

# HELSEFAG

## ARBEIDEREN

NR. 4 2024

FAGTIDSSKRIFT FOR HELSEFAGARBEIDERFORBUNDET

### Tema: Pårørende

side 32

Kollegastøtte  
side 20

En ny vinter  
uten skikkelig  
arbeidstøy i  
hjemmetjenesten  
side 9





# Visste du at 1 av 3 eldre over 65 år faller hvert år?

Enkel styrke- og balansetrening forebygger fall. Hjelp eldre med å leve stødigere liv gjennom dette gratis e-læringskurset.

BASIS er et gratis e-læringsprogram som skal styrke kunnskapen om fallforebyggende trening blant personer som jobber ved landets treningssentre, aktivitetssentre, institusjoner for eldre og i hjemmetjenesten. Kurset finnes nå i fire ulike versjoner – en tilpasset hver av disse målgruppene. Et kurs tar en drøy time å gjennomføre. Etter gjennomført kurs får man tilgang til en øvelsesbank med drøyt 120 balanse- og styrkeøvelser tilpasset ulikt funksjonsnivå.

Sjekk ut e-læringskurset på **[basis-fallforebygging.no](https://basis-fallforebygging.no)**





**ANN BEATE GRASDALEN**

redaktør

grasdalen@helsefagarbeiderforbundet.org

**I DENNE UTGAVEN:**



**Ida Christin Foss**

frilansjournalist

Har besøkt sykehjem i Oslo

på side 24

**REDAKSJONSRAÐ**

Lise Munkvold

Hanne Christine Rynning-Berg

Svein Olav Tøndel

Zarko Veselinovic

Stig Fagerland

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

Finn dette bladet og tidligere  
utgaver på internett:  
helsefagarbeideren.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:**

Hans Petter Sørensen

**Annonser:**

Salgsfabrikken AS ved Lena Gard

lena@salgsfabrikken.no

Tlf: + 47 91903867

**Opplag: 13.827**

Opplagstall godkjent av Fagpressen

ISSN: 1893-661X

Helsefagarbeideren styres  
etter Redaktørplakaten og  
Vær Varsom-plakaten



**Design og trykk:**

Merkur Grafisk AS

# Hvor ellers ville vi ha jublet over at de ansatte får nødvendig arbeidstøy?

**D**e siste par årene har jeg lest flere gladmeldinger i lokalaviser rundt om i landet der hjemmetjenesten endelig får seg jakker, etter mye om og men. Takket være politikernes godvilje slipper de framover å bruke eget yttertøy utenpå uniformsklærne.

Jeg forsøker å se for meg lignende saker fra andre offentlige tjenester, men det høres absurd ut så fort det handler om arbeidsplasser utenfor helse og omsorg:

«Endelig slipper politiet å fryse ute på oppdrag.»

«Ansatt i uteseksjonen har vasket den siste jordflekken av klærne sine.

Nå har politikerne sørget for at han får arbeidsbukse.»

Men dette er virkeligheten i hjemmetjenesten. Vi roper hurra over fleecejakker.

Det er viktig å glede seg over all framgang, det er ikke det, men jeg håper vi snart kommer dit hvor det ikke lenger er noen nyhet at hjemmetjenesten får alt de trenger av arbeidstøy.

Enda en  
arbeidsgiver gir  
jobbgaranti for  
læringer

Les side 19

## INNHold

- 6** Småstoff
- 7** Tiden er inne for å vurdere «mobilhotell» på institusjoner
- 9** Det finnes ikke dårlig vær, bare dårlige klær
- 10** Noen får, andre får ikke
- 13** Reagerte som lærling
- 14** De lokale avtalene for arbeidstøy er ikke gode nok
- 16** - Hele helse-Norge kommer til å følge etter
- 19** Helse Nord garanterer full jobb etter læretiden
- 20** Alltid ha en kollega man kan snakke med
- 23** Observerer smittevernet på arbeidsplassen
- 28** Denne hjelpepleieren er prosessleder
- 31** Nå er HeltOm innført i hele Bergen
- 32** - Vi jobber med å få en bedre balanse mellom arbeidslivet og pårørenderollen
- 35** Undersøkelse viser: Voksne barn tyr til sykemelding for å yte omsorg til egne foreldre
- 36** For dem med tyngende omsorgsoppgaver
- 38** Delta er positiv til at kommuner gjør som Røyrvik
- 39** Flere menn jobber som helsefagarbeidere
- 40** Bokanmeldelse: Teknologi i omsorg
- 41** Podkaster å sjekke ut

**Delta direkte**  
3 spørsmål og svar  
om arbeidsavtaler

► **42**

**Delta**  
EU-dom kan gi endringer  
i deltidsansattes rett til  
overtidskompensasjon

► **44**

**På hjertet**  
- Som tillitsvalgt lærer  
du så vanvittig mye

► **46**

**Nytt fra styret**

► **47**



# deg +

Høyere yrkesfaglig utdanning,  
gjør deg attraktiv i dagens  
arbeidsmarked.

## HELSEFAG – DELTID/NETTBASERT MED SAMLINGER

- Arbeid med sårbare barn og unge
- Avansert prehospital kompetanse
- Barsel og barnepleie
- Demens og alderspsykiatri
- Helseadministrasjon og pasientrettede IKT-systemer
- Helsetjenester til sårbare eldre
- Intensivpleie
- Kirurgisk virksomhet
- Målrettet miljøarbeid knyttet til mennesker med utviklingshemming
- Medisinsk virksomhet
- Observasjon og vurderingskompetanse
- Psykisk helsearbeid og rusarbeid
- Optoteknikk



# Videreutdanning for helsefagarbeidere

## Lyst på nye spennende arbeidsoppgaver?

Norge trenger flere helsefagarbeidere med spisskompetanse. Hos Fagskolen i Viken er mulighetene mange innen helsefag. Vi har korte og yrkesrettede studieløp på deltid og nettbasert med samlinger, som kan kombineres med jobb og familieliv.

Våre helsestudier gir deg spisskompetanse som kan føre til at du får nye arbeidsoppgaver, mer ansvar eller kanskje en ny stilling. Vi jobber tett med kommune og spesialisthelsetjenesten og utvikler utdanninger som er basert på kompetansebehovet i helsetjenesten. Hold deg oppdatert på nye studietilbud på vår nettside.

- Vi er offentlig finansiert og du betaler kun studieavgift på 1700,- i året.
- Våre studier er godkjent for lån og stipend hos Lånekassen
- 60–90 studiepoeng gir fagskolegrad

**Søknadsfrist Samordna opptak: 15. april**



”

Er så glad for at jeg har studert observasjons- og vurderingskompetanse. Jeg har lært veldig mye og fått masse ny kunnskap og trygghet. Dette har også hjulpet meg til å oppnå en 100 % fast stilling.

**Hilde Elin Aasvistad**  
**OBSERVASJONS- OG VURDERINGS-**  
**KOMPETANSE I HELSETJENESTEN**

### MODULBASERTE STUDIER

Noen av våre studietilbud er ekstra korte og fleksible. Du kan ta enkeltemner med studiepoeng uten å fullføre en fagskolegrad. Disse kan søkes på via nettsiden med løpende opptak gjennom året.



**Studier som gir 60–90 studiepoeng gir en fagskolegrad**  
Scan QR-koden og les mer om våre studier.



**Fagskolen**  
i Viken

[www.fagskolen-viken.no](http://www.fagskolen-viken.no)

## Personer med utviklingshemming har en høyere risiko for kardiovaskulær sykdom enn den generelle befolkningen.

Likevel blir helseproblemer, som kardiovaskulær sykdom, ofte oversett fordi tilstanden psykisk utviklingshemming overskygger andre tilstander. Dette fører til mangler i forebygging, diagnose og behandling av kardiovaskulær sykdom i denne gruppen.

Kilde: NAKU

## 4 av 10 helsefagarbeidere

sier de siste måned har hatt mindre enn 11 timer fri mellom to skift eller vakter.

Kilde: STAMI, faktabok om arbeidsmiljø og helse 2024

## Heltidsandelen i kommunal helse og omsorg øker, men det tar tid

Heltidsandel i 2023, for institusjon: 25 %

(opp fra 19 % i 2016)

for tjenester til hjemmeboende: 28 %

(opp fra 20 % i 2016)

Kilde: Helsedirektoratet

## Ønsker vi egentlig at folk skal stå lenger i jobb?

Kanskje ikke, skal vi tro KLPs arbeidslivsrapport. Den viser at ansatte og arbeidsgiverne i offentlig sektor i liten grad ønsker jobbing etter fylte 67 år.

Kilde: Klp.no

## «Vil vi oppnå aktiv aldring i samfunnet når man, litt satt på spissen, kan gå i tøflene både til polet og til apoteket? Eller vil de eldre rett og slett kjede seg?»

Sagt av Maria Kjellesvik som skal forske på hvordan eldre opplever å bo i nye leilighetskomplekser som i utgangspunktet ikke er ment bare for seniorer, men som likevel blir rene «eldreghettoer».

Kilde: Forskning.no

«En formell beslutning som skal etterfølges til punkt og prikke, uavhengig av omstendighetene, passer ikke for hjemmesykepleie. Resultatet er gjerne at ansatte skjuler at de arbeider mer enn de skal eller andre utfordringer de møter, av frykt for reprimander fra arbeidsgiver.»

Sagt av Cecilie Knagenhjelm Hertzberg, ved Senter for medisinsk etikk på Universitetet i Oslo

Kilde: Universitetet i Oslo

## I befolkningen mener over 6 av 10 at rusavhengige fortjener bedre helsehjelp.

Myndighetene bør gjøre mer for å sikre rusavhengiges rett til helse, mener Norges institusjon for menneskerettigheter





## Tiden er inne for å vurdere «mobilhotell» på institusjoner

Det er kun et fåtall på en avdeling som MÅ ha telefon i lommen for at avdelingen skal være tilgjengelig for omverden.

Kunnskapsminister Kari Nessa Nordtun innførte mobilfri skole tidlig i 2024:

«Anbefalingen og veilederen skal hjelpe kommunene, fylkeskommunene og skolene å lage regler for sine elever. Mobilregler vil være en del av ordensreglementet lokalt. Dette fastsettes i lokal forskrift», leser vi på regjeringens hjemmeside.

Dette har resultert i at de aller fleste barneskoler kjører mobilfri skoledag, noe jeg mener er bra for barna, bra for leken og bra for lærerne som får mer kontakt med hvert enkelt barn.

### Ha mobil- og nettvett på jobb

På flere av institusjonene jeg besøker, ser jeg at personal har mobiltelefon i lomma. Jeg har sågar observert en person «mate» pasienter, samtidig som h\*n skrollet på mobilen. Dette er ikke greit.

Jeg mener tiden er inne for å vurdere «mobilhotell» på institusjoner. Det er kun et fåtall på en avdeling som MÅ ha telefon i lommen for at avdelingen skal være tilgjengelig for omverden. Min oppfordring til våre medlemmer må være, ha mobil- og nettvett, vær gjerne pådriver for mobilhotell.

Satsingen på høyere yrkesfaglig utdanning fortsetter

Den 15.oktober rapporterte fagskolene inn nye tall til DBH-F, en internasjonal database for statistikk om høyere yrkesfaglig utdanning, ifølge HK dir. sine nettside. Det vises en klar økning i antall studenter, størst økning i prosent er innenfor oppvekstfag, men det økes også kraftig innenfor våre områder.

Det er derfor gledelig at satsing på yrkesfaglig høyere utdanning videreføres i 2025, hvor det er satt av ytterligere 60,8 millioner til 1000 nye studieplasser. Vi er også fornøyd med at det nå skal «premieres» om du har to ganger seksti studiepoeng (to ulike utdanninger) innenfor relevant utdanning.

### Vi er med i arbeidsgruppe som ser på kost og ernæring i institusjoner

Helsedirektoratet har i disse dager satt ned en arbeidsgruppe som skal se på kost og ernæring til beboere i institusjoner. Det tas utgangspunkt i de nasjonale kostrådene, og ikke minst kostholds boka.

Prosjektet går frem til høsten 2026. Helsefagarbeiderforbundet er selvfølgelig en naturlig del av prosjektet, vi skal derfor holde dere informert etter hvert. Det snakkes mye om underernærte eldre. Nå må det gjøres noe med!

De nasjonale kostrådene beskriver hva du bør spise for å holde deg sunn og frisk, det er en veiledning til hvordan du kan sette sammen kosthold som passer deg. Vi jobber med den svakeste gruppen i samfunnet som ikke klarer å følge kostrådene selv, vi er derfor deres «vaktmester» Helsefagarbeider kan ernæring, men råvarene må være tilgjengelig.

### Følg med for informasjon om landsmøte

Helsefagarbeiderforbundet er inne i innspurten til landsmøte. Vi oppfordrer alle til å følge med på e-post, sosiale medier og medlemsbladet hvor dere kan lese om landsmøte og dens gjennomføring. Hvem deltar som delegat på landsmøte, hvordan melder jeg min interesse og hvor kan jeg melde meg på? Alt dette, og mye mer, kommer etter hvert.

Høsten har gjort sitt inntog i hele landet, vi leser om snø i nord, storm i vest, og unormale høye temperaturer på Østlandet. Været er et fenomen vi ikke får gjort noe med på kort sikt, men i de lange linjene må vi gjøre alt vi kan for at fenomenet ikke provoserer av menneskeskapte klimautfordringer.

*Med ønske  
om en fin luv  
adventstid,  
og en riktig  
god jul!*

# +VAKTROMMET

**Julegaver til deg selv eller avdelingen?**

**Ta kontakt for gode tilbud på større bestillinger**

**post@vaktrommet.no**

## MIGENIC+

**Hygienisk navnskilt og  
utstyrs- dock i ett**

- 100% silikon
- Kan dekontamineres
- Legg til logo / ikoner / design



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





A photograph of two women standing in front of a red wooden door. The woman on the left is wearing a blue jacket over a white long-sleeved shirt. The woman on the right is wearing a bright blue jacket with pink accents and dark pants. A wicker basket hangs from a chain on the door. A large white circle is overlaid on the bottom right of the image, containing text.

# Det finnes ikke dårlig vær, bare dårlige klær

I Norge vet vi å kle oss for vær og føre,  
men hjemmetjenesten klarer vi ikke  
å kle på skikkelig.



# Noen får, andre får ikke

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN  
FOTO: HANS PETTER SØRENSEN

Bente Fjellstad bruker fremdeles regnjakka hun fikk utdelt for ti år siden. Den ble innkjøpt etter et pålegg fra Arbeidstilsynet. De som er ansatt etterpå, har aldri fått.

**E**n dag i 2015 ble hjemmetjenesten i Nesna kommune tatt med til den lokale sportsforretningen for å prøve størrelser til nytt arbeidstøy. Etterpå fikk de utdelt hver sin garderobe: to par bukser, to par sko, en fleecengenser, en tynn genser for å ha under kittelen, en dunjakke, en regnjakke, lue og hansker.

- Det var som julaften, minnes Bente Fjellstad. Hjemmetjenesten gikk fra å måtte bruke bare eget tøy på jobb, til å ha en førsteklasses arbeidsuniform.

- Endelig ble våre behov for arbeidstøy sett, sier hun.

Det ble kjøpt inn ekstra tøy, i ulike størrelser, så også vikarene skulle ha. I garderoben henger fremdeles noen godt brukte flecejakker igjen til vikarer, men de er utplukket i størrelser.

## Engangshendelse

Arbeidstilsynets pålegg ble bare fulgt opp den ene gangen. Siden ble ingenting av dette kjøpt inn på kommunens regning igjen, verken turbuksa med god bevegelse, som både puster og verner for vind, eller de vanntette Gore-Tex skoene.

I dag har hjemmetjenesten bare den tynne bukse og kittelen, laget for innarbeid i sykehjem og sykehus. Et antrekk i et materiale som de færreste ville ha funnet på å ta på seg for å jobbe utendørs, om det ikke hadde vært for at det utgjør arbeidsuniformen.



Bente Fjellstad, til høyre, har blitt med Rita Bratbakk på lageret for å lete etter arbeidsjakke, men blant det ti år gamle utvalget er bare små størrelser igjen. Hun må bruke sitt private yttertøy.

Ikke bare er det slik i Nesna kommune, men det er regelen over hele Norge. Hjemmetjenesten får utdelt arbeidstøy beregnet på innendørs arbeid, selv om de hver eneste arbeidsdag tilbringer mye av tiden ute.

## Ute i all slags vær

Øykommunen Nesna ligger i Nordland fylke. Her kan biler fly av veien i blåsten, og fokkskavler gjør dem uframkommelige om vinteren. - Vi er ute i all slags vær, i orkaner, når det regner vannrett, og i snøstorm, sier Fjellstad.

Selv om pasientene skal ha det brøytet, er det ikke bestandig de har fått det gjort. Da skal hjemme-

tjenesten egentlig la være å gå inn til pasienten, men hvem har samvittighet til det?

- Jeg har vært med på å gå en kilometer i snø til over knærne. Vi måtte fram for vi hadde livsviktig medisin. Vi er på avsidesliggende plasser i stupmørke, og vet aldri hva som venter når vi kommer hjem til folk, sier hun.

For å beskytte mot været, har hun en tynn bukse og kortermet overdel som vinden blåser rett igjennom.

## Plaster på såret

De siste årene har mange kommuner kompensert den dårlig tilpassede uniformen

med flecejakke og ytterjakke, men ikke alltid som en varig ordning. Flere steder er det bare et engangskjøp, dradd i havn etter en lang tautrekkingsprosess over budsjettet. Om yttertøyet skal fornyes, må noen ta opp kampen igjen.

Slik er også dagens situasjon i Nesna. De siste årene har de fått nye arbeidssko ved en anledning, men de er for lengst slitt ut. Noen har fått flecejakker, men ikke alle.

Men en dag i 2013 kom altså Arbeidstilsynet til hjemmetjenesten i Nesna, og etterpå ble det andre boller, i alle fall for en kort periode.



Det hender at de ansatte fryser på jobb. Regnjakkene fra 2015 er fremdeles i bruk, men dem er det ikke alle som har. Fra venstre: Rita Bratbakk, Liv Beate Konow, Tha Thluai Hnem og Bente Fjellstad.

### I tilsynsrapporten står det:

«Under tilsynet kom det frem at virksomheten ikke har rutine for rengjøring, vedlikehold, reparasjon og utskifting av arbeidstøy og/eller personlig verneutstyr som kan være forurenset av biologiske faktorer.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om rutine for å hindre helseskader på grunn av biologiske faktorer.»

### Bekymring for smitte

Bente Fjellstad husker lettelsen hun kjente den gangen, over ikke lenger å bekymre seg for å dra med smitte til pasientene, eller hjem etter at arbeidsdagen var slutt.

Hjemmetjenesten besøker alle slags hjem. Noen steder er det flunkende rent, andre steder veldig skittent. - Man blir utsatt

for urin, avføring, bakterier og virus hjemme hos folk. Det er ikke greit å ta med tøy hjem som er brukt under arbeidet, syns Fjellstad.

I forbindelse med tilsynet fikk hjemmetjenesten også en vaske-maskin. Etter endt skift vasket de arbeidsklærne selv, og hengt det opp så det var tørt til dagen etter. I dag bruker ansatte vaske-maskinen som er plassert på det gamle vaskerommet i omsorgsboligen like ved siden av. Buksa og kittelen går til sentralvaskeriet.

### Det gamle fremdeles i bruk

I garderoben finnes fremdeles spor av de flotte klærne som de fikk etter at Arbeidstilsynet kom på besøk. Noen dunjakker og regnjakker holder fremdeles stand.

Bente Fjellstad beholdt den gode buksa fra 2014 så lenge som

mulig. Da glidelåsen røyk og den gikk opp i sømmene, fikk hun noen til å reparere den.

Til slutt gikk den helt i oppløsning.

- Jeg har deler av tøyet fremdeles, men ikke buksa lenger, sier hun trist.

### Oppfordrer til protest

I dag er Fjellstad plasstillitsvalgt for Delta i Nesna hjemmetjeneste. Når hun ser kolleger bruke privattøy på jobb, som lange ullklær under kittelen og ytterjakke, bruker hun å oppfordre dem til å la det være.

- Så lenge man kjøper eget arbeidstøy og sko, dekker vi over behovet. Ikke gjør det, bli syk og skriv det på egenmeldingen. Send inn avvik når du står der gjennomvåt.

Hun sier det med et flir og overdriver, men bare litt. For å

få til en forandring, så må de ansatte protestere, tror hun.

- Folk må bli flinkere til å skrive avvik.

Selv går hun med utslitte sko og nekter å kjøpe enda et par for egen regning. Det har blitt mange opp igjennom årene, som hun selv har stått for, men nå er det slutt.

- Skoene mine er fulle av hull, men jeg kommer ikke til å skifte de ut selv. Blir det ekstra ille så får jeg spyle av støvlene og ta de med.

- Avdelingsleder flirer bare når jeg sier det, men vi får se hva han sier den dagen jeg kommer med dem.

For å takle situasjonen må de bruke humor. Det er jo ikke nærmeste leders feil at det er som det er.

### Ikke unikt for Nesna

Tøymangelen i Nesna er langt ifra unik. Fjellstad har også jobbet i



hjemmetjenesten i en nabokommune, og der var det like ille, om ikke verre.

Under pandemien hindret smitterestriksjonene de ansatte å ha varmt undertøy under kittelen. For å ivareta hygienens måtte de gå bararmet, så underarmene kunne vaskes, selv om det kunne være kaldt. De ansatte i hjemmetjenesten frøs på jobb.

Fjellstad var verneombud den gangen og syntes hun måtte forsøke å gjøre noe. - Jeg meldte inn til Arbeidstilsynet at vi ikke har tøy for værforholdene, forteller hun.

Da reagerte arbeidsgiver.

- Jeg fikk først en oppstramming for ikke å ha gått tjenestevei. Men etter hvert ble det en fleecjakke på oss. Det er jo ikke godt nok, men bedre enn ingenting.

Den gangen fikk hun høre fra en leder at hjemmetjenesten bare er på jobb når de er i pasientnære kontakt.

At utendørs arbeidstøy ikke skal være en naturlig del av uniformen i hjemmetjenesten, syns Fjellstad er merkelig. - Når du begynner på jobb klokka halv åtte, da er du på jobb, og da skal du ha egnet arbeidstøy hele dagen, sier hun.

- Jeg tror politikere må på banen. Det bør gjøres noe felles på nasjonalt plan. Det bør komme en lovendring om at behovet for



Joggeskoene er hullete. - Jeg har kjøpt mitt siste par sko for kommunen, sier plassstilltsvalgt Bente Fjellstad.

arbeidsklær skal dekkes på alle arbeidsplasser, tror hun.

### Har ikke penger

Hun får høre at kommunen ikke har penger. Likevel skorter det ikke på arbeidstøy i andre etater.

Av og til blir urettferdigheten ekstra synlig: - Jeg har en kollega

med flere eldre barn. Den ene er utdannet sykepleier, og har vært i jobb hos oss som vikar. Et yngre barn fikk seg sommerjobb på teknisk uteseksjon.

- Den første arbeidsdagen ble han sendt inn til Mo for å hente seg fullt utstyr med personlig arbeidstøy. Da han fortalte om

det, holdt den eldste på å sette middagen i halsen. Han hadde ikke fått noe, bortsett fra blåklærne.

Nesna kommune har fått lese gjennom saken. De velger ikke å kommentere. ●●●

## ARBEIDET UTFØRES IKKE UTENDØRS

Derfor kan ikke Arbeidstilsynet pålegge arbeidsgiver å dekke vinterklær.

Arbeidstilsynet jobber risikobasert og utfører tilsyn der hvor de mener behovet er størst. Hjemmetjenesten er en prioritert næring, ifølge Secilie Høybakken Kui. Hun er seksjonsleder ved nasjonal seksjon for tilsyn i Arbeidstilsynet.

Hittil i år er det utført 74 tilsyn med hjemmesykepleie og 34 med hjemmehjelp, men det er først og fremst med tanke på muskel-, skjelett- og psykiske plager. Ar-

beidstøy er ikke et eget tema i disse tilsynene.

- Vi kan ikke pålegge arbeidsgiver å dekke vinterklær som beskytter mot kulde, da arbeidet ikke utføres utendørs, sier Kui.

- Det at arbeidstaker må gå fra bil til en brukers bolig, vil i de fleste tilfeller ikke være stor del av hovedaktiviteten av arbeidsdagen, mener seksjonslederen i Arbeidstilsynet.

### Arbeidsklær eller verneutstyr

Tilsynet skiller mellom arbeidsklær og verneutstyr. Arbeidsklær er alminnelige klær og uniformer som ikke er spesielt beregnet for å beskytte arbeidstakernes sikkerhet og helse. Personlig verneutstyr på den annen side, skal verne arbeidstakere mot farer som kan true sikkerhet eller helse.

En vinterjakke i hjemmetjenesten vil normalt ikke bli regnet

som verneutstyr, i motsetning til klær som beskytter arbeidstakere som jobber på fryselager, forklarer Kui.

### Opp til arbeidsgiver

Hvorvidt risikoen for kulde- og væreksposering er så stor at ytterjakke bør være en del av arbeidstøyet, er det arbeidsgiver som vurderer.

# Reagerte som lærling

I verste fall skaper det dårlige arbeidstøyet uhelse hos både pasienter og arbeidstakere. I alle fall gir det et dårlig inntrykk av en sektor som framover kommer til å trenge all arbeidskraften den kan få.

**C**aroline Mittet Kvernen husker hvordan det var å komme til en plass der tøyet ikke var tilpasset jobben. Hun hadde først læreplan ved et sykehjem i Kristiansund kommune. Der fungerte uniformen helt greit. Men da hun kom til hjemmetjenesten, stusset hun over å skulle bruke de samme tynne klærne også der.

- Jeg skulle jobbe utendørs, men fikk nesten ikke en jakke. Jeg måtte låne av tidligere ansatte som hadde sluttet og hengt igjen sin, forteller hun.

Det er et minne fra første arbeidsdag som har etset seg fast.

Det er fem siden nå. I mellomtiden har Kvernen fått fast jobb i hjemmetjenesten og blitt plass-tiltitsvalgt. I år ble hun Delta Ung representant for regionen.

Framover ønsker hun å jobbe for at arbeidstøyet skal bli bedre. Den tynne buksa og kittelen er for kald utendørs store deler av året, og om sommeren er den for varm. Upraktisk er uniformen også. Hjemmetjenesten kan ha behov for å ha på seg en del utstyr. Lommene på kittelen er vide og uten glidelås, så saker detter ut.

- Jeg kan ikke engang telle på ti fingre hvor mange ganger jeg har mistet ark. Det kan være taus-

hetsbelagt info om pasienter, og jeg har lett og lett, ute også.

I år fikk hjemmetjenesten nye skalljakker med avtagbart for. Det var første gang de fikk noe nytt siden hun begynte i 2019. Det er positivt, men ikke godt nok.

En utarbeidende trenger mye mer: sko, lue, skjerf, votter og underklær. - Det har aldri blitt utdelt fysisk, eller blitt betalt ut i sum for å kunne kjøpe selv sier hun, og tror konsekvensen er mer sykdom og sykefravær på arbeidsplassen.

- Jeg ønsker ikke å bruke privat tøy inn i boliger der det er skittent, det lukter. Det kan bli søl av alle forskjellige kroppsvæsker.

Fleecejakka og skalljakka må de ta med seg hjem for å vaske for egen hånd, til tross for at det er arbeidstøy utdelt av jobben.

- Selv om du henger jakka fra deg i gangen, er det flere ganger det har stinket røyk av den. Det er ofte jeg kjenner meg skitten når jeg kommer hjem.

- Det tøyet vasker jeg for seg selv, ikke sammen med annet, sier hun.

Særlig arbeidssko er et stort savn. Noen ansatte bruker de samme skoene privat som på jobb, og noen går med joggesko uansett årstid og vær.



Caroline Mittet Kvernen skulle gjerne hatt en kittel med lommer der saker ikke kan falle ut. Hun er plass-tiltitsvalgt for Delta i hjemmetjenesten i Kristiansund.

- Jeg har slitt ut mange par sko på de fem årene jeg har jobbet her, sier Kvernen.

- Er dårlig økonomi gyldig grunn for kommunen til ikke å stille med skikkelig arbeidstøy?

- Jeg mener nei. Som så mange andre har jeg tenkt at det er bare

sånn det er, men etter at jeg har blitt tillitsvalgt så tenker jeg at jeg må engasjere meg.

Skikkelig arbeidsklær har så mye å si. Caroline Mittet Kvernen så hvor glade kollegene ble tidligere år, da de endelig fikk noe nytt:

- «Oj, skal vi få jakker, hvilket budsjett har de tatt det fra?»

## Kristiansund kommune kommenterer

Vi har latt arbeidsgiver lese gjennom hva plass-tiltitsvalgt Caroline Mittet Kvernen forteller. Dette svarer enhetsleder i hjemmetjenesten i Kristiansund kommune, Pauline Kondov i en e-post.

Generelt for kommune-Norge ser en at det er store ulikheter knyttet til arbeidstøy ansatte i hjemmetjenesten får, sammenlignet med andre yrkesgrupper som også har utarbeid. Dette gjelder også for vår kommune.

Vi klarte å prioritere ytterjakke med uttagbar jakke, og to fleecejakker per ansatt i år, og har dette som mål også framover. Ansatte etterspør skikkelig skotøy og varmere overdel/underdel, og det har en full forståelse for. Likestillingsaspektet rundt det med arbeidstøy må løftes, og ser på det som positivt at det settes på dagsorden sentralt.



# De lokale avtalene for arbeidstøy er ikke gode nok

Under arbeidet med denne saken har bladet Helsefagarbeideren vært i kontakt med rundt 40 tillitsvalgte over hele Norge. Det store flertallet er ikke fornøyd med arbeidstøyet i hjemme-tjenesten. Men det finnes unntak.

Den vanligste tilbakemeldingen vi fikk, var at hjemmetjenesten i det siste har fått fleeejakke og en ytterjakke. Ytterjakka er gjerne en skalljakke. Noen har avtagbart for som kan gjøre den varmere.

Ytterjakke er et viktig tilskudd, men mange ser ut til å mangle en tilstrekkelig varm vinterjakke.

Nesten ingen melder om at de har overtrekksbukser for kulde og snø. I en kommune har de kjele-dress liggende i alle biler. I en annen har de tilgang på sko-overtrekk som går helt opp til skrittet.

Mange ønsker seg sko, men få har foreløpig lyktes med å forhandle seg fram til det.

Kommunene Tønsberg og Hemnes skiller seg positivt ut.

## Hemnes kommune

I Hemnes har de avtale på at de ansatte i hjemmetjenesten skal ha tilgang på ytterjakke og fleeejakke, innesko, utesko og støvler, t-skjorte og langarmet overdel å ha under uniformen.

Avtalen er nylig fremforhandlet, informerer hovedtillitsvalgt for Delta Lill Karen Oksfjellelv.

## Tønsberg kommune

I Tønsberg er Hilde Wirgenes glad for at arbeidsgiver i år har tatt tak i arbeidstøy for de ansatte i hjemmesykepleien.

- Dette ble iverksatt etter den tøffe vinteren vi hadde i fjor, sier hun. - Men nå kan ansatte gå vinteren i møte med godt og varmt arbeidstøy i hjemmesykepleien.

Fra og med denne vinteren har de ansatte vinterjakke og fleeejakke, overtrekksbukse, vintersko og lue.

Både Karen Oksfjellelv i Hemnes og Hilde Wirgenes i Tønsberg deler gjerne avtaleteksten med andre Delta-tillitsvalgte.

- Det kan ofte være nyttig for hovedtillitsvalgte å se hva andre har, sier Oksfjellelv.

*Ansatte i hjemmesykepleien i Tønsberg viser fram vintertøyet. De har på seg blå eller svart overtrekks bukse, Grethe Waitz sko, fleeejakke og tykk blå vinterjakke. I tillegg har de fått luer med refleks. Fra venstre, Mina Ramøy Isaksen, Vilde Kristoffersen, Janne Eriksen og Emilie Ødegård.*



Foto: Christin Solli

## DELTA:

- Vi jobber aktivt for å bedre situasjonen

Foreløpig skjer arbeidet gjennom tariffavtalen. Lykkes ikke det, vil Delta vurdere andre virkemidler.

- Delta er opptatt av å sikre ansatte nødvendig arbeidstøy, sier leder Trond Ellefsen.

- Vi har tariffavtalebestemmelser i dag som angir dette som hovedregel, men behovet avgjøres mellom partene lokalt.

I dag er forskjellene veldig store mellom hva som anses å være nødvendig arbeidstøy.

Delta jobber aktivt for å bedre denne situasjonen. - Foreløpig har vi gjort dette gjennom tariffavtalesporet, sier Ellefsen.

Ifølge ham pågår for tiden arbeid mellom partene knyttet til arbeidstøy.

Hvis vi ikke lykkes, vil vi også måtte vurdere andre virkemidler, som å påvirke til lovendringer. Jeg derfor glad for at Arbeiderpartiet i sitt programutkast har gått inn for at alle skal ha rett til egnet arbeidstøy, sier han. ●●●



# Velg en høyere yrkesfaglig utdanning innen helsefag

Behovet for økt helsefaglig kompetanse er stort. Har du alt et fagbrev, tilbyr vi høyere yrkesfaglig videreutdanning innenfor en rekke fagfelt.

- Demens- og alderspsykiatri
- Psykisk helse- og rusarbeid
- Sterilforsyning
- Helseadministrasjon
- Barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging

Studiene innen helse- og oppvekstfag gjennomføres på deltid over 2 år. Utdanningene gir deg 60 studiepoeng. Det legges opp til både nettbasert og samlingsbasert undervisning.

Våre utdanninger kan kombineres med arbeid!



*Skann koden og les mer om våre utdanninger innen helsefag!*



# - Hele helse-Norge kommer til å følge etter

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

Tønsberg er første kommune ut med digital hjemmesykepleie. Her foregår hjemmebesøkene via skjerm

Selv om digital hjemmesykepleie er nytt i Norge, så har Sverige holdt på med det i to år, og Finland i hele ti år. Det forteller virksomhetsleder Miriam Standal.

Hun fikk nyss om den svenske modellen i våres. Etterpå ble et prosjekt påbegynt i Tønsberg, og allerede i høst var de klare til å rulle ut. Nå har hjemmesykepleien i Tønsberg en digital sone der pasientene følges opp via video-skjerm.

Alle som ikke trenger fysiske hjemmebesøk, kan velge å bli fulgt opp digitalt. - Men det er helt frivillig for brukeren, understreker Standal.

Å påse at pasienter tar medisin kan nå utføres over skjerm. Så er det selvsagt mange oppgaver som fremdeles må gjøres på plass. Men framover kan digital hjemmesykepleie betydelig redusere behovet for fysiske hjemmebesøk, tror Standal.

- Vi må bruke ressursene våre på en bedre måte. Dette vil frigjøre mer tid for de ansatte som er ute, sier hun.

## Kan koble på flere

I mange norske kommuner er de i gang med digital hjemmeoppfølging, men det er noe annet. Det handler om at pasienten utfører målinger hjemme, og at



Foto: Tønsberg kommune

Kristine Wilhelmsen kan nå titulere seg digital helsefagarbeider, etter at hjemmetjenesten i Tønsberg åpnet digital sone.



resultatene overføres elektronisk til hjemmesykepleien. Det er en tjeneste som spesielt kan passe for kronisk syke pasienter.

For å få digital hjemmesykepleie trengs ingen tekniske ferdigheter. Pasienter som egner seg for digital hjemmesykepleie, og som selv foretrekker denne løsningen, vil få utdelt en skjerm. På den finnes det bare to valg: å trykke ja eller nei.

Det er også mulighet for automatisk oppkobling, slik at brukeren ikke trenger å kunne koble seg opp selv, men digital hjemmesykepleie bør bare benyttes av personer med langkommen demens om de bor sammen med pårørende, sier Standal.

En nyttig bieffekt av å snakke via skjerm er at flere utenfor hjemmet kan være med på samtalen, slik som pårørende eller fastlege, noe som kan gi trygghet for bruker, tror Standal.

#### To ansatte foreløpig

4. november ble den første digitale sonen koblet opp. De har startet forsiktig, med to ansatte på dagtid. På sikt håper de at de blir flere. I framtiden vil kanskje digital helsefagarbeider bli en vanlig tittel, og arbeid framfor skjermen et alternativ til å reise ut for mange i Norge.

Særlig kan det passe for erfarne ansatte i hjemmesykepleien, tror Standal.

- De som har jobbet i mange år, som sliter med nakke og skulderproblemer, og ikke lenger kan løfte tungt. De vil kunne gå inn i digital hjemmesykepleie.

Kanskje kan det også bidra til å få ned sykefraværet.

#### Digitale hjemmebesøk

Kristine Wilhelmsen blir den første helsefagarbeideren til å bemanne den digitale sonen.

- Jeg har mye erfaring fra å ha jobbet ute i felten og vet hvordan det foregår. Framover kan jeg avlaste fysiske besøk med digitale



Fra venstre, digital sykepleier Thea Trulsrud, Anmol Kaur, som er rådgiver for velferdsteknologi, digital helsefagarbeider Kristine Wilhelmsen, og virksomhetsleder Miriam Standal.

besøk. Jeg ser gevinsten i det, sier hun.

Helsefagarbeideren har videreutdanning i helse, aldring og aktiv omsorg, og tidligere erfaring som ressursperson for velferdsteknologi.

#### Endret stillingsutlysning

Opprinnelig antok virksomhetsleder Miriam Standal at stillingene måtte besettes av to sykepleiere. Men så tok hun en ekstra runde for å undersøke om det virkelig var nødvendig. - Tenk om vi går glipp av en veldig god helsefagarbeider?

Først måtte hun spørre journalansvarlig om fritak så helsefagarbeideren kunne få samme journaltilgang som sykepleieren. Da det ble bekreftet, tok hun kontakt med de tillitsvalgte som også ga grønt lys. Derfor ble den interne utlysningen endret slik at også helsefagarbeidere kunne søke.

Hjemmesykepleien Tønsberg har over to hundre ansatte.

- Vi fikk 15 søkere, plukket ut ni på førstegangsintervju og landet på Kristine og Thea, sier

## Attraktiv jobb

Hovedtillitsvalgt for Delta i Tønsberg, May Tove Bøe er glad for at det ble åpnet for både helsefagarbeidere og sykepleiere.

- Det var mange helsefagarbeidere som søkte, litt under halvparten, sier hun.

- Når så mange søker på stillingen, så ser vi at det digitale er et interessefelt for mange i hjemmesykepleien.

- Det er moro at Miriam og co er med på å bygge noe som de første i Norge, synes Bøe.



May Tove Bøe.

virksomhetslederen, som ikke hadde bestemt på forhånd at en helsefagarbeider skulle med. Hun valgte ut de to beste, uavhengig av profesjon.

Helsefagarbeider Kristine Wilhelmsen og sykepleier Thea Trulsrud.

- Hvorfor fikk helsefagarbeideren fritak i journalsystemet?

- I digital hjemmesykepleie skal vi ikke ha medisinsansvar på samme grunnlag som i vanlig hjemmesykepleie. Derfor har vi kunnet gi Kristine tilgangen. Uten den

kunne hun ikke ha «eid» sine pasienter på samme måte, forklarer Miriam Standal.

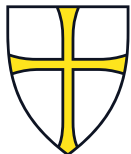
Framover jobber hjemmetjenesten i Tønsberg for at flere helsefagarbeidere skal kunne ha den type tilgang, opplyser hun.

- Vet dere om flere kommuner ønsker å starte med det samme?

- Ja, det hagler inn meldinger fra hist og her. Det er gøy å være med på å bygge opp noe nytt, sier Standal.

- Hele helse-Norge kommer til å følge etter, tror hun. ●●●





Trøndelag  
høyere yrkesfagskole



# Din mulighet for nye arbeidsoppgaver!

**Med en fagskolegrad kan du:**

- Få nye utfordringer
- Bli tryggere i jobben din
- Få økt lønn

**“Godt læringsmiljø, flinke og faglig sterke lærere”**

- Student ved THYF



**Søknadsfrist  
15. april 2025**

Les mer  
om våre  
utdanninger!



[www.thyf.no](http://www.thyf.no)

# Helse Nord **garanterer full jobb** etter læretiden

Nå er det nye tider. Minst fem prosent av alle sykehusansatte skal framover være helsefagarbeidere.

- Helsefagarbeidere og hjelpepleiere er en gruppe som har vært utrydningstruet i sykehus-sammenheng, men vi har snudd utviklingen, sier Halvor Hygen, spesialrådgiver for utdanning og rekruttering i Helse Nord.

Sammen med Anita Mentzoni-Einarsen, som er HR direktør i det regionale helseforetaket, vil han annonsere at det nå er nye tider.

I flere tiår har sykehusene ansatt helsepersonell etter et prinsipp om at jo mer spesialiserte helsetjenester, desto mindre har man behov for helsefagarbeidere.

- Det har vært en trend at vi skal ha høyspesialisering og spisset på alle områder, men nå ser vi at det ikke er måten å gjøre det på lenger.

- Nå skal vi fylle på med kompetanse etter hva slags oppgaver som skal gjøres, sier Mentzoni-Einarsen.

Helse Nord har ansatt en Tørn-koordinator for å få på plass ny oppgavedeling, og kompetanse skal bygges nedenfra, i tråd med Helsepersonellkommisjonens oppfordring.

## Vil bli tatt vare på

Framover skal helsefagarbeidere ha sikker jobb i de nordligste sykehusene.

- Vi vil signalisere tydelig at de som ønsker å gå denne veien, de skal vi ta vare på, lover Hygen.

Det er slutt på å ta inn læringer og ikke ansette dem etterpå. Fra og med neste år er alle læringer garantert full jobb etter gjennomført fagbrev i hele helseregionen.



Anita Mentzoni-Einarsen og Halvor Hygen i Helse Nord lover å ta godt vare på helsefag læringer.

På den måten håper Helse Nord å nå målet om at fem prosent av de ansatte skal være helsefagarbeidere.

Foreløpig har bare Nordlands-sykehuset lyktes med å oppfylle kravet, men om ikke noe gjøres, kan det bli vanskelig for dem å opprettholde andelen framover. For i år lyste de ut 18 læreplasser, og klarte bare å fylle 12.

Nå håper de at budskapet om nye tider i spesialisthelsetjenesten skal nå igjennom.

## Garantert læreplass også

- Vi er den første helseregionen som innfører jobbgaranti, sier Hygen.

Samtidig lover Nordland fylkeskommune at alle elever garantert

Foto: Trine Holmåk

skal ha læreplass. Håpet er at den doble garantien skal få flere unge til å velge å bli helsefagarbeider, slik at både kommuner og spesialisthelsetjeneste skal få tilført nok ressurser.

For de som kan tenke seg en jobb på sykehus, så skal de vite at en fast jobb venter, med utviklingsmuligheter.

## Utviklingsmuligheter

Det er den tredje lovnaden Helse Nord vil komme med. Helsefagarbeidere som søker seg til dem, skal få tilgang på videreutdanning og mulighet for spesialisering.

- En helsefagarbeider med videreutdanning kan utføre spesialiserte oppgaver, påpeker Halvor Hygen.

Hen er skeptisk til det han kaller kryssutdanningene.

- Det skal være åpning for at de som vil ta sykepleierutdanningen skal få mulighet til det, men om helseforetakene gir gode utviklingsmuligheter så blir det mindre attraktivt å gå den veien, tror han.

## Satser på yrkesfag

Utviklingen i samfunnet har gått mot stadig mer akademisering av profesjonene, men Anita Mentzoni-Einarsen og Halvor Hygen tror pendelen er i ferd med å snu. Framover vil det bli mer attraktivt å ta yrkesfag for å jobbe i spesialisthelsetjenesten.

Det gjelder ikke bare for helsefagarbeidere, men også portører, ambulanspersonell, helsesekretærer og andre fagarbeidere.

- Det skal ikke være noe b-lag, men like mye a-lag. Da må de også få bedre utviklingsmuligheter etter læretiden, sier Hygen. ●●●



# Alltid ha en kollega man kan snakke med

I år har Helsedirektoratet lansert en guide for hvordan ivareta pasienter, brukere, pårørende og medarbeidere ved uønskede hendelser i helsetjenesten. Et av tiltakene som nevnes, er å ha en ordning for kollegastøtte.

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

**F**oreløpig er kollegastøtteordning uvanlig i den kommunale helse- og omsorgssektoren, men i ambulanse-tjenesten har de hatt det lenge.

Ambulansearbeider Oddbjørg Nørstegård Bø har vært kollegastøtte i tolv år. Hun er en andre kan kontakte, og en som oppsøker andre for å høre om de trenger en prat.

- Det kan være at noen ser en kollega som ikke har det så greit, og oppmuntrer dem til å ta kontakt med meg, eller det kan være at de oppfordrer meg til å ta kontakt.

Hun kan bli varslet om hendelser av akuttmedisinsk kommunikasjonsentral (AMK), leder, kolleger eller de som direkte har vært involvert i hendelsen.

Nørstegård Bø synes ansvaret som kollegastøtte er meningsfullt og viktig.

- Det er trivelig å være sammen med kolleger når alt er bra, men det er et privilegium å bidra til å hjelpe mine kolleger i situasjoner som er vanskelige, sier hun.

## Lyttende og støttende

Psykolog Rune Stuvland har lang erfaring i å lære opp kollegastøtter. Han driver Senter for Stress og Traume psykologi i Oslo. Ordninger finnes både i privat og offentlig sektor. I helsetjenesten har leger, psykologer og tannleger tilgang til støtte gjennom sin profesjonsforening. Men det vanligste er at kollegastøtten finnes på arbeidsplassen, forteller han.

Å få på plass en ordning behøver ikke å kreve så mye. En beslutning må fattes på ledernivå, medarbeidere må utpekes, og det bør være personer som alle kan ha tillit til.

Det viktigste man må trene kollegastøtter i, er å være lyttende og støttende, forteller Stuvland. Derfor er samtaleteknikk en stor del av opplæringen.



Foto: privat

Ambulansearbeider Oddbjørg Nørstegård Bø er kollegastøtte. - Det er trivelig å være sammen med kolleger når alt er bra, men det er et privilegium å bidra til å hjelpe mine kolleger i situasjoner som er vanskelige.

- Jeg skal høre deg, bekrefte situasjonen du står i og støtte deg, så du selv kan komme fram til hva du skal gjøre videre.

Selve opplæringen trenger ikke å være lang og kostbar, men kollegastøttene vil trenge regelmessig oppfølging, og de må ha noen de selv kan kontakte om de trenger hjelp, påpeker han.

## Samarbeid i helseregionen

Da Oddbjørg Nørstegård Bø begynte som kollegastøtte gjennomgikk hun opplæring over fire moduler i Rekonstruksjon og integrasjon av traumatisk stress, hos Senter for sikkerhet, krisehåndtering og beredskapsledelse ved Universitetet i Sørøst-Norge.

# NÅR KAN EN KOLLEGASTØTTE HJELPE?

- Om du blir utsatt for vold, eller trusler om vold. Men du kan også bli utmattet og stresset av å se mye trist i jobben. Det kalles sekundær traumatisering, sier psykolog Rune Stuvland.
- Eller om du må gjøre ting du verdimelessig ikke kan stå inne for, for eksempel om du ofte ikke har tid nok til å gi pasientene dine den oppfølgingen du synes de trenger.



Psykolog Rune Stuvland har i 20 år jobbet med å innføre kollegastøtteordninger i ulike virksomheter.

Hun jobber i ambulansetjenesten på Otta i Gudbrandsdalen, og kan kontaktes av kolleger fra hele helseregionen, men som oftest blir det fra eget område.

Roller har hun hatt så lenge den har eksistert på arbeidsplassen.

- EFOK heter det hos oss, emosjonell førstehjelp og krisehåndtering, sier hun.

Sykehuset Innlandet har et team med ni kollegastøtter i ambulansetjenesten. De møtes fire ganger i året. Ved store hendelser hender det at flere kollegastøtter samarbeider.

## Taushetsplikten er ryggraden

Kollegastøtten har full taushetsplikt.

- Vi har ikke ansvar for å gå videre, med mindre det er snakk om å utøve vold på andre eller seg selv. Det er eneste måten du kan skape tillit.

- Hvis vi ikke holder taushetsplikten så faller bunnen ut av hele ordningen, sier hun.

- Vi skal ikke ta stilling til noe, være en nøytral part, og vi må kjenne vår begrensning.

## Hva man ikke er

En kollegastøtte må vite hva man ikke skal gjøre, sier Rune Stuvland. - De løser ikke konflikter, de er ikke behandlere, og samtaler skal aldri dokumenteres.

- De skal heller ikke overta ledernes ansvar.

Å evaluere hendelser på arbeidsplassen, er ikke kollegastøttens oppgave, påpeker Stuvland, som er opptatt av at en kollegastøtteordning ikke skal frata ledere jobben med å støtte ansatte i vanskelige situasjoner.

En kollegastøtte skal vite når de bør henvise videre. Han kaller det en kollegastøttekoffert. - Der ligger hvilke ressurser kollegastøtten har tilgjengelig om man trenger mer hjelp, som å henvise videre i

## «Kollegastøtte kan være:

uformell kollegial støtte, buddy-system, lokalt team, sentral ressursgruppe og kollegastøtteordninger i profesjonsforeninger.»

Helsedirektoratet

helsetjenesten, eller hvilke støtteordninger de ansatte har tilgang til.

## Alle skal få muligheten

Ikke alle har behov for støtte, men alle skal bli forespurgt og føle at de blir sett i sin situasjon. Mange setter pris på å få den telefonen, forteller Nørstegård Bø. Det hender at noen kan trenge en prat uten helt å være klar over det selv. Kanskje blir det med den samtalen, eller så avtaler de flere.

Det kan også bli holdt gruppesamtaler, da er ofte flere etater involvert, som politi, brann og legevakt.



- Men de fleste kommuner har dårlig råd. Burde de prioritere ressurser på dette?

- Jeg tror ikke alle trenger kollegastøtter. Om du etablerer det, så skal det i alle fall ikke erstatte lederskapets støtte, eller at folk flest bryr seg på jobb, sier han.

- Gode kollegastøtteordninger skal bidra til å skape en kultur på arbeidsplassen hvor de ansatte får kompetanse i hvordan bedre ta vare på seg selv og andre.

- Reduserer det sykefravær?

- Politiet kjørte en evaluering av sin kollegastøtteordning for noen år siden. Den viste at ordningen hadde positiv effekt. Når det er god personalomsorg, er det noe som bidrar til å redusere sykefravær, fastslår Stuvland. ●●●

- Det er fryktelig forskjellig hvordan folk reagerer. Det som er vanskelig for en, trenger ikke å være det for andre, sier hun.

## Belastingen har økt i ambulanse

Nørstegård Bø tror behovet for kollegastøtte på arbeidsplassen er enda større nå enn da hun startet i ambulansetjenesten for 15 år siden. Samfunnsutviklingen har gjort jobben som ambulansarbeider mer krevende, og det stilles stadig større krav til kompetansen.

De nyansatte, som vikarer og lærlinger, kan trenge ekstra oppfølging, men også de mest garvede i yrket. - Ettersom årene går så får vi en ryggsekk full med både gode og dårlige opplevelser. Å rydde i den kan hjelpe så man ikke blir syk eller utbrent selv, sier Nørstegård.

Det handler om å få mulighet til å gjennomgå det som har skjedd og bearbeide reaksjonene på en skikkelig måte.

## Slike ordninger blir vanligere

Rune Stuvland erfarer at ulike former for kollegastøtte blir stadig vanligere. Han er kjent med at det er innført i barnevernet i noen kommuner.





## Er du i tvil om du og pasienten kan kommunisere godt nok?

Husk å bestille kvalifisert tolk for personer  
med begrensede norskkunnskaper

Les mer: [Helsenorge.no/tolk](https://helsenorge.no/tolk) og [imdi.no/tolk](https://imdi.no/tolk)



Skann  
meg for  
Helsenorge



Skann  
meg for  
IMDi



# Observerer smittevernet på arbeidsplassen

I 2021 ble NOST tatt i bruk i spesialist-helsetjenesten. Nå står kommunene for tur.



# Det hjelper ikke med anbefalinger om de ikke følges

For å gi innsikt i hvordan det står til med smittevernet i helsetjenestene, har Folkehelseinstituttet laget en nasjonal løsning for observasjon av smitteforebyggende tiltak, kalt NOST.

I 2022 ble NOST tatt i bruk i spesialisthelsetjenesten. Dataene som samles inn brukes for å identifisere forbedringsområder og iverksette målrettede smitteforebyggende tiltak ute i virksomhetene.

Nå står kommunene for tur. Foreløpig har bare Oslo innført ordningen, men alle helse- og omsorgstjenester er anbefalt å innhente data, og lære opp personer til å utføre observasjonene riktig.

## Nasjonal løsning for Observasjon av Smitteforebyggende Tiltak

Bladet Helsefagarbeideren har fått komme til Lilleborg helsehus og Langerudhjemmet i Oslo, for å være med på en observasjon der NOST benyttes som verktøy, og høre ansatte fortelle om sine erfaringer så langt.

Begge institusjonene startet med NOST i 2024.

### Lilleborg helsehus

På Lilleborg var det helsefagarbeider Jilang Jawo og avdelings-sykepleier Suzanne Smuk-Vilberg som ønsket å dele erfaringer med bruken av appen, og hvordan den blir mottatt.

*- Hvordan foregår disse observasjonene i praksis?*

- Hjelpemiddelet mitt er min egen mobil og en app jeg har lastet ned der, sier Jilang Jawo.

Appen brukes til å registrere observasjoner av håndhygien til kollegaene.

## FHI BESKRIVER FIRE INDIKASJONER FOR HÅNDHYGIENE

- 1) Før man berører en pasient eller gjenstand i pasientsonen.
- 2) Umiddelbart før en ren oppgave.
- 3) Umiddelbart etter kontakt med kroppsvæsker, selv ved bruk av hansker.
- 4) Når man forlater en pasient eller pasientsone.

Observasjonen foregår i stell- og matsituasjoner. Den tar særlig for seg bruken av hansker og personlig beskyttelsesutstyr. Det gjøres også registreringer for smykker og klokker, og hvorvidt neglene har neglelakk eller om kunstige negler benyttes.

Jilang Jawo er ansvarlig for observasjonene av NOST i sin avdeling. Hun har gått et dagskurs og hatt en dag med digital samling hos FHI, og deretter blitt godkjent som observatør.

*- Hvordan blir det mottatt av dine kollegaer at du skal observere dem i håndhygiene?*

- Jeg har bare hatt gode opplevelser med de jeg til nå har observert. Det betyr ikke på noen måte at alt utføres riktig, men det har ført til mange gode samtaler om smittevern og hygiene.

Jilang går på topp de dagene hun er observatør, og kollegaene får på forhånd vite når de skal observeres.

- Ingen av de jeg har vært sammen med uttrykte at det var noen form for ubehag. Det er mer at de i ettertid er nysgjerrige på hva de gjorde bra og hva som kan forbedres, sier hun.

Avdelingssykepleier Suzanne Smuk-Vilberg er kjent med bruk av NOST fra sin forrige arbeidsplass.

### Helsefagarbeider er observatør

Det er hun som har bestemt at en av avdelingens helsefagarbeidere skal være den ansvarlige for disse observasjonene.

- Dette er et bevisst valg, fordi det er flest helsefagarbeidere i stell og det kan virke mer positivt i miljøet at det er en helsefagarbeider som har oppgaven, fremfor fagsykepleier eller avdelingssykepleier, sier Suzanne.

Hun forteller videre om innsamlingen av dataene, og hvor de tar veien.

- Svarene som samles inn via appen, går til avdelingsledelsen. Her kan det ikke spores til individer. Alle svar er på avdelingsnivå. De sendes deretter videre til et nasjonalt register.

*- Kan en medarbeider nekte bli observert?*

- Ja det kan de, og det vil da bety at jeg som leder må ta en samtale med vedkommende. Kanskje må jeg forklare bedre, sier Suzanne.

I en slik samtale vil hun forklare



Målet med NOST er å bidra til økt etterlevelse av smitteforebyggende tiltak, som håndhygiene og bruk av beskyttelsesutstyr, for å redusere forekomst av helse-tjenesteassosierte infeksjoner, og utvikling av antibiotikaresistens.

at dette gjøres for å få økt fokus på hygiene og forbygge infeksjoner, og at observasjonene bare kommer til å rapporteres på hele avdelingen.

*- Hvordan ser dere på tiden som brukes på NOST opp imot effekten av disse målingene?*

-Tiden som vi legger ned i NOST er vel verdt anvendt. De gode samtalene om temaet og den ekstra påminnelsen vil nok på sikt gi oss bedre smittevern og mindre infeksjoner.

- Vi får en positivitet rundt arbeidet med smittevern. Det



Lilleborg Helsehus, ligger i bydel Grünerløkka, i Oslo.



Helsefagarbeider Jilang Jawo her sammen med avdelingssykepleier Suzanne Smuk- Vilberg.



Jilang Jawo er i gang med observasjoner av kollegaene sine. Hennes egen mobil er verktøyet hun bruker. I dag observeres det hvordan hygiene utføres av kollegaene før, under og etter at de hjelper en pasient med å bli veid.

gagner pasienter, ansatte, og helsevesenet generelt, sier Suzanne.

### Langerudhjemmet

Langerudhjemmet har valgt en annen måte å gjennomføre NOST på. Kvalitetssjefen der, Liv Rydjord Norum sier:

- Her hos oss har vi valgt at det skal være fagsykepleierne som

har fått kurs og oppgaven med å være NOST-observatører.

- Alle resultatene kommer fra de ulike avdelingene inn til meg, som går igjennom de før det sendes videre til FHI.

### Har blitt observert

Helsefagarbeider Amal Abdulkadir Mo ' Alim, har blitt observert.

### - Hvordan oppleves det?

- Mitt beste råd til alle som skal bli observert, er at de bør unngå bli stresset av det. Det er jo slik at når vi stresser, glemmer vi og gjør lettere feil, sier Amal.

- Det er ikke ment for å «ta noen», dette er for å hjelpe hverandre bli bedre. Bevar derfor roen, anbefaler hun.

Liv nikker samtykkende.  
- Dette gjør vi for å lære av hverandre. Det er stort behov for fokus på hygiene. Smittetallene bør så absolutt ned, sier hun.  
- Det er heller ingen som blir «sporet», dette handler om avdelings- og sykehjemsnivå, ikke individnivå.





Langerudhjemmet ligger i bydel Østensjø i Oslo.



Helsefagarbeider Amal Abdulakadir Mo'Alim anbefaler alle bevare roen, og unngå å stresse når de skal observeres.

### Kan spisse tiltak

Liv sier litt om hvordan de praktiserer selve informasjonen rundt observasjonsdagen hos dem.

- Siden dette er nokså nytt for oss, har vi til nå gjort det slik at vi samme dag har spurt om vi kan få være med å observere. Det har vi

fått lov til. Det er ingen som har sagt nei enda. Det har vært frivillig å være med, men alle bør observeres.

Som på Lilleborg, blir også alle observasjonene tatt ut i en rapport, slik at avdelingene kan spisse tiltakene der det er behov. Tallene sendes også til FHI.

Liv og Amal viser en av avdelingene, og Liv avslutter med å si:  
- Håndhygiene og smittevern er viktigere enn noen gang, og dette har blitt et godt verktøy for å hjelpe hverandre til å bli bedre.

- Vi har vært spente på å ta det i bruk, og tilbakemeldingene så

langt er at det har blitt møtt positivt.

### Vil ha med mange

Det er FHI som har ansvar for å tilrettelegge løsningen, tilby kurs og gi støtte til virksomhetene. Fra 2025 legges det opp til at mange

## Slik ivaretas etikken

- Ingen personopplysninger lagres om pasienter eller helsepersonellet som blir observert.
- I alle pasientsituasjoner skal den etiske forsvarligheten vurderes.
- Observatøren bør avklare med de ansatte hvor hen kan stå slik at pasientbehandling eller pleie ikke forstyrres.
- Det skal tas hensyn til at det kan være ubekvemt å bli observert under arbeid.
- Observatør bør spørre om samtykke til at observasjon gjennomføres.
- Både personell og pasienter bør informeres om formålet, og at det som registreres ikke er personidentifiserbart.
- Dersom det er færre enn fem personer ansatt i en yrkesgruppe ved en avdeling skal observasjonene registreres på en samlegruppe som «helsepersonell», slik at man sikrer at funnene ikke kan vise tilbake til den enkelte ansatte, eller små grupper av ansatte.

Kilde: Folkehelseinstituttet.no

## NOST SKAL

- kartlegge lokal etterlevelse
- avdekke lokale forbedringsområder
- følge effekten av forbedringstiltak
- gi feedback direkte til gjeldende enhet
- generere nasjonale data

Kilde: FHI

«Det er ikke ment for å «ta noen», dette er for å hjelpe hverandre bli bedre.»

Amal Abdulakadir  
Mo'Alim

## MEN SKJERPER MAN SEG IKKE BARE?

Alle som blir observert, får vite om det på forhånd så de rekker å forberede seg.

- Kan målingene likevel bli representative for vanlige arbeidssituasjoner?

- En Hawthorne-effekt kan oppstå når ansatte er klar over at de blir observert, noe som gjelder for all åpen observasjon, sier Pia Cathrin Kristiansen i FHI.

Hawthorne-effekten beskriver hvordan det å bli observert i seg selv frambringer en endring, noe som er en kjent feilkilde i forskning.

- Dette må tas med i betraktningen når funnene tolkes. Likevel gir resultatene en god indikasjon på etterlevelse og behov for forbedringer, sier Kristiansen.

flere kommunale virksomheter skal tas med i kartleggingen.

- Vi håper på bred bruk av NOST i tråd med intensjonene i handlingsplanen, sier Pia Cathrin Kristiansen som er seniorrådgiver i seksjon Resistens- og infeksjonsforebygging ved Folkehelseinstituttet.

Bare sykehjem med medarbeidere som har gjennomført opplæringen kan levere inn data til det

nasjonale registeret om etterlevelse av håndhygiene.

- Hvem bør være observatører?

- Det vil variere fra enhet til enhet hvilken yrkesgruppe som er best egnet til å utføre observasjonene, avhengig av personalets sammensetning, svarer Kristiansen.

- Vi har ingen spesifikk anbefaling om hvem som bør

utføre observasjonene, men det er et krav at de som skal observere, har gjennomført den standardiserte opplæringen i regi av FHI eller andre sertifiserte aktører. Kurset er gratis og kan gjennomføres enten fysisk eller digitalt via Teams.

- Er NOST også tenkt gjennomført i hjemmetjenesten og i bemannede boliger?

- Første versjon av NOST er primært utviklet for helseinstitusjoner, i tråd med handlingsplanens retningslinjer.

- Løsningen er imidlertid tilgjengelig for alle deler av helse-tjenesten, inkludert hjemmetjenesten og bemannede boliger, og vi tror det kan være et nyttig verktøy også her, selv om det foreløpig ikke er prøvd ut disse stedene, sier hun. ●●●



Helsefagarbeider Amal og kvalitetssjef Liv Rydjord Norum demonstrerer en situasjon som skal observeres.



# Denne hjelpepleieren er prosessleder

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

Når det skal tenkes nytt i Harstad kommune blir Monica Katrine Lindstrøm ofte bedt om å bidra. Hun er utdannet hjelpepleier og flymekaniker, og er fast ansatt som prosessleder.

- Jeg har hele Harstad som arbeidsfelt og kjenner godt til det indre livet i kommunen, spesielt innen helse, sier Monica.

For tiden jobber hun med ny oppgavedeling. - Det er kjempeartig, det arbeidet som er startet med å se på hva slags arbeidsoppgaver profesjonene har, spesielt med tanke på at vi går inn i en tid med flere eldre, sier hun.

Harstad kommune var tidlig ute. Monica har vært involvert flere steder, både i sykehjem og hjemmetjeneste. Hun vet hvordan gjennomføre slike prosesser best mulig, og dokumentere det som prosjektgruppa kommer fram til.

## Ble oppdaget på sykehjemmet

Tidligere var Monica ansatt ved et sykehjem i Harstad. Det var der hennes talenter ble oppdaget. Under en omorganisering fikk hun mulighet til å bli sertifisert leanveileder. Siden ble hun ansatt i et prøveprosjekt, og fra 2017 har hun hatt fast jobb som den eneste utviklingsveilederen i kommunen med kompetanse på metoder og verktøy fra lean, og på tjenstedesign og prosessledelse.

Hun er involvert i mye, i alt fra omorganisering til å spørre innbyggerne om hva de trenger av tjenester, og i lederutvikling.

- Jeg er mye med på å kjøre ulike prosesser for ledere, sier hun.

- Opplever du at det å være hjelpepleier kan være til hinder?

- Jeg sier ofte at jeg er flymekaniker, svarer hun og ler.

Så blir hun alvorlig: - Det blir snakket veldig om bachelor, men jeg har ingen bachelor. Jeg er utdannet flymekaniker og hjelpepleier, og nå er jeg en prosessleder som har utviklet noen metoder og verktøy. Jeg er veldig på dette med ledelse, og er veldig takknemlig for at jeg får lov til å bidra.

## Har kjent på fordommer

De kjenner henne godt nå, folk i kommuneledelsen og i de ulike enhetene. De har tillit til hennes kompetanse, men i starten kunne hun kjenne på fordommer knyttet til det at hun «bare er en hjelpepleier».

- I starten fikk jeg litt sånn, «kan du sette på kaffen?», husker hun.

I dag er det annerledes. Hun blir anerkjent for kompetansen som er opparbeidet gjennom flere år i jobben.

## Erfaring som håndballtrener

Da Monica ble hentet inn til å lede prosjekter i kommunen så hadde hun masse relevant erfaring. Fra å være håndballtrener, helt siden hun var 16 år. Hun visste med selv at hun er god til å lede og inspirere, men i helse- og omsorgssektoren stilles det ofte krav til ut-

danning fra høyskole for å få administrativt ansvar.

- Jeg var heldig som ble «huntet», sier Monica i dag.

Hun var den eneste hjelpepleieren som ble valgt ut for opplæring som leanveileder den gangen, tilbake i 2015.

- Det er så synd når noen snakker om «bare hjelpepleier», synes hun.

Det har vist seg å være en nyttig bakgrunn å ha med seg inn i jobben som prosessleder, også i samarbeid med, HMS-rådgivere, hovedverneombud, HR-rådgivere og ledere på ulike nivå.

## I kommuneadministrasjonen er hun den eneste med bakgrunn som hjelpepleier.

- Jeg tenker at det er litt trist. Vi har mange hjelpepleiere og helsefagarbeidere der ute som kan bidra med masse i vår organisasjon. Ikke bare med pleie, men også på andre områder. Her er det stort forbedringspotensial.

- Jeg har vært heldig, men det er for få slike lykketreff, synes hun.

Snart skal Harstad kommune i gang med å utdanne flere i prosessveiledning. Da kommer Monica til å ha et våkent øye for nye talenter - blant alle ansatte, også de uten høyskoleutdanning. ●●●

## HVA ER LEAN?

Lean er systematisk forbedringsarbeid. Det består av et sett med prinsipper og en verktøykasse for å optimalisere prosesser i bedrifter.

### Lean handler om å:

- fjerne aktiviteter som ikke skaper verdi
- kontinuerlig forbedre arbeidsflyten
- involvere ansatte og utnytte deres ideer og erfaring

Kilde: Sintef.no

A portrait of Monica Katrine Lindstrøm, a woman with shoulder-length brown hair and blue eyes, smiling. She is wearing a light grey sweater. The background is blurred, showing what appears to be an indoor setting with warm lighting.

«I starten fikk  
jeg litt sånn,  
'kan du sette på  
kaffen?」»

## Slik er jobben

En prosessleder skal hjelpe fram til et godt resultat.

- Hvordan ser arbeidsdagen din ut?

- En vanlig arbeidsdag består av mye forskjellig. Det kan være at jeg får en e-post fra en leder som mener jeg bør stille opp på en prosess, forteller Monica Katrine Lindstrøm.

Det første prosesslederen gjør da, er å sette seg inn i casen, som det heter. Hva rammen og formålet er, og hvorfor de ønsker at hun skal være med.

- En prosessleder skal hjelpe en gruppe fram til et godt resultat, forklarer Monica, og gjerne et bedre resultat enn det som er forventet. Men det er ikke hun som skal ta beslutningene, eller bestemme hvem som skal ta beslutningene. Det skal arbeidsgruppa gjøre.

### Involverer alle

Prosesslederen er opptatt av å sørge for at representanter for alle berørte blir involvert i arbeidet. Det gjelder uansett hva som er målet, det kan være en ny oppgavedeling eller nedskjæringer.

Det er uheldig for en prosess om de ansatte bare blir informert om løsninger som ledergruppa har kommet fram til.

Når gruppa vel er på plass, så trenger den en felles forståelse for oppdraget, og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Da blir det lettere å snakke åpent og ærlig. Dette er en prosessleder opptatt av. Det må være god flyt i gruppa.

Monica vet hvordan stille de rette spørsmålene og velge den rette arbeidsmetodikken.

### Skaper enighet

I prosjekter som omhandler organisering av arbeidet, har ulike ansattgrupper ofte ulike måter å se ting på. Av og til er oppfatninger så langt fra hverandre at det eksisterer flere arbeidskulturer innad i samme organisasjon. Da er det vanskelig å bli enig. Men som regel kommer arbeidsgruppa i mål.

Hjelpepleier Monica Katrine Lindstrøm vet hvordan stille de rette spørsmålene og velge den rette arbeidsmetodikken.



**1290,-**  
Veil 1600,-

Goldy  
Str. 36-42  
Glidelås  
Saueskinnsfor



Kirbie  
dame/herre  
Str. 36-46  
Vanntett



**999,-**  
Veil inntil 1250,-



Jul hos  
Banda

## TEMPUR® hodeputer

Skreddersydd komfort for en god natts søvn.  
Velg din pute!

**-20%**



## JOBST Sport strømper med kompresjon

- For menn og kvinner som trenger pustende og komfortabel kompresjon
- Myk, behagelig og ideell for daglig bruk og trening

**343,-**  
Veil 490,-



## ENA living hudpleieserie

Milde ingredienser for daglig pleie uten å tørke ut huden. Beriket med eteriske oljer.

**69,-**  
Veil 99,-

### Håndkrem

- Fukter, pleier og beskytter
- 75 ml



**199,-**  
Veil inntil 279,- pr stk



## Håndsåpe, bodywash og bodylotion

- Bidrar til sunn og velstelt hud
- 500 ml flaske m/pumpe

## Swedish Posture InfraEaz rødt lys og infrarød terapi

- Lindrer muskel- og leddsmerter
- Demper betennelser
- Øker kollagenproduksjonen
- Justerbart belte - tilpasses hele kroppen
- Trådløs og enkel å bruke

**999,-**  
Veil 1495,-



## Gåstaver for bedre balanse, støtte og en aktiv hverdag

- Full kroppstrening
- Veier kun 300 g
- Justerbar fra 65-135 cm

**319,-**  
Veil 399,- pr stk



## Trykkavlastende og sammenleggbare gelepute

- Forebygger ubehag og smerte
- Gir støtte og avlastning for bedre sittekomfort
- Håndtak: lett å ta med
- Str. 45x40x3,5cm



**719,-**  
Veil 899,-

OFFENTLIG GODKJENT HELSEFAGHANDEL

Kampanjeprisene gjelder til 24.12.2024

Butikker over hele landet • Nettbutikk: [banda.no](https://banda.no)

[f](https://www.facebook.com/brandakjeden) [i](https://www.instagram.com/brandakjeden) /bandakjeden



# Nå er HeltOm innført i hele Bergen

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

Foto: Anne C. Eriksen

Faksimile fra Helsefagarbeideren 4.2022

- Jeg var på medlemsmøte i Fana og spurte om de ønsket seg tilbake til gammel modell. Da fikk jeg et enstemmig nei.



Gro Nordtveit.

For to år siden skrev bladet Helsefagarbeideren om HeltOm-prosjektet i Bergen. Der hjemme-tjenestene blir organisert i helsetjenesteteam og omsorgsteam, istedenfor i tradisjonelle hjemmesykepleieavdelinger.

Helsefagarbeiderne har fått mer ansvar. Fra å jobbe tett sammen med sykepleierne, blir de nå organisert i egne team med ansvar for egne brukere. Kommunens vurderingskontor plasserer brukerne enten i omsorgsteam eller i helsetjenesteteam.

Kommunens vurderingskontor plasserer brukerne enten i omsorgsteam, eller i helsetjenesteteam, ut fra diagnose og alvorlighetsgrad. De fleste brukerne blir fulgt opp av et omsorgsteam, som består av helsefagarbeidere og assistenter. Et mindretall blir fulgt opp av helsetjenesteteam, som består av sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og ernæringsfysiolog. Enkelte får hjelp av både helsetjeneste- og omsorgsteam.

Prosjektet startet som en pilot i Fana og Ytrebygda og har siden blitt gradvis innført i alle bydeler. Nå er Bergen ferdig med etableringen. En lignende løsning er også innført i nabokommunen Bjørnafjorden.

## Ønsker seg ikke tilbake

Gro Nordtveit som er hovedtillitsvalgt for Delta i Bergen, har sittet i styringsgruppen. Hun mener innføringen stort sett har vært vellykket.

## Har fått selvstendig ansvar for fagoppdragene

Dagene går opp, og de forteller brukerne med god samvittighet – selv om de har fått mer ansvar. Helsefagarbeiderne Kasper Naasen og Trude Morvik er strålende fornøyde med bydelens omorganisering av hjemmetjenesten.

Oppfølgingen kommer fra tre av de ansatte i hjemmetjenesten i Bergen. Etter at de ble delt i omsorgs- og helsetjenesteteam har de fått et tydelig, flere relevante oppgaver, mer ansvar – og opplevelsen av å ha bedret til brukerne.

Strømt til skulle de legge bort stoppeklokken og surstede i 2018 da kommunen innførte tiltak og faglig kompetanse.

Nordtveit var den tiden kommunen vurderte som tilstrekkelig for et oppdrag hos en bruker av hjemmetjenesten. Men den gang satt nordtveit i liden og tidlig i kvelden.

– Vi fortalte å jobbe i samme tempo, forteller Trude Morvik.

Det var først da hjemmetjenesten i bydelene Fana og Ytrebygda satte i gang prosjektet i HeltOm i 2020, at de ansatte klarte å gjennomføre tiltakene. Som nævnt tilstede, smidde de om på hele organisasjonen.

– Da ble vi tvunget til å starte på nytt.

Nå løser vi ting på en helt annen måte, sier fagansvarlig Camilla Auland.

– Jeg elsker opplegget, legger hun til.

**Tillit og ansvar**

Målene med å organisere de ansatte etter fagkompetanse, var både bedret utnytting av de ansattes kompetanse, bedret tjenestebidrag, øyeblikkelig og effektivt samarbeid og økt tillit til og ansvar for de ansatte.

HeltOm-prosjektet er nå i ferd med å bli den ordinære driftsmetoden for hjemmetjenesten i Bergen.

Det er helsefagarbeiderne og assistentene som opplever den største omstillingen. Fra

å jobbe tett sammen med sykepleierne, blir de nå organisert i egne team med ansvar for egne brukere. Kommunens vurderingskontor plasserer brukerne enten i omsorgsteam eller i helsetjenesteteam ut fra diagnose og alvorlighetsgrad.

Enkelte av brukerne får hjelp av både helsefagarbeider og omsorgsteam. Hvis pleierne er startet hos omsorgsteamet, er det de som stener brukerne. Det kan for eksempel være muld om at en sykepleier kontrollerer at det to ganger i uken eller doarene medisinere, mens omsorgsteamet har ansvar for skiftet og utførelse av medisiner, og dermed blir best kjent med brukeren.

**Flere fagoppdrag**

Trude Morvik har jobbet i hjemmetjenesten i 25 år. Hun har vært med på flere omsorgs- og helsetjenesteteam. Etter den siste turen hun hadde var noen gang. Det hun opplever som den største endringen, er at det har blitt større kontakt med fagoppdragene.

– Før var helsefagarbeiderne gode nok til å gjøre fagoppdrag i ferier og hellegger, men nå gir vi det hele tiden. Vi skifter interner, planer, gjør skiftet, gjør HIK, gir innlegg og omsorg, gir medisiner i FHC, og løse noen av daglige tar vi med oss, sier hun opp.

– Det er vel så høyt at nå ligger det at de som kjører brukeren best og kan sammenligne kompetansen Auland.

**Vurdere daglige brukere**

Disse to av omsorgsteamets brukere bedt bli dagligere, er det helsefagarbeiderens jobb i videre endringene og eventuelt i nødvendige malinger. Auland er alltid med i tiden.

– Jeg liker at det skjer ting, og synes det er spennende å lære igjen til folk som er daglige brukere Naasen.

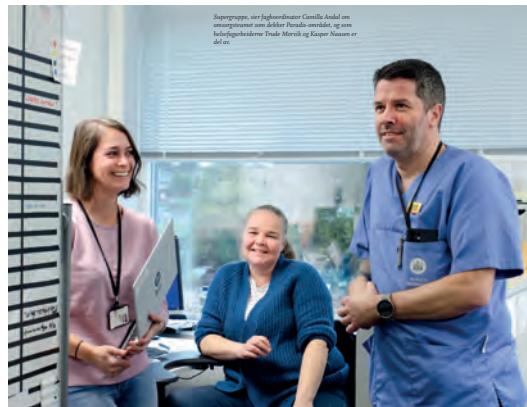
Nå Naasen har tatt malinger, ringer hun ofte en sykepleier for å diskutere resultatene.

## FAGOPPDRAG

Fagoppdrag er oppdrag som kan utføres av fagpersoner. Det er oppdraget som som avgjør om det er helsefagarbeider eller sykepleier. Fagoppdrag kan ikke utføres av assistenter i helsefagarbeiderne.



Auland er alltid med i tiden til Kasper Naasen og de andre helsefagarbeiderne i omsorgsteamet. Når omsorgsteamet bruker en blir dagligere, er det helsefagarbeideren som vurderer endringer og gjør eventuelle malinger.



Supertegnet, sier fagansvarlig Camilla Auland om omsorgsteamet som deler Fana-bydelen og som helsefagarbeiderne Trude Morvik og Kasper Naasen er del av.

Er det behov for endringer, blir det tatt opp i interne overføringsmøter. Et typisk eksempel kan være en helsefagarbeider som blir trygget i punkten.

Hvis helsefagarbeiderne blir usikre og føler at dette er over deres kompetansen, kan sykepleierne enten ta over brukeren, eller vi kan bli med igjen til brukeren og se om behandlingen kan tilpasses. Vi kan ofte gi oppfølging til helsefagarbeiderne så de får og kompetanse til å behandle brukeren. Hvis brukeren blir flyttet over til helsetjenesteteam, får vi med all den gode informasjonen som omsorgsteamet har samlet opp, sier Auland, som ikke samarbeider mellom teamene flytter godt.

Assistentene løses også, de har fått mer ansvar og blir sett og hørt, legger Morvik til.

**Noen savnet sykepleierne**

Susanneplanen som ble gjort i Bergen i 2020, ble fulgt av forskere fra Helseinstituttet Nore. Rapporten derfra var med på å danne grunnlaget for at HeltOm-modellen nå ruller ut i flere bydeler i Bergen.

Rapporten viste blant annet at ikke alle helsefagarbeiderne og assistentene liker å få mer ansvar. Mens noen ble motiverte av ansvaret, var det andre som savnet den tryggheten det er å jobbe tett med sykepleierne.

Rapporten viste at dette kunne skilles den enkelte erfaring og interesse for selvstendig faglig fokus, men også hvor mye faglig støtte og oppfølging de fikk. Prosjekten medvirket til at det ble større avstand mellom helsefagarbeiderne og sykepleierne.

– Vi startet prosjektet i mars 2020, så pandemien gjorde det vanskelig å samle folk, sier erfarer Trude Solvik Løv.

Når prosjektet nå videreføres og utvides, er det derfor lagt vekt på undervisning og opplæring.

- Jeg var på medlemsmøte i Fana og spurte om de ønsket seg tilbake til gammel modell. Da fikk jeg et enstemmig nei.

Nå får de ansatte brukt kompetansen sin mer, gjennom hele uka, og ikke bare på de røde dagene, forteller Nordtveit, som erfarer at de ansatte har fått tilstrekkelig opplæring for å lykkes med kompetansehevingen.

- Du blir trygg i de oppgavene en helsefagarbeider har lov til å gjøre, sier hun.

- Noen har sluttet fordi de ikke vil være med. Også er det noen nye som har kommet til, fordi de

synes det er en spennende modell å jobbe etter.

Hun tror denne oppgavedelingen som nå er på plass, kommer til å vare en god stund.

Omsorgsteamene styrer seg selv gjennom å utpeke vaktkoordinatorene, men i begynnelsen ga ikke ansvaret lønnsmessig uttelling. Det er noe de tillitsvalgte har forhandlet fram etter hvert.

## Mangler fremdeles helsefagarbeidere

- Det mest negative nå, er at det mangler mange helsefagarbeidere, sier hun.

Det går riktige veien, men fremdeles må de bruke vikarbyrå. Sykepleiere har de imidlertid nok av, ifølge Nordtveit, i motsetning til før omleggingen.

Med HeltOm har hjemme-tjenesten i Bergen gått fra sykepleiermangel til å mangle helsefagarbeidere.

- Det ser vi alle steder nå. Det er for lite helsefagarbeidere. Vi burde ha utdannet mange, mange flere. ●●●





## Tema: Pårørende

Forventningene til pårørende blir bare større og større. Pårørendealliansen etterlyser nå et statlig grep for å gjøre rettighetene like for alle arbeidstakere.

# - Vi jobber med å få en bedre balanse mellom arbeidslivet og pårønderollen

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

I følge Arbeidsmiljøloven har alle rett til velferdspermisjon i inntil ti dager årlig for å gi nødvendig omsorg til en voksen. Det kan være foreldre, ektefelle eller en registrert partner.

- Men om permisjonen er med lønn eller ikke, det kommer an på, forteller Anita Vatland som er leder av Pårørendealliansen.

I dag har noen tariffestet rett til lønn mens andre ikke har det.

- En del tariffavtaler har sørget for at det er sikret. Staten har tolv dager til sine ansatte, opplyser hun.

- Vi som har kontorjobber, vi kan flekse og heller jobbe på kvelden, men står du i skift og jobber i turnus så må du ta deg fri, og ofte ulønnet fri.

### Trengs statlig grep

Vatland har merket en tendens til at det ofte er lederne som kan benytte seg av ordninger som gir lønn under omsorgspermisjon for voksne, mens vanlige ansatte ikke kan det. Den urettferdigheten vil hun til livs.

- Dette må bli et statlig grep og gjøres likt for alle, sier hun.

I dag finnes en lignende ordning for arbeidstakere med sykt barn. Der er det arbeidsgiver som dekker de ti første dagene. Men det er ikke denne løsningen Pårørendealliansen ønsker, påpeker Vatland, for den kan slå uheldig ut for arbeidsgivere.

- Vi mener staten må stille opp og dekke disse for voksne, så det ikke rammer arbeidsgiverne, men gir samme ordning for alle, sier hun.

- Det gjør staten med syke barn-dager til foreldre som har barn med funksjonsnedsettelse eller alvorlig sykdom



Foto Ellen Jorli

Anita Vatland i Pårørendealliansen mener myndighetene ikke kan forvente at folk tar seg ulønnet fri for å ta hånd om syke foreldre.

## Ifølge Pårørendealliansen

### Dette trengs for å få et pårørendevennlig arbeidsliv

- Ordningen med omsorgsdager for voksne må bli lik for alle, og den må likebehandles med sykt-barn dager.
- Ordningen med pleiepenger ved livets slutfase bør bli vurdert forlenget fra 60 dager.
- En ordning med pleiepenger for voksne ved bruk av hjemmesykehus må på plass.
- Arbeidsgivere må legge til rette for å kombinere arbeid og pårørendeomsorg. Turnus må kunne tilpasses.

Kompensasjonen bør være som ved foreldrepermisjon, det vil si dekning inntil 6G.

#### Må sikres mot misbruk

For at ordningen ikke skal misbrukes må det gå klart fram når en arbeidstaker omfattes av ordningen. Dokumentasjon bør sendes fra fastlegen til arbeidsgiver. - Slik gjøres det for foreldre i dag, ifølge Vatland.

Hvem som er nærmeste pårørende, bør være opp til pasienten. Det kan ikke slik at hvem som helst kan få fri for å hjelpe en gammel tante eller onkel, presiserer Vatland.

#### Regelverket skal gjennomgås

Like før jul vedtok Stortinget at regjeringen skal gjennomgå og forbedre regelverket for pårørendes permisjonsmuligheter i arbeidslivet. Det har foreløpig ikke blitt gjort.

**LOV OM ARBEIDSMILJØ, UTDRAK FRA § 12 - 10**

- Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager for pleie av den enkelte nærstående.
- Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner.

Å få på plass bedre ordninger begynner å haste, for det blir stadig vanligere at helsetjenestene ber pårørende om å hjelpe, ifølge Pårørendealliansen.

De får ofte høre fra pårørende som stilles innfor vanskelige situasjoner.

Ta hun som har en mor som må på sykehus. Moren bor i Nord-Norge. For å komme seg til sykehuset må hun ta fly. Hun kan ikke fly alene, så helsetjenesten spør den pårørende om å være ledsager, men er det riktig at hun

tar seg fri fra jobben uten å få kompensasjon for det?

- Det er når tjenestene spør oss om å gjøre deres jobb at det blir så viktig med rett til fri med lønn, sier Vatland.

Mange oppgaver kan løses i fritiden, men når det ikke er mulig, så trengs en lønnet permisjonsordning. Konsekvensen av manglende ordning, er at mange arbeidstakere velger å sykemelde seg selv.

Undersøkelser presentert i høst tyder på at en betydelig del

av sykefraværet skyldes omsorgsoppgaver overfor gamle foreldre. Feilbruken av sykemeldinger kan være opp mot 800 millioner kroner, viser en rapport bestilt av Pårørendesenteret. (Les mer i egen sak på neste side.)

Men det kan straffe seg å bruke av egenmeldingen for å ivareta ansvar som pårørende. - Om du skulle bli syk, så har du brukt dine dager til å hjelpe andre, sier Vatland, som mener myndighetene ikke kan forvente at folk tar seg ulønnet fri. ●●●

## Dette har pårørende rett på i dag

- Ordningen med pleiepenger ved livets slutfase er det mange arbeidstakere som ikke kjenner til.

Som arbeidstaker har du rett på 60 dager permisjon med pleiepenger utbetalt fra NAV for å ta vare på en person som er i siste fase av livet. Ordningen gjelder også for selvstendig næringsdrivende. Pårørendealliansen

erfarer at ordningen er ukjent for mange.

- Disse dagene kan tas over tid, for eksempel en dag per uke, eller to dager i måneden, eller det kan være sammenhengende i opptil tre måneder.

Det er en fleksibel ordning som legger opp til at både arbeidsgiver og arbeidstaker kan planlegge. Den kan også deles av flere, for eksempel søsken, og kan også benyttes av venner, opplyser Vatland.

- Ulempen er at den bare kan brukes en gang, og seksti dager kan være for kort.

Pårørendealliansen ønsker derfor at ordningen skal vare lenger. I Sverige er den utvidet til hundre dager.



# Din drøm – Blir din bunad! Bestill nå!

## KVALITET

Alle våre materialer er fra norske leverandører som har lang erfaring med å levere stabil kvalitet over tid

## SKREDDERSØM

Norske Bunader har systua i Oslo hvor vi syr og monterer bunadene. Vi har høy kvalifisert skreddere i Kina som gjør tilskjæring og brodering.

## BUTIKKER

Det er pr. nå butikk i Oslo, Bergen, Trondheim, Moss, Stavanger og Harstad. Her kan man komme for å se på broderi, stoff, bunaden eller sølv og tilbehør.

## HJEM TIL DEG

Bor du ikke i nærheten av en av våre butikker, så reiser vi flere ganger i året til de distriktene hvor vi ikke har butikk, for måltaking. Her vil det og bli mulighet for å se bunad, broderi eller annet som du ønsker.

**BUNAD  
FRA KR  
22.900,-  
INK. SKJORTE**

NORSKE  
**Bunader**  
PRIS OG KVALITETS GARANTI

**BUNAD FOR ENHVER BEGIVENHET**  
Norske Bunader lager bunader fra hele Norge

Ullernchausseen 1, 0377 Oslo

Tlf: 23 29 66 70 – [info@norskebunader.no](mailto:info@norskebunader.no) – [www.norskebunader.no](http://www.norskebunader.no)





# Undersøkelse viser

## Voksne barn tyr til sykemelding for å yte omsorg til egne foreldre

TEKST: TINA DOMMERUD, PÅRØRENDEALLIANSEN

- Dette er illegal bruk av sykemelding, hevder forskere fra NOVA.

Saken ble først publisert på [www.paarorendealliansen.no](http://www.paarorendealliansen.no)

Det totale fraværet for å hjelpe gamle foreldre i 2022 var 624 000 dager. I dette tallet inngår betalte permisjonsdager, ubetalte permisjonsdager og sykefraværsdager. 38 prosent av de 624 000 dagene var sykefraværsdager, forteller Gautun, som er forsker ved NOVA og OsloMet.

Forskerne så på hvordan yrkesaktive i Norge tilpasser seg behovet for å yte omsorg til sine aldrende foreldre.

### Mange tar seg fri

- Når befolkningen blir eldre, vil forventninger til yngre generasjoner om å yte omsorg til aldrende foreldre, og også jobber, øke. For å forberede oss på det, er det avgjørende å forstå hvordan arbeidstageren balanserer jobb og omsorg, sier Heidi Gautun.

### Studien slår fast:

1. Omsorg for eldre foreldre synes å ha liten påvirkning på den generelle deltakelsen i arbeidsstyrken i Norge.
2. Yrkesaktive slutter ikke i jobben
3. De reduserer heller ikke arbeidstiden
4. Samtidig fant forskerne en klar økning i arbeidsfraværet blant dem som hjelper aldrende foreldre.

- Vi ser at mange tar seg fri fra jobben for å hjelpe gamle foreldre, sier Gautun.

Forskerne spurte hva slags fravær det dreide seg om, og ba deltagerne krysse av på: 1. feriedager, 2. avspasering, 3. betalt permisjon, 4. ubetalt permisjon, 5. sykefravær

Svarene viste at et stort antall av fraværsdagene var sykelønnsdager som ble brukt til å hjelpe foreldre.

- Bruk av sykepengedager for å yte omsorg utgjorde nesten 40 prosent av det formelle fraværet, konkluderer Gautun.

- Feil å bruke egen helsetilstand

Dette bekymrer fagsjef i Pårørendealliansen, Anne-Grethe Terjesen. Hun sier



Foto: StudioVest

Heidi Gautun er forsker ved NOVA og OsloMet.

det åpenbart er helt feil at pårørende må bruke egen helsetilstand som forklaring for å kunne ta seg av omsorgskrevende foreldre.

- Vi kan ikke ha et system som tvinger slitne pårørende til å sykmelde seg fordi belastningen blir for stor. Når vi vet at man i mye større grad legger opp til at eldre skal bo hjemme lengst mulig samtidig som det blir flere eldre og færre pårørende i fremtiden, må man tilpasse ordningene slik at de pårørende kan greie å stå i jobb og ikke bli syke, sier Terjesen.

Hun presiserer at det er på høy tid at med en gjennomgang av dagens praksis.

### Sykmelding som sikkerhetsventil

Ifølge forskerne ser sykelønnsordningen ut til å fungere som en sikkerhetsventil for pårørende når omsorgspresset blir for stort. De påpeker at dette er en illegitim

## PÅRØRENDE TAR REGNINGEN FOR HJEMMESYKEHUS

Rundt 40 pasienter mellom 18 og 75 år har de siste årene fått tilbud om hjemmesykehus fra Oslo universitetssykehus.

Men de må ha en pårørende rundt seg hele tiden, altså 24 timer i døgnet. Pårørende som er i jobb, må selv ta ansvar for å få fri fra eget arbeid.

Kilde: Pårørendealliansen

bruk av ordningen, samtidig kan bruken av sykepengeordningen forebygge at de som yter omsorg reduserer arbeidstiden eller pensjonerer seg.

- Sykelønnsordningen skal ifølge lovgivningen kun brukes når arbeidstakeren er syk. Men måten ordningen er utformet på gjør at det er mulig å bruke den til å stille opp for gamle foreldre, presiserer Gautun.

### Misforhold

Hun mener funnene tyder på et misforhold mellom eksisterende formelle fraværsordninger og de reelle behovene arbeidstakerne har når de kommer i den fasen i livet at foreldrene trenger mer omsorg.

Forskerne mener det haster med å få på plass ordninger som kommer befolkningen i møte når det gjelder balansen mellom eget arbeid og omsorg for gamle foreldre. ●●●

### Kilder:

Gautun og Bratt, 2024, Social Science Medicine, Caring for older parents in Norway  
- How does it affect labor market participation and absence from work?  
Menon-publikasjon 72/2021, Utfordringer ved sykmeldte pårørende i Norge



# Pårørendeavtale

## For dem med tyngende omsorgsoppgaver

TEKST: ANN BEATE GRASDALEN

I høst lanserte Helsedirektoratet et nytt verktøy som kan bidra til å forbedre samarbeidet mellom pårørende og de kommunale helse- og omsorgstjenestene.

Denne avtalen skal gjøre det enklere for pårørende, og er utformet for de som har tyngende omsorgsoppgaver, for eksempel overfor eldre med betydelig nedsatt kognitiv eller fysisk funksjon.

- Der kommunen er kjent med at pårørende har tyngende omsorgsoppgaver, bør det vurderes å tilby en pårørendeavtale, sier Helen Brandstorp i Helsedirektoratet.

Avtalen er ikke juridisk bindende, og kommunen er ikke pliktig å ta den i bruk. Den skal være et verktøy der det er behov for å få til et godt samarbeid. I eldreomsorgen kan avtalen passe for pårørende til mottakere av hjemmetjenester.

Verktøyet beskriver hvordan forberede en samtale med pårørende. Den gir et forslag til en invitasjon til pårørende og en samtaleguide med viktige temaer.

**Mer oppmerksomme på sliterne**  
Brandstorp håper avtalen vil stimulere hjemmetjenesten, og andre kommunale tjenester, til å bli mer oppmerksomme på pårørende som står i krevende omsorgssituasjoner.

- Mange pårørende føler seg ikke verdsatt i stor nok grad. En slik avtale kan være med å avklare

Foto: Helsedirektoratet - ThomasKoonce



Helen Brandstorp er divisjonsdirektør, kommunale tjenester og beredskap i Helsedirektoratet.

hva som er viktig for den pårørende, og hvordan de kan få støtte, sier hun.

### For pårørendekoordinatorer

Hvordan verktøyet tas i bruk, vil nok variere fra kommune til kommune, tror Brandstorp. En mulighet er at initiativet tas av en pårørendekoordinator. Det er også mulig for pårørende selv å ta kontakt med kommunen for å få laget en avtale.

Pasient eller bruker kan være med i samtaler om den pårørende ønsker det. Det er hovedregelen. Om taushetsbelagte opplysninger skal deles, må samtykke innhentes.

Dersom avtalen berører en pasient i hjemmetjenesten, vil

### AVTALEN PASSER FOR PÅRØRENDE TIL

- barn og unge
- personer med alvorlige psykiske lidelser og rusproblemer
- personer med flere kroniske lidelser
- eldre med betydelig nedsatt kognitiv eller fysisk funksjon

pleierne siden få informasjon via pasientjournalen om hva som er avtalt.

### Fremdeles i startgropa

Det er usikkert om noen kommuner har rukket å ta avtalen i bruk ennå. Brandstorp antar det vil ta litt tid å bli kjent med det nye verktøyet, og lære opp de ansvarlige.

- Vi vet at pårørendenettverk jobber med å gjøre seg kjent med

avtalen, sier hun, og vil oppfordre ansatte i hjemmetjenesten til å sette seg inn i tilbudet slik at de kan videreformidle informasjon.

Hun tror pårørendeavtalen kan være nyttig for alle parter.

- Den er innrettet mot å støtte pårørende, og støtter man pårørende så gir man støtte til helsepersonell også. Når ting er uklart, så blir det en byrde. ●●●

### FORMÅL MED PÅRØRENDEAVTALE ER Å:

- opprette dialog mellom pårørende og helse- og omsorgstjenesten
- ivareta den pårørendes behov for å bli sett og tatt hensyn til
- sikre pårørendes eventuelle rett til informasjon og medvirkning
- sikre nødvendig informasjonsutveksling mellom partene
- avklare roller og forventninger
- legge til rette for bedre tjenestetilbud, med større forutsigbarhet og økt trygghet

Nasjonalforeningen  
for folkehelsen



## Urolig hjerte?

Snakk med våre fagfolk  
om hjerte- og karsykdommer

**23 12 00 50**

**HJERTELINJEN**

eller send oss en mail på:  
[hjertelinjen@nasjonalforeningen.no](mailto:hjertelinjen@nasjonalforeningen.no)

Nasjonalforeningen  
for folkehelsen



## Demens i familien?

Snakk med våre fagfolk  
om demenssykdom

**23 12 00 40**

**DEMENSLINJEN**

eller send oss en mail på:  
[demenslinjen@nasjonalforeningen.no](mailto:demenslinjen@nasjonalforeningen.no)



## Optima pH4

-unik kombinasjon av eddik, alginat  
og mjukgjørende ingredienser

- dagleg vask • dagleg pleie
- sårbehandling

Vask/hudpleie som forebygger  
hudplager, styrker syrekappa og  
bevarer den gode bakteriefloraen.

Utan parfyme. Låg pH.



Optima Produkter AS  
5600 Norheimsund, Tlf. 56 56 46 10 [www.optima-ph.no](http://www.optima-ph.no)

**Bladet Helsefagarbeideren  
ønsker flere leserinnlegg  
fra medlemmer.**

**Kommer ditt på trykk,  
blir det honorert  
med 2 000 kroner.**



# Delta er positiv til at kommuner gjør som Røyrvik

- Bedre å bruke midler på økt lønn for nødvendig helsepersonell, framfor å bruke store summer på vikarbyrår.

I høst skapte det oppstandelse over hele landet da den lille fjellkommunen i Trøndelag gikk ut med 200 000 i lønns-tillegg for sykepleiere, og 100 000 for helsefagarbeidere.

## Rimeligere enn vikarer

Det var kommunestyret i Røyrvik som enstemmig tok beslutningen, etter å ha havnet i dyp økonomisk krise på grunn av innleie av vikarer til helsesektoren. Gjennom lønnsøkningen håper kommunen å levere regnskap i balanse til neste år, ifølge Trønderavisa.

I dag har kommunen fire fast ansatte helsefagarbeidere, og seks sykepleiere. Kommunen betaler 1,3 millioner i året for å leie inn en helsefagarbeider, og 1,6 millioner for sykepleier. Det fortalte ordfører Kennet Tømmermo Reitan til NRK i begynnelsen av november.

Nå håper Røyrvik å spare 400 000 kroner per årsverk ved å ansette egne medarbeidere.



Delta-leder Trond Ellefsen er positiv til at Røyrvik tilbyr helsefagarbeidere 100 000 i lønnstillegg.

## Mange er interessert

Stillingene ble utlyst 1. november. Da hadde henvendelsene allerede begynt å strømme inn fra helsepersonell rundt om i hele landet. De vil trenge 10-12 nye ansatte. I begynnelsen av november hadde 30 personer tatt kontakt med kommunen og vist interesse, ifølge NRK.

## Positiv til lønn som virkemiddel

Delta er positiv til å bruke lønn som virkemiddel for å tiltrekke seg kompetanse og faste ansatte.

- Faste stillinger og riktig kompetanse bidrar til et godt arbeidsmiljø, gir forutsigbarhet og kvalitet for både ansatte, kommunen og innbyggerne.

Det sier Delta-leder Trond Ellefsen som fremholder at det er bedre å bruke midler på økt lønn for nødvendig helsepersonell framfor å bruke store summer på vikarbyrår.

De fleste tariffavtaler åpner for dette, gjennom at de kun gir garantier for minstelønn/garantilønn, opplyser han.

## Partene deltok i beslutningen

Prinsipielt mener Delta at lønn skal avtales mellom partene, understreker Ellefsen, men han registrerer at den valgte løsningen i Røyrvik kommune er et resultat av et bredt lokalt partssamarbeid.

- Dette bidrar positivt for både ansatte og tjenestene, og vi håper Røyrvik kommune lykkes og klarer å sikre seg nok kvalifiserte ansatte, sier han. ●●●

## 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](http://wima.no)

**Wima**® produkter

Tlf. 71 51 42 84 / 469 16 693 - [wima@wima.no](mailto:wima@wima.no)



# Flere menn jobber som helsefagarbeidere

I Eigersund kommune kan Lagård sjukeheim skilte med tolv menn på samme avdeling.

Fra 2022 til 2023 ble det 664 flere mannlige helsefagarbeidere i Norge, ifølge SSB. Det er en vekst på nesten syv prosent.

**Kjekt å jobbe flere sammen**  
I avdelingen 3ABC ved Lagård sjukeheim er seks av de tolv mannlige ansatte helsefagarbeidere.

Avdelingen har ikke gjort noen spesielle fremstøt for å rekruttere menn.

- Det handler nok litt om at det er kjekt å jobbe flere menn sammen, og at vi over tid har bygget et sterkt lag på 3ABC, sier leder Torunn-Helen R. van Silfhout til Eigersund.kommune.no.

12,3 prosent av alle sysselsatte helsefagarbeidere og hjelpepleiere var menn i 2023. Mens innenfor alle yrkesgrupper var andelen menn i kommunale helse- og omsorgstjenester på 17,7 prosent. ●●●



Foto: Eigersund kommune

Fra venstre ser vi Ronny Tengs (under utdanning), Omar Alshahadeh (helsefagarbeider), Zekiah Collado (helsefagarbeider), Sangar Anwari (helsefagarbeider), Bladimir Lozano (helsefagarbeider), Nahom Tesfation (helsefagarbeider).

Når det **du** er  
ikke trenger å være  
det **du skal bli**

Ny kompetanse i takt med livet

Yrkesvalgene vi tar er i stadig utvikling, og innen helsefag er det aldri for sent å oppdatere kompetansen din for å utvide og bevare mulighetene i et arbeidsmarked med stor etterspørsel etter akkurat din kunnskap.

Uansett om du vil begynne på nytt eller utvikle deg der du er, har vi studier som er enkle å gjennomføre i takt med livet.

Se alle våre helsefagutdanninger på [fagskolen-innlandet.no](https://fagskolen-innlandet.no)



**Fagskolen**  
Innlandet



## BOKANMELDELSE:

# Teknologi i omsorg

TEKST: HANNE CHRISTINE RYNNING-BERG

I innledningen står en setning som kan få nakkehårene til å reise seg:

*Hvordan teknologi skal erstatte mennesker.*

Men det er bare å lese videre, så forstår man fort hvorfor.

**V**i lever i en tid der digitalisering og automatisering tar over flere og flere områder av samfunnet vårt, også innen helse og omsorg. Boka Teknologi i omsorg av Mari Synnøve Berge er en grundig og innsiktsfull utforskning om hvordan teknologi er med på å forme morgendagens tjenester.

Boka tar for seg hvordan teknologiske nyvinninger kan forbedre kvaliteten på tjenester, her er det også viktig å nevne at den etiske delen av slike tjenester er godt besvart.

### Tema og budskap

Forfatteren får frem sitt budskap om hvordan teknologi kan revolusjonere helse – og omsorgstjenester. Ikke bare for at vi skal bli mer effektive, men også ved at pasienter og brukere kan få oppleve en større grad av selvstendighet.

Velferdsteknologi kan bli et viktig verktøy å ha for å kunne møte den økende eldrebølgen. En situasjon som vil kreve resurs-effektive omsorgstjenester.

I innledningen står en setning som kan få nakkehårene til å reise seg: Hvordan teknologi skal erstatte mennesker.

Men det er bare å lese videre, så forstår man fort hvorfor en slik setning er valgt til å begynne boka med. Forfatteren er også tydelig på at teknologi ikke kan erstatte menneskelig kontakt og relasjoner i helse og omsorg. Det legges vekt på nødvendigheten av å balansere det teknologiske med menneskelige verdier.

### Språk og formidling

Boka er godt strukturert med tydelige kapitler. Den er lettlest, og forfatteren bruker mange eksempler som man lett kan kjenne seg igjen i.

### Bokens styrker

En av de største styrkene ved *Teknologi i omsorg* er forfatterens evne til å se teknologi i en helhetlig sammenheng. Hun unngår en ensidig fremstilling av teknologiske løsninger som utelukkende positive eller negative, men presenterer i stedet et balansert bilde av velferdsteknologien.

Boka oppfordrer til kritisk refleksjon og gir et godt grunnlag for diskusjon rundt hvilke verktøy og metoder som best kan ivareta både pasienten/brukerens og samfunnets behov. For innen velferdsteknologi er det viktig å hele tiden ha etikken i høysetet.

Et stort pluss er at det er med et kapittel om kunstig intelligens.

### Svakheter

Vi lever i en verden der det daglig kommer smarte løsninger på det meste. En slik bok kan fort bli utdatert med tanke på at det kan



Boken er skrevet av Mari Synnøve Berge, og utgitt på Cappelen Damm, akademisk i 2024.

komme nye ting som fungerer bedre enn dagens.

### Konklusjon

Jeg hadde nok forventet at det skulle bli presentert noe mer nytt i boka. Jeg tok fagskole innen velferdsteknologi i 2020, så for meg ble det ikke noe nytt å lære, men boka er et nyttig verktøy for dem som skal lære, og anbefales på det sterkeste. At det ikke har kommet mer på markedet innen velferdsteknologi kan ikke lastes forfatteren.

Teknologi i omsorg er en gjennomtenkt og nødvendig bok for vår tid, som setter søkelys på de komplekse spørsmålene rundt teknologiens rolle i helse- og

omsorgstjenester. Forfatteren leverer en balansert og nyansert bok, hun gir leseren en grundig forståelse av både mulighetene og utfordringene som velferdsteknologi presenterer.

Jeg ser på boka som et godt verktøy for viktige diskusjoner om fremtidens omsorgstjenester. Etter mitt syn bør boka være obligatorisk for alle som er involvert i utviklingen av helse- og omsorgssektoren. Det være seg fagpersonell, beslutningstakere, og ikke minst, politikere. ●●●

# Podkaster å sjekke ut

Her er fire podkaster med helsefaglig innhold som kanskje er faglig relevant for deg



**Sjeldenpodden** gir kunnskap om hvordan man oppdager, behandler og lever med sjeldne diagnoser, gjennom personlige historier og dagsaktuell forskning.

Sjeldenpodden utgis av Avdeling for sjeldne diagnoser, Oslo universitetssykehus.



**Aldring og helse-podden** kommer ut hver andre onsdag i måneden. Professor og forskningssjef Geir Selbæk øser av sin kunnskap, og tenker nytt om eldre og alderdommen.

Aldring og helse-podden utgis av Nasjonalt senter for aldring og helse.



**Vernepleierpodden** er for deg som er interessert i vernepleierfaget. Podkasten tar opp stort og smått knyttet til utøvelsen av vernepleierfaget, og presenterer gjester som har noe å bidra med.

Vernepleierpodden utgis av Vernepleierforbundet i Delta.



**Psykt interessant** tar for seg hvorfor folk tenker, føler og handler som de gjør. Annen- hver mandag morgen slippes en ny episode med et aktuelt tema i psykologi.

Psykt interessant utgis av Oslo Nye Høyskole.

hsd

## Nyhet! Lett tilgjengelig med PPE holder™

Med vår praktiske PPE-holder har du f.eks. håndsprit, hansker og våtservietter lett tilgjengelig. Monter PPE-holder på Silentia-skjermen med vårt enkle klikksystem. Plasser dispensere eller forpakninger i holdere som er enkle å flytte. Passer for Silentia mobil foldeskjerm, mobil senge-gavl-skjerm, semifix-skjerm og fast skjerm.

### Erlend Lågøyr, Silentia Norge

Ta kontakt med Erlend for et besøk eller en online demonstrasjon. Tlf: +47 38 36 20 60 eller [info@silentia.no](mailto:info@silentia.no)  
Les mer på [silentia.no](https://silentia.no)



THE FUTURE IN PRIVACY & HYGIENE SOLUTIONS

PPE-holderen er enkel å montere på vårt skjermssystem →

Se PPE-holder-filmen



## **delta** DIREKTE 3 spørsmål om arbeidsavtaler



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

### Hva skal arbeidsavtalen minimum inneholde?

Etter arbeidsmiljøloven § 14-5 skal det inngås skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Minimumskravene til innholdet i arbeidsavtalen er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-6. Bestemmelsen ble skjerpet 1.juli 2024 for å sikre arbeidstaker større forutsigbarhet og trygghet.

#### **Følgende punkter skal stå i arbeidsavtalen din:**

- Navn på arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidssted. Hvis det ikke er noe fast arbeidssted skal arbeidsavtalen gi opplysninger om arbeidsgivers forretningsadresse og om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted.
- En beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori.
- Tidspunkt for når arbeidsforholdet starter.
- Eventuell prøvetid.
- Avtale om særlig arbeidstidsordning, for eksempel avtale om gjennomsnittsberegning, nattarbeid, fleksibel arbeidstid eller arbeidstidsreduksjon.
- Opplysninger om hvilke tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet.
- Om stillingen er fast eller midlertidig. Hvis ansettelsen er midlertidig, må lovgrunnlaget og stillingens forventede varighet oppgis.

#### **Følgende punkter trenger ikke stå i arbeidsavtalen din, men kan gis ved å henvise til lov, forskrift eller tariffavtale som regulerer dette:**

- Lønn ved arbeidsforholdets start, eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling.
- Oppsigelsesfrister.
- Lengde og plassering av avtalt arbeidstid per dag og per uke.
- Lengde på pauser.
- Ordninger for vaktendringer.
- Arbeidstakers rett til ferie og fastsettelse av denne.
- Feriepenger.
- Eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver.
- Eventuell rett til kompetanseutvikling.
- Ytelser til sosial trygghet i regi av arbeidsgiver, for eksempel pensjonsordninger, forsikringsordninger og sykkelønn.

### 2. Kan arbeidsgiver gjøre endringer i arbeidsforholdet mitt uten at jeg er enig?

Hovedregelen i et arbeidsforhold er at arbeidstaker og arbeidsgiver er bundet av det som er avtalt i arbeidsavtalen. I etterkant kan det hende at arbeidsgiver ønsker å gjøre endringer i arbeidsforholdet, for eksempel endringer i arbeidstid, arbeidssted eller arbeidsoppgaver.

#### **Om arbeidsgiver kan gjøre slike endringer uten samtykke fra arbeidstakeren, kommer an på om endringene er innenfor arbeidsgivers styringsrett.**

Arbeidsgivers styringsrett beskrives gjerne som arbeidsgivers rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått. Om en endring er innenfor styringsretten må vurderes konkret. Ordlyden i arbeidsavtalen, lov, tariffavtale, praksis og lignende kan sette grenser for styringsretten. Arbeidsgiver kan heller ikke gjøre endringer som endrer stillingens grunnpreg.

### Du kan sjekke om arbeidsavtalen din inneholder formuleringer som begrenser styringsretten.

Hvis arbeidsavtalen din for eksempel presiserer at du skal jobbe en spesifikk arbeidstid, er det mindre rom for at arbeidsgiver ensidig kan gjøre større endringer i arbeidstiden din.

Betydelige eller vesentlige endringer i arbeidsforholdet vil som regel være utenfor arbeidsgivers styringsrett. For at arbeidsgiver skal kunne gjøre endringer som ligger utenfor styringsretten, må det enten gis samtykke fra arbeidstaker, eller tas i bruk en såkalt endringsoppsigelse.

En endringsoppsigelse er en oppsigelse av den opprinnelige stillingen kombinert med tilbud om nytt passende arbeid. Ved en endringsoppsigelse gjelder de vanlige reglene om oppsigelse, blant annet krav om saklig begrunnelse. ●●●

Hvis arbeidsgiveren din ønsker å gjøre endringer i arbeidsforholdet ditt, bør du ta kontakt med din nærmeste tillitsvalgte for en konkret vurdering av om arbeidsgiver har rett til å gjøre endringene i kraft av sin styringsrett.



### 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.



**400 KRONER**



**Helsefagarbeiderforbundet**  
en yrkesorganisasjon i Delta





# EU-dom kan gi endringer i deltidsansattes rett til overtidskompensasjon

Skal deltidsansatte få overtidbetaling når de jobber ekstra? Svaret i Norge har vært «nei», men sommeren 2024 skjedde det noe i EU-domstolen som kan medføre endring.

To tyske ansatte i 40 og 80 prosent stilling i helsesektoren reiste en sak for EU-domstolen som var til behandling i sommer. De ansatte fikk ikke overtidstillegg før de hadde jobbet mer enn 38,5 timer, som var alminnelig arbeidstid for ansatte i 100 prosent stilling.

## EU-domstolen tok stilling til to spørsmål:

1. Utgjorde ordningen forskjellsbehandling av deltidsansatte, sammenliknet med fulltidsansatte?
2. Påvirket dette flere kvinner enn menn, og dermed utgjorde en forskjellsbehandling på grunn av kjønn?

**Domstolen besvarte begge disse spørsmålene bekreftende. Ordningen ble ansett som forskjellsbehandlende, og dermed diskriminering, av både deltidsansatte og av kvinner.**

Det er likheter mellom norske og tyske regler, noe som betyr at avgjørelsen kan få betydning for deltidsansattes rettigheter i Norge.

## Dommens betydning i Norge

I arbeidsmiljøloven § 10-6 er overtid definert som arbeidstid utover lovens grense for den alminnelige arbeidstid. Dermed vil arbeidstaker først ha krav på overtid når grensene for alminnelig arbeidstid er overskredet, det vil si ved arbeid utover 9 timer i løpet av 24 timer, eller ved arbeid utover 40 timer i løpet av 7 dager. Overtid skal i henhold til loven betales med minst 40 % tillegg.

Deltidsansatte har etter loven ikke krav, med mindre de arbeider utover den lovlige grensen for heltidsansatte per dag eller uke.

Tariffavtaler har andre og ofte bedre regler for arbeidstid og overtid enn loven, men heller ikke tariffavtalene gir deltidsansatte krav på overtid for arbeid utover den arbeidstiden som gjelder for heltidsansatte.

Den norske rettstilstanden kan derfor være i strid med resultatet i dommen, som angir at det er forskjellsbehandling av deltidsansatte når de først får overtidstillegg når de har jobbet utover det som er full stilling.

## Kan medføre endringer fremover

Det er grunn til å tro at resultatet fra EU-domstolen vil medføre endringer i det norske regelverket fremover.

EU-domstolen er den dømmende myndigheten i EU og holder til i Luxembourg. Domstolen skal sørge for at EU-retten tolkes og anvendes likt i medlemsland.

Norske myndigheter må analysere innholdet av dommen og vurdere endringer i arbeidsmiljøloven. Tariffpartene må også vurdere hvordan det skal følges opp, litt beroende på hva norske myndigheter gjør.

Det kan ikke være et alternativ at alt fortsetter som før i Norge. Det må ryddes opp i det norske regelverket av lovgiver og tariffpartene. Uten slik rydding er sjansen stor for at norske domstoler må ta stilling til hvorvidt norsk rett er i strid med EU-retten.

Dommen vil trolig på sikt gi bedre rettigheter for deltidsansatte. Det er en overvekt av kvinner i norsk helsesektor, slik som i tysk helsesektor. Dersom rettighetene til overtidsgodtgjørelser slår inn tidligere enn ved full stilling, kan dette medføre at arbeidsgivere heller legger om til flere heltidsstillinger.

Dermed er dommen egnet for å fremme heltidskultur og fremme arbeidsmiljølovens hovedregel om heltid, jf. § 14-1 (b). ●●●



# LANDSMØTE

## på Sanner hotell 8.-10. april 2025

*På Gran i Hadeland – Innlandet fylke*

Som yrkesaktivt og medlem av Helsefagarbeiderforbundet har du mulighet til å være med på landsmøte i april 2025. Landsmøte holdes hvert fjerde år, hvor det skal velges nytt styre og organisasjonen setter kurs for de neste fire årene

- Alle medlemmer har møte og talerett, regionene er representert av delegater
- E-post med mer informasjon vil sendes alle medlemmer , på nyåret
- Det er begrenset med antall plasser







# PÅ HJERTET

med Helene Berg Johansen



## - Som tillitsvalgt lærer du **så vanvittig mye**

Helene Berg Johansen ser tilbake på en lang fartstid med verv i Delta. Nå vil hun gjerne snakke litt om hvor flott det er å være tillitsvalgt.

Hvis du kjenner interesse og nysgjerrighet, meld deg, vis interesse. Det vil du ikke angre på

- Det er sikkert mange der ute som kan ha lyst, men som synes det er skummelt, sier Helene.

I alle fall syntes hun det selv, den gangen hun ble spurt om å være tillitsvalgt på sin arbeidsplass, tilbake i 2011. Men så tenkte hun: - Ja, ja, hvor galt kan det egentlig gå?

Nå kan hun slå fast at det gikk veldig bra, mye takket være

den tette oppfølgingen hun fikk fra Delta. For selv om man er alene som tillitsvalgt på en plass, så finnes det et stort nettverk av mennesker å henvende seg til.

- Du vil fort merke at du kommer inn i et fellesskap, sier Helene.  
- Du blir en del av Delta-familien og har alltid noen i ryggen. Hun tror mange kan kvie seg for å gå inn i verv, men på feil grunnlag. - Kanskje man tenker at man må ha kunnskap før man starter, men det trenger du overhodet ikke, understreker hun.

- Den opplæringen får du underveis.

Helene har gått på mange kurs, både som plasstillitsvalgt og siden som hovedtillitsvalgt i Tromsø kommune. Gjennom tillitsvalgtopplæringen til Delta har hun blant annet fått med seg arbeidsrett ved Universi-

tetet i Sørøst-Norge, turnus og arbeidstid, og konflikthåndtering.

### Måtte trå inn midt i en valgperiode

I 2015 gikk hun inn i styret i Helsefagarbeiderforbundet. Den gang het det Helsefagarbeidere i Delta. Representanten for hennes region gikk ut i permisjon. Hun ble spurt om å overta vervet.

- Det kan høres skummelt ut, det også, å gå inn i et landsomfattende styre, sier hun.

Nesten ti år senere husker hun fremdeles den første styresamlingen. Det var i desember. Hun var den eneste nye, de andre hadde sittet lenge.

- De var så kloke og kunnskapsrike. Jeg ble litt skremt av det, men jeg ble trygget på at de ikke forventet at jeg skal kunne det de kan. «Vi skal lære deg», sa de.

Å bli del av et fellesskap som backer deg opp, sånn at du føler mestring. Det er noe Helene snakker varmt om når hun beskriver sine år med verv i Delta.

- Så må man kanskje av og til utfordre seg selv litt. Det er noe man vokser på, sier hun.

En oppgave som tillitsvalgt, er å verve nye medlemmer under arbeidsplassbesøk. Noen går naturlig inn i den rollen, har Helene lagt merke til. For henne var det en terskel å komme

seg over i begynnelsen, det å skulle hale inn folk for å snakke med dem. Men så klarer man å verve nye medlemmer, og den gode mestringsfølelsen kommer.

### - Hva har du lært fra å være tillitsvalgt?

- Jeg vet så mye mer nå om arbeidsliv og regler. Om hva som foregår i samfunnet på et høyere nivå, både på kommunenivå, etter å ha vært plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt, og på landsdekkende nivå som styremedlem i Helsefagarbeiderforbundet.

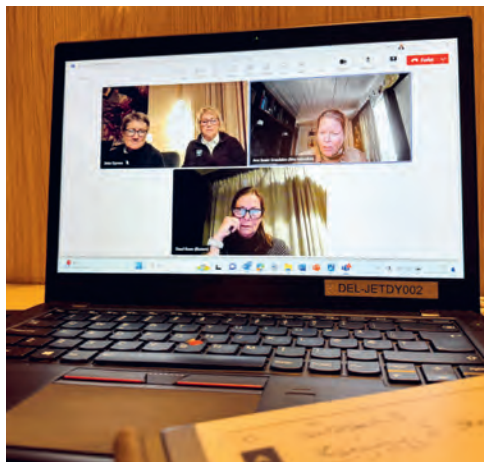
- Der får du mulighet til å være med på å påvirke faget, og det er unikt. Du får også et kjempestort nettverk av folk du kjenner i hele Norge, i mange, mange kommuner. Det er et nettverk du kan benytte deg av uansett hva det skulle være.

Helene er inne i sin siste periode som medlem i Helsefagarbeiderforbundet.

- Det er litt trist, man kan ønske å fortsette for alltid, men det er en tid for alt, sier hun.

Under landsmøte til neste år kommer hun til å overlate plassen til noen andre.

Hennes oppfordring er klar: - hvis du kjenner interesse og nysgjerrighet, meld deg, vis interesse. Det vil du ikke angre på. ●●●



Forberedelsene til konferansen **BLI HELSEFAGARBEIDER** er i gang. Den skal holdes på **Thon Hotel Oslofjord i Sandvika 12.-13. mars.**

Her ser dere et møte om innspill til programmet. Vi samarbeider med Fjell & Fjord om gjennomføringen av selve konferansen.

## Svein Olav Tøndel vil konsentrere seg om Helsefagarbeiderforbundet

Helsefagarbeiderforbundets styremedlem i Region Sør-Øst, Svein Olav Tøndel har, i tillegg til sitt styreverv, vært hovedtillitsvalgt i sin kommune over flere år. Nå har han valgt å konsentrere seg fullt og helt om forbundet og ble takket av på Delta Sør-Øst sin nettverksamling 30. oktober.



Vårt eget styremedlem fra Region Nord, Helene Berg Johansen er travelt opptatt med å planlegge NM i helsearbeiderfaget.

Helene er ekspertdommer og har dermed hovedansvaret for alt det faglige, både oppgaver, vurderingskriterier og at alle dommerne har forstått egne oppgaver.

Her ser dere et av de mange planleggingsmøtene, sammen med representanter fra KS, Spekter, Fagforbundet Sykepleierforbundet og Delta.



## KONTAKTINFO STYRET 2021-2025

Forbundsleder:

**Jette Dyrnes**

jette.dyrnes@delta.no

Telefon 90 89 31 66



Nestleder:

**Bente Svenum**

bente.svenum@delta.no

Telefon 94 87 53 48



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

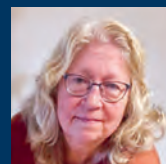


Region Vest:

**Marit Svortevik**

msvortev@online.no

95235693



Region Sør Vest:

**Caroline Obrestad**

caroline@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 41 52 80 35



Region Sør Øst:

**Christin Solli**

christin@helsefagarbeiderforbundet.org

Telefon 900 79 785



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







medemagruppen



## PIXIE – din gode hjelper

Tovertafels bidrag til sosial integrasjon, fysiske og kognitive utfordringer, har brakt glede og undring til tusenvis av mennesker med forskjellige grader av demens. Spillene og aktivitetene skaper hver eneste dag magiske øyeblikk og glede.

PIXIE er en mobil versjon av Tovertafel for en-til-en aktiviteter, eller kun for beroligende stunder.

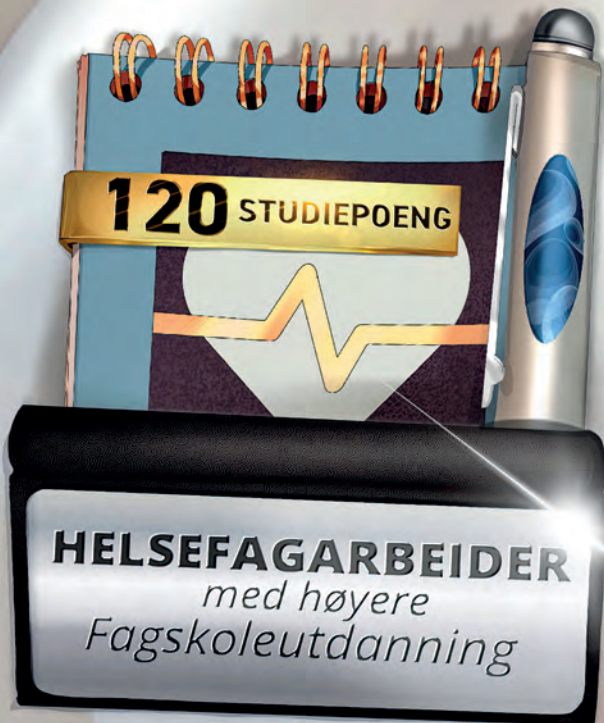
Se QR koden for mer info.



[www.medema.no](http://www.medema.no) - tlf 67 06 49 00 - [firmapost@medema.no](mailto:firmapost@medema.no)



# HELSEFAG ARBEIDEREN



**NYTT  
LØNNSTRINN  
ER PÅ Plass**



# Coloplast Professional

## En gratis kunnskapsplattform som hjelper deg i å hjelpe

Som helsefagarbeider har du en viktig rolle i livet til pasientene dine. Derfor ønsker vi i Coloplast å støtte deg i dette, gjennom faglig utvikling og med nyttige og gratis verktøy for bruk i møte med pasienten.

### Styrk din kompetanse innen:

- Inkontinens og kateter
- Stomi og stomiutstyr
- Analirrigasjon og utstyr

### Din faglige utvikling i fokus

Vi holder kunnskapen din oppdatert gjennom en rekke faglige ressurser:



### Verktøy

Nyttige og validerte verktøy som kan hjelpe deg i å hjelpe pasientene dine.



### Digital lærling

Ta e-læringer, se foredrag og webinarer for å utvikle din kliniske ekspertise.



### Klinisk evidens

Få innsikt i viktige temaer innen ditt fagområde.

Oppdag hvordan Coloplast Professional kan gjøre deg bedre rustet til å hjelpe dine pasienter.

Besøk [www.coloplastprofessional.no](http://www.coloplastprofessional.no)



# Forord

## Kan du tenke deg å bli «yrkesmaster» eller «yrkesdoktor»?

Fagskolesektoren ønsker i alle fall at det skal bli mulig. Ikke for at alle med yrkesfag skal bli nødt til å ta lange utdanninger, men for at muligheten skal ligge der. Det tror interesseorganisasjonen for offentlige fagskoler, HØY vil bidra til å gjøre yrkesfag mer attraktivt.

For helsefagarbeidere har ettårige fagskoleutdanninger lenge vært normen, mens i andre yrker er det to år som er det vanlige. En treårig høyere yrkesfaglig utdanning er foreløpig ikke mulig. Da må reglene endres. Mange i sektoren venter spent på hva regjeringen vil komme med i den neste fagskolemeldingen som er ventet neste vår. Men fagskolesektoren ønsker ikke å stoppe ved «yrkesbachelor». De vil bygge videre til «yrkesmaster» og «yrkesdoktor» også.

Samtidig jobbes det med bedre overgangsordninger for helsefagarbeidere til høyskole/universitet. I fjorårets temabilag om fagskole omtalte vi nye planer om en y-vei til sykepleien. Den gang håpet Universitetet i Sørøst-Norge å ha et tilbud på plass allerede høsten 2025. Det viste seg å være urealistisk, men det betyr ikke at denne veien aldri vil åpnes. I år starter et nytt samarbeidsprosjekt som du kan lese mer om på side 8. Om de vil lykkes, virker foreløpig usikkert.

Men du kan være sikker på at videreutdanningsmulighetene for helsefagarbeidere bare kommer til å utvides framover, både i form av korte modulbaserte utdanninger, og lange løp. Om framtiden blir slik fagskolesektoren ønsker den, så skal det ikke være nødvendig for helsefagarbeidere som ønsker videreutvikling i jobben, å bli sykepleiere.

  
Ann Beate Grasdalen, redaktør



**Les om y-veiene  
under konstruksjon**

fra side 8



Utgiver: Helsefagarbeiderforbundet  
Redaktør: Ann Beate Grasdalen  
Kontakt: [redaksjon@helsefagarbeiderforbundet.no](mailto:redaksjon@helsefagarbeiderforbundet.no)  
Forsideillustrasjon: Johan Reisang

Design og grafisk produksjon:  
Merkur Grafisk AS  
[www.merkurgrafisk.no](http://www.merkurgrafisk.no)



Pass på at du står med riktig stillingskode

# Det er viktig, og ikke bare for lønna

I 2017 kom for første gang en egen stillingskode for fagarbeidere med tilleggsgutdanning. Nå, syv år etter har det kommet enda en.

Under årets kommuneoppgjør ble partene enige om å innføre et nytt lønnsnivå for fagarbeidere med tilleggsgutdanning. Denne gangen for toårig fagskoleutdanning.

Fra før av finnes en tilsvarende kode for ettårig utdanning. Den gjelder for de som har minst 60 studiepoeng fra fagskole, og har eksistert siden 2017.

Den nye koden, som kom i mai i år, gjelder for de med minst 120 poeng. For begge kodene gjelder at fagskoleutdanningen må være relevant for jobben.

## Lønnstillegg ikke avgjort ennå

Lønnstillegget for det nye lønns-trinnet er ennå ikke avgjort. Det vil bli et tema under oppgjøret i 2025. Du vil altså ikke få økt lønn nå, men det er likevel gode grunner for dem som oppfyller kriteriene, å ta kontakt med arbeidsgiver allerede nå og be om å bli innplassert.

For å bli innplassert i den nye stillingskoden, ta kontakt med din tillitsvalgt. Dersom du ikke har tillitsvalgt på arbeidsplassen, kan du kontakte Delta Direkte eller regionkontoret.



På den måten blir din kompetanse synlig, både på arbeidsplassen og overfor arbeidsgiver.

- Om man har tatt to fagskoleutdanninger, eller mer, så er det viktig å vise det, mener nestleder i Helsefagarbeiderforbundet Bente Svenum.

## Viktig for kompetanseplanleggingen

- Arbeidsgiver ønsker at vi skal øke kompetansen vår, og med den nye stillingskoden blir det enda mer tydelig at mange helsefagarbeidere har videreutdannet seg, sier hun, og påpeker at helsefag-

## Stillingskoder fra KS hovedtariffavtale

**7076** Helsefagarbeider/Hjelpepleier (med særaldersgrense)

**7719** Fagarbeider med fagskoleutdanning (med særaldersgrense)

**7729** Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense).

**«Uavhengig av om du har fagskole eller ikke, pass på at du har riktig stillingskode, og ta kontakt med plasstillitsvalgt om du er usikker, oppfordrer Svenum.»**

Nestleder i Helsefagarbeiderforbundet Bente Svenum.

arbeideres videreutdanning er viktig å ha med i kompetanseplanleggingen i kommunene.

Dessuten er det motiverende å få et såpass synlig bevis.

- Det er noe med stoltheten etter å ha gjennomført noe, sier Svenum.

For tiden skjer et stort kompetanseløft blant helsefagarbeidere over hele landet. Gjennom å stå oppført med riktig kode vil yrkesgruppas økte formelle kompetanse bli i den nasjonale statistikken.

- Vi har etter hvert blitt mange som har tatt høyere yrkesfaglig utdanning. Det viser at vi er mange som ønsker å lære mer på områder som arbeidsgiver etterspør økt kompetanse i, sier Svenum.

Hun er kjent med at kommunene har ulik praksis.

- Hvis det ikke går automatisk at du får lønnstillegg for fagskoleutdanning, så må det tas i kompetanseforhandlingene, sier hun.

### Ikke vent til neste år

Noen arbeidsgivere vil vente til etter neste oppgjør med å ta i bruk den nye stillingskoden. Det er det ingen grunn til å gjøre, mener Svenum.

- Det er bedre om vi får den på plass nå, så slipper vi å ta den ryddejobben etterpå.

Hun tror det kan være mye rot i hvilke stillingskoder som benyttes overfor helsefagarbeidere. Mange kan stå oppført med stillingskode uten særaldersgrense. ■



# Nå er jeg hjelpepleier med høyere fagskolegrad

I årets hovedtariffoppgjør ble det opprettet en ny stillingsgruppe. For stillinger med krav om fagbrev og 2-årig fagskole. Jeg hadde fått med meg dette, men tenkte at det angår nok ikke meg. Men jo, det gjorde faktisk det.

**Tekst: Hanne Christine Rynning-Berg**

Når jeg begynte å lese hva kriteriene for den nye stillingsgruppen var, så var jeg mer enn nok innfor.

Jeg er utdannet hjelpepleier i vernepleie og har de siste årene fullført fem fagskoleutdanninger. De tilsvarer til sammen 240 studiepoeng innenfor høyere yrkesfaglig utdanning. Jeg er jo liksom fremdeles hjelpepleier, da. Vel egentlig så er jeg vel et sted mellom hjelpepleier og sykepleier, derfor er det utrolig viktig å få en tittel som understreker det.

I år har jeg skiftet arbeidsgiver på grunn av flytting til en annen kommune. Ikke i min villeste fantasi slo det meg at jeg skulle måtte forhandle lønn da jeg var på intervju. Slikt tenkte jeg var regulert og vedtatt.

Sjokket ble derfor rimelig stort da jeg fikk min første lønsslipp: 20 000 kr mindre i årslønn hos ny arbeidsgiver enn jeg fikk hos min forrige.

Jeg kontaktet derfor både leder og personalsjef, men fikk svar tilbake om at alt var slik det skulle være. Jeg fikk 10 000 ekstra for å ha fagskole.

På dette tidspunktet hadde jeg ikke fullført min femte fagskoleutdanning, og får svar fra personalsjef, at når vitnemål for denne kan fremlegges, vil jeg få 10 000 til. Det takket jeg faktisk nei til.



Hanne Christine Rynning-Berg.

Fra 1. mai 2024 ble en ny stillingsgruppe «Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning» er opprettet. To nye stillingskoder er knyttet til den: 7728 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning, og 7729 Fagarbeider med høyere fagskoleutdanning (med særaldersgrense).

Jeg har allerede fire fagskoler som er meget relevante for den jobben jeg har. Den femte handler om migrasjonshelse og er svært lite relevant, da dette er en liten kommune med få innvandrere.

Jeg begynte faktisk å se på andre stillinger i nabokommuner, for jeg følte virkelig å ikke bli hørt eller sett. Det ble mange e-poster frem og tilbake mellom meg, min tillitsvalgte i Delta og personalsjefen.

Til slutt så jeg ikke annen mulighet enn å be min tillitsvalgte om å fremme et krav på mine vegne under lokale forhandlinger. Jeg får vente i spenning, tenkte jeg. Men bare dager etter at jeg hadde sendt mitt krav, med alle vitnemål scannet inn, får jeg vite om denne nye stillingskategorien for fagarbeidere med høyere fagskolegrad.

Jeg må jo si at jeg ble en smule nysgjerrig og begynte å lese meg litt opp. Jeg fant jo fort ut at jeg faktisk skulle ha denne tittelen *fagarbeider med høyere fagskolegrad*, og grublet litt frem og tilbake på hvordan jeg skulle gå frem.

Mine erfaringer med personalkontor og ny arbeidsgiver var jo ikke av de beste akkurat, men tenkte at det kanskje var en ide å få min tillitsvalgte i Delta til å be om dette i lokale forhandlinger også. Jeg sendte ham derfor en e-post der jeg nesten tryglet ham om å ta fatt i dette.

**Dagen etter får jeg en e-post fra ham, der det enkelt og greit står at jeg har feil stillingskode og at det vil bli rettet opp i så snart ansvarlig har tid og anledning.**

Svar fra vedkommende som hadde ansvar for dette, var at dette hadde de visst om siden mai, men ikke fått gjort noe med enda, og vi var flere som skulle ha samme tittel.

**Jeg ble sittende og stusset litt, var det virkelig så enkelt?**

Her hadde jeg sett for meg nok en kamp å kjempe. Men heldigvis så slapp jeg det, i det minste.

Fremdeles i skrivende stund har jeg tittel *fagarbeider med fagskole* på lønsslippen, men forhåpentligvis så vil det på neste lønsslipp stå både rett stillingstittel, og ikke minst høyere årslønn.

Det som er så forunderlig oppi det hele, er at vi til stadighet følger at vi må kjempe for å få det vi har

rett på. Tar man videreutdanning så skal lønn forhandles på lokale lønnsforhandlinger, begynner man i ny kommune så må vi forhandle lønn. Det burde ha vært så såre enkelt, at i det man sender inn en kopi av vitnemål til personalkontor så gikk det automatikk i det å få høyere lønn.

Det burde være en standard for lønn for videreutdanning. Det er tydelig at det ikke er det, i og med at min forrige og min nåværende arbeidsgiver operer med helt forskjellige lønnsnivåer, med 20 000 kroner i forskjell. Det er ganske hårreisende.

Så hvis du som skal kjempe vår sak ved neste korsvei, leser dette: Jeg hadde satt stor pris på at du fikk ryddet opp! ■

## Kommentar fra htv og arbeidsgiver

Bladet Helsefagarbeideren har gitt hovedtillitsvalgt for Delta og personalsjef i kommunen der Hanne Christine Rynning-Berg er ansatt, mulighet til å kommentere.

Hovedtillitsvalgt var i forkant av lønnsforhandlingene i år enig med Hanne i at hun var lavt kompensert for den ekstra utdanningen hun har fullført. Delta stilte derfor et krav, som arbeidsgiver var enig i.

I denne kommunen blir relevant utdanning, fullført etter ansettelse, kompensert med 10 000 kroner for 60 studiepoeng på fagskole, og 5 000 kroner for 30 studiepoeng.

Hanne har fullført en 30 studiepoeng relevant videreutdanning etter at hun startet her og vil få kompetansetillegg for denne utdanningen nå hun har levert vitnemål, skriver personalsjefen.

Stillingsgruppa «Stilling med krav om fagbrev og 2-årig fagskoleutdanning», ble opprettet under årets sentrale forhandlinger. Det fulgte ingen ekstra lønnsmidler til den nye stillingskategorien. Partene vil ved framtidige oppgjør forhandle om eventuell lønnsdifferensiering.



# Y-VEIEN

## kan komme til å gå via fagskole

I høst starter planleggingen av en ny vei for helsefagarbeidere inn til sykepleie. Vil noen endelig lykkes?

Tekst: **Ann Beate Grasdalen**

En egen vei for helsefagarbeidere inn til sykepleie og vernepleie har vært ønsket i årevis. Mange ble skuffet da forsøket ved Oslo Met i 2017 ble avsluttet etter bare et studentkull.

I fjor skrev bladet Helsefagarbeideren om planene ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) om å åpne studier i sykepleie og vernepleie for helsefagarbeidere som har tatt fagskolegrad. Oppstart var planlagt allerede denne høsten, men planene har blitt utsatt.

- USN har fortsatt arbeidet med å undersøke muligheter for en overgang mellom helsefagarbeider og sykepleie/vernepleie, men det har dessverre vist seg å ta noe lenger tid enn vi hadde håpet på, skriver kommunikasjons- og markedsdirektør Reidun Mangrud i en e-post til oss.

Nå avventer de fagskolemeldingen som kommer fra regjeringen til våren, der det ventes å komme tiltak med stor betydning for fagskolesektoren framover.

I mens har de utredet en mulig overgangsordning til vernepleie som du kan lese om i en egen sak på side 12.

### Realkompetansevurdering

I dag er det mulig for helsefagarbeidere og hjelpepleiere å komme inn på studier i både sykepleie og

### Mange venter på fagskolemeldingen

Høyere yrkesfaglig utdanning (HYU) er viktig for å sikre samfunnet den kompetansen som trengs i arbeidslivet. Regjeringen vil derfor senest våren 2025 legge fram en melding til Stortinget om høyere yrkesfaglig utdanning.

Meldingen vil ta for seg tiltak som styrker tilgang på kompetent arbeidskraft med høyere yrkesfaglig utdanning, og som viser retningen for fagskolesektoren fremover.

Fagskolemeldingen vil ta for seg områdene internasjonalisering, forvaltning og finansiering, kvalitet og relevans og kompetansebehov.

*Kilde: Regjeringen.no*

### Realkompetansevurdering

I en realkompetansevurdering blir tidligere erfaringer vurdert opp mot læreplaner i ulike fag.

vernepleie, gjennom først å bli realkompetansevurdert. Du må være over 25 år og ha minst fem år relevant arbeidserfaring.

Men selv om du oppfyller kravene til realkompetanse, er det ikke sikkert at skolen vil vurdere søknaden din. Ifølge studieportalen Studentum.no er det opp til den enkelte utdanningsinstitusjon å godkjenne eller avvise søknader. Det gjør ordningen uforutsigbar.

Realkompetansevurdering tar dessuten lang tid. Hver enkelt søknad må gjennomgås for seg.

### Har vært etterspurt lenge

Drømmen om en y-vei er gammel, ifølge Fredrik Rene Hæren. Han tok hjelpepleierutdanningen på slutten av nittitallet. Allerede da var det mange som trodde at det snart ville bli mulig å søke seg videre til sykepleien uten å ta omveien, om det som den gang ble kalt allmennfag.

- Jeg var fornøyd med å være hjelpepleier og trivdes i jobben, men etter hvert ble jeg klar for å starte på en videreutvikling, forteller Hæren. Etter ti år i yrket



Fredrik Rene Hæren er ansatt ved Fagskolen i Viken.



startet han på sykepleierutdanningen.

Han er en av mange hjelpepleiere som har gått videre til å bli sykepleier. Derfor er engasjementet i denne saken så sterk: Endelig å få opprettet en y-vei.

Etterspørselen virker å være stor.

- Jeg kjenner mange helsefagarbeidere som er i den samme båten som jeg var den gangen, sier Hæren.

### Skal ta fagskole først

I den nye ordningen, som har planlagt oppstart i 2026, skal helsefagarbeidere og hjelpepleiere kunne starte en utdanning til sykepleie gjennom først å ta ett år på fagskole. Året er ment å kunne gi fritak fra førsteåret på sykepleien.

De to neste årene av studiet gjennomføres på ordinært vis, på høyskole eller universitet.

- Men fagskolene skal ikke utdanne sykepleiere, er Hæren rask med å understreke. Intensjonen er å gi helsefagarbeidere som ønsker å bli sykepleiere en bedre løsning enn de har i dag.

I samarbeidet deltar Fagskolen i Viken, Fagskolen Vestfold og Telemark, Fagskolen Rogaland og Fagskolen Innlandet.

### - Hvordan skal fagskolene lykkes med noe en høyskole ikke har klart?

- Fagskolen har høy kompetanse på de som har yrkesrettet bakgrunn, svarer Fredrik Rene Hæren.

Han peker dessuten på en vesentlig forskjell mellom det som ved OsloMet kalles en tre-terminsordning, og den som nå er under planlegging: - Forrige gang ble helsefagarbeidere kastet rett inn i en utdanning på høyskole. Nå legges det opp til en jevnere overgang, svarer han.

### Treterminsordningen

Overgangen fra yrkesfag til høyskole kan være tøff. Evalueringen etter forsøket ved OsloMet viste

at studentene hadde høyere fall og lavere karakterer enn ved ordinært opptak.

Flere har pekt på selve organiseringen som en utfordring. Blant dem er Helsepersonellkommisjonen, fordi somrene ble brukt til studier og praksis.

Sommeren i forkant av studiene tok studentene med yrkesfaglig bakgrunn videregående norsk og matematikk, noe som var et opptakskrav. Neste sommer gikk med til å gjennomføre praksis.

Ordinære sykepleiestudenter har skolefri om sommeren.

Helsefagarbeiderne fikk heller ikke noe fritak for den sykepleiefaglige kompetansen de allerede hadde tilegnet seg. Det ønsker den nye ordningen å legge til rette for.

### Vil gi uttelling for erfaring

- Helsefagarbeidere og hjelpepleiere som vil bli sykepleiere, har en stor fordel, påpeker Hæren. - De vet godt hva de går til.

Han snakker av egen erfaring, som tidligere sykepleierstudent.

- Mange i mitt kull ante ikke hva

sykepleiefaget gikk ut på og fikk sjokk under den første praksisperioden.

Alle helsefagarbeidere kommer med relevant erfaring. Selv de som går rett fra fagbrev til å studere sykepleie, har minst to års relevant praksis, men i dag gir erfaringen ingen uttelling. Garvede i yrket blir opplært i grunnleggende stell som om de aldri før har tatt i en pasient.

### Ressurs inn i sykepleien

Gjennom å opprette en y-vei gjennom fagskolene, skal helsefagarbeidere og hjelpepleiere slippe å måtte starte helt på nytt. De skal få anerkjennelse for den kompetansen de allerede har, sier Hæren

Det handler ikke bare om å verdsette praktisk erfaring hos den enkelte, men også om hva som er best for samfunnet. Helsefagarbeidere som ønsker å utdanne seg til sykepleiere, er en viktig ressurs, og den bør ivaretas bedre enn den gjør i dag.

Mange helsefagelever vet at de vil jobbe innenfor helse, men er

## Det mislykkede forsøket ved OsloMet

Slik gikk det forrige gang noen forsøkte å opprette en overgangsordning for helsefagarbeidere.

I 2017 fikk det som den gang het Høyskolen i Oslo og Akershus, nå OsloMet, i oppdrag fra Kunnskapsdepartementet å gjennomføre et forsøk for helsefagarbeidere som manglet generell studiekompetanse. I ordningen ble det plussset på to ekstra terminer på den vanlige sykepleierutdanningen. De ble lagt til sommeren før ordinær oppstart, og mellom første og andre år. Derav navnet tre-semesterordning.

**273 helsefagarbeidere søkte seg til studiet.** Etter en grundig utvelgelsesprosess startet 20 personer opp på utdanningen. Bare 13 gjennomførte på normert tid.

I evalueringen av forsøket ble det påpekt at organiseringen kan ha bidratt til frafallet, og at flere av studentene hadde behov for struktur og tettere oppfølging av lærer i det første studieåret.

Forsøket ble avsluttet etter et kull.



# Y-vei under konstruksjon

Y-vei står for yrkesfaglig vei og er en samlebetegnelse på ordninger der fagarbeidere kan søke opptak til universitets- eller høyskoleutdanning på bakgrunn av fagbrevet.

usikre på hvilket yrke de egentlig vil trives best i. Med en y-vei åpen over hele landet vil de bli mindre fastlåst til valget å bli helsefagarbeider. Da er det sannsynlig at færre vil ta påbygg til generell studiekompetanse. Det vil være en fordel, påpeker Hæren.

## Slipper å ta påbygning

I dag er det mange som hopper av fagbrevet før læretiden starter, for å kunne studere videre på høyskole eller universitet. Men da må de igjennom et teoretisk krevende påbyggingsår som mange ikke klarer å gjennomføre. Isteden ender opp med verken fagbrev eller studiespesialisering.

- Vi utdanner mange til utenforskap. De står igjen med ingenting, sier Hæren, som tror at y-veien kan være en del av løsningen på hvordan skaffe nok helsepersonell framover.

Men det krever et samarbeid mellom to adskilte utdannings-systemer.

- *Hvilke skjær finnes i sjøen?*

- Vi liker å omtale det som utfordringer, sier han.

Det er flere, men en av de største ble løst allerede i sommer, da regjeringen fjernet karakterkravet.

- Det var den første utfordringen som alle pekte på, og nå forsvant jo den før vi fikk startet.

## Første hinder: karakterkrav

I 2019 ble det innført et krav om at søkere til sykepleie må ha minst tre i matte og norsk fra videregående. Relevant erfaring innen disse to fagene kunne ikke lenger telle. Da ble realkompetansevurdering umulig, men nå er altså det hinderet borte.

## Andre hinder: En eksamen

Et annet hinder handler om gjennomføringen av en nasjonal deleksamen i anatomi, fysiologi og biokjemi. Loven krever at studenten må være en del av et studieprogram innenfor høyere universitets- og høyskoleutdanning for å få tatt eksamen.

## Tredje hinder: ulik utdanning

En tredje utfordring er at sykepleierutdanningen gjennomføres ulikt. Innholdet i et emne kan variere fra skole til skole. For eks-

empel kan «grunnleggende sykepleie» på en skole være 10 studiepoeng, mens det på en annen kan være 18, informerer Hæren.

- Når det er sagt så er det også en god del likheter på førsteåret, så vi ser etter løsninger for å lage en god overgangsordning, sier han, og velger å være optimist.

- NOKUT har anbefalt til Kunnskapsdepartementet at fagskolene bør kunne undervise på et høyere nivå.

NOKUT står for Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen.

- Vi håper dette blir presentert i fagskolemeldingen som skal presenteres våren 2025. Det vil kunne åpne noen dører for oss, sier Hæren.

## To universitet har sagt ja

Fem høyskoler og universiteter har blitt spurt, alle i nærheten av de samarbeidende fagskolene. Foreløpig er to sagt ja: Universitetet i Stavanger og NTNU Gjøvik.

I en e-post til oss forteller NTNU Gjøvik på hvorfor de har valgt å være med:

- I denne utredningen er det viktig at det er et samarbeid for å sikre at alle muligheter og utfordringer blir belyst fra begges sider. Det er derfor positivt at universitet og høyskoler blir invitert inn i prosjektet, sier Heidi Vifladd, leder for Institutt for helsevitenskap ved NTNU Gjøvik. Hun får støtte av dekan Eldar Søreide ved Det helsevitenskapelige fakultet ved Universitetet i Stavanger.

## Myndighetene vil ha forutsigbare ordninger

Prosjektet er støttet med midler av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

**Overganger mellom fagskole og høyskole/universitet har vært en utfordring. Vi har fokus på det, og jobber for at de som ønsker å ta en annen vei gjennom utdanningssystemet, får forutsigbare og gode overgangsordninger til å gjøre det.**

Det skriver HK-dir til oss i en e-post.





USN takket nei

USN er en av tre skoler som takket nei til å delta i samarbeidet.

- Men vi ser til fram til hva dette prosjektet kan bidra med for å gi fagskolekandidater en vei inn i sykepleierutdanning, skriver Reidun Mangrud til oss.

- Vi skulle gjerne hatt med flere, men vi har ikke gått bredt ut ennå, sier Fredrik Hæren

Han håper på sikt at y-veien skal gi innpass ved alle de 13 studiestedene i Norge, men kan ikke gi noen garantier. Mange gode krefter må samarbeide for at det skal bli mulig.

**- Hvilke reaksjoner har dere fått så langt?**

- Veldig mye positivt, men også negative synspunkter. Vi trenger dem også. Vi ønsker å finne den beste veien, påpeker han.

Fagskolen i Viken, der Hæren er ansatt, har deltatt under utviklingen av mange nye utdanninger de siste årene. Noen av dem har møtt en del motbør.

- Vi har hatt mange kontroversielle prosjekter som det har blitt en del engasjement i, sier han.

Utdanningene i intensivpleie og kirurgisk virksomhet er to eksempler der diskusjonene i forkant har vært livlige, ifølge Hæren.

- Da er det viktig å ha med alle parter inn i utviklingen, påpeker han.

## Anbefalt av Helsepersonellkommisjonen

I høst begynner y-veisprosjektet å lete etter løsninger, gjennom å samle alle parter rundt bordet. Et viktig bakteppe for arbeidet er Helsepersonellkommisjonens rapport, utgitt vinteren 2023. Der anbefales det at forsøk med å etablere en y-vei gjenopptas, for å bidra til økt rekruttering til helsearbeiderfaget.

Vi spør Fredrik Hæren ved Fagskolen i Viken:

**- Kunne dette ha startet for to år siden?**

- Jeg tror tiden er mer moden nå. Det er et ekstremt fokus på oppgavedeling, og hvordan vi skal løse samfunnsoppdraget og gi gode helsetjenester framover. Det må vi jobbe sammen om.

Til tross for at en slik overgang mellom fagskole og universitet/høgskole vil føre til at flere erfarne helsefagarbeidere søker seg inn på sykepleierstudier, så har Norsk Sykepleierforbund så langt vært tydelige motstandere av y-vei.

- Vi er for tiltak for å løse mangelen på helsepersonell, men ikke på bekostning av pasientsikkerheten, sa nestleder Kai Øivind Brenden til Sykepleien.no tidlig i høst.

Vi spør derfor Heidi Vifladt ved NTNU Gjøvik:

**- Deler dere Norsk Sykepleierforbunds bekymring?**

- Prosjektet er helt i startfasen, og det er viktig å få løftet og belyst alle utfordringer og bekymringer. Vår hovedoppgave blir å ha oppmerksomhet på at utdanningskvalitet og kompetansekrav i sykepleierutdanningen opprettholdes, sier hun.

**- Er dere villige til å redusere kvaliteten på sykepleierutdanningen for å få på plass denne y-veien?**

- Nei, svarer Vifladt.

Men nestleder Øivind Brenden i NSF er ikke beroliget:

- At fagskolene skal gi en avkortning mener vi ikke er riktig, svarer han.

- Det handler om å sikre en felles sluttkompetanse, for å opprettholde kvalitet og pasientsikkerhet i helsetjenestene.

Så vi spør Fredrik Rene Hæren:

**- Hvor sannsynlig er det at denne y-veien blir noe av, tror du?**

- Da må jeg se inn i spåkula, svarer han, og vil ikke gi noe anslag. ■

## Utdrag fra Tid for handling

### Helsepersonellkommisjonens utredning fra 2023

Y-veisordningen har vist gode erfaringer innenfor ingeniørfag. Med riktig organisering bør det være mulig å oppnå tilsvarende gode resultater også innen helsefag.

Begrunnet i at y-veien kan være en attraktiv karrierevei for helsepersonell med videregående opplæring, som vil kunne bidra til økt rekruttering, anbefaler Helsepersonellkommisjonen at det igangsettes nye forsøk med y-vei for helsefagutdanninger.





VID vitenskapelige høyskole

# Tettere på mennesket

Nå holder det med generell  
studiekompetanse for å bli sykepleier.  
Kanskje du endelig kan oppfylle  
drømmen om å bli sykepleier?



Sjekk ut  
studiumet her



**VID**

# Overgang til vernepleie

Universitetet i Sørst-Norge (USN) har laget en overgangsordning for helsefagarbeidere og hjelpepleiere som ønsker å bli vernepleiere. Den er utviklet i samarbeid med AOF, og innebærer at studenten først gjennomfører fagskoleutdanningen *Miljøarbeid i tjenester for mennesker med funksjonsnedsettelse*.

Fagskoleutdanningen er foreslått å gi noe fritak i vernepleierutdanningen.

Selv om det allerede i dag er mulig for helsefagarbeidere å søke om opptak ved vernepleierstudiet ved USN basert på realkompetansevurdering, mener prosjektgruppa det er behov for en mer smidig og forutsigbar ordning.

- Vi er tydelig på at det bør ytterligere forbedringer til, slik at skjønnssdimensjonen ikke spiller for stor rolle, sier Ramona Lorentsen.

Hun var leder for en prosjektgruppe som har undersøkt læringsbyttet og pensum opp mot hverandre i de to studiene.

## Sammenlignet utdanninger

Under sammenligningen av utdanningene fant prosjektgruppa flere likheter.

- Det vi så, var at ved hjelp av små korrigeringer i studieplan på fagskole kunne vi innvilge fritak for emnet i bachelorutdanningen.

- Fritak basert på 60 studiepoeng fra høyere yrkesfaglig utdanning vil kunne være inntil



30 studiepoeng ved bachelor i vernepleie ved USN, sier Ramona Lorentsen.

## Støttes av vernepleierne

- Vi er positive til at man finner nye veier for å utdanne flere vernepleiere

Vernepleierforbundet er grunnleggende positive til tiltak som er med på å øke antallet vernepleiere, og særlig i tjenester for personer med utviklingshemming.

- Vi tror også at det er fornuftig å ta utgangspunkt i tjenesteytere til personer med utviklingshemming når man prøver ut rekrutteringstiltak til vernepleieryrket, sier Bjørn Harald Iversen, som er leder i Vernepleierforbundet i Delta.

Iversen har satt seg inn i prosjektet ved USN. Han forutsetter at overgangsordningen ivaretar læringsutbyttene som står beskrevet i den nasjonale retningslinjen for vernepleierutdanningen. Det er en forskrift som skal sikre et nasjonalt likeverdig faglig nivå, slik at kandidatene som uteksamineres har en felles sluttkompetanse, uavhengig av utdanningsinstitusjon.

Så vil han understreke at det er viktig å gi studentene tilstrekkelig med tid og rom for å bli vernepleiere. Det handler ikke bare om kunnskap og ferdigheter. Det er også en dannelsesprosess.

- Med dannelsesprosess mener jeg at veien til «å være vernepleier» er noe mer. Det er verdier og holdninger som er internalisert på en helhetlig måte, og dermed blir en del av personligheten, sier Iversen.

Kan gjelde for flere

Det kan bli aktuelt å inkludere flere fagskoler i overgangsordningen.

- Den vil kunne gjelde på generelt grunnlag, gjennom å sammenligne og øke samarbeidet mellom fagskoler og universitet, sier Lorentsen.

Ordningen tenkt også å gjelde for barne- og ungdomsarbeidere og ambulansarbeidere.

## Avventer fagskolemelding

USN venter på fagskolemeldingen som kommer til våren før de bestemmer seg for hva de skal gjøre videre.

- På hvilken måte kan den kommende fagskolemeldingen påvirke det videre arbeidet?

- Jeg håper jo at fagskolemeldinga jobber i samme retning, noe jeg har inntrykk av at den vil gjøre. Smidige overganger er jo et tydelig mål i meldinga, sier Lorentsen. ■





**Fagskolen**  
Vestfold og Telemark

Hos oss kan helsefagarbeidere fordype seg innenfor:

**VELFERDSTEKNOLOGI**

**PALLIASJON**

**PSYKISK HELSEARBEID OG RUSARBEID**

**ELDREHELSE**

**HABILITERING OG ATFERDSSTØTTE**

**OBSERVASJONS- OG  
VURDERINGSKOMPETANSE**

Samlingsbasert

Kombiner studier og jobb

Praksisnær

Nettbasert



[f-vt.no/studier/helsefag](https://f-vt.no/studier/helsefag)



# TVANG OG MAKT

## på høyere fagskolenivå

Det er behov for at helsefagarbeidere får økt kompetanse innen tvang og makt, sier Fagskolen i Viken, som nå er i gang med å planlegge en utdanning på høyere fagskolenivå.

Fagskolene lager utdanninger basert på hva arbeidslivet etter spør. Et av behovene er økt kompetanse i tvang og makt blant de ansatte. I tjenestene finnes mange helsefagarbeidere med lang arbeidserfaring, men som mangler den formelle kompetansen. Samtidig er det mangel på vernepleiere å ansette.

Alt dette gir god grunn for å starte opp en egen ettårig utdanning i tvang og makt, forteller Guro Granerud, som leder prosjektet.

Hun jobber også som faglærer i studiet Målrettet miljøarbeid for mennesker med utviklingshemming. Utdanningen i tvang og makt er planlagt å være et påbygg for de som allerede har gjennomført den utdanningen. Der har flere studenter gitt uttrykk for at de ønsker å gå mer i dybden. Målet er å starte utdanningen høsten 2026.

Det handler om å forebygge Sentralt for utdanningen vil bli hvordan jobbe for å unngå bruk av tvang, påpeker Granerud.

- I forhold til lovbestemmelsen er du pliktig til å ha prøvd alt annet. Hvilke alternative løsninger er det vi har, som vi vet har effekt?

Det er et tema som vil bli viktig under utvelgelsen av pensumlitteratur, forklarer hun.

Studentene vil dessuten få grundig opplæring i lovverket om hvordan tvang og makt skal håndteres.

- Det skal bare benyttes der det er nødvendig, og der det er nødvendig, så skal man ha kompetanse til å jobbe med det, understreker hun.

Med økt kompetanse er det sannsynlig at bruken av tvang og makt vil reduseres i tjenestene.

- I noen av sakene hvor det fattes vedtak, kunne man kanskje ha funnet alternative løsninger og unngått vedtak, sier Granerud.

### Kompetansekrav i loven

Nasjonalt kompetansemiljø om utviklingshemming (NAKU) har pekt på at det viktigste tiltaket for å øke rettssikkerheten til personer med utviklingshemming, er å etterleve lovens krav om å benytte utdannet personale.

I § 9-9 i helse- og omsorgstjenesteloven kreves det som hovedregel at to tjenesteytere skal være til stede under gjennomføringen av planlagte tiltak. Det stilles også krav til kompetanse.

Under gjennomføring av det loven beskriver som «planlagte skadeavvergende tiltak i gjentatte nødssituasjoner», skal en av tjenesteyterne minst ha bestått utdanning i helse-, sosial- eller pedagogiske fag på høyskolenivå.



Guro Granerud vernepleier med doktorgrad innenfor atferdsanalyse. - Jeg har stort sett samarbeidet med mennesker med utviklingshemming og autisme i mitt arbeidsliv, sier hun.

Dispensasjon har blitt regelen Statsforvalteren kan i særlige tilfeller gi dispensasjon fra utdanningskravet, står det også.

Men i dag er dispensasjon snarere regelen enn unntaket, ifølge en forskningsoppsummering utført av NAKU.

- Praksisen med dispensasjon er en realitet i over majoriteten av alle saker, sier Granerud.

- Vi vet også at det i få saker avstås dispensasjon fra utdanningskravet. Det synes Granerud er oppsiktsvekkende.

Når det ikke finnes tilstrekkelig med høyskoleutdannet personell å ansette i tjenestene, bør løsningen bli å gi de som allerede er ansatt der, tilstrekkelig kompetanse, mener Granerud. Hun håper denne utdanningen vil bidra til å forenkle prosessen med dispensasjons-søknader for kommunene.

### Viktig å kjenne tjenestemottaker

I tjenestene kan det oppstå situasjoner der det foregår såkalt hverdagstvang.

- Hverdagstvangen er gjeldende nesten uansett hvor man er. Det er vurderinger som den enkelte helsepersonell må gjøre der og da.

Å kjenne en pasient eller bruker godt, er viktig for å forebygge bruk av tvang, uansett tjeneste. Overfor personer med utviklingshemming er det ofte helsefagarbeideren som kommer tettest på.

- Derfor er det å ha kunnskap rundt lovverk og alternative løs-

# DISPENSASJON §

I dag gis dispensasjon i majoriteten av alle tvangsvedtak som behandles av statsforvalterne.

ninger kjempeviktig, understreker Granerud, som selv er utdannet vernepleier.

### - Hvilke reaksjoner har dere fått så langt?

- Vi møter begge deler. Noen lurer på hvordan man skal få til å dekke kompetansekravet. Men de fleste ser på det som en god løsning, fordi man sitter med flinke folk som har mye erfaring og som kan bidra inn i arbeidet.

Granerud er opptatt av at fagskoleutdanning ikke kan erstatte vernepleierens kompetanse.

- Vi utfyller hverandre. Dette er fagskolenivå. Ikke alle har lyst eller mulighet til å gå inn i akademia og studere på universitet - og høyskolenivå.

- Det sitter mye flinke folk med lang erfaring, som har realkompetanse på sitt felt. Nå har vi mulighet til å formalisere det med studiepoeng på fagskolenivå. ■



Arkitekt Ebbells veg 22, 7041 Trondheim  
www.lukasfagskole.no

Sammen om  
helse med  
hjertet



### Praksisnære og yrkesrettede utdanninger som kan taes i bruk direkte i arbeidslivet

- Psykisk helsearbeid og rusarbeid
- Veiledning

### Stedsbasert undervisning

Med fokus på erfaringsutveksling. Fire timer en kveld per uke møter man lærer og medstudenter i våre lokaler på Rotvoll. Vi har også fagdager med eksterne forelesere.

### Hva koster en fagskoleutdanning?

- Fulltfinansierte studier
- Man betaler kun semesteravgift
- Statens lånekasse
- Er du organisert kan du søke om utdanningsstipend.

### Hvordan søke studieplass?

Scan QR - koden og du kommer rett inn på søknadskjemaet. Husk å legge ved dokumentasjon på tidligere utdanning. Ved spørsmål send e-post til [mrk@lukasfagskole.no](mailto:mrk@lukasfagskole.no)





## Høyere yrkesfaglig utdanning i stor utvikling!

# Nå arbeides det iherdig med at det skal bli mulig å utdanne seg opp til en **yrkesbachelor**

I fagskolen kan man gjennomføre en utdanning på et høyere nivå uten at man må ta opp fag fra videregående skole. Dette er en unik mulighet som vi ser er inne i en positiv utvikling. På noen år har antallet som gjennomfører en HYU doblet seg.

I dag utgjør fagskolesektoren over 30 000 studenter.

### Bachelor i yrkesfag

Gjennom fagskolene kan man i dag gjennomføre utdanninger opp til nivå 5 iht. Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR). Dette er nå i ferd med å endre seg.

Det arbeides iherdig med at det også skal bli mulig å gjennomføre utdanninger på nivå 6 i henhold til NKR.

Dette vil bety at man kan utdanne seg opp til et bachelornivå, det vil si det samme som man i dag kan gjennom universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Den store forskjellen vil være at man i HYU bygger videre på den yrkesfaglige kompetansen man allerede har tilegnet seg.

Fagskolesektoren ønsker å skape en ny utdanningssøyle som går hele veien opp til en «yrkesdoktorgrad».



Illustrasjonsfoto: Toms / stock.adobe.com

Mange med yrkesfaglig bakgrunn ønsker å utvide eget kunnskapsnivå innenfor fagfeltet de allerede har lang praktisk erfaring i. Høyere yrkesfaglig utdanning (HYU) åpner for denne muligheten.

Av **Ketil Solbakke**,  
Styreleder i HØY,  
interesseorganisasjonen  
for offentlige fagskoler,  
og prorektor i Fagskolen i Viken



Men utviklingen vil ikke stoppe der

Målet med arbeidet mot nivå 6 er at høyere yrkesfaglig utdanning skal få sin egen utdanningssøyle. Dette betyr at det over tid vil bli en utvikling opp til nivåene 7 (yrkesmastergrad) og 8 (yrkesdoktorgrad) for de med yrkesfaglig utdanning som grunnkompetanse.

Denne utviklingen ser vi nå er økende i europeiske land, og mange land har allerede praktisert dette i flere år.

Hvorfor er denne utviklingen så viktig?

Som et bidrag for å dekke samfunnets økende behov for fagarbeidere har vi tro på at en egen utdanningssøyle vil være en vik-

tig bidragsyter til å få unge mennesker til å velge en yrkesfaglig karrierevei. Med en egen utdanningssøyle vil det komme tydelig frem at det å velge en yrkesfaglig utdanning ikke er en «blindvei», men for de som ønsker det, at det vil være muligheter for et videre løp mot høyere utdanning.

Dette vil tilrettelegge for at man kan bygge videre på den kompetansen man allerede har tilegnet seg gjennom flere år med skolegang og praktisk arbeid under og etter læretiden, opp på et nivå som arbeidslivet likestiller med de som utdanner seg i UH-sektoren.

Synliggjør en karrierevei

Målet er ikke at alle som velger yrkesfag skal studere videre. Samfunnet har et enda større behov for de som utfører arbeidsoppgavene, slik som helsefagarbeidere og faglærte hånd-

verkere, enn de som jobber med ledelse og utvikling. Men det å synliggjøre en karrierevei vil for håpentligvis medføre at flere blir rådet til å starte yrkeslivet som fagarbeidere. ■

**«Yrkesfaglig utdanning er ikke en blindvei»**

# En erstatning til «hjelpepleier i vernepleie»

En ettårig utdanning som spisset kompetansen til å jobbe i tjenester til personer med utviklingshemming.

Fram til «Reform 94» var det mulig å utdanne seg til hjelpepleier i vernepleie. Nå har Fagskolen Vestfold og Telemark laget en utdanning som de mener tilsvarer kompetansen til det som heter *hjelpepleier i vernepleie*.

De siste som fikk den tittelen, ble utdannet for rundt 30 år siden.

- Det har siden den gang vært få muligheter for videreutdanning for helsefagarbeidere innen dette fagfeltet, sier Hilde Eide Tørring ved Fagskolen Vestfold og Telemark.

Tjenester til personer med utviklingshemming utgjør en stor andel av midlene kommuner bruker på helse- og omsorgstjenester, men det gjenspeiles ikke i kompetansen til tjenesteyterne. De har i snitt langt lavere formell kompetanse enn ellers i sektoren, påpeker hun.

I utdanningen Habilitering og atferdsstøtte skal studentene utvikle kompetanse om funksjonshemming, utviklingshemming, syndromer og tilleggslidelser for å forstå og møte individuelle behov.

Studentene skal også lære å utføre målrettet miljøarbeid til personer med utviklingshemming i tråd med rammeverket for positiv atferdsstøtte som er tatt i bruk i mange kommuner.

- Positiv atferdsstøtte tar utgangspunkt i menneskerettigheter og verdier som legges til grunn for faglig forsvarlige tjenester, sier Tørring.

Både helsemyndighetene og Stortinget signaliserer at personer med nedsatt funksjonsevne i større grad skal få delta på lik linje med andre i samfunnet, og at samfunnsskapte barrierer for deltakelse skal bygges ned.

- Denne modulen skal gi studentene kompetanse om verdier og rettigheter, teori- og kunnskapsgrunnlag og prosesser og strategier for å utvikle og opp-

rettholde gode forsvarlige tjenester, ivareta brukermedvirkning og legge til rette for mest mulig selvstendige liv hos de som mottar tjenester, sier hun. ■

## Fagskolen Vestfold og Telemark

### Habilitering og atferdsstøtte – i tjenester til personer med utviklingshemming

#### 60 studiepoeng

#### TEMA

##### Obligatoriske moduler:

- Grunnleggende forståelse for utviklingshemming og tjenestetilbudet
- Målrettet miljøarbeid
- Positiv atferdsstøtte
- Kvalitetsutvikling og forbedringsarbeid (avsluttende modul)

##### Valgbare moduler:

- Alternativ og supplerende kommunikasjon
- Forebygging og regulering av tvang og makt
- Helseoppfølging
- Tilpassing av arbeidssituasjon
- Palliasjon

**STED** Horten og Porsgrunn. Nettbasert med samlinger



# +VAKTROMMET

**Julegaver til deg selv eller avdelingen?**

**Ta kontakt for gode tilbud på større bestillinger**

**post@vaktrommet.no**

## MIGENIC+

**Hygienisk navnskilt og  
utstyrs- dock i ett**

- 100% silikon
- Kan dekontamineres
- Legg til logo / ikoner / design



**Vaktrommet AS**

**www.vaktrommet.no**

**post@vaktrommet.no**

**tel: 926 97 497**



# Modulutdanninger gir fleksibilitet

Flere fagskoler har de siste årene utviklet modulutdanninger. Det er det flere gode grunner til.

En modulbasert utdanning er enklere å tilpasse, både til den enkelte helsefagarbeider, og til arbeidsgivers behov for kompetanse. Slike utdanninger kan dessuten raskere ta opp i seg endringer i arbeidslivet.

- Med en modulbasert utdanning går det raskt å kunne utvikle og akkreditere nye moduler, i tråd med kompetansebehovet i helse- og omsorgssektoren, sier Hilde Eide Tørring ved Fagskolen Vestfold og Telemark.

## Valgbare moduler

De obligatoriske modulene skal sikre et faglig fundament, og de valgbare modulene gir studentene muligheten til å velge spesifikke tematikk som arbeidsplassen og de selv har behov for.

Et eksempel på en modulbasert utdanning er Fagskolegrad i eldrehelse. Den startet opp i fjor, og består av obligatoriske og valgbare moduler.

Hver modul på 10 studiepoeng gjennomføres med 8-10 ukentlige nettsamlinger, tilpasset helsefagarbeidere i turnus, og 1-3 fysiske dagsamlinger. For å gjennomføre fagskolegraden trengs tre av de valgbare modulene, i tillegg til de tre obligatoriske.

Studentene kan velge rekkefølgen de ønsker å ta modulene i, med unntak av modulen Kvalitetsutvikling og forbedringsarbeid som må tas til slutt. De kan dessuten velge å gjennomføre flere moduler enn det som kreves.

For tiden går to moduler parallelt hver høst, vinter og vår.

## Desentralisert og fleksibel

I 2021 fikk utdanningen tilskudd fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse til å lage en desentralisert og fleksibel utdanning.

- Statsforvalteren i Vestfold og Telemark anså et skreddersydd studietilbud, slik som fagskolegrad i eldrehelse, som et godt tiltak for å sikre kompetanse i helse- og omsorgstjenesten i distriktene, opplyser Tørring.

Under utviklingen har flere fagskoler og kommuner sam-

beidet: Fagskolen Aldring og helse, Fagskolen Vestfold og Telemark, Notodden kommune og Midt-Telemark kommune. Personer fra fagmiljøet ved hver av fagskolene, forskningsmiljøet ved Nasjonalt senter for aldring og helse, og ledere og fagsykepleiere i samarbeidskommunene har deltatt i utviklingen, mens en referansegruppe har vurdert og gitt innspill. Der har fagforeningene vært representert.

Alle kommunene i Vestfold og Telemark har fått informasjon om utdanningen og tilbud om studieplasser.



## Fagskolen Vestfold og Telemark og Fagskolen Aldring og helse

### Fagskolegrad i eldrehelse

#### 60 studiepoeng

**TEMA** Utdanningen gir faglig fordypning i personsentrert omsorg og geriatrisk sykepleie, samt fordypning i kvalitetsforbedringsarbeid.

#### Obligatoriske moduler:

- Personsentrert omsorg, relasjoner og kommunikasjon
- Geriatrisk sykepleie
- Kvalitetsutvikling og forbedringsarbeid (avsluttende modul)

#### Valgbare moduler

- Demens og utfordrende atferd
- Miljøbehandling i praksis
- Hverdagsmestring hos eldre med angst og depresjon
- Velferdsteknologi til eldre
- Palliasjon

**STED** Notodden og Midt-Telemark. Opptak gjøres fortløpende.

## Utdanning under planlegging

# FYSIKALSK MEDISIN og rehabilitering

Nå planlegges en ny fagskoleutdanning som skal gi økt kompetanse innen rehabilitering og fysikalsk medisin.

Utdanningen er spesielt beregnet på alle deler av helsetjenesten som driver med rehabilitering, både i sykehus, sykehjem og hjemmetjenesten.

- Vi ser at pasientene skrives ut tidligere og tidligere, både i spesialisthelsetjenesten og fra rehabiliteringsopphold, sier Tabita Kopperud som er faglærer ved Fagskolen i Viken.

### Mer rehabilitering i kommunene

Kommunene vil framover ha økende behov for å ta hånd om rehabiliteringspasienter som bor hjemme.

- En pasient med hoftefraktur vil kan i noen tilfeller skrives ut etter få dager, og får kanskje ikke korttidsopphold, men sendes rett hjem.

Derfra er det forventet at den kommunale helse- og omsorgstjenesten skal ta hånd om den videre behandlingen framover. Med riktig kompetanse kan helsefagarbeidere følge opp pasientens rehabilitering hjemme.

### Bistå fysio og ergo

Utdanningen vil også være i tråd med myndighetenes ønske om å gi helsefagarbeideren flere oppgaver framover. Med kompetansen som denne fagskoleutdanningen gir, vil helsefagarbeidere være i stand til å ta



oppgaver eller bistå med oppgaver som i dag utføres av sykepleiere, fysioterapeuter og ergoterapeuter.

- Vi har både fysioterapeut og ergoterapeut med oss til å utarbeide studieplan, sier Kopperud.

### Oppstart 2026

Fysikalsk medisin og rehabilitering blir på 60 studiepoeng, og har planlagt oppstart høsten 2026. Høyst sannsynlig blir den nettbasert med samlinger på Kongsberg, men dette er ikke avklart enda, presiserer Kopperud. Det kan også være den blir satt opp på andre studiesteder.

### Tema for utdanningen

Blant temaene i utdanningen er habilitering, rehabilitering og hver-

dagsrehabilitering, motivasjon av pasienter til å opprettholde funksjon, fysikalsk medisin og sykdomslære, alt fra nevrologiske lidelser og autoimmune sykdommer, til slag. Studentene skal også lære om diagnostikk og behandling, med fokus på observasjon og oppfølging over tid – og selvfølgelig velferdsteknologi, legger Kopperud til. ■



# Nye studier

## Fagskolen i Agder

### Observasjons- og vurderingskompetanse

30 studiepoeng

**TEMA** Gir kompetanse i å oppdage forverring av somatisk tilstand gjennom simulering og ferdighets-trening, ved å observere, kartlegge og undersøke pasienter. Nettbasert med fysiske samlinger.

**STED** Grimstad

Starter  
høsten  
2025

## Folkeuniversitets fagskole

### Spesialisering i medisinske prosedyrer og observasjonskompetanse

10 studiepoeng

**TEMA** Gir kort og spisset trening på medisinske prosedyrer, systematisk gjennomgang av viktige observasjoner og bruk av NEWS2, ABCDEF-metodikken og ISBAR.

**STED** Lillestrøm, Drammen og Hallingdal

Vil i 2025 settes opp flere steder i landet, alt ettersom hvilke fylker fagskolen får tilskudd i, ifølge utviklingsansvarlig for helsefagene, Siter Annette Bråthen. Løpende opptak, med oppstart flere ganger i løpet av året.

## Folkeuniversitets fagskole

### Seksuell helse

30 studiepoeng

#### TEMA

Emne 1 Grunnleggende sexologi

Emne 2 Seksualitet i alle livsfaser

Emne 3 Seksuell helse ved funksjonsvariasjoner

- en praktisk tilnærming

Utdanningen er nettbasert med en fysisk samling i hvert emne.

## Kommer snart

### Fagskoleutdanning i seksuell helse

God seksuell helse er en ressurs og beskyttelsesfaktor som fremmer livskvalitet og mestringsferdigheter gjennom hele livet.

Bakgrunnen for utdanningen, som er utviklet av Folkeuniversitetets fagskole, er regjeringens strategi for seksuell helse «Snakk om det!». Den har som overordnet mål å sikre god seksuell helse i hele befolkningen, gjennom et åpent samfunn der mangfold anerkjennes, og tabuer, skam og fordommer knyttet til seksualitet motvirkes.

Utdanningen *Seksualitet og seksuell helse* er ment som et bidrag til å øke helsepersonell sin kompetanse om seksualitet og seksuell helse gjennom livsløpet. Den skal styrke helsepersonells ferdigheter slik at de kan håndtere problemstillinger knyttet til sin yrkesrolle på en trygg og kompetent måte.

# Velg mellom 30 og 60 studiepoeng

Framover vil fagskolen MedLearn tilby en ny oppbygning på sine utdanninger.

Fra og med neste år vil fagskolen gradvis lansere utdanningene med både 30 og 60 studiepoeng, informerer rektor Kaia Brækken.

- Dette ser vi har en god effekt knyttet til å engasjere flere til å ta utdanning, og en kan studere mer gradvis, sier hun.

Studenten kan starte med 30 studiepoeng, som står seg som en fullverdig fagskoleutdanning. Deretter kan de velge å bygge opp til en fagskolegrad på 60 studiepoeng.

Den første utdanningen som tilbys med denne oppdelingen, er Psykisk helsearbeid, med studiestart januar 2025.

## Spesialiserte helsefagarbeidere trengs i fremtidens arbeidsmarked.

Som eneste fagskole, kan vi  
tilby en høyere fagskolegrad  
innenfor klinisk helsefagarbeid.



Se alle utdanninger  
innenfor helsefag på  
fagskolen-innlandet.no

Ny kompetanse i takt med livet



**Fagskolen**  
Innlandet

## Din mulighet for nye arbeidsoppgaver!



Trøndelag  
høye yrkesfagskole

### Med en fagskolegrad kan du:

- Få nye utfordringer
- Bli trygg i jobben din
- Få økt lønn

*“Godt læringsmiljø, flinke  
og faglig sterke lærere”*

- Student ved THYF

Les mer  
om våre  
utdanninger!



www.THYF.no

**Søknadsfrist**  
**15. april 2025**

# Viktig å tenke på før du starter fagskoleutdanning



## INNGÅ SKRIFTLIG AVTALE MED ARBEIDSGIVER I FORKANT

Noen arbeidsgivere planlegger hva slags etter- og videreutdanning de ønsker at medarbeiderne skal ta, mens hos andre er det mer opp til hva arbeidstakerne selv foreslår. Uansett er det viktig å inngå skriftlig avtale i forkant, for å få tilrettelegging under studietiden og lønnskompensasjon etterpå.

## UNDERSØK HVA DU KAN FÅ I LØNNSKOMPENSASJON

Partene i arbeidslivet har sentralt framforhandlet ordninger for helsefagarbeidere. Det finnes også lokale avtaler.



# Dette bør du spørre arbeidsgiver om

## BLIR JEG AUTOMATISK INNPLASSET I NY STILLINGSKODE?

Dersom utdanningen er avtalt på forhånd, og gir minst 60 studiepoeng, vil noen arbeidsgivere gi automatisk opprykk.

Husk på at det er forskjell på å bli innplassert i ny lønnsstige og få et lønnstillegg. Summen kan være den samme i utgangspunktet, men på sikt vil lønnstillegget bli mindre verdt. Det er altså en mindre gunstig løsning.

## HVILKE BETINGELSER GJELDER FOR OBLIGATORISKE UNDERVISNINGSDAGER?

Her vil noen arbeidsgivere finne individuelle løsninger, basert på hvordan undervisningen er lagt opp, hvilken turnusordning som gjelder, samt din stillingsstørrelse. Mens andre arbeidsgivere har klare retningslinjer som gjelder for alle ansatte.

## GIS LØNNET PERMISJON UNDER PRAKSISPERIODEN

Fagskolestudier inneholder gjerne en praksisperiode over noen uker. Som regel gjennomføres den på en annen arbeidsplass. Noen arbeidsgivere gir lønnet permisjon under hele praksistiden, mens andre bare under deler av den. Det finnes også dem som bare kan tilby ulønnet permisjon.

## HVILKE UTGIFTER KOMPENSERES?

Selv om fagskoleutdanningen ikke koster, så følger en rekke utgifter med studier, slik som studieavgift, studiemateriell og reiseutgifter. Av og til kan losji også være nødvendig.



# Samarbeid mellom helseforetak og fagskoler i nord

Helse Nord og fagskolene i regionen oppretter et nytt samarbeidsorgan for høyere yrkesfaglig utdanning.

Initiativet er en del av Helse Nords strategi for å møte det økende behovet for høyere yrkesfaglig kompetanse. Et samarbeidsorgan finnes allerede for høyere utdanning ved universitetene.

- Nå ønsker vi å opprette en lignende løsning også for den yrkesfaglige utdanningen, gjennom et formelt samarbeid med fagskolene, sier HR-direktør i Helse Nord RHF, Anita Mentzoni-Einarsen.

Nordland fagskole, Fagskolen i Nord og Fagskolen i Finnmark deltar i samarbeidsorganet, som skal gi råd om utdannings relevans, innhold, og dimensjonering innenfor flere yrker, blant annet helsefagarbeidere.

Et mål med den nye avtalen er at spesialisthelsetjenestens behov for høyere yrkesfaglig kompetanse framover skal kunne dekkes innenfor regionen. I dag må helseforetakene sende ansatte sørover for å få videreutdanning. Det håper Helse Nord at det skal bli mindre behov for framover.

Samarbeidet omfatter

- Innhold i utdanninger
- Utforming av studieplaner
- Dimensjonering av studieplasser
- Organisering av praksis
- Veiledning av studenter i praksis
- Tiltak for å gjøre fagskolen attraktiv
- Høringer, strategier og lignende



 **Aldring og helse**  
Nasjonalt senter

Åpne dører til en meningsfull karriere

## – velg Fagskolen Aldring og Helse!

Vi har flere aktuelle utdanningsløp innen eldrehelse:

- Utdanning på deltid over 2 år som gir fagskolegrad, både nettbasert med samlinger og 100% nettbasert
- Korte utdanninger
- Samlinger flere steder i landet



Les mer om våre studier her:

[www.aldringoghelse.no/kompetanseheving/fagskolen](http://www.aldringoghelse.no/kompetanseheving/fagskolen)



# Velg en høyere yrkesfaglig utdanning innen helsefag

Behovet for økt helsefaglig kompetanse er stort. Har du alt et fagbrev, tilbyr vi høyere yrkesfaglig videreutdanning innenfor en rekke fagfelt.

- Demens- og alderspsykiatri
- Psykisk helse- og rusarbeid
- Sterilforsyning
- Helseadministrasjon
- Barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging

Studiene innen helse- og oppvekstfag gjennomføres på deltid over 2 år. Utdanningene gir deg 60 studiepoeng. Det legges opp til både nettbasert og samlingsbasert undervisning.

Våre utdanninger kan kombineres med arbeid!



*Skann koden og les mer om våre utdanninger innen helsefag!*