



Helsefagarbeidere
i Delta

Helse

fagarbeideren



Han varslet om
ulovlig tvang

SIDE 6-11



Ikke mer post-it lapper
- sykehjemmet er
heldigitalisert

SIDE 24-25



Tok fagskole - jobber nå
med ernæringskartlegging

SIDE 31-32



VARSLING – Når ting ikke fungerer som det skal på jobben
SE SIDENE 6-21

Med hjerte for god helse

praxis[®]

...gjør dagen din behagelig

Modell 20105
Formsydd dametunika
XS - 4XL

kr 489,-
inkl. mva



Sort Turkis Navy Cerise Lilla Lys grønn Marine Lys blå

Modell 20213
Formsydd dametunika
XS - 4XL

kr 489,-
inkl. mva



Comfort Stretch
- Lettstelt

En behagelig serie som virkelig forener komfort, design og funksjonalitet.
49% bomull/48% polyester/
3% EOL-stretch



Stretch Sport

- Fantastisk stretchkvalitet
Funksjonell bukse med stretch i begge retninger.
Perfekt både til arbeid, trening og fritid.
88% polyamid/12% Elastan.

2-veis
stretchkvalitet
- funksjonell



Sort Hvit Navy

Modell 96305

Damebukse med strikk og regulerbare stropper i livet og ved ankene.
XS/36 - 4XL/50

kr 549,-
inkl. mva

Bestill på tlf. 57 69 46 00 - se det store utvalget på
www.praxis.no

Praxis Arbeids- og Fritidsklær AS
Sjøtun Næringspark, 6899 Balestrand

Det som var allment akseptert for noen år siden kan være ulovlig i dag

Vi har viet store deler av denne utgaven til temaet varsling. Jeg ønsker å takke Jan Antonsen for at han deler sine erfaringer med oss. Vi håper historien om hvordan han ble en varslere, og intervjuer med varslereksperter, Delta og Helsetilsynet kan gi nyttig innsikt. Varsleren bidrar til at man får rettet opp i feil og mangler. Han eller hun påtar seg en viktig samfunnsrolle, og er en sikkerhetsventil som slår inn når andre kontrollrutiner ikke fungerer som de skal.

Det er enkelt å berømme varsleren når man står trygt på utsiden av problemene det varsles på. Politikere roser varslere, og i medier framstår de som helter. Samtidig viser undersøkelser at varsleren ofte blir upopulær på egen arbeidsplass, både blant ledere og kolleger. Hvordan fungerer det å varsle på din arbeidsplass? Fra 1. juli i år skal alle arbeidsplasser med over fem ansatte ha en varslingsrutine.

Jan Antonsen varslet om ulovlig tvang. Synet på bruk av tvang og makt overfor pasienter og brukere har endret seg mye i Norge i de siste årene, og er nok fremdeles i endring. Det som var allment akseptert for noen år siden kan være ulovlig i dag. Endringene stiller økte krav til blant annet kompetanse, rapporteringsrutiner og ledelse. Omstillingene gjør det også helt nødvendig med en arbeidskultur der det er greit for alle ansatte å diskutere utfordringer og stille spørsmål ved hvordan oppgaver blir løst.

Ann Beate Grasdalen, redaktør

INNHOOLD

- 4 Småstoff
- 4 Lederens hjørne
- 6 Han varslet om ulovlig tvang i en bolig
- 18 - Snakk med andre før du varsler
- 21 Du er forpliktet til å melde fra
- 23 Lær deg å møte krevende pasienter og pårørende
- 24 Den digitale revolusjonen er gjennomført i Øyer
- 26 Stadig flere studerer, og fire andre fagskoletrænder
- 31 Jobben min: Bruker ny kunnskap i jobben
- 34 - På navneskiltet mitt står det «Stolt helsefagarbeider»

KONTAKTINFO REDAKSJONEN:

Tips oss gjerne om store og små saker!
post@helsefagarbeidere.no



ANN BEATE GRASDALEN
redaktør
ann.beate.grasdalen@helsefagarbeidere.no



CAROLINE REGINE ARNESEN
Delta ung representant
caroline.arnesen@helsefagarbeidere.no



ULF BORTHEN
fagjournalist
ulf.borthen@helsefagarbeidere.no



ANNE C. ERIKSEN
fotograf
aceriksen@gmail.com



SVEIN OLAV TØNDEL
styrerepresentant
seven@helsefagarbeidere.no



www.helsefagarbeidere.no
Lik oss på Facebook:
Helsefagarbeidere i Delta

Finn dette bladet og tidligere utgaver
på internett: tidsskriftet.helsefagarbeidere.no



Nesespray kan hjelpe autister å oppfatte emosjoner

Forskere ved Universitetet i Oslo har oppdaget at nesesypray med hormonet oksytocin kan påvirke hvordan mennesker med autisme oppfatter andres menneskers emosjoner. Dette er et viktig første steg mot en mulig farmakologisk behandling av autisme, melder universitetet i en pressemelding.

Forskning har vist at hormonet oksytocin, som blant annet er viktig under fødsel og i tidlig tilknytning mellom mor og barn, også har en rolle i sosial interaksjon og hvordan man oppfatter sosiale koder. Mye forskning gjenstår før oksytocinspray kan bli godkjent for autisme.



Flere bruker digitale helsetjenester

I 2016 fikk alle landets innbyggere tilgang til sin digitaljournal via PC, mobil og nettbrett. Nordmenn blir stadig mer aktive brukere av e-helsetjenester, viser en undersøkelse blant 2000 personer. Alle tallene viste markant økning fra 2016, og helsemyndighetene har de siste årene satset sterkt på digital kjernejournal og portalen helsenorge.no som skal samle alle offentlige helsetjenester på nett.

- 4 av 10 bestiller time hos fastlegen digitalt
- 1 av 10 har lest legens eller sykehusets vurdering i digital journal
- 2 av 10 bruker internett til å lese seg opp på egne sykdommer og lidelser

Kilde: Norsk e-helsebarometer

ER E-JOURNALEN LESBAR FOR PASIENTEN?

Med digitale journaler får pasienter og brukere enklere tilgang til informasjon i egne journaler. Nå er to av tre helsepersonell bekymret for at de inneholder et språk pasienten ikke forstår. Like mange pasienter mener det bør stilles krav til klar tale og forståelig språk i journalene.

Bekymringen for et uforståelig legespråk stiger med alderen. Mens «bare» halvparten av 20-34 åringer ber helsepersonell skrive og snakke tydeligere, ber 75 prosent av de spurte over 65 år leger og helsepersonell om å uttrykke seg på et språk folk flest forstår.

Kilde: Norsk e-helsebarometer



POTET + BROKKOLI = SUNT

Kokt potet inneholder mye stivelse, men brokkoli ser ut til å redusere blod-sukkerstigningen, viser undersøkelser gjennomført av NIBIO. En porsjon med poteter til to porsjoner brokkoli gir best effekt. Spinat gir samme positive effekt, men det gjør ikke gulrøtter, erter, kina-kål eller rosenkål.

Kilde: forskning.no

KOSTTILSKUDD KAN REAGERE MED MEDISINER – PERSONER MED DEMENS UTSATT

Omkring halvparten med demens bruker kosttilskudd. En ny studie av Hilde Risvoll viser at det er flere risikoer knyttet til dette. Likevel er det få som får hjelp til å ta kosttilskuddene riktig. Medisiner kan reagere med kosttilskudd, og for personer med demens kan det være en utfordring å ta tilskuddene på riktig måte.

I undersøkelsen tok hver tidende pasient med demens et tilskudd som kunne påvirke medisinene deres. Bruken av kosttilskudd var som regel foreslått av ektefelle eller andre i familien. Flere brukte kosttilskudd som de hadde kjøpt på telefonen.

Helsepersonell har en viktig rolle i å styrke pasientsikkerheten. Utfordringen for både hjemmetjenesten, fastlege og annet helsepersonell er imidlertid at de ofte ikke vet at pasientene tar kosttilskudd eller hvilke de bruker, ifølge Risvoll.

Kilde: forskning.no

Kall oss helsefagarbeidere – IKKE FAGARBEIDERE



Sommeren er på hell, og en forhåpentlig herlig og fargerik høst står for døren. Det har allerede gått et halvt år siden landsmøtet i Trondheim. Styret som da ble valgt, er i full sving med ulike viktige oppgaver. Det er en flott gjeng med både unge, og noen ikke fullt så unge, som er fulle av pågangsmot.

Vi forsøker å fordele oppgaver mellom oss, ut fra interesseområder, men hvert enkelt styremedlem har i tillegg ansvar for sitt distrikt. Se på siste side i bladet, der finner dere navnet på styremedlemmet som har ansvar for nettopp ditt distrikt. Ikke nøl med å ta kontakt, vi er takknemlige for både ros og ris 😊

Bruk tittelen vår så ofte du kan

På samme side kan dere lese om Kenneth, under «min hjertesak». Kenneth tok helsearbeiderfaget som voksen ungdom. Den dagen han hadde fagbrevet i hånda, skulle han selvfølgelig ha navneskilt. For han var det da helt naturlig å titulere seg som Kenneth Langøen – Stolt helsefagarbeider! Det kalles yrkesstolthet! For at vi skal vise verden at vi er stolte av vårt yrke og bygge yrkesidentitet, så må vi si tittelen vår så ofte vi kan. Jeg registrerer at arbeidsgivere går mer over til å kalle oss fagarbeider i kommunens ansatte register. Si fra til din tillitsvalgt eller gå til arbeidsgiver å si» jeg er helsefagarbeider! (Eller hjelpepleier)

Hver tredje helg er fremdeles nok

På en av mine mange reiser i Norge, ser jeg at arbeidsgivere er kreative når det gjelder Det store heltidsvalgets intensjon, som innebærer at det skal tilstrebtes hele stillinger, og det er supert...

Men - i forrige uke var jeg i Arendal kommune som hadde pålagt de ansatte å jobbe hver tredje helg pluss fem helger til i løpet av året. Heldigvis klarte våre tillitsvalgte å forhandle det ned til (kun) to ekstra helger. Hver tredje helg er absolutt nok, for i tillegg til lørdag/søndag, jobbes det jul-påske-pinse-17.mai-1.mai osv. Det snakkes mest om helger og ikke så mye om alle de andre røde dagene, det bør vi gjøre noe med.

Bruk stemmeretten

11.september 2017 er det stortingsvalg, i den forbindelse oppfordrer vi til å bruke stemmeretten din. Delta har satt opp noen punkter, som vi mener er viktig for oss som arbeidstakere Det er derfor viktig at det partiet du stemmer på:

- Satser på ansatte
- Satser på et organisert arbeidsliv
- Satser på trygghet i arbeidslivet
- Satser på medbestemmelse
- Satser på et digitalt kompetanseløft
- Satser på at ansatte får brukt sin kompetanse
- Satser på hele og faste stillinger
- Satser på et inkluderende arbeidsliv

Godt valg

Hilsen

Jette Dyrnes, leder av Helsefagarbeidere i Delta



Han varslet om **ULOVLIG TVANG** i en bolig

Nå vil han advare andre arbeidsplasser mot en usunn arbeidskultur der problemer feies under teppet. - Det er ikke personene jeg vil kritisere, men systemet, sier Jan Antonsen.

Tekst: **Ann Beate Grasdalen** • Foto: **Anne C. Eriksen**

Det er ikke enkelt for hjelpepleieren å fortelle om hendelsene som førte til at han ble sykemeldt i fjor vinter. I går tok han fram permen med alle papirene og ble fysisk uvel. Referatene fra møter og korrespondanse med ledere, kommunen og fylkesmannen bringer tilbake følelser han egentlig har lagt bak seg, men minnene kan fremdeles være vonde, og da er motorsykkelen god å ha. På den kan han koble fullstendig ut.

- Jeg måtte ut, kjøre motorsykkel, få luft i hodet i går, forteller Jan Antonsen mens han tar oss i mot hjemme.

Ute skinner sola over Kristiansand i begynnelsen av juli. På veggen over sofaen henger bilder av døtrene. Han har huset for seg selv. Kona og barna har ærend ute. Jan har fridag, og skal tilbake på jobb i morgen i en bolig der han trives godt.

For ett år siden var situasjonen helt annerledes. Da orket han ingenting, kunne ligge på sofaen og se på TV-serier i timevis. Han var i slutten av 50-årene, og var lengre nede enn han noen gang hadde vært tidligere i livet.

- Det å gå helt ned i kjelleren, jeg har aldri opplevd noe lignende, og visste ikke hvordan det var å være så langt nede psykisk.

Nå ønsker Jan å fortelle hvordan han havnet der, ikke for å skremme kolleger fra å varsle, men med håp om at andre arbeidsplasser kan lære av hans erfaringer.


I 2009 fikk Jan Antonsen fast jobb i en bolig i Kristiansand kommune. Da hadde han fire år som hjelpepleier på baken. Mesteparten av yrkeslivet har han vært baker. Av fysiske årsaker trengte han å skifte beite, og har aldri angret på valget.

Krevende bolig

De første årene måtte han ta vikariater, og fikk prøvd seg ulike steder. Han trivdes bra overalt, men særlig med brukere som har psykisk utviklingshemming. Han slo til da en fast stilling ble tilgjengelig i en bolig, selv om han hadde hørt at boligen var vanskelig å jobbe i og at gjennomtrekket blant personalet var høyt. Likevel angret han helt i starten.

- Først tenkte jeg, her kan jeg ikke jobbe, men jeg ga ikke opp og fikk etter hvert en fin samhandling med beboerne, og ble mer og mer glad i dem, minnes Jan.

Han får en kort opplæringstid på noen vakter i boligen, men i virkeligheten tar det minst et år å komme inn i jobben. Det tar tid å bli godt nok kjent med mennesker som har vanskelig for å kommunisere, som har problemer med å uttrykke sine ønsker



«Vi fikk beskjed om å roe oss ned. Jeg ble fortalt at jeg kommuniserte på en måte som skapte utrygghet i personalgruppa.»



og ofte utagerer fysisk, men Jan er utholdende, og til slutt var tilliten på plass. Han har mange gode minner fra det nære bekjentskapet med mennesker som krevde mye, men også kunne gi mye tilbake.

Det var tilfredsstillende å lykkes i den vanskelige jobben. Samtidig var det mye som frustrerte Jan. Han syntes at bemanningen til tider var altfor lav, særlig i helgene, at dårlig arbeidsmiljø på jobben kunne gå utover brukerne, og at det ble tatt valg som ikke var til brukernes beste. Han reagerte på at det ofte ble tatt valg på vegne av brukerne, i stedet for å forsøke å finne ut av hva de faktisk ønsket.

ARBEIDSTAKER har rett til å varsle om kritikkverdige forhold, og plikt til å varsle ved trakassering av ansatte og alvorlige brudd på sikkerhetsbestemmelsene, eller andre fysiske arbeidsforhold som er til fare for liv og helse.

ARBEIDSGIVER skal legge forholdene til rette for varsling.

Arbeidsmiljøloven



Jan sier i fra om ting han er uenig i og ikke synes fungerer, og følte at reaksjonene hans ble møtt med resignasjon, taushet og avvisning. Men Jan gir seg ikke, for situasjonen går utover brukerne, slik han ser det. Det er et viktigere hensyn enn behovet for en hyggelig tone i personalgruppa.

- Jeg jobbet for at de som bor der skal ha det best mulig, kommenterer han.

Tre varslere

Han er ikke alene. De er tre ansatte som reagerer, sender et skriv, ber om møte med leder og vernetjenesten, og varsler om forhold de mener er problematiske. Men det Jan opplevde som svikt i tjenestetilbudet, ble etter hvert vurdert av arbeidsgiver som en personalsak, og de tre varslerne var kjernen til problemet.

- Vi fikk beskjed om å roe oss ned. Jeg ble fortalt at jeg kommuniserte på en måte som skapte utrygghet i personalgruppa, forteller han.

Jan har tidligere sittet med hendene rolig i fanget, alvorlig, fattet og med en anelse melankoli i stemmen. Nå beveger han mer på seg, øker intensiteten i fortellingen. Fremdeles fattet, men mer bestemt og insisterende.

- Når det var løgner og urettferdigheter, så tok jeg det opp. Så sånn sett gjorde jeg det de sa, skapte utrygghet, for jeg tør å si i fra, det er slik jeg er.

Han og de to andre kollegene blir gitt en muntlig advarsel under et møte med arbeidsgiver. Advarselen ble aldri godtatt. Måten møtet ble gjennomført på var som å få en knyttneve i magen, husker Jan. Kommunen satte en person med juridisk kompetanse på saken, og Jan synes han hadde et språk og en væremåte som var fremmed og truende. Han opplevde at kommunens representant var ute etter å skremme dem til taushet, noe han skrev i en e-post som han sendte til vedkommende, med kopi til alle involverte.

Det vanskelige spillet

Nå, nesten to år senere, skulle Jan ønske at dialogen med arbeidsgiver hadde vært annerledes. Han skulle ønske at kommunen hadde kommet dem mer i møte for å finne løsninger på problemene, i stedet for å utpeke sydebukker blant de ansatte. Han skulle ønske kommunen hadde benyttet ekstern hjelp, en nøytral part som ikke hadde andre interesser enn å løse problemet. Da kunne kanskje det som skjedde videre ha vært unngått.

Jan følte seg alene, ingen ivaretok ham, ikke egentlig, verken tillitsvalgte eller verneombud. Han satt på møter som omhandlet konflikten og så hvordan de andre smilte til hverandre og småpratet. De kjente hverandre godt fra før, og skulle møtes igjen om ikke så lenge.

Han blir involvert i et slags spill, og arbeidsgiver har de sterkeste kortene på hånda. Han får ikke klare svar, det kjennes som en uthalingstaktikk, at tiden tas til hjelp så han til slutt skal gi opp. Han føler seg forrådt av ledere som beskytter andre ledere og lar ham stå igjen med svarteper.

Like etter et av møtene snakker han med en av sine støttespillere, en han har kjent lenge som sier «Jan, kan du ikke bare gi deg?»

- Jeg står der med tårer i øynene og sier «Kanskje det». Men inni meg tenkte jeg at nei, ikke faen. De skal ikke vinne på denne måten.

«De som kjenner meg, trodde ikke at dette kunne skje meg, for jeg er ingen oppvigler, men dette bofellesskapet var så spesielt.»

«Bråkmakeren»

Jan fortsetter i jobben, men er ikke bekvem med tjenesten de leverer brukerne. Han føler seg avmektig, at han ikke har noe han skal ha sagt fordi han «bare» er hjelpepleier. Han er opprinnelig fra Nord-Norge, og får kommentarer som knytter hvor han kommer fra til hvordan han oppfører seg. Han føler seg stemplet som en bråkmaker i personalgruppa, men det er ikke slik venner og familie kjenner ham, eller kolleger fra tidligere arbeidsplasser.

- De som kjenner meg, trodde ikke at dette kunne skje meg, for jeg er ingen oppvigler, men dette bofellesskapet var så spesielt.

Situasjonen forblir uløst, og spenningsnivået holdes høyt i flere måneder. En lørdag i januar 2016 kommer han på jobb og får vite at den foregående vekten har vært hektisk. Tidvis har det ikke vært tilstrekkelig med personale til stede.

Innelåsing

Jan finner døren låst inn til en av brukerne. Han får vite at døren har vært låst i fire timer. Brukeren viser tydelige tegn på stress da Jan kommer inn på rommet, og er preget av hendelsen etterpå.

- I løpet av de syv årene jeg har jobbet i boligen, så har jeg aldri sett denne døren låst. Jeg fortalte lederen om hendelsen mandagen etter, også hørte jeg ikke noe mer. To uker etterpå, så fikk jeg beskjed om at jeg skulle flyttes til en annen bolig. Det kom fryktelig overraskende på meg, og jeg satte dette i sammenheng med at jeg hadde sagt i fra, forteller Jan.

Han får beskjed om at han skal forflyttes for å forbedre arbeidsmiljøet i boligen. Jan er uenig i avgjørelsen, og opplever at han blir straffet for å tale beboernes sak. Igjen er han i et møte med arbeidsgiver som gjør ham fysisk uvel.

I møtet tar Jan opp episoden med innelåsing. Han synes episoden blir brukt mot ham i møtet.

- Jeg fikk kritikk for ikke å ha skrevet avvik. Jeg skrev ikke avvik, men meldte i fra til leder ved første mulighet.

Det falt ikke naturlig for Jan å skrive avvik, for det var ikke han som hadde låst døren, og han visste ikke foranledningen til låsing. Det kom fram under møtet med arbeidsgiver at ingen hadde skrevet avvik på hendelsen, i følge Jan, som for øvrig sørget for å melde avvik like etterpå.

Avviksmeldingene

Han lurer på hva som egentlig skjedde med avviksmeldingene som ble skrevet i den tiden han jobbet i boligen.

- Jeg etterlyste å få diskutere avvik på personalmøter. Vi fikk vite at det for eksempel hadde vært åtte avvik, men de ble ikke diskutert noe nærmere.

Jan argumenterte for mer åpenhet rundt utfordringene i den krevende boligen og opplevde motstand. Han ble beskyldt for å ønske å sette andre i gapestokk ved å snakke om konkrete hendelser, men hvordan skal de ellers forbedre tjenestetilbudet, om de ansatte ikke kan få vite hva det skrives avvik på, spør han.

Etter Jans erfaring var det klar tendens til underrapportering av avvik i boligen, og han knytter det til en kultur der det er enklere å skyve problemene under teppet enn å ta tak i dem.

- Det var så mye hemmeligholdelse, forteller han.

- Å låse inn har vært praksis, det har skjedd flere ganger i boligen, men det fantes ikke vedtak på det.

Dermed blir det påstand mot påstand.

«Kjenner dere ikke til tjenesteveien?» Sa de til oss.
«Joda», sa vi, «men vi fikk ikke svar på lavere nivå,
så da tar vi det høyere opp».



Helsetilsynet varsles

Jan og kollega Sheena Lee Hansen, som er psykiatrisk hjelpepleier, beslutter nå å varsle Helsetilsynet via Fylkesmannen om tvangsepisoden som de oppfatter som svært alvorlig. De sender inn et brev. Jan og kollegaen var kjent med at Kristiansand kommune hadde en egen varslingsrutine, men valgte ikke å benytte den på grunn av hva kommunens representant med juridisk bakgrunn hadde fortalt dem under et møte:

- Han sa at ingen hadde noensinne nådd fram med varsling i kommunen.

- Han tok fra oss troen på at det er noe vits i å ta i bruk varslingssystemet, kommenterer Sheena Lee Hansen senere.

Jan henter fram et papir fra ringpermen han har liggende ved siden av seg i sofaen. Det er kommunens skjema for å varsle, og det er ubrukt. Jan innser at han ikke har gjort alt etter oppskriften, men han hadde tidligere opplevd at det ikke nyttet å følge tjenesteveien, at man måtte ta saken helt til topps for at noe skulle skje. Som da de tre

varslerne året tidligere tok kontakt med helsedirektøren etter forjeves å ha forsøkt å få tilbakemelding lenger nede i systemet. Fra toppen vandret saken nedover hierarkiet, og endelig kom den etterlyste reaksjonen.

- «Kjenner dere ikke til tjenesteveien?» Sa de til oss. «Joda», sa vi, «men vi fikk ikke svar på lavere nivå, så da tar vi det høyere opp». Kommunen snakker om å løse ting på lavest mulig nivå, men når de laveste nivåene ikke vil svare deg, ja, da kan man ende opp med å gjøre feil, konstaterer han.

For når han nå ser tilbake på det, tror Jan det var dumt at de involverte helsedirektøren den gangen for to år siden. Det kan ha ført til at konfliktnivået eskalerte.

En offentlig sak

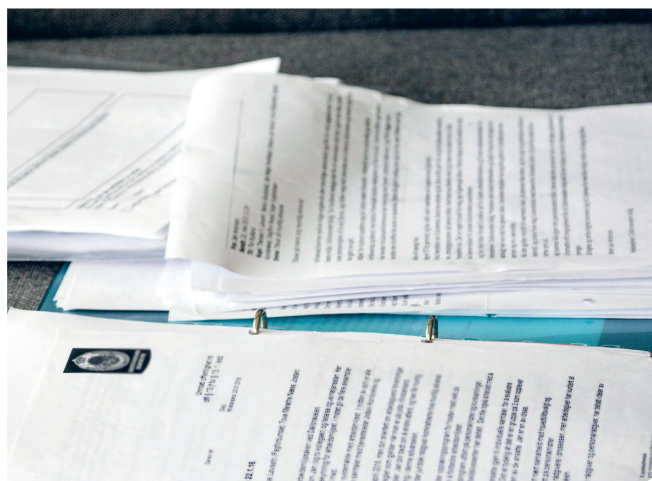
Vi går tilbake til våren i fjor:

Samtidig med at Fylkesmannen varsles, så blir media og politikere involvert. Fædrelandsvennen, regionsavisa for Sørlandet, tar tak i saken etter henvendelse fra pårørende som slår alarm. Avisa skriver både om ulovlig tvang i boligen, og om varslerne som ble omplassert.

To pårørende går offentlig ut og støtter Jan Antonsen og Sheena Lee Hansen, og Kristiansand kommune benekter at de to er flyttet som følge av at de har vært kri-



Motorsykkelen har vært fin å ha for Jan Antonsen når han har trengt å koble av fra varslings-saken.



Det er tungt å bli i dokumentene som minner om de psykiske påkjenningene. Samtidig håper Jan Antonsen at hans erfaringer skal bidra til å gjøre det enklere å varsle i framtiden.

SLO ALARM. Ansatte i bofellesskap for autister

Varslet om tvangsmisbruk ble omplassert

Etter at de to ansatte, Jan Antonsen og Sheena Lee Hansen, hadde varslet om kritikkverdige forhold, ble de flyttet fra bofellesskap for autister i Vågsbygd, nå oppretter Fylkesmannen tilsynssak.



Jan Antonsen og Sheena Lee Hansen mener kommunen har omplassert dem fordi de har påpekt kritikkverdige forhold i bofellesskap for autister i Vågsbygd. FOTO: STEINAR VIKLAND

ERSTJANSKAND

Opplysningsvesen kom som en ansatt i landet for å ta til i forbindelse med bruk av tvang og misbruk etter lovverket. Deres rolle som en av tilsynsmyndighetene, som er tilsynsmyndighet i bofellesskap for autister i Kristiansund kommune, er avdekket.

Det er ikke opplysningsvesen som har fått kritikk. I stedet er det kommunen som har fått kritikken. Kommunen har fått kritikken for at de ikke har gjort nok for å sikre at brukerne i bofellesskapet får den hjelpen de trenger. Dette er et resultat av en undersøkelse som ble gjennomført av tilsynsmyndighetene i forbindelse med en tilsynsreise til bofellesskapet i januar 2016.

MILT FORFERDIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

SAKEN

Autisme og tvangsmisbruk. De har fått lov til å bo i bofellesskapet, men de har blitt tvunget til å gjøre ting som de ikke vil gjøre.

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

ERSTJANSKAND

Opplysningsvesen kom som en ansatt i landet for å ta til i forbindelse med bruk av tvang og misbruk etter lovverket. Deres rolle som en av tilsynsmyndighetene, som er tilsynsmyndighet i bofellesskap for autister i Kristiansund kommune, er avdekket.

Det er ikke opplysningsvesen som har fått kritikk. I stedet er det kommunen som har fått kritikken. Kommunen har fått kritikken for at de ikke har gjort nok for å sikre at brukerne i bofellesskapet får den hjelpen de trenger. Dette er et resultat av en undersøkelse som ble gjennomført av tilsynsmyndighetene i forbindelse med en tilsynsreise til bofellesskapet i januar 2016.

MILT FORFERDIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

ERSTJANSKAND

Opplysningsvesen kom som en ansatt i landet for å ta til i forbindelse med bruk av tvang og misbruk etter lovverket. Deres rolle som en av tilsynsmyndighetene, som er tilsynsmyndighet i bofellesskap for autister i Kristiansund kommune, er avdekket.

Det er ikke opplysningsvesen som har fått kritikk. I stedet er det kommunen som har fått kritikken. Kommunen har fått kritikken for at de ikke har gjort nok for å sikre at brukerne i bofellesskapet får den hjelpen de trenger. Dette er et resultat av en undersøkelse som ble gjennomført av tilsynsmyndighetene i forbindelse med en tilsynsreise til bofellesskapet i januar 2016.

MILT FORFERDIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

TILSYNSRAPPORT OM AUTISTER I BOFELLESKAP

Forsvarlig drift tross ulovlig tvangsbruk



Jan Petter Grønnes, leder av Norsk forbund for utviklingshemmede, står sammen med Wenche Lilje Njåstad (L) og Einar Skjerve som varslere om ulovlig bruk av tvang og tvangsmisbruk i bofellesskap. FOTO: STEINAR VIKLAND

I flere tilfeller er det bruk av ulovlig tvang og makt mot autister i et bofellesskap i Kristiansund. Fylkesmannen mener likevel det er forsvarlig drift.

Etter at de to ansatte, Jan Antonsen og Sheena Lee Hansen, hadde varslet om kritikkverdige forhold, ble de flyttet fra bofellesskap for autister i Vågsbygd, nå oppretter Fylkesmannen tilsynssak. Kommunen har fått kritikken for at de ikke har gjort nok for å sikre at brukerne i bofellesskapet får den hjelpen de trenger. Dette er et resultat av en undersøkelse som ble gjennomført av tilsynsmyndighetene i forbindelse med en tilsynsreise til bofellesskapet i januar 2016.

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

ERSTJANSKAND

Opplysningsvesen kom som en ansatt i landet for å ta til i forbindelse med bruk av tvang og misbruk etter lovverket. Deres rolle som en av tilsynsmyndighetene, som er tilsynsmyndighet i bofellesskap for autister i Kristiansund kommune, er avdekket.

Det er ikke opplysningsvesen som har fått kritikk. I stedet er det kommunen som har fått kritikken. Kommunen har fått kritikken for at de ikke har gjort nok for å sikre at brukerne i bofellesskapet får den hjelpen de trenger. Dette er et resultat av en undersøkelse som ble gjennomført av tilsynsmyndighetene i forbindelse med en tilsynsreise til bofellesskapet i januar 2016.

MILT FORFERDIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

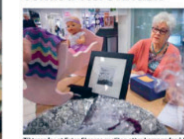
ERSTJANSKAND

Opplysningsvesen kom som en ansatt i landet for å ta til i forbindelse med bruk av tvang og misbruk etter lovverket. Deres rolle som en av tilsynsmyndighetene, som er tilsynsmyndighet i bofellesskap for autister i Kristiansund kommune, er avdekket.



Fædrelandsvennen 4. april

Det er forferdelig vondt å være kritisk



Fædrelandsvennen 4. april

77 år gamle Ester Skjerve klapper de menneskene som hjelper og opplysningsvesen for bruk av tvangsmisbruk.

Det er tydelig på henne at det ikke bare er tvangsmisbruk som har vært et problem for henne. Det er tydelig på henne at det ikke bare er tvangsmisbruk som har vært et problem for henne. Det er tydelig på henne at det ikke bare er tvangsmisbruk som har vært et problem for henne.

FORFOLVING OG ULOVLIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

MILT FORFERDIG

De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen. De to ansatte ble innleid fra venter da Wenche Lilje Njåstad ble ansatt i bofellesskapet og Sheena Lee Hansen ble ansatt i bofellesskapet og gikk tidligere ut av kommunen.

Varslingssaken ble flere ganger omtalt i Fædrelandsvennen. Pårørende og Norsk forbund for utviklingshemmede involverte seg i saken. Hjelpepleierne Jan Antonsen og Sheena Lee Hansen ble intervjuet etter omplasseringen.

tiske til driften av boligen. Kommunen ønsker ikke å kommentere den omtalte tvangsepisoden, og henviser til saksbehandling hos Fylkesmannen.

Med omplasseringen har situasjonen blitt så psykisk tøff at Jan ikke lenger orker å være i jobb. Han som aldri gir opp må kaste inn håndkleet. Han blir sykemeldt av fastlegen og får ti timer psykologhjelp av arbeidsgiver. Symptomene kjenner han igjen, han har sett brukere som har vært deprimerede.

Kreftene er borte. Jan er på et veldig mørkt sted der han føler seg som en dritt, en som ikke kan bidra i samfunnet. Familie og venner kjenner ham ikke igjen. Han kjenner ikke igjen seg selv heller.

Tilsynssak

Fylkesmannen beslutter å åpne tilsynssak. De kaller inn to av varslerne til samtaler, samt flere andre ansatte, ledere og pårørende. Jan synes samtalen var gode.

Intervjueren var hyggelig, fikk ham til å slappe av og fortelle. I oktober kommer konklusjonen. Fylkesmannen har avdekket ureglementert bruk av tvang, men mener likevel det er

forsvarlig drift ved boligen. Samtidig påpekes det at fellesarealene i boligen gir inntrykk av et innelukket og overstyrt regime, og at de ansatte trenger bedre opplæring i hva tvangsbegrepet innebærer.



VISSTE DU AT...

... varsling, på engelsk «whistleblowing», ble etablert som begrep på begynnelsen av 1970-tallet?

Gjør varslingsrutiner på arbeidsplassen det tryggere og enklere å varsle i kommunal sektor? JA eller nei? 7 av 10 arbeidsgivere, og 5 av 10 arbeidstakere

Det er usikkert for tilsynet hvordan de ansatte vurderer forskjellige situasjoner i forhold til tvang, står det i rapporten, blant annet fordi det opplyses om at brukerne stort sett gjør «det man ber dem om».

Fylkesmannen konkluderer med at leder og ansatte er kjent med regelverket i helse- og omsorgstjenestelovens kap. 9, men følger opp med å skrive:

«Det anbefales likevel å foreta nye vurderinger av det objektive tvangsbegrepet, hvor et tiltak faktisk må betraktes som tvang selv om brukeren ikke motsetter seg det.»

Jan mener Fylkesmannen ikke har lyktes med å avdekke at den ureglementerte tvangsbruken var satt i system i boligen. Han reagerer dessuten på at Fylkesmannen gir inntrykk av å mistro varslerne. I rapporten, som er unndratt offentlighet av hensyn til brukerne, står det:

Men det de egentlig mener, er at jeg får gode skussmål, men burde holde mer kjeft, sier Jan og smiler skjevt.

Det tok åtte måneder å komme tilbake i jobb. Jan fikk være med på å velge i hvilken bolig han skulle jobbe videre. Det er han svært glad for, men det kom ikke av seg selv. Det var noe han måtte jobbe for. Lederen i den nye boligen var viktig for

friskmeldingen. Hun ble en stor støtte, en han kunne prate med for å fortsette å lege sårene.

Jan savner en prat med arbeidsgiver om det som skjedde. En prat mellom mennesker for å få en skikkelig avslutning, ikke som motparter i en konflikt. Han ba



«De tilfellene som Fylkesmannen gjennomgikk, synes ikke å være så inngripende og omfattende som enkelte hevder.»

Jan tar denne setningen personlig. Han opplever at den står der for å sette han på plass.

Fædrelandsvennen omtaler rapporten 4. oktober i fjor, og intervjuer flere som er kritiske til hvordan Fylkesmannen kan konkludere slik den gjør; at ulovlig bruk av tvang og makt ikke er ensbetydende med uforsvarlig drift. Fylkesmannen forteller til avisen at det framover vil bli gjennomført et landsomfattende tilsyn med bruk av tvang og makt.

Var det verdt det?

Jan erfarer at Fylkesmannen følger mer med nå, det har skjedd positive endringer, men prisen har vært altfor høy for hans del. Han har det bra der han er nå, men savner den gamle arbeidsplassen, savner brukerne han hadde fått så god kontakt med.

- Jeg får høre at jeg hadde fått så god kompetanse i å se og tolke brukerne, også flytter de på meg. Er ikke det et paradoks?

- Jeg får gode skussmål av kommunen.

om å få et slikt møte, og om at psykologen hans skulle få delta. Da han mottok innkallingen, var psykologen ikke invitert. Dessuten skulle en representant for arbeidsgiver delta i stedet, en han har følt seg truet av og som gir Jan vondt i magen. I et sånt møte risikerer han bare at sårene rippes opp igjen. Han velger derfor å avlyse.

- Med de erfaringene du har gjort deg, ville du ha gjort det samme igjen?

Jan må tenke seg om denne gangen. Jeg spurte han det samme spørsmålet i begynnelsen av april i år, under vår første prat. Da var svaret kontant nei. Nå har det gått tre måneder, og Jan kjenner at den gamle

kampånden har kommet tilbake.

- Jeg er delt. Jeg ville nok gjøre det igjen, men på en annen måte.

- Vil du råde andre til å varsle?

- Jeg vil råde andre til å tenke seg veldig nøye om. Bruk folk rundt deg, bruk verne-tjenesten og tillitsvalgte, for alene er du ingenting.

Jan forteller om hvor hardt det kan være å si i fra, men han ønsker samtidig å være tydelig på at varsling er viktig for samfunnet.

- Vi må våge å ta tak i ting, ellers er vi på vei i feil retning. En av de største syndene i vårt yrke er unnlatenhet, at vi snur oss vekk og ikke ser ting. Tenk om alle skulle gjøre det?

2 av 10 offentlig ansatte har erfart eller vært vitne til ett eller flere kritikkverdige forhold det siste året som burde være stoppet.

4 av 10 ansatte velger ikke å varsle selv om de erfarer, eller er vitne til kritikkverdige forhold som burde vært stoppet. Den vanligste grunnen for ikke å varsle, er at man tror det blir for ubehagelig.

Kilde: Fafo



www.letsip.no

Trening for spise, drikke og tale

MUNNMOTORISK TRENING FOR BARN OG VOKSNE

- Har du lammelser i leppe, tunge eller kinn?
- Smiler du skjevt?
- Plages med sikling?
- Vansker med å snakke tydelig?
- Hoster på tynn drikke eller lett for å svelge vrangt?
- Ansiktsstivhet?
- Munnpuster, sitter mye med åpen munn?
- Sensorisk nedsatt følelser i tunge, leppe eller kinn?

GRUNLEGGENDE INTENSIV MUNNMOTORISK TRENING KAN GI BEDRE FUNKSJON FOR:

- Spising og drikke
- Svelg
- Sikling
- Talen
- Mimikk
- Sensibilitet
- Munnhygiene



KRISTIANSAND KOMMUNE:

- Ønsker ikke å kommentere

- Kristiansand kommune ønsker ikke å kommentere denne saken da den er lukket fra vår side, svarer Inger Ingebretsen som er virksomhetsleder for Virksomhet oppfølging i en e-post. - En vil allikevel presisere at kommunen har et stort fokus på kompetanseheving og samhandling med pårørende.

DELTA:

- Arbeidsgiver foretok ikke drøftinger med våre medlemmer før flyttingen ble bestemt og var et faktum

Jan Antonsen ble medlem av Delta først like etter at kommunen besluttet ufrivillig å forflytte ham til ny bolig. Delta har derfor ikke vært involvert i varslingssaken, eller i konflikten som ledet opp til at Antonsen ble forflyttet

Etter at Antonsen ble Delta-medlem har hovedtillitsvalgt for Delta i Kristiansand kommune, Åse Birkrem jobbet med saken, og blant annet

bidratt til at han selv fikk velge nytt arbeidssted. Jan Antonsen sier han har følt seg godt ivaretatt av Deltas tillitsvalgtapparat.

- Arbeidsgiver foretok ikke drøftinger med våre medlemmer før flyttingen ble bestemt og var et faktum, kommenterer Birkrem som har opplevd saken som krevende å jobbe med.

Den ufrivillige forflyttingen kan være et brudd på styringsretten, sier Birkrem. Arbeidsgiveren har i henhold til styringsretten rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.

Etter at flyttingen ble bestemt, har Delta i møte med Kristiansand kommune påpekt feil i måten saken har vært behandlet på og fått medhold fra kommunen. Det dreier seg blant annet om feil i bruk av styringsrett, i hvordan møter har vært avholdt, og at kontradiksjonsprinsippet ikke har vært brukt godt nok. Det sistnevnte handler om at begge parter i en konflikt skal få de samme mulighetene til å forklare seg.



Foto: Roy Howdan

FYLKESMANNEN:

- Det er viktig at vi klarer å ordlegge oss slik at vi ikke gir verken den ene eller annen part noen opplevelser av devaluering

Det er vanskelig å forklare at driften kan anses forsvarlig, samtidig som det har vært påvist brudd på retningslinjer, regelverk og faglig forsvarlighet tilbake i tid.

Samtidig er det det som ofte vil være tilfelle, at virksomheten selv i løpet av sakens gang har iverksatt en del korrigerende tiltak som gjør at situasjonen på det tidspunktet vi som tilsynsmyndighet kommer inn, ikke er den samme som på det tidspunktet saken ble varslet. Det er forståelig at den som varsler da vil kunne oppleve dette som en slags underkjenning av sine observasjoner.

Våre tilsyn skal først og fremst være til for å sikre forsvarlig drift for de som er brukere av den i dag, og fremover. Så tar vi med oss historien inn i risikovurderingene, blant annet med hensyn på behovet for videre oppfølging.

For øvrig er det viktig at vi også klarer å ordlegge oss slik at vi ikke gir verken den eller annen part noen opplevelser av devaluering. Tilbakemelding til oss er også viktig for at vi skal bli bedre, og vi tar den kritikken Jan har av vår formulering, med oss i vårt videre arbeid.

Anne-Sofie D. Syvertsen

Fylkeslege ved Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder

VARSLINGSEKSPERTEN:

- Det er viktig at sånne eksempelsaker kommer opp akkurat nå som det skjer så mye på feltet nasjonalt.

Advokat Birthe Eriksen er ekspert på varsling. I tillegg til å arbeide med varslingssaker som advokat, deltar hun i offentlig utredningsarbeid som vurderer betingelsene for varslere i Norge. Hun erfarer at stadig flere er opptatt av å få på plass varslingsrutiner og en god ytringskultur.

Det er bred enighet om at samfunnet trenger varslere. Da trenger arbeidslivet systemer som gjør det trygt for arbeidstakere å varsle, og som sørger for en tillitsvekkende undersøkelse og saksbehandling av forholdene det varsles om. Mange varslere opplever psykiske påkjenninger, slik hjelpepleieren Jan Antonsen har fortalt om. Det kan handle om offentlig kritikk fra arbeidsgivere og utfrysing fra kolleger på arbeidsplassen. Det er også vanlig at mulighetene for å lykkes videre i jobben blir svekket.

Deltar i Varslingsutvalget

Myndighetene har nedsatt varslingsutvalget som gjennomgår arbeidsmiljølovens regler om varsling. Utvalget har et bredt mandat og skal blant annet vurdere hvilke forhold som påvirker prosessen og utfallet i en varslingssak. Birthe Eriksen er medlem av dette utvalget som nå er midt i arbeidet. Utvalgets innstilling leveres 18. mars neste år i form av en offentlig utredning.

-Vedtaket om å nedsette utvalget, bygger på en tverrpolitisk erkjennelse av at en del erfaringer tyder på at varslervernet ikke er godt nok. Særlig «Monika-saken» har vært en vekker for de folkevalgte, forteller Eriksen.

Politibetjenten Robin Schaefer varslet der om alvorlige mangler ved etterforskningen av dødsfallet til Monika Sviglinskaja (8). Med bakgrunn i Schaefers erfaringer som varslar, har Politiets Fellesforbund gått offentlig ut og frarådet sine medlemmer fra

å varsle. Saken har fått omfattende medie-dekning nasjonalt, og omtales som Monika-saken.

Vi trenger trygg varslerkultur

En viktig del av utvalgsarbeidet er å vurdere erfaringer fra ulike varslersaker. Birthe Eriksen har lest intervjuet med Jan Antonsen, og påpeker at varsling må ufarliggjøres på arbeidsplassene.

- Det er helt nødvendig å skape en sunn organisasjonskultur med åpenhet hvor den enkelte ikke er redd for å si i fra, kommenterer hun.

For å oppnå en trygg varslerkultur, må rutinene rundt varsling fungere så godt at alle parter har tillit til hvordan varslersaker mottas og saksbehandles, og hvordan varsleren ivaretas. Det vil redusere risiko for konflikt.

- Med gode rutiner på plass, så vil både arbeidstaker og arbeidsgiver lettere kunne slå seg til ro med utfallet i saken, i følge Eriksen.

Hva er Fylkesmannens mandat?

Eriksen har også lest tilsynsrapporten fra Fylkesmannen i Aust- og Vest-Agder, og tilsynsmyndighetens kommentar til intervjuet med Jan Antonsen.

- Det er interessant at tilsynsmyndigheten går inn og gjør en nå-vurdering, framfor å ha fokus på innholdet i varslet som sådan, påpeker hun.

Eriksen ønsker nå å ta en nærmere titt på mandatet til Fylkesmannen med hensyn til å behandle varslingssaker. I tillegg til Varslingsutvalget, deltar Eriksen også i et prosjekt nedsatt av Arbeidsdepartementet som blant annet skal samordne offentlige myndigheters rolle og ansvar som varslingsmottakere.



God varslingkultur på arbeidsplassen er viktig, forteller Birthe Eriksen.

- Det er viktig at det er selve påstanden i et varsel som undersøkes. Hvis ikke, kan man gå glipp av alvorlige, ulovlige forhold som det er knyttet ansvar til. Det er situasjonen på varslingstidspunktet som er sentral, og som er relevant for eventuelle ansvarsforhold dersom det har oppstått noen form for skade.

Eriksen setter spørsmålsteget ved om tilsynsmyndigheten er tilstrekkelig bevisst sin rolle som varslingsmottaker. En varslingssak kan innebære helt andre utfordringer enn andre former for tips som kan føre til tilsynssaker, påpeker hun.

- Varsling forekommer som regel når de ordinære kontrollsystemene svikter, og myndighetene vil da motta kritisk informasjon fra mennesker som kan befinne seg i særdeles vanskelige, eller direkte farlige situasjoner. Dette er forhold som tilsynsmyndigheten må være særlig oppmerksom på.

- I saker om alvorlige kritikkverdige forhold kan det være sterke interesser i en organisasjon i retning av å ville skjule forholdene det er varslet om. Dette kreves det kunnskap og bevissthet om hos tilsynsmyndighetene når de mottar varsler, og gjennomfører tilsyn av de forholdene de har mottatt varsler om, avslutter Eriksen.

DET KAN NYTTE Å VARSLE, MEN DET KOSTER

I Norge lykkes vi relativt bra med positive løsninger på varslingssaker, men varsleren må stort sett alltid betale.

Ulike studier blant norske arbeidstakere viser at rundt halvparten av varslingssakene fører til positive løsninger. Det er relativt høyt sammenlignet med andre land. Samtidig fører varslingen nesten aldri til positive konsekvenser for varsleren, i følge Fafo.

Sanksjoner er ikke så vanlig som man kan få inntrykk av

Mediebildet gir ikke et representativt bilde av varsling i norsk arbeidsliv.

Ved å følge med på nyhetsbildet, så kan man få inntrykk av at alle varslere blir utsatt for sanksjoner og gjengjeldelser, men i virkeligheten gjelder det bare 12-18 prosent. Forklaringen er at i de tilfellene hvor det går bra for varsleren, så blir det sjelden en mediesak ut av det.

Kilder

* Fafo 2014, *Evaluering av varslerbestemmelsene*, Trygstad, Skivenes, Steen og Ødegård
Fafo 2016, *Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner*, Trygstad, Ødegård, Skivenes og Svarstad

Vanlige grunner som oppgis for ikke å varsle

- Det ikke har noen hensikt
- Forholdet ikke er alvorlig nok
- Ønsker ikke å lage noen form for trøbbel
- Frykter ubehageligheter og personlige belastninger
- Mangler informasjon for å kunne vurdere alvorlighetsgraden i forholdet

I en norsk undersøkelse av kommunalt ansatte fra 2005, svarte nesten halvparten at de ikke ville si fra om kritikk som rammet kolleger, og nesten 30 prosent kviet seg for å ramme overordnede. 15 varslere som jobbet innen utdanning, pleie og omsorg ble intervjuet i undersøkelsen. Det viste seg at kun en av dem var blitt belønnet for å melde i fra. De øvrige hadde i ulik grad blitt sanksjonert av kolleger og arbeidsgivere.



Foto: Anne C. Eriksen

Vanskelig å skille mellom avvik, bekymringsmelding og varsel

Det kan være hårfine grenser som skiller et varsel fra andre former for tilbakemeldinger, slik som bekymringsmeldinger og avvik.

Når avvik som er rapportert inn flere ganger, ikke rettes, kan en sak skifte karakter og bli en varslersak. Behovet for å varsle oppstår gjerne når de ordinære kanalene ikke fører fram. Mange varslersaker i offentlig sektor handler om at pasienter eller brukere må lide for feil, systemsvikt eller mangel på ressurser. Ofte omtales dette som bekymringsmeldinger, men det er uklart hva som er forskjellen på et «varsel» og en «bekymringsmelding».

Arbeidstakere er restriktive med å bruke begrepet varslings, i følge forskningsinstituttet Fafo. Det kan derfor skjule seg varslingsaker i bekymringsmeldinger og avviksregistreringer. Samtidig er det også en fare for at varslingsbegrepet utvannes ved at arbeidstakere påberoper seg en varslersak uten at det er berettiget.

I følge Marit Skivenes og Sissel Trygstad* er det seks dimensjoner som kan avgjøre om en sak er en varslersak, eller ikke. Dimensjonene kan gjenspeiles i følgende spørsmål:

- Oppfattes forholdene som kritikkverdige også av andre enn deg?
- Finnes det dokumentasjon/fakta å referere til?
- Er det forhold som repeteres regelmessig?
- Er handlinger utført med intensjon?
- Har forholdene offentlig interesse?
- Rammer forholdene sårbare personer?

Jo flere spørsmål som kan besvares med ja, desto større er sannsynligheten for at det er snakk om en varslersak.

HVA SLAGS TILFELLER VARSLES DET OM?

Sammenlignet med andre sektorer, så er det høy varslingsaktivitet i pleie- og omsorgssektoren. Varslingene gjelder hovedsakelig tre forhold:

1. Resurser, for eksempel manglende bemanning
2. Brukere, for eksempel behandling som strider mot yrkesetiske retningslinjer
3. Arbeidsmiljø.

HALVPARTEN VARSLER IKKE

Om du oppdager kritikkverdige forhold på arbeidsplasser i Norge, så er sjansen like stor for at du varsler som at du ikke gjør det. Selv om mange unnlater å varsle, så har vi høy varslingsaktivitet sammenlignet med mange andre land.

Omtrent halvparten lar være å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, viser norske landsomfattende undersøkelser.

Samtidig er varslingsaktiviteten i Norge relativt høy sammenlignet med andre land, noe som kan skyldes at den norske arbeidslivsmodellen er gunstig for ytringsklimaet. Det kan også skyldes den typisk skandinaviske lederstilen som blant annet fremhever sosialt ansvar.

POLITIKERE FÅR OFTE HØRE DET

Over halvparten av alle kommunepolitikere mottar varsler i løpet av et år, viser en undersøkelse blant 20 små og mellomstore kommuner fra 2010.

Men dersom du ikke har verv som tillitsvalgt eller verneombud, så bør du tenke deg ekstra om før du tar kontakt med en politiker om en sak, for det øker risikoen for at du opplever sanksjoner fra leder.

- Snakk med andre **FØR DU VARSLER**

Juridisk seksjon i Delta bistår medlemmer som har havnet i vanskelige varslersaker. Dette bør du kjenne til før du blir en varslersaker.

DELTA HJELPER DEG I VARSLERSAKER

Ta kontakt med tillitsvalgt på arbeidsplassen, eller ring Delta Direkte. Delta har et nettverk av tillitsvalgte og ansatte som gir råd og yter juridisk bistand.

Tekst: **Ann Beate Grasdalen**

Gina-Agnetha Andersen er advokat i Delta og har bistått medlemmer i varslersaker. Hun oppfordrer alle som vurderer å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til å tenke seg grundig om og gjøre en del undersøkelser først.

Til enhver tid bistår Delta medlemmer som har havnet i vanskeligheter som følge av varsling, både varslere og personer det blir varslet på. De aller fleste saker gjelder konflikter som omhandler arbeidsmiljø.

I 2007 ble varsling lovregulert i Arbeidsmiljøloven. Ansatte har rett til å si i

ARBEIDSMILJØLOVEN

gir ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

HELSEPERSONELLOVEN

forplikter helsepersonell til å varsle tilsynsmyndighetene om forhold som truer pasient- eller brukersikkerheten.



Foto: Hege Heløe

5 RÅD I VARSLERSAKER

1

Snakk med kolleger om saken og undersøk grundig alle omstendigheter

2

Om mulig, vær flere om varslingen

3

Søk råd hos andre Tillitsvalgte, Delta direkte, verneombud, og Arbeidstilsynet kan hjelpe. Medfører forholdene risiko for pasienter eller brukere, kan Fylkesmannen gi råd.

4

Følg arbeidsplassens varslingsrutiner. Vanligvis skal saker tas tjenesteveien først, der første instans er nærmeste leder. Om saken ikke blir riktig håndtert, skal det være etablert en måte å varsle internt.

5

Om intern varsling ikke leder fram, ta kontakt med eksterne tilsynsmyndigheter.

fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som er i strid med lover og regler, eller virksomhetens retningslinjer. Det er også grunn til å varsle om forhold strider mot alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig, eller etisk akseptabelt. Fra juni i år har også innleide ansatte rett til å varsle.

Undersøk grundig

- Det er viktig å tenke seg godt om før en går til skrittet og varsler, sier Andersen.

- Dette er tidkrevende prosesser, og man bør være forberedt på at det kan komme negative reaksjoner fra arbeidsgiver og kolleger som fører til at det blir vanskelig å fortsette i jobben.

Arbeidsmiljøloven har riktig nok fastsatt et vern for varslere, og et forbud mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver på grunn av varsling, slik som oppsigelse, omplasseringer eller advarsler, men i vanskelige saker kan det likevel bli konsekvensen, erfarer Andersen.

Om man opplever gjengjeldelse, vil Delta gi medlemmer råd og bistand. Men la oss gå til starten, før det har blitt en varslings sak.

Det første man bør gjøre er å snakke om det man vurderer å varsle om med andre, slik som kolleger, verneombud eller tillitsvalgt

Ikke alle forhold gir beskyttelse av den som varsler. Det må være kritikkverdige forhold, som for eksempel brudd på lover eller forskrift. Faglige uenigheter om hvordan oppgaver skal utføres, eller hvordan

bedriften skal drives er ikke omfattet av varslervernet.

TILSYNENE HAR TO ROLLER

Arbeidstilsynet er tilsynsmyndighet for varslings saker som berøres av arbeidsmiljølovens bestemmelser, mens Helsetilsynet ved fylkesmennene er tilsynsmyndighet for saker innenfor helsepersonelloven. Begge tilsyn har to roller.

1. Arbeidstilsynet og Statens helsetilsyn ved fylkesmennene gir veiledning til arbeidstakere og arbeidsgivere om arbeidsmiljølovens varslingsregler.
2. Arbeidstaker kan varsle om forhold en mener er i strid med lovverket. Tilsynet vil vurdere meldingen og eventuelt følge opp med tilsyn/inspeksjon, pålegg eller anmeldelse dersom forholdene tilsier dette. Tilsynene har plikt til å holde varslersens navn hemmelig.

HUSK AT

Det er forbudt å gjengjelde mot arbeidstaker som varsler, eller som på andre måter gjør kjent at han eller hun planlegger, eller vurderer å varsle

Det er også viktig å undersøke forholdene grundig før det varsles.

- Hvis det er snakk om en eller flere konkrete hendelser, så er det lurt å snakke med kolleger for å få mer klarhet i hva som har skjedd. Man kan misforstå eller ta feil i saker, påpeker Andersen.

- Man skal ikke være politietterforsker, men før man varsler så skal man gjøre undersøkelser for å sjekke at det man tror faktisk er riktig.

Om det er mulig, bør du dessuten involvere kolleger i varslingen. Det kan føre til at saken står sterkere og redusere byrden for den enkelte. Tenk også igjennom om det finnes dokumenter som kan belyse saken.

Saken kan ha flere sider

- Om du er i konflikt med en kollega som jobber på samme nivå som deg, bør du som regel snakke med personen og forsøke å løse saken på tomannshånd, før du eventuelt går videre med den. Det kan også være lurt å snakke med verneombudet om saker som gjelder arbeidsmiljøet.

- Det er viktig å huske på at i en varslingssak har alle parter rett til å bli hørt, også de som blir varslet på. Alle du involverer vil få anledning til å uttale seg, og dermed en mulighet til å forsvare seg, forteller Gina-Agnetha Andersen.

Det som oppleves som hersketeknikk og trakassering av en ansatt, kan av lederen være ment som en korreks. Saker som omfatter mobbing eller trakassering ender ofte i påstand mot påstand, og er blant de

vanskeligste sakene å bevise, med mindre det har vært vitner til stede, eller finnes skriftlige bevis.

Før å sikre at slike saker blir riktig håndtert internt på arbeidsplassen, kan arbeidsgiver ta i bruk en metode som kalles faktaundersøkelser. Deltas tillitsvalgte er opplært i denne metoden.

Varsle forsvarlig

Før du setter i gang tiltak må du undersøke varslingsrutinene på arbeidsplassen. Alle arbeidsplasser med fem ansatte, eller mer er pålagt å ha slike rutiner som skal bidra til at varsling blir en naturlig del av virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

- Det er viktig å gå riktig fram med varslingen, og varslingsrutinen forteller deg hvordan du skal gå fram, påpeker Andersen. - Dersom det ikke finnes en varslingsrutine er regelen at du skal ta opp saken med nærmeste leder.

Før man varsler, bør saken som regel være tatt opp på arbeidsplassen, skriftlig til nærmeste leder, verneombudet eller tillitsvalgte. Om saken ikke blir riktig behandlet

via tjenestevei, så kan neste skritt være å varsle et nivå høyere, til leders leder.

Ekstern varsling

De aller fleste varslingssaker håndteres internt av arbeidsgiver, men arbeidstakere kan også varsle eksternt dersom varselet ikke blir fulgt opp på en tilfredsstillende måte internt. Gjelder saken forhold som dekkes av arbeidsmiljøloven, er Arbeidstilsynet rette instans. Om forholdet omfatter pasienter eller brukere, så er det Fylkesmannen eller Helsetilsynet som skal kontaktes.

- Uansett hva slags type varsling det er snakk om, så kan Delta bistå, påpeker Gina-Agnetha Andersen.

- Vår oppgave er å ivareta våre medlemmers rettsstilling og rettigheter. Vi veileder i prosessen og bistår hele veien.

Her er eksempler på varslersaker

En ansatt varsler om at en kollega snakket stygt om sjefen under besøk i den lokale dagligvarebutikken. Hun skal også ha snakket stygt om sjefen på pauserommet. Varsleren mener at det er illojalt og utenfor ytringsfriheten.

En sjef betaler ikke for privat bruk av leiebiler, mens de ansatte må betale for leie og bensin. En ansatt varsler til styreleder.

En ansatt endrer på resepter i datasystemet før de sendes apotek. En kollega varsler om saken.

En ansatt går inn i journalen til naboen sin, uten tjenstlig behov. En kollega oppdager forholdet og varsler.



Du er forpliktet til å melde fra

Som helsepersonell er du forpliktet til å melde fra om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. De fleste saker går tjenesteveien og håndteres tilfredsstillende av arbeidsgiver. Men hva gjør du om forholdene ikke blir utbedret?

Siden helsepersonelloven ble innført i 2001 har helsepersonell hatt plikt til å på eget initiativ varsle tilsynsmyndighetene om forhold som truer pasient- eller brukersikkerheten. Som hovedregel skal saken meldes via tjenestevei på arbeidsplassen, og arbeidsgiver sørger for å rapportere videre til Fylkesmannen og Helsetilsynet.

Men som helsepersonell har du også et selvstendig ansvar til å melde fra, uavhengig av hva arbeidsgiver foretar seg, forklarer Hege Kylland som er utdannet vernepleier og jobber som seniorrådgiver i Statens helsetilsyn. Hun behandler tilsynssaker i samarbeid med jurist, og gir råd og veiledning.

- Helsepersonell kan ikke slå seg til ro med å tenke at så lenge andre kjenner til situasjonen, en overordnet eller ledelsen, så er det greit. Man har en plikt til å si ifra, og det skal man gjøre uavhengig av hva arbeidsgiver mener og gjør i saken, påpeker Kylland.

- Det er bedre å melde fra en gang for mye enn for lite. Jo flere meldinger tilsynsmyndighetene får, jo bredere grunnlag har vi for å gjøre en vurdering av informasjonen.

Kylland understreker at de aller fleste saker løses på en god måte internt i virksomhetene, men at helsepersonell har selvstendig meldeplikt er viktig for å sikre kvalitet, og for at allmennheten skal ha tillit til helsetjenesten.

1 av 20 saker

6 prosent av sakene som fylkesmennene behandlet i 2016 hadde helsepersonell som kilde, og tallet har vært stabilt på landsbasis de siste tre årene. 3339 saker ble behandlet i fjor. Av disse var 184 meldt inn av helsepersonell i henhold til meldeplikten. Imidlertid er det totale antall innmeldinger større, for ikke alt som meldes fra ender som tilsynssaker.

Helsetilsynet er overordnet tilsynsmyndighet for helse- og omsorgstjenester i Norge. På fylkesnivå er Fylkesmannen tilsynsmyndighet. Helsetilsynet dekker også sosiale tjenester i Nav og barnevern.



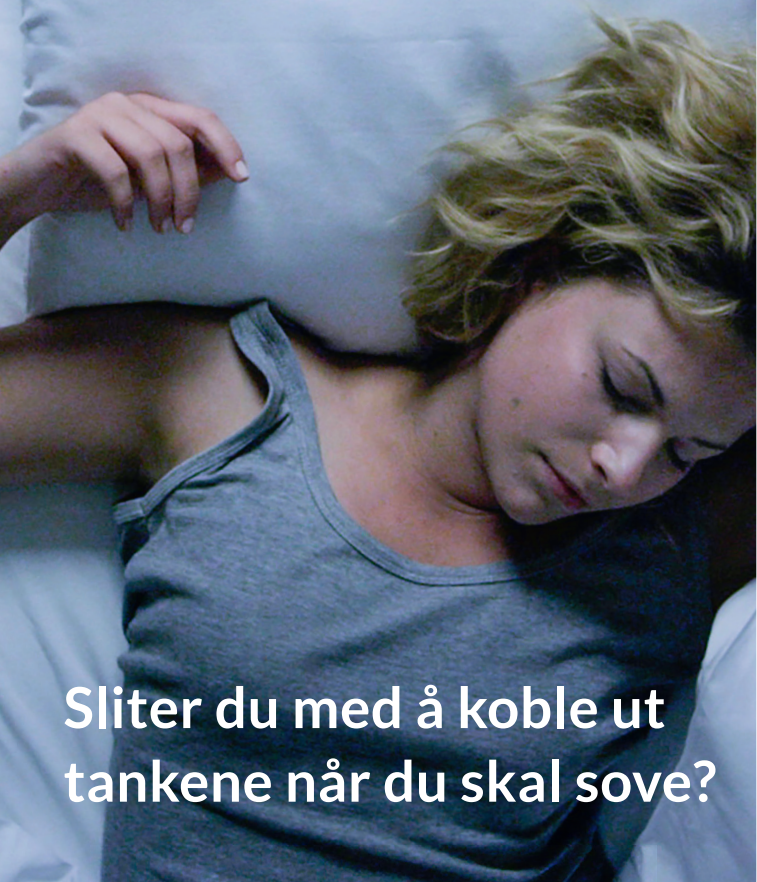
Foto: Privat

Det er bedre å varsle en gang for mye enn for lite, sier Hege Kylland i Helsetilsynet.

HELSEPERSONELLOVEN § 17


Helsepersonell skal av eget tiltak gi tilsynsmyndighetene informasjon om forhold som kan medføre fare for pasienters eller brukeres sikkerhet. Det skal ikke gis informasjon om taushetsbelagte opplysninger.»

Forholdene omfatter tiltak, rutiner, teknisk utstyr, svikt og mangler i organiseringen av tjenesten, som for eksempel manglende helsepersonell. Helsepersonell plikter også å varsle tilsynsmyndighetene om manglende personlige, eller faglige kvalifikasjoner som representerer en alvorlig fare for pasientens sikkerhet. Varslingsplikten gjelder også forhold utenfor eget arbeidssted.



Sliter du med å koble ut tankene når du skal sove?



 Fås på alle apotek

Sedix® - ved uro og innsovningsvansker.

Les mer på sedix.no

Sedix® (*Passiflora incarnata*). Reseptfritt. Tradisjonelt plantebasert legemiddel (TPL) for å lindre milde sympt. på uro og lette innsovning. Personer >12 år. Ikke for gravide/ammende, samt ved bruk av andre beroligende medisiner. Kontakt lege hvis ingen bedring etter 2 uker. Bør ikke brukes >6 måneder i strekk. Bruksomr. for et TPL er utelukkende basert på lang brukstradisjon. Oppbevares utilgjengelig for barn. Les pakningsvedlegget.



Sana Pharma Medical AS | Enebakkveien 117 A, 0680 Oslo | Tlf: 21 95 07 40
E-post: post@sanapharma.no | www.sanapharma.no

Av disse meldingene ga Statens helsetilsyn åtte advarsler til helsepersonell, herunder til én helsefagarbeider og to hjelpepleiere. Elleve mistet autorisasjonen som følge av at helsepersonell meldte ifra. Ingen av disse var helsefagarbeidere eller hjelpepleiere.

Tallene gjelder for hele helsevesenet og alt helsepersonell. Statens helsetilsyn har ikke statistikk som viser hvor mange helsefagarbeidere som varsler, eller hva slags arbeidsplasser det er snakk om.

- *Hva omfattes av meldeplikten?*

- Meldeplikten omfatter ikke bare konkrete skadehendelser, men også generelle forhold som kan utgjøre skaderisiko, slik som lav bemanning i ferietid, svikt i rutiner og teknisk utstyr. Når det gjelder helsepersonell, så kan det være manglende faglige kvalifikasjoner fordi man ikke er oppdatert, eller at noen blir satt til eller tar på seg faglige oppgaver de ikke er kvalifisert til å gjennomføre, forteller Kylland.

Dersom helsepersonell ikke oppfyller meldeplikten, så kan det gi grunnlag for reaksjon fra tilsynsmyndighetene, selv om det er sjelden slike saker behandles.

- Det kan være vanskelig å avgjøre når meldeplikten inntreffer, og er man usikker, så er det bedre å varsle enn å la være, også er det opp til tilsynsmyndigheten å avgjøre hvor alvorlig risikoen er. Man kan også kontakte Fylkesmannen for å få råd og veiledning om hvordan man bør forholde seg til saken. Det kan man også gjøre anonymt.

Ved varsling er det viktig å gi konkrete beskrivelser av det som har skjedd, eller beskrive risikoen for pasienter eller brukeres sikkerhet tydelig. Og etter en hendelse er det viktig å dokumentere hendelsesforløpet så raskt som mulig.

I situasjoner som innebærer ureglementert bruk av tvang, så skal arbeidsplassen ha systemer på plass som sørger for at enkelthendelser innrapporteres. Om en situasjon ikke blir tilfredsstillende behandlet, gjentar seg og er alvorlig nok, så er det grunnlag for varsling, i følge Kylland. Noen situasjoner kan være så alvorlige at de krever strakstiltak, for eksempel ved overgrep.

DU HAR OGSÅ OPPLYSNINGSPLIKT

Helsepersonell er pliktig å gi opplysninger under et tilsyn, i henhold til § 30 i helsepersonelloven.

- Dersom det kommer inn en avviksmelding til Helsetilsynet der det fremgår at du har vært til stede under hendelsen, så kan du bli kontaktet for å gi faktaopplysninger, men ikke subjektive vurderinger, forklarer Hege Kylland i Helsetilsynet.

Lær deg å møte krevende pasienter og pårørende

Anne Marie Saxlund fra firmaet Sunn Ledelse skal holde kurset «Hvordan møte krevende pasienter og pårørende?» for medlemmer av Helsefagarbeidere i Delta. Kurset retter seg inn mot helsepersonell i førstelinjen som skal håndtere ulike krevende pasienter og pårørende.

Tekst: **Hege Heløe**

- Med dette kurset ønsker vi at helsepersonell skal få øvet seg og tenkt gjennom hvordan møte disse krevende pårørende og pasientene. Vi gir de ulike strategier og teknikker, tips og råd om hvordan mestre vanskelige møter på best mulig måte, sier Anne Marie Saxlund.

Det første kurset er satt opp i Sandefjord 13. september.

Vet om sine rettigheter

Pasienter i dag er gjerne både opplyste og godt informert om sine rettigheter og kan opptre redde og utålmodige. Noen ganger oppstår det krevende situasjoner og dette går oftest ut over de som har mest kontakt med pasienten og de pårørende. På kurset får deltakerne praktiske oppgaver og får slik øvet seg gjennom rollespill.

- Det vil for mange være nyttig å delta på et slikt praktisk kurs hvor vi har jevnlig øvinger med tema. Det er viktig å etablere rutiner på arbeidsplassen og støtte hverandre. Det er en fordel å vite hvem man kan kontakte.

Ulikt trusselnivå

- På kurset trener vi på teknikker og det er viktig å unngå å gå i forsvar i møte med krevende personer. Det gjelder å møte de uten å spille med, selv om det er naturlig å få lyst til å ta igjen. Det gjelder å holde roen og heller tilkalle hjelp dersom det skulle bli nødvendig. Ved å trene kan man

lære seg å stå i ubehaget. Det gjelder å bli tryggere og bedre rustet til å ta imot forvitte mennesker, sier Saxlund.

Hun forteller at man gjennomgår ulike strategier og deler inn truslene i ulike nivå.

I det første nivået er det møte med pasienter som gir oss ubehag. Det kan være at de er uhøflige og krevende, sier Saxlund.

Det andre nivået er folk som er sinte og truer. Det er vanskelige personer.

Det tredje nivået er alvorlige trusler som skaper frykt.



Foto: Privat

ANNE MARIE SAXLUND

Anne Marie Saxlund eier og er daglig leder av Sunn ledelse. Hun er utdannet kreftsykepleier, gruppeveileder, coach og gestalt psykoterapeut. Hun har lang erfaring innen ledelse og krisehåndtering, har spesialkompetanse innen konflikthåndtering og har videreutdanning innen gestaltterapi/psykoterapi.

Siste 12 år har hun arbeidet som konsulent i privat næringsliv og offentlig forvaltning. Hun holder kurs/workshops innen sunn ledelse med temaer som blant annet kommunikasjon, motivasjon, medarbeiderskap og stressmestring.

Anne Marie kan vise til bred erfaring innen mentoring av ledere og grupper. Fot mer informasjon, se hjemmesiden: www.sunnledelse.no

DEN DIGITALE REVOLUSJONEN er gjennomført i Øyer

Ingen kimende alarm eller blinkende tavler i korridorene. Ro og tilfredshet preger formiddagen. Vaktrommet er tomt – nesten hele tiden. Personalet trives. Sykefraværet tett ved nuller. Sykehjemmet er digitalisert.

Tekst og foto: **Ulf Borthen**

Flip-overen er ikke mer

De gule lappene på vaktrommet er fraværende, og de to-tre datamaskinene som tidligere var på deling personalet imellom, er borte. En storskjerm brer seg på den ene vegg. Ved rapportmøter fungerer den trykkfølsomme skjermen som verdens raskeste og mest oversiktlige «kardex». Her ligger alle opplysninger om alle pasientene millisekunder unna et lett trykk med fingertuppen; rapporter, pleieplaner, sykdommer, medisiner. Her benyttes Gerica i heldigital utgave, tilpasset akkurat dette sykehjemmet og deres systemer. Den eneste datamaskinen i rommet brukes til alt; holde oversikt over dagens gjøremål, den enkelte pasient, samt personalet som er til stede denne dagen. Den oppdateres etter hvert som pleierne kommer på jobb og setter kortet sitt i smartkortleseren. Her er alle pasientdataene lagret.

Mil etter mil med datakabel

Inne på pasientrommet noterer personalet utførte arbeidsoppgaver, pasientens tilstand og både fortløpende og planlagte hendelser på pasientens touch-skjerm. I det samme øyeblikket hvor det trykkes på «temperatur», dukker komplett tastatur opp. Høyden på skjermen justeres individuelt slik at arbeidsstillingen blir riktig. Modige politikere svelget unna ekstrakostnaden



Øyer Helsehus er ombygd og nybygd. Utenpå til å kjenne igjen, innmaten er byttet ut med framtidens teknologiske løsninger.

med 100 kilometer datakabler og heldekkende wi-fi i for det nye sykehjemmet, med 14 datamillioner i alt. Resultat er 100 % sikkert datasystem hvor man bare taster en kode for å komme direkte inn i journalen til riktig pasient. Alt ligger inne i «sikker sone», men det at man journalfører direkte på rommet forenkler dokumentasjonsprosessen. Man dokumenterer under marsjen.

Elektronisk alarmklokke

Pasientene på sin side har hver sin smartklokke, som først og fremst brukes til å påkalle hjelp. I tillegg fungerer klokken som personlig identifikasjon, hvor personalet



Enhetsleder Ingrid Rugsveen roser personalet som har stått på med tålmodig og engasjert utprøving av systemene. Nå fungerer alt som det skal over hele linja.



Liten, hendig datamaskin hvor kontakten opprettholdes i stedet for pipende tavler i korridorene. Batteriet skiftes om det er tomt for strøm – ikke selve enheten. Enkelt og greit. Alt er utprøvd, mye er forkastet og akkurat dette systemet ble til syvende og sist valgt etter utprøving av flere alternativer.



På vaktrommets skjerm kan alle opplysninger og data hentes opp til enhver tid. Her vises oversikt over pasienter og personalet som er til stede.

kan få opplysninger om hvor pasienten befinner seg eller er i ferd med å ta veien. Alle utgangsdører er elektronisk styrt. Pasienten går fritt gjennom der hvor det er trygt, men kan møte en stengt dør mot en farlig trappegang eller en utgangsdør en vinternatt.

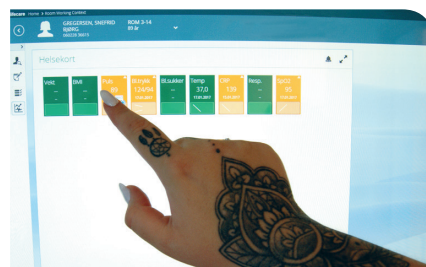
«Mobiltelefonen» er for intern kommunikasjon

Hvert personale griper hver sin hvite «mobiltelefon» når de kommer på jobb, identifiserer seg med smartkortet, og er i samme øyeblikk koblet til wi-fi via det interne nettet. Nå vet alle hvor de andre er, hvilken pasient de er inne hos og hvilke pasienter eller kolleger som påkaller hjelp. De kan ringe hverandre og de kan snakke direkte med pasient som ønsker hjelp.



Personalet identifiserer seg med et smartkort i bankkortformat.

Alarmer går til primærgruppen, personalet som er tilknyttet den aktuelle avdelingen den dagen. Dersom alarmer ikke blir tatt, kobles det over til sekundærgruppa, dette er som oftest personalet i naboavdelingen. Blir alarmer fortsatt ikke



På pasientrommet legger helsefagarbeider Jannike Bråten Brumoen inn observasjoner. Skjermens høydeplassering tilpasser hun selv. En lett markering på «puls», så er tastaturet på plass. Tall og tekst føres inn.



Kommunikasjon via pasientens smart-tv ble vurdert, men forkastet.



Pasientens elektroniske klokke kommuniserer via wi-fi. Ringesnora er borte og erstattet med trådløst – men viser den hvor mye klokka er?

besvart går alarmer til personalet på hele huset.

Det nye fungerer etter bare et års innkjøring. Personalet er tilfreds. Det spares jo tid, men først og fremst økes kvalitet, presisjon og sikkerhet.

Stadig flere studerer, og fire andre fagskoletrender

Du har sikkert fått med deg at fagskolene er i vinden for tiden, men vet du hvilke utdanninger som er populære? Vi har snakket med fem fagskoler for å få vite mer om i hvilke retninger vinden blåser.

Tekst: **Ann Beate Grasdalen**

Her er trendene, de nye utdanningene og gode grunner for å ta fagskole, både for deg og for arbeidsplassen.

1. PÅGANGEN ØKER

Alle fagskolene vi har vært i kontakt med forteller det samme: pågangen er høy.

- Det er stor etterspørsel. Samtlige av våre studiespesialiseringer har økt de siste årene, sier Kathrine Nielsen som er fagansvarlig helse- og oppvekstfag hos NKL. Hun er fornøyd med at regjeringen side-stiller fagskolen med andre høyere utdanninger.

Myndighetene har understreket at fagskoleutdanningene har en viktig plass i utdanningssystemet, blant annet gjennom Stortingsmeldingen Fagfolk for fremtiden. Det ser ut til å ha hatt effekt

- Stortingsmeldingen gir noen gode signaler, sier Margrete Meidel Ramsdal som er faglig og pedagogisk ansvarlig for fagskoleutdanningene i AOF Haugaland. - Det har skjedd mye med fagskolen de siste årene som gjør at den blir løftet fram som et attraktivt studievalg. Det er et godt alternativ for de som ønsker å ta en høyere utdanning, men ikke ønsker å ta en bachelor, forteller hun.



KORT OM FAGSKOLE

Fagskoler tilbyr yrkesrettede utdanninger som bygger på videregående opplæring. Omfanget skal være minimum et halvt studieår og maksimum to studieår (30-120 studiepoeng).

Utdanningen skal gi kompetanse som kan tas i bruk i arbeidslivet direkte, uten at det er behov for ekstra opplæring. NOKUT fører tilsyn med all eksisterende fagskoleutdanning, og godkjenner nye fagskoletilbud. Godkjent fagskoleutdanning gir rett til lån og stipend i Lånekassen.

HER ER DE FEM VANLIGSTE UTDANNINGENE

Det finnes rundt 25 fagskoler som tilbyr utdanninger for helse-, omsorg- og oppvekstsektoren. Her er de fem utdanningene som finnes på flest skoler

Helse, aldring og aktiv omsorg – 15 skoler
Kreftomsorg og lindrende pleie – 15 skoler
Psykisk helsearbeid og rusarbeid – 11 skoler
Rehabilitering – 10 skoler
Psykisk helsearbeid – 9 skoler

Agenda Kaupang/KS FoU*

Helsedirektoratet finansierer studie-plasser gjennom fylkeskommunene. Så langt har det stort sett vært plass til alle søkere, men nå ser dette ut til å endre seg.

- På de mest populære utdanningene har vi ventelister, sier Monica Rustad som er avdelingsleder for helsefag ved Fagskolen Innlandet.

Folkeuniversitetet erfarer også at etterspørselen er større enn tilgjengeligheten ved utdanningene i psykisk helse og Miljøarbeid innen rus, sier Reidun Weaas som er rektor.

Rustad merker at fagskoleutdanning er i vinden for tiden.

- Fornøyde studenter som framsnakker fagskoleutdanningen på arbeidsplassen sin fører til flere søkere, forteller hun.

- Fagskoleutdanning er fremdeles mindre kjent enn andre høyere utdanninger, men det er i ferd med å snu.

Det siste året har Fagskolen Aldring og helse opplevd økt etterspørsel fra kommuner som tar kontakt.

- At det er kommuner som bestiller, det er noe nytt for oss, sier Signe Gjelstad som er rektor ved fagskolen.

- De vet hva de trenger av kompetanse, og de vil gjerne ha flere ansatte på det samme kompetansehevingstiltaket. Jeg tror det er i ferd med å skje noe der ute i kommunehelsetjenesten nå.

2. PSYKISK HELSE ER STADIG POPULÆRT

På spørsmål om hvilke utdanninger som er mest populære, trekkes særlig fram de som omfatter psykisk helse. Slike utdanninger har vært populære i mange år, forteller flere av fagskolene. Foruten den generelle Psykisk helsearbeid, finnes flere spesialiseringer, slik som psykisk helse i kombinasjon med rusarbeid.

- Allerede fra vi startet opp i 2007 har psykisk helsearbeid vært populært, sier Ramsdal ved AOF Haugaland.

Ved både NKI og Folkeuniversitetet er Psykisk helsearbeid den mest populære utdanningen.

- Det er behov for kompetanse om psykisk helse i nesten alle områder av helse- og omsorgstjenesten, sier Weaas ved Folkeuniversitetet.

- Mange av studentene fortsetter med å ta studiet Miljøarbeid innen rus. De to studiene henger veldig sammen, informerer hun.

Ved Fagskolen Innlandet er Demens og alderspsykiatri og Tverrfaglig miljøarbeid innen rus og psykisk helse blant de mest etterspurte utdanningene. For at en utdanning skal slå an, må den gå tilstrekkelig i dybden på et tema, samtidig som den favner bredt nok til å tiltrekke seg mange søkere. Begge utdanningene er gode eksempler på dette, mener Rustad.

3. FLERE UTDANNINGER INNEN UTVIKLINGSHEMMING

Etterspørselen etter fagskoleutdanninger innen utviklingshemming øker, viser vår ringerunde, og flere nye tilbud er på vei.

I DISSE FAGOMRÅDENE HAR KOMMUNENE STØRST BEHOV FOR FAGSKOLEKOMPETANSE

- Rus og psykiatri/ psykisk helsearbeid
- Aldring/geriatri
- Demensomsorg
- Utviklingshemming
- Rehabilitering
- Habilitering
- Miljøarbeid
- Kreftomsorg
- Nevrologiske lidelser
- Lindrende behandling
- Ernæring
- Forebyggende arbeid
- Veiledning

Agenda Kaupang/KS FoU*

DISSE SKOLENE HAR VI SNAKKET MED

AOF Haugaland har 13 utdanninger for helsearbeidere. Skolen dekker Rogaland og Agder-fylkene er den eneste fagskolen innen helse som har en fagområdegodkjenning fra NOKUT. Dette innebærer at de kan opprette studier og studiesteder på egenhånd, uten godkjenning fra NOKUT. Skolen har for tiden 12 skoleklasser innen helse.

Fagskolen Innlandet tilbyr utdanninger i Hedmark og Oppland. De er tilknyttet et større nettverk av seks fagskoler på Østlandet, og tilbyr fem utdanninger, og har fem-seks skoleklasser i året.

Fagskolen Aldring og helse er en del av Nasjonal kompetanse-tjeneste for aldring og helse. Skolen tilbyr to utdanninger til hele landet, og den er nettbasert med samlinger i Tønsberg, Alta, Hallingdal og Lakselv. Det er for tiden syv klasser.

NKI har nettstudier for hele landet, og tilbyr seks utdanninger, og har rundt 450 studenter.

Folkeuniversitetet har studiesteder i helsefag i Akershus, Buskerud, Hordaland, Nordland, Oslo, Telemark og Vestfold. For tiden har skolen 14 klasser innen fem utdanninger, med hovedsete i Drammen.

- Det blir stadig flere eldre personer med utviklingshemming, og aldringen starter gjerne tidligere for denne gruppen, påpeker Gjelstad ved Fagskolen Aldring og helse.

Skolen har hatt utdanningen Utviklingshemming og aldring siden 2013. AOF Haugaland merker etterspørsel etter denne kompetansen, og vurderer å utarbeide en utdanning rettet mot utviklingshemming og aldring.

Gjelstad har erfart hvordan behov for kompetanse innen aldring og helse har vokst gjennom årene.

- Vi er en nasjonal kompetansetjeneste, og da vi startet for 20 år siden, så handlet det mest om demens. Nå er vi også en kompetansetjeneste innen alderspsykiatri, funksjonshemming og aldring så, og utviklingshemming og aldring

AOF Haugaland har utdanningen Miljøarbeid rettet mot mennesker med funksjonsnedsettelse/utviklingshemming.

- Den er veldig etterspurt, for det er så få utdanninger som er rettet mot de som jobber med denne gruppen, sier Ramsdal.

Fagskolen Innlandet har en lignende utdanning på gang, men det kan ta et par år før tilbudet er på plass.

- Vi får tilbakemeldinger fra kommunelidere at det er veldig viktig å få videreutdanning for de som jobber med utviklingshemmede, i følge Rustad ved Fagskolen Innlandet.

Gjelstad ved Fagskolen Aldring og helse har lignende erfaringer.

- Kommuner vi er i kontakt med melder om konkrete behov for kompe-

tanseheving blant de som jobber med utviklingshemming.

Gjelstad ser behovet i sammenheng med at mange kommuner jobber med forebyggende tiltak for å redusere bruk av tvang, og da trengs økt kompetanse blant personalet.

Ved Fagskolen Oslo og Akershus er dessuten kurset Hverdagsmestring på trappene. Også dette kurset henvender seg til helsearbeidere som jobber med utviklingshemmede.

4. FLERE UTDANNINGER MED 30 STUDIEPOENG

Den tradisjonelle lengden på en fagskoleutdanning for helsefagarbeidere har vært over ett år på heltid, altså 60 studiepoeng. Men flere av de nyere utdanningene er bare halvparten så lange, slik som studiene i Ernæring, Velferdsteknologi, Hverdagsrehabilitering og Migrasjonshelse.

Slike studier har ikke obligatorisk praksistid og kan være enklere å gjennomføre. Samtidig gir de bare halvparten så mange studiepoeng. En god løsning kan være å kombinere to halvårige utdanninger for å oppnå 60 studiepoeng.

5. REHABILITERING – STORT BEHOV, MEN MINDRE POPULÆRT

Habilitering og rehabilitering er områder der kommunene har fått større ansvar etter Samhandlingsreformen. Det handler om å

styrke brukernes muligheter for å opprettholde, eller få tilbake tapt funksjonsevne, og bidra til egenmestring. En fagskoleutdanning innen rehabilitering har eksistert lenge, og tilbys blant annet ved Fagskolen Innlandet, men Rustad undrer seg over at den ikke er mer populær.

- Det er mye oppmerksomhet rundt personsentrert omsorg og det å klare seg i hjemmet så lenge som mulig. Vi er i dialog med fylkeskommuner og kommuneledere som melder om viktigheten av pasientenes egenmestring. Derfor synes jeg det er litt rart at det studiet ikke er mer attraktivt.

Fagskoleutdanningen Rehabilitering har eksistert i flere år. Folkeuniversitetet tilbyr den ved seks læresteder, men søknadsmengen er liten, forteller Weaas. Hun tror det kan skyldes at det finnes relativt få stillinger for helsefagarbeidere innen rehabilitering.

AOF Haugaland har lignende erfaringer.

- Det er en av de fagskoleutdanningene vi har måttet jobbe en del med for å få fylt opp en klasse. Samtidig gir kommunene tilbakemelding om at det er en viktig utdanning, og at de aktivt vil bidra til å motivere de ansatte til å gjennomføre den.

- Vi har nå samarbeid med to kommuner om å sette den opp fra høsten 2018. Det vil bli lagt stor vekt på hverdagsrehabilitering i utdanningen, kommenterer Ramsdal.

7 av 10 kommuner erfarer at medarbeideres bidrag til kommunens oppgaveløsning øker etter å ha gjennomført fagskoleutdanning

7 av 10 medarbeidere får mer ansvar og nye oppgaver etter å ha gjennomført fagskoleutdanning

8 av 10 får høyere lønn

Agenda Kaupang/KS FoU*

... og her er fem gode grunner til å ta fagskoleutdanning

I de fleste utdanninger involveres studentens arbeidsplass. Det fører til at ikke bare studenten, men også arbeidsplassen får anledning til faglig utvikling.

1. UTBYTTERIK STUDIETID, BÅDE FOR STUDENT OG ARBEIDSPASS

I utdanningene som gir 60 studiepoeng er det vanlig med ti uker obligatorisk praksis. Den gjennomføres gjerne på egen arbeidsplass. Skolene er i dialog med leder og praksiskontakt på arbeidsplassen, gjerne i møter eller på arbeidsplassbesøk.

- Det er veldig verdifullt å samarbeide med arbeidsplassene. Dette er ikke bare en skole for studenten, men også for arbeidslivet, sier Signe Gjelstad ved Fagskolen Aldring og helse. Studentene har praksisoppgaver og praksis fordelt i mindre bolker gjennom hele studieløpet og på egen arbeidsplass.

Studentene iverksetter ofte nye tiltak, eller prosjekter på arbeidsplassen som kommer pasienter og brukere til gode.

- Mange prosjekter lever videre etter de ti ukene med obligatorisk praksis, forteller Monica Rustad ved Fagskolen Innlandet.

Hva slags tiltak som gjennomføres avhenger av utdanningen, og kan være alt fra miljøarbeid, musikkterapi, kostholds- endringer, kartlegging av funksjonsnivå eller terminal pleie for kreftpasienter.

Slik blir studietiden matnyttig, ikke bare for studenten, men også for arbeidsplassen. Under veiledning fra skolene, lærer studentene dessuten hvordan man planlegger, gjennomfører og evaluerer tiltak.

- Dette er en gave til arbeidsplassen. Det er gull verdt, poengterer Gjelstad.

SLIK FÅR FAGSKOLEUTDANNEDE HELSEFAGARBEIDERE ØKT ANSVAR

- Har internundervisning og -opplæring med øvrige medarbeidere i kommunen
- Er primærkontakt og har ansvar for relevante pasientgrupper
- Er faglige ressurspersoner i enheten/kommunen
- Har ansvar for faglige utviklingsprosjekter
- Har ansvar for lærlinger
- Utarbeider nye prosedyrer og planer
- Deltar aktivt i etisk refleksjon

*Agenda Kaupang/KS FoU**

2. STUDENTENE BLIR STØRRE RESSURSER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Mange vi har snakket med forteller at studentene går gjennom en modningsprosess under studiet som gjør dem til dyktigere fagpersoner generelt.

- Det de lærer på skolen gjør at de jobber annerledes, sier Rustad ved Fagskolen Innlandet. - De føler seg faglig sterkere og tryggere i jobben sin, og ledere sier at de relasjonelt sett opptrer annerledes. De blir enda bedre på å fremme gode begrunnelser i sitt arbeid og de ser i enda større grad pasientens ressurser og ikke begrensningene.

- Våre studenter er dyktige praktikere. Med fagskoleutdanning får de økt kompetanse og blir tryggere til å argumentere.

En tydelig faglig stemme gir økt deltagelse i faglige vurderinger på arbeidsplassen, påpeker Gjelstad ved Fagskolen Aldring og helse.

3. HENTER INSPIRASJON FRA ANDRE

Å være flere studenter fra samme arbeidsplass kan være en stor fordel. Samtidig kan det være mye å hente på å få studere sammen med kolleger fra andre steder.

Ved noen fagskoler møter man studenter fra hele landet.

- Hos oss møtes for eksempel studenter fra Brønnøysund, Elverum og Oslo. Det er en verdi i seg selv å møtes på tvers, det får vi tilbakemeldinger om, forteller Gjelstad.



Også yngre og eldre studenter har mye å lære av hverandre, kommenterer Ramsdal ved AOF Haugaland.

- Klassene består gjerne av studenter i ulike aldre, de yngste fra begynnelsen av 20 årene, og de eldste over 60. Studentene opplever dette som berikende. De lærer av hverandre på tvers av alder.

Gruppearbeid, prosjekter og studieturer fører til at studentene blir godt kjent med hverandre.

- Det er veldig god læring, og mange studenter skaper vennskap for livet, forteller Weaas fra Folkeuniversitetet

Å føle seg faglig trygg i jobben er viktig, ikke bare for pasienter og brukere, men også for jobbtilfredsheten.

- Våre studenter sier at de føler seg tryggere, at de har fått trent tilstrekkelig på oppgaver, det gjør det morsommere å gå på jobb. Det er også med på å forebygge sykemelding.

4. KOMPETANSEN KAN TAS DIREKTE I BRUK

Fagskoleutdanningene gir kompetanse som kan tas direkte i bruk i arbeidslivet, uten at det er behov for ekstra opplæring.

- Det er noe som studentene ofte refererer til, forteller Ramsdal ved AOF Haugaland.

- At det de lærte på skolen vår dagen før, kan de anvende på jobben sin dagen etter.

- En fagskoleutdanning skal være yrkesrettet og praksisnære, og studentene skal enkelt kunne se sammenhengene mellom teorien og den faktiske, praktiske hverdagen sin. Jeg tror at disse faktorene er det som gjør fagskoleutdanningene så unike, konkluderer Ramsdal.

5. LØNNSTILLEGG

Fra 1. juli i år kan fagarbeidere med ett års videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng få tillegg i lønnen. Flere av fag-

skolene vi har pratet med tror endringen vil bidra til å øke fagskolenes popularitet ytterligere.

Endringen skjer som følge av tariffhandlingene i KS-sektoren. Det vil si alle landets kommuner, foruten Oslo. Men også andre tariffområder kan ha lignende bestemmelser.

I tariffen er det opprettet en egen stillingsgruppe kalt «Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning». For å bli plassert i stillingsgruppen må videreutdanningen være relevant for stillingen og gi fordypning på ditt fagfelt. Tillegget gir 20 000 utover garantilønn. Størrelsen på tillegget kommer an på hvor mye du tjener i dag. Om man allerede tjener utover garantilønn, kan tillegget bli redusert tilsvarende.

Overføringen til ny stillingsgruppe skjer ikke automatisk. Man bør undersøke hva som gjelder på arbeidsplassen med tillitsvalgt og arbeidsgiver.

Kilde: Samarbeid mellom kommuner og fagskoler, rapport fra Agenda Kaupang og KS FoU fra 2017

JOB BEN MIN: Bruker ny kunnskap i jobben

Hjelpepleier Monica Dragøy trives med å jobbe med ernæring blant eldre.

Tekst: **Gunhild Lervåg**

I ti år har Monica Dragøy jobbet i hjemmetjenesten i Karmøy kommune. Ved siden av jobb har hun tatt videreutdanning på fagskole i både eldreomsorg og ernæring. I fjor ble hun ferdig med videreutdanningen i ernæring i pleie- og omsorgstjenester og ser at hennes nye kunnskaper har betydning for de eldre.

Ved hjelp av skjema kartlegger hun ernæringsstatus hos brukerne av hjemmetjenesten. Slik kan de lettere oppdage underernæring og hjelpe de eldre til å spise bedre.

Kartlegger risiko for underernæring

Monica Dragøy er fortsatt ute i felten og gjør de vanlige oppgavene i hjemmesykepleien. I tillegg har hun med seg skjema for å kartlegge BMI og ernæring.

- Vi bør måle brukernes BMI med jevne mellomrom for å se utvikling over tid. Det er ikke alltid så lett å oppdage at de er underernærte. Store klær skjuler mye.

Underernæring eller risiko for underernæring er et stort problem blant eldre, både dem som bor på sykehjem og dem som fortsatt bor hjemme.

Ifølge de nasjonale retningslinjene skal alle beboere på sykehjem/institusjon og personer innskrevet i hjemmesykepleien vurderes for ernæringsmessig risiko ved innleggelse eller innskriving og deretter jevnlig.

Gir enkle råd

Et verktøy for å kartlegge ernæring er MNA-skjema (Mini Nutritional Assessment). Det er anbefalt for screening av eldre og nøye testet ut. Dragøy har akkurat begynt å bruke dette i hjemmetjenesten.



Monica Dragøy er hjelpepleier i Karmøy kommune og har tatt videreutdanning i ernæring i pleie- og omsorgstjenester. Hun har lært mye som er nyttig i jobben. Foto: Privat

- Kartleggingen er som et slags intervju. Jeg spør om blant annet om BMI, matlyst, om de er oppe og går, vektnedgang, om de bor alene og om de har trykksår.

Ikke alle brukerne er interessert i råd om kosthold eller kartlegging av ernæringsstatus. Andre er glade for tilbudet.

- Noen blir litt fascinert av at vi kan regne ut hvor mye vann de trenger å drikke. Jeg forklarer dem for eksempel at sår heles raskere hvis de spiser mer proteiner, og det synes mange er spennende.

Dragøy gir også brukerne enkle råd om hva de kan gjøre for å få i seg mer næring.

- Havregrynsgrot kan berikes med smør, litt olje eller en eggeplomme. De trenger ikke spise mye mer, bare gjøre noen enkle grep for å få i seg mer næring.

Praktisk matlaging er en del av fagskoleundervisningen.

- Jeg har lært om hvordan vi kan berike maten og om most mat og hva konsistensen betyr. Det er nyttig kunnskap.

Fikk sykehjemsplass

Hun har sett at jevnlige BMI-målinger faktisk betyr noe.

- En av de eldre fikk plass på sykehjem etter at vi begynte med BMI-måling. Vi kunne dokumentere at hun gikk ned i vekt, og det førte til at hun fikk sykehjemsplass.

Monica Dragøy opplever at kunnskapene om ernæring er ganske gode blant de ansatte i hjemmetjenesten. En gang i uka er det faglunsj for de ansatte hvor det blir tatt opp ulike tema. Dette gir de ansatte mulighet til å dele kunnskap og til å lære mer.

- Faglunsj er veldig bra. Det er blitt mer oppmerksomhet om videreutdanning og kompetanse på jobb nå enn før.

Mange aha-opplevelser

Hjelpepleieren har også ettårig videreutdanning i eldreomsorg (60 fagskolepoeng) fra fagskolen AOF Haugaland.

- Videreutdanningen har betydd mye for meg. Det er lett å få skyggelapper og gjøre som vi alltid har gjort. Skolen har fått meg til å se ting på en annen måte. Jeg har fått mange aha-opplevelser. Jeg er blitt en mye bedre hjelpepleier av videreutdanningene.

Her er noen nye fagskoleutdanninger

ERNÆRING

Flere fagskoler er i ferd med å starte utdanning innen ernæring. AOF Haugaland har hatt utdanningen Ernæring i pleie og omsorg i et par år og opplever at den er veldig populær.

- Det har blitt stort fokus på underernæring hos eldre, erfarer Margrete Ramsdal i AOF Haugaland.

Utdanningen gir blant annet innføring praktisk matlaging og kost i forhold til alder, kulturtilhørighet, sykdommer og tilstander. **UTDANNINGEN GIR 30 STUDIEPOENG**

VELFERDSTEKNOLOGI

Velferdsteknologi krever ny kompetanse hos helsepersonell for å ta den i bruk, og for samhandling med pasient/bruker og pårørende. NKI lanserte i fjor kurset Velferdsteknologi og har merket stor pågang. AOF Haugaland er i ferd med å starte opp et lignende tilbud.

Utdanningen tar for seg hvordan velferdsteknologi kan bidra til å styrke den enkeltes evne til å klare seg selv i hverdagen, til tross for nedsatt funksjonsevne. Teknologi muliggjør også helse- og omsorgstjenester uten fysiske møter, noe som gir helsepersonell nye roller.

UTDANNINGEN GIR 30 STUDIEPOENG.

MIGRASJONSHELSE

Kunnskaper om migrasjonshelse bidrar til en likeverdig helse- og omsorgstjeneste for innvandrere. Fagskoleutdanning i migrasjonshelse gir kunnskap om ulike innvandrers grupper og sykdomsforekomst og om kulturelle utfordringer knyttet til å sikre innvandrere en likeverdig helse- og omsorgstjeneste. **UTDANNINGEN GIR 30 STUDIEPOENG**, og har blitt møtt med stor interesse hos NKI, i følge skolen.

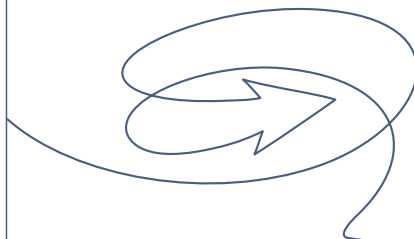
HVERDAGSREHABILITERING

Fra høsten 2017 kan man utdanne seg i hverdagsrehabilitering hos NKI, med forbehold om at utdanningen blir godkjent av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen). I stedet for å ta utgangspunkt i brukers sykdom og begrensninger, er det brukers egne ressurser, motivasjon og mestring som er grunnlaget for tiltakene i pleien. Dette krever ny kunnskap, refleksjon over eget arbeid- og arbeidsmåter og tverrfaglig samarbeid. **UTDANNINGEN GIR 30 STUDIEPOENG.**

HVERDAGSMESTRING

Kurset Hverdagsmestring er under planlegging, men foreløpig ikke tilgjengelig. Det skal bidra til at brukere med utviklingshemming settes bedre i stand til å mestre hverdagen. Det vil i første omgang settes opp hos Fagskolen Oslo og Akershus, med forbehold om at det blir godkjent av NOKUT.

UTDANNINGEN GIR 30 STUDIEPOENG.



Når du er utdannet helsefagarbeider, hjelpepleier, omsorgsarbeider og sykepleier kan du bruke utdanningen din i mange ulike jobber. Helsefagarbeidere i Delta ønsker å vise fram mulighetene som finnes for oss.

Har du en spennende jobb?

Tips oss gjerne slik at flere får vite hva som er mulig å gjøre med vår utdanning.

post@helsefagarbeidere.no

LESERBREV:

- Ikke god nok kompetanse for å jobbe på sykehus, men kan ha ansvar for 32 eldre. Forstå det den som kan.

Jeg er 62 år og arbeider i en 60 % stilling som hjelpepleier ved et eldresenter i Steinkjer kommune. Jeg har av og til ansvar for 32 brukere med kanskje to assistenter sammen med meg. Dette må vi finne oss i, uten betaling for å ha ansvar, ansvar som vi ikke er utdannet for. Dette må fagorganisasjoner gjøre noe med.

Sykepleierne har «skvisa» oss ut av sykehusene med den begrunnelse at det er for spesialisert så det trengs sykepleiere. men det er ikke annerledes å foreta stell av pasienter i dag enn før, så det er utrolig hva en yrkesgruppe/fagorganisasjon kan få til. Men jeg tror sykepleierne har gjort en tabbe. Nå er det mangel på sykepleiere, så tiden er moden for å få hjelpepleiere/fagarbeidere inn på sykehusene igjen.

Vi er funnet for dårlige til å være ansatt ved et sykehus med all fagkompetanse rundt oss, men vi blir satt til alene å ha ansvar for 32 personer med en gjennomsnittsalder på ca. 85 år, der det ofte skjer uforutsette hendelser som vi må takle sammen med bare to ufaglærte. Forstå det den som kan!

Problemet er vel at vi er for mange som godtar det, så det blir kostbart når kommunene må betale for jobben vi gjør. Jeg synes også det er grovt av Sykepleierforbundet å stenge oss ute fra jobber i sykehusene med den begrunnelsen at det er så mye spesialisering og teknisk utstyr der. Selve pasientstellet er vel ikke endret noe som helst. Det er vi utdannet til. Jeg tror også mange sykepleiere vil ønske oss velkommen tilbake, for da får de bedre tid til den jobben de er utdannet for og sykepleiermangelen bli derved litt mindre.

Hilsen Gerd Sund



NY ABC fra Nasjonal kompetansetjeneste for aldring og helse

«Mitt livs ABC» gir opplæring innen utviklingshemming, og tar opp viktige temaer som

- kommunikasjon • etikk • helse • bruk av tvang og makt • aktuelt lovverk
- opplæring, arbeid og dagtilbud

Det legges vekt på hvordan man som tjenesteyter kan bistå for å øke trivsel, etablere sosiale nettverk og tilrettelegge og oppmuntre til et aktivt liv. For at tjenestene som gis den enkelte skal ha god kvalitet, kreves det at tjenesteyterne har kompetanse på disse områdene.

ABC-opplæringen inneholder hefter, digitalt opplæringsmaterieil med lydfiler og web-baserte ressurser. Se www.mittlivsabc.no.



Region Sørvest

Kenneth Langøen

kenneth.langoen@helsefagarbeidere.no

41105788

- På navneskiltet mitt står det

«STOLT HELSEFAGARBEIDER»

- Egentlig burde det være unødvendig å fortelle andre at man er stolt av yrket sitt, men jeg føler at vi som yrkesgruppe blir litt skvist, sier Kenneth Langøen som er styremedlem i Helsefagarbeidere i Delta, og henviser til både stillingsstørrelser helsefagarbeidere tilbys og oppgavefordeling på arbeidsplassene.

Han var ferdig utdannet helsefagarbeider i 2014, og før fikk han ofte spørsmål om når han skulle gå veien videre til sykepleien, som om det var en selvfølge.

- Jeg fikk tilbakemeldinger om at jeg måtte komme meg videre, men jeg har

aldri hatt planer om å ta en ny utdanning.

- Jeg er stolt av yrket mitt, og ønsker å være en foregangsperson ved å vise tydelig at mitt yrkesvalg er en del av min identitet.

På navneskiltet, under «Kenneth Langøen» står det derfor «Stolt helsefagarbeider».

- Mange synes det er kult, morsomt eller interessant at jeg har det på navneskiltet, og når jeg forklarer hvorfor, så synes de det er positivt.

Da Kenneth tok sivilteneste for mange år siden, jobbet han i en bolig for utviklingshemmede. Det var en såpass positiv

opplevelse, at da han søkte en ny karriere etter flere år innen dagligvare og bensinstasjon, så falt valget på helsefagarbeider. I dag har han fulltidsjobb på et omsorgscenter i Kristiansand kommune på en skjermet demensavdeling. Kenneth er også hovedtillitsvalgt for Delta i kommunen.

Yrkes stolthet er en av sakene Kenneth virkelig brenner for i møte med kolleger og medlemmer.

- Vi bør være stolte og klappe oss selv på skulderen for den jobben vi gjør, og for de vi er for andre der ute. Samfunnet hadde ikke klart seg uten oss.



Leder

Jette Dyrnes

jette.dyrnes@delta.no

908 93 166



Nestleder

Basse Berger

basse.berger@helsefagarbeidere.no

481 95 477



Region Nord

Helene Berg Johansen

helene.berg.johansen@helsefagarbeidere.no

412 19 831



Region Midt

Julie Eiksund

julie.eiksund@helsefagarbeidere.no

910 06 681



Region Vest

Sarah Triki

sarah.triki@helsefagarbeidere.no

941 10 841



Region Sørøst

Marianne Hansen

marianne.hansn@helsefagarbeidere.no

90623632

Helsefagarbeideren

Utgiver:

Helsefagarbeidere i Delta

Internett:

www.helsefagarbeidere.no - www.tidsskriftet.helsefagarbeidere.no

Forsidefoto:

Anne C. Eriksen

Annonser:

Salgsfabrikken AS
ved Vivian Karlsen
vivian@salgsfabrikken.no
Tlf: 907 89 961

Opplag:

10.500

ISSN: 1893-661X

Abonnere på Helsefagarbeideren

- fire utgaver i året: 350 kr



Vi tilbyr medlemskap for helsefagarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og andre yrkesgrupper innen helse- og sosialsektoren, uavhengig av utdanningsnivå. Elever, lærlinger og studenter er også velkommen som medlemmer.



Region Øst

Svein Olav Tøndel

seven@helsefagarbeidere.no

45245245



Region Innlandet

Inger Lise Friis Opsahl

inger.lise.opsahl@helsefagarbeidere.no

988 82529



Delta Ung

Caroline Regine Arnesen

caroline.arnesen@helsefagarbeidere.no



Helsefagarbeidere
i Delta



delta®

Returadresse
Delta
Postboks 9202 Grønland
0134 Oslo

ENKLERELIV

Smarte løsninger for deg og dine



REVITIVE

- ✓ Perfekt for hovne og urolige føtter
- ✓ Benytter TENS-behandling, som har blitt brukt av fysioterapeuter i flere tiår!
- ✓ Klinisk dokumentert effekt

OVER
175.000
SOLGTE!

Revitive IX
sirkulasjonstrener

1999,-

“Det aller beste hjelpemiddelet jeg har prøvd for mine verkende ben. Sirkulasjonstreneren gir fantastisk god lindring og er lett å bruke.”
- Marit Breivik

RABATTKUPONG

300 kr i rabatt på Revitive IX og Medic. Gjelder i butikk og på nett t.o.m. 17. september 2017.

BRUK KODE: MARIT

Besøk din nærmeste butikk, ring oss på tlf. **04646** eller besøk **enklereliv.no**