

# ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 36 - NR 2, JUNI 2019

NSF ROGALAND  
KLAR FOR  
LANDSMØTET  
2019



NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer  
**GOD SOMMER!**

#### I DETTE NUMMERET KAN DU LESE MER OM:

- Årets sykepleier og årets sykepleierleder i Rogaland
- Nina - en oppfinnsom sykepleier fra Sandnes
- Menn i helse
- Rogalands delegasjon til landsmøtet



## I MÅL!

Minimum 500 000 kr i årslønn for sykepleiere med 10 års ansiennitet var et krav NSF fikk mange kommentarer på når det ble publisert med Sykepleierløftet i 2016. Kravet framsto nesten uhørt hvis en skulle dømme ut ifra reaksjonene. Det hadde nok sin bakgrunn i at kravet fremsto som et svært hårete mål når det ble presentert, og våre motparter fikk nok morgenkaffen i halsen den dagen NSF publiserte dette.

Men hele organisasjonen, fra tillitsvalgte på de ulike arbeidsstedene til forbundsleder, har vært tro mot kravet og nå er vi i mål! I kommunal sektor vil alle sykepleiere med 10 års ansiennitet tjene minst 500 000 kr fra 1. juli, sykepleiere i sykehus kommer etter 1. august. Alle organiserte i NSF kan klappe seg på skulderen og si at det faktisk var vi som fikk dette til, selv om det nok er mange andre som også ønsker å ta æren. Men her er KS særdeles ryddig, de er klare på at det er NSF og våre forhandlere sentralt og lokalt som er årsaken til at NSF-medlemmer i kommunal sektor er kommet opp på samme nivå som NSF-sykepleiere i sykehus. KS er også smertelig klar over at de ikke hadde noe valg, skal man være konkurransedyktig måtte dette løse seg i år, ellers ville innbyggerne i kommunene måtte se langt etter et faglig forsvarlig tilbud i helse- og omsorgssektoren.

### Sommer og nye kollegaer!

Det nærmer seg sommer og med det får vi flere nye kollegaer. Mange



Foto: Ida Kristin Vollum

sykepleiere er utdannet i Rogaland og skal nå starte i sin første jobb som sykepleier. Min oppfordring går til alle dere som er i jobb og som nå skal ta imot nyutdannede sykepleiere: Opplevelsen av arbeidsplassen de første tre månedene er avgjørende for om man blir værende eller ikke. Derfor er det både god økonomi og god kutyme å ta godt imot de nyansatte. Min oppfordring går spesielt til dere som skal ta imot «helt ferske»

sykepleiere. Helsetjenesten trenger alle sykepleiere og gjennom en felles innsats kan vi medvirke til at alle de som har valgt sykepleie som profesjon blir værende i yrket!

Med ønske om en flott sommer og en fin ferie når den tid kommer.

*Nina Horpestad*  
Fylkesleder



ROGALAND

### NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 2 - juni 2019, 36. årgang. Opplag ca 9000.

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



Layout og trykk:  
**Flisa Trykkeri AS**

**E-post adresse:** rogaland@nsf.no

### Redaksjonsutvalg:

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

**Forside:** NSF Rogaland klar for landsmøtet 2019.



Nær 200 medlemmer hadde funnet veien til arrangementet «Tett på».

Den internasjonale sykepleierdagen:

# 200 VAR TETT PÅ

Atlantic Hall var pyntet til fest når NSF Rogaland inviterte sine medlemmer til fagdag i anledning den internasjonale sykepleierdagen. På programmet sto foredrag om etisk refleksjon, rusomsorg, seksuell helse og psykiatri, det siste gjennom Linda Øyes skråblikk i «Åpen dag på lukket avdeling». Deltakerne fikk også med seg utdelingen av årets sykepleierpriser.

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

Første mann ut var Terje Årsvoll Olsen, medlem i NSF's råd for sykepleie-etikk og førstelektor ved Høgskulen på Vestlandet. Han fortalte om ulike etiske problemstillinger som rådet har behandlet, samtidig som han presenterte ulike etiske dilemma som sykepleiere kan måtte ta stilling til.

Deretter var det duket for Randi Gjessing og Tore Borg, begge onkologiske sykepleiere og spesialister i sexologisk rådgivning. Temaet for foredraget var seksuell helse og at det er et tema sykepleiere skal engasjere seg i. Presentasjonsformen var en dialog mellom de to erfarne og kunnskapsrike formidlerne. Tilhørerne fikk innblikk i en verden det snakkes lite om – også blant sykepleiere. Det var mye «rene ord for pengene» når ulike utfordringer knyttet til seksuell helse for både kvinner og menn ble omtalt. Randi og Tore var tydelige på at de fleste av oss har en vei å gå i forhold til å invitere pasienter til å snakke om disse utfordringene.

Etter en bedre lunsj og utdeling av sykepleierprisene entret Øyvind Andersen og Günter Theiss fra Bypresten i Sandnes scenen. De formidlet fra sin arbeidshverdag og møter med rusavhengige i Sandnes. Også de hadde fokus på etiske dilemmaer og refleksjonsamtalene de har i møte med en brukergruppe de færreste av oss kommer tett på. Det var helt stille i salen når prestene fortalte sterke og gripende historier som alle var preget av deres grunnleggende respekt for menneskeverdet.

Linda Øye fra «Fra offer til kriger» sto for en humoristisk, lun og tankevekkende avrundning av dagen idet hun utfordret alle de fordommer vi måtte ha omkring det å være psykiatrisk pasient på lukket avdeling.

NSF Rogaland takker alle som bidro til at vi fikk en flott markering av årets sykepleierdag!

Årets sykepleier i Rogaland 2018

# GRETE ER BEDRE MEDISIN ENN SMERTESTILLENDE

Kollegaene ved lungepoliklinikken på SUS var aldri i tvil om at Grete Opstad var en soleklar kandidat til prisen som Årets sykepleier i Rogaland 2018. Opstad er en kreftsykepleier som overgår de aller fleste når det kommer til egenskaper og ferdigheter. Selv la hun mest vekt på å fremheve arbeidsmiljøet og kollegaene i sin takketale etter å ha mottatt prisen foran 200 NSF-medlemmer under «Tett på»-konferansen.

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

Overskriften er en av begrunnelsene kollegaene, representert ved Ragnhild Seest og Marit Klævold, formulerte når de fremmet Opstads kandidatur. Og det var mye mer. Mye mer. Filosofisk, kunnskapsrik, sjeldent godt overblikk, alltid i forkant, byr på seg selv, kaldt hode og varmt hjerte, leser dikt for kollegaer og spiller musikk for pasientene, en rollemodell og mentor av de sjeldne er andre beskrivelser av årets sykepleier.

Men aller mest fremheves hvordan hun til enhver tid løfter frem sykepleiefaget:

- Grete er veldig opptatt av at alle de nye sykepleieoppgavene som en sykepleier har i dag kontra for 10-20 år siden, ikke må gå på bekostning av kvalitet for pasientene. Diskuterer vi noe i pausen eller i rapporten er hun tydelig på «hvor blir sykepleien av» oppi alt i dagens systemer. Stadig skal vi løpet fortere, behandle flere pasienter og kun blir målt på det som kan telles og kodes. Det som avgir penger her og nå. Trygghet, tillit, informasjon og kunnskap kan ikke telles og kodes på samme måte. Heller ikke omsorg. Disse verdiene er viktige for Grete og settes foran alt.

### Pass på faget!

Også i sin takketale var Opstad opptatt av faget. «Vi sykepleiere må passe godt på faget vårt fremover – for faget vårt er under press i hastighetens helsevesen». Videre fremholdt hun at om vi skal få tydelig, modige og stolte sykepleiere må de få lov å bli gode til noe – og det tar tid. Det forutsetter ledere som virkelig ser dem og verdsetter dem som en ressurs mer enn som en trussel. Hun takket også sine kollegaer, bl.a med ordene «Ingen er god alene, heller ikke jeg. Jeg har veldig gode kollegaer som holder svært høyt faglig nivå. Jeg lærer noe nytt om faget mitt – men også om meg selv – hele tiden».

NSF Rogaland gratulerer Grete Opstad med prisen som Årets sykepleier i Rogaland 2019.



# UNNI ROSTØL - ÅRETS SYKEPLEIERLEDER I ROGALAND!

- Uredd og modig. Egen evne til å få med seg folk i alt hun gjør. Spille de hun leder sterke ved å gi dem tillit til å stå på egne ben, men samtidig støttende når det trengs. Verdsetter, motiverer og anerkjenner innovasjon.

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

Unni Rostøl har vært leder for utviklings-senter for sykehjem og hjemmetjenester (USHT) siden senteret ble opprettet. Utfordringen med å bygge opp senteret tok hun på strak arm og med god hjelp fra et stort nettverk av fagpersoner gjennom lang erfaring som sykepleier, leder og hovedtillitsvalgt i kommunehelsetjenesten.

## Alle skal med

Det var Ingvill Hovlund som på vegne av de ansatte ved USHT fremmet forslag om at Rostøl burde bli Årets sykepleierleder i Rogaland.

I forslaget fremheves særlig prisvinnerens evne til å både se, inspirere og involvere alle ansatte og samarbeidspartnere i utviklingsarbeid på en slik måte at pasienten alltid er i sentrum. Hennes arbeid for opprettelsen av demensarbeidslag nevnes som eksempel på hvordan hun forankrer tiltak og prosjekter på ledernivå, samtidig som de som skal gjennomføre tiltakene og endringene inkluderes i alle faser.

## La oss dele – og dra nytte av hverandre

Forslagsstillerne fremhever også Rostøls fokus på å dele kunnskap, ikke bare mellom avdelinger og virksomheter, men også på tvers av kommuner og regioner. Unni leder ikke bare utviklingscenterets arbeid i Stavanger, men i de 19 sørliggende kommunene i



Rogaland. «Kunnskap og forbedringsarbeid skal deles» er ofte hørt fra Unni, skriver de i sin nominasjon. Å være leder av USHT innebærer at Rostøl daglig jobber med å utvikle og profilere sykepleierfaget. Hun har ledet etableringen av tjenesten forebyggende hjemmebesøk i Stavanger kommune, bidratt til økt satsing på etisk refleksjon, etablering av demensarbeidslag i hjemmetjenesten og tidlig innsats i demens - samt tjenesteutvikling innen en rekke andre områder innen sykepleie og tverrfaglige områder. Hun har også vært opptatt av forskning i sykepleie og promoterte tidlig kunnskapsbasert praksis. Videre har Rostøl stått i bresjen for USHTS satsing på fagdager innen Åndelig og Eksistensiell omsorg, uavhengig av religiøs tilhørighet. Dette ser hun på som et viktig satsingsområde, spesielt i en tid hvor teknologi og innovasjon har så høyt fokus.

Avslutningsvis beskrives Rostøl som en leder som er brennende opptatt av at ansatte under henne skal få videreutdanne seg. At de hun leder har høyere grader eller høyere kompetanse enn henne selv ser hun på som en styrke for USHT.

NSF Rogaland gratulerer Unni Rostøl med prisen som årets sykepleierleder i Rogaland 2018.

# NINA - EN OPPFINNSOM SYKEPLEIER FRA SANDNES

Nina Rødsmoen er en sykepleier og gründer som i mer enn 30 år har jobbet i Sandnes kommunes eldreomsorg. Videreutdanning i aldring og eldreomsorg forsterket interessen for faget, og en tilfeldig diskusjon i kollegafellesskapet gav henne inspirasjon til utvikling av et stadig mer populært varmesjal.

AV SILJE ANFINSEN ØSTREM, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Diskusjonen knyttet seg til utfordringene med å holde pasienten varm i forbindelse med hår- og kroppsvask. Ninas løsning ble å utvikle et varmesjale som fikk navnet Favn® fordi det luner og favner om skuldrene til brukeren.

## Fra idé til produkt

I etterkant av diskusjonen med kollegene brukte hun den ene sønnen som modell og kjøpte rekvisitter på Biltema. Hun sendte idéen inn til en konkurranse som hun til sin overraskelse vant. Premien var en workshop og videre ble hun satt i kontakt med Innovasjonspark Stavanger på

Ullandhaug. Innovasjonsparken er en del av kompetansemiljøet på Ullandhaug, der Validé er en viktig samarbeidspartner og de har hjulpet henne trofast hele veien. Nina har også fått økonomisk støtte og mentorer fra Innovasjon Norge. Gjennom styret hun har hun fått tilgang til uunnværlige ressurspersoner som det har vært avgjørende å ha.

Det har krevd enorm utholdenhet å videreutvikle varmesjale til der det er i dag. Nina er og har vært alene som fagperson på prosjektet i det daglige arbeidet. Hun trekker frem tanken og målet om det unike

i pasient-pleier-relasjonen som viktig. Det er forebyggende arbeid og skaper trivsel i det daglige.

## Noe mer

Det er hensynet til pasientene som er Ninas drivkraft. Samtidig ønsker hun å inspirere og ta vare på pleiere i utfordrende situasjoner.

*- Hvordan møter vi pasienten med ordene våre og ikke minst kroppspråket og handlingene våre? Et morgenstell er av stor betydning. Akkurat som måltidsituasjonene. Det er en kunst. I møte med for eksempel demente er vi på en måte kunstnere som skal få publikum*

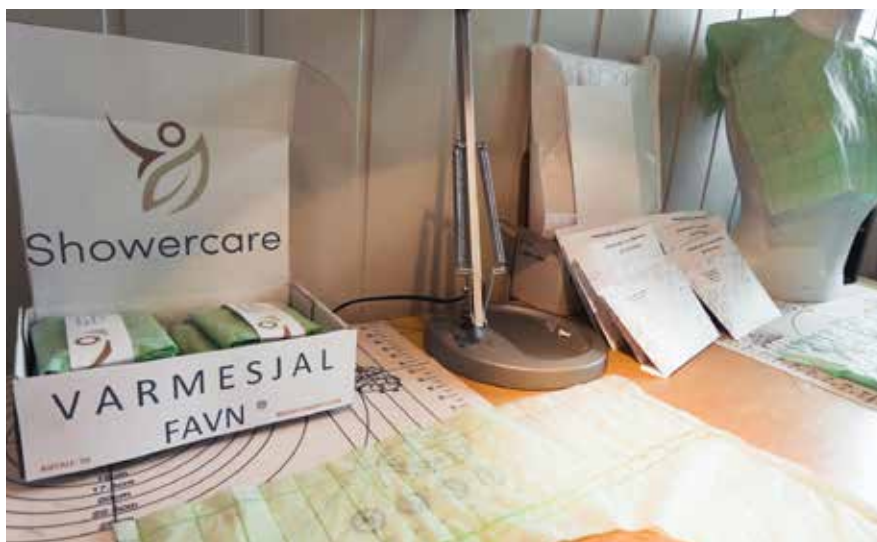


Foto: Kristoffer Hartford Kingsrød

*til å trives, like oss, komme tilbake. Jeg liker å tenke på det slik. Varmesjalet er bare en brikke i et større hele, en brikkesom skal bidra til at dusjsituasjonen blir best mulig. Pasienter skal oppleve det godt og varmt av å ha sjalet på seg, omsluttet av varmt vann, og at de føler seg litt tildekket i en sårbar situasjon. Pasientene skal føle seg sett, føle at de mestrer - og de skal ikke føle negativ stress.*

Tilbakemeldingene fra pleiere som har prøvd ut sjalet er at pasienter med demens som vanligvis er urolige og utrygge i dusjsituasjonene blir trygge og roer seg ned.

### Testing og utvikling

Favn® varmesjal er testet i to omganger på sykehjem i Sandnes, Stavanger og Klepp kommune. Det er gjennomført dybdeintervjuer av 21 sykepleiere, helsefagarbeidere og assistenter ved flere arbeidsplasser. Nina kartla hvordan pleierne gjennomførte bistand til dusj, hva de gjorde rent teknisk og hvordan de vurderte situasjonen. Dette var et godt hjelpemiddel i det videre arbeidet med utviklingen av Favn®. Hun vil takke disse bidragsyterne spesielt.

Gjennom hele prosessen har hun vært bevisst på å ikke involvere kollegene for mye i utprøving av varmesjalet. Hun har prøvd det litt i avdelingen på Rundeskogen etter avtale med sin leder, Silje Hunshamar, som hun opplever å ha god støtte fra. Sandens kommune er forøvrig ikke direkte involvert på annet vis enn å legge til rette der det er mulig.

### Faglige vurderinger

Det er mange faglige vurderinger som er blitt gjort i utviklingen av Favn® varmesjal. Alt fra at fargen som brukes på varmesjalet blir valgt fordi den gir minst mulig allergener, til hvordan det er best å redusere faren for feilbruk. Det er et engangsprodukt, men trøsten er at varmesjalet er fullstendig nedbrytbart. Det havner i bosset og kommer ikke på avveier. Både miljøperspektivet og sikkerhetsvurderingene er viktige. I det dette intervjuet trykkes ser det ut til at hun får med seg en hjelpepleier på laget og en student jobber på timebasis. Hun tror at de blir viktigere og viktigere for henne fremover.

### Motbakker

Det har vært flere motbakker underveis i utviklingen og produksjonen av varmesjalet. Nina valgte å stifte et AS. Det økonomiske var svært belastende i starten. Nå er hun mer herdet og tåler bedre den økonomiske usikkerheten til selskapet. Å nå ut i markedet blir krevende og det må satses i utlandet hvis det skal svare seg økonomisk.

### Hvor går veien videre?

Først skal Favn® markedsføres i Rogaland og så videre til hele Norge. Det er allerede kommet henvendelser fra kommuner lenger nord. Målet neste vår, er å delta på en stor messe i Tyskland som stiller ut helserelaterte produkter.

Det satses på lokal produksjon i samarbeid med en VTA-bedrift (Arbeids- og inkluderings-bedrift). Det ville vært stort, å bidra til arbeidsplasser lokalt. Sjalene lages i dag for hånd hjemme, Nina lager dem selv og

Hvis det finnes engasjerte sykepleiere som er interesserte i å vite mer om produktet eller som får tanker om tips til videreutvikling eller annet så er de hjertelig velkomne til å ta kontakt via nettsiden [www.showercare.no](http://www.showercare.no) eller på e-post til [nina@showercare.no](mailto:nina@showercare.no).

foreløpig bruker hun cirka 30 min pr sjal. For å holde en jevn produksjon prøver hun å lage to hver dag. Går alt etter planen står det en maskin klar i løpet av sommeren. Videreutvikling av utseende skal være å påføre hvert sjal et trykk som kan inspirere, motivere og glede. Alt med ønske om å gjøre dagen bedre for pasienten og pleieren. Aktuelle målgrupper for varmesjalet kan være både pasienter på institusjon, i hjemmesykepleien og barn med fysiske begrensninger. Hun har gjort små undersøkelser utenlands, både Sverige og Tyskland er aktuelle.

### Gründerens tips og råd

NSF Lokalens utsendte lurer på om Nina har råd eller tips til andre sykepleiere som går med en gründer i magen? Det har hun! Hun trekker frem viktigheten av å ikke gå i gang med store prosjekt som eneste fagperson. Videre anbefaler hun ingen å slutte i jobben, men heller jobbe litt redusert i perioder hvis prosessen går over lang tid. Det er lurt å bevare kontakten med faget. Det blir også fort ensomt å være alene uten regelmessig kontakt med kolleger og fagmiljø. Det neste er å bygge nettverk for å kunne prøve ut produktet. Nina hadde med seg et designbyrå som hjalp henne med pilotprøving i starten.

Nina sier det er viktig for henne å være i jobb på avdelingen, hun opplever også å bli mer strukturert når hun har mindre tid. Og, hun blir inspirert av diskusjoner med kolleger. I tillegg til hjemmekontor og verksted bruker hun biblioteket i Sandnes innimellom når hun må holde fokus og ikke bli avledet av andre ting.

AV LINE WALDELAND, SENIORRÅDGIVER, NSF ROGALAND

## Regional lederkonferanse i Bergen

Vi er på full fart mot sommer og siden forrige artikkel i Lokalen har NSF Rogaland vært med å arrangere den store Regionale Lederkonferansen «Kompetente sykepleierledere og sterke fagmiljø» i Bergen 9. april. Det ble en flott konferanse med nesten 250 ledere fra Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland. Etter en kort innledning fra de tre respektive fylkesledere og en presentasjon av NSF's landsgruppe for sykepleierledere ved Jan Erik Nilsen, fortsatte Forbundsleder Eli Gunhild By med NSF's perspektiver på kompetanse og fagmiljø. Deretter fikk vi en gjennomgang av hva vi kan lære ut av ulike rapporter for de kommunale helse- og omsorgstjenestene og spesialisthelsetjenesten ved Marcus Gjems Theie, seniorøkonom ved Menon. Rebekka Ljosland, helsebyråd i Bergen kommune avsluttet før lunsj med ledelse i et politisk perspektiv. Etter en god lunsj med nettverksbygging gikk «daglig tjener» i Miles, Tom Georg Olsen på scenen. Han framhevet bl.a. viktigheten av å gjøre en god rekruttering, med eksempler på hvordan de blant annet sjekker over 10 referanser på aktuelle kandidater. «Ledelse på hugget eller på hælen» var neste foredragsholders tittel. Fylkesleder i NSF Østfold Karen Brasetvik, som blant annet har skrevet en master med denne tittelen, fortalte om sine opplevelser og erfaringer når kommunale ledere i sykepleiertjenesten skal rekruttere nye medarbeidere. Deretter fikk vi høre Anne Ree Jensen fra Stavanger universitetssjukehus snakke om de forhold hun mener er med på å bygge gode fagmiljøer. Til slutt avrundet Magne Lerø, norsk forfatter, redaktør og eier av Ukeavisen Ledelse med tema ytringsfrihet. Tilbakemeldingene fra deltagerne på konferansen var svært positive og NSF Rogaland synes det er kjekt å kunne gi et tilbud på tvers av fylkesgrensene i vest.

## Ledernettsverk

Vi er i full gang med å planlegge høstens to ledernettsverk (halvdagsmøter), henholdsvis i nord- og i sørfylket. Dette blir to halvdags-samlinger for sykepleierledere i kommunehelsetjenesten. Dato for treff i nordfylket blir tirsdag 1. oktober, og dato for treff i sørfylket



Seniorrådgiverne Stina Gustafsson (t.v) og Line Waldeland (t.h) er ansvarlige for NSF Rogalands satsing på sykepleierledere. Foto: Gry Torkelsen

blir torsdag 3. oktober. Hold av datoene allerede nå.

## Nasjonal Lederkonferanse i Trondheim

Den 17. og 18. september er det duket for ny nasjonal lederkonferanse i Trondheim. Tittelen på konferansen er «Gode på fag og ledelse – kvalitet og kompetanse i helsetjenesten». Konferansen er nå åpen for påmelding og ønsker du mer informasjon kan du se på våre nettsider [www.nsf.no](http://www.nsf.no)

## Nytt fra NSF LSL Rogaland

NSF LSL avholdt styremøte 29. januar. Ved utgangen av 2018 hadde faggruppen rundt 150 medlemmer, en god vekst fra 2017. Grunnet fravær av medlemmer ved årsmøtet ble det gjort en protokolltilførsel på nytt styre, følgende er valgt enstemmig:

- Inger Brit Bakkalia, leder, gjenvalg, Stavanger universitetssjukehus
- Helga Freyer, kasserer, gjenvalg, Stavanger universitetssjukehus
- Else Ørstavik Hollund, sekretær, gjenvalg, Stavanger universitetssjukehus
- Marianne Amdal, styremedlem, gjenvalg, Stavanger kommune
- Randi Steen, styremedlem, ny, Stavanger kommune

Videre ble det vedtatt i en protokolltilførsel at styret i NSF LSL velges for et år og at årsmøte gir fullmakt til styremedlemmene til å rekruttere nye styremedlemmer for å utgjøre ett vedtaksdyktig styre. I løpet av det kommende året må styret vurdere om en skal innkalle til ekstraordinært årsmøte i 2020 for å vurdere videre drift av NSF LSL Rogaland.

Videre er det planlagt fagdag 24. oktober hvor ønskelig tema vil være «Sykepleierledere og pensjon». Mer informasjon om dette vil komme.

Har du saker du ønsker vi skal arbeide med eller har lyst å bli med i styret, ta gjerne kontakt på mail [inger.b.bakkalia@lyse.net](mailto:inger.b.bakkalia@lyse.net)

## Tips til oss?

Avslutningsvis minnes det igjen om at vi setter stor pris på innspill til tema og innledere på våre lederarrangementer. Send gjerne en epost til [rogaland@nsf.no](mailto:rogaland@nsf.no).

## Følg oss på FB

Følg oss på Facebook for å få med deg hva som rører seg i fylket relatert til både sykepleie og ledelse.





## FAKTA

Menn i helse er et unikt prosjekt for menn mellom 25-55 år som mottar egnet ytelse fra NAV. Deltakerne får tittelen helserekruitt og det tilbys et komprimert utdanningsløp frem til fagbrev som helsefagarbeider. Menn i helse er et samarbeid mellom kommune, NAV, fylkeskommune, Fylkesmannen, KS og Helsedirektoratet.

# KANI FANT DRØMMEJOBBER I HELSEFAGET

- Ingenting slår følelsen av å gjøre en meningsfull jobb som betyr noe for andre mennesker, sier Kani Akash Frieman, som er lærling i programmet Menn i helse.

TEKST OG FOTO: ØYSTEIN BJØRHEIM, FRILANSJOURNALIST

Vi møter Kani i travle omgivelser på avdeling etterbehandling ved Sandnes Helsecenter to hektiske timer etter at han kom på kveldsvakt. Mye er unnagjort, og nå kan han ta seg tid til en prat mens brukerne spiser kveldsmaten sin. Før vi kom har det handlet om stell og utdeling av medisiner. Etter at vi har gått, skal det fort bli travelt igjen.

### - Et helt fantastisk prosjekt

Det er sju år siden økonomistudenten Kani kom til Norge som syrisk flyktning. Siden den gang har han jobbet på hotell, i bakeri og på kjøkken. På kveldstid fikk han seg studiekompetanse - og det var i den forbindelse at 34-åringen først fikk kjennskap til prosjektet Menn i helse.

- Jeg hadde søkt sykepleierstudiet, men trakk søknaden da jeg ble tatt inn i dette programmet, forteller Kani entusiastisk.  
- Det var som om en drøm gikk i oppfyllelse.

Han omtaler Menn i helse som et fantastisk prosjekt.

- Det har vært helt topp på alle måter. Jeg opplever prosjektet som veldig profesjonelt og oppfølgingen har vært veldig god. Ikke bare har jeg lært mye - jeg har også blitt enda klarere på hva som er viktig i livet, slår han fast.

### - Nå kan jeg ikke tenke meg noe annet

Khani hadde aldri jobbet innenfor helsesektoren tidligere, men er nå sikker på at det er her han vil jobbe.

*- Først og fremst er jeg veldig sosial og glad i mennesker, og det gir en god følelse å være noe for andre. Jeg har nok forandret noen perspektiver etter at jeg begynte her. Og så er det nå engang slik at vi alle en eller annen gang skal innom en slik institusjon selv, sier han.*

### Veien videre

Selv om han ofte er travel og oppgavene er mange, tar han seg også tid til å prate med pasientene som kommer på etterbehandling.  
- Dersom jeg har anledning, kan jeg sitte i flere timer å lytte og samtale med dem. Mange av de som kommer hit er eldre mennesker, som har gode historier å fortelle - og som setter stor pris på at noen tar seg tid, sier han.

Lærlingperioden er snart over, men foreløpig er det uvisst hvor veien går videre. Han har søkt barnevern og vernepleierstudiet. Helst skulle han hatt en fast jobb, for eksempel på helsecenter eller sykehjem.  
- At det vil være behov for arbeidskraft innenfor helse fremover er helt sikkert, men jeg skulle gjerne ha sett at det ble utlyst flere faste stillinger, medgir han.

### Suksessprosjekt

Siden oppstart av prosjektet i Rogaland 2017 er det nå 111 menn som er i forløpet i fylket. Det har vært generelt svært stor interesse og hard konkurranse om å få bli med. Så langt har det vært svært gode tall også knyttet til gjennomføringen.

- De fleste som kommer seg gjennom helserekruittperioden klarer også å fullføre skoleløpet og tegne lærekontrakt med samarbeidskommunene i prosjektet, sier fylkeskoordinator Vidar Kringlemoen.

Selv med nedgang i arbeidsledighet i fylket er det god tilgang på motiverte og egnede menn som ønsker et karriereskifte.

- Vi ser også at de vi rekrutterte inn i prosjektet i 2017 satser på å fullføre og få seg en jobb å leve av - dette til tross for at det for mange ville være muligheter for å få jobb i dagens arbeidsmarked, sier Kringlemoen og legger til:

- Jeg tror at mennene har gjort et verdivalg, der de virkelig ønsker å gjøre noe for noen andre og gjøre en forskjell.

### Presentasjon av modellen:

I modellen ligger:

- Tre måneders helserekruittperiode
- To sommerjobber
- 10 måneder med skole der rekruttene tar vg1 helse-og oppvekst og vg2 helsefagarbeider og en læretid på cirka 14 måneder.

Les mer på [mennihelse.no](http://mennihelse.no)

Ellen Fyljesvoll og Anne Haarberg

## NSF STUDENTS STEMMER I FYLKESSTYRET OG PÅ HØSTENS LANDSMØTE



Ellen Fyljesvoll (t.v) og Anne Haarberg (t.h). Foto: NSF Rogaland

Ellen Fyljesvoll er valgt til fylkesstyrerepresentant og Anne Haarberg er valgt som delegat til høstens landsmøte i NSF. Hvem er så disse to engasjerte studentene som begge nettopp har avsluttet andre året ved sykepleierutdanningen på Universitetet i Stavanger?

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

### Hvem er du, Ellen Fyljesvoll?

Jeg er en 25 år gammel kvinne fra Sandnes som bor sammen med min kjære i leilighet i Stavanger.

### Hvorfor vil du bli sykepleier?

Jeg vil gjøre en forskjell i andres liv, jeg vil være der når folk trenger det mest. Sykepleier er en av de mest givende jobbene en kan ha, og som en får så utrolig mye igjen for.

### Hva er din hjertesak i NSF Student?

Å bedre praksisen for sykepleierstudentene! I og med at 50% av sykepleierstudiet består av praksis er det veldig viktig at studentene opplever praksisperiodene som lærerike og trygge. Flere av oss studenter har opplevd vanskelige praksisperioder, dette er et område både jeg og NSF Student ved UiS vil jobbe for å forbedre.

### Hvorfor stilte du til valg som fylkesstyrerepresentant

Først og fremst fordi avtroppende fylkesstyrerepresentant for NSF Student, Hege Bjerga, framsnakket vervet og ba meg stille til valg. Jeg har vært lokallagsleder i to år, har lyst til å bidra ytterligere med å gjøre NSF Student mer synlig og jobbe frem

de sakene jeg brenner for. Mitt politiske engasjement tok virkelig fyr under mitt første årsmøte i fjor, jeg ønsker å påvirke og forme fremtidens sykepleierutdanning.

Det jeg ser mest frem til i det kommende året som fylkes-representant er å være studentenes talerør i det øverste politiske organet i NSF Rogaland. Jeg vil også benytte anledningen til å synliggjøre mine hjertesaker i NSF Student.

### Hvem er du, Anne Haarberg?

Jeg er ei "gladjente" på 27 år som kommer fra Stavanger, samboer med en fantastisk mann fra Tananger som jeg traff under tjeneste i Indre Troms, elsker å spille fotball og engasjerer meg raskt i saker jeg bryr meg om.

### Hvorfor vil du bli sykepleier?

Min barndomsdrøm var å bli lege, men etter to måneder på medisinstudiet i Slovakia gikk det opp for meg at det var pasientrelasjoner jeg egentlig brant for. Etter to år som assistent fant jeg ut at det var sykepleier jeg ville bli. Veien har vært lang og kronglete – men nå er min plass funnet!

### Hvilke NSF-studentsaker brenner du mest for?

Jeg brenner for mange saker! Vi har #mannkanblisykepleier-aksjonen, for vi trenger virkelig flere menn i sykepleieryrket. En annen sak som engasjerer meg, er oppfølging av lærestedene under studiet, spesielt i praksisdelen. Vi må tenke kvalitet før kvantitet. Hver femte sykepleier slutter etter 10 år, og da må vi begynne tidlig for å forebygge frafall. En siste ting er studentenes psykiske helse.

Sykepleiere som jobber på læresteder snakker ofte om kommunikasjon, omsorg for den enkelte og verdighet. Mitt ønske er at dette også gjøres gjeldende for studenten.

### Hvorfor ønsker du å være delegat ved NSF's landsmøte?

Jeg ønsker å være med å påvirke sykepleierutdanningen enda mer. Det å være sammen med mange engasjerte sykepleiere og samtidig kunne komme med forslag og ytre seg, blir både spennende og lærerikt. Samtidig er landsmøtet en arena der jeg kan lære mer om NSF, og delta i utformingen av strategi og politikk i årene som kommer. Jeg gleder meg enormt!



**Første rad fra venstre:** (Arbeidssted i parentes): Nina Horpestad (Fylkesleder), Aud H. Riise (Helse Stavanger), Marit Hay (Sola kommune), Gunnhild B. Erikstad (Tasta sykehjem). **Andre rad fra venstre:** Aud Salen (Stavanger kommune), Siri Rugland Ree (Sandnes kommune), Åse Berit Rolland (Helse Fonna), Solfrid Fuglseth (Rogaland fylkeskommune), Tove Elise Johansen (Helse Fonna) og Susanne Borre (Stavanger kommune) (Foto: NSF Rogaland)

## Fylkesmøtet har talt

# DETTE ER NSF ROGALANDS LANDSMØTEDELEGASJON

Det var høy aktivitet blant delegatene i forkant av valget på hvilke 12 kandidater som skal representere NSF Rogaland under høstens landsmøte. 18 kandidater sloss om 12 plasser og de ulike delegatene og delegasjonene brukte både middagen kvelden før og pausene i selve møtet til å lobbyere for sine favoritter.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND

Kandidatene fikk to minutter hver til å fortelle de 84 delegatene hvorfor de burde stemme på akkurat dem. Første post på programmet etter lunsj var nominasjonskomiteens presentasjon av sin innstilling før delegatene skulle gå til valg. Det innebar hektisk besøk på de ulike lunsjbordene for kandidater som ville bruke den siste muligheten til å promotere sitt kandidatur.

### Fornøyd nominasjonskomite

Etter at nominasjonskomiteens leder, Keth Elisabeth Solberg, hadde presentert komiteemedlemmene for møtedeltakerne redegjorde hun kort for hvilke vurderinger som var lagt til grunn for komiteens innstilling. Her var både alder, erfaring, geografi, kjønn, tariffområder og arbeidssted blant kriteriene som var anvendt – og Solberg la ikke skjul på at hun var godt fornøyd med både kvalitetene på kandidatene og komiteens innstilling.

Deretter gikk delegatene til valg og Solberg kunne konstatere at delegatene med et par unntak fulgte komiteens råd. Unntakene gjorde imidlertid at komiteen måtte trekke seg tilbake og utarbeide ny innstilling for valg av vararepresentanter. Den som blir valgt som 1. vararepresentant deltar på delegasjonens møter og deltar på landsmøtet i tilfelle noen i delegasjonen blir forhindret fra å møte en eller flere dager.

### Delegasjonen

Tilfeldighetene ville at alle som ble valgt var tilstede under fylkesmøtet med unntak av 1. vararepresentant Silje B. Ege fra Bjerkreim kommune. Delegatene ble gratulert med hver sin rose fra fylkesleder. På bildet ser du NSF Rogalands bukett til NSFs landsmøte på Gardermoen 4.-8. november.

WiseAge stand. Fra venstre Anne T. Henriksen, Kjell-Egil Førsum og Jan Torgersen.



Paneldebatt med Tora Aasland, leder av den Norske UNESCO-kommisjonen, og Anne Cecilie Kaltenborn.



## WISEAGE-FESTIVALEN 2019

AV ANE HAUGLAND, SPESIALKONSULENT. FOTO: KAROLINE TESTAD

I takt med SESAMs økte satsing på brukermidvirkning og samfunnsengasjement har vi etablert WiseAge som vår plattform for dette. I den forbindelse valgte vi i fjor å utvide vår SESAM-konferanse til en WiseAge-festival.

Mandag 20. mai var en historisk dag med åpning av WiseAge-festivalen hvor flere foredrag var åpne for publikum. Professor og senterleder på SESAM, Ingelin Testad, åpnet festivalen med å prate om demensvennlig samfunn. SESAM har hatt samarbeid med Torill Renaa om måltidsopplevelser på sykehjem. Michelin-restauranten, Renaa, tilberedte en luksuriøs måltidsopplevelse for eldre på Tasta sykehjem. Senioturisme er i vinden, og Chris Pedersen konsernsjef i Kronen Hotels, fortalte om deres ønsker om å bli et demensvennlig hotell. De ansatte har fått opplæring på hvordan de skal legge til rette for personer med demens, og forbedrende tiltak blir stadig innført.

Professor Dag Årsland, forskningssjef på SESAM presenterte PROTECT- plattform for research online investigating cognition and genetics in ageing. PROTECT er en internett-basert studie som foregår fra deltakerens egen stue ved å svare på spørsmål over

internett. Målet med forskningen er å undersøke symptomer og hvorfor noen utvikler demens, som finner sted i England, Hong Kong, USA og skal starte i Norge i slutten av 2019.

Videre presenterte Joel Anderson, fra universitetet i Tennessee, sin nye forskningsstudie hvor han bruker sosiale medier til å samle inn data om personer med demens og pårørende. Det er flere personer med demens og deres pårørende som bruker sosiale medier til å dele sine historier uten sensur om demens og det å leve med sykdommen. Også fra universitetet i Tennessee kom professor Ruth Lopez som holdt et spennende foredrag om stigma og demens. Det er fortsatt mye skam og stigma assosiert med en demenssykdom, dette kan føre til at personer med demens ikke får den hjelpen de trenger eller at pårørende ikke tør å be om hjelp. Vi må sammen få folket, næringslivet og media til å forandre synet på demens slik at vi kan få vekk stigmaet og skammen som er assosiert med demenssykdom.

### WiseAge-fest

For andre år på rad arrangerte WiseAge brukerråd en WiseAge-fest. Anne-Cecilie Kaltenborn, administrerende direktør i Næringslivets

hovedorganisasjon Service og handel og medlem i Rådet for et aldersvennlig Norge holdt et spennende foredrag om videre planer for rådet for et aldersvennlig Norge sett i fra et næringslivsperspektiv. Professor Ingelin Testad presenterte forskningsnytt på SESAM, blant annet om EU prosjektet Shape som skal ledes fra Stavanger. WiseAge-festen ble avsluttet med tapas og underholdning fra Ryfylkelivsgnist.

### Internasjonal Forskningsdag

Tirsdag 21. mai var det duket for en internasjonal forskningsdag hvor fagfolk og publikum kunne høre verdensledende forskere innen eldremedisin, inkludert professor Ingelin Testad, professor Dag Aarsland og professor Clive Ballard, presenterte sine nåværende prosjekter og hva som er nytt på forskningsfronten.

### Skattekisten

SESAM har i flere år delt ut Linda Buettners praksispris for gode tiltak for personer med demens. Vi har samlet alle bidragene i en egen bok som ble lansert på SESAM konferansen – Skattekisten. Skattekisten skal være et levende dokument med gode, enkle og kreative aktiviteter og kan leses av alle. I år stakk Lura bo og aktivitetscenter av med praksisprisen for deres «Lura Dytten» og Stokka sykehjem fikk publikumsprisen for deres «Måltidsopplevelser og relasjoner».

Du kan lese mer om årets WiseAge-festival på [www.sus.no/sesam](http://www.sus.no/sesam)

---

# GRATULERER, PROFESSOR INGELIN!

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER, NSF ROGALAND. FOTO: MARTE MONSEN STRANDSKOG

Som den observante leseren fikk med seg i Wise-Age artikkelen har sykepleier-Rogaland i Rogaland i vår fått en ny professor. Og det ved University of Exeter i England!

Ingelin Testad, som til daglig titulerer seg som forsker og senterleder ved Regionalt kompetansesenter for eldremedisin og samhandling (SESAM), er en driftig psykiatrisk sykepleier, forsker og nå også professor. Hun avla sin doktorgrad i 2010 og har i årene etter det høstet mye anerkjennelse for sin og SESAMS ulike forskningsgrupper (inkl. Athenas) forskning og fagutvikling innen eldremedisin, helsefag og demens. Som et resultat av Ingelin og hennes medarbeideres arbeid skal Stavanger Universitetssykehus for første gang lede et større EU-prosjekt. Prosjektet tar utgangspunkt i Demensskolen (se NSF Lokalen 3-2018) og skal bidra til at personer med demens kan leve godt så lenge som mulig. Prosjektleder er den nybakte professor Testad.

### Hvorfor University of Exeter?

- SESAM har lenge samarbeidet med Kings College i London bl.a når det gjelder praksisnær forskning og jeg har arbeidet i flere prosjekter der. Nå er dette samarbeidet utvidet til også å gjelde det Universitetet ved Exeter og hvor jeg bl.a skal være med å utvikle sykepleieforskning ved Royal Academy of Nursing der, sier Testad til NSF Lokalen.

Testad er svært opptatt av forskningsbasert kunnskap og Å bruke den i den kliniske hverdagen, for at våre pasienter skal få den beste, mulige behandling og omsorg.

- Sykepleie skal være den ledende delen av praksisnær og tverrfaglig omsorgsforskning. Toget går nå – og vi sykepleiere må sette oss aller fremst i lokomotivet!

NSF Lokalen kommer tilbake med et lengre intervju omkring Testads tanker om sykepleieforskning i sitt neste nummer.



# EI SKUTE PÅ RETT KJØL

AV: ANNE GJENGEDAL SUNDE, FAGANSVARLIG SYKEPLEIER VED HUNDVÅG OG STORHAUG HJEMMEBASERTE TJENESTER. FOTO: LINE WALDELAND

«Det var en gang ei skute...» eller retttere; en ledergruppe i en hjemmesykepleiesone; Hundvåg og Storhaug hjemmebaserte tjenester, som hadde en formening om at skuta var godt vedlikeholdt og polert på alle bauger og kanter. Vi bare polerte på hver vår måte, på hvert vårt felt og hadde hver vår forståelse av hvor vi burde pusse mest. Opplevelsen av mangel på faglige utfordringer og følelsen av å gå på autopilot var sterkt tilstede, til det en dag i mars 2016 bare var en ting å gjøre; å ta rev i seilene. Det var på tide å gå skuta mer nøye etter i skjøtene. Tiltaket ble kalt «Kompetanseløftet».

Starten på prosjektet «Kompetanseløftet» handlet om flere behov. Data som viser til demografi og forventet mangel på sykepleiere verden over, behov for å se på faktisk kompetanse i avdelingen og

ønske om fagutvikling for hele personalgruppen, var noen av områdene. I tillegg et ønske om utvikling av mer selvstendige ansatte.

## Ledergruppen og mannskapet

I ledergruppen måtte vi bruke litt tid på samkjøring av kompassretningen, finne felles fokus og sørge for felles forståelse og utvikling. Så bar det ut på bøljan blå! Vi begynte på arbeidet med å få aksept i pleiegruppen. Endring er sjelden en enkel sak, og vi opplevde at det trengtes masse energi, tid og tålmodighet for å få mannskapet med på laget, få aksept for nye tanker og ideer. Samtidig satte vi i gang en stor ryddeprosess i avdelingen, dette for å vise at vi mente alvor med å sette en ny standard. Prosessen førte til en mengde endringer og forbedringer på flere områder. Den omfattet synliggjøring av kvalitetsarbeid, der opprettelse av «Krisekrok» og «Krisevifte» gjenspeilte HMS, med gjennomgang av ulike interne prosedyrer og oppdateringer. «Kvalitet, Kompetanse og Kontinuitet»-plakater ble hengt opp, dette for å tydeliggjøre alt arbeid som faktisk blir gjort i avdelingen på de respektive områdene. Hver gang vi trodde at skuta var hel og fin, oppdaget vi en ny «lekkasje» som måtte gjøres noe med. Det var travelt, men nyttig!

## Teknologi og inspirasjon

Til alt hell fikk vi drahjelp av flere prosjekter som kom seilende inn fra sidelinjen. Eksempler på dette er «Spider», et logistikkprogram som lager arbeidslister, og skulle ivareta kontinuitet, kompetanse og bedre utnyttelse av ressurser. Programmet skulle også sørge for rett person på rett plass, bruk av kompetanse der behovet var størst, mindre kjøring og en mer effektiv arbeidsdag. Stavanger kommunes satsning på Velferdsteknologi, gav oss muligheten til å være med på pilotering innen området. Alle ansatte fikk opplæring og oppfølging i forhold til ny teknologi (i dette tilfellet medisindispenser) som medfører nye arbeidsoppgaver og krav til andre ferdigheter enn pleie og omsorg. Teknologien skulle ivareta både pasientsikkerhet og bedre ressursutnyttelse. Et lite blick til København viste oss en annen modell for organisering av hjemmesykepleien. Der jobber sykepleiere i egne team. På den måten kan gruppen styrkes via faglige diskusjoner, deling av kunnskap og erfaringer og støtte i utfordrende sykepleieoppgaver. Vi ønsket å prøve ut en modifisert utgave av danskens modell. Pr i dag har vi delt inn avdelingen i to grupper for helsefag med en ressurs sykepleier til stede, og resten av sykepleierne i egen gruppe. Vi har alle sykepleiestillinger besatt, og tror at trygghet og faglighet er medvirkende årsaker og gir ballast til skuta. Vi har erfart at gruppeinndelingen har ført til positive endringer for helsefagarbeiderne også; trygge, mer faglig sterke og i bedre stand til å utføre sine oppgaver selvstendig. Dette til sammen gjør at skuta er mer komplett, fra kapteinen ned til den minste skipskatt.



Fagansvarlig sykepleier  
Anne Gjengedal Sunde



### **Mannskapet på Hundvåg Storhaug**

*Litt av «mannskapet» ved Hundvåg og Storhaug hjemmebaserte tjenester.*

### **Tavlemøte og kommunikasjon**

Underveis i prosjektet, utviklet og innførte vi Tavlemøte. Etter en del prøving og feiling har vi landet på en modell som fungerer godt for oss. Så godt at vi søkte Stavanger kommune om forbedringsprisen 2018, der vi oppnådde diplom, heder og ære. Tavlemøtet er blitt en arena for pasientsikkerhet og læring, i tillegg opplever vi at det styrker kulturen for åpenhet i avdelingen.

Sist, men ikke minst, ble vi presentert for USHT's ABCDE-prosjekt, et prosjekt for å ivareta den sårbare eldre når akutt sykdom inntreffer. Prosjektet ble av de ansatte omdøpt til «de røde sekkene», da utstyrssekkene var et visuelt viktig innslag både i opplæring og praksis ute hos pasientene. Her skulle alle ansatte lære systematisk observasjon og vitale målinger, og tidlig oppdagelse i utvikling av livstruende tilstander. Ansatte skulle lære kommunikasjon ved hjelp av ISBAR som omhandler kommunikasjon mellom helsepersonell, og bruke dette i all samhandling med samarbeidende instanser. Sekkene er blitt en suksess. Opplæring og oppfølging har gitt trygge ansatte som er i stand til viderefremming av pasientenes behov, fokuset er flyttet fra «pasienten er dårlig» til kommunikasjon av korrekte observasjoner og målinger. Dette gjelder både

sykepleier- og helsefaggruppen. Samtidig med ABCDE-prosjektet, ble simulering som læringsarena innført. Dette medførte etter hvert full storm både i og rundt skuta! Vi opplevde motvilje mot «rollespill», ansatte som følte at de ble sett i kortene, flere oppsatte simuleringer ble avlyst pga «travelhet», liten forståelse for at simulering kan brukes som læring - og egentlig var vi ikke helt overbevist selv heller... Til tross for dette, ble første simulering en stor suksess, vi følte oss ovenpå, veldig optimistiske. Det kom derfor som en stor overraskelse da neste simulering grunnstøtte fullstendig! Etter å ha ristet av oss følelsen av mislykkethet, har vi brukt erfaringene fra dette til å se på hva som måtte endres. Nå er simulering innført som ukentlig aktivitet i avdelingen og vi opplever at ansatte som ikke har deltatt på en stund, etterspør når det er «deres tur».

### **Fortsatt stø kurs**

Foreløpig har ingen av mannskapet mønstret av til fordel for andre skuter. Innimellom kjenner vi at seilassen går i medvind. Andre ganger er motvinden heller sterk. Det gjelder likevel å holde stø kurs, satse på å bygge kompetanse, ikke hvile på vekten, feire det vi kan og innimellom kjenne etter at det er godt å seile!

# – EN SAMTALE MED SIGRID SANDVE

Jeg er født på Ferkingstad i 1939. Da jeg var ung var det ikke vanlig at kvinner tok utdanning. Ingen av mine venninner skjønnte at jeg ville utdanne meg. Det var far som oppfordret oss søstre til å utdanne oss sånn at vi ikke skulle være avhengig av noen.

KRISTIN BIE OG OLAUG HINDAL, FAGKONSULENTER, USHT I HELSE FONNA KOMMUNENE. FOTO: TOBIAS TELLMANN

Søsteren hans, tante Astrid, jobbet i hjemmesykepleien. Det syntes jeg virket veldig spennende! Det var nok tanten min som vekket den interessen både hos meg og søstrene mine.

1962 var jeg ferdig utdannet sykepleier. Vi hadde mange gode forelesere da jeg gikk på Sanitetens sykepleierskole i Stavanger, blant annet Stadsfysikus Eivind Dahl. Han var kommunist, det la han ikke skjul på. Han snakket mye om det å være god og snill med mennesker, og spesielt med pasienter. Han var et godt forbilde. Ellers lærte vi at sykepleiere skulle stå til tjeneste, og hver morgen startet med andakt og salmesang. Forstanderinnene vi hadde i praksis var tydelige på hva sykepleie var, og hva vi skulle gjøre. Det handlet i stor grad om å ofre seg. Vi jobbet veldig mye som elever. Det var lange vakter, og vi var på avdelingen til avdelingslederen sa vi kunne gå hjem. Vi fikk 75 kroner i måneden, og kost og losji. På kullet var vi 19 elever, og det ble et veldig godt samhold.

## Praksis og pliktå

Under utdanningen hadde jeg praksis på Stavanger og Haugesund sykehus, på Dale psykiatriske sykehus og på helserådet i Haugesund. Etter utdannelsen var det to pliktår. Det første hadde jeg på barneavdelingen på Haugesund sykehus. Den gangen fikk ikke foreldrene besøke barna mens de var innlagt, selv om de ofte lå lenge på sykehuset. Når de gråt fikk vi ikke ta dem opp. De ble jo «rolige» etter hvert. Jeg har tenkt mye på hvordan det gikk med dem etterpå. Det andre året hadde jeg på kirurgisk avdeling.

Jeg tok videreutdanning både i anestesi, psykiatri og pedagogikk. De siste årene var jeg lærer, og til slutt sosialrådgiver på videregående skole.

1964 begynte jeg som anestesisykepleier. Etter 23 år ble jeg psykiatrisk sykepleier. Det er stor forskjell på anestesi og psykiatri. Anestesisykepleie er nokså teknisk, og møtene med pasientene var når de skulle inn til operasjonen. Men noen var veldig redde. Da tok jeg meg tid til å holde dem i hånden for å berolige dem. Jeg jobbet i psykiatrien i fem år, og hadde veldig omsorg og omtanke for pasientene. Da jeg fikk min første datter i 1967 var jeg hjemme noen måneder. Siden det var stor mangel på anestesisykepleiere begynte jeg raskt å jobbe igjen. Det var et puslespill å få dagene til å gå opp med mann, barn og turnus.

## Vaktlengde: Fire dager

Det var mange, lange vakter. Vi kunne gå på vakt påskeaften, og kom ut i lyset igjen tredje påskedag. Det var en opplevelse å komme ut i luften etter langvakter. Vi spiste og sov på sykehuset. Vi var bare fire sykepleiere som delte på alle vaktene. Når det var langhelger kom mannen og datteren min på besøk. Det hendte hun kom med kjolen bak frem. Den gangen var det lang ventetid på å få telefon hjemme, så det hadde vi ikke. Sykehusforvalteren søkte derfor televerket om at jeg skulle få telefon slik at jeg kunne tilkalles på kort varsel.

Overlegen bestemte hvilken anestesi pasienten skulle ha. Han var den eneste anestesilegen da, og han lærte oss sykepleiere opp i noen få anestesimetoder. Han mente det var lettere å ha oversikt

over få enn mange metoder. Vi ble veldig selvstendige. Vi hadde for eksempel hasteseccio alene. Nå er det mange flere personer rundt operasjonspasienten. Den gangen var det meste åpen kirurgi. Vi målte blodtrykk og ventilerte manuelt i timevis, og ble ganske såre i ørene av stetoskopet. Etter hvert kom det nye medikamenter vi kunne bruke, og da ble det bedre kontroll med narkosen.

På 60-tallet måtte mye av utstyret vi brukte vaskes, steriliseres og legges i formalin. Vi laget også tuffere som ble sterilisert. Det gjorde vi når det var lite å gjøre på operasjonsavdelingen. Det luktet eter og formalin lang vei. Mye av utstyret vi brukte da er museums-gjenstander nå. Den første tiden jeg jobbet der var jeg veldig trøtt før jeg fikk luktene «i blodet».

Vi var et av få sykehus som holdt på med eternarkose lenge fordi det regnes som en sikker metode. Det var en jovial tone på operasjonsavdelingen. Vi trivdes godt sammen, og det var sjelden at noen sluttet. Vi hørte aldri at pasienter eller pårørende var kritiske eller at de klaget over noe, uansett hvor lenge de lå på sykehuset, eller om de fikk komplikasjoner. De hadde veldig tillit til oss helsepersonell

Den gangen lå pasientene lenge på avdelingene før de ble operert. For eksempel kunne magesårspasienter ligge opp til 12 uker på sykehuset for å få en kur som blant annet besto av fiskeboller og vann. Ofte endte det med operasjon allikevel. Det var en lang rekonvalesens på flere uker etter en slik operasjon. Det er nesten ikke til å forstå i dag!



## Følelser forbudt

I tillegg til oppgavene på anesiasivdelingen måtte vi rykke ut når det var hjertestans på avdelingene og i mottakelsen. Vi «sprang» også når det var trafikk- eller drukningsulykker. Vi kunne komme til barn som var påkjørt, og det var grusomt. Det var veldig mye krybbedød på 80 tallet, og det var alltid vonde opplevelser. Vi snakket ikke så mye om sånne ting. Holdningen var nok at vi måtte tåle alt, vi som jobbet som sykepleiere! Det var brutalt, men vi tenkte ikke sånn. Vi stålsatte oss! Begynte vi å tenke kunne det gå ut over nattesøvnen. Ordet følelser ble ikke brukt i sykepleie. Vi skulle være flinke og effektive. Av og til snakket vi om ting på vaktrommet, men det var sjelden. Det var ikke så ofte vi hadde tid til å snakke om slikt, for da ventet neste oppgave.

En gang sluttet jeg i jobben fordi vi måtte vaske operasjonsstuene om natten, det skulle spares! Noen kolleger syntes det var å overdrive at jeg ville slutte, selv om de var enige. Det var slitsomt å holde på med vaskingen om natten og samtidig være i beredskap. Etter 17 dager ringte forstanderinnen og sa at rengjøringspersonalet var på plass igjen om natten. Hun ba meg søke på stillingen min. Etter tre timer ringte hun igjen og etterlyste søknaden. Jeg måtte gå bort til sykehuset med den, og to dager etterpå begynte jeg igjen.

Det var nok noen som syntes at jeg var heldig som hadde utdanning. Jeg var stolt av det. Min første lønn var på 700 kr.

Jeg hadde aldri hatt noe kosmetikk, men da kjøpte jeg pudde og leppestift og sånt for 50 kr. Det er ikke lett å forklare hva sykepleie er. Jeg kan veldig godt forklare hvilke oppgaver anestesisykepleier har, men det er vanskelig og si hva anestesisykepleie er!

Det beste med sykepleieryrket var at jeg kunne hjelpe de som trengte det, og fikk positive tilbakemeldinger på jobben jeg gjorde. Jeg har opplevd så mye. Jeg er veldig fornøyd med at jeg har vært sykepleier, og jeg angre ikke på det valget!





# Tema: Det vanskelige valget

Hver eneste dag tar sykepleiere mange avgjørelser og valg når de behandler pasienter og brukere. Er det bevisste sykepleiefaglige og etiske begrunnede valg - eller er det bare brannslukking?

AV SENIORRÅDGIVER LINE WALDELAND

Sykepleiere er opplært til å prioritere ut ifra helsefaglige konsekvenser og hva sykepleiere ifølge Helsepersonelloven er pliktet til å hjelpe med. Samtidig har de med seg sykepleierens yrkesetiske retningslinjer, livserfaringer og personlige følelser. Sykepleiere er tross alt bare mennesker. Mange dager er gode og man kan gå hjem fra jobb med en følelse av at i dag har jeg fått utrettet en god jobb. De som trengte hjelp fikk den hjelpen de hadde behov for. Andre dager er mer utfordrende.

## Valg i en travel hverdag

Skal du gi medisiner til rett klokkeslett til en pasient eller skal du ta deg tid til en ordentlig avslutning på samtalen med den døende pasienten som sannsynligvis ikke har så lenge igjen? Skal du ta ned intravenøsbehandlingen som har gått tom hos herr Jensen, eller skal du gå til fru Nilsen som trenger hjelp til å gå på toalettet? Skal du sette deg ned og snakke med tenåringen som nettopp ble innlagt med spørsmål om suicidalfare eller skal du hjelpe til med utageringen som skjer på naborommet? De siste minuttene hos en døende pasient får du aldri tilbake, men du kan heller ikke vente med å gi livsviktige medisiner. Og det at pasienter eller brukere blir iført bleier for at personalet ikke har tid til å følge dem på toalettet er heller ikke greit!

## Godt nok?

Dette er et utdrag av valg sykepleiere gjør daglig. Hver eneste arbeidsdag består i å prioritere ut fra faglige, etiske og økonomiske hensyn. Ordet brannslukking er ofte brukt i sykepleierens yrke. Travle dager betegnes med at sykepleiere brannslukker da de ikke rekker gjøre oppgavene tilstrekkelig godt nok. Men hva er godt nok? Vi slukker flammen som brenner men hva som er årsaken til brannen har vi ikke tid til å fjerne, den fortsetter å ulme. Er det egentlig rom i en sykepleiers arbeidshverdag til å ta disse valgene? Og sist, men ikke minst, hvordan er det for nyutdannede sykepleiere å foreta disse valgene?

## Konsekvenser

Tidvis fører valget som er tatt i en konkret situasjon til en konsekvens av et eller annet slag. Om ikke faglig avvik eller uforvarlig praksis, så gjerne uetisk ut ifra sykepleierens egne prinsipper og faglige vurdering. Det er mange sykepleiere som går fra jobb med en klump i magen, da de føler de ikke har fått gjort en tilstrekkelig god nok jobb. Som Kari Martinsen uttrykker det i



Sykepleien 02/2019: «Pleien tar den tiden den tar» og «inntrykkene melder seg når travelheten er borte». Sykepleierne skal melde avvik når hendelsene ikke er faglig forsvarlige eller omsorgsfulle, men har de tid til å gjøre det? Det er også viktig for arbeidsgiver å få konkretisert problemstillingene da det er vanskelig å ta tak i utfordringer som ikke er synliggjort. Det er også viktig at nyutdannede og nytilsatte får rom for å snakke med noen og får veiledning. Resultatet av manglende oppfølging kan være at de faller ut av yrket. Vi vet at en av fem sykepleiere slutter i yrket innen ti år.

## Hva sier lovverket og yrkesetiske retningslinjer?

I Helsepersonelloven § 4 Forsvarlighet står følgene: *Helsepersonell skal utføre sitt arbeid i samsvar med de krav til faglig forsvarlighet og omsorgsfull hjelp som kan forventes ut fra helsepersonellens kvalifikasjoner, arbeidets karakter og situasjonen for øvrig.*

Videre står det i yrkesetiske retningslinjer punkt 1: *Sykepleieren har et faglig, etisk og personlig ansvar for egne handlinger og vurderinger i utøvelsen av sykepleie, og setter seg inn i det lovverk som regulerer tjenesten.* Det står flere punkter i både Helsepersonelloven og i yrkesetiske retningslinjer for sykepleiere, men i korte trekk så er det sykepleieren selv som er ansvarlig for å ta disse vanskelige valgene som en ofte blir stilt ovenfor, og som en ofte står alene om å ta.

## Senter for Omsorgsforskning

Senter for Omsorgsforskning har startet på et eget prosjekt som kalles PriCare. *Gjennom det siste tiåret har de kommunale helse- og omsorgstjenestene i Norge gjennomgått dramatiske endringer, med nye ansvarsområder, oppgaver, innhold og organisering. PriCare skal utvikle ny kunnskap om og innsikt i prioriteringsutfordringer i helse- og omsorgstjenestene i norske kommuner.* ([http://www.omsorgsforskning.no/aktuell\\_informasjon/fellesprosjekter/prioritering\\_i\\_omsorgstjenesten](http://www.omsorgsforskning.no/aktuell_informasjon/fellesprosjekter/prioritering_i_omsorgstjenesten))

Men det gjelder ikke bare kommunehelsetjenesten. Det er travelt i spesialisthelsetjenesten og. Avisoverskrifter fra akuttmottak og bekymringsmeldinger fra travle sengeposter bekrefter det.

**Sykepleiere gjør gode vurderinger, i alle fall ut fra de ressursene de faktisk har tilgjengelig i enhver gitt situasjon, men hvordan blir det i fremtiden? Hvordan kan man prioritere riktig når ens tilstedeværelse er så essensiell på flere steder?**

VELKOMMEN  
TIL MEDLEMS-  
MØTE MED  
FOREDRAG



NSF Pensjonistforum Rogaland inviterer til

## MEDLEMSMØTE MED FOREDRAG

«Helsearbeid blant glemte flyktninger i Zambia»

Vi får besøk av onkolog Steinar Taksdal som gjennom sitt frivillige engasjement som medisinsk rådgiver og styremedlem i organisasjonen Brave Hearth er med og driver bistandsprosjekter i flyktningeleiren Meheba i Zambia. Her har de flere prosjekter innen helse- og utdanning i tillegg til å drive et barnehjem de selv har bygget.

**TID:** Tirsdag 17. september. Enkel lunsj og tid til prat fra kl. 11 - foredraget begynner kl. 12.00.

**STED:** NSF Fylkeskontoret, Løkkeveien 10, 4008 Stavanger, fjerde etasje.

**PÅMELDING:** Innen 10. september. Telefon til 51 53 79 76 eller e-post til rogaland@nsf.no



Forberedelse til Nye Stavanger

## WORK-SHOP OM SYKEPLEIELEDELSE

I midten av mai arrangerte NSF og sykepleiertjenesten i Rennesøy et miniseminar om sykepleieridentitet og selvledelse i eldreomsorgen. De inviterte sykepleiere og ledere fra Finnøy og målet var å styrke samhold og drøfte distriktsutfordringer i sykepleiertjenesten når de to kommunene fra årsskiftet blir en del av Nye Stavanger.

TEKST OG FOTO: GRO MERETE RINGSØ, SENIORRÅDGIVER HELSE OG VELFERD/ FOLKEHELSEKOORDINATOR

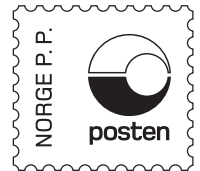
Seminalet hadde en foredragsdel og ble avsluttet med gruppearbeid. Deltakerne ble loset gjennom ulike teorier og praksiseksempler i ledelse av Brit Sæthre Hansen og Elin Dysvik, begge Ph D i sykepleievitenskap og ledelse ved UIS.

Fokus var hvordan sykepleierne ser seg selv i fagrollen i et samfunn med stort press på sykepleiertjenesten. Deltakerne var aktive og gav uttrykk for at seminaret bidro til gode vekstvilkår for det videre arbeidet med rolleforståelse

hos sykepleierne. Seminalet ble finansiert av Fylkesmannen i Rogaland som har bidratt med tilskudd i harmoniseringsarbeidet.

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

Postnord AS



# SYKEPLEIERE PÅ GILD SOMMERTUR!

NSF Pensjonistforums sommertur er en årviss tradisjon som medlemmene vet å sette pris på. I år var det rundtur på Haugalandet som sto på programmet for de nærmere 40 reiseglade sykepleierne.

TEKST OG FOTO: GRETE MORTVEIT

Turen var lagt opp som en rundtur gjennom kommunene Tysvær, Vindafjord, Haugesund og Karmøy.

Første stopp var Stråtveit i Nedre Vats, hvor Nina Stråtveit tok oss med på en vandring i renessansehagen. Gjennom hardt arbeid i flere år, har Nina og mannen hennes skapt en renessansehage og et galleri som er viden kjent på Haugalandet. Fukktrær, blomsterbed, stier, portaler og skulpturer i et frodig miljø. Et tempel og et staselig hønsesus, var det også der. Fra Åmsosen i Vats gikk turen videre til Haugesund og museums-husene i Dokken på Bakarøynå. De fleste husene har alltid stått der, men det var ikke uvanlig at man tok huset med seg når de flyttet til et annet sted. Derfra kjørte vi til Lille Maritim hvor vi fikk se Haugalandet fra luften og ble fortalt om hvordan Haugesund fikk bystatus, og om velstanden som vokste frem fra tidlig på 1900 tallet. Da var det tid for middag. Denne ble inntatt på «byens tak», det vil si i 7. etasje på Revmatismesykehuset. Deretter var det tid for deltakerne å vende nesene hjemover. Noen lokalt, men de fleste mot sør-fylket, via tunellen på Håvik.

En stor takk til turkomiteen, til vår lokale guide, og ikke minst vår sjåfør som fraktet oss trygt på smale skogsveier.

## BLI MEDLEM I PENSJONISTFORUM!

Er du pensjonist eller uføretrygdet? Som medlem av Norsk Sykepleierforbund er du hjertelig velkommen til NSF Pensjonistforum Rogaland. I tillegg til sommerturen arrangerer vi medlemsmøte med foredrag, drøs og noe å bite i. Du betaler ikke kontingent til NSF Pensjonistforum Rogaland.

Forumets mål er sosial kontakt med tidligere yrkeskollegaer og å informere/orientere om aktuelle saker som rører seg i NSF og i det samfunn vi lever i. Dersom du ønsker å få tilsendt invitasjon til de ulike arrangementene, må du melde deg inn i NSF Pensjonistforum Rogaland. Det gjøres ved å ringe 99 40 24 09 og be medlemstjenester registrere deg som medlem i pensjonistforum.

Hjertelig velkommen!



*Ikke mange hager i Vindafjord som kan skilte med egent tempel.*



*Kirstie Korre på tur i Hagen i Vats.*