

FAKTAARK OM AVLØNNING AV HELSESØSTRE

*Før et nytt hovedoppgjør innkaller de tillitsvalgte til medlemsmøte hvor hvert medlem kan si sin mening. Den demokratiske prosessen er viktig når NSF skal utforme kravene for lønnsforhandlingene, og lokale medlemsmøter er helt avgjørende for at forbundsstyret kan være sikre på at kravene er forankret i medlemmenes prioriteringer. Tariffoppgjørene handler om mer enn lønn. Arbeidstid, pensjon og rettigheter ved sykdom er eksempler på viktige tariffestede rettigheter, som er under stadig press. **Derfor er det viktig at hvert medlem stiller opp og sier sin mening.***

Sykepleiere skal sikres lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter deres utdanning, kompetanse, funksjon og ansvar. Sykepleierens kompetanse er viktig for en effektiv og god behandling og sykepleie. Betydningen av denne kompetansen må bli tydeligere ovenfor omverdenen dersom vi skal nå frem i lønnskampen.

Fakta om KS' lønssystem

I KS er lønssystemet bygget opp rundt et minstelønssystemⁱ. Dette innebærer at partene sentralt avtaler en garantert minstelønn for enkelte stillinger, men at det ikke eksisterer noen grense oppad for lønnsstørrelse. Minstelønnen for en helsesøster er pr. 2013 kr 433 300,-. Gjennomsnittslønnen til helsesøstre er kr 444 030,-. Gjennomsnittlig lønnsutvikling for helsesøstre, i perioden 1.12.2011-1.12.2012, viser en vekst på 6.6 %

Oslo kommune er i særstilling. Her består lønssystemet av lønnsrammer og lønnstrinn. Noen stillinger har automatisk opprykk etter ansiennitet, samt ulike lønnsalternativer knyttet til disse ansiennitetstrinnene, mens andre stillinger er plassert i en lønnsramme som kun fastsetter høyeste og minste mulige regulativlønn. Med regulativlønn menes fast, avtalt lønn, uten stabiliseringstillegg, andre faste og variable tillegg (feks kvelds- og natt tillegg) og uten overtid. Tallene for Oslo kommune kan ikke sammenliknes direkte med andre tariffområder da tallene angir nettolønn i motsetning til tallene for de øvrige tariffområdene. Gjennomsnittslønnen til helsesøstre i Oslo kommune er kr 463 639,- Gjennomsnittlig lønnsutvikling for helsesøstre i Oslo kommune i perioden 1.1.2012 – 1.1.2013, viser en vekst på 4.8%.

NSF, lønnsforhandlinger og tariffkonferanser

Det er medlemmene selv som bestemmer hvem som skal prioriteres i lokale forhandlinger i kommunene. For å kunne påvirke lønnen i de lokale forhandlingene er det viktig at helsesøstre møter på medlemsmøtet, der nettopp dette blir bestemt og prioriteringene fastsettes. HTV er forpliktet til å handle i tråd med hva medlemmene kommer frem til. Dette vi si at dersom helsesøstre ikke representerer seg selv på disse møtene og har gode argumenter for at de skal forfordes, kan de heller ikke forvente å bli prioritert i forhandlingene.

Før hvert hovedtariffoppgjør arrangeres det derfor regionsvise tariffkonferanser i tariffområdene KS, Spekter-helse (spesialisthelsetjenesten), Oslo kommune og statenⁱⁱ. Tillitsvalgte fra overenskomstområdene for høgskolene, spesialisthelsetjenesten og helse- og sosiale tjenester i Virke følger tariffkonferansene for henholdsvis staten, Spekter-helse og KS.

NSFs debattnotat for tariffperioden 2014-2016 kan du lese her:

<https://www.sykepleierforbundet.no/Content/1225455/Debattnotat%20NSF%202014-2016.pdf>

Lønnsargument - lovføring

Helsestasjons- og skolehelsetjenesten er en lovfestet tjeneste, jfr. helse- og omsorgstjenesteloven og Forskrift om kommunens helsefremmende og forebyggende arbeid i helsestasjons- og skolehelsetjenestenⁱⁱⁱ. Dette sikrer barn og unge sin rett til helsefremmende og forebyggende helsetjenester.

Forskrift om lovbestemt sykepleietjeneste i kommunens helsetjeneste sier:

§ 3. Faglige krav/ansvar

Kommunen tilsetter kvalifisert personell i de lovbestemte deltjenestene, herunder blant annet

- Helsesøstre for å dekke behovet for de spesielle sykepleiefunksjoner i forbindelse med helsefremmende og forebyggende arbeid.
- Sykepleiere og hjelpepleiere for å utføre andre funksjoner i kommunens sykepleietjeneste.
- For å kunne tilsettes i helsesøsterstilling må vedkommende ha bestått eksamen fra godkjent helsesøsterutdanning.
- Offentlig godkjent sykepleier kan konstitueres i helsesøsterstilling.
- Faglig leder for helsesøstertjenesten skal være helsesøster.

Lønnsargument - kompetanse

Helsesøster er den eneste profesjonen som har en videreutdanning spesifikt rettet mot *målgruppen* barn og unge 0-20 år, i forhold til *fagområdet* helsefremmende og forebyggende arbeid, på *arenaen* helsestasjon og skolehelsetjenesten. Våre brukere tilsvarer på landsbasis, 1.2 millioner barn og unge og deres foreldre.^{iv}

En helsesøster har grunnutdanning i sykepleie med en godkjent videreutdanning som helsesøster, noe som utgjør 4 års høyskoleutdanning. I tillegg har de fleste helsesøstre andre videre- og etterutdanninger, evt. master samt mange års arbeidserfaring.

Helsesøster sine arbeidsområder dreier seg i hovedsak om helsestasjon for barn, skolehelsetjeneste og helsestasjon for ungdom. I tillegg har helsesøstre også oppgaver innenfor kommunalt miljørettet helsevern/smittevern og helsetjeneste til asylanter og flyktninger. Helsesøster er en sentral aktør i kommunens folkehelsearbeid. Helsesøster arbeider stort sett med friske barn og unge, men også med ulike helse- og sykdomstilstander. En hovedoppgave er tidligst mulig å avdekke skjevutvikling/sykdom og iverksette aktuelle tiltak, evt. henvise videre.

Kompetansen til helsesøster er omfattende, for å nevne noe:

- Barn og unges utvikling og helse
- Barn og unges oppvekstmiljø
- Kartlegging og undersøkelser
- Relasjon, informasjon, delaktighet, veiledning og undervisning
- Fremming av helse og forebygging av uhelse
- Vaksinasjons-, og legemiddelforskrivning – og håndtering

Helsesøster har også kompetanse innenfor forskning, fagutvikling og utdanning samt ledelse.

For en mer utdypende beskrivelse, se brosjyren *Spesialistgodkjenning av helsesøstre*, LaH NSF 2011.

Oppsummert

- Helsesøstre har en bachelor i sykepleie/sykepleieutdanning, minimum 1 års praksis før videreutdanning/master i helsesøsterfag
- Mange helsesøstre har en eller flere andre etter- og videreutdanninger utover helsesøsterutdanning, og/eller er klinisk spesialist
- Helsesøstre utgjør vel 80 % av bemanningen i tjenesten, og er den profesjonen som har den løpende og mest omfattende oppfølgingen av barn, foreldre og ungdom
- Helsesøster er den eneste profesjonen som har en videreutdanning spesifikt rettet mot *målgruppen* barn og unge 0-20 år, i forhold til *fagområdet* helsefremmende og forebyggende arbeid, på *arenaen* helsestasjon og skolehelsetjenesten
- Helsestasjons- og skolehelsetjenesten er en lovpålagt kommunal oppgave

- Kommunen er lovpliktig å ansette helsesøstre
- Sykepleiere/jordmødre kan ikke ansettes fast i helsesøsterstilling
- Faglig leder av helsesøstertjenesten skal være helsesøster

Kilder og referanser:

ⁱ NSF's nettsider om lønn og arbeidsvilkår: <https://www.sykepleierforbundet.no/lonn-og-arbeidsvilkaar>

ⁱⁱ NSF's nettsider om tariffperioden 2014-2016:
<https://www.sykepleierforbundet.no/vis-nyhet/1224965/Debattnotatet-klart---tariffperioden-2014-2016>

ⁱⁱⁱ www.lovdatab.no

^{iv} Spesialistgodkjenning av helsesøstre, brosjyre fra LaH NSF 2011:
<https://www.sykepleierforbundet.no/faggrupper/helsesostre>