

Sak til Landsmøtet

Nr: 2

Saksbehandler: Aud Jorunn Hovland, Øyvind Nordbø

Dato: 28.05.2019

Dokumentnr DM: 1110284

2019_00267

LANDSMØTESAK: BERETNINGEN FOR LANDSMØTEPERIODEN 2016-2019

Bakgrunn for saken:

LM 2015 vedtok i sak 15/2015 følgende innsatsområder for landsmøteperioden 2016 – 2019:

1. Helsetjenesten – Finansiering, prioritering og organisering
2. Sykepleierprofesjonen i utvikling
3. Sykepleierutdanning og forskning
4. Lønns- og arbeidsvilkår
5. Medlemmer og organisasjon

Disse innsatsområdene har sitt utspring i saksområder behandlet i flere saker på landsmøtet 2015, og utgjør sammen med NSF's formål og prinsippprogram et viktig grunnlag for arbeidet med å nå strategiske mål i landsmøteperioden.

Basert på landsmøtevedtakene knyttet til innsatsområder for 2016-2019 vedtok forbundsstyret en strategisk plan for å tydeliggjøre og spisse de politiske prioriteringene for landsmøteperioden.

Hoveddelen av organisasjonens innsats har vært rettet mot målene i strategiplanen, men også politikk på andre innsatsområder har vært fulgt opp. En spisset innsats fra hele organisasjonen har ført til at viktige mål er nådd. Eksempler på dette er:

- Medlemmer med 10 års ansiennitet i helseforetakene og i KS er sikret 500 000,-
- Arbeidsmiljøloven er ikke endret med tanke på arbeidstakerorganisasjoners forhandlingsrett knyttet til arbeidstid.
- Forebyggende arbeidsmiljø er satt på dagsorden både hos myndighetene, partene og fagmiljøene.
- Det lyses nå ut flere heltidsstillinger.
- NSF fortsetter medlemsveksten og en betydelig andel av økningen er yrkesaktive medlemmer.
- Nytt styringselement for bachelorutdanningen i sykepleie er forskriftsfestet, og ny felles rammeplan for helse- og sosialfagene som styrker kravene til praksisstudiene og veilederkompetanse er på plass.
- Programplan for masterutdanning i avansert klinisk allmennsykepleie (kommune) er utviklet.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Telefon 02409
www.nsf.no

Org.nr: NO 960 893 506 MVA
Fakturaadresse: faktura@nsf.no

- Det er synliggjort at det er for få sykepleiere som tar ph.d., og at det utgjør en fare for bl.a. personell til utdanning av sykepleiere.
- Opptakskrav i bachelorutdanningen i sykepleie med karakterkrav i matematikk og norsk er innført.
- Konsekvenser av sykepleiermangelen, og presset i spesielt kommunal helse- og omsorgstjeneste er blitt tydeliggjort.
- Befolkningens kunnskap om sykepleieres ansvar og kompetanseområder er styrket.
- Mangel på spesialsykepleiere er dokumentert og behovet for en nasjonal opptrappingsplan er synliggjort.
- Sykepleierens betydning innen psykisk helse og rus har fått sterkere anerkjennelse og behovet for en bedre spesialistutdanning for sykepleiere innenfor fagfeltet er tydeliggjort.
- Sykepleie er synliggjort i finansieringssystemer i spesialisthelsetjenesten, og i piloten med sykepleiere i primærhelseteam.
- Internasjonal klassifisering av sykepleiepraksis (ICNP) er anbefalt som nasjonal terminologi, et nasjonalt utviklings- og forskningscenter er etablert og prosjekter både i kommunal og spesialisthelsetjeneste arbeider med utvikling og implementering.
- Mulighetene for og betydningen av bedre organisering av sykepleietjenesten i spesialisthelsetjenesten er satt tydelig på dagsorden.
- De krevende rammevilkårene for sykepleieledere er synliggjort.
- Det er skapt arenaer der sykepleierledere kan inspireres og dele kunnskap om mulighetene for bedre rammevilkår.
- Kravet om 1 til 1 omsorg i aktiv fødsel er forsterket gjennom særskilt rapportering til helsemyndighetene.
- NSF Jordmorforbundet har i perioden 2012 – 2019 hatt en medlemsvekst på 90 %.

Forbundsstyret vil med denne saken rapportere til landsmøtet om status og måloppnåelse for de landsmøtevedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2016 – 2019.

1. INNSATSOMRÅDE 1: Helsetjenesten – Finansiering, prioritering og organisering

Hovedmål:

En sammenhengende og helhetlig helse- og omsorgstjeneste der finansiering, prioritering og organisering tar utgangspunkt i pasienter, pårørende og brukeres behov for helsehjelp, og prinsippet om behandling på mest effektive omsorgsnivå.

Viktige elementer for å nå målet:

- En godt utbygd kommune- og spesialisthelsetjeneste tilpasset demografi, der pasientenes, pårørendes og brukernes behov, faglig kvalitet og god ressursbruk er styrende for tjenestetilbudet.
- En finansiering som fremmer samhandling og faglig kvalitet, ønsket prioritering og som synliggjør og understøtter sykepleietjenestens bidrag i helse- og omsorgstjenesten.
- En integrert og tilgjengelig tjeneste for hele befolkningen der sykepleier er sentral i det helsefremmende og forebyggende arbeidet.
- En helsetjeneste som har kompetanse og ressurser til å forebygge, avdekke og ivareta mennesker som utsettes for vold og krenkelser.

Mye av arbeidet i landsmøteperioden har vært knyttet til å synliggjøre sykepleiernes bidrag til tjenestekvalitet, til sammenhengende tjenestetilbud og på bruk av avansert klinisk sykepleiere (AKS). Det er videre lagt ned betydelig innsats knyttet til finansiering, prioritering og organisering. Dette er sentrale forutsetninger for at sykepleiere med lederansvar skal ha rammevilkår og myndighet som sikrer helhetlige helse- og omsorgstjenester.

1.1 Planlagt og faktisk bemanning

I hvor stor grad pasienter, pårørende og myndigheter etterspør sykepleiernes ekspertkompetanse som svar på framtidige utfordringer i helsetjenesten har nær sammenheng med kunnskap om sykepleieres ansvar og kompetanseområder, samt forståelse av hvilke konsekvenser manglende sykepleierbemanning kan innebære. NSF har derfor utviklet og tatt i bruk et verktøy for å kartlegge planlagt og faktisk bemanning i hjemmesykepleie og sykehjem i alle landets fylker:

I 2018 bidro de hovedtillitsvalgte i å kartlegge totalt 1097 arbeidssteder og 98 770 sykepleiervakter over en periode på to uker. Det var store forskjeller, men på landsbasis var 18 % av planlagte sykepleiervakter ikke dekket med sykepleiere. Resultatene er benyttet i påvirkningsarbeid overfor arbeidsgivere og lokalpolitikere og som grunnlag for medieoppslag.

1.2 Sykepleiernes ansvar, kompetanse og omdømme og konsekvenser av sykepleiermangel

For å dokumentere konsekvenser av sykepleiermangel har NOVA utarbeidet to rapporter på oppdrag fra NSF: Rapport nr 6/16 «Underbemanning er selvforsterkende» og Rapport nr 7/17 «Konsekvenser av sykepleiermangel i kommunene fra et pasient- og pårørendeperspektiv». Sammen med NSFs egen kartlegging av planlagt og faktisk bemanning, tall fra KS' Arbeidsgivermonitor, medlemsundersøkelser og NAVs Bedriftsundersøkelse, har rapportene bidratt til kunnskap om økende sykepleiermangel i kommunene, og hva som må gjøres for å rekruttere og beholde sykepleiere.

I perioden 1.1.2016- 31.7.2019 er sykepleiermangelen omtalt i 5145 medieartikler. Medieomtalen har økt betydelig i omfang i løpet av perioden. 42 prosent av oppslagene som nevner sykepleiermangel har dette som eneste eller mest fremtredende tema. Den hyppigste årsaken som oppgis er utfordringen med å rekruttere sykepleiere til kommunale stillinger.

NSF har i hele perioden hatt kampanjer med bruk av filmer og andre virkemidler for å synliggjøre sykepleiernes kompetanse, og konsekvenser av sykepleiermangel.

For å kartlegge befolkningens og politikeres kunnskap om sykepleieres ansvar, kompetanse og omdømme, gjorde IPSOS MMI en kartleggingsundersøkelse i 2017. Resultatene viser at sykepleiere nyter meget høy tillit, også sammenlignet med andre yrkesgrupper. Sykepleiere oppfattes å ha et stort ansvar i ulike deler av helsetjenesten. Blant de spurte var det en viss usikkerhet om kunnskapsgrunnlaget for anerkjennelsen. Undersøkelsen avdekket videre at befolkningen i liten grad har kunnskap om hvilke lederroller sykepleiere ivaretar. Få tror sykepleiere har det store lederansvaret de faktisk tar. Funnene i undersøkelsen er brukt i påvirkningsarbeid.

Faggruppene har bidratt med eksempler på systematiske forbedringstiltak som synliggjør mangfoldet og betydningen av sykepleierkompetansen. I mange fylker er det gjennomført arrangementer i

samarbeid med pasient- og brukerorganisasjoner for å belyse sammenhengen mellom tilgjengelig sykepleierkompetanse og pasientvennlige helsetjenester.

1.3 Helsetjenester med utgangspunkt i pasientenes behov, faglig kvalitet og rett prioritering

NSF har på dette området påvirket den politiske dagsorden gjennom dialog med politikere og faglige myndighetsorganer. Vi har gitt innspill til statsbudsjettet, oppdragsdokumentet for de regionale helseforetakene og et stort antall stortingsmeldinger og NOU-er. NSF har blant annet gitt innspill til en stortingsmelding og to NOU-er om prioritering i helsetjenesten, ny nasjonal helse- og sykehusplan, NOU om organisering og styring av spesialisthelsetjenesten og Palliasjonsmeldingen. NSF har videre deltatt aktivt opp mot og levert innspill i hele prosessen med eldreformen «Leve hele livet».

NSF har hvert år deltatt på Arendalsuka. I forkant av stortingsvalget 2017 ble det levert innspill til de politiske partienes programarbeid. Disse ble fulgt opp i møter med partiene. Til kommunevalget i 2019 er det utviklet innspill og råd for påvirkning av partienes lokale programarbeid.

I denne landsmøteperioden har NSF rettet et særlig søkelys på de økonomiske rammebetingelsene for tjenestene. Gjennom [to rapporter fra Menon Economics](#) er det dokumentert at helsesektoren ikke er prioritert sammenliknet med andre sektorer, at lav investeringstakt i spesialisthelsetjenesten går utover produktiviteten, og at Norge ikke bruker mye på helsesektoren sammenliknet med andre høyinntekstland. Den siste Menonrapporten viste at veksten i kommunene ikke er høyere enn den generelle offentlige utgiftsveksten. Samhandlingsreformens intensjon om større vekst i kommunene har ikke blitt innfridd.

NSF har aktivt søkt å påvirke til en finansiering innenfor både kommune- og spesialisthelsetjeneste som bidrar til samhandling, faglig kvalitet og riktig prioritering. NSF har bidratt til å synliggjøre sykepleieres rolle i poliklinisk behandling innen psykisk helsevern, tverrfaglig spesialisert rusbehandling og somatikk. [Rapporter fra Analysesenteret \(2016 og 2018\)](#) viser at sykepleiere står for en betydelig del av den polikliniske aktiviteten både i somatiske og psykiatriske poliklinikker, og har en sentral rolle i behandling og oppfølging av flere pasientgrupper.

1.4 Mangelfull satsing på spesialsykepleiere (ABIOK) og utfordringer i AKS-masterutdanningene

NSF har i perioden lagt ned en betydelig politisk innsats knyttet til behovet for å utdanne flere spesialsykepleiere innen ABIOK. [Analysesenteret](#) gjennomførte i 2017 en kartlegging av helseforetak (HF) og utdanningsinstitusjoner som viser at mange HF fortsatt mangler nødvendig oversikt over behovene og planer for å møte disse. Det samlede antall utdanningsstillinger er lavt og utdanningsinstitusjonene evner ikke å oppfylle Kunnskapsdepartementets kandidatmåltall for ABIOK-sykepleiere. NSF har fulgt opp funnene gjennom møter med politisk ledelse i HOD og KD, innspill til statsbudsjettet og møter med RHF-ene.

NSF har kartlagt og analysert innholdet i AKS-masterutdanningene i Norge. Det er videre gjort en kartlegging av hvor de som har tatt utdanningene jobber, og hvilke oppgaver og funksjoner de har. NSF har bidratt til at det har blitt opprettet nye stillinger for AKS i piloteringen av primærhelseteam. NSF har videre bidratt til ekstra finansiering av AKS i piloten, samt sørget for at driftstilskuddsmodellen utprøves som modell for finansiering av pilotene i tillegg til honorarmodellen. Erfaringene fra piloten bekrefter at driftstilskuddsmodellen er en måte å organisere primærhelsetjenesten på

som sikrer bedre samarbeid med øvrige kommunale tjenester, samt bedre oppfølging av kronikere og andre med sammensatte behov for helsehjelp.

NSF har fått gjennomslag for en økning i lønnstilskuddsordningen for utdanning av AKS, samt at det skal være et flatt tilskudd og ikke andelsbasert. NSF bidrar her i en ressursgruppe og er tett på utviklingen. For å styrke rollen til sykepleiere i primærhelseteam har NSF etablert en mye brukt møteplass.

NSF har arbeidet for en statlig bemanningsnorm og finansering av helsesykepleier- og jordmorstillinger. Vi har fått delvis gjennomslag mht. utredning av en veiledende normering. Dette vil kunne bli et utgangspunkt for en ny finansieringsmodell for helsestasjoner og skolehelsetjenesten.

Med hensyn til det helsefremmende og forebyggende arbeidet så er det lagt spesiell vekt på kompetanse og forskning, ressurser og bemanning, samt rammer for avansert klinisk praksis. Sentrale stikkord er: Utbygging og styrking av en helhetlig helsestasjon- og skolehelsetjeneste, innspill til Folkehelsemelding, innspill til statsbudsjett og høringer om utdanningskapasitet, øremerking og normering. Videre bør det nevnes: faste møter mellom helsesykepleiere, jordmødre og barnesykepleiere for økt samarbeid rundt barn, unge og familier, samt opplæring og dialog med NSF's fylkesapparat og faggrupper. Den første nasjonale NSF-konferanse om migrasjonshelse ble gjennomført i 2017.

Våren 2019 gjennomførte VISTA analyse på oppdrag av NSF en undersøkelse rundt likeverdige helsetjenester og todelt helsevesen.

1.5 Rapportering fra fylkene på innsatsområde 1

I landsmøteperioden har:

- alle fylkene hatt møter med beslutningstakere/politikere på ulike nivå. Dette inkluderer debattmøter, skriftlige innspill og direkte dialog med stortingsrepresentanter fra de enkelte fylkene, samt fylkes- og lokalpolitikere.
- fylkene gjennomført prosjektet «Planlagt og faktisk bemanning», og benyttet funnene i påvirkningsarbeid.
- arbeidet med kommunesammenslåingsprosesser lagt beslag på mye ressurser.
- helsefremmende/forebyggende arbeid i kommunene med hensyn til stillinger for helsesykepleiere og jordmødre vært særskilt vektlagt.
- fylkene avgitt høringer, deltatt i samarbeidsutvalg, og vært i dialog med tilsynsmyndigheter.

2. INNSATSOMRÅDE 2: Sykepleierprofesjonen i utvikling

Hovedmål:

En kompetent, tydelig, rett bemannet og godt koordinert sykepleietjeneste, med fokus på faglig kvalitet, pasientsikkerhet, aktiv brukermedvirkning og tilgjengelighet.

Viktige elementer for å nå målet:

- NSF påvirker til at det utvikles en kvalitets- og kompetansebasert bemanningsnorm i helsetjenesten.
- Sykepleiefaglig kompetanse på ledernivå er avgjørende for å sikre kvalitet i alle deler av helse- og omsorgssektoren.
- Ledere av sykepleietjenesten skal ha myndighet i saker som angår sykepleietjenesten.
- En sykepleietjeneste som videreutvikler arbeidet med kvalitetsindikatorer, pasientforløp og helhetlige systemer for kvalitetsforbedring.
- Sykepleiere deltar aktivt i utvikling og implementering av nye oppgaver, arbeidsprosesser, IKT og teknologi basert på ny kunnskap og pasientenes behov for å oppnå en effektiv og trygg sykepleietjeneste.
- Sykepleietjenesten skal være en aktiv pådriver i arbeidet med rus og psykisk helse.
- NSF må være premissleverandører og tilstede på arenaer hvor beslutninger angående rus og psykisk helse gjøres.
- NSF skal arbeide for å innføre en nasjonal sjefssykepleier.
- NSF skal arbeide for at sykepleietjenesten skal organiseres i linje.
- NSF skal motarbeide profesjonsnøytralitet i helsetjenesten.

For å oppnå dette hovedmålet har NSF vært pådriver for en kompetent sykepleietjeneste forankret i en kunnskapsbasert og godt dokumentert praksis. Synliggjøring av sykepleietjenestens unike bidrag til tjenestekvalitet, og betydningen av at god organisering og ledelse av sykepleietjenesten sikrer helhetlige helse- og omsorgstjenester har stått sentralt.

2.1 Sykepleierkongressen 2016: «Lyden av innovasjonskraft – Ny tid. Nye roller»

Sykepleierkongressen ble arrangert i 2016 med «Lyden av innovasjonskraft - Ny tid. Nye roller» som hovedtema. Over 1600 sykepleiere møttes til faglig utvikling, oppdatering, inspirasjon og diskusjon og det ble tydelig bekreftet hvilken avgjørende betydning sykepleiere har i innovasjon og tjenesteutvikling. Evalueringene viste at kongressen også i 2016 var et unikt forum for kunnskapsdeling, utvikling, oppdatering og inspirasjon, og at kongressen styrker og tydeliggjør NSF's rolle og identitet både blant medlemmer og eksternt. I forbindelse med Sykepleierkongressen ble det utarbeidet en rapport av SINTEF om innovasjon i sykepleie, der det ved hjelp av åtte caser ble beskrevet forutsetninger og muligheter for innovativt arbeid og nye roller i sykepleietjenesten.

2.2 Internasjonalt klassifikasjonssystem for sykepleiepraksis (ICNP) anbefalt av myndighetene

Takk være NSF's mangeårige innsats ble terminologien Internasjonalt klassifikasjonssystem for sykepleiepraksis (ICNP) i 2018 anbefalt av myndighetene. Å få dette på plass i tjenestene vil være en avgjørende faktor for videre planlegging og god dokumentasjon av sykepleie og annen helsehjelp. Det vil bidra til bedre ledelses- og styringsverktøy, samt være et viktig grunnlag for kunnskapsutvikling i helsetjenesten. Helse Nord RHF og Helse Sør-Øst RHF har besluttet å implementere ICNP i elektronisk pasientjournal. Helse Midt-Norge har gjennom Helseplattformen besluttet å innføre det myndighetene anbefaler. Over 30 kommuner har allerede tatt i bruk ICNP som et resultat av målrettet satsing med prosjekter for veiledende planer og ICNP. NSF har bidratt til at det er opprettet et forsknings- og utviklingscenter for ICNP ved Universitetet i Agder. NSF har også vært pådriver for økt kunnskap om terminologi for sykepleiepraksis i utdannings- og praksisfeltet, og skapt møteplasser for utvikling og erfaringsutveksling både nasjonalt og internasjonalt. NSF's politikk er videreformidlet på de årlige nasjonale e-helsekonferansene med mellom 300 – 400 deltakere.

2.3 Nye oppgaver, arbeidsprosesser, e-Helse og teknologi for å oppnå en effektiv og trygg sykepleietjeneste

NSFs mål for arbeidet med e-Helse og teknologi er knyttet til følgende hovedutfordringer: Styrket brukermedvirkning, bedret kompetanse og kunnskapsutvikling, styrking av sykepleiefaglige arbeidsprosesser, samt helsefaglig samhandling og bruk av teknologi.

I inneværende landsmøteperiode har NSF prioritert følgende:

- Konseptutredningen for «Én innbygger - én journal»; første trinn i arbeidet med ny elektronisk pasientjournaløsning i kommunal helse- og omsorgstjeneste.
- Medisinsk avstandsoppfølging og velferdsteknologi som er en del av primærhelsetjenesteprogrammet og deltakelse i utredningen i forbindelse med nasjonal helse- og sykehusplan
- Informasjonssikkerhet og personvern i styringsgruppen for norm for informasjonssikkerhet i helse- og omsorgstjenesten
- KS' fagråd for e-helse til utvikling og innføring av e-helseløsninger i kommunesektoren.

I hele LM-perioden er det jobbet med oppfølging av teknologikompetanse hos sykepleiere, i tråd med forventningene i «Læring hele livet» og Kompetansebehovsutvalget. En felles UNIO-rapport og KS-rapporter avdekker manglende teknologiforståelse og-kompetanse hos sykepleiere.

I siste del av landsmøteperioden er det utviklet et system for kartlegging av prosjekter med sykepleiere som initiativtakere og deltakere i innovasjons-/tjenesteutviklingsprosjekter, i klinisk praksis og i utdanningen. (Gjennomføres i 2019).

NSF har etablert et samarbeid med og gitt økonomisk støtte til Senter for kunnskapsbasert praksis om et prosjekt for å oversette et kanadisk verktøy for implementering av forskning i praksis. Prosjektet vil strekke seg ut over 2019.

2.4 Rammevilkår og myndighet for ledere av sykepleietjenesten

Som et ledd i det politiske påvirkningsarbeidet for å bedre rammevilkår og myndighet for sykepleiere med lederansvar har NSF etablert et samarbeid med ICN for gjennomføring av ICN Leadership for Change. Første kull med 34 sykepleierledere fullførte dette lederutviklingsprogrammet våren 2017. Basert på gode tilbakemeldinger har NSF videreført dialogen med ICN og bidratt i en revisjon av programmet, slik at det i enda større grad vil være tilpasset vår nasjonale kontekst (helsesystem/ utdanningsnivå/kultur og reguleringer). Våren 2019 startet arbeidet med videreføring av LFC i NSFs regi med mål om å gjennomføre nytt LFC program 2019 – 2020.

2.5 Sykepleiere med lederansvar – med reell innflytelse og myndighet for «penger, fag og folk»

NSF har arbeidet aktivt for å synliggjøre det store lederansvaret sykepleiere tar i helse- og omsorgstjenesten, deres kompetanse og utfordrende rammevilkår. Tidligere kartlegginger har dokumentert at mange sykepleierledere har personalansvar for et for høyt antall medarbeidere (kontrollspenn), hvorav mange i deltidsstillinger. Nordlandsforskning gjennomførte i 2017 en ny undersøkelse av sykepleiere i ledelse med vekt på rammevilkår, kompetanse, makt og myndighet. NSF har aktivt formidlet denne kunnskapen til politikere, beslutningstakere, befolkningen, fylkeskontor, tillitsvalgte

og lederne selv. I 2017, 2018 og 2019 har NSF arrangert nasjonale og regionale lederkonferanser over hele landet med utgangspunkt i tema fra NSF's strategiske plan.

For å sikre at en høyere andel ledere av sykepleietjenesten har myndighet over organisering og ressurser, samt reell innflytelse i beslutningsprosesser har NSF arbeidet med organisering og styring av sykepleietjenesten i sykehus, bl.a. gjennom innspill til NOU-en om styringsmodell for spesialisthelsetjenesten (Kvinnslandutvalget). Resultatene fra undersøkelsen fra Nordlandsforskning 2017 er brukt i innspill til oppdragsdokument og møter med de regionale helseforetakene. I 2018 gjennomførte Agenda Kaupang en casestudie av hvordan sykepleietjenesten er organisert og styrt i fire helseforetak (St. Olavs hospital, og Sørlands-, Vestfold- og Nordlandssykehuset). Rapporten viser at det er ulike organisasjonsmodeller i bruk. Ved St. Olavs og Vestfold har de organisert sykepleietjenesten i egne avdelinger innenfor klinikkstrukturene og har gode erfaringer med dette. Rapporten viser videre at den overordnede styringen av sykepleietjenesten på HF-nivå er mangelfull, og at det mangler verktøy for å samordne personellressurser med utgangspunkt i pasientenes behov. Dette bekreftes også av en undersøkelse fra Riksrevisjonen. Høsten 2019 ble rapporten brukt i en workshop om organisering av sykepleietjenesten.

2.6 NSF som pådriver i arbeidet med psykisk helse og rus

NSF's politiske arbeid innen psykisk helse og rus har hatt som hovedmål å bidra til likeverdige helsetjenester og sykepleie til mennesker som står i fare for eller har utviklet psykisk helsesvikt og/eller problemer med rus. NSF har fått utført to undersøkelser knyttet til temaet i LM-perioden:

1. Sykepleie i kommunalt psykisk helse- og rusarbeid (om rolle, funksjon og faglighet): Denne undersøkelsen viste at sykepleierne har høy kompetanse og lang erfaring, og at de arbeider i tråd med utfordringene som er definert av nasjonale helsemyndigheter.
2. Sykepleie i psykisk helsevern for voksne og tverrfaglig spesialisert rusbehandling (om sykepleiernes bidrag). Rapporten viste at sykepleierne tar et stort ansvar og har mangfoldige oppgaver. Den bekreftet at det kan være vanskelig å formulere kort og konsist hva som er sykepleiernes særegne rolle på feltet. Begge undersøkelsene er brukt aktivt for å tydeliggjøre sykepleiernes ekspertkompetanse og bidrag i tjenesteutvikling, tidlig innsats og styrket medbestemmelse. NSF arrangerte en nasjonal konferanse om dette i juni 2019, hvor temaet var «Livsviktig kompetanse - Likeverdige og tilgjengelige tjenester».

NSF har i utgangspunktet stilt seg positiv til og bidratt inn i regjeringens initiativ for å etablere pakkeforløp innen psykisk helse og rus som ble implementert i januar 2019. Det er imidlertid for tidlig å si noe om hvordan pakkeforløpene fungerer i praksis. For NSF har det i utviklingen av forløpene vært viktig å fremme et helse- og sykepleiefaglig perspektiv. Vi har påpekt behov for koordinering og ivaretagelse av individuelle behov.

2.7 Nasjonal sjefssykepleier

I 2018 opprettet Helsedirektoratet en formell rolle som nasjonal sjefssykepleier. NSF har arbeidet aktivt for dette og også bidratt i et arbeid i regi av SSN som har sett nærmere på rollen som nasjonal sjefssykepleier i de nordiske landene. I Norden er det kun Norge og Sverige som har en slik rolle, som i begge landene er plassert i underliggende direktorat og ikke på departementsnivå. Rollen er under utvikling i Norge og NSF følger dette tett både som pådriver og som samspillspartner.

2.8 Rapportering fra fylkene på innsatsområde 2

I landsmøteperioden har:

- fylkene satt et betydelig søkelys på rammevilkår, ansvar og myndighet og på sykepleiefaglig ledelse (lokale og regionale lederkonferanser, pris til årets sykepleierleder osv.).
- kunnskap om ICNP og andre strukturerte dokumentasjons- og beslutningsstøtteverktøy vært sentrale tema i dialogen med medlemmer. (Ledermedlemmer og TV på ulike nivå).
- fylkene arrangert lokale fagdager og fagkonferanser hvor tema som er sentrale for profesjons- og tjenesteutvikling er tatt opp.
- psykisk helse og rus vært viet stor oppmerksomhet i flere fylker.

3. INNSATSOMRÅDE 3: Sykepleierutdanning og forskning

Hovedmål:

Utdanning og forskning skal gi sykepleierne kunnskap og kompetanse som grunnlag for å sikre pasienter, pårørende og brukere trygge og gode helse- og omsorgstjenester.

Viktige elementer for å nå målet:

- Antall doktorgrads- og postdoktorstipend, samt stillinger til forskning og fagutvikling i sykepleie må økes for å bidra til utvikling og forbedring av utdanning og helsetjenesten.
- Sykepleierutdanning på alle nivå skal være dimensjonert, regulert, organisert og finansiert i tråd med befolkningens behov for sykepleierkompetanse.
- Det må etableres nasjonale kvalitetskrav til det grunnleggende innholdet i bachelorutdanningen, slik at studentene oppnår lik sluttkompetanse. Hver utdanningsinstitusjon skal imidlertid kunne innrette og organisere utdanningen ut fra sin særegne, faglige profil.
- Opptakskravene i bachelorutdanningen må skjerpes til karakterkrav 3 i norsk, engelsk og matte.
- Det må utarbeides tiltak for å øke rekrutteringen av menn til sykepleierutdanning.
- Framtidens spesialsykepleier skal ha en mastergrad.
- Tverrfaglige masterutdanninger må ha minimum 30 studiepoeng fordypning i sykepleie for at sykepleieren kan få tittel spesialsykepleier.
- Finansiering av sykepleieforskning og tverrfaglig forskning der sykepleie inngår må økes, og det må etableres gode karriereveier for sykepleiere innen forskning.
- Universitet og høyskoler må ha en struktur og organisering som fremmer videre utvikling av sykepleierutdanning og forskning, og sikrer medbestemmelse for ansatte og studenter.

I arbeidet med dette hovedmålet har NSF hatt et særskilt søkelys på at sykepleierutdanningene skal være attraktive, og med definert og kvalitetssikret sluttkompetanse på bachelor- og masternivå.

3.1 Stort behov for flere stillinger til forskning og fagutvikling i sykepleie

NIFU har på oppdrag av NSF gjennomført en kartlegging av stipendiater og førstestillinger innen sykepleie: 60 % av de førstestillingskompetente i sykepleierutdanningene er 55 år eller mer. Med en pensjonsalder på 67 år betyr det at nesten halvparten av disse må erstattes de neste ti årene. Antall stipendiater innen sykepleie vil ikke være tilstrekkelig til å dekke opp for denne avgangen. Dette bekrefter nødvendigheten av at NSF kontinuerlig påpeker behovet for en betydelig vekst i antall stipendiater med sykepleierutdanning. NSF har i tillegg jobbet systematisk for å få på plass finansiering av flere stipendiatstillinger.

For å styrke nettverket til sykepleieforskere er det arrangert prekonferanser for professorer (og fra 2018 for alle sykepleiere med ph.d.) tilknyttet NSF's årlige utdannings- og forskningskonferanse. Fra 2016 har NSF delt ut strategiske forskningsmidler, ett ph.d.-stipend og ett postdoc-stipend som innebærer finansiering i tre år. Søknadene vurderes av en vitenskapelig komité som anbefaler før FS vedtar. NSF tildeler også stipend til utenlandsopphold eller innhenting av registerdata i forbindelse med forskerutdanning. Et seminar om «hvordan skrive gode forskningssøknader» ble arrangert februar 2019

3.2 Det er etablert nasjonale standarder for utdanningene

Nytt styringsverktøy som erstatter gjeldende rammeplan for sykepleierutdanning fra 2005/2008 ble vedtatt september 2017. Forskrift om nasjonale retningslinjer for bachelorutdanningen i sykepleie ble fastsatt av Kunnskapsdepartementet (KD) 15. mars 2019. Forskriften beskriver formålet med utdanningen, studiets oppbygning, krav til praksisstudiene og seks kompetanseområder. Den skal sikre et nasjonalt likeverdig faglig nivå og felles sluttkompetanse, noe NSF har arbeidet aktivt med å sikre i hele landsmøteperioden. Sentralt i dette arbeidet har vært innspill til Stortingsmelding 16; Kultur for kvalitet i høyere utdanning som kom i 2017, møter med Profesjonsrådet/Nasjonalt Fagorgan (UHR) for utdanning og forskning, via UNIOs arbeidsgruppe for høyere utdanning, og overfor KD og i programgruppas høringer. NSF har fått gjennomslag for flere av innspillene. Nytt styringsverktøy har også vært tema i NSF's innspillskonferanser og på NSF's utdannings- og forskningskonferanser i 2017 og 2018.

I 2016 – 2017 fusjonerte en rekke universiteter og høyskoler. 19 statlige utdanningsinstitusjoner med sykepleierutdanning ble redusert til 13. For å opprettholde rekruttering til distriktene er det fortsatt over 30 campuser. NSF har fulgt opp arbeidet med utvikling av felles programplaner hos flercampus-institusjonene gjennom Nasjonalt fagorgan for utdanning og forskning i sykepleie.

3.3 Karakterkrav for opptak til bachelorutdanning i sykepleie på plass

Den 3. november 2017 vedtok regjeringen karakterkrav 3 i norsk og matte for opptak til bachelorutdanningen i sykepleie fra høsten 2019. NSF har over tid arbeidet strategisk for innføring av karakterkrav, både gjennom innspill og møter med KD, og i høringer til UHR og UNIO. NSF arbeider fortsatt for karakterkrav i engelsk, med begrunnelse i at bachelorutdanningen er forskningsbasert. Studentene skal både underveis og etter endt utdanning kunne lese og forstå forskningsresultater, som ofte formidles på engelsk.

3.4 Rekruttering av menn til sykepleierutdanning

For å sikre tilstrekkelig tilgang på sykepleierkompetanse framover er det viktig å rekruttere både kvinner og menn til bachelorutdanningen i sykepleie. Det er i landsmøteperioden gjennomført et prosjekt for at andelen menn som påbegynner bachelorutdanningen i sykepleie skal bli 20 %. Prosjektet har jobbet med å påvirke aktuelle aktører som kan bidra til at menn søker utdanningen; myndigheter, utdanninger og ungdom som skal velge utdanning. NSF har bidratt til et større fokus på å endre kjønnsstradisjonelle utdannings- og yrkesvalg ved å delta på ulike arenaer, samarbeide med flere aktører og bidra med muntlige og skriftlige innspill.

3.5 Framtidens spesialsykepleiere har videreutdanning på mastergradsnivå.

De fleste universitetene og høyskolene tilbyr videreutdanninger på mastergradsnivå i 2019, men det er en utfordring å få tjenestene (arbeidsgiver) til å anerkjenne og ta i bruk masterkompetansen.

NSF har med bakgrunn i analyser av dagens utdanningsprogram utviklet en modell for mastergrader som består av tre ulike varianter: 1. de klinisk helhetlige mastergradene, 2. de modulbaserte mastergradene og 3. mastergrad i strategisk kunnskapsutvikling.

NSF har deltatt i Helsedirektoratets arbeid for nasjonal studieplan til ny master i avansert klinisk allmennsykepleie. Helse- og omsorgsdepartementet og Kunnskapsdepartementet vil gjøre studieplanen om til en forskrift som del av det nye styringssystemet for helse- og sosialfag-utdanningene. Forskriften om den nasjonale retningslinjen for master i avansert klinisk allmennsykepleie ble sendt på tre måneders høring våren 2019. Det vil kunne bidra til fremskyndet prosess med RETHOS 3 (nytt styringsverktøy for mastergradsutdanningene).

3.6 Tilpassing av sykepleierutdanningen og sykepleieres kompetanse til en digital tidsalder

Det er viktig at sykepleiere har en tydelig plass i beslutninger knyttet til innovasjon og utvikling av helsetjenesten. NSF har derfor som en del av tilpassingen av sykepleierutdanningen og sykepleieres kompetanse til en digital tidsalder, arbeidet for å få teknologi inn i bachelorutdanningen i sykepleie. I 2018 etablerte Lovisenberg diakonale høgskole, Universitetet i Agder og NSF et prosjekt som tar sikte på å integrere teknologiforståelse og terminologier inn i utdanningen (BLITTS-prosjektet). Arbeidet er knyttet til nye fagplaner for disse to utdanningene iht. ny rammeplan og retningslinjer for sykepleierutdanningen.

4. INNSATSOMRÅDE 4: Lønns- og arbeidsvilkår

Hovedmål:

Lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter sykepleierens kompetanse, utdanning, funksjon og ansvar, og som ivaretar likelønn for den enkelte og for yrkesgruppen. Et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø som bidrar til å skape attraktive arbeidsplasser og muliggjør høy yrkesdeltakelse i alle livsfaser.

Viktige elementer for å nå målet:

- Tydeliggjøre sykepleierens kompetanse og bidrag til samfunnets verdiskaping.
- Sette organisasjonen i stand til å frembringe og bruke lokal lønnsstatistikk.
- Bidra til å forebygge og identifisere diskriminering knyttet til graviditet og foreldrepermisjon.
- Jobbe for at det utarbeides sentrale og lokale rekrutteringsplaner som gjør det attraktivt å utdanne seg til og jobbe som sykepleier.
- Arbeidet for likelønn skal intensiveres i kommende landsmøteperiode.
- Det må kreves en utvidet ramme i tariffoppgjøret slik at vi kan oppnå likelønn.
- Bidra til økt kunnskap om helseeffekter av ulike arbeidsmiljøbelastninger, faktorer som fremmer arbeidshelse og årsaker til at sykepleiere jobber deltid.
- Arbeide for at lov- og avtaleverk ivaretar et helsefremmende arbeidsmiljø.
- Arbeide for å redusere arbeidstid for nattevaktstillinger.
- Retten til heltid skal styrkes.
- Tredje hver helg-prinsippet skal tariffestes.
- Sikre en bemanning og kompetansesammensetning som ivaretar balanse mellom oppgaver og ressurser.
- Bidra til økt kunnskap om utfordringer og positive faktorer for sykepleiere i et flerkulturelt arbeidsmiljø som utgangspunkt for videre utvikling.

- Bekjempe konkurranseutsetting, tariffhopping og privatisering som går på bekostning av ansattes lønns- og arbeidsvilkår, og sikre tillitsvalgtes innflytelse og medbestemmelse.

For å understøtte dette hovedmålet har arbeidet hatt et særskilt søkelys på verdsettelse av sykepleiernes kompetanse, utdanning, funksjon og ansvar gjennom høyere lønn for alle sykepleiere, og at spesialist- og masterutdanning speiles i et høyere lønnsnivå. Samtidig har det vært jobbet med å styrke sykepleiernes arbeidsbetingelser ved at vaktlengde og helgejobbing holdes på et forsvarlig nivå. Det har vært viktig å få arbeidsgivere og politikere til å ta konsekvensen av sammenhengen mellom arbeidstidsordninger, pasientsikkerhet og ansattes helse.

4.1 Verdsetting av sykepleierens kompetanse, utdanning, funksjon og ansvar

Søkelys på økt verdsetting av sykepleiernes kompetanse, eksempelvis gjennom Sykepleierløftet, har vært førende for mye av organisasjonens arbeid i landsmøteperioden. Organisasjon har arbeidet etter tre delmål:

- Alle sykepleiere med 10 års ansiennitet skal tjene over 500 000,-.
- Sykepleiere har steget mer i lønn enn mannsdominerte grupper med inntil 4 års høyere utdanning.
- Spesialist- og masterutdanning skal gjenspeiles i et høyere lønnsnivå.

NSF har holdt en likelønnsprofil i tariffoppgjørene 2015 – 2019 gjennom å fremme krav om høyere lønn for kompetanse. Det har vært utfordrende å holde trykket oppe på likelønn, både innad i UNIO og i samarbeid med andre organisasjoner. Det generelle likelønnsgapet er nesten uendret siden inngangen til landsmøteperioden: Kvinners lønn som andel av menns lønn har gått opp fra 78,8 til 80 prosent fra 2015 til 2018. Ser vi derimot på sykepleiergruppen som helhet – dvs. både kvinnelige og mannlige sykepleiere, med og uten videreutdanning, i alle sektorer – har de hatt en lønnsvekst på 8,9 prosent fra 2015 til 2018 (all lønn, unntatt overtid). Til sammenlikning viser foreløpige tall at menn med til og med 4 års høyere utdanning i alle sektorer har hatt en lønnsvekst på 5,7 prosent i samme periode.

For NSF's medlemmer i Spekter-Helse, KS og Virke er 500 000 kroner sentralt tariffestet minimumslønn for sykepleiere med 10 års ansiennitet. Det betyr at et viktig mål i Sykepleierløftet er innfridd i tariffoppgjøret 2019. Målet er foreløpig ikke nådd i Oslo kommune, NHO og øvrige Spekter-virksomheter.

Arbeidet med å bevisstgjøre medlemmer og tillitsvalgte og sette de bedre i stand til å ivareta lønnsinteresser ved å stille lønnskrav har vært sentralt for organisasjonen i landsmøteperioden. Som eksempler er det blant annet utviklet og videreutviklet skriftlig materiell, motivasjonsfilmer, hjelpemidler til lønnsberegninger, utarbeidelse av lønnsstatistikk og oversikter tilgjengelig på nettsiden, skoloring av fylkeskontorene og spesialistene i beregninger.

NSF har i perioden hatt konfliktberedskap i alle tariffområder ved både mellomoppgjør og hovedoppgjør. Dette er kontinuerlige og krevende oppgaver som tar mye ressurser i organisasjonen både sentralt og lokalt, og vil kunne føre til forskyvning av andre oppgaver. NSF har i landsmøteperioden også gjennomført streik i Kreftforeningen i 19 uker i 2017 for å motvirke effekten av tariffhopping. I 2018 var det også streik i NHO om pleie- og omsorgsoverenskomsten, der NHO varslet lockout som førte til at regjeringen grep inn med tvungen lønnsnemnd. NSF fikk ikke medhold i Rikslønnsnemnda. Det har vært årlige kampanjer om sykepleiermangel og at økt lønn er et viktig virkemiddel for å bedre situasjonen.

4.2 Arbeidsmiljø og arbeidstid

Helsesektoren har store utfordringer med å skape attraktive arbeidsplasser som verdsetter sykepleiernes kompetanse, utdanning, funksjon og ansvar, og som muliggjør at sykepleiere kan jobbe heltid til ordinær pensjonsalder. Helsefremmende arbeidsmiljø, gode arbeidstidsordninger og medbestemmelse på arbeidstid er nødvendige virkemidler for å sikre at sykepleiere klarer å stå i yrket, og at de gis mulighet for å jobbe heltid hele yrkeslivet. NSF har derfor vært opptatt av å sikre Arbeidsmiljølovens bestemmelser med hensyn til vaktlengde, hvileperioder og forhandlingsrett på arbeidstid.

NSF har jobbet bredt for å øke andelen heltidsstillinger og sikre at det foreligger en risikovurdering knyttet til pasientsikkerhet og ansattes helse ved inngåelse av turnus. NSF har i dette arbeidet også etablert et nærere samarbeid med Arbeidstilsynet.

Organisasjonen har arbeidet etter fire delmål:

- Arbeidsmiljøloven endres ikke med hensyn til vaktlengde og hvileperioder.
- Andelen heltidsstillinger økes markant.
- Ved inngåelse av turnus foreligger det en risikovurdering knyttet til pasientsikkerhet og ansattes helse.
- Arbeidsmiljøloven endres ikke med tanke på arbeidstakerorganisasjoners forhandlingsrett knyttet til arbeidstid.

4.3 Vaktlengde og hvileperioder - Avtaler om utvidet arbeidstid

I april 2018 inngikk NSF og Spekter en avtale som vil gjøre det lettere å komme fram til løsninger for arbeidstidsplanlegging i helseforetakene/sykehusene. Hjelpemidlene som de sentrale partene er enige om er tidbank, bemanningsenhet og kalenderplan. Ordningene avtalen åpner for er frivillige og gir anbefalinger om prosess ved etablering av ulike turnusplaner (arbeidsplaner) der forsvarlighetsvurdering av turnus inngår som et viktig element. Hensikten med avtalen er flere heltidsstillinger, bedre forutsigbarhet for både ansatte og arbeidsgiver, samt en økt tilgang på sykepleierkompetanse til pasientene. Avtalen med Spekter var av en del av arbeidet med å motvirke endringer i arbeidsmiljøloven og å beholde forhandlingsrett på arbeidstid.

Forhandlingsavdelingen har i landsmøteperioden inngått flere avtaler om unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid (AML 10-12(4)). I 2015 inngikk NSF 115 avtaler om langvakter, mens det i 2016 ble inngått 60. Nedgangen skyldes arbeidsmiljølovens endring som medførte at langvakter inntil 12,5 timer kunne avtales lokalt, og følges opp av fylkeskontorene. I 2017 og 2018 har antallet inngåtte avtaler ligget på cirka 80 pr. år, mens det i 2019 er inngått 98 avtaler per 1.juli.

I tillegg til langvaktene er det også inngått avtaler om utvidet arbeidstid ifm. avvikling av sommerferie, og også særavtaler om ekstraordinær drift.

4.4 Heltid

NSF har i LM-perioden vektlagt å øke antall heltidsstillinger for sykepleiere uten at «tredjehver helg»-prinsippet svekkes. I 2018 fornyet NSF i samarbeid med KS, Delta og Fagforbundet Heltidserklæringen. NSF har registrert alle utlyste heltids- og deltidsstillinger for sykepleiere siden februar 2017. I første tertial 2018 var 52 prosent utlyst som heltidsstillinger og i første tertial 2019 er det en økning til 57 prosent.

4.5 Arbeidstidsordninger, pasientsikkerhet og ansattes helse

NSF har arbeidet med å dokumentere effekter av ulike turnusordninger og formidle fakta og konsekvenser av disse til beslutningstakere og andre viktige premissleverandører. NSF har påpekt kravet til forsvarlighetsvurdering av bemanningsplaner og turnus opp mot både pasientsikkerhet og helseutfall for sykepleiere. For å få en oversikt over tilgjengelig forskning vedrørende arbeidstid, pasientsikkerhet og ansattes helse initierte og finansierte NSF et litteraturstudium i samarbeid med AFI.¹ Litteraturstudiet bekrefter kunnskap og dokumenterer også manglende forskning på hva som kan motvirke negative konsekvenser av arbeidstidsordninger.

NSF har deltatt i høringer, politiske debatter, og hatt en rekke oppslag i media om arbeidstid, pasientsikkerhet og ansattes helse. I tillegg er kunnskapen om temaet formidlet i UNIO, KS og Spekter, og på ulike samlinger internt i organisasjonen.

4.6 Fortsatt forhandlingsrett på arbeidstid

Organisasjonen har arbeidet på flere fronter for å forhindre at arbeidsmiljølovens bestemmelser for arbeidstakerorganisasjoners forhandlingsrett knyttet til arbeidstid skulle forringes. Det er i perioden gjennomført flere møter med politikere på lokalt nivå, med stortingsrepresentanter og andre sentrale politikere. Forbundsledelsen og administrasjonen har i tillegg samarbeidet med de andre arbeidstakerorganisasjonene, og NSF har deltatt i et partssammensatt utvalg i departementet om dette. I valgkampen 2017 hadde NSF en kampanje rettet mot alle politiske partier som førte til at alle partiene på Stortinget slo fast at det fortsatt skal være forhandlingsrett. Det er per mars 2019 ikke foreslått endringer i Arbeidsmiljøloven som kan forringe arbeidstakernes rettigheter.

4.7 Arbeidsmiljø

Gjennom UNIOs kontaktgruppe for IA-arbeid har NSF som en av de største organisasjonene bidratt til å sette arbeidsmiljøet for kvinnedominert helsesektor på dagsorden. Det har hatt betydning for at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet er kommet mer i fokus i den nye IA-avtalen for 2019-2022, blant annet muligheten for bransjeprogrammer i bransjer/sektorer med høyt sykefravær. I forbindelse med tidligere IA-avtale ble det etablert et samarbeid med KS og arbeidstakerorganisasjoner i kommunal sektor, kalt «Best sammen». NSF deltar i samarbeidet og har bidratt med opplysningsmaterieil for lokale parter i arbeidsmiljø- og IA-arbeid.

NSF har delfinansiert og publisert Sintef-rapporten «Sykefraværarbeid i sykehus»² Rapporten dokumenterer manglende avviksrapportering på blant annet arbeidstid, og viser behov for et nytt og mer treffende HMS-begrep i offentlig kvinnedominert sektor. NSF har formidlet kunnskap fra Sintef-rapporten og annen aktuell arbeidsmiljøforskning via opplæringskonferanser for ledere, tillitsvalgte og verneombud i 2017 og lederkonferanser i 2018.

Sintef-rapporten viser til et stort potensial for å utvikle partssamarbeidet omkring arbeidsmiljøarbeid. NSF har med bakgrunn i rapporten innledet et samarbeid med Spekter og Arbeidstilsynet for å se på HMS-begrepet i sykehus og potensialet i partssamarbeidet. Etter inngåelse av ny IA-avtale 2019-2020 er også etablering av bransjeprogram i sykehus innlemmet i samarbeidet. NSF er, på invitasjon fra KS, også deltaker i bransjeprogram i kommunal sektor.

¹ AFI-rapport 2018, «Arbeidstidsordninger, ansattes helse og pasientsikkerhet»

² Sintef-rapport 2017 «Sykefraværarbeid i sykehus»

4.8 Likestilling

NSF har i LM-perioden deltatt i politisk påvirkningsarbeid for å endre det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og for å bekjempe konsekvensene av det. NSF mener at det er de samme tiltak som vil gjøre sykepleieryrket attraktivt for både menn og kvinner: økt lønn, bedre bemanning, faste og hele stillinger, arbeidstidsordninger som gjør det mulig å balansere jobb og omsorgsforpliktelser, bedre tilrettelegging for fagmiljøer, kompetanseutvikling og kompetanseanvendelse.

NSF har levert høringsuttalelser på en rekke likestillingspolitiske områder og tema, bl.a. i forbindelse med ny felles likestillings- og diskrimineringslov og gjennomgang av virkemiddel- og håndhevingsapparatet. Vi har støttet forslag om en ny NOU om kvinnehelse og understreket behovet for mer kunnskap om kvinners arbeidshelse. Samtidig har NSF fulgt opp individuelle saker av prinsipiell betydning.

4.9 Spesialistgrupper for å understøtte tillitsvalgte på krevende fagfelt

I tillegg til oppfølging av medlemmer med yrkesskade, er det i perioden opprettet ytterligere tre spesialistgrupper for følgende områder: Stillingsvern, konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse, samt for NHO-området. Spesialistene er rådgivere ansatt på fylkeskontor som følges opp faglig av forhandlingsavdelingen. Hensikten er å skape mer robuste fagmiljø på fylkeskontorene, og å gi medlemmene mest mulig lik og god oppfølging innen de nevnte områdene.

4.10 Stillingsvern

For å sikre god kvalitet og økt kapasitet ble det opprettet en spesialistgruppe for stillingsvern ved 6 fylkeskontor som dekker hvert sitt samarbeidsområde. Forhandlingsavdelingen har hatt ansvar for opplæring og oppfølging av de 6 spesialistene. Opplæring skjer dels gjennom samlinger med ulike tema og dels gjennom individuell bistand i enkeltsaker fra forhandlingsavdelingens advokater. Ved utgangen av 2018 hadde spesialistgruppen behandlet ca. 200 saker.

4.11 Konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse

Denne spesialistgruppen skal ved behov gi støtte i det politiske arbeidet med å forhindre at offentlige tjenester konkurranseutsettes, samt bistå tillitsvalgte for å sikre gode og tidligere opparbeidede arbeids- og lønnsvilkår i offentlige anbudsprosesser. I virksomhetsoverdragelser gir spesialistene støtte til tillitsvalgte for å sikre ivaretagelse av medlemmers rettigheter. Spesialistgruppen består av tre seniorrådgivere ved NSF's fylkeskontor, som fra 1.12.2017 har hatt ansvar for å følge opp slike prosesser. Forhandlingsavdelingen har hatt ansvar for opplæring og oppfølging av spesialistene. Per 1.1.19 har spesialistene bistått i rundt 20 saker, og jobber systematisk med å spre kunnskap om konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelser i vår organisasjon.

4.12 Yrkesskade

NSF har videreført yrkesskadegruppas arbeid for å oppnå rettmessig erstatning ved yrkesskader og yrkessykdommer. De behandler individuelle saker for medlemmene, samt utfører rettspolitisk arbeid for å bedre regelverket på gjeldende område. Forhandlingsavdelingen har hatt ansvar for opplæring og oppfølging av spesialistene.

NSF's yrkesskadegruppe har i landsmøteperioden behandlet ca. 200 løpende saker i året. Utbetaling av erstatning til våre medlemmer har variert mellom 16,5 og 21 millioner kroner i året. Det er tatt ut søksmål for tingretten i perioden. Gruppen har også behandlet saker opp mot NAV, Trygderetten, forsikringselskaper, Finansklagenemnda, Norsk Pasientskadeerstatning og Voldsoffererstatningsordningen. NSF har videre drevet rettspolitisk arbeid mot myndighetene bl.a. gjennom høringsuttalelser for å bedre regelverket knyttet til voldsoffererstatningsordningen samt skader blant

kvinnedominerte grupper. Yrkeskadegruppa har videre hatt opplæring/informasjonsarbeid av andre rådgivere, HTV, tillitsvalgte og studenter.

4.13 NHO-området

Tariffsystemet i NHO-området skiller seg fra andre tariffområder ved at en vesentlig del av lønns- og arbeidsvilkår må avtales lokalt. For å øke kompetansen og trygge de tillitsvalgte i det lokale partsarbeidet, ble det opprettet en spesialistgruppe for NHO-området bestående av fire ansatte fra fire fylkeskontor som har ansvar for oppfølging av tillitsvalgte i hver sin region.

Forhandlingsavdelingen har ansvar for opplæring og oppfølging av de fire spesialistene. Opplæring og oppfølging skjer gjennom to samlinger i året, samt månedlige møter og fortløpende kontakt.

Spesialistene deltar på temakurs for de tillitsvalgte i NHO-området, i tillegg er de kursinstruktører på basis- og forhandlingskurs for tillitsvalgte i dette området.

NHO-spesialistene skal, sammen med fylkeskontorene, bidra til at nye virksomheter i tariffområdet blir tariffbundet. Spesialistene skal bidra til å styrke og støtte de tillitsvalgte i deres arbeid med å fremforhandle bedre ordninger lokalt i den enkelte bedrift, samt å beholde vilkår og goder i tariffavtalen de hadde frem til at deres bedrift ble konkurranseutsatt.

4.14 Rapportering fra fylkene på innsatsområde 4

I landsmøteperioden har:

- alle fylkeskontorene i samarbeid med forhandlingsavdelingen gjennomført lønnsundersøkelse i kommunene.
- alle fylkene gjennomført årlig kartlegging av planlagt og faktisk bemanning i hele perioden.
- fylkene hatt søkelys på forsvarlighetsvurdering av turnus og helsefremmende arbeidsmiljø. De har i samarbeid med hovedkontoret arrangert konferanser som; «God vakt»-konferanser i 2017 for sykepleieledere, tillitsvalgte og verneombud, og lederkonferanser i samarbeid med faggruppene.
- fylkene ved HTV og TV jobbet mye med arbeidstid, herunder «Tredjehver helg»-prinsippet. Flere fylker har hatt mye arbeid med arbeidsgivers ønske om å innføre langvakter og hyppigere helgearbeid.
- fylkene i samarbeid med hovedkontoret hatt fokus på heltidsarbeid. NSF's kartlegging av utlyste heltid-/deltidsstillinger er i flere fylker synliggjort gjennom media og direkte i møter med lokale politikere og beslutningstakere, samt i møter med sentrale politikere fra fylkene.
- fylkene hatt konfliktberedskap i flere tariffområder. Flere fylker har i samarbeid med hovedkontoret gjennomført streik i Kreftforeningen i 2017 og på pleie- og omsorgsoverenskomsten i NHO i 2018.

5. INNSATSOMRÅDE 5: Medlemmer og organisasjon

Hovedmål:

NSF er et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for sykepleiere, sykepleieledere, sykepleieforskere, jordmødre og sykepleierstudenter. NSF er en tydelig profesjons- og fagorganisasjon og en sentral aktør overfor myndigheter og arbeidsgivere, både nasjonalt og internasjonalt.

Viktige elementer for å nå målet:

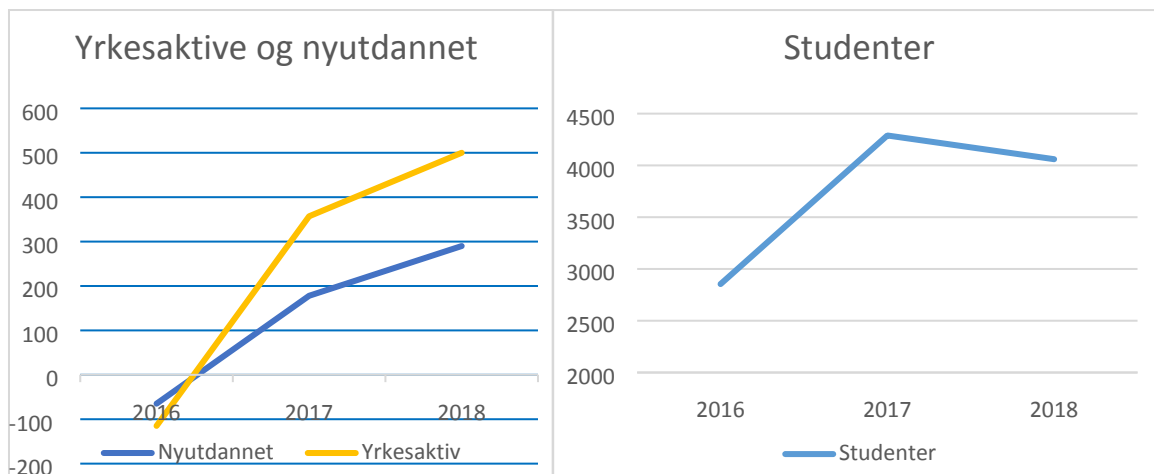
- Øke organisasjonsgraden blant sykepleiere gjennom å intensivere arbeidet for å rekruttere og beholde medlemmer på arbeidsplassene.
- Videreutvikle en fleksibel organisasjon med høy kompetanse, synlighet, tilstedeværelse og med påvirkningskraft på viktige beslutningsarenaer og ved inngåelse av tariffavtaler.
- Hensiktsmessig integrering av faggrupper og strategisk satsning på sykepleieledere for å styrke og utnytte organisasjonens samlede kompetanse og slagkraft.
- Målrettet og konkret aktivitet for å rekruttere og beholde tillitsvalgte, styrke tillitsvalgtapparatet, oppnå styrket fagforeningsbevissthet og høy organisasjonsgrad hos sykepleierne.
- Videreutvikle en serviceinnstilt og effektiv medlemsorganisasjon.
- Være aktive pådrivere for at arbeidsgivere skal gi tillitsvalgte gode arbeidsvilkår, slik at de tillitsvalgte innenfor normalarbeidstiden kan ivareta medlemmenes interesser.
- NSF skal bruke ressurser på å følge opp brudd på hovedavtalens bestemmelser om medvirkning og medbestemmelse.

For å understøtte dette hovedmålet har arbeidet i perioden særlig vektlagt å styrke NSF som organisasjon ved å utvikle og effektivisere medlemsarbeidet. NSF har satset bredt på medlemsrekruttering. Det har også vært et særskilt hensyn å knytte medlemmene sterkere til NSF gjennom ivaretagelse av medlemmenes individuelle og kollektive rettigheter. Det har spesielt vært viktig å beholde forhandlingsretten vedrørende arbeidstidsordninger. De tillitsvalgte og deres arbeidsvilkår har også vært prioritert.

5.1 Medlemsarbeid og medlemskommunikasjon

Studentrekrutteringen er tilbake på normalt nivå etter en nedgang i starten av landsmøteperioden. Nytt i landsmøteperioden er at styrkingen av medlemsarbeidet har ført til en betydelig økning av yrkesaktive medlemmer. En tredjedel av alle rekrutterte var yrkesaktive i 2018. Nye tiltak har styrket evnen til å beholde medlemmer. Vi har innført nytt medlemsystem og ny medlemsadministrasjonsløsning for tillitsvalgte. Det har styrket kvaliteten på alle medlemsdata betydelig, og vi har bedre oversikt over medlemsmassen. Vi har effektivisert prosessene for innbetaling av kontingent, og medlemmene får atskillig raskere respons når f.eks. kontingenttrekk opphører. Dette reduserer antall utmeldte. Det er utviklet nye verktøy og rutiner som sikrer analysebasert medlemsarbeid i HTV-områdene, på fylkesnivå og nasjonalt. Dette har bidratt til en positiv medlemsutvikling. Tillitsvalgtes engasjement for medlemsarbeid har økt, og total organisasjonsgrad i NSF er pr. mars 2019 på 83 %. Alle HTV-områder har fått egne budsjetter til profilering og synligheten på arbeidsplassene er blitt styrket. Opplevd tilstedeværelse av NSF i medlemmenes hverdag er forsterket både via SMS-løsning i medlemsadministrasjonsverktøyet for tillitsvalgte, og ved at langt flere HTV-områder nå har etablert lokale NSF-Facebooksider. Turnover blant tillitsvalgte er redusert med henholdsvis 4,66 % for plasstillitsvalgte og 1,29 % for hovedtillitsvalgte. Turnover blant tillitsvalgte ser ut til å være en naturlig konsekvens av mobilitet blant medlemmene.

Netto medlemsutvikling 2016-2018 (innmeldte minus utmeldte) i de tre største medlemsgruppene:



Nytt i landsmøteperioden er at medlemskategoriene nyutdannet og yrkesaktive er styrket med om lag 1000 per år, og vi har gått fra å ha netto tap til en betydelig vekst i gruppen. Studentkampanjen fortsetter å være den klart største arena for rekruttering av nye medlemmer.

Stadig sterkere integrering av faggruppene har stått sentralt i arbeidet i hele landsmøteperioden.

5.2 Strategisk satsing på sykepleieledere

NSF har hatt en betydelig satsing på ledermedlemmer i landsmøteperioden. I 2017, 2018 og 2019 ble det arrangert regionale lederkonferanser over hele landet, i tillegg til NSF's nasjonale lederkonferanse som i 2018 hadde 500 deltakere. De regionale konferansene ble arrangert i samarbeid med fylkene, mens faggruppen for sykepleieledere har vært sentral i arbeidet med de nasjonale lederkonferansene. Satsingen vurderes som vellykket. Den har bidratt til å synliggjøre NSF som medlemsorganisasjon– både overfor egne medlemmer og beslutningstakere. Samlet sett har 1300 personer deltatt på disse konferansene årlig. Faggruppen for sykepleieledere har hatt betydelig medlemsvekst i perioden. Satsing på ledere inkluderer et eget kurstilbud ved Modum Bad. Fra 2014 er det gjennomført 20 kurs med til sammen 220 deltakere. Kursene får svært god evaluering.

5.3 Strategisk satsing på sykepleieforskere

NSF-medlemmer som jobber med forskning/fagutvikling/prosjekter som krever ro og refleksjon kan få en eller to ukers opphold i Hellas. Rammene for stipend har økt betydelig i perioden, med kursstøtte fra to til fem millioner kroner pr år. Utdanningsstipend er doblet til 10 millioner kroner pr år. Svært mange medlemmer benytter tilbudet. Godkjenningsordningen «Klinisk spesialist i sykepleie/spesialsykepleie» har synkende søkertall, fra ca. 120 pr år til nå ca. 70 pr år. Det er flest spesialsykepleiere i spesialisthelsetjenesten som søker.

5.4 «Jordmorsatsing NSF»

«Jordmorsatsing NSF» ble igangsatt i 2012, med vedtak i 2015 om en utvidet prosjektperiode fram til 2020. Overordnet mål er å være den beste fag- og forhandlingsorganisasjonen for jordmødre. Prosjektleder har sammen med styret i Jordmorforbundet og en prosjektgruppe arbeidet strategisk for å øke antall jordmødre i organisasjonen. I tillegg er det jobbet målrettet med å implementere jordmødres interesser som en viktig del av politikken til NSF. Jordmødres interesser er spilt inn i høringer og andre politiske uttalelser, nasjonalt planverk og statsbudsjett. Prosjektet har bidratt til viktige gjennomslag for jordmortjenesten: I styringsdialogen med RHF-ene i 2018 ga helseministeren en bestilling om 1:1- omsorg i aktiv fødsel. Det er nå et krav at en kvinne i aktiv fødsel alltid skal ha jordmor hos seg.

Samtidig er medlemsdialogen forsterket gjennom flere kanaler som medlemsblad, sosiale medier, nyhetsbrev, nettside, arrangement av nasjonale faglige møteplasser, studiebesøk, arbeidstedsbesøk, opprettelse av lokallag og medlemsmøter. Jordmorforbundet har i løpet av 2012 – 2019 hatt en medlemsvekst fra 683 til 1303 (= 90 % økning). NSF organiserer i dag totalt 1655 jordmødre/-studenter. Ifølge SSB var det 3146 yrkesaktive jordmødre i Norge i 2018.

5.5 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår

For at tillitsvalgte skal kunne ivareta sitt verv og bistå medlemmene, er det viktig at de gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver. Derfor må avtaleverket være utformet og inneholde bestemmelser om rett til permisjon for tillitsvalgte. NSF har i landsmøteperioden fremmet krav om bedre vilkår for tillitsvalgte. NSF har også bistått tillitsvalgte i saker hvor det ikke er gitt permisjon for å utføre tillitsvalgtarbeid eller delta på tillitsvalgtopplæring. NSF har gjennomført en arbeidsrettssak mot Virke om forståelsen av tillitsvalgtes rettigheter etter Hovedavtalen. Her fikk vi fullt medhold. NSF har utarbeidet veiledere for tillitsvalgte til bruk ved etablering av frikjøpsavtaler for tillitsvalgte.

5.6 Tillitsvalgtsopplæringen

Etter at tillitsvalgtsopplæringen ble endret i forrige landsmøteperiode, har det i denne perioden vært viktig å videreutvikle kursene, spesialisere kursinstruktørene, samt vedlikeholde kursinnholdet. Instruktørkorpset har i 2017 til 2019 variert mellom 41-43 rådgivere. Det har vært noe rotasjon av instruktører i perioden. For å iverksette NSF's pedagogiske plattform og styrke pedagogisk formidling, kommunikasjon og relasjon mellom instruktørene og kursdeltakerne i tillitsvalgtsopplæringen er det gjennomført en årlig 2-3 dagers samling for alle instruktørene i prosessorientert opplæring i 2017 og 2018. Samlingene har hatt en generell del for alle instruktørene, og en spesiell del for instruktører på forhandlingskurs. For å gi tillitsvalgte en bedre brukeropplevelse er det utviklet en app som gir enkel oversikt over lov- og avtaleverk på de respektive tariffområdene. Det er gjennomført over 220 kurs for tillitsvalgte i den obligatoriske grunnopplæringen, herunder basis-, forhandlings-, arbeidstids-, arbeidsmiljø og IA-kurs. Det er en sterk økning i antall gjennomførte kurs. I tillegg er det gjennomført fordypningskurs innen temaene forhandling, tariffarbeid, medbestemmelse, omstilling, arbeidstid og arbeidsmiljø. I perioden er det tatt opp fire kull til videreutdanning av tillitsvalgte ved Universitetet i Bergen.

5.7 Juridisk bistand til medlemmer og tillitsvalgte

NSF bistår tillitsvalgte og medlemmer i spørsmål knyttet til både kollektiv og individuell arbeidsrett. Dette dreier seg i hovedtrekk om tvister om forståelsen av tariffavtalebestemmelser, oppsigelsesaker, etterbetalingskrav, yrkesskadesaker og bistand i forbindelse med omstilling, behov for tilrettelagt arbeid og konflikter. Omfanget av bistand på individuell arbeidsrett er økende. Slik bistand er å anse som medlemmenes sikkerhetsnett, og kommer i tillegg til beskyttelsen som ligger i det kollektive avtalesystemet. Individuell bistand er viktig for deres opplevelse av nytten av fagforeningsmedlemskap.

Norsk Sykepleierforbunds advokater gir bistand til medlemmer i enkeltsaker etter en konkret vurdering om muligheten for å kunne vinne frem. I tillegg fører advokatene saker for Arbeidsretten ved uenighet om innholdet i forbundets tariffavtaler.

NSF førte i 2016 sak for Høyesterett om rekkevidden av arbeidsmiljølovens regel om fortrinnsrett for deltidsansatte. Avgjørelsen fra Høyesterett innebar en mer begrenset regel om fortrinnsrett enn forbundet har lagt til grunn. En samlet arbeidstakerside bidro etter dommen til at loven ble endret i tråd med NSF's syn. Forbundsadvokatene har også ført flere saker for Arbeidsretten. Flere viktige avklaringer knyttet til omfangsbestemmelsen på Pleie- og omsorgsoverenskomsten mellom NSF og

NHO bidrar til å understøtte forbundets arbeid for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår i privat sektor. Et diskrimineringsøksmål mot Oslo kommune om pensjonsopptjening for merarbeid for 156 medlemmer resulterte i et godt forlik. Dette fikk også fikk virkning for andre deltidsansatte i kommunen.

NSF bistår medlemmer i straffe- og tilsynssaker. Rusmiddelbruk og medikamenttyveri er ifølge Statens Helsetilsyn hovedårsak til at sykepleiere får sin autorisasjon tilbakekalt. I 2018 bisto NSF medlemmer i 19 saker, mens det i 2017 var 22 saker, i 2016 var det 15 saker og 32 saker i 2015.

5.8 Pensjon

NSF har i perioden nedlagt et betydelig arbeid knyttet til pensjonsreform og forhandlinger om ny offentlig tjenstepensjon herunder Sykepleierordningen. Arbeidet pågår fortsatt, tilpasning av særaldersgrensene vil ifølge prosessavtale avsluttes i 2019. NSF har særlig vektlagt sykepleierens særaldersgrenser, kjønns- og likestillingsperspektivet og samordningsregler. Forbundsstyret har vært tett på prosessen. Pensjonsavtalen av 3. mars 2018 ble anbefalt av forbundsstyret i mai 2018. Samtidig ble det utarbeidet et informasjonsopplegg til bruk i NSF's lokale ledd.

Pensjon har vært tema ved tariffoppgjør i de fleste tariffområder med ulik tyngde. Innmeldingsgrense, pensjonistlønn og hvilke virksomheter som er omfattet av Sykepleierordningen er av stor betydning for medlemmene, og har krevd mye arbeid av organisasjonen.

5.9 Internasjonalt bistandsarbeid

Det internasjonale bistandsarbeidet har vært i endring i denne perioden. Det ble inngått en ny rammeavtale med direktoratet for utviklingssamarbeid (Norad) for 2016-2018 med en 85-90 % delfinansiering av prosjektstøtte overført til partnerne. Og NSF har innført nye, skjerpede krav til økonomi- og resultatstyring, noe som bidro til å avdekke enkelte systemiske svakheter hos partnerne. Som et resultat av grundige gjennomganger av partners regnskap og økonomisystemer valgte NSF i 2017 å avslutte sitt samarbeid med det ugandiske sykepleierforbundet (UNMU) grunnet økonomisk mislighold. Det rwandiske (RNMU) og det malawiske (NONM) sykepleierforbundet kom styrket ut av sine gjennomganger, og man fortsetter derfor samarbeidet. Avtalen med det zambiske sykepleierforbundet (ZUNO) ble ikke fornyet da den gikk ut i 2016. Dette var fordi det zambiske sykepleierforbundet ikke lenger var økonomisk avhengig av en avtale med NSF, og ikke lenger ønsket en slik type partneravtale. NSF og ZUNO har fortsatt kontakt og ZUNO deltar på seminarer og sør-sør-utveksling der det er mulig.

Som en del av profesjonaliseringsarbeidet har NSF også økt kompetansen på økonomisiden og det er i 2019 to rådgivere som jobber fulltid med internasjonal bistand. Det er utviklet en rekke verktøy og rutiner for tettere oppfølging, måling, analyse og dokumentasjon av resultater. Videre er strategien for internasjonalt bistandsarbeid som ble vedtatt i 2018 et viktig styringsverktøy som skriftliggjør hva NSF gjør, hvordan vi gjør det og hva vi ikke gjør.

NSF har gjort et bevisst valg ved å konsentrere innsatsen i Rwanda og Malawi etter utfasingen av Zambia (og avslutningen av samarbeidet i Uganda). Det vil først vurderes en eventuell ny partner mot slutten av kommende periode. Våren 2019 fikk NSF innvilget en søknad hos Norad/Utenriksdepartementet som innebærer finansiering for en ny femårs periode. Samarbeidet med Norad har vært svært godt og NSF har fått svært gode tilbakemeldinger på sitt arbeid.

Mot slutten av landsmøteperioden har NSF forsterket både intern og ekstern informasjon om bistandsarbeidet. Samtidig har man klart å trekke mer på NSF's kjernekompetanse som fagforbund og fagorganisasjon og i det internasjonale bistandsarbeidet ved å involvere større deler av NSF i kompetanseoverføring. Dette har en unik verdi for NSF's søsterorganisasjoner i Rwanda og Malawi.

På bistandsfeltet er NSF å regne som en liten aktør, men bidraget er likevel betydelig. Via styrkede sykepleierorganisasjoner i Afrika har NSF bidratt til blant annet bedre arbeidsvilkår for sykepleiere, økt status for sykepleierprofesjonen og et bedre helsetilbud for lokalsamfunnene. NSF's langsiktige strategi bidrar dermed til varige endringer. Fremover vil fokuset være å sørge for nok, kvalifiserte, kompetente og motiverte sykepleiere i jobb – som igjen bidrar til bedre helse på samfunnsnivå.

Samarbeid på tvers av landegrensene med andre sykepleier- og jordmororganisasjoner og fagforeninger har vært viktig i hele perioden. Utveksling av informasjon og læring gjennom data, resultater, analyser og forskning gir økt innsikt i organisering og finansiering av helse- og omsorgstjenester. Samtidig har NSF gjennom sine medlemskap og verv vært med å påvirke gjennom europeisk sosial dialog og internasjonal politikk. EUs politikk og direktiver har direkte konsekvenser for norsk politikk og lovverk. Vedtak i organisasjoner som FN, ILO, WHO og OECD har også innflytelse på norsk politikk. Tematikk som har vært prioritert i perioden er sykepleiermangel, sykepleierutdanningen, arbeidsmiljø og arbeidstid samt organisering av helsetjenestene.

Sett fra et solidarisk ståsted har det også vært betydningsfullt for NSF å engasjere seg internasjonalt, særlig på det globale nivået, men også på et europeisk nivå hvor vi i hele perioden har arbeidet med å styrke sykepleier- og jordmororganisasjonen NUMSBCG i Montenegro.

5.10 Rapportering fra fylkene på innsatsområde 5

I landsmøteperioden har:

- fylkene hatt fokus på strategisk medlemsarbeid der fylkeskontoret har samarbeidet med tillitsvalgte og NSF-studentrepresentantene. Noen fylker har også gitt opplæring til studentene i «arbeidslivets rammebetingelser» og «hvordan stille lønnskrav?».
- fylkene jobbet aktivt med å rekruttere nye medlemmer. Det har resultert i økt medlemstall.
- alle fylkene arbeidet med medlemspleie og å synliggjøre NSF for medlemmene ved tiltak som å:
 - tilstrebe kort svartid på medlemshenvendelser pr. mail og telefon.
 - prioritere deltakelse på medlemsmøter.
 - arrangere fagkafé, lokale fagpolitiske konferanser, «Den internasjonale sykepleierdagen» og andre lokale medlemsarrangementer i fylkene.
- flere fylker fremmet krav om bedre arbeidsvilkår for HTV; frikjøp og medbestemmelse.
- alle fylkene avholdt vedtektsfestede tillitsvalgtkonferanser.
- flere fylker samarbeidet med faggruppene. Noen fylker har også bidratt til etablering av lokale faggrupper.

Forbundsstyret anbefaler landsmøtet å fatte følgende vedtak

Landsmøtet tar beretningen for landsmøteperioden 2016 – 2019 til etterretning.

Landsmøtets endelige vedtak

Landsmøtet ber om at i beretning for kommende landsmøteperioder inneholder vurdering av habilitet ved saksbehandling i NSF's besluttende organer. Landsmøtet tar beretningen for landsmøteperioden 2016 – 2019 til etterretning.

Med vennlig hilsen
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Eli Gunhild By
forbundsleder

Olaug Flø Brekke
generalsekretær

Vedlegg

[NSF #1110972 Høringsuttalelser fra Norsk Sykepleierforbund 2016-2019](#)

[NSF #1111200 Rapporter og undersøkelser fra NSF i landsmøteperioden](#)

[NSF #1093797 Samlet oversikt over fylkenes beretningen i landsmøteperioden 2016-2019](#)

[NSF #1111888](#)

[Samlet oversikt over faggruppernes og Sentralt fagforums beretning for landsmøteperioden 2016-2019](#)