

**Dette trenger du  
å vite om pensjon** side 18

**MER STRESS  
FLERE OPPMØTER  
MINDRE KOLLEGAKONTAKT**

**LAVERE LØNN  
HELTID BLIR UMULIG  
DÅRLIGERE ARBEIDSMILJØ**

**Er stille  
rapport  
like bra?**  
side 15

**Kortvakter  
er en dårlig  
deal**  
side 12

Nordea Scandic release

Gjensidige



ColorLine



Gudbrandsdal Energi



Tannhelseforsikring  
En bekymring mindre!



DFDS



Pensjon



AVIS®

IN FLOW<sup>24</sup>

Milrab

THON  
HOTELS

Comfort QUALITY Clarion  
NORDIC CHOICE HOTELS

ESSO

## Fordelsrabatter lønner seg

Delta er et YS-forbund. Det gir deg tilgang til alle YS Fordel sine rabatter. Bruker du fordelsrabattene, kan de betale for medlemskontingenten og vel så det.

Les mer på [ysfordel.no](http://ysfordel.no)



delta

YS Fordel



**ANN BEATE GRASDALEN**

redaktør

grasdalen@helsefagarbeiderforbundet.org

# Ja, vi er i akutt behov for helsefagarbeidere, men nei, du får bare sekstimers-vakter

**H**elsepersonell som jobber korte vakter ufrivillig er sløsing med ressurser, men på den enkelte arbeidsplass kan det kanskje spares penger slik. Det som er ressursbesparende i et årsregnskap, kan være pengesluk om blikket løftes opp på samfunnsnivå. At virkeligheten fra ulike perspektiv ikke stemmer overens, vet alle nyutdannede helsefagarbeidere som gikk inn i et yrke det er skrikende behov for, men likevel står uten fast fulltid.

I denne utgaven har vi snakket med deltidspensjonist Ann Reidun Evensen som ble trukket i pensjon fordi hun hadde trådt til i en vanskelig periode på jobben og tatt ekstravakter. Hadde arbeidsplassen bare leid henne inn som vikar gjennom et bemanningsbyrå i stedet, kunne hun ha jobbet så mye hun ville. Slik Turid Lygre Pekcanatti gjør. 72 år gammel velger og vraker hun i vakter.

Det er sløsing med fellesskapets ressurser å oppmuntre til at arbeidstakere gjør den samme jobben gjennom et privat byrå til en mye høyere kostnad. Men for den enkelte arbeidstaker og arbeidsplass kan det være både fornuftig og smart.

Kan rapportmøter erstattes med stille rapport?

Les side 16

## REDAKSJONS RÅD

Lise Munkvold  
Hanne Christine Berg  
Svein Olav Tøndel  
Michaella Veerasamy

Tips oss gjerne om store og små saker!  
redaksjon@helsefagarbeiderforbundet.org

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



**Utgiver:**  
Helsefagarbeiderforbundet

**Uteblitt magasin?**  
Kontakt Fagpressens kundesenter  
man-fre 08:00-16:00.  
Telefon: 21 04 77 46  
E-post: kundesenter@fagpressen.no

**Forsidefoto:**  
stock.adobe.com

**Annonser:**  
Salgsfabrikken AS ved Lena Gard  
lena@salgsfabrikken.no  
Tlf: + 47 91903867

**Opplag: 11.334**  
Opplagstall godkjent av Fagpressen

ISSN: 1893-661X

Helsefagarbeideren styres etter Redaktørplakaten og Vær Varsom-plakaten



**Design og trykk:**  
Mercur Grafisk AS

## INNHold

- 4 Småstoff
- 5 Om vi roper høyt nok lenge nok, blir vi hørt til slutt
- 9 Kunne du tenke deg å jobbe flere dager for den samme lønna?
- 16 Rapporten - mye mer enn ren rapportering
- 18 Ble trukket i pensjon etter å ha tatt ekstravakter
- 24 Gikk av med pensjon og trappet opp i bemanningsbyrå
- 30 Tar samlingsstunden med seg til sykehjemmet
- 34 Det er forskjell på å jobbe med ting og mennesker
- 37 Dataprogram kan forutsi sykefravær
- 37 En myte at velferdsteknologi ikke krever teknologisk kompetanse
- 38 Vi har bidratt til ny fagskoleutdanning
- 40 Nattevakter trenger bedre lønnstillegg

**Delta direkte** ▶ 14

**Delta medlemsnytt** ▶ 26

Hva bør du vite om tjenestepensjon?

**Ytringer** ▶ 36

Dagens utfordring med teknologi for helsefagarbeidere

**På hjertet** ▶ 42

Om pasientene har en meningsfull hverdag, blir jobben meningsfull også

**Nytt fra styret** ▶ 43

Å bli helsefagarbeider er ikke for pyser

Innspill er levert til Helsepersonellkommissjonen



[www.helsefagarbeidere.no](http://www.helsefagarbeidere.no)  
Lik oss på Facebook:  
Helsefagarbeiderforbundet

## Pandemien bidro ikke til god nok håndhygiene ved sykehjem

Mellom februar og mars 2021 gjorde sykepleierstudenter i praksis 7000 observasjoner av håndhygiene på 20 forskjellige sykehjemsavdelinger i en storkommune. Andelen som utførte håndhygiene riktig sank i perioden, fra 66 til 51 prosent. Nedgangen kan skyldes at flere pasienter hadde fått den andre vaksinedosen.

**I omtrent halvparten av observasjonene var håndhygieningen riktig utført. Det er et høyt tall på verdensbasis, men ikke godt nok,** mener Ida Hellum Sandbekken ved Oslo Met.

I tillegg varierte etterlevelsen mye mellom avdelingene, fra 83 prosent til 26 prosent.

Kilde: Oslo Met



Foto: © www.ado-photography.com 2014

### HVA ØNSKER DERE SOM PAR?

Behovene i parforhold bør gis oppmerksomhet i inntaks-samtaler ved sykehjem, mener Mai Camilla Munkejord ved Høgskulen på Vestlandet. Hun har intervjuet partnere til omsorgstrengende.

**– Vi tillater oss selv å overse relasjonelle behov som ville ha vært helt uhørte å bagatellisere i andre aldersgrupper.** Jeg har spurt meg selv om hvorfor dette skjer, sier hun.

Kilde: Høgskulen på Vestlandet

### Legemiddelgjennomgang hver bursdag etter 65 år?

«Kanskje du bør ha en legemiddelgjennomgang den måneden i året du har bursdag: «Nå er det bursdag, nå er det tid for legemiddelgjennomgang. Nå booker jeg time hos fastlegen min og tar en diskusjon på hvor lenge skal jeg behandles.»»

Anne Gerd Granås, Farmasøytisk institutt på Universitetet i Oslo

Nå anbefaler Helsedirektoratet **et nytt verktøy til å vurdere risiko for underernæring for alle voksne**, uavhengig av tjenestenivå.

Den nye anbefalingen er del av en revidering av den nasjonale retningslinjen

### 1 av 3 ringer 113 for sent

En tredjedel av Norges befolkning ville ikke prioritert å ringe 113 i en akutt situasjon. De ville sjekket puls eller lagt personen i stabilt sideleie før de ringer etter hjelp. Det viktigste er å ringe 113 med en gang, ifølge Norsk Luftambulansse.

#### Ved disse tilfellene skal du ALLTID ringe 113

- Bevisstløshet
- Sterke brystsmerter
- Store pustevansker
- Plutselig problem med å prate, smile eller løfte
- Alvorlig skade, store blødninger eller voldsomme akutte smerter





## Om vi roper høyt nok lenge nok, **blir vi hørt til slutt**

Bortsett fra lønnsoppgjøret, har den store snakkisen vært kortvakter. Jeg trodde kortvakter, eller utnyttelsesvakter, var over for mange år siden, men der tok jeg feil.

I skrivende stund har YS/Delta gått til brudd med arbeidsgiverorganisasjonen KS og med Oslo kommune (eget tariffområde). Det betyr at arbeidsgivers tilbud ikke er i nærheten av hva Delta/YS har lagt inn av krav. Med tanke på de økte strømavgiftene, og ikke minst et skikkelig hopp på matpriser og bensinpriser, har kjøpekraften til en helsefagarbeider blitt betydelig svekket. Vi håper selvfølgelig at Helsefagarbeiderforbundets krav blir innfridd i sin helhet, men som vi alle vet, er det hard prioritering fra våre forhandlere. Men om vi roper høyt nok lenge nok, blir vi hørt til slutt!

Helsefagarbeiderforbundet har sendt inn disse kravene til Delta/YS. Så håper vi at de fleste punktene blir innfridd

- Nattevakter skal ha nattevakttillegg hele vekten. I dag slutter nattillegget kl. 06.00.
- Nattevakter må ha høyere ubekvemstillegg enn dagarbeidere.
- Lørdags-/søndagstillegg må tre i kraft fredag ettermiddag. Det er da helgen starter.
- Helsefagarbeideren må ha egen stillingskode i avtaleverket, på lik linje med sykepleieren og vernepleieren.
- Mange helsefagarbeidere har høyere yrkesfaglig utdanning (fagskole). For denne gruppen må det innføres en egen stillingskode – spesialhelsefagarbeider.

### **Vi oppfordrer tillitsvalgte til ikke å skrive under der det er korte vakter**

Bortsett fra lønnsoppgjøret, har den store snakkisen vært kortvakter. Vi har hatt en uformell spørreundersøkelse om nettopp denne problemstillingen. Selv trodde jeg kortvakter, eller utnyttelsesvakter, var over for mange år siden, men der tok jeg feil. Arbeidsgiver setter fortsatt opp kortvakter. Med kortvakter mener jeg under syv og en halv time.

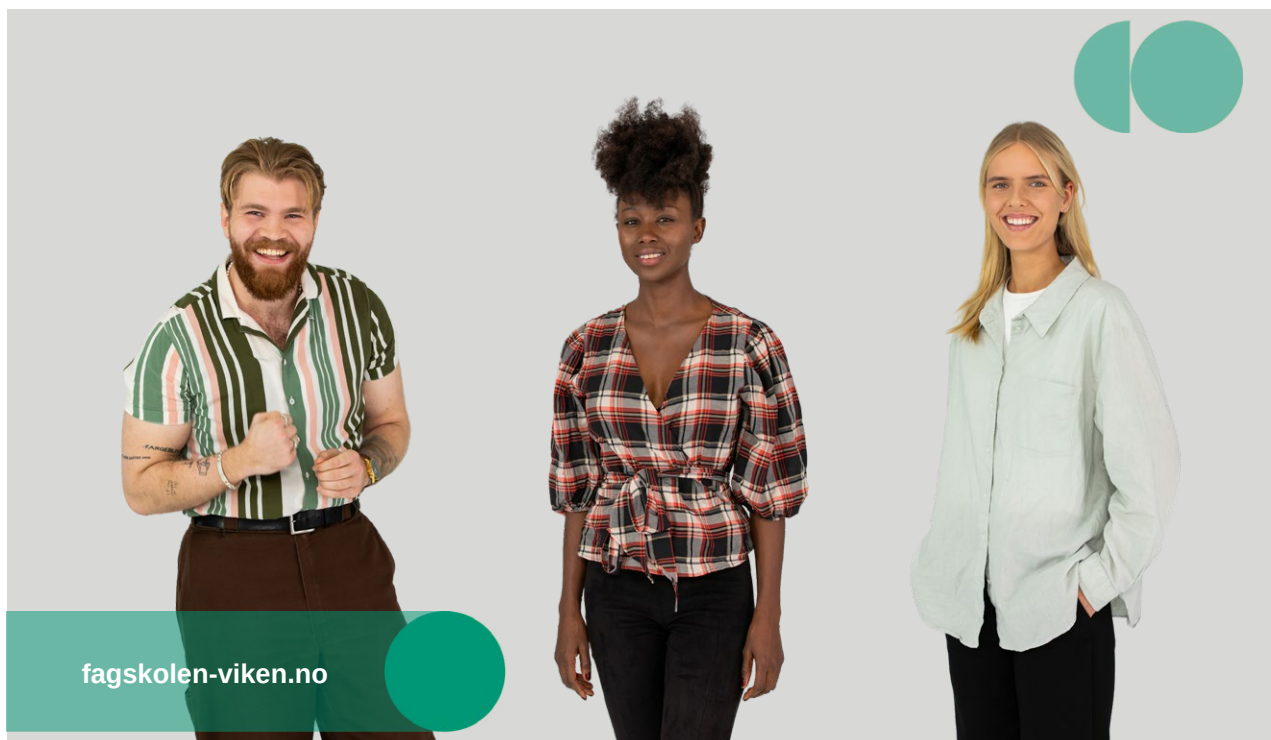
En kommune jeg kjenner til, har kun syv timers vakter, og jobber de dagvakt blir de trukket en halv time pause, altså seks og en halv times arbeidsdag. Det er rett og slett utnyttelse av arbeidskraft, og ikke særlig rekrutterende til yrket. Vi oppfordrer de tillitsvalgte som godkjenner turnuser, om ikke å skrive under der det er korte vakter. Heldigvis er fokus som aldri før, og da er det viktigere enn noen gang å sette opp hele arbeidsdager. Jobber du heltid, er det viktig med fridager innimellom, og det er ikke mulig om du har færre enn syv og en halv timers vakter.

### **Vi har en direkte mulighet til å jobbe frem en og standard for helsefagarbeidere**

«Standard Norge» satte ned et utvalg for å gjennomgå standarden til helsefagarbeideren.

Med standard menes: hva kan vi gjøre, hvor kan vi jobbe osv. Jeg er så heldig å bli plukket ut som medlem i utvalget. Utvalget består av lærere, sykepleiere og hjelpepleiere, med en ansatt fra Standard Norge som sekretær. Vi har en direkte mulighet til å jobbe frem en god standard for helsefagarbeidere, i dagens helsevesen som er mer komplekst enn tidligere. Pasientene blir eldre med flere sammensatte diagnoser, sykepleiermangelen er stor, spesielt i distriktsnorge, men det er også mangel på helsefagarbeidere. Denne mangelen på helsepersonell gjør at vi må se på oppgaveglidningen mellom helsefagarbeidere og sykepleiere spesielt. Dette er et spennende arbeid som er viktig for våre yrkesgrupper. Arbeidet tar faktisk et par tre år, så fortsettelse følger.

*Nasjonal applaus gir ikke penger til melk og brød!*



HØYERE YRKESFAGLIG UTDANNING

# DRØMMER DU OM NYE ARBEIDS- OPPGAVER ELLER MER ANSVAR?

Er du en av dem som har lyst til å oppdatere kompetansen, men aldri helt klart å sette deg tilbake på skolebenken? Da er kanskje tiden inne for faglig påfyll.

**I** Fagskolen i Viken er mulighetene mange. Innen helsefag har vi korte og yrkesrettede studieløp på deltid og nettbasert med samlinger, som kan kombineres med jobb og familielivet.

## **Springbrett til nye arbeidsoppgaver**

Våre helsestudier gir deg spisskompetanse som kan føre til at du får nye arbeidsoppgaver, mer ansvar eller kanskje ny stilling. Vi jobber tett med kommune og spesialisthelsetjenesten og utvikler utdanninger som er basert på kompetansebehovet i helsetjenesten. Vi utvikler stadig nye utdanningstilbud, så vi anbefaler deg å følge med på nettsiden vår.

## **Vant utdanningskvalitetsprisen 2021**

Fagskolen i Viken vant utdanningskvalitetsprisen for høyere yrkesfaglig utdanning med studiet «Observasjons- og vurderingskompetanse i helsetjenesten». Dette studiet har vi lansert ved 7 ulike studiesteder rundt i landet.

## **Modulerstudier**

Studiehverdagen blir enda mer fleksibel med modulstudier, du gjennomfører en modul på ca. 3 måneder som gir 10 studiepoeng. Undervisningen er gjerne lagt opp på kveldstid på nett, i kombinasjon med fysiske samlinger hvor du får ferdighetstrening.

## **Offentlig finansiert utdanning**

Vi er en offentlig fagskole eid av Viken fylkeskommune. Enkelte nettstudier tilkommer det en studiekostnad. Alle våre studier er godkjent av NOKUT og gir rett til lån og stipend i Lånekassen. Les mer om studiekostnader på vår nettside.

## **Søk opptak**

Søk ledige studieplasser i Samordna opptak fra 24.mai. Opptak ved Lokale opptak søker du via Fagskolen i Vikens nettside. Her blir det lagt ut tilgjengelige studier fortløpende gjennom året, ved flere studiesteder i landet.

## Helsefag

Deltid | Nett/Modulbasert med samlinger

### Nyhet!

- Arbeid med sårbare barn og unge
- Ambulanseoperativ ledelse og prehospital pasientbehandling
- Barsel og barnepleie
- Demens og alderspsykiatri
- Flerkulturelt helsearbeid
- Helseadministrasjon og pasientrettede IKT-systemer
- Helsetjenester til sårbare eldre
- Kirurgisk virksomhet
- Kreftomsorg og lindrende pleie
- Logistikk og service i helsetjenesten
- Måltrettet miljøarbeid knyttet til mennesker med utviklingshemming
- Observasjons- og vurderingskompetanse i helsetjenesten
- Psykisk helsearbeid og rusarbeid

## Oppvekstfag

Deltid

- Arbeid med språk, flerspråklighet og flerkulturell kompetanse i barnehage
- Barn med særskilte behov

**fagskolen-viken.no**



Ledige  
studieplasser

Løpende opptak

Bli mer attraktiv i arbeidsmarkedet

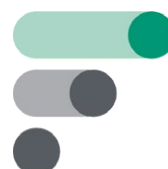
Korte og yrkesrettede studier



Scan QR-koden og prøv studieveilederen.  
[fagskolen-viken.no/studieveileder](https://fagskolen-viken.no/studieveileder)

Søk i Samordna opptak  
[samordnaopptak.no](https://samordnaopptak.no)

Søk Lokale opptak  
[fagskolen-viken.no/lokale-opptak](https://fagskolen-viken.no/lokale-opptak)



**Fagskolen**  
i Viken





Pasienter som reiser til eller fra behandling som dekkes av det offentlige, kan få stønad til reisen.

Som hovedregel ordner pasienten reisen selv, og søker om stønad i etterkant. Pasienter som ikke kan reise på egen hånd, kan ha rett på en rekvirert pasientreise.

**Ved å logge seg inn på [helsenorge.no](https://helsenorge.no), kan pasienter**

- søke digitalt om stønad til gjennomførte reiser
- se og klage på vedtak
- se, avbestille, bekrefte og endre rekvirerte reiser

**Informasjon til deg som er helsepersonell, finner du på [pasientreiser.no](https://pasientreiser.no)**



# Kunne du tenke deg å jobbe flere dager for den samme lønna?

Kortvakter er stort sett en dårlig deal. Du får bare jobbe under de mest hektiske periodene og forlater jobben minst like sliten som etter en normalvakt. Du går glipp av rapportmøter, og det går utover dine muligheter til å gjøre en god jobb.

**G**runnene til å sløyfe kortvaktene er mange. Samtidig fortsetter kommuner over hele landet å bruke dem. Det viser tilbakemeldinger bladet Helsefagarbeideren har fått fra Deltas tillitsvalgte.

I slutten av mars sendte vi en e-post for å «ta tempen» på bruken av kortvakter. Rundt fire av ti forteller at den er uendret eller økende. Mens bruken er minkende eller avskaffet hos rundt halvparten. Det er altså mulig å få bukt med korte arbeidsdager.

## HELSEFAGARBEIDEREN HAR TATT TEMPEN PÅ BRUKEN AV KORTVAKTER

**Økende 18 %**

**Uendret 22 %**

**Minkende 30 %**

**Avskaffet: 18 %**

**Aldri vært brukt 12 %**

Helsefagarbeideren har spurt Deltas tillitsvalgte om bruken av kortvakter, og har fått svar fra 57 kommuner.

**Rundt halvparten av vaktene i helsefagarbeider Lilly Therese Tellefsen Vuongs turnus er kortvakter.** Slik har det vært, mer eller mindre, siden 2017, da hun startet å jobbe ved Rolvsrud-hjemmet i Lørenskog.

Så selv om hun jobber færre timer, ender hun ofte opp med å være mer eller like sliten etter en kortvakt. Dessuten går det utover hennes mulighet til å jobbe fulltid.

I dag har hun 85 prosent fast stilling, og kortvaktene gjør det vanskeligere å ta ekstravakter.

- Jeg får mindre fri og har flere arbeidsdager enn hva en 85 prosent stilling ville tilsi.

### **Brukes for å spare penger**

Vuong forstår arbeidsgivers situasjon. Ved å bruke kortvakter, har de flere på jobb når de som mest trenger det. Noe hun selv setter pris på under travle perioder. Gitt økonomien i kommunen, så får de endene til å møtes på denne måten.

Hvorvidt det er et effektivt sparetiltak, er usikkert. Ansatte i ufrivillige kortvakter er i alle

fall dårlig ressursutnyttelse av arbeidskraft, og uforenlig med heltidskultur, ifølge Leif Moland og Ketil Bråthen i Fafo.

- Hvis man jobber korte vakter, seks timer eller færre per dag, vil det ikke være mulig å få en heltidsstilling uten svært mange oppmøter, sier Ketil Bråthen.

Det samme gjelder der man går korte vakter i kombinasjon med vanlige vakter.

### **Uforenlig med heltidskultur**

- Ansatte som går mange kortvakter skiller seg ut i en rekke arbeidsmiljøspørsmål. De er mindre til stede i roligere perioder og når det avholdes møter, og de er blant dem som er minst involvert i arbeidsmiljøet. Dette mener vi ikke er i overensstemmelse med de mer kvalitative aspektene ved en definisjon på heltidskultur.

I fjor gjennomførte Fafo en landsdekkende spørreundersøkelse til ledere og tillitsvalgte, på oppdrag fra KS, Delta, NSF og Fagforbundet. Undersøkelsen kartla utlysingspraksis i kommunene.

- I dag ser vi at mange kommuner tar bort desimalene og for høyer deltidsstillingene. Det pågår også forsøk der vaktlengdene økes til sju timer eller mer som tiltak for å skape heltidskultur, sier Bråthen.

### **Vil jobbe fulltid**

Lilly Therese Tellefsen Vuong trives godt ved Rolvsrudhjemets korttidsavdeling for rehabilitering og mestring. For tiden holder hun på med en fagskoleut-

danning i kreft og lindrende pleie, så nå passer det å ha 85 prosent ansettelse, men på sikt ønsker hun å jobbe fast fulltid. Det kan bli vanskelig med den turnusen avdelingen har nå.

Men fra høsten av kan situasjonen endres. I likhet med mange kommuner er Lørenskog i gang med et heltidskulturprosjekt. De skulle egentlig ha startet for to år siden. Da ble de stanset av pandemien. Vuong er verneombud, og har vært i møter med ledere og tillitsvalgte om hvordan det skal gjennomføres omstillingen på egen avdeling. Så langt har de hatt to møter. Blant annet for å snakke om ideutvikling, og hvordan få alle engasjert i prosjektet. Det finnes ingen ferdig løsning.

- Vi må finne ut hvordan vi kan bruke heltidskultur, og hvordan vi skal gjøre om rutiner på jobb for å tilpasse oss en ny turnusstruktur, sier Vuong.

Det er planer om at ny turnus skal komme på plass i løpet av høsten. Så langt vet hun ikke så mye, annet enn at kortvaktene skal reduseres så mye som mulig, og at det skal bli langvakter i helgene. Aller helst skulle hun ha hatt bare normalvakter, men innser at langvakter kan være en måte å bli kvitt kortvaktene på.

«Det er veldig deilig å slutte kl. 14, for eksempel, men det kan være ekstremt stressende å bli ferdig til kl. 14.»

Lilly Therese Tellefsen Vuong

## **FAFO-UNDERSØKELSE**

I en Fafo-undersøkelse blant åtte norske kommuner kom det fram at de som gikk kortvakter i tradisjonell todelt turnus ble mest slitne. Det skyldes at de bare er på jobb under de mest arbeidsintense periodene. De var mindre integrert i arbeidsmiljøet, mindre involvert i planlegging, og det var også den turnusformen som var vanskeligst å kombinere med familieliv og fritidsaktiviteter.

*En ny vei mot heltidskultur.*

*Resultater fra forprosjektering i åtte kommuner og en landsdekkende undersøkelse  
Leif E. Moland og Ketil Bråthen, 2018*



Lilly Therese Tellefsen Vuong er en av fire vi har intervjuet om kortvakter. Til forskjell fra Vuong, tror ikke de tre andre at kortvaktene vil bli avskaffet på deres arbeidsplass. De er redde for negative reaksjoner om de står fram med fullt navn, og ønsker derfor å være anonyme.

## Møtes ikke ved vaktskifte

### Hjelpepleier «Marianne» har to stillinger, på dagsenter og på eldresenter, i Troms fylke.

På eldresenteret var det for femten-tjue år siden bare dagvakter. Nå er det kveldsvakter der også. Tilbudet har endret seg etter hvert som hjemmeboende eldre har blitt sykere. Nå er senteret nesten som en sykehjemsavdeling, men med mindre bemanning. De fleste av vaktene er korte, sentrert om formiddagen og ettermiddagen, så de ansatte ikke får møte hverandre ved vaktskifte.

Det er mye ved jobben som er bra, synes «Marianne». Den er godt tilrettelagt for henne, og hun har kort reisevei, men kortvaktene er helt klart en ulempe.

Hun har to stillinger i 40 prosent hver. - Jeg får mye fri før og etter helg, forteller hun, men jeg får en dag ekstra i den uka som

jeg jobber helg. Og jeg får ikke flere feriedager, men har flere arbeidsdager. Det er mange småting som kan irritere. Jeg kan plutselig ha minusdager på ferie. Da har min leder slettet dem for at det skal gå i null, men det er turnusen som gjør det.

- Hvis man skal gjøre noe med det nå, så må man si opp turnusen, forteller «Marianne».

- Tror du det er løsningen?  
- Tja ...

Hun drar på det. For det er vel så mye bemanningen som er problemet. Slik det er nå, bøtes det på med ekstravakter som må



«Jeg får ikke flere feriedager, men har flere arbeidsdager»

fylles opp av vikarer. Men at kommunen skal se lyset og forstå at de må gjøre noe med grunnbemanningen, det har hun liten tro på.

- Under budsjettforhandlinger er det som om man vil legge ned hele huset, både eldresenter, skole og alt sammen. De vil helst sette oss ut på snyskavelen, sier hun.

## Hun vil kalle det misbruk

### «Ellen» jobber som assistent ved et sykehjem i Oslo.

Hun synes det er forferdelig urettferdig at hun bare tilbys kortvakter. Hun har tatt teorien til å bli helsefagarbeider som voksen, men har ikke hatt råd til å gå i lære. Det er hennes andre arbeidsplass i hovedstaden, på begge steder har de bare kortvakter til henne. Samtidig opplever hun å bli pålagt like mange arbeidsoppgaver som dem som jobber normalvakt.

Tidligere jobbet hun på et privat sykehjem. Der fikk hun bare vakter fra kl. 17-21. På den nåværende arbeidsplassen, et offentlig sykehjem, får hun også bare kortvakter, fra kl. 8-14. Det er et bedre sted, hun får høyere lønn, men føler seg utnyttet der også. Fast stilling kan hun se langt etter. Hun får bare ekstravakter, i likhet med mange andre.

- De misbruker oss som er ekstra og som ønsker veldig å ha jobb, sier «Ellen».

Helst skulle hun hatt en fulltidsjobb med normalvakter. Hun er alenemor med en sønn. En forutsigbar inntekt hadde gjort livet hennes mye bedre.

«Ellen» er oppgitt over situasjonen, over et helsevesen som mangler kvalifiserte ansatte, hvor ledere bruker timevis av arbeidsdagen på å ringe rundt til vikarer og ekstravakter. Samtidig som det finnes mange som henne, som ønsker seg fast fulltidsjobb.

Hun flyttet til Norge i voksen alder og har studert, hun har lært seg språket.

- Det er mange av oss som kommer fra utlandet, som lærer oss nye ting. Vi mestrer det vi ikke kunne før. Vi ønsker å ha tillit til regjering og samfunn.



«Jeg vil kalle det misbruk»

Men Norge er ikke noe bedre enn andre land, synes «Ellen», som opplever å bli utnyttet i et system som gjør det vanskelig for henne å få gode arbeidsforhold.

- Jeg vil kalle det misbruk, sier hun. Det er mulig å bli kvitt dem.

I vår spørreunde til Deltas tillitsvalgte, var det mange som meldte fra om at de tidligere har hatt mye kortvakter, men har lyktes med å bli kvitt dem, helt eller nesten helt.



# Kan få dårligere vakter om hun klager

## Helsefagarbeider «Kristin» jobber i hjemmetjenesten i Vestfold.

Hun har nesten bare kortvakter på syv timer om dagen og seks timer om kvelden. Halvparten av alle som ikke jobber fulltid, har det slik på hennes arbeidsplass.

- Jeg forstår at de trenger folk på jobb, men det er dårlig gjort å gi korte vakter til oss fagarbeidere, også bruker de assistenter på større vakter. Det skjer ofte, sier hun.

«Kristin» har 85 prosent fast stilling, og har jobbet på samme sted de siste seks årene. Kortvakter har alltid vært i bruk. Hun vet at flere er provosert over det, men å klage kan gi negative utslag på hvilke vakter man får, så det er det få som gjør.

- Det blir mindre fridager for meg. Jeg jobber stort sett fem dager i uka. Denne uka er jeg heldig, jeg har tre dager fri, men skal jobbe i helga. Og så har jeg en uke med seks vakter.

I fem år har hun forsøkt å få full stilling. Hun jobber annenhver helg som det er, og det synes hun er mer enn nok. Situasjonen er langt ifra optimal. Likevel vil hun ikke klage til arbeidsgiver. Som småbarnsmor vil hun helst ikke jobbe så mange kvelder, og har klart å ordne det slik at hennes turnus har flest dagvakter.

Om kvelden starter kortvaktene kl. 16 og varer til 22. Det hadde vært mye bedre om alle på kveldsvakt hadde startet en time tidligere, kl. 15, synes hun, for da hadde de fått med seg rapporten. Ekstravaktene er enda kortere. De starter kl. 18, og fylles av assistenter.

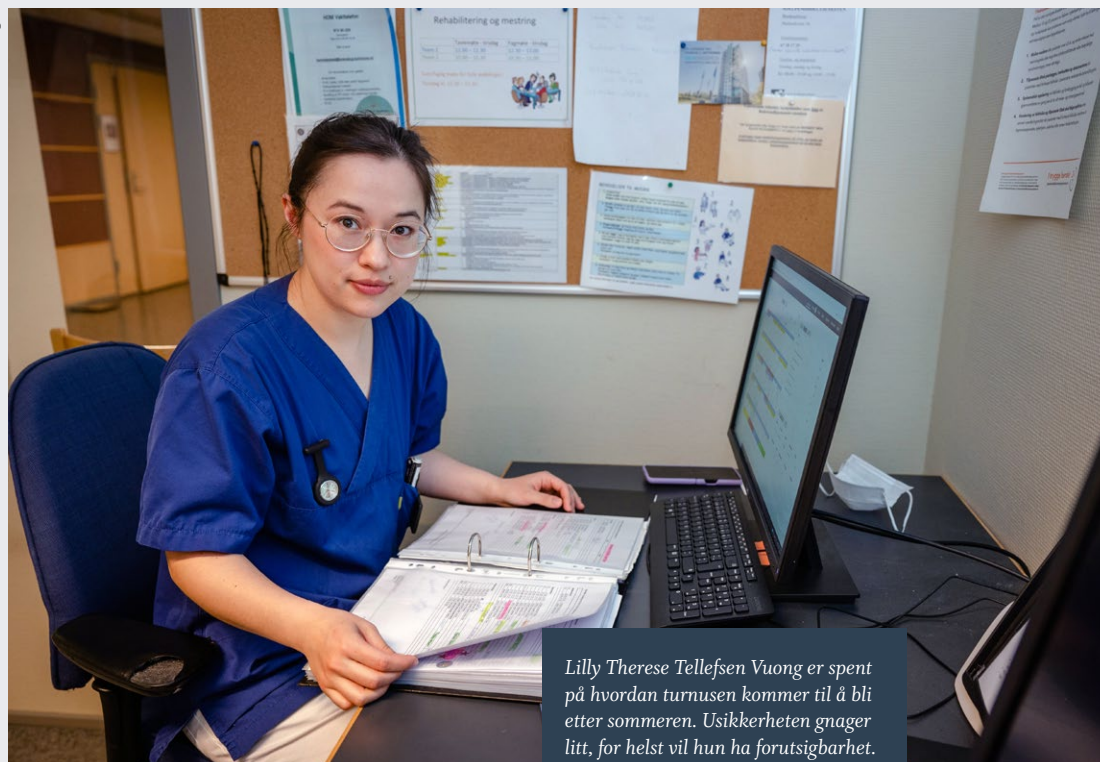
«Noen av assistentene liker det, ingen i faste stillinger»



«Kristin» kommer til å fortsette i jobben, for hun er glad i pasientene og i kollegene, men det er slitsomt slik ledelsen holder på, synes hun. - Nei, gi oss faste hundre prosent stillinger, ikke deltidsstillinger, ikke helgestillinger.

- Vet du om noen som liker kortvaktene?  
- Noen av assistentene liker det, ingen i faste stillinger, svarer «Kristin».

Foto: Joakim S. Enger



Lilly Therese Tellefsen Vuong er spent på hvordan turnusen kommer til å bli etter sommeren. Usikkerheten gnager litt, for helst vil hun ha forutsigbarhet.

### Dagvakter:

D1	07:30-15:00
D1	07:30-15:00
D1	07:30-15:00
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D	07:30-15:15
D38	08:00-14:00
D38	08:00-14:00

### Aftenvakter:

A	15:00-22:15
A	15:00-22:15
A	15:00-22:15

**Susanne Mall er hovedtillitsvalgt i Stavanger kommune. De har klart å få bukt med vakter under fem timers lengde. Arbeidet startet for tre år siden, sammen med arbeidet for heltidskultur, forteller hun. Det er fagpolitisk enighet om at kortvaktene bør bort.**

- Vi har en turnusgruppe med Delta, NSF, FO og Fagforbundet, en fra hver organisasjon. Vi snakker om turnusutfordringer. Vi er enige om kortvakter og heltid. Så er det andre felt vi ikke er så enige om, sånn som langvakter.

- Hva har dere gjort for å få bukt med kortvaktene?

- Man må se på når på døgnet vekten starter og slutter så man ikke får korte mellomvakter, sier Mall.

- Personalmøter og sånt bør bakes inn i turnus, istedenfor at det ligger løst. Noe som bør gjelde alle. Hun går aldri med på vakter under fem timer. Da må det i tilfelle følge med en forklaring.

- Hva om noen selv ønsker å jobbe kortere enn fem timer?

- Det har jeg ikke opplevd. I tilfelle må det stå i protokollen at det er etter eget ønske og tidsbegrenset, sier Susanne Mall.

For de aller fleste er det negativt å jobbe korte vakter. Mange korte vakter vil gjøre det umulig å jobbe i fulle stillinger. Det er hennes erfaring. Dessuten er det uforenlig med heltidspolitikken til kommunen.

- Alle ønsker å ha en stillingsprosent å leve av, og da er det heltid som er cluet, sier hun.



«Det hender at arbeidsgiver prøver seg, men er de korte så vil vi ikke godta det»

## **delta** DIREKTE Tre vanlige spørsmål om vaktlengder



**Kevin Larsen Sørskogen**  
Delta Direkte  
Har du noe du lurer på,  
ta kontakt  
**Telefon: 02125**  
(mandag-fredag 8-20)  
**E-post: direkte@delta.no**

Jeg er satt på opp vakt i 4 timer, men synes det er veldig kort. Er det riktig at jeg kan få så korte vakter?

I utgangspunktet anbefaler vi ikke vakter under normalarbeidsdag, men arbeidstaker er ikke vernet mot kortere vakter i arbeidsmiljøloven. I dagens lovverk har vi ingen nedre grense for vaktlengde.

Med korte vakter menes gjerne vakter med færre timer enn normalarbeidsdagen. Disse vaktene plasseres ofte på de mest arbeidsintensive tidspunktene og medfører at arbeidstaker blir mindre involvert i arbeidshverdagen.

Mange korte vakter i turnusplanene sørger for at arbeidstaker får flere oppmøter samtidig med at det reduserer muligheten for den enkelte til å ta ekstravakter og dermed oppnå full stilling.

Kortvakter kan unntaksvis benyttes for arbeidstakere som på grunn av helse- eller familiemessig grunner ønsker å arbeide kortere enn normalarbeidsdag.

Hvis vi ikke har en nedre grense for arbeidstid, har vi regler for hvor lenge man kan jobbe?

Ja, i arbeidsmiljøloven har arbeidstakere et vern mot å jobbe for mange timer. Den daglige og ukentlige arbeidstiden etter arbeidsmiljøloven er noe lenger enn etter tariffavtaler. Loven har bestemmelser om 9 timers arbeidsdag og 40 timers arbeidstid pr uke for en dagtidsarbeidende, mens tariffavtalene har 7,5 timer pr dag og 37,5 timer pr uke. For døgns- og helkontinuerlig skift- og turnusarbeid er arbeidstiden henholdsvis 35,5 timer per uke og 33,6 timer per uke.

**Odin Stavheim Aasen er hovedtillitsvalgt i bydel Gamle Oslo i Oslo kommune. Han opplever at bruken av kortvakter er økende i bydelen, innenfor både sykehjem, hjemmetjeneste og i boliger. Men Gamle Oslo er ikke verst i klassen av Oslos 15 bydeler.**

- Jeg hører om andre bydeler hvor det er vakter helt ned i fire timer, sier Aasen.

Noe assistenten «Ellen» som vi har intervjuet, kan bekrefte.

- Det er et stort problem, sånn kan vi ikke ha det. Jeg kan forstå at det er vanskelig for arbeidsgivere å ha nok fleksibilitet, men det kan ikke gå på bekostning av de ansatte på den måten.

Han mener det burde ha vært en tariffestet minimumsgrense på syv timer.

- Det bør være sånn at hvis det skal avtales kortere arbeidstid enn syv timer, så må det godkjennes av tillitsvalgte og den ansatte, på lik linje med langvakter, sier han.

I noen livssituasjoner kan det være fordeler med å jobbe kortere vakter. For eksempel for småbarnsfamilier med levering og henting i barnehage.

- Men det burde være frivillig, påpeker han. ●●●

«Vakter kortere enn syv timer bør godkjennes av tillitsvalgte og den ansatte»



I en tariffbundet virksomhet kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte inngå skriftlig avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Arbeidstiden skal ikke overstige 12,5 timer i løpet av 24 timer og 48 timer på 7 dager. Grensen på 48 timer i løpet av 7 grensen kan gjennomsnittsberegnes over en periode på 8 uker, likevel slik at den alminnelige arbeidstiden ikke overstiger 54 timer i noen enkelt uke.

#### Hva skal til for at Delta godkjenner langvakter?

Det vil vurderes ut ifra Deltas retningslinjer. Vi er opptatt at arbeidstidsordningen skal være basert på frivillighet, at medlemmene kompenseres for merbelastningen, og at ordningen ivaretar vernehensyn.

Medlemmene må ønske turnusordningen. Delta er opptatt av at ingen ufrivillig skal bli inkludert i avvikende arbeidstidsordninger. Selv om en arbeidstidsordning anses som forsvarlig objektivt sett, vil ikke en arbeidstidsordning nødvendigvis passe for alle.

Ordningen må være forsvarlig. Det innebærer at den må evalueres fortløpende. Effekten av at arbeidstidsordningene er belastende viser seg ofte ikke før etter at arbeidstakerne har hatt ordningen i noe tid. Det må være rom for å tre ut av turnusen, dersom det mot formodning skulle være helsemessige eller sosiale grunner som tilsier at man ikke kan gå langvakter. Da bør man få mulighet til å jobbe ordinær turnus på samme arbeidsplass.

Det må også forhandles med arbeidsgiver om kompensasjon, for medlemmene må få noe tilbake for at de går i langvakter, som å jobbe kun hver fjerde helg, eller å få en god økonomisk kompensasjon.

En forutsetning for å få dette til er et godt og velfungerende samarbeid mellom tillitsvalgte og ledere lokalt.



# Rapporten

## - mye mer enn ren rapportering

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

Den daglige muntlige rapporteringen ved vaktskifte kan være vanskelig å erstatte med stille rapport. Den pasientrelaterte informasjonen er bare en liten del av hva som utveksles.



Illustrasjonsfoto: stock.adobe.com

Møtene reflekteres ikke over, de bare er der. Og fjernes ting som «bare er der», da kan man miste noe veldig viktig.

**M**ed bedre journalsystemer og elektronisk dokumentasjon har det blitt smidigere å utveksle informasjon skriftlig. I de seneste årene har mange arbeidsplasser kuttet ned på halvtimen med rapportering ved vaktskifte. Istedenfor leser den enkelte seg opp digitalt, såkalt stille rapport.

Men selve rapporteringen utgjør bare en liten del av hva rapportmøtene brukes til. Det viser en ny norsk undersøkelse. Organisatoriske forhold var vel så vanlige å snakke om, slik som planlegging av dagen, utfordringer i å prioritere mellom pasienter og huller i turnus.

Anne Deinboll har sammen med Tone Knudsen Oddvang kartlagt innholdet i 58 rapportmøter, ved sykehus, sykehjem og hjemmetjeneste.

- Vi fant ut at det ligger en kvalitetssikring av pasientarbeidet i rapportmøtene, gjennom utveksling av kunnskap, opplæring og veiledning, sier Oddvang.

Det er forskjell på hva som kan formidles skriftlig og muntlig. Fakta er greit å lese seg til, men de bakenforliggende vurderingene, historikken og tanker om hva som kan skje videre, er eksempler på informasjon som ikke fanges opp av elektronisk dokumentasjon.

Rapporten handler ikke bare om å rapportere. Den brukes i stor grad til annet, som til faglige diskusjoner, ideutvekslinger og spørsmål om prosedyrer. Dessuten er det å møtes daglig viktig for arbeidsmiljøet.

- Det å ta opp situasjoner som har vært vanskelige i nær tid, gjør at stress ikke hopes opp. Det har med arbeidshygiene å gjøre. Man får luftet ut, og slipper å vente kanskje fjorten dager til neste personalmøte, sier Oddvang.

### Stille rapport er ingen erstatning

Hun og Deinboll vil advare mot å tro at stille rapport kan være en fullgod erstatning for de muntlige møtene. Det foregår så mye på dem som ikke dreier seg om ren rapportering, som

## DETTE BRUKES MØTER TIL

Innholdet i rapportmøtene kan fordeles i fem kategorier, ifølge denne undersøkelsen:

- Organisatoriske forhold og drift
- Pleie og behandling
- Faglige forhold
- Utlufting og personalets bekymring og frustrasjon
- Private forhold

Prat om private hendelser og forhold var den kategorien som fikk færrest registreringer.



Studien er utgitt av Nordisk Tidsskrift for Helseforskning, og er tilgjengelig på internett:

**Hvorfor holdes det fremdeles muntlige rapporter i helseinstitusjoner når helsepersonell har tilgang til elektronisk pasientjournal?**

planlegging, fagutveksling og debriefing, på tvers av yrkesgruppene.

- Vi trenger tverrfaglighet og en arena for å bygge en felles kultur på arbeidsplassen. Rapportmøtene er nettopp en slik arena, påpeker Anne Deinboll.

Kanskje burde møtet ha hatt et annet navn?

- Det å kalle det for rapport kan underslå alt det viktige som snakkes om under disse møtene, sier hun.

- Vi hadde et framlegg om artikkelen på lokalsykehuset. Da var det en som sa at, hadde det blitt kalt for strategimøte så hadde det fått mer status.

- Og da hadde det kanskje aldri vært aktuelt å kutte møtet til halvparten av tiden, legger Tone Oddvang til.



Universitetslektor Anne Deinboll og førstelektor Tone Knudsen Oddvang ved Nord Universitet har undersøkt innholdet i rapportmøter ved sykehus, sykehjem og hjemmetjeneste.



Begge foto: Privat

Hun tror noe av problemet ligger i at møtenes funksjon er for dårlig dokumentert, til tross for at de har lang tradisjon i helse-tjenesten.

- Møtene reflekteres ikke over, de bare er der. Og fjernes ting som «bare er der», da kan man miste noe veldig viktig.

- Noen kaller rapportene for navet i avdelingen. Det er et godt begrep for hvor viktig

det er. De er et nødvendig driftshjul, sier Tone Knudsen Oddvang.

Så istedenfor å effektivisere bort rapportmøtene, bør det tenkes over hva tiden brukes til.

- Det bør være et ledelsesansvar å legge til rette for gode møter mellom vaktskiftene, mener Anne Deinboll. ●●●

# MedLearn

## Gratis yrkesfaglig utdanning innen helse

**NY UTDANNING**

## Målrettet miljøarbeid - i tjenester til personer med utviklingshemming

Ta en høyere yrkesfaglig utdanning innen helse hos MedLearn. Utdanningen tilbys på deltid og lar seg kombinere med jobb.

### Utdanninger med oppstart høsten 2022:

- Målrettet miljøarbeid - i tjenester til personer med utviklingshemming (60 stp.)
- Kreftomsorg og lindrende pleie (60 stp.)
- Psykisk helsearbeid (60 stp.)
- Helse, aldring og aktiv omsorg (60 stp.)
- Demensomsorg og alderspsykiatri (30 stp. og 60 stp.)
- Hverdagsrehabilitering (30 stp.)
- Velferdsteknologi (30 stp.)
- Migrasjonshelse (30 stp.)

**Les mer  
på [medlearn.no](https://medlearn.no)**

# Ble trukket i pensjon etter å ha tatt ekstravakter

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN  
FOTO: LARS ÅKE ANDERSEN

Hadde hun i stedet tatt seg jobb i en butikk, ville det ikke ha vært noe problem. Pensjonsreglene er vanskelige å forholde seg til, synes Ann Reidun Evensen.

I oktober i fjor fikk Ann Reidun Evensen en ubehagelig overraskelse i posten. Et brev fra KLP der det stod at framover ville hun bli trukket i pensjon for å ha jobbet over grensa for hva som er tillatt som pensjonist.

- Først var jeg flau over meg selv som ikke hadde forstått dette. Jeg trodde jeg kunne jobbe så mye jeg ville.

Så snakket hun med kolleger. Da forstod hun at flere hadde gått i den samme fella. Nå ønsker hun å bidra til at færre ender opp som henne med å måtte tilbakebetale penger.

## Delvis pensjonist

I april i fjor tok Evensen ut delvis særalderspensjon og har nå 40 prosent fast ansettelse. Etter 42 år i yrkeslivet ønsket hun å styre hverdagen mer etter eget ønske. Samtidig som hun godt kunne ta ekstravakter ved behov. Og det behovet var enormt i fjor sommer, med mye sykefravær på arbeidsplassen i Karlsøy kommune i Troms.

- Når du har lyst til å jobbe og har evne til det, så er det trasig at du ikke kan gjøre det, synes Evensen.

Nå må hun passe på så hun ikke overstiger grensen.

## Vanskelig å finne klare svar

Etter beskjeden fra KLP i fjor høst, har det gått med mye frustrasjon og tid. Hun har forsøkt å finne noen som kan gi klare svar. Hun fikk inntrykk av at heller ikke arbeidsgiver var sikker på reglene, og KLPs telefonkø har virket endeløs, så den linja ga hun opp.

Nettsidene til KLP har vært en viktig informasjonskilde, og der leste hun noe som fikk henne til å susse.

«Jobber du i en stilling som gir medlemskap i den offentlige tjenestepensjonsordningen, kan tjenestepensjonen din fra KLP bli redusert. Jobber du hos en arbeidsgiver som ikke har offentlig tjenestepensjon, kan du jobbe så mye du vil uten at pensjonen din blir redusert.»

- Kan det virkelig være slik at jeg kunne ha jobbet i en butikk og ikke blitt trukket i pensjon?

Det virker jo å være det som står.

Helsefagarbeideren spurte KLP for å være sikker. Der pensjonsøkonom Øyvind Røst kan bekrefte at det verken er en skrivefeil, eller vi som misforstår.

- Tar du en jobb som ikke har offentlig tjenestepensjon, kan du tjene så mye du vil uten at alderspensjonen din fra KLP blir redusert, sier han.

- Jobber du i en stilling som gir rett til offentlig tjenestepensjon, kan alderspensjonen din fra KLP bli redusert. Du kan jobbe deltid og ta ut delvis alderspensjon, men du må du melde fra om du begynner å jobbe mer eller mindre. Det kan påvirke pensjonen din.

Ann Reidun Evensen innser at hun burde ha satt seg bedre inn i reglene på forhånd, men det



burde også ha vært gitt klarere informasjon, synes hun. Så hadde hun sluppet å gå i fella.

Nå kan hun ikke lenger ta like mange ekstravakter, og det er synd ikke å kunne jobbe når arbeidsgiver etterspør og hun har mulighet til det.

- Det er et skrikende behov for helsepersonell, med den situasjon vi har vært i med mye korona og høyt sykefravær, påpeker hun.

## Unntak for korona

For å unngå at pensjonsreglene gjør det vanskeligere å fylle syke-

«Vi blir ikke rik av lønna vår i utgangspunktet. Så går vi over i pensjon og får enda mindre, og så blir vi straffet for at vi er grei og tar vakter.»



- Vær obs på uklare regler, advarer Ann Reidun Evensen. Det er så kjedelig når du må betale tilbake.

fravær i den ekstraordinære situasjonen vi er i, er det innført et midlertidig unntak. 13. desember 2021 vedtok Stortinget en lovendring som innebærer at alle yrkesgrupper innen offentlig helsetjeneste og som får pensjonen utbetalt fra KLP, kan

jobbe så mye de vil etter avtale med arbeidsgiver så lenge arbeidet er knyttet til korona-pandemien. Det kan de altså gjøre uten at innmeldingen reduserer alderspensjon og AFP-pensjon fra KLP. Det gjelder ikke de som får uførepensjon.

Endringen varer fram til juli 2022.

I fjor sommer, da Evensen tok mange ekstrakter, var det korona på arbeidsplassen. Så hvilke betingelser må være på plass for at arbeid regnes som koronarelatert?

### Vi spør pensjonsøkonom Øyvind Røst i KLP

- Det som er avgjørende er at arbeidet har en årsakssammenheng med koranutbruddet. Hva som er å anse som slikt arbeid må avklares med arbeidsgiver, svarer han.

I utgangspunktet er det snakk om beordret tjeneste, men det gjelder også frivillig tjeneste som er nødvendig for å møte et ekstraordinært personellbehov.

### Tilbakevirkende kraft

Lovendringen ble vedtatt sist desember, men gjelder likevel for i fjor sommer. Om Evensen har blitt trukket i alderspensjon for koronarelatert arbeid, så kan hun få det omgjort. Det bekrefter Røst i KLP.

- Dersom arbeidsgiveren i etterkant sender bekreftelse på at det har vært koronarelatert arbeid vil KLP omgjøre vedtaket, sier han.

Men selv om Evensen er kjent med at det var en del koronasykdom på arbeidsplassen, så vet hun ikke hva som ligger bak at hun ble tilbudt ekstravakter.

- Vi vet jo ikke hvem som har korona på jobb, påpeker hun.

- Jeg har snakket med sjefen. Hun sier at det koronarelatert fravær er kodet med en c på timelisten.

Men Evensen har ingen mulighet til å kontrollere om hennes ekstravakter har blitt kodet riktig eller ikke. Hun må bare stole på at arbeidsgiver gjør riktig.



## Alderspensjon, tjenestepensjon og AFP – hva betyr begrepene?

Det norske pensjonssystemet består av alderspensjon fra folketrygden, tjenestepensjoner, avtalefestet pensjon (AFP) og egen pensjons sparing.

**Alderspensjon** fra folketrygden kan gis til alle som har bodd eller arbeidet i Norge.

**Særalderspensjon** gjelder for yrker med særaldersgrense.

**Tjenestepensjon** fra arbeidsgiver kommer i tillegg til alderspensjon.

**Offentlig tjenestepensjon** gjelder for ansatte i offentlig sektor.

**AFP** er førtidspensjon mellom 62 og 67 år, for offentlig ansatte som er født i 1962 eller tidligere.

## Hvor mye kan du jobbe før du blir trukket i pensjon?

**RETTELSE:** Gjelder bare sykepleiere

**Alderspensjon: ikke over 20 % i kvartalet**

Innmeldingene til KLP foretas av arbeidsgiver hvert kvartal. For å unngå å bli trukket i alderspensjon, kan man ikke jobbe ekstra i mer enn det som tilsvarer en 20 prosent stilling. I en 37,5 timers arbeidsuke utgjør det 86 timer per kvartal.

**AFP: ikke over 30 000 i året**

Om man mottar pensjon innenfor AFP-ordningen i KLP, så kan man tjene opptil 30 000 i året uten at pensjonen avkortes. Dette beløpet ble reforhandlet i november i fjor, og doblet fra 15 000 til 30 000 fra og med januar 2022.

Kilder: [klp.no](http://klp.no) og [spk.no](http://spk.no)



Ann Reidun Evensen har brukt mye tid foran skjermen hjemme på Hansnes i Karlsøy kommune for å finne ut av pensjonsreglene.

### LEGG MERKE TIL

Du kan motta lønn fra privat sektor sammen med offentlig tjenestepensjon uten at pensjonen blir redusert.

## Hva er særaldersgrense?

En stilling kan ha særaldersgrense hvis jobben enten medfører uvanlig fysisk eller psykisk belastning, eller stiller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper. Helsefagarbeidere og sykepleiere har særaldersgrense ved 65 år.

### De som har særaldersgrense, kan ofte benytte 85-årsregelen

Har du en stilling med særaldersgrense kan du gå av med pensjon tre år før du når aldersgrensen din, om du oppfyller 85-årsregelen. Det betyr at summen av medlemstiden du har i den offentlige tjenestepensjonsordningen og alderen din må bli minimum 85.

For eksempel: Har du aldersgrense 65 år må du ha vært medlem i KLP i 23 år for å ta ut pensjon fra du er 62 år.  $62 + 23 = 85$ .

Kilde: [klp.no](http://klp.no)



## Andre regler for alle som er 59 år og yngre

For to år siden trådte den nye pensjonsordningen i kraft. Den skal gjøre det mulig å jobbe ved siden av uten å få redusert pensjon.

Den nye ordningen vil gjelde for alle født etter 1963, og for opp-tjening etter 2020. Endringene skyldes behov for å gjøre det lønnsomt å jobbe lengre. Dessuten skal det bli enklere å skifte jobb mellom offentlig og privat sektor. Reglene er ennå ikke ferdig forhandlet.

Med ny ordning skal du kunne ta ut pensjon fra du er 62 år og jobbe ved siden av uten at pensjonen blir redusert for arbeids-

inntekten. Det vil likevel være en fordel å vente med å ta ut pensjon, for da blir den årlige pensjonen høyere.

En annen endring som kan komme, er livsvarig AFP. Dagens AFP utbetales mellom 62 og 67 år.

### Brudd om særalderspensjon

Partene i arbeidslivet har sammen med regjeringen blitt enige om å endre offentlig tjen-

estepensjon. Det skjedde i 2018. Noe av det som ble avtalt, var å lage en ny ordning for særaldersgrense. I februar 2020 ble det brudd i forhandlingene.

I mars i år ble det holdt møte mellom partene i offentlig sektor og arbeidsministeren. Formålet var å avklare om det var mulig å komme i gang igjen med forhandlinger. Tiden er overmoden, mener YS.

**Første utbetaling innenfor nytt system er allerede 1. januar 2025. 1. nestleder i YS, Hans-Erik Skjæggerud understreket at reglene derfor må forhandles senest i januar 2023, ifølge ys.no.**

## Pensjon fra første dag og krone – også privat

Fra 1. januar i år ble reglene for private tjenestepensjonsordninger endret. Nå opparbeides pensjon fra første arbeidsdag og første krone, slik det er i offentlig sektor. Tidligere har stillinger under 20 prosent ikke gitt pensjonsopptjening. Det har rammet mange deltidsansatte. Dessuten har det vært en aldersgrense på 18 år tidligere. Den er nå senket til 13 år.

**Kilde: Regjeringen**

## Egen pensjonskonto

Fra januar i fjor ble egen pensjonskonto innført for arbeidstakere i privat sektor. Ordningen gir oversikt over pensjon fra tidligere og nåværende arbeidsgivere.

Tidligere har det vært vanskelig å få oversikt over privat pensjon om man har jobbet flere steder. Pensjonskapitalbevis kan være plassert hos ulike leverandører. Nå er det mulig enkelt å sjekke hvor pensjonen er plassert og hvor mye arbeidsgivere har spart, på [norskpensjon.no](http://norskpensjon.no). Du kan også vege å samle pensjonen din på ett sted.

**Kilde: [yspensjon.no](http://yspensjon.no)**

## PENSJONSKAPITALBEVIS ER PENSJON FRA TIDLIGERE ARBEIDSGIVERE

## Medlemsfordel: YS pensjon

Med egen pensjonskonto gis innflytelse over hvor og hvordan pensjon skal samles. Hvert pensjonskapitalbevis medfører kostnader som spiser av pensjonssparingene. Når disse samles på ett sted reduseres kostnadene. Du kan spare penger ved å flytte pensjonen din til YS Pensjon. Reduserte kostnader og bedre forvaltning gir mer i pensjon. YS-pensjon forvaltes av Nordea Liv.

Hvis du ikke foretar deg noe med egen pensjonskonto, samles pensjonen din der arbeidsgiver har plassert innskuddspensjonen.

## FÅ FULL OVERSIKT OVER DINE PENSJONSORDNINGER

Nettsiden [norskpensjon.no](http://norskpensjon.no) gir oversikt over folketrygden, offentlige og private forsikringsordninger på samme sted. Her kan du beregne hva du vil få utbetalt i pensjon.

# Jobbe for pensjonistlønn istedenfor?

På pensjonistlønn kan du jobbe så mye du vil uten å få redusert alderpensjon.

**Dette bør du vite om ordningen.**

Pensjonistlønn er normalt lavere enn ordinær timelønn, og ment å ha mindre omfang enn full stilling. Fra januar i år er satsen på 224 kroner i timen. Det kan gis tillegg for ubekvem arbeidstid.

- Har du tatt ut alderspensjon kan du jobbe på pensjonistlønn dersom arbeidsgiveren din tilbyr dette. Arbeidsgiveren din kan ha regler om at pensjonistlønn først kan avtales fra 65 eller 67 år. Ikke alle arbeidsgivere tilbyr pensjo-

nistlønn, sier pensjonsøkonom Øyvind Røst i KLP.

Han gjør oppmerksom på at ordningen kan variere litt mellom de forskjellige tariffområdene i offentlig sektor. Så sjekk med arbeidsgiveren din om du kan jobbe på pensjonistlønn og hvor mye det utgjør på din arbeidsplass.

Du bør også vurdere om ordningen er fordelaktig for deg, oppfordrer Røst.

- For noen kan det være mer fordelaktig å jobbe på ordinær lønn. Du bør blant annet ta hensyn til eventuelle effekter for den alderspensjonen du får fra 67 år, sier han.

Det er mange faktorer som spiller inn og påvirker hva som vil være gunstigst av ordinær lønn og pensjonistlønn, som opptjeningsstid, gjennomsnittlig stillingsprosent og hvilket år du er født. Har du ikke full opptjen-

ing i offentlig tjenestepensjon, kan det være bedre å jobbe på ordinær lønn for å tjene opp mer i pensjon fra både folketrygd og offentlig tjenestepensjon. ●●●

**Logg deg inn på «min side» hos [klp.no](https://klp.no) for å se hva som gjelder for deg.**



Illustrasjonsfoto: stockadobe.com

## Egen sats for jobb med Ukraina-flyktninger

For pensjonister som arbeider med flyktninger fra Ukraina i kommunene, er det satt en høyere sats på pensjonistlønnen: 300 kroner i timen, sammenlignet med den ordinære på 224 kroner.

Kommuner kan ha behov for ekstra bemanning som følge av ankomstene fra Ukraina. Derfor avtalte partene i kommunal sektor før påske at pensjonister kan tilsettes på en særskilt pensjonistlønn. Ordningen gjelder for arbeid som bidrar til å avlaste det ekstraordinære personellbehovet som følge av ankomstene fra Ukraina. Tiltaket omfatter alt nødvendig personell.

Ordningen vil gjelde fram til 31.12.2022.

kilde: [klp.no](https://klp.no)

**Er du pensjonist og det er aktuelt for deg å ta arbeid i forbindelse med flyktningekrisen eller koronapandemien? Da er det lurt å avklare vilkårene dine på forhånd. Er du usikker, kan du ta kontakt med Delta.**

# Er du klar for å ta det neste steget?

Vi vet at behovet for kunnskap, kompetanse og utdanning kan forandre seg over tid, på samme måte som livene våre gjør det. Uansett hva som er dine mål, vil Folkeuniversitetet hjelpe deg med å nå dem.

Hos Folkeuniversitetet kan du delta på korte, yrkesrettede kurs, fagbrevkurs, fagskoleutdanninger og universitetsfag rettet mot deg som jobber innen helsesektoren.



# Gikk av med pensjon og trappet opp i bemanningsbyrå

For syv år siden sluttet Turid Lygre Pekcanatti (72) i Bergen kommune.

Da hadde hun opptjent den pensjonen hun kunne, etter å ha vært i arbeidslivet i 45 år.

**J**eg hadde ingenting å hente lenger på å jobbe for kommunen, sier hun.

Men Pekcanatti følte seg ikke ferdig med arbeidslivet. I stedet for trappet hun opp i et bemanningsbyrå. Et som hun hadde vært tilknyttet siden 2004, og fremdeles tar oppdrag for på ulike arbeidsplasser i vestlands-hovedstaden.

- Tidligere var jeg rundt i hele Bergen. Da jeg telte opp for noen år siden hadde jeg vært på 34 ulike steder. Nå har jeg noen steder som jeg prioriterer, og som prioriterer meg.

Med årene har hun blitt mer kresen på hvor og når hun vil jobbe. Nå tar hun bare nattevakter, og har sine faste steder.

Ledige vakter blir lagt ut på byråets nettsider. Ofte blir hun kontaktet direkte.

- De ringer ofte til meg med vakter på de stedene de vet jeg trives, forteller hun.

For tiden er hun i et lengre vikariat over et halvt år, noe som er uvanlig for henne, men det var på et sykehjem som hun kjenner godt, og hvor de kjenner henne.

I snitt har hun tre vakter i uka, og jobber gjerne helger og om sommeren, tider da det ofte er mangel på folk, så hun kan velge oppdrag som passer med hennes aktive pensjonisttilværelse. Hun sitter i styrer i to pensjonistforeninger, og er med i frivillighetsklubben til et sykehjem hun kjenner godt. Hvor hun har jobbet fast gjennom 26 år.

**- Vi trenger vikarene**

- Bemanningsbyrå gir meg mange muligheter. Det gir fleksibilitet og frihet. Jeg har vært veldig fornøyd, sier hun.

Pekcanatti er kjent med at bruk av byråer er omstridt.

- Mange er imot bemanningsbyrå, men hvordan skulle de ha kommet i mål uten?

Det lurer hun på. For hun har ofte opplevd å bli tilkalt på kort varsel for å redde en vanskelig situasjon med for få ansatte på jobb.

**Får full lønn**

Tidligere har det hendt at hun har tatt vakter for Bergen kommune. Da har hun jobbet på pensjonistlønn. Den er lavere

enn ordinær lønn, men vil ikke føre til trekk i offentlig tjenestepensjon. I bemanningsbyrået får hun full lønn, og risikerer ingen trekk fordi det er en privat bedrift.

Det har skjedd at hun har gått ned i pensjon når hun har jobbet mye, men har ikke opplevd det som et problem.

- Jeg har god pensjon etter mange år i arbeidslivet. Jeg vil heller gå litt ned i pensjon og trives på jobb. Du har noe å se frem til, noen som trenger deg. Jeg vil heller jobbe, fastslår hun.

Å gå arbeidsledig er ikke noe for Turid Lygre Pekcanatti. Hun har det bedre med jobb, og håper å kunne holde på i mange år til.

## - Vi har kjempestort behov for helsefagarbeidere

Da Katharine Gude startet i Reflekt helseavdeling i 2004 leide de ut sykepleiere først og fremst.

Etter pandemiutbruddet har etterspørselen etter helsefagarbeidere økt.

Ifølge Gude er det den store fleksibiliteten som lokker pleiere til å begynne i bemanningsbransjen. Og behovet er økende. Helsefagarbeidere kan nesten velge og vrake i vakter, sier hun. Bemanningsbyrået har oppdrag i sykehjem, hjemmetjeneste og bofellesskap. De leier også ut til private som ønsker hjelp i hjemmet.

Mange trenger vikarer om sommeren. Betingelsene skal være gode, og bemanningsbyrået tilbyr bonuser for å binde seg til sommerjobb.

- Om du alltid har hatt lyst til å reise til Ålesund, for eksempel, så dekker vi bolig og reise, sier hun.

De ansatte i Reflekt er i ulike livssituasjoner. Noen er eventyr-

lystne og ønsker å reise rundt i Norge samtidig som de jobber. Noen er ganske nyutdannede og ønsker å teste ut ulike arbeidsplasser før de bestemmer seg for hvor de ønsker å jobbe fast. Andre er pensjonister, eller trives med variasjonen og fleksibiliteten som bemanningsbransjen gir. For eksempel ikke å forplikte seg til å jobbe hver tredje helg.

- Som ferdig utdannet begynner man ofte å jobbe der man var i praksis. I bemanningsbransjen kan du prøve ut å jobbe i bofellesskap, sykehus og hjemmesykepleien. Kanskje du finner ut at du trives i hjemmesykepleien, sier Gude

Om noen finner et arbeidsted der de trives godt og velger å bli fast ansatt der, så er det bare fint,

Turid Lygre Pekcanatti har lang og allsidig arbeids-erfaring som hjelpepleier. Hun har vært ansatt ved kvinneklinikk, ved sykehus og sykehjem, og arbeidet med personer med utviklingshemming.



Foto: Marit Hommedal

*Katharine Gude er direktør for helseavdelingen i Reflekt bemanningsbyrå.*

synes hun. For da får byrået både en fornøyd kunde og en fornøyd medarbeider.

- Jeg mener at vi bidrar til at kundene og pasientene får en bedre tjeneste. ●●●



Foto: Reflekt





# Hva bør du vite om tjenestepensjon?

Det er stor forskjell på de ulike tjenestepensjonsordningene i offentlig og privat sektor. Hvilken pensjonsordning du har vil ha betydning for hvor mye du får i alderspensjon, og for uførepensjon, dersom du skulle være så uheldig å bli ufør.

**D**e fleste helsefagarbeidere og hjelpepleiere jobber i sykehjem, på sykehus eller ved andre institusjoner som er drevet av det offentlige. Men ikke alle gjør det. Noen jobber også i institusjoner drevet av private aktører. Og det kan få stor betydning for pensjonen din. Derfor må du være spesielt oppmerksom på hvem som driver institusjonen du jobber i. Er du i tvil, still spørsmål. Hva slags pensjonsordning har vi? Har vi noen forsikringsordninger? Vær særlig på vakt dersom driften ved enheten du jobber i blir konkurranseutsatt, og en privat aktør overtar. Et spørsmål som aldri ble stilt kan fort koste deg tusenvis av kroner i tapt pensjon.

Det er stor forskjell på de ulike tjenestepensjonsordningene i offentlig og privat sektor. Hvilken pensjonsordning du har vil ha betydning både for hvor mye du får i alderspensjon når du blir gammel, og på størrelsen på uførepensjonen din, dersom du skulle være så uheldig å bli ufør. Og visste du for eksempel at dersom du har offentlig tjenestepensjon vil du kunne få uførepensjon med en uføregrad på bare 20 prosent, mens det ellers som regel kreves en uføregrad på 50 prosent?

Heller ikke ytelsene til dine etterlatte, dersom du skulle falle fra, er de samme i offentlig og privat sektor. Og kanskje det viktigste for deg som er helsefagarbeider eller hjelpepleier: Det er bare ansatte med offentlig tjenestepensjon som har mulighet til å gå av med særalderspensjon. Blir driften privatisert, eller bytter du jobb, kan du dermed miste denne muligheten.

Det finnes en rekke ulike regelverk, og de er alle svært komplekse. Det er ikke blitt enklere etter alle endringene som er foretatt de siste årene. Både i folketrygden og i offentlig tjenestepensjon er det ulike regler for opptjening av alderspensjon, avhengig av hvilket år du er født. Og det bare for å nevne noen av endringene.

## Hva slags pensjonsordning?

Er du ansatt i en kommune eller et helseforetak, eller i en virksomhet som hører



Illustrasjonsfoto: stockadobe.com

For en som er født i 1963 eller senere er pensjonsreglene annerledes enn for en født i 1962 eller tidligere.



# FORHANDLINGER OM SÆRALDERSGRENSENE GJENOPPTAS

**I 2018 strandet forhandlingene om ny særalderspensjon. Hovedutfordringen var å få et godt nok nivå på pensjonen. Forhandlingene mellom partene i offentlig sektor og arbeidsministeren forventes gjenopptatt i løpet av kort tid.**

Reglene for særalderspensjon ble videreført. For dem som er født i 1963 og senere gjelder dette frem til en varig løsning er kommet på plass. Det er dette vi nå skal forhandle om.

## Slik er reglene om særalderspensjon i dag

En helsefagarbeider eller hjelpepleier har særaldersgrense på 65 år, og kan gå av etter 85-årsregelen dersom vilkårene for dette er oppfylt (se faktaboks). Særalderspensjonen er på 66 prosent av sluttlønnen fra du går av ved særaldersgrensen og frem til 67 år. Men fra 67 år vil alderspensjonen bli levealdersjustert. Dette betyr at den blir lavere enn 66 prosent. For de yngre kullene vil det livsvarige nivået på alderspensjonen fra 67 år dermed bli betydelig lavere, i takt med at levealderen

stiger og opptjent pensjonsbeholdning skal fordeles over flere år. I tillegg opptjener du ikke lenger pensjon etter at du har gått av med særalderspensjon.

## Plikten til å fratruke

Plikten til å fratruke ved særaldersgrensen er opphørt fra 1.1.2022 for kommunalt ansatte. Her kan det komme endringer. Stoltenberg-regjeringen har i Hurdalsplattformen lovet å gjeninnføre fratredelsesplikten. Det er ikke kjent om, eller når dette i så fall vil skje.

under HUK-området (Helse, utdanning og kultur) i Virke, har du offentlig tjenestepensjon. Dette er bestemt i tariffavtalene, som blant annet Delta har vært med på å forhandle frem.

Hvis du jobber ved et sykehjem drevet av private, kommersielle drivere, typisk fordi driften er konkurranseutsatt, vil du som regel bare ha obligatorisk tjenestepensjon (OTP). Sannsynligheten er i så fall også stor for at pensjonsordningen din heller ikke omfatter uføre- og etterlatteytelser. Det betyr at du bare er omfattet av ytelsene som ligger i folketrygden. Dette kan få stor økonomisk betydning for deg og eventuelle etterlatte.

Det finnes også en tredje type pensjonsordning som nevnes fordi den er like god som offentlig tjenestepensjon. Den kalles hybridpensjon og utbetales også livsvarig. Ordningen er utbredt i barnehagesektoren, men gjelder sannsynligvis ingen i din yrkesgruppe, så den vil ikke bli omtalt nærmere.

## Offentlig tjenestepensjon

### – hva er nå egentlig det?

Tidligere var alle med denne ordningen garantert en samlet alderspensjon fra tjenes-

tepensjonsordningen og folketrygden på 66 prosent av sluttlønnen. Dette forutsatte full, det vil si 30 års opptjening i ordningen. Ved kortere opptjening ble pensjonen redusert forholdsmessig.

Fra 2011 ble det innført levealdersjustering av alderspensjonen fra 67 år. Kort fortalt betyr dette lavere pensjon fordi vi lever lengre enn tidligere årskull og pensjonen derfor skal utbetales ut over flere år. Du kan lese om levealdersjustering i faktaboks.

Fra 1.1.2020 ble det innført nye regler i offentlig tjenestepensjon. Hvilken ordning du har avhenger heretter av når du er født. Er du født i 1962 eller tidligere beholder du den gamle ordningen. Er du født i 1963 eller senere gjelder nye regler. Samtidig kan du også ha opptjent pensjon etter de gamle

reglene. Da vil din fremtidige alderspensjon bli beregnet etter begge regelsett.

Det er også overgangsordninger for årskullene født i 1959-1962 og 1963-1970.

## Født i 1962 eller tidligere

**! Hva du får i alderspensjon er mer forutsigbart for deg som er født i 1962 eller tidligere, og dermed fortsatt opptjener pensjon i den gamle ordningen. !**

Samlet alderspensjon fra tjenestepensjonsordningen og folketrygden er på 66 prosent av sluttlønnen før levealdersjustering (se faktaboks), forutsatt 30 års opptjening i ordningen. Ved kortere opptjening reduseres pensjonen forholdsmessig.

## DETTE ER LEVEALDERSJUSTERING:

Alderspensjonen blir justert etter forventet levealder for ditt årskull. Så lenge levealderen øker, må hvert årskull jobbe litt lenger for å oppnå samme pensjon som eldre årskull. Alle som er født i 1943 eller senere får levealdersjustert alderspensjonen sin. Det gjelder både i folketrygden og offentlig tjenestepensjon.



Alle som bor eller arbeider i Norge har som hovedregel rett til alderspensjon fra folketrygden. Denne utbetales fra Nav. Tjenestepensjon fra arbeidsgiver kommer i tillegg.

Er du i stilling uten særaldersgrense, som noen kanskje vil være, har du også mulighet til å gå av med førtidspensjon (gammel offentlig AFP) i årene 62 til 65. Særaldersgrensene vil bli omtalt senere i artikkelen.

#### Født i 1963 eller senere

❗ **Er du født i 1963 eller senere vil du fra 1.1.2020 starte opptjening av alderspensjon etter helt nye regler, i en såkalt påslagsordning. Du vil tjene opp alderspensjon i alle år du jobber i offentlig sektor (13-75 år).** ❗

Dette skjer ved at 5,7 prosent av lønnen din legges til din pensjonsbeholdning. (For dem med høyere inntekter – nærmere bestemt fra 7,1 G - er det en tilleggssats på 18,1 prosent. Dette er for å kompensere for at det ikke opptjenes pensjon av inntekter over dette nivået i folketrygden.)

Påslagsordningen gir en livsvarig pensjon, slik som i den gamle ordningen. Det betyr at du får tjenestepensjon resten av livet. Dette er særlig en fordel for kvinner som statistisk lever lengre enn menn. Tjenestepensjonen kommer i tillegg til det du får fra folketrygden, og kan tas ut fleksibelt fra 62 år. Men jo lenger du jobber og jo lenger du venter med å ta ut pensjon, desto høyere pensjon får du.

G = folketrygdens grunnbeløp som frem til 1. mai i år var på kr 106.399

#### Legg merke til:

❗ **Størrelsen på pensjonen du får er med andre ord ikke begrenset til 66 prosent av lønnen slik som i den gamle ordningen.** ❗

Etter de nye reglene står du også friere med hensyn til å jobbe når du har tatt ut pensjon. Pensjonen reduseres ikke dersom du fortsetter i full jobb.

Også AFP (avtalefestet pensjon) er endret fra og med 1963-kullet. Den tidligere førtidspensjonsordningen er erstattet av en livsvarig AFP, som opptjenes og utbetales livet ut for dem som kvalifiserer for ytelsen. Også for AFP blir årlig utbetaling høyere ved å utsette uttaket, men kun frem til 70 år. Du kan tidligst starte uttaket fra 62 år.

En av ulempene med påslagsordningen er at du må jobbe lenger for å få en samlet pensjon på 66 prosent av sluttlønnen din. Du oppnår ikke lenger «full pensjon» etter 30 år i offentlig tjenestepensjonsordning. På den annen side teller alle år du er i arbeid i offentlig sektor og hos annen arbeidsgiver med offentlig tjenestepensjon (som for eksempel i HUK-området i Virke) med. Også pensjonsbeholdningen i påslagsordningen vil bli levealdersjustert fra 67 år.

Som nevnt i artikkelen om hjelpepleieren (på side 20), født i 1958, blir pensjonen fra KLP redusert fordi hun jobber hos en arbeidsgiver med offentlig tjenestepensjon etter at hun har gått av med særalderspensjon. Dette gjelder årskullene født i 1962 eller tidligere, og bare dersom hun ikke faller inn under den særlige unntaks-

regelen som ble innført under koronapandemien eller jobber på pensjonistvilkår. Etter reglene om påslagspensjon skjer det ingen reduksjon av pensjonen når du jobber i tillegg til å motta pensjon. Disse reglene gjelder deg som er født i 1963 og senere.

#### Obligatorisk tjenestepensjon (OTP)

Så litt om obligatorisk tjenestepensjon (OTP), som ikke er så vanlig for deg som er helsefagarbeider/hjelpepleier.

Ved de kommersielt drevne sykehjemmene har de fleste ansatte såkalt OTP. Dette betyr i praksis at arbeidsgiveren din sparer et beløp tilsvarende 2 til 5 prosent av lønnen din hvert år, og setter dette inn på pensjonskontoen din.

Fra 1. juli i år skal det spares til pensjon av hele lønnen din. Dette er en klar forbedring fra tidligere, da det bare var et krav om sparing av inntekt over 1 G. Maksimumssparingen er på 7 prosent av lønnen, men der maksimumssatsen benyttes er det gjerne slik at arbeidstakeren selv betaler 2 prosent (som i offentlig tjenestepensjon) og arbeidsgiver betaler 5 prosent. OTP kommer i tillegg til pensjonen du får fra folketrygden (NAV).

Alderspensjonen, som består av innskuddene som er gjort og avkastningen på disse, betales vanligvis ut over ti eller femten år. Deretter vil du kun få pensjonen du mottar fra NAV, hvis du ikke også har opptjent pensjon hos arbeidsgivere med offentlig tjenestepensjon. ●●●

# +VAKTROMMET

## MIGENIC+

Hygienisk navnskilt  
og utstyrs- dock i ett

- 100% silikon
- Kan dekontamineres

Ekstra gode tilbud ved  
kjøp av mange produkter.  
Julegaver til avdelingen?

Ta kontakt  
så finner vi en løsning!



Vaktrommet AS  
www.vaktrommet.no  
post@vaktrommet.no  
tel: 926 97 497





# Tar samlingsstunden med seg til sykehjemmet

Endelig kan barnehagen få besøke eldreinstitutionen igjen. Den nye trenden er å skape uformelle sang- og musikk møter mellom generasjonene for å synge sammen, trimme sammen - og spise is sammen.

TEKST OG FOTO: IRIS ENGEN SKADAL I KRAFTTAK FOR SANG



**Energi og læring:** - Når barna kommer på besøk til eldreinstitutionen fylles rommet med energi, og denne energien suger de eldre til seg. De eldre får også anledning til å overføre sine tradisjoner til barna - i form av sanger, sangleker, fortellinger og danser, forteller musikkterapeuten.

**K**jersti Gunnersen jobber som musikkterapeut på Gulset sykehjem og bokollektiv i Skien, og har lang fartstid fra både barnehage og eldreomsorg. Hun har mang en gang sett den nesten magiske effekten av sangmøter mellom generasjoner, og har også skrevet en mastergrad om temaet. Nå vil hun slå et slag for at barnehagene simpelthen bør rusle bort til nærmeste institusjon når de skal ha en av sine daglige samlingsstunder.

## Et lavterskelmøte

- Førskolelærere har mye kompetanse på å skape morsomme, kreative sangmøter i barnehagen, og det er enkelt og tilnærmet gratis å ta med seg dette til nærmeste institusjon, mener Gunnersen. Hun oppfordrer til at barna skal komme for å være sammen med de eldre – synge sammen, bevege seg sammen, prate og spise is sammen.

- Ingen skal opptre eller underholde, legger musikkterapeuten til. Hun opplever

at dette er en lettelse for både barnehageansatte og ansatte ved institusjonen. Man kan komme som man er, synge med den stemmen man har, uten å måtte øve eller prestere.

## Sang fra vugge til grav

- Sangen ligger i oss gjennom hele livet; det er det første vi møter og det siste vi mister. De eldre ble sunget for da de var små, og sang deretter til sine egne barn, og alle disse sangene blir til små avtrykk



**Aktivitet, liv og røre:**  
Barn er seg selv; de er spontane, beveger seg masse, spør om mange rare ting, og skaper liv og røre rundt seg. Bevegelsene tar barna med seg inn i sangene, og når de eldre blir med får også de litt trim.



**Magiske øyeblikk:**  
Gunnernsen opplever at den felles sangen, rytmen og bevegelsen binder barna og de eldre sammen, og skaper fellesskap, nærhet og magiske øyeblikk.

## FÅ HJELP TIL Å KOMME I GANG!

Krafttak for sangs «Generasjonssangprosjekt» gir ansatte i barnehager og på eldre-institusjon en omfattende praktisk og teoretisk innføring i hvordan de kan skape gode sangmøter på tvers av generasjoner. Deltakerne mottar en kostnadsfri liten kursrekke på arbeidsplassen, tilgang til Sang i eldreomsorgens ressursportal [www.syngsammen.no](http://www.syngsammen.no) og Syngende barnehages ressursportal [www.skattkammer.no](http://www.skattkammer.no).

**SØKNADSRIST: 1. JUNI 2022**

Prosjektet er utviklet av Sang i eldreomsorgen og Musikk fra livets begynnelse, og med støtte fra Sparebankstiftelsen.

av levd liv, sier musikkterapeuten. Hun opplever at det å hente disse sangene frem igjen - sammen med barn - kan skape magiske øyeblikk.

- Når de eldre tar del i sang sammen med barna, er det som at de friskner til, og vi får frem personen som han eller hun er. Uansett om den eldre er alvorlig rammet av demens, har mistet språk, eller har mye vondt, får han eller hun anledning til å møte barna i sangen og musikken.



### Felles språk

Elisabeth Anda Pettersen er førskolelærer og pedagogisk leder i Lillefot barnehage. Det skulle ikke mye overbevisning til før hennes barnehage inngikk et tett samarbeid med sin nærmeste eldreinstusjon i Skien, og slik startet samarbeidet med Gulset sykehjem og bokollektiv.

- Det krever heller ikke så mye av oss. Vi tar med oss det vi gjør vi hverdagen inn på sykehjemmet. Sang og musikk er et felles språk for alle, og du kan til og med ta med de aller minste, som ikke har språk, og de får likevel til et samspill med de eldre, forteller hun.

- Barn og eldre kan ofte mange av de samme sangene. Det skaper både en trygghet, men også smil, glede og en følelse av fellesskap. Etter møtene får vi også ofte gode samtaler med barna. Det gir oss en anledning til å snakke om livet - om det å bli gammel, og hvordan livet er i endring hele tiden. ●●●



*Sjeldne møter: I vårt samfunn er det mange barn som sjeldent møter den eldre generasjonen, og det er også mange eldre på institusjon som sjeldent møter barn. Det i seg selv er en viktig grunn til å møtes, mener Gunnarsen.*



*Tilbakelemt og enkelt: Suksessoppskriften til musikkterapeut Kjersti Gunnarsen er enkel og tilbakelemt: barna kan bevege seg inne i sirkelen, uten å gjøre de «riktige tingene», og det er rom for spontanitet. Barna kan ta initiativ underveis, og vike fra planlagt program.*



## Ledige plasser på ICD10 grunnkurs

Oppstart på Olavsgaard 12.9.22

Telefon 92229290  
[post@icd10kurs.no](mailto:post@icd10kurs.no)  
[icd10kurs.no](http://icd10kurs.no)



Velkommen til Henriksson&Steinum-kurs!

## Vi er på utkikk etter helsefagarbeidere!

Hvorfor jobbe i Reflekt Helse? For mange er friheten, fleksibiliteten og muligheten til å teste flere fagområder de viktigste grunnene til å jobbe i Reflekt. Her er noen flere:

- Du velger selv hvor, når og hvor mye du ønsker å jobbe
- Du kan velge alt fra 100 %-stilling til å kun ta ekstravakter
- Vi har gode lønnsbetingelser
- Du får sommer- og vervebonuser
- Du får god oppfølging og egen personalkonsulent

Les mer på [reflekt.no](http://reflekt.no) eller kontakt oss på [vikar@reflekt.no](mailto:vikar@reflekt.no)



# Reflekt

# Det er forskjell på å jobbe med ting og mennesker

Kvinner har høyere sykefravær, blir oftere uføretrygdet og pensjonerer seg tidligere enn menn. Hvorfor er det slik? Det finnes ikke fullgodt svar, men en ny Fafo-rapport viser at det har sammenheng med hva slags arbeid som er typisk for kvinner.

**Relasjonelt arbeid** gjøres for å behandle eller påvirke mennesker.

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

**D**et norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, og arbeidsmiljøbelastningen er størst i de kvinnedominerte yrkene i offentlig sektor. Der utføres det mye relasjonelt arbeid. En stor del av forskjellen mellom kjønnene kan altså tilskrives selve jobben.

I en rapport etterlyser Fafo-forskerne Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen mer oppmerksomhet rundt hva som skiller arbeidsmiljøutfordringer i kvinnedominerte sektorer i kommunen sammenlignet med de mannsdominerte.

## De skriver:

« Dersom det er slik at kvinner får dårligere helse og lavere pensjon som følge av arbeidsrelaterede lidelser, kan det argumenteres at det ligger en kjønnsulikhet innbakt i arbeidslivets struktur. »

## Relasjonelt arbeid

Relasjonelt arbeid kan være belastende, særlig om det samtidig er ressursmangel. Noe som leder til at yrkesutøverne ikke kan gi de tjenestene de etter sitt faglige skjønn helst ville ha gitt. Yrker som lærer, helsefagarbeider, sykepleier, sosialarbeider, barnevernspedagog og ansatt på NAV-kontor er særlig utsatte.

## Liten påvirkning på oppgaver

I 2015 ble hjemmetjenester undersøkt i 59 svenske kommuner og sammenlignet med teknisk forvaltning i de samme kommunene. For å se på forskjeller mellom arbeidsforhold i en kvinnedominert og mannsdominert sektor.

Rapporten konkluderte med at forutsetningene for et godt arbeidsmiljø var dårligere hjemmetjenesten enn i teknisk etat i alle kommunene. En viktig forskjell var i arbeidstakers mulighet til å påvirke og styre gjennomføringen av egne arbeidsoppgaver. I hjemmetjenesten var arbeidet tidsstyrt i detalj på oppgavenivå. Om en dusjing tar lengre tid enn planlagt, kan tidsplanen for dagen sprekke. Oppgavene i teknisk etat var styrt på et mer overordnet nivå, for eksempel at gatene i et område skal feies innen et visst tidspunkt.

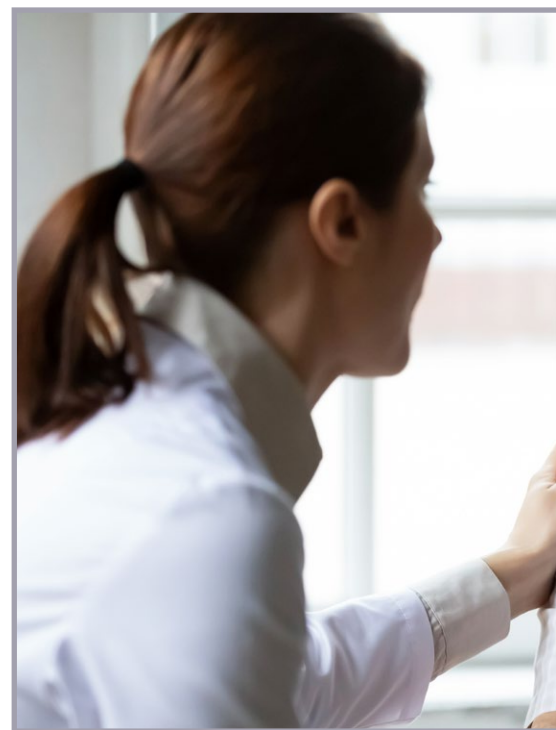
Forskjellene i arbeidsbelastning knyttes til at hjemmetjenesten handler om mennesker, mens det i teknisk etat handler om ting.

## Emosjonelt arbeid

Emosjonelt arbeid innebærer at arbeidstaker må kontrollere egne følelser i jobben og ta innover seg andres sterke følelsesuttrykk. Høye emosjonelle krav til arbeidet er mer enn dobbelt så vanlig blant kvinnelige arbeidstakere som hos mannlige, viser undersøkelser rapporten refererer til. Ubalanse mellom egne følelser og de følelsene man må uttrykke, kalles emosjonell dissonans. Det er noe som øker risiko for sykefravær.

## Konflikt mellom lovverk

En av utfordringene rapporten trekker fram, er den skvisen som kan oppstå mellom bruker- og pasientrettigheter og de ansattes krav til forsvarlig arbeidsmiljø. For eksempel i møte med voldelige brukere som har behov for pleie. I praksis er det ofte slik at lover som beskytter brukeren/pasienten rangeres som viktigere enn arbeidsmiljøloven.



Hagen og Jensen etterlyser en diskusjon om hvordan de ansatte bedre skal beskyttes:

«Det er vanskelig å beskytte ansatte mot belastningen det er å forholde seg til krevende brukere eller brukere i vanskelige livssituasjoner. Ingen ønsker en situasjon hvor vi betrakter brukere som arbeidsmiljøproblem, men det er grunn til å etterlyse en diskusjon om hvordan vi skal kunne beskytte ansatte med relasjonelt arbeid: hva skaper belastning, hvor legitim oppfattes belastningen å være, og hvilken tyngde har en slik belastning opp mot andre utfordringer som tjenestene står overfor.»

## HMS-regler laget for mannsyrker

Dagens HMS-regler kan være for sterkt innrettet mot tradisjonelle mannsyrker. I dag mottar menn langt oftere yrkesskadeerstatning enn kvinner. Det kan skyldes at definisjonen på yrkesskade utelater vanlige arbeidsbelastninger i de kvinnedominerte yrkene. Det kan derfor være behov for en gjennomgang, mener Hagen og Jensen.

Belastningslidelser som over tid har utviklet seg i muskel-/skjelettsystemet, regnes ikke som yrkesskade i folketrygdløven. Heller ikke lidelser som følge av psykiske påkjenninger over tid.

Et bilde på utfordringen, er at mannsdominerte sektorer oftere får Arbeidstilsynet på besøk. I 2019 ble rundt halvparten av tilsynene utført i industri og bygge- og anleggsvirksom-

het, mens under fire prosent ble utført i helse- og sosialtjenester. Til sammenligning jobber det flere i helse- og sosialsektoren enn i de to andre sektorene til sammen.

## Kjønnsperspektivet diskuteres ikke

Helsefagarbeideren har tidligere skrevet om de store forskjellene i praksis mellom ulike etater hva gjelder utdeling av arbeidstøy. For eksempel får hjemmetjenesten mange steder bare dekket innetøy, selv om jobben krever at man oppholder seg mye ute, i all slags vær. I typisk mannsdominerte sektorer, som teknisk etat, dekkes alt av tøy, også sko. Dette forholdet trekkes fram i rapporten som eksempel på hvordan mannsdominerte arbeidsplasser prioriteres høyere. En forskjellsbehandling som bør sees i sammenheng med hvordan

tradisjonelle kvinneyrker generelt har blitt tilgodesett med mindre ressurser enn tradisjonelle mannsyrker i offentlig sektor.

Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen intervjuet ansatte i to kommuner. Deres funn var at forskjeller i arbeidsmiljøbetingelser mellom mannsdominerte og kvinnedominerte sektorer var kjent, men lite diskutert.

«Viktig, men har ikke tenkt så mye på det», var et typisk svar som ble gitt.

Rapporten «Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor» kan være et bidrag til å løfte debatten.



*Det gir andre typer arbeidsbelastninger å jobbe med mennesker enn med maskin. Dagens HMS-arbeid kan være for sterkt innrettet mot tradisjonelle mannsyrker.*



Begge illustrasjonsfoto: stock.adobe.com

## I 2017 gjennomførte Arbeidstilsynet 483 tilsyn med virksomheter innenfor helse- og sosialtjenester.

- Seks av ti hadde ikke tilfredsstillende kravet om å gjennomføre kartlegging og risikovurdering og utarbeide planer for å beskytte arbeidstakerne mot vold og trusler.
- Halvparten hadde ikke vurdert risikoen ved alenearbeid.
- Fire av ti hadde brudd på kravet om å gi arbeidstakere nødvendig opplæring og øvelse slik at de så langt det er mulig er beskyttet mot vold og trusler.

Kilde: Inger Marie Hagen og Ragnhild Steen Jensen, Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor. Innspill til en debatt. Utgitt av Fafo i 2022. ●●●

## Wima-labben:

### Behandling/forebygging av ligge- og trykksår

- Avlaster områder som er utsatt for ligge- og trykksår
- Bedrer mulighetene for sårleging
- Behagelig i bruk - luftig, lett, stabil og varmeisolerende
- Les mer på wima.no



**Wima**® produkter

Tlf. 71 51 42 84 / 469 16 693 - wima@wima.no





# Dagens utfordring med teknologi for helsefagarbeidere

I jobbhverdagen for en helsefagarbeider er det nå større krav om hva en skal kunne teknisk, og flere henger ikke med.

I større og større grad skal alt over fra papir til digitale dokumenter eller systemer. Dette byr på nye utfordringer for helsefagarbeidere sin jobbhverdag. Det siste nye er at en skal ha ekstra fokus på sikkerhet. Helsefagarbeidere må derfor kobles opp med både BankId, og tofaktorautentisering gjennom private mobiltelefoner. Flere sliter med å huske passord, om ikke til jobben sine systemer, så i hvert fall på privaten. Huske Apple passordet eller Google. Det krever at du har noe innsikt i den type systemer, og ikke minst interesse.

som lurer på hvorfor det ikke kommer svar, eller hvorfor ting ikke blir fulgt opp. Opplevelsen av ikke å strekke til er aktuell og til stede gjennomgående i hverdagen, prioriteringer må gjøres. Det blir derfor flere som ikke henger med i teknologien.

## Er e-post likestilt med pasientomsorgen?

Er det ikke pasient/bruker som skal være i fokus? Flere sier at for eksempel «la meg få gjøre jobben min praktisk, jeg er ikke motivert til å sette meg inn i det tekniske med e-post og datasystemer.»

## «Alltid på» selv når det er arbeidsfri

Enkelte helsefagarbeidere kommer også med uttalelser om at de ikke har fått opplæring innen teknologien, de bruker ikke Office-pakken hjemme. Og de kursene som holdes av arbeidsgiver, blir lagt opp til at ansatte skal ta mest mulig på fritiden, for ikke å ramme driften.

Skiller viskes ut. Man er «alltid på» selv når det er arbeidsfri eller ferie, så kommer det påminnelse om jobb på e-post og SMS. Men hva kan kreves av en ansatt når det kommer til teknologi? Skal det være et krav om BankId og bruk av egen mobiltelefon? Får du som helsefagarbeider jobbtelefon, eller skal det være en selvfølge at det må vi også dekke selv? Som skilt/klokker, og gode sko som er nødvendig for å gjennomføre vår yrkesaktive jobb.

## Viktig å si fra

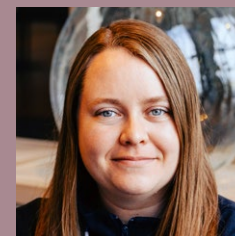
Dette er en aktuell problemstilling som må løftes opp i systemet for å kunne å hjelpe våre medlemmer. Vår jobb for er å sikre medlemmenes tid, for det er en viktig valuta i dagens samfunn. Arbeidsmiljøloven snakker om tid, det samme gjør hovedavtalen mellom Delta og KS. Viktigheten av å være organisert sier noe om at sammen er vi sterke. Det er derfor viktig å si i fra når det blir for mye av en ting og for lite av andre. ●●●

«Får du som helsefagarbeider jobbtelefon, eller skal det være en selvfølge at det må vi også dekke selv?»

## Tid spises opp av systemer

I jobbhverdagen for en helsefagarbeider er det nå større krav om hva en skal kunne teknisk, og flere henger ikke med. Bli heller ikke møtt med forståelse fra de som skal hjelpe fra IKT, om at dette er en utfordring. Kommunikasjon er gått mer over til e-post, og imellom matlaging, aktiviteter og stell så sitter ikke helsefagarbeidere så mye på pc'en, utenom med rapportskrivning. Det blir mer og mer tid som skal spises opp av systemer, som e-post, mindre verbal kommunikasjon og mindre menneskelig kontakt. I arbeidsplanen blir det ikke trukket fra arbeidsoppgaver, men listen blir stadig lengre og lengre. Så kommer det noe fra ledelsen,

Bruk av Ipad er nå iverksatt flere steder, bruk av arbeidstelefoner med apper som skal styre velferds-teknologien. Men noen ganger så kan det være mer jobb å bruke disse verktøyene, de kan bli sett på som sløsing av tid. Tid som kunne blitt brukt sammen med pasientene for å fremme livsglede kontra å knote med teknologien. Misforstå meg rett, vi trenger velferdsteknologi, for vi er ikke nok hender. Men når dette ikke virker og ingen kan hjelpe med å fikse, så blir det liggende i en skuff eller et skap. Ofte så kutter systemene ut i helgene, eller på natten, ofte når de trengs som mest.



CAROLINE OBRESTAD

Helsefagarbeider Caroline Obrestad jobber ved et sykehjem i Time kommune, og er styremedlem for region Sør Vest i Helsefagarbeiderforbundet.

YTRINGER

Bladet Helsefagarbeideren ønsker flere leserinnlegg fra medlemmer. Kommer ditt på trykk, blir det honorert med 2 000 kroner.

# Dataprogram kan forutsi sykefravær

Trondheim kommune skal bruke kunstig intelligens for å få mer bærekraftig turnus.

Trondheim kommune har tatt i bruk et data-program for bedre å kunne forutsi sykefravær og planlegge turnus. Det meldte Kommunal Rapport i slutten av mars. Programmet bruker blant annet tidligere sykefravær, vaktplaner, ferie, ekstravakter, kompetanse og værd data for å forutsi fravær med såkalt kunstig intelligens (KI). Noe som forhåpentligvis skal gjøre det enklere blant annet å fylle hullene i turnusen med fast bemanning og redusere bruken av vikarer. Til syvende og sist skal kommunen spare penger med å bruke slike data.

Foreløpig har KI-verktøyet vært i test på Byåsen bo- og aktivitetstilbud, som er en av de større helseenhetene i Trondheim. Foreløpige beregninger skal viser at KI kan innebære en innsparing på 8 millioner kroner per år bare for bo- og aktivitetstilbud i Trondheim kommune. Det samme programmet skal også tas i bruk i Oslo kommune.

Bemanningsplanleggingen skal dessuten flyttes fra helseenhetene til økonomitjenesten sentralt i Trondheim kommune. ●●●



Foto: Anna Subotina / stock.adobe.com

## En myte at velferdsteknologi ikke krever teknologisk kompetanse

At velferdsteknologi handlet om 80 prosent mennesker og kun 20 prosent teknologi stemmer ikke med virkeligheten, ifølge forskere.

Hilde G. Corneliussen fra Vestlandsforskning og Kari Dyb fra Nasjonalt senter for e-helseforskning har fulgt det nasjonale programmet for velferdsteknologi til Helsedirektoratet, KS og Direktoratet for e-helse tett i flere år. De har studert språket som oppstår i offentligheten når en skal diskutere innføring av teknologi i helse og omsorg. I tillegg har de intervjuet ansatte og ledere i kommunal

pleie- og omsorgstjeneste på Vestlandet og i Nord-Norge om deres opplevelser med velferdsteknologi.

Forskerne vil utfordre et sannhetsregime om at velferdsteknologi ikke skal handle om teknologi, men om mennesker. Noe som fører til sinne og frustrasjon hos helsepersonell som får dumpet ny teknologi i fanget uten å ha nødvendig kompetanse til å utnytte den.

– Et budskap som oppfattes av mange som en sannhet, vil kunne legge politiske føringer. Det kan gjøre at det ikke blir gitt penger til viktige behov som mer IKT-personell og kompetanseheving hos helsearbeidere, sier Hilde G. Corneliussen i et intervju publisert av Nasjonalt senter for e-helseforskning. ●●●

# Vi har bidratt til ny fagskoleutdanning

Fra høsten starter en utdanning som Helsefagarbeiderforbundet har vært med på å lage: **Målrrettet miljøarbeid i tjenester til personer med utviklingshemming.**



- Hvis jeg skal tenke på en yrkesgruppe som fanget meg inn i faget, så var det hjelpepleierne i vernepleie, sier vernepleier Bjørn Harald Iversen, som ivrer for å øke helsefagarbeideres kompetanse innen sitt fagområde. Til venstre hjelpepleier Jette Dyrnes.

**T**ilbudet av fagskoleutdanninger er stort. Likevel har det fram til nå manglet et landsdekkende tilbud innen målrrettet miljøarbeid. I september starter et nytt nettbasert studium der to yrkesorganisasjoner i Delta har bidratt under utviklingen av kompetanseplanen.

- Vi var begge enige om at kompetansen må heves innen boligvirksomheten, sier leder i Helsefagarbeiderforbundet Jette Dyrnes, henvendt til sin kollega i Vernepleierforbundet, Bjørn Harald Iversen.

De to organisasjonene oppfatter hverandre som søsterforbund, og samarbeider gjerne når de

har felles interesser. Som da MedLearn tok kontakt for tre år siden og ba om innspill til nye studier. Da ble kompetansebehovet i boliger løftet fram.

Bjørn Harald Iversen mimrer tilbake til 1989, da han begynte å jobbe i sektoren.

- Hvis jeg skal tenke på en yrkesgruppe som fanget meg inn

i faget, så var det hjelpepleierne i vernepleie, forteller han.

Han jobbet uten formell kompetanse, og det tette samarbeidet med hjelpepleiere gjorde at han fikk lyst til å ta den samme utdanningen selv. På den tiden var faget voksenopplæring. Han var bare 21 år og kom ikke inn. Ellers så kan det være at



## «Det er kjempeviktig at vernepleiere og helsefagarbeidere samarbeider faglig»

Iversen hadde endt opp med å bli hjelpepleier i stedet for vernepleier.

### Hjelpepleier i vernepleie forsvant

I 1994 ble hjelpepleierutdanningen endret. De tre spesialiseringene forsvant. Studentene valgte ikke lenger mellom somatikk, psykiatri og vernepleie.

I løpet av årene har Iversen observert hvordan det har blitt færre og færre hjelpepleiere og helsefagarbeidere med formell kompetanse innen de fagfelt som ligger innunder vernepleie. Først i de senere årene har det kommet fagskoler som kompenserer for spesialiseringen som forsvant på 90-tallet.

Jette Dyrnes mener likevel at dagens ordning er bedre enn den som var for tretti år siden. At alle har den samme grunnutdanningen i bunnen og så spesialiserer seg gjennom en fagskoleutdanning. Fordi alle trenger somatisk kompetanse i dag, også helsefagarbeidere som jobber for personer med utviklingshemming.

Under arbeidet med fagskoleutdanningen i målrettet miljøarbeid har MedLearn hentet mange innspill både fra helsefagarbeidere og vernepleiere. Det har vist seg at yrkesgruppene er ganske enige om hvilken kompetanse som trengs.

- Det er kjempeviktig at vernepleiere og helsefagarbeidere samarbeider faglig, sier Jette Dyrnes.

- Vi vil det beste for gruppene vi jobber for. Jobben blir mer interessant med mer kunnskap og når fagmiljøet blir større.

### Behov for mer opplæring

Kathrine Nielsen er fagansvarlig i MedLearn. Offentlige rapporter og utredninger som har kommet de siste årene, er bakgrunnen for den nye fagskoleutdanningen, informerer hun. Det er rapportert om bruk av makt og tvang overfor enkeltpersoner. I 2016 kom en offentlig utredning om grunnleggende rettigheter for personer med utviklingshemming, og i 2019 kom et nytt forslag på felles lov for bruk av tvang i helse- og omsorgstjenesten. I fjor ble det utgitt en ny nasjonal veileder for helse- og omsorgstjenestene til utviklingshemmede.

- Den nasjonale veilederen og nytt regelverk gjør at det er behov for å lære opp personell i helse- og omsorgstjenesten, sier Nielsen. ●●●



- Den nasjonale veilederen og nytt regelverk gjør at det er behov for å lære opp personell i helse- og omsorgstjenesten, sier Kathrine Nielsen i MedLearn om den nye utdanningen som er initiert og utviklet i samarbeid med Delta.

## MÅLRETTET MILJØARBEID I TJENESTER TIL PERSONER MED UTVIKLINGSHEMMING

Utdanningen består av fem emner og det er ti ukers obligatorisk praksis på slutten av studiet. Aktuelle temaer er; etikk, kommunikasjon og samhandling, aktuelt lovverk, funksjonsevne, diagnoser og syndromer, målrettet miljøarbeid og miljørettede tiltak, tilrettelegging av miljøbetingelser.

Målet med studiet er å tilby oppdatert, riktig og tilstrekkelig kunnskap for å øke kvaliteten på tjenestene og bidra til at personer med utviklingshemming får leve aktive og trygge liv.

Målgruppen er fagarbeidere som jobber med personer som har utviklingshemming. Utdanningen er lagt opp som et deltidsstudium over to år, det er nettbasert og gir 60 studiepoeng. Fullført studie gir mulighet for lønnsjustering på kr 20 000, ved arbeid innenfor KS område.

**MedLearn åpnet for opptak til dette studiet 1. april. Studieoppstart er 1. september.**

# Nattevakter trenger bedre lønnstillegg

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

I årets lønnsoppgjør har Helsefagarbeiderforbundet oppfordret arbeidsgivere til å gi en lønnskompensasjon som står i forhold til belastningen. Blant ønskene er bedre betingelser for nattevakter.

**K**lokken er åtte om morgenen og Svein Olav Tøndel har nettopp kommet hjem fra jobb som våken nattevakt. Særlig de to siste timene av vakta er tøffe. I fem-seks tiden er kroppen på sitt trøtteste etter en våkenatt, og da må han i gang med morgenstellet.

Men det avtafestede nattevakttillegget varer i dag bare fram til klokken seks.

- Det virker ganske ulogisk for oss nattevakter, sier Tøndel.

- Natttillegget bør være fram til åtte. Fra seks til åtte om morgenen er vi på det mest trøtte og slitne. Det er da vi må gjøre de tunge

tingene som dusjing og stell, hele pakka, og da slutter tillegget.

Bedre tillegg for våkne nattevakter har vært en kampsak for Svein Olav Tøndel i årevis. Han sitter som styremedlem i Helsefagarbeiderforbundet for region Sør Øst og har dessuten diskutert saken i en egen gruppe for nattevakter på Facebook, der det applauderes at Helsefagarbeiderforbundet nå vil fronte saken.

- Alle våkne nattevakter i Norges land er enig i at noe må gjøres med tilleggene, sier Tøndel.

## Trengs økt ubekvemstillegg

I dag er ubekvemstillegget for natt det samme som for kveld.

Men det burde være høyere, mener Helsefagarbeiderforbundet. Det er særlig den våkne nattevakta som er belastende.

- Det er tøffere for kroppen å jobbe natt, sier Tøndel. Og det har han solid støtte i forskning på.

Likevel får nattevakter det samme

## Helsefagarbeiderforbundet har bedt partene prioritere helsefagarbeidere i årets sentrale lønnsoppgjør

Arbeidsgivere kan ikke sikre gode og forsvarlige helse-tjenester ved å basere seg på at lojale medarbeidere skal ta ekstravakter og jobbe når andre har fri, uten å få en lønnskompensasjon som står i forhold til belastningen.

### Helsefagarbeiderforbundet mener at:

Nattevakter skal ha nattevakttillegg hele vakten. I dag slutter natttillegget kl. 06.00. Det betyr at for de tøffeste timene før vakten er slutt får man ikke tillegg.

Nattevakter må ha høyere ubekvemstillegg enn dagarbeidere. Ubekvemstillegget for kveld og natt er i dag likt. Belastningen er høyere på arbeidsom natten. Derfor må ubekvemstillegget for nattarbeid økes.



Bedre tillegg for våkne nattevakter har vært en kampsak for Svein Olav Tøndel i årevis.

tillegget som når man jobber fra seks og utover på ettermiddagen

Selv har han har titimers skift i en bolig med bistand.

- I helgene går jeg tre netter på. Da er det nesten sånn at jeg enten sover, eller så er jeg på jobb.

### Bryter med døgnrytmen

Før ei vakt må han sove seg opp for å holde ut, og selv b-mennesker blir mer slitne av å jobbe om natta.

Etter ei vakt vil Tøndel helst sove, men i åtte-ni tiden om morgenen er kroppen på vei til å våkne. Om han ikke sovner raskt, kan det ende opp med at hele ettermiddagen går med.

Heldigvis har melatonin blitt reseptfritt. Med den faller han i søvn i løpet av tjue minutter. Men Tøndel er likevel usikker på om han orker å fortsette så mye lenger med våkne nattevakter. Han har passert femti og kjenner

## LØNNSOPPGJØRET 2022

# - Hverdagsheltenes tur

Deltas medlemsgrupper er helt avgjørende for at velferds-Norge skal fungere. I to år på rad har Delta tatt ansvar og akseptert moderate lønnstillegg, framfor å kaste offentlig tjenesteyting ut i streik under pandemien. Samtidig har prisene økt mer enn lønnen.

Derfor har Delta gått inn i hovedoppgjøret 2022 med hovedkrav om betydelig reallønnsvekst for medlemmene. 29. april ble det brudd i forhandlingene for kommuneansatte både i KS-området og i Oslo kommune.

Da Helsefagarbeideren gikk i trykk 11. mai var det fare for streik fra 24. mai.

at omstokkingen av døgnet blir stadig vanskeligere.

### Må besluttes sentralt

I noen kommuner har nattevakter fått ekstra ubekvemstillegg under lokale forhandlinger. Det er vel og bra, men en såpass

viktig sak burde ikke være opp til hver enkelt kommune. Den burde bestemmes sentralt, mener Tøndel.

Han har registrert at enkelte kommuner gjør forskjell på sykepleiere og helsefagarbeidere. Det mener han blir helt feil.

- Kroppen til en helsefagarbeider blir like sliten som en sykepleier. ●●●



## Er du autorisert hjelpepleier eller helsefagarbeider, og medlem av Delta, bestill autorisasjonsnålen i dag.

Ved bruk av denne flotte nålen i sølv og emalje signaliserer du både kunnskap og kvalitet.

**vopps 400 kroner til Helsefagarbeidere i Delta (Vippsnr 537972). Prisen inkluderer porto og en pen oppbevaringseske.**

**vopps** oppgi fullt navn og fødselsdato (seks siffer) for kontroll av autorisasjon, og om du vil ha hjelpepleiernål eller helsefagarbeidernål.

vopps



Vipps-nummer 537972

400 KRONER



Helsefagarbeiderforbundet  
en yrkesorganisasjon i Delta





## Om pasientene har en meningsfull hverdag, blir jobben meningsfull også

Tine Solberg brenner for god demensomsorg, men da trengs arbeidsforhold som legger til rette for å kunne gi den.

Tine Solberg synes det er spennende å jobbe med demenspasienter på en langtidsavdeling på et sykehjem. Hun må tenke på hva hun sier og gjør, og hvordan. Og når hun lykkes med å gjøre pasienten trygg og fornøyd, med å finne aktiviteter som skaper mestringsfølelse, da har hun det bra på jobb. Når hun kan bruke tid på et stell og ha en fin samtale samtidig. Og i stedet for å forte seg med å bli ferdig for å rekke en kaffe med kollegene, så tar hun en kaffe med brukeren etterpå og fortsetter praten.

- Vi må ha tid til å ivareta brukermedvirkning, til å la brukere og pasienter få opprettholde funksjoner. I stedet tar vi fra dem mange oppgaver når de kommer på sykehjem, veldig ofte ubevisst, og vi skylder på tid. Men hvis vi bruker tid på pasienten, gjennom å veilede i stedet for å hjelpe, så klarer de seg lenger selv, sier hun.

Det krever pleiere i store stillinger som kan ta seg tid til å finne ut av hvilke ressurser pasientene har til å kle på seg, lage mat, og gjøre andre aktiviteter.

- Men gjennom å bruke tid, kan vi siden spare tid, påpeker Solberg. For det er også ressurskrevende med pasienter som ikke har det bra.

En aktivitet kan være så mye mer enn å gå tur. Det kan være gjøremål sammen med pleierne, som å brette håndklær, luke i bedene ute, vanne blomster eller kjøre og levere traller.

« - Vi har ei grepa gardskjerring som liker å vaske, så hvorfor skal vi gjøre det når hun kan få det til med litt veiledning? »

Å ta med pasientene i jobben tar lengre tid. Man må tenke nytt og bruke ressursene annerledes, men det er viktig for å skape en mer meningsfull og aktiv hverdag.

- Om de bruker litt energi, så får de mer energi, og de får mer glede. Du blir trøtt av å sitte i en stol hele dagen, sier Tine Solberg, som har jobbet på samme sykehjem i Nordre Land kommune siden 2009.

Hele tiden har hun fått høre at sykehjemmet må spare. Det tar motivasjon vekk fra de ansatte til å yte det lille ekstra.

- Når det eneste du hører er at det skal spares og det samtidig allerede er for lav bemanning, så har du ikke energi til å komme i gang med å tenke nytt. Vi trenger ikke nødvendigvis mange flere ansatte, men vi må bruke tid annerledes, påpeker hun.

Blant annet må helsefagarbeideres kompetanse utnyttes bedre. Slik situasjonen er nå, varierer det altfor mye hva man får lov til og ikke, etter hennes erfaring. Og ikke bare fra kommune til kommune, eller mellom arbeidsplasser, til og med mellom avdelinger på samme plass.

Solberg kjenner til et sykehjem der en avdeling ringte ansvarsvakten for å få bistand til å utføre en oppgave som der var definert til å være en sykepleieroppgave. Men på avdelingen som skulle bistå, ble den samme oppgaven utført av helsefagarbeidere som hadde fått opplæring, så ansvarsvakten sendte en hjelpepleier i stedet.

- Det er mangel på helsepersonell. Da må vi gjøre de oppgavene vi har kompetanse til å utføre, med riktig opplæring og gjennom å følge prosedyrer. Men når vi bare får lov til å gjøre en oppgave på kvelder, helligdager og i ferier, da blir vi ikke gode. ●●●



## Å bli helsefagarbeider er ikke for pyser

Ungdommen på Delta-ung camp satt som tente lys da vi vi viste en filmsnutt fra NM i helsearbeiderfaget.

I overkant av hundre ungdommer mellom 18 og 25 år var samlet på Hell hotell ved Værnes i Trondheim, i slutten av april. En liten del av disse jobbet i helsevesenet, noen som ferdig helsefagarbeidere, mens andre jobbet ekstra på sykehjemmet mens de studerte.

Vi viste en filmsnutt fra NM i helsearbeiderfaget, om førstehjelp etter en hodeskade, på en ungdomsfest. Jeg snakket med flere etter seansen, hvor de ga uttrykk for, «at en lærling virkelig turte».

Ungdommen hadde travle dager, med flere eksterne forelesere. En ungcamp er ikke for pyser. Takk for invitasjonen til Deltas fremtidig politikere!

**Jette Dyrnes, forbundsleder**

## Innspill er levert til Helsepersonellkommissjonen

**Pandemien har tydelig vist at helsefagarbeidernes kompetanse ikke blir brukt nok i sykehus. Helsefagarbeidere kan avlaste intensivsykepleiere.**

På tampen av fjoråret opprettet regjeringen en kommisjon som i årene framover skal foreslå tiltak for å utdanne, rekruttere og beholde kvalifisert personell i helse- og omsorgstjenesten, på kort og på lang sikt.

Helsefagarbeiderforbundet har levert innspill på hva vi mener er noen av de viktigste områdene for vår gruppe, som for lav grunnbemanning, vilkårlig og tilfeldig oppgavefordeling, for lav utnyttelse av kompetanse og behov for heltidskultur.

Pandemien har tydelig vist at helsefagarbeidernes kompetanse ikke blir brukt nok i sykehus.

«Det er særlig viktig og se på hvordan å avlaste intensivsykepleierne og sikre at intensiv kompetansen kun brukes der det er strengt nødvendig», skriver Helsefagarbeiderforbundet til helsepersonellkommissjonen, og trekker fram oppgaver helsefagarbeidere kan utføre, som å sette venefflon, kateter og subkutane injeksjoner, og å assistere intensivsykepleiere under stell.

Helsefagarbeiderforbundet etterlyser en innsats for å sikre en mer hensiktsmessig oppgavefordeling mellom yrkesgruppene.

«Ved i større grad å bruke rett person på rett plass, ligger det uforløste muligheter i at flere får brukt og utviklet sin kompetanse. Dette gir også bedre tilgang på kompetent personell i tjenestene», står det i innspillet, som er å lese på regjeringens nettsider.

## KONTAKTINFO

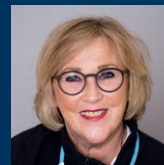
### STYRET 2021-2025

Forbundsleder:

**Jette Dyrnes**

jette.dyrnes@delta.no

Telefon 90 89 31 66



Nestleder:

**Annveig Stene**

annveig@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 938 91771



Region Nord:

**Helene Berg Johansen**

helene@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 41 21 98 31



Region Midt:

**Annette Drage**

annette@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 90 81 11 34



Region Vest:

**Helene Steine**

helene.steine@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 47 63 68 03

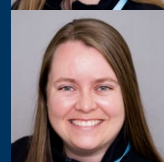


Region Sør Vest:

**Caroline Obrestad**

caroline@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 41 52 80 35

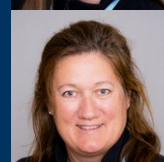


Region Sør Øst:

**Bente Svenum**

bente@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 94 87 53 48



Region Sør Øst:

**Svein Olav Tøndel**

seven@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 45 24 52 45

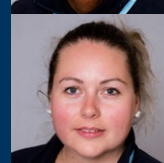


Region Innlandet:

**Tine Solberg**

tine@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 46 67 71 94

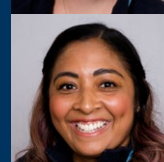


Ungrepresentant:

**Michaella Veerasamy**

michaella@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 90 17 13 65



Returadresse  
Delta  
Postboks 9202 Grønland  
0134 Oslo



Cochrane rapport:

# Voltarol Gel har laveste NNT av alle topikale NSAID<sup>\*1,2</sup>

En analyse av 61 studier med over 8000 pasienter viser at:

- ✓ 8 av 10 opplever smertelindring med Voltarol Gel



- ✓ Topikal NSAID kan gi tilsvarende smertelindring som oral NSAID ved akutte problemer som forstuing, forstrekning og sportsskader<sup>1</sup>



\*Ved akutte muskel- og leddsmarter. Kilder: 1. Derry S, et al. Cochrane Database Syst Rev 2015: CD007402. 2. Derry S, et al. Cochrane Database Syst Rev 2017: CD008609.

**Voltarol Forte gel (diklofenakdietylamin 23,2 mg/g). Indikasjoner:** Milde til moderate smerter i forbindelse med forstuing eller forstrekning ( $\geq 14$  år) og milde til moderate smerter i fingerledd eller knær i forbindelse med artrose ( $>18$  år). **Dosering:** Voksne (inkl. eldre) og barn  $>14$  år: 2-4 g gel 2 ganger daglig (tilsvarende størrelsen på et kirsebær til en valnøtt) er tilstrekkelig til å behandle et område på 400-800 cm<sup>2</sup>. Lege bør kontaktes dersom symptomene forverres eller ikke bedres innen 7 dager. Bør ikke brukes  $>14$  dager ved forstuing eller forstrekning, og ikke  $>21$  dager ved artrosesmerter i fingre eller knær, med mindre det er anbefalt av lege. **Vanlige bivirkninger:** Dermatit (inkludert kontaktdermatit), utslett, erytem, eksem, pruritus. **Alvorlige bivirkninger:** pustuløst utslett, angioødem, hypersensitivitet (inkludert urticaria). **Kontraindikasjoner og forsiktighetsregler:** overfølsomhet overfor innholdsstoffene, astmaanfall, angioødem, urtikaria eller akutt rhinitt ved bruk av acetylsalisylsyre eller andre NSAIDs. Ved bruk på store hudområder i lengre perioder kan det ikke utelukkes at systemiske bivirkninger kan opptre. Legemidlet bør derfor brukes med forsiktighet hos pasienter med nedsatt nyre-, hjerte- eller leverfunksjon, så vel som ved aktivt ulcus pepticum (se preparatomtale for formuleringer av diklofenak til systemisk bruk). Pga. økt risiko for systemiske bivirkninger skal forsiktighet utvises ved samtidig bruk av perorale NSAIDs. Graviditetens tredje trimester. Barn  $<14$  år. Appliseres på uskadet hud uten sykdomstegn. Inneholder propylenglykol og benzylnbenzoat som kan gi mild lokal hudirritasjon hos enkelte. Pga. risiko for fotosensitivitetsreaksjoner bør direkte sollys, også solarium, unngås på det behandlede området under behandlingstiden og i 2 uker deretter. **Reseptgruppe:** C. **Pris:** 150g: 180.50 NOK. **Konsulter FK tekst eller preparatomtalen (SPC) for mer informasjon.** Distribueres av GlaxoSmithKline Consumer Healthcare ApS, 2610 Rødovre, Danmark. Varemerker eies av eller er lisensiert til GSK konsernet. ©2021 GSK eller deres lisensgiver. www.voltarol.no. 01/2021. PM-NO-VOLT-21-00002