble bedre sammen.** NSF's hovedtillitsvalgte i kommuner som er med i programmet "Saman for ein betre kommune":  
Fra venstre; Ingeborg Bø Rolfsen (Finnøy), Margrethe Reianes (Rennesøy), Marit Hay (Sola), Torunn Ellingsen (Karmøy), Rakel Olene Obrestad (Time) og Kirsten Harstad (Stavanger).

Kommunene er med i ulike nettverksgrupper som er bestemt ut fra geografi og hovedtema. Våre kommuner er fordelt i nettverk og de fire fokusområdene er som følger:

- Sykefravær Sola og Stavanger
- Kompetanse og rekruttering Finnøy og Rennesøy
- Heltid / deltid Time
- Omdømme Karmøy

Deltakerkommunene vil få tilgang til ressursmiljø og et faglig fellesskap med andre kommuner. Kommunene får økonomisk støtte til gjennomføring av prosjektarbeidet. En forutsetning for å delta er at kommunene må sikre god lokal forankring av arbeidet blant folkevalgte, administrative ledere og medarbeidere/tillitsvalgte.

Norsk Sykepleierforbunds tillitsvalgte i kommunene som er med i prosjektet vil ha ulik grad av engasjement, alt etter hvordan organiseringen er i de respektive kommunene. NSF lokaler vil følge arbeidet og presentere de ulike prosjektene etter hvert som de tar form.



## Rekruttere og beholde sykepleiekompetanse: MED LØNN SOM VIRKEMIDDEL

Da NSF Rogaland spurte avgangsstudentene ved sykepleierutdanningene i Stavanger og Haugesund om hvilke forhold som var avgjørende for hvor de valgte å søke jobb, var det lønn sammen med stillingsstørrelse og arbeidsmiljø som toppet listen. Flere og flere kommuner i Rogaland tar nå konsekvensen av dette og prøver aktivt å posisjonere seg i kampen om kompetansen.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

### BEVISSTE STUDENTER

Kine Bentzen og Janne Sunde er tillitsvalgte for sykepleierstudentene ved Universitetet i Stavanger og Høgskulen Stord/Haugesund. De merker at studentene det siste året er blitt langt mer bevisste på at det kan være store lønnsforskjeller mellom kommunene. "Sykepleierstudentene snakker mer og mer om lønn og hvilken verdi vi mener vår kompetanse bør ha. Dette gjelder særlig avgangsstudentene. De sjekker NSF Rogalands oversikter over de ulike kommunenes minstelønn, og de er blitt langt mer bevisste på det å forhandle lønn og ansiennitet ved ansettelse", sier studentrepresentantene til NSF lokalen. De har også opplevd at studenter har takket nei til tilbud om jobb og begrunnet dette med for lavt lønnsnivå. "Vårt inntrykk er at tiden da alle studentene søker seg til sykehuset er i ferd med å ebbe ut. For mange kommuner innebærer samhandlingsreformen økt sykepleierdek-

ning og et faglig utfordrende og attraktivt miljø. Når lønnen kan være opp mot 50.000 høyere i kommuner enn i helseforetak er vi ikke i tvil om at tendensen der flere og flere nyutdannede velger kommunene vil forsterke seg", sier Sunde og Bentzen. De har også fått tydelige tilbakemeldinger fra sine arbeidssøkende kollegaer at det å forhandle ansiennitet er langt lettere i kommuner enn i helseforetak. "Forskjellen på å få godskrevet 0 og 10 års ansiennitet kan være ytterligere 60.000 kroner i året. Dette er mye penger for unge sykepleiere i etableringsfasen", avslutter studentrepresentantene.

### BEVISSTE KOMMUNER

For kommunene er det like viktig, om ikke viktigere, å beholde erfaren kompetanse i stedet for å rekruttere nye sykepleiere. Når flere kommuner i forkant av vårens hovedtariffoppgjør valgte å innføre nye lønnsnivå

var det en bevisst strategi for å posisjonere seg i forhold til både å rekruttere og beholde kompetanse. Verken arbeidsgivere eller NSF's tillitsvalgte hadde forventninger om at økningen skulle føre til en umiddelbar storm av søkere da det å si opp et arbeidsforhold ikke er noe du gjør over natten. "Vårt inntrykk er at kommunene ser på initiativet som en langsiktig og strategisk investering. Den umiddelbare effekten er at deres egne sykepleiere ikke sier opp og begynner hos en annen arbeidsgiver, og den er viktig nok i seg selv. På sikt vil kommunen få et omdømme i målgruppen som gjør at nyutdannede og andre sykepleiere som vurderer å skifte jobb lettere søker i disse kommunene enn i kommuner som ikke har vist samme vilje og evne til å verdsette sykepleierens kompetanse", sier fylkesleder i NSF Rogaland, Nina Horpestad til NSF lokalen.

# KLINISK ETIKKRÅD



## - Prosjekt i Haugesund kommune?

AV PROSJEKTLEDER KRISTIN BIE, BJØRGENE OMSORG- OG UTVIKLINGSSENTER

Etikkarbeid og kompetanseheving i etikk er en viktig del av kvalitetsarbeidet i kommunene. Bjørgene Utviklingssenter ønsker å prøve ut hvordan et etikkråd for pleie- og omsorgstjenesten i Haugesund kommune kan fungere. Målet er å utvikle en modell for god etisk fagutøvelse i pleie- og omsorgstjenesten.

Etikkråd er et formelt og faglig forum hvor etiske problemstillinger og spørsmål kan bli belyst i et tverrfaglig perspektiv, både før avgjørelser skal tas og i ettertid. Etikkrådet kan gi veiledning og støtte når vanskelige beslutninger tas i det daglige arbeidet med pasienter og pårørende. Formålet er å bidra til at etiske utfordringer og dilemmaer blir håndtert på en måte som oppleves som god for de involverte. Typisk for slike saker er at de er kompliserte, og

at det ofte er prinsipiell uenighet om hva som er en god løsning. Systematisk bruk av refleksjon over etiske spørsmål er et viktig verktøy for å høyne den etiske og faglige standarden i pleie- og omsorgstjenesten.

Det er et uttalt helsepolitisk mål at pasienter skal ha økt medvirkning og innflytelse over utformingen av pleie- og omsorgstjenestene, og måten de blir gjennomført på. Da må tjenestene bli tilrettelagt i samsvar med pasientens egne behov, verdier og kultur. Dette skaper ofte etiske dilemmaer for pleierne. Satsning på etisk kompetanse er en del av myndighetenes strategi for å

styrke den totale kompetansen i pleie- og omsorgstjenesten. Veiledning og rådgivning, seminarer, kurser og utvikling av retningslinjer for hvordan vanskelige etiske beslutninger kan håndteres er viktige tiltak for å utvikle etisk kompetanse, og hovedoppgavene for et etikkråd.

Et lokalt pilotprosjekt knyttet til kommunens pleie- og omsorgstjeneste er et viktig pionerarbeid for å kunne identifisere, analysere og vurdere løsninger på etiske dilemmaer og spørsmål innenfor pleie og omsorg utenfor helseforetakene, noe som har både regional og nasjonal verdi.



Utviklingssenter  
for sykehjem og hjemmetjenester  
Helse Fonna

## MEDLEMSMØTE FOR SYKEPLEIERNES PENSJONISTFORUM NSF ROGALAND

**Tid og sted:** 20. september 2012 kl. 12.30- 14.30 på Høgskolen  
Stord/Haugesund avd. Haugesund

### Program:

Foredrag av lektor Arne Langøen  
Tema: "Hudens aldring, genetikk eller bevisste valg"  
Omvisning på skolen  
Nytt fra NSF  
Mat og kaffe

Kystbussen går fra Stavanger kl. 10.15 og retur fra Haugesund kl. 15.25.

Påmelding innen 14. september til [rogaland@sykepleierforbundet.no](mailto:rogaland@sykepleierforbundet.no) eller tlf. 51537972.

Hjertelig velkommen fra nord og sør!

Returadresse:  
NSF Rogaland  
Postboks 494 Sentrum  
4003 Stavanger



# VERV OG VINN



Norsk Sykepleierforbund er 100 år i 2012 og har mål om å nå 100.000 medlemmer. Inviter en kollega til å bli medlem av en slagkraftig fagorganisasjon som arbeider nasjonalt og lokalt for sykepleiere, spesialsykepleiere, jordmødre og helsesøstre. Som medlem av NSF kan du benytte deg av fordeler som medlemskap i faggrupper, tillitsvalgte, juridisk bistand, gunstige forsikringstilbud, bankavtale med DNB, mobilavtale med Telenor og mye mer! Alle medlemmer får også det prisvinnende fagbladet Sykepleien og Sykepleien Forskning tilsendt.

**GÅ TIL [WWW.SYKEPLEIERFORBUNDET.NO](http://WWW.SYKEPLEIERFORBUNDET.NO) OG SE ALLE MEDLEMSFORDELENE OG FULL PREMIEOVERSIKT. GREIER DU Å SPARE 10 VERVINGER FÅR DU EN IPAD2!**

