

1920 — 2020



Sygeplejerskernes
Samarbejde i
Norden



100

Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden

Udgivet i 2020 af

Sygeplejerskernes
Samarbejde i Norden
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Danmark
+45 3315 1555

Redaktør

Journalist Marianne Bom,
www.publicer.dk

Grafisk Design

Maria Frimann Storm og Mathias
Nygaard Justesen, Dansk Sygeplejeråd

Oversættelse

Summa Linguae

Trykt i Danmark

VIBLA, www.vibla.dk / Oplag: 1.500

Copyright

© Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden og de i publikationen krediterede forfattere og fotografer. Artikler og fotos må ikke offentliggøres i anden sammenhæng uden særskilt aftale med indehaverne af copyright.

ISBN: 978-87-7266-702-7



100 år med nordiske svaner

Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden, SSN, har nu eksisteret i 100 år. I september 1920 samlede hele 1.000 sygeplejersker fra de nordiske lande i København og stiftede SSN. Imponerende set ud fra datidens langvarige rejser. Og lige så imponerende er det, at SSN er forblevet en stor og stærk organisation, som i dag er paraply for i alt 340.000 sygeplejersker i de seks nordiske lande.

I anledning af jubilæet har SSN besluttet at udgive denne publikation, som fortæller historien om de fem nordiske svaner, som nu er blevet til seks efter den færøske sygeplejerskeorganisation kom med i 1998.

Du kan læse om, hvordan Sygeplejerskers Samarbejde i Norden blev til, og hvordan sygeplejerskers organisationer i Norden igennem de seneste 100 år har samarbejdet om SSN's fire overordnede mål:

- Bedre uddannelse
- Bedre løn og arbejdsvilkår
- Bedre ledelse i sundhedssektoren
- Mere sygeplejefaglig forskning.

Vi har valgt at sætte fokus på sygeplejerskeliv i Norden anno 2020. På hvordan sygeplejersker i de seks lande - med samme udgangspunkt men på vidt forskellige måder - bidrager dels til samfundet og dels til de samme mål som SSN. Du vil komme forbi en sundhedsplejerske i en lille bygd

i Færøerne, over indsatsen for at holde på personalet på et stort sygehus i København, over højteknologi i ældreplejen i Vestnorge, simulationstræning på højt internationalt plan i Island, højt specialiseret avanceret sygepleje på et sundhedscenter i Finland og til lederkarriere på universitetssygehuset i Stockholm.

Artiklerne er nedslag i enkelte sygeplejerskers arbejdsliv, som er med til at vise lidt af den kæmpe mangfoldighed, sygeplejerskefaget udgør for os sygeplejersker og for samfundet. Og som viser, at vi sammen er nået langt, når det gælder uddannelse, forskning og udvikling af sundhedssektoren. Et gennemgående træk i alle landene er stoltheden ved faget og dets udvikling - men desværre også mangler i lønnen. Et af de seneste emner, som SSN ved fælles indsats har sat fokus på politisk.

'Nordiske organisationer, herunder sygeplejerskerne, indtager en særstilling i Europa, når det drejer sig om medlemsopslutning og indflydelse i de nationale samfund'.

Sådan skrev daværende formand for SSN, Kirsten Stallknecht i forordet til SSN's 75-års jubilæumsskrift. De ord er fortsat gældende. Vores evne til at organisere os stærkt både nationalt og på nordisk plan har gennem tiden betydet, at sygeplejerskerne i Norden har haft og fortsat har en ganske betydelig indflydelse. Det gælder både i de enkelte lande, på nordisk plan og i de internationale sammenhænge, hvor vi færdes med stor anseelse.

Lad os stå sammen om den linje, så de seks nordiske svaner også fremover vil slå smukt og indflydelsesrigt med vingerne.

Med venlig hilsen

GRETE CHRISTENSEN
Formand for SSN

GUÐBJÖRG PÁLSDÓTTIR
Styremedlem SSN

MINNA HAHTELA
Styremedlem SSN

SINEVA RIBEIRO
1. næstformand for SSN

ÓLÚVA T GONG
Styremedlem SSN

LILL SVERRESDATTER LARSEN
Styremedlem SSN

Indhold



Bertha Wellin, Henny Tscherning og Bergljot Larsson var som formænd for de svenske, danske og norske sygeplejersker med til at stifte Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden i 1920. Også de finske sygeplejersker var med, og deres fælles mål var bedre uddannelse, kortere arbejdsdag samt bedre løn og pension.



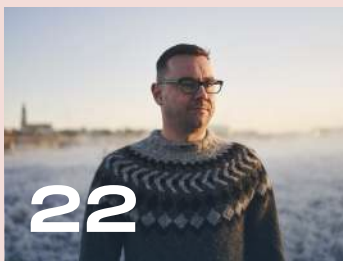
Hanne Nygaard har som afdelingssygeplejerske på et hospital i København påtaget sig et ledelsesansvar og forbedret introduktionen af nyansatte. Sådan lykkes det at fastholde nyuddannede i jobbet.



Päivi Mähönen fra Espoo nær Helsinki har gennem hele arbejdslivet lært nyt. Som 50-årig opkvalificerede hun sig, så hun i dag kan udskrive recepter og aflaste lægerne i akutmodtagelsen i et sundhedscenter.



Sólrun Foldbo er sundhedsplejerske på Færøerne, hvor kvinderne har Europa-rekord i børnefødsler. Sólrun Foldbo håber, at en ny revision af uddannelsen til sundhedsplejerske og en forhåbentlig bedre løn vil mindske manglen på sundhedsplejersker.



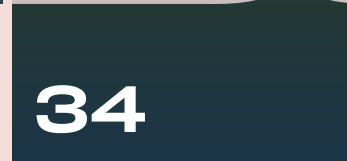
Þorsteinn Jónsson har spillet en nøglerolle for udviklingen af simulationsundervisning i Island. Fantopatienterne vinder frem i uddannelsen af sygeplejersker og er et godt supplement til undervisning i klinikken.



Tove Larsen er resourcesygeplejerske på den norske vestkyst, hvor det er lykkedes at tage velfærdsteknologi i brug på en måde, der er til gavn for både borgere og samfundsøkonomi.



Lena Berg er en af de sygeplejersker, der er kommet til tops på både løn- og kompetencetigen ved at forske og påtage sig ledelsesansvar. Hun er ledende sygeplejerske på Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm.




Tidslinje: 100 år med Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden.

De første frontfigurer i SSN fotograferet hjemme hos den danske formand Henny Tscherning i 1920 (siddende t.v.). Ved siden af hende sidder den finske formands stedfortræder Sonja Koreneff. Stående fra venstre Bergljot Larsson og Bertha Wellin, hhv. norsk og svensk formand.

100 år

med fælles nordisk stemme

Helt fra begyndelsen i 1920 kæmpede Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden (SSN) for bedre uddannelse, arbejdsvilkår og løn til sygeplejersker. Tre konkrete krav blev rejst på det stiftende møde. Et af dem er ikke opfyldt endnu. 



1.000 sygeplejersker

tog i september 1920 hat og frakke på og rejste til København fra Norge, Sverige, Finland og andre egne i Danmark. De var kaldt til "Det Første Nordiske Fællesmøde for Sygeplejersker" af Dansk Sygeplejeråd, der skrev sådan her i invitationen:

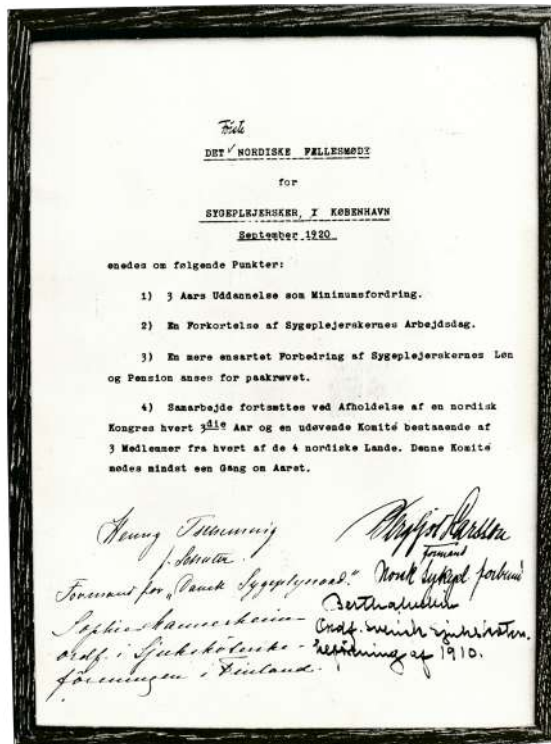
"Selv om vort Formaal ikke er store Resolutioner og mægtig samlet Optræden, saa er der en uendelig Styrkefølelse i dette, at vi er en samlet Stand, der stræber efter de samme Maal".

På mødets tredje dag vedtog forsamlingen et fælles arbejdsgrundlag, der også fastlagde de organisatoriske rammer. Det hele kunne stå på ét ark papir – og fyldte ikke meget mere end et moderne Tweet.

Dermed var Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden (SSN) en realitet, og i 2020 fejrer sammen slutningen 100 års jubilæum med en konference i Danmark. Sygeplejerskernes organisationer i Island og Færøerne er siden kommet med, og der er nu 340.000 sygeplejersker i Norden under SSN's vinger.

"At tjene Gud og Mennesker bedre"

Initiativtagerne er for længst borte. Men deres myndige og viljefaste blikke kan man stadig møde på det officielle foto, der i 1920 blev taget hjemme hos den danske formand, Henny Tscherning. Der poserer de klædt i datidens solidt vævede tøj og på brystet et stort rundt emblem med rød-hvide flæser: Adgangstegnet til sygeplejerskernes første fællesmøde.



Det oprindelige dokument, der viser, hvad de 1.000 sygeplejersker blev enige om at arbejde for i 1920.

- dig er aktuelle. Af den korte skriftlige vedtagelse fra 1920 fremgår, at SSN skulle arbejde for tre ting:
1. 3 Aars Uddannelse som Minimumsfordring
 2. En Forkortelse af Sygeplejerskernes Arbejdsdag
 3. En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension.

Stadig meget til fælles

Hundrede år senere er meget forandret i sygeplejerskers liv og virke, men SSN's mærkesager i 2020 ligger i lige forlængelse af visionerne fra 1920. På tværs af landegrænser i Norden og i internationale fora som International Council of Nurses (ICN), arbejder SSN stadig for gode uddannelser samt bedre løn og arbejdsvilkår. I årenes løb er desuden vedtaget målsætninger om at fremme kvalitet i ledelsen af sundhedssektoren og for mere forskning.

SSN ledes af de seks formænd for sygeplejerskeorganisationerne. Grete Christensen er i 2020 formand for SSN og Dansk Sygeplejeråd, og hun mener, at nordiske sygeplejersker også i dag har meget til fælles.

"Vi kæmper med stort set de samme dagsordener i alle seks lande. Det handler om at opnå anerkendelse af faget og om at få forbedret lønnen. Det handler også om at bevare og udvikle en god kliniske uddannelse og om at styrke le-

Dengang definerede organisationsfolkene faget som et kald, en opgave, som sygeplejersker uegennyttigt tog på sig som følge af en stærk indre overbevisning. Ambitionen med fællesmødet var at "lære hverandre at kende og derigennem lære at tjene Gud og Mennesker bedre", stod der i invitationen.

Sproget er gammeldags, og fotoet er nu gulnet.

Det var en anden tid.

Betyder det, at SSN's oprindelige eksistensberettigelse er væk?

Nej, for ud over at "tjene Gud og Mennesker" ville grundlæggerne også forbedre sygeplejerskers vilkår på områder, der sta-

delsen og den sygeplejefaglige forskning – alt sammen som løftestang for bedre sundhed,” siger hun.

SSN fremmer disse interesser ved at påvirke politikere i de enkelte nordiske lande og ude i Europa. For eksempel kæmpede SSN for at bevare en stærk professionsuddannelse, da der i 2013 skulle vedtages et nyt EU-direktiv om ”anerkendelse af erhvervmæssige kvalifikationer”.

Samtidig faciliterer SSN sygeplejefagligt samarbejde på tværs af grænser, og i sidste ende påvirker det dagligdagen ude i klinikken, siger formanden:

”I organisationerne sørger vi for, at det er muligt for sygeplejersker at mødes på kryds og tværs om faglige emner på nordisk, europæisk og internationalt plan. Viden bliver skabt og delt og siver ud til praksis gennem vores forskellige faglige selskaber og interessegrupper,” siger hun.

Uddannelse som kvalitetsmærke

Grete Christensen føler stolthed, når hun mindes de kvinder, der stiftede SSN.

”De var så seje. Tænk bare på, hvilke udfordringer de skulle overvinde for at mødes i København. I dag kan vi på meget enklere vis transportere os, kommunikere på internettet og dele viden,” siger hun.

De 1.000 sygeplejersker tog i 1920 den bøvlede tur med datidens tog, skibe og sporvogne. På et gruppefoto foran det danske parlament stråler deres ansigter os endnu i dag stålsatte i møde. De kom, de diskuterede, og de stillede de tre krav om uddannelse, kortere arbejdstid og bedre løn og pension.

Hvor lang tid skulle der gå, før de blev indfriet?

Det første krav om tre års uddannelse fyldte i årtier i de interne drøftelser og i det politiske arbejde. Uddannelse var også dengang det kvalitetsmærke, der skulle tiltrække unge til faget og være løftestang for anerkendelse, bedre løn og arbejdsvilkår.

Da man i 1920 blev enige om det fælles krav om minimum tre år, havde Finland netop indført en treårig uddannelse i 1919. På fællesmødet var der diskussion frem og tilbage om, hvor meget uddannelse der

skulle til for at kunne kalde sig sygeplejerske. De svenske sygeplejersker blev kritiseret for at have accepteret en uddannelse på to år, og internt i SSN var der uro om uddannelsesspørgsmålet i mange år, selv om alle dybest set var enige om kravet om mindst tre år.

I 1986 var diskussioner om uddannelsens art og længde ved at splitte SSN, da Norsk Sykepleierforbund krævede en ændring af den svenske uddannelse for at anerkende autorisation til svenskere, der ville arbejde i Norge.

Men samarbejdet klarede krisen. Der var mere, der bandt det sammen, end skilte det ad.

De svenske sygeplejersker måtte vente 73 år på at få uddannelseskravet fra 1920 opfyldt. I Sverige blev uddannelsen til sygeplejerske treårig i 1993. I Danmark skete det til sammenligning i 1933. I Norge i 1948.

Men det hører med til historien, at der fandtes treårige uddannelser på hospitaler i flere lande længe før de officielle, landsdækkende beslutninger herom. Dansk Sygeplejeråd optog fra 1899 udelukkende sygeplejersker med tre års uddannelse, og i Norge var den første sygeplejerskeuddannelse i Bergen treårig fra begyndelsen i 1908.

Kortere arbejdsdag

Kravet om kortere arbejdsdag var internt i SSN i 1920 også lidt af en varm kartoffel.

Der var enighed om, at de almindelige vagter på 12-14

Hvornår fik sygeplejersker opfyldt kravene fra 1920?	Danmark	Finland	Færøerne	Island	Norge	Sverige
Tre års uddannelse som minimum	1933	1919	1920* /1980**	1931	1948	1993
Otte timers arbejdsdag***	1946	1946	1948	1942	1937	1939
Løn på niveau med sammenlignelige fag****	Ikke endnu	Ikke endnu	Ikke endnu	Ikke endnu	Ikke endnu	Ikke endnu

* Delvis uddannelse i Danmark

** Hele uddannelsen på Færøerne

*** Oprindelig formulering: ”En Forkortelse af Sygeplejerskernes Arbejdsdag”

**** Oprindelig formulering: ”En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension”

Kilder: Dansk Sygeplejehistorisk Museum og SSN's medlemsorganisationer





Deltagerne i det første fællesmøde i SSN i 1920. Foran det danske parlament.



timer var for lange. Men samtidig var der udbredt modstand mod en otte timers arbejdsdag, som den internationale arbejderbevægelse havde kæmpet for siden 1889 og netop var ved at gennemtrumfe i Norden. I København opnåede arbejdere otte timersdag få måneder før SSN's stiftende møde.

Men det gjaldt ikke for sygeplejersker, og så kort en arbejdsdag ville være i strid med kaldet og etikken, lød det på fællesmødet. Treholdsskift ville medføre uro for patienten, og opsplitning af arbejdet kunne ødelægge arbejdsglæden og den faglige interesse, fremgår det af referatet.

Hertil replicerede en "plejemoder" ved Blegdamshospitalet i København, Emma West, der gik ind for de otte timer:

"Ja, Sygeplejerskerne har jo altid haft vanskeligt ved at vænne sig til nye Tanker, men her maa de gøre det."

Til det udsagn lød der protester fra forsamlingen.

Siden har Nordens sygeplejersker vænnet sig til tanken om nedsat arbejdstid. I fem af de seks nordiske lande arbejder flere end halvdelen af sygeplejerskerne i dag på deltid, med Finland som en undtagelse.

Men hvordan kunne kollegerne den gang arbejde så meget? Det kunne de, fordi de var "gift" med arbejdet. Frem til midten af forrige århundrede var det almindeligt, at sygeplejersker boede på hospitalet. Først efter Anden Verdenskrig, da der var mangel på sygeplejersker, blev det anerkendt at kombinere arbejdet med ægtefælle og familie.

Det kom til at tage lang tid at få udbredt en otte timers arbejdsdag blandt sygeplejersker i Norden. I Norge skete det først. I 1937. Færingerne måtte vente længst. Til 1948.



Men arbejdsugen var stadig lang. Først i 1970'erne blev fem dages arbejde og to dage fri udbredt i Norden.

Løn og arbejdsvilkår

Det tredje krav fra fællesmødet i 1920 var ”En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension”. På det punkt har der alle årene hersket fuld enighed i SSN.

Det er samtidig det eneste af de tre oprindelige krav, som ikke er opfyldt. Ifølge SSN får sygeplejersker i Norden endnu i dag for lav løn i forhold til andre faggrupper med tilsvarende uddannelse og ansvar.

Selvfølge har der været fremgang. For 100 år siden fik sygeplejersker for eksempel en del af lønnen udbetalt i naturallier. De fik mad og tag over hovedet.

Det princip gjorde SSN for alvor op med, da man igen kunne kigge fremad efter Anden Verdenskrigs gru. I 1946 krævede SSN, at sygeplejersker skulle aflønnes efter ”bruttoløn-princippet” beregnet ud fra en otte timers arbejdsdag og sidestillet med tjenestemænd. Nu skulle det være slut med at modregne kost og logi i lønnen.

Men ifølge den seneste SSN-rapport om ligeløn fra 2018 er sygeplejersker stadig bagud. I de nordiske lande er lønforskellen omkring 20 procent mellem mænd og kvinder med uddannelser på bachelorniveau. Kvindedominerede fag som sygeplejersker får fire femtedele af den løn, som udbetales i mandsdominerede fag med samme uddannelsesniveau.

Fra land til land varierer sygeplejerskers løn og forhandlingssituation, men én tendens har igennem årene været den samme, siger Grete Christensen:

”Tålmodighed er desværre kodeordet, når man arbejder for bedre vilkår for sygeplejersker. Vi er i hele Norden gået efter at få bedre uddannelse, anerkendelse og dermed højere lønniveau. Alligevel ligger vi væsentligt lavere end de mandsdominerede fag. Jeg ser ikke anden udvej, end at man må afsætte flere penge til sygeplejersker fra regeringernes side for at få rettet op på uligheden,” siger hun.

Ledelse og forskning

Nyere fokuspunkter i SSN er bedre ledelse og mere forskning. Begge dele vil føre

til et løft i kvaliteten af sygeplejen og forbedringer af sygeplejerskers vilkår.


Sygeplejeforskningen kom ind i SSN's formålsparagraf i 1954. I 1966 åbnede Europas første sygeplejefaglige forskningsinstitut i Finland og et par år før havde en arbejdsgruppe i SSN foreslået, at sammenslutningen skulle udgive et forskningstidsskrift. Men det krævede årtiers dialog i SSN, før forskningen kom højt på dagsordenen.

I 1981 havde SSN premiere på sit forskningstidsskrift ”Vård i Norden”, og året efter afholdt SSN det første forsknings-symposium i Finland.

I 2020 er der stadig langt mellem sygeplejersker, der forsker i de nordiske lande. Stiller man hundrede sygeplejersker op på række, har en eller to af dem en ph.d.-grad.

Internationalt samarbejde

Det nordiske samarbejde har helt fra begyndelsen været knyttet til det internationale samarbejde i International Council of Nurses (ICN). Ideen til SSN opstod i de nordiske sygeplejeorganisationer i frustration over, at ICN lå underdrejet efter Første Verdenskrig. Ambitionerne var dengang – og er stadig – at gøre en forskel internationalt, og SSN har haft stor indflydelse ude i verden, siger Grete Christensen.

”Der bliver lyttet, når de nordiske sygeplejersker taler, fordi vi kommer velforberejdede og velorganiserede. Derfor sidder der i dag nordiske sygeplejersker på vigtige internationale poster. Vi har gennemslagskraft, og den har vi brugt til gavn for sygeplejersker og deres patienter ude i verden, navnlig i udviklingslandene.” 

A young woman with blonde hair, wearing white medical scrubs, stands smiling by a river. The background shows bare trees and a sunset sky. Another person's hand is visible on her shoulder. The text 'Spørgsmål er en styrke ikke en svaghed' is overlaid on the left side of the image.

**Spørgsmål
er en styrke
ikke en svaghed**



For tre år siden var det svært at fastholde nyuddannede sygeplejersker på medicinsk modtageafsnit på Bispebjerg Hospital i København. Det er det ikke mere, fordi afdelingssygeplejerske **HANNE NYGAARD** påtog sig ledelsesansvar for kulturen og introduktionen til arbejdet.

Det medicinske modtageafsnit på Bispebjerg Hospital i København havde for tre år siden en stor udfordring med at fastholde nyuddannede sygeplejersker. To ud af tre nyuddannede sygeplejersker sagde deres job op, inden de havde været ansat i fire måneder.

Det var ikke hensigtsmæssigt for hverken de nyuddannede, deres kolleger eller for patienterne og driften af afdelingen. Derfor tog afdelingssygeplejerske Hanne Nygaard initiativ til at udvikle et nyt introduktionsforløb for nyuddannede. Det blev indført som forsøg i 2017 og havde så god effekt, at det blev permanent fra maj 2018.

I dag begynder alle nyuddannede deres ansættelse med et 24 uger langt introforløb "Godt i gang", og kun hver tiende falder fra.

Afdelingssygeplejerske Hanne Nygaard designede forløbet sammen med kliniske

Hanne Nygaard, afdelingssygeplejerske på medicinsk modtageafsnit på Bispebjerg Hospital i København, står bag introforløbet "Godt i gang", som har givet nyansatte som Caroline Plum Olsen tryghed og selvtillid.

FAKTA DANMARK

Antal sygeplejersker

70.935 er aktive på arbejdsmarkedet.

3 % i staten, 58% i regionerne, 24% i kommunerne og 15% i den private sektor.

Uddannelsens længde

3 ½ år.

Løn og pension

34.044 Dkr. (4.556,76 euro) om måneden i gennemsnit får sygeplejersker i regioner og kommuner, der ikke er ledere eller kandidatuddannede. Den højeste lønnede tiendedel får 40.550 Dkr. (5.427,53 euro), den lavest lønnede tiendedel får 27.854 Dkr. (3.728,21 euro). Dertil kommer pension på 13,55–14,18 % af den faste løn (grundløn og tillæg) og 3,75–5 % af genetillæg.

Uddannelse af ledere

5,5 % af sygeplejerskerne har en sygeplejerelevante lederuddannelse på diplom- eller masterniveau.

Forskning

Færre end 1% af sygeplejerskerne har en ph.d.-grad.





FAGLIGT UDSYN

Hanne Nygaard, afdelingssygeplejerske, København

Professionens største udfordring

”At der bliver talt om, at sygeplejerskemangel kan løses ved at uddelegere sygeplejeopgaver til andre faggrupper. Det skaber et behov for at definere mere tydeligt, hvad der er sygepleje, og hvornår opgaverne kræver, at de løses af sygeplejersker.”

Professionens største potentiale

”Det er vores helhedsorienterede tilgang. De ældre medicinske patienter, de multisyge og de sårbare har brug for en faggruppe, som kan binde deres forløb sammen på tværs af sektorer og få alle aktører omkring patienten til at spille sammen.”

Sådan kommer vi i mål

”Der er i dag en tendens til, at vi som sundhedsvæsen flytter ud til patienterne, fremfor at det traditionelt har været patienterne, som skulle indrette sig efter vores måde at organisere os på. Denne tendens går også i retning af, at ledelse går på tværs af sektorer og hospitaler. Det er gode skridt i den rigtige retning i forhold til at skabe tryk- og sikkerhed for patienterne.”



specialister. Hun baserede det nye forløb på de tilbagemeldinger, hun fik fra sygeplejersker, der gik på det tidligere introforløb. At initiativet lykkedes skyldes i høj grad, at ledelsen tog ansvar for at udvikle kulturen, fortæller Hanne Nygaard:

”Målet har været at skabe en ny kultur på medicinsk modtageafsnit. En kultur præget af respekt, ansvar og sammenhold. En kultur med et sundt læringsmiljø, hvor spørgsmål bliver set som en styrke, og ikke en svaghed.”

Et sted at gå hen med spørgsmål

Problemet med det gamle introforløb var, at de erfarne sygeplejersker, som skulle oplære og hjælpe de nyansatte sygeplejersker med at finde sig til rette på en ny arbejdsplads, ikke altid blev spurgt, om de havde lyst til og mod på det.

Det skabte en situation, hvor de nyansatte sygeplejersker ofte blev set som en byrde af nogle af de erfarne sygeplejersker. Ikke af ond vilje, men fordi de bare gerne ville passe deres arbejde og måske ikke følte sig rustet til at oplære nye sygeplejersker.

Det betød, at de nyansatte sygeplejersker ikke vidste, hvor de skulle gå hen med deres bekymringer og spørgsmål.

Det er disse problemer, Hanne Nygaard med det nye introforløb har forsøgt at komme til livs med en cocktail af struktur og frivillig deltagelse.

”Jeg har hele vejen igennem inviteret det faste personale til at tilkendegive, om

de havde mod på og lyst til at deltage i introforløbet. Det kan sagtens være, at det ikke er den mest erfarne sygeplejerske, der er den bedste til at lære fra sig, men at en mindre erfarne sygeplejerske er mere pædagogisk og bedre til at dele sin viden,” siger hun.

Nøglen til succes

At de nyansatte sygeplejersker bliver mødt af en gruppe dedikerede og entusiastiske sygeplejersker, anser Hanne Nygaard som selve nøglen til introforløbet succes.

”Godt i gang”-introforløbet er skruet sådan sammen, at den nyuddannede sygeplejerske først bliver introduceret til hospitalet. Derefter foregår de første 10 dage efter learning lab-princippet. Det foregår på en tresengsstue, hvor der er tid til at fokusere på opgaverne under supervision af erfarne sygeplejersker. Herefter har den nyuddannede fire ugers følgevagter med erfarne sygeplejersker – dag, aften og nat. Undervejs i forløbet er der tilbud om 2 x 3 timers mentorforløb med en erfarne sygeplejerske med specialistfunktion inden for de første 24 uger.


En drømmestart

For Caroline Plum Olsen, som begyndte i nyt job på medicinsk modtageafsnit i januar 2019, har det været en drømmestart, som har betydet, at hun følte sig mere tryk og selvsikker i starten.

Caroline Plum Olsen fremhæver især, hvor glad hun har været for introforløbets ”learning lab”.

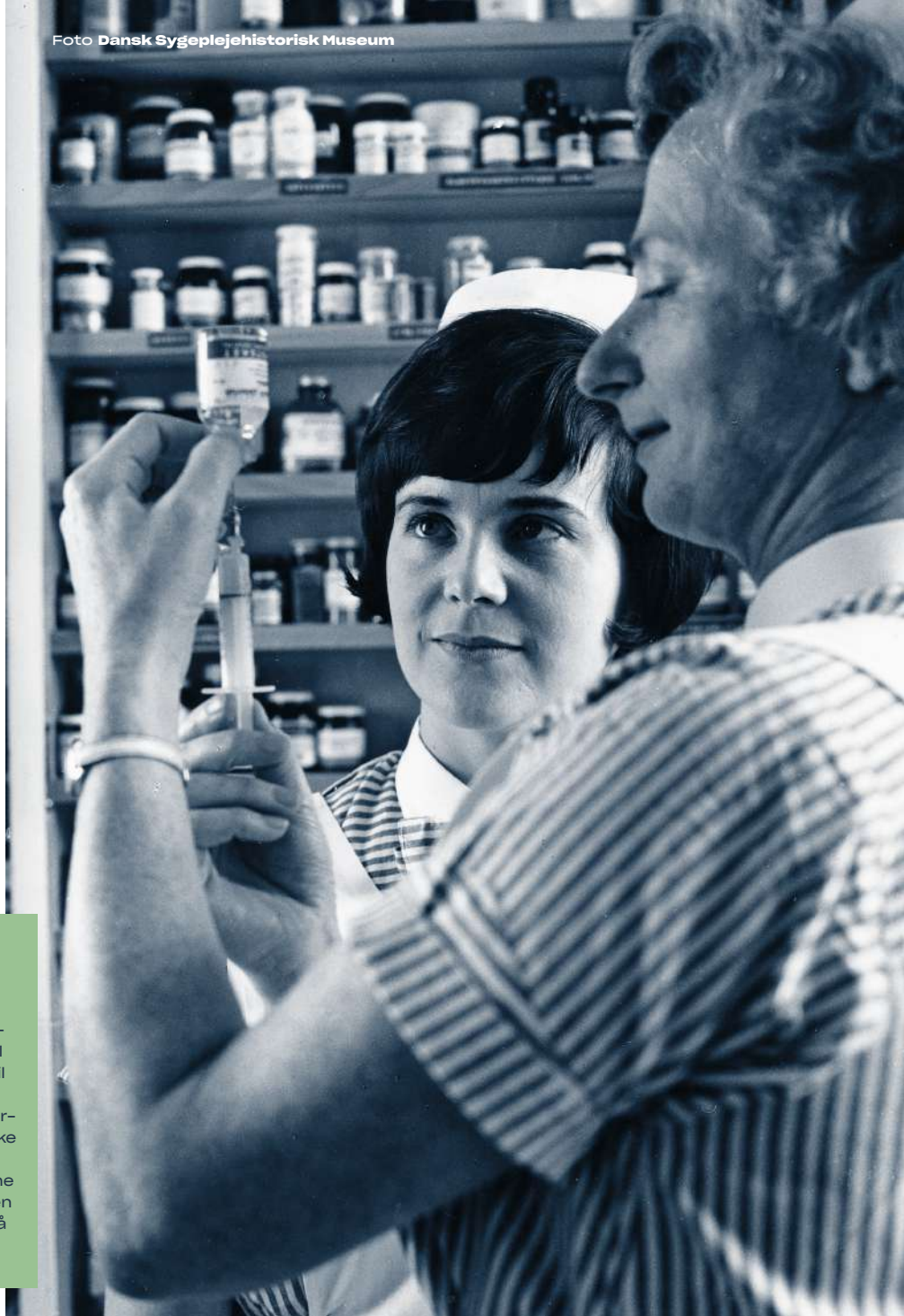
”Vi fik lov til at være på tresengsstuen, hvor vi ikke skulle forholde os til resten af afdelingen og alle vores nye kolleger, men kun fokusere på plejen af de tre patienter. Det giver en stor trykthed at få mulighed for læring i et lille helle, hvor der er god tid til fokus og nærvær, og hvor man gennemgår alle patientgrupper,” siger hun.

Caroline Plum Olsen husker tydeligt, hvordan hun her lærte at rense luftveje med trachealsugning, og hvordan det gav hende stor selvsikkerhed, da hun få dage efter havde en patient med netop det behov:

”Jeg var slet ikke i tvivl om, hvordan proceduren skulle udføres.” 

DER VAR ENGANG

En sygeplejerske underviser en sygeplejeelev på et københavnsk hospital i 1960'erne. At få overdraget nøglen til medicinskabet var næsten et overgangsritual til de uddannede sygeplejerskers verden. Den erfarne sygeplejerske kontrollerede, at alle tabletter blev fordelt rigtigt, og at injektionsprøjterne var korrekt trukket op. Først når eleven var helt sikker, blev hun sluppet løs på egen hånd i medicinskabet.



Sygeplejersker opgraderer på viden og ansvar

Sygeplejerske **PÄIVI MÄHÖNEN** har livet i gennem opdateret sin viden. I dag tager hun sig af akutte patienter og ordinerer visse typer medicin i Samaria Sundhedscenter i Espoo nær Helsinki. Det har frigivet lægernes arbejdskraft til mere komplekse patienter.

Sygeplejerske Päivi Mähönen, 59, ser sig omkring uden for sit konsultationsrum. Der er en kompakt stemning på Samaria Sundhedscenter i Espoo. Det er den tid på året, hvor mange bliver ramt af sygdom. Vintersnuen kan både ses og høres denne morgen.

”En kollega har engang sagt, at det kan betale sig at holde bunken med kø-numre skjult. Så er det nemmere at koncentrere sig om klienten og ikke om den voksende kø,” siger hun.

Päivi Mähönen har et arbejde, der afviger fra mange andre sygeplejerskers i Norden. Her i Espoo møder borgerne en sygeplejerske, når de booker en akut tid i det kommunale center. Lægerne er lige i nærheden, så sygeplejerskerne kan altid konsultere eller tilkalde en læge, når der er behov.

Hun og fire andre sygeplejersker i sundhedscentret har opkvalificeret sig og har begrænset adgang til at ordinere medicin. De kan for eksempel påbegynde medicinering af visse bakterieinfektioner,



FAKTA FINLAND

Antal sygeplejersker
72.208 er aktive på arbejdsmarkedet.
83.8 % i kommunerne, 15.2 % i den private sektor, 1.0 % i staten.

Uddannelsens længde
3,5 år til sygeplejerske
4 år til akutsygeplejerske og sygeplejerske i folkesundhed.

Løn og pension
3.082 euro om måneden i gennemsnit får sygeplejersker i det offentlige, der ikke er ledere eller kandidatuddannede. Den højeste lønnede tiendedel får 3715 euro, den laveste lønnede tiendedel får 2565 euro. Ingen statistik på pension.

Uddannelse af ledere
Ingen statistik på antal lederuddannede.

Forskning
Færre end 1 % af sygeplejerskerne har en ph.d.-grad.



Päivi Mähönen har gennem hele arbejdslivet lært nyt. Som 50-årig opkvalificerede hun sig, så hun i dag i nogle situationer kan udskrive recepter og aflaste lægerne, så de bruger mindre tid på rutinemæssige opgaver.





FAGLIGT UDSYN

Päivi Mähönen, sygeplejerske i sundhedscenter, Espoo

Professionens største udfordring

"Kommunens økonomi kører meget stramt, og det kan mærkes i sundhedssektoren. Vi får ikke vikarer, og ressourcerne er virkelig små især i influenzaperioden. "Hvor længe orker sygeplejerskerne?" – det er et konstant samtaleemne. Der er behov for opbakning, og ansvaret skal afspejles i lønnen, så der også i fremtiden vil være nok sygeplejersker."

Professionens største potentiale

"Der er et stort potentiale i at opkvalificere sygeplejersker til at have begrænset ret til at ordinere medicin. Det frigør læger fra rutinemæssigt arbejde uden risiko for patientsikkerheden. I usikre tilfælde spørger vi sygeplejersker en læge til råds."

Sådan kommer vi i mål

"I hele min karriere har jeg følt, at teamarbejde både forbedrer kvaliteten af arbejdet og effektiviserer. Teamarbejde bør nyde fremme, når de økonomiske ressourcer ikke maksimeres. Der er også vigtigt at tage hånd om ældre sygeplejerskers trivsel og muligheder for at varetage arbejdsopgaverne, når nu pensionsalderen forhøjes."



ordinere præventionsmidler til kvinder under 35 år og forny recepter for astmapatienter. De kan også fortage vaccinationer mod influenza, hepatitis og skoldkopper.

Men Päivi Mähönen ser ikke retten til at udskrive lægemidler som det vigtigste træk i sit arbejdsbillede.

"Jeg undersøger, opklarer og overvejer et eventuelt videre forløb af behandlingen, og i den forbindelse udskriver eller fornyer jeg somme tider recepter," siger hun.

Opkvalificering hele livet

Er jeg stadig i stand til det som 50-årig? Det spekulerede Päivi Mähönen på, da en kollega opfordrede hende til at ansøge om den opkvalificering, der kræves for at ordinere medicin.

Hun kunne godt.

"Da jeg begyndte at blade i farmakologiske eksamensbøger, gyste jeg over, om jeg overhovedet kunne forstå noget af stoffet. Men da jeg læste mere, forstod jeg, at jeg på mit arbejde på en medicinsk afdeling allerede havde fået samme viden gennem praksis. Der fandtes forbavsende meget farmakologi i min hukommelse," siger hun.

Alligevel var hun nødt til at gå højt op i studierne.

"Det kunne ses på mit natbord, hvor en bunke ulæste krimier hobede sig op," siger krimi-elskeren Päivi Mähönen.

Det er nu seks år siden.

Studiet til sygeplejerske ligger 26 år tilbage.

"Jeg startede som 30-årig efter fødslen af mit yngste barn. Men tanken om uddannelsen havde formodentlig rumsteret i mit hoved, lige siden jeg som barn var indlagt i flere måneder."

Päivi Mähönen blev færdig som medicinsk/kirurgisk sygeplejerske midt i en krisetid. Det var svært at få job. I to år havde hun små vikarjobs på Laakso Sygehus, før hun fik et fast arbejde.

Der var pres på til at begynde med. Sygehuset skabte ekstra sengepladser med afskærmning, og der lå patienter i opholdsrummet.

"Vi sygeplejersker rendte rundt med stikbækkener. Det føltes som om, arbejdet var rundgang efter rundgang for at tjekke patienterne. Morgenrundgang blev efterfulgt af frokostrundgang og derefter aftenrundgang," husker hun.

Men ikke så længe efter blev arbejdet omorganiseret, mere effektivt og gevaldigt mere meningsfyldt. Så Päivi Mähönen trivedes på Laakso Sygehus i 17 år – dog afbrudt af korte ansættelser på andre sygehuse. Det gav ny energi og ny viden, så hun ikke groede fast.

Nye opgaver som 50-årig

Som 50-årig skete der noget uventet. Päivi Mähönen fik smerter. Nakken, fingrene og ryggen begyndte at vise tegn på, at hun ikke kunne klare det tunge patientarbejde i al evighed.

"Da besluttede jeg at søge en stilling hos Kalajärvi Sundhedscenter i Espoo."

Centret var lille, hvilket var både behageligt og krævende.

”Jeg måtte klare flere opgaver, der ikke lå i min komfortzone. Jeg havde stort set aldrig undersøgt barneører, og når en af kollegerne var syg, havde jeg dobbelt arbejde.”

For et par år siden skiftede hun så til Samaria Sundhedscenter, hvor hun passer telefon, arbejder med akutmodtagelse, præventionsrådgivning og har konsultation som sygeplejerske. Her behandles ca. 80 % af patienterne af sygeplejersker, så lægerne får mere tid til ikke akutte pa-

tienter. I løbet af seks år er lægernes konsultationer på ugens travleste dag, mandag, reduceret fra 120 til 30.

Barndommens drøm opfyldt

Samarbejdet fungerer godt – også på tværs af fag.

”Her samarbejder alle, og vores læger er meget rare,” siger hun, der bortset fra enkelte næsvise sommervikarer kun har mødt virkelig søde læger, som gerne udbreder deres viden. Der strømmer også viden den anden vej:

”En klog læge lytter til sygeplejersken,” konstaterer den erfarne sygeplejerske, der har knap fem år til pensionen.

”I min alder kræver en hård arbejdsdag restitution på en hel anden måde, end da man var ung,” siger Päivi Mähönen.

Efter en anstrengende dag tager hun i kondirummet eller hjem og laver strækøvelser for de ømme muskler.

Der er også dage med et godt flow.

”Da oplever jeg - som i mit barndoms drøm - at jeg møder mennesker på mit arbejde og hjælper dem.” 🌿

DER VAR ENGANG

Sygeplejersker undersøger en patientmappe på Oulu Universitetshospital. Billedet blev i sin tid udgivet i avisen Kaleva i februar 1981, hvor artiklen handlede om mangel på sygeplejersker.



Stil skoene i entréen

Kvinderne på Færøerne har Europa-rekord i børnefødsler, og sundhedsplejersker spiller en vigtig rolle i den første tid hos den nybagte familie, siger sundhedsplejerske **SÓLRUN FOLDBO**. Men indsatsen er udfordret af mangel på arbejdskraft, og det skal bedre løn og uddannelse råde bod på.

Sólrun Foldbo hænger jakken på en knage i entréen og stiller skoene.

”Uanset hvor travlt jeg har, hænger jeg altid jakken i entréen og tager skoene af. Det er vigtigt, at forældrene føler, at man har tid til dem.”

I den mørkegrå sofa ligger Ranja ved sin mors bryst. Hun er 3,5 måned gammel. Hun er lysebrun hårtot skimtes - og så den lille kind, der rytmisk bevæger sig.

Sólrun Foldbo er sundhedsplejerske. Hun arbejder i sin hjembygd, Lorvík, og i nabobygderne. Som sundhedsplejerske inden for småbørnsområdet er det hendes

opgave at vejlede og støtte forældre med deres børns udvikling og trivsel.

At kontakten foregår i hjemmet, er af stor betydning, mener hun.

Man ville miste noget, hvis sundhedsplejerskens virke kun var på et center, hvor forældrene skulle møde op. I hjemmet kommer man tættere på familien og har ro til at tale om barnets trivsel, amning, tilknytning, efterfødselsreaktioner, parforhold, kost og andre relevante emner.

Kost og amning giver mening, men hvorfor blande sig i parforhold?

”Sundhedsplejersker arbejder med helheden. Hele familien. Har forældrene problemer, påvirker

FAKTA FÆRØERNE

Antal sygeplejersker

822 medlemmer er aktive på arbejdsmarkedet
79% i staten, 18% i kommuner og 3% i den private sektor.

Uddannelsens længde

4 år.

Løn og pension

35.533 Dkr. (4.738 euro) om måneden i gennemsnit får sygeplejersker, der ikke er ledere eller kandidatuddannede. Den højeste lønnede tiendedel får 40.502 Dkr. (5.400 euro), den lavest lønnede tiendedel får 29.374 Dkr. (3.916 euro). Det månedlige pensionstillæg er minimum 15% af grundlønnen og beregnes ikke af genetillæg.

Uddannelse af ledere

Omkring halvdelen af afdelingslederne har eller er påbegyndt en diplomuddannelse. Alle sygeplejefaglige ledere på sygehuse har en master- eller kandidatuddannelse. I den primære sektor har halvdelen af den øverste sygeplejefaglige ledelse en master- eller kandidatuddannelse i ledelse.

Forskning

Færre end 1% af sygeplejerskerne har en ph.d.-grad.



Sólrún Foldbo måtte flytte til Danmark i et år, da hun videreuddannede sig til sundhedsplejerske. En ny uddannelse gør det i dag muligt for nye studerende at opholde sig mere på Færøerne.



det også børnene. Derfor skal sundhedsplejersken også være opmærksom på relationen mellem forældrene,” lyder Sólrun Foldbos svar.

Vigtig investering

Ranja er mæt og kigger op med et stort smil.

”Hun har meget god øjenkontakt,” bemærker sundhedsplejersken.

Ranja er et af de 6-700 børn, der årligt bliver født på Færøerne. Med 2,5 børn i snit har færøske kvinder førertrøjen på, når det gælder børnefødsler i Europa.

Hvert barn får hjemmebesøg seks gange, til det er halvandet år. Er der problemer, f.eks. med amning eller trivsel, får familien ekstra besøg. Desuden får de tilbud om at være med i en mødregruppe.

Det er ikke dokumenteret i statistik eller forskning på Færøerne. Men Sólrun Foldbo er ikke i tvivl om, at hendes fag har kolossal betydning for børnenes trivsel. Ved tidlig indsats kan sundheds-

DER VAR ENGANG

Sygeplejerske Marin Skipanes rejste rundt på Færøerne efter Anden Verdenskrig sammen med en sanatorielæge for at vaccinere befolkningen imod tuberkulose.

plejersken vejlede og støtte i de mange udfordringer, forældre kan have.

”Det gør stor forskel at investere tidligt og forebygge problemer, der endnu ikke har vokset sig store,” siger hun.

Få kolleger

Det er sparsomt med kolleger. Sólrún Foldbo har kun én anden kollega i sit område, der arbejder med børn i førskolealderen.

”Det kan være ensomt. I de større kommuner i Danmark er der flere sundhedsplejersker på samme kontor, og du kan altid møde en kollega at sparre med. Det kan vi ikke her. Vi er knap 30 sundhedsplejersker på Færøerne og mødes max seks gange om året. Vi ses dog i mindre teams ca. hver tredje uge,” fortæller hun.

Ranja pludrer, mens Sólrún Foldbo måler omkredsen på det lille hoved. Og så skal hun vejes. De små arme fægter inde i tøjbleen, og tallene på vægten bevæger sig op og ned i takt med hendes bevægelser.

”6.540 gram. Det er rigtig godt.”

Sólrún Foldbo spørger ind til, hvad storesøsteren på 16 måneder siger til den lille. Storesøsteren virker glad for sin lillesøster, og Ranja smiler meget, når hun får øje på storesøster, fortæller moderen.

Brug for flere sundhedsplejersker

Gennemsnitsalderen i faget er høj på Færøerne – over 50 år. Det er gået træt med at få folk til at uddanne sig til sundhedsplejerske,

måske fordi det indebærer flytning til Danmark i en periode. I øjeblikket er 14 procent af stillingerne besat med sygeplejersker, der har fået dispensation fra uddannelseskravet.

Sólrún Foldbo ventede mange år, før hun mente, at familien var klar.

I 2008 flyttede hun med mand og tre børn til Århus, hvor de boede et år, mens hun læste til sundhedsplejerske. Både økonomisk og socialt var det en udfordring at rykke familiens teltpæle op.

Hun har dog forhåbninger om, at en ny sammensætning af uddannelsen vil få flere til at uddanne sig til sundhedsplejerske. Nu behøver man kun at opholde sig i Danmark i kortere perioder, og en del af undervisningen foregår på internettet.

Så mangler lønnen bare at få et løft.

Sólrún Foldbo har bestemt ikke fortrudt, at hun valgte at blive sundhedsplejerske. Hun elsker sit arbejde.

”Jeg har arbejdet som sygeplejerske mange steder, f.eks. på sygehus og i ældreplejen. Det har jeg været glad for, men jeg kan bedst lide at arbejde med børnene. Det er livsbekræftende at se dem trives, og at man kan gøre en forskel.”

Inden Sólrún Foldbo forlader Ranja og hendes mor, aftaler hun et nyt besøg om to uger.

I entréen tager hun sko og jakke på og går ned til bilen. Næste besøg er i nabo-byen, Fuglafjørður. Der skal hun hilse på en lille ny færing, der kom til verden for seks dage siden. 🌿



FAGLIGT UDSYN

Sólrún Foldbo, sundhedsplejerske, Færøerne

Professionens største udfordring

”Gennemsnitsalderen i faget er høj, og vi mangler uddannede sundhedsplejersker på Færøerne. Det kan være en udfordring for familie og økonomi at tage sundhedsplejerskeuddannelsen i Danmark. Med knap 30 sundhedsplejersker spredt over landet kan det være ensomt og svært at få den nødvendige sparring.”

Professionens største potentiale

”At fastholde at alle småbørnsfamilier skal have hjemmebesøg af sundhedsplejersken. Det har et unikt potentiale som sundhedsfremmende tilbud og forebygger helbredsproblemer i tidligt stadie. Og på skolerne har sundhedsplejersken en vital funktion for elevernes trivsel og sundhed. Eleverne kommer ofte frivilligt, når de har problemer. Fordi de ser sundhedsplejersken jævnligt, har de et tillidsforhold til hende.”

Sådan kommer vi i mål

”Der skal flere ressourcer til, bl.a. til uddannelse af sundhedsplejersker. Lønnen skal blive bedre, og det politiske system må indse, at investering i sundhedsfremme og forebyggelse betaler sig.”

Sygeplejerske er pionér i simulations-undervisning



På grund af mangel på kliniske undervisningsfaciliteter har man i Island i stigende grad gjort brug af simulationsundervisning. Simulation vil aldrig erstatte klinisk undervisning, men har utvivlsomt nogle fordele, siger sygeplejerske **ÞORSTEINN JÓNSSON**, der har spillet en nøglerolle for udviklingen.

Man kan trygt sige, at akut- og intensivsygeplejerske Þorsteinn Jónsson er gået nye veje på sit fags vegne.

Han er Islands førende specialist i simulationsundervisning, som i de senere år har fået en voksende plads i sundhedsvidenskaberne. Þorsteinn Jónsson har ledet simulationsundervisningen ved Islands Universitet og er projektleder for simulationscentret ved Landspítali Íslands, Islands rigshospital.

Simulationscentret fik for nylig international certificering fra ASPiH, Association for Simulated Practice in Healthcare, og er det første center uden for Storbritannien, der har opnået denne anerkendelse.

I Island har uddannelsen af sygeplejersker i de senere år været udfordret af, at behandlingsløsningerne til stadighed bliver mere komplicerede og patienterne mere syge. Samtidig har de studerende fået færre mu-



Þorsteinn Jónsson er projektleder for simulationscentret ved Landspítali Íslands, som for nylig har fået international certificering fra ASPiH, Association for Simulated Practice in Healthcare. Det er det første center uden for Storbritannien, der får denne anerkendelse.

FAKTA ISLAND

Antal sygeplejersker
3.375 er aktive i sundhedssektoren. 94 % er ansat på offentlige institutioner.

Uddannelsens længde
4 år.

Løn og pension
652.655 ISK (4.834 euro) om måneden i gennemsnit får sygeplejersker, der ikke er ledere eller kandidatuddannede. Den højeste lønnede tiendedel får 695.990 ISK (5.140 euro), den laveste lønnede tiendedel får 579.427 ISK (4.279 euro). Dertil kommer arbejdsgiverens pensionsbidrag på 11,5 % af lønmodtagerens samlede løn og frivillig tilægspension på 2 %.

Uddannelse af ledere
Ingen statistik på antal lederuddannede. Kurser i ledelse har været en del af bacheloruddannelsen i sygepleje fra 1972.

Forskning
Godt 1% af sygeplejerskerne har en ph.d.-grad.



ligheder for at opnå klinisk erfaring under uddannelsen, og der er kommet øget fokus på patienternes sikkerhed.

På den baggrund har man ifølge Þorsteinn Jónsson set simulationsundervisning som en mulighed for at bygge bro mellem teoretisk viden og praktisk fær-

dighed – og som et bidrag til at udvikle de studerendes faglige kompetencer.

De studerende er i centrum

I 2007 kom den første fantomdukke til Island, og siden er simulationsundervisning blevet anvendt systematisk. Simulations-

undervisning adskiller sig betydeligt fra traditionel undervisning, idet de studerende er aktive deltagere.

I simulationsundervisning har den studerendes behov første prioritet i modsætning til traditionel praktik, hvor patientens behov er hovedsagen. Pleje af



DER VAR ENGANG

Islands Sygeplejerskeskole omkring 1950. Sygeplejerskeelever har time og på skemaet står "repetition i anatomi". Vejleder er lægestuderende Árni Björnsson, der senere blev plastikkirurg.

alvorligt syge patienter kræver, at forskellige fagligheder arbejder koordineret sammen, og simulationsundervisning er en god metode til at træne teamwork under de uventede omstændigheder, der kan opstå.

”Simulationsundervisning er nok den bedste metode til at undervise og træne teamwork mellem forskellige personalegrupper, for teamwork kræver anvendelse af mange kompetencer og ikke mindst forudseenhed,” siger Þorsteinn Jónsson.

I simulationsundervisning får de studerende først grundoplysninger om ”patientens tilstand“. Dernæst begynder den praktiske del, og når den er slut, gennemgås processen i fællesskab skridt for skridt på et såkaldt debriefingsmøde.

Feedback består blandt andet i, at deltagerne gennemgår begivenhedsforløbet, for at gruppen får et fælles syn på, hvad der egentlige skete. Nogle gange støtter de sig til en optagelse af simulationen, og de drøfter, hvad der kunne være gået bedre.

Bidrag til kritisk tænkning

Det er en udbredt antagelse, at simulationsundervisning bidrager til kritisk og refleksiv tænkning hos de studerende. For når de arbejder med en fantompatient, oplever de en direkte sammenhæng mellem deres beslutninger og fantompatientens reaktioner.

Samtidig har simulationsundervisning den fordel, at det er i orden at

begå fejl, og de studerende får lejlighed til at se følgerne af fejlene og lære af dem.

”Simulationsundervisning giver også mulighed for, at man systematisk gør opgaven sværere og gentager øvelser igen og igen,” siger Þorsteinn Jónsson. ”Selv om fantompatienter aldrig vil erstatte klinisk undervisning, har simulationsundervisning utvivlsomt nogle fordele, og mulighederne for at stille opgaver er nærmest udtømmelige.”

Tre simulationscentre på tre år

Omfanget af simulationsundervisning er vokset betydeligt i Island frem mod 2020. På tre år er der opbygget tre simulationscentre i landet.

Det er et krav, at kun de, der har fuldført et vejlederkursus, varetager undervisningen. Indtil for nylig blev vejlederkurserne afholdt af udenlandske instanser. Men de seneste år har Þorsteinn Jónsson ledet og tilrettelagt kurser for vejledere i simulationsundervisning, og i efteråret 2018 afholdtes det første islandske kursus for simulationsundervisningsledere.

”Undersøgelser har vist fordele ved simulationsundervisning frem for traditionelle undervisningsmetoder, og derfor står det klart, at omfanget af simulationsundervisning vil vokse betydeligt i de kommende år i sundhedsvidenskaberne,” siger han. 🌱



FAGLIGT UDSYN

Þorsteinn Jónsson, akut- og intensivsygeplejerske, Reykjavík

Professionens største udfordring

”Der er voksende mangel på sygeplejersker. Knap en tredjedel af faget arbejder med andet, og nyrekrutteringen svarer lige præcis til det antal, der bliver pensioneret de kommende år. Frafald under uddannelsen og frafald fra faget af nyuddannede sygeplejersker udgør i gennemsnit 15 %. Desuden er sygeplejerskers løn mindst 12 % lavere end lønnen hos andre professioner med tilsvarende uddannelse.”

Professionens største potentiale

”Mulighederne for fremstød ligger i sygeplejens særstilling. Sygeplejerskers styrke er den holistiske tilgang, som samfundet har brug for, og derfor er det vigtigt, at stærke sygeplejersker involveres mere i myndighedernes formulering af mål.”

Sådan kommer vi i mål

”Sygeplejersker må tænke på pleje i større sammenhæng og ikke alene gøre sig gældende i sygeplejerske-fora. For at styrke sygeplejerskernes image skal man udvikle ledere, der står med rank ryg og ikke er bange for at tage svære beslutninger og stå forrest i kampen.”

A photograph of two women standing on a mossy rock by a lake. The woman on the left is wearing a dark blue blazer over a light blue shirt and dark pants. The woman on the right is wearing a denim jacket over a dark top and jeans. The background shows a lake, trees, and a cloudy sky. A large quote mark is on the left side of the text.

”**Min skepsis er vendt**
Nu er jeg teknologi-
optimist

I 2012 var sygeplejerske Tove Larsen (t.v.) og projektleder Kari Eidnes Bjørkheim med til at etablere "Vestlandsprojektet". Projektet satte sig på at udvikle velfærdsteknologiske løsninger og har ført til bedre velfærdsydelse i 17 kommuner.

Velfærdsteknologi har gjort arbejdsdagen lettere for ressourcesygeplejerske **TOVE LARSEN**. Det har også øget sikkerheden for patienter og pårørende på en kosteffektiv måde i Vestlandet i Norge. Sygeplejersker bidrager til løsninger på den udfordring, at der bliver flere ældre og er mangel på sygeplejersker.

”Det er blot at trykke på alarmknappen på hans arm, og så ringer den efter en sygeplejerske. Inden for fem minutter er vi her.”

Ressourcesygeplejerske Tove Larsen er på besøg hos Per Reidar Dale, en 77 år gammel mand, der bor i Lindås på den norske vestkyst. Efter 52 år som lastbilchauffør trak Dale sig tilbage i 2011, men livet har sine prøvelser: Han har KOL og kæmper med vejret, og hjertet har været en bekymring siden den første infarkt for otte år siden.

”En dag sad jeg her i stolen, solen skinnede, og alt var fint. Men så kunne jeg næsten ikke trække vejret og trykkede på alarmen. Kort efter kom der nogen, og jeg fik hjælp med en åndedrætsmaskine,” siger han.

Ud over alarmen på håndleddet har han en sensor i soveværelset, der registrerer, om han står op. En anden sensor i stuen viser, om han er oppe og går. Derudover er der faldesensorer, dørsensorer og brandalarmer. Hvis der ikke registreres nogen bevægelse inden for et par timer, sendes en alarm automatisk til et 24-timers centralkontor.

”Velfærdsteknologi har gjort alt lettere,” siger Tove Larsen. ”Teknologien giver os en følelse af sikkerhed i hjemmesygepleje, brugeren får et enklere liv, og vi behøver ikke at føre tilsyn så ofte.”

Udfordring førte til udvikling

I foråret 2012 begyndte noget at ske i den lille kommune, Lindås, der ligger en times kørsel nord for Bergen. Hospita-

FAKTA NORGE

Antal sygeplejersker
105.922 er aktive på arbejdsmarkedet. 87 % i det offentlige sundheds- og socialvæsen. 3 % i offentlig administration, 3,5 % i uddannelsessystemet, 5,5 % i andre brancher og 0,5 % i vikarbureauer.

Uddannelsens længde
3 år.

Løn og pension

49.215 Nkr. (4.996 euro) om måneden i gennemsnitligt får sygeplejersker i den offentlige sektor, der ikke er ledere eller kandidatuddannede. Den højst lønnede tiendedel får 52.497 Nkr. (5.329 euro). Den lavestlønnede tiendedel får 41.472 Nkr. (4.210 euro). Dertil kommer pension på 12-16 % af 48.309 Nkr., og arbejdstager trækkes 2 % af sin løn.

Uddannelse af ledere

6.000 medlemmer af den norske sygeplejerskeforening er registreret som sygeplejerskeledere.

Forskning

2.000 videnskabelige medarbejdere i sygeplejerskeuddannelsessystemet, ca. 200 af dem er professorer. Ingen statistik på sygeplejersker med ph.d.-grader.





Foto: NSF ARKIV

DER VAR ENGANG

Norske sygeplejersker viste 17. maj 1945 taknemmelighed over freden ved at marchere i optog over hele landet. Her i Oslo. Nasjonal Samling, et fascistisk parti der styrede Norge på tyskernes vegne, tog under krigen kontrol med Sykepleierforbundet, og medlemmerne forlod i stort tal forbundet i protest. Umiddelbart efter krigen meldte de sig hurtigt ind igen.



lerne sendte flere og flere ældre mennesker tilbage til kommunen, og der måtte tænkes nyt: Hvordan kan vi frigøre ressourcer og sikre kvaliteten af sundhedsydelse? Svaret var Vestlandsprojektet, et projekt, der skulle gøre velfærdstjenesten bedre og mere effektive ved hjælp af teknologi.

”Det tog ikke lang tid, før vi så, at plejeteknologien førte til færre tilsyn hos brugerne. Vi kunne stole på, at teknologien vågede over dem og fortalte os, hvis

der skete noget. Tidligere kunne én, der faldt i hjemmet, blive liggende en hel dag, før det blev opdaget,” siger Tove Larsen.

Vestlandsprojektet er nu udvidet til 17 kommuner og omfatter omkring 100.000 mennesker. Projektet er også et forskningsprojekt drevet af Høgskolen på Vestlandet ved ”Senter for omsorgsforskning Vest”.

”Teknologien løser ikke udfordringen med flere ældre eller sygeplejemangel alene, men den hjælper. Tag noget så simpelt som

digital medicindosering, der siger, ”Nu skal du tage denne medicin”, og så falder en pose ned i en skål. Og hvis medicinen ikke tages, sendes der en alarm til sygeplejersken. Derefter behøver en sygeplejerske ikke køre fire gange dagligt til en bruger,” siger hun.

Ingen teknologi passer til alle

Nu testes det også, om mennesker med demens kan bo derhjemme ved hjælp af teknologi.

”Det er de færreste mennesker med demens, der ønsker at bo på plejehjem – de foretrækker at blive hjemme. Og med dørsensorer og alarmer er det muligt. Hvis borgeren går ud midt om natten, sættes alarmen i gang på vagtcentralen, og så kan vi rykke ud.”

Tove Larsen smiler.

”Det gør jobbet lettere for os sygeplejersker i hjemmesygeplejen. Vi ser, at velfærdsteknologien fungerer, fordi den effektiviserer vores ydelser og gør det muligt for os at bruge arbejdstiden mere effektivt.”

Hun mener, at velfærdsteknologi vil udvikle sig endnu mere i de kommende år.

”Vi har kun set begyndelsen. Stadig flere mestrer deres eget liv derhjemme med god livskvalitet og en følelse af frihed. Det er vigtigt at huske, at dette faktisk ikke handler om teknologi, men om mennesker.”

Hvad mener du?

”Teknologi er et værktøj, der kan levere bedre tjenester. Men vi tvinger ikke nogen til at bruge det, og der er forskellige behov, der skal imødekommes – der er ikke en færdiglavet pakke, som passer til alle. Det er vigtigt at se helheden for hver enkelt.”

Gode muligheder i fremtiden

Tilbage i stuen hos Per Reidar Dale er eftermiddagen begyndt. Han har været til træning og føler sig træt.

”Det er nogle ensomme aftener, men når sygeplejerskerne kommer, har de ofte god tid til at snakke. Det er rart,” siger Dale og smiler til Tove Larsen.

”Jeg kan huske, at jeg var skeptisk, da plejeteknologien blev introduceret,” siger hun.


I 2020 vil velfærdsteknologi være en naturlig del af regionens servicetilbud.

”Jeg var bange for, at al den teknologi ville gå ud over de varme hænder og den menneskelige kontakt. Men nu ser jeg, at vi ikke vil være i stand til at bevare kvaliteten af tjenesterne uden velfærdsteknologi. Vi bliver ældre end nogensinde før, flere mennesker bliver syge og har brug for hjælp - og der er mangel på sygeplejersker.”

Hun ser på Dale, der sidder i stolen.

”Nu ser vi, at brugerne er godt bekendt med teknologien og kommer med forslag til forbedringer. Der har været en stor udvikling siden 2012, og i de kommende år tester vi flere teknologiske løsninger i hjemmet - såsom videoopkald med lægen og egne målinger blodtryk og blodsukker, så de ikke behøver at gå til lægen.”

Vil velfærdsteknologi gøre arbejdsdagen endnu lettere for sygeplejersker i de kommende år?

”Ja, kombineret med god organisering og engagerede ledere vil velfærdsteknologi være endnu mere nyttig i fremtiden. Min skepsis er vendt. Nu er jeg teknologioptimist.” 



FAGLIGT UDSYN

Tove Larsen, hjemmesygeplejerske, Vestlandet

Professionens største udfordring

”At bemanningen er for ringe, både på hospitaler og i hjemmesygeplejen. Tidspresset er for stort for mange sygeplejersker, og de er ikke i stand til at udføre alle opgaver. Samtidig har sygeplejerskerne i kommunerne for mange opgaver. Alvorligt syge mennesker sendes fra hospitalet til hjemmesygeplejen, uden at sygeplejerskerne har tilstrækkelig oplæring eller tid til at tage vare på dem. Samarbejdet mellem den specialiserede og primære sundhedstjeneste skal forbedres.”

Professionens største potentiale

”Med øget satsning på sygeplejersker kan vi engagere os i flere opgaver og tage os af stadig mere syge mennesker. Sygeplejersker er dedikerede og ønsker at udvide deres faglige ekspertise, og hvis de gør det, kan flere få en mere korrekt og effektiv behandling.”

Sådan kommer vi i mål

”Velfærdsteknologi kan hjælpe flere patienter og brugere til at klare sig selv med forskellige hjælpemidler i hjemmet, så sygeplejersker ikke er nødt til at føre tilsyn så ofte. Sensorteknologi og alarmer gør sygeplejerskernes tidsforbrug mere effektivt, og vi kan bruge mere tid på dem, der virkelig har brug for os.”



Udvikling og forskning har ført Lena Berg til tops på kompetencelisten. I dag er hun ansvarlig for at udvikle og styrke sygeplejen inden for akutpleje på Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm.

Til tops på løn- og kompetencestigen

En stærk vilje til at udvikle sig har ført sygeplejerske **LENA BERG** til tops på både løn- og kompetencestigen. Det har krævet nogle ofre, men i dag er hun tilfreds. Svenske Vårdförbundet arbejder for, at flere sygeplejersker følger i hendes fodspor.

Den tid, hvor sygeplejerskerne kun valgte deres erhverv for at pleje og gøre godt, er forbi. I dag er der ingen modsætning mellem at vælge sygeplejefaget og satse på sin egen udvikling og karriere.

Et tegn på den udvikling er de karriere-modeller og kompetencestiger, som sygeplejerskeorganisationen, Vårdförbundet, og arbejdsgiverne i Sveriges kommuner og regioner (SKR) er begyndt at samarbejde om. Et af formålene er, at det skal kunne ses på lønsedlen, når en sygeplejerske tager ansvar og uddanner sig.

Stockholm er en af de regioner, der er kommet længst. På Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm blev regionens kompetencestige indført i 2017.

En af dem, der befinder sig øverst, er sygeplejerske Lena Berg.

Hun begyndte sine studier det år, da sygeplejerskeuddannelsen blev treårig, og blev færdiguddannet i 1996. I løbet af de godt 20 år, der er gået siden da, har hun oplevet, hvordan professionen har udviklet sig fagligt.

Flere sygeplejersker specialiserer sig, forsker og udvikler sygeplejen. Men samtidig taler man i Sverige om krise i sundhedsvæsenet og om sygeplejersker, der er trætte af lave lønninger og dårlige arbejdsvilkår. Sygeplejerskeorganisationen Vårdförbundet advarer om, at flere erfarne specialsygeplejersker forlader erhvervet, og organisationen indgik i 2019 en central rammeaftale med arbejdsgiverne om bedre løn. Målet

FAKTA SVERIGE

Antal sygeplejersker
109.515 er aktive inden for sundheds- og plejesektoren. 82 % i den offentlige sektor. 18 % i den private sektor.

Uddannelsens længde
3 år.

Løn og pension
33.520 (3.059 euro) om måneden i gennemsnit får svenske sygeplejersker, der ikke ledere. Den højest lønnede tiendedel får 38.750 (3.536 euro), den lavest lønnede tiendedel får 27.700 Skr. (2.645 euro). Dertil kommer arbejdsgiverbetalt pension på 18,5 % og tjenestepension på 4,5 % for lønninger op til 39.000 Skr. For løn over 39.000 Skr. betaler arbejdsgiveren 30 % til pension.

Uddannelse af ledere
72 % af lederne havde i 2015 en intern lederuddannelse, for 34 % lederne var det akademisk lederuddannelse.

Forskning
2 % af sygeplejerskerne har en ph.d.-grad. Omkring 120 er professorer.





FAGLIGT UDSYN

Lena Berg, ledende sygeplejerske, Stockholm

Professionens største udfordring

"At sygeplejerskerne skal se deres professionsvalg som en karrieremulighed. Akkurat som andre professioner, eksempelvis lægerne, gør."

Professionens største potentiale

"En vigtig del af sygeplejerskernes opgave er at forebygge dårligt helbred, og jeg mener, at vi har store muligheder – både for at påvirke sundhedsvæsenet og for at forbedre folkesundheden. Dette gælder ikke mindst inden for den primære sundhedstjeneste, som står over for en vigtig udvikling, når det svenske sundhedsvæsen går fra at være hospitalsstyret til at fokusere på pleje tæt på befolkningen."

Sådan kommer vi i mål

"For at opnå en patientpleje med lige vilkår for alle patienter må alle professioners færdigheder i spil. Sådan tror jeg også, at det kommer til at gå. Udfordringen vil primært være samfundsøkonomien, som for eksempel tvinger flere sygehuse i Stockholm til at reducere arbejdsstyrken."



er, at særligt fagkompetente sygeplejersker frem mod 2022 skal have 10.000 Skr. mere i løn om måneden. Det vil nu vise sig i de lokale lønforhandlinger i regioner og kommuner, hvordan det realiseres i praksis.

Mulighed for at udvikle sig

Lena Berg ved, hvordan livet som sygeplejerske kan opleves: Stort ansvar, stress og arbejde om aftenen og i weekenderne. Ikke desto mindre ønsker hun at nuancere billedet af sygeplejefaget.

"Arbejdsvilkårene kan være dårlige og lønningerne lave, men der er andre ting, der er værd at fremhæve. Jeg har været på Karolinska i 21 år og har aldrig følt, at jeg var nødt til at skifte arbejdsplads, fordi jeg har fået mulighed for at udvikle mig hele tiden. Denne mulighed er en vigtig side af vores profession."

Efter nogle år inden for ortopædi og kirurgi kom hun til Karolinska Universitetssjukhusets akutmodtagelse i 2003.

"For mig var akutpleje et indlysende valg, og da jeg kom til akutmodtagelsen, følte jeg mig hjemme med det samme. Hurtige, korte møder med mange patienter kræver meget energi, men jeg kan godt lide tempoet, dagens uforudsigelighed og spændingen, når det handler om liv og død," siger Lena Berg.

Hendes startløn som nyuddannet sygeplejerske var 12.500 Skr. om måneden. I dag er hun ledende sygeplejerske for akutområdet, og på syvende og højeste

trin på kompetencestigen er den gennemsnitlige løn 49.200 Skr. om måneden.

Til tops gennem forskning

Hun er tilfreds med sin løn og det sted, hun befinder sig i karrieren. Men for at nå til tops på kompetencestigen kræves der lang klinisk erfaring, kandidatgrad, vejledningskvalifikationer og ph.-studier eller ph.d.-grad. Efter otte års forskning på halv tid forsvarede Lena Berg i 2018 sin ph.d.-afhandling om patientsikkerhedsrisici på skadestuer.

"Det krævede meget af mig, og min datter savner ikke den tid, hvor jeg altid sad ved køkkenbordet og skrev om aftenen. Men forskningen var også en stimulerende udfordring, der førte mig videre i min karriere."

Inden for det svenske sundhedsvæsen er der en lang tradition for medicinsk ledelse. At være ledende sygeplejerske er at arbejde strategisk med at udvikle og gøre sygeplejen mere tydelig. Lena Bergs dage er fyldt med netværksarbejde, møder, seminaraktiviteter samt indberetning og analyse af utilsigtede hændelser.

"En del af mit job er at skabe et forum for at løfte sygeplejerskens profession. Vi har en langsigtet plan, som i første omgang handler om at møde førstelinjeledere og sygeplejerepræsentanter i dialog og på seminarer," siger hun.


Lena Berg har aldrig fortrudt sit valg af erhverv. Hun ser faget som et tag-



DER VAR ENGANG

Billedet er fra et plejehjem for børn, der blev indviet i 1941. I hjemmets forordning står, at "personalet skal behandles med høflighed og lydighed". Her sidder forstanderinden ved sengen hos en lille patient. Måske er "høfligheden og lydigheden" gensidig, og måske eksisterede den personcentrerede sygepleje også i 1953, da billedet blev taget?

selv-bord af muligheder, og for hendes vedkommende betyder det, at hun næsten helt har forladt det kliniske arbejde. Hendes drivkraft har altid været nysgerrighed og lyst til at udvikle sig.

"Karriere kræver engagement. Selvfølgelig er jeg tilfreds med min lønudvikling, men vigtigere end penge er det at få mulighed for at hæve niveauet på sygeplejen og støtte kollegerne i deres udvikling. Jeg har svært ved at slippe arbejdet i fritiden, og der er ikke nogen, der laver mine arbejdsopgaver, hvis jeg er syg. Men det er et frit job, og jeg elsker det." 

Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden gennem 100 år

1920

Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden (SSN) stiftes på den første kongres i København med bestemmelse om kongres hvert tredje år og møde i udøvende komite hvert år. Medlemmerne er sygeplejerskeorganisationer i Danmark, Finland, Norge og Sverige.

1923

Den islandske sygeplejerskeorganisation bliver medlem.

1926

Beslutning om at holde kongres hvert fjerde år.

1930

Beslutning om, at arbejdsudvalg (tidl. udøvende komite) mødes hvert andet år.

1935

SSN repræsenterer nu 25.000 nordiske sygeplejersker. Får sine første trykte love.

1945

SSN fejrer 25-års jubilæum.

1947

Bogen "Sjuksköterskors samarbete i Norden - Kongressberättelser från 25 år" udgives.

1948

De første to permanente, faglige ekspertgrupper nedsættes med fokus på uddannelse og rationalisering af sygeplejerskers arbejde, administration, økonomi og sygehusbyggeri.

1954

Nye love: SSN's beslutende myndighed går fra kongressen til repræsentantskabet. De permanente faglige ekspertgrupper skrives ind i lovene, og SSN får sit første permanente sekretariat med lønnet sekretær og nedskrevne retningslinjer.

1970

Nye love: Kongressen som fagligt forum nedlægges. Der arrangeres i stedet faglige temamøder i sammenhæng med årlige repræsentantskabsmøder. De permanente faglige komiteer nedlægges og erstattes af ad-hoc-udvalg.

1981

SSN begynder at udgive forskningstidsskriftet "Vård i Norden".

1983

SSN udgiver første udgave af "Ethiske retningslinjer for sygeplejeforskning i Norden".

1989

SSN taler nu på vegne af 225.000 sygeplejersker.

Nye love: SSN's repræsentantskab og temamøder afskaffes. Beslutende myndighed overgår til bestyrelsen. Der holdes fremover ét årligt fagligt arrangement. SSN's myndighed defineres for første gang på tryk: SSN kan udelukkende træffe beslutning i sager, der vedkommer det nordiske samarbejde. Ikke i sager af national art.

1995

SSN fejrer 75-års jubilæum og udgiver bogen "Fem svaner i flok".

1998

Den færøske sygeplejerskeorganisation bliver medlem.

2009

SSN publicerer rapport med status og anbefalinger til kvalitetsindikatorer inden for ernæring (nutrition), smerter, tryksår, fald og normeringer.

2014

Det svenske SSN-medlem, Vårdförbundet, overtager udgivelsen af "Vård i Norden" i samarbejde med Svensk Sjuksköterskeförening. Navnet ændres til "Nordic Journal of Nursing Research" med publicering gennem det britiske forlag Sage. Fra 2015 optages udelukkende engelsksprogede artikler.

2015

Lovændring: SSN's sekretariat tilknyttes organisationen i det land, hvor SSN's formand fysisk er placeret.

SSN-konference om avanceret klinisk sygepleje, Advanced Practice Nursing.

2016

SSN-konference om patienter med komplekse behov.

2017

SSN-konference om forskning i sygepleje.

2018

SSN holder konference om ligeløn og sender henvendelse til de nordiske landes regeringer om, at der er behov for politisk indsats mod uligeløn.

2019

SSN holder CNO/GCNMO-workshop (Chief Nursing Officer/ Government Chief Nursing and Midwifery Officer.)

2020

En planlagt jubilæumskonference blev aflyst på grund af Covid-19-pandemien.

SSN definerer sig i 2020 som et samarbejdsorgan for de nordiske sygeplejerskeorganisationer, der drøfter temaer af fælles interesse på det fagpolitiske, interessepolitiske, internationale og samfundspolitiske område.

SSN ledes af et styre, der mødes mindst to gange om året. I styret sidder formændene for de seks medlemslandes sygeplejerskeorganisationer.

SSN repræsenterer 340.000 sygeplejersker og arbejder for:

- Udvikling af sygeplejerskers kompetencer og funktionsområder
- En sygeplejetjeneste med høj kvalitet
- Værdsætning af sygeplejerskers funktion i form af gode løn- og arbejdsvilkår
- Indflydelse på beslutningsgrundlaget for udvikling af sundhedspleje og sundhedspolitik
- At sikre koordinering af medlemsorganisationernes indsats i andre nordiske, europæiske og internationale fora.

Kilder til historisk artikel, tidslinje og fakta

NETE BALSLEV WINGENDER, 1995, Fem svaner i flok - Sygeplejerskers Samarbejde i Norden 1920-1995, Sygeplejerskers Samarbejde i Norden

VERA BROCK (redaktion), 1970, SSN 50 år, Sygeplejerskers Samarbejde i Norden

ÅSHILD FAUSE og **ANNE MICAELSEN**, 2001, Et fag i kamp for Livet - Sygepleiens historie i Norge, Fagbokforlaget

MARIANNE FALCK m.fl. (redaktion), 1983, EPIONE - SSY - Sjuksköterskeförbundet i Finland 85 år, Sjuksköterskeförbundet i Finland

WANJA PETERSEN, 1998, Frá Diakonissuni til Sjúkrasystirina, Sjúkrasystirafélag Føroya

IRIS ERLÖV og **KERSIN PETERSSON**, 1992, Från kall till personlighet - Sjuksköterskans utbildning och arbete under ett sekel, Pedagogiska institutionen, Lunds Universitet

KARI MELBY, 1990, Kall og kamp - Norsk Sykepleierforbunds historie, Cappelen

SSN, 2018, Equal Pay and Working Conditions, Sygeplejerskers Samarbejde i Norden

EVA BARKEMAN, 2014, Jobba 6 timmar, få betalt för 8, Forskning.se

ARBEJDERHISTORIE, 2001, Ottetimersdagen, Leksikon.org

ARBEJDERMUSEET, 2019, Kampen om 8-timers arbejdsdagen, Arbejdermuseum.dk

EUR-LEX, 2019, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/55/EU af 20. november 2013, eur-lex.europa.eu

DE SEKS NORDISKE SYGEPLEJERSKEFORBUND, 2019, diverse historiske data og informationer til faktabokse; lønstatistik fra 2018.

SSN'S SEKRETARIAT, 2019, diverse historiske data om organisationens aktiviteter

”

**Selv om vort Formaal ikke er store Resolutioner
og mægtig samlet Optræden, saa er der en
uendelig Styrkefølelse i dette, at vi er en samlet
Stand, der stræber efter de samme Maal.**

INVITATION TIL FØRSTE FÆLLESMØDE I SYGEPLEJERSKERNES SAMARBEJDE I NORDEN, 1920



100
Sygeplejerskernes
Samarbejde i Norden

