

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 41/2023

Saksbehandler: Linda Therese Norrie

Dato: 28.04.23

Dokumentnr DM: 2020_00923

Sak til LM 2023 fra Lena Røsæg Olsen, Kirsti Henriksen og Mona Lahm Høgbakk / Troms og Finnmark –

Sikre kvalitet i studiene, i undervisning og i praksis

Hensikt:

Økning i antall studieplasser må stoppe inntil kvaliteten i studiet er styrket gjennom tilstrekkelig tilførte (finansiering og) ressurser til veiledning og oppfølging.

Bakgrunn for saken:

Høgskoler og universiteter har, etter politisk ønske de siste årene, tatt inn flere sykepleiestudenter enn tidligere. SSB framskriver sykepleiermangel på 28 000 innen 2035, noe som kommende år vil øke presset ytterligere på å utdanne økt antall sykepleiere. Utdanningsinstitusjonene har presset inn stadig flere studenter uten at de er tildelt flere ressurser for å følge opp studentene innenfor forsvarlige pedagogiske rammer.

Det har medført til kutt i veiledning og undervisning. Studiebarometeret fra 2022 viser også at sykepleierstudentene er en av de studentgruppene som er minst fornøyd med studietilbudet. Vi er bekymret for kvaliteten på utdanningen. Lite kontakt med lærere og lite personlig veiledning gjør at studenter slutter i praksis og nyutdannede er for lite rustet til å møte arbeidshverdagen.

Saksbehandlers vurdering:

Denne saken kom som et nytt omforent forslag på fylkesmøtet, og den opprinnelige saken «Fra klinisk praksis til simulering» ble frafalt til fordel for denne. Fylkesmøtet i Troms og Finnmark vedtok å ta denne videre til landsmøtet.

Forslag til vedtak:

Studiestedene må styrkes slik at de kan gi et forsvarlig pedagogisk tilbud.

Økning i antall studieplasser må stoppe inntil kvaliteten i studiet er styrket gjennom tilstrekkelig tilførte (finansiering og) ressurser til veiledning og oppfølging.

Med vennlig hilsen

Fylkesstyret Troms og Finnmark

Vedlegg

Politisk uttalelse fra fylkesmøtet NSF Troms og Finnmark 2023
SIKRE KVALITET I STUDIENE, I UNDERVISNING OG PRAKSIS
Innsender: Lena Røsæg Olsen, Kirsti Henriksen og Mona Lahm Høgbakk

Høgskoler og universiteter har, etter politisk ønske de siste årene, tatt inn flere sykepleiestudenter enn tidligere. SSB framskriver sykepleiermangel på 28 000 innen 2035, noe som kommende år vil øke presset ytterligere på å utdanne økt antall sykepleiere. Utdanningsinstitusjonene har presset inn stadig flere studenter uten at de er tildelt flere ressurser for å følge opp studentene innenfor forsvarlige pedagogiske rammer. Dette har medført til kutt i veiledning og undervisning. Studiebarometeret fra 2022 viser også at sykepleierstudentene er en av de studentgruppene som er minst fornøyd med studietilbudet. Vi er bekymret for kvaliteten på utdanningen. Lite kontakt med lærere og lite personlig veiledning gjør at studenter slutter i praksis og nyutdannede er for lite rustet til å møte arbeidshverdagen.

I tillegg er tjenestetilbudet i spesialisthelsetjenesten og den kommunale helse- og omsorgstjenesten i stor grad endret, blant annet har kommunene fått flere oppgaver etter innføringen av samhandlingsreformen (St.meld. nr. 47 (2008–2009)). Oppgaveoverføringen har ført til et økt behov for å benytte nye og flere praksisarenaer i kommunene. Utviklingen i spesialisthelsetjenesten med standardiserte forløp, færre senger, kortere liggetid og dreining fra døgn til dag, samt mer komplisert behandling også på sengepostene, har påvirket praksisarenaene. Dette har gjort det mer krevende å tilfredsstille kravene som gjelder for praksisplasser, som i stor grad er knyttet til gammel struktur og drift med stor grad av sengepost/døgnbehandling. Dette medfører et press, spesielt i forbindelse med gjennomføring av kirurgiske og psykiatrisk praksis.

Praksisstudier er nødvendig for studentenes læring, men man er da avhengig av at praksissituasjonene skaper ønsket læringsutbytte. Tilbakemeldinger fra studentene, er at dette dessverre ikke oppnås etter intensjonene i retningslinjene for sykepleieutdanningen. Dette er bekymringsfullt, da ytterste konsekvens kan være at studenter gjennomgår praksis uten grunnleggende kliniske erfaringer og kvalitetsmessige læringssituasjoner. Det er derfor behov for å styrke studentens forberedthet til praksisstudiene ved økt bruk av ferdighetstrening og simulering. Simulering vil drille studentene på scenarioer de ikke nødvendigvis møter på praksisstedene. Det vil også gi større trygghet i situasjoner som studentene sjelden møter på praksisstedene. Treningen bør også knyttes opp mot strukturert dokumentasjon, slik at denne treningen blir en innøvd drill som skaper gode rutiner til bruk i sykepleierens arbeidshverdag.

Konsekvensene av å kjøre flere igjennom utdanningen uten å styrke pedagogiske ressurser, samtidig med redusert kvalitet på praksisplassene, er at nyutdannede sykepleiere ikke er rustet til å møte arbeidshverdagen. Risikoen samfunnet løper er at de slutter i yrket etter kort tid.

Forslag til vedtak:

Stuðiestedene må styrkes slik at de kan gi et forsvarlig pedagogisk tilbud.

Økning i antall studieplasser må stoppe inntil kvaliteten i studiet er styrket gjennom tilstrekkelig tilførte (finansiering og) ressurser til veiledning og oppfølging.

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 41/2023

Dato: 28.4.2023

Dokumentnr DM: 2020_00923

Saksbehandler: Mari-Ann Benonisen

Sak til LM 2023 Åshild Østlyngen og Mari-Ann Benonisen – NSF Troms og Finnmark

FREMTIDIG ORGANISERING AV NSF

Hensikt:

Fylkesmøtet NSF Troms og Finnmark anbefaler at fremtidig organisering av NSF følger fylkesinndelingen. Det betyr at vi fra 1. januar 2024 har 15 fylker med tilhørende politisk og administrativ organisering.

Bakgrunn for saken:

8. juni 2017 ble fylkene Troms og Finnmark tvangssammenslått av Stortinget. Etter regjeringsskiftet i 2021 har fylkestinget i Troms og Finnmark startet en oppdelingsprosess av fylkene. Fra 1. januar 2024 vil Troms og Finnmark igjen være to separate fylker.

I 2019 vedtok landsmøtet at NSF som organisasjon skal følge fylkesmodellen. Vedtaket var basert på en lang og omfattende organisasjonsutviklingsprosess, og konkluderte med at NSF's organisering skal ta utgangspunkt i den til enhver tid gjeldene fylkesinndeling i landet.

I inneværende periode har fylkesstyret i NSF Troms og Finnmark ved flere anledninger diskutert og debattert fremtidig organisering av NSF. Forbundsstyret behandlet våren 2022 sak 13/22 "Utredning av fylkesoppløsningens konsekvenser av NSF". Fylkesstyret i NSF Troms og Finnmark reagerte på at det ble startet en prosess der det ble nedsatt en arbeidsgruppe om «Lokal organisering i NSF og utredning av gjeldende modell med 11 områder og fylkesmodell med 15 områder».

Anbefalingen fra arbeidsgruppen var delt. Et flertall av gruppen støttet anbefalingen om at vi beholder dagens organisering med 11 fylkeskontor. Et mindretall anbefalte at vi forholder oss til fylkesmodellen med 15 fylkeskontor.

Fylkesstyret i NSF Troms og Finnmark reagerte sterkt på anbefalingen om å beholde dagens organisering med 11 kontorer. Det ble derfor utarbeidet en uttalelse til forbundsstyret og generalsekretær der fylkesstyret ba om at NSF må forholde seg til landsmøtevedtaket fra 2019, og forberede organisasjonen på at tre fylker skal deles.

Medlemmer i alle fylker skal ha lik rett til representasjon i fylkesstyre og fylkesledelse. I tillegg er nærhet og kjennskap til medlemmer og innbyggerne viktig. NSF Troms og Finnmark mener at hverken 11 områder modellen eller hybridmodellen er løsninger som ivaretar disse hensynene på en god nok måte.

Saksbehandlers vurdering:

Saken ble først fremmet på fylkesmøte til Troms og Finnmark 22. mars 2023. Der ble forslag til vedtak forsterket fra «...**anbefaler** til **krever** at fremtidig organisering av NSF følger fylkesinndelingen.

Fylkesstyret i Troms og Finnmark stiller seg enstemmig bak saken.

Forslag til vedtak:

Fylkesmøtet NSF Troms og Finnmark krever at fremtidig organisering av NSF følger fylkesinndelingen. Det betyr at vi fra 1. januar 2024 har 15 fylker med tilhørende politisk og administrativ organisering.

Med vennlig hilsen

Åshild Østlyngen og Mari-Ann Benonisen

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 41/2023

Saksbehandler: Mari-Ann Benonisen

Dato: 28.04.23

Dokumentnr.: 2020_00923

Sak til LM 2023 fra Mari-Ann Benonisen – Troms og Finnmark

KRAV OM ARBEIDSTØY/YTTERTØY TIL ANSATTE SOM JOBBER I HJEMMETJENESTEN I KOMMUNAL SEKTOR.

Hensikt:

At ansatte i hjemmetjenesten skal ha nødvendig arbeidstøy, yttertøy og sko tilpasset alle årstider. Dette som et ledd for å imøtekomme hygienekrav og at det blir lik praksis mellom yrkesgruppene som har en jobb utendørs.

Bakgrunn for saken:

NSF sin mest sentrale oppgave er å verne om sykepleierne sine interesser, ved å styrke sykepleiernes rettigheter og anerkjennelse i arbeidslivet. I tillegg ønsker NSF å være et viktig talerør og en forkjemper for et mer likestilt og rettferdig arbeidsliv.

Ansatte i hjemmetjenesten jobber gjerne både dag-, kvelds- og nattevakter. Troms og Finnmark ligger i sin helhet nord for polarsirkelen noe som ofte tilsier et værhardt klima med snø og vinter gjerne fra oktober til april.

I dag har de aller fleste som jobber i hjemmetjenesten kun tilgang på en arbeidsuniform bestående av en kittel og bukse i tynt bomullslignende stoff. Noen kommuner har ikke en slik uniform til sine ansatte engang.

Vi har samfunnsforhold som innbefatter tettbebygde strøk til områder med lange avstander og grisgrendte strøk. Behovet for type arbeidstøy og yttertøy vil kunne variere noe fra om en jobber i for eksempel Lyngen kommune kontra i Oslo. Geografi eller hvilken kommune en jobber i skal ikke være til hinder for at ansatte får rettmessig arbeidstøy og yttertøy.

Mange ansatte i hjemmetjenesten er på farten før brøytebilen. Veier og private avkjøringer kan være ubrøytet. Ansatte kan ha uhell og utforkjøringer og kan bli stående ute til annen hjelp kommer. I tillegg jobber ansatte i hjemmetjenesten som oftest alene. Summen av alt dette viser at det er ekstra viktig at ansatte i hjemmetjenesten må ha arbeidstøy og yttertøy som er tilpasset årstidene.

Smittevern: Arbeidshverdagen til ansatte i hjemmetjenesten handler om å gi sykepleie og praktisk bistand til pasienter som bor hjemme. Under og etter Koronaen har vi fått en enda større bevissthet rundt det med smittevern og smittevernsrutiner, det å beskytte seg selv og det å beskytte hver enkelt pasient.

Likestillingsperspektiv: Ansatte i hjemmetjenesten opplever at der menn er i flertall blir arbeidstøy og yttertøy bekostet av arbeidsgiver. Det betyr at ansatte i tekniske avdelinger får yttertøy og sko dekket av arbeidsgiver, mens ansatte i hjemmetjenesten må påkoste dette selv. Dette oppleves urettferdig og kan på mange måter sees på som en systematisk forskjellsbehandling mellom kvinnelig og mannsdominerte yrker.

Saksbehandlers vurdering:

Fylkesstyret stiller seg bak saken. Fylkesstyret ser en systematisk forskjellsbehandling mellom såkalte mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. Forbundsleder Lill Sverresdatter Larsen skriver i en artikkel i sykepleien i 2021 «*Kampen om rett til arbeidstøy er også en likestillingskamp*». Her belyser hun mye av temaet som omhandler dette med arbeidstøy og yttertøy.

Forslag til vedtak:

Ansatte i hjemmetjenesten skal ha nødvendig arbeidstøy, yttertøy og sko tilpasset alle årstider. Dette som et ledd for å imøtekomme hygienekrav og at det blir lik praksis mellom yrkesgruppene som har en jobb utendørs. Saken sendes videre til rette instans.

Med vennlig hilsen

Mari-Ann Benonisen
Nestleder Troms og Finnmark

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 41/2023

Saksbehandler: Linda Therese Norrie

Dato: 28.04.23

Dokumentnr DM: 2020_00923

Sak til LM 2023 fra Åshild Østlyngen / Troms og Finnmark fylke – Stedfortreder for hovedtillitsvalgt – rettigheter jmf. vedtektene

Hensikt:

Tydelighet i fht. hvilke rettigheter man har som stedfortreder for HTV.

Bakgrunn for saken:

I dag skapes noe forvirring rundt uklarheter i vedtektene. Det står formulert at HTV skal ha en stedfortreder, men det står ingen steder om hvilke rettigheter dette utløser for stedfortreder-rollen mtp. stemmerett eller oppmøte i ulike fora.

Saksbehandlers vurdering:

Kreves en tydeliggjøring i saken, slik at man unngår usikkerhet videre fremover.

Forslag til vedtak:

Se vedlagt skriv og saksutredning for endring i vedtektens tekst.

Med vennlig hilsen

Åshild Østlyngen
Fylkesleder Troms og Finnmark

Vedlegg

Stedfortreder for hovedtillitsvalgt – rettigheter jmf. vedtektene

Innsender: Åshild Østlyngen, fylkesleder NSF Troms og Finnmark

Bakgrunn for saken

Jmf. vedtektene skal det velges stedfortreder for hovedtillitsvalgt:

*§4 LOKAL ORGANISASJONSMESSIG OPPBYGGING
A.Arbeidsplassen*

Valg

7. Stedfortreder for hovedtillitsvalgt velges av og blant de tillitsvalgte innen 1. april i de årene siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje.

Vedtektene definerer ikke stedfortreders rettigheter eller plikter. Det er ulik praksis i fylkesleddene for hvorvidt stedfortreder innkalles/inviteres til arenaer i NSF der hovedtillitsvalgt ikke kan delta. Dette gjelder for eksempel invitasjon til fylkesmøte, innkalling til hovedtillitsvalgtkonferanse eller stemmerett ved valg av fylkesleddets nominasjonskomité.

Valget av nominasjonskomité til NSF Troms og Finnmarks Fylkesmøte 2023 ble gjort på en tillitsvalgtkonferanse, hvor det var både tillitsvalgte (TV) og hovedtillitsvalgte (HTV) til stede. Noen hovedtillitsvalgtområder kun var representert ved TV. Noen av deltakerne forventet at disse i kraft av å være stedfortreder for HTV, automatisk overtok rettigheten til å stemme i valget av nominasjonskomité. Det forelå ingen oversikt over hvem som var de enkelte hovedtillitsvalgtes stedfortredere. Temaet var heller ikke påtenkt i planleggingen av valget, eller informert ut i forbindelse med innkalling til konferansen. Det ble derfor ikke åpnet for at eventuelle stedfortredere kunne avgi stemme i valget.

NSF Troms og Finnmark mener stedfortreder for hovedtillitsvalgt skal overta hovedtillitsvalgtes rettigheter ved dennes forfall på arenaer i NSF. Det er viktig at flest mulig av NSF's medlemmer er representert på arenaer i NSF der det skal tas beslutninger på medlemmenes vegne. Vi mener også dette vil skape økt engasjement blant tillitsvalgte, da flere vil få mulighet til å delta i beslutningsprosesser i organisasjonen.

Stedfortreders rettigheter bør fremkomme tydelig av vedtektene, slik at praksis er mest mulig lik i fylkene.

Vi foreslår derfor følgende tillegg til ovennevnte punkt i vedtektene:

Stedfortreder skal innkalles til vedtektsfestede aktiviteter dersom hovedtillitsvalgt melder forfall. Stedfortreder skal da delta med hovedtillitsvalgtes rettigheter.

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 36/2023

Saksbehandler: Linda Therese Norrie

Dato: 28.04.23

Dokumentnr DM: 2020_00923

Sak til LM 2023 fra Irene Sørensen – Representasjon i fylkesstyrene

Hensikt:

Å få representert bredest mulig i fylkesstyrene.

Bakgrunn for saken:

Mangelfull utredning.

Saksbehandlers vurdering:

Slik forslaget er lagt frem, kan det innebære at det ikke gjennomføres reelle valg, fordi det vil kreve mange kandidater fra de ulike tariffområdene.

I tillegg er det pr. dags dato kun én som har verv som konserntillitsvalgt i NSF i Nord-Norge, og vedkommende har tilhørighet i NSF Nordland, og kan dermed ikke velges inn i fylkesstyret i NSF Troms og Finnmark.

Fylkesstyret oppfatter at en slik ordning kan oppleves rigid, og at det samlet sett kan innebære utfordringer med å fylle alle plassene i fylkesstyret, både når det gjelder faste medlemmer og varamedlemmer.

Fylkesstyret tenker man har gode nok føringer for dette til nominasjonskomiteen, og at dette vil bli for låst, samt at flere områder ikke er dekket i forslaget.

Fylkesstyret i Troms og Finnmark stiller seg derfor ikke bak denne saken.

Forslag til vedtak:

Vedlagt ligger saken med forslag til vedtak og sammensetning av fylkesstyret.

Med vennlig hilsen

Linda Therese Norrie
Nestleder Troms og Finnmark

Vedlegg

Representasjons rett i fylkesstyrer.

Forslag:

Ut fra medlemstall og organisasjonstilhørighet fremmer jeg følgende forslag til sammensetning av et fylkesstyre:

1 representant fra konserntillitsvalgte.

1 representant fra KS

1 representant fra Virke

1 representant fra Spekter

I tillegg fylles det opp med representanter med geografisk spredning i fylket slik at tallet i det respektive fylket oppfylles.

Jeg fremmer dette forslaget da det er viktig at alle organisasjonsparter i arbeidslivet for sykepleierne skal bli hørt inn i de respektive fylkesstyrene.

Med Vennlig hilsen

Irene Sørensen

Sak til fylkeskontoret i Troms og Finnmark

Nr: 41/2023

Saksbehandler: Linda Therese Norrie

Dato: 28.04.23

Dokumentnr DM: 2020_00923

Sak til LM 2023 fra Daniel Brox / Troms og Finnmark fylke – HTV-perioden bør forlenges og tilbys egen TVO

Hensikt:

Mer kontinuitet av HTV og bedre kvalifiserte HTVer

Bakgrunn for saken:

Når man blir plasstillitsvalgte får man et ferdig oppsatt tillitsvalgtopplæring (TVO), med introkurs, basiskurs, arbeidstidskurs og forhandlingskurs. Det tar rundt et år før en tillitsvalgt kan kalle seg ferdig med TVO. Etter disse kan tillitsvalgte jobbe mer selvstendig i møte med arbeidsgiver.

Etter disse kursene, er det kun Bergensstudie og et kurs i IA som er tilgjengelig for tillitsvalgte. Om man da blir valgt som HTV eller FTV, er det ingen avanserte kurs som er tilpasset deres rolle. En HTV er ofte innkalt av arbeidsgiver for å drøfte strategi innen HR, økonomi- og budsjettbehandling, personalutvikling, reglement, og andre overordnede planer. De blir ofte innkalt av medlemmer som støtte i personalsaker, oppsigelsessaker, konflikter eller forhandlinger som gjelder lønn, stillingsstørrelse og/eller permisjoner.

Saksbehandlers vurdering:

Fylkesstyret har drøftet saken og er enig i intensjonen i fht. opplæringen og at den kan spisses mer til HTVer, men tenker at dette kn det jobbes administrativt med, det trenger ikke være en landsmøtesak. Fylkesstyret støtter idèen om en mer lik opplæringsprofil på landsbasis, i tråd med tanken på at vi er «ett lag», så det bør jobbes med at alle fylker får en slik spisset HTV-opplæring som nå bare noen fylker har utarbeidet. Dette kan utvikles som en del av opplæringen som er i NSF, og tilbys alle HTVer.

Til den andre delen av saken, som omhandler å forlenge HTV-perioden, stiller ikke fylkesstyret seg bak idèen, da dette ha vært oppe til drøfting før, og man ser også flere bakdeler med å låse perioden over 4 år. Som f.eks. hvis man får en HTV som ikke fungerer, eller at det kan være vanskeligere rekruttere til slike verv hvis perioden blir lengre.

Fylkesstyret i Troms og Finnmark stiller seg derfor ikke bak disse forslagene og den innsendte saken slik den foreligger.

Forslag til vedtak:

Se i vedlagt sak

Med vennlig hilsen, Fylkesstyret Troms og Finnmark

Vedlegg

HTV-perioden bør forlenges og tilbys egen TVO

Bakgrunn for saken:

Hovedtillitsvalgte (HTV) og foretakstillitsvalgte (FTV) er ryggmargen i vår organisasjon. De har regelmessig kontakt med medlemmene, forhandler lønn og arbeidsvilkår, løser konflikter, medvirker med kommunedirektør/administrerende direktør og har direkte kontakt med kommunepolitikere og styremedlemmer. I tillegg har de en sentral rolle i både HMS og utvikling av overordnede planer i virksomheten. De er kritiske støttespillere for både våre medlemmer, fylkesledelsen, arbeidsgivere og politikere i samfunnet.

Når man blir plasstillitsvalgte får man et ferdig oppsatt tillitsvalgtopplæring (TVO), med introkurs, basiskurs, arbeidstidskurs og forhandlingskurs. Det tar rundt et år før en tillitsvalgt kan kalle seg ferdig med TVO. Etter disse kan tillitsvalgte jobbe mer selvstendig i møte med arbeidsgiver.

Etter disse kursene, er det kun Bergensstudie og et kurs i IA som er tilgjengelig for tillitsvalgte. Om man da blir valgt som HTV eller FTV, er det ingen avanserte kurs som er tilpasset deres rolle. En HTV er ofte innkalt av arbeidsgiver for å drøfte strategi innen HR, økonomi- og budsjettbehandling, personalutvikling, reglement, og andre overordnede planer. De blir ofte innkalt av medlemmer som støtte i personalsaker, oppsigelsessaker, konflikter eller forhandlinger som gjelder lønn, stillingsstørrelse og/eller permisjoner.

Som HTV i snart 4 år føler jeg at TVO ikke gir nødvendig opplæring i disse sakene. TVO er forbeholdt utfordringer som plasstillitsvalgte opplever mer enn HTV. Det er et behov for en TVO som er tilpasset rollen til HTVene i hvert tariffområde for at våre HTVer opplever at de kan stå i vanskelige saker med god kunnskap i lov- og avtaleverk, og ikke minst NSF sine meninger rundt det strategiske arbeidet i sykehus og kommune.

Med tanke på at gjennomføringen av TVO tar ca. et år å gjennomføre, mener jeg at valgperioden til en HTV på 2 år er for lite. Man får så vidt innsikt i organisasjonen og deres arbeidsgiverrepresentanter før man stiller til gjenvalg igjen. Jeg opplever at de færreste HTVer bare sitter i 2 år, og ofte stiller til gjenvalg. Ved å forlenge valgperioden til 4 år, og tilby avansert TVO til HTVene, vil våre tillitsvalgte kunne sette seg inn i de strategiske dokumentene til virksomheten, og følge de opp over tid.

Forslag til vedtak:

- Valgperioden for hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt er 4 år. Plasstillitsvalgte er 2 år.
- NSF skal tilby tillitsvalgtopplæring tilpasset rollen til hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt

Mvh

Daniel Brox, HTV Tromsø kommune