

# ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 32 - NR 1, JANUAR 2015



## UDLAND VISER VEI - kompetansesatsing ga resultat-

**I dette nummeret kan du blant annet lese om:**

- Ansatte ville tilbake til ordinær turnus
- Valg 2015
- NSF Rogaland på nett
- Rett til økt stilling - hvordan gå frem?
- Udland viser vei



## GODT NYTTÅR!

Avslutningen på 2014 ble som forventet, men ikke slik Norsk Sykepleierforbund ønsket. Det jeg sikter til er, arbeidsminister Erikssons såkalte adventskalender med presentasjon av endringene i arbeidsmiljøloven. Hvis endringene blir en realitet kan konsekvensene bli økt bruk av midlertidig tilsetninger, høyere konsentrasjon av arbeidstiden, økning i bruk av langvakter, økt bruk av helgearbeid og enda mindre grad av påvirkning på egen turnus.

Vil dette bidra til god pasientsikkerhet? Vil dette gi helsefremmende arbeidsforhold? Vil dette virke rekrutterende for sykepleieryrket?

Norsk Sykepleierforbund mener det er viktig å ta et steg tilbake og virkelig vurdere om de forslagene til endringer som nå er lagt frem er til det beste for pasientene og sykepleierne som skal utføre sykepleie. Vi har utarbeidet et forslag til Regjeringsvettregler, basert på fjellvettreglene. Jeg har lyst å trekke frem en av disse: Vend i tide, det er ingen skam å snu.

Vi har i dag ulike arbeidstidsordninger og ved mange arbeidssteder prøver man ut turnuser som imøtekommer den fleksibiliteten som arbeidsministeren etterspør. Og det lar seg fint gjøre innenfor rammene av nåværende lov. Turnus med lange vakter kan være forsvarlig enkelte steder, men slett ikke overalt. Derfor må det gjøres grundige og kompetente vurderinger i forkant, og avtaler må inngås av jevnbrydige parter, slik at lokale tillitsvalgte ikke settes under press. Dagens lov ivaretar dette ved at avtaler inngås med sentral fagorganisasjon.

For Norsk Sykepleierforbund er det uforståelig at en regjering som ønsker å framheve kvalitet, kompetanse og kunnskap kan foreslå endringer som utgjør en trussel mot pasientsikkerheten og rekrutteringen til

sykepleieryrket. Deler av regjeringens forslag innebærer en neglisjering av forskningsbasert kunnskap, som er svært bekymringsfullt, og det bør også bekymre politikere og velgere som kan bli fremtidige pasienter.

Hilsen  
Nina Horpestad, Fylkesleder

I skrivende stund er det 3 uker til UNIO, LO og YS skal markere sin motstand mot endringene i arbeidsmiljøloven. Det blir 2 timers politisk streik den 28. jan fra 14.00 – 16.00. Følg med på nettsiden [www.mittarbeidsliv.no](http://www.mittarbeidsliv.no) eller facebooksidene til NSF Rogaland for informasjon.



ROGALAND

### NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 1. - februar 2015, 32. årgang. Opplag ca 7700.

**Besøksadresse:** Møllegt. 37, 4008 Stavanger.  
**Postadresse:** Møllegt. 37, 4008 Stavanger.  
Telefon: 02409

Layout og trykk:  
**Flisa Trykkeri AS**

**E-post adresse:** [rogaland@nsf.no](mailto:rogaland@nsf.no)

### Redaksjonsutvalg:

Nina Horpestad ansv., Solfrid Fuglseth, Arild Berland, Stina Gustafsson og Silje Anfinen Østrem.

### Forside:

Veiledergruppen.

Foto: Monica Elise Bakken Myklebust

# Langvakter i bofelleskap

## ANSATTE VILLE TILBAKE TIL ORDINÆR TURNUS

Ved Hauatunet bofelleskap i Vindafjord kommune ba personalet arbeidsgiver søke om langvakter i helgene. De ønsket å gå hver fjerde helg samt å ha lik bemanning på helg og hverdag. Etter å ha gått langvakter i tre år tok de samme ansatte initiativ til å få tilbake ordinær turnus med arbeid hver tredje helg.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Ragna Håland er sykepleier og avdelingsleder ved Hauatunet. Det var hun som for rundt fire år siden ble bedt om søke om langvaksordning:

«Vi fikk en arbeidstidsordning som innebar at de ansatte arbeidet 12,5 timer på både dagvakter og nattevakter i helgene. Det gjorde det mulig for oss å ha tre på vakt hele tiden på helg, samtidig som de ansatte gledet seg over å bare gå på jobb hver fjerde helg. Det var et krav om gode pauseordninger og en lang friperiode opp mot en uke i etterkant av langvaktshelgen.

For våre beboere medførte ordningen mer kontinuitet i oppfølgingen av pasientene og mer rolige helger da vi bl.a slapp vaktskifte midt på dagen» sier Håland til NSF Lokalen.

Hun legger til at den økte bemanningen i helgene medførte større ro i helgene fra begynnelsen av, men at denne effekten ikke vedvarte i alle de tre årene de hadde langvaksordningen

### GEVINSTEN FORSVANT

Avtalen om langvakter ble fornyet år for år, men etter tre år kjente personalet på at arbeidstidsordningen kostet mer enn den smakte. «De ga uttrykk for at det ble mer og mer slitsomt å gå langvaktene hver fjerde helg. Gevinsten med fjerde hver helg og lang friperiode etterpå ble ikke lenger opplevd som et gode, personalet var for utslitt etter langvaktene til at de kunne ha glede av friperioden. Noen opplevde det som om hele perioden måtte nyttes til restitusjon, og småbarnsforeldre opplevde det vanskelig å ikke se barna sine hele den helgen de hadde langvakter», forklarer Håland.

Det var særlig de som arbeidet de lange dagvaktene som merket at langvaktene ble slitsomme når gevinsten ikke ble større enn at de måtte jobbe hver 4. helg. Hver 6. helg hadde gitt større positiv effekt, men det lot seg ikke gjøre å få til.

For nattevaktene var ikke «kostnadene» like store og de kunne i utgangspunktet tenke seg å fortsette med langvakter. «Det var ikke mulig å sy sammen en turnus der nattevaktene gikk langvakter og dagvaktene gikk ordinær todelt turnus. Men vi fikk til en løsning der

nattevaktene fortsetter å gå hver fjerde helg. Dagvaktene går nå over i ordinær turnus og arbeider hver tredje helg. Den uheldige konsekvensen av dette er at det bare blir to personer på hver vakt i helgene», sier Håland.

Avdelingslederen tror nok at det er personalet som har mest å tjene på at de nå er tilbake i vanlig turnus. Beboerne vil oppleve hyppigere vaktskifter og flere ansatte å forholde seg til i helgene, men da alle kjenner alle blir det ikke noen dramatisk overgang. «Samtidig er det jo slik at om de ansatte er uthvilte og fornøyde så vil beboerne høyst sannsynlig få tjenester av høyere kvalitet – og dermed kan vi få en vinn-vinn-situasjon», avslutter Håland.



Avdelingsleder Ragna Håland utenfor Hauatunet.



## FYLKESMØTE I HAUGESUND

### 4. – 5. MARS 2015

Innen 1. april det år det avholdes landsmøte skal det i følge NSF's vedtekter arrangeres fylkesmøte. I Rogaland skal fylkesmøtet gå av stabelen 4. og 5. mars på Rica Maritim Hotell i Haugesund. Fylkesmøtet skal velge fylkesstyre for valgperiode 2015 – 2019 og fylkesleddets delegasjon til landsmøtet i 2015. Fylkesleder, nestleder, 5 styremedlemmer og 5 vara-medlemmer velges ved egne valg.

Fylkesmøtet består av delegater, valgt av og blant medlemmene i det enkelte HTV-område. Medlemmer i ansettelsesforhold som ikke omfattes av et etablert hovedtillitsvalgtoområde utgjør en egen valgkrets, og det samme gjør ikke yrkesaktive medlemmer, inklusive pensjonister og uføretrygdete. For de to sistnevnte er valgprosessen beskrevet på våre nettsider og annonsert i Sykepleien.

Medlemmer som ikke er valgt til delegater har adgang til fylkesmøtet med uttalerett, uten forslags- og stemmerett.

Her er en alfabetisk presentasjon over kandidater nominasjonskomiteen har fått inn. Se [www.nsf.no/rogaland](http://www.nsf.no/rogaland) for villighetserklæringer og mer informasjon.

#### Fylkesleder



**Nina Horpestad**

#### Nestleder



**Solfrid Fuglseth**

Kandidat til nestleder og landsmøtet



#### Fylkesstyret og Landsmøtet 2015



**Peter Hee Andersen**

Kandidat til landsmøtet



**Susanne Borre**

Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Julie Braatveit**

Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Brit Bø**

Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Turid B. Askeland Eilerås**  
Kandidat til fylkesstyret



**Evy Margrethe Gundersen**  
Kandidat til landsmøtet



**Caroline Reitan Havsvø**  
Kandidat til landsmøtet



**Marit Hay**  
Kandidat til landsmøtet



**Violetta Henriksen**  
Kandidat til landsmøtet



**Heidi Johnsen**  
Kandidat til landsmøtet



**Marianne Lie**  
Kandidat til landsmøtet



**Lise Maria Mæland**  
Kandidat til fylkesstyret



**Anne Nilsen**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Guro Bråstein Ravndal**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Jonas Egeland Reime**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Aud Hølland Riise**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Åse Berit Rolland**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Gunn-Elin Rossland**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



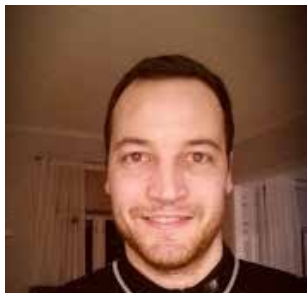
**Hilde Brit Ø. Rusten**  
Kandidat til landsmøtet



**Aud Elisabeth Salen**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet

# VÅLG 2015

## Fylkesstyret og Landsmøtet 2015



**Kjetil Andre Våge**  
Kandidat til landsmøtet



**Mette Øfstegaard**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet.



**Dagny Øysæd**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet



**Kari Lindø Åmodt**  
Kandidat til fylkesstyret og landsmøtet

## HVORDAN VIRKER TURNUSARBEID INN PÅ HELSEN?

Norsk sykepleierforbund har over 100 000 medlemmer og rundt 60 % jobber i turnus. Det er et økende behov for sykepleiere i Norge i dag og gode arbeidstidsordninger kan ha avgjørende betydning for rekruttering til yrket. Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) og arbeidslivets parter ser at det er behov for mer kunnskap om helseeffekter av skift- og turnusarbeid. I disse dager inviteres utvalgte sykepleiere til å delta i en viktig studie.

AV SILJE A. ØSTREM, RÅDGIVER NSF ROGALAND

### Om studien

Studien består av et spørreskjema som fylles ut på internett og rapportering via mobiltelefon. Hver kveld registrerer deltakerne opplysninger på en mobil-app om hvordan de har sovet og svarer på noen andre spørsmål i tilknytning til dette. Denne måten å samle inn informasjon på er ny og vil gi unik og viktig informasjon om sammenhengen mellom turnusarbeid, søvn og helseplager. Noen deltakere vil inviteres til å bære en aktivitetsmåler festet til ankelen, denne måler bevegelse og søvn mens dagboken føres. I tillegg tar forskerne tre biologiske prøver av deltakerne, før, under og etter nattevakt. Forskerne vil sammenligne hvordan deltakerne faktisk sover, hvordan de opplever søvnen og helsetilstanden, og hvilke endringer som har skjedd i kroppen i perioden.

### Hvorfor er studien viktig?

STAMI uttaler at studien, slik den er satt opp, er enestående i sitt slag. Det er ingen som noen gang har klart å gjennomføre en studie av turnus- arbeidere som studerer variasjon i helseplager fra

dag til dag over mer enn 2-3 dager. I denne studien skal forskerne ved STAMI gjøre dette inngående over fire uker, noe som gir unik kunnskap om reelle sammenhenger mellom turnusarbeid og negative effekter på helsen.

### Hvorfor delta i studien?

Studien er med på å løfte kunnskap som er viktig for alle sykepleiere i helsesektoren. Kunnskap som kan bidra til å skape et bedre og mer helsebringende arbeidsmiljø, og som kan bidra til at risikoen for den enkelte sykepleier for helseplager som skyldes turnusarbeid begrenses. I månedsskiftet januar og februar blir studien ytterligere utvidet og sykepleiere fra Rogaland blir invitert til å delta. Målgruppen for studiet er sykepleiere som arbeider 3 delt skift, mer enn 50 % stilling og er frisk.

*NSF Rogaland oppfordrer alle sykepleierne som får invitasjon fra STAMI til å delta i studien.*



Erik Andre Nordeide:

# STUDENTENES STEMME I NSF ROGALAND

Ingen vet i dag hvordan det nye fylkesstyret blir etter at delegatene har gjort sine valg under årets fylkesårsmøte i mars. Det eneste som er sikkert er at Erik Andre Nordeide vil være studentenes representant. Og at han gleder seg til oppgaven.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

I motsetning til de øvrige vervene i fylkesstyret velges ikke studentrepresentanten på fylkesårsmøtet. Representanten velges av NSF Student og sitter i et år ad gangen, uavhengig i om det er valgår eller ikke. Det betyr at Nordeide skal være sykepleierstudentene i Rogalands stemme i alle fall frem til 1.juni.

### Fra BI til sykepleie

Den unge og driftige bergenseren er i sitt andre år som sykepleierstudent ved Universitetet i Stavanger. Etter å ha oppdaget at det å studere økonomi ved BI ikke var helt i hans gate måtte han gjøre nye valg når det gjaldt utdanning og yrke. Det var enkelt. Han hadde lenge hatt ambisjoner om å arbeide innenfor ambulansetjenesten, og en vei til det målet var å bli sykepleier først.

«At jeg havnet i Stavanger var nok mer eller mindre tilfeldig», sier Nordeide til NSF Lokalen. «Men jeg har ikke angret på valget et sekund. Jeg trives som student ved UiS, og jeg har funnet meg godt til rette i byen». Ved siden av studiene arbeider han ved psykiatrisk divisjon ved SUS – og er et svært aktivt organisasjonsmenneske.

«Det har blitt relativt mange verv på kort tid», sier han og tar en kjapp opptelling: «Tillitsvalgt i klassen, studentorganisasjonen, instituttstyret, studentparlamentet, fylkesrepresentant for NSF Student, styremedlem i NSF Students lokallag ved UiS og fylkesstyremedlem i NSF Rogaland. Joda, det blir noen møter i måneden av slikt», smiler den engasjerte fylkesstyrerepresentanten.

### Vil ha økt studentengasjement.....

Nordeide er opptatt av at studentene engasjerer seg, både i egen utdanning og i det som skjer i NSF for øvrig. Potensialet er stort, og lokalt ved UiS har de allerede merket at små tiltak blir satt pris på. «Når først noen går foran er ikke de andre så vanskelige å be. Når vi tok initiativ til å etablere en egen lokalgruppe for NSF Student ved UiS, gikk det ikke lang tid før alle styrevervene var besatt. Egen Facebook-gruppe ble opprettet og når lokalgruppen arrangerte sin første aktivitet (eksamensquiz) kom det nærmere 50 studentmedlemmer for å delta. Nå planlegger vi egne temadager – og en kåring av «Årets praksissted» blant de virksomhetene som har førsteårsstudenter i praksis», sier Nordeide.



### ....og sette sitt preg på fylkesstyret

«Når det gjelder vervet som fylkesstyrerepresentant ønsker jeg å være bidragsyter i de aller fleste saker, men særlig i saker som berører studentenes nåværende eller fremtidige hverdag. Jeg tror det øvrige fylkesstyret kan ha nytte av å vite hva som rører seg blant studentene og hva de mener om ulike aktuelle spørsmål – like mye som studentene har nytte av å vite hvilke saker NSF Rogaland er opptatt av. Ved å dra veksler på hverandres ståsted kan vi få en vinn-vinn situasjon og knytte enda sterkere bånd mellom studentene og NSF Rogaland for øvrig», avslutter studentenes stemme i NSF Rogaland, Erik Andre Nordeide.

# Udland viser vei:

## SATSING PÅ KOMPETANSE GIR RESULTATER

### - ALLE STILLINGER BESATT AV UTDANNET PERSONELL

Ved Udland omsorgssenter i Haugesund har den somatiske langtidsavdelingen i en årrekke satset på skolering av helsepersonell. Her ansettes ikke ufaglærte med mindre de har en plan eller er i gang med å ta utdanning, og her får helsepersonell fra andre land påkrevd språkopplæring og arbeidstrening for å forbedre og utvikle språkkompetansen. I dag er alle stillinger besatt med formell kompetanse. Slik var det ikke for fem-seks år siden.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

Udland omsorgssenter i Haugesund åpnet i 2002 og består av korttidsavdeling, demensavdeling, somatisk langtidsavdeling og Stølen sykehjem samt aktivitetsavdeling. Senterets overordnede mål og visjon er å skape et senter der pasienter og pårørende skal bli møtt med respekt, likeverd og ansvarlighet. Vekst, utvikling og trivsel skal prege samarbeidet mellom pasient og personalet. Senteret ønsker å være en levende organisasjon i stadig utvikling, både faglig og personalmessig. Holdningskapende arbeid bidrar til fleksibel bruk av felles ressurser.

Senterets somatiske langtidsavdeling har 36 pasienter og 73 ansatte. I samarbeid med NAV gir avdelingen deltakere fra NAVs introduksjonsprogram språkopplæring og arbeidspraksis, noe som er første steg på veien til fagutdanning innen helse. En annen gruppe er utenlandsk helsepersonell som har fått norsk autorisasjon, enten som helsefagarbeider eller sykepleier. Mange av disse har hatt for dårlige norskkunnskaper til at de kan få ansettelse. Denne gruppen har avdelingen satset særskilt på.

#### Kompetansesatsing som rekrutteringsstrategi

Avdelingssykepleier Kjersti Høyland og fagansvarlig sykepleier Monica Bakken Myklebust er sammen med ansatte i avdelingen primus motorer for en kompetansesatsing som blir lagt merke til. Høyland var leder ved avdelingen også i 2008. Det var da en avdeling med få sykepleiere, lav søknad til ledige stillinger og høyt sykefravær.

«Vi måtte gjøre noe. Samhandlingsreformen var rett rundt hjørnet, Vi visste at den forutsatte flere sykepleiere og flere ansatte med fagutdanning. Vi måtte utarbeide en bevisst rekrutteringsstrategi som sikret oss den kompetansen som var påkrevd for å møte utfordringene vi sto over for», sier Høyland til NSF Lokalen. Rekrutteringsstillingene (helgestillingene) er forbeholdt de som har en plan om å arbeide/ta utdanning innen helse. Sykepleierstudenter, tidligere praksisdeltakere som starter på helsefag, elever innen helsefag, men også de fra videregående opplæring som har planer om helseutdanning.

#### Tar utdanning

«Alle som kommer til oss blir oppfordret til å ta utdanning. Mange begynner på helsefagarbeiderutdanning, flere av dem har fullført utdanningen og er nå i fast jobb hos oss. I starten kan det være



Kjersti Høyland (t.h.) og Monica Bakken Myklebust kan konstatere at satsing på kompetanse gir resultater.

utfordrende å ha personer med ulik kulturbakgrunn og ulik språkforståelse på jobb samtidig, og for de ansatte som har veiledrolleren kan det oppleves som krevende», sier Høyland og Myklebust. «Dette henger sammen med at deltakerne foruten språket også skal læres opp i arbeidsoppgavene», forklarer de. «Vi hadde mye fokus på dette innledningsvis, og det gikk ikke lang tid før frustrasjonene ble erstattet med en stolthet og glede over å kunne få bidra til andre menneskers vekst og utvikling. Det er kanskje betegnende at når vi tok en pause i «inntaket» av deltakere i arbeidspraksis for å få de ansatte og avdelingen til å hente seg inn, så gikk det ikke lange tiden før deltakerne ble etterspurt av de ansatte. Vi er heldige som har en slik fantastisk stab med høy kompetanse rundt oss», samtykker de to lederne.

De var også spent på hvordan pasienter og pårørende ville reagere på det store antallet fremmedspråklige og fremmedkulturelle medarbeidere i avdelingen. «En eventuell frykt for negative reaksjoner viste seg å være helt ubegrunnet», sier Høyland og Myklebust. I dag har avdelingen ansatte fra 17 ulike nasjonaliteter, bl.a Chile, Østerrike, Bosnia, Etiopia, Slovakia, Italia, Filippinene og Tyskland.





Denne flotte gjengen sykepleiere fra ni ulike nasjonaliteter utgjør veiledningsgruppen ved Udland.

### Vikarbyråsykepleiere ble fast ansatt

Avdelingen har alltid hatt en bevisst strategi når det gjelder bruk av vikarbyrå. «Tidligere brukte vi vikarbyrå-sykepleiere for å avlaste egne sykepleiere slik at de ikke skulle bli utbrent. Nå har vi full dekning så dette er ikke lenger en aktuell problemstilling. Fjorårets sommerferie forløp knirkefritt for vår del», sier Høyland. Det hører med til historien at de ved avdelingen en sommer hadde to østeuropeiske sykepleiere fra vikarbyrå. De er nå kommet tilbake til Udland og jobber i fulle stillinger.

En annen av sykepleierne søkte på 150 jobber i distriktet, uten å få svar. Udland tok kontakt, kalte inn til intervju og hun har nå jobbet ved avdelingen i rundt 4 år.

### Samarbeid med HSH

Udland har et nært samarbeid med Høyskolen Stord/Haugesund (HSH). Omsorgssenteret tar imot internasjonale studenter og ordinære bachelorstudenter. Udland har på nyåret sagt ja til 26 førsteårsstudenter fordelt på senterets fire avdelinger. «Det finnes knapt en bedre rekrutteringsarena enn det å ha studenter i praksis. Hvis studentene opplever seg sett, ivarett og verdsatt er sjansen for at de kommer tilbake som både ferievikarer og ferdig utdannede sykepleiere stor», fastslår Høyland. En av fjorårets internasjonale studenter fra Italia jobber nå som sykepleier ved avdelingen.

### Veiledning

Felles for alle er at de er fremmedspråklige med en norsk autorisasjon. Noen har tatt sykepleierutdanningen i Norge, andre i hjemlandet. «For oss som arbeidsgiver er det viktig at den ansatte har de nødvendige språkferdigheter, handlingskompetanse, handlingsberedskap og handlingskunnskap som sykepleier.» For å sikre dette har noen deltatt på et toårig kompetansehevingsprogram, alle på veiledningsgrupper med lærer, da med fokus på ulike tema. Dette individuelt tilpasset, ut ifra den enkeltes ståsted. «I bunn har de alle gått på norsk kurs i regi av andre aktører» fremhever Høyland og Myklebust.

### Veien videre

Høyland og Myklebust har ikke tenkt å hvile på laurbærene til tross for at egen avdeling nå er fullt besatt med kompetent helsepersonell i alle stillinger. «Nå må vi bruke våre erfaringer til få lignende utvikling på de øvrige avdelingene ved Udland og i kommunen. Vi har noen tanker om veien videre, men dette er et arbeid som skal systematiseres og kvalitetssikres. Kristin Bie ved Bjørgene Utviklingssenter har søkt Fylkesmannen i Rogaland, og fått tildelt midler som skal bidra til dette i et eget prosjekt ved Udland Omsorgssenter. Dette håper vi vil være et positivt tiltak som vil bidra ytterligere til å rekruttere og beholde nødvendig arbeidskraft og kompetanse i kommunen. Vi har mye å glede oss over i dag – og mer kan det bli i tiden som kommer», sier Høyland og Myklebust.

### Fylkeslederen: Verdsetting av kompetanse – mer enn lønn

Norsk Sykepleierforbund(NSF), Rogaland har over tid hatt fokus på verdsetting av kompetanse. Ofte er dette forbundet med lønn og lønnsforhandlinger. Eksemplet fra Udland viser også andre virkemidler som er godt i tråd med NSF's politikk. Gjennom systematisk vektlegging av fagutdannet personell har Udland snudd en negativ trend. Allerede ansatt personell får nytte sine kunnskaper til å bidra til at andre erverver seg høyere kompetanse. Jeg håper at flere virksomheter kan bli inspirert av arbeidet til Udland og vi skriver gjerne mer om slike flott eksempler!



# NSF Rogaland på nett

## FACEBOOK OG HJEMMESIDE - VIKTIG ARENAER FOR MEDLEMSPLEIE!

NSF Rogaland ønsker å nå ut til flest mulig medlemmer og andre interesserte med informasjon om hva som rører seg i sykepleier-Rogaland. De viktigste verktøyene i så henseende er vår hjemmeside, Facebook og NSF Lokalen. Fylkeskontorets Facebook-side har nå passert 1500 faste følgere og er blitt vår viktigste arena for daglig nyhetsformidling.

AV ARILD BERLAND, RÅDGIVER NSF ROGALAND

«Vi må være synlige der medlemmene, potensielle medlemmer og andre som er interesserte i hva som skjer i sykepleier-Rogaland er – og flertallet av dem er på nett», forklarer fylkesleder i NSF Rogaland Nina Horpestad. Alle NSF fylkeskontor har egne hjemmesider, men ingen andre var i nærheten av å mange besøkende som NSF Rogaland hadde på sin side i 2013. Også når det gjelder Facebook-siden kan fylkeslederen slå fast at NSF Rogaland troner på topp når det gjelder antall følgere. Dette er en åpen side som alle med interesse for NSF arbeid kan følge ved å klikke på «liker»-knappen.

### Bevisst strategi

«Åpen Facebook-side er viktig for oss. Blant våre følgere har vi journalister, ordførere, stortingsrepresentanter og andre som er engasjert i sakene som NSF Rogaland publiserer. Flere av disse er sentrale påvirkere i det lokale mediebildet, noe som øker muligheten for å få våre hjertesaker på den lokale agenda. Samtidig er det viktig for oss at medlemmene er oppdatert på lokale saker av betydning. Den største fordelen med Facebook er medlemmenes mulighet til å dele oppslag på sine private profiler – og dermed når vi langt flere med vårt budskap», sier fylkeslederen.

Fylkeskontoret legger vekt på å være aktuelle og synlige hver dag. Før de begynner dagens øvrige arbeid sjekker de lokale medier og egne innbokser med tanke på saker som fortjener fokus og deling.

«For oss er det avgjørende at sakene vi publiserer har en lokal forankring. Medlemmene skal finne annet stoff på våre nettstedene enn de gjør på moderorganisasjonens nettsider. Vi ønsker å profilere lokale tillitsvalgte og deres saker. Forbundslederen har egen blogg på NSF nasjonale hjemmeside – på vår lokale hjemmeside er det fylkeslederens blogg som gjelder»

### Hva publiseres hvor?

Blant våre 8000 medlemmer vil det alltid være noen som ennå ikke har tatt i bruk datamaskiner eller smarttelefoner. Viktig informasjon som gjelder alle medlemmer vil selvfølgelig fortsatt bli publisert i NSF Lokalen. Dette kan være artikler om valg, innkallinger til julemøter, pensjonistforums sommerturer eller annen viktig medlemsinformasjon», fastslår fylkesleder Nina Horpestad.

Hun legger imidlertid ikke skjul på at hun ønsker at enda flere av medlemmene aktivt oppsøker de nettbaserte informasjonsplattformene NSF Rogaland disponerer.

«Vi ser på både hjemmesiden og Facebook som svært nyttige når det gjelder å informere medlemmer og publikum for øvrig. På disse plattformene kan vi være dagsaktuelle i det vi publiserer og vi kan nå mange medlemmer på kort tid. Facebook gir også medlemmene anledning til å kommentere og komme med innspill på det vi legger ut – og dermed får vi en helt ny dimensjon i medlemskontakten, som vi opplever som positiv.

NSF Lokalen har et annet format – et format som er mer egnet for artikler, intervjuer og presentasjoner som går mer i dybden enn hva nett-plattformene gjør», sier Horpestad.

«Flere og flere fylker har valgt å slutte å sende ut papirformat av sine respektive fylkesaviser. Også vi i Rogaland ser at det ville spare både miljø og portoutgifter, men vi har foreløpig valgt å fortsette å sende bladet ut til alle medlemmer i fylket. Både fordi det er viktig for oss å ha en kanal for informasjon og synlighet for de av medlemmene som ikke bruker nettet, og fordi vi tror at et blad som kommer i postkassen leses av flere enn en pdf-fil som kommer i innboksen», avslutter bladets ansvarlige redaktør.





Forside > Om NSF > Fylkeskontor > Rogaland

## Rogaland



Fylkesleder, nestleder og rådgivere i NSF Rogaland. Ta gjerne kontakt med oss!



Fylkesstyret >



Tillitsvalgte >



Lønn >



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Lokale faggrupper >



Lederinformasjon >



NSF Lokalen >



### Kontaktinformasjon

Tlf. 02409 eller bruk [kontaktskjema](#)

Vi tilstreber en tilbakemelding på alle henvendelser senest innen utgangen av påfølgende virkedag.

Adresse:

Møllegt. 37, 4008 Stavanger

Kontorets åpningstid 8:00 - 15:00



## GJØR SOM 1500 ANDRE - FØLG NSF ROGALAND PÅ FACEBOOK!

Aktuelle saker av betydning for sykepleiere, sykepleierstudenter og øvrig helsepersonell i fylket leser du først om 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. Velkommen som følger i dag!

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

# Like





# NY FAGGRUPPE FOR LEDERE ER PÅ Plass!

NSF Lokalen har tidligere skrevet om NSF sin ledersatsing. Som en del av denne har det blitt jobbet for å få en lokal ledergruppe i NSF Rogaland. Tirsdag 20.januar arrangerte interimstyret for lokal ledergruppe årsmøte for å etablere lokal faggruppe for ledere i Rogaland. Et titalls medlemmer var møtt opp og det var god stemning rundt bordet.

Interimstyret hadde invitert Kari L. Aamodt, virksomhetsleder ved Bergåstjern sykehjem i Stavanger og Årets sykepleieleder i Rogaland 2012 til å holde foredrag. De fremmøtte fikk høre en leder som delte sine utfordringer og gleder ved det å være leder – og som var tydelig på at dette egentlig var to sider av samme sak. Aamodt fortalte at hun var gitt rom av familien og sin arbeidsgiver til å bygge opp og utvikle sin lederstil innenfor de områdene hun selv finner givende og inspirerende. Det var mange nikk rundt bordet til hennes utsagn omkring positive og mindre positive sider av det å inneha en lederposisjon. Aamodt konkluderte med at gledene absolutt var større enn utfordringene, og at hun derfor ikke hadde noen planer om å skifte jobb!

Etter foredraget gikk man over til det mer formelle og satte årsmøte. Fylkesleder Nina Horpestad ble valgt til ordstyrer og dro forsamlingen gjennom vedtakssakene. Deltakerne fikk på plass både vedtekter, styre og en dispensasjonssak før årsmøte ble formelt avrundet.

Anne Moi Bø var til stede som representant for sentral ledergruppe og hun informerte om gruppens arbeid og satsningsområder. Nettverksbygging blir en viktig del av den nye lokal ledergruppes oppgaver, et arbeid som startet allerede på årsmøtet. Det var mange diskusjoner og innspill rundt bordet, lederne utvekslet erfaringer og startet arbeidet med å si noe om hva de har behov for at lokal ledergruppe har som tema på møter for medlemmene. Denne utfordringen går videre til lederlesere av NSF Lokalen, ta kontakt med leder av faggruppen, Inger B. Bakkalia, eller faggruppens kontaktperson på fylkeskontoret, Stina Gustafsson, hvis du har tanker om tema eller utfordringer som lokal ledergruppe bør ha fokus på. Se kontaktinformasjon nederst på siden.

## Styret i lokal faggruppe for ledere består av;

- Leder:** Inger B. Bakkalia, Stavanger Universitetssykehus
- Medlemmer:** Jonas E. Reime, Hå kommune  
Tove Elise Johansen, Helse Fonna  
Else Ø. Hollund, Stavanger Universitetssykehus  
Ragnhild Torkelsen, Stavanger kommune  
Elisabeth Aadnesen, Stavanger kommune
- Varamedlemmer:** Silje Gjessen, Boganes sykehjem  
Emma Manin, Stavanger Universitetssykehus



Styret i lokal faggruppe for ledere i NSF Rogaland:  
Bak fra v: Tove Elise Johansen, Else Ø. Hollund og  
Ragnhild Torkelsen. Foran fra v: Emma Manin (vara), Jonas  
E. Reime og Inger B. Bakkalia (leder). Elisabeth Aadnesen  
og Silje Gjessen (vara) var ikke tilstede når bildet ble tatt.

## Kontaktinformasjon;

**Inger B. Bakkalia:**  
Tlf 958 24 553 – e-post: [inger.b.bakkalia@lyse.net](mailto:inger.b.bakkalia@lyse.net)

**Stina Gustafsson:**  
Tlf 51 53 79 72 – e-post: [stina.gustafsson@nsf.no](mailto:stina.gustafsson@nsf.no)

# MIN HVERDAG SOM HOVEDTILLITSVALGT

## ANETTE PUNTERVOLL, HTV EIGERSUND KOMMUNE

### Gledelig medlemsvekst og spennende utfordringer!

Hverdagen som hovedtillitsvalgt i en flott kommune som Eigersund gir meg mange spennende og lærerike utfordringer. Gjennom vervet får jeg en bedre forståelse av kommunen som en helhet og hvor jeg som tillitsvalgt har mulighet til å være både kreativ og kritisk når beslutninger skal vedtas.

Jeg er engasjert i det meste som foregår i kommunen og som måtte oppta mine medlemmer, herunder omorganisering, lokale lønnsforhandlinger, faglig forsvarlighet og arbeidsforhold. Mye tid går med til prosjektet «Heltidskultur – Sammen for alle» der vi jobber for at medlemmene skal få en stillingsstørrelse som den enkelte ser på som heltid for dem. Jeg er også opptatt av mulige endringer av arbeidsmiljøloven, og hvilke konsekvenser det vil få for både ansatte og brukere av kommunale helsetjenester.

Et av NSF Eigersunds satsingsområder er verving av nye medlemmer. Medlemstallet fra 2012 til 2014 har økt fra 75 til 95 medlemmer – dette tallet ønsker jeg skal fortsette å stige. Jeg håper de som ikke er medlemmer ser viktigheten i arbeidet som blir lagt ned til det beste for arbeidstakerne gjennom forbundet, og velger å organisere seg i NSF.

I månedene fremover skal NSF Eigersund jobbe videre med å øke samarbeidet med ulike avdelinger/soner og vise tilbake til situasjoner hvor ett tett samarbeid mellom ledere, tillitsvalgte og ansatte er verdifullt. Som hovedtillitsvalgt skal jeg også jobbe for å få mer frikjøpt tid til å opprettholde det gode arbeidet, samt få på plass en ny plasstillitsvalgt. Jeg hadde nok aldri kunne klart å være i vervet uten de engasjerte plasstillitsvalgte jeg har i dag.

## ANNE ELISABETH GAARD NILSEN, HTV KARMØY KOMMUNE

### Nyter travle dager – og økt lønn for sykepleierne!

Som HTV i en kommune med over 40 000 innbyggere har jeg en travel hverdag, men jeg liker det. Mye av min tid går til møtevirksomhet – og kjøring mellom møter. NSF Karmøy har engasjerte medlemmer som etterspør mitt bidrag og min representasjon på alle nivå, og jeg blir derfor involvert i mange prosesser. Aktuelt nå er omorganisering av hele omsorgstjenesten i kommunen. Det er et spennende arbeid der jeg prøver å ha fokus på kvalitet.

Karmøy har egen mottaksavdeling og har nettopp fått på plass en øyeblikkelig hjelp/ palliasjons- avdeling med bare sykepleiere. Jeg har 60% frikjøp som HTV, og jobber 40% som sykepleier på sykehjem. Det er utfordrende å få kabalen til å gå opp når jeg må bytte på vakter for å komme med på prioriterte møter, men jevnt over går det seg greit til.

Vi har fagmøter som medlemsmøter og medlemmene møter opp. Jeg brenner for at vår faglige tyngde skal bli tatt på alvor, og at helsetjenesten bemannes slik at vi får utført god sykepleie. Karmøy har flere arbeidssteder med lange vakter i turnusen, og jeg opplever at arbeidsgiver er like opptatt som NSF av at helsebelastningen slike vakter innebærer skal kompenseres gjennom pauser og god tilrettelegging av arbeidet. Vi er også nøye med kontinuerlig evaluering av de ulike arbeidstidsordningene.

Det forskes nå på langvakter i kommunen vår, men resultatet foreligger ikke ennå. Jeg er for helsefremmende arbeidsplasser, ikke hodeløse. Den varslede oppmykningen av arbeidsmiljøloven er jeg helt imot. I år blir det også viktig å satse på mange nye ledere med egne fag- og inspirasjonsmøter, foruten nye fagmøter for alle. Men først skal vi starte med julebord i januar og valg på årsmøte i februar.





# Besøkshunden Latte

## - en kilde til trivsel og helse



Besøkshunden Latte har «arbeidskontrakt» på Bjørgene omsorgs- og utviklingscenter. Med sine tillitsfulle øyne, den myke pelsen og sitt vinnende vesen, sjarmerer hun både beboere og ansatte. Latte er ei to år gammel Flat Coated Retrieverjente som ble godkjent som besøks-hund sommeren 2014. Besøkshundkurset, i regi av Firbentterapi, gikk over tre helger i Stavanger og ble avsluttet med en praktisk eksamen.

TEKST OG BILDE: ELIN HOLST LARSEN OG VIGDIS EILERÅS

Forskning viser at nærkontakt med dyr har en helsemessig positiv effekt på mennesker, både fysisk og psykisk. Når man klapper en hund produseres hormonet oxytocin. Hormonet er viktig for sosial interaksjon og skiller ut både hos hunden og hos de som koser med den. Ved berøring går oxytocin-nivået i blodet opp, og det fremkaller følelser av tilfredshet, reduksjon i angst, og følelser av ro og trygghet. I tillegg til å redusere stress, senke blodtrykk og motvirke depresjon, kan nærkontakt med dyr dekke enkeltpersoners behov for varme, kos og omsorg. Det kan bedre humøret og gi glede i hverdagen til mennesker som trenger det. Dyr kan også virke kontaktskapende og fremme et godt miljø. ([www.braastad.info/dyr-og-mennesker/](http://www.braastad.info/dyr-og-mennesker/)). Dyreassisterte aktiviteter innebærer kontakt, lek og kos med dyret. Det er slik Latte brukes som besøks-hund.

### DYREASSISTERT TERAPI

Dyreassistert terapi vil si at hunden brukes med systematisk, terapeutisk hensikt for å bedre fysisk, psykisk og sosial helse. Dette kan være rettet mot enkeltbrukere eller en gruppe. Eksempler på dette vil være når en hund motiverer en beboer til aktiv gåtning, eller at en hund er tilstede under samtaletimer for å bidra til avslapping og økt kommunikasjon.

Matmødrene Vigdis og Elin, som begge er sykepleiere, har nå startet utdannelsen for å få Latte godkjent som terapihund. Kurset holdes over flere samlinger i Valdres og avsluttes med skriftlig og praktisk eksamen i april 2015.

Før kursstart var Latte til en egnethetstest som viste at hun takler de påkjenningene hun kan bli utsatt for i arbeidet. Kursavgiftene har blitt dekket av Bjørgene utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester Helse Fonna. Utdanning av hund og fører før en starter som hundeevipasje på for eksempel et sykehjem er viktig kvalitetssikring både i forhold til de som får besøk, og også av hensyn til hunden.



“A small pet is often an excellent companion for the sick, for long chronic cases especially”  
(Florence Nightingale, 1860).



# RETT TIL HØYERE STILLINGSSTØRRELSE - HVA OG HVORDAN?

Ved fylkeskontoret opplever vi flere henvendelser fra medlemmer og tillitsvalgte som ønsker å få høyere stillingsstørrelse og derfor etterspør hvordan de skal gå fram for å oppnå dette. Arbeidsmiljøloven (AML) har flere bestemmelser som her kan komme til anvendelse.

AV STINA GUSTAFSSON, SENIORRÅDGIVER NSF ROGALAND

Hvis en er ansatt i en deltidsstilling og det blir ledig stilling på samme arbeidsplass blir den større stillingsstørrelsen lyst ut må den enn det vedkommende selv eier, kan AML §14-3 om fortrinnsrett for deltidsansatte komme til anvendelse. Blir den større stillingsstørrelsen lyst ut må den som ønsker økt stillingsstørrelse si at en påberoper seg rett til å øke sin stilling i søknaden. Det er en forutsetning for rett til økning at en er kvalifisert for stillingen. Utgangspunktet for denne vurderingen er utlysningsteksten. Det vil som regel ikke være et problem hvis en går fra en sykepleierstilling til en annen sykepleierstilling, men arbeidsgiver kan i sin utlysning etterspør en spesiell kompetanse. Det er viktig å være klar over at det her er nok å være kvalifisert, en trenger ikke være best kvalifisert. Hvis det oppstår en uenighet mellom arbeidsgiver og ansatte som påberoper seg rett til økt stilling, kan tvisten prøves for Tvisteløsningsnemda.

I januar i år fikk vi en ny bestemmelse om rett for deltidsansatte til stilling tilsvarende

faktisk arbeidstid, se AML §14-4 a: «Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeidet ikke lenger foreligger». Når det gjelder begrepet jevnlig ble dette utdypet i Stortingsproposisjon 83 L (2012-2013):

*Vilkåret må vurderes skjønnsmessig ut fra en konkret vurdering, hvor både hyppighet og stabilitet i bruk av merarbeidet vil være sentrale momenter. Kriteriet "jevnlig" krever at merarbeidet må være av et visst omfang og ha en viss hyppighet. Det vil derfor ikke være tilstrekkelig dersom merarbeidet bare utøves rent sporadisk. Det vil videre ikke være tilstrekkelig at den deltidsansatte utfører merarbeid i forbindelse med ferieavvikling, ved sesongtopper eller lignende. Det må også være et visst innslag av merarbeid i den løpende driften i virksomheten.*

*I kriteriet "jevnlig" ligger det også at det må dreie seg om en noenlunde stabil bruk av*

*merarbeid. Et typisk eksempel vil være en deltidsansatt som har avtale om å arbeide 4 dager i uken, men som i tillegg har jobbet fast en dag ekstra i uken, og derved i realiteten har hatt en full stilling. På den annen side bør det ikke være avgjørende at merarbeidet nødvendigvis er spredt jevnt utover hele referanseperioden. Spørsmålet vil være om merarbeidet i det store og hele fremstår som en **etablert praksis** i den aktuelle tolv månedersperioden, uavhengig av om omfang og hyppighet varierer noe innenfor perioden.*

NSF Rogaland anbefaler at medlemmer som mener seg forbigått i slike saker raskt tar kontakt med tillitsvalgte og/eller med fylkeskontoret for bistand. Det kan være nok med en henvendelse til arbeidsgiver, hvor medlemmet påpeker at her mener en at loven ikke er fulgt, men det er også mulig at slike saker må bringes inn til nemda for en løsning.

## SYKEPLEIERNES PENSJONISTFORUM I ROGALAND INVITERER TIL ÅRSMØTE

- Tid:** Tirsdag 10. februar 2015 kl. 12.00 – 14.00  
**Sted:** NSF Rogalands fylkeskontor, Møllegata 37, Stavanger – NB : 1. etasje!  
**Tema:** «Arbeid for Røde Kors i krigsområder» ved Kari og Ola Skuterud
- Årsmøte med valg av styre og andre aktuelle saker
  - Nytt fra NSF
  - Kaffe og drøs

**Påmelding til NSF Rogaland på tlf 51537973 eller e-post til [rogaland@nsf.no](mailto:rogaland@nsf.no) innen 8.februar 2015.**

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



Alle foto: Røvær Kulturhotell AS



## NSF Rogalands Pensjonistforum INVITERER ALLE NSF-PENSJONISTER TIL SOMMERTUR 10.JUNI 2015 TIL

# RØVÆR

## - ØYA I HAVGAPET VEST FOR HAUGESUND

Røvær er en øy som ligger midt ute i havgapet, 25 minutter vest for Haugesund. Med sine 114 innbyggere og en bil, er dette et samfunn de fleste av oss ikke opplever daglig. På øya kan en oppleve stedets historie og de utrolig flotte omgivelsene.

Det blir avreise fra Ruten i Sandnes kl. 7:30. Vi henter reisende på Byterminalen i Stavanger og Rennesøy (Finnøy), før vi reiser med ferja som har avgang kl 9:00 fra Mortavika til Arsvågen. Vi kjører innom Aksdal for å hente reisende fra Tysvær.

På indre kai i Haugesund møter vi de reisende fra Haugalandet og vi tar båten til Røvær kl. 10:40.

Når vi kommer til Røvær står en guide og tar i mot oss på kaien. Guiden vil ta oss med på en omvisning på denne spesielle øya. Etter omvisningen spiser vi lunsj. Røvær er kjent for sin gode komlemiddag!

Vi forlater Røvær og tar båten tilbake til Haugesund. Om tiden strekker til kjører vi oppom Steinsfjellet, Haugesunds mest besøkte utsiktspunkt. Her kan byen og store deler av distriktet beskues.

Turen avsluttes med en kopp kaffe og et tebrød på Aksdal, før Sør og Nordfylket skiller lag. Bussen kjører sørover til Arsvågen for å ta ferje tilbake til Mortavika. Vi beregner å være tilbake i Sandnes tidlig kveld.

#### Turen koster kr. 790,- v/40 deltakere og prisen inkluderer:

- Turistbuss m/sjåfør som guider underveis
- Båt tur/retur til Røvær
- Omvisning og lunsj på Røvær
- Kaffe og tebrød i Aksdal

Turen er forbeholdt medlemmer i NSF Rogalands Pensjonistforum, andre kan stå på venteliste. Bindende påmelding innen 30. mai, på telefon 51 53 79 73 eller via [www.nsf.no/rogaland](http://www.nsf.no/rogaland) Klikk på «Sommertur NSF Rogalands pensjonistforum 2015» på høyre side under «Hva skjer hos oss». **Avmelding senere enn 1. uke før turstart vil bli belastet med full pris.**  
**Påmeldte som er registrert med e-postadresse i medlemsregisteret får giro på e-post, øvrige påmeldte får giro i posten.**