

Opplandslederen



Medlemsblad for sykepleiere i Oppland



Sommer 2023

Innholdsfortegnelse

Kjære medlemmer og kollegaer	3
Styret	6
Årsberetning og regnskap	7
Handlingsprogram	11
NSF Fylkesleder har ordet	13
Videreutdanning i Personalutvikling og ledelse	14
Referat fra lederkonferansen, Fagernes	17
Invitasjon til lederkonferansen 2024	33
NSF LSL Opplands retningslinjer for tildeling av studie-, kurs og/ eller reisestipend	35
Kontaktinformasjon alle medlemmer	37
Nettsider NSF LSL Oppland	38

Opplandslederen er et medlemsblad for lokalgruppen av sykepleieledere i Oppland.
Ansvarlig redaktør: Hege Sagstuen og Elin Sillibakken

Kjære sykepleieledere, kollegaer og medlemmer av NSFLSL Oppland

Vi er godt i gang med den nye hverdagen vår og korona har blitt en del av livet vårt. Det er noe som vi har lært oss å leve med selv om vi går litt lei av all smitte innimellom.

En av de viktigste tingene fremover er at vi som ledere skal ivareta de ansatte, men det er viktig å ikke glemme å tenke på oss sjøl som lederne heller. Vi kan vel si at ledelse de siste årene har blitt mye vanskeligere og ikke minst det å være mellomleder. Mellomlederen står overfor økt press om både resultater og krav fra de ansatte. Til ledere og mellomledere så trengs det støtte for at de ikke skal bli utsatt for alt for mye stress, utbrenthet eller ineffektivitet.

I ledernytt.no publiserte de en artikkel den 3 juni 2023 om 5 ting som mellomlederne trenger. Det ledere trenger er å bli verdsatt, sett og hørt. Det er også viktig med en kultur der det er respekt slik at engasjementet blir styrket både fra enkeltpersoner og team. Det er i tillegg viktig med klare prinsipper og retningslinjer det gjør det enklere for en mellomleder å lede. Som leder og mellomleder trenger en realistiske forventninger og mål som er utfordrende, men oppnåelige og ikke minst trenger de å ha de ressursene som trengs for å møte kravene og forventningene. En mellomleder burde ha en mentor for å kunne møte utfordringene. På den måten får de som ledere gode råd som kommer fra noen som kan være mer objektive og som har mer erfaring. Det å bygge nettverk sammen med andre mellomledere er veldig bra fordi at de da får noen de kan dele utfordringene sine med. Som mellomleder bør en inneha gode kommunikasjonsevner i tillegg til det å ha kunnskap om ressursene som er tilgjengelig slik at en kan ta gode beslutninger.

Karen Kollien Nygaard hadde innlegg på lederkonferansen på Fagernes i mars. Der takket hun oss som ledere for den jobben som vi gjorde under pandemien. Det å være leder innebærer evnen til å være tilstede, men i tillegg innebærer det

at både kroppen og hjernen er i harmoni sa hun. Lett å si, men ikke like lett i hverdagen bestandig. Menneskekroppen velger alltid det kroppen mener er mest hensiktsmessig og hos mange av oss jobber kroppen fortsatt med ettervirkningene etter pandemien. Slike reaksjoner er helt normalt. Det dukker opp symptomer i etterkant av pandemien som ikke er psykiske diagnoser, men normale reaksjoner etter pandemien og det er en utfordring.

Hun sier videre at vi ikke rakk å få kroppen i balanse før verdens freden ble truet og at kroppens reaksjoner hadde blitt normalisert. En kan rette opp dette ved bevisstgjøring av at dette er menneskekroppens normalreaksjoner.

Menneskekroppen er skapt for å være kreativ og nytenkende. Kreativitet skjer oftest når hjernen får impulser ved at vi gjør andre ting som det å komme seg ut og i aktivitet. Nytenkende blir man først når kroppen har fått tilbake sine normalreaksjoner.

Det er ikke like lett å være fornøyd med jobben en gjør og at den er bra nok. «Det blir ikke perfekt, jeg blir aldri ferdig.» Det er en kunst å lære seg å leve med det. Ledelse er å gjøre det «all right» for de du leder, slik at du får det bedre som leder. En viktig del av ledelse er at det tar litt tid før konsekvensene trenger inn. Det som er logisk for deg er nødvendigvis ikke logisk for den andre. En leder er en person som er modig og villig til å ta et ansvar, men det er viktig å finne ut hva man trives med. En god leder er ikke en snill leder, men en som er under utvikling. Imponerende med ledere som ikke bøyer av, men står i det. All ledelse handler om endring og menneskelig utvikling. Eks. hva lærte vi av pandemien som vi tar med oss videre i livet? Når vi lider litt er vi mer tilgjengelig for endring, vi blir mer nysgjerrig. Det du kjenner nå er en helt normal reaksjon på en helt unormal situasjon. Ledere trenger passe med styrketrening slik at en har mulighet for utvikling. Dette er nøkkelen til et godt arbeidsliv og et trygt og godt privatliv. Det er viktig at vi steller pent med oss sjøl og de vi har rundt oss både på jobb og privat. Sammen kan vi finne mot, krefter og ikke minst glede i den jobben vi har og gjør slik at fortsatt søker kunnskap og utvikling. Sammen står vi stødig i jobben og vi må fortsatt være tydelige, stolte og modige. Vi trengs og det

er behov for flinke ledere. NSFLSL Oppland har planlagt lederkonferanse i januar 2024. Det som er nytt er at den vil bli på Gjøvik og ikke på Fagernes. Vi har stor tro på at det blir en bra konferanse og vi håper at dere fortsatt ønsker å delta. VELKOMMEN TIL GJØVIK 24 TIL 26 JANUAR 2024!

Styret i NSFLSL Oppland ønsker dere alle sammen en velfortjent ferie og der batteriene kan lades og skuldrene kan senkes. Slapp av og gjør helt andre ting sammen med familie og venner. Ta vare på hverandre!

For å sitere en klok mann «NYT LIVET!»

«Vi setter for store krav til oss selv og våre omgivelser, så store at de aldri kan nås. En god resept på et godt liv er å gi litt mer faen. Vi krever for mye av livet vårt, og når virkeligheten ikke stemmer med glansbildet, tror vi at vi er syke.»

Per Fugelli

Ønsker dere en god sommer!

Lillian Mistereggen

Leder NSF LSL Oppland

Styret 2023

NSF Landsgruppe av sykepleieledere, Oppland 2022 – 2023

NAVN	JOBBS-STED	TLF jobb/ m
Leder Lillian Mistereggan	Sykehuset Innlandet, Gjøvik	411 00 626
Lillian.mistereggan@sykehuset-innlandet.no		
Nestleder Hege Sagstuen	Sykehuset Innlandet, Gjøvik	926 59 785
Hege.Sagstuen@sykehuset-innlandet.no		
Sekretær Renate Carita Nordh	NTNU Gjøvik	957 35 400
Renate.c.nordh@ntnu.no		
Økonomiansvarlig Toril Naustdal	Nord – Aurdal Kommune	970 43 084
toril.naustdal@nord-aurdal.kommune.no		
Styremedlem Kent Evenrud	Sykehuset Innlandet, Gjøvik	928 04 613
kent.evenrud@sykehuset-innlandet.no		
Varamedlem Tina Haaland Andreassen	Sykehuset Innlandet, Lillehammer	920 94 795
thaaland@sykehuset-innlandet.no		
Varamedlem Elin Sillibakken	Sykehuset Innlandet, Lillehammer	938 70 870
Elin.sillibakken@sykehuset-innlandet.no		



Årsberetning for NSF LSL Oppland for 2022

1. Styrets sammensetning og arbeid i perioden

Styret har i styreperioden hatt følgende sammensetning:

Leder	Lillian Mistereggen
Nestleder	Hege Sagstuen
Sekretær	May Kristin Lønseth
Regnskapsansvarlig	Toril Naustdal
Styremedlem	Kent Evenrud
Varamedlemmer	Elin Sillibakken og Renate Carita Nordh

Det har vært avholdt 8 protokollerte styremøter i perioden. Oppfølging av handlingsplanen ved å:

- Innhold i Opplandslederen
- Gjennomgang av økonomi
- Planlagt for lederkonferanse i mars 2023

Vi har gjennomført styremøter på Teams og ved at vi har vært samlet på Gjøvik sykehus med fokus på smittevern og avstand. Det har vært en krevende tid og som ledere har det vært en utfordring å ha det samme fokuset i NSF LSL Oppland som før. Det har vært viktig å møtes for å reflektere og å ha en arene å delta på der vi også har hatt fokus på ledelse, lederhverdagen og å se fremover.

Det ene styremøte med fysisk oppmøte høsten 2022 var fylkesleder i NSF Innlandet Ida Høyby og styremedlem i NSF LSL Jan Arild Brandshaug med på møte. NSF LSL Oppland var opptatt av ledelse og hvordan ledere blir ivaretatt. Mangel på sykepleiere og spesialsykepleiere opplever ledere har blitt større nå og at både kommuner og helseforetak har rekrutteringsutfordringer. Deltakelse på NSF sin lederkonferanse i september

2. Medlemsmasse

NSF LSL Oppland har 90 medlemmer pr 31.12.22

3. Oppfølging av handlingsplanen for 2022

3.1. Øke kompetanse for sykepleieledere

Styret har ikke hatt kapasitet i 2022 tid til å arrangere møteplasser eller konferanser. Starten av året var landet stengt ned grunnet pandemien

Lederkonferansen ble avlyst som følge av pandemien i mars 2022.

Styret har mottatt én søknad om støtte til lederutvikling

3.2. Fokus på ledelse

- Ledelse som fag har vært hovedfokus
- Samarbeid med NSF fylkeskontoret i Innlandet og NSF LSL

Oppland

- Styremøtene har vært konstruktive og styret opplever at møtene også brukes til å dele erfaringer og kompetanse på ledelse
- Styret har mottatt henvendelse fra ledere som har bedt om råd og veiledning på ulike lederutfordringer

- Styret har hatt fokus på lederkonferansen i 2023 for å få et godt faglig program med fokus på ledelse

3.3. Nettverksbygging og samarbeid

- NSF LSL Oppland og NSF LSL har hatt dialog
- Samarbeid med NSF fylkeskontoret. Fylkesleder har fast spalte i Opplandslederen
- Hjemmeside til NSF LSL Oppland holdes oppdatert med relevant informasjon. Opplandslederen legges på hjemmesiden

3.4 Medlemmer i NSF LSL Oppland

- Medlemstallet har gått ned fra 99 til 90
- I pandemien har vi ikke vært på arenaer eller hatt kapasitet til å jobbe for økt medlemstall

3.5 Medlemsbladet Opplandslederen er utgitt med to eksemplarer

- Opplandslederen har hatt to gode medlemsblad i 2022. Siden det har vært lav aktivitet så har det vært begrenset med fagstoff
- Vi har hatt innlegg fra fylkesleder i NSF Innlandet, leder NSF LSL Oppland og gode artikler om ledelse

4. Økonomi

Lokalgruppa har en god økonomi og har en egenkapital pr. 31.12.2022 på kr 773 781,85

BUDSJETT NSF LSL Oppland 2023

Inntekter		Utgifter			
32220	Kurs	457 000	55105	Reiseutgifter	20 000
32222	Standleie	18 000	55540	Arbeidsgiveravgift	1000
80500	Renter	20 000	66010	Honorar	250 000
			67000	Kontor	500
	Sum	495 000	71062	Arrangementkostnader	150 000
			73110	Bespising	15 000
			73140	Gaver	10 000
			81000	Gebyr	500
	Egenkapital	52 000	75000	Reise/studiestipend	50 000
			71060	Øvrig adm- og driftsutg	50 000
	Sum	547 000			547 000
Beholdning 31.12.22					
	Egenkapital 01.01.22			789 265,00	
	Egenkapital 31.12.22			773 781,85	
Fagernes 22.03.23					
Lillian Mistereggan			Toril Naustdal		
Leder NSF LSL Oppland			Regnskapsansvarlig NSF LSL Oppland		

Handlingsprogram 2023– mål og tiltak for NSF LSL Oppland

Handlingsprogrammet for 2023 er basert på tidligere handlingsprogram for lokalgruppa. Styret består av sykepleieledere i kommune- og spesialisthelsetjenesten og arbeidet for lokalgruppa er et frivillige arbeid. Lederhverdagen er krevende slik at handlingsprogrammet må justeres etter hva som kan være realistisk å gjennomføre.

ØKE KOMPETANSEN TIL SYKEPLEIELEDERE

- Tildel økonomisk støtte til reise i forbindelse med studiebesøk, lederkonferanser og kongresser jf retningslinjer
- Avsette midler for å kunne yte økonomisk støtte til relevant videre- og/eller etterutdanning innen ledelse jf retningslinjene

FOKUS PÅ LEDELSE

- Ledelse som fag skal være hovedfokus på Lederkonferansen vår
- Samarbeid med Fylkeskontoret i Innlandet og NSFLSL om felles fokus på forskrift om ledelse og kvalitetsarbeid i Helse - og omsorgstjenesten
- Påvirke arbeidet NSF gjør i forbindelse med ledersatsningen
- Jobbe for at sykepleieledere skal lede sykepleietjenesten i alle ledd
- Motivere medlemmene til å ta stilling til ledelsesfaglige problemstillinger
- Delta på lederkonferanse i regi av NSF Innlandet

NETTVERKSBYGGING OG SAMARBEID

- Leder skal delta på ledersamling med faggruppa og de andre lokalledere der bla tema er ledersatsning og fokus på ledelse inn mot NSF's landsmøte i november 2023
- Oppfordre medlemmene til å danne ledernettsverk
- Delta på seminarer og arrangementer i regi av NSF LSL samt GF i 2023
- Samarbeide med fylkeskontoret og delta på faggruppe samlinger
- Følge opp og videreutvikle hjemmesiden. Informasjon til medlemmer legges ut og oppdateres jevnlig

ØKE MEDLEMSTALLET I LOKALGRUPPA

- Styret ønsker et videre samarbeid med Fylkeskontoret, faggruppa og NSF for å øke medlemstallet
- Sende ut invitasjon til Lederkonferansen i 2024 til alle medlemmer i lokalgruppa i Innlandet. Sendes også til alle landets fylkesledere som oppfordres til å videresende til de respektive sykepleieledere i fylket
- Mål for 2023 er å øke medlemstallet til 100

OPPLANDSLEDEREN

- De som får økonomisk støtte til kurs/seminar samt studie- og reisestipend må skrive om aktiviteten de har fått støtte til
- Styret ønsker at medlemmene i større grad skriver artikler i Opplandslederen og deler sine erfaringer fra lederhverdagen
- Opplandslederen utgis to ganger pr år, sendes ut pr epost til medlemmer og legges ut på lokalgruppas hjemmeside

Valdres 22.03.2023

Styret i NSF LSL Oppland



NORSK
SYKEPLEIERFORBUND

Hilsen fra fylkesleder

«Norske sykepleieledere er verdens ledende på innovasjon i norske helsetjenester»

Dette håper jeg er fremtidens overskrifter av helsetjenestene. Overskriften står i kontrast til dagens overskrifter som preges av varsler om utfordringene som kommer. Helsetjenestene kjenner allerede i dag på mangelen av helsepersonell og at flere pasienter har behov for helsehjelp.

Sykepleieledere har allerede et stort ansvar for å organisere og drifte forsvarlige helsetjenester. De daglige utfordringene løses og det samhandles på tvers av helsefaglige spesialister, for få det beste resultatet.

Det er den sykepleiefaglige bakgrunnen som gir en nøkkelkompetanse til å ha et overblikk i helheten. Forandringer på den helheten vil kunne true forsvarlige helsetjenester til pasienter. Sykepleielederens overblikk er nødvendig for å minske konsekvensene.

Sykepleieledere løser allerede det uløselige i dag. Ledere er innovative i fremgangsmetoden for å skape gode løsninger til det beste for pasienten, medarbeidere og helsetjenesten.

Derfor er alltid mitt budskap i møte med politikere og andre beslutningstakere å gi sykepleieledere rammevilkår og beslutningsmyndighet til å skape fremtidens helsetjenester.

God sommer.

Ida Høiby, Fylkesleder i NSF Innlandet.

Videreutdanning i Personalutvikling og ledelse (PU) ved Høgskolen i Innlandet, Lillehammer

«Vil du bli en god leder som gjør det beste for dine ansatte? Øk din kunnskap om arbeidsrett, HR- og organisasjonsutvikling for å bli dyktigere til ledelse og personalsaker.»

Slik lyder innledningen i informasjonen om PU. Studiet foregår på høgskolen i Lillehammer og det er et deltidsstudium på 1 år som gir 30 studiepoeng. Studiet karakteriseres som en generell lederopplæring og er velegnet for personer med lederansvar. Studiet er tilrettelagt for mennesker som er ute i arbeidslivet og som arbeider med organisasjons-, personal-, omstillings- og utviklingsspørsmål i organisasjoner. Etter endt utdanning blir du bedre rustet til å forstå og håndtere praktiske utfordringer knyttet til ledelse, personalledelse, organisering og omstillinger i det moderne arbeidsliv.

Jeg har jobbet i 7 år som assisterende avdelingssykepleier på medisin 2AB, Sykehuset Innlandet Gjøvik, og har ingen formell lederutdanning fra før. Å få tatt en videreutdanning innen ledelse var noe jeg hadde tenkt på en stund. Det har vært spennende å få økt kompetansen innen ledelse og utvikle meg som leder. Jeg har vært heldig å få støtte til utdanningen via min arbeidsgiver og kjøp av pensumlitteratur fra NSF LSL.

Å være leder på en travel sengepost på sykehuset er krevende og spennende. Det er mange medarbeidere, og i perioder høy turnover. Rekruttering er noe vi jobber med hele tiden, og vi merker godt at det ikke lenger er så enkelt å få tak i sykepleiere. Rekruttering, kompetanseutvikling, kompetansegap, innovasjon, endring og kultur er noe av det vi har hørt om på PU. Vi har lært om ulike lederstiler og teorier om ledelse, psykologi, HR og arbeidsrett. Med andre ord, vi har vært innom svært mange relevante temaer.

Studieåret 2022-2023 var organisert som følger:

Første semester handlet om emnet «Organisasjon, ledelse og arbeidspsykologi.»

Andre semester omhandlet to emner: «Arbeidsrett» og «HR og organisasjonsutvikling.»

Her kommer noen utdrag fra ulike innleveringer under PU:

«Relasjonell ledelse setter fokus på relasjon mellom ledere og dem som blir ledet. Som leder må man forholde seg til mange ulike mennesker med ulike egenskaper og sosial biografi. Lederens kompetanse, verdier og feedback er avgjørende i relasjonen mellom leder og dem som blir ledet. Er du som leder en god og aktiv lytter og gir medarbeiderne selvspekt, beskyttelse, trygghet og gjør de stolte, oppnår du gode relasjoner. Tilbake får du lojalitet, respekt, lydighet, ansvar og samarbeidsvilje fra medarbeiderne. LMX-ledelse («leader-member-exchange») beskriver nettopp dette. Denne teorien forteller oss om kvaliteten på relasjonen mellom leder og medarbeider og begge parter skaper relasjon. Kommunikasjon er viktig for å utvikle gjensidig tillit, respekt og lojalitet. Medarbeidere vil tenke mer positivt omkring arbeidsoppgaver og organisasjonen og sin egen person og fremtidsmuligheter. De vil prestere mer for å bidra til å realisere mål, de vil utvise kreativitet og åpenhet og de vil velge å bli i organisasjonen.»

«Jo sterkere en kultur er, jo større tillit vil det være mellom ledelse og ansatte og mellom ulike grupper i organisasjonen. Desto mindre behov vil det være for å kontrollere og overvåke hverandre. Tillit gir grunnlag for å delegere handlefrihet slik at man fremmer fleksibilitet i organisasjonen. Tillit er ofte et resultat av samhandling over tid. Det tar lang tid å bygge, men kan brytes ned relativt raskt. Derfor må man hele tiden ha fokus på å opprettholde gode relasjoner og det gode arbeidsmiljø. Ingenting kommer gratis, dette er noe som hele tiden må jobbes med. I organisasjoner der man ikke har tillitsforhold til hverandre vil effektiviteten gjerne gå ned og leder må bruke mye tid på å kontrollere. Sjansen for gjennomtrekk av ansatte øker, det samme gjelder også fare for at trivsel og

motivasjon forsvinner, etterfulgt av negative konsekvenser som dette ofte får. Sterke kulturer i en organisasjon fremmer tillitsforholdet både mellom ledere og ansatte og mellom ulike grupper i organisasjonen.»

«Arnulf (2019) snakker om den digitaliserte lederen og om digital transformasjon. Digitale kommunikasjonssystemer gjør ledelse mindre avhengig av fysiske møter mellom mennesker, og gjør medarbeiderne mindre avhengig av instruksjoner ovenfra. Likevel har ikke utviklingen redusert behovet for at ledere skal forstå sin rolle. Tvert imot kan vi si at mulighetene og fallgruvne i bruken av teknologi stiller større krav til at ledere må ha et reflektert forhold til både teknologi og medarbeidere for å lykkes med utviklingen. Ledere må kunne integrere digitale verktøy i sin egen rolleforståelse, og dette vil bli en like vesentlig del av lederutvikling som forståelse av medarbeider. Digitalisering frigir tid for mer personlig kontakt mellom ledere og medarbeidere, med en paradoksalt konsekvens: digitalisering betyr at relasjonell kompetanse blir enda viktigere i framtida.»

PU har vært nyttig, lærerikt, inspirerende og krevende. Jeg sitter igjen med mye nyttig kunnskap som jeg skal ta med meg videre i arbeidslivet og i jobben min som assisterende avdelingssykepleier på medisin 2AB.

Takk til NSF LSL Oppland for støtte til videreutdanning!

Mvh Ragnhild Eide

Referat fra lederkonferansen, Fagernes mars 2023

Velkommen ved Lillian Mistereggen

Tema for seminaret: Ledelse med kunnskap, humor, utholdenhet og personlig trygghet – «I Have a dream!»

Hun ønsket alle deltagende velkommen til konferanse og Fagernes. Konferansen i år er spesiell da det ikke ble avholdt konferanse i 2021 og 2022 på grunn av smittevernsituasjonen. Lederende har stått i store utfordringer gjennom pandemien de har kommet som perler på en snor så nå fortjener alle noen dager med faglig påfyll på her på Fagernes. Ingen i hele verden hadde erfaringer fra en pandemi som det coronaen var og er. I vårt lederskap har vi helt klart under pandemien vist pågangsmot og utholdenhet. Nå har vi alle et ønske om å komme tilbake til en normaltilstand, men kanskje er kriser den nye normalen?

Det kommer ofte noe godt ut av vanskelige tider som denne krisen har vært. Vi har alle blitt flinkere til å benytte oss av digitale verktøy, tilpasset oss en helt ny situasjon og sett verdien av å tøyne egne grenser og komme over hindringer, trosset frykten om det vi så for oss kunne gå galt. Vi har blitt flinkere til å samarbeide både eksternt og internt fordi vi har sett at dette er nyttig for å finne løsninger og noen svar.

Vi har blitt utfordret, tatt utfordringer og iverksatt tiltak. Vi har blitt tvunget til å tenke nytt og løftet blikket og sett viktigheten av gode kollegaer. Norge og verden har stått sammen i dette, sammen er vi sterke og vi er heldige som bor i Norge. Et land hvor vi har systemer som fungerer og en befolkning som har tillit til systemene og de som bestemmer.

Avslutningsvis siterte hun fra Kongens nyttårstale; «Og så er det ikke noe sykt eller unormalt ved å ha det vondt i perioder, å være lei seg og føle at man ikke strekker til. Sånn er det for oss alle –gjennom hele livet.»

Bærekraftig leder, Karen Kollien Nygaard, Psykologspesialist, høgskolelektor og foredragsholder.

Bærekraftig leder eller hvordan stå stødig i livets og nedturer?

Hun startet foredraget med å takke alle lederne for jobben som er gjort under pandemien. Ledelse innebærer evnen til å være tilstede som igjen innebærer at kropp og hjerne er i harmoni. Menneskekroppen velger alltid det kroppen mener er mest hensiktsmessig og hos mange av oss jobber kroppen fortsatt med ettervirkninger etter pandemien. Disse reaksjonene er helt normale. Den største bekymring er nå symptomer som dukker opp nå i etterkant av pandemien som ikke er psykiske diagnoser, men normale reaksjoner etter pandemien.

Vi rakk ikke å få kroppen i balanse før verdens freden ble truet og vi fikk normalisert kroppens reaksjoner. Dette kan fikses ved å bevisstgjøres på at dette er menneskekroppens normalreaksjoner. Menneskekroppen er skapt for å være kreative og nytenkende. Kreativitet skjer oftest når hjernen får impulser fra annet fokus. Eks. går en tur med hunden, trener etc. Nytenkende blir man først når kroppen har fått tilbake sine normalreaksjoner som etter en pandemi.

Som leder, for å nå fram med sitt budskap, er man avhengig av medarbeidere som har kroppen i harmoni ellers vil ingen dialog være mulig å oppnå. Ikke nok bare å si at nå er alt over. Vi er ikke alle like og har svært ulike reaksjonsmønstre. Slike reaksjoner kan lett tolkes som angst, men er en helt normale. Dersom kroppen føler seg redd er det ikke nok å si at dette er ikke noe være redd for, det må erfares. Tekniske øvelser som massasje av vagus nerven i nakken er gode øvelser for å slappe av.

Kroppen trenger lite tankeøvelser like før den skal sove, men ro og lite stimuli.

Pandemi oppleves som et traume du ikke kan løpe i fra, man må bare stå den av. Pandemien trigget også traumer som lå lagret i kroppen (tidligere hendelser dvs.

ubehandlede traumer). Man skal ikke som leder behandle disse reaksjonene, men gjenkjenne dem og få sendt dem videre til behandling.

Største faren er langtidssykmeldinger, det er dyrt for samfunnet og fører til forfall av kritisk personell. Sykepleieledere er spesielt utsatt for å brenne seg ut på slike situasjoner. Som sykepleiere har de mye empati og er gode på det, men det kan føre til overslag ved at det blir for mye. Som leder må en lære seg å leve med at ikke alt kan forstås og at det ikke er lederens oppgave, men overlates til fagpersonell. Det er ingen løsning å hoppe fra jobb til jobb, stikke av er ingen løsning, nissen følger med på lasset.

Bærekraftig ledelse: det blir ikke perfekt, jeg blir aldri ferdig. Kunsten er å lære seg å leve med det. Ikke nødvendigvis det du synes er viktig, men hva du måles på av ledelsen. Regnestykker er viktige å legge fram slik at budsjettet stemmer. Ledig kapasitet må ikke synes i regnskapet, da blir budsjettet redusert neste gang. Lær deg det økonomiske språket, det er kjempeenkelt å lære seg (mye lettere en sykepleie terminologi). Løsningen er ikke å slutte å bry seg, men være bevisste på hvilke valg som gjøres og argumentere derfra. Viktig å ha tid og rom til å ta strategiske valg som må tas, ingen kjappe løsninger.

Det viktigste er å passe på seg selv, ikke være forsiktige, men varsomme.

Tilrettelegge for tilbakemeldinger- psykologisk snillhet; det er verdt å si ifra, jeg blir hørt.

Tøft å være leder da man oftere må skuffe folk enn å glede dem. Viktig å være tydelig på at du hører, men også gi tilbakemelding på hva som er ditt handlingsrom. Det er et faresignal dersom det blir slutt på at de gir tilbakemeldinger (at det ikke nytter å si i fra).

Viktig å tilstrebe at tilstrebe at saker tas opp på lavets mulig nivå.

Hvordan være hos en annen når vedkommende ikke er sjarmerende, dvs holde motet oppe når du som leder skal gi dårlig budskap. Være på plass i seg selv, ved direkte angrep - ikke si alt du tenker der og da.

Bærekraftig ledelse er å gjøre det «all right» for de du leder, slik at du får det bedre som leder.

En viktig del av ledelse er at det tar litt tid før konsekvensene trenger inn.

Det som er logisk for deg er nødvendigvis ikke logisk for den andre. Stille kontrollspørsmål for å avklare hva den andre forstår – still spørsmålet **Hæ!**

De fleste liker god stemning, men det er ikke alltid like lurt. Greit å ha ting avklart for å få god stemning.

Forsøke å unngå bråk og anklagelser, ikke bli sint selv om strikken er tøyd. Noen ganger går ikke dette, for ingen er perfekte. Det går også greit, viktig ikke å gå i fornektelse, men innrømme at denne gangen gikk det ikke helt min vei. Noen ganger blir det slik. Det er viktig og ikke straffe seg selv i etterkant, men anerkjenne at å feile er også lovlig. Det må bare ikke bli en vane, men noe en lærer av.

Hæ eller **hvorfor** er også for ledere å stille oppover når de ikke forstår hvorfor de må utføre tiltak som ikke gir mening. Når du som leder får en større forståelse for saker som skal utføres blir endringer lettere å gjennomføre for de du ledere. Du vil også slippe å bli stilt til veggs av ansatte på spørsmål du ikke kan svare på. Blir lettere til da og forholde seg til de budsjettene/endingene en får tildelt eller i oppgave.

En leder er en person som er modig og villig nok til å ta et ansvar, men det er viktig å finne ut hva man trives med. En god leder er ikke en snill leder, men en som er under utvikling. Imponerende med ledere som ikke bøyer av, men står i det.

All ledelse handler nå om endring og menneskelig utvikling. Eks. hva lærte vi av pandemien som vi tar med oss videre i livet? Når vi lider litt er vi mer tilgjengelig for endring, vi blir mer nysgjerrig. Det du kjenner nå er en helt normal reaksjon på en helt unormal situasjon.

Ledere trenger passe med styrketrening slik at en har mulighet for utvikling. Dette er nøkkelen til et godt arbeidsliv og et trygt og godt privatliv.

Hvis det finnes lærende organisasjoner, kan det også tenkes at organisasjoner drømmer?

En vandring i metaforer og konkrete lederhandlinger med fremtiden i sikte. v/ Jan Ketil Arnulf, professor i organisasjonspsykologi, BI

Tid: KAN VI FANGE DEN? er ledelse noe fastlagt? eller kan vi gjøre det til noe mer

Drømmer om ledelse: kan vi forme ledelse slik vi vil ha det?

Kunstig intelligens: jeg spør hva et foredrag til sykepleieledere skal inneholde, det kommer opp 10 punkter med relevante temaer.

Neste spr. Hvorfor skal jeg holde et foredrag om transformasjonsledelse hvis de kan gjøre det selv? Det kommer opp ny liste og slik forsetter det. Konklusjonen er hvorfor skal man holde et foredrag om transformasjonsledelse når det kan læres fra en datamaskin?

Hvordan skal vi som helsepersonell forholde oss til et slikt medium?

Pasienter vil gjerne snakke med en datamaskin og ikke et menneske for da kan de stille alle spørsmål, alt er lov å spørre om. Kunstig intelligens har knekt koden om mennesket som er robotisert det eller skyve det fra oss? Alt som kan automatiseres kommer til å bli automatisert, alt som i verden er lett å svare på.

Bør vi omfavne. Hva blir da ledelse? Hvorfor er vi her som ledelse og hva er det vi prøver å få til? Hva er drømmen om et godt helsevesen? Helsevesenet er et sted for ledende vesener. Hvor mye kan løses via kunstig intelligens?

Hvem bestemmer at det skal brukes kunstig intelligens og ikke en samtale om hva som er problemet? Hvordan vet vi hva motivet er?

Det er ledelse som ikke kan automatiseres. Eks. uansett hvor komplisert et fly er, tenker de ikke selv. Det er de som bygger flyet som har tenkt/utviklet de kompliserte løsningene.

Når deltagerne utvikler systemer som blir dummere enn oss, da har vi tapt. Det er viktig å føle seg som en maur som utfører en viktig jobb som vi har tenkt ut, helst av oss selv.

Oppsummering: hvem som helst kan oppsummere hva som helst.

Det har alltid vært ledelse, men det mangler ord for ledelse.

Skille mellom administrasjon og ledelse (leadership og management)

NM i ledelse- ledelse er ikke ting som kan gjøres, ledelse er en abstrakt kvalitet som eksisteres hos individet.

Ledelse som først på 1850 tallet, før det var det lydighet. Nå er vi ikke lydige lenger, men vil bli ledet dvs. motivert,

Kina: jo mer du gjør, jo flere feil begår du. Gjør du mindre, begår du også færre feil. Gjør du ingen ting gjør du heller ingen feil.

Soldaten: første plikt å adlyde orden, dog kan man redde seg ved svømming 😊

KINA: Når en taktikk tvinges igjennom av overordnet, vil de underordnede finne mottiltak.

All ledelse handler om fremtiden; den beste måten å forutsi fremtiden er å skape den selv. Eksperters spådom om framtida er like presise som en sjimpanse som kaster piler mot en blink.

Hva kan ledelse gå ut på?

Ressurser – strategi – informasjon om ressurser og strategi om hva om skal

gjøres (mange ledere tror de vil kunne skape verdier i denne situasjonen. I praksis ser vi at mange ikke greier det) = forståelse av ledelse.

Accountability = dersom det går dårlig må du ut.

Vi kan kjenne fortiden, men ikke kontrollere den. Budsjetter en drøm.

Vi er avhengig av samhandling for å oppnå resultat og det vil alltid være en kamp om ressursene.

Hver person i en organisasjon er en nervecelle i en fugleflokk.

Ledelse er et økonomiske, administrativt begrep. Ledelse er en jobb, som kan utføres godt eller dårlig. Gjør du den dårlig er det fare for at du blir oppsagt, det er en relativt ny ting.

Sjefen til en los heter oldermann (den som har vært lengst er den som leder).

Å lede er et abstrakt nesten tomt ord. I motsetning til dyr som styres av nedarvet genetikk er organisasjoner et verktøy. Mennesker kan samhandle på utallige måter som naturen ikke har funnet på. Det kan fort bli noe mennesket tar for gitt. Relativt nye organisasjon kan virke som de har vært der en evighet, men organisasjoner er stadig i utvikling.

Ledergrupper tror de lager resultater, men det er det medarbeiderne som gir resultatene.

Motivasjon er navnet på et problem, funnet opp fordi medarbeidere leverte ulike resultater med samme opplæring og lønn. Ledelse er en jobb, organisasjon er et verktøy som hele tiden utvikler seg og må brukes på ulike/endrede måter.

Organisasjoner ligner på en hummerteine, hummertegnen er en organisasjon, et dødt budsjett. Finnes kun en vei inn. Kastes igjennom en barriere (vann) etter en tid trekkes den opp igjen, når hummertegna eller regnskapet ligner budsjettet. Nei, det er bare en drøm slik som hummerfiske er. Det er ikke lov å dykke ned å dytte hummer inn i teina. Malen må følges opp av et personlig nærvær.

Nytteverdien av begrepet ledelse: Makt er retten til å opprette eller legge ned organisasjoner.

Makt må ha styring og en autoritet til å utføre styring. Virkeligheten av ledelse i helsevesenet er å forstå det humane aspektet

- Ledelse handler om å skape oppslutning fra folk som i hvert fall prinsipielt kunne ville noe annet. Ledelse handler normalt om å påvirke innsats og samarbeid mot et felles mål.
- Sårbarhet i begrepet ledelse; Makt kan slå i stykker meningsbærende fellesskap, styring kan pålegges så mye kontrollfunksjoner at ledelse ikke blir mulig.

Praktisk ledelse – tillitsfulle relasjoner og små skritt i en travle hverdag v/ Svein S Andersen, professor i organisasjon og ledelse, BI

Mange opplever en spenning mellom daglig drift og behovet for utvikling, komplekse rammer og regler, krav om bedre ressursutnyttning og organisering. Reformen vedtas, praksis må utvikle. Ledere må utvikle seg selv for å utvikle andre. Små skritts forbedring å tilrettelegge for (store ting startet i det små), identifisere og avgrense prioriterte små forbedringer, små nok innen rammen av travle hverdager (Handlingsrommet er ofte større enn du tror).

Forenkle: fjerne snublesteiner, forsterke gode prosesser, store effekter over tid. Tillit og felles forståelse av ansvar av ansvar, roller, nøkkelressurser i godt lagarbeid.

Hovedtema:

Kvalitet i samhandling en vesentlig del av kompetansen.

- Hvordan styrke kvalitet, tillit og skape trygghet i relasjoner
- Hvordan identifiser å gjennomføre små skritts forbedring
- Hvordan styrke målrettet lagarbeid.

Hva er kompetanse?

Tradisjonelt knyttet til individet

Få tak i de beste, belønne de beste Men; de som har fulgt disse strategiene er ikke de som har lykkes best.

I økende grad et spørsmål om kollektiv mobilisering og utnyttning av kollektiv kompetanse; bygge lag – styrke samspill, legget il rette for utvikling og selv realisering -de mest vellykkede bedrifter får de beste resultater med vanlige medarbeidere som sammen yter utover det kan man forvente.

Samhandlingskompetanse en vesentlig del av kompetansen

Lederansvar – administrere, drifte og utvikle.

Et orkester; hvorfor har de behov for ledelse? de har instrumentet, notene og er eksperter på å spille?

Samhandling – hvorfor?

Moderne organisasjoner har sterke delperspektiver men, skjøre helhetsbilder.

Fag, roller og ansvar – utdyper kunnskap, men avgrenser perspektiver.

Avgrenser oppmerksomhet, informasjon og refleksjon

Spenning drift/leveranser, utvikling i travle hverdager

Silo tenkning kan oppstå innen og mellom organisasjonsenheter og samhandlingseffekten blir borte.

Når vi går på autopilot føles det veldig trygt, psykologisk trygghet.

Skill incompetence; holde en modell i live lenge etter at den er gått ut på dato.

Utnytt mangfold –samhandling på tvers

- Rammer og retning; Kultur, visjon og verdier (hvilke verdier gjelder hos oss)
- Felles mål bilde utvikles i felles daglig samhandling
- Kopling av læringshorisonter – mer info og kunnskapsdeling om samme saker (båt som forsvinner ut av mitt syn, men den synker ikke det bare jeg som ikke ser den lenger).
- Bevisstgjøring om gjensidige avhengigheter - synergier.

Økt perspektivbevegelse – mindre handlingsrigiditet. Utfordre sterke delperspektiver - styrker kontinuerlig læring og helhetstenkning. Der - og – da versus etterpåklokskap. Lærer lite av etterpåklokskap, det foreligger alltid andre opplysninger i etterkant enn i gjerningsøyeblikket (Helge Ingstad).

SENSE – MAKING STILER – KOGNITIVE RAMMER

- Slagordet til alpinlandslaget; vi samarbeider når vi kan og konkurrer når vi må.
- Konformistene; fulgte treningsopplegget fullt og helt
- Grubler; observerte mye, men klarte ikke nyttiggjøre seg informasjonen
- Eksperimentator; ser hele tiden etter utviklingspotensialet, hvor det er mulig og oppnå fordeler i løype trassen.
- Analytiker; fulgte generelle treningsprinsipper
- Alle gjorde det godt for det de delte kunnskap med hverandre, spilte hverandre gode.
- Trenerne var helt klare på hvem som passet inn i hver gruppe og fikk tilrettelagte trenings opplegg.
- Verdensmesterne finnes ikke her da de ikke har læringspotensialer.
- Ikke vente på tilbakemeldinger, men aktiv oppsøke/spørre etter tilbakemeldinger. Lærer bedre når man tar seg tid til å reflektere sammen med andre. Dele info/være på. tilbudssiden - prososial atferd øker kompetanse hos hverandre. Viktig å finne tid i en travel hverdag.

MÅLRETTET LAGARBEID I DET DAGLIGE

- Moderne organisasjoner – organisasjons kartet fanger ikke daglige prosesser som kan gi utvikling.
- Forankre målbildet - tegner organisasjonsløsninger med blyant, ultra forståelse og hvem som er involvert. Bruker denne metoden til å styre prosesser.
- Avklaring av roller, ansvar og samspillsoner
- 100 % ansvar for egen rolle og for helheten
- Forplikte spilleregler
- Klare premisser for egen jobb og bidrag – tilbakemeldinger.

- Ledere – aktiv ledelse med ansvar for kontinuitet og helhet. Dersom alle bare gjør bare sin oppgave, fører ikke dette til dynamikk i organisasjonene/laget.
- Dersom noen alltid kommer for sent til ledermøte og bare fikler med mobilen viser ikke dette til respekt for de andre deltagerne. Kollektiv ansvarliggjøring fører til endring (er det slik vi vil ha det her hos oss?) Tidskrevende å gjøre ting som hemmer utvikling over lang tid i stedet for å ta tak i ting, også økonomisk gunstig.

PROSSESKURS:

- Bryte ned prosesser, utvikle forventinger om delprosesser
- Gjøre det man sier man skal gjøre
- Hyppige evaluering, teste forventinger, korreksjon kan gjøres med små kostnader.
- Deling av informasjon og erfaring – fra ord til handling (gjøre det vi sier vi skal gjøre, ikke finne på alt mulig annet)
- Alle samarbeider på Olympiatoppen med unntak av fotballen- hva sier resultatene?
- Ikke grav dere ned i det dere ikke kan, men bli bedre på det dere er gode på.

Når man setter seg mål er det viktig at målene ikke er for bastante. Målene må være justerbare og konkrete, målene bør ikke være endelig. Det er viktig å ta hensyn til læringseffekten som skjer underveis og sette nye mål. Ikke gå rundetider etter skjema, men gå så fort en kan.

EN RUSAVHENIG PÅ ARBEIDSPLASSEN – ER DU SOM LEDER RUSTET FOR DET?

V/ Per Henrik Stenstrøm, sjef og Michael Andreassen, ansatt

Michael drikker, det vet alle - unntatt sjefen. Michael er fortsatt alkoholiker, men drikker ikke lenger.

Per Henrik er Michael sin sjef og sitter i bil på vei for å gå Vasaloppet når han reagerer på en sending Michael har denne lørdag morgen sammen med Kristian Valen, noe er ikke som det pleier? Dagen etter i forkant av løpet får han beskjed om at Michael er sendt på legevakta. Han blir veldig bekymret og går rennet veldig fort for å sjekke hvordan det gått med Michael. Han hadde blitt hentet på jobb og kjørt til akutt rus mottaket.

Sjefen er alltid dum og det skal de aller fleste være glade for - Loven er klar, det er ikke lov å drikke på jobb i Norge.

Michael har ingen forklaring på hvorfor han begynte å drikke, men hadde fra barnsben av en indre uro med mye udefinert sinne. Begynte tidlig å gå til psykolog. Etter å ha forsøkt alkohol for første gang opplevde han en indre ro. Han opplevde også denne roen når han trente, men ble skadet og byttet da ut idrettsmiljøet med gatekjøkkenet på Konnerud. Her opplevde han et enda sterkere samhold og et kulerer miljø enn idrettsmiljøet. Han ble sendt på folkehøgskole, sluttet med rusmidler, giftet seg fikk barn, kjøpte hus og levde et A4 liv. Fikk sjansen i P4 i1996. Det var en drøm som gikk i oppfyllelse.

Alkohol blir ofte en viktig ingrediens i et arbeidsliv også i den nystartete radiokanalen P4. For Michael ble det dette en periode med mye fyll og fest, mantraet var at de beste programmene ble laget i bak-fylla. Han reagerte ikke på at han drakk mye fordi alle andre drakk også. 2003 flyttet han til Oslo, ny samboer og nytt barn og mener selv at han drakk mindre i den perioden. I 2005 reise han på turne med DDE, Carola og egen P4 konjakk. Dette ble en periode

med mye fest, alkohol og etter hvert også beroligende piller for å dempe angsten. Siste dagen på turneen måtte de forlate Michael på hotellrommet, de fikk ikke liv i han. Men han våknet og rakk akkurat sendinga - som Michael alltid gjorde. Etter denne turneen kastet han inn håndkleet. Han opplevde seg selv som en dårlig menneske, dårlig pappa, mestret ikke livet og fikk selvmords tanker. Han ble sendt på sykehus og våknet opp med en psykolog ved senga, ble sendt hjem igjen og ble etterhvert tvangsinnlagt på psykiatrisk sykehus.

Etter utskrivelsen gikk han fast til psykolog og fikk diagnosen bipolar. Dette ble en lettelse og følte seg som medlem av en eksklusiv klubb, resultatet var at han fortsatte å drikke i 7år til. Han fikk etter hvert økonomiske problemer (2005) og namsfogden kom på besøk. Arbeidsgiver ble nå kontaktet og han fikk lønnstrekk. Ble møtt med stor forståelse hos ledelsen og P4 ryddet opp tre ganger i økonomien til Michael.

Radio har hele iden vært viktig for Michael og han er glad for at arbeidsgiveren ryddet opp for han. Han kom inn i en periode hvor livet gikk rundt, trente jevnlig, men drakk også og hadde ikke kontroll på økonomien. Angsten ble etter hvert en større og større utfordring med fysisk ubehag i brystet og han syntet utrolig synd på seg selv, slik alkoholikere gjør. Han ble etter hvert satt på bare helgejobbing og i etterkant var ikke det lurt da han fikk for mye fri i uka. Han gjorde fortsatt en god jobb i P4 og fikk prestisjefylte oppdrag, som å intervju statsministeren. Han intervjuet Stoltenberg i statsministerboligen når han var full. Det ble et ubrukelig intervju.

Kom til en erkjennelse å slutten av 2011 at han hadde et alkoholproblem, men ingen skjønnte hvor ille det egentlig var. Han ble konfrontert med at fortsatte misbruket måtte barnevernet kontaktes. Dette ble et skremmeskudd, men han turte ikke være ærlig og inngikk et opplegg med kontrollert bruk av alkohol, som ikke funket. Han opplevde å bli full og sovnet på flyplassen når han hadde

ansvaret på datteren sin som førte til at barnevernet ble varselet. Nå ble han innlagt til avrusning på Vangs sæter og fikk full oppbakking fra sin arbeidsgiver. Selv når han følte seg edru hadde han en promille på 2,1 i promille.

På Vangs sæter fant de ut han ikke hadde diagnosen bipolar, men at han var alkoholiker. Han opparbeidet seg et godt forhold til barnevernet og fikk etter hvert eneomsorgen for begge barna sine. Han har i dag godt og nært forhold til begge barna sine.

Jobben for en alkoholiker starter først når en kommer hjem og hjemme er jo alt som før. Han fikk med seg Per Henrik, som fortsatt var hans sjef, og spørsmålene var jo mange om hvorfor Michael kunne fortsette å drikke i så mange år uten at ledelsen ble gjort oppmerksomhet om det. Dette har han ikke noe klart svar på, men han ble aldri konfrontert med at ikke gjorde jobben sin. Han var og er veldig populær - et varemerke for P4. Han opplevde en gang å bli irettesatt for at han så ustelt ut og måtte skjerpe seg, men ikke noe om alkohol.

Michael hadde selv et stort behov for å høre fra kollegaer om ubehagelige opplevelser som måtte ryddes opp i. Han ble ikke sykmeldt, men måtte jobbe seg igjennom det selv. Michael opplever seg selv ikke som frisk fordi han ikke tør å «ta en øl» i fare for å falle utpå igjen. Tror et behov fra barndommen om å bli sett kan være en mulig årsak. Nå trener han, gått ned 30 kg noe som er positivt, men mener selv at han har et avhengighetsforhold, være seg til mat, alkohol eller som nå trening. Trening er jo mye sunnere enn å drikke, men kan også bli for mye av det. Etter å ha anerkjent for seg selv denne avhengigheten og lært seg kontrollere den er også avhengigheten borte, men han tar likevel ingen sjanser å drikke litt. Det er hans trygghet i at han nå kontrollerer sitt eget liv.

Hans råd til ledere er å vurdere lønningspils, vinlotteri, flaske vin eller champagne for god innsats. Det kan være hyggelig, men også problematisk? Bør kanskje unngås for at alle skal inkluderes. Som leder er det viktig å bevisstgjøre hva slags forhold har du selv har til alkohol når du er sammen med de ansatte? Det er ok med et glass vin til maten og være litt med, men ikke være med å feste. Gjerne være den som går tidlig.

Lederkonferansen 2024 blir 24-26 januar

Lederkonferansen, kanskje best kjent som Fagernes seminaret har vært på Fagernes hotell i 32 år. Styret har valgt å flytte konferansen til Strand hotell på Gjøvik i 2024 basert på tilbakemeldinger og erfaringer vi har hatt med konferansen i år og i 2020. Vi har stor tro på at det blir veldig bra. Styret sin opplevelse av Strand hotell er meget positivt og vi opplever å bli godt mottatt. Styret har hørt fra andre som har hatt konferanser på Strand hotell og at de digger blant annet softistilgangen uansett tid på året. Ved å flytte arrangementet til Gjøvik har vi også tro på at flere får mulighet til å delta ved at mange bor i rimelig avstand og at arbeidsgiver slipper å dekke hotellovernatting. Programmet for lederkonferansen jobber styret med. Foredragsholdere er på plass så vi er nå i dialog og samarbeid med dem for at Lederkonferansen skal bli best mulig. De som skal være foredragsholdere i 2024 er etter planen nå: *Lill Sverresdatter Larsen*, forbundsleder NSF (vi satser på at hun blir gjenvalgt på Landsmøte, hvis så ikke skjer vil det være den nye forbundslederen som kommer). Hun har utdannet sykepleier og har en master i helsefag og en doktorgrad i helsevitenskap.

Anne Grethe Solberg, hun driver i dag Gender Consulting der hun kjører lederutviklingsprogram med mål for bedret kjønnsbalanse. Hun har skrevet flere bøker, blant annet *Kvinner og ledelse*, gjennom glasstaket og hun har laget dokumentarfilm for NRK om temaet. Anne Grethe ble skutt og kvestet i 2006, derfor halter hun og har amputert venstre arm. Hun mottok **Frederikkeprisen** i 2012 fra Norske Kvinners Sanitetsforening for å synliggjøre vold i nære relasjoner. Hun har skrevet boken «Et helt menneske i en halv kropp» Anders Dysvik, er professor på institutt for ledelse og organisasjon ved Handelshøgskolen BI. Han er en levende og energisk foredragsholder Øyvind Martinsen, er dr philos fra psykologisk fakultet og professor i organisasjonspsykologi ved Handelshøgskolen BI. Han vil snakke om ledelse og tillit – dagens regjering har i Hurdalsplattformen sagt at det skal innføres en tillitsreform i hele offentlig sektor.

Petter Hoff, er en erfaren foredragsholder innenfor fagområdene endring og omstilling, motivasjon, karriereutvikling, leder- og medarbeidertrening. Han kan bidra med en løsningsorientert tilnærming gjennom sine mange års erfaring som omstillingskonsulent og rådgiver for virksomheter, organisasjoner og enkeltindivider.

Styret gleder seg til Lederkonferansen i 2024 sammen med dere.

NSFLSL Opplands retningslinjer for tildeling av studie-, kurs- og/ eller reisestipend.

Godkjent av årsmøtet i 2012, revidert og godkjent i 2014

A. Formål

Stipendet er begrenset oppad til kr. 15 000 pr. år. og skal være en støtte til medlemmer av NSFLSL`s Lokalgruppe i Oppland som ønsker videre- / etterutdanning innen ledelse.

Kurs- og/eller reisestipendet begrenses oppad til kr 8.000 pr år og skal være en støtte til medlemmer av NSFLSL`s Lokalgruppe i Oppland som ønsker å delta på sykepleiefaglige kurs, lederkurs, kongresser og studiebesøk.

B. Stipendets omfang

Lokalgruppen for sykepleieledere i Oppland avsetter hvert år en sum i budsjettet som gis benevnelsen «Studie og reisestipend». Den budsjetterte sum vedtas på årsmøtet og offentliggjøres gjennom ”Opplandslederen”.

Forslag til endringer i summen som avsettes, samt forslag til endringer i størrelsen av støtten til den enkelte søker skal vedtas på årsmøtet hvert år.

Studiestipend gjelder utgifter knyttet direkte til videre- /etterutdanning innen ledelse.

Reisestipendet gjelder utgifter i forbindelse med kurs, konferanser, kongresser og studiebesøk.

C. Søkere og gangen i søknadsprosessen

Søkeren må ha vært medlem av NSF LSL`s Lokalgruppe i Oppland i minimum 1 år

og være à jour med kontingenten.

Program og formål for kurs / konferanse/ studie samt bekreftelse på påmelding skal vedlegges søknaden.

Endringer / frafall må meldes styret i NSFLSL Oppland.

Ved tvil om søker oppfyller kriteriene skal styrets vurdering, være avgjørende.

Det benyttes egne søknadsskjemaer som fås ved henvendelse til styret.

Opplysning om andre former for økonomisk støtte vedlegges søknaden.

Utfylt søknadsskjema sendes: NSF LSL`s Lokalgruppe i Oppland v/ leder.

Styret behandler søknader på ordinære avsatte styremøter.

D. Rapportering

Innvilget støtte/ stipend innebærer tilbake rapporteringsplikt i form av artikkel i "Opplandslederen".

Utbetaling av støtte/ stipend skjer når tilbake rapporteringsskjema er sendt kasserer. Kvitteringer for dokumenterte utgifter vedlegges.

Rapport sendes på e-post til leder av Opplandsgruppen.

Kontaktinformasjon alle medlemmer

Husk å gi beskjed til NSF medlemsregister når du flytter på deg. Da kan du hjelpe til med å spare både tid og penger 😊

NSF LSL Oppland får medlemslister fra NSF sentralt. Opplysninger er basert på de opplysninger det enkelte medlem har registrert under ”mine sider”. For at medlemslistene skal være korrekte er styret avhengige av at alle medlemmer legger inn riktige opplysninger. Det er nødvendig at alle opplysninger til enhver tid er korrekte med tanke på at dere som medlemmer skal få tilsendt tilbud om kurs, seminar mv. Styret oppfordrer alle til å gå inn for å sjekke at de opplysninger som er registrert på deg stemmer.

For å sjekke dette gjør du følgende:

1. Gå inn på www.sykepleierforbundet.no
2. Klikk på ”logg på” øverst
3. Skriv inn brukernavn (ditt medlemsnummer) og passord (ditt personnummer evt. det passord du har laget)
4. Klikk på ”Min side” - ”se ditt medlemskap”-
5. Du kan nå sjekke at opplysninger om deg er korrekte.
6. Husk å lagre!



Nettsiden til NSF LSL Oppland

For mer informasjon om NSF LSL Oppland, gå inn på vår hjemmeside:

www.nsf.no – Faggrupper – sykepleieledere – lokalgrupper – Oppland
[Sykepleieledere Oppland \(nsf.no\)](http://www.nsf.no)

Der finner du informasjon om styret, fagdager, seminarer, litt om Opplandslederen, årsmøte, og om hvordan du kan bli medlem. Er det annet du savner der, så bare si ifra til oss.

På www.nsf.no kan du også finne andre interessante temaer også om ledelse, og andre kurs og seminarer.

Vi minner om at vi i NSF LSL Oppland har midler avsatt til medlemmene til disse formålene. Benytt de gode mulighetene!

*Styret i NSF LSL Oppland
ønsker dere alle
en riktig god sommer!*



Noen nyttige nettsteder:

www.sykepleierforbundet.no

www.ukeavisenledelse.no

www.mindtoo.no

www.ks.no

www.nhs.no