

Saker til Landsmøte 2023

NSF Trøndelag



Innhold

SAK 1 – Åpne tilsettingsprosesser i NSF	3
SAK 2 – Redigering av vedtekter	5
SAK 3 – Innføring av representantskap	7
SAK 4 – Styrking av sykepleiefaglig veiledning	9
SAK 5 – Samlet oversikt over Fylkesmøtevedtak	14



SAK 1 – Åpne tilsettingsprosesser i NSF

Innsender:

HTV-området Trondheim kommune

Forslag til vedtak:

NSF Trøndelag ber om at det fremmes sak om åpne tilsettingsprosesser i NSF for NSF's landsmøte i 2023.



Trondheim 14. april 2023

Fra HTV-området Trondheim kommune oversender vi med dette sak til NSF's landsmøte 2023:

Vi foreslår at NSF skal ha i sine styrende dokumenter en konkretisering av at NSF skal praktisere åpne tilsettingsprosesser. På nivå med det vi har i KS-området f.eks, med åpne søkerlister. Dette for større transparens i organisasjonen og fordi vi bør "handle som vi forkynner". Det bør i bestemmelsen åpnes for at forbundsstyret kan vedta unntak i enkelte tilsettingsprosesser dersom stillinga vurderes som særlig sensitiv mht drift og politikk.

Forslag til vedtak: NSF skal praktisere åpenhet i tilsettingsprosesser i tråd med offentleglovas intensjon for tilsetting i offentlig virksomhet.

På vegne av HTV-området Trondheim kommune

Mia Småvik Rørdal

Tonje Lervold

Ingrid Berg Selfjord



SAK 2 – Redigering av vedtekter

Innsender:

HTV-området Trondheim kommune

Forslag til vedtak:

NSF Trøndelag ber om at det skal fremmes en sak om redigering av NSFs vedtekter for NSFs landsmøte i 2023.



Trondheim 14. april 2023

Fra HTV-området Trondheim kommune oversender vi med dette sak til NSF's landsmøte 2023:

En redigering (ikke revidering i denne sammenhengen) av vedtektene våre. De er vanskelige i praktisk bruk. Det er så og si umulig å henvise presist i dem slik at dialogen med andre tillitsvalgte og rådgivning i korrekt organisasjonsdrift i en del tilfeller. Vi ønsker oss at teksten brytes ned i ei mer finmaska nummerering av paragrafer og/eller nummererte underpunkter slik at henvisning til bestemmelser blir lettere.

Forslag til vedtak: NSF skal redigere sine vedtekter slik at de blir lettere å navigere i ved daglig bruk og slik sikre at vedtektene overholdes.

På vegne av HTV-området Trondheim kommune
Mia Småvik Rørdal
Tonje Lervold
Ingrid Berg Selfjord



SAK 3 – Innføring av representantskap

Innsender:

HTV-området Trondheim kommune

Forslag til vedtak:

NSF Trøndelag ber om at det fremmes en sak om innføring av representantskap for NSF's landsmøte i 2023.



Trondheim 14. april 2023

Fra HTV-området Trondheim kommune oversender vi med dette sak til NSF's landsmøte 2023:

Vi foreslår at det innføres "rep.skap" bestående av hovedtillitsvalgte i fylket som skal møtes to ganger i året for å uttale seg om fylkets aktivitet, økonomi og aktuelle politiske saker. Bakgrunn for forslaget er at vi mener NSF har for dårlig politisk og organisatorisk involvering av medlemmer og tillitsvalgte i fylkene i perioden mellom fylkesmøtene. Fylkesstyret er valgt i tillit og et viktig element i organisasjonens demokrati som bør videreføres, men det holder erfaringsmessig ikke for å få aktivisert hele organisasjonen på politikk og organisasjonsarbeid mellom fylkesmøtene. Videre er fylkesmøtene mange steder en god arena for politikk i tillegg til organisatorisk arbeid, men også her er det svært stor variasjon i hva fylkesmøtene brukes til, og vedtektene krever ikke annet av fylkesmøtene enn at det er en arena for gjennomføring av valg.

Hovedtillitsvalgte deltar jevnlig på HTV-konferanser, men det er få vedtektsfesta krav til innhold i disse. Unntaket er at HTV-konferansen én gang i perioden velger nominasjonskomite for kommende valg på fylkesnivå.

Vi mener organisasjonen har mye å hente på demokrati og åpenhet, politisk arbeid og bredt engasjement ved å vedtektsfeste at HTV-konferansen to ganger i året skal uttale seg om budsjett og handlingsplan (i november ca) og om årsmelding og regnskap (i februar ca). HTV-konferansen skal vedta i møtet en uttalelse som oversendes fylkesstyret om (som i dag) behandler og vedtar i sakene.

Vi mener en slik organisering vil tjene organisasjonen og politikken og vi mener det også er mulig å ivareta tillitsvalgtes deltakelse gjennom avtaleverket. F.eks Spekter §52 b eller c. KS §3-5 c. Rent praktisk holder organisasjonen i stor grad allerede konferanser for HTV på disse tidspunktene og det vil derfor ikke ha vesentlig betydning praktisk og økonomisk for organisasjonen.

Forslag til vedtak: Det skal to ganger i året kalles inn til fylkesvis HTV-konferanse som settes som rep.skap med rett og plikt til å uttale seg om budsjett og regnskap for fylket og årsmelding og handlingsplan for fylket.

På vegne av HTV-området Trondheim kommune
Mia Småvik Rørdal
Tonje Lervold
Ingrid Berg Selfjord



SAK 4 – Styrking av sykepleiefaglig veiledning

Innsender:

Signe Knutsen Medl.nr: 392928
Styremedlem i lokal faggruppe for veiledere i Trøndelag
Leder i NSF's faggruppe for veiledere

Forslag til vedtak:

NSF Trøndelag ber om at det fremmes en sak om styrking av veiledningstilbudet til sykepleiere og sykepleierstudenter for NSF's landsmøte i 2023.



Sak til Landsmøtet 2023 i Norsk Sykepleierforbund

Innsender: Signe Knutsen, medlem nr. 392928

Styremedlem i lokal faggruppe for veiledere i Trøndelag

Leder i NSF's faggruppe for veiledere

SAK: Styrking av sykepleiefaglig veiledning

Hensikt

Veiledningstilbudet til sykepleiere og til sykepleierstudenter i praksis må styrkes

Sykepleieleidere må kunne forvalte en ressurs av veiledere

Bakgrunn

NSF's faggruppe for veiledere vedtok på sin Generalforsamling 20. mars 2023 å ha et særlig fokus neste periode på styrking av sykepleiefaglig veiledning i helse- og omsorgstjenestene. Veiledning til praksisveiledere og nyansatte er sentralt, men også erfarne sykepleiere bør få tilbud om veiledning.

Arbeidsdagen til sykepleiere er ofte hektisk og oppstykket med lite anledning til fordypning og ettertanke. Veiledning gir mulighet for refleksjon og utforsking av egen sykepleiepraksis. Oppsummert kan sykepleiefaglig veiledning på sitt beste fungere både som et kompetansehevende tiltak for den enkelte sykepleier, og som en del av kompetansegivende virksomhet og kvalitetsutvikling i praksisfeltet. Faglig veiledning kan bidra til engasjement og bedret psykososialt arbeidsmiljø (*Veilederen En nærmere beskrivelse av sykepleiefaglig veiledning*).

Helsepersonell har gode erfaringer med å reflektere sammen med annet helsepersonell i veiledningsgrupper. Refleksjon er særlig viktig for å utvikle etisk bevissthet, sensitivitet og moralsk handlingsfrihet, som har betydning for å kunne ta etiske beslutninger. Utvikling av moralsk handlingsfrihet kan fremme en etisk bevissthet som har betydning for vilje og evne til å gjenkjenne den iboende etikk i møtet mellom helsepersonell og pasient, ifølge Milliken og Grace (2017).

NSF har en egen godkjenningsordning for veiledere som kan bidra til å sikre høy etisk og faglig standard på veiledningen. Godkjenningsordningen bør videreføres, men revideres i tråd med endringer i utdanningsmønster og i arbeidslivet.

Praksisveiledere bør ha minimum 10 studiepoengs utdanning i praksisveiledning. Det er også ønskelig med to års praksis før man påtar seg veilederrollen. I praksis ser en at det fortsatt er stor variasjon i praksisveilederes kompetanse og forberedhet på oppgaven. Praksisveiledere møter ulike utfordringer og kan føle seg alene med oppgaven de har overfor studenten(e). Det er en sammenheng mellom hvordan studenten blir møtt og ivaretatt og hvordan de møter pasienten, hevder flere forfattere. I dette perspektivet får veilederens (både lærer og praksisveileder) ansvar for studenten et alvor, for å fremme gode dannelsesprosesser mot å bli en sykepleier.

For å støtte opp om og utvikle praksisveilederes kompetanse bør de ha tilbud om egen veiledning.

I en studie fra 2017 med tittel *Sykepleie i psykisk helsevern for voksne og tverrfaglig spesialisert rusbehandling*, gjennomført av SINTEF på oppdrag fra NSF, kom det fram at sykepleierne ønsket mer sykepleiefaglig veiledning. Kompetansehevende tilbud til sykepleiere ble beskrevet som usystematisk i form av dårligere rammebetingelser og mindre formulerte utviklingsplaner sammenlignet med annet helsepersonell som leger og psykologer.

I Riksrevisjonens rapport om bemanningsutfordringer i helseforetakene (2019-2020) understrekes det at arbeid med kompetanseutvikling er viktig for å beholde nye sykepleiere i jobben.

En studie viser at nyutdannede sykepleiere gjennom gruppeveiledning kan utvikle sin personlige kompetanse og bli mer rustet for utfordringene de har som nyutdannede sykepleiere (Tjøstolsen mfl, 2021).

I 2019 sendte faggruppen for veiledere ut et spørreskjema om veiledning til 5000 medlemmer av Norsk Sykepleierforbund. 865 personer responderte, og svarprosenten var på cirka 17 prosent.

45,5% av respondentene hadde mottatt veiledning siste år. 74% oppgav interesse for å motta strukturert og formalisert faglig veiledning. Over 90 % svarte at de var enig eller svært enig i at det burde satses mer på veiledning av sykepleiere.

En betydelig andel av de spurte, 36–50 prosent, angir at regelmessig veiledning har hatt stor eller svært stor betydning for deres profesjonelle utvikling og kompetanse, men også for selvivaretagelse, utvikling av etiske ferdigheter, håndtering av stress og krevende situasjoner (Samuelsen, K., 2021).

Sykepleieryrket beskrives ofte som meningsfullt, men er også et yrke med fysiske og emosjonelle belastninger. NSF skriver på sine hjemmesider at sykepleiernes arbeidsmiljø er risikofyllt med mange arbeidsmiljøeksponeringer, både av fysisk og psykisk art. Det vises til Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse (NOA) der sykepleiere skårer høyt bl.a. på emosjonelle krav, rollekonflikter, vold og trusler m.m.

Det er tankevekkende at opp mot 30 % av de som svarte på spørreundersøkelsen til faggruppen for veiledere, sier det å ha mottatt veiledning har hatt stor betydning for at de orker å være på jobb og at de fortsatt er i yrket. Kanskje særlig nå når helse- og omsorgstjenestene er i en bemanningskrise og presset på helsepersonell i helse- og omsorgstjenestene er blitt følbart større.

Svarprosent på undersøkelsen var lav, og det kan være at de som har svart på undersøkelsen har hatt et positivt syn på sykepleiefaglig veiledning. På den annen side er det tydelig at veiledning synes å ha gitt en positiv effekt for sykepleiere som har mottatt veiledning.

Ledere er viktige premissleverandører og tilretteleggere for sykepleiefaglig veiledning. Lederne bør ha tilgjengelig en veiledningsressurs som omfatter en pool av veiledere med veilederutdanning/godkjente veileder som kan bistå lederen i både det daglige arbeidet med veiledning, og når det oppstår særlige behov for veiledning og støtte i det daglige arbeidet. Veiledningen bør omfatte

- Praksisveiledning til sykepleierstudenter på bachelor, videreutdanning og masternivå
- Sykepleiefaglig veiledning til nyansatte i form av regelmessig sykepleiefaglig veiledning til nyutdannede og nytilsatte det første året og gjerne 2 år.
- Sykepleiefaglig veiledning til erfarne sykepleiere i form av periodisk regelmessig veiledning f. eks 10 ganger i løpet av et år
- Sykepleieveiledning ved forbigående alvorlige hendelser og/eller spesielt krevende arbeidssituasjoner.

Artikkelen *Er faglig veiledning nyttig for sykepleiere? (Vråle og Drangsholt, 2020)*, er en studie basert på 4 oversiktsartikler og 7 primærstudier. Studien konkluderer med at

- det finnes noe vitenskapelig evidens for å kunne hevde at veiledning gjenoppretter og styrker sykepleierens iboende kapasitet og kompetanse gjennom støtte og anerkjennelse (veiledningens restorative funksjon).

- det er erfaringsbasert evidens for å kunne hevde at veiledning bidrar til å opprettholde god praksis og omsorg ved at sykepleiere får ærlige, kritiske og konstruktive tilbakemeldinger når de reflekterer over aktuelle pasientsituasjoner (veiledningens normative funksjon)
- det er erfaringsbasert evidens for å kunne si at veiledning styrker faglig refleksjon og forståelse og bidrar til læring og praktisk dyktighet (veiledningens formative funksjon)

Vurdering

Sykepleiere trenger veiledning. Sykepleiefaglig veiledning er et viktig kompetansehevende tiltak for den enkelte sykepleier og for organisasjoner i helse- og omsorgstjenesten. Veiledning kan bidra til utvikling av etisk bevissthet og handlingkompetanse. Veiledning kan være et godt middel for å rekruttere og beholde sykepleiere i jobb. For å støtte opp om og utvikle praksisveilederes kompetanse bør de ha tilbud om egen veiledning. Ledere er sentrale tilretteleggere for sykepleiefaglig veiledning.

Forslag til vedtak

Norsk sykepleierforbund (NSF) arbeider for at sykepleiere i helse- og omsorgstjenestene har et kvalitetssikret, fast og strukturert tilbud om sykepleiefaglig veiledning.

NSF arbeider for at det opprettes stillinger, alternativt prosentvise stillinger, for sykepleiere med veilederkompetanse.

NSF arbeider for at sykepleiefaglig veiledning gir lønnsmessig uttelling, inkl praksisveiledning

NSF har fokus på å forbedre kvaliteten på praksisveiledning ved å legge til rette for utprøving og forskning på flere læringsformer innen praksisveiledning.

NSF må arbeide for at sykepleieledere har ressursen til og legger til rette for sykepleiefaglig veiledning.

Referanser

Melby, L. Ådanes, M. Kasteng, F. (2017) Sykepleie i psykisk helsevern for voksne og tverrfaglig spesialisert rusbehandling. SINTEF. <https://www.nsf.no/rapport/sykepleie-i-psykisk-helsevern-voksne-og-tverrfaglig-spesialisert-rusbehandling-sintef-2017>

Milliken, A. Grace, P. (2016). Nurse ethical awareness: Understanding the nature of everyday practice. *Nursing Ethics*, Vol.24 (5) 517-524. <https://doi.org/10.1177/0969733015615172>

Norsk Sykepleierforbund. NSF's faggruppe for veiledere. Veilederen. En nærmere beskrivelse av sykepleiefaglig veiledning. https://www.nsf.no/sites/default/files/inline-images/informasjonsbrosjyre-veiledning-2023_5.pdf

Norsk sykepleierforbund. NSF's faggruppe for veiledere. Undersøkelse veiledning. <file:///Users/signeknutsen/Downloads/rapport-questback-undersokelse-om-veiledning-mars-2020-3.pdf>

Riksrevisjonens undersøkelse om bemanningsutfordringer i helseforetakene (2019-2020)

<https://www.riksrevisjonen.no/globalassets/rapporter/no-2019-2020/bemanningsutfordringerhelseforetakene.pdf>

Samuelsen, K. Sykepleiere trenger veiledning. *Dagens Medisin*:2021-08-29 <file:///Users/signeknutsen/Downloads/kronikk-4.pdf>

Tjøstolsen I.M., m fl. Veiledning gjør nyutdannede sykepleiere bedre rustet for utfordringer. *Sykepleien*: 2021. <https://sykepleien.no/fag/2021/09/veiledning-gjor-nyutdannede-sykepleiere-bedre-rustet-utfordringer>

Vråle, G.B., Drangsholt, E. Er faglig veiledning nyttig for sykepleiere? *Sykepleien*: 2020. <https://sykepleien.no/fag/2020/10/er-faglig-veiledning-nyttig-sykepleiere>

SAK 5 – Samlet oversikt over Fylkesmøtevedtak

Innsender:

HTV-område Trondheim kommune

Forslag til vedtak:

NSF Trøndelag ber om at det fremmes saker som inkluderer underliggende vedtakspunkter for NSF's landsmøte i 2023.



Fra HTV-området Trondheim kommune sender vi følgende saker til NSF's landsmøte. Alle sakene ble behandlet og vedtatt på fylkesmøtet 2023 men da det framstår noe uklart om det ble vedtatt oversending til landsmøtet, og fylkesstyret ikke behandler lista av vedtak før mandag 17. april, sender vi sakene nå slik at de formelt er fremma som saker før frist for landsmøtesaker utløper i dag 14. april.

- 1: Jobbe for 30-dagersuke for å redusere belastning på arbeidstakere i turnus
- 2: Jobbe for anstendighet i sykepleierarbeidslivet med å motvirke så korte vakter og så mange oppmøter at det gir mer enn 5-dagersuke i full stilling.
- 3: NSF skal ta initiativ til forskning på hva som faktisk er rekrutterende og hva som skal til for at sykepleiere blir værende i yrket. Sykepleiere skal jobbe kunnskapsbasert - det må vi også gjøre når vi skal jobbe med å rekruttere og å beholde.
- 4: En sykepleiers normalarbeidsdag skal være minimum 7,5 timer, slik at redusert uketimetall vil gi seg utslag i ekstra fridager i stedet for kortere oppmøter. Dette kan løses ved blant annet å gi betalt matpause slik andre kommunale sektorer tar som en selvfølge.
- 5: NSF skal jobbe for å bedre sykepleiernes arbeidsvilkår i tråd med forskning fra Statens Arbeidsmiljø Institutt (STAMI)
- 6: Det er avgjørende å bevare avtaleretten på turnus og NSF skal på alle nivå prioritere denne saken.
- 7: NSF må arbeide for å styrke retten til betalt ammeferie. Fylkesmøtets uttalelse oversendes som landsmøtesak.
- 8: NSF må arbeide for at Helseplattformen gis nasjonalt fokus for å sikre tjenestene i Midt-Norge mot for stor belastning og mot for lav kvalitet og kapasitet mens Helseplattformen implementeres og justeres. Vedtatte uttalelser fra fylkesmøtet i NSF Trøndelag skal tillegges vekt i NSF's videre arbeid vedrørende Helseplattformen.
- 9: NSF må arbeide for at hovedtariffavtalens bestemmelser om overtid endres slik at bestemmelsene om 50% overtid ved forlengelse av vakt endres til 100%, så ikke sykepleiere som går dobbeltvakt straffes økonomisk.
- 10: NSF skal utarbeide et undervisningsopplegg om helsefremmende turnus som tillitsvalgte på alle nivå i organisasjonen kan benytte i møte med medlemmer. Betalingsbestemmelser skal inngå som tema i undervisninga.
- 11: NSF's fylkesstyret skal til enhver tid være en viktig og synlig samfunnsdebattant rundt kritikkverdige forhold i helsetjenesten. Brudd på lover og forskrifter innen helse bør påpekes i alle tilgjengelige fora med krav om forbedring av praksis.

