

NSFs strategi for å  
**beholde,  
rekruttere  
og utvikle  
tillitsvalgte**



NORSK SYKEPLEIERFORBUND





## Innledning

Hver dag gjør 3800 tillitsvalgte i Norsk Sykepleierforbund en viktig jobb for at arbeidsdagen til sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre skal være best mulig. Tillitsvalgte er NSF's viktigste ressurs for å ivareta medlemmene.

Oppgavene til tillitsvalgte er mangfoldige og spennende. De består blant annet av å bistå medlemmene i å ivareta arbeidsvilkår, som lønn og arbeidstid. Den tillitsvalgte er representant for de ansatte og bindeleddet mellom ledelsen og de ansatte. Gjennom medvirkning og medbestemmelse bidrar den tillitsvalgte til å utvikle og sikre gjennomslag for NSF's politikk, og setter søkelys på forhold ved arbeidsplassen og i helsetjenesten generelt.

Tillitsvalgte er NSF's fremste representanter og har en unik mulighet til å synliggjøre utfordringer og bidra til løsninger, gjennom et konstruktivt samarbeid med arbeidsgiver.

Selv om det både er spennende og givende å være tillitsvalgt, kan det tidvis være krevende. Det er derfor viktig at NSF har et godt støtteapparat og gode verktøy for tillitsvalgte. Alle tillitsvalgte i NSF får en grundig tilpasset opplæring som gjør de i stand til å ivareta vervet på best mulig måte. I tillegg er det viktig at medlemmene engasjerer seg og støtter oppunder tillitsvalgtes arbeid, samt deltar på medlemsmøter.



## Målsetting

NSF skal være den foretrukne organisasjonen for sykepleierstudenter, sykepleiere, spesialsykepleiere og jordmødre. Tillitsvalgthordningen er en viktig forutsetning for dette.

### NSF skal:

- ha en tillitsvalgtordning i alle virksomheter
- ha avtaler og rammevilkår som støtter opp under utøvelsen av vervet
- ha nødvendige verktøy for at tillitsvalgte kan utøve sitt verv på best mulig måte
- ha en tillitsvalgt sopplæring som gjør de i stand til å mestre vervet, argumentere sykepleiefaglig og motiveres til å fortsette som tillitsvalgt
- gi tillitsvalgte nødvendig bistand og støtte i sitt verv
- redusere turnover for nyvalgte tillitsvalgte, slik at de står i hele valgperioden
- ha tillitsvalgte som er konstruktive samarbeidspartnere

# Tiltak

Tiltakene må sees i lys av de aktiviteter som organisasjonen allerede gjennomfører. Videre må ulikheter i tariffområdene vurderes og hensyntas i operasjonalisering og iverksettelse av tiltak.

## Allerede iverksatt

### Kampanje for å rekruttere tillitsvalgte - plakater og kampanje i sosiale medier

**Frist:** Ultimo 2023

**Ansvar:** Kommunikasjonsavdelingen, i samarbeid med forhandlingsavdelingen og strategisk medlemsarbeid (SMA)

### Evalueringsavdelingen

**Frist:** Ultimo 2023

**Ansvar:** Forhandlingsavdelingen

## Prioriterte tiltak

### 1. Revisjon og videreutvikling av tillitsvalgtopplæringen

**Frist:** Ultimo 2023

**Ansvar:** Forhandlingsavdelingen, i samarbeid med IT-avdelingen og fylkeskontorene

### 2. Partssammensatt opplæring i hovedavtalene i alle kommuner/virksomheter

- For å sikre en lik forståelse av hovedavtalene og legge grunnlag for et best mulig partsarbeid lokalt
- Sikre at tillitsvalgtes rettigheter til medbestemmelse er reelle

**Frist:** Løpende

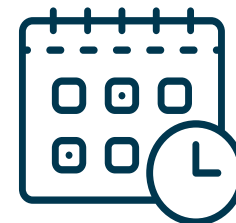
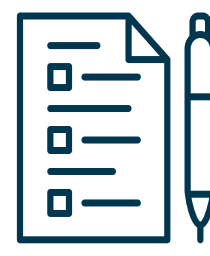
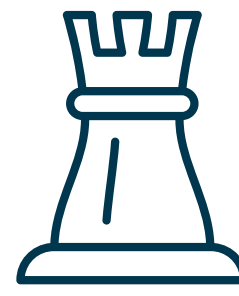
**Ansvar:** Forhandlingsavdelingen og fylkeskontorene

### 3. Særskilt oppfølging av nye tillitsvalgte, og tillitsvalgte i små kommuner

- Etablere møteplasser for nettverksbygging
- Utvikle og gjennomføre mentorordninger
- Opplæring i kommunenes politiske system

**Frist:** Ultimo 2024

**Ansvar:** Fylkeskontor og HTV-område. Med støtte fra forhandlingsavdelingen og SMA



## Øvrige tiltak

### 4. Gode tillitsvalgtordninger

- Fremme krav som sikrer tillitsvalgte rett til fri for å utføre tillitsvalgtoppgaver
- Fremme krav om at tillitsvalgte skal få erstatningsfri for F1-dager når de har deltatt på kurs eller annen tillitsvalgtaktivitet, i regi av eget forbund
- HTV bør fremme krav om en tillitsvalgtordning som ivaretar tillitsvalgte og medlemmenes interesser på best mulig måte
- Tillitsvalgtordningen bør også ta høyde for de særskilte behovene til tillitsvalgte som er turnusarbeider og som representerer turnusarbeidere

**Frist:** Løpende

**Ansvar:** Forhandlingsavdelingen i samarbeid med fylkeskontorene og HTV-område

### 5. Utvikle et system slik at tillitsvalgte på en enkel måte kan få oversikt over bevegelser i medlemsmassen

- Tillitsvalgte må få tilsendt eller på en enkel måte finne informasjon, om når medlemmer melder seg inn eller ut av NSF og hvorfor, eller har byttet arbeidsgiver

**Frist:** Medio 2024

**Ansvar:** SMA i samarbeid med IT-avdelingen, medlemsservice og forhandlingsavdelingen

### 6. Utvikle en rapport som gir oversikt over hvor NSF mangler tillitsvalgte

**Frist:** Medio 2024

**Ansvar:** SMA i samarbeid med medlemsservice, forhandlingsavdelingen og fylkeskontorene

### 7. Utvikle opplæringspakker for FK/HTV/TV

- Lage Powerpoint mv. som kan brukes på HTV-samlinger, tillitsvalgtkurs og medlemsmøter. Gjelder særlig i forbindelse med endringer i tariffavtaler, lovverk osv.

**Frist:** Løpende

**Ansvar:** Forhandlingsavdelingen og fylkeskontorene

### 8. Kartlegge årsaker til turnover og iverksette konkrete tiltak

- Utarbeide mal (må integreres med nye eller eksisterende systemer)

**Frist:** Løpende/primus 2024

**Ansvar:** Fylkeskontorene med støtte fra SMA og forhandlingsavdelingen

### 9. Gode, tilpassede, oppdaterte og velfungerende digitale hjelpemidler

- Evaluere forbundets digitale hjelpemidler for tillitsvalgte

**Frist:** Løpende/medio 2024

**Ansvar:** IT-avdelingen i samarbeid med forhandlingsavdelingen og fylkeskontorene og fylkeskontor.

**Strategien ble vedtatt av forbundsstyret  
i Norsk Sykepleierforbund 20.06.2023**

Saksnummer 31/23

Evalueres høsten 2024

---



NORSK SYKEPLEIERFORBUND