

ROGÅLAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 33 - NR 3, HØSTEN 2016



Gjør som i Sandnes

BLI MED PÅ SYKEPLEIERLØFTET

I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- Hvem vinner sykepleierprisene for 2015?
- Rettigheter når arbeidsgiver avlyser avtalt vakt
- Når har sykepleierne varslingsplikt?
- Velferdsteknologi i Randaberg
- Hvordan kreve høyere lønn?



Bli med på Sykepleierløftet!

Sykepleierløftet. Et løft og et løfte – fremsatt av NSF i februar i år. Det handler om å løfte sykepleierfaget. Det handler om å løfte frem løsninger som sikrer en god rekruttering og en faglig forsvarlig helsetjeneste i fremtiden. Det handler om å løfte gode forslag til politikere, ledere, kollegaer og befolkningen for øvrig.

Skal NSF lykkes er vi avhengig av at du som medlem engasjerer deg. Forsiden av NSF Lokalen prydes av medlemmer i Sandnes som har tatt Sykepleierløftet på alvor. Jeg forventer ikke at alle medlemmene skal bedrive kollegaløfting, men jeg håper flest mulig av dere setter dere inn i hva Sykepleierløftet innebærer. Store arbeidsgiverorganisasjoner som Spekter og KS har gitt sin tilslutning til at de ønsker å samarbeide med NSF om de fleste av punktene i Sykepleierløftet. Sykepleierløftet handler om å konkretisere våre mål gjennom syv punkter:

- En nasjonal strategi for mobilisering av arbeidskraftreserven, gjennom tiltak for heltid, rekruttering og arbeidstid
- Et lønnsløft slik at alle sykepleiere med 10 års ansiennitet tjener over 500 000 kroner, innen utgangen av 2019
- En pasientfokustert bemanningsnorm
- En nasjonal oversikt over behovene for spesialsykepleiere og en opptrappingsplan for spesialutdanning
- Full lønn for sykepleiere under spesialisering
- Bedre rammevilkår for å utøve god ledelse av sykepleietjenesten
- Et kvalitetsløft i sykepleierutdanningene, blant annet gjennom nasjonale kvalitetskrav

Fylkestyret i NSF Rogaland og alle våre tillitsvalgte vil i tiden fremover ha fokus på disse punktene i sitt arbeid. Vi vil sammen synliggjøre effekten av å styre etter disse målene. Et eksempel kan være det første punktet om mobilisering av arbeidskraftreserve. Sykepleieryrket må ha rammevilkår som gjør at flere kan stå lenger i jobb og jobbe heltid. Vi ser at sykepleiere nå i større og større grad etterspør fulle stillinger. For pasienter og brukere er dette avgjørende for å redusere antall tjenesteytere og øke kontinuiteten. Vi får flere søkere til stillingene og de ansatte holder seg lettere faglig oppdatert. Vi så det senest når Stavanger legevakt lyste ut hele stillinger og fikk mange flere søkere enn når de lyste ut deltidstillinger.

Arbeidstid vet vi er under press og Regjeringen er forelagt en innstilling som innebærer svekket vern for turnusarbeidere. Dette er ikke i tråd med Sykepleierløftet. For å mobilisere arbeidskraftreserven er det viktig at arbeidstidsordningene er til å leve med både i forhold til å yte faglig forsvarlige tjenester og familieliv. Det er når en klarer å kombinere disse elementene at man får motiverte og friske sykepleiere på jobb.

Hva kan du som sykepleier gjøre med dette? Du kan synliggjøre at arbeidstidsordninger har betydning for hvor du vil arbeide. Du kan etterspørre arbeidstidsordninger i et jobbintervju. Du kan framsnakke arbeidsplasser som har gode arbeidstidsordninger. Ved å stille spørsmål vil du bidra mye til at målene med Sykepleierløftet nås.

Det samme gjelder målet om at ingen sykepleiere med 10 års ansiennitet skal tjene mindre enn 500 000 kroner innen utgangen av 2019. Du kan be om lønnsamtaler med leder, forhandle lønn ved ansettelse eller nye oppgaver, og du kan levere inn lønnskrav ved lokale forhandlinger. Flere tips får du i artikkelen «Jeg vil ha høyere lønn» i dette nummeret av NSF Lokalen. Som sykepleiere må vi bli mye flinkere til å synliggjøre at lønn er en viktig faktor når vi skal velge arbeidsgiver. Gjør vi det har jeg stor tro på at også dette løftet blir innfridd.

Bli med på Sykepleierløftet, du også!
Nina Horpestad, fylkesleder



Foto: Gry Torkelsen



ROGALAND

NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 3. - oktober 2016, 33. 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 Anfinen Østrem og Line Waldeland.

Forside: Medlemmer i NSF Sandnes gir sin hovedtillitsvalgte Guro B. Ravndal et skikkelig sykepleierløft. Foto: Nina Horpestad

Sykepleierprisene 2016

JOBBER DU SAMMEN MED ÅRETS SYKEPLEIER ELLER ÅRETS SYKEPLEIERLEDER?

NSF Rogalands fylkesstyre har vedtatt kriteriene for sykepleierprisene 2016. Nå venter de på forslag fra medlemmer som mener at akkurat de er så heldige å få jobbe sammen med en framifrå dyktig sykepleier eller sykepleierleder

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Foreslå kandidater!

Fylkesstyret legger ikke skjul på at de ønsker seg mange kandidater til de to gjeve prisene: Årets sykepleier 2016 og Årets sykepleierleder 2016. Blant våre over 8000 medlemmer bør det være mange aktuelle kandidater til begge prisene. Vi som jobber i NSF Rogaland har ofte kontakt med medlemmer som ikke kan få fullrost sin sykepleierkollega eller sin leder godt nok, men om de ikke fremmer forslag vil ikke disse dyktige sykepleierne og deres egenskaper bli løftet frem for resten av sykepleier-Rogaland. Herved er utfordringen gitt!

Fylkesstyret kan kontakte forslagsstillerne om de har behov for ytterligere informasjon om den foreslåtte kandidaten. Videre er det åpnet for at fylkesstyret selv kan foreslå kandidater om det ikke er kommet inn noen forslag på den ene eller begge prisene ved fristens utløp. Fylkesstyret er i så fall forpliktet til å legge de samme kriteriene til grunn som de som er fastsatt for øvrige forslagsstillere. Kriteriene til prisene er som følger:

Årets sykepleier

- har høy etisk bevissthet
- utfører sin sykepleiepraksis med henblikk på å sikre kontinuitet og god pasientsikkerhet
- holder seg faglig oppdatert og deler sin kunnskap med pasienter og kollegaer.
- stimulerer til god sykepleiepraksis
- ser helhet og har oversikt og innsikt som utgjør en sykepleiefaglig forskjell for pasientene

Årets sykepleierleder:

- er en inspirator, motivator og kulturbærer for god sykepleie
- verdsetter, motiverer og anerkjenner innovasjon
- arbeider for sykepleiekompetanse som sikrer god pasientsikkerhet og en faglig forsvarlig tjeneste
- skal ha vært med på å utvikle og/eller profilere sykepleiefaget på en positiv måte
- Yrkesetiske retningslinjer bør være en del av begrunnelsen for kandidaturet.



Ragnhild Klungtveit ble Årets sykepleier i Rogaland i 2015. Nå kan alle NSF-medlemmer i fylket foreslå kandidater til Årets sykepleier og Årets sykepleierleder 2016. (Foto: Stina Gustafsson).

Vi ønsker alle forslag velkommen og oppfordrer DEG til å fremme din kollega/leder som kandidat! Les mer om hvordan på bladets bakside.



PRIVATANSATT NSF-MEDLEM?

SE HER!

NSF Rogaland ønsker kontakt med privatansatte sykepleiere i Rogaland for informasjonsutveksling og samarbeid. Er du NSF-medlem og jobber du i et privat foretak, legekontor, sykehjem - eller er du utleid og jobber i et bemanningsbyrå? Da er du den vi leter etter!

AV LINE WALDELAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

NSF Rogaland med satsing på privatansatte medlemmer

Det finnes mange NSF-medlemmer ansatt i privat sektor. Noen jobber fast og noen jobber via bemanningsbyrå. NSF Rogaland er opptatt av å ivareta alle sine medlemmer, uavhengig av om de er privat eller offentlig ansatt. Tillitsvalgtsapparatet på arbeidsplasser som har tariffavtale bidrar til at NSF er mer synlig der enn hva tilfellet er for medlemmer som jobber i private virksomheter uten slik avtale. Det ønsker vi å gjøre noe med.

Det er viktig at også privatansatte medlemmer er kjent med, og kan benytte seg av, alle fordelene et NSF-medlemskap innebærer hva gjelder økonomiske og faglige tilbud, stipendordninger og rett til juridisk rådgivning og hjelp.

Egne nyhetsbrev – hvis vi har e-postadressen din....

NSF Rogaland sender jevnlig ut egne nyhetsbrev til privatansatte medlemmer. Her informerer vi om aktuelle tema for målgruppen. For å motta disse må du stå registrert med e-postadresse i NSFs medlemsregister. Dette kan du lett sjekke og oppdatere ved å logge deg inn på «Min side» på nsf.no. Her kan du også sjekke hvorvidt du står oppført med rett arbeidsgiver. Det er ikke alle som bytter arbeidssted som husker på å oppdatere dette i medlemsregisteret, og i så fall vil du ikke komme opp på vår oversikt over privatansatte medlemmer.

Få gode råd

Sykepleiere ansatt i privat sektor har vanligvis ingen tariffavtale, og da er det ekstra viktig at de har en ansettelsesavtale som sikrer rettigheter i forhold som lønn, arbeidstid, lønn under sykdom og svangerskap, fødsel og adopsjon, pensjon og forsikringsordninger. NSF har utarbeidet en mal for arbeidskontrakt til bruk for sykepleiere i privat sektor. Denne får du som medlem ved henvendelse til fylkeskontoret. NSF Rogalands har også flere rådgivere som står klar til å hjelpe deg som privatansatt ved spørsmål om lønnsforhandlinger, fortrinnsrett ved ansettelser, pensjon, ferie, arbeidstid, permisjonsrettigheter og andre spørsmål om lønn- og arbeidsvilkår.

Medlemsmøter for privatansatte

Som en del av vår satsing vil vi arrangere egne halvårige medlemsmøter for privatansatte medlemmer. Det første møtet vil gå av stabelen på NSF Rogalands fylkeskontor i Møllegata 37 i Stavanger 6. desember kl. 18.00. Se egen annonse i dette nummeret av NSF Lokalen for program og påmeldingsinformasjon.

Ring en venn

Selv om vi tror de fleste av NSF Rogalands medlemmer leser NSF Lokalen fra perm til perm, kan det være noen privatansatte medlemmer som ikke har fått med seg informasjonen i denne artikkelen. Hvis du kjenner noen som du vet kan ha nytte av å lese den – ring og tips dem, da vel!

MEDLEMSMØTE FOR PRIVATANSATTE MEDLEMMER I NSF ROGALAND

NSF Rogaland inviterer til medlemsmøte
for alle privatansatte medlemmer

TID:

6. desember kl. 18.00

STED:

NSF Rogalands fylkeskontor, Møllegata 37, Stavanger (andre etasje)

TEMA:

Lønn uten tariffavtale

– *hvordan kreve høyere lønn?*

Arbeidstid, overtid og rett til fleksibel arbeidstid

– *hvilke bestemmelser bør jeg kjenne til?*

Fortrinnsrett for deltidsansatte

– *hva er mine rettigheter*

Det vil bli servert spekemat med egnet tilbehør

**Påmelding gjøres ved å sende en e-post til
rogaland@nsf.no innen 1. desember**

Velkommen!



NSF's LANDSGRUPPE
AV SYKEPLEIELEDERE



Inger B. Bakkalia leder en faggruppe som opplever sterk medlemsvekst, men som har plass til enda flere ledere! Foto: Line Waldeland.

Faggruppen for sykepleieledere i Rogaland

NETTVERKSBYGGING, TREFFPUNKT OG FAGLIG NYTTIGE FOREDRAG FOR LEDERMEDLEMMENE

AV LINE WALDELAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

En hurtigvoksende gruppe

NSF faggruppe for sykepleieledere i Rogaland ble konstituert i Stavanger i august 2014. Styret ble formelt valgt på årsmøte i 2015, og nå er ledergruppen i full gang med å rekruttere nye medlemmer. Fra de startet til nå, har de økt 100% og er ca 110 medlemmer. De er en av de største lokalledergruppene i landet og de øker. Styret består av medlemmer som representerer spesialisthelsetjenesten, det private og kommunehelsetjenesten. Leder for gruppen er Inger B. Bakkalia som er avdelingssykepleier ved anestesi avdelingen ved Stavanger Universitetssykehus. Medlemskap i NSFLSL Rogaland er åpent for medlemmer i NSF som på ulike nivåer er definert som sykepleieleder eller er medlem i NSFLSL fra før.

Hva arbeider gruppen med?

Medlemsmøter med godt faglig innhold, et ledernetverk og kunnskapsutvikling på tvers av fagtilhørighet er noe av det gruppen jobber med. De vil bidra til at ledere kan utvikle faglig identitet innen ledelse og ha naturlige arenaer og møteplasser. Gruppen arrangerer medlemsmøter for sine medlemmer to ganger per år både i nordfylket og sørfylket. I samarbeid med NSF Rogaland arrangeres det også ledermøte for alle ledere to ganger i året. NSF LSL Rogaland ønsker å videreutvikle sykepleielederes kompetanse og formålet til gruppen er:

- Utøve landsgruppens funksjon i overensstemmelse med NSF's formål og prinsippprogram.
- Være bindeledd mellom NSF LSL og landsgruppens medlemmer i Rogaland.
- Bidra til å sikre og forbedre medlemmenes lønns – og arbeidsforhold.
- Videreutvikle landsgruppens ferdighetsområder.
- Tilføre NSF's organisatoriske ledd faglig ekspertise.
- Bidra aktivt til gode arbeids – og samarbeidsforhold innenfor organisasjons – og samfunnsliv.

I høst har også gruppen etablert seg på facebook og vil jevnlig legge ut oppdateringer om gruppen, saker de kjemper for og informasjon om medlemsmøter. Følg dem her:

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

Hva skjer utover høsten?

Den 26. oktober arrangerer faggruppen i sammen med NSF Rogaland ledermøte. Varaordfører Bjørg Tysdal Moe skal holde et innlegg om ledelse. Hun skal fortelle om utfordringer i arbeidshverdagen og hvordan det har vært å lede en kommune som har utfordringer rundt oljekrisen. Påmelding finner dere på nsf.no. Husk å være pålogget!

Gruppen har også planlagt møte for medlemmer i NSFLSL-Rogaland i Haugesund den 17. november på Bjørgene omsorgs- og utviklingssenter. Her skal klinikkdirektør på med/kir. klinikk Berit Haaland, Helse Fonna ha et innlegg rundt temaet: «Hva skal til for at kvaliteten i helsetjenesten ikke forringes ved budsjettforhandlingene?» Følg med på Facebook-siden vår for videre informasjon.

Hvorfor bør sykepleieledere være medlemmer av faggruppen?

Du som er sykepleieleder bør være en del av NSFLSL for å være med å skape en arena der vi kan diskutere felles utfordringer og problemstillinger, skape et nettverk for ledere og få en tilhørighet. Det er altfor mange av oss som sitter alene med utfordringene. Hvorfor ikke ta det opp sammen med andre kollegaer – sammen kan erfaringsutveksling bli vår styrke i ledelse av sykepleiefaget! Vi kan være pådriver for å bedre sykepleieledernes arbeidssituasjon. Medlemsmøtene bidrar med påfyll av faglige innspill til ledelse. Vi har også tidsskriftet «Ledelse», som har mange aktuelle saker, og som gir et godt bilde av hva som rører seg av ledelsesutfordringer rundt i landet. På nyåret skal faggruppen ha årsmøte med valg. Kanskje har du lyst til å stille til valg! Er du nysgjerrig og ivrer etter å få mer tilhørighet til kollegaer med samme ståsted som deg, så ta gjerne kontakt og få en god samtale med ett av medlemmene i styret.

Hvordan bli medlem?

NSFLSL ønsker flere medlemmer. Du kan melde deg inn ved å sende e-mail til Inger B. Bakkalia, adr: inger.b.bakkalia@lyse.net. Skriv navn, adresse, medlemsnummer og hvor du jobber. Du kan også melde deg inn via www.sykepleierforbundet.no. Klikk på faggruppefanen og velg sykepleieleder i menyen du da får. Når du er på faggruppens side er det bare å klikke på «Bli medlem av faggruppen».

NÅR HAR SYKEPLEIERNE VARSLINGSPLIKT?



NSF Rogaland får stadig henvendelser om stramme rammebetingelser for utøvelse av sykepleie i kommunehelsetjenesten og i helseforetak. Medlemmer er bekymret for lav bemanning og røde tall i budsjettet, og i media leser vi om enkeltskjebner hvor det stilles spørsmål om pasienter har fått den pleie og omsorgsfull hjelp de har krav på og burde ha fått. Vårt inntrykk er at sykepleierne gjør en formidabel innsats for pasientene/brukerne av helse-tjenester, ofte til tross for marginale ressurser og knapp tid til å utføre sykepleien. Men når utløses egentlig sykepleierens varslingsplikt til tilsynsmyndighetene?

AV SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

Hver sykepleier har selvstendig varslingsplikt

Tillitsvalgte melder ved flere anledninger bekymring for kvalitet og pasientsikkerhet, og bekymring angående helsetjenester som er i nedre grense for sykepleiefaglig forsvarlighet. Noe som kanskje ikke får like mye fokus er plikten den enkelte sykepleiere har til å varsle. Lov om helsepersonell §17 sier: «Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet.» Når loven pålegger varslingsplikt til tilsynsmyndighetene menes som hovedregel fylkeslegen.

Vi husker at vi lærte noe om dette under sykepleierutdanningen, men «ka då ittepå»? Får fylkeslegen i tilstrekkelig grad informasjon «om forhold som kan medføre fare for pasientens sikkerhet»? Hva ligger i dette begrepet, hvilke «forhold» skal sykepleiere varsle om? Og hva kan være en fare for pasienters sikkerhet?

Når utløses varslingsplikten?

For å finne ut mer er det nyttig å lese forarbeidene til lovbestemmelsen. De sier forholdene må være slik at det er sannsynlig at pasientens helsetilstand forverres eller at pasientene påføres skade, smitte o.l. Med «forhold» menes for eksempel rutiner og teknisk utstyr, men også mangler i organiseringen av tjenesten, herunder manglende helsepersonell nevnes. Det kan også være saker der enkeltpersoner, på bakgrunn av manglende personlige eller faglige kvalifikasjoner, representerer en alvorlig fare for pasientens sikkerhet. For eksempel på bakgrunn av psykiske lidelser, rusmiddelmisbruk eller manglende faglige kvalifikasjoner.

Bestemmelsen søker å ha en preventiv effekt, nemlig å hindre skade på pasient. Derfor er det tilstrekkelig at forholdet representerer en risiko, slik at skade ikke behøver å ha skjedd før en varsler.

Kan jeg varsle anonymt?

Også anonym informasjon blir vurdert av tilsynsmyndighetene, selv om anonymitet ofte vil gjøre det vanskelig å undersøke

«Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasientenes sikkerhet»

Lov om helsepersonell, §17

forholdet og følge det opp tilsynsmessig. Men dersom det senere skulle komme tilsvarende opplysninger fra andre, vil den anonyme informasjonen kunne være av stor betydning. Helsepersonell kan alternativt ta opp risikoforhold internt via tjenestevei. Det er imidlertid ikke et krav at helsepersonellet har gått tjenestevei for at saken skal kunne følges opp av tilsynsmyndighetene.

Retten til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten følger for øvrig også av arbeidsmiljøloven § 2-4, den såkalte varslingsbestemmelsen. For annet personell enn helsepersonell vil det være denne bestemmelsen som regulerer retten til å varsle.

Hvordan går jeg frem?

Hvordan bør en sykepleier gå fram hvis en opplever forhold som beskrevet ovenfor? Det kan være lurt å be om bistand fra tillitsvalgte, hovedtillitsvalgte eller fylkeskontoret i slike saker. Ellers gjelder det å beskrive hva saken gjelder og eventuelt legge ved dokumentasjon. Slik dokumentasjon kan være utskrift fra internt meldesystem, for eksempel hvis saken har blitt meldt internt først uten at tilstrekkelige tiltak er iverksatt for å ordne opp i forholdene.

NSF Lokalen ønsker med dette å løfte fram sykepleierens varslingsplikt. Dette for om mulig å være en bidragsyter til at pasienter/brukere i minst mulig grad utsettes for skade som kunne vært unngått når en har behov for medisinsk behandling, sykepleie eller annen helsehjelp.

MIN HVERDAG SOM HOVEDTILLITSVALGT

MARTE BEREKVAM HTV SULDAL

Suldal er Rogalands største kommune i areal og har i underkant av 4000 innbyggere. Vi er en jordbrukskommune, men satser også på turisme, kultur, og huser hjørnesteinsbedriften Norsk Stein, som er et stort stein-knuseverk i internasjonal sammenheng.

Jeg er ganske fersk som tillitsvalgt, valgt i februar i år, og opplever selv at læringskurven har vært rimelig bratt... I disse dager skal jeg forhandle for aller første gang, blant annet for våre ledermedlemmer. Det blir spennende!

NSF Suldal har for tiden 51 medlemmer. Vi håper på flere og jobber oppsøkende med rekruttering. Foruten meg som hovedtillitsvalgte har NSF Suldal to plasstillitsvalgte, Nina Steine for hjemmetjenestene og Irma Ran Heidarsdottir for sykehjemmet. Vi samarbeider godt, og prøver å få til faste møter.



Suldal er for tiden inne i en omstillingsfase. NSF har vært engasjert i prosjektgruppe og arbeidsgruppe i "Framtidens omsorg i Suldal". Dette er en utfordrende og spennende prosess, som skal opp til politisk vurdering senere i høst. Ellers ønsker kommunen å innføre årsturnus. I den anledning har vi invitert rådgiver fra NSF Rogalands fylkeskontor til å delta på medlemsmøte og komme med tips, råd og erfaringer. Ikke minst er vi opptatt av hvordan vi som tillitsvalgte best kan ivareta medlemmene,

samt vår rolle i samarbeid og prosess i arbeidet med å utrede årsturnus som et turnusalternativ. Det er viktig for NSF å sikre at medlemmene får minst like gode betingelser med årsturnus som de har med dagens arbeidstidsordning. Forøvrig arbeider vi med større og mindre saker som angår medlemmene på de ulike arbeidsplassene i kommunen.

HTV rollen har, så langt, vært utrolig spennende og lærerik. Jeg har fått innsikt i og kunnskap om saker og prosesser jeg ellers ikke ville hatt kjennskap til. Som tillitsvalgt har en mulighet å påvirke i prosesser som er av betydning for så vel medlemmene våre som befolkningen i kommunen for øvrig.

Som HTV har jeg et mål om å være tilgjengelig for medlemmene. Jeg ønsker å besøke alle arbeidsplassene der NSF har medlemmer, før jul. Og nå som profileringsartiklene vi har bestilt er mottatt, er det en gylden anledning til å komme seg ut og møte medlemmene!

INGRID N. TUNGLAND, HTV STRAND

Jeg er NSF's hovedtillitsvalgte i Strand kommune i Ryfylke. Kommunen har rundt 11 000 innbyggere og er kanskje mest kjent som startstedet for de som skal besøke Preikestolen.

For om lag ett år siden ble jeg valgt til HTV - og visste kanskje ikke helt hva jeg gikk til. Ikke hadde jeg vært tillitsvalgt og ikke hadde jeg erfaring fra organisasjonsarbeid fra før. Helt ærlig forstod jeg ikke den store vitsen med å være medlem - før jeg fikk øynene opp for hvor viktig det er å ha en fagorganisasjon som er der for deg som sykepleier.



Medlemmer og andre sykepleiere stiller spørsmål ved om det ikke det samme hvilken fagorganisasjon man er medlem i. Det er det etter min oppfatning ikke. Gjennom HTV-vervet ser jeg mer og mer verdien av å være i en organisasjon hvis hovedfokus er å løfte sykepleierne og sykepleiefaget opp og frem. Et forbund som har fokus på både lønns- og arbeidsvilkår, men også på faget, utdanningen og utviklingen i helsevesenet som sådan. Det gir yrkes stolthet å stå sammen med over 106 000 andre i hele landet - hvorav 73 av medlemmene er medlemmer i NSF Strand.

Foruten meg som hovedtillitsvalgt har vi tre plasstillitsvalgte i kommunen. Jeg føler meg fortsatt fersk i rollen og de oppgavene som følger med den. Det er utrolig mye å sette seg inn i. Heldigvis får jeg mye hjelp og gode råd fra hun som var HTV før meg. Hun er nå plasstillitsvalgt sammen med to andre som også brenner for yrket, engasjerer seg og stiller opp!

NSF Strand deltar på månedlige møter med rådmannen og personalsjef sammen med kommunens øvrige hovedtillitsvalgte. Der tas det opp små og store saker som rører seg i kommunen. Min erfaring er at de ulike fagorganisasjonene støtter hverandre der de kan. For meg som er så fersk, stiller de opp om jeg har spørsmål eller trenger back-up.

I disse dager er det lønnsforhandlinger, noe jeg både gleder og gruer meg til. Heldigvis har jeg god støtte fra de plasstillitsvalgte og et fylkeskontor som står stand-by den dagen.

Vi planlegger nytt medlemsmøte nå i høst. Det er alltid spennende å høre hva som rører seg på de ulike arbeidsplassene. Medlemmene er engasjerte, noe som gir meg mulighet for samarbeid og utvikling. Jeg gleder meg til videre samarbeid med medlemmer, arbeidsgivere og de øvrige organisasjonene i kommunen!

PENSJONISTLØNN FOR SYKEPLEIERE

- hva, hvem og hvordan?

Stortingets vedtak om endringer i Sykepleierpensjonsloven i vår medførte en storm av henvendelser fra pensjonerte sykepleiere. De gledet seg over at lovendringen medførte at kollegaer i små deltidsstillinger nå ble innmeldt i KLP, men var oppgitt over at det medførte at de selv ikke kunne arbeide like mye som før uten at det medførte ny innmelding og trekk i pensjon.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Endringene som ble vedtatt og gjaldt fra 1. april 2016 medførte at pensjonerte sykepleiere kunne arbeide opp til 19,99 % stilling uten å bli innmeldt i pensjonskassen. De hadde tidligere kunne arbeide 167 timer i kvartalet uten å bli innmeldt, noe som tilsvarer i underkant av 40 % stilling.

Ny lovendring fra 1.juli – rett til å arbeide på pensjonistlønn

Reaksjonene fra sykepleiere og flere arbeidsgivere bidro til at Stortinget vedtok en endring i Sykepleierpensjonslovens § 3. Endringen, som trådte i kraft 1. juli 2016, innebærer at sykepleiere som gjør tjeneste på pensjonistvilkår, unntas fra loven og meldes ikke inn igjen i pensjonsordningen. I tillegg unntas som før sykepleier som har en arbeidstid på mindre enn 20 % av full stilling.

Det er viktig å merke seg at det å kunne arbeide på pensjonistvilkår forutsetter at dette er hjemlet i en tariffavtale, og foreløpig har NSF en slik avtale med KS, Virke, Staten og Kirkens arbeidsgiverforening. Vær også oppmerksom på at ingen kan kreve å arbeide på pensjonistlønn, ordningen forutsetter avtale med arbeidsgiver. NSF fremmet også krav om pensjonistavlønning for sykepleiere i sykehusene. Dette kravet ble nylig avslått i forhandlingene med Spekter, og dermed kan ikke pensjonister som ønsker å arbeide på sykehusene jobbe mer enn grensen på 19,99 % uten å bli innmeldt i pensjonsordningen igjen. På NSF's hjemmeside kan vi lese følgende «Fakta om pensjonistlønn»:

Hva er pensjonistlønn?

Pensjonistlønn er kr 191 pr time uansett hvilken stilling/tidligere lønn man hadde. Lønnen er dermed den samme enten du er lege, sykepleier eller renholder.

Får man variable tillegg også?

Etter tariffavtalen i KS får man tillegg for ubekvem arbeidstid etter tariffavtalens ordinære bestemmelser. Dette innebærer lørdags og søndagstillegg, helg- og høytidstillegg samt kvelds- og nattillegg. Dette gjelder ikke tariffavtalen i Staten hvor kun tillegg for bevegelige helligdager utbetales.

Kan man både jobbe inntil 20 % og på pensjonistlønn?

Etter lovendringen vil det være både unntak fra innmelding for sykepleiere som jobber på ordinær lønn opp til 20 % stilling og for sykepleiere som jobber på pensjonistlønn. Disse unntakene kan kombineres dersom man får slik avtale med sin arbeidsgiver. Man må passe på å jobbe under grensen på 20 % i hvert kvartal.

Hvorfor forhandler ikke NSF høyere lønn for pensjonister?

Det er klare føringer i forslaget fra Regjeringen om at pensjonistlønn må være som i Stat/ KS. Dersom NSF hadde avtalt en pensjonistlønn som er høyere enn Stat/KS, er det sannsynlig at dette ikke ville bli akseptert og pensjonen avkortet.

Kan man jobbe så mye man vil på pensjonistlønn?

Pensjonistlønn er ment for arbeid i mindre omfang enn full stilling. Det vil primært si tilfeldig vikararbeid. Det er også forutsatt at pensjonistene ikke skal fortrenge annen yngre arbeidskraft. I KS legges det til grunn at det likevel ikke vil være i strid med bestemmelsen om noen får et fastere tilsetningsforhold.

Hvorfor kan man ikke tjene så mye man vil når man mottar offentlig tjenestepensjon?

Myndighetene har ikke ønsket en slik ordning. Når sykepleiere kan pensjonere seg ved 62 år med full pensjon er det fordi de har særaldersgrense begrunnet i at arbeidet er belastende.

Alle arbeidstakere i offentlig sektor har mulighet for AFP fra 62 år. Med AFP kan man bare tjene kr 15.000,- pr år før det blir avkortning i pensjonen. Dette gjelder også hvis du er sykepleier og mottar AFP.

Grunnen til at man ikke kan tjene mer enn innmeldingsgrensen (20 % stilling) er at man ellers blir gjeninnmeldt i pensjonsordningen. Dette er ikke forbudt, men har negative konsekvenser for pensjon.

Hva hvis jeg jobber i privat stilling?

Fordi sykepleierordningen gjelder i store deler av privat sektor i tillegg til offentlig sektor, får den foreslåtte 20 % -grensen betydning for de fleste steder det er aktuelt for pensjonerte sykepleiere å jobbe. Hvis man derimot jobber i privat stilling helt utenfor helse-tjenesten omfattet av sykepleierpensjonsloven, kan man tjene det man vil uten avkortning i alderspensjon.

Sjekk med KLP!

NSF Rogaland vil understreke at alle medlemmer bør sjekke med sin pensjonsleverandør om hvor mye de kan arbeide ved siden av det å motta pensjon.





Du trenger ikke komme likevel...

NÅR ARBEIDSGIVER AVBESTILLER AVTALT VAKT

NSF Rogaland får jevnlig henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte angående arbeidstakers rettigheter ved arbeidsgivers «avbestilling» av ekstravakter. Problemstillingene er knyttet til ekstravakter som hel- og deltidsansatte tar, og vakter som avtales for såkalte tilkallingsvikarer.

AV SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

Et ikke ukjent scenario er at arbeidsgiver tar kontakt og spør om du kan jobbe ekstravakt fredag og lørdag. Du ordner barnevakt og gir beskjed til familien at dere tidligst kan dra til hytta lørdag ettermiddag. Ved lunsjtider fredag ringer arbeidsgiver og sier at du ikke trenger komme på de avtalte vaktene likevel. Hvilke rettigheter har du da?

Det avtalerettslige utgangspunktet og hovedregel er at en inngått avtale er bindende for begge parter. Du som har sagt ja til å jobbe ekstravakt må stille i avdelingen på avtalt tidspunkt, og arbeidsgiver må betale lønn for ditt arbeid. Det samme gjelder ved inngått muntlig avtale. En typisk situasjon er at leder ringer deg og spør, og du bekrefter der og da at du kan ta de etterspurte ekstravaktene. Dog anbefaler NSF sine medlemmer å be om at avtalen dokumenteres skriftlig, f.eks. gjennom en sms-utveksling. Annen dokumentasjon på at det er inngått en avtale kan være at vekten er lagt inn i arbeidstidssystemet GAT/Notus eller tilsvarende, i vaktbok eller i arbeidsliste på avdelingen. Svar på e-post er også skriftlig dokumentasjon på hva som er avtalt.

Du har rett på lønn for hele den/de avtalte vaktene. En avtale om en ekstravakt er en avtale om midlertidig tilsetning med de oppsigelsesfrister som følger av dette. Arbeidsgiver kan be deg la være å komme på jobb, men er ikke dermed fritatt for lønnsplikten. Noen arbeidsgivere i kommunehelsetjenesten tilbyr kun betaling for to timer når de avlyser avtalt vakt og begrunner dette med en bestemmelse i hovedtariffavtalen som gjelder timelønnet ekstrahjelp, se Hovedtariffavtalen § 12.3. Sykepleiere som tar ekstravakter møter til vakter som har ett definert start- og sluttidspunkt, og faller derfor etter NSFs syn ikke inn under denne bestemmelsen.

Men det er selvfølgelig ingen regel uten unntak...:

Arbeidsgiver kan ha stilt noen forutsetninger for ekstravakten og disse forutsetningene kan inntre. Et eksempel: Leder sier ekstravakten skal dekke behovet for fastvakt for terminal pasient. Pasienten dør før din avtalte vakt begynner slik at behovet bortfaller. Hvis du i slike tilfeller allerede har møtt på jobb før avlysning, kan du likevel ha krav på betalt for 2 timer om dette er nedfelt i tariffavtalen.

Uavhengig av jus og rettspraksis bør du som NSF-medlem ikke skrive under på avtaler som fratrer deg rettigheter du ellers ville hatt. Ønsker arbeidsgiver å inngå avtale om ekstravakter der det foreligger forbehold bør du tenke deg godt om før du takker ja. Et annet unntak inntre hvis ekstravakten generer overtid.

Arbeidsmiljøloven setter vilkår for bruk av overtid, det må foreligge et «særlig og tidsavgrenset» behov hos arbeidsgiver. Hvis dette vilkåret bortfaller så bortfaller også hjemmelen for å bruke overtid, og det må både arbeidsgiver og ansatte forholde seg til. Du har da ingen rettigheter i forhold til lønn hvis vekten blir avlyst før du skal møte opp, men det minnes om betalingsbestemmelsen for frammøte som ble omtalt ovenfor.

Avslutningsvis anbefaler NSF Rogaland å ta kontakt med din tillitsvalgt eller ditt fylkeskontor dersom du er usikker på dine rettigheter ved avbestilling av avtalte vakter.



ET MER DEMENS- VENNLIG SAMFUNN

Utviklingscenteret for sykehjem og hjemmetjenester i Helse Fonna (USHT) har i sin handlingsplan et fokusområde om å videreføre regjeringens Demensplan 2020 - Et mer demensvennlig samfunn.

AV ASTRID HÅLAND, SEKSJONSLEDER UTVIKLINGSSENTER FOR SYKEHJEM OG HJEMMETJENESTER I HELSE FONNA-KOMMUNENE OG LEDER AV NASJONALFORENINGEN HAUGALAND DEMENSFORENING

Strategiene og tiltakene i Demensplan 2020 skal bidra til å sette demensutfordringer på dagsorden i kommunenes ordinære planarbeid. Målet er å sikre langsiktig og helhetlig planlegging av lokalsamfunn og omgivelser, samt dimensjonering og kvalitetsutvikling av tjenester til et økende antall personer med demens og deres pårørende. Parallelt med denne planen har Nasjonalforeningen for folkehelse en kampanje om et mer demensvennlig samfunn. Målet med Nasjonalforeningen for folkehelsens kampanje for et mer demensvennlig samfunn er at

mennesker med demens skal møte forståelse, respekt og støtte fra de gruppene i befolkningen som de trenger hjelp fra. Det vil gjøre det mulig for dem å utføre vanlige hverdagsaktiviteter, som for eksempel:

- Å handle, bruke offentlig transport og kommunisere med offentlige myndigheter.
- Delta i foreningsliv, være i fysisk aktivitet, bruke kulturtilbud som bibliotek, kino og konserter.



Bildet er fra undervisning til sjåfør hos Haugaland Taxi, undervisningen foregikk i bystyresalen i Haugesund kommune. Til sammen har ca 140 sjåfør fått undervisning.

Nasjonalforeningen for folkehelsen ønsker at personell i offentlig og privat servicenæring, som bibliotekarer, butikkmedarbeidere, servitører, bussjåfør og medarbeidere på kommunens servicetorg, skal få opplæring i hvordan de best mulig kan møte mennesker med demens.

Nasjonalforeningen Haugaland demensforening, som jeg er leder for, utfordret Haugesund, Tysvær og Karmøys nye ordførere høsten 2015 om å bli demensvennlig kommune. Haugesund kommune valgte å ta utfordringen, og har i 2016 hatt et prosjekt på demensvennlig kommune. Prosjektleder er Anna Henriette Hovland, jeg har deltatt i prosjektgruppen, og har dermed hatt to roller i prosjektet; som seksjonsleder av USHT og som leder av Nasjonalforeningen Haugaland demensforening. I prosjektgruppemøtene har jeg representert foreningen, i undervisningen har jeg bidratt som fagperson fra Haugesund kommune. Haugesund kommune har også gjort vedtak om å utarbeide en demensplan, dette skal gjøres i løpet av 2017. Haugesund kommune har nå tilbudt undervisning til følgende bedrifter i kommunen; Haugesund Sparebank, Servicesenteret, Boligkontoret, Vedtakskontoret, Haugaland Taxi, og vi har startet undervisning til de ulike apotek-kjedene, Det har vært et interessant oppdrag å gi undervisning til bedrifter som ikke tilhører helse- og omsorgssektoren, men som betjener kunder/klienter, der noen av de kan ha en demenssykdom.

Undervisningen er utarbeidet av Nasjonalforeningen for folkehelsen, og jeg har gjort tilpasninger. I løpet av undervisningstimen, kom det fram ulike eksempler på kundebehandling der det er sannsynlig at kunden/klienten har en demenssykdom. Taxisjåfør erfarte at det var viktig å la passasjerer som skal til kommunal

dagplass får fast plass i taxibussen, sjåførene hjelper til med å hente passasjerene hjemme, og hjelper med å få på sko og jakke etter værforhold. Ved undervisningen i banken kom det fram eksempler på at kunder hadde vært og tatt ut kontanter, de kom igjen for å ta ut det samme beløpet en time seinere. Da er det utfordrende for kundebehandler å minne kunden på at hun nettopp har tatt ut liknende beløp, og samtidig ivareta respekt og integritet. Det har vært et stort engasjement og høy aktivitet i løpet av undervisningen, deltakerne delte erfaringer og var interessert i stoffet som ble formidlet. De har evaluert at undervisningen var nyttig og vil bli brukt videre i deres daglige arbeid.

Prosjektet i Haugesund kommune vil vare ut 2016, nå er det mulig at Tysvær og Vindafjord kommuner også vil bli demensvennlige kommuner, dette må behandles politisk.

Personer med demens har, som alle andre, både behov for og rett til å delta i ulike fellesskap. Mange lever med demens i mange år, og enkelte får demens på et tidspunkt der de fremdeles er i arbeid og har forsørgeransvar. Demens er derfor noe som angår hele samfunnet, og som også arbeidslivet må ha kunnskap om og forholde seg til. Målet om et samfunn som gir muligheter til samfunnsdeltakelse for alle, stiller krav til utforming av det fysiske miljøet, til tenkemåte, holdninger og politisk prioritering.



**Utviklingscenter
for sykehjem og hjemmetjenester**
Helse Fonna



LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND

AV STINA GUSTAFSSON, SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND

Som kjent har NSF nasjonalt og lokalt en spesiell satsing på ledermedlemmer. Ledelse er en viktig del av strategiarbeidet i NSF og inngår også i en av de 7 politiske plattformene. Lokalt i Rogaland jobbes det med ledersatsingen på flere arenaer:

• Lokal faggruppe for sykepleieledere

I 2014 startet NSF LSL Rogaland, en lokal faggruppe for sykepleieledere. Medlemstallet deres vokser stadig og de har nå 110 medlemmer. Nye medlemmer i faggruppen er hjertelig velkomne og kan melde seg inn ved å sende e-mail til leder av faggruppen Inger B. Bakkalia, inger.b.bakkalia@lyse.net. Gruppen inviterer til egne medlemsmøter, og er medarrangør på NSF Rogaland sitt stormøte for ledere som arrangeres hver vår.

• Stormøtet

Stormøtet er en fagdag med innlegg av ledere og/eller fagpersoner med god kunnskap om ledelse. Lokalens lesere som er ledere kan allerede nå sette av datoen 30. mars 2017. Da kommer Camilla Brochmann, leder, coach og foredragsholder. Hun har tidligere jobbet med ledere i Kripos, TV2, DNB og NTNU. Camilla har fokus på balansegangen mellom rammevilkår, mål og nyskapning, samt skjæringspunktet mellom mennesker, system og natur og er en sterk relasjonsbygger. Påmelding legges ut på våre nettsider i begynnelsen av januar 2017.

• Ledernetverk Jæren

Den 8. november 2016 blir det nytt møte i Ledernetverk Jæren, nærmere bestemt på Sirkelen i Klepp. Nettverket, som tidligere besto av kommunene Sola, Klepp, Time, Hå og Gjesdal, har nå blitt utvidet til også å omfatte Sandnes kommune. Til møtet har vi invitert Siri Wiig, professor ved UiS. Hun skal snakke om et nytt

prosjekt som vil involvere flere av jær-kommunene. Prosjektet heter Ledelse av kvalitet og sikkerhet i kommunehelsetjenesten. I tillegg kommer Hildegunn Østbø Tønnesen, virksomhetsleder i Stavanger kommune ved Hillevåg hjemmebaserte tjenester. Hun har gjort en god jobb etter at hun startet som virksomhetsleder og vil fortelle om sin lederhverdag og hvordan hun når sine mål i en travel arbeidshverdag.

• Nasjonal lederkonferanse

Når dette leses har den nasjonale lederkonferansen «Framoverlent ledelse» blitt arrangert på Gardermoen. NSF Rogaland håper mange av våre ledermedlemmer fikk med seg denne. Konferansen er en del av den nasjonale satsingen på ledere i NSF.

• Leadership for Change

Sist men ikke minst må det nevnes at NSF har inngått et samarbeid med International Council of Nurses (ICN) om implementering av det anerkjente lederutviklingsprogrammet «Leadership for Change» (LFC) i Norge. Programmet har fokus på å styrke sykepleieres lederskap. Programmet strekker seg over et år, oppstart var i januar 2016.

LFC- programmets strategiske mål er blant annet å styrke sykepleiere til å:

- være engasjerte ledere, med forståelse for politiske prosesser og påvirkning
- være effektive og dynamiske ledere
- styrke profesjonens bidrag til utvikling
- opprettholde og videreutvikle egen lederkompetanse og identifisere, utvikle og støtte neste generasjons sykepleieledere

Fra Vistemannen til velferdsteknologi

RANDABERG GÅR FORAN

Randaberg er kanskje mest kjent for Vistemannen og bosetting 6000 år f.Kr. Kommunens satsing på velferdsteknologi kan innebære at de snart er like kjent for sin moderne helse-tjeneste som for sin historie. Og kanskje satsingen også gir dem et konkurransefortrinn når det gjelder rekruttering av sykepleiere til kommunen?

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND



Berit Bergsholm Immerstein er fagutvikler i Randaberg kommune og levende opptatt av hvordan helsetjenesten og teknologitjenesten kan utvikle et nært og sømløst forhold til beste for både brukere og pasienter. Kommunen har vedtatt en egen strategiplan for satsingen på velferdsteknologi og arbeidet blir lagt merke til langt utover fylkets grenser. I vår inviterte Norsk Sykepleierforbunds fag- og helsepolitiske avdeling seg selv til Randaberg for å høre mer om hva som foregår i den lille jordbrukskommunen på Nord-Jæren.

Vil være i front

Sykepleier og fagutvikler Immerstein har hovedansvaret for teknologitjenesten i helse- og omsorgstjenesten. Det som begynte som systemansvarlig for EPJ-systemet og Gericia har «ballet på seg» og medlemskapet i Norwegian Smart Care Cluster (smartkommuner) viser at Immerstein og Randaberg nå ligger foran mange andre kommuner når det kommer til implementering av velferdsteknologi i helsetjenestene.

- I Randaberg liker vi å være i front. Vi vil ikke ligge å vente på utviklingen, vi vil være bidragsyter til den. Dette gjør oss til attraktive samarbeidspartnere for flere bedrifter og utviklere av velferdsteknologi, sier Immerstein til NSF Lokalen.

Det er ikke blind fasinasjon over alt det er mulig å få til med teknologi som er drivkraften i hennes engasjement.

- Det viktigste for oss i Randaberg er at brukerne skal klare seg lengst mulig på egen hånd. Vi har sett og erfart hvordan teknologi kan bidra til det. Samtidig må vi som helsearbeidere hjelpe dem som trenger det mest, og da blir vi for få til å kunne hjelpe folk på samme måte som i dag. Helsetjenesten må ytes på en annen måte

*Berit Bergsholm Immerstein er
Randaberg kommunes ansikt utad
når det gjelder velferdsteknologi
(Foto: Arild Berland)*

og noe av tjenesten kan erstattes med teknologi. Når teknologi i tillegg kan bidra til en bedre arbeidsdag for de ansatte er det klart vi må vurdere de mulighetene og løsningene som tilbys.

Smart-telefoner, eLås og automatisert medisinering

Randaberg var tidlig ute (2011) med arbeidslister på smarttelefon.

- Det var viktig for sykepleierne at enheten ikke var større enn en vanlig smarttelefon slik at de kunne ha den i lommen til enhver tid. Videre var det avgjørende at de ikke skulle være avhengige av å administrere flere enheter.

I smarttelefonene de bruker i dag ligger tiltaksplaner for hver enkelt bruker i Randaberg og det genereres arbeidslister som knyttes opp til en kjørerute. Når hjemmesykepleierne kommer på jobb logger de seg på, henter arbeidslister, får pasientjournal med hva de skal gjøre og beregnet tidsbruk. Når de er hos bruker kan de dokumentere – gjerne sammen med brukeren – og besøket blir loggført. Dersom besøket tar lenger tid enn antatt kan de lett «lyse ut» det neste oppdraget de skulle hatt til andre som har mer tid og kan overta», forklarer Immerstein.

I disse dager installeres også eLås hos flere brukere. Det innebærer at når sykepleierne låser ned arbeidslistene låser de også ned brukerens nøkkel og kan låse opp døren via Bluetooth på smarttelefonen. Brukerne kan fortsatt bruke sin egen nøkkel.

- Vi bruker mye tid på administrering av nøkler, samtidig som noen også opplever nøkkelbokser som stigmatiserende og som en invitasjon til sjeler med uærlige hensikter. Nå vil vi spare tid – og der er umulig å miste universalnøkkelen til alle nøkkelboksene -, sier Immerstein.

Hun har også store forventninger til en automatisk medisineringstjeneste de nylig ble presentert for. Brukerne får en dispenser hjem som kan fylles med multidoser for 14 dager om gangen. Maskinen gir beskjed når medisinen skal tas og snitter posen slik at tablettene er lett tilgjengelig. Blir den ikke tatt fortsetter varslingen inntil dosen som ikke blir tatt slippes i en egen låsbar skuff slik at man ikke risikerer å ta doble doser.

- En uformell kartlegging viste at rundt 50 av de 500 oppdragene vi har vil kunne erstattes av en slik dispenser. Når vi tenker på at sykepleierne bruker 15-20 minutt på hver gang de skal ut å gi medisiner til disse ser vi en stor gevinst til tross for at «bare» 10 % av brukerne har automatisk leveringstjeneste, fastslår Immerstein

Av andre prosjekter som er testet ut er bl.a mobile trykksalarmer med toveis tale og gps-sporing, og «video for alle», der ansatte kan ringe opp bruker og se vedkommende på egen skjerm. Sistnevnte kan kobles opp mot ulike apparater slik at bruker f.eks kan måle blodtrykk, blodsukker og metning under påsyn og veiledning av sykepleier. Tanken er at en dette kan erstatte mange av de rene tilsynsbesøkene og gjøre brukeren mer selvhjulpent.



Immerstein framsnakker også ordningen med elektronisk meldingsutveksling mellom kommune, fastlege og sykehus, en ordning som fungerer svært godt og som nærmest er en forutsetning for å oppfylle kraven i samhandlingsreformen. En reform som for øvrig er blitt omtalt som et eneste stort IT-prosjekt i de kretser hun vanker når hun skal hente og formidle kunnskap om velferdsteknologi.

Fornøyde ansatte

Ikke sjelden hører vi helsepersonell uttrykke bekymring for at velferdsteknologi skal erstatte varme hender og kloke hoder og at en slik utvikling ikke er ønskelig. Så ikke i Randaberg.

- Våre ansatte er like opptatt av å yte god sykepleie som andre. Selv om ikke alle i utgangspunktet er like motiverte når det gjelder å ta i bruk velferdsteknologi, opplever vi at flere og flere ser at det frigjør tid slik at det kan gis mer hjelp til de som trenger det mest. Som arbeidsgiver er vi svært opptatt av ha de ansatte med på laget. Informasjon, medvirkning, dialog og muligheten til å spille inn ønsker og erfaringer er forutsetninger for å lykkes.

Det som måtte være av skepsis er nok størst hos de som hverken jobber eller mottar noen form for hjelp fra kommunen.

- Vi er også avhengige av et tett samarbeid med kommunens IT-tjeneste og jeg kan ikke få fullrost dem nok for deres tålmodighet, kunnskap og vilje til å sette seg inn i vår arbeidshverdag, avslutter Immerstein.

Men før NSF Lokalen forlater hennes kontor i Randaberg Arena klarer hun også å formidle sine ambisjoner for det nye sykehjemmet kommunen skal bygge. De inkluderer bl.a touch-skjerm på hvert rom der brukerens tiltaksplan til enhver tid er oppdatert – og der sykepleieren og brukeren i lag kan dokumentere. For ikke å glemme spyl- og tørk-toalett på hvert rom...

NSF Lokalen ønsker Berit Bergsholm Immerstein og Randaberg kommune lykke til videre!





JEG VIL HA HØYERE LØNN!

- hva kan jeg gjøre for å oppnå det?

Mange sykepleiere mener de har en lønn som ikke står i forhold til deres kompetanse, ansvar og funksjon. NSF arbeider kontinuerlig med å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, men det er ingen tvil om at hvert enkelt medlem også kan og må bidra gjennom å ta et større ansvar for egen lønnsdannelse.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

NSF er en organisasjon av medlemmer og for medlemmer. Vår styrke er basert på det enkelte medlems engasjement. Bevisste medlemmer som er tydelige på at lønn har betydning for opplevelsen av verdsetting, motivasjon og valg av arbeidssted er det beste virkemiddelet for at sykepleierne kan løftes også som gruppe. Mulighetene er der – men hver og en av oss må ta ansvar for å benytte seg av dem. Her er noen tips om hva du selv kan gjøre:

Still lønnskrav ved bytte av jobb

Det er ved bytte av jobb at du har størst mulighet til å påvirke egen lønnsdannelse. Når du får tilbud om jobb vet du at det er deg arbeidsgiver vurderer som best kvalifisert av alle søkere. Dette innebærer at du er i en gunstig forhandlingsposisjon. Hvis lønnstilbudet ikke er i tråd med dine forventninger – gi beskjed til arbeidsgiver om dine forventninger og be dem vurdere et nytt tilbud før du gir ditt endelige svar.

Be om lønnsamtale

Er du ansatt i en kommune og ikke fornøyd med lønnen forventer NSF at du som medlem benytter deg av retten til å be om en lønnsamtale. Lønnsamtale er en tariff-festet rettighet og du kan be tillitsvalgte være med. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.

Det å synliggjøre sine forventninger gjennom å be om lønnsamtale er viktig da vi fortsatt har arbeidsgivere som mener sykepleierne ikke

er så opptatt av lønn. Hvis du og alle dine kollegaer krever lønnsamtale forplikter det arbeidsgiver til å sette seg inn i sykepleiernes forventninger. En slik lønnsamtale kan også slå positivt ut ved senere lokale forhandlinger. I øvrige tariffområder (Spekter, Virke, NHO) er ikke retten til lønnsamtale nedfelt i tariffavtalene, men det er ikke noe som er til hinder for at du som arbeidstaker likevel kan be om det. NSF Rogaland anbefaler alle sine medlemmer som er opptatt av lønn å be om slik lønnsamtale.

Dokumenter all ansiennitet og be om redegjørelse for arbeidsgivers beregningsgrunnlag

Din lønnsdannelse og lønnsutvikling avhenger mye av hvilken ansiennitet du blir godskrevet ved ansettelse. Du er ansvarlig for å levere all dokumentasjon på tidligere arbeidsforhold, og arbeidsgiver beregner ansienniteten din på bakgrunn av denne dokumentasjonen. Ansiennitetsbestemmelsene kan være kompliserte og ulike fra tariffområde til tariffområde. NSF anbefaler at du ber om en skriftlig fremstilling av beregningsgrunnlaget slik at du, eventuelt sammen med tillitsvalgte, kan kontrollere at du har fått beregnet rett ansiennitet.

Still lønnskrav ved etter- og videreutdanning

Mange sykepleiere tar etter- og videreutdanning uten å ha drøftet med arbeidsgiver i forkant hvorvidt den nye kompetansen skal medføre økt lønn og/eller endret stillingskode. NSF anbefaler å avklare dette før du starter på utdanningen, og særlig viktig synes vi det er om du mottar økonomisk støtte med bindingstid som motytelse.

Tariffavtalen for kommunene har egne bestemmelser som gir rett til forhandlinger når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter/ videreutdanning.

Nye oppgaver og utvidet ansvar?

NSF mener det skal være en sammenheng mellom ansvar, funksjon og lønn. Er det blitt foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer eller endringer i ditt arbeids- og ansvarsområde, vil det være naturlig å be om lønnsforhandlinger. Dette gjelder særlig i de tilfeller der arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av fullført kompetansegivende etter- og videreutdanning.

Vurderer du skifte av jobb?

Det er ikke uvanlig å forhandle lønn i de tilfellene der det er spesielle utfordringer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere. Vurderer du skifte av jobb samtidig som du tenker at økt lønn på nåværende arbeidsplass vil være avgjørende for hva du velger – bør du be om forhandlinger for å avklare hvorvidt arbeidsgiver er villig til å øke din lønn for å beholde din kompetanse.

Still krav ved lokale forhandlinger

Alt for mange NSF-medlemmer lar være å levere inn krav til sine tillitsvalgte ved lokale forhandlinger. Det gjør det svært utfordrende for NSF å forhandle for dem da de ikke kjenner til hvilke begrunnelser de har for dine krav. Å ikke levere krav ved lokale forhandlinger er egentlig det samme som å si at jeg er tilfreds med mine lønns- og arbeidsvilkår.

Mistanke om lønnsdiskriminering?

Likestillingsloven sier at kvinner og menn i samme virksomhet skal

ha lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi. Reglene gjelder uavhengig av om arbeidet tilhører ulike fag, og skal motvirke ulik verdsettning av kvinne- og mannsyrker. Om arbeidet har lik verdi, avgjøres etter en helhetsvurdering der det blant annet legges vekt på den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet. En arbeidstaker som har mistanke om diskriminering ved lønnsfastsettelsen, kan kreve at arbeidsgiver skriftlig opplyser om lønnsnivå og kriteriene for fastsettelsen av lønn for den eller de vedkommende sammenlikner seg med.

Akseptér individuelle forskjeller!

NSF mener at når noen går foran vil det løfte oss som gruppe på sikt. Det betyr at om en nyansatt sykepleier får høyere lønn enn deg som har vært ansatt i årevis, så skal vi rope hurra og bruke det nye lønnsnivået i virksomheten for alt det verdt ved neste korsvei.

NSF Rogalands fylkeskontor bidrar gjerne med rådgivning i spørsmål om lønn, lønnskrav og lønnsforhandlinger!

Les artikkelen «Hvordan kreve høyere lønn»

Avslutningsvis vil vi gjøre alle NSF Lokalens lesere oppmerksom på at NSF's hjemmeside kan finne svært nyttig informasjon om lønn. Her kan du foruten lønnsstatistikker og minstelønnsoversikter lese en artikkel med den treffende overskriften «Hvordan kreve høyere lønn»:

<https://www.nsf.no/vis-artikkel/115890/17079/Hvordan-creve-hoyere-lonn?>

Vær oppdatert på siste nytt om sykepleierlønn i 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 2500 følger oss allerede – bli en følger du også!

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

Nytt fra NSF Rogalands pensjonistforum

VELLYKKET HØSTMØTE I HAUGESUND

NSF Rogalands pensjonistforum arrangerte sitt høstmøte i Haugesund i september. Vi ønsker å tilby pensjonistforums medlemmer både faglige og sosiale tilbud – og denne gangen var hovedfokuset på fag.

AV FRØYDIS KRISTIANSEN, STYREMEDLEM I NSF ROGALANDS PENSJONISTFORUM

Møtet ble innledet ved at styremedlem Grete Mortveit ønsket de 22 frammøtte og foredragsholder Merethe Røthing velkommen.

Tema for foredraget var Chorea Huntington, også kjent som Huntingtons sykdom. Sykdommen er relativt sjelden, men har lenge vært kjent i Norge, hvor den har gått under navnet Setesdalskrykkja. Om lag 250 personer har i følge Norsk Helseinformatikk diagnosen i dag.

Merethe Røthing er sykepleier, Ph.d og rådgiver ved koordinerende enhet i Helse Fonna HF. I sin doktoravhandlingen har hun hatt spesielt fokus på pårørende sin situasjon. Hun gjennomførte en kvalitativ undersøkelse med intervju av 15 familier. Intervjuet tok sikte på kartlegging av hvordan familiene hadde det,

mestringsstrategier og mulig hjelp. Det var et svært interessant foredrag og vi skulle gjerne ha hørt mer! Grete takket og overrakte blomster. Etter en enkel lunch orienterte Margrethe Middleton om at årets julemøte blir avholdt på Clarion Hotell Stavanger 13. desember. Se etter nærmere annonsering og påmelding i denne utgaven av NSF Lokalen.

Takk til Grete som har stått for tilrettelegging av arrangementet.

Årsmøtet for NSF Rogalands Pensjonistforum vil det bli avholdt i Møllegata 37 (NSF Rogalands fylkeskontor) i Stavanger den 22. februar kl. 12.00 – 14.00. Hold av datoen allerede nå!

Invitasjon til julemøte for alle NSF pensjonister

TID/STED:

Tirsdag 13. desember 2016 kl. 12.00 – 14.00
Clarion Hotell Stavanger, Arne Rettedals gate 14, 4008 Stavanger

MÅLGRUPPE:

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

PROGRAM:

Foredrag: «Sykehuset – fra sentrum via Våland til Ullandhaug.»
ved Ove Nordstokke, prosjektleder IKT, prosjekt Nytt sykehus SUS
Beverting
Kunstnerisk innslag

Alle som oppfyller kriterier for målgruppen er hjertelig velkomne! Det blir ikke sendt ut personlig invitasjon pr. post. Påmelding skjer til NSF Rogalands fylkeskontor på e-post: rogaland@nsf.no eller på telefon 51 53 79 73 innen 9. desember. Husk å oppgi medlemsnummer når du melder deg på.

PÅMELDINGEN ER BINDEnde.

**NB!
NYTT STED**

Hovedtillitsvalgte i NSF Rogaland pr. 10.10.2016:

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	Jorunn Alice Foldøy	911 10 864	Jorunn.a.foldoy@gjesdal.kommune.no
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
Lund	Hanne Eidsheim	930 44 124	Hanne.eidsheim@gmail.com
Randaberg	Pt. Ingen		
Kvitsøy	Janne Sunde	980 94 355	J_sunde@hotmail.com
Rennesøy	Margrethe Reianes	454 29 607	Margrethe.reianes@rennesoy.kommune.no
Sandnes	Guro Bråstein Ravndal	51 33 57 72 / 452 99 801	Guro.b.ravndal@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_tungland@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	52 73 20 81 / 911 63 095	Kjetil.andre.vage@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
Universitetet i Stavanger	Marianne Storm	51 83 41 58	Marianne.storm@uis.no
Videregående skoler	Solfrid Fuglseth	909 59 866	Solfrid.fuglseth@gmail.com
Haugesund			
Revmatismesykehus	Grethe B. Jørgensen	992 43 186	gbj@haugnett.no
Rogaland A-senter			
Haugaland A-senter	Carina Berg	986 83 858	Carina.berg@hotmail.no
Jæren DPS	Ida Helen de Jager	52 73 30 00 / 976 03 252	Ida-helen.hegland.de.jager@ihelsenet.no
Blidensol sykehjem	Nina E. Amdahl	922 58 627	Nina.amdahl@ihelsenet.no
Øyane sykehjem	Toril Hinna	932 88 239	Toril.hinna@hotmail.com
Domkirkens sykehjem	Berit Hove	980 57 843	Berit.hove@getmail.no
Tasta sykehjem	Pt. Ingen		
Fylkesmannen	Pt. Ingen		
St. Johannes sykehjem	Anne Barkve Andersen	913 87 647 / 51 56 87 76	fmroaba@fylkesmannen.no
Boganes sykehjem	Pt. Ingen		
Boganes sykehjem	Helle Værslund	911 14 028	Helle.vaerslund@gmail.com

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



ÅRETS SYKEPLEIER/ ÅRETS SYKEPLEIERLEDER 2016

Fylkesstyret i NSF Rogaland har besluttet å dele ut pris til årets sykepleier og årets sykepleierleder i 2016

KRITERIER - ÅRETS SYKEPLEIER:

Fylkesstyret i Rogaland ønsker å synliggjøre og belønne initiativ/tiltak som fremmer sykepleiefaget til det beste for pasientene.

Årets sykepleier

- har høy etisk bevissthet.
- utfører sin sykepleiepraksis med henblikk på å sikre kontinuitet og god pasientsikkerhet.
- holder seg faglig oppdatert og deler sin kunnskap med pasienter og kollegaer.
- stimulerer til god sykepleiepraksis.
- ser helhet og har oversikt og innsikt som utgjør en sykepleiefaglig forskjell for pasientene.

KRITERIER - ÅRETS SYKEPLEIERLEDER:

Fylkesstyret i Rogaland ønsker å synliggjøre og belønne initiativ/tiltak som fremmer sykepleiefaget til det beste for pasientene.

Årets sykepleierleder

- er en inspirator, motivator og kulturbærer for god sykepleie.
- verdsetter, motiverer og anerkjenner innovasjon.
- arbeider for sykepleiekompetanse som sikrer god pasientsikkerhet og en faglig forsvarlig tjeneste.
- skal ha vært med på å utvikle og/eller profilere sykepleiefaget på en positiv måte.
- Yrkesetiske retningslinjer bør være en del av begrunnelsen for kandidaturet.

Fylkesstyret kan kontakte forslagsstillere for utfyllende informasjon. Dersom det ikke foreligger kandidater som fyller kriteriene ved fristens utløp kan fylkesstyret på eget grunnlag, og ut fra samme kriterier, utnevne egne mottakere av prisene

Forslagsfrist er 31.12.2016

Kandidatskjema/forslagsskjema (som må brukes) finnes på www.nsf.no/rogaland/sykepleierprisene