

# ROGALAND NSF LOKALEN

NORSK SYKEPLEIERFORBUND - ÅRGANG 32 - NR 4, JULEN 2015



MØT  
MEDLEM  
NR. 8 000!

NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer  
**GOD JUL OG GODT NYTT ÅR**



## NY TID, NYE ROLLER OG NY POLITIKK?

Landsmøtet 2015 er historie. Mange saker ble debattert og gode vedtak ble gjort. Å være på landsmøtet er egentlig å se inn i fremtiden: Har vi fokus på saker som har aktualitet gjennom den neste landsmøteperioden? Klarer vi å enes om vedtak som ikke har utløpsdato lenge før fireårsperioden er over?

En av landsmøtesakene handlet nettopp om det å se inn i fremtiden – en sak som betegnende nok hadde tittelen «Ny tid – nye roller». Landsmøtet ble invitert til å drøfte hvilke roller sykepleierne på de ulike nivå vil ha i årene fremover – herunder også hvordan vi kan sikre at betingelser for å gå inn i disse rollene er tilstede. Blant hovedbudskapene var behovet for en statusheving av sykepleiernes verdiskapning i helsetjenesten og at kompetanseheving må ivaretas når store omstillinger skal gjennomføres. En fremtidsrettet helse- og omsorgstjeneste av god kvalitet forutsetter at det satses tilstrekkelig for å utvikle sykepleietjenesten i takt med befolkningens behov for sykepleie.

### En annerledes adventstid

I skrivende stund har vi akkurat startet på adventstiden, ventetiden frem mot jul. Mange juletrær og andre juleinstallasjoner ble tent i forbindelse med første søndag i advent. Der hvor jeg var til stede var alle de som holdt tale opptatt av å formidle at det ikke er alle som går inn i ventetiden med glede og forventning. Denne høsten har vi alle blitt minnet på at livet er sårbart og ingen vet hva dagen bringer.

Vi har sett flykninger krysse Middelhavet i håp om å slippe unna krig. Paris og byer i Midtøsten er blitt rammet av terror. Uskyldige mennesker som oppsøkte kafeer, konsertlokaler og andre samlingspunkt ble drept eller skadet mens de var ute for å kose seg. Sely vil jeg bruke adventstiden til å la tankene vandre og minnes alle de som er rammet og som ikke har samme mulighet som meg når det kommer til det å glede seg til jul.

### En annerledes julegave

Fylkesstyret i NSF Rogaland benytter avslutningen på året til å hedre våre tillitsvalgte med en liten oppmerksomhet som takk for fremragende arbeid i året som har gått. Også i år var dette temaet oppe til diskusjon og fylkesstyret valgte å gi julegavene til UNICEF og deres arbeid med å hjelpe syriske flykninger.

Vårt bidrag går til nødhjelp til barna i flyktingleiren Za'atari i Jordan. Vi er trygge på at pengene kommer til god nytte gjennom å bruke en anerkjent organisasjon som UNICEF til dette formålet. Og vi vet på at våre tillitsvalgte har forståelse for at akkurat deres lille julegave fra NSF i år utgjør en stor forskjell for et barn som nok trenger dette bidraget mer enn dem.

**NSF Rogaland ønsker alle sine medlemmer en fredfull jul og et godt nytt år!**

Nina Horpestad  
Fylkesleder



ROGALAND

### NSF LOKALEN – ISSN 0809-8190

Medlemsblad for Norsk Sykepleierforbund Rogaland, nr. 4. - desember 2015, 32. årgang. Opplag ca 8000.

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

Layout og trykk:  
**Flisa Trykkeri AS**

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

### Redaksjonsutvalg:

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

### Forside:

Emília Korpás ble NSF Rogalands medlem nr. 8000, noe som ble behørig markert med besøk av hovedtillitsvalgt for NSF Sandnes Guro B. Ravndal og fylkesleder i NSF Rogaland Nina Horpestad.

# LANGVAKTER OG TILLITSVALGTES ROLLE

Det kan være flere grunner til at arbeidsgiver og ansatte ønsker vaktlengder ut over 10 timer. Mer kontinuitet og færre vaktskift, sjeldnere helgearbeid og at flere ansatte får gå opp i stilling er blant begrunnelsene NSF's tillitsvalgte får seg forelagt. Hva er egentlig den plass-tillitsvalgtes rolle når arbeidsgiver ønsker å innføre slike vakter på din avdeling?

AV RÅDGIVER ARILD BERLAND, NSF ROGALAND

Før sommerens endringer av arbeidsmiljøloven kunne de tillitsvalgte og arbeidsgiver avtale vaktlengder opp til 10 timer i en turnus. Lovendringene medførte at de nå kan avtale vaktlengder opp til 12,5 timer. Det er ikke adgang for arbeidsgiver å innføre vaktlengder mellom 10 og 12,5 timer uten skriftlig avtale med tillitsvalgte. Ønsker arbeidsgiver vaktlengder lenger enn 12,5 timer det må de søke NSF sentralt.

Flere spørsmål kan dukke opp i kjølvannet av denne lovendringen. Hva betyr lovendringen for meg som medlem og arbeidstaker? Kan jeg bli tvunget inn i en arbeidstidsordning jeg ikke ønsker?

## Langvakter ikke for alle

Å innføre langvakter er ingen «quick-fix» og skal heller ikke være det. Langvakter innebærer dokumentert økt risiko for helseskade for de ansatte. Det er verdt å merke seg at lovteksten i arbeidsmiljøloven sier at «ved inngåelse av avtale som innebærer at den alminnelige arbeidstiden overstiger 10 timer i løpet av 24 timer, skal det legges særlig vekt på hensynet til arbeidstakernes helse og velferd.

Forskning viser også økt risiko for feil, mangler og ulykker til lengre vaktlengdene er, noe som igjen får konsekvenser for kvalitet og pasientsikkerhet.

Langvakter kan være egnet på arbeidsplasser med relativt lav arbeidsintensitet og der det er mulig å planlegge aktiviteten i en døgnrytmeplan, men er ikke egnet på avdelinger der pasientenes behov er uforutsigbare og krever 100 % årvåkenhet fra sykepleieren store deler av vekten.

Før man innfører langvakter er det derfor avgjørende med lokale risikoanalyser og at den tillitsvalgte har god dialog med medlemmene. Hvis medlemmene og den tillitsvalgte skal kunne gi kvalifiserte innspill må de kjenne til hva det å gå langvakter faktisk innebærer av fordeler og ulemper.

## Medlemsmøter

Vurderer arbeidsgiver langvakter bør den tillitsvalgte invitere til medlemsmøte der tema er bakgrunn for at arbeidsgiver ønsker langvakter og hvordan de ser for seg at turnusen skal se ut når det gjelder frekvens av langvakter, hviletid, pauser, helgearbeid o.l. Videre må medlemmene få kjennskap til oppdatert forskning

om fordeler og ulemper ved langvakter og hvilke tiltak som kan være aktuelle for å forebygge ulempene mest mulig. Medlemmene kan så diskutere og komme med sitt syn på hvorvidt de kan tenke seg langvakter på sin arbeidsplass – og i så fall i hvilket omfang og under hvilke forutsetninger.

Foruten innspill fra medlemmene har den tillitsvalgte også muligheten til å rådføre seg med både hovedtillitsvalgt/foretakstillsvalgt og rådgivere ved NSF Rogalands fylkeskontor underveis i prosessen frem mot en endelig avtale om langvakter.

## Forutsetninger i en eventuell avtale

### Fordele aktivitet

Medlemmene kjenner arbeidsplassen og pasientenes behov og er derfor de som best kan si noe om hvordan man kan fordele aktiviteten på en langvakt slik at vekten ikke har samme arbeidsintensitet som en ordinær vakt.

### Frivillighet

Et ufravikelig krav fra de tillitsvalgte vil være at det å gå langvakter skal være frivillig – og at det skal være mulig å trekke seg fra ordningen uten at dette går ut over ansettelsesforholdet. For medlemmene er det da viktig å vite hvilke konsekvenser det får om de takker nei til å gå langvakter. Om arbeidsgivers eneste tilbud er å bytte arbeidssted eller endre arbeidsinnhold til noe helt annet kan man spørre seg hvor frivillig ordningen egentlig er.

### Pauser

Når NSF's tillitsvalgte skal vurdere å inngå avtale om langvakter er det også viktig at avtalen sier noe om pauser og pauseavvikling. NSF's utgangspunkt er at alle som går langvakter bør ha en times pause i tillegg til spisepausen på tretti minutter. Det er viktig at driften kan planlegges slik at disse pausene kan avvikles – og at det er tilfredsstillende pauserom tilgjengelig på eller nær arbeidsplassen.

### Helsekontroller

Det kan også være aktuelt å avtalefeste forhold som rett til særskilt oppfølging med tanke på helsekontroller og rett til å slippe overtid og merarbeid for de som går langvakter.



Rogalandsdelegasjonen klar til dagens dyst.

LANDSMØTET  
2015

## NSF ROGALAND PÅ LM 2015: ET MINNE FOR LIVET!

Rogalandsdelegasjonen satte så absolutt sitt preg på NSF's landsmøte i november. Mens noen av delegatene var gamle travere hva gjaldt å gå på talerstolen, var det flere debutanter som til tross for høy hvilepuls og hjertebank snakket varmt og engasjert om hva det nå enn var opptatt av.

Å være delegat på et landsmøte er som å flytte inn i en boble på mandag for så å slippe ut igjen fem dager senere. I løpet av uken som da har gått kan det ha skjedd store hendelser i verden for øvrig, hendelser som på ingen måte kan måle seg med det å delta i utmeislingen av NSF's politikk de neste fire årene. I denne uken er ingenting viktigere enn akkurat det.

Det eneste måtte være å bruke hvert eneste ledige pause-minutt i våken tilstand til å lobbyere slik at akkurat din kandidat blir valgt til det vervet vedkommende stiller til valg på...

Rogalands-delegasjonen bestod akkurat den biten med glans. Nominasjonskomiteen hadde foreslått Anne Margrethe Haukås fra Karmøy på varaplass til forbundsstyret, men når valget var over var hun inne som fast medlem med god margin. Når delegasjonen også var sterk bidragsyter til at Kirsten Harstad fra Stavanger ble medlem av nominasjonskomiteen og Brit Bø fra Helse Stavanger ble

en av tre faste medlemmer i kontrollkomiteen var det bare å ta en high five og gratulere hverandre med en vel utført jobb.

Når det gjelder sakene for øvrig oppsummerer delegasjonsleder og fylkesleder Nina Horpestad landsmøtet slik:

- Vi har vedtatt mange gode punkter under innsatsområdene, så ingen tillitsvalgt i NSF vil bli arbeidsledig de neste fire årene.
- Vår største opptur under møtet var sak 10 hvor vi fikk et godt vedtak som omhandler HTV/TV arbeidsforhold og deres mulighet til å utøve politisk påvirkning.
- Vi jobbet godt for å få inn punkter som var strøket, spesielt gjaldt det at NSF skal jobbe for å få krav til språk og helsefaglig forståelse når man skal jobbe i helsetjenesten.

NSF Rogaland takker delegatene for innsatsen. Nå starter jobben med å omgjøre vedtakene til praktisk politikk. Vi gleder oss!

«Hmm, mon tro hva jeg skal mene om dette forslaget...?» Studentdelegat Erik Andre Nordeide i dyp konsentrasjon.



Festpyntet og klar til landsmøtets åpning.



Talerstoldebutant: Tillitsvalgt Julie Bråtveit Bhan fra Stavanger legevakt.



Talerstoldebutant: Hovedtillitsvalgt Marit Hay fra Sola kommune.



Når det stunder mot midnatt kan det være en utfordring å holde engasjementet oppe under alle ordvekslingene.



## Sykepleierlønninger i Rogaland

# FORSKJELLER SOM MERKES - OG BRA ER DET!

I år har det vært et mellomoppgjør samtidig som det er innført et nytt lønssystem for kommunesektoren. NSF Rogaland har i høst innhentet oppdaterte oversikter over lokale minstelønnsstiger/garantilønninger fra fylkets 26 kommuner og to helseforetak.

AV RÅDGIVER ARILD BERLAND, NSF ROGALAND

Rogalandskommunene har tilsynelatende ulik tro på lønn som virkemiddel når det gjelder å rekruttere og beholde sykepleiekompetanse. Eksempelvis vil sykepleiere ansatt i Sola, Time og Hå tjene 50 000 kroner mer i året enn hva kollegene i eksempelvis Lund og Sokndal. Mellom nabokommuner kan det være forskjeller på over 30 000 kroner.

### STØRRE LOKALE FORSKJELLER

Små og mellomstore øykommuner med Rennesøy i spissen er best på nybegynnerlønn mens kommunene på Jæren og Nord-Jæren troner øverst på øvrige ansiennitetstrinn. I motsatt ende finner vi Lund og Sokndal sammen med Strand, Vindafjord og Sauda. Disse fem er nå de eneste av 26 rogalandskommuner som fortsatt følger tariffavtalens minstelønnsbestemmelser.

Eigersund og Bjerkreim brukte de lokale forhandlingene i fjor til å gi erfarne sykepleiere med 16 års ansiennitet solide lønnstillegg. Sykepleiere i Sokndal og Lund kan nå stige over 30 000 kroner ved å tilby sine tjenester hos naboen. Velger de å pendle til Hå vil de tjene 54 000 kroner mer enn i hjemkommunen.

Også på Nord-Jæren ser vi relativt store forskjeller mellom nabokommuner. Nyutdannede sykepleiere uten ansiennitet vil i Sola kommune få 30 000 kroner mer enn hva de vil få i Stavanger. På Haugalandet ser vi tilsvarende forskjeller mellom nabokommuner; Tysvær tilbyr nyutdannede sykepleiere nær 30 000 kroner mer enn hva de blir tilbudt i Haugesund.

19 av fylkets 26 kommuner har en 16-års ansiennitetsstige.

### FYLKESLEDEREN: LØNN VIRKER

Fylkesleder i NSF Rogaland Nina Horpestad er ikke i tvil om at konkurransedyktig lønn bidrar til å rekruttere og beholde sykepleierkompetanse.

«En kommunes verdsetting av sykepleiere er viktige signaler for de ansatte og for sykepleierstudenter som vurderer hvor de skal søke sin første sykepleierjobb. Vi har også mange sykepleiere som arbeider i andre yrker, bl.a på grunn av lønn. Hvis vi kan få et anstendig nivå på sykepleierlønningene kan det utgjøre en motivasjonsfaktor til å komme tilbake til yrket», sier Horpestad til NSF Lokalen.

### HELSEFORETAKENE SAKKER AKTERUT - IGJEN...

Horpestad er også spent på hvordan helseforetakene vil hevde seg i konkurranse med kommunene. «Fjorårets hovedoppgjør i helseforetakene bidro til å redusere lønnsgapet mellom kommunene og helseforetakene noe, men årets mellomoppgjør innebærer at gapet nå er større enn noen gang. I helseforetakene fikk sykepleierne og spesialsykepleierne hhv. 2000 og 4000 kroner i lønnstillegg, mens i kommunene fikk disse gruppene opp mot 16 000 kroner i lønnstillegg. En nyutdannet sykepleier får bedre lønn i 22 av 26 kommuner enn de vil få på SUS.

Når det gjelder spesialsykepleiere med 16 års ansiennitet tilbyr halvparten av fylkets kommuner bedre avlønning enn hva Helse Stavanger gjør. I Helse Fonna er det mindre forskjeller mellom sykehuset og de nærliggende kommunene for denne gruppen», bekrefter Horpestad.

Vi gjør oppmerksom på at tabellene under kun viser den lønnen du som ansatt er garantert å få ut fra den ansienniteten du har. Kommuner og helseforetak kan ha høyere avlønning for flere av sine sykepleiere. Dette vil da være individuelle tillegg oppnådd etter lokale forhandlinger. Vi tar forbehold om feil i innmeldte tall fra kommunene.

## 6 PÅ TOPP – SYKEPLEIER I TURNUSSTILLING

SYKEPLEIER 0 ÅR		SYKEPLEIER 10 ÅR		SYKEPLEIER 16 ÅR	
Kommune	Årslønn	Kommune	Årslønn	Kommune	Årslønn
Rennesøy	434 410	Sola	466 900	Hå	480 310
Kvitsøy	418 000	Hå	455 039	Sola	478 900
Bokn	417 831	Rennesøy	454 500	Time	470 189
Finnøy	417 100	Time	451 661	Rennesøy	467 900
Forsand	416 700	Bokn	451 498	Bokn	465 906
Suldal	412 100	Klepp	450 000	Hjelmeland	463 700
Helse Fonna HF	377 000	Helse Fonna HF	429 500	Helse Fonna HF	429 500
Helse Stavanger HF	371 000	Helse Stavanger HF	427 000	Helse Stavanger HF	427 000

## 6 PÅ TOPP – SPESIALSYKEPLEIER I TURNUS

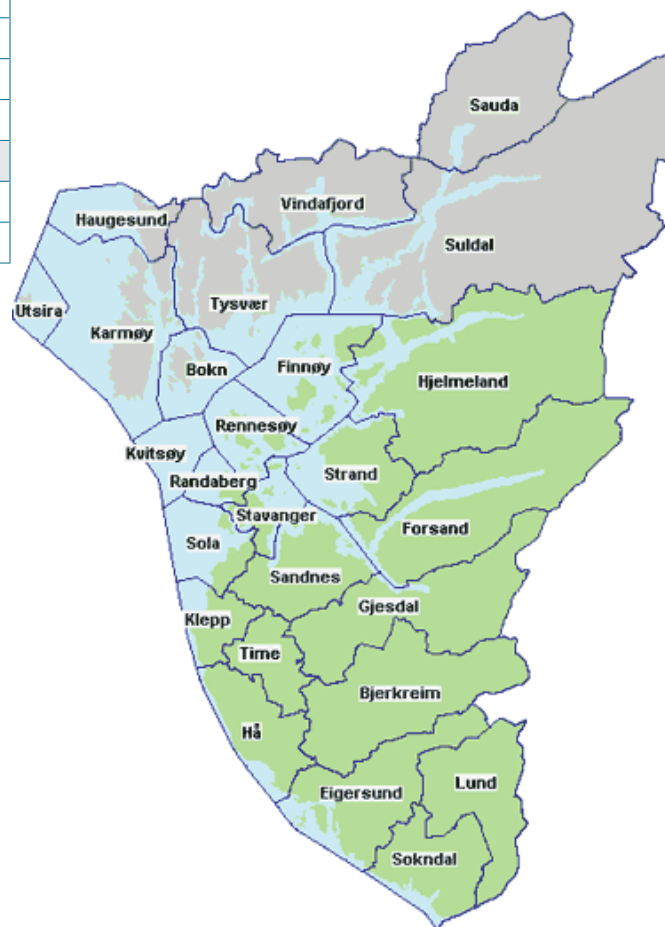
SPESIALSYKEPLEIER 10 ÅR		SPESIALSYKEPLEIER 16 ÅR	
Kommune	Årslønn	Kommune	Årslønn
Sola	500 000	Sola	512 000
Hå	480 423	Hå	505 892
Utsira	480 000	Hjelmeland	497 600
Finnøy	475 000	Gjesdal	497 570
Time	477 161	Time	495 689
Klepp	475 000	Sandnes	494 100
Suldal	475 000	Eigersund	492 400
Helse Fonna HF	471 500	Helse Fonna HF	471 500
Helse Stavanger HF	479 000	Helse Stavanger HF	479 000

*For fullstendig oversikt for både dagarbeidere og turnusarbeidere – se NSF Rogalands hjemmeside (<https://www.nsf.no/fylkeskontor/rogaland>) og klikk på fanen «Lønn»*

## BUNNSJIKTET.....

SYKEPLEIER 0 ÅR		SYKEPLEIER 10 ÅR	
Kommune	Årslønn	Kommune	Årslønn
Haugesund	372 500	Lund	426 400
Lund	367 500	Sauda	426 400
Sauda	367 500	Sokndal	426 400
Sokndal	367 500	Strand	426 400
Strand	367 500	Tysvær	426 400
Vindafjord	367 500	Vindafjord	426 400

NSF Rogaland oppfordrer sine medlemmer til å akseptere lønnsforskjeller da de er viktige for at vi skal kunne vise den betydningen lønn spiller for det å rekruttere og beholde kompetanse. Samtidig oppfordrer vi de samme medlemmene til ikke å akseptere urimelige forskjeller og til å benytte seg av retten til lønnsamtale med arbeidsgiver. Det er arbeidsgiver som har ansvar for virksomhetens lønnsdannelse - og det er arbeidsgiver som må ta initiativ hvis det er et ønske om å gjøre noe med forskjellene.





SANDNES KOMMUNE

## Rask Psykisk Helsehjelp

Et prosjekt i samarbeid med Helsedirektoratet

# EN SUKSESSHISTORIE

Blir du rammet av angst, depresjoner eller søvnvansker er du heldig om du er bosatt i Sandnes kommune. Hjelpen er maks to uker unna, og etter et års drift er ikke engasjerte og dedikerte terapeuter i tvil om effekten. Kurs, veiledet selvhjelp og individuelle samtaler er kognitive verktøy som har vist seg å virke for mange.

Erfaringer fra blant annet England tyder på at tiden var overmoden for prosjekt Rask psykisk helsehjelp. Der har halvparten av befolkningen tilbud om rask psykologisk behandling der de bor når de rammes av folkesykdommer som angst, depresjoner og søvnlidelser av mild til moderat grad. Dette gir store økonomiske gevinster gjennom at klientene blir værende i arbeid og de som blir sykemeldt blir raskere friskmeldt. Viktigere for de som rammes er at de raskt gjenvinner god helse og livskvalitet – og at de får verktøy de kan bruke for å hindre at symptomene tar overhånd igjen.

Helsedirektoratet ønsket å prøve ut denne modellen, og Sandnes er en av 17 kommuner i landet som deltar i prosjektet. Kommunene har organisert hjelpen på ulike måter, felles for dem er at prosjektmedarbeiderne har fått god opplæring i det å være kognitive terapeuter. I Sandnes består hovedteamet av en psykolog i full stilling og tre sykepleiere med videreutdanning i psykisk helsearbeid. Ytterligere en psykolog og to sekretærer er tilknyttet teamet og yter viktige bidrag.

«Vi var svært fornøyd med opplæringen vi fikk før vi startet opp. Undervisningen opplevdes nyttig, relevant og gjennomtenkt og vi var godt forberedt når vi tok imot de første klientene i september i fjor», forteller prosjektleder Terje Stokka. De ønsket å tilby kognitiv terapi basert på evidensbasert kunnskap for en målgruppe uten pasientrettigheter – en målgruppe som hadde mellom seks og tolv måneders ventetid på poliklinikkene. Ett år etter er tilbakemeldingene fra bl.a Sandnes DPS at de ikke ser disse pasientene lenger.

### RASK HJELP UTEN HENVISNING

Uavhengig forskning viser at medikamenter har liten effekt på lettere og moderate angst- depresjons- og søvnlidelser. Til tross for denne kunnskapen opplever mange at medikamenter er det tilbudet de får når de oppsøker fastlegen med sine helseplager. Gjerne sammen med en «kølapp» til privat psykolog eller psykiatrisk poliklinikk. Men ikke i Sandnes. Der er fastlegene, legesentrene, helsesøstrene, NAV og andre samarbeidspartnere godt informert om prosjekt Rask psykisk helsehjelp og deres Sandnes-modell. De anbefaler pasientene å ringe for å avtale en kartleggings samtale. Etter hvert er det flere og flere som tar direkte kontakt uten å oppsøke egen lege.

«De har hørt om oss fra andre som har mottatt et tilbud fra oss. Over 90 % av klientene våre tar kontakt selv. Og det er nettopp slik vi ønsker det skal være; et lavterskeltilbud som sikrer hjelp i løpet av svært kort tid. Gratis og uten krav til henvisning.», forklarer Stokka.

### BLI KJENT MED EGEN PSYKE

Når en av kommunens innbyggere tar kontakt avtales en vurderingssamtale med en av terapeutene. Målet med samtalen er kartlegging av hva som oppleves som vansker og utfordringer for klienten, samtidig som terapeuten kan informere om hva kognitiv terapi egentlig innebærer. Hjelpen som tilrådes avhenger av hva de finner ut i fellesskap.

«Som oftest vil vi kunne tilby hjelp selv, men i enkelte tilfeller inntar vi rollen som los og anbefaler klienten andre oppfølgings- og behandlingstilbud som vi tror kan være mer nyttige for akkurat hans eller hennes situasjon», sier Stokka.





*Suksessteam: Mange Sandens-borgere er svært takknemlige for hjelpen de har fått av denne flotte og dyktige gjengen: Bak fra venstre: Administrasjonskonsulent Anne Sørevoid, psykiatrisk sykepleier Marit Mørch Jacobsen, psykolog Kristian Nyborg Johansen og psykiatrisk sykepleier Stig Erlend Midtgård. Fremst står psykolog Lene Hoset Sunde og psykiatrisk sykepleier og prosjektleder Terje Stokka*

Når det gjelder kognitiv terapi er målet at klienten skal bli kjent med sin egen psyke og finne ut hva de selv kan gjøre for å redusere plagene og symptomene. Rask psykisk helsehjelp er en «jobbeplass» der klienten selv må være villig til å arbeide med seg selv. Målet er å bryte den onde sirkelen klienten gjennom sin væremåte og tenkemåte er med på å opprettholde. Og det gjøres gjennom å gå på kurs, veiledet selvhjelp, individuelle samtaler eller en kombinasjon av disse.

«I løpet av de siste 12 månedene har vi hatt over 200 deltakere på kurs. Vi starter nye kurs hver 4. uke og hvert kurs består åtte timer fordelt på en totimers økt i uken i løpet av fire uker. Vi er to terapeuter og max 20 deltakere på kursene. Vi underviser om hva det vil si å ha en psyke og hvordan vi med tankens kraft og et bevisst fokus kan bli våre egne terapeuter. Fokus er ulike kognitive selvhjelpsverktøy deltakerne kan ha nytte av», sier prosjektmedarbeider og psykolog Lene Hoset Sunde.

Kognitive alternativer til kurs kan være veiledet selvhjelp der klienten og terapeuten samtaler over hva klienten selv kan gjøre med sin situasjon. Dette foregår hovedsakelig over telefon. Denne kontakten kan være begrenset til et kvarter i uken, og mellom samtalen gjør klienten hjemmeoppgaver i form av å lese i valgt selvhjelpsbok, bruke nettbaserte programmer eller prøve ut ulike mestningsstrategier og kognitive verktøy.

Også individuelle samtaler og tilnærminger har gitt gode resultater. Slik tilnærming kan være alt fra eksponeringsterapi der klienten og terapeuten kjører i tunell til det å gå på kafe, bestille og spise lunsj sammen. Klienten har gjerne en antagelse, noen bilder i hodet om hva man tror kommer til å skje i en bestemt situasjon som trigger angst. Man vil da teste ut om det man frykter skal skje, faktisk skjer når man tester det ut i «real life».

**«Det skal gnistre av kognitiv terapi. Og vi er blitt sabla gode!»**

Lene Hoset Sunde, psykolog, Rask psykisk helsehjelp i Sandnes

Noen er klare til å gå videre på egen hånd etter to samtaler, andre kan trenge opp mot femten før de kjenner seg komfortable med å avslutte terapien.

#### **GODE TILBAKEMELDINGER OG FORELØPIGE ERFARINGER**

Også klientene gir uttrykk for at rask psykisk helsehjelp har vært til stor hjelp for dem. På kursevalueringene gir de karakterer mellom 4,7 og 5,5 på en skala der 6 angir høyeste mulig vurdering. Samtidig rapporterer Sandnes DPS, poliklinikkene og fastlegene at det blir lenger og lenger mellom hver gang de får henvendelser fra pasienter med angst, depresjoner og søvnlidelser. Det ser ut som om de har skjønnet noe i Sandnes.

# MIN HVERDAG SOM HOVEDTILLITSVALGT



AV KIRSTEN HARSTAD, HTV I STAVANGER KOMMUNE

Jeg har vært hovedtillitsvalgt (HTV) i Stavanger kommune siden 2011. Tyve år tidligere ble jeg valgt som fylkesleder i NSF Rogaland, et verv jeg hadde i syv år. Jeg gikk fra fylkesledervervet til jobben som helse- og sosialsjef i kommunen for deretter å være virksomhetsleder på sykehjem frem til jeg ble HTV med 100 % frikjøp. Kanskje en ikke helt tradisjonell karrierevei, men jeg har ikke angret en dag!

Jeg har vært NSF-er så lenge jeg kan huske, og når jeg ble spurt om å stille til HTV- vervet så jeg det som en flott mulighet til å framsnakke fag og lønns- og arbeidsvilkår på alle nivå. Jeg var stolt over å bli valgt – og jeg er fortsatt stolt og takknemlig for at jeg fremdeles kan bruke min fag og organisasjonsbakgrunn når jeg skal være medlemmenes ambassadør. I rollen som tillitsvalgte må vi kombinere vaktbikkjens og trekkhundredes beste egenskaper, og det er en spennende utfordring!

NSF i Stavanger nærmer seg 600 medlemmer (35 nye bare i år!) og har to hovedtillitsvalgte og 21 plasstillitsvalgte. Vår andre hovedtillitsvalgte er Susanne Borre som har 40 % frikjøpsressurs.

Som hovedtillitsvalgt i en stor organisasjon i en stor kommune representerer jeg NSF i mange ulike fora, prosjekter og arbeidsgrupper. Jeg har månedlige møter med rådmannen og ledergruppen og faste møter med fagsjef levekår. Her kan vi gjerne være uenige, men vi har gode relasjoner og er klar over hvilke roller vi representerer.

Anstrengt økonomi i kommunen gjør at det er et kontinuerlig fokus på innsparinger og nedbemanning, tidvis kamuflert av arbeidsgiver som «tilpasninger»...

Som HTV for NSF er det min oppgave å fokusere på faget og kvaliteten på sykepleietjenesten i disse prosessene. Jeg skal videre være en pådriver for at sykepleiere til enhver tid prioriterer faget og melder avvik dersom de ikke opplever forsvarlighet.



Det er utfordrende å være leder i disse tider. Økonomipresset gjør at de kan bli slukt av administrasjon og budsjettarbeid. Desto viktigere blir det da å minne dem om deres rolle som forbilde og kulturbærere. Ledere må ha tillit til sine ansatte, og de ansatte skal oppleve at de er en ressurs. Jeg som HTV må stadig minne om at tjenesten må være faglig forsvarlig, og at enhver sykepleier har både rett og plikt etter helsepersonell loven å melde fra.

Heldigvis er hverdagen mest preget av alt det gilde som skjer i kommunen vår! Vi har flotte sykepleiere som er stolte, modige og tydelige. Det er svært mange med videreutdanning og mastergrad, og NSF er opptatt av at kompetanse skal lønne seg. Jeg ønsker å være synlig blant medlemmene gjennom å delta på medlemsmøter, arrangerer felles møter og ha egne møter for blant annet virksomhetsledere.

I år er Helsehuset blitt egen virksomhet, med sykepleier som leder. Det er en flott virksomhet hvor blant annet Sykepleierklinikken og Hverdagsrehabilitering er blitt en suksess.

**Jeg trives som HTV med mange baller i luften, og det er fortsatt mye å kjempe for!**



Leder av KS etikuttvalg Tora Aasland bidro til en lærerik og inspirerende samling for sykepleieledere fra Jæren.

## LEDERNYTT FRA NSF ROGALAND

# LEDERNETTVERK – HVA OG HVORFOR?



AV NESTLEDER SOLFRID FUGLSETH OG SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

### HVA ER LEDERNETTVERK?

NSF Rogaland har de siste to årene drevet ledernetttverk på Jæren for kommunene Gjesdal, Time, Klepp, Hå og Sola. Vi startet opp et nettverk i første omgang for å teste ut konseptet og arrangerer nettverksmøte to ganger i året. Invitasjoner sendes ut til alle ledermedlemmer i de nevnte kommunene. Lederne møtes til enkel lunsj før et innledende foredrag fra ressurspersoner innen ulike tema. Noen ganger har vi hatt påfølgende gruppearbeid for å få frem lokale utfordringer og ulike løsningsforslag. Tema som har vært gjennomgått er endringsledelse, arbeid og psykisk helse, god ledelse og etikk og ledelse. Oppslutningen er bra men vi ønsker oss flere ledere på møtene.

I november hadde ledernetttverket møte på Sola der temaet var «Etliske utfordringer i arbeid med helse og samfunn». Et tyvetalls ledere fikk høre et engasjert og inspirerende foredrag av Tora Aasland, leder av KS etikuttvalg (se bilde øverst).

### HVORFOR HAR VI LEDERNETTVERK?

Utfordringene i helsetjenesten er mange og presset på ledere er stort. Vi i NSF Rogaland tenker at det er viktig at ledere får faglig påfyll og kan dele sine suksesshistorier med sine kollegaer. Tanken er at det vil spare tid og føre til bedre helsetjenester dersom ledere kan tipse hverandre om gode tiltak, og at disse samlingene kan sette i gang tanker om tiltak man kan sette i verk på sin arbeidsplass

for å forbedre arbeidssituasjonen både for ansatte og kvaliteten i sykepleien til pasientene.

NSF Rogaland håper vi kan få i gang flere ledernetttverk i løpet av 2016 da tilbakemeldingene fra lederne i nettverk Jæren er at de opplever det godt og nyttig å komme sammen for å lære og dele.



NSF's LANDSGRUPPE  
AV SYKEPLEIELEDERE

### SUKSESS FOR LOKAL FAGGRUPPE FOR SYKEPLEIELEDERE

Lokal faggruppe for sykepleieledere i Rogaland ble startet i januar i år og har allerede rundet 100 medlemmer. Er du sykepleieleder og ønsker å bli medlem gjør det du det ved å melde deg i inn den nasjonale faggruppen for sykepleieledere. Les mer på faggruppens hjemmeside: <https://www.nsf.no/faggrupper/sykepleieledere>

Leder av lokal faggruppe for ledere er Inger B. Bakkalia og hun kan nås på telefon 958 24 553 eller e-post [inger.b.bakkalia@lyse.net](mailto:inger.b.bakkalia@lyse.net)

# TRAINEE OR NOT TRAINEE

## - det er spørsmålet, men hva er svaret?

AV SENIORRÅDGIVER STINA GUSTAFSSON, NSF ROGALAND

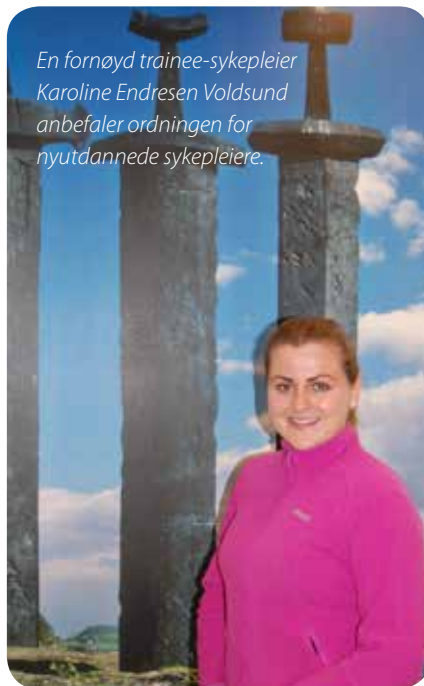
Trainee-ordningen startet på Medisinsk avdeling ved Stavanger Universitetssykehus (SUS) i 2010. Sykepleiere som ønsker å jobbe som trainee blir ansatt i fast 100 % stilling, og går inn i et rullerings-system mellom tre sengeposter med 3-4 måneders arbeid på hver avdeling. Det er for tiden 6 trainee-stillinger, det tilstrebes at det alltid er to sykepleiere som er ansatt i slike stillinger på hver av de tre aktuelle avdelingene.

SUS rekrutterer godt til trainee-stillingene, stillingene markedsføres på SUS sine hjemmesider og på Facebook. De fleste søkerne er nyutdannede sykepleiere fra distriktet, men de kommer også fra andre deler av landet. Avdelingssykepleier Oaland understreker at dette er en god måte å rekruttere sykepleiere på.

NSF lokalen lurer på om avdelingssykepleier ser noen spesielle trekk og egenskaper ved søkerne som er viktige for at de skal trives i trainee-stillinger? Oaland trekker fram at dette som oftest er faglig flinke sykepleiere, de må være omgjengelige og fleksible, og de bør trives med hele tiden å møte nye kollegaer og tilegne seg ny kompetanse.

Erfaring viser at de fleste som søker denne ordningen kun tar en periode med rulling, og at de ofte velger seg tilbake til den første avdelingen de begynte på hvis det blir ledige faste ordinære stillinger der. Avdelingssykepleier er litt usikker på grunnen til dette, men kanskje er det slik fordi det var der de nyutdannede sykepleierne først opplevde trygghet i sykepleier-rollen?

NSF Lokalen sin interesse for trainee-ordningen ble blant annet vekket med påstanden om at denne ordningen fremmer god fagutvikling og stiller derfor spørsmål til leder om hun kan utdype noe her. Oaland mener at sykepleierne drar med seg det beste fra de avdelingene de rullerer mellom, og overfører det til neste avdeling som står for tur: «Jammen... sånn gjorde de det på 3B og det virka bra, kan me ikkje prøva det her og?».



*En fornøyd trainee-sykepleier Karoline Endresen Voldsund anbefaler ordningen for nyutdannede sykepleiere.*

Leder ser udelt positivt på denne ordningen, men noen ulemper må det vel være? Oaland trekker litt på svaret, kanskje er det noen utfordringer knyttet til dette med medarbeidersamtaler, det er ikke satt i system ennå. Det kan også være en utfordring med personaloppfølging når sykepleierne bare er på avdelingen i en kort periode, for eksempel hvis det blir sykefravær som strekker seg utover den tiden en bare er på en avdeling.

Men noe av disse kontinuitetsutfordringene blir møtt av fagutviklingssykepleier på medisinsk avdeling, Elise Vigeland. Hun samler trainee-sykepleierne til veiledning månedlig. Da får sykepleierne snakke sammen om utfordrende situasjoner de opplever i arbeidshverdagen, både når det gjelder rulleringen og sykepleiefaglige problemstillinger de møter på de ulike avdelingene.

Karoline Endresen Voldsund kommer smilende inn på fylkeskontoret for et intervju på tampen av dagen, etter en travel arbeidsdag på SUS. Hun har jobbet som trainee litt over ett år, og trives svært godt med denne måten å jobbe på. Karoline framhever

blant annet at en ser bedre hele pasienten når en skifter mellom avdelinger. På spesialavdelinger lærer en mye om en diagnose og sykepleie i forhold til denne, slik kunnskap tas med til neste avdeling og deles med sykepleierne der. Det samme gjelder med rutiner og arbeidsmåter ellers, Karoline fokuserer på det som er bra på en avdeling og tar dette med til neste. Hvordan blir dette mottatt lurer NSF Lokalen på? Hun innrømmer at det av og til blir motstand mot foreslåtte endringer, som naturlig er, men som oftest er kollegaene positive til å prøve noe nytt.

Mottakelsen er god når hun møter på ny avdeling, og opplæringen går over flere dager. Flere kurs har det også blitt for Karoline, og hun innrømmer at det har blitt lest litt fag på fritiden for å kunne møte sykepleiebehovene til den nye pasientgruppen hun får ansvar for på en god måte. Arbeidstidsplanleggingen fungerer også bra. Lederne på de ulike avdelingene samarbeider og vaktbelastningen i turnus er noenlunde lik fra avdeling til avdeling, Karoline opplever at det er lett å få byttet vakter hvis hun ønsker det. Å komme ny inn i et arbeidsmiljø og vite at en bare skal være der i noen måneder kan være litt vanskelig, følelsen av ikke å høre helt til kommer snikende, hva med deltagelse på julebord og andre sosiale tilstelninger på avdelingen? Dette opplevde Karoline var vanskelig til å begynne med, men etter hvert ble hun bedre kjent og involverte seg mest mulig i det sosiale på den avdelingen hun til enhver tid jobbet.

Avdelingssykepleier Jane og sykepleier Karoline er skjønt enige om at de begge anbefaler trainee-ordningen på det varmeste til ferske sykepleiere spesielt. De positive opplevelsene og utviklingen faglig framheves, utfordringene de ser som kan være litt negative mener de kan løses med et godt samarbeid mellom leder og ansatt.

**NSF Lokalen ønsker begge lykke til videre med dette nybrottsarbeidet!**

# JOBBER DU SAMMEN MED ÅRETS SYKEPLEIER ELLER ÅRETS SYKEPLEIERLEDER?

NSF Rogalands fylkesstyre har vedtatt kriteriene for sykepleierprisene 2015. Nå venter de på forslag fra medlemmer som mener at akkurat de er så heldige å få jobbe sammen med en framifrå dyktig sykepleier eller sykepleierleder.

### FORESLÅ KANDIDATER!

Fylkesstyret legger ikke skjul på at de ønsker seg mange kandidater til de to gjeve prisene: Årets sykepleierleder 2015 og Årets sykepleieleder 2015. Med en medlemsmasse på over 8000 bør det være mange aktuelle kandidater til begge prisene. Vi som jobber i NSF Rogaland har ofte kontakt med medlemmer som ikke kan få fullrost sin sykepleierkollaga eller sin leder godt nok, men om de ikke fremmer forslag vil ikke disse dyktige sykepleierne og deres egenskaper bli løftet frem for resten av sykepleier-Rogaland. Herved er utfordringen gitt!

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

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

### KRITERIENE TIL PRISENE ER SOM FØLGER:

#### Årets sykepleier

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

#### Årets sykepleierleder:

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



## NOEN TIDLIGERE VINNERE AV PRISEN «ÅRETS SYKEPLEIER»



2011 - Aslaug Gautesen



2012 - Tone Tolo



2013 - Anna Furre Johnsen (Foto: Andreas A. Berg).



# VELFERDSTEKNOLOGI - ET SATSNINGSOMRÅDE FOR USHT

Det pågår for tiden flere lokale prosjekter hvor man kartlegger og undersøker hvordan velferdsteknologi kan bidra til mer frihet og trygghet i hverdagen. Utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester er tett på flere av disse og bidrar selv til både utviklingsarbeid og erfaringsutveksling.

AV HENRIK HOVLAND, UTVIKLINGSSENTER FOR SYKEHJEM OG HJEMMETJENESTE

## Hvorfor velferdsteknologi?

Norge er i endring og vi må tilpasse tjenestene slik at kommunene står best mulig rustet til å yte den hjelpen som innbyggerne har behov for fremover. Vi må sikre en effektiv og rettferdig fordeling av ressursene som blir tilgjengelig når forsvarlig og nødvendige helsetjenester skal ytes. Da må vi bli bedre til å forebygge uheldig sykdomsutvikling, komplikasjoner og redusert livskvalitet for voksende grupper personer som har for eksempel kols, overvekt, diabetes, kreft, demens, rus- og psykiske problemer.

Et viktig tiltak er å satse på velferdsteknologi. Begrepet velferdsteknologi eller omsorgsteknologi brukes til å beskrive et nasjonalt satsningsområde i helsetjenesten som: «Teknologi som kan bidra til økt trygghet, sikkerhet, sosial deltakelse, mobilitet og fysisk og kulturell aktivitet, og **styrker den enkeltes evne til å klare seg selv i hverdagen** til tross for sykdom og sosial, psykisk eller fysisk nedsatt funksjonsevne», (NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg).

Målet er økt frihet og trygghet for tjenestemottaker, pårørende og de ansatte. Fordelene for pasienten kan være mange, men det krever en tilrettelagt organisering rundt hver type teknologi. Roller og ansvar må være nøye gjennomtenkt dersom avansert teknologi skal være en del av kommunenes helse- og omsorgstjenester. De fleste teknologier trenger jevnlig oppfølging av en ressursperson. I hvilken grad kan pårørende, frivillige eller andre ta del i dette ansvaret, for eksempel ved å være den som svarer på alarmen til en mobil trygghetsalarm og sikrer at den er i bruk?

## Hvordan arbeider USHT?

Vi er involvert i ulike prosjekt for å prøve ut nye løsninger. Prosjektene omfatter elektronisk journal på nettbrett, morgendagens behov i hjemmetjenesten, trygghetspakke og sikker medisinerings.

USHT er også opptatt av å knytte kontakter på tvers av kommuner, forskningsinstitusjoner og næringsliv, og vi driver et nettverk

for ressurspersoner som arbeider med tjenesteinnovasjon og velferdsteknologi. Kommunene har i dag mange små prosjekter hver for seg, og det er ulikt hvor langt de har kommet. Gjennom nettverket kan man utveksle erfaringer og dele kunnskap, samt drive utviklingsarbeid sammen. Vi deler også kunnskap om hvordan kommunene kan ta i bruk nye teknologiske løsninger i helsetjenesten.

I tillegg til dette arrangerer vi fagdager for å spre kunnskap til praksisfeltet. Til vår fagdag om velferdsteknologi i november hentet vi inn forelesere som både kunne gi et overordnet bilde av status for satsingen nasjonalt, og konkrete eksempler på prosjekt som pågår i kommuner og bedrifter. En pårørende som har gode erfaringer med mobil trygghetsalarm m/GPS, fortalte også sin historie.

### Kartlegging og tilpasning er viktig for all teknologi

Et eksempel på et vellykket prosjekt om ble presentert på fagdagen var et bofellesskap for personer med demens som har tatt i bruk mobil trygghetsalarm. Beboerne har nå mye mindre uro og utfordrende atferd etter at de fikk bevege seg ute på sine daglige turer med trygghetsalarmen. Bedringen hos beboerne var også svært motiverende for menneskene rundt.

Ved bruk av slik teknologi må vi selvsagt vite at brukerne er trygge i trafikken og man må tilpasse bruken til hver enkelt sine vaner og behov. Derfor er det viktig å gjøre en god vurdering og tilpasning til personer som for eksempel tilbys en mobil trygghetsalarm, som har toveis tale og mulighet for lokaliseringsteknologi. Det gjelder all type teknologi, da det ikke finnes en «one-size-fits-all»-løsning, og individuell tilpasning og vurdering er avgjørende.

USHT er også direkte involvert i utprøving av andre typer velferdsteknologi. Da får vi mulighet til å jobbe tett ute i praksisfeltet sammen med mange dyktige og engasjerte ansatte i flere virksomheter i vår vertskommune. Vi på USHT har stort fokus på hvordan få til gode kartlegginger og intervjuer med tjenestemottakere og deres pårørende. Gjennom et samarbeid med Stavanger og SINTEF bidrar vi til å samle data til følgeforskning på området. Samtidig får vi en økt innsikt i hele tjenesteforløpet. Dette gjør at vi bidrar til kunnskapsbaserte løsninger som kan komme

til gode både for kommune og innbyggere. Ved å systematisere kartlegging og tilpasse teknologiske tiltak til den enkelte vil det bidra til en mer personorientert omsorg.

Det finnes også mange typer teknologier på markedet som man kan kjøpe selv men det er stilles helt andre krav til driftssikkerhet, dokumentasjon, support og oppfølging når den blir en del av kommunens helse- og omsorgstjeneste. Vi samarbeider med mulige leverandører som Lyse Smartly og gjennom Norwegian Smart Care Cluster (NSCC) for at slike løsninger blir enkle og fleksible i bruk. Det krever mange ulike tilpasninger og praktiske, juridiske og etiske hensyn som må vurderes for at dette skal være nyttig og trygt. Det krever at kommunene får målrettet kunnskap om hver persons rutiner i hverdagen for å sikre at teknologien virkelig er til nytte og ikke bare kjekt å ha. Det krever ny kompetanse og nye kartleggingsverktøy for de ansatte som skal finne ut at teknologien dekker et faktisk behov.

## LITTERATURLISTE:

- Helse- og omsorgsdepartementet, NOU 2011:11 Innovasjon i omsorg
- Otnes, Berit, Pleie- og omsorgstjenestene 1994-2013  
Stadig mer hjelp til dem under 67 år  
Publisert: 14. oktober 2015, hentet fra internett november 2015 (<http://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/stadig-mer-hjelp-til-dem-under-67-ar>)
- Stavanger kommune, Stavangerstatistikken, Hentet på internett ([http://statistikk.stavanger.kommune.no/generelt\\_12s.html](http://statistikk.stavanger.kommune.no/generelt_12s.html))



STAVANGER KOMMUNE



Utviklingscenter for  
sykehjem og hjemmetjenester  
Rogaland



**Henrik Hovland** er ansatt på USHT Rogaland for å arbeide med velferdsteknologi. USHT har som mandat å drive utviklingsarbeid, kunnskapsformidling og legge til rette for erfaringsutveksling i hele Sør-Rogaland. Stavanger kommune er vertskommune for USHT og vi er organisert sammen med Helsehuset Stavanger. USHT har dermed et tett samarbeid med Stavanger kommunes velferdsteknologisatsing.



Bilde tatt etter eksamensquiz i forbindelse med kampanjen #Mannkanblisykepleier (Foto: Ida Elisabeth Heigre).

# ET AKTIVT LOKALLAG SKAPER ENGASJEMENT

AV IDA ELISABETH HEIGRE, NSF STUDENT

Lokallaget NSF Student Stavanger ble opprettet for litt over et år siden, og her er en liten oppdatering på hva som har skjedd i det siste.

I juni reiste vi med full delegasjon på årsmøtet til NSF Student og her ble Rudi Walker valgt inn til et nytt år i studentstyret. I august fikk vi Ida Elisabeth Heigre inn som vara for fylkesrepresentant Erik André Nordeide, og i oktober arrangerte vi bli-kjent-kveld i lokallaget for å få med oss flere engasjerte. Vi har også hatt flere vervekampanjer på Universitetet i Stavanger (UiS) for å rekruttere medlemmer.

I høst har vi i lokallaget jobbet med planlegging av arrangementer for medlemmene, og den 25. november ble det arrangert eksamensquiz på Folken for sykepleierstudenter fra alle studieår.

Det ble en vellykket kveld med godt 70 oppmøtte studenter. Som quizmaster fikk vi med oss 1. klassing Camilla I. Rosbak som akkurat har blitt med i lokallaget.

Nå fremover fortsetter vi med planlegging av kurs i legemiddelregning som blir arrangert i januar. Det er et kjent problem at flere sykepleierstudenter føler at legemiddelregning er et vanskelig fag, og vi i NSF Student Stavanger ønsker derfor å gi studentene ved UiS et bredere tilbud enn det skolen kan tilby. Som foreleser har vi fått med oss mattegeniet Øystein Grøndahl fra Norges Smarteste, som flere ganger før har undervist sykepleierstudenter i legemiddelregning. I januar skal vi også ha en fagkveld for studentene i samarbeid med linjeforeningen Den Gylne Regel, der tema for kvelden er psykiatri.





Eksamensquizen (Foto: Camilla I. Rosbak)



Camilla I. Rosbak (quizmaster på eksamensquiz 25. nov.)  
(Foto: Ida Elisabeth Heigre)



Ida Elisabeth Heigre og meg, Rudi Walker på ververunde på skolen.



NSF STUDENT-  
NORSK SYKEPLEIERFORBUNDS  
STUDENTORGANISASJON

### ØNSKER DU MER INFORMASJON?

Mer informasjon om hva vi driver på med og har lyst å engasjere deg mer?

Sjekk oss ut på Facebook: "NSF Student Stavanger", eller ta kontakt!  
Rudi Walker 909 23 622  
Ida Elisabeth Heigre 938 69 455

KURS I  
**LEGEMIDDELREGNING**  
MED ØYSTEIN GRØNDAHL  
FRA NORGES SMARTESTE




23 og 24. januar 2016

**Kurs i legemiddelregning med Øystein Grøndahl**  
**Tid:** 23. og 24. januar 2016, 09-15 begge dager.  
**Sted:** Kjell Arholms Hus, UiS



**Fagkveld med tema psykiatri**  
**Tid:** 20. januar 2016, 18.00 til ca. 21.00  
**Sted:** Kjell Arholms Hus, UiS

## NYHET!: YRKESETIKK PÅ NETT

Visste du at NSF har fått en ny spennende nettside med fokus på yrkesetikk? Der kan du ta stilling til over 20 ulike etiske dilemmaer som sykepleiere kan møte i sin hverdag. På siden finner du også en refleksjonsmodell, de yrkesetiske retningslinjene, en innføring i etikk på 1-2-3 og en oversikt over relevante lover og verdier.

Besøk nettsiden <http://yrkesetikk.nsf.no> i dag!

(PS; Hvis du legger adressen til på smartefonen eller ipad'ens hjem-skjerm får du senere lett tilgang til siden gjennom en praktisk app).

En milepæl er passert:

# EMILIA BLE MEDLEM NR 8000!



NSF Rogalands medlem nr. 8000 Emilia Korpas flankert av en stolt hovedtillitsvalgt Guro B. Ravndal i NSF Sandnes (t.v) og en minst like stolt fylkesleder i NSF Rogaland (t.h.) Som seg hør og bør hadde de med seg både presang og kake til jubilenten.

**I slutten av oktober rundet NSF Rogaland 8000 medlemmer, noe som ble behørig feiret med besøk av både fylkesleder og sin hovedtillitsvalgt. Med seg hadde de kake og velkomstpresang.**

Når Emilia Korpas meldte seg inn i Norsk Sykepleierforbund visste hun ikke hva det skulle medføre av oppmerksomhet. Fylkesleder i NSF Rogaland Nina Horpestad og hovedtillitsvalgt for NSF i Sandnes kommune Guro B. Ravndal troppet opp på Lura bo- og aktivitetssenter i Sandnes for å feire jubilenten.

Emilia er ansatt som sykepleier ved Lura bo- og aktivitetssenter i Sandnes kommune. Hun kommer opprinnelig fra Budapest i Ungarn og har jobbet som sykepleier i Norge i to år. Hun startet Norgeskarrieren i Mandal hvor hun arbeidet i fire måneder som frivillig sykepleier for å lære seg språket. Hun ble så rekruttert til Sandnes hvor hun begynte som nattevakt før hun for et år siden gikk over i dag/aften-turnus. Før Emilia kom til Norge jobbet hun som sykepleier på en transplantasjonsklinik i hjemlandet i fem år.

Emilia er en særdeles driftig sykepleier. Samtidig som hun arbeider i 90 % stilling i Sandnes kommune fullfører hun en mastergradutdanning i lever og nyretransplantasjon i Budapest.

## Medlemsfordeler og faglig tilhørighet avgjørende

På spørsmål om hvorfor hun valgte å melde seg inn i Norsk

Sykepleierforbund svarer Emilia:

«Jeg så en plakate på vaktrommet som de tillitsvalgte hadde hengt opp. Jeg ble nysgjerrig og leste på nettsiden om Sykepleierforbundet. Jeg meldte meg inn fordi medlemsfordelene så bra ut og jeg ønsker en faglig tilhørighet.»

HTV i Sandnes kommune, Guro B. Ravndal synes det er kjekt at plakaten hun har laget selv blir lagt merke til og er glad for at den var en medvirkende årsak til at Emilia valgte å bli medlem: «Jeg er glad for at stadig flere sykepleiere ser verdien av å være organisert i Sykepleierforbundet. Vi har opplevd en medlemsvekst i Sandnes i det siste men har plass til flere sykepleiere!»

Emilia er svært godt likt blant pasienter og kolleger på Lura 1. I tillegg til at hun er en dyktig fagperson blir hun av kollegaene beskrevet som en sykepleier som er inkluderende, omsorgsfull og som har pasienten i fokus samme hva hun foretar seg.

Nina Horpestad er i dag en stolt fylkesleder:

«Det er stort å passere 8000 medlemmer i Rogaland! Vi opprettholder med det posisjonen som det tredje største NSF-fylket i landet. NSF Rogaland og våre nærmere 200 tillitsvalgte skal gjøre vårt aller beste for at hvert enkelt medlem opplever seg ivaretatt og får den hjelpen de trenger når de har behov for det.»



«Jeg vant! For Silje Halleraker medførte innmelding i NSF en svært så hyggelig overraskelse.»

## BLE NSF-MEDLEM – VANT GAVEKORT

**Silje Halleraker** er sykepleier og fagansvarlig på korttidsavdelingen ved Udland Omsorgssenter i Haugesund. Hun angrer ikke på at hun ble NSF-medlem, for innmeldingen gjorde henne til en av fem vinnere av sentrumsgavekort på kr. 2000,-

NSF Rogaland annonserte før sommeren en kampanje for kommuner med stort potensiale for rekruttering. Sykepleiere fra Haugesund, Karmøy, Stavanger og Sandnes som meldte

seg inn i NSF i kampanjeperioden var med i trekningen av til sammen fem sentrumsgavekort på kr. 2000,-

Silje ble en av vinnerne, men presiserer at muligheten til å vinne gavekort ikke var avgjørende for at hun meldte seg inn.

«Jeg har tenkt på det lenge, men har ikke blitt gjort før nå. Det er godt å ha tilhørighet til noe, det gir meg trygghet», sier hun til NSF Lokalen.

## Faglige fordeler

Som NSF-medlem har du en rekke fordeler av faglig art. Du får fagbladet Sykepleien og Sykepleien Forskning, kan delta i faggrupper, søke stipender og forskningsopphold - og du får rabatt på våre mange kurs og konferanser.

### Tilbud om lederprogram for sykepleiere

NSF har inngått et samarbeid med International Council of Nurses (ICN) om implementering av det anerkjente lederutviklingsprogrammet «Leadership for Change» (LFC) i Norge.

Programmet har fokus på å styrke sykepleieres lederskap.

Programmet strekker seg over et år, har 35 plasser og inngår i rekken av tilbud til NSF's ledermedlemmer.

24.06.2015

### Stipend og kursstøtte

NSF har tradisjon for å bidra økonomisk til forskning og fagutvikling innen sykepleie, og har tre ulike typer stipend for medlemmer.



### Faggrupper

NSF-medlemmer kan bli med i faggrupper for å få faglig fellesskap, tilgang på fagstoff mm. Se oversikten.

### Fagkurs og konferanser

De fleste av NSF's fagkurs og konferanser er åpne for alle, men med rabatt for medlemmer. Medlemmer kan søke om kursstøtte.



Alle NSF-medlemmer bør besøke NSF's hjemmeside og gjøre seg kjent med de mange medlemsfordelene et NSF-medlemskap innebærer.

## Kjenner du dine medlemsfordeler?

# HVORDAN SØKE ØKONOMISK STØTTE TIL KURS, KONFERANSER, VIDEREUTDANNING OG FORSKNING?

NSF har tradisjon for å bidra økonomisk til forskning og fagutvikling innen sykepleie, og har tre ulike typer stipend for medlemmer.

### 1. KURS- OG KONFERANSESTØTTE

Stipendet er økonomisk støtte til NSF's medlemmer som ønsker å delta i sykepleiefaglige møter, kurs, kongresser, studiebesøk eller lignende.

Søkere som tar moduler/ utdanninger som er på inntil 30 studiepoeng kan få tildeling.

Tildelingen skjer 5 ganger per år og gjelder for arrangementer som skjer de 2-3 påfølgende månedene etter søknadsfristen. Søknadsfristene er innen: 1. mars, 1. mai, 1. august, 1. oktober og 31. desember.

Tildelingen av støtte skjer etter vurdering av om søknadene er innenfor vedtatte kriterier.

Prinsippene for fordeling: Halvparten tildeles etter ansiennitet som medlem i NSF og halvparten etter trekning.

- Kursstøtten er på inntil kr 6000
- Støtte til presentasjon av abstrakt/posters på internasjonale konferanser er på inntil kr 12000
- Søkeren må ha vært medlem i NSF sammenhengende siste 3 år og være ajour med kontingenten for å kunne søke. Dette sjekkes automatisk, og stipendbasen sender raskt avslag om dette ikke er i orden.
- Medlemmer som tildeles støtte, kan ikke motta ny støtte før etter min. 3 kalenderår.

### 2. VIDEREUTDANNING OG MASTERGRADSTIPEND

Har alltid blitt prioritert i NSF's stipendsatsning. De som tar relevante videreutdanninger på 60 studiepoeng eller mer, kan søke stipend. De som tar lengst utdanning/ mastergrad får mest. Stipendet gis som en engangsstønad, og er å regne som et tilskudd, ikke erstatning for lønn.

### 3. NSF'S STRATEGISKE FORSKNINGSMIDLER

Formålet er å stimulere til at flere sykepleiere tar doktorgrad eller får postdoktorstipend, samt å bidra til forskning på områder som er av strategisk betydning for NSF.

Evt. spørsmål kan rettes på e-post til: medlemstjenester@sykepleierforbundet.no

HUSK: Tillitsvalgte kan også søke stipend via sitt fylkeskontor!

### HVORDAN SØKER JEG?

Du søker på elektronisk søknadskjema ved å gå inn på [www.nsf.no](http://www.nsf.no) → hovedmeny → medlemsfordeler → faglige medlemsfordeler → stipend og kursstøtte og klikk på den blå overskriften til det stipendet du tenker å søke på for å finne ytterligere informasjon og elektronisk søknadskjema.

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



# Årets sykepleier Årets sykepleierleder 2015

Fylkesstyret i NSF Rogaland har besluttet å dele ut pris til årets sykepleier og årets sykepleierleder i 2015.

## Kriterier – Årets sykepleier:

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

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

## Kriterier – Årets sykepleierleder:

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

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

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

## Forslagsfrist er 12.02.2016

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

