



INTENSIVSYKEPLEIERNE NSF

Intensivsykepleierne NSF (INSF) innsatsområder 2023-2025 vedtatt på INSF lokalgruppelederkonferanse (14.03.24)

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.

INSF skal arbeide for:

- at INSF skal være en tydelig og synlig fag- og samfunnspolitisk aktør.
- at INSF er sentral i utviklingen av fremtidens helse og omsorgstjenester, og er en anerkjent og tydelig stemme i samfunnsdebatten.
- at utdanningen intensivsykepleie er et helhetlig masterløp.
- spesialistgodkjenning for intensivsykepleiere.
- at intensivsykepleierne er naturlig med i diskusjon om prioritering og ressursfordeling, i tråd med funksjons og ansvarsbeskrivelsen for intensivsykepleie, slik at vi som faggruppe tar medansvar for effektiv og forsvarlig prioritering og ressursbruk.
- at intensivsykepleie skal bli en kvalitetsindikator i Norsk intensiv og pandemi register (NIPaR).
- at Nursing Activities Score (NAS) er obligatorisk å melde inn til NIPaR.
- at intensivpasienter og deres pårørende har tilgang til helhetlige og koordinerte helsetjenester hvor intensivsykepleier har en sentral funksjon
- at intensivkompetanse er en del av akuttberedskapen og sikre likeverdig tilgang til helsetjenester i Norge.
- å synliggjøre og konkretisere behovet for intensivsykepleierkompetanse for å styrke helsetjenesten i Norge.
- en styrket spesialisthelsetjeneste med forsvarlig intensivkapasitet og beredskap.
- at ressurser og tverrfaglig kompetanse i intensivavdelingene blir brukt på en effektiv måte, men i tråd med den ansattes kompetanse.
- å redusere klimaavtrykket ved intensivavdelingene.



INTENSIVSYKEPLEIERNE NSF

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 intensivsykepleiere, intensivsykepleierstudenter.

INSF skal arbeide for:

- at det er intensivsykepleiere som er ledere på intensivene og at de har formell lederkompetanse.
- å drifte ledernetverk for intensivleder.
- å drifte fagutviklingsnettverk for fagutviklingssykepleiere på intensivavdelingene
- å ha en plass i arbeidet for bemanningsnorm i intensivavdelinger, i tråd med oppdragsdokumentet.
- å reduserer lederspenning for førstelinjeledere, og at ledere har tilstrekkelig tilgang på fagstøttesystemer, støttepersonell og styringsverktøy.
- at intensivleder har beslutningsmyndighet og rammevilkår som sikrer faglig ledelse, og mulighet til å ta i bruk ny kunnskap, nye arbeidsmetoder og ny teknologi.
- at intensivsykepleiere skal ha sentrale roller i utvikling og implementering av digitalisering og teknologi.
- at intensivsykepleierledere må legge til rette for en livsfasepolitikk som muliggjør en livslang yrkeskarriere innen fagfeltet.
- faggruppeprosjektet seniorperspektivet i intensivavdelinger.

Innsatsområde 3: Sykepleierutdanning og forskning

Hovedmål:

Intensivsykepleiere skal gjennom bachelor-, master- og ph.d.- utdanning, 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.

INSF skal arbeide for:

- å følge opp RETHOS 3.



INTENSIVSYKEPLEIERNE NSF

- at arbeidsgiver skal utarbeide kompetanseplaner basert på fremtidige behov i tråd med funksjons- og ansvarsbeskrivelse for intensivsykepleiere.
- at funksjons- og ansvarsbeskrivelsen for intensivsykepleiere revideres.
- at arbeidsgiver legger til rette for at intensivsykepleiere sikres systematisk faglig oppdatering gjennom hele yrkeslivet.
- tiltak som gir praksisveiledere veiledningskompetanse og rammevilkår, for å heve praksisveilederkompetansen.
- å oppdatere retningslinjer for intensivvirksomhet i Norge 2014 sammen med Norsk anesthesiologisk forening, NAF.
- å kartlegge hvilke forskningsaktiviteter intensivsykepleiere er involvert ved intensivavdelinger i Norge og å identifisere hvilke faktorer som hemmer eller fremmer intensivsykepleiernes deltakelse i forskning ved intensivavdelinger.
- at fagsykepleiere på intensivavdelingene minimum har masterkompetanse, helst PhD.

Innsatsområde 4: Lønns- og arbeidsvilkår

Hovedmål:

Lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter medlemmenes utdanning, kompetanse, funksjon og ansvar, som bidrar til å beholde, mobilisere og rekruttere intensivsykepleiere. Et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø som bidrar til å skape attraktive arbeidsplasser og muliggjør høy yrkesdeltakelse blant intensivsykepleiere i alle livsfaser.

INSF skal arbeide for:

- at intensivsykepleiernes kompetanse og ansvar tydeliggjøres.
- at intensivsykepleiernes markedsposisjon er kjent og benyttes lokalt og sentralt, kollektivt og individuelt.
- at intensivsykepleiere får attraktive lønns- og permisjonsbetingelser under utdanning og sikres dette til gjennomført mastergrad i intensivsykepleie.
- at intensivsykepleiere og intensivsykepleieledere med særskilt ansvar, funksjon og oppgaver gis et lønnsnivå og arbeidsvilkår som gjenspeiler deres kompetanse og ansvar.
- at intensivsykepleiere i utdannings- og forskningsstillinger skal sikres konkurransedyktig lønns- og arbeidsbetingelser for å sikre rekruttering til universitets- og høyskolesektor.
- at tjenestene skal se nytten av å ha intensivsykepleiere som en del av prehospital- /offshore tjenester, og lønnes i tråd med sin kompetanse.



INTENSIVSYKEPLEIERNE NSF

- at arbeidsgiver skal utarbeide kompetanseplaner på intensiv- og overvåkingsavdelinger basert på fremtidige behov.
- å sikre likeverdige helsetjenester og sørge for å bedre arbeidsbetingelser og lønnsvilkår som sikrer intensivsykepleierkompetanse i tråd med behov og etterspørsel.
- at myndigheter og arbeidsgiver skal ha strategier som sikrer rekruttering, videreutvikling, samt sikrer gode arbeidsvilkår og lønnsbetingelser for å beholde intensivsykepleiere i arbeid.
- at helsefremmende turnuser anvendes i utstrakt grad, samt en bemanning og kompetansesammensetning som tar høyde for fravær og gir balanse mellom oppgaver og ressurser.
- at arbeidsgivere må ha strategier som kan bidra til å rekruttere, utvikle og beholde nyutdannede intensivsykepleiere.
- at heltidskultur skal være normen.
- for at det er forsvarlig rapporterings- og forberedelsestid mellom vakter.

Innsatsområde 5: Medlemmer og organisasjon

Hovedmål:

INSF er et selvfølgelig førstevalg og et sterkt redskap for intensivsykepleiere, intensivsykepleierledere, intensivsykepleierstudenter og intensivsykepleiere i akademia. INSF er en tydelig profesjons- og fagorganisasjon, og en sentral aktør overfor myndigheter og arbeidsgivere.

INSF skal arbeide for:

- å arbeide for å rekruttere, aktivere og beholde medlemmer i faggruppen.
- å rekruttere og beholde lokale styrer, stimulere til lokal aktivitet, og oppnå økt faggruppetilhørighet hos faggruppens medlemmer.
- at arbeidsgiver ser nytteverdien av INSF som faggruppeorganisasjon og samarbeidspartner.
- en hensiktsmessig integrering av faggrupper i NSF og strategisk satsning for å styrke, og utnytte organisasjonens samlede kompetanse og slagkraft i tillegg til å samarbeide på tvers av faggruppene.
- å være samfunnsaktør skal fremme og øke kunnskapen om intensivsykepleierens kompetanse.
- en strategi som styrker mangfold, inkludering og representasjon og vern mot rasisme, trakassering og diskriminering i alle deler av organisasjonen, utdanningene og helse- og omsorgstjenestene.



INTENSIVSYKEPLEIERNE NSF