



**Beretning for
landsmøteperioden
2019 - 2023**



1 INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNHOLDSFORTEGNELSE	2
2	INNLEDNING	3
2.1	ETABLERING AV STRATEGISKE KAMPER	3
2.2	ØVRIGE OPPFØLGINGSSAKER SOM INNGÅR I BERETNINGEN	4
3	POLITISK GJENNOMSLAG OG SYNLIGHET	5
4	RAPPORTERING PÅ STRATEGISKE KAMPER	7
4.1	SYKEPLEIERE OG JORDMØDRE HAR EN SENTRAL ROLLE I DEN NØDVENDIGE UTVIKLINGEN AV HELSE- OG OMSORGSTJENESTEN	7
4.1.1	Sykepleierledere skal ha beslutningsmyndighet og rammevilkår for å kunne utøve faglig- og administrativ ledelse	7
4.1.2	Flere sykepleiere innehar strategiske lederposisjoner i kommune- og spesialisthelsetjenestene	8
4.1.3	Oppgavedeling og ny teknologi i helse- og omsorgstjenestene frigjør sykepleierkapasitet til sykepleieoppgaver ...	9
4.1.4	Bemanningsnorm for sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester	10
4.2	REKRUTTERE OG BEHOLDE KVALIFISERT PERSONELL I HELSE- OG OMSORGSTJENESTENE	10
4.2.1	Spesialsykepleiere med 10 års ansiennitet har minimum 650 000 i grunnlønn	11
4.2.2	Full lønn for sykepleiere under videreutdanning/Full lønn for sykepleiere i utdanningsstillinger	11
4.2.3	Sykepleiere har lik rett til yrkesskadeerstatning som andre yrker	12
4.2.4	Sykepleierne arbeider i helsefremmende arbeidstidsordninger	12
4.3	ØKT KVALITET I SYKEPLEIERUTDANNINGENE	13
4.3.1	Økt finansieringskategori for bachelor- og masterutdanningene	13
4.3.2	Praksisveiledere har veilederkompetanse (min. 10 studiepoeng).....	13
4.3.3	Antall kombinerte stillinger mellom praksisfelt og akademia øker betydelig	14
4.3.4	Økt forskning i sykepleie	14
5	FYLKENES EGEN RAPPORTERING PÅ STRATEGISKE KAMPER	16
6	INNSATSOMRÅDE 4: LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR	18
6.1	KONKURRANSEUTSETTING OG VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE	18
6.2	ARBEIDSMILJØ	18
6.3	PENSJON.....	19
6.4	KLIMA OG BÆREKRAFTIG UTVIKLING I HOVEDAVTALENE	20
7	INNSATSOMRÅDE 5: MEDLEMMER OG ORGANISASJONSDRIFT	21
7.1	HVA ER GJORT I LANDSMØTEPERIODEN	21
7.2	HVA ER OPPNÅDD I LANDSMØTEPERIODEN	22
8	DELING AV FORELDREPERMISJON – OPPFØLGING AV LM-SAK 13/2019.	23
8.1	PROSJEKTRAPPORTERING	23
8.2	BESLUTNINGER/OPPFØLGING AV PROSJEKTARBEIDET.....	23
9	SATSING PÅ PSYKISK HELSE OG RUS - OPPFØLGING AV LM-SAK 16/2019	25
9.1	PROSJEKTRAPPORTERING	26
10	UTVIKLINGSPROSJEKT I FAGGRUPPENE – OPPFØLGING AV LM SAK 14/2019	28
10.1	MANDAT OG SAMMENSETNING AV PROSJEKTORGANISASJONEN	28
10.2	RESULTATER AV UTVIKLINGSPROSJEKTET	29
10.3	RESULTATER ETTER UTVIKLINGSPROSJEKTET	29
10.4	EVALUERING AV FAGUTVIKLINGSPROSJEKTET	30
11	VEDLEGG 1 – MEDLEMSSTRATEGI	31



2 INNLEDNING

Landsmøte i 2019 vedtok følgende innsatsområder for perioden 2019 – 2023.

Innsatsområde 1: Sykepleiernes plass i utvikling av helse- og omsorgstjenestene

Hovedmål:

For å gi pasienter, pårørende og brukere gode, helhetlige og koordinerte helse- og omsorgstjenester, må finansiering, prioritering og organisering understøtte sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre sin sentrale plass i tjenesteutviklingen.

Innsatsområde 2: Organisering og ledelse av sykepleietjenesten

Hovedmål:

En sykepleietjeneste med en organisering, lederstruktur og rammevilkår for sykepleierledere som fremmer god kvalitet, god ressursutnyttelse, koordinerte og utviklende tjenester, og som gir gode fagmiljøer for studenter, sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre.

Innsatsområde 3: Sykepleierutdanning og forskning

Hovedmål:

Sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre skal gjennom bachelor-, master- og ph.d.- utdanning, samt etterutdanning, utvikle nødvendig kompetanse til å møte kunnskapsbehovene i helse- og omsorgstjenestene og bidra til utvikling av tjenestene.

Utdanningene skal sikres nødvendig kompetent personell, og kunnskapsutviklingen i sykepleie må sikres ved at flere sykepleiere får forskningsmidler.

Innsatsområde 4: Lønns- og arbeidsvilkår

Hovedmål:

Lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter medlemmenes utdanning, kompetanse, 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 blant sykepleiere i alle livsfaser.

Innsatsområde 5: Medlemmer og organisasjon

Hovedmål:

NSF er et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for sykepleiere, sykepleierledere, jordmødre, sykepleierstudenter og sykepleiere i academia. NSF er en tydelig profesjons- og fagorganisasjon og en sentral aktør overfor myndigheter og arbeidsgivere.

Helheten finnes på nsf.no: <https://www.nsf.no/om-oss/styrende-dokumenter>

2.1 Etablering av strategiske kamper

Umiddelbart etter landsmøte startet forbundsstyret, forbundsledelsen og generalsekretær å operasjonalisere innsatsområdene landsmøte vedtok. Forbundsstyret har med utgangspunkt i innsatsområdene vedtatt en strategisk plan for landsmøteperioden. Fire av innsatsområdene ble definert om som tre strategiske innsatsområder/kamper med tilhørende konkretisering av kampene/delmål.

Nødvendig utvikling av helse- og omsorgstjenestene	Rekruttere, beholde og mobilisere	Økt kvalitet i utdanning
<p>Langsiktig kamp: Sykepleiere og jordmødre har en sentral rolle i den nødvendige utviklingen av helse- og omsorgstjenesten</p> <p>Konkretiserte kamper:</p> <ul style="list-style-type: none">- Sykepleierledere skal ha beslutningsmyndighet og rammevilkår for å kunne utøve faglig- og administrativ ledelse.- Flere sykepleiere innehar strategiske lederposisjoner i kommune- og spesialisthelsetjenestene- Oppgavedeling og ny teknologi i helse- og omsorgstjenestene frigjør sykepleierkapasitet til sykepleieoppgaver- Bemanningsnorm for sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester.	<p>Langsiktig kamp: Rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenestene</p> <p>Konkretiserte kamper:</p> <ul style="list-style-type: none">- Spesialsykepleiere med 10 års ansiennitet har minimum 650 000 i grunnlønn- Full lønn for sykepleiere under videreutdanning- Full lønn for sykepleiere i utdanningsstillinger- Sykepleiere har lik rett til yrkesskadeerstatning som andre yrker- Sykepleierne arbeider i helsefremmende arbeidstidsordninger	<p>Langsiktig kamp: Økt kvalitet i sykepleierutdanningene</p> <p>Konkretiserte kamper:</p> <ul style="list-style-type: none">- Økt finansieringskategori for bachelor- og masterutdanningene- Praksisveiledere har veilederkompetanse (min. 10 studiepoeng)- Antall kombinerte stillinger mellom praksisfelt og akademia øker betydelig- Økt forskning i sykepleie

Innsatsområde 5 – medlemmer og organisasjon har i all vesentlig grad handlet om organisasjonen strategiske medlemsarbeid. Beretningen for dette innsatsområdet følger i eget kapittel. Det samme gjelder for deler av innsatsområde 4 – lønns- og arbeidsvilkår. Det er noen særlige område som ikke er omfattet av de strategiske kampene som omtales i eget kapittel.

Dette har vært forbundsstyrets vedtatte strategisk plan for landsmøteperioden og med bakgrunn av den har hver enhet laget en årlig handlingsplan. Forbundsstyret har godkjent de årlige handlingsplanene for fylkene, avdelingene ved hovedkontoret og Sentralt fagforum. Enhetene har årlig rapportert til forbundsstyret på resultatene av handlingsplanen.

Forbundsstyrets beretning for landsmøteperioden vil ta utgangspunkt i de tre strategiske kampene, politiske gjennomslag og synlighet, og arbeid knyttet til landsmøtets innsatsområde 4 og 5.

2.2 Øvrige oppfølgingsaker som inngår i beretningen

Det er tre oppfølgingsaker fra forrige landsmøte som det også rapporteres på. Dette er:

- Deling av foreldrepermisjon – oppfølging av LM-sak 13/2019.
- Utviklingsprosjektet i faggruppene – oppfølging av LM sak 14/2019
- Satsing på psykisk helse og rus – oppfølging av LM-SAK 16/2019



3 POLITISK GJENNOMSLAG OG SYNLIGHET

Norsk Sykepleierforbund (NSF) har lyktes med å sette sykepleiefaget i front de siste fire årene. Dette ved å være en faglig og tydelig stemme for landets sykepleiere – i møte med beslutningstakere og i media.

NSF blir lyttet til av myndighetspersoner, og tatt med i viktige beslutningsprosesser som bilaterale møter, offentlige høringer, og i regjeringsutnevnte utvalg og kommisjoner. Vi hadde sentral plass i Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) under koronahåndteringen, var representert i kvinnehelseutvalget, ekspertutvalget og helsepersonellkommisjonen for å nevne noen.

NSF har også i perioden gjennomført streiker som en del av Unio-fellesskapet i KS-området, Spekter-området og Oslo kommune (alle i 2021). Forbundsleder var streikeleder for Unio under Spekter-streiken som endte med frivillig lønnsnemnd. NSF har vært synlig i det offentlige ordskiftet og tydeliggjort sine standpunkter i behovet for å vurdere praktiseringen av frontfagsmodellen på nytt, for å sikre tilgang til livsnødvendig kompetanse i helsetjenestene. Det var også etter påtrykk fra NSF at alle alvorlige komplikasjoner etter koronasmitte ble godkjent som yrkessykdom fra 2020. Dette var blant flere forhold som synliggjorde og viste gjennomslag for NSF som fagforening i kamp for sine medlemmers rettigheter.

Verdt å oppgi er også at NSF, ved forbundsleder, har blitt invitert inn som innleder på flere anerkjente arenaer som NHOs årskonferanse, Fastlegekonferansen og på hovedprogrammet på Arendalsuka flere år på rad. Nestleder fikk plass på Forsvaret sjefskurs, og vi har satt agendaene i helsepolitiske spørsmål, men også på felt som helseberedskap og distriktpolitikk.

Forbundsleder Lill Sverresdatter Larsen vant kommunikasjonspris for sitt klarspråk, og ble årets tåkelur i 2020. «Sykepleierne» ble kåret til årets navn av Dagbladet i 2021, og ifølge medieovervåking- og analyseselskapet Retriever som undersøker PR-scorer, så har NSF et bedre omdømme enn de fleste bedrifter og organisasjoner på sine målinger. Og i den største omdømmemålingen blant befolkningen, Ipsos omdømmebarometer, har NSF førsteplassen gjennom flere år blant arbeidslivsorganisasjoner. NSF har bedre målt omdømme enn både LO, Utdanningsforbundet, KS og Fagforbundet – pluss alle andre målte organisasjoner i norsk arbeidsliv.

NSF er etterspurt blant journalister som talsperson, og får mange hundre presseforespørslers årlig. I tillegg gjøres proaktivt presseinnvalg, noe som gjør oss til aktør som får stor oppmerksomhet og en tydelig posisjon. NSF har den siste perioden vært toppsak på Dagsrevyen ved flere anledninger, vært hyppig debattant på arenaer som TV2 Nyhetskanalen, Dagsnytt 18, Debatten og Politisk Kvarter. Våre kampsaker har vært på forsiden av aviser og NSF's kronikker blir antatt av helsefaglige tidsskrifter som Sykepleien og Dagens Medisin, men også i riksmidia som NRK Ytring, VG og Altinget.

Sykepleierforbundet er omtalt i over 4000 medieoppslag årlig. Under pandemien økte etterspørselen etter NSF og særlig forbundsleder veldig i mediene da Lill Sverresdatter Larsen og NSF lyktes i å ta en ønsket posisjon som talsperson både for helsetjenesten, sykepleierne, faget og samfunnet under covid. I 2020 var det 5 300 oppslag med NSF, i 2021 7 100, før 2022 og 2023 har vist sammenlignbare nivåer i antall oppslag som 2019, men organisasjonen har et merkbart gjennomslag i riksdekkende medier.

Det har vært jobbet målrettet og langsiktig med kommunikasjon og posisjonering gjennom strategier og planverk. Det har i perioden vært gjennomført kursing og medietrening med ledelsen, fylkesledelse, faggruppelidere, og tillitsvalgte. Vi har mange viktige talspersoner, og bruker våre kanaler effektivt og strategisk for å få gjennomslag for NSF's politikk. Nettverk som A-team har vært viktig på sosiale medier.



I perioden har NSF fått ny nettside, nytt intranett, ny designmanual og etablert seg i en rekke nye kanaler. Flere malverk blir stadig tilgjengeliggjort via [nsf.no/designmanual](https://www.nsf.no/designmanual), og verktøy som faktaflak, eksempelbank og innholdsplaner effektiviserer kommunikasjonsarbeidet. Arbeidet med sosiale medier er ytterligere profesjonalsert gjennom perioden, også gjennom utarbeidelse og implementering av en egen kanalstrategi. Vi har vokst på Instagram og Facebook og er i ferd med å bygge opp en større følgerskare på LinkedIn. Transparens og økt synlighet blant annet gjennom våre Instagram kontoer, gir også økt tilgjengelighet for våre medlemmer, tillitsvalgte, faggrupper og ikke minst media. Mye direktekontakt med forbundsledelsen skjer ofte gjennom sosiale medier.

Kampanje knyttet til Sykepleieløftet, som blant annet fikk alle partiene foran stortingsvalget i 2021 til å svare på hvor de står i NSF's politikk, har skapt god plattform for oppfølging og dialog med sentrale organer og også på fylkesnivå. En offensiv planlegges også for kommunevalget 2023. Konseptet "På jobb for deg og podkasten Sykepleierpodden er nye kanaler som er etablert for å øke kjennskapen til sykepleierfaget og interessen for våre saker.

NSF har levert hørings svar og gjennomført møter og dialog med departementer og stortingskomiteer, politikere, statssekretærer og ministre om temaer som berører kampene og innsatsområdene i landsmøteperioden. NSF har også påvirket gjennom partssamarbeidet. Fylkene har påvirket politisk gjennom møter og dialog med kommuneadministrasjon og politiske partier lokalt, og stortingspolitikere fra eget fylke. NSF's hørings svar er samlet på våre nettsider, her: <https://www.nsf.no/horingsuttalelser>

NSF har også bestilt og fått utarbeidet flere rapporter som understøtter våre politiske budskap og gir tyngde i argumentasjonen vår. Rapporter bestilt og/eller utarbeidet av NSF er samlet på våre nettsider, her: <https://www.nsf.no/rapporter>

4 RAPPORTERING PÅ STRATEGISKE KAMPER

Som beskrevet i innledningen definerte forbundsstyret om innsatsområdene til tre prioriterte områder og strategiske kamper. Videre følger en oppsummering av det arbeidet organisasjonen har gjort og oppnådde resultater innen hvert delmål.

4.1 Sykepleiere og jordmødre har en sentral rolle i den nødvendige utviklingen av helse- og omsorgstjenesten

Gjennom denne strategiske satsingen er det langsiktige målet at sykepleiere og jordmødre skal ha en sentral rolle i den nødvendige utviklingen av helse- og omsorgstjenesten. Dette er konkretisert til å handle om ledelse, ansvar- og oppgavedeling og bemanning i kommunale helse- og omsorgstjenester. Denne strategiske satsingen har vært godt tilpasset den helsepolitiske dagsorden hvor alle disse områdene – og særlig ansvar- og oppgavedeling - har vi satt på agendaen. Mandatet til helsepersonellkommissjonen reflekterer dette. Det strategiske arbeidet i NSF har bidratt til at organisasjonen var bedre forberedt til å delta i det politiske ordskiftet om disse temaene. Det vil fortsatt være behov for et langsiktig og kontinuerlig arbeid med disse temaene i årene fremover.

I perioden har vi måttet omstrukturere og omprioritere mye av arbeidet vårt da pandemien kom. Det rådet mye usikkerhet rundt gjennomføring av mange aktiviteter, noen aktiviteter ble vinklet inn mot pandemien underveis, mens andre aktiviteter ble utsatt eller avlyst. Flere aktiviteter måtte nedprioriteres til fordel for arbeid knyttet til pandemien. Det ble gjennomført en god del aktiviteter digitalt som erstatning for fysiske møter, og hadde flere vellykkede webinar og digitale workshops.

Kamp 1 har vært tema på debatter, politiske møter og på Arendalsuka i perioden. Noen eksempler er:

- I NSF-arrangementet “På vakt for Norge – er vi rustet for neste krise?” tydeliggjorde NSFs forbundsleder sykepleiernes plass i den nasjonale beredskapen knyttet til nasjonale kriser som pandemier og andre kriser. Forsvarssjefen støttet godt opp under dette. En styrking av sykepleiertjenesten med god nok kapasitet til å møte fremtidige pandemier og andre kriser er en forutsetning for Norges totalberedskap. Problemstillingen er nå integrert som en naturlig del av de politiske diskusjonene i både politiske partier og i andre fagforeninger.
- I KS-arrangementene om Bransjeprogram sykehjem og TØRN-prosjektet ble arbeidsbetingelsene, arbeidsmiljø, sykefravær og frafall fra kommunesektoren belyst. NSFs nestleder fremmet blant annet ansvar- og oppgavedeling knyttet til pasientbehov, bedre rammevilkår for ledere, økt heltid for helsepersonell, helsefremmende arbeidstidsordninger, og et mer treffende HMS-arbeid for kvinnedominert offentlig sektor som mulige løsninger.
- I debattene om sykepleierutdanningen og framtidens helsetjeneste fremmet NSFs forbundsleder behovet for å styrke sykepleierutdanningen, øke sykepleierkapasiteten både generelt og med mer spesialisert sykepleiekompetanse på masternivå. Samt nødvendigheten av å utvikle og forbedre arbeidsvilkårene for å skape attraktive arbeidsplasser innenfor helsesektoren slik at sykepleiere og annet helsepersonell vil jobbe der i fremtiden.
- 2. nestleder har i debatter og innlegg beskrevet sykepleiernes viktige rolle knyttet til innovasjon og bruk av ny teknologi for å styrke helse- og omsorgstjenestene.

4.1.1 Sykepleierledere skal ha beslutningsmyndighet og rammevilkår for å kunne utøve faglig- og administrativ ledelse

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målsettingen om at sykepleierledere skal ha beslutningsmyndighet og rammevilkår for å kunne utøve faglig- og administrativ ledelse. For å understøtte våre ledermedlemmer – og rekruttere nye medlemmer - har man innværende periode jobbet systematisk med å utvikle tilbud for våre ledermedlemmer. Nasjonale og regionale lederkonferanser, to kull med Leadership for Change (LFC) og nettverksbygging er noen tiltak. NSFs nettsider inneholder mye ressursstoff



for ledere og utvikles stadig. Det er under arbeid å utvikle en opplæringspakke om samfunnsaktørrollen for ledere.

Andre tiltak er:

- Gjennomført finansieringsseminar 2 ganger
- Gjennomført 2 lederundersøkelser i perioden for å kartlegge lederes rammevilkår
- God kontakt med faggruppe og lokalgrupper for sykepleierledere. Avholdt ulike politiske møter med politikere lokalt, og etablert et tettere samarbeid med politisk toppnivå.
- Gjennomført arbeidstidskurs flere ganger og i alle fylker
- Deltatt aktivt i helsefellesskap
- Fokus på lederes arbeidstid og godtgjøring under pandemien
- Nettverkssamlinger for ledere i samarbeid med faggruppa for sykepleierledere
- Nyhetsbrev for ledere

Leder-perspektivet formidles på strategisk politisk nivå og NSF påvirker aktivt de rammevilkårene som sykepleierledere jobber under.

Det er svart på en rekke relevante høringer, både skriftlig og muntlig, hvor rammevilkår blir fremhevet som betydningsfullt og avgjørende for helse- og omsorgstjenesten.

Av gjennomslag er:

- Rammevilkår for spesielt førstelinjeledere er mer på agendaen enn tidligere, blant annet er dette tatt opp i regionale utviklingsplaner for helseforetakene.
- Egne nettsider om ledelse på nsf.no
- Lokale faggrupper for ledere er etablert
- LFC 2020-2021 gjennomført fysisk og digitalt med gode evalueringer, 23 deltakere fullført.
- LFC 2022-2023 gjennomført fysisk med svært gode evalueringer, 26 deltakere fullført.

4.1.2 Flere sykepleiere innehar strategiske lederposisjoner i kommune- og spesialisthelsetjenestene

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målsettingen om flere sykepleiere i strategiske lederposisjoner, og noen av de mest sentrale er:

- Medlemsmøter for ledermedlemmer
- Gjennomført helsepolitiske debatter om temaene 2.1.1. og 2.1.2.
- Sykepleierlederpriser delt ut
- Medieinnlegg om temaet
- På grunn av pandemien fikk vi ikke gjennomført en baseline på kartlegging av strategiske lederposisjoner i kommunehelsetjenesten, men har gjennomført kartleggingen nå i slutten av planperioden. Målsetningen med rapporten er å gi innsikt i strategiske lederposisjoner som er viktig sett opp mot sykepleiernes plass i utviklingen av framtidens helse- og omsorgstjeneste i kommunene, men på grunn av angående baseline kan vi ikke si noe om det har skjedd en endring i perioden. Kartleggingen viser at det er:
 - Stabilt antall ledere i norske kommuner i perioden fra 2019-2021
 - Færre ledere med sykepleierbakgrunn i kommunenes strategiske ledelse fra 2019-2021
 - Reduksjon i totalt antall ledere med sykepleierbakgrunn når man kun fokuserer på helse- og omsorgssektoren i norske kommuner

Av gjennomslag er:

- Nasjonal sjefsykepleier og nasjonal sjefjordmor lagt frem i statsbudsjettet 2021
- Oppstart av Global Nursing Leadership Institute (GNLI) aluminanettverk



4.1.3 Oppgavedeling og ny teknologi i helse- og omsorgstjenestene frigjør sykepleierkapasitet til sykepleieoppgaver

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte delkampen om oppgavedeling, og noen av de mest sentrale er:

- Startet tett samarbeid med EHiN (E-helse i Norge), med hensikt å synliggjøre sykepleiernes plass i teknologiutviklingen i helsetjenesten
- Startet samarbeid med NHO, med hensikt å utrede samhandlingen mellom teknologer og sykepleiere i forbindelse med implementering av teknologi i fremtiden.
- Forbundsleder har fått plass i en toppledergruppe med Norway Health Tech, KS, Norwegian Smart Care Cluster, Dignio, Sensio og Kreftforeningen. Hensikten er å se på hvordan vi kan skalere og få til digital hjemmeoppfølging bedre.
- Dialog med Helse- og omsorgsdepartementet (HOD) og andre organisasjoner om ansvars- og oppgavedeling
- Bidratt i utredning om avansert klinisk allmennsykepleier (AKS) i spesialisthelsetjenesten.
- Fulgt opp program for digital samhandling og Pasientens Legemiddelliste (PLL) i direktoratet for e-helse.
- På oppdrag for NSF har professor Edith Gjevjon laget et notat om ansvar og oppgavedeling som er distribuert internt og eksternt
- I samarbeid med FO utarbeidet et notat om vernepleier vs. sykepleierens kompetanse, oppgaver og ansvar
- Gjennomført workshop med brukerorganisasjoner relatert til ansvar- og oppgavedeling.
- Gjennom tett samarbeid med pasient- og brukerorganisasjoner, har vi utviklet en felles politisk plattform om fremtidens helsetjeneste, samhandling og teknologi.
- Gjennomført dialogmøte med fagforbundet om oppgavedeling
- Mange medieinnlegg om temaet
- Oppgavedeling og ny teknologi tema på TV-/HTV-konferanser
- Utarbeidet undervisningsmaterieell om temaet
- Tema i møte med politikere
- Fulgt arbeidet med primærhelseteam og arrangert ulike samlinger for primærhelseteam (PHT)

Av gjennomslag er:

- Arrangert stort felles arrangement med NHO om Helsepersonellrapporten fra Helsepersonellkommissjonen, og fremleggelse av teknologirapporten. Her fikk vi understreket viktigheten av samhandling, men også rammebetingelser, for teknologiimplementering.
- NSF fremstilles som progressiv og en positiv samarbeidspartner. Gjennom samarbeid med nye samarbeidspartnere på nye arenaer, skaper vi økt synlighet for NSF og tettere kontakt med regjeringen.
- Laget informasjonsfilm om AKS i samarbeid med Helsedirektoratet (Hdir) og brosjyre til kommunene
- Hdir har arrangert 4 samlinger for kommuner om AKS-kompetansen
- Oversettelse av International Classification of Nursing Practice (ICNP) i SNOMED CT med i samarbeid med senter for ICNP i Agder
- Fått AKS pilot i TØRN gjennom samarbeidsavtale med fagforbundet
- Fått gjennomslag for et nasjonalt TØRN prosjekt for både kommuner og sykehus.
- Fikk gjennomslag i allmennlegeutvalget for at det bærekraftige alternativet til dagens fastlegeordning er en tverrfaglig allmennhelsetjeneste der spesialsykepleiere og jordmødre jobber selvstendig.
- Fikk gjennomslag i helsepersonellkommissjonen for at AKS kompetansen er sentral i utviklingen av helsetjenesten
- Forbundsleder for første gang invitert til innlegg og paneldebatt om ansvar og oppgavedeling

4.1.4 Bemanningsnorm for sykepleiere i kommunale helse- og omsorgstjenester

Kravet om bemanningsnorm har i landsmøteperioden fungert som plattform for å øve kontinuerlig politisk press om økte ressurser til kommunale helse- og omsorgstjenester. Målet er å binde ressurser og sikre kompetanse i tjenestene. Kravet er aktualisert ved at andre kommunale sektorer, som skole og barnehage, har en slik norm.

En bredt sammensatt arbeidsgruppe har løftet fram erfaringer og argumenter knyttet til påvirkingsarbeidet. Gruppen har kvalitetssikret spørsmålene i en undersøkelse blant sykepleiere om sammenheng mellom behov, ressurser og kompetanse i de kommunale helse- og omsorgstjenestene. Denne inngikk som del av en omfattende rapport fra VISTA analyse med tittelen *Tapere og vinnere i den kommunale helse- og omsorgstjenesten* (Rapport 2022/12). Rapporten avdekket så store variasjoner i kompetanse og ressursbruk mellom kommunene at vi vanskelig kan si å ha likeverdige helsetjenester. Sykepleierandelen har ikke økt i perioden 2015-2020. Bare de siste tre år har arbeidsbelastningen og hjelpebehovene økt vesentlig i sykehjem og hjemmesykepleie over hele landet.

Dokumentasjonsgrunnlaget som er utarbeidet som del av dette strategiske innsatsområdet er benyttet i innspill til en rekke politiske løp underveis i landsmøteperioden for å underbygge behovet for en bemanningsnorm.

I tillegg har NSF vært sterkt inne og påvirket slik at det nå er blitt en nasjonal enighet om hvordan ulike kategorier av senger (overvåkingsseng og forsterket observasjonsseng) og intensivsenger skal defineres. Både ift utstyr, kompetanse og bemanning. <https://www.helse-sorost.no/nyheter/enighet-om-definisjoner-av-intensivsenger>

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte delkampen om bemanningsnorm, og noen av de mest sentrale er:

- Kartlegging av kompetansesammensetning i kommunehelsetjenesten
- Løftet behov for bemanningsnorm inn i politisk påvirkingsarbeid i valgkampen gjennom møter med politikere lokalt
- Deltatt på ulike debatter om temaet, blant annet på KS sitt kommunedirektør forum
- Vært tema på HTV konferanser
- Vært tema i møter med politikere, arbeidsgivere og tillitsvalgte
- Gjennomført årlig kartlegging av planlagt og faktisk bemanning. Tallene fra både 2021, 2022 og 2023 viste at en av fem sykepleiervakter står uten sykepleiere. Resultatene har hvert år blitt brukt av fylker og hovedtillitsvalgte for å øve lokalt press om styrket bemanning.

Av gjennomslag er:

- Enighet om definisjon av bemanning, utstyr og kompetanse knyttet til spesialsenger og intensivsenger.
- Rapport fra Oslo Economics om planlagt og faktisk bemanning, utgangspunkt for en politisk debatt om beredskap under Arendalsuka.
- Tre partier har programfestet bemanningsnorm i sykehjem og hjemmetjenester (SV, Rødt og KrF). Skiftende regjeringer har motsatt seg normering.

4.2 Rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenestene

Rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenestene har vært og er fortsatt høyt på agendaen, og ble ytterligere aktualisert i forbindelse med Helsepersonellkommissjonens rapport i 2023. En kommisjon som ble nedsatt etter et stort engasjement og påtrykk fra NSF.

Vi har 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, blant annet gjennom helsefremmende arbeidstidsordninger og forebyggende arbeidsmiljø. Det har vært viktig å få arbeidsgivere og politikere til å ta konsekvensen av sammenhengen mellom arbeidstidsordninger, pasientsikkerhet og ansattes helse.

Fylkene har fulgt opp sine handlingsplaner som er knyttet til kampene og innsatsområdene.

4.2.1 Spesialsykepleiere med 10 års ansiennitet har minimum 650 000 i grunnlønn

NSF har i landsmøteperioden:

- Arbeidet for å oppnå målet om 650 000 kroner i grunnlønn for alle tariffoppgjørene. Måloppnåelse gjenstår fortsatt i tariffområdene KS, Oslo kommune, Stat, NHO og Virke.

Av gjennomslag er:

- Innfridd i tariffområde Spekter pr. 1.10.2023, og KS ved 16 års ansiennitet
- Økt kompetansen blant tillitsvalgte gjennom fordypningskurs i lokale forhandlinger.

4.2.2 Full lønn for sykepleiere under videreutdanning/Full lønn for sykepleiere i utdanningsstillinger

Disse to punktene rapporteres samlet.

Målet om full lønn under videreutdanning er delvis nådd.

I Oslo kommune har NSF i perioden fått følgende bestemmelse i overenskomstens pkt. 1.3.3:

...I den utstrekning arbeidsgiver finner det nødvendig at arbeidstaker gjennomfører opplæring/utdanning/videreutdanning for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver skal det normalt gis nødvendig permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

I Hovedtariffavtalen i KS heter det nå i pkt. 14.2:

...I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.*

Denne bestemmelsen må leses i lys av meklingsprotokollen fra 2020 der det står at «Med permisjon med lønn» menes permisjon med full grunnlønn».

Av gjennomslag er:

- Både i Oslo kommune og i KS har NSF fått gjennomslag for tariffbestemmelser som gir rett til full lønn under videreutdanning på visse vilkår.

Det som gjenstår:

Når det gjelder Spekter, fremmet NSF senest i hovedoppgjøret 2022 krav om full lønn under videreutdanning i de sentrale A2 forhandlingen med Spekter.

Kravet som ble fremmet var som følger:

Pkt. 1.3.3 endres til:

Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedavtalens § 44) og inngått avtale med



sykepleier/spesialsykepleier/jordmor om permisjon til slik utdanning, skal sykepleieren **sikres minstelønn** som sykepleier ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 1.3.1).

Dette kravet ble ikke innfridd.

NSFs forhandlingsutvalg i helseforetakene kan jobbe for å få full lønn under videreutdanning i de enkelte foretak. I mange foretak har man 100 % lønn i dag, men det er først og fremst som et rekrutteringshensyn etter konkrete vurderinger. Det kan derfor være noen som får 90 % lønn og andre 100 % lønn i samme foretak.

Det kan være ulike årsaker til at målet ikke er oppnådd. Først og fremst har ikke Spekter og foretakene vært så interessert i å prioritere dette i A2 forhandlingene, men overlatt til de enkelte foretak å ta konkrete vurderinger. Dernest har NSF i perioden hatt andre store milepæler som kan ha påvirket mulighetene for å nå øvrige målsettinger, herunder full lønn-målet.

Samlet sett må vi kunne si at målet langt på vei er nådd.

4.2.3 Sykepleiere har lik rett til yrkesskadeerstatning som andre yrker

Arbeidet for et bedre yrkesskaderegelverk har vært høyt prioritert i landsmøteperioden. NSFs arbeid har hatt en klar likestillingsprofil. NSF har påvirket gjennom intervjuer og artikler i landsdekkende og lokal presse om behovet for endringer i yrkesskaderegelverket, behandlingen av covid-/vaksinesykes erstatningskrav m.m.

Det er behov for mer forskning på kvinnearbeidshelse:

- NSF har innhentet ny kunnskap gjennom rapporten «*Arbeidsrelaterte muskel- og skjelettplager – kunnskapsstatus om årsaker og muligheter for yrkesskade*» (STAMI). Rapporten er et viktig bidrag for forskningsbasert endring av yrkesskaderegelverket, og har betydning for særaldersgrensen.
- NSF har også gitt innspill til Kvinnehelseutvalget om behovet for økt søkelys på arbeidshelse. En av anbefalingene fra Kvinnehelseutvalget er å oppnevne et offentlig utvalg som ser særlig på kvinners arbeidshelse.

Av gjennomslag er:

- Behov for å revidere yrkesskaderegelverket er nevnt i Hurdalsplattformen.
- Arbeidet med en helhetlig revisjon av yrkesskaderegelverket er satt i gang.
- Covid-19 er tatt inn i yrkessykdomslisten.
- Det er ført, og vunnet, flere rettsaker for enkeltmedlemmer.
- Hovedtillitsvalgte, tillitsvalgte, ledere, fylkesrådgivere og medlemmer har fått økt kjennskap til sykepleiernes rettigheter, og instruktørene i tillitsvalgtsoplæringen har fått opplæring.

4.2.4 Sykepleierne arbeider i helsefremmende arbeidstidsordninger

Det er i landsmøteperioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målsettingen om helsefremmende arbeidstidsordninger, og noen av de mest sentrale er:

- Det er utarbeidet kurs i forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordninger og helsefremmende faktorer. Fylkeskontorene har gjennomført kurset for tillitsvalgte, ledere og verneombud, og kurset har fått gode tilbakemeldinger.
- Arbeidstidskurset for tillitsvalgte er revidert og oppdatert, bl.a. med stoff om forsvarlighetsvurdering og helsefremmende turnus. Temaet er også tatt inn på det nyutviklede arbeidstidskurset for ledere.



- Erfaringer med langvakter er kartlagt, og det har gitt oss verdifull kunnskap til bruk i videre politikkutforming.
- Utvalgte rapporter og forskning knyttet til bl.a. heldid er oppsummert for bruk i argumentasjon.
- Forarbeid knyttet til et forskningsprosjekt om å hensynte fravær ved bemanningsplanlegging er gjennomført.

4.3 Økt kvalitet i sykepleierutdanningene

Vi har gjennom landsmøteperioden synliggjort tematikken i delmålene i aktuelle arenaer gjennom samarbeidsmøter med utdanningsinstitusjoner og fylkeskontor, temamøter med tillitsvalgte i UH-sektoren. Vi har gitt innspill og synliggjort tematikken gjennom taler, fremlegg, nettsaker, sosiale medier og i høringsvar/stortingsmeldinger, holdt innlegg på HTV-konferanser, i helsetjenestene og i samarbeidsmøter med fylkene. Vi har arrangert nasjonal konferanse og webinar, der delmålene var gjennomgående tema. Aktuelle faggrupper har vært involvert i utarbeidelse av høringsvar og innspill. Delmålene var også tema gjennom innlegg på Sykepleierkongressen i 2021.. Vi har hatt et tett samarbeid med NSF Student gjennom ukentlige møter.

Fylkeskontor har sørget for synlighet på aktuelle utdanningsmesser, yrkesmesser og løftet tematikken på egne arrangementer, samt opprettholdt kontakt med tillitsvalgte med fokus på studiehverdag og gjennomføring av praksis. I forbindelse med valgkamp, har de arrangert debatter og fremmet behov overfor stortingskandidater.

4.3.1 Økt finansieringskategori for bachelor- og masterutdanningene

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målet om økt finansieringskategori for bachelor- og masterutdanningene, og noen av de mest sentrale er:

- Kronikk
- Innspill til stortingsmeldinger, diverse utvalg, dok. 8 forslag, statsbudsjettet og finansieringsutvalget
- Synliggjøring av tematikken på lokale helsepolitiske møter og politiske debatter
- Løfting av behovet til stortingskandidater lokalt
- Arrangert politiske debatter i forbindelse med valg
- Samarbeidsmøter med sentrale personer ved utdanningsinstitusjoner
- Tatt opp temaet under aktuelle konferanser sentralt og lokalt
- Skriftlig og muntlig innspill til statsbudsjettehøring og til Utsynsmeldingen
- Anbefalingene til Finansieringsutvalget (2022) ble fulgt opp i Utsynsmeldingen (2023), som foreslår å erstatte kandidatpoeng med poeng for å fullføre studieprogram, og å endre antall finansieringskategorier fra seks (A-F) til tre (1-3). Sykepleierutdanningene er plassert i kategori 2. Alle sykepleierutdanningene er i samme kategori, som gjør at bachelorutdanningen sannsynligvis får styrket finansiering, mens de kliniske mastergradene kan få noe svekket finansiering. Det forventes at finansieringskategorienes verdi blir beskrevet i Profesjonsmeldingen som kommer våren 2024.

Av gjennomslag er:

Finansieringen av høyere utdanning har blitt satt på dagsorden og regjeringen oppnevnte et Finansieringsutvalg for å se finansieringen av universitet- og høyskoler under ett, og som bidrar til mer mangfold og mindre byråkrati.

4.3.2 Praksisveiledere har veilederkompetanse (min. 10 studiepoeng)

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målet om at praksisveiledere har veilederkompetanse. Noen av de mest sentrale er:

- Samarbeid/bidrag til Helse Sør-Øst (HSØ)s strategi for utdanning og kompetanse



- Samarbeidsprosjekt mellom HSØ og NSF om organisering og gjennomføring av praksisstudier i regionen
- Lansert NIFU-rapportene *Innhold og krav i samarbeidsavtalene mellom utdanning og praksis innen sykepleie* (2022), og *Hvordan sikre at sykepleiestudentene oppnår læringsutbytter i praksisstudiene. Jakten på gode eksempler* (2021).
- Oppfølging av funn i relevante rapporter (Vista Analyse og NIFU)
- Samarbeidsmøter med utdanningsinstitusjoner og fylkeskontor.
- Jobbet med å få kommunene til forhandlingsbordet for avlønning. HTV har kontinuerlig fokus på dette. Tema på medlemsmøter.
- Delt ut pris for årets praksissted
- Tema under TV/HTV konferanser
- Fylkeskontor deltatt i lokale forhandlinger
- Opplæring av HTV i forhandling om kompensasjon for praksisveiledere i kommunen

Av gjennomslag er:

- Praksisprosjekt NSF/Helse Sør-Øst RHF har pågått gjennom landsmøteperioden og er nå i implementeringsfasen;
 - o En retningslinje som beskriver organisering, struktur, og roller/oppgaver på alle nivå i organisasjonen er utarbeidet, godkjent og implementert.
 - o Veiledningskompetansen i utprøvende enheter er økt.
 - o Kompetanseplaner for praksisveiledere og hovedveiledere er iverksatt.
 - o Tid brukt til oppgaven er synliggjort gjennom oppgavekoder i GAT.
- Forhandlinger om godtgjøring for praksisveiledere med veilederkompetanse i kommunene i 2021.

4.3.3 Antall kombinerte stillinger mellom praksisfelt og akademia øker betydelig

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målet om økt antall kombinerte stillinger mellom praksisfelt og akademia. Noen av de mest sentrale er:

- Jobbet med å øke kunnskap om og interesse for kombinerte stillinger.
- Lansert to rapporter som fremhever fordelene ved slike stillinger, samt oppfølging av funn i disse: *Kombinerte stillinger mellom utdanningsinstitusjoner og helsetjenesten innen sykepleie. En kartlegging av modeller, finansiering og arbeidsforhold* (NSF 2021) og *Hvordan sikre at sykepleiestudentene oppnår læringsutbytter i praksisstudiene. Jakten på gode eksempler* (NIFU 2021).
- Påvirket gjennom nettsaker, sosiale medier, samarbeidsmøter, temakurs for TV, hørings svar og stortingsmeldinger
- Diskutert temaet under lokale medlemsmøter (fylkene) og i møte med politikere lokalt og på Stortinget
- Arrangert fagkafe med dekan og programkoordinator for sykepleierutdanningen

Av gjennomslag er:

- Økt bruk av kombinerte stillinger er tatt med i retningslinje for organisering av praksisstudier i Helse Sør-Øst RHF. Et eget vedlegg til retningslinjen som beskriver hvordan slike stillinger bør og kan organiseres.

4.3.4 Økt forskning i sykepleie

Det er i perioden gjennomført en rekke aktiviteter for å understøtte målet om økt forskning i sykepleie, og noen av de mest sentrale er:

- Strategiske forskningsmidler er økt og tildelt
- To webinarer om forskning og forskningsøknader er gjennomført.



- Prekonferanse for sykepleiere som forsker på både Sykepleierkongressen 2021, og i plenum på Utdannings- og forskningskonferanse 2022.
- Levert hørings svar og gitt innspill til blant annet Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning, Nasjonal helse- og sykehusplan, Helsepersonellkommisjonen, statsbudsjett, Strategi forskerrekuttering og karriereutvikling, Nasjonal handlingsplan kliniske studier, og diverse relevante utvalg og meldinger.
 - NIFU-rapporten 2018: 28: *Rekruttering til forskning i sykepleie. En kartlegging av rekrutteringsbehov, rekrutteringsgrunnlag og stipendiatenes karriereplaner*, har vært viktig som faktagrunnlag i alle høringer tilknyttet forskning.
- Arrangert skriveverksted for medlemmer som ønsker veiledning i akademisk skriving
- Synliggjort behovet for, og merverdien av, flere sykepleiere med masterkompetanse, gjennom digital formidling og argumentasjonstrening
- Påvirke til at ingen sykepleiere blir tvunget til å avbryte sin masterutdanning; innspill til høring på Rethos 3
- Etablert kontakt med utdanningsinstitusjoner
- Oppfordring til sykepleieforskere om å dele forskningen sin i sosiale medier (SoMe)
- Synliggjøring av forskningsartikler i TV-nytt, SoMe og i forbundsledelsens faglige argumentasjon

Gjennomslag:

- Økt fokus på, og debatt om rekruttering av førstekompetanse i sykepleierutdanningene.



5 FYLKENES EGEN RAPPORTERING PÅ STRATEGISKE KAMPER

Fylkene har prioritert sitt politiske arbeid ut fra forbundsstyrets vedtatte strategiske kamper og prioriterte områder. Fylkenes arbeid ble i den første perioden, naturligvis påvirket av pandemien, slik resten av NSF opplevde. Pandemien gav organisasjonen begrensninger i mulighetene for å arrangere konferanser og møter og delta fysisk i andre sine arrangementet. Pandemien påvirket i tjenestene og derfor våre tillitsvalgte og medlemmer i stor grad. Som resultat av dette har fylkene i perioder måtte gjøre omprioriteringer og har satt av ekstra ressurser til oppfølging spesielt ovenfor HTV. Samtidig ser vi også at pandemien gav økt fokus på sykepleiertjenestene, som igjen har gitt oss mulighet til å fremme NSF sin politikk ovenfor media, politikere og andre beslutningstakere.

I den samme perioden gjennomførte fylkene en omorganisering der noen fylker ble slått sammen i løpet av 2020, mens alle fylkene fikk nye roller til fylkes- og nestledere. Til tross for pandemien og ny struktur på organiseringen av NSF, så melder mange fylker tilbake at den nye strukturen har gitt dem økt mulighet til politisk arbeid ute i fylkene. Dette arbeidet skjer mest gjennom tillitsvalgte, men også gjennom fylkesledere og nestledere. I denne perioden har flere fylkes- og nestledere fått mulighet til å aktivt jobbe for å få plasser i helsefelleskap, deltatt på styremøter, vært i møte med KS, møtt sentrale og lokale politikere og deltatt på andre aktuelle arenaer. Dette er arenaer som brukes for å fremme NSF sin politikk. Tema har vært utvikling av helse- og omsorgstjenester, arbeidsvilkår, lønn og utdanning. Det er imidlertid ulikheter i hvordan man klarer å utøve sitt politiske arbeid da det er stor variasjon i fylkenes organisering, sammensetning og geografiske utstrekning, dette påvirker hvordan det er mulig å gjennomføre sitt politiske arbeid. Samtidig er arbeidsinnsatsen fra rådgivere og resten av fylkeskontorene viktig i dette politiske arbeidet. Opplæring av nye TV og HTV, oppfølging i større saker som påvirker flere medlemmer og saker som angår enkeltmedlemmer tar mye av tiden, men er viktig ovenfor medlemmer og for å kunne fremme vår politikk.

Hovedmål: Sykepleiere og jordmødre har en sentral rolle i den nødvendige utviklingen av helse- og omsorgstjenesten.

Oppnådde resultater på hovedmålene

Lederkonferansene i perioden er blitt gjort digitale for de fleste. Noen fylker har også fått til fysiske konferanser. Lokal faggruppe for ledere brukes som ressurs inn mot ledere der det har vært mulig. Fylkene har gitt støtte og bistått HTV i gjennomføringen av kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning. Ute i fylkene har det vært stort søkelys på tema ansvar- og oppgavedeling. Fylkene har hatt dette som tema på HTV- og TV-konferanser. Noen fylker har også undervisning for ledere og medlemmer med ansvar- og oppgavedeling som tema.

Bemanningsnorm har blitt tatt opp som tema i møte med politikere, arbeidsgivere og tillitsvalgte

Hovedmål: Sykepleieryrket skal være et yrke å leve av, med og for.

Oppnådde resultater på hovedmålene

Fylkeskontoret og HTV/TV har motivert og hjulpet medlemmer til å stille lønnskrav både ved ansettelse, forhandlinger og i særskilte forhandlinger.

Fylkeskontorene bistår årlig HTV i konfliktberedskapen og ved lokale forhandlinger. Innenfor KS-området er det blitt arrangert mini forhandlingskurs på fylkesnivå.

Sykepleiemangel har vært tema i media, ovenfor politikere og arbeidsgivere. Aktiv bruk av resultatene av kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning har vært viktig.

Fylkesledelsen i alle fylker og HTV har jobbet aktivt i forkant av strategikonferansene i KS for å påvirke prioriteringene i lønnsoppgjørene

Press på arbeidstid gjør at fylkeskontoret både jobber med å gi bistand og gi undervisning til HTV/TV for å hjelpe dem med å sikre helsefremmende arbeidstidsordninger.



Forsvarlighetsvurdering av turnus har vært et prioritert tema ovenfor arbeidsgivere og med undervisning til HTV/TV, verneombud og ledere. Ledere har også fått tilbud om egne arbeidstidskurs for ledere der et av temaene er forsvarlighetsvurdering. Disse kursene er svært populære.

Yrkesskade er tatt opp gjennom undervisning til HTV/TV/medlemmer og ved å sette det på dagsorden gjennom media og ovenfor beslutningsmyndighet.

Hovedmål: Økt kvalitet i sykepleierutdanningene.

Oppnådde resultater på hovedmålene

Kompensasjon for praksisveiledere er forhandlet lokalt av HTV i de ulike kommunene etter lønnsoppgjøret i 2020 (som var ferdig januar 2021). Fylkeskontoret har gitt dem veiledning og bistand. Kvalitet i praksis med fokus på at veiledere skal ha veilederkompetanse er blitt tatt opp ovenfor politikere, i lokale prosjekter og i andre samarbeidsarenaer.

Antall utdanningsstillinger, vilkår for de som går i disse og lønn under videreutdanning er blitt fulgt opp av HTV i det lokale partssammensatte arbeidet. Fylkesledelsen i fylkene har fulgt dette opp ovenfor politikere, arbeidsgivere og media.

Fylkene har samarbeid med studentene og med UH-sektoren, både gjennom møter, konferanser og ved deltakelse på undervisning når det har vært anledning til det.

Hovedmål: Norsk Sykepleierforbund oppleves som ett lag.

Oppnådde resultater på hovedmålene

Fylkeskontorene har i perioden hatt fokus på struktur innad på de enkelte fylkeskontorene, mellom de ulike fylkeskontorene og mot hovedkontoret/sentralleddet for å oppnå målsetningen ett lag.

Ett lag har vært målet for arbeidet i fylkene i møte med HTV og medlemmer i denne perioden, men også i samarbeidet med faggruppene og NSF student. Naturlig nok har sammenslåtte fylker antakelig brukt mer tid og kapasitet på å samle tidligere delte fylker til ett. Det lokale samarbeidet med alle medlemmer i fylkene er viktig for fylkesstyrene. Pandemien har gjort dette arbeidet noe vanskelig i deler av denne perioden, ikke bare fordi det ikke har vært mulig å arrangere fysiske møter og konferanser, men også fordi vi ser at mange av våre medlemmer har hatt det travelt og derfor ikke har kunne fått fri eller hatt kapasitet til å engasjere seg utenfor jobb og studier.

6 INNSATSOMRÅDE 4: LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Hovedmål:

Lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter medlemmenes utdanning, kompetanse, 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 blant sykepleiere i alle livsfaser.

NSF skal blant annet arbeide for (utdrag fra liste):

- at sykepleiernes oppgaver og ansvar tydeliggjøres
- at sykepleiernes markedsposisjon benyttes lokalt og sentralt, kollektivt og individuelt
- at likeverdige lønns- og arbeidsvilkår inngår som vilkår ved konkurranseutsetting av offentlige oppgaver
- at HMS-begrepet gjøres relevant for helsesektoren
- en bemanning og kompetansesammensetning som tar høyde for fravær og gir balanse mellom oppgaver og ressurser
- et utvidet og forsterket partssamarbeid
- intensivering av arbeidet for heltidskultur
- å forhindre konkurranseutsetting
- at det legges til rette for en aktiv utøvelse av medbestemmelse på arbeidsplassen knyttet til utfordringene og endringene i arbeidslivet
- å sikre at hovedavtalene i alle tariffområder gjenspeiler viktigheten av fokus på klima og bærekraftig utvikling
- at tillitsvalgte skal sikres påvirkning i alle ledd i helsetjenesten

6.1 Konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse

Det har vært mindre konkurranseutsetting av drift i landsmøteperioden, og aktiviteten har derfor begrenset seg til oppfølging gjennom generelt arbeid i Forhandlingsavdelingen og arbeid i vår spesialistgruppe for konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse. Gruppen bistår fylkeskontorene og virksomhetens tillitsvalgte ved behov, og følger også med på nye utlysning av anbud. Det har vært særlig søkelys på utlysning av anbud for rammeavtaler for sykepleiervikarer (innleie).

Av gjennomslag er:

- Reduksjon av konkurranseutsetting av drift.
- Økt bevissthet om konkurranseutsetting av bemanningstjenester gjennom innleie.

6.2 Arbeidsmiljø

NSF har i landsmøteperioden jobbet for et helse-, miljø- og sikkerhets-begrep (HMS-begrep) som er bedre tilpasset offentlig kvinnedominert sektor.

- Innhentet ny kunnskap med betydning for HMS-begrepet i offentlig kvinnedominert sektor:
 - [Fafo-rapporten](#) «Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor», 2022. Undersøkelsen bekrefter store forskjeller i arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøutfordringer mellom kvinne og mannsdominerte yrker/sektorer i kommunene.
 - [SINTEF-rapporten](#), 2021, er en oppfølgingsundersøkelse av sykepleiernes arbeidsbelastning under koronapandemien som tydelig viser sammenhengen mellom høyere akkumulert belastning gjennom pandemien og svakt HMS-arbeid.



- Ny kunnskap om HMS-begrepet er anvendt og formidlet i tillitsvalgtopplæringen og på samarbeidsarenaer med Unio og andre fagorganisasjoner, arbeidsgivere, samt overfor myndigheter og fagmiljøer.

Av gjennomslag er:

- NSF har oppnådd at arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og fagmiljøer referer i økende grad til psykososiale risikofaktorer som emosjonelle krav og rollekonflikter i yrker som arbeider i relasjon til sårbare individer.

NSF er part i Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) og deltar aktivt i Bransjeprogram (BP) sykehjem og BP sykehus 2019-2024 med overordnet mål om å redusere sykefravær og frafall.

- 78 av 955 sykehjem er rekruttert og deltar i IA BP sykehjem pr. 1.mai 2023. IA BP sykehjem retter innsatsen mot forebyggende arbeidsmiljø, utvidet driftsnært partssamarbeid, HMS-arbeid, kompetanse, mestring og organisering av arbeidet. Flere verktøy er utviklet. [Rapport](#) fra AFIs følgeforskning viser at modulbasert opplæringstiltak i rolleforståelse og partssamarbeid har gitt felles forståelse og utvidet partssamarbeid mellom leder-, tillitsvalgt- og verneombud, og ført til utvidet kapasitet for leder og noen flere tillitsvalgte.
- IA BP sykehus har rettet arbeidet inn mot to hovedområder: forebyggende arbeidsmiljøarbeid («Der skoen trykker») og oppfølging av ansatte med hyppig og/eller langvarig sykefravær («Tidlig og tett på»). Partssamarbeidet står sentralt også her. En rekke piloter ved alle regionale helseforetak er i gang, og det er gjennomført opplæring og utviklet nettside og ulike verktøy.

Det gjenstår fortsatt arbeid for å forsterke partssamarbeidet og å rette HMS-arbeidet mot de arbeidsrelaterte faktorene som skaper sykefravær og frafall i helsesektoren. Se også [SINTEFrapporten «Kartlegging av psykososialt arbeidsmiljøarbeid. Hvordan forstår, prioriterer og arbeider norske virksomheter med psykososialt arbeidsmiljø?»](#), 2022.

NSF har bidratt gjennom representasjon i styringsgruppen i Tørn, et tiltak under Kompetanseløft 2025 for å følge opp vedtatt politikk gjennom Leve hele livet-reformen. Prosjektet ledes og gjennomføres av KS. Arbeidet organiseres i piloter og nettverk, og handler hovedsakelig om organisering av arbeidet og arbeidstiden og ansvar- og oppgavedeling. Arbeidet er viktig for fremtidens helsetjeneste, og har faglig og arbeidsmiljømessig betydning for sykepleiere og deres kollegaer.

- NSF har påpekt betydningen av det lokale partssamarbeidet og involverende prosesser i alle Tørn-pilotene. Samt å inkludere avansert klinisk allmennsykepleier (AKS) i Tørn-piloter som ser på ansvar- og oppgavedeling. Samarbeidet i Tørn fortsetter mot 2025. Se 3.1.3.
- Det gjenstår å se hvordan kommunene tar læring av Tørn-pilotene, ikke bare mulige løsninger, men særlig behov og forståelse for å gjennomføre gode og involverende prosesser gjennom et godt partssamarbeid.

6.3 Pensjon

Oppfølging av pensjonsavtalen av 2018 har vært prioritert i landsmøteperioden. Forhandlinger i 2019-2020 om pensjonsløsning for særaldersgrense endte med brudd. Arbeidet ble gjenopptatt høsten 2022. Forhandlingene hadde opprinnelig frist 1. juli 2023, men ble 28. juni satt på pause etter tre forhandlingsmøter. Forhandlingene fortsetter i august 2023.



Regjeringen nedsatte i 2023 en arbeidsgruppe for å vurdere alle særaldersgrensene i offentlig sektor. Arbeidsgruppen, ledet av Pål Molander, fremla sin rapport i juni 2023. I rapporten anbefaler de en avvikling av særaldersgrensene og 85-årsregelen. NSF har søkt å påvirke arbeidet.

NSF har besvart en rekke høringer, bl.a. Pensjonsutvalgets evaluering av pensjonsreformen (NOU 2022:7), manglende lovfesting av AFP i Sykepleierordningen, fjerning av fratredelsesplikt for særaldersgrensegruppene, fjerning av minstegrense for innmelding i Sykepleierordningen, særregler i sykepleierpensjonsloven for pensjonistarbeid og avtaler om pensjonistlønn under pandemien.

Pensjonsreglene har de siste tiårene vært under omfattende reform, og NSF har kontinuerlig:

- Satt søkelys på belastningene i sykepleieryrket og behovet for tidligpensjon gjennom særaldersgrenser.
- Påpekt likestillingssider ved pensjonsreglene, og behovet for å opprettholde enhetlig pensjonsordning for sykepleiere.

6.4 Klima og bærekraftig utvikling i hovedavtalene

Landsmøtet 2019 vedtok at hovedavtalene i alle tariffområder gjenspeiler viktigheten av fokus på klima og bærekraftig utvikling.

Følgende tariffområder har formuleringer om temaet:

- Tariffområde KS: Regulert i hovedavtalen at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene er en del av partssamarbeidet, og temaet er tatt inn i revidert hovedavtaleveilederen og i fellesskolering.
- Tariffområde Spekter: Klima og miljø skal være gjenstand for drøftinger mellom partene og er hjemlet i hovedavtalen.
- Tariffområde Virke: Forbedret bestemmelser i hovedavtalen om bærekraft og klima. Klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene og skal inngå som en del av partssamarbeidet.
- Tariffområde Staten:
 - Protokolltilførsel til hovedtariffavtalen når det gjelder bærekraft og miljø.
 - Nedsatt et partssammensatt utvalg som skal se på hvordan partene kan understøtte arbeidet med å legge til rette for omstilling som skal sikre innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretagelse av natur.
 - Legge til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter.
 - Hovedavtalen er regulert slik at de tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i spørsmål knyttet til miljø og klima. Det skal være en del av det kontinuerlige partssamarbeidet.
- Tariffområde Oslo kommune: Partene har understreket viktigheten av klima og miljø i tariffrevisjonene og partene i fellesskap skal følge opp tematikken.



7 INNSATSOMRÅDE 5: MEDLEMMER OG ORGANISASJONSDRIFT

Hovedmål:

NSF er et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for sykepleiere, sykepleierledere, jordmødre, sykepleierstudenter og sykepleiere i academia. NSF er en tydelig profesjons- og fagorganisasjon og en sentral aktør overfor myndigheter og arbeidsgivere.

NSF skal arbeide for:

- å øke organisasjonsgraden blant sykepleiere gjennom å intensivere arbeidet for å rekruttere, aktivere og beholde medlemmer på arbeidsplassene
- å rekruttere og beholde tillitsvalgte, styrke tillitsvalgtapparatet og oppnå styrket fagforeningsbevissthet hos sykepleierne
- at arbeidsgivere skal gi tillitsvalgte gode arbeidsvilkår, slik at de innenfor normalarbeidsdagen kan ivareta medlemmenes interesser
- å videreutvikle en fleksibel organisasjon med høy kompetanse, synlighet, tilstedeværelse og med påvirkningskraft på viktige beslutningsarenaer og ved inngåelse av tariffavtaler
- at utviklingen i sykepleieres arbeid som selvstendige oppdragstakere knyttet til lønns- og arbeidsvilkår og medlemstilbud for denne gruppen, vurderes frem til neste landsmøteperiode
- en hensiktsmessig integrering av faggrupper og strategisk satsning på sykepleierledere for å styrke og utnytte organisasjonens samlede kompetanse og slagkraft
- å videreutvikle en tilgjengelig, serviceinnstilt og effektiv medlemsorganisasjon

7.1 Hva er gjort i landsmøteperioden

- Det strategiske medlemsarbeidet i organisasjonen er forankret gjennom vedtatt medlemsarbeidsstrategi i forbundsstyret.
- Det etablerte medlemsarbeidsnettverket (SMA-nettverket) bestående av valgte og ansatte i fylkene for strategisk medlemsarbeid i fylkene fortsetter og videreutvikles.
- Verktøy og metodikk for å sikre analysebasert medlemsarbeid i fylkene og HTV-områdene er utviklet og det pågår kontinuerlig forbedringsarbeid på feltet.
- Rekrutteringskampanjen for studenter har vært videreført.
- Tillitsvalgte tilbys argumentasjons- og samtaletrening for å rekruttere å beholde medlemmer i tråd med medlemsarbeidsstrategien.
- Fylkene i samarbeid med SMA-enheten i hovedkontoret gjennomfører målrettede rekrutteringstiltak for å rekruttere HTV/TV i tråd med medlemsarbeidsstrategien.
- Styrket SMA-enhetens kompetanse på å utvikle bedre medlemsarbeidsverktøy i organisasjonen ved å delta i nasjonale og internasjonale nettverk for utvikling og medlemsarbeid.
- Økonomiske ressurser direkte til HTV-områdene for å sikre synlighet på arbeidsplassene er videreført, og har i økende grad blitt benyttet.
- SMA-enheten har bistått med opplæring i bruk av Teams som nytt verktøy for analyse og samhandling.
- Jordmorprosjektet er videreført og styrket, og har i løpet av perioden gått over fra prosjekt til en del av NSF's ordinære drift.

Prosjekt frikjøp tillitsvalgte (Landsmøtesak 17/2019):

- Det ble nedsatt en prosjektgruppe for å utarbeide en strategi for å rekruttere, utvikle og beholde tillitsvalgte, evaluere tiltaket om frikjøp av tillitsvalgte, samt gjennomføre en kampanje for å synliggjøre tillitsvalgte og deres ansvar og muligheter i vervet og hvorfor medlemmer bør påta seg et slikt verv.



- Det ble gjennomført en spørreundersøkelse blant NSF's tillitsvalgte, der det ble stilt spørsmål om frikjøp, støtte fra organisasjonen, bruk av digitale hjelpemidler, tillitsvalgtopplæringen og frikjøpsmidler.
- Landsmøtet 2019 vedtok også at tillitsvalgtopplæringen skulle utvides, og at tillitsvalgte skulle få tilbud om opplæring også etter sitt første år i vervet.
- Evalueringen av tillitsvalgtopplæringen ble utsatt til våren 2023 på grunn av pandemien. Evalueringsrapporten vil foreligge før landsmøtet.

7.2 Hva er oppnådd i landsmøteperioden

- NSF har vedtatt en Medlemsarbeidsstrategi (vedlegg)
- SMA-nettverket har hatt samling to ganger årlig med opplæring og styrking av medlemsarbeidskompetansen i organisasjonen.
- Fylkesanalyser og samhandlingsverktøy for medlemsarbeid er videreutviklet, og kontinuerlig forbedringsarbeid pågår.
- Rekrutteringskampanjen for studenter er gjennomført i samarbeid mellom hovedkontor og fylker. Resultatene er fortsatt gode, men utfordres av administrative forhold.
- Samtale og argumentasjonstrening av HTV og TV er gjennomført av SMA-enheten i samarbeid med fylkene på tillitsvalgtsamlinger i alle fylker med god effekt. I pandemien ble det lavere aktivitet, dette må sees i sammenheng med redusert medlemsutvikling blant yrkesaktive medlemmer i samme periode.
- Effektiv metode for rekruttering av TV/HTV er utviklet av SMA-enheten og gjennomført i noen fylker, tiltaket har til nå hatt 100% effekt.
- Kompetanse på utvikling av digitale verktøy for medlemsarbeid og kommunikasjon er styrket, og vil kunne danne grunnlag for å utvikle bedre og mer brukervennlige verktøy i fremtidige løsninger for tillitsvalgte og medlemmer.
- HTV-områdene har i stadig økende grad benyttet seg av tildelte økonomiske ressurser for å gjøre NSF synlig på arbeidsplassene.
- Kompetansen på bruk av Teams og andre verktøy som er innført i organisasjonen er styrket, samt at vi har fått mer kunnskap om hvilke løsninger og forhold som krever forbedring og videreutvikling.
- Arbeidet med å gjøre NSF til det ledende forbund også for jordmødre har vært vellykket, og fortsetter inn i en driftsfase som hele organisasjonen tar del i og har ansvar for.

Prosjekt frikjøp tillitsvalgte (Landsmøtesak 17/2019):

- NSF har utarbeidet en strategi for å beholde, rekruttere og utvikle tillitsvalgte. Tiltakene i strategien vil bli implementert i forbundets arbeid.
- NSF's undersøkelse viser at en stor andel av de tillitsvalgte er kjent med at det er avsatt midler til å dekke tapt arbeidsfortjeneste, og 21 % av disse sier at de har benyttet seg av denne muligheten.
- Med utgangspunkt i undersøkelsen og vedtak på landsmøtet settes det i gang en kampanje i 2023.
- Tillitsvalgtopplæringen er utvidet med et fordypningskurs i lokale forhandlinger.
- Tillitsvalgte har også fått opplæring på hovedtillitsvalgt-konferanser, temakurs, tariffkonferanser m.m. i ulike aktuelle temaer.



8 DELING AV FORELDREPERMISJON – OPPFØLGING AV LM-SAK 13/2019.

På bakgrunn av innsendt sak fra NSF Sør-Trøndelag om ny vurdering av foreldrepermisjon fattet Landsmøtet 2019 slikt vedtak:

- NSF forutsetter at det tas hensyn til kvinnens behov for restitusjon etter fødsel.
- NSF forutsetter at det er mulig å følge myndighetenes anbefalinger for amming.
- NSF krever at begge foreldre har uttaksrett.
- NSF setter ned et utvalg bestående av representanter fra aktuelle faggrupper, tillitsvalgte og ansatte med tariffpolitisk og samfunnspolitisk kompetanse.

Utvalget skal vurdere:

- hvordan man best kan ivareta mors behov for restitusjon etter fødsel.
- hvordan man bør arbeide for at det skal oppleves som en reell mulighet å følge nasjonale anbefalinger om amming innenfor rammen av en tredelt foreldrepermisjon.
- hvordan NSF kan bidra til at medlemmer som ønsker å ta ulønnet permisjon i forbindelse med omsorg for små barn er tilstrekkelig informert om økonomiske konsekvenser.
- Utvalget legger frem sine anbefalinger for forbundsstyret innen utgangen av juni 2021.
- NSF må arbeide for å utvide den totale permisjonstiden.

Forbundsstyret vedtok i FS-møte 11.april (FS-sak 15/2021) sammensetning, mandat og framdriftsplan for utvalget i tråd med LM-vedtaket, men med noen tilføyelser:

- Anbefalingene fra utvalget skal bygge på oppdatert kunnskap og må ivareta en helhetlig vurdering av ulike hensyn.

Forbundsstyret vedtok også å forsterke utvalget med en tillitsvalgt.

Basert på forbundsstyrets vedtak fikk utvalget følgende sammensetning:

- Silje Naustvik, nestleder NSF og utvalgsleder
- Ingeborg Berg-Olstad, fagrådgiver Landsgruppen av helsesykepleiere NSF
- Malin Myklebust, prosjektleder Jordmorforbundet NSF
- Ingrid Berg-Selfjord, HTV Trondheim kommune
- Kenneth Sandmo Grip, fylkesleder Trøndelag
- Nina-Merete Kristiansen, seniorrådgiver Forhandlingsavdelingen (sekretariat)
- Astrid Grydeland Ersvik, seniorrådgiver Fag- og helsepolitisk avdeling (sekretariat)

8.1 Prosjektrapportering

Utvalget startet sitt arbeid 1. september-21 og gjennomførte åtte to-timers møter høsten-21 og våren-22, samt ett avsluttende møte i august-22. Alle møter var heldigitale eller hybride. Utvalget hadde innlegg fra og dialog med en rekke eksterne bidragsyttere, og innhentet oppdatert faktakunnskap som er innarbeidet i saken. Dette for å ivareta en helhetlig vurdering av ulike hensyn. Tema som er belyst er utvikling av foreldrepermisjonsordningen, lov- og avtaleregulering, likestilling, mor og barns helse.

Utvalgets rapport og anbefalinger kan leses i sin helhet: https://www.nsf.no/sites/default/files/2022-12/NSF_Tredelt_foreldrepermisjon_Utvalgsnotat.pdf

8.2 Beslutninger/oppfølging av prosjektarbeidet

Forbundsstyret sluttet seg i møte 05.09.22 (styresak 38/2022) til utvalgets anbefalinger:



1. Mors behov for restitusjon

- Mors barselpermisjon - seks uker etter fødsel - holdes utenfor tredelingen av foreldrepermisjonen og kommer i tillegg til 15 uker mødre kvote. Foreldrepermisjonen utvides som følge av dette med seks uker.
- Permisjonstiden regnes fra barnets faktiske fødselsdato, ikke termindato.
- Dagens uttaksordning vurderes og justeres for å unngå uttak som svekker kvinners opptjeningsrettigheter.
- Permisjonsordningen bør ha en noe større fleksibilitet for overføring av kvoter mellom foreldrene.
- Fedre/medmødre skal sikres lovfestet rett til lønnet omsorgspermisjon (utenom fedrekvoten) etter fødsel.
- Far/medmor skal sikres selvstendig uttaksrett til felleskvoten, uten aktivitetskrav til mor.

2. Reell mulighet for å følge nasjonale anbefalinger om amming innenfor rammen av en tredelt foreldrepermisjon:

- Myndighetene oppfordres til å gjennomføre en nasjonal kartlegging av praktiseringen av retten til ammeferie i norsk arbeidsliv.
- Retten til å beholde avtalte tillegg/lønn ved tilrettelegging for ammeferie må sikres i tariffavtalene.
- NSF utarbeider informasjon for bevisstgjøring av ledere, tillitsvalgte og medlemmer om den ubetingede retten til ammeferie i AML § 12-8.
- NSF forventer at arbeidsgiver legger til rette for at den ubetingede retten til ammeferie kan innfris.
- NSF må bidra til at flere saker om brudd på retten til ammeferie blir kanalisert til aktuelle nemnder (tvisteløsning- eller diskrimineringsnemnda).

3. Tilstrekkelig informasjon til medlemmer som ønsker å ta ulønnet permisjon i forbindelse med omsorg for små barn:

- Informasjon om rettigheter og konsekvenser av ulønnet permisjon legges på NSF's nettsider, det utarbeides info-materiell og TV-opplæringen styrkes.
- Rettigheter knyttet til svangerskap, fødsel, permisjon og amming gis større plass i TV-opplæringen.

4. Andre aktuelle tiltak

- Særlig komplisert fødsel må gi rett til utvidete rettigheter på linje med prematur fødsel, eksempelvis i form av rett til/bruk av sykemelding eller utvidet permisjonstid.
- Lovverk og informasjon om rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel og barseltid må forenkles for å bli reelt tilgjengelig for alle aktuelle brukergrupper.



9 SATSING PÅ PSYKISK HELSE OG RUS - OPPFØLGING AV LM-SAK 16/2019

På bakgrunn av innsendt sak fra NSF Buskerud og SPoR om satsing på psykisk helse og rus, fattet Landsmøtet 2019 slikt vedtak:

1. Det opprettes en strategisk satsing med formål å tydeliggjøre sykepleiernes rolle og ansvar innen psykisk helse og rus-området:
 - Tydeliggjøre sykepleiefaglig kompetanse innen psykisk helse og rus.
 - Utvikle og kommunisere sykepleiernes særegne funksjon innen psykisk helse og rus.
 - Tydeliggjøre behov for sykepleiefaglig ledelse innen psykisk helse og rus
2. Det settes av nødvendige økonomiske midler til satsingen
3. Den strategiske satsningen på psykisk helse og rus forankres i forbundsstyret. Forbundsstyret vedtar mandat for arbeidet og nedsetter et prosjekt med bred involvering i organisasjonen.

Prosjekt psykisk helse og rus er gjennomført i Landsmøteperioden med følgende mandat (LM-vedtak 1):

«Det etableres et prosjekt for NSF's satsing på psykisk helse og rus med bred involvering fra NSF sentralt ved fag- og helsepolitisk avdeling og andre relevante avdelinger, Faggruppen for sykepleiere innen psykisk helse og rus og andre relevante faggrupper og fylkesleddet. Prosjektet skal videreføre tidligere arbeid innen satsingsområdet og legge til grunn landsmøtets diskusjoner og vedtak relatert til LM-sak 16/2019. Prosjektet skal, gjennom involverende prosesser, arbeide bredt i organisasjonen. Det skal utvikles en strategisk satsning de neste to årene, hvor tiltak knyttet til påvirkning av tjenester, utdanning, ledelse, politikere, myndigheter, synlighet og kunnskap skal prøves ut og gjennomføres i løpet av perioden.»

Videre ble følgende formål med og rammer for prosjektet tydeliggjort:

- Tydeliggjøre behovet for å øke etterspørselen etter sykepleiefaglig spesialistkompetanse innen forebygging og behandling av psykiske og somatiske helseproblemer, for pasienter med alvorlige psykisk helse- og ruslidelser.
- Bidra til å styrke sykepleiefaglig spesialistkompetanse og utvikle og kommunisere sykepleiernes og spesialsykepleiernes ansvar og oppgaver for å sikre likeverdige helsetjenester innen psykisk helse og rus.

Styringsgruppa ble ledet av Kai Øivind Brenden, og hadde følgende sammensetning:

- Espen Gade Rolland (faggrupeleder for NSF's faggruppe innen psykisk helse og rus/SPoR)
- Mette Dønåsen (leder Sentralt fagforum)
- Kari Bugge (fagsjef Fag- og helsepolitisk avdeling frem til 1. jan 2021)
- Bente Lüdemann (fagsjef Fag- og helsepolitisk avdeling fra 1. jan 2021)
- Randi Askjer (fylkesleder NSF Vestfold og Telemark)

Prosjektgruppa ble ledet av Siv Skarstein, og hadde følgende sammensetning:

- Jan Erik Nilsen (landsgruppen av sykepleieledere)
- Katrine Linnom Pedersen (faggruppen for Geriatri og demens)
- Ingeborg Berg-Olstad (faggruppen for Helsesykepleiere)
- Kristine Børsum Stenstad (Sentralt fagforum)
- Bjørn Lydersen (Fag- og helsepolitisk avdeling)
- Svein Roald Garseg Olsen (Fag- og helsepolitisk avdeling)
- Maria Løvhaug (SPoR)



- Ole Martin Nordaune (SPoR)
- Anne Therese Eikeland (SPoR)
- Aud Hølland Riise (fylkesleder i Rogaland)
- Torbjørn Mohn-Haugen (generalsekretær i Erfaringsentrum)

Det ble også nedsatt et koordinatorteam, kommunikasjonsteam, og arbeidsgrupper innenfor følgende målområder:

- Sykepleieridentitet og fagutøvelse
- Utdanning og kompetanse
- Ledelse

Både prosjektgruppen og arbeidsgruppene har hatt brukere med egenerfaring med i arbeidet.

9.1 Prosjektrapportering

- Prosjektleder ble ansatt for prosjektperioden september 2020 – oktober 2022, grunnet forsinkelser ble prosjektperioden forlenget til desember 2022. Møtevirksomheten ble hovedsakelig gjennomført digitalt på grunn av koronapandemien.
- Prosjektet er blitt finansiert, organisert og prosjektrapport foreligger.
- [Lenke til rapporten: Psykisk lidelse og helseskadelig rusbruk har en høy pris, investering i sykepleiere lønner seg.](#)

Tiltak gjennomført av prosjektet

- Prosjektet har gjennomført tiltak innen målområdene:
- Sykepleieridentitet og fagutøvelse
 - Etablering av kompetanseportal
 - Etablering av webbaserte fagseminar
 - Utvikling av etiske refleksjonskort tilpasset psykisk helse og rus
 - Utvikling av funksjonsbeskrivelser
- Utdanning og kompetanse
 - Kartlegging av innholdet i bachelorutdanningen
 - Gjennomslag for innspill til utforming av master i sykepleie innen psykisk helse, rus og avhengighet, hvor leder av SPoR satt i programgruppen.
- Ledelse
 - Pilot for mentorprogram for ledere
 - Argumentasjonsutvikling for at sykepleiere skal ha lederposisjoner og for tiltak som motiverer, styrker og utvikler sykepleiere som ledere innen psykisk helse, rus og avhengighet.

Beslutninger/oppfølging av prosjektarbeidet

- Prosjektets overordnede anbefalinger er som følger:
- NSF bør vurdere å utvide fagområde psykisk helse og rus til å inkludere avhengighet. Dette vil medføre at betegnelsen: Psykisk helse, rus og avhengighet, anvendes.
- NSF styrker satsningen på fagområdet psykisk helse og rus ved å intensivere bruken av målrettet argumentasjon rettet mot politikere og beslutningstakere med utgangspunkt i pasientenes behov for helsehjelp. Videre ved å påvirke politikere, myndigheter og utdanningsinstitusjonene for å tilgjengeliggjøre Master i sykepleie innen psykisk helse, rus og avhengighet. Herunder tydeliggjør argumentasjonen for nødvendigheten av sykepleiere med utdanning og erfaring til å ivareta avansert kartlegging, utredning, behandling av pasienter med komplekse, sammensatte og livstruende



helseutfordringer innen feltet psykisk helse og rus. De to ovenstående avsnittene anbefales legges til grunn i en sak til landsmøtet 2023, enten som egen saken eller innarbeidet som del av en større fagsak.

- NSF utarbeider en tittel som synliggjør kompetansen til sykepleiere med gjennomført Master i sykepleie innen psykisk helse, rus og avhengighet.
- NSF spisser sin satsning på å utvikle og motivere sykepleiere til å ta ansvar for å lede og koordinere Helsetjenestene, slik at befolkningens behov for både somatisk, psykisk og rusrelatert helsehjelp og sykepleie ivaretas.
- NSF støtter sykepleieres kompetanse på utvikling og bruk av helseteknologi, herunder digitale hjelpemidler, for å imøtekomme befolkningens behov for helsehjelp. Her vil målrettet styring av fag og forskningsmidler være et virkemiddel.
- NSF bør iverksette konkrete tiltak direkte rettet mot å motivere og støtte sykepleiere til faglig fundamentert ledelse av helsetjenestene. Et tiltak kan være å iverksette mentorprogram for sykepleieledere. NSF tar stilling til hvordan etablerte tiltak kan videreføres etter prosjektet, dersom det er vurdert at tiltak er viktige og virkningsfulle.



10 UTVIKLINGSPROSJEKT I FAGGRUPPENE – OPPFØLGING AV LM SAK 14/2019

Faggruppens integrering i NSF har stått på agendaen på flere landsmøter og møter i forbundsstyret de siste drøyt tretti årene. På landsmøtet i 2011 ble det behandlet sak om videre utvikling av faggruppens integrering i NSF. Saken førte til vedtektsendringer som la til rette for tettere integrering av faggruppens kompetanse i NSF. Som følge av denne saken ble det etablert to kompetansenettverk og opprettet et engasjement for prosjektkoordinator for hvert nettverk. De første koordinatorene ble engasjert i august 2013 og har siden vært et sentralt bindeledd mellom Fag- og helsepolitisk avdeling, Sentralt fagforum (SF) og kompetansenettverkene. Etter at forbundsstyret i 2014 mottok flere søknader om etablering av nye faggrupper ble SF bedt om å drøfte sin ressursutnyttelse, organisering og arbeidsform. Arbeidet med disse temaene ble påbegynt i 2015, og SF gjennomførte et omfattende prosjektarbeid hvor blant annet samarbeid og inkludering av faggruppene i resten av NSF var blant temaene som har vært behandlet. Arbeidet med faggruppens tilknytning til resten av organisasjonen har en lang historie og fortsatte i landsmøtet 2019 hvor landsmøte ba forbundsstyret om å gjennomføre et utviklingsprosjekt som skulle ta med seg erfaringene fra «Ressursutnyttelse, organisering og arbeidsform i Sentralt Fagforum».

10.1 Mandat og sammensetning av prosjektorganisasjonen

Mandat

Mandatet til utviklingsprosjektet for faggruppene ble vedtatt i FS- sak 9/2020, og er som følger: Utviklingsprosjektet skal gjennomføre en åpen prosess med stor grad av involvering og delaktighet fra faggruppene og resten av organisasjonen. Forbundsstyret gir mandat til å opprette prosjektet og utvikle prosjektbeskrivelse med milepælsplan. Prosjektet skal:

- Sammenfatte og anvende tilgjengelig informasjon om faggruppene i NSF og vurdere behov for ytterligere kartlegging/innsamling av informasjon som grunnlag for prosjektets anbefalinger.
- Redegjøre for utfordringer med gjeldende organisering av faggruppene i NSF.
- Utrede og iverksette tiltak for at faggruppene og organisasjonen for øvrig i større grad kan samhandle og bidra til NSF's fagutvikling og politiske arbeid.
- Utrede alternative måter å samhandle og organisere faggruppene i NSF.
- Gi en begrunnet anbefaling på framtidige rammer og struktur i NSF som ivaretar at:
 - Faggruppene inngår i en helhetlig organisasjonsstruktur i NSF.
 - Faggruppens integrering og samhandling i NSF styrkes både sentralt og i lokalt.
 - Medlemsdemokratiet for faggruppene er ivarettet i NSF sentralt og lokalt, og internt i Sentralt fagforum.
- Vurdere og anbefale hvilken administrativ bistand faggruppene bør få.
- Anbefale hvordan foreslåtte tiltak skal implementeres i organisasjonen.

Prosjektet skal legge fram sine anbefalinger til forbundsstyret senest desember 2021. Forbundsstyrets vedtak skal så iverksettes og gjennomføres i perioden 2021-2023 slik at tiltakene kan utprøves og evalueres. Eventuelle forslag til ny struktur og vedtektsendringer skal legges fram for landsmøtet 2023

Styringsgruppen

- Silje Naustvik, 1.nestleder (leder av styringsgruppe).
- Olaug Flø Brekke, generalsekretær.
- Ana Carla Schippert, leder for Faggruppe for migrasjonshelse og flerkulturell sykepleie.
- Annbjørg Hausken, leder for NSF's faggruppe for nevrosykepleiere.
- Bente Lüdemann, fagsjef og leder av Fag- og helsepolitisk avdeling.
- Bård Eirik Ruud, fylkesleder NSF Oslo.



- Mette R. Dønåsen, leder sentralt fagforum.
- Edel Bruun Bastøe, leder for NSF's faggruppe for sykepleiere i ortopedi

Prosjektgruppen

- Ole-Anders Stensen, prosjektleder (ikke stemmerett og telles ikke som del av prosjektgruppe)
- Ingvild Gaare-Olstad, leder i NSF's faggruppe for sykepleiere i Astma og Allergi
- Astrid Grydeland Ersvik, seniorrådgiver i Fag- og helsepolitisk avdeling
- Britt Haugan, leder i NSF's landsgruppe av bedriftssykepleiere
- Bjørn Lydersen, seniorrådgiver i Fag- og helsepolitisk avdeling
- Paula Lykke, leder i NSF's landsgruppe av intensivsykepleiere
- Ine Myren, spesialrådgiver og koordinator i Sentralt Fagforum
- Hans Arne Pettersen, seniorrådgiver i generalsekretærens stab
- Kari Tangen, forhandlingssjef
- Ive Kristin Staune, nestleder i landsgruppen av helsesykepleiere
- Linda Lavik, fylkesleder i NSF Viken

Mye av dokumentene fra prosjektet finnes her: <https://www.nsf.no/utviklingsprosjekt-i-faggruppene>

10.2 Resultater av utviklingsprosjektet

Utviklingsprosjektet i faggruppene pågikk fra mai 2020 til mars 2022, og som så mye annet i denne perioden ble dette prosjektet også preget av pandemien. Prosjektets anbefalinger ble levert til forbundsstyret i FS-sak 12/2022. Forbundsstyret fattet en rekke vedtak i saken, og ba generalsekretæren om å følge opp saken videre inkludert å vurdere kriterier/modell for utløsning av ressursbehov til faggruppene.

Følgende rammer ble avklart fra forbundsstyret ved prosjektets slutt:

- NSF innfører ikke ny fagstruktur, men viderefører organiseringen av faggruppen.
- NSF innfører kriterier knyttet til erfaring fra faggruppearbeid i sentralt og lokalt valgereglement i NSF.
- NSF innfører ikke stemmerett for faggruppene i NSF.
- NSF innfører nyvalgprosess for faggrupperepresentant i fylkesstyret og forlenger valgperioden fra to til fire år.
- NSF innfører tilsvarende rettigheter for møtehonorar for faggrupperepresentanter i fylkesstyrene som øvrige medlemmer i fylkesstyrene.
- NSF viderefører faggruppene som egne organisasjoner.
- NSF innfører kriterier for opprettelse av faggrupper i NSF's vedtekter.

10.3 Resultater etter utviklingsprosjektet

Etter avslutningen av prosjektet har det i et videre samarbeid mellom sentralt fagforum (SF) og generalsekretæren vært jobbet frem følgende:

- I skrivende stund er organisasjonen i en sluttprosess med å utarbeide en mal for en samarbeidsavtale mellom faggruppene og NSF. Samarbeidsavtalen skal legges frem for forbundsstyret høsten 2023.
- Det er etablert en ny frikjøpsstruktur hvor SF foreslår for forbundsstyret, som endelig vedtar, en fordeling av frikjøpsmidlene jf NSF sine innsatsområder. Modellen er første gang testet ut i 2023.
- Det avsettes årlig økonomiske midler til fleksible bruk for faggruppene til å styrke innsatsområder. En slik søknad fremmes til og saksbehandles av SF.
- Det er etablert en ordning med at de faggrupper som velger å slå seg sammen, så vil den nye faggruppen motta driftstilskudd og frikjøpsmidler for begge grupper i neste budsjettår.
- Det er opprettes en administrativ stilling til i SF.
- En arbeidsgruppe har utarbeidet forslag til en enhetlig profilering av faggruppene. Forbundsstyret vedtok det fremlagte forslaget i FS sak 18/2023.



- En arbeidsgruppe bestående av sentralt fagforum, NSF student, og administrasjonen har jobbet frem forslag til tiltak knyttet til innmelding i faggrupper og markedsføring av tilbudet. Implementering av tiltakene starter høsten 2023.
- Faggruppene har meldt inn et opplæringsbehov som blir integrert i det planlagte programmet for onboarding av politisk valgte i NSF.
- Det er enighet om at Retningslinjene for NSF under «Hovedoppgavene for fylkesleddet» skal endres fra «ha ansvar for at medlemmene gis faglige tilbud» til «ha ansvar for at medlemmene gis faglige tilbud blant annet med å ivareta kontakten med lokale faggrupper»

10.4 Evaluering av fagutviklingsprosjektet

For å lære av prosjektarbeidet som ikke har blitt oppfattet som vellykket har forbundsstyret bedt generalsekretæren om å gjennomføre en dagssamling for å evaluere fagutviklingsprosjektet som hadde sin leveranse våren 2022. AV uforutsette hendelser blir ikke dagssamlingen gjennomført før etter sommerferien 2023.

Som et ledd i evalueringen av prosjektet ble det gjennomført en spørreundersøkelse som ble sendt ut til de som var involvert i prosjektet i større eller mindre grad. Spørreundersøkelsen er laget med en tilnærming som tar utgangspunkt i de forskjellige faser som er en del av standard prosjektmetodikk.

Undersøkelsen la til rette for anonymbesvarelse, men med en avkrysning på hvilken rolle respondenten hadde i prosjektet, delt mellom styringsgruppe, prosjektgruppe og annet. Det har vært en undersøkelse hvor respondentene ble bedt om å vurdere forskjellige forhold på en skala fra 1 – 5, samt at det i tilknytning til noen av spørsmålene har vært mulig å legge inn egne kommentarer.

På spørsmålet «Jeg hadde en god forståelse av hva prosjektet skulle levere» ble det gitt en gjennomsnittlig score på 3.53. Dette spørsmålet hadde et kommentarfelt, og det er gjennom kommentarene tydelig at flere av respondentene gir uttrykk for at de trodde de hadde en forståelse, men at dette ble utydelig for de gjennom prosjektets gang. På spørsmålet «Jeg opplevde at min rolle i prosjektet var tydelig» var det en gjennomsnittlig score på 3,82, men også her tyder kommentarer på at det for noen etter hvert ble noe utydelig.

På spørsmål om samspill i prosjektgjennomføringen ble det en lavere score (2.76), her er kommentarene veldig delte på opplevelse, hvor noen har en positiv oppfatning, mens andre sitter igjen med et dårligere inntrykk. På spørsmål om «min rolle i prosjektet var viktig for sluttresultatet» er besvarelsene veldig sprikende og gjennomsnittsscoren var på 2.76, men her ble hele skalaen fra 1-5 benyttet. Respondentene scoret til snittverdien 2.06 på spørsmålet om at de opplevde at prosjektet leverte på måloppnåelse, også her var det sprikende besvarelser.

Det skal senere i år holdes en evalueringsdag hvor det skal gås i dybden på enkelte av temaene i spørreundersøkelsen. Allikevel kan det nok se ut som om det kan utpeke seg noen læringspunkter allerede nå.

1. Mandatet må være tydelig på leveranse, mål og tidsramme, og det må sikres at alle involverte har felles forståelse av mandatets innhold og dermed også prosjektets leveranser.
2. Roller og rollefordeling må være tydeliggjort, og det må sikres forventningsavklaring til de enkelte rollene.
3. Det må sikres god informasjonsflyt underveis i prosjektgjennomføring, og samtidig sikre at involverte er informert og innforstått med status på prosjektet underveis.



11 VEDLEGG 1 – MEDLEMSSTRATEGI

MEDLEMSARBEIDSSTRATEGI

Opprettet dato: 20.01.2022	Revidert dato:
Utarbeidet av: SMA-enheten	Ansvarlig: SMA-enheten
Versjon: 1	Dokument nr.: 1244737
Godkjent av: Forbundsstyret	Godkjent dato: 14.06.2022



**NORSK
SYKEPLEIERFORBUND**



Innledning

Norsk Sykepleierforbunds (NSF) medlemsarbeidsstrategi skal bidra til at NSF fortsetter å være det foretrukne forbund for sykepleiere, sykepleierstudenter og jordmødre. Dette målet er gjentatte ganger satt av NSF's landsmøte, og er en grunnleggende forutsetning for organisasjonens formål. Strategien er et styrende dokument vedtatt av forbundsstyret, og er førende for hele organisasjonen.

For å oppnå målet må vi sikre at medlemsarbeid er et definert og anerkjent kompetansefelt som er strategisk styrt. Medlemsarbeid er definert som arbeid som har til hensikt å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer. Grunnlaget for medlemsarbeidsstrategien og dermed organisasjonens medlemsarbeid, er prinsippene i Medlemsmodellen¹, samt de erfaringer vi har tilegnet oss ved å bruke disse over tid.

Strategien kan sammenfattes i tre punkt:

- Å rekruttere, aktivisere og beholde medlemmer er et spørsmål om strategi, Medlemsmodellens prinsipper danner grunnlag for NSF's medlemsstrategi.
- Det er medlemmenes behov og drivkrefter som skal settes i sentrum, ikke organisasjonsstrukturen i seg selv.
- Det personlige møtet er den mest vellykkede måten å rekruttere, beholde og aktivisere medlemmer på, derfor skal vi videreutvikle verktøy og arbeidsmetoder for å lykkes med dette².

Strategisk medlemsarbeid (SMA) handler om en systematisk tilnærming hvor vi bruker de kjente metodene vi vet gir gode resultater systematisk og analysebasert. Noen av argumentene for å være medlem i NSF endres over tid, mens andre er mer stabile. Erfaringen viser at medlemsarbeidet kontinuerlig må tilpasses og justeres til våre mange målgrupper. Medlemsmodellens prinsipper er tilpasset denne utfordringen, og gir oss verktøy som fungerer godt.

Alle valgte og ansatte i NSF har betydning for organisasjonens totale medlemsarbeid, og vi må derfor sikre at vi styrker bevisstheten og det praktiske bidraget til dette på tvers av avdelinger og den enkeltes primære oppgaver. Den samlede innsatsen fra organisasjonen er formidabel, og vi må styrke vår evne til å dele og bruke den i medlemsarbeidet.

Bakgrunn

I flere år har Strategisk medlemsarbeid vært en del av NSF's drift. Fra de første pilotprosjektene som ble satt i gang i 2014 og 2015 og til i dag har vi høstet mye erfaring og lært oss mye om hva som gir best effekt.

Ved å profesjonalisere og systematisere medlemsarbeidet har NSF i tillegg til å ytterligere styrke medlemsveksten, også forbedret og utviklet flere systemer i organisasjonen. Eksempler på dette er det omfattende arbeidet som er gjort med arbeidsstedsregisteret. Dette var en forutsetning for å få

¹ Hill, Hederberg (2014): *Medlemsmodellen Stockholm: Trinambai forlag*

² Personlige møter kan også innebære elektronisk kommunikasjon mellom folk som kjenner hverandre fra før. Eksempelvis vil en SMS fra en kjent tillitsvalgt kunne ha effekten av et «personlig møte», mens en SMS fra NSF sentralt ikke vil ha den samme effekten.



bedre kvalitet på medlemslistene og dermed få tillitsvalgtapparatet til å ta i bruk medlemsadministrasjonsverktøyet. Dette gjorde også at tillitsvalgte fikk mulighet til å kommunisere til sine medlemmer via epost og SMS.

NSF har aldri hatt et så riktig medlemsregister som vi har i dag, og dette er en direkte konsekvens av at vi har iverksatt medlemsmodellprinsippene og satt medlemsbehovet foran interne behov i organisasjonen. Et godt register har igjen muliggjort å gjøre gode medlemsanalyser og vi har bedre data enn noen gang på organisasjonsgraden, og vi kan hente ut data om dette helt ned på avdeling og postnivå, vi kan også overvåke medlemsgraden langs mange andre variabler, som for eksempel hva type institusjon medlemmene jobber på, hvilket område i helsevesenet de jobber i, geografiske avgrensninger osv. Kvaliteten på disse dataene er en forutsetning for å kunne tilnærme oss medlemsarbeidet analysebasert.

Medlemsarbeidsstrategiens overordnede mål er at hele organisasjonen gjennomfører medlemsarbeid av høyest mulig kvalitet. I tillegg til de utadrettede medlemsarbeidstiltak som iverksettes, er det mange prosesser og prosjekter i NSF som også har betydelig påvirkning på vårt helhetlige medlemsarbeidet.

Dette kan dreie seg om utvikling av verktøy for medlemskommunikasjon, arrangementsgjennomføring, økonomirutiner, handlingsplanarbeid og lignende som benyttes av våre medlemmer og/eller ansatte og valgte i forskjellige roller. Prinsippene i medlemsarbeidsstrategien må tillegges stor vekt i valg og videreutvikling av denne type verktøy og prosesser. Dette er å sette medlemmenes behov først i praksis. Medlemsstrategien har til hensikt å tydeliggjøre at dette er et ansvar som påhviler alle ledd i organisasjonen, og den vil øke vår mulighet til å lykkes med å sette medlemsbehovet i sentrum for alt vi gjør som påvirker og involverer våre medlemmer.

Ansvar og prioriteringer

Forbundsstyret vedtar NSF's medlemsstrategi.

Enhet for Strategisk medlemsarbeid (SMA-enheten) har ansvar for å følge opp strategien på vegne av forbundsstyret. Gjennomføringen av strategien, og måloppnåelse, er et felles ansvar for hele organisasjonen (se matrise).

Medlemsarbeid er et lederansvar. Medlemsarbeidsstrategiens prinsipper skal innlemmes i enhetenes årlige planer og forankres i fylkesstyrene. Ledere har et særskilt ansvar for å sikre at sine medarbeidere tilbys relevant opplæring og oppfølging i medlemsarbeid, slik at de kan bidra med og styrke sin egen kompetanse i SMA. Samtidig har alle ansatte og politisk valgte et selvstendig ansvar for å tilegne seg informasjon og ta del i de opplæringstiltak som tilbys. Deltakelse i SMA-nettverket er et vesentlig bidrag til samkjøring og videreutvikling av det totale medlemsarbeidet i NSF. Det forutsettes at SMA-nettverket skal bestå av minimum en ansatt og en politisk valgt fra hvert fylke.



Ansvarsmatrisen nedenfor er laget i samarbeid med SMA-nettverket³ i fylkene og beskriver hvordan oppgaver og ansvar er fordelt i de forskjellige organisasjonsledd. Disse er fordelt på tre nivå:

- NIVÅ 1 – Må-tiltak: Aktiviteter vi er pålagt å gjøre. Det dreier seg om absolutte forutsetninger for å lykkes med medlemsarbeid.
- NIVÅ 2 – Bør-tiltak: Aktiviteter som er viktige og som det bør tilstrebes at nesten alle gjør.
- NIVÅ 3 – Anbefalte-tiltak: Aktiviteter vi anbefaler alle å gjøre, men som man i større grad tilpasser etter kapasitet og behov

Aktivitet	SMA-enheten	Fylkeskontor/ avdelinger i HK	HTV-område	Faggrupper
NIVÅ 1				
Analysearbeid	Nasjonale analyser og oppfølging av analysedata og systemer for analyse.	Fylkesanalyser og sikre analysedata (FK).	Analyser og opprettholde datagrunnlag (ajourføre medlemslister og totaltall).	Analyser og opprettholde datagrunnlag.
Budsjett og handlingsplan	Formidling av budsjett, oppfølging og attestasjon. Bistå FK og HTV ved behov.	Tildeling og oppfølging av HTV-budsjetter, bistå HTV ved behov (FK).	Ta initiativ til at det utøves analysebasert og relevant medlemsarbeid, budsjett/regnskap.	Ta initiativ til at det utøves analysebasert og relevant medlemsarbeid budsjett, regnskap.
Opplæring og kurs	Tilby og gjennomføre kurs og opplæring i SMA. Inkludert bruk av aktuelle verktøy * til alle ledd i organisasjonen.	Innkalle og tilrettelegge for deltakelse for HTV/TV/Ansatte (FK/HK).	Delta på relevante kurs og opplæringstiltak i SMA.	Delta på relevante kurs og opplæringstiltak i SMA.
NIVÅ 2				
SMA-nettverk	Drifte og gjennomføre halvårlige samlinger.	Bidra i nettverket (FK/HK)		

³ SMA-nettverket har bestått av rådgivere med særlig ansvar for SMA på de respektive fylkeskontor. I tillegg er de fleste administrative ledere og fylkesledere/nestledere representert etter eget ønske.



Aktivitet	SMA-enheten	Fylkeskontor/ avdelinger i HK	HTV-område	Faggrupper
Opplæring og kursing		Tilby og gjennomføre opplæring i medlemsarbeid og bruk av verktøy* (FK).	Delta på kurs i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *	Delta på kurs i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *
Målrettede SMA-tiltak	Foreslå tiltak for grupper av medlemmer der analyser viser det er særlige behov, og hvor mulig gevinst er størst. Bidra i gjennomføring.	Foreslå og følge opp tiltak (FK/HK)		
Utvikling av medlems-systemer	Bidra ved utarbeidelse av alle systemer som brukes av medlemmer.	Bidra og tilrettelegge (FK). Ivareta strategiens prinsipper i utvikling av medlemssystemer (HK).		
NIVÅ 3				
Opplæring og kursing	Tilby og gjennomføre opplæring i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *	Tilby og gjennomføre opplæring i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *	Tilby og gjennomføre opplæring i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *	Tilby og gjennomføre opplæring i medlemsarbeid og bruk av verktøy. *

*Argumentasjons-trening, samtaletrening, utarbeidelse av medlemsstrategier, medlemsmodellen, bruk av IT-verktøy m.m.

Evaluering

Strategien evalueres jevnlig ved behov, og minst hvert 2. år.