

Samlet oversikt over fylkenes beretning for landsmøteperioden 2016-2019

Alle fylkene har fått utsendt mal for rapportering.

INNSATSOMRÅDE 1: Helsetjenesten – Finansiering, prioritering og organisering	
Troms:	<p>Representasjon i OSO fra fylkestyret</p> <p>Fylkesleder har vært koordinerende fylkesleder i nord i hele perioden. Og har fast plass i gruppen kompetanseløftet 2020 hos fylkesmannen.</p> <p>Engasjement rundt PCI i Bodø og Luftambulansetjenesten har vært store saker de siste årene.</p> <p>Debattmøte med politikere før Stortingsvalget i 2017 ble gjennomført på HTV konferanse med stort engasjement om sykepleiermangelen</p> <p>Fylkestyret har hatt flere møter med Stortingsbenken.</p> <p>Gjennomført kartlegging om utfordringer i kommunal sektor etter samhandlingsreformen. Her ble det også fokus på endringer/antall stillingshjempler i kommunens helsesøstertjeneste.</p> <p>Helsefremming og forebygging har vært tema på konferanser.</p> <p>Til tider har vi hatt stort trykk i ulike media om sykepleiermangel og ikke minst luftambulansesaka</p> <p>Faggruppen innen psykisk helse og rus har vi samarbeidet nært med de siste år.</p> <p>Jordmor forbundet NSF lokalt og sentralt har også vært gode samarbeidsparter der vi har fått felles medieutspill gjennom kronikker og leserinnlegg.</p>
Aust-Agder:	<p>Møte beslutningstakere på alle nivåer der også dette satsningsområdet har vært i fokus:</p> <ul style="list-style-type: none">○ HTV fra NSF sitter som medlem 1 av 3 RS(Regionale samarbeidsutvalg) som finnes i Aust-Agder. Et er tverrgående, der sitter NSF HTV fra VA.○ NSF var representert inn som fast medlem av Sykehusstyret til SSHF, frem til 2017. Har vært varamedlem etter 2017○ HTV har faste møter med arbeidsgivere og HTV/TV deltar i relevante prosjekter lokalt○ Faste møter med KS-Agder <ul style="list-style-type: none">● HTV/FTV og fylkesleder deltatt i workshops i innspillsarbeidet med Utviklingsplan 2035● Fylkestyret har avlevert høringsvar i forbindelse med Utviklingsplan for Sørlandet sykehus .● Medias mange kanaler er brukt for å formidle NSF sin politikk.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt, 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409
Telefaks: 22 04 32 40
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no
Bankgiro: 1600 49 66698
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Org.nr: NO 960 893 506 MVA
sykepleierforbundet@invoicedrop.com

	<ul style="list-style-type: none"> • Undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning i kommunene 2017 og 2018. Viser at 15,4% vaktene erstattes av andre enn sykepleiere, i stor grad ufaglærte. • NSF har satt fokus på den store andelen utlyste deltidsstillinger i sykehus og kommune.
Telemark:	<ul style="list-style-type: none"> • Undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning er gjennomført hvert år, og resultatene er synliggjort i media og overfor beslutningstakere. I noen HTV områder har dette medført opprettelse av nye sykepleierstillinger. • FTV ved STHF har i perioden vært ansattes representant i sykehusstyret. Flere HTV deltar med uttalerett i utvalgene for helse i kommunen. • I forkant av stortingsvalget ble det avholdt åpent helsepolitisk debattmøte hvor toppkandidater fra 10 partier møtte. I august 2019 avholdes åpent helsepolitisk debattmøte i samarbeid med FFO Telemark. • Temaer knyttet til finansiering, prioritering og organisering av helse- og omsorgstjenesten tas opp i møter og fora med politikere, organisasjoner og beslutningstakere.
Vest-Agder:	<ul style="list-style-type: none"> • Møte beslutningstakere på alle nivåer der også dette satsningsområdet har vært i fokus: <ul style="list-style-type: none"> ○ Fylkesleder deltar som fast medlem av OSS (overordnet samarbeidsorgan mellom sykehus og kommuner på Agder) og KOSS (OSS men der bare kommunene deltar) ○ HTV fra NSF sitter som medlem i 2 av de 3 RS (Regionale samarbeidsutvalg) som finnes i Vest-Agder ○ NSF er representert inn i enkelte fagutvalg knyttet til OSS eller RS ○ HTV i Kristiansand kommune sitter som fast ansatt representant i kommunens Helse og sosialstyre ○ NSF var representert inn som fast medlem av Sykehusstyret til SSHF, frem til 2017. Har vært varamedlem etter 2017 ○ HTV har faste møter med arbeidsgivere og HTV/TV deltar i relevante prosjekter lokalt ○ Gjennomført politiske debatter i forkant av Stortingsvalget i 2017, planlegger nytt debattmøte før valget i 2019. ○ Faste møter med KS-Agder • Fylkesstyret har avlevert høringsvar i forbindelse med Utviklingsplan for Sørlandet sykehus. • Medias mange kanaler er brukt for å formidle NSF sin politikk.

Buskerud	<ul style="list-style-type: none"> • NSF har jobbet mye med å bevisstgjøre kommunene på om de har riktig bemanningssammensetning for å gi god behandling og sykepleie. Vi har jobbet mot politikere og ledelse i kommunene. • NSF har vært sterkt involvert i organisering av helsetilbud ved kommunesammenslåinger i vårt område. NSF har kommet med innspill. • NSF har satt fokus på helsesøstertilbudet og jordmortilbudet i kommunene. Vi har klart å påvirke til flere stillinger i flere kommuner. • Undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning er gjennomført hvert år i denne perioden. Den viser at 20% av planlagte sykepleiervakter blir erstattet av ufaglærte. Vi har tatt dette opp i møter med kommunale politikere, ledere og stortingspolitikere. Noen kommuner har fått flere nye stillinger.
Rogaland	<ul style="list-style-type: none"> • Sykepleieklinikker er profilert både overfor andre fylkesledere og sentral politisk ledelse. Helseminister Bent Høie har også være på besøk på spl.klinikken i Stavanger. • Leder av blant annet spl.klinikken i Stavanger var en av foredragsholderne på spl.kongressen i 2016. • Stort fokus på forebyggende helsetjenester, med bakgrunn i masteroppgave til leder av faggruppen for helsesykepleiere. Rogaland var på jumboplass ift dekning av helsesykepleiere på videregående skole. Dette medførte at vi fikk pressedekning og besøkte levekårsutvalget i Stavanger kommune for å belyse saken og ansvaret politikerne har.
Sogn og Fjordane	<ul style="list-style-type: none"> • Tillitsvalte og valte styremedlemmar har bidrege i prosessar og prosjekt knytt til den endring både spesialisthelsetenesta og kommunehelsetenesta har vore igjennom i landsmøteperioden. • Tillitsvalte har fått opplæring, bistand og har bidrege aktivt inn i kommunesamanslåingsprosessar. • Det har vore gjennomført fagkonferansar til leiarar og medlemmar med fokus på finansiering, kvalitet og sjukepleiarens bidrag i førebygging og helse og omsorgstenesta. • Både i lokalval og stortingsval har NSF ved fylkesstyret, HTV, TV, medlemmar og faggrupper hatt møte og konferanse knytt til helsetenestilbudet med aktuelle politikarar. • Fylkesstyret har hatt møte med Stortingsrepresentantane frå Sogn og Fjordane. Møte vart halde i eit av Stortingets møterom og tema var, førebyggande helsearbeid, helse og omsorgstenesta i Sogn og Fjordane. • Fylkesorganisasjonen har hatt møte med lokal og fylkes politikarar. • Fylkesorganisasjonen har levert innspel til partiprogram og delteke i møte med ulike parti. • Det har vore skrive høyringssvar på forslag på tenestetilbod.
Østfold	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har motivert og styrket HTVs evne til å drøfte/forhandle og påvirke utvikling av en tjeneste som har en bemanning rustet til håndtere/forberede seg på oppgaver i sin kommune. Det har vi gjort ved å ha særlig oppmerksomhet på kompetanseplaner og kompetansesammensetning i kommunene. Konkret har dette ført til at andel sykepleiere / spesialsykepleiere har økt i kommunene • Vi har siden 2011 gjennomført kartlegging av faktisk og planlagt bemanning. Resultatet har blitt brukt aktivt av HTV-områdene og fylkesleddet for å få oppmerksomhet om bemanning og kompetanse samt rammevilkår i

	<p>sykepleietjenesten. Resultat av kartlegginger disse årene viser et avvik på ca 20 % lavere sykepleierdekning enn planlagt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fylkeskontoret og HTV har påpekt konsekvensene av for få helsesykepleierstillinger; konkret har det i flere kommuner før til økt lønn og til flere stillinger for helsesykepleier. • Etter innflytting i nytt sykehus i 2015 opplevde mange medlemmer det tøffere å kunne yte faglig forsvarlige sykepleie bl.a. på grunn av for lav bemanning, stor-turnover, utstrakt bruk av overtid/merarbeid, kombistillinger med jobb på flere sengeposter mv. Avviksmeldinger fra medlemmer og bekymringsmelding fra NSF til Fylkesmannen har ført til økt bemanning på noen sengeposter. Ordningen med at nyansatte må jobbe på flere sengeposter for å oppnå hel stilling har opphørt på en sengepost på etter Fylkesmannens bekymring om konsekvenser av dette - https://www.nsf.no/vis-artikkel/3985860/123639/Sykehuset-Ostfold-brot-forsvarlighetskravet---alvorlig-kritikk-fra-Fylkesmannen Tillitsvalgte i Sykehuset Østfold opplever økt gehør hos ledelsen om at ordningen med kombistillinger er uheldig ifht kravet om at sykepleieren skal yte trygge og gode tjenester i et spesialisert sykehus. Betingelsene for å få hel stilling bidrar til at flere velger å stå i deltid, samt at det blir vanskelig å rekruttere og beholde sykepleiere • Fylkeskontoret deltar og er synlig på arenaer der vi kan påvirke rammene i helsetjenesten; NSF Østfold er representert i Samarbeidsutvalget mellom kommuner og sykehus, Jobbvinner, fag- og samarbeidsråd ifht utviklingscenter for sykehjem og hjemmetjenester. Vi har hatt møter med lokale politikere og stortingsbenken ifbm valg, og er aktive og pågående når det gjelder å fronte NSF's krav om at hvis befolkning skal tilbys trygge tjenester med god kvalitet, må bemanningen tilpasses deres behov. Vi deltar på Fylkesmannens kontaktmøter og tildelingsmøter og er observatør på sykehusets styremøter. • Vi har årlig gjennomført arbeidstidkurs for ledere i perioden. Det er en god arena for å fronte NSF's arbeidstidspolitik.
Oppland	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Oppland og Hedmark har deltatt i et læringsnettverk med KS Innlandet, tema har vært, heltidskultur, arbeidsmiljø, kompetanse, tjenstedesign. ○ Fylkesstyret har avlevert flere høringssvar i forbindelse med framtidig sykehusstruktur i innlandet. ○ Gjennomført politisk debattmøte med politikere før stortingsvalget i 2017, planlegger nytt møte/debatt våren 2019 før kommunevalget.
Nord-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på samhandling mellom Spesialisthelsetjenesten og kommunehelsetjenesten i flere konferanser. Leder for samhandling i HNT har ved flere anledninger møtt våre HTV. En av våre HTV er ansattrepresentant i ASU, hvor Fylkesleder har vært tilstede som observatør. • Fokus på Novarapporter fra 2016 og 2017, samt Menon-rapporten fra 2018 både i kronikker og som tema på div konferanser. • Stort fokus på sykepleiermangelen i Trøndelag via kronikker, konferanser og div prosjekter.
Vestfold	<ul style="list-style-type: none"> • Perioden har båret mye preg av forberedelser til og gjennomføring av kommunesammenslåing. Status er en reduksjon fra 14 til 9 kommuner. Fylkeskontoret har brukt betydelig med ressurser på å rigge tillitsvalgtapparatet i posisjon, for gode politiske beslutninger. Rådgivere,

	<p>fylkesleder og hovedtillitsvalgte har delt sine erfaringer med forhandlingsavdelingen og øvrige fylker.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samhandlingsreformen i Vestfold er fulgt opp gjennom fylkesleders deltakelse i Samhandlingsutvalget, og HTV er bevisstgjort gjennom å rapportere hvordan reformen virker lokalt. • Undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning er gjennomført hvert år i perioden. Tendensen er at assistenter i større grad dekker opp for sykepleiere og helsefagarbeidere. <p>Resultatene er kommunisert på flere av de <i>politiske arenaer fylkesleder møter</i>; Samhandlingsutvalget, Fagråd for USHT, Forum for omsorg 2020 hos fylkesmannen, NyttBlikk – heltidskulturnettverket, samt til Stortingspolitikere og i media</p>
Akershus	<ul style="list-style-type: none"> • Støttet og veiledet HTV og TV i forhold til kommunesammenslåingsprosesser. • Utdfordringer ved samhandlingsreformen er diskutert og fulgt opp på konferanser og medlemsmøter. Spesielt fokus på behov for kompetanse og ressurser. • NSF Akershus er representert i samarbeidsutvalg mellom kommuner og sykehus. • NSF Akershus er representert i begge sykehusstyrene. • Fylkesleder har deltatt i debatter om organisering av helsetjenester og konkurranseutsetting. • Fylkesstyret har avgitt høringer i forbindelse med endring i sykehusstruktur og andre relevante saker. • Oversikt over utlyste heltids-/deltidsstillinger er presentert for enkelte arbeidsgivere. • HTV/TV konferanser har hatt fokus på å styrke HTV/TV i.f.t. politisk påvirkning
Sør-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • NSF har jobbet mye med å bevisstgjøre kommunene på om de har riktig bemannings sammensetning for å gi god behandling og sykepleie. Vi har jobbet mot politikere og ledelse i kommunene. • NSF har vært involvert i organisering av helsetilbud ved kommunesammenslåinger i vårt område. NSF har kommet med innspill. Fylkeskontoret har oppfordret TV til å få plass i utvalg og veiledet underveis. • NSF har satt fokus på helsesøstertilbudet og jordmortilbudet i kommunene. Vi har klart å påvirke til flere stillinger i flere kommuner. • Undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning er gjennomført hvert år i denne perioden. Den viser at det er % som ikke besettes av sykepleier, det største fraværet ser ut til å være på ukedag og ikke helg. Vi har tatt dette opp i møter med kommunale politikere, ledere og stortingspolitikere. • NSF har hatt to møter med Trøndelagsbenken på Stortinget der dette har vært noe av temaet. Vi har også hatt møter rundt sykehusfinansiering med fylkesordfører. Det er jobbet imot media for å få fokus på dette. • NSF har satt fokus på andelen utlyste deltidsstillinger i helsetjenesten. Vi har deltatt i regionale prosjekter for å styrke heltid. Fokus på arbeidstid
Hedmark	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Hedmark og Oppland har deltatt i et læringsnettverk med KS Innlandet, tema har vært, heltidskultur, arbeidsmiljø, kompetanse, tjenstedesign.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fylkesstyret har avlevert flere høringsvar i forbindelse med framtidig sykehusstruktur i Innlandet. ○ Gjennomført politisk debattmøte med politikere før stortingsvalget i 2017, planlegger nytt møte/debatt høsten 2019 før kommunevalget. Bred deltagelse fra politikere. Tema har vært Sykepleierløftet, med fokus på sykepleiermangel, deltid og lønn.
Møre og Romsdal	<ul style="list-style-type: none"> ● NSF har vært med i heiltidserklæringa samen med KS, Fagforbundet og Delta. Vi har då arbeidet spesielt opp mot Ørsta og Ulstein kommune, og har hatt gjentatte møter gjennom heile LM perioden. Prosjektet er planlagt utvida i 2019 til å omfatte flere kommuner. ● NSF har hatt lokale møter med alle kommuner som er inne i en sammenslåingsprosess med andre kommuner. Dette har vært viktig for å trygge HTV i prosessen fram til nye kommuner er etablert. Fokus har gitt godt resultat opp mot bemanningsplaner, lønnsplaner og strukturering i flere av kommunene. Det blir 10 færre kommuner i Møre og Romsdal fra 1.1.2020. ● NSF har lokalt gjennomført planlagt og faktisk bemanning i alle åra i perioden. Det har gjort at det har hatt en bedring i forhold til faktisk bemanning. Siste år var vi på 16,6% udekte sykepleiervakter. ● NSF har møtt politikere under HTV konferanser, og fått vært med i politisk debatt. Dette er også planlagt i år. Ellers så møter fylkesleder politikere som inviterer til dialog. Fylkesstyret har ikke klart å få på plass møte med Mørebenken i denne perioden. ● Fylkesleder har levert innspill til partiprogram og har mottatt invitasjoner for 2019, som en vil delta på.
Hordaland	<ul style="list-style-type: none"> ● Brukt noe tid på forberedelser til kommunesammenslåinger fra januar 2020, utfordring noen steder fordi vi mangler HTV i noen kommuner. Hordaland skal reduseres fra 33 til 25 kommuner etter sammenslåinger i 5 kommuneområder. ● Fire erfarne hovedtillitsvalgte deltar i møter med våre 4 samarbeidsutvalg mellom kommunale tjenester og spesialisthelsetjenesten, og har bidratt der gjennom hele LM perioden. ● Planlagt og faktisk bemanningsundersøkelsen gjennomfør etter planen i perioden, svar fra 27 kommuner i 2018 og 14 kommuner i 2019. For 2019 er informasjon sendt ut til ordførere, rådmenn, ledere og tillitsvalgte og vi håper på større oppslutning i 2019, Viktigheten av arbeidet er påpekt. ● Resultatene av undersøkelsen er promotert på viktige arenaer.
Oslo	<p>Oslo har i denne perioden hatt stort fokus på innføring av et ekstra trinn i omsorgstrappen, nemlig «Omsorg +». Omsorg+ er boliger for eldre som ikke har behov for sykehjemsplass, men som har store problemer med å klare seg i egen bolig. Boligene skal være bemannet hele døgnet. NSF Oslo er positive til dette konseptet og ser at det er et riktigere tilbud for pasienter som kan ringe etter hjelp selv. Det er imidlertid viktig å huske at selv om det er personale på boligene, er det ordinær hjemmetjeneste som bistår disse beboerne. Det har vært en moderat øking i antall sykepleier-, jordmor- og helsesykepleierstillinger som en følge av Oslo-byrådetes vedtak om 500 nye årsverk. Byrådet har gjennomført en endring slik at vi nå har «langtidshjem» der beboere får fast plass, og «helsehus» der pasienter får tilbud om</p>

	<p>rehabilitering, avlastning og der man har ulike spesialplasser. Dette ser ut til å fungere godt. Oslo har hatt en kraftig nedgang i behov for sykehjemsplasser og det er lagt ned mange hundre sykehjemsplasser i løpet av perioden.</p> <p>Det har vært et økende press på sykepleiertjenesten i spesialisthelsetjenesten i perioden. Stort press på effektivisering og økonomisk gevinst i alle deler av helsevesenet fører til at pasienter skrives ut stadig raskere, flere tjenester gis poliklinisk og det forventes at flere tjenester utføres hjemme.</p>
Nordland	<p>Vi har jobbet kontinuerlig for å ta alle saker som vedrører faglig kvalitet, pårørende og brukeres behov, bemanning, og sykepleiernes rolle i det tjenestetilbudet som tilbys i kommune og spesialisthelsetjeneste gjennom direkte kontakt med ansatte og arbeidsgiver, kontakt med lokale og nasjonale politikere og i media. Vi opplever å bli hørt og inkludert, men det må tas nasjonale grep.</p>
Finnmark	<p>I Finnmark har vi fokusert på å bevisstgjøre de tillitsvalgte på planlagt og faktisk bemanning ved gjennom å gjennomføre undersøkelsen planlagt og faktisk bemanning som følge av kampene. Bemanning er tatt opp i tillitsvalgtkonferanser og en har også hatt fokus på blant annet på NSF oversikt over utlyste stillinger i fylket. Det har vært ett høyt fokus på turnus og faglig forsvarlige turnusordninger, da det er stor sammenheng mellom bemanning og faglig forsvarlighet og økonomisk prioritering. Vi har bistått tillitsvalgte og ledere hvordan de kan argumentere og dokumentere for å sette fokus på økonomiske kutt og prioritering i tjenestene. Vi har lyktes godt i noen tilfeller og spesielt godt der en har hatt ett godt samarbeid og ønske hos sykepleierledere om å synliggjøre at tilbudet må være styrende for økonomisk prioritering. Dette har resultert i at vi i noen tilfeller har fått en endring i hvordan virksomheter planlegger og vurderer det økonomiske behov for faglig kvalitet og brukernes behov i budsjettprosessen. Veiledning i slikt påvirkningsarbeid er tidkrevende arbeid og krever mye ressurser fra fylkeskontoret og er ett kontinuerlig arbeid. Vi har hatt fokus på å løfte viktigheten av god økonomisk prioritering av helsetjenesten til våre tillitsvalgte og hvordan tillitsvalgte bør påvirke og hva tilstrekkelig prioritering betyr for tjenestetilbudet, arbeidsvilkår og viktigheten av at de tillitsvalgte spiller inn sine betraktninger på budsjett i sin virksomhet.</p>
INNSATSOMRÅDE 2: Sykepleierprofesjonen i utvikling	
Troms:	<p>Faglig forsvarlighet og pasientsikkerhet har vært gjennomgående tema i møte med tillitsvalgte, ledere og medlemmer for øvrig.</p> <p>NSF Troms arbeider med saken faglig forsvarlighet/ omsorgsfull hjelp/ kritikkverdige forhold. Saken ble tatt opp på Landsmøtet 2015, og resulterte i at omsorgsfull hjelp ble tatt med i prinsippprogrammet.</p> <p>Lederkonferanser er gjennomført i fylket, men vi sliter med dårlig påmelding fra ledere.</p> <p>Vi hadde en konferanse sammen med Finnmark. Denne fikk særlig dårlig påmelding da den ble arrangert i Alta.</p> <p>Arbeidstidskurs for ledere gjennomføres jevnlig.</p> <p>Kåring av Årets sykepleier har vi holdt på med i hele perioden. I -14 startet vi også opp med kåring av årets sykepleieleder. I 2018 opplevde vi å ikke få noen forslag på årets sykepleieleder til tross for flere purringer</p>

	<p>Gratis fagdag for medlemmer har vært arrangert. HTV områdene har stått for lokal markering 12.mai f.o.m.2017. Viser seg at dette er gjennomført i mindre grad. I fjor hadde vi fagdag som ble lagt til Harstad og gjennomført i november.</p> <p>Debattmøte om sykepleiefaget før, nå og veien videre under vårt 75 års jubileum i 2016</p> <p>HTV områdene samarbeider og flere har hatt lokale fagdager med svært godt oppmøte. I 2018 var det ingen som gjennomførte lokal fagdag.</p> <p>Temaet sykepleiedokumentasjon har vært oppe på konferanser for ledere og TV.</p> <p>Fokus på sykepleierprofesjonen og forskning i møte med Tromsbenken på Stortinget.</p>
Aust-Agder:	<ul style="list-style-type: none"> • HTV og TV deltar i lokale prosesser • Gjennomført årlige lederkonferanser i samarbeid med Vest-Agder. • Fylket har gjennomført kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning, fra 2017. Resultatet har vært brukt i møte med kommuner og andre samarbeidspartnere. • I løpet av LM-perioden økende bruk av utlysningstekster der en etterspør «Sykepleier/vernepleier»- mens kompetansen og oppgavene i teksten er kun sykepleiefaglige.
Telemark:	<ul style="list-style-type: none"> • Regional lederkonferanse er avholdt i 2017 og 2018, samt planlagt i 2019. • Sykepleierprisen deles hvert år ut i forbindelse med fagkonferansen og den internasjonale sykepleierdagen. • HTV er pådrivere for utlysning av hele, faste sykepleierstillinger. • Fagkonferansen, som hvert år arrangeres i forbindelse med den internasjonale sykepleierdagen, har fokus på faglig, nytt påfyll til medlemmene.
Vest-Agder	<ul style="list-style-type: none"> • Møte beslutningstakere på alle nivåer der også dette satsningsområdet har vært i fokus <ul style="list-style-type: none"> ○ Se innsatsområde 1 • Gjennomført årlige lederkonferanser i samarbeid med Aust-Agder • Fylket har gjennomført kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning, fra 2017. Resultatet har vært brukt i møte med kommuner og andre samarbeidspartnere. • NSF Vest-Agder arrangerer årlige fagkonferanser for medlemmene med tema innenfor innsatsområdene
Buskerud	<ul style="list-style-type: none"> • HTV har vært aktive i tilsettingsprosesser. Vi har jobbet med forskjellene i kompetanse på sykepleier og vernepleier og gått ut mot at stillinger lyses ut som sykepleier/vernepleierstilling. Vi har også argumentert for at ledere av sykepleietjenesten skal være sykepleiere. • NSF Buskerud har delt ut pris til årets sykepleierleder og årets sykepleier årlig. • NSF Buskerud setter fokus på viktigheten av god ledelse, ved å arrangere lederkonferanser med tema som rammebetingelser og med myndighet til å lede. Vi samarbeider med Vestfold og Telemark • NSF Buskerud arrangerer arbeidstidskurs for ledere, med god deltakelse • NSF Buskerud arrangerer kurs om ny sykepleierrolle i kommuner og sykehus-Avansert klinisk sykepleie

Rogaland	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Buskerud har egen lokal faggruppe for sykepleieledere • Gjennomført stort publikumsfordrag hvor følgende var tema: Hvordan nytter jeg min sykepleierkompetanse i forhold fagområdene kreft, demens, rus og psykisk helse. 400 deltakere og gode tilbakemeldinger – for ytterligere informasjon: https://www.nsf.no/vis-artikkel/4060556/17036/Stor-interesse-for-hva-sykepleierkompetanse-er. • Årets sykepleier i 2016 var Ragnhild Klungtveit, sykepleier som har sitt daglige virke ved Funkishuset – ett lavterskeltilbud for personer med ett rusmisbruk. Vi har også delt ut årets sykepleierpris til sykepleier ved Pårørendesenteret. Begge prisene har medført profilering av fagområde og sykepleiekompetanse, ytterligere info: https://www.nsf.no/vis-artikkel/2897193/12560/Ragnhild-Klungtveit-er-aarets-sykepleier-i-Rogaland https://www.nsf.no/vis-artikkel/3858049/12560/Ingvil-Aarrestad-Godeset-kaaret-til-aarets-sykepleier-i-Rogaland! • Vi har startet samarbeid med NSF Hordaland og Sogn og Fjordane en profilering av 14.februar – Våre hjerter banker for deg. En profilering av sykepleiere og NSF rettet mot pasienter og pårørende i all hovedsak. For informasjon: https://www.nsf.no/vis-artikkel/3756226/12560/Vaart-hjerte-banker-for-deg! • Fokus på ledelse gjennom arrangement som ledermøte, nettverksgrupper og fagkonferanse i samarbeid med NSF Hordaland og Sogn og Fjordane. • Nyutdanna og deres rettigheter – artikkel i NSF Lokalen, dette har sin bakgrunn i spørsmål omkring autorisasjon eller ikke og ansvaret som ligger i det å utføre sykepleieroppgaver uten autorisasjon. Denne artikkelen er blitt delt av flere fylker som nok sliter med de samme utfordringene: https://www.nsf.no/vis-artikkel/2980514/12560/Om-nyutdannede-autorisasjon-og-sykepleiefaglig-ansvar. • Etikkhjørnet – nytt av 2018 er at vi har satt ett spesielt fokus på etikk i vår medlemsavis. Dette med bakgrunn i at vi ser at etiske refleksjon og dilemma ikke blir prioritert på lik linje med driftsoppgaver. Foreløpig er disse artiklene publisert: https://www.nsf.no/vis-artikkel/4241901/12560/Vil-vi-glemme-aatenke-selv? https://www.nsf.no/vis-artikkel/4136195/12560/Naar-kjaerlighet-blir-forbudt • Planlagt og faktisk bemanning er gjennomført både i 2017 og i 2018. Det er varierende hvor mye vi får inn fra de ulike kommunene, men resultatene er brukt både overfor media og politikere.
Sogn og Fjordane	<ul style="list-style-type: none"> • NSF lokalt (Sogn og Fjordane) og regionalt (Rogaland, Hordaland, Sogn og Fjordane) har i landsmøteperioden bidrege til kompetanseheving og til å nå mål for NSF. • Det har vore gjennomført lokale leiarkonferansar i 2016 og 2017 med tema kvalitet, ROS analyse, leiarspenn, mynde som leiar og pasientforlaup. • Det har vore gjennomført regionale leiarkonferansar 2018 og 2019. Tema har vore: «Myndighet til å lede» og «Kompetente sykepleieledere og sterke fagmiljø» • Medlemmar og tillitsvalte har vore med i prosessar knytt til IKT og ei tryggare helseteneste. • Bevisstgjerung lokalt til bruk av sjukepleiartittel og påverking av arbeidsgivar, om leiing av helsestasjon og skulehelseteneste har resultert i endra praksis hjå arbeidsgivar.

	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikling og fokus på lågterskeltilbud til ulike pasientgrupper har vore tema i landsmøteperioden. «Ein god start», oppretting barselstilbud ved Nordfjord sjukehus er eit døme på dette. Satsing på oppfølging og samarbeid i kreftbehandlinga i mellom spesialisthelsetenesta og kommunane er eit anna døme på dette.
Østfold	<ul style="list-style-type: none"> • Å ha god kontakt med medlemmer som er ledere, er viktig for å påvirke rammevilkår i sykepleiertjenesten. To av våre største HTV-områder, Sykehuset Østfold og Fredrikstad, har i perioden holdt jevnlig medlemsmøter for ledere. I tillegg har vi arrangert lederkonferanser i samarbeid med Oslo og Akershus i 2017, 2018 og 2019 i tråd med kamp 6. Hver måned sender vi ut lederinformasjon.
Oppland	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Hedmark og Oppland har årlig arrangert felles lederkonferanse, med tema innenfor rammebetingelser og myndighet til å lede. NSF deltar også årlig på lederkonferansen til lokal faggruppe for sykepleieledere. ○ Kompetanse og bemanning er tema på tillitsvalgtkonferanser: kartlegging planlagt og faktisk bemanning utføres i kommunene, 15 kommuner i 2017, 22 i 2018 (av 26). Resultatet har vært publisert i media og egne sider. ○ Arrangert arbeidstidskurs for ledere ○ NSF Oppland og Hedmark arrangerer årlige fagkonferanser for medlemmene med tema innenfor innsatsområdene. ○ NSF deltar i fag og samarbeidsråd for utviklingssenter for sykehjem og hjemmesykepleie i Oppland
Nord-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • Stort fokus på Helseplattformen, «En innbygger , en journal» hvor Helse Midt er et foregangsområde. ICNP har vært tema både for ledere og Tillitsvalgte for å sette fokus på hvilket dokumentasjonsverktøy sykepleierne har behov for. FHFA ved NSF hovedkontor har vært tilstede ved flere anledninger. • Årlige regionale lederkonferanser i Midt med stor deltagelse. Avlyst i 2016 pga lite ressurser ved fylkeskontorene i Sør- og Nord-Trøndelag. • Fylkesleder, ansatte og våre TV jobber kontinuerlig med å sette fokus på lederspen, ledelse av eget fag og myndighet i saker som angår sykepleiertjenesten. • Årlig utdeling av sykepleierpris. Årets sykepleierpris 2018 gikk til en sykepleier som har jobbet med rus og psykisk helse gjennom hele sin karriere, og som har bygd opp lavterskel helsetjenester for rus i sin kommune.
Vestfold	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Vestfold har delt ut årets sykepleier- og årets lederpris, hvert år i perioden • Fylkeskontoret har gjennomført arbeidstidskurs for ledere årlig, med stor deltagelse • Har bidratt til gjennomføring av regional lederkonferanse i 2017, 2018, og planlagt i 2019 i tråd med Kamp 6. • Har regelmessig stimulert lokal faggruppe for ledere til å opprettholde aktivitet, årsmøte planlagt mars 2019 • HTV er aktive i ansettelsesprosesser, og særlig mot økende grad av utlyste sykepleier/vernepleierstillinger, samt at ledere av sykepleiertjenesten skal være sykepleiere • Fylkesleder har fremsnakket og fulgt opp NSF's ICNP prosjekt i Sandefjord kommune

	<ul style="list-style-type: none"> • NSF fremsnakker og støtter opp om sykehuset i Vestfolds organisering, med egne avdelinger for sykepleiertjenesten i klinikk medisin og kirurgi, ledet av sykepleiere. • Har utviklet og pleier et godt samarbeid med Pasient- og brukerombudet, samt relevant fagavdeling hos fylkeslegen. Deler rapporter og undersøkelser med dem
Akershus	<ul style="list-style-type: none"> • Undersøkelsene om planlagt- og faktisk bemanning er gjennomført og brukt i faste møter med fylkesmannen, pasient- og brukerombudet og arbeidsgivere. Har ført til økt fokus på faglig forsvarlighet og sammenhengen mellom pasientenes behov og kompetansesammensetning. • Årets sykepleier og sykepleierleder er delt ut. • Arbeidstidskurs for ledere er arrangert med bra deltagelse. • Regionale lederkonferanser er arrangert i samarbeid med HK, Oslo og Østfold. • Faste møter med fylkesmannen er fulgt opp. • God kontakt med pasient- og brukerombudet er etablert. • Befolkningens behov for sykepleie er spilt inn til ulike partiprogram. • HTV/TV konferanser har hatt fokus på kompetansesammensetning og bemanning. • Regelmessige møter med faggruppene er gjennomført i samarbeid med Oslo.
Sør-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • HTV har vært aktive i tilsettingsprosesser. Vi har jobbet med forskjellene i kompetanse på sykepleier og vernepleier og gått ut mot at stillinger lyses ut som sykepleier/vernepleierstilling. Dette har vært tema på lederkonferanse bl. annet. Vi har også argumentert for at ledere av sykepleietjenesten skal være sykepleiere. • NSF Sør-Trøndelag har delt ut pris til årets sykepleierleder og årets sykepleier årlig. • NSF Sør-Trøndelag setter fokus på viktigheten av god ledelse, ved å arrangere lederkonferanser med tema som rammebetingelser og med myndighet til å lede. Vi samarbeider med Nord-Trøndelag og Møre og Romsdal. Det har vært god deltagelse av ledere på disse konferansene. • NSF Trondheim har fått politisk gehør for behovet for en kommunesykepleier og det er politisk vedtatt. • NSF Trøndelag har egen lokal faggruppe for sykepleieledere • Egne medlemsmøter for ledere i mange HTV-områder
Hedmark	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Hedmark og Oppland har årlig arrangert felles lederkonferanse, med tema innenfor rammebetingelser og myndighet til å lede. ○ Kompetanse og bemanning er tema på tillitsvalgtkonferanser: kartlegging planlagt og faktisk bemanning utføres i kommunene, 12 kommuner i 2017, 13 i 2018 (av 22). Resultatet har vært publisert i media, tilbakemeldt til kommunene og brukt i forelesninger for ledere i regi av KS og helseavdelingen hos Fylkesmannen. ○ Arrangert arbeidstidskurs for ledere ○ NSF Oppland og Hedmark arrangerer årlige fagkonferanser for medlemmene med tema innenfor innsatsområdene. ○ NSF har deltatt i fag og samarbeidsråd for utviklingssenter for sykehjem og hjemmesykepleie i Hedmark ○ NSF Hedmark deler ut «årets sykepleier- pris» i samarbeid med høgskolen, sykepleierutdanningen.
Møre og Romsdal	<ul style="list-style-type: none"> • Det har vært gjennomført regionale lederkonferanser for Møre og Romsdal, Sør-Trøndelag og Nord-Trøndelag i 2017, 2018 og planlagt også i 2019.

	<ul style="list-style-type: none"> • Har som fylkesleder tatt opp på lokale medlemsmøter om viktigheten av å bruke sykepleier titler inn mot ledelse. Dette budskapet må gjentas mange ganger, er spesielt viktig opp mot kommuner som skal slås sammen. • NSF Møre og Romsdal har delt ut pris på Årets sjukepleier og årets sjukepleierleder i 2015 2016, 2017 og 2018, og har hatt gode kandidater alle åra. • NSF Møre og Romsdal har arrangert arbeidstidskurs for ledere i heile perioden, og i 2018 og 2019 har vi arrangert Thrana-kurs for vært ledere over 3 dager. Det har møtt 80 ledere på kvar av kursa. • NSF Møre og Romsdal oppretta lokalgruppe for sykepleieledere, som avholdt første møte 10.6.2015. • Vi opplever at det blir vanskelig å opprettholde et godt geografisk fødetilbud for befolkningen i heile fylket. Det er tydelig uro i fylket pga. trusler om lenger vei til føden og forandringer innenfor rus og psykiatri tilbudet. Helseforetaket har store økonomiske utfordringer og det ser ikke ut til å bli bedre med det første. Nytt SNR sykehus skal kunne bedre den økonomiske situasjonen for helseforetaket.
Hordaland	<ul style="list-style-type: none"> • Delt ut årlig sykepleiepris med unntak av 2018 • Oppfordrer lokale faggrupper til å avholde møter på FK for å ha kontakt med dem, flere faggrupper bruker kontoret på ettermiddag • Oppfordrer tillitsvalgte til å delta i ansettelse og invitere seg inn der de ikke blir det automatisk • Opprettet kontakt med brukerorganisasjoner og fått bidrag fra dem og faggruppe på medlemskveld
Oslo	<p>NSF Oslo har hatt et kontinuerlig fokus på faglig forsvarlighet i landsmøteperioden. I løpet av perioden er ordningen med utdanningsstillinger i OUS videreutviklet. Ved OUS har det vært gjort forsøk på å få innført pleiekategoriseringssystem. Dette har dessverre vist seg å være helt umulig å få til. NSF har imidlertid vært aktive i å tilpasse og utvikle DIPS</p> <p>Det var en seier for oss da det ble opprettet en stilling; «helsefaglig direktør», med sykepleierkompetanse ved OUS. Foreløpig har ikke innehaver av denne stillingen fått plass i direktørens lederteam, men det er fortsatt et mål for NSF ved OUS å få til.</p> <p>NSF Oslo har i mange år jobbet for å få etablert en masterkode i Oslo kommune. For master med avansert klinisk master/avansert geriatrisk master lyktes vi i tariffoppgjøret 2018. Den ble også svært godt lønnplassert, med en topplønn på i overkant av 640 000.</p>
Nordland	<p>Vi har fokus på temaet hele tiden og benytter enhver anledning til å synliggjøre dette. Vi deltar på konferanser vedrørende IKT og ny teknologi, samt møtearenaer for viderutvikling av organisering og kvalitetsforbedring f.eks sammen med fylkesmannen og regionrådene, og politikere. Også her er det oppgaver som må ivaretas på et nasjonalt plan, f.eks å få innført nasjonal sjefssykepleier som ville være et etterlenget tiltak.</p>
Finnmark	<p>Det har vært gjennomført fagdager for ledere og en har i tillegg valgt å inkludere tillitsvalgte slik at det er en felles forståelse mellom ledere og tillitsvalgte. Det har vært avviklet med varierende måloppnåelse. I de tilfeller konferanse har vært holdt lokalt i fylket har vi fått ledermedlemmer til å delta, men sist vi arrangerte i samarbeid med Troms, slik det var ønske</p>

	om fra forbundsstyrets vedtak, hadde vi ingen deltakere fra Finnmark og har derfor gått tilbake til å arrangere dette i eget fylke. Vi opplever at en møteplass for ledere og tillitsvalgte kan være nyttig i å opprette felles forståelse. Det har i tillegg vært fokus på turnusplanlegging og tilstrekkelig bemanning.
INNSATSOMRÅDE 3: Sykepleierutdanning og forskning	
Troms:	<p>Årlig tema med studentene på begge studiestedene. Deltakelse og forelesing på studentdag som arrangeres av studentene selv har vært varierende.</p> <p>Dyktige studentrepresentanter i fylkesstyrene har bidratt til god dialog da representanten også sitter i flere samarbeidsfora på studiestedet og kan informere styret.</p> <p>Fylkesstyret har sammen med studentrepresentant hatt fokus på praksisplasser. Dette ble et av temaene i møte med Tromsbenken på Stortinget i 2017</p> <p>God dialog med HTV på studiestedene.</p> <p>Nestleder er sentral i forskermiljøet ved UIT da hun er ansatt der.</p> <p>Fusjonsprosesser mellom universitet og Høgskoler på tvers av fylkesgrenser i regionen har vært utfordrende. Vi har store utfordringer med å få HTV/TV på de ulike campus. Dette begrunnes med uklarheter rundt forståelsen av HA og TVs tidsressurs. Troms har koordinerende oppfølgingsansvar for TV. Vi planla for første gang å ha stand på Utdanningsmessa i Tromsø i 2018 med fokus på menn i sykepleieryrket. Og dette er også gjennomført i 2019 med stor suksess.</p>
Aust-Agder:	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkeslederne i Aust- og Vest-Agder sitter sammen med KS Agder og representanter fra kommunene inn i rekrutteringsprosjektet #drømmejobben, der et av underprosjektene har fokus på kvalitet i kommunal praksis for sykepleiere (en del av jobbvinner) • NSF sitter i planleggingsgruppe for karrieredager på UiA og er medvirkende på selve dagen med undervisning, deltakelse i panel og stand. • Fylkesleder årlige møter med instituttleder UiA Grimstad. • UiA 2 «kjønns-poeng» til mannlige søkere opptak høst 2018, resulterte i ca 21% mannlige 1.årsstudenter.
Telemark:	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkesleder har, sammen med fylkeslederne i NSF Buskerud og Vestfold, jevnlig møter med instituttleder på USN hvor NSF's politikk og utdanningsbehov drøftes. • Fylkesleder har sammen med NSF Buskerud og Vestfold årlige møter med AKS studentene. • Fylkesleder deltar i fag- og samarbeidsråd USHT Telemark. • NSF Telemark har deltatt på profesjonsdagene i regi av USN. • I 2019 deltok NSF BTV sammen på utdanningsmessen med gode tilbakemeldinger.
Vest-Agder	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkeslederne i Aust og Vest-Agder sitter sammen med KS Agder og representanter fra kommunene inn i rekrutteringsprosjektet #drømmejobben, der et av underprosjektene har fokus på kvalitet i kommunal praksis for sykepleiere (en del av jobbvinner) • Fylkesleder sitter i referansegruppe til prosjektet Aksjon2020, der rekruttering av mannlige sykepleiere er hensikten. Målet er 30% menn i

	<p>sykepleieutdanningen i 2020, høsten 2018 var det ca 21% mannlige 1.årsstudenter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • NSF har vært representert på utdanningsmesser • NSF sitter i planleggingsgruppe for karrieredager på UIA og er medvirkende på selve dagen med undervisning, deltakelse i panel og stand. <p>Fylkesleder sitter i Samarbeidsutvalget til USHT og Fagutvalget for kompetansedeling på Agder.</p>
Buskerud	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Buskerud har godt samarbeid med USN Universitetet i Sør-Øst Norge, om utdanninger i sykepleie og helsefag • NSF Buskerud har vært samarbeidspart for å opprette utdanning i AKS ved USN • NSF Buskerud har satt fokus på viktigheten av at kommuner og sykehus tilbyr sykepleierstudentene gode praksisstudier • NSF Buskerud deltok på utdanningsmesse i 2019 med spesielt fokus på å rekruttere menn til yrket
Rogaland	<ul style="list-style-type: none"> • Profilering av masterverksted og praksisnær sykepleieforskning tilknyttet et av utviklingssentrene i fylket – info: https://www.nsf.no/vis-artikkel/3851903/12560/Masterverkstedet---et-unikt-tilbud! https://www.nsf.no/vis-artikkel/3738626/17036/Athena-involverer-brukere-i-praksisnaer-sykepleieforskning • Vi har deltatt på utdanningsmesser med søkelys på å rekruttere flere gutter/menn til å søke sykepleierutdanningen. Her har både menn som er sykepleiere og studenter som går på studiet deltatt for å profilere yrket. • Profilering av arbeidssteder med en høy andel menn – eksempel: https://www.nsf.no/vis-artikkel/3668241/17036/Glansen-bidrar-til-menn-og-godt-arbeidsmiljo https://www.nsf.no/vis-artikkel/3954509/17036/Her-er-hver-fjerde-sykepleier-en-mann • Gjennomført fagkonferanser knyttet til den internasjonale sykepleierdagen med sikte på å fremme viktigheten av sykepleiekompetanse og yte medlemstilbud. I 2018 var dette sammen med NSF student – særdeles vellykket. • Vi har også nyttet annonsering ifm 12.mai, for å få en utadrettet fokus knyttet til viktigheten av sykepleiekompetanse.
Sogn og Fjordane	<ul style="list-style-type: none"> • Endring i utdanningsstruktur ved etablering av Høgskulen på Vestlandet(HVL). Høgskulen i Sogn og Fjordane vart omgjord til campus i HVL. Erfaringa så langt syner at medverknad for tilsette og studentar er svekka i HVL etter fusjonen. • Tillitsvalte i HVL campus Førde er uroa over ressurstilgangen i HVL og kva det eventuelt gjev av utfordringar knytt til finansiering av praksis og oppfølging av studentane i praksis. • I landsmøteperioden har NSF ikkje registrert fleire doktorgrads- og postdoktorstipend hjå arbeidsgivarar i KS eller Spekter områda. Det har vorte fleire slike mogelegheiter i HVL , grunna målsetjing om at HVL vil verte universitet i 2023. • Det er stort søkjartal til utdanninga i Sogn og Fjordane. Ein konsekvens av dette er at LM sitt karakterkrav for søkjarar til studiet er nådd. • Fylkesorganisasjonen har delteke på utdanningsmesser og i media med fokus på rekruttering av menn til yrket.

Østfold	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har bistått HiØ med å gjøre kjent deres videre- og etterutdanninger. Gjennom HTV har vi oppfordret arbeidsgiver til å tilby permisjon med lønn. • Høsten 2017 kartla vi mastergradsstudentenes betingelser på HiØs nye studium avansert sykepleie til kronisk syke; kun en av 26 studenter hadde økonomisk støtte fra arbeidsgiver. Resultatet har blitt påpekt overfor arbeidsgiver, politikere og myndigheter.
Oppland	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeider med NTNU Gjøvik, og sykepleierutdanningen. Blant annet brukes kompetansen deres på ulike medlemsarrangementer. Fylkesstyret arrangerer styremøte på NTNU når bachelor studenter i sykepleie har framlegg av bachelor oppgavene side, åpen dag. • Rekruttering av menn: NSF Oppland var initiativtager til et samarbeid med NTNU Gjøvik og Gjøvik kommune om «guttetdag» på NTNU Gjøvik. I løpet av to dager var 140 gutter som gikk i tiende klasse ved Gjøviks ungdomsskoler, på besøke ved sykepleierutdanningen. – Målet er at flere gutter skal få lyst å bli sykepleiere. Elevene var gjennom fire stasjoner som viste litt av mangfoldigheten sykepleieryrket. De fikk prøve seg på hjerte- og lungeredning, innføring i intensivsykepleie ved hjelp av simulering, akuttisykepleie i ambulansesimulator og anatomi hvor altså elevene selv får dissekere griselunger. • NSF Oppland, og to mannlige tillitsvalgte deltok på yrkesmesse på Hadeland. (Innlandet har ingen store yrkesmesser, kun små lokale) • Vi har hatt fokus på forskning, og har hatt senter for omsorgsforskning inne på medlemsarrangement og regionsamling.
Nord-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus på arbeidsgivers ansvar for å ta imot og veilede sykepleiestudenter under kliniske studier – både for å kunne rekruttere nyutdannede sykepleiere i fremtiden og for skape gode praksisplasser som gir optimal veiledning for studentene. • Deltatt på utdanningsmesser sammen med Sør-Trøndelag årlig. Årlig vært på flere videregående skoler med fokus på rekruttering til sykepleieryrket, da med gutter som særlig fokus. • Årlig undervisning fra «student til arbeidstaker» ved både Levanger og Namsos. • Årlig deltagelse ved studentverving, med stor suksess. Studentrepresentant i fylkesstyret. • Følger nøye styremøter ved Nord Universitet, særlig angående saken om studiestedstruktur og forslag om nedleggelse av flere campus for sykepleierutdanning, i nært samarbeid med Nordland.
Vestfold	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkesleder har fulgt opp det gode samarbeidet i Høgskolen i Vestfold, også gjennom fusjon og over i Universitetet i Sørøst Norge, gjennom møter med instituttleder, dekan og visedekan, hvor NSF's elementer blir kommunisert. Deler rapporter og undersøkelser med dem • Fylkesleder har fulgt opp AKS-kull ved USN ved å møte dem en gang pr. år sammen med fylkeslederne i Buskerud og Telemark • Fylkeskontoret holder innlegget «gode råd fra NSF» for avgangsstudenter, deltar i rekruttering av studenter ved studiestart, og holder hilsmingstale ved avslutning – campus Vestfold, som eneste organisasjon.

	<ul style="list-style-type: none"> • I desember 2018 hold fylkesleder for første gang hilsningstale for avgangskullet innen operasjon- og kreftsykepleie • Studentrepresentant bidrar til samarbeid i fylkesstyret, og til å samle studenter for møter med NSF. Studentråd er etablert på campus Vestfold, for første gang • NSF Vestfold inviteres til og deltar på arbeidslivsmesse for sykepleierstudenter hver år, treffer da de fleste studentene på campus. • Deltok for første gang på utdanningsmesse i 2018 – menn i sykepleierutdanningen, planlagt i 2019 i samarbeid med Buskerud og Telemark
Akershus	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har hatt et nyttig og godt samarbeid med studentrepresentanten fra UiO/OsloMet Kjeller i perioden. • Vi har bidratt til å reetablere lokallag på studiestedet. • Akershus har deltatt på utdanningsmesser med fokus på å rekruttere menn til sykepleieryrket. • Vi har fortsatt med undervisning for avgangskullet på sykepleierutdanningen. • Kvalitet i praksisstudier har vært tema på lokal fagpolitisk konferanse og på HTV konferanser.
Sør-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Sør-Trøndelag deltok på utdanningsmesse i 2018 og 2019 med spesielt fokus på å rekruttere menn til yrket. Vi har også deltatt med profilering på egne guttedager for helseutdanningene ved NTNU Trondheim.
Hedmark	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rekruttering av menn: NSF Hedmark har deltatt på Fag- og yrkesmesse for videregående skole flere ganger. Vi har presentert sykepleieryrket for gutter og jenter. Hatt stand med informasjon og demonstrasjon av HLR. ○ NSF Hedmark, ved fylkesleder har sittet i styringsgruppe for å reetablere desentralisert sykepleierutdanning i Nord- Østerdal. Jobbet sammen med lokale politikere, ledelsen i Høgskolen og sykepleierutdanningen. Vært på Stortinget og jobbet lobby. ○ Vi har bidratt til å gjøre «praksisplassundersøkelsen» kjent, samt at fylkesleder sitter i styringsgruppa for «Jobbvinner», hvor praksisveiledning er et hovedtema.
Møre og Romsdal	<ul style="list-style-type: none"> • Etter at NTNU ble etablert, så har det vært vanskeligere å komme til ved forhandlinger og beslutninger for NSF sine tillitsvalgte, og dette gjør at sykepleieryrkets fokus blir svakere. • Det har vært godt samarbeid med campusene i fylket, og NSF har vært med på lokale medlemsmøter for å sjå på utfordringene som de har i faget. Stipendiater ved NTNU må betale dobbelt av kva de må betale i forskerforbundet, og det bekymrer NSF lokalt. • Høgskolen i Molde og NTNU Ålesund har hatt gode søkertall etter innføring av karakterkrav 3 i matte og norsk. Studentene ønsker 4 i matte som krav til LM 2019. • Fylkesstyre, HTV og ansatte har deltatt på «TaUtdanning» i 2017-2018 og 2019, for å få flere menn til å velge sykepleier som sitt kommende yrke. • NSF Møre og Romsdal har sammen med sin studentrepresentant i fylkesstyret satt fokus på viktigheten av at kommuner og sykehus tilbyr sykepleierstudentene gode praksisstudier.

Hordaland	<ul style="list-style-type: none"> • Liten aktivitet fra student i fylkesstyret, nye representanter fra høst 2018. Har bidratt på HTV konferanser og lagt frem status og hva de jobber med sentralt og bidrar til lokalt • Endringer i struktur Høgskolen på Vestlandet i perioden med ny organisering som involverer 3 fylker, noen utfordringer som følge av dette. Fylkeslederne har hatt jevnlig felles møtepunkt med de tillitsvalgte fra campus i våre 3 fylker i regionen. Disse møtepunktene fortsetter også i 2019, basert på etterspørselen fra involverte tillitsvalgte er vi på tilbudssiden. • Bistår studentene i rekruttering om høsten og har undervisning for avgangskull «Ut å søke tjeneste» med råd og veiledning på veien • Deltatt på årlige utdanningsmesser fra 2016 til dags dato for å promotere sykepleierutdanning, muligheter i mange forskjellige retninger, «Mann kan bli sykepleier». I noen kommuner har hovedtillitsvalgte bidratt på lokale utdanningsmesser. Fylkeskontoret har sørget for profileringsartikler. • Fått invitasjon til noen disputaser i fylket og flere i fylkesstyret har deltatt, basert på kjennskap til den som disputerer og ledige kalendere
Oslo	<p>NSF Oslo har hatt stort fokus på å bygge opp et godt tillitsvalgtapparat på de fire sykepleierutdanningene vi har i Oslo.</p> <p>Vi har lagt stor vekt på et godt samarbeid med studentene og en av rådgiverne har et særskilt ansvar for å følge dem opp. Fylkesstyret har vedtatt at vi skal ha supplerende stand ved alle studentvervingene og vi stiller med stand på alle studentarrangementer vi inviteres til, med disse tiltaket har vi nå en verveprosent på rundt 90 % av studentene.</p>
Nordland	<p>Vi har arbeidet tett sammen med studentrepresentant og studenter i forhold til skole og universitet og har engasjert oss sterkt i studietilbud, kvalitet på studiene, økning av tilbud om videreutdanning i anestesi, intensiv og operasjon for sykepleiere samt betydningen av forskningskompetanse innen sykepleie. Vi har deltatt på studentmøter, styremøter i Nord Universitet, karrieredager og utdanningskonferanser, samt løftet utfordringene til politikere og i media. Vi har fått gehør for våre synspunkter og stor støtte hos politikere.</p>
Finnmark	<p>Det er jobbet for at tillitsvalgte skal etterspørre flere fagutviklingsstillinger og forskning i sykepleiefag i sine virksomheter. Praksisplasser i sykehus er blitt satt fokus på og en har hatt samtaler med tillitsvalgte om dette. Fylkesleddet har også vært aktivt inne å utdanningssted ved oppstart i forbindelse med medlemsarbeid og en har hatt undervisning for tredjeårsstudenter som skal ut i arbeidslivet om medbestemmelse, lønn, fag og arbeidsvilkår. En har også hatt deltakelse i samarbeidsorgan mellom sykehus og kommuner gjennom våre tillitsvalgte. Det har vært forsøkt å ha ett tettere samarbeid med utdanningsinstitusjon gjennom tillitsvalgte. Fusjon og omlegging av utdanningssted har ført til utfordringer med å rekruttere tillitsvalgte som har vanskeliggjort arbeidet. Det har vært i de siste år ett godt samarbeid mellom fylkesleddet og studentrepresentant i styret.</p>
INNSATSOMRÅDE 4: Lønns- og arbeidsvilkår	
Troms:	<p>Temaet heltid, arbeidstid og AML er områder vi arbeider med daglig og som i ulike fasetter er tema i alle TV konferanse og medlemsmøter. Vår/sommer og høst 2018 hadde vi stort trykk på helsefremmende turnus i Harstad. Stort mediefokus. Resultatet så langt er at NSF er blitt hørt av arbeidsgiver. Turnusen har i dag arbeid hver 4.helg, men langvakter.</p> <p>Arbeidstidskurs for ledere arrangeres jevnlig i fylket.</p> <p>Kompetanseplaner og lønnspolitiske planer har vi hatt sterkt fokus på.</p> <p>Det er gjennomført lønnsundersøkelse i kommunene.</p>

	<p>Likelønn og sykepleiemangel har fått mange media oppslag flere ganger i året. Årlig kartlegging av planlagt og faktisk bemanning har vært gjennomført i hele perioden</p> <p>Risikovurdering av turnus og helsefremmende arbeidsmiljø har vi hatt særlig fokus på de to siste årene.</p> <p>Trommekorpset har bidratt aktivt i mange sammenhenger for å sette fokus på lønns- og arbeidsforhold.</p> <p>Konfliktberedskap og streik i NHO i 2018</p> <p>HTV i KS har vært til en dags opplæring i lokale forhandling på fylkeskontoret.</p> <p>Fylkesstyret har møter med Stortingsbenken årlig.</p> <p>HTV ene har fått media opplæring og deltar med leserinnlegg og intervju. Vi registrerer vesentlig økt engasjement og aktivitet fra HTV/TV/medlemmer i media. . Aktiv bruk av facebook.</p>
Aust-Agder:	<ul style="list-style-type: none"> • Møte beslutningstakere på alle nivåer der også dette satsningsområdet har vært i fokus <ul style="list-style-type: none"> ○ Se innsatsområde 1 • Fylkeslederne i Aust og Vest-Agder sitter sammen med KS Agder og representanter fra kommunene inn i rekrutteringsprosjektet #drømmejobben. • Fylkesleder gjennom 2018 vært i arbeidsgruppe for å lage et diskusjonsnotat/verktøy om rekrutteringsstrategi for kommunene i Agder. • Fylket har kartlagt lønnsnivå i eget fylke. • NSF er aktive med i arbeid med heltid på Agder, på alle nivåer. • Opplæring i turnusarbeid og TV rolle i dette arbeidet, har vært gjennomgangstema på HTV konferanser og Årlig oppdateringer • TV og medlemmer opplever stort press på arbeidstiden i denne perioden. Tredje hver helg prinsippet er i spill. 2016 innførte en stor arbeidsgiver «oftere enn tredje hver helg» og dette er det flere som gjerne vil innføre. Flere er i ferd med å innføre langvakter, særavtaler om 2.hver helg. • Fylket har gjennomført kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning, fra 2017
Telemark:	<ul style="list-style-type: none"> • «Hvordan kreve høyere lønn» har vært tema på fagkafe og TV konferanser. • Lønnsstatistikk har vært utarbeidet og brukt strategisk hvert år. • HTV og TV har fått opplæring fra spesialistene i stillingsvern, yrkesskade, og konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse. • Arbeidstid er tema på HTV og TV konferanser. • Utlysingspraksis som Retriever kartlegger har vært synliggjort gjennom media og direkte i møter med politikere og beslutningstakere. • NSF Telemark har i perioden deltatt i læringsnettverket NyttBlikk sammen med KS, Fagforbundet og Delta i Buskerud, Telemark og Vestfold, hvor fokuset er heltidskultur. • Fylkesleder har deltatt som representant for Unio i IA-rådet.
Vest-Agder	<ul style="list-style-type: none"> • Møte beslutningstakere på alle nivåer der også dette satsningsområdet har vært i fokus <ul style="list-style-type: none"> ○ Se innsatsområde 1

	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkesleiderne i Aust og Vest-Agder sitter sammen med KS Agder og representanter fra kommunene inn i rekrutteringsprosjektet #drømmejobben • Fylket har kartlagt lønnsnivå i eget fylke • NSF er aktive med i arbeid med heltid på Agder, på alle nivåer. • Opplæring i turnusarbeid og TV rolle i dette arbeidet, har vært gjennomgangstema på HTV konferanser og Årlig oppdateringer • Fylket har gjennomført kartleggingen av planlagt og faktisk bemanning, fra 2017 • HTV har fått opplæring i Konkurransetsetting og Virksomhetsoverdragelse • NSF har vært Unio's representant i IA rådet i Vest-Agder i hele perioden
Buskerud	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Buskerud har spesielt fokus på helsefremmende turnusplaner og heltid. Vi er i mot korte vakter og økt helgebelastning. • NSF Buskerud har fokus på forsvarlig arbeidsmiljø og arrangerte «God vakt»-konferanse i 2017 for sykepleieledere, tillitsvalgte og verneombud • NSF Buskerud har fokus på utlyste sykepleierstillinger. Over 50% lyses ut som deltid. Dette er tatt opp med arbeidsgiver i kommuner og sykehus • Gjennomført kartlegging av gjennomsnittslønn i kommunene, og fremmet krav i forhold til å rekruttere og beholde sykepleiere
Rogaland	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennom flere år har vi hatt stort fokus på å innhente og publisere lønnsoversikt, dette fortsetter vi nå med og anser at vi ligger i front av måloppnåelsen. • Vi har over tid jobbet med å innhente og gjennomføre risiko og sårbarhetsanalyser knyttet til arbeidstidsordninger. Dette er foreløpig kun satt i system knyttet til årsplaner ved Stavanger Universitetssykehus. I tillegg er det også nokså innarbeidet knyttet til arbeidssteder med langvakter. • Vi er så heldig å ha spesialist i konkurranseutsetting/virksomhetsoverdragelse som sitter på vårt kontor. Dette medfører nok i det daglige at vi har ett større fokus der enn muligens andre kontor. I tillegg har vi over tid hatt ett fokus på konkurranseutsetting/privatisering som medfører at også våre hovedtillitsvalgte er til dels godt trent på ivareta NSF's standpunkt og politikk knyttet til dette målet. • NSF Rogaland har vært deltakende i Nytt Blikk som er ett læringsnettverk knyttet til heltidskultur og har sin bakgrunn i heltidserklæringen.
Sogn og Fjordane	<ul style="list-style-type: none"> • Det er i landsmøteperioden ikkje registrert endring knytt til tredje kvar helg prinsippet. Presset frå arbeidsgivar overfor plasstillitsvalte for arbeid fleire helgar er aukande. • Lønn og lønnsforhandling lokalt har vore tema i heile landsmøteperioden. Registrering av lønnsdata har vore eit godt hjelpemiddel for tillitsvalte i forhandlingar for medlemmar. • Det er nokre få kommunar som lønнар sjukepleiarar over minstelønns nivå. I spesialisthelsetenesta er det berre brukt minsteløn. Det er heller ikkje lokale forhandlingar om lønn mellom hovudoppgjera i spesialisthelsetenesta. Fylkeskontoret registrerer ein auka etterspurnad i rettleiing knytt til lønn. • Registrering av planlagd kontra faktisk bemanning har bidrege til fokus på kvalitet i kommunehelsetenesta • Det er eit betydeleg press på tillitsvalte til oppretting av langvakter og årsturnus.

	<ul style="list-style-type: none"> • Tilsette og tillitsvalte rapporterer om ein stadig meir krevjande arbeidskvardag, der det ikkje er nok bemanning til å løyse arbeidsoppgåvene. Det gjev press på avvikling av feriar, matpausar og spørsmål om ekstra og overtidsarbeid. Personellmangelen avgrensar og mogelegheita til kompetanseheving for tilsette. • Det er arrangert fagkonferanse for leiarar og tillitsvalte som hadde fokus på arbeidsmiljøutfordringar i helse og omsorgstenesta. • Det er lågare sjukefråvær i spesialisthelsetenesta enn i kommunehelsetenesta. • Det er sjukepleiarmangel i fylket, av den grunn er det og vanskar med å skaffe sjukepleiar til den daglege drift. • Fleire kommunar melder om vanskar med å rekruttere sjukepleiarar til 100 % stillingar. • Fylkeskontoret har hatt nokre saker knytt til deltid og ynskje om høgare stilling. • Det er eit eksempel på tariffhopping i Sogn og Fjordane i landsmøteperioden. • Det er få private aktører i helse og omsorgstenesta.
Østfold	<ul style="list-style-type: none"> • Vi har lokal lønnsversikt. I tillegg til lokal lønn, fremgår andre lokale tillegg og også om rekrutteringssituasjonen i den enkelte kommune. To av 18 kommuner har en konkret, politisk vedtatt kompetanse/rekrutteringsplan. Oversikten brukes både i påvirkningsarbeid, forhandlinger og for å oppmuntre sykepleiere til å fremme lønnskrav ved ansettelse. Pr januar 2019 tilbyr 13 av 18 kommuner mer enn minstelønn. Rygge kommune er lønnsledende i Østfold. Dette frontes flittig. • Rådmannsutvalget i Indre Østfold bestemte at det ikke skulle brukes lønn for å rekruttere sykepleiere. NSF Østfold reagerte og utfordret samtlige kommuner på dette vedtaket. • Som et ledd i påvirkningsarbeidet har fylkeskontoret hvert år utarbeidet faktaark som sendes politisk og administrativ ledelse samt KS-styret og stortingsbenken. • Årlig miniforhandlingskurs med søkelys på lik lønn på sammenlignbart ledernivå i kommunene, har bidratt til å redusere lønnsgapet over sektorgrenser. • Sykepleiermangelen er et problem mang av våre medlemmer «merker på kroppen» . For å påvirke rammebetingelser og synliggjøre/ plassere ansvar jobber vi aktivt med: <ul style="list-style-type: none"> ○ Resultatet av kartlegging av planlagt og faktisk brukes aktivt av lokale tillitsvalgte og fylkesleddet for å påvirke bemanning og bemanningssammensetning. Resultatet er også oversendt Fylkesmannen i Østfold og senere Viken. ○ Vi har satt søkelys på lav avgangsalder for sykepleiere; f.eks. er den 53 år i Fredrikstad kommune; jf. HTV er det en seier i selv at kommunen har satt dette på dagsorden. Fylkesmannen i Østfold har også satt søkelys på dette ifbm sykepleiermangelen. ○ Tillitsvalgte har stått imot arbeidsgivers press om økt helgebelastning og langvakter. Det har de greid, fordi de er trygge på arbeidstidsregler og har mye kunnskap om hvordan turnusarbeid påvirker helse, velferd og sikkerhet. F.eks. at reduksjon fra 3. til 2. hver helg medfører kun 5 % økt stilling, at sykepleiermangelen er størst fra mandag til fredag, at

	<p>effekten av langvakter påvirker helse negativt og øker faren for å gjøre feil mv.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Deltidsandelen blant medlemmer som arbeider turnus er høy; kartlegginger viser at i kun to av 19 HTV-områder arbeider mer enn halvparten av sykepleierne heltid (gjennomført i 2016, -17- og -18) Synliggjøring av dette har bl.a. resultert i at det lyses ut flere heltidsstillinger. I Fredrikstad kommune har vi fått økt frikjøp for å delta i kommunens heltidsprosjekt. ○ For å øke kunnskapen om turnusarbeidets helseeffekter, har vi hatt forelesere som Solveig Ose og Ebba Wergeland på HTV-konferanser, fagkurs og medlemsmøter. Vi opplever særlig økt bevissthet om at det er klokt å unngå A-D-A-vakter / kort hviletid mellom vakter.
Oppland	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Oppland innhenter lønnsopplysninger som anbefalt under innsatsområdet. ○ Fylket har hatt flere saker om diskriminering, tre saker (knyttet til graviditet) har vært til behandling hos <i>Likestillings og diskrimineringsombudet</i>, og alle er vunnet frem ○ Likelønn, rekruttering, heltid, og arbeidstid har vært prioriterte områder, og som har gitt medieoppslag + publisering på egne nettsider og FB. Det er også faste tema på introduksjonskurs for TV og TV konferanser. ○ Har årlig undervisning avgangsstudenter om rettigheter og plikter i arbeidslivet, samt hvordan stille lønnskrav. ○ Etterspurt anbudsprosesser vedr vikar innleie, en region er gitt oppfølging(Lillehammer) ○ NSF har vært Unio's representant i IA rådet i Oppland i hele perioden ○ NSF er medarrangør til årlige arbeidsmiljøkonferanser i Innlandet
Nord-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> ● Jevnlige møte med KS om rekruttering av sykepleiere. En av våre HTV har deltatt i nasjonalt prosjekt «jobbvinner». Det har vært jobbet med Trainee - prosjekt for sykepleier både i kommunene og som samarbeidsprosjekt kommune /sykehus. ● Kontinuerlig fokus på arbeidstid og gode turnuser. Det legges ned <u>mye</u> arbeid i å skolere våre tillitsvalgte i planlegging og godkjenning av turnuser. Våre TV i sykehusene jobber mye med forsvarlighetsvurdering av turnuser, noe som vi forsøker å bredde til kommunene. ● Nord-Trøndelag har siden 2003 hatt Årsturnus i sykehusene. Dette har i de senere år og så blitt tatt i bruk i flere kommuner. Vi har dermed hatt stort fokus på opplæring av tillitsvalgte i fallgruver ved alternative turnuser. ● Startet med årlige nettverksmøter for tillitsvalgte, hvor vi har delt inn kommuner i samarbeidsområder. ● Årlige medlemsmøter med privatansatte medlemmer med fokus på lønn, pensjon og arbeidstid.
Vestfold	<ul style="list-style-type: none"> ● Styrket samarbeidet med vernetjenesten om helsefremmende arbeidsmiljø. Gjennomført «God vakt» konferanse i 2017, for sykepleieledere, verneombud og hovedtillitsvalgte ● Fylkesleder representerer Unio i rådet for Arbeidstilsynet i Sør-Norge. Samarbeider med forhandlingsavdelingen i å bringe politiske saker på banen, helsefremmende arbeidstidsordninger er et eksempel på det

	<ul style="list-style-type: none"> • Har i perioden kommunisert NSF's politikk og lagt frem undersøkelser i NyttBlikk, og arbeidet for heltidskultur i kommunene i Buskerud, Telemark og Vestfold. • Frembrakt resultatene av utlyste heltidsstillinger i kommuner og Sykehuset i Vestfold for fylkesmannen og fagråd for USHT. Det er tydelig et større fokus på heltidskultur i Vestfold, men det går sent. • Rådgiver ved fylkeskontoret utvikler seg som spesialist innen konkurranseutsetting og virksomhetsoverdragelse • Gjennomført kartlegging av lønn, og tatt i bruk system for lokal lønnsstatistikk • Fylkesleder har formidlet presentasjonene «Hvordan kreve høyere lønn» og «tåler vi tøffere turnus» for tillitsvalgte og medlemmer
Akershus	<ul style="list-style-type: none"> • Risikovurdering av turnus i.f.t. arbeidshelse og pasientsikkerhet har vært fokus på HTV/TV konferanser og medlemsmøter. • Heltidskultur har stått sterkt i noen kommuner, noe som har ført til en liten økning i andel heltid. Men det er fortsatt langt igjen til heltidskultur i alle deler av fylket. Det krever fortsatt oppfølging. • Oversikt over utlyste heltids-/deltids stillinger viser at det fortsatt lyses ut rundt 50% deltidstillinger. Statistikkene er lagt frem for HTVer og arbeidsgivere i utvalgte kommuner. Dette styrker de tillitsvalgtes argumentasjon i heltidsdebatten. • Akershus har undervisning for avgangsstudenter i.f.t. rettigheter og plikter i arbeidslivet. • I forbindelse med KSs strategikonferanse utarbeides det faktaark til bruk i møter med politikere og administrasjon. Fylkeskontoret støtter HTVer som møter lokale politikere. • Det er gjennomført lønnskartlegging og resultater er publisert på hjemmesiden. Det har ikke vært tilstrekkelig oppslutning om registreringene, så vi arbeider med å forbedre verktøyet. • En av rådgiverne på kontoret gjennomgår kompetanseutvikling forbli spesialist og å kunne ivareta medlemmer og TV i NHO området. • Det er gjennomført mini-forhandlingskurs i forbindelse med lokale forhandlinger. • Viktige tema på HTV/TV konferanser og på medlemsmøter har vært kompetanse og lønnsutvikling, rekruttere og beholde sykepleiere, heltid og arbeidstidsordninger.
Sør-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Sør-Trøndelag har spesielt fokus på helsefremmende turnusplaner og heltid. Vi er imot korte vakter og økt helgebeklastning. Det har vært sterkt fokus på dette i både sykehus og kommuner. • NSF Sør-Trøndelag har fokus på forsvarlig arbeidsmiljø og arrangerte «God vakt»-konferanse i 2017 for sykepleieledere, tillitsvalgte og verneombud. • Deltatt på regionale prosjekter for å rekruttere/ beholde sykepleiere. • fremmet krav i forhold til å rekruttere og beholde sykepleiere oppfordret og veiledet HTV i dette. • Vi har vært i kontakt med kommuner som kjøper tjenester(konflikten i NHO 2018) og minte på om deres plikt til å sørge for forsvarlig helsehjelp til deres innbyggere også når de som har tilbudet ikke kan levere.
Hedmark	<ul style="list-style-type: none"> ○ NSF Hedmark innhenter lønnsopplysninger som anbefalt under innsatsområdet.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Likelønn, sykepleiermangel, heltidskultur, og arbeidstid har vært prioriterte områder, som vi har jobbet systematisk med mot KS, mot lokale arbeidsgivere, også i Spekterområdet og i media. Det er også faste tema på introduksjonskurs for TV og TV/HTV- konferanser. ○ Har årlig undervisning av avgangstudenter om «Arbeidslivets rammebetingelser», samt hvordan stille lønnskrav. ○ NSF er medarrangør til årlige arbeidsmiljøkonferanser i Innlandet, og vi har gode påvirkningsmuligheter på programmet for at det skal være i tråd med våre interesser og politikk. ○ Vi bidrar i opplæring av TV/HTV på basiskurs KS og Spekter, arbeidstidskurs og forhandlingskurs KS.
Møre og Romsdal	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Møre og Romsdal tar opp viktigheten av å redusere A/D vakter i turnuser, fordi det gjør oss mindre årvåken i trafikken og på arbeid. • Vi arbeider for at det skal bli færrest mulig korte vakter i turnusene våre, for å unngå at en jobber tilsvarende like mange vakter i 80% som i 100% stilling. • En ser at NSF sentralt godkjenner langvakter i mange kommuner, og at dette ikke alltid er etter ønske fra de ansatte. Enkelte kommuner har godt samarbeid på langvakter og det fungerer etter intensjonen. • Øke valgmuligheten og bestemmelsesretten for foreldre i forhold til foreldrepermisjon. • Mange tillitsvalgte opplever økt press på langvakter, og en arbeidsgiver som fokuserer på at sykepleiere bør arbeide mer helg. • Lokalt har vi kartlagt lønn ut over vanlig minstetariff, og har annonsert oversikten gjennom vår nettside, slik at våre medlemmer kan følge med på utviklingen. Det er få kommuner som tilbyr lønn ut over minstelønn pr dags dato. Det har vært mange brudd i kap. 3 og kap. 5 i løpet av 2018. Sjukehusa holder seg til minstelønn. • Planlagt og faktisk bemanning har fått HTV og ledere til å se på problemet med at det er en konstant underbemanning på sykepleierkompetanse. Sammen med at det ble brukt 99 millioner på vikarbyrå i Møre og Romsdal (+32%) i 2017, har gjort at enkelte kommuner har startet en prosess med å toppe bemanningen med sykepleiere i kommunene. Det er sykepleiermangel i fylket, og enkelte kommuner får ikke søkere på 100 % stillinger. • Møre og Romsdal har en dårlig heltidskultur i kommunal sektor, og innenfor sykehusene er den nede i 29% heltid for tiden. Dette er i bedring i kommunene, men helseforetaket ser ikke ut til å komme med tiltak som virker enda. • Det har vært enkelte medlemmer i NHO som har blitt oppmerksom på at de har lav lønn sammenligna med Spekter/KS.
Hordaland	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomført årlige lederkonferanser med Rogaland i 2017 og fra 2018 har også Sogn og Fjordane deltatt, i tråd med bestilling i kamp 6 • Jobbet aktivt i perioden for å etablere lokal faggruppe for ledere, denne ble etablert i løpet av 2018 og har nå jevnlig møter på fylkeskontoret – der fylkesleder stort sett deltar. Fagkafé for ledere mars-2019. • Prøver å formidle viktigheten av at tillitsvalgte er med i ansettelsesprosesser til ledere og viktigheten av at sykepleiere skal lede sykepleietjenesten. • Fremsnakker NSF politikk der muligheten byr seg. • Prøver å være tilstede der beslutninger tas på alle nivå • Deltar årlig på 8. mars arrangement • Deltar årlig på 1. mai arrangement • Samarbeid med vernetjeneste og bidrag fra annet fylke i forhold til turnusarbeid som fremmer helse før turnuser godkjennes

	<ul style="list-style-type: none"> • Gjennomført God vakt konferanse i 2017 ledere, verneombud og hovedtillitsvalgte deltagere. • Hatt flere konferanser med fokus på arbeidsbelastninger og faktorer som fremmer helse • Gjennomført karlegging av lønn som følges opp med årlige registreringer • Deltatt på debatt om heltid • Sendt innspill til flere politiske parti i forhold til helsedelen før partiprogram skal lages • Kommunisert NSF politikk i alle henvendelser • Møter med lokale og sentrale politikere • Lagt frem resultater fra undersøkelser om deltidsutfordringen både i spesialisthelsetjenesten og i KS sammenheng • Debatt i litteraturhuset august 2019 før kommunevalget. • Debatt i Litteraturhuset før Stortingsvalget i 2017 • Fylkesleder og noen fra fylkestyret deltatt på Arendalsuka årlig i perioden • Gjennomført NHO streik, Hordaland største uttaksområde i streiken høst 2018 • Unio samarbeid i fylket fungerer godt, gjennomført felles Unio konferanse februar 2018
Oslo	<p>Oslo kommune er et eget tariffområde og følgelig har vi hatt stort fokus på lønnsutviklingen i dette området. Det faktiske lønnsnivået i kommunen oppfyller nå sykepleierløftets mål om 500 000 ved 10 års ansiennitet. I tillegg har vi en faktisk lønn på over 550 000 ved 16 års ansiennitet, Det blir krevende, men er mulig at vi også får den tariffestende lønnen opp på over 500 000 ved 10 års ansiennitet innen utgangen av 2019.</p> <p>I 2017 Oslo bidro NSF Oslo til den over fire måneder lange streiken i Kreftforeningen. Bakgrunn for streiken var at Kreftforeningen meldte overføring fra Virke til NHO. Streiken førte til at sykepleierne fikk en tariffavtale på nivå med den de hadde og var en suksess som har fått ringvirkninger ved at arbeidsgivere nå vet at de ikke enkelt kan redusere sykepleieres fremforhandlede rettigheter selv om de skifter arbeidsgiverforening.</p> <p>I 2018 var Oslo et av flere uttakssteder ifm tariffoppgjøret i NHO sektor. Streiken resulterte i at NHO meldte lock-out for alle sykepleierne i sektoren og regjeringen hadde dermed ingen annen mulighet enn å vedta tvungen lønnsnemnd. I streiken gjentok NHO gang på gang at deres sykepleiere i gjennomsnitt var lønnet bedre enn sykepleierne i NHO. Dette førte til at vi i Oslo bestemte oss for å igangsette en lønnsopplysningskampanje. Oslo har ansvar for omkring 50 % av de 500 sykepleierne i NHO og vi har kartlagt lønnen til samtlige og sammenliknet den med den faktiske lønnen i Oslo kommune. Det er sendt ut individuelle brev til samtlige sykepleiere, spesialsykepleiere og avdelingssykepleiere der vi gjør dem oppmerksom på lønnsdifferansen. Vi har også hatt fokus på å fremheve lønnsnivå i våre møter med 3. års sykepleierstudenter og det er et mål å presse NHO til å heve lønnsnivået for å få sykepleiere til å jobbe der.</p>

	<p>NSF Oslo har etablert et stort prosjekt rettet mot sykepleiere som har rettigheter i forhold til ekstraordinært medlemskap samt sykepleiere med norsk som 2. språk. Prosjektet har foreløpig tre delprosjekter. 1: Kommunikasjon 2: Fra søknad til autorisasjon 3: Medlemstilbud NSF. Innen utgangen av 2019 har NSF Oslo et mål om å ha deltatt i utviklingen av et kurs i helsenorsk og fremmet en sak til forbundsstyret vedr. medlemstilbud til denne gruppen sykepleiere.</p>
Nordland	<p>På fylkeskontoret jobbes det kontinuerlig for å ta alle saker som vedrører lønn og arbeidsforhold. I tillegg er dette tema for konferanser, medlemsmøter, i møte med politikere, i tverrfaglige samarbeidsgrupper, samt i media. Når det gjelder privatisering hadde vi høsten 2018 en streik i NHO som ga oss stor innsikt i lønn og arbeidsforhold for sykepleiegruppen i det private, og som ga NSF stor støtte både i media og i befolkningen generelt.</p>
Finnmark	<p>Det har vært stort fokus på lønn både individuelt og i grupper. De tillitsvalgte har fått påfyll i forbindelse med lønnsoppgjør, slik at de skal være best mulig rustet til å møte lokale forhandlinger og det har vært satt fokus på den enkeltes mulighet for individuelle lønnsforhandlinger. Dette oppleves å ha fungert og da en ser en pågang av medlemmer som tar kontakt i forbindelse med inngåelse av arbeidsavtaler og spørsmålet om lønn og vi ser at enkelte forhandlinger går bedre for våre grupper. Det er også vært jobbet mye med å få tillitsvalgte til å etterspørre og bidra til å få på plass lønnspolitiske planer i virksomhetene, som kan bli levende arbeidsverktøy for avlønning og utdanningsmotivasjon, og vi har fått en svak økning i antall virksomheter som nå har dette på plass. Sykepleiernes arbeidshelse har både blitt satt i fokus på lederkonferanser, tillitsvalgtkonferanser og medlemsmøter. Betydningen av god turnus planlegging er satt på dagsordenen jevnt. Det oppleves at tillitsvalgte og medlemmer blir mer bevisst, men det er ett langt stykke igjen for å nå målet om forsvarlige arbeidstidsordninger. Hovedutfordringen er her er at det i de fleste virksomheter er fravær av fokus på dette og at det er en økonomisk ramme som styrer uten hensyn til tjenestelevering. Det er store mangler på risiko og sårbaranalyser i virksomhetene som ser på pasientenes behov, innhold tjenestetilbudet og faglig forsvarlige arbeidstidsordninger. Vi har derfor jobbet med å bevisstgjøre våre tillitsvalgte på viktigheten av å forvente en risiko og behovsanalyse i fornying av avtaler om turnus. Dette er tidkrevende arbeid da arbeidsgivere generelt ikke oppleves å ha tradisjon for å planlegge bemanning og arbeidstid ved å fokusere på sammenhengen mellom krav om forsvarlige arbeidstidsordninger og internkontroll i helsetjenesten og dette er en tidkrevende holdningsendring. I noen tilfeller har vi lyktes godt med å få satt fokus, men i andre tilfeller har vi store utfordringer med å få til samarbeid og løsninger særlig i enkelte kommuner. Målet om hver 3. helg jobber vi jevnt med, men vi ser at det er økende press på og at det innføres flere helger under fanen heltid for andre yrkesgrupper og at arbeidsgivere derfor ønsker å øke helgebelastningen til vår gruppe som gjør dette utfordrende.</p>
INNSATSOMRÅDE 5: Medlemmer og organisasjon	
Troms:	<p>Fra 2015 er vi med i prosjektet medlemsarbeid. Deltakelse på karrieredag ved Høgskolen i Harstad. Drift av Trommekorps Kåring av Årets sykepleier og sykepleieleder. NSF Troms prioriterer rask tilbakemelding på medlemshenvendelser pr mail og telefon. Tilstreber bemanning av fylkeskontoret året rundt. Lokal fagpolitisk konferanse har bidratt til nærmere samarbeid med faggruppene. Stort fokus på markering av den internasjonale sykepleierdagen. Nyhetsbrev ca. 4 pr. år. Flere HTV områder samarbeider og arrangerer fagdag for sine medlemmer lokalt.</p>

	<p>Sykepleiernes hus i Tromsø som brukes hyppig av faggrupper på ettermiddag/kvelds tid.</p> <p>Bruker mye tid på veiledning og kontakt med våre TV.</p> <p>Feiring av 75 års jubileum for NSF Troms var planlagt i mai -16, men måtte avlyses grunnet streik i hotellnæringen. Det ble derfor utsatt til 3.10.16. Vi hadde stor deltakelse og tilfredshet fra medlemmer.</p> <p>Overrekkelse av gullnåler og hedersnåler for 50 års medlemskap.</p> <p>Deltakelse på medlemsmøter inklusiv våre medlemmer på Svalbard.</p>
Aust-Agder:	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkeskontoret har hatt fokus på strategisk medlemsarbeid. HTV involveres i dette. • Samarbeid med NSF student, i fylkesstyret, ved studiestart og i løpet av studieåret. • NSF Aust-Agder har økt medlemstall. Organisasjonsprosent 87%. • Samarbeid med faggrupper. Spesielt i arrangere medlemsarrangement i forbindelse med markering av Den Internasjonale Sykepleierdagen og Arendalsuka på stand. • Arrangert lederkonferanser hvert år i samarbeid med Faggruppe for Ledere. • Vi har gjennomført fagpolitisk konferanse hvert år. • Med få unntak har alle våre tillitsvalgte basisopplæring med mere. • Utviklingstiltak og aktiviteter vedtatt i KOR-FK implementeres og følges opp kontinuerlig
Telemark:	<ul style="list-style-type: none"> • Strategisk medlemsarbeid brukes som verktøy i alle HTV områdene. • NSF Telemark har deltatt på studentverving hvert år. • Lokal fagpolitisk konferanse har vært avholdt hvert år med deltagere fra fylkesstyret, faggruppene og hovedtillitsvalgte. • NSF Telemark har i perioden økt medlemsmassen. • Fagkafe med aktuelle temaer arrangeres minst 10 ganger per år. • Fylkesleder og rådgiverne prioriterer deltagelse på medlemsmøter.
Vest-Agder	<ul style="list-style-type: none"> • HTV/TV og fylkeskontoret har hatt fokus på strategisk medlemsarbeid. HTV er gitt handlingsrom for lokale aktiviteter gjennom eget budsjett og gjennom mulighet for å søke fylkesstyret om ekstra bevilgning ved arrangementer. • Tett samarbeid med NSF student, både ved studiestart og i løpet av studieåret. • NSF Vest-Agder har økt medlemsmasse • Samarbeid med faggrupper, spesielt nyopprettet lokal faggruppe for ledere. • Det er gjennomført fagpolitisk konferanse hvert år. • Med få unntak har alle våre tillitsvalgte basisopplæring med mere. • Utviklingstiltak og aktiviteter vedtatt i KOR-FK implementeres og følges opp kontinuerligBus
Buskerud	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkeskontoret er tilgjengelig for medlemmer, tillitsvalgte og lokale faggrupper. Vi har kort svartid på e-post og telefon • Vi har fremmet krav om arbeidsvilkår for HTV; frikjøp og medbestemmelse • Vi har medlemsarrangementer flere steder i fylket for å være synlige for medlemmene. Vi arrangerer Sykepleierdagen i Numedal og Hallingdal i tillegg til i Nedre Buskerud.

	<ul style="list-style-type: none"> • Lokal fagpolitisk konferanse er gjennomført årlig med aktuelle tema • Vi har godt samarbeid med lokale faggrupper. • Vi har fått to nye lokale faggrupper i perioden; faggruppe for jordmødre og faggruppe for ledere • Buskerud har en stabil gruppe av hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte • Vi arrangerer konferanser for tillitsvalgte hvert år med stor deltakelse
Rogaland	<ul style="list-style-type: none"> • Vi opplever strategisk medlemsarbeid som ett godt virkemiddel som har bidratt til en høyere grad av forståelse og engasjement omkring medlemsoversikt/rekruttering av medlemmer/beholde medlemmer. Systematisk sammen med økonomiske virkemidler gjør at vi større grad kan være konkurransedyktig med andre organisasjoner. Fylkesstyret har også (når ny budsjettmodell for fylkene ble innført) prioritert HTV områdene med midler – det er nå den seksjonen sammen med medlemsrettet arbeid som er de største når vi ser bort fra lønn. • Vi jobber med å systematisere arbeidet vårt knyttet til hvilke arbeidsplasser som ikke har tariffavtaler - foreløpig er vi ikke helt i mål der. • Vi har en dedikert rådgiver som har søkelys mot å bistå faggrupper hvis det er behov for dette. Vi har også gjennomført fagpolitiske konferanser hvert år. • Vi gjennomfører mellom 4 – 5 HTV/TV konferanser årlig i tillegg kommer fagpolitisk konferanse. Vi mener derfor vi har en god måloppnåelse på å styrke tillitsvalgtapparatet vårt. • I løpet av de siste årene har vi etablert «Juristens hjørne» - dette er artikler hvor en av våre rådgivere (med juridiske kompetanse) tar for seg ulike spørsmålstillinger/tema som kommer til fylkeskontoret og generaliserer disse. Flere av disse artiklene er spredt til flere fylker. Av artikler kan vi nevne: Avlyst vakt, journalsnoking og den som kommer i nr.1/2019 av vår fylkesavis er bindingsavtaler, eksempel: https://www.nsf.no/vis-artikkel/4008378/12560/Journalsnoking---skjer-det-hos-oss • Vi har gjort et arbeidet knyttet til frikjøpsavtaler, får gjort noe lokalt, men ser at vi har dårlig med virkemidler når man ikke velger å tviste sentralt på avtaler som vi lokalt ikke er enige i. • Vi samarbeider tett med NSF student, spesielt knyttet til rekruttering av spl.studenter på høsten. Dette er ett prioritert område for oss og har resultert i en betraktelig bedre medlemsrekruttering enn tidligere år.
Sogn og Fjordane	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemstalet aukar i landsmøteperioden. Vi nærmar oss 2000 yrkesaktive i Sogn og Fjordane. Tillitsvalte, fylkesorganisasjon og strategisk medlemsarbeid bidreg til medlemsauke. • Fagdag og fagkveld for medlemmar er gjennomført, med gode tilbakemeldingar. • Det har vore arrangert felles HTV konferanse med LO – UNIO – YS med tema om det å vere organisert. • Det har vore planlagd og gjennomført beredskap knytt til tariffoppgjer i landsmøteperioden. • Etter LM 2015 har fylkesorganisasjonen gått gjennom ein stor endring. KOR-FK har bidrege til at fylkeskontoret har to rådgivarar. I tillegg har fylkeskontoret KKE konsulent for region Vest. Styrking av fylkesorganisasjonen med to rådgivarar, har lagt grunnlaget for betre oppfølging av medlemmar og tillitsvalte.

	<ul style="list-style-type: none"> • I landsmøteperioden har to rådgivarar og ein konsulent slutta. I same periode er det tilsett 3 nye rådgivarar. Det har bidrege til at mykje arbeidstid har gått med til opplæring. • Tillitsvaltopplæringa for valte tillitsvalte har vore gjennomført etter oppsett plan. • Det er registrert ein større utskifting av tillitsvalte i Sogn og Fjordane i denne landsmøteperioden. • HTV og TV har fått bistand frå fylkeskontoret til den interesse, fag og samfunnspolitiske rolla. Nettverkskonferansane for kommunane har bidrege til å rekruttere tillitsvalte, og har betra samarbeid mellom tillitsvalte i kommunane. • Fylkeskontoret har bidrege til å få på plass tilpassingsavtale etter hovudavtalen for tillitsvalte. Dette bidreg til betre rammevilkår for utøvinga av tillitsvalt funksjonen. • Det er inngått ein ny lokal tariffavtale i landsmøteperioden. • Media har vore brukt i ulike saker i landsmøteperioden.
Østfold	<ul style="list-style-type: none"> • Antall medlemmer pr februar 2019 er 5606, en økning fra januar 2016 på 402 medlemmer • Målrettet satsing på medlemsarbeid og krav til plan for HTV-områdene om medlemsrettede aktiviteter har gitt god oversikt over vervepotensiale og økt bevissthet fra TV om å være synlige for medlemmene. Alle HTV-områder har milepeler og lager årlige analyser. TV synes det er lettere å verve etter at de har gjennomgått argumentasjonstrening. • Vi har tett oppfølging av HTV. Det bidrar til at vi har de fleste verv besatt, og til at de fleste HTV står lenge i vervet. Pr februar 2019 har vi HTV-vervet besatt i 17 av 23 HTV-områder • På HiØ er nær 90 % studentene organisert i NSF. Vi står på stand, deltar i verving og har undervisning om «arbeidslivets rammebetingelser». Imidlertid har HiØ gjort det vanskeligere for organisasjonene å komme i kontakt med studentene, noe NSF bl.a. har tatt opp med studieleder og dekan • Vi har i perioden årlig arrangert gratis fagdager og medlemsmøter ifbm 12. mai med 250 – 300 deltakere. I tillegg har de fleste HTV-områdene markeringer lokalt • Jordmortillitsvalgt har delt ut medlemsartikler ifbm «Jordmordagen» • Henvendelser i fylkets arbeidsrom blir som hovedregel besvart ila to arbeidsdager • Fylkesleder har ila perioden besøkt de fleste HTV-områdene og sammen med HTV vært synlig på arbeidsplassene; positivt mottatt av medlemmer og ledere, og bidrar til å beholde og rekruttere medlemmer • Fylkeskontoret deltar på flere medlemsmøter hvert år om temaer knyttet til kampene, særlig lønn, bemanning og arbeidstid • Østfold har god mediedekning. I tillegg sender vi ut 11 nyhetsbrev til alle medlemmer i løpet av året. Vi bruker nettsiden aktivt og vi har også en godt besøkt Facebook-side. Den siste medlemsundersøkelsen viste også at NSF Østfolds medlemmer opplever at vi er profilerte og godt synlige.
Oppland	<ul style="list-style-type: none"> ○ Øke organisasjonsgrad: NSF Oppland har fokus på å rekruttere og beholde medlemmer. Hovedtillitsvalgte er gitt handlingsrom for lokale aktiviteter og har budsjett slik at de får mulighet til å profilere seg. HTV oppfordres til å

	<p>markere 12.mai ute på arbeidsplassene, og så godt som de fleste markerer dagen. HTV har også fokus på studentene, som har et arbeidsforhold i deres område. Trenden viser økende medlemstall, 3,86 % i 2017, 3,80 % i 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Med få unntak har alle våre tillitsvalgte basisopplæring med mere. ○ Fylket har vært aktive medhjelpere ved verving av studenter ved studiestart hver høst, har også hatt egne stand og aktiviteter, og sponser linjeforeningen for helsefag ved NTNU Gjøvik. Deltar også på karriere dag sammen med NSF student. ○ Videreutvikle en serviceinnstilt og effektiv medlemsorganisasjon: Rådgiver har i perioden fått spesialist oppgaven <i>stillingsvern</i> for fylkene Hedmark, Oppland, Akershus, Østfold og (Buskerud siste året). Oppgaven har vist seg å ta mere tid en forutsatt, det har vært vanskelig å planlegge drift ved fylkeskontoret da vi ikke vet når spesialisten må ut på oppdrag. Alt i alt har dette gitt oss mindre ressurser på rådgiversiden en forutsatt. ○ Strategisk medlemsarbeid er tema på introduksjonsdag og på tv samlinger. ○ Lokal fagpolitisk konferanse arrangeres med varierende deltagelse fra år til år. ○ Arrangert opplæring for faggruppelidere i økonomi og kursrom. ○ Utviklingstiltak og aktiviteter vedtatt i KOR-FK implementeres og følges opp kontinuerlig.
Nord-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> ● Det legges ned mye arbeid og tid i oppfølging av enkeltmedlemmer gjennom spesialisering av rådgivere i yrkesskade og stillingsvern. Mye ressurser går med til bistand til medlemmer i andre fylker. ● Oppfølging av tillitsvalgte i krevende personalsaker, herav bistand i møter med personal/ arbeidsgiver. ● Kontinuerlig fokus på veiledning av tillitsvalgte i medbestemmelse og medvirkning. ● Nord-Trøndelag har ikke lyktes med å integrere lokale faggrupper i vårt arbeide, unntatt at vi låner ut lokaler og støtter faggruppene i det som etterspørres av div rekvisita. ● Strategisk medlemsarbeid er implementert . TVs handlingsplaner er lagt og blir fulgt via dette systemet. ● Årlig arrangement for seniorer med bl.a. utdeling av hedersnål og pensjonsforedrag av KLP
Vestfold	<ul style="list-style-type: none"> ● Fylkestyret har deltatt i medlemsverving ved studiestart, campus Vestfold hvert år, i samarbeid med NSF Student ● Strategisk medlemsarbeid er godt innarbeidet hos hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte i Vestfold, og følges tett opp av en rådgiver ved fylkeskontoret ● Utmeldte medlemmer gjennomgås hver mnd., og evt. tiltak iverksettes ● Medlemsvekst i 2018; 2,31%, status 31.12 4887 medlemmer ● Lokal Fagpolitisk Konferanse er gjennomført hver år, med stor deltagelse fra faggruppene. Distribusjonslisten for lokale faggruppelidere/kontaktpersoner representerer 18 faggrupper ● Fylkeskontoret/fylkesleder har bidratt med støtte til Jordmor satsningen, særlig i forbindelse med Jordmordagen ● Vestfold har en stabil gruppe HTV, alle tillitsvalgte har gjennomgått TVO i tråd med føringene ● Tiltak knyttet til KOR-FK, for å styrke tilgjengelighet og kort responstid for medlemmer og tillitsvalgte, er integrert i fylkeskontoret

	<ul style="list-style-type: none"> • NSF Vestfold fylte 90 år 8. oktober. Et stort arrangement som tok opp i seg Lokal Fagpolitisk Konferanse, Oppdateringskonferanse for tillitsvalgte, Fagdag for medlemmer, medlemsmøte med festmiddag. 275 medlemmer deltok totalt den dagen <p>I kjølevannet av jubileet har det vært interessenmøte for trommekorps i Vestfold Fylkesstyret har sluttet seg til idéen og oppstart primo januar 2019</p>
Akershus	<ul style="list-style-type: none"> • Medlemsarbeid har vært fokus i perioden og en av rådgiverne har hatt et spesielt ansvar for dette. Tilgang til profileringsmidler har økt engasjementet i HTV områdene. • Fylket har deltatt i studentverving ved OsloMet Kjeller og Sandvika i samarbeid med NSF Student. • I løpet av perioden har vi etablert en 2 dagers TV konferanse som er svært godt besøkt. Dette i tillegg til dagskonferanser for HTV/TV og flerdagskonferanser for HTV. • Det sendes ut nyhetsbrev til de hovedtillitsvalgte en gang i uken. • Lokal fagpolitisk konferanse er gjennomført i samarbeid med Oslo g i tråd med vedtektene. • Det er etablert en «aksjonsuke» (5.-12.mai) hvor vi ser et stadig økende engasjement i.f.t. å markere sykepleier/jordmor og NSF lokalt på arbeidsstedene. • Politisk påvirkning har vært et satsningsområde når det gjelder videreutvikling av tillitsvalgtrollen. Dette har vært en rød tråd gjennom mange konferanser og gjennom støtte fra fylket. • Faglig forsvarlighet har også vært et gjennomgangstema. • Vi har kort responstid på henvendelser og bruker mye tid på veiledning av medlemmer og tillitsvalgte på telefon og mail. Vi sørger alltid for at det er noen som kan ta imot henvendelser fra medlemmer/TV. • Fylkesleder deltar på medlemsmøter når det er behov. • Vi har hatt støttet HTVer i.f.t. forhandlinger om økt frikjøp. • Vi har stabile hovedtillitsvalgte og de aller fleste tillitsvalgte har gjennomgått introduksjonskurs, basiskurs og arbeidstidskurs. • I tilbyr turnuskurs.
Sør-Trøndelag	<ul style="list-style-type: none"> • Fylkeskontoret er tilgjengelig for medlemmer, tillitsvalgte og lokale faggrupper. • Vi har fremmet krav om arbeidsvilkår for HTV; frikjøp og medbestemmelse. • Vi har to fylkesmedlemsmøter i året med stor deltagelse mellom 300 – 400 medlemmer hver gang. Vi arrangerer Sykepleierdagen i samarbeid med NTNU Trondheim hvert år. 100 – 200 deltagere , denne har blitt godkjent som undervisning for de studentene som har deltatt. Den er tett knyttet opp mot ICN s tema for dagen. • Lokal fagpolitisk konferanse er gjennomført årlig med aktuelle tema. • Vi har økende samarbeid med lokale faggrupper. • Vi har fått en ny lokal faggruppe i perioden; faggruppe for ledere. • Sør-Trøndelag har en stabil gruppe av hovedtillitsvalgte men høy turnover av plasstillitsvalgte spesielt i Trondheim. • Vi arrangerer konferanser for tillitsvalgte hvert år med stor deltakelse
Hedmark	<ul style="list-style-type: none"> ○ Øke organisasjonsgrad: NSF Hedmark har fokus på å rekruttere og beholde medlemmer, og legge medlemsmodellen til grunn i dette arbeidet. Hovedtillitsvalgte er gitt handlingsrom for lokale aktiviteter og har budsjett slik at de får mulighet til å profilere seg. HTV og TV oppfordres til å markere

	<p>12.mai ute på arbeidsplassene, og svært mange markerer dagen. Vi har jevnt og trutt økende medlemstall.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Med få unntak har alle våre tillitsvalgte basisopplæring. ○ Fylket har vært aktive medhjelpere ved verving av studenter ved studiestart hver høst. ○ Strategisk medlemsarbeid er tema på introduksjonsdag og på tv samlinger. Vi jobber systematisk med dette, ikke minst med å fange opp nye tv. ○ Lokal fagpolitisk konferanse arrangeres med varierende deltagelse fra år til år. ○ Arrangert opplæring for faggrupeledere i økonomi og kursrom sammen med Oppland ○ Utviklingstiltak og aktiviteter vedtatt i KOR-FK implementeres og følges opp kontinuerlig.
Møre og Romsdal	<ul style="list-style-type: none"> ● NSF Møre og Romsdal har økt gjennom heile landsmøteperioden, og vi er i dag på 6.500 medlemmer. Medlemsarbeid og bevisstgjøring av våre tillitsvalgte er med på å beholde medlemmene. ● Vi bidrar med støtte til lokale medlemsmøter og kurs, slik at vi er mer synlige for våre medlemmer. Vi har også økt antallet medlemmer som følger oss på Facebook og Instagram fra litt over 700 til over 2000 på et år. ● Det har i perioden vært mange beredskapsforberedelser opp mot mulig streik i kommuner og i staten. Noe som styrker samholdet i Unio lokalt. ● Det har starta 2 nye rådgivere i NSF Møre og Romsdal i perioder etter landsmøte 2015. Det er for tida 3,3 stillinger som rådgivere ved fylket. Det har vært søkt om en 4 rådgiver 2 ganger i løpet av perioden, uten at det har gitt resultater. ● Det har vært en konstant utskifting av HTV/TV i perioden, muligens pga. stort arbeidspress for tillitsvalgte. ● Lokalt så har Amatheia i Ålesund blitt omfatta av NSF sine avtale med NHO Handel og kontor sin «527 Pleie- og omsorgsoverenskomsten» ● Det har vært utskifting av fylkesleder i løpet av LM perioden. Dette på grunn av sjukdom og det har gitt litt redusert kapasitet ved fylkeskontoret. ● Media har blitt brukt regelmessig for å sette fokus på bemanning og sykepleierunderskudd.
Hordaland	<ul style="list-style-type: none"> ● Merker i perioden at HR avdelinger både kommunalt og i spesialisthelsetjenesten avviser søknader om opplæringskurs og konferanser med lønn for tillitsvalgte. ● Ekstra innsats i Høgskolen Vestlandet i perioden, fordi de utfordres i forhold til rekruttering av medlemmer fra Forskerforbundet. ● Mister medlemmer i kommuner uten HTV, fordi Fagforbundet har tillitsvalgte og våre medlemmer melder overgang for å bli ivaretatt. Dette har foregått i noen små kommuner.
Oslo	<p>NSFs satsing på strategisk medlemsarbeid har vært en suksess. Med støtte fra de som jobber med dette sentral, har NSF Oslo jobbet systematisk med medlemsarbeid. NSF Oslo har hatt en jevn medlemsvekst gjennom denne LM perioden. Dette skyldes delvis antall studenter, men vi har også økt medlemsgraden i så å si samtlige HTV områder. I 2018 hadde NSF Oslo den prosentvis største økningen i antall medlemmer og i perioden har vi økt med flere tusen.</p>

	<p>Vi har et særlig fokus på jordmødre og vi håper fortsatt vi når vårt mål om å organisere 50 % av jordmødrene i spesialisthelsetjenesten i Oslo innen utgangen av 2019.</p> <p>Det er blitt mer krevende å være tillitsvalgt denne LM perioden. Det er vanskeligere å få fri etter hovedavtalen og flere områder innvilger fri, men uten lønn. Samtidig opplever vi at vi er blitt langt mer profesjonelle i vår opplæring av tillitsvalgte og at dette fører til at de er bedre rustet til å møte en «tøffere hverdag».</p>
Nordland	<p>På fylkeskontoret jobbes det kontinuerlig for å ta alle saker som vedrører lønn og arbeidsforhold. I tillegg er dette tema for konferanser, medlemsmøter, i møte med politikere, i tverrfaglige samarbeidsgrupper, samt i media. Når det gjelder privatisering hadde vi høsten 2018 en streik i NHO som ga oss stor innsikt i lønn og arbeidsforhold for sykepleiegruppen i det private, og som ga NSF stor støtte både i media og i befolkningen generelt.</p>
Finnmark	<p>Det har vært gjennomført fagpolitiske konferanser i perioden, for å ha arena for samarbeid og samhandling. Det har vært høyt fokus på medlemsarbeid og service til tillitsvalgte og medlemmer. Vi har opplevd varierende ressursituasjon i perioden men opplever vi at vi har klart å prioritere tillitsvalgte og medlemmer så langt som mulig. Det har vært mye arbeid med bistand til tillitsvalgte i politiske prosesser i områdene og mange saker for å rette opp eller hindre brudd på hovedavtale. Det har vært brukt mye tid på å få hovedavtalenes intensjon til å fungere i enkelte kommuner. Finnmark har hatt en jevn stigning i medlemstall i perioden og vi har brukt mer ressurser på sosialmedier som kommunikasjonsmiddel enn tidligere og sammen med medlemsarbeidet vi jobber aktivt med har dette vært positivt. Vi har gitt støtte til ulike faglige arrangementer, som 12. mai og hatt ett større engasjement enn tidligere rundt slike. Vi har deltatt på medlemsmøter og medlemsskolering ute i områdene. Vi har opprettet tettere samarbeid i de tilfeller der en ser områder sliter for å hindre frafall av tillitsvalgte og gått inn med mye ressurser i de områder en ikke klarer å rekruttere tillitsvalgte for å beholde medlemmer. Det er rekruttert tillitsvalgte til de fleste områder i perioden, men der er noen utfordrende områder som gjenstår. Vi har jobbet med å sette de tillitsvalgte i stand til å håndtere de ulike situasjoner de møter gjennom tett oppfølging. Vi har avholdt miniforhandlingskurs, fagdager for ledere og tillitsvalgtkonferanser. Vi har hatt som mål å bruke flere midler til profilering til våre medlemmer som de tillitsvalgte kan distribuere og dette har hatt en positiv effekt.</p>