

## Generation Zygeplejerske

**Laura Helle Nielsen** tilhører en ny generation af sygeplejersker, som er i fuld gang med at indtage sundhedsvæsenet. De værner om deres fritid og vil ses som hele mennesker i deres arbejdsliv på en anden måde end tidligere generationer. Det stiller nye krav til deres ledere.



# POWER CARE

## Norske oplevelser på **danske** vilkår

Når du rejser med POWERCARE til Norge, så er det altid på dansk overenskomst, der giver dig maksimal sikkerhed på dit arbejdsventyr. Du behøver heller ikke at bekymre dig om, at kursen på den norske krone er lav. Vi udbetaler din løn i danske kroner, så du altid ved, hvad du tjener, når du er afsted.

- ♥ Høj løn udbetalt i danske kroner
- ♥ Indbetaling til dansk pension
- ♥ Fuldt forsikret på danske vilkår
- ♥ Faguddannede, danske bemandingskonsulenter
- ♥ Vejledning til din selvangivelse, så du undgår skattesmæk

POWERCARE er et 100% dansk, privatejet vikarbureau. I mere end 23 år har vi hjulpet danske specialsygeplejersker, sygeplejersker og jordemødre med at finde spændende arbejdsventyr i Norge, der er rigt på både faglighed og skønne oplevelser.

Husk at læse det med småt...



Hanne  
↓



BLIV VIKAR

*Det med småt: som altid sørger vores dedikerede rejseafdeling også for at arrangere og betale din rejse og bolig under dit ophold. Derudover får du også adgang til vores fordelsprogram, hvor du får rabatter på oplevelser, lydbøger, tøj og meget andet. Scan QR koden og læs mere.*

*Foto: Hanne Tarp, Intensivsygeplejerskevikar i POWERCARE på telttur med sine norske kollegaer.*



## En formand takker af

Den 29. september sætter Grete Christensen punktum for en lang karriere i sygeplejerskernes tjeneste. Hun kigger tilbage på gode resultater og udfordrende tider. Kampen for ligeløn er endnu ikke vundet. Men sygeplejerskerne har sat gang i en bevægelse, der ikke kan stoppes, slår hun fast.

◀ Side 34



Mange er i tvivl om, om de må slå op i en patientjournal, når en patient har klaget over dem.

**Søren Stidsen**  
juridisk chef i Styrelsen  
for Patientklager

Side 42

### Tema

For de unge er det et valg, ikke et kald

Side 14

### Fra SPL til SPL

Blomster mod smitte

Side 26

### Tillidsrepræsentanten

“20.000 kr. er jo en hel del”

Side 32

### Mit job

Fascineret af urkraften

Side 40

### Forskning får liv

Mentorer sikrer god start på karrieren

Side 48

### Professionsfestival

”Skal jeg vise jer, hvordan man gør?”

Side 54

### Forskeren fortæller

Vinterbad og bliv sundere

Side 58

### Dilemma

Han vil gøre skade på sin ekskone

Side 60

Se alle  
dine fordele på  
**studiekonto.dk**

# DSR ejer Lån & Spar

## Gæt, hvor du får mest bank som studerende?

Netop. Som medlem af DSR ejer du også en bid af os. Derfor giver vi dig 5% i rente på Danmarks bedste studiekonto. Samtidig får du fagrelevant rådgivning, fordi vi kender dig og dine medstuderendes lønforhold og jobudsigter bedre end de fleste. Lægger du vægt på bæredygtige produkter og ansvarlighed, kan du altid få en status i vores årlige bæredygtighedsrapport. Og så kan du i øvrigt beholde fordelene ved studiekontoen i 3 år efter endt uddannelse.

Se alle dine fordele på **studiekonto.dk** – Book et møde på **studiekonto@lsb.dk** eller **3378 1927**.



For at få Danmarks bedste studiekonto skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DSR. Du får 5% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 1%. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 13. juni 2023.

Ring **3378 1927** – eller gå på **studiekonto.dk** og se mere.

**5%**  
på din  
studiekonto

## Vælg en Studiekonto hos Lån & Spar og få det hele med:

- 5% i rente på de første 20.000 kr.
- Kassekredit på op til 50.000 kr.
- Visa/Dankort og Mastercard med samme pinkode
- StudieOpsparing med 1% i rente
- Gebyrfri hverdag, når du hæver eller veksler
- Søg studiekontoen i Lån & Spars mobilbank. Log ind med MitID – så er du klar til at søge.

# Lån & Spar

# Sygeplejersken

Danish Journal  
of Nursing



## Lyt til sygeplejerskerne

**En ny generation af sygeplejersker** gør i disse år deres indtog på arbejdspladserne rundt omkring.

Den nye generation af kolleger er kendetegnet ved at være nysgerrige, målrettede og læringsparate. Samtidig vil de ikke finde sig i hvad som helst. De vil f.eks. ikke finde sig i dårligt arbejdsmiljø og ublu krav om høj arbejdsintensitet. Så hellere forlade arbejdspladsen eller helt forlade faget.

Den nye generation går under betegnelsen 'Generation Z' og er – lidt højtravende sagt – i gang med at redefinere arbejdets rolle i livet. Men tag ikke fejl: Den nye generation af sygeplejerskers ønsker og forventninger til arbejdslivet er identisk med, hvad langt hovedparten af alle sygeplejersker oplever som vigtigt.

Inde i bladet kan du bl.a. læse om Nanna Solveig Sørensen, 26-årig sygeplejerske på Afdeling for Kræftbehandlings sengeafsnit på Rigshospitalet, som siger: "Vi ved jo, at vi kan sige op og have et nyt job i morgen. Vi behøver ikke finde os i det," og "Jeg gider ikke have et arbejde, hvor jeg ikke har overskud til noget i min fritid. Det er jo den, jeg arbejder for."

Det afgørende er, at arbejdsgivere og politikere indser de nye generationers ønsker, krav og behov og indretter arbejdspladserne ud fra det.

Arbejdsgivere og politikere er nødt til at tænke nyt og se medarbejderne med helt andre briller end førhen.

Det er mit håb, at arbejdsgivere og politikere tager Generations Z's "briller" på, når de åbner døren til de kommende trepartsforhandlinger, følger op på anbefalingerne fra Robusthedskommissionen, og når de sætter sig ved OK24-forhandlingsbordet.

Ansvh. chefredaktør  
**Louise Balleby**

Redaktionschef  
**Kristine Jul Andersen**

Redaktionssekretærer  
**Henrik Boesen**  
**Lotte Havemann**

Fagredaktør  
**Maj Siercke**

Bladsekretær  
**Ditte Jørgensen**

Art Directors  
**Mathias N Justesen**  
**Sasja C R Hermansen**

Grafiker  
**Catherine T Jørgensen**

Journalister  
**Anne Witthøft**  
**Caroline Schönberg**  
**Christina Sommer**  
**Helle Lindberg Emarati**  
**Maria Klit**  
**Mathilde Nyfos Ebbesen**

**Næste udgave udsendes:** 16. - 19. oktober 2023

**Distribueret oplag:** Perioden 2021-22 76.299 ekspl. Medlem af Danske Medier

**Ophavsret:** Enhver anvendelse af hele eller dele af artikler, fotos og illustrationer fra Sygeplejersken, såvel papirudgaven som den elektroniske udgave, er kun tilladt med skriftligt samtykke fra redaktionen eller forfatteren/fotografen/illustratoren jf. lov om ophavsret.

**Ansvar:** Dansk Sygeplejeråd har intet ansvar for produkter og ydelser, som omtales i Sygeplejerskens annoncer eller indstik. Redaktionen påtager sig intet ansvar for materialer, der indsendes uopfordret. Holdninger, der tilkendegives i artikler og andre indlæg, udtrykker ikke nødvendigvis Dansk Sygeplejeråds synspunkter.

**Forsidefoto:** Kasper Løftgaard

**Udgiver:** Dansk Sygeplejeråd, Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K, telefon: 3315 1555, redaktionen@dsr.dk, sygeplejersken.dk, ISSN 0106-8350

**Tryk:** Stibo

**Annoncer og abonnement:** Media-Partners, Telefon: 2967 1436



*Grete Christensen*

Grete Christensen  
Formand

John Allan Poulsen er en af mange, der blev svigtet under sær- og åndssvageforsorgen. 11. september fik de en officiel undskyldning af social- og boligminister Pernille Rosenkrantz-Theil (S).



Foto: Bo Amstrup/Ritzau Scanpix

## ”Undskyld”

**Staten svigtede** sin tilsynspligt i forhold til de anbragte i sær- og åndssvageforsorgen i årene 1933 til 1980. Det slog socialminister Pernille Rosenkrantz-Theil fast ved et særligt arrangement 11. september. Her gav hun dem alle en uforbeholden undskyldning for de svigt og overgreb, de var udsat for.

Hun understregede, at meget er blevet bedre, men skjulte ikke, at der endnu er udfordringer:

”Der er stadig mennesker med handicap og særlige behov, som ikke får den hjælp og støtte, de har behov for. Men voldsomheden, volden og overgrebene har vi gjort op med,” sagde Pernille Rosenkrantz-Theil.

Sygeplejerske Christina Lindberg har set ændringerne. Hun gjorde som ung i slut 80’erne rent på et bosted for børn og voksne med udviklingshæmning.

”Dengang boede der flere på et værelse, og de var fem om et badeværelse. Beboere med udviklingshæmning boede med mennesker med mentale handicaps. Man blandede alle sammen,” husker hun.

### Ingen taler grimt

Da hun mange år efter vendte tilbage til et lignende botilbud som sygeplejerske, havde beboerne eget

værelse og boede med andre med samme diagnose. Til gavn for fagligheden.

Siden 2019 har Christina Lindberg arbejdet på botilbuddet Østerled for voksne med udviklingshæmning i Gentofte Kommune.

”Her er en respektfuld og værdig kultur fra top til bund. F.eks. accepteres det ikke, at nogen taler grimt til beboerne. Jeg tror, menneskesynet afhænger meget af ledelsen på stedet, og her er der en fælles respekt for borgerne,” siger hun og tilføjer:

”Min fornemmelse er, at vi som samfund i højere grad accepterer forskelligheder.”

Lisa Storm Villadsen, professor i retorik ved Københavns Universitet, har forsket i officielle undskyldninger.

”Kritikere af officielle undskyldninger mener ikke, man kan undskylde på nutidens vegne for noget, der foregik for længe siden. Men her er det en markering af, at regeringen synes, at behandlingen af de anbragte i sær- og åndssvageforsorgen var forkert. Hvis regeringen ikke undskyldte, var der risiko for, at fortidens handlinger blev normaliseret - ’sådan var det bare dengang’,” siger hun og tilføjer:

”Men der skal jo handling bag ordene. Værdien af undskyldningen ses ofte først efter fire-fem år, når regeringens initiativer til forbedringer slår igennem.”

/ua

# 3.800

**midlertidige sengepladser** råder kommunerne nu over, imens sygehusene skærer ned. Det viser en ny undersøgelse fra Implement. Næsten alle pladserne er reguleret efter serviceloven, da kun ca. 5 pct. er akutpladser. Konsekvenserne for patienter er store, mener tidligere forsker i sundhed ved Vive Sidsel Vinge. "Vi har jo nærmest fået opbygget små minihospitaler bare uden læger og dermed også uden journaladgang for medarbejderne. Og uden medicinskabe, for kommunerne må ikke opbevare medicin, og uden adgang til epikriser," siger hun til Mandag Morgen.

/hli



## Der skal tages nogle upopulære beslutninger.

**Søren Brostrøm**  
formand for Robusthedskommissionen, om skarpere prioritering i sundhedsvæsenet.

## Sygeplejersker skal støttes til at hjælpe patienter med IT

**Hvis borgerne skal trives** i et digitaliseret sundhedsvæsen kræver det, at sundhedsprofessionelle kan hjælpe dem med teknikken, siger forskere.

For patienter og sygeplejersker skal i fremtiden bruge mere digital kommunikation. Men hvis borgerne ikke er digitalt parate, venter nye vejledningsopgaver for sundhedspersonalet, og det kræver, at sygeplejersker og andre faggrupper i sundhedsvæsenet kan hjælpe dem.

Det er de sundhedsfaglige bare ikke nødvendigvis klar til, fortæller Jacob Østergaard Madsen, ph.d. og forsker i Forskningscenter for Sundhed og anvendt teknologi på UCN. Han er pt. en del af det tværeuropæiske forskningsprojekt IDEAHL, som klarlægger, hvordan man kan højne borgere og patienters digitale sundhedskompetencer.

"De foreløbige resultater viser, at hvis vi skal hjælpe borgere og patienter med at styrke deres digitale sundhedskompetencer, så er vi nødt til at starte med at understøtte de sundhedsprofessionelle, så de bedre kan understøtte borgere og patienter."

### Utryghed gør det sværere

Tallene fra undersøgelsen er endnu ikke færdiganalyseret og offentliggøres derfor



Foto: Cathrine Erhmann

▲ Sundhedsprofessionelle skal understøttes for selv at kunne hjælpe borgere og patienter med at styrke digitale sundhedskompetencer.

først senere, men de peger på, at sygeplejersker ikke føler sig trygge og i kontrol med de digitale værktøjer. Dermed får de også sværere ved at hjælpe patienterne, siger forskerne fra UCN.

"Både sygeplejersker og alle andre faggrupper har brug for, at der kommer et større uddannelsesfokus på det her område, men også at man i ledelsen ude i praksis skal prioritere området. De har brug for de rette kompetencer til at agere i et af verdens mest digitale sundhedsvæsenet," siger Lisa Korsbakke Emtækær Hæsum, som er sygeplejerske, ph.d. og

lektor på sygeplejerskeuddannelsen på UCN. Hun er også en del af forskningsprojektet.

Digitaliseringen er en udfordring for både patienter med KOL, Parkinsons og hjertesygdomme, men også patienter i en høj alder samt borgere, der allerede er udsatte.

"Hvis man ikke har fokus på det her, så kan digitalisering skabe øget ulighed i sundhedsvæsenet," lyder det fra Jacob Østergaard Madsen.

/ar



Foto DR

Serie

## Med livet i hænderne

**”Som sygeplejerske i Traumecentret** er min vigtigste opgave at hjælpe de forskellige læger og skabe en relation med patienten og evt. pårørende.”

Sådan siger sygeplejerske Rie Haulik Aalbæk Madsen, der er en af de seje sygeplejersker, læger og andre medarbejdere på Rigshospitalet, som kan følges i sæson 2 af dokumentarserien ’Med livet i hænderne’ på DR.dk

Serien tager også seerne forbi Hjerter Lungekirurgisk Afdeling samt Mave Tarm Kirurgisk Sengafdeling, hvor sygeplejerske Carina Andersen (foto) er med til at modtage den ældre herre Bjarne, der netop er blevet opereret for kræft i spiserøret. Nu skal han mobiliseres, selvom han er træt efter sin operation.

”Hvis vi bare lader ham ligge, overlever han ikke,” siger Carina Andersen.

Se både sæson 1 og 2 på DRTV.

/cso

## 7,5 mio. til forskning i nyresygdomme

**Novo Nordisk Fonden** har bevilget 7,5 mio. kr. til klinisk sygeplejespecialist og lektor Jeanette Finderup fra Nyresygdomme på Aarhus Universitetshospital og Aarhus Universitet. Hun står i spidsen for forskningsprogrammet COMFORT, der skal udvikle og teste skræddersyede løsninger til at lindre nyresyges symptomer.

De næste fem år skal hun lede forskningsprojekter i et multicenterstudie i tæt samarbejde med Odense og Herlev-Gentofte Hospitaler.

Pengene skal bl.a. gå til at opbygge forskningskapacitet hos sygeplejersker



Foto iStock

◆ Flere sygeplejersker skal forske i nyresygdomme.

inden for nyresygdomme med ansættelse af post-doc stipendiater, ph.d.-studerende og forskningsassistenter, skriver Aarhus Universitetshospital i en pressemeddelelse.

/mat

## Når det går galt

**Et nyt e-læringskursus** ’Når det går galt’ skal hjælpe sygeplejestuderende og kommende sundhedspersonale med at navigere i systemerne, når noget går galt i forhold til en patient i sundhedsvæsenet.

Kurset er lavet i et samarbejde mellem Styrelsen for Patientsikkerhed, Styrelsen for Patientklager, Patienterstatningen og Danske Professionsskoler.

Kurset består af fire moduler med informationer og cases om situationer, de studerende kan komme ud for i deres kommende arbejde – f.eks. patientklager eller spørgsmål om patienterstatning. På den måde får studerende fokuseret undervisning i patientrettigheder og navigering i systemerne. Det skal skabe tryghed for både patienter og personale.

Kurset er gratis, tilgængeligt for alle og man kan gennemgå det, så ofte man vil.

Find kurset på linket: [kursus.typeform.com/naardetgaargalt](https://kursus.typeform.com/naardetgaargalt)

/mne

## Udsigt til 2.500 mere i løn

**Det skabte vrede** blandt sygeplejersker, da Lønstrukturkomitéen i juni konkluderede, at sygeplejerskerne får nok i løn. Men nu har regeringen alligevel peget på sygeplejerskerne som én af fire faggrupper, der kan forvente en lønstigning ved de kommende trepartsforhandlinger. De øvrige faggrupper er sosu-assistenter og -hjælpere, pædagoger og ansatte i Kriminalforsorgen.

Ifølge statsminister Mette Frederiksen (S) er der tale om stigninger på i gennemsnit 2.500 kr. om måneden før skat til 200.000 medarbejdere. Hun har til TV2 forklaret valget af netop de fire faggrupper med, at de er ”vital for, om et velfærdssamfund fungerer eller ej.”

Til DR udtaler Dansk Sygeplejeråds formand, Grete Christensen, at hun ser en udfordring i at begynde at udpege nogle grupper frem for andre. ”Men med de kampe, vi som sygeplejersker har stået i, så er jeg glad for det,” siger hun.

/mat





Foto: Henning Bagger/Henninbagger/Ritzau Scanpix

▲ Dansk Sygeplejeråd, Kreds Nordjylland, var blandt de FH-organisationer, der var mødt op i Aalborg for at protestere mod besparelser.

## Milliardbesparelser vil ramme hårdt

**Det var til protestskilte** og lyden af slagord, at regeringstoppen midt september lagde vejen forbi Aalborg.

Statsminister Mette Frederiksen (S), økonomiminister Jakob Ellemann-Jensen (V) og udenrigsminister Lars Løkke Rasmussen (M) blev modtaget af et væld af faggrupper fra Fagbevægelsens Hovedorganisation – herunder Dansk Sygeplejeråd. De var mødt op for at protestere mod de besparelser, de danske kommuner og regioner skal finde til næste år.

I alt skal byrådene spare 3,5 mia. kr. i 2023, mens regionerne har meldt ud, at der trods akutpakker vil være et hul på 2,5 mia. kr. i kassen. Det skyldes bl.a. inflation og øget medicintilskud.

### Bugnende statskasse

Protesterne skal ses i lyset af, at regeringen planlægger ekstra skattelettelser udover de 5 milliarder kroner, der er aftalt i regeringsgrundlaget samt at Finansministeriet før sommerferien opjusterede det økonomiske råderum med 16 mia. kr. frem mod 2030.

Det har givet anledning til hård kritik og dyb bekymring fra flere sider. Senest har adskillige socialdemokratiske regionsmedlemmer langet ud efter regeringen og egen partitop.

”Vi har så mange huller i velfærden, både i forhold til unge, der mistrives, demente ældre og vores miljø. Jeg mener, pengene er meget bedre brugt her end på endnu større skattelettelser,” siger f.eks. regionsrådsmedlem i Region Sjælland Stina Højgaard (S) til DR.

### Sygehuspersonale må fyres

Besparelserne vil ramme det allerede pressede sundhedsvæsen hårdt. Ifølge professor i sundhedsøkonomi Jes Søgaard skal pengene bl.a. findes ved fyringer af sygehuspersonale.

”Det er det eneste sted, de kan hente de her besparelser. Man snakker meget om udgifter til administration, men det kan slet ikke hente besparelser i den her størrelsesorden,” siger han til DR.

I Region Nordjylland er der for eksempel et hul i budgettet på 280 mio. kr.

Aalborg Universitetshospital alene har et underskud på 225 mio. kr.

I Region Midtjylland skal der spares for 360 mio. kr. Det kan bl.a. betyde, at hospitalet i Silkeborg skal lukkes i aften- og nattetimerne samt at akutklinikken lukkes.

/hli

## VERDEN

### Stor forskel på over dødelighed

**Over dødeligheden er forblevet høj** i mange lande, siden verden kom ud af covid-pandemien. Lande som Australien, Canada, USA og Storbritannien har siden marts 2022 i det meste af perioden haft en over dødelighed, der har svinget mellem 5 og 20 pct. Det viser tal fra Human Mortality Database (2023) og World Mortality Dataset (2023).

I den modsatte ende af skalaen ligger lande som Polen, Bulgarien, Ungarn og Slovakiet. De lande har en negativ over dødelighed, hvor færre dør end forventet.

Tallene gennemgås og præsenteres af John Campbell, som er pensioneret sygeplejelærer, ph.d. og skadestuesygeplejerske. Han har siden 2007 haft en YouTube-kanal, som især under covid-pandemien fik mange følgere og i dag har 2,87 mio. følgere. Gennemgangen kan ses i hans Youtube-video 'Sad excess deaths', som er fra starten af september.

Heri undrer John Campbell sig i over forskellene i landenes over dødelighed og ærgrer sig over, at de sundhedsmyndigheder, som indførte de mest vidtgående restriktioner og tiltag under pandemien tilsyneladende ikke har fået tilsvarende gavn af deres bestræbelser i form af en lavere over dødelighed.

/lha

►  
Leder af sygeplejen i Furesø Kommune Susan Læntver Kristiansen (th.) har givet sygeplejersker som Lisa Klahn frihed til at lægge såkaldt fleksible timer ind, når og hvor det passer i sygeplejerskernes liv.



Foto: Mikolaj Linares

## Fleksible timer i Furesø

**Et forsøg på at få flere sygeplejersker** til at gå op i tid, har man i Furesø Kommune indført 'fleksible timer'. Til gengæld for at gå 1-3 timer op i tid, får sygeplejerskerne selv lov til at bestemme, hvornår de ekstra timer skal lægges, og hvad de skal bruges på inden for aftalte rammer.

En af de 13 sygeplejersker, der har valgt at gå op i tid, er uth-ansvarlig, ernærings- og kvalitetssygeplejerske Lisa Klahn.

For hende er netop fleksibiliteten altafgørende for, at hun har valgt at gå fra 32 til 35 timer.

"Ellers ville jeg ikke være gået op i tid. Jeg er er skilt, har to børn og en hund. Jeg har brug for en ugentlig fridag og for at gå senest kl.15.30," siger hun.

### Mere dedikeret

Hun lægger den ekstra tid, hvor det passer bedst ind. Nogle gange er det på hendes ugentlige fridag, andre gange er det om aftenen eller i weekenden.

De fleksible timer har også gjort det muligt for hende at give borgerne en endnu bedre sygepleje.

"Jeg er blevet endnu mere dedikeret til mit arbejde. Det har gjort, at jeg kan gå mere i dybden og grave lidt mere ned i tingene, og at jeg kan bedre skabe mig et bedre overblik over borgerne, og hvad der mangler af udredninger og opfølgninger. For mig er det helt fantastisk," siger Lisa Klahn.

### Sygepleje hjemme fra sofaen

Ifølge leder af sygeplejen i Furesø Kommune, Susan Læntver Kristiansen, skaber de fleksible timer både større arbejdsglæde og højere kvalitet i sygeplejen.

Timerne kan bruges på alt fra opfølgning på en borgers behandling til en sygeplejefaglig udredning af en borgers behov eller sagsbehandling og planlægning af nye tiltag, eller til når den kliniske vejleder skal forberede sig til de nye studerende.

Om de opgaver løses på kontoret eller siddende hjemme i sofaen med en kop te, når det passer ind i sygeplejerskens liv, betyder ikke noget for Susan Læntver Kristiansen, der fortæller, at hun i det hele taget prioriterer fleksibilitet meget højt:

"Hvis nogen spørger, om de kan gå tidligere eller tage en afspadseringsdag, gør vi, hvad vi kan, for at det kan lade sig gøre, og det ender stort set altid med et ja. Nogle har også fleksibel mødetid og møder mellem f.eks. 8 og 8.15 og går mellem 15.30 og 15.45."

/awi

# Ny viden om hjerne-rystelser

**Fysisk aktivitet** i en eller anden grad gavner mennesker, som er ramt af en hjernerystelse. Det viser to nyligt offentliggjorte undersøgelser.

Senest har en projektgruppe fra CSU-Slagelse konstateret, at 82 personer med længerevarende følger efter hjernerystelse fik forøget antallet af aktive arbejdstimer signifikant. Desuden blev deltagernes træthed og tendenser til depression reduceret.

Det skete som følge af en tværfaglig teamindsats gennem interventioner tilpasset behovet hos hver enkelt deltager. Teamet bestod af en fysio- og en ergoterapeut, en logopæd, en neuro-optometrist, en mindfulness-instruktør, en søvnvejleder, en høre-konsulent og en neuropsykolog.

En stor international rapport har desuden slået fast, at tidlig fysisk aktivitet gavner mennesker med hjernerystelser, hvilket er en 'drejning' af hidtidige anbefalinger, fastslår Hana Malá Rytter, leder af det nationale videncenter Dansk Center for Hjernerystelse.

Til videnskab.dk oplyser hun, at man gennem mange år har anbefalet at hvile for at undgå symptomer de første 14 dage.

"Nu er det blevet til de to første døgn," fortæller hun og fastslår, at nu anbefales man hvile med måde. Det er OK at få milde symptomer. Man må gerne dyrke let fysisk aktivitet allerede næste dag efter hjernerystelsen, hvis man kan.

Den internationale rapport, som flere end 100 forskere står bag, har været mere end fem år undervejs.

/hbo

↑ Del artiklen

↓ Download



Foto: Liseotte Sahrov/Ritzau Scanpix

▲ Robusthedskommissionen præsenterer sine anbefalinger på et pressemøde. Indenrigs- og sundhedsminister Sophie Løhde (V) (tv.) fik her overrakt anbefalingerne.

## Ufaglærte løser ikke krisen

**Der er gode taktik**, men også grund til bekymring i Robusthedskommissionens 20 anbefalinger til, hvordan fremtidens sundhedsvæsen skal gøres mere robust.

Det mener næstforkvinde i Dansk Sygeplejeråd, Dorthe Boe Danbjørg.

Tidligere på måneden fremlagde Robusthedskommissionen sit bud på, hvordan bl.a. manglen på sygeplejersker skal løses. Kommissionen blev nedsat i 2022 under den daværende S-regering.

Anbefalingerne lyder bl.a. på, at et nationalt prioriteringsråd skal sikre den bedst mulige udnyttelse af sundhedsvæsenets ressourcer. U hensigtsmæssig behandling skal nedbringes. Dokumentation uden værdi skal fjernes. Den digitale og teknologiske omstilling skal have turbo på. Samtidig skal flere sygeplejersker op i tid, ligesom vagtarbejdet skal fordeles på flere.

### Mindretalsudtalelse

"Der er nogle gode anbefalinger i Robusthedskommissionens rapport. Bl.a. om introforløb og tekno-

logi. Men i rapporten anbefales også et øget brug af ufaglærte til patient- og borgernære opgaver. Det er en bekymrende udvikling, som DSR ikke støtter," siger Dorthe Boe Danbjørg, der har siddet med i Robusthedskommissionen.

Alligevel har de øvrige medlemmer af kommissionen holdt fast i anbefalingen, og derfor har Dansk Sygeplejeråd fået tilføjet en mindretalsudtalelse om det i rapporten, fortæller Dorthe Boe Danbjørg.

"Vi er meget bekymrede over, at kommissionen mener, det er den vej, vi skal. Det forringer kvaliteten, patientsikkerheden og omsorgen for den enkelte patient," siger hun og understreger, at forudsætningen for høj kvalitet og patientsikkerhed beror på, at medarbejderne i sundhedsvæsenet har kompetencer til at levere en helhedsorienteret sygepleje og behandling.

Hvis sundhedsvæsenet skal blive mere robust, kommer det til at kræve "gennemgribende ændringer", konkluderer Robusthedskommissionen.

/awi



pka



Sammen giver  
vi mere tilbage

Bestil webrådgivning på  
[pka.dk/book](https://pka.dk/book)

# Er det tid til at få tjekket din pension?

Book et webrådgivningsmøde med en pensionsrådgiver. Sammen kigger I på din pension. Passer den til dit liv her og nu? Er der økonomiske fordele, du ikke kender til?

Du behøver ikke at forberede dig til mødet. Bestil tid nu på [pka.dk/book](https://pka.dk/book).



PKA er en af Danmarks største pensionskasser med 355.000 medlemmer indenfor social- og sundhedsområdet og investeringer for 400 mia. kr.

# Bekymret for et A- og B-hold

I bedste sendetid stod anæstesisygeplejerske **Karina Krogh** frem med sin bekymring for de komplekse patienters fremtid.

Tekst **Caroline Schønberg**

Foto **Cathrine Ertmann**



**“Det var som at kaste en snebold**, der forvandlede sig til en lavine. Modtagelsen var overvældende.” Sådan fortæller anæstesisygeplejerske på Aalborg Universitetshospital Karina Krogh om sit opråb “Kære Sophie Løhde – giv mig en grund til at blive”, der i februar blev bragt i avisen Nordjyske og som video på Dansk Sygeplejeråd, Kreds Nordjyllands kanaler.

Videoen har i dag over 174.000 visninger og gav anledning til, at Karina Krogh blev inviteret i Debatten på DR2. I selskab med politikere og meningsdannere diskuterede hun finanslov med fokus på skattelettelser kontra velfærd.

“Jeg er bekymret for, at vi får et A- og B-hold, hvor man skal betale sig til velfærd. Taberne bliver de medicinske komplekse patienter, og dem der ikke har økonomi til en privat sundhedsforsikring,” siger Karina Krogh i dag til *Sygeplejersken*.

## Frustration førte til handling

Da Debatten ringede, var Karina Kroghs første indskydelse: “Det kommer ikke til at ske”. Varslet var kort, og udsendelsen lå oveni hendes søns fødselsdag og vagter på hospitalet. Men der var noget, der fik hende til at medvirke.

Tilbage i marts svarede sundhedsministeren nemlig på opråbet, men Karina Krogh mener, det var et politikersvar, man

“ikke kan bruge til noget som helst”. Med de spareplaner, der i øjeblikket rulles ud i regionerne, føler hun ikke, der bliver lyttet. Så Karina Krogh sprang ud i det:

“Det var en god oplevelse men også specielt at stå overfor nogle, der er vant til tv og store debatter. Det kan godt være, at de har tv-erfaring og ved meget om skatteforhold, men jeg ved altså også meget med mine 21 år som sygeplejerske.”

## En ond spiral

Regeringens finanslovsforslag for 2024 lægger op til langsigtede investeringer i sundhedsvæsenet, men ifølge Karina Krogh hænger det ikke sammen, når regioner og kommuner skal spare pga. bl.a. inflation og forhøjede medicinudgifter.

“Det er vildt bekymrende med alle de besparelser. Sygeplejersker forlader det offentlige, og nogle forlader faget helt

– det er en ond spiral. Derfor håber jeg virkelig, at vi kan råbe politikerne op.”

I Debatten blev der bl.a. diskuteret privathospitaler som en del af løsningen på lange ventelister, men den præmie køber Karina Krogh ikke. For hende handler det om sygeplejerskemangel.

“Politikerne glemmer, at man ikke bare kan aflaste det offentlige ved at rykke flere patienter til det private, for vi er ikke flere sygeplejersker, end vi er. Kernen er, at der skal uddannes flere, og flere skal have lyst til at blive.”

Karina Krogh har fået mange positive tilkendegivelser på sine indspark i den offentlige debat, og hun opfordrer sine medsygeplejersker til at følge trop:

“Jeg håber, flere almindelige sygeplejersker vil tage bladet fra munden. Der er brug for vores syn på, hvad der sker derude, så nuancerne kommer frem.” ♥



Zoomers, Curling-  
generationen, Snow-  
flakes eller Digitalt  
indfødte. Kært barn  
har mange navne. Ge-  
neration Z indbefatter  
den del af befolkning-  
en, der er født mellem  
1995 og 2012.  
*(Billede er opstillet).*

# For de unge er det et valg, *ikke* et kald

**Generation Z** stormer i disse år ind på uddannelserne og arbejdsmarkedet. Det er nogle af dem, der skal afhjælpe sygeplejerskemanglen - og hvis lederne vil holde på dem, gør de klogt i at lære dem at kende, mener ledelses- og ungdomsforskere.

Tekst **Maria Klit**  
Foto **Kasper Løftgaard**

”Vi har at gøre med en generation, der insisterer på at have et fuldt liv. Det er ikke arbejdet, der definerer dem. Arbejdet er vigtigt, og det skal give mening. De vil føle, at de gør en forskel. Men det skal hænge sammen med deres privatliv.”

Sådan siger ledelsesrådgiver Karen Christina Spuur om Generation Z, der består af den del af befolkningen, der er mellem 11 og 28 år gamle.

Tal fra Danmarks Statistik har tidligere vist, at hver fjerde danske medarbejder i 2023 ville tilhøre Generation Z, og i disse år stormer de ind på både uddannelser og arbejdspladser.

En generation betegner en gruppe af mennesker, der er født inden for den samme tidsperiode, typisk 15-20 år. Grundantagelsen i generationsbegrebet er, at en generation er præget af de samme historiske erfaringer og derfor har en række fællestræk. (Billede er opstillet).

- ▶ På trods af det falder ansøgetallet til sygeplejeuddannelsen, og der er udfordringer med både rekruttering og fastholdelse. Derfor bør man interessere sig for, hvad generationen er for en størrelse, mener Karen Christina Spuur, som netop nu er aktuell med en bog om ledelse af unge.

### Fritid før arbejde

"Hvor man førhen har snakket om work/life balance, vender de unge begrebet om. Fritid og alt det andet kommer først. De er i gang med at redefinere arbejdets rolle i livet," forklarer Karen Christina Spuur.

De unge efterspørger i stigende grad fleksibilitet i arbejdslivet. Noget, der kan være svært at imødekomme i sundhedsvæsenet, hvor vagterne skal dækkes døgnet rundt alle årets dage, og hvor hybrid- og hjemmearbejde ikke så let finder plads.

Samtidig er de opdraget til at være individualister, forklarer Karen Christina Spuur:

"De vil gerne være en del af stærke fællesskaber, men fællesskaberne skal gerne tilgodese deres individuelle behov."

Det kan Trine Løvenskjold Nielsen nikke genkendende til. Hun er forperson for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS), og med sine 23 år er hun klokkeklar Generation Z'er, og de har ikke den samme følelse af forpligtelse over for fællesskabet som tidligere generationer.

Det afføder f.eks. massiv vrede, når politikerne kollektivt beder sygeplejerskerne 'tage én for holdet', og især kaldstanken og idéen om sygepleje 'af et godt hjerte' får mange unge til at stejle:

"For mig fjerner ordet 'kald' al faglighed fra mit uddannelsesvalg. Som om det er noget, der bare var i mig ved fødslen. Jeg



blev sygeplejerske, fordi jeg ville være sygeplejerske. Det var ikke et kald, det var et valg. Og sådan ved jeg, at rigtig mange andre også har det," siger Trine Løvenskjold Nielsen.

Hun tænker sig lidt om, og fortsætter så:

"Kaldstanken er også pakket ind i dårlig samvittighed. Du skal bare gøre og finde dig i hvad som helst, for det er jo et



kald, ikke? Jeg vil gerne gøre mit bedste på arbejdet. Men det skal være inden for rammer, der er gode for mig.”

### Længsel og oprørstrang

Trine Løvenskjold Niensens udtalelser vækker genklang hos Noemi Katznelson, der er ungdomsforsker og centerleder i Center for Ungdomsforskning ved Aalborg Universitet:

”De unge har en søgende længsel efter mening og at gøre en forskel for andre. Samtidig har de en meget klar holdning til, hvad de vil og ikke vil levere ind arbejdsmæssigt,” forklarer hun.

Hun fornemmer et spirende oprør mod det grænseløse arbejde og arbejdet som det eneste identitetsbærende. De er vokset op i et uddannelsessystem med relativt lavt til loftet og med et stort fokus på præstationsmål og på, hvordan man klarer sig.

Det står i stærk kontrast til 90’erne, hvor man groft sagt ikke behøvede at tænke på, hvad man ville med sin karriere, før man var færdig med sit speciale.

”Det ville være utænkeligt i dag. I dag starter beslutningsprocessen og fokus på fremtid og karriere langt tidligere, og for nogle allerede i grundskolen,” forklarer Noemi Katznelson.

Ændringen skyldes i høj grad accelerationssamfundets udvikling. Internettet, teknologien og de sociale mediers fremmarch. Et stigende samfundsfokus på udvikling, vækst og hurtighed har bl.a. vist sig ved nationale tests, fremdriftsreformer og karakterbonus for at komme hurtigt gennem uddannelsessystemet.

Unge i dag er vokset op med smartphones i hånden og en følelse af massivt pres. De forventes konstant at skulle være på og i bevægelse, og samtidig har de fra sidelinjen set deres forældre halse mellem institution og arbejde og skynde sig alle steder hen:

”Det, vi ser i dag, kan forstås som en modreaktion på alt dét,” siger Noemi Katznelson.

### Et stille opgør

”Jeg føler, at vi værner mere om vores fritid, end tidligere generationer har gjort. Den vil vi gerne passe på, og den skal helst ikke spoles af f.eks. opringninger om pålagte vagter,” siger Trine Løvenskjold Nielsen.



## De unge er i gang med at redefinere arbejdets rolle i livet.

**Karen Christina Spuur**  
ledelsesrådgiver og  
forfatter

Flere unge har et ønske om at stå af, afgrænse og skjærme sig fra det grænseløse arbejde og følelsen af at skulle præstere konstant. Om at mindske belastningen og tillægge andre dele af livet værdi, forklarer Noemi Katznelson:

”Hvor det kan aflæses som usolidarisk og forkælet, at man insisterer på at gå klokken 16, kan det omvendt også aflæses som et ønske om at realisere andre dele af livet end blot arbejdet eller som en kommentar til urimelige arbejdsforhold. Og som en sund beskyttelse imod overbelastning.”

Og der er god grund til at mindske belastningen. Undersøgelsen ’2022 Gen Z and Millennial Survey’, udgivet af Deloitte og baseret på 23.000 respondenter i 46 lande viser, at op mod halvdelen af danske unge under 28 år har været hjemme fra arbejde på grund af stress eller angst.

Næsten 40 pct. føler sig udbrændte som følge af krav på arbejdspladsen, og cirka samme antal har forladt en arbejdsplads af samme årsag. 41 pct. føler sig stressede det meste af tiden.

Internationalt associeres Generation Z med tendenser som ’quiet quitting’, som er et fænomen, hvor man stopper med at gå den ekstra mil for arbejdspladsen. Man gør, hvad man bliver betalt for. Ikke mere, ikke mindre. Som en slags stille opgør med tidligere generationers giftige arbejdskultur; en respons på urealistiske forventninger, dårligt arbejdsmiljø og for stort arbejdspress.

### Bløde kompetencer i høj kurs

Tallene i Deloitte’s rapport afspejler også, at Generation Z har et stort behov for

”Jeg søgte ind på uddannelsen med en indstilling om, at jeg skulle arbejde i det private, hvor der er bedre løn og arbejdstider. Men jeg er blevet positivt overrasket. Jeg kunne sagtens se mig selv f.eks. her på Børne- og Ungemodtagelsen, for det er virkelig meningsfuldt arbejde, selvom man arbejder i alle vagtlag. Men jeg er jo kun 25. Når jeg begynder at stifte familie, så søger jeg nok hen, hvor der f.eks. ikke er nat- og weekendarbejde.”

**Cassandra Nielsen**  
25 år, 2. semesters klinik,  
Børne- og Ungemodtagelsen,  
Herlev Hospital



► psykologisk tryghed på arbejdspladsen. Hvis den er for travl og stresset, og tonen er for hård, så vender de unge pilen ind mod sig selv. De føler lynhurtigt, at de ikke er gode nok.

De har behov for feedback, anerkendelse og nærværende ledere, der engagerer sig i dem. Hvor de ældre generationer har set arbejdet som et sted, hvor man først og fremmest var professionel, vil de unge ifølge Karen Christina Spuur ses som hele mennesker:

”De vil ses og høres for dem, de er. De vil have en leder, der husker at spørge ind til kattene og privatlivet. Derfor slår de sig på ledere, der ikke mestrer de her bløde og relationelle kompetencer, som spiller en helt afgørende rolle for, om man kan holde på sine yngre medarbejdere,” siger hun.

På flere hospitalsafdelinger har man også fået øjnene op for, at de unge stiller nye krav til arbejdsgiverne. Det gælder bl.a. Afdeling for Kræftbehandling på Rigshospitalet, som du kan læse mere om på side 20. Her ved man godt, at Generation Z ikke bliver for enhver pris.

Tværtimod. Karen Christina Spuur har interviewet et hav af dem, og ikke én kunne se sig selv det samme sted et helt liv. Fortjenstmedaljens tid er forbi. De unge er skolet til at være i konstant bevægelse, og for dem er dét at blive et sted for længe et udtryk for, at man ikke er villig til at udvikle sig og prøve nye ting, forklarer hun:

”De unge er opvokset i et samfund, der hele tiden har bedt dem om at skynde sig, og de er opdraget af forældre, der har bedt om at mærke efter og vælge dét, som gør dem glade. De har en høj grad af FOMO (fear of missing out, red.), så hvis de er et sted, der ikke er attraktivt, hvor de ikke kan udvikle sig, så smutter de.”

### De vil gerne bidrage

SLS-forperson Trine Løvenskjold Nielsen oplever, at hun og hendes jævnaldrende tit bliver misforstået af især ældre generationer, der er rundet af andre værdier. Ønsket om konstant udvikling ses som krævementalitet og kravene til fleksibilitet og et godt arbejdsmiljø som svaghed eller forkælelse.

Især beklagelser over vagtarbejdet eller ønsker om at tilrettelægge arbejdslivet på en måde, så både arbejds- og privatliv kan hænge sammen, mødes næsten

**”Vores generation** siger mere fra over for ting, vi ikke synes, er retfærdige, f.eks. urimelige arbejdsvilkår. Det kan måske virke forkælet på den ældre generation, når unge sygeplejersker ikke ønsker at arbejde på samme måde, som de har gjort. Men for de fleste af os er det bare ikke lykken, at arbejdet fylder alt - og det kommer det hurtigt til på afdelinger, hvor man hele tiden skal forholde sig til forespørgsler om vagtbytte eller opkald om overarbejde og ekstravagter. Vi vil rigtig gerne arbejde, men vi vil ikke indrette hele vores liv efter det.”

**Sofie Rasmussen**  
25 år, Psykiatrien Region  
Midtjylland, Aarhus  
Universitetshospital



Foto Michael Drost-Hansen



For mig fjerner ordet ’kald’ al faglighed fra mit uddannelsesvalg.

**Trine Løvenskjold Nielsen**  
forperson for  
Sygeplejestuderendes  
Landssammenslutning

altid med skepsis af udenforstående eller ældre kolleger, fortæller hun:

”Man bliver tit mødt med f.eks. ’Hvorfor er du så blevet sygeplejerske?’ eller ’Vi havde det meget værre end jer i sin tid.’”

Men de negative prædikater er en grov misforståelse af generationen, mener Karen Christina Spuur. Den nye generation er et kæmpe arbejdsmæssigt aktiv. De er nysgerrige, de er målrettede og de er læringsparate:

”De vil gerne bidrage. Og så gælder det altså om ikke at slukke lyset i øjnene på dem,” siger hun og kommer med en klar opfordring til de ledere, der lige nu kæmper for at få fat i de yngste medarbejdere:

”Som arbejdsplads skal man gøre sig lidt attraktiv og lækker. Man skal sørge for, at man kan tilbyde et godt fællesskab, høj faglighed og mulighed for ansvar og udvikling. Dét er i høj kurs blandt de unge. Og så finder de sig simpelthen ikke et dårligt arbejdsmiljø. Hvorfor skulle de også de? De kan jo vælge og vrage.” ♥



**”Jobbet på Hjertemedicinsk** er mit første. Jeg var i praktik her på 6. semester, og det var det gode sammenhold på afdelingen og specialet, der tiltalte mig. At være på en højt specialiseret afdeling, hvor man både kan blive klogere og dygtigere samtidig med, at man har det sjovt, når man er på arbejde. Jeg ville ikke kunne være på en arbejdsplads, hvor der ikke var et godt socialt fællesskab mellem kollegerne. Så ville jeg søge videre.”

**Hjalte Vinter**  
26 år, Hjertemedicinsk  
Afdeling, Odense  
Universitetshospital

Generation Z vil have et fleksibelt arbejdsliv. Trine Løvenskjold Nielsen drømmer f.eks. om, at flextid blev en mulighed på flere arbejdspladser: ”Jeg ved godt, det ikke er realistisk alle steder nu. Men kunne man se ind i det på nogen måde?”



Foto Michael Drost-Hansen

# ”Vi behøver *ikke* finde os i det”

På Afdeling for Kræftbehandling på Rigshospitalet har ledelsen længe været bevidst om, at der skal **nye metoder til** for at tiltrække den yngre generation af sygeplejersker. Nøgleordene er udvikling, fællesskab og lydhørhed.

Tekst **Maria Klit**

Foto **Kasper Løftgaard**

”Jeg gider ikke have et arbejde, hvor jeg ikke har overskud til noget i min fritid. Det er jo den, jeg arbejder for,” siger 26-årige Nanna Solveig Sørensen.

Som medlemmer af Generation Z stiller både hun og hendes jævnaldrende kollega, Laura Helle Nielsen, nye krav til arbejdslivet.

De har været ansat på Afdeling for Kræftbehandlings sengeafsnit i hhv. 2,5 år og 8 måneder. De arbejder i skiftende vagter og vurderer begge, at arbejde og privatliv vægter ca. 40/60 med privatliv højst.

Hvis de en dag får børn og familie, vil det nok være 30/70.

## Hvad de unge vil have

Afdelingens chefsygeplejerske Mette Misfeldt er særligt opmærksom på, hvordan man tiltrækker og fastholder yngre sygeplejersker. Det starter med en erkendelse:

”Hele sundhedsvæsenet står med de samme problemer. Det er svært at rekruttere, vi mær-

ker et andet flow af personale til og fra og et større fokus på vagt- og weekendarbejde – især blandt de yngre,” fortæller hun og fortsætter:

”Vi kan ikke blive ved med at gøre det, vi hele tiden har gjort. Vi er nødt til at se på vores medarbejdere med helt andre briller end førhen. Hvad er det, unge mennesker vil have?”

For at finde svar på det spørgsmål fik afdelingen i 2022 en studerende på Institut for Folkesundhedsvidenskab til at undersøge de nye, unge medarbejders krav og ønsker til balancen mellem arbejds- og privatliv.

Den viste bl.a., at et godt fagligt og socialt fællesskab betød noget. Man skal føle sig inkluderet. Der skal være mulighed for kompetenceudvikling. Der skal være fælles ansvar for arbejdsopgaver, og ledelsen skal lytte.

## What’s in it for me?

”Det er meget ’what’s in it for me?’ med de unge, så vi skal øve os i at medinddrage dem i udvikling og projekter meget tidligt og vise dem, at



”Kaldstanken er så provokerende,” proklamerer Nanna Solveig Rasmussen (tv). ”Jeg føler tit, jeg gør en forskel, og jeg går stort set altid glad hjem fra arbejde. Men det er altså ikke fordi vi jubler, hver gang vi skal ind og tørre bræk op,” griner hun.



der er gode karriereveje for dem her på afdelingen,” siger Mette Misfeldt.

Hun understreger, at de unge hverken er krævende eller svage. De vil bare noget andet med deres arbejdsliv og stiller andre krav, end man gjorde for 20-30 år siden.

For Nanna Solveig Sørensen og Laura Helle Nielsen er hårde chefer, nedladende kommentarer og dårligt psykisk arbejdsmiljø f.eks. no-go:

”Jeg ville ikke holde én dag på en afdeling, hvor tonen var rigtig hård. Jeg kan



Hvis vi ikke lytter til de unge og forsøger at møde dem på midten, så taber vi.

**Mette Misfeldt**

chefsygeplejerske på Rigshospitalets Afdeling for Kræftbehandling

godt forstå, at man siger op, hvis man bliver snakket til på den måde,” siger Nanna Solveig Sørensen og tilføjer:

”Det er måske også en generations-ting. Vi ved jo, at vi kan sige op og have et nyt job i morgen. Vi behøver ikke finde os i det.”

De har begge været på afdelinger, hvor de ikke trivedes. Laura Helle Nielsen mindes ikke, at hun fik ét eneste rosende ord under sin tidligere ansættelse.

Nanna Solveig Sørensen blev stresset og fik i en periode angstanfald, når hun skulle i vagt. Der var altid travlt, der var altid flere vagter at dække, det var altid ”mere, mere, mere,” fortæller hun. ▶



- ▶ Når hun forsøgte at italesætte problemet, lød svaret fra ledelsen, at ingen andre havde det sådan. Underforstået var det hende, den var gal med:

"Det fik mig til at tvivle på, om jeg kunne klare at være sygeplejerske. Jeg var allerede gået i gang med at overveje, hvad jeg skulle i stedet."

### Lydhørhed og ros

På Afdeling for Kræftbehandling blev Nanna Solveig Sørensen og Laura Helle Nielsen positivt overraskede.

Her er man mere ligeværdig med ledelsen. Der er lydhørhed. Vagtplanen fastlægges for tre måneder ad gangen, og der bliver taget højde for deres ønsker i planlægningen, fortæller de. Det er også okay at takke nej til en vagt, når man 'bare' skal ud at drikke øl med vennerne.

"Så finder vi en løsning. Man bliver ikke set skævt til for at prioritere sin fritid. Vi spiser og hygger os sammen, og lederne kender os og er opmærksomme på, om vi har det godt. Også privat," siger Nanna Solveig Sørensen.

"Vi har det virkelig dejligt her. Man bliver lyttet til og rost for det, man gør godt. Det betyder så meget," tilføjer Laura Helle Nielsen.

### Frygten for at stå stille

De nævner begge uddannelsesmuligheder som en vigtig komponent i et godt arbejdsliv og som noget, Afdeling for Kræftbehandling kan tilbyde.

I fællesskab med ledelsen er Nanna Solveig Sørensen f.eks. ved at undersøge, om hun kan uddanne sig mere specialiseret inden for kræftsygepleje.

"Både til gavn for afdelingen, så længe jeg er hér. Men også med tanke på, når jeg en dag skal videre," siger hun.

- ▲ Selvom de unge helst vil holde arbejde og fritid adskilt, er de også dedikerede til faget. På højre overarm har Laura Helle Nielsen fået tatoveret et hjerte. "Det er er virkelig flot organ, og så er det et tegn på, at jeg er sygeplejerske," siger hun.

De taler begge varmt om arbejdet med sårbare kræftpatienter. De er ikke på vej væk fra afdelingen, understreger de. Men videre skal de jo på et tidspunkt, siger de.

De har Generation Z's fokus på præstation og på at være i konstant bevægelse. Men der er også en ambivalens overfor selvsamme.

F.eks. har de svært ved at holde fri uden at have nogle planer. At stå så stille kan føles næsten skamfuldt og mødes ofte med skepsis blandt deres jævnaldrende.

"Har du slet ikke lavet noget?" imiterer Laura Helle Nielsen med opspærrede øjne og fortsætter:

"Alle har altid så travlt, for der er et øvre pres. Du skal både have et spændende job og en spændende fritid. Du skal arbejde, træne, gå til sport, se dine venner og pleje din familie. Det har jeg været meget mærket af til tider."

### Tryghed er alfa og omega

"De nye sygeplejersker er på sin vis skrøbelige. De har virkelig brug for at blive passet på, og de skal ikke skubbes ud over kanten," siger Mette Misfeldt og tilføjer:

"Samtidig har de en stor sult efter muligheder og efter at blive involveret og være med til at udvikle fra starten. Man skal slet ikke undervurdere dem. Men det handler om at finde den gode balance."

Det kan være svært at høre vennerne fra det private erhvervsliv fortælle om lønforhøjelser, personalegoder og vilde firmafester, siger Nanna Solveig Rasmussen. "Jeg kan blive absurd misundelig, og jeg forstår egentlig godt, hvorfor nogle sygeplejersker vælger et job i et forsikringselskab."

Mange steder har man f.eks. alt for længe troet, at de unge sygeplejersker var selvkørende efter en hurtig oplæring, fortæller Mette Misfeldt:

"Den går bare ikke i dag. Onboarding tager lang tid, mindst et år. Og det er så utroligt vigtigt, at de lander godt i jobbet, for ellers forlader de det igen."

Laura Helle Nielsen er stadig på onboarding-forløb otte måneder efter sin ansættelse. Det betyder bl.a., at hun er tilknyttet en oplæringssygeplejerske, der er ansat til at støtte de nye sygeplejersker.

"Hun er så sød. Altid opmærksom på, hvad man har brug for, hvor man er i sin faglighed, og om der er noget, man vil snakke om. Hun er bare sådan én, man har lyst til at gå til. Det har været mega trygt," fortæller hun.

Nanna Solveig Sørensen stemmer i. Selvom hun har været ansat i to og et halvt år, går hun stadig til oplæringssygeplejersken for støtte og sparring.

"Og med de spørgsmål, man ikke tør fortælle andre, at man ikke kender svaret på," griner hun.

### Nye tider

Som leder føler Mette Misfeldt et stort ansvar for at lede med øje for medarbejdernes sammenhængende arbejds- og privatliv. Både for den enkelte med-



Vi ved jo, at vi kan sige op og have et nyt job i morgen.

**Nanna Solveig Sørensen**  
sygeplejerske på Rigshospitalets  
Afdeling for Kræftbehandlings  
sengeafsnit

arbejders trivsels skyld, men også med tanke på sygeplejerskemanglen i et større perspektiv.

Hun mener, at man generelt i sundhedsvæsenet for sent har opdaget, at en ny generation kræver en ny tilgang:

"Vi er først for nylig begyndt at kigge på noget, som allerede er i fuld gang med at ske. Vi er i en meget foranderlig tid, og hvis vi ikke lytter til de unge og forsøger at møde dem på midten, så taber vi." ♥







1970

## Da boomerne smed kappen

Tekst og foto

Dansk Sygeplejehistorisk Museum

**Sygeplejekappen** blev introduceret på Bispebjerg Hospital i 1913 og blev dermed en obligatorisk del af sygeplejerskernes uniform. I 1970 gjorde boomer-generationen, som senere er blevet kendt for deres trang til aktivisme, oprør mod kappen. Billedet er fra 1970 og blev bragt i Tidsskrift for Sygeplejersker nr. 10 samme år. De nyuddannede sygeplejersker fra Glostrup og Gentofte demonstrerer her mod den kappe, som de syntes var både irriterende og upraktisk, men som af den ældre generation blev set som "kronen på værket". I 1971 blev brug af kappen gjort frivillig. I første omgang i Københavns Hospitalsvæsen. ♥

FotoSjov • dk



GÅ IKKE GLIP AF

# 50 % RABAT PÅ FOTOBØGER & FOTOKALENDERE

Få personlige fotobøger og fotokalendere med dine egne billeder. Perfekt til at samle alle de gode minder du har på telefonen.

Dine fotobøger og fotokalendere skabes med kærlighed for detaljerne og med vores nemme designer bliver det en leg, at skabe præcis det, du ønsker.

## SÅDAN FÅR DU RABATTEN

Bestil på [www.fotosjov.dk](http://www.fotosjov.dk) og brug rabatkoden **SY5FK** så får du 50 % rabat på fotobøger og fotokalendere.

Rabatkoden indtastes ved betaling, hvorefter rabatten fratrækkes. Tilbuddet gælder til og med d. 15. dec. 2023, og kan ikke kombineres med andre rabatter.



FOTOBØGER  
FRA KUN  
**90 KR.**

FOTOKALENDERE  
FRA KUN  
**65 KR.**

FotoSjov • dk

# Blomster mod smitte

Hygiejnesygeplejersken i Rødovre Kommune har indført et kreativt blomstersystem. Systemet **forebygger smittespredning** på kommunens ældrecentre uden at gå på kompromis med det hjemlige.

Tekst **Mathilde Nyfos Ebbese**

Foto **Nikolai Linares**

**Laminerede blomster** i rød, gul eller orange hænger til tider klistret på dørene på Ældrecentret Broparken i Rødovre. Det gør de, fordi hygiejnesygeplejerske Marie Bjerregaard Feldthaus har lavet et system, der forebygger smitte fra beboere med en smitsom mikroorganisme.

Systemet er udarbejdet i samarbejde med serviceleder Annette Bonde.

Blomsterne er tegnet med streger på laminerede A4-ark i varme farver. Hver farve hører til hvert sit actioncard med hygiejneinstrukser bestående af piktogrammer. Hvis en beboer bliver erklæret smittet af egen læge eller i forbindelse med et hospitalsbesøg, skal sundheds- eller rengøringspersonalet hænge en blomst op. Blomsterne skelnes efter bl.a. mikroorganismens grad af smitte.

”Det er et redskab, så personalet ved, hvad de skal gøre for ikke at blive smittet eller sprede smitte til andre beboere,” fortæller Marie Bjerregaard Feldthaus.

På Ældrecentret Broparken prøver de blomstersystemet af. Målet er at udbrede systemet til de øvrige ældrecentre i kommunen.

## Mindre spild

Marie Bjerregaard Feldthaus fortæller, at initiativet er deres gamle system i en venligere udgave. Før hang der advar-



## Gode råd:

1. **Luft idéen for ledelsen**
2. **Inddrag rengøringspersonalet**
3. **Laminér både blomster og action cards, så de kan tørres af**
4. **Brug piktogrammer, så alle kan forstå instrukserne**

selsskilte på smittede beboeres døre. Nu skal de laminerede blomster stadig signalere, at bestemte værelser kræver en konkret håndtering, men uden at beboere og pårørende skal konfronteres med de voldsommere advarselsskilte. Og faktisk reagerer særligt de demente beboere godt på blomsterne.

Initiativet har før været forsøgt på ældrecentret, men det var først, da Marie Bjerregaard Feldthaus startede som hygiejnesygeplejerske, at blomstersystemet fik lov til at spire.

”Det fungerer pga. et meget engageret personale og en hygiejnesygeplejerske, der kom på det rigtige tidspunkt,” siger Marie Bjerregaard Feldthaus.

De oplever også en økonomisk fordel, da der er mindre spild, når personalet ved præcis, hvilke værnemidler og rengøringsremedier der skal bruges. ♥

## Magneteffekten:

# Et sundt arbejdsmiljø er løsningen

Det kræver politiske prioriteringer at skabe det arbejdsmiljø, som kan tiltrække og fastholde medarbejderne, lyder det fra **Robusthedskommissionen**, sundhedsøkonomer og arbejdsmiljøforsker.

Tekst **Anne Witthøft**

Illustration **Istock/Mathias N Justesen**

**”Lige nu har vi fire-fem sygeplejersker**, der har henvendt sig til os, da de gerne vil arbejde hos os,” siger Bettina Lund-Nielsen.

Hun er chefsygeplejerske på Urinvejskirurgisk Sengeafsnit, Regionshospitalet Gødstrup. Et hospital, der ligesom alle andre hospitaler mærker manglen på sygeplejersker. Men sådan er det ikke hos Bettina Lund-Nielsen.

”Vi har aldrig stået uden ansøgere, og det er jo lidt paradoksalt i denne tid,” siger hun.

Fra maj 2021 til maj 2022 forlod 2.400 sygeplejersker hospitalerne på landsplan, og i 2022 mislykkedes 46 pct. af alle forsøg på at ansætte nye sygeplejersker.

### Et robust arbejdsmiljø

Ifølge Bettina Lund-Nielsen skyldes succesen på Urinvejskirurgisk Sengeafsnit et stabilt og godt arbejdsmiljø.

”Vi har altid haft et godt arbejdsmiljø, hvor vi aldrig er røget ind i en nedadgående spiral. Vi prøver at passe på medar-

”  
Vi skal skabe rimelige arbejds-  
vilkår for medarbejderne i sundhedsvæsenet



**Mickael Bech**  
professor i sundhedsledelse og politik, Syddansk Universitet.

bejderne og være på forkant, for man kan sagtens have travlt, men man skal ikke stå på tæer hele tiden. En konstant travlhed kan ingen ikke holde til,” siger hun.

Netop rygtet om det gode arbejdsmiljø er med til at rekruttere nye sygeplejersker.

”Det er ikke stillingsopslag, der skaffer os nye sygeplejersker. Vi rekrutterer via mund-til-mund-metoden,” fortæller Bettina Lund-Nielsen.

### Arbejdsmiljø er afgørende

At arbejdsmiljøet er alfa og omega for at holde på de erfarne medarbejdere og tiltrække nye er forskningsmæssigt solidt underbygget, fortæller bl.a. Mickael Bech, professor i sundhedsledelse og politik på Syddansk Universitet. Han har siddet med i den Robusthedskommission, der den 11. september kom med en række anbefalinger til, hvordan man kan løse den nuværende rekrutterings- og fastholdelseskrise i sundhedsvæsenet.

”Gentagne studier viser, at de faktorer, der har mest betydning for rekruttering og fastholdelse, er arbejdsmiljøet. Og det handler bl.a. om, hvilke krav og balancer der er, i forhold til hvor travlt man har. Hvor godt er arbejdsklimaet, er der tætte relationer, en god ledelse, mulighed for at blive inddraget og hørt, udviklingsmuligheder i stillingen, mulighed for fleksibilitet og indflydelse på vagtplanlægning og dagligdagen,” siger han.

### Lyt til medarbejderne

Ifølge Malene Friis Andersen, psykolog og arbejdsmiljøforsker, er netop ønsket om mere fleksibilitet i arbejdslivet en stigende megatrend i hele samfundet.

Men det er også et ønske, der ikke harmonerer med den hidtidige måde at vagtplanlægge på i sundhedsvæsenet, hvor mange sygeplejersker har skiftende vagter og ikke har krav på at kende vagtplanen mere end otte uger frem i tiden.

”Her kan sundhedsvæsenet blive nødt til at blive mere kreativt i forhold til fleksibilitet. F.eks. kan man måske møde mellem syv og otte – eller have 30 fastlagte

timer og syv timer, man kan lægge, som man vil,” foreslår hun.

### Mange jobskifter

Malene Friis Andersen har arbejdet med ledere og medarbejdere fra sundhedsvæsenet i mange år. Hun oplever, at arbejdsfællesskaberne i sundhedsvæsenet er blevet mere udfordret de senere år.

Det kunne have været undgået, hvis man havde lyttet mere til medarbejderne og ikke individualiseret problemerne som ved i stillingsannoncer bl.a. at søge ‘robuste medarbejdere’. Man burde i stedet hellere have kigget på, hvordan rammerne i selve sundhedsvæsenet kunne gøres mere robuste.

”I dag er problemerne blevet så almene, at det ikke længere nytter at pege på det enkelte individ eller en gruppe som f.eks. de unge og sige, at de ikke er robuste. Nu er udfordringerne blevet så store, at man er tvunget til at gribe det mere organisatorisk og strukturelt an,” siger Malene Friis Andersen.

Hun peger også på andre store samfundstendenser, som accelererer presset på sundhedsvæsenet. En af dem er antallet af medarbejdere, der skifter job.

”Statistikkerne viser, at vi igen har slået rekord i antal jobskifte. En million danskere skiftede job både i 2021 og 2022. Det er 20 pct. flere jobskifter end før corona-krisen. Det betyder, at der er mange, der

### Derfor er dette vigtigt for dig

- ▶ Andelen af ældre stiger – de forventes at have flere kroniske sygdomme og multisygdom.
- ▶ Mindre ungdomsårgange frem mod 2030 gør det svært at rekruttere, så fastholdelse er alfa og omega.
- ▶ Antallet af befolkningens kontakter til sundhedsvæsenet er steget.
- ▶ Fra maj 2021-maj 2022 forlod 2.400 sygeplejersker de offentlige sygehuse.

Kilder: Robusthedskommissionens anbefalinger, Kommunernes- og Regionernes Løndatakontor, Rekrutteringssurvey, 2023, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.



► hele tiden skal onboardes, og det er en tidskrævende opgave for både ledere og kollegaer. Når arbejdsmiljøet så i forvejen er presset, er der færre, der orker at tage imod den nye, for hun smutter jo igen om et år. Det trækker veksler på arbejdsfællesskabet og forstærker den negative spiral,” siger Malene Friis Andersen.

Hun mener, at man bl.a. bør satse på at skabe gode introforløb, hvor der er sat reelle ressourcer af til at hjælpe de nye godt ombord.

”Forskning viser, at det er godt for alle. Ikke bare for de nyansatte men også for de erfarne. Når de nye bliver godt introduceret, kommer de hurtigere ind i sociale fællesskaber og den faglige opgaveløsning, og jo mindre belastet bliver de erfarne,” siger hun.

### Ikke ét quick-fix

Sundhedsøkonom Mickael Bech er ligesom Malene Friis Andersen optaget af de forskellige forhold, der presser sundhedsvæsenet, bl.a. fordi der bliver flere ældre med somatiske og psykiske sygdomme sam-

## Robusthedskommissionen

Den 11. september i år fremlagde Robusthedskommissionen 20 overordnede anbefalinger til konkrete tiltag, som skal sikre mere personale med mere tid til den borger- og patientnære kerneopgave på sundheds- og ældreområdet.



tidig med, at ungdomsårgangene frem mod 2030 bliver mindre.

”Der er ingen af forslagene fra Robusthedskommissionen, der i sig selv løser problemet. Der er ingen quick-fix-løsninger. Derfor er det vigtigt, at man får set på den samlede palette,” siger Mickael Bech og fortsætter:

”Derfor kan vi heller ikke alene tale om fastholdelse og rekruttering. Selvfølgelig skal man blive ved med at arbejde med at skabe attraktive arbejdspladser. Men hvis det alene er det virkemiddel, der er fokus på, kommer vi 100 pct. til at mislykkes.”

For ifølge Mickael Bech nytter det ikke, at man opsuger mere af den samlede arbejdsstyrke til sundhedsvæsenet. I dag er 9 pct. af alle beskæftigede danskere ansat i sundhedsvæsenet, på plejehjem eller på institutioner for psykisk syge eller handicappede.

”Der er også behov for skolelærere og nogen til at sætte vindmøller op. Politikerne er nødt til at begynde at tale om prioriteringer, se på spild og på behandlinger med lav værdi eller andre typer af ydelser, hvor vi måske gør for meget, så man stadig har ressourcer til at tage sig af dem, der er mest syge,” siger han.

Det kan også medvirke til at skabe et arbejdsmiljø, hvor man kan fastholde og rekruttere sygeplejersker.

”Vi skal skabe rimelige arbejdsvilkår for medarbejderne i sundhedsvæsenet, så de ikke hele tiden har en stor pukkelliste og ventelister. For det er et stressparameter,” siger Mickael Bech.

### Lyt til medarbejderne

Det er Bettina Lund-Nielsen fra Gødstrup enig i.

”Det er afgørende, at sygeplejerskerne har mulighed for at udføre en sygepleje, som de kan være bekendt. For det presser dem, hvis de ikke kan det. Man skal lytte til medarbejderne. Det er dem, der ved, hvilke patienter der ligger i sengene, og hvilke udfordringer der er i hverdagen. De er meget konstruktive,” siger hun og tilføjer:

”Hvis vi lytter, er det også billigere i længden. Jeg skal f.eks. ikke betale FEA-tillæg til nogen hos mig for at dække huller.” ♥



# **Announce for Orion Pharma**

# **Announce for Orion Pharma**



# “20.000 kr. er jo en hel del”

Da tillidsrepræsentant Birgit Pele opdager, at en sygeplejerskekollega ikke får **tillæg for brug af eget tøj**, griber hun ind.

Tekst **Laura Elisabeth Lind**

Foto **Michael Drost-Hansen**



**“Pludselig falder jeg over noget** i en af lønsedlerne,” fortæller Birgit Pele, tillidsrepræsentant for visitatorerne i Fredericia Kommune.

I forbindelse med en lokallønsforhandling har hun netop modtaget en kopi af alle visitatorernes lønsedler. Egentlig har hun blikket stift rettet mod andre tal. For lønforhandlingerne handler om medarbejdernes pension.

“Men da jeg sidder der med de ni lønsedler, ser jeg, at en af mine sygeplejerskekolleger ikke modtager beklædningsgodtgørelsen. Det kan ikke passe, tænker jeg. Hun er jo berettiget til at modtage det tillæg,” husker Birgit Pele.

For når visitatorerne i Fredericia Kommune tager ud og besøger borgere i deres eget hjem for at vurdere omfanget af en eventuel støtte, så arbejder de i deres private tøj. Det udløser en beklædningsgodtgørelse på 318 kroner hver måned.

“Jeg tager så fat på min kollega og fortæller, at hun ikke modtager godtgørelsen for brug af eget tøj.”

Det viser sig, at kollegaen aldrig har modtaget en krone i beklædningsgodtgørelse.



Tillidsrepræsentant Birgit Pele sørgede for, at hendes kollega fik efterbetalt 20.000 kr. i tøjtillæg.

“Hun har været her i fem-seks år. Selvom det lige først umiddelbart lyder som småpenge, så bliver 318 kr. hver måned til mange penge. 20.000 kr. er jo en hel del,” siger hun.

## Ville ikke selv have opdaget det

Ud over de knap 20.000 kr., hun fik efterbetalt, får hun nu 318 kroner ekstra sat ind på lønkontoen hver måned som godtgørelse for det private tøj, hun bruger på arbejdet.

“Sygeplejersken blev megaglad. Hun siger, at hun aldrig selv ville have opdaget det. For hun vidste ikke, hun havde krav på at få de penge. Men hun var også lidt frustreret over, at ingen havde sagt noget om det,” siger Birgit Pele og tilføjer:

“Hun er ansat før min tid her. Jeg vil tro, det må være en forglemmelse. For hun var også førhen ansat i kommunen. Måske har man antaget, at hun i forvejen fik tillægget.”

## Tjek lønsedlen efter

Birgit Pele er glad for, at hendes kollega nu får lidt mere i lønposen. Hun peger på, at man skal huske at tjekke sin lønseddel godt igennem:

“Vi har en tendens til at tænke, at hvis bare der går det samme ind hver måned, så er alt nok ok.” ♥

*Vil du som tillidsvalgt eller medlem fortælle om den forskel, tillidsvalgte gør, så skriv til [redaktionen@dsr.dk](mailto:redaktionen@dsr.dk)*

## Hvad har du lært?

Dengang jeg arbejdede på sygehus, fik vi lønsedlerne på print i personalestuen hver måned. Vi så hinandens lønsedler og talte om løn og tillæg. I dag får vi lønsedlen i e-Boks. Så der er ikke samme åbenhed. Men det er fortsat vigtigt at tale om løn.

25 år i Dansk  
Sygeplejeråds  
øverste politiske  
ledelse fik i juni  
Grete Christensen  
til at stoppe op  
og kigge indad  
men også frem:  
Konklusionen blev,  
at der skulle nye  
kræfter til.

WOMEN'S

# ”Uretfærdigheden, jeg følte som ung sygeplejerske, er der stadig”

Trepartsforhandlinger og OK24 venter lige rundt om hjørnet. Men nu er det tid. **Grete Christensen** sætter punktum for en lang karriere i sygeplejerskernes tjeneste, der har budt på både gode resultater og udfordrende tider.

Tekst **Christina Sommer**

Foto **Jonas Pryner Andersen**

Det er start 1980'erne. Som forholdsvis nyuddannet sygeplejerske arbejder Grete Christensen på Ortopædkirurgisk Afdeling på Holbæk Sygehus. Hun får erfaring og suger ny viden til sig fra kollegerne og bliver også hurtigt selv ansvarlig for sygeplejeelevernes uddannelse. De er nysgerrige og ivrige.

”Jeg øste og øste af alt det, jeg kunne, men efter noget tid, følte jeg, at jeg også selv blev nødt til at få fyldt noget på.”

Grete Christensen går derfor til sin forstanderinde med sit behov for at lære nyt. Forstanderinden anerkender den unge sygeplejerskes ønske, men svaret kommer alligevel bag på Grete Christensen:

Vi har en liste her i huset, og i forhold til den skal du ikke regne med at komme på efteruddannelse før om 10 år.

## Travlt efterår i vente

Det er en lun solskinsdag i begyndelsen af september 2023. Grete Christensen sidder i Kvæsthuset i København og tænker tilbage på sine første år som sygeplejerske.

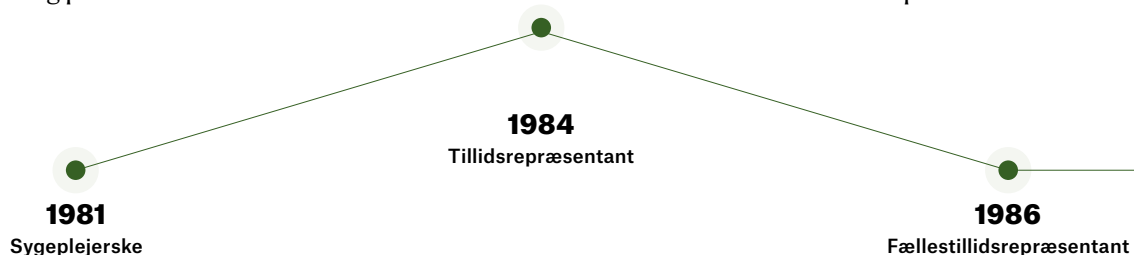
Trepartsforhandlingerne om tre mia. ekstra lønkroner til de offentligt ansatte forventes snart at begynde. Og forberedelserne til de kommende overenskomstforhandlinger er også godt i gang.

De politisk valgte i Dansk Sygeplejeråd går altså endnu et travlt efterår i møde. Alligevel har Grete Christensen valgt at stoppe som formand for Dansk Sygeplejeråd ved udgangen af september efter 14 år på posten. Alting har en tid, som hun siger:

”Når jeg kigger på, hvor lang tid jeg har været med, og hvor mange af tingene jeg har kæmpet for flere gange, bliver jeg også nødt til at kigge på, hvad nyt jeg kan bringe. Hvis min viden og erfaring ikke er nok til at give de resultater, vi skal have, må der nye kræfter til.”

## Øjner ny vej til læring

Tilbage i 80'erne. Beskeden om 10 års ventetid på efteruddannelse overrasker ▶





## Mona Striib

*formand for FOA og  
Forhandlingsfællesskabet,  
chefforhandler for de  
kommunalt ansatte ved  
overenskomstforhandlingerne  
i 2021-*

"Jeg vil især huske Grete som utrættelig i kampen for ligeløn. Hun har været en stærk stemme for sygeplejerskerne og gik foran i kampen for at samle vores nye hovedorganisation (FH, red.)."

**1989**

Specialuddannelsen  
i intensiv sygepleje



**1998**

1. næstformand  
for Dansk Sygeplejeråd



**1991**

Formand for  
Vestsjællands Amtskreds



Der er stadig langt til ligeløn, men Grete Christensen slår fast, at sygeplejerskerne har sat gang i en bevægelse i, der ikke kan stoppes.

- Grete Christensen. Men den slår hende ikke ud. Tværtimod.

Hun er ikke i tvivl om, at hun rent fagligt kan holde sig opdateret og dygtiggøre sig ved at tale med kollegerne og følge med i litteraturen. Der er dog så mange andre ting i sundhedsvæsenet, der interesserer hende, og hun diskuterer jævnligt udfordringer med løn- og arbejdsvilkår med kollegerne.

Sygehusets tillidsrepræsentanter er konstant på jagt efter sygeplejersker, der har lyst til at stille op. Grete Christensen øjner en ny vej til læring. I 1984 bliver hun valgt som tillidsrepræsentant, to år efter som fællestillidsrepræsentant. Og derefter bliver hun næstformand i Holbæk Sygehus' hovedsamarbejdsudvalg i 1986.

At det fagpolitiske arbejde ender med at blive hendes professionelle løbebane – det forestiller hun sig dog på ingen måde. Hendes interesse for sygeplejen fører da også til et skift til en intensiv afdeling og efteruddannelse i specialet. Men TR-rolen flytter med.

### Vigtigst er dialogen

Når Grete Christensen ser tilbage på, hvad der har kendetegnet hendes tid som tillidsrepræsentant og politisk valgt, fremhæver hun især evnen til at være tro mod sig selv samt værdierne tillid, troværdighed, solidaritet og ærlighed.

”Det er de værdier, jeg altid har stået på, også når opgaven har været svær.”

Og svære opgaver har hun haft en del af, bl.a. som formand for Sundhedskartellet og senere delegationsleder for de regionalt ansatte ved de offentlige overenskomstforhandlinger fra 2011 og frem.

”En ordentlig dialog er vigtig. Man kan sagtens være uenige og udfordre hinanden på en ordentlig måde. Når jeg er i forhandlingsrummet, har jeg altid tænkt meget over ikke at smække med døren – jeg har altid skullet kunne komme tilbage,

ind ad døren igen. Ellers er man hurtigt sat skakmat.”

Netop dialogen fremhæver Grete Christensen som et af sine vigtigste redskaber gennem alle årene: Dialogen med arbejdsgiverne, beslutningstagerne og andre faglige organisationer og ikke mindst med medlemmerne og de tillidsvalgte.

### Et fuldtidsjob og mere til

Året er 1990. Grete Christensen stiller op til den lokale bestyrelse i den daværende Vestsjællands Amtskreds. Lysten til at arbejde for bedre løn- og arbejdsvilkår til sygeplejerskerne vokser. Hun vinder og er næstformand frem til 1991, hvor hun bliver valgt som formand for amtskredsen.

Det sikrer hende en plads i Dansk Sygeplejeråds hovedbestyrelse, hvor hun har haft sin faste gang siden. Først som menigt medlem, dernæst som 1. næstformand fra 1998. Det fagpolitiske arbejde er dermed blevet et fuldtidsjob. Men det skræmmer hende ikke. Hun har mod på mere og stiller i 2009 op til valget som formand for Dansk Sygeplejeråd. Resten er historie, fristes man til at sige.

I hendes valgoplæg med overskriften ”Dialogen med medlemmerne er vigtigst” bliver hun bedt om at sætte ord på de fire vigtigste mål for hendes første 100 dage som formand, her gengivet i stikord: Den negative medlemsudvikling skal vendes, flere medlemmer skal engageres i valg til kredsbestyrelser og Lederforening, Dansk Sygeplejeråd skal være en tydelig sundhedspolitisk aktør, og endelig skal ligelønsdagsordenen ud til hele befolkningen, så hr. og fru Danmark forstår



## Anders Kühnau

*formand for Region Midtjylland, chefforhandler for Danske Regioner ved overenskomstforhandlingerne i 2015, 2018 og 2021*

”Grete er rigtig god til at lytte, og vi har altid haft en god dialog. Selvom vi har været uenige om mange ting, og det til tider har været meget svært, har jeg indtryk af, at vi har forstået hinanden. Vi har altid forsøgt at nå hinanden – nogle gange har vi indgået aftaler, andre gange ikke. Jeg vil aldrig glemme de syv uger, vi tilbragte sammen i Forligsinstitutionen i 2018. Det var et af de sværeste og mest komplicerede forløb nogensinde, men det foregik stadig i et tillidsfuldt og godt klima med respekt for hinanden, synes jeg. Grete går aldrig efter manden, altid bolden. Hun er ordentlig.

Jeg husker, at Grete efter forløbet og lidt forsinket nåede at komme på ferie med sin familie. Vi havde lidt dialog bagefter for at følge op på, hvor vi var henne hver især. Og her beskrev hun, hvordan hun havde kastet sig i bølgerne, og hvor befriende det havde været. Det kunne jeg virkelig godt sætte mig ind i – vi havde alle sammen brug for at komme ud og mærke, at der var et liv uden for det politiske rum.”

**2007-2010**

Præsident for The European Federation of Nurses

**2000-2010**

Formand for Danske Sundhedsorganisationers Arbejdsløshedskasse

**Maj 2009**

Fungerende formand for Dansk Sygeplejeråd



## Inge Jekes

formand for Fagligt Selskab for Sygeplejersker i Kommunerne

"Grete har altid været til stede og opmærksom på det, der nu rører sig. Hun har gjort et kæmpestort arbejde for sygeplejen og sygeplejerskerne. Hun er flittig og brænder for faget. Hun har altid været nem at komme i dialog med og er god til at høre baglandet, om der er noget, hun skal være særligt opmærksom på."



## Sophie Løhde

indenrigs- og sundhedsminister, tidligere sundheds- og ældreminister

"Grete har været en central og toneangivende person på sundhedsområdet i rigtig mange år, hvor hun har repræsenteret sygeplejerskerne på bedste vis. Jeg kender hende som en engageret og ihærdig formand, der stempler ind i sundhedspolitiske debatter og både har kæmpet for at forbedre forholdene for sine medlemmer og patienterne."



sygeplejerskernes krav om at indhente løneterslæbet.

### Arbejder for stærke fællesskaber

I Kvæsthuset denne septemberdag erkender Grete Christensen, at hun ikke nåede alle fire mål inden for de første 100 dage. Men den negative medlemsudvikling oven på konflikten i 2008 blev stille og roligt vendt. Det lykkedes også at engagere flere medlemmer i Dansk Sygeplejeråds kredse og Lederforeningen, og Grete Christensen synes, at meget er gået den vej, hun mener, tjener sygeplejerskerne bedst.

Hun har talt for at styrke fællesskaberne blandt Dansk Sygeplejeråds medlemmer og tillidsvalgte, men også med andre faglige organisationer. Det kulminerede i 2018, hvor forhandlingsfællesskaberne FTF og LO fusionerede og blev til FH.

"Jeg haft mange diskussioner med medlemmerne om den fusion. Jeg mener stadig, det er det rigtige. Det handler om, at fagbevægelsen står meget stærkere over for den til enhver tid siddende regering, når vi står sammen, end hvis vi sidder i forskellige hovedorganisationer, der udfordrer hinanden."

Hvad angår opgøret med det kønsopdelte arbejdsmarked og løneterslæbet, var hverken 100 dage eller 14 år dog nok. Men, fastslår Grete Christensen:

"Befolkningens opbakning til og anerkendelse af vores krav er vokset, nærmest i takt med alle vores kampe. Vi er ikke i mål, men vi har sat gang i en bevægelse, der ikke kan stoppes."

### Giver sit liv til jobbet

I juni i år fejrer Grete Christensen 25 års-jubilæum i Dansk Sygeplejeråds øverste politiske ledelse. Det giver stof til eftertanke, både professionelt og privat.

"Da Kirsten Stallknecht (formand for Dansk Sygeplejeråd 1968-96, red.) stoppede efter 28 år, var vi mange, der var enige om, at der aldrig ville komme en, der ville sidde lige så længe igen. De 25 år gav mig anledning til at stoppe op og kigge indad. Man giver sit liv til det her job, man lægger det aldrig fra sig. Jeg har siddet til konfirmationer og runde fødselsdage, hvor jeg ofte har måttet tage en telefonsamtale, fordi jeg er formand."

Og det er da også lykkedes Dansk Sygeplejeråd at forandre og forbedre det fag, hun selv blev uddannet ind i for godt 40 år siden.

Der er kommet flere sygeplejefaglige specialuddannelser til, senest i borger-nær sygepleje, akutsygepleje og avanceret klinisk sygepleje (APN). Og en årelang politisk indsats for selvstændigt virksomhedsområde til sygeplejerskerne har endelig resulteret i et konkret lovforslag, der skal behandles, når Folketinget åbner i oktober.

"Vi har brugt enormt mange ressourcer på at værne om og udvikle sygeplejen i den retning, som vi mener, at befolkningen fortjener. Vi har ikke altid haft opbakning fra alle, men vi holder den sygeplejefaglige fane højt, og det er vigtigt."

### Forstår vrede sygeplejersker

På spørgsmålet om, hvad der har været det sværeste de seneste 14 år, svarer Grete Christensen uden at tøve tiden omkring OK21-forhandlingsresultatet. Først ved forhandlingsbordet, siden i Forligsinstitutionen. Det endte som bekendt med to gange nej fra medlemmerne og en næsten 10 uger lang konflikt, selvom Dansk Sygeplejeråds hovedbestyrelse og et flertal i kongressen begge gange anbefalede et ja.

"Jeg er som sagt tilhænger af dialog. Og det var svært pludselig at opleve, at jeg, hovedbestyrelsen og kongressen ikke var på bølgelængde med medlemmerne – at vi faktisk havde medlemmer, der syntes, at alt det, vi gjorde, var forkert. Det har

## September 2009

Formand for Dansk Sygeplejeråd

## 2011-2022

Formand for Sygeplejerskers Samarbejde i Norden

uden sammenligning været det sværeste. Det pressede os politikere og vores tillidsvalgte – os alle sammen.”

Dårlige løn- og arbejdsvilkår og utilfredse medlemmer fandtes også, da Grete Christensen blev tillidsrepræsentant for snart 40 år siden, Men det gjorde sociale medier som Facebook ikke. Netop den udvikling har påvirket medlemsdemokratiet på godt, men også ondt, mener Grete Christensen.

”Alting går meget hurtigere. Skulle jeg som ung tillidsrepræsentant sende en klage til Kirsten Stallknecht, var det i et brev med posten. Så gik der lidt tid, før det kom frem, og hun læste det. Og så var gassen ofte gået lidt af det hele. I dag kommer meget afsted meget hurtigt. De sociale medier gør noget ved kulturen og arbejdet i de faglige organisationer.”

Grete Christensen forstår dog om nogen, at mange sygeplejersker er utilfredse og vrede. Især efter at have kæmpet for en mere retfærdig og højere løn hele deres arbejdsliv, hende selv inklusiv.

”Vi har været klar til kamp så mange gange – stillet os foran arbejdsgiverne og sagt, nu skal det være. Blot for at blive afvist og stoppet af et regeringsindgreb. Eller spist af med en rapport, der konkluderer, at sygeplejerskerne måske får lidt mindre i løn, end de skal have, men ellers er der ikke noget at komme efter,” siger hun og fortsætter:

”Beslutningstagerne og arbejdsgiverne har ikke anerkendt den manglende ligeløn. Det er frustrerende. Uretfærdigheden, jeg følte som ung, nyuddannet sygeplejerske, er der stadig, især når det kommer til løn og arbejdsvilkår.” ♥



Grete Christensen ser frem til mere tid sammen med familien. Hvad fremtiden ellers bringer, ved hun dog ikke. Men hun er sikker på, at hun kommer til at følge Dansk Sygeplejeråd og sygeplejerskerne på sidelinjen.

**2016**  
Formand for  
Forbrugsforeningen

**2020**  
Medlem af  
Det Ethiske Råd

**2023**  
Sidste dag som formand  
for Dansk Sygeplejeråd  
(den 29. september)

*Torsdag den 5. oktober kl. 15-17 inviterer Dansk Sygeplejeråd medlemmer, tillidsvalgte, samarbejdspartnere, kolleger og venner til afskedsreception for Grete Christensen i Kvæsthuset, Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K.*

# Fascineret af urkraften

Eventyrlysten i Nanna Westmark Steensen har ført hende til **Grønland** og Dronning Ingrid's Hospital. I Nuuk møder hun stærke kvinder og trives på en arbejdsplads præget af stor hjælpsomhed og mulighed for faglig udvikling.

Fortalt til **Charlotte Wognsen**

Foto **Christian Sølbeck**

**Anniarpit? Naartuit? Nalequtaq?** I en plastlomme i min kittel ligger en liste over de mest anvendte grønlandske ord, vi bruger på K3. I aften- og nattevagterne er der ingen tolk i afdelingen, så på den måde kan jeg spørge: Har du ondt? Er du gravid? Har du brug for et bind?

I marts i år begyndte jeg som sygeplejerske på Gynækologisk og Obstetrisk Afdeling på Dronning Ingrid's Hospital i Nuuk. Afdelingen samler graviditet, barsel og kvindesygdomme. Alle kvinder i Grønland med komplicerede graviditetsforløb bliver sendt til Nuuk. Ofte plejer vi de ventende mødre i 2-3 uger før fødslen.

Hver 6. uge kommer mamma-kirurgen fra Danmark. Så indkaldes alle patienter, som skal have skannet eller fjernet et bryst samt de, som skal til opfølgning.

Vi tager os af kvinder, som skal have foretaget abort, og vi plejer dem, som har fået foretaget gynækologiske indgreb.

## Trang til at rejse ud

Eventyrlysten ligger i blodet. På den måde er sygeplejefaget fantastisk. Under uddannelsen greb jeg også muligheden for et praktikophold i Tanzania. Jeg har



Sprogbarrieren skærper min faglighed. Den tvinger mig til at se, føle og lytte.

**Nanna Westmark Steensen**  
sygeplejerske

haft en trang til at rejse ud og blive ramt - både af andre kulturer og på min egen selvforståelse.

Det er en gave at opleve forhold, vilkår og livsanskuelser, som er anderledes. I Tanzania er mantraet "hakuna matata" - tag det roligt. Her i Grønland er det "ajungilaq" - det er fint.

## Altid klar til evakuering

Jeg er 27 år og blev færdig som sygeplejerske i Odense i januar 2022. Kort efter fik jeg job på Afdeling D for graviditet og barsel på OUH. Selv om jeg er relativt nyuddannet, har jeg i Nuuk fået meget ansvar.

Jeg er blevet koordinator i afdelingen og har vagttelefonen. Jeg får alle opkald udefra og skal hurtigt danne mig et overblik over logistikken i afdelingen. Fagligt har det udviklet mig enormt. Hver morgen kl. 8.00 går vores afdelingsleder til konference. Derefter planlægger vi dagens opgaver. Jeg ved aldrig, hvad dagen bringer og skal hele tiden være klar til en eventuel evakuering.

Hospitalet har et lille medicinsk fly med to lejer samt det mest basale udstyr. De specifikke ting til mor og barn har jeg med i en evakueringstaske, som altid står klar. I bedste fald kan vi hente patienterne i Grønlands små lufthavne. I værste fald fortsætter evakueringen i helikopter ud til små bygder.

Min vildeste oplevelse var en evakuering med fly til Narsarsuaq. På selve landingsbanen tog jeg



imod en mor med stærke smerter og et præmatært barn i kuvøse, der kun var et halvt døgn gammelt. Moren havde lavt blodtryk med OBS for blødning. Barnet havde kritisk lavt blodsukker og fik straks IV-glukose og sondeernæring. Hele vejen tilbage til Nuuk skulle blodsukkeret monitoreres, mens moderen flere gange var ved at besvime. Det var min første gang i medic-flyet, så uturen brugte jeg på at orientere mig om placeringen af udstyr og hjælpemidler. Det endte heldigvis godt: Mor og barn nåede frem til hhv. K3 og intensiv, og jeg lærte en masse.

### Ensomme efter fødsel

De lange patientforløb betyder, at vi virkelig lærer kvinderne og deres børn at kende. Jeg beundrer mødrene, der besidder en fascinerende urkraft, som er svær at beskrive. De føder ofte alene, da familien ikke er med i Nuuk. De har en stor accept af forholdene, og de klarer fødslen med langt mindre smertelindring. "Ajungilaq," siger de. Efter fødslen føler de sig ensomme, så en del af plejen er også at snakke og dele deres glæde over barnet. Gennem de samtaler lærer jeg selv en masse om Grønland og dets stærke folk.

Vi følger – bogstaveligt talt – patienten helt til dørs. Ved udskrivelse giver vi besked til den lokale sundhedspleje og booker flybilletten til hjemturen via journalsystemet. Det har kvinderne glædet sig til, så det er en rigtig god måde at afslutte et patientforløb på.

### Solidaritet mellem afdelinger

Der er stor forskel på at arbejde her og på et dansk sygehus. Overalt er der en flad struktur og mindre skel mellem faggrupperne. Tingene skal bare gøres. Vi er et lille hospital, og følelsen af solidaritet på tværs af afdelingerne er stor. Har vi en stille dag på K3, mens de har travlt et andet sted, så hjælper man til.

Jeg oplever en kortere vej fra mig til afdelingsledelsen, og samarbejdet med lægerne er præget af større jævnbyrdighed i form af sparring. Udtrykker man særlig interesse for et område, får man hurtigt spillet bolden og tager ansvar.

Jeg vil gerne være med til at videreudvikle retningslinjer for sondeernæring til

Naturen på Grønland er barsk og overvældende, synes sygeplejerske Nanna Westmark Steensen, som fra vinduet i sit hjem kan spotte både hvaler og isfjelde.



nyfødte, og det ser min afdelingsleder åbent og positivt på. På den måde giver jobbet plads til udvikling, selv om jeg ikke har lang anciennitet.

### Overnattet på indlandsisen

Mine måneder i Grønland har på alle måder givet mig store og uventede oplevelser. Når jeg sidder i min lejlighed og strikker, er det med udsigt ud over Nuuk Fjorden. Jeg har overnattet på indlands-

isen, og fra afdelingens balkon kan jeg spotte hvaler og isfjelde. Naturen er barsk og overvældende.

Når min ansættelse udløber i september, flyver jeg hjem. Men jeg er på ingen måde færdig med Grønland og de fantastiske mennesker heroppe. Det halve år i Nuuk har lært mig, at jeg elsker at arbejde med akut-området. Det har givet mig mod på at komme ud til en mindre bygd, så forhåbentlig er jeg tilbage efter jul. ♥

# Hvornår må du slå op i patientjournalen?

Både sygeplejersker og andre sundhedsmedarbejdere er **usikre på reglerne** for, hvornår det er tilladt at slå op i patientjournaler. Det skal en ny praksissammenfatning ændre på.

Tekst **Helle Lindberg Emarati**

Illustration **Sidsel Sørensen**

**I april** blev bl.a. fire sygeplejersker i Region Hovedstaden og Region Sjælland hjemsendt under mistanke for at have snaget i patientjournalen tilhørende den 13-årige pige fra Vestsjælland, der blev frihedsberøvet af en 32-årig mand, da hun kørte sin avisrute.

Alle fire blev dog efterfølgende frikendt, da undersøgelser viste, at de havde lovlige, faglige begrundelser for at kigge i journalen.

Det er imidlertid sådanne sager, der kan få sygeplejersker til at tvivle på reglerne for journalopslag. For hvornår må man egentlig slå op i patientjournalen? Må man kigge i en journal, hvis man har en relation til patienten privat? Og må man slå op i en patientjournal, selvom patienten er blevet udskrevet?

Blandt både sygeplejersker og andre sundhedsmedarbejdere hersker der faktisk usikkerhed om, hvornår det er tilladt

at slå op i patientjournaler. Det fortæller Søren Stidsen, der er juridisk chef i Styrelsen for Patientklager.

”Vi får en del henvendelser fra sundhedspersonale, der ikke er sikre på, hvordan reglerne er i forskellige scenarier. Vi hører også fra Danske Regioner, at der er behov for mere vejledning på området,” siger Søren Stidsen.

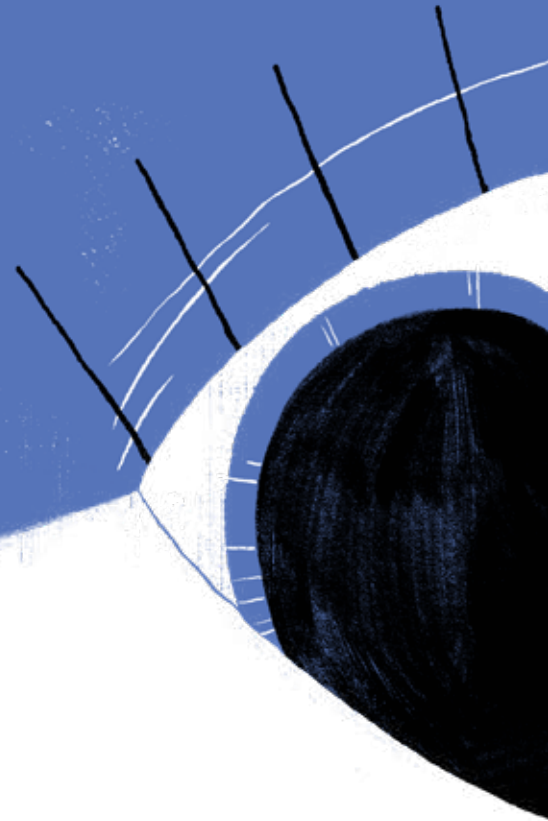
## Må man evaluere?

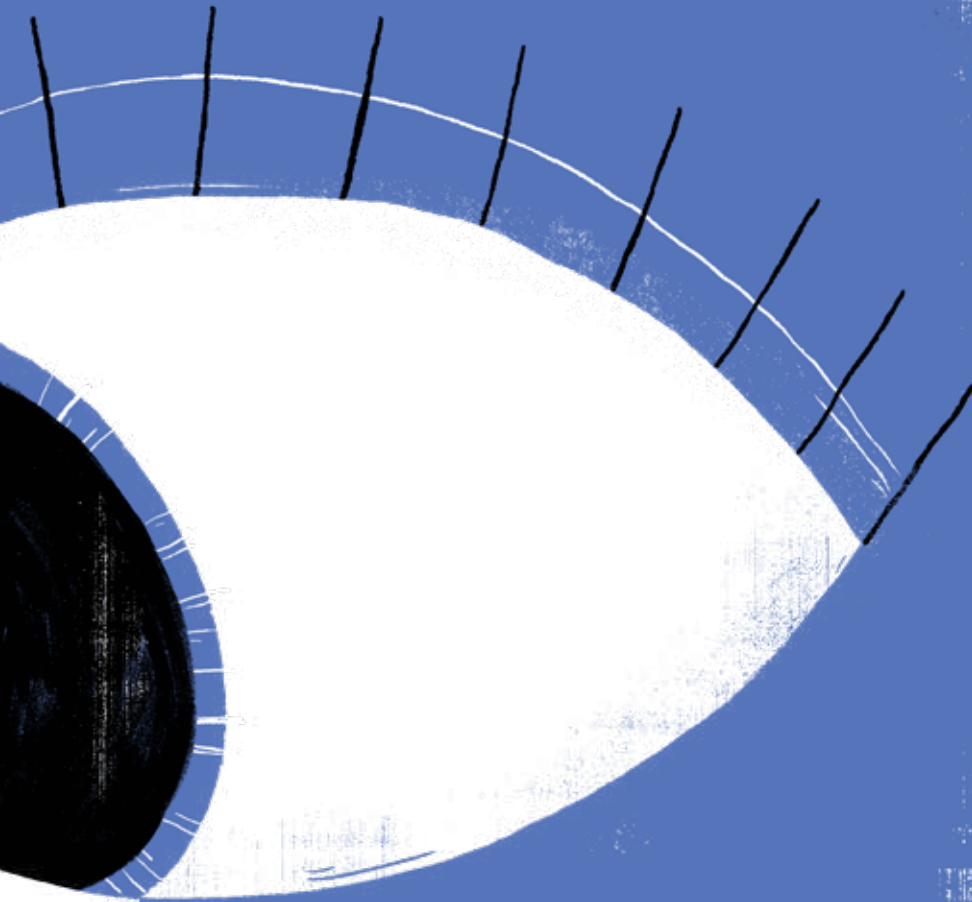
Det er der kommet nu. Styrelsen for Patientklager har nemlig udgivet en praksissammenfatning om opslag i patientjournalen, som sygeplejersker og andet sundhedspersonale kan skele til, hvis de er usikre på, hvad der er tilladt.

Den indeholder 52 virkelige eksempler på klager og afgørelser om journalopslag, så sundhedspersoner kan få indblik i praksis på området.

”F.eks. er mange i tvivl om, om de må slå op i en patientjournal, efter at en patient har klaget over dem, så de kan svare på klagen. Det må de gerne – så længe de selvfølgelig kun slår op i de dele af journalen, der er relevante for klagen,” forklarer Søren Stidsen.

Som udgangspunkt må du som sygeplejerske også altid gerne kigge i en patientjournal, så længe det er fagligt relevant og sker som et led i en behandling. Det har ingen betydning, om du kender patienten, eller om du er den sygeplejerske, der behandler patienten direkte.





En case fra praksissammenfatningen beskriver f.eks. en sag fra en akutmodtagelse, hvor patienten selv arbejdede som sygeplejerske. En kollega, som også var sygeplejerske på afdelingen, slog op i patientens journal, da hun visiterede patienterne den dag og skulle sikre sig, at den pågældende patient blev placeret i det rigtige speciale.

Patienten klagede efterfølgende over opslaget, men fik ikke medhold i klagen. Der blev ikke udtalt kritik af sygeplejersken, da hun slog op i journalen i forbindelse med varetagelsen af en arbejdsopgave.

”Et andet spørgsmål, vi f.eks. ofte får, er, om man må slå op i patientjournalen for at evaluere på egen indsats i en behandling. Det må sygeplejersker *ikke* – det må kun læger, tandlæger og jordemødre,” fortæller Søren Stidsen.

### Et komplekst område

Praksissammenfatningen er tilgængelig på styrelsens hjemmeside. Ifølge Søren Stidsen kan sundhedspersonalet betragte den som et slags opslagsværk, som måske kan hjælpe dem med at få ”afmystificeret” reglerne om opslag i

### Case: Tante kiggede i journal

En patients tante arbejdede som sygeplejerske på en afdeling, hvor patienten var i behandling. Patienten havde frabedt sig, at tanten deltog i patientens behandlingsforløb. Sygehuset havde imødekommet patientens ønske.

Patienten blev indkaldt til et møde, hvor tanten deltog, uden at patienten var informeret om det. Tanten havde inden mødet foretaget et opslag i patientens journal.

Der blev udtalt kritik for opslaget, fordi:

- ▶ patienten havde frabedt sig, at tanten behandlede hende.
- ▶ tanten derfor heller ikke kunne slå op i patientens journal som led i aktuell behandling

Kilder: Praksissammenfatning om opslag i patientjournalen, Styrelsen for Patientklager

patientjournaler, så de kan føle sig trygge ved at passe deres arbejde.

”Det er et komplekst juridisk område, og derfor forstår vi godt, hvis f.eks. sygeplejersker nogle gange har svært ved at afkode reglerne. De kan selvfølgelig ikke bruge sammenfatningen som en 1:1 guide til, hvad der vil ske, hvis de f.eks. selv har fået en patientklage. Men de kan læse den som vejledende,” forklarer han.

Den juridiske chef tilføjer, at langt de fleste af de opslag, som en sundhedsperson laver i patientjournaler, er lovlige, fordi de sker i forbindelse med behandlingen af patienter. ♥

# Pissedårlig sygepleje sparker røv



Alexander Von Oettingen,  
Dorthe Boe Danbjørg (red.)

## Pissedårlig sygepleje

Hans Reitzels Forlag 2023  
112 sider - 119,95

Læs flere  
anmeldelser  
på [dsr.dk/  
anmeldelser](https://dsr.dk/anmeldelser)



► 'Pissedårlig sygepleje' er en vellykket debatbog, som i den grad sparker røv og burde være obligatorisk læsning i kølvandet på Robusthedskommissionens konklusioner.

Det er provokerende, når ens fag kaldes pissedårligt. For selvfølgelig findes der også god sygepleje mange steder, og sygeplejersker yder konstant deres bedste inden for de rammer og vilkår, der er til rådighed. Men belægget for pissedårlig sygepleje er veldokumenteret både i Danmark og internationalt som "missed nursing care".

Konklusionen er overordnet "mangelende tid". Men hvorfor mangler sygeplejerskerne tid? Og hvad bruger de tiden på, hvis ikke det er på patienterne? Et dansk studie viser, at det ikke er arbejdsbyrden, men andre der stjæler sygeplejerskernes tid. Sygeplejersker kan blive forstyrret hvor som helst og når som helst af både æger, visitationen, kolleger, ledere, portører, pårørende og af andre, som sætter rammen for, hvornår tingene skal ske uden at tage hensyn til sygeplejen og patienternes behov.

Et genkendeligt eksempel, som foregår på mange afdelinger, er sygeplejerskens forberedelse til tværfaglige tavlemøder med indhentning af biomedicinske informationer fra patientjournaler, så andre sundhedsprofessioner kan blive service-ret med informationer om patienten, mens tid til sygepleje nedprioriteres. Det medfører usystematisk og tilfældig sygepleje i tidslommer, som er tilovers efter alle andre faggruppers krav og behov.

Årsager og løsninger er komplekse. Der peges på indretning, prestige i specialer,

ustruktureret samarbejde, manglende organisering, manglende faglighed, hierarkier, fejkultur og lav fejltolerance.

Humoristisk og dog baseret på forskning foreslås læring via fejl gennem et modul på sygeplejerskeuddannelsen med titlen: "Pissedårlig sygepleje eller 10 gode måder at slå patienten ihjel på". Et tiltrængt blik på den ældre patients "Tour de medicinske afdelinger" og ufuldstændige dokumentationssystemer, som ikke ser patienten i en helhed.

Det mest provokerende er ikke bogens titel, men det faktum, at man har tilladt pissedårlig sygepleje og ikke lærer af fejlene og de magnehospitaler, der findes.

Bogen har bidrag fra solide danske sygeplejeforskere, som hver især brænder for sygeplejen, og som via hårrejsende og alt for genkendelige cases om pissedårlig sygepleje kommer med indspark til, hvad vi kan gøre ved det og hvorfor. Lige fra uddannelsesniveaue til organisatoriske og kulturelle rammer, normer og paradokser.



Sygeplejersker  
kan blive  
forstyrret hvor  
som helst og  
når som helst.

**Maj Siercke**

sygeplejerske, ph.d., fagredaktør

## Fagredaktørens udvalgte



**Bog.** En lille perle af en børnebog om at være så gammel, at alt undtagen ørerne bliver mindre, og om det naturlige i at skulle sige farvel. Bogen *Bedste* er skrevet af den 90-årige Patricia Ryan og smukt illustreret af hendes mangeårige ven Anna Margrethe Kjær-gaaard og støttet af Velux Fonden.

*Jensen & Dalgaard, 2023.*

**Bog/podcast.** Frygt mærkes og lagres i kroppen. Frygt for ikke at være god eller klog nok, frygten for at være til besvær. Vi skal lære at samarbejde med frygten i stedet for at lade den styre og forpurre tanker og handlinger. Læs bogen 'Forstå din frygt - få mere ud af livet' af Anja Vintov, eller hør om bogen i podcasten "Aftenklubben".

*Gads Forlag 2023 og Apple Podcast*



**Bog.** Den bedste måde at komme sig over hjernerystelse er ikke at gå i seng og hvile sig. Det er vigtigt at komme i gang med sine daglige aktiviteter på en tilpasset måde. Det kræver øvelse. Bogen er målrettet den, der er ramt af hjernerystelse, pårørende og de professionelle. Letlæst, overskuelig og klart struktureret.

*Kort & godt om hjernerystelse, Anja Ida Hansen, Lea Provstgaard Larsen, Dansk Psykologisk Forlag, 2023.*



Azadeh Houshmand-Øregaard

### Ammebogen

Muusmann 2023  
153 sider - 299,95 kr.

► **"Min drøm er, at alle kvinder, der ønsker at amme,** kan blive vejledt og hjulpet til det på en fagligt velkvalificeret måde." Sådan indleder Azadeh Houshmand-Øregaard, læge, ph.d. og internationalt certificeret ammekonsulent (IBCLC) sin bog. Interessen for amning udspringer af forfatterens egne oplevelser, hvor hun blev mødt af et sundhedsvæsen med mangelfuld viden om amning og modsatrettet vejledning.

Bogen henvender sig til kvinden, som er gravid og/eller har født og ønsker at amme, samt et kapitel målrettet fars/partners rolle og betydning for succesfuld amning.

Forfatteren håber med sin bog at kunne forklare amning på en letforståelig måde ud fra evidensbaseret viden. Bogen har desuden til formål at kunne bruges som et opslagsværk, når kvinden har brug for råd og vejledning undervejs i sit ammeforløb.

Bogen er en kombination af egne og andre kvinders fortællinger, evidensbaseret viden og billeder af f.eks. ammestillinger.

Det er en bog, som holder, hvad den lover. Sproget er fordomsfrit, letforståeligt og uden fagudtryk.

Bogen er inddelt i overordnede emner. Det gør det nemt at finde rundt i bogen, og den kan let bruges som et opslagsværk.

Samtidig beskriver bogen, både hvorfor og hvordan man kan opleve succes med sin amning. Bogen indeholder den nyeste viden om amning, billeder og konkrete redskaber til, hvordan mor og partner kan håndtere amning i praksis, og det gør den til en både praksisnær og seriøs bog, fri for "ammestuesnak" og myter om amning.

Under afsnittet sår/smerter kunne man med fordel også have nævnt fordelene ved at lade modermælk tørre på brystvorterne.

Bogen er anbefalelsesværdig for forældre, som ønsker, at deres barn skal ammes, og kan med fordel læses af fagprofessionelle som inspiration og som opdatering af viden og anbefalinger for amning.

### Netta Gadiel,

sundhedsplejerske, IBCLC, Far-ambassadør i sundhedsplejen, Furesø Kommune

# Din indsats giver mening

- når du tager hånd om andre...

Vi vil gerne tage hånd om dig!

Vi sælger forsikringer til alle, der er ansat i sundhedsvæsenet, og det giver **rigtig god mening**, at vi tager en snak med dig om dine forsikringer.

Vi kan nemlig gøre dig tilfreds med dine forsikringer - faktisk vil hele **91,6 %** af vores medlemmer anbefale os til andre!

Ring til os på **+45 66 12 94 48**, eller bestil et **Forsikringstjek** via denne QR-kode, så ringer vi gerne til dig:



Bliv en  
Del af os!



Popermo Forsikring GS  
C.F. Tietgens Boulevard 38  
5220 Odense SØ

Telefon 66 12 94 48  
popermo.dk  
CVR 61 67 23 11

Popermo er et dansk forsikringselskab  
og er medlem af Garantifonden  
for skadesforsikringselskaber

**popermo**  
VORES FORSIKRING  
medlemmers

## Frihed for dig og din patient

Med Easypump® II, får du en fleksibel IV behandlingsløsning, der giver mere frihed til dig og patienten.

- Enkelt at skifte til hjemmebehandling
- Nem at medtage i en bæltetaske
- Fungerer uden tyngdekraft eller batteri
- Bevar de vanlige aktiviteter
- Anvendes til børn og voksne

Ønsker du mere information - kontakt:  
[easypump.dk@bbraun.com](mailto:easypump.dk@bbraun.com)



## Easypump® II



## Webinar om kandidat og master

Hvordan bruger du dine kompetencer i praksis? I et webinar går vi tæt på, hvordan ledere samt sygeplejersker med en kandidat eller en master skaber størst mulig værdi for patienter og borgere.

[dsr.dk/webinarer](https://dsr.dk/webinarer)

## Overvejer du en elbil?

Bauta Forsikring tilbyder en attraktiv bilforsikring, der er skræddersyet elbiler. Forsikringen er kåret Bedst i test i december 2022.

Læs mere på [lb.dk/forsikringer/elbilforsikring](https://lb.dk/forsikringer/elbilforsikring)

**VAR HEALTHCARE** | making evidence usable

## SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF SEKTORER

Hvad hvis en eksisterende digital platform kunne understøtte samarbejdet på tværs af sektorer i Sundhedsvæsenet?

- Et fælles videns- og handlingsgrundlag ville komme borgeren til gode. Det gir kontinuitet i patientforløbet.
- De fleste kommuner, hospitaler og sygeplejerskeuddannelser anvender VAR Healthcare i hverdagen.
- Personale i alle sektorer vil have forståelse for hinandens behandlings- og plejerutiner ved udskrivelser og indlæggelser.



Book din demo her:



**KOM I KONTAKT MED OS!**  
Claus Lundholm  
Nordisk salgschef  
+ 45 50 70 04 78

VAR HEALTHCARE tilbyder ca. 400 evidensbaserede procedurer inden for klinisk sygepleje med tilhørende evidensbaseret materiale, som opdateres løbende. Nye procedurer og indhold udvikles konstant. Vores digitale platform lader sig integrere med elektroniske patientjournaler, læringsplatforme og kvalitetssystemer

[varhealthcare.dk](https://varhealthcare.dk)

# Mentorer sikrer god start på karrieren

Det kan være svært at starte i job som nyuddannet. En **systematisk mentorpraksis**, der bygger på resultaterne af et kandidatspeciale, giver nyuddannede en god start på arbejdslivet.

Tekst **Sussi Boberg Bæch**  
Foto **Michael Drost-Hansen**



## Nyuddannede sygeplejerske

Camille Brøndum Christensen havde allerede som studerende hørt skrækhistorier om, hvor hårdt det er at starte i job som nyuddannet.

”Vi hørte, at det var lige på og hårdt uden introduktion til, hvordan vi klarer overgangen fra studerende til at være i job med et ansvar. Jeg kender flere, der har været nødt til at stoppe igen, og de skrækscenarier har sat sig i mig,” fortæller Camille Brøndum Christensen.

Hun blev derfor glad, da hun blev præsenteret for en mentorordning for nyuddannede og nyansatte på sin nye arbejdsplads på Neurologisk Afsnit på Viborg

Regionshospital. Ordningen bygger på resultaterne af et kandidatspeciale udført på afsnittet: Et observationsstudie, der undersøgte, hvordan nyuddannede oplever at starte i job.

Sideløbende med afsnittets introduktionsforløb fik Camille Brøndum Christensen tilknyttet en mentor, der i løbet af de første to år skulle sikre en god start på karrieren og et fagligt sikkerhedsnet. Hun fortæller efter syv måneders ansættelse, hvad ordningen har betydet for hende.

”Min mentor har været mit anker, hvor jeg i en tryk ramme har haft mulighed for at tale i dybden om de ting, som har været svære at håndtere som nyuddannet. Det

er overvældende og angstprovokerende at starte i job som nyuddannet, fordi du føler ansvaret hvile på dine skuldre på en helt ny måde overfor patienter og pårørende,” forklarer hun.

## Kastet for løverne

Julie Øeby Mikkelsen er cand. cur. og APN-sygeplejerske, og sammen med specialemakkeren Vinni Boxill Lindgaard står hun bag det kandidatspeciale, der danner baggrund for mentorordningen på Neurologisk Afsnit på Viborg Regionshospital. Hun er også den mentor, som Camille Brøndum Christensen fik tilknyttet ved ansættelsen på afsnittet.





Sygeplejerske Camille Brøndum Christensen skifter perifert vena-kateter på en patient sammen med sin fungerende mentor, specialeansvarlig sygeplejerske Kirstine Ommen.

Julie Øby Mikkelsen fortæller, hvorfor hun kastede sig over at skrive om overgangen til arbejdslivet:

”Da min specialemakker og jeg selv startede i job som nyuddannede, havde vi en opfattelse af at blive ’kastet for løverne’, hvor der ingen overgang var til at stå som sygeplejersker med et stort ansvar. Derfor fandt vi det interessant at dykke ned i overgangen til arbejdslivet.”

### Fem opmærksomhedsområder

De to kandidatstuderende fulgte tre nyuddannede sygeplejersker i deres første job både i dagvagt, aftenvagt og nattevagt og lavede efterfølgende et fokusgruppeinterview med sygeplejerskerne. De fandt frem til, på hvilke områder man med fordel



Min  
mentor  
har været  
mit anker.

Camille Brøndum  
Christensen  
sygeplejerske

## Systematisk mentorordning

**Hvor:** Neurologisk Afsnit på Viborg Regionshospital.

**Hvem:** Nyuddannede sygeplejersker i deres første job.

**Hvad:** Afsnittet har implementeret en systematisk mentorordning for nyuddannede og nyansatte, der bygger på resultaterne af et kandidatspeciale. Ordningen omfatter løbende mentorsamtaler – ugentligt de tre første måneder - og ad hoc-vejledning og -støtte.

**Hvorfor:** Overgangen fra studieliv til arbejdsliv kan være barsk og overvældende i starten for nyuddannede, som ikke nødvendigvis føler sig klædt på til at varetage den nye funktion.

**Hvornår:** Mentorforløbet strækker sig over to år og startede op i februar 2022.

**Studiet:** Tre nyuddannede sygeplejersker blev fulgt i deres første job på dag-, aften- og nattevagt via et deltagende observationsstudie med efterfølgende fokusgruppeinterviews.

**Resultater:** Kandidatspecialet pegede på fem opmærksomhedsområder (stjerne-modellen), som mentor og den nyansatte kan tage udgangspunkt i til mentorsamtalerne.

**Hvordan:** Forbedringsmodellen og PDSA-cirkler blev brugt til at udvikle og implementere mentorordningen ved at afprøve den på tre hold af nyansatte og efterfølgende justere den.

kan have en særlig opmærksomhed overfor de nyuddannede.

”Det handler om at gøre overgangen til arbejdslivet lettere, at give de nyuddannede den nødvendige vejledning og støtte, at fremme socialisering og relationen til kollegaerne, at hjælpe med at afstemme deres forventninger til professionen som sygeplejersker og at fremme læring og selvudvikling,” forklarer hun. ▶

Mentorordningen gav nyuddannede sygeplejerske Camille Brøndum Christensen mod på at kaste sig ud i nye opgaver og ansvarsområder.



- Julie Øeby Mikkelsen gik til sin ledelse og fik hjælp til at omsætte resultaterne af specialet til klinisk praksis. Det mundede ud i mentorordningen, og at hun udarbejdede en model, hun kalder 'Stjerne-modellen'. Den er et refleksionsredskab, der beskriver fem opmærksomhedsområder, som mentor og den nyuddannede kan tage udgangspunkt i til deres samtaler.

### Følte sig som en pestilens

Der er ingen tvivl hos Camille Brøndum Christensen om, at mentorordningen har gjort overgangen til hendes arbejdsliv lettere. Hun fortæller, hvordan mentorsamtalerne – hvor hun med sin mentor taler ud fra Stjernemodellens fem opmærksomhedsområder – har givet hende mulighed for at tage svære emner op.

"Nogle gange har jeg følt mig som en pestilens, fordi jeg har stillet mange spørgsmål til kollegerne. Min mentor forsikrede mig om, at det var helt i orden og normalt at stille spørgsmål, når man var ny. Det gav mig mod på igen at spørge de mere erfarne kollegaer til råds," siger hun.

Og det er netop, hvad resultaterne af Julie Øeby Mikkelsens speciale pegede på. At den rette vejledning og støtte kan hjælpe den nyuddannede til at finde sig til rette i jobbet.

"Når du starter som nyuddannet, kan det være svært at finde sig til rette i sin nye rolle, fordi du let føler dig utilstrækkelig og ikke klædt godt nok på til at varetage opgaverne. Hvis du ikke får den nødvendige hjælp, vejledning og støtte, kan du blive stresset, fordi du bliver bange for at begå fejl," siger Julie Øeby Mikkelsen.

Camille Brøndum Christensen følte sig da også utilstrækkelig i starten af sin ansættelse.

"Især ved opgaver, hvor jeg skulle have mange bolde i luften, blev det tydeligt, at jeg ikke var lige så god som de mere erfarne sygeplejersker," fortæller hun og tilføjer:

### Tre gode råd til en mentor

- Introducér den nyansatte i det sociale både mono- og tværfagligt.
- Vær tilgængelig for den nyansatte. Følg op både formelt og uformelt.
- Lyt til den nyansatte og medinddrag ønsker og erfaringer i introduktionen.

”Her var det en stor lettelse at høre fra min mentor, at der går mindst et år, før det sidder på rygraden, hvordan man går stuegang eller booker prøver. Og at der ikke er nogen, der har en forventning om, at jeg skal kunne det samme som de mere erfarne.”

### Inkluderende kultur

Camille Brøndum Christensen oplever sig selv som en person, der har brug for tid til at åbne op og lære folk at kende. Hun fortæller, hvordan presset for at skulle være social lettende med mentorordningen.

”Min mentor præsenterede hver dag overfor mine kollegaer, hvad mine opgaver var, og hvem jeg skulle gå sammen med. Så jeg ikke var hende den nye, der stod ovre i hjørnet og ikke vidste, hvor hun hørte hjemme,” forklarer Camille Brøndum Christensen og fortæller, hvordan en inkluderende kultur på afsnittet også hjalp:

”Mentorordningen åbnede op for en kultur, hvor det blev en naturlighed at hjælpe os nyuddannede til at komme ind i fællesskabet. Det betød, at alle var åbne overfor at hjælpe og spørge ind til os.”

### Start flere nye sammen

I Julie Øeby Mikkelsens kandidatspeciale gav de nyuddannede, som hun fulgte i observationsstudiet, udtryk for, at det sociale var afgørende for en god start på jobbet.

”De lagde vægt på nødvendigheden af at få opbygget relationer, opleve et kollegialt samvær på den nye arbejdsplads og blive taget godt imod - også af andre kollegaer end mentoren og de lederansvarlige,” siger hun og fortsætter:

”I den forbindelse viste observationsstudiet også, at det kan være en hjælp at starte flere nyansatte sammen, så man kan støtte sig til hinanden. Det kan gøre det lettere at komme ind i det sociale fællesskab og finde ind i de nye roller.”

### Blev nøgleperson

De nyuddannede i Julie Øeby Mikkelsens observationsstudie gav udtryk for at savne faglig sparring, supervision og vejledning på linje med det, man som studerende får fra sin vejleder. Derfor er et af opmærksomhedsområderne i stjernemodellen ’læring og selvudvikling’, hvor mentoren med den rette vejledning sikrer en stejl læringskurve for den nyuddannede.

Støtte til at udvikle sig fagligt var netop det, der gav Camille Brøndum Christensen mod til at blive kastet ud i nye opgaver og ansvarsområder.

”Vi lærer meget på kort tid, så når jeg har stået overfor en ny udfordring, har det føltes godt, fordi jeg har haft opbakning fra min mentor. F.eks. er jeg her efter syv måneder blevet ansvarlig nøgleperson for vores samarbejde med hovedpineklinikken. Det

havde jeg ikke turdet, hvis ikke min mentor havde sagt god for, at jeg var klar til det ansvar,” siger hun.

### Tid til patienterne

Som nyuddannet sygeplejerske skal man ud at gøre sig sine egne erfaringer.

”Her er det vigtigt at holde fast i, at man stadigvæk er ny og skal have lov til at lære faget og danes som sygeplejerske. Der kan nemlig let opstå et krydspres mellem ens egne forventninger til hvilken sygeplejerske, man gerne vil være, og omgivelsernes forventninger,” siger Julie Øeby Mikkelsen.

I den forbindelse har mentorsamtalerne hjulpet Camille Brøndum Christensen til at finde ind til, hvordan hun gerne vil være som sygeplejerske og at justere hendes egne forventninger til faget:

”Det er kommet bag på mig, hvor mange administrative ting vores profession indebærer. Her har mentorsamtalerne hjulpet mig til at holde fast i at være den sygeplejerske, jeg gerne vil være, så jeg får tid med patienter og pårørende, og så det hele ikke går op i administration.” ♥

## Stjernemodellen

Stjernemodellen er et reflektionsredskab, der kan anvendes til mentorsamtaler og i klinisk praksis. Den er udformet som en stjerne med fem opmærksomhedsområder for det at være mentor for en nyuddannet eller nyansat. Den blev udviklet på baggrund af et kandidatspeciale og er inspireret af ’Principper for introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker’.

De fem områder er:

- ◆ At gøre overgangen til arbejdslivet lettere
- ◆ At personen får den nødvendige vejledning og støtte
- ◆ At fremme socialisering og relation til kollegaer
- ◆ At hjælpe med at afstemme forventninger til professionen
- ◆ At fremme læring og selvudvikling

## Læs mere

Fagligt Ajour-artiklen ’Overgangen fra studieliv til arbejdsliv kan være overvældende’ beskriver baggrunden for udviklingen af ’Stjernemodellen’ og gennemgår i detaljer introduktionsprogrammet i Neurologisk Afsnit, Regionshospitalet Viborg:





# Da Nulle fik noget i øjet

Tekst **Christina Sommer**

Foto **Claus Bech**

**Nulle er kommet på hospitalet** med sin toårige ejermand Louis Isenberg. Nulle har nemlig fået noget i øjet og skal undersøges og røntgenfotograferes på Bamsehospitalet.

Victoria Coco Thureau er sygeplejestuderende på Diakonissestiftelsen i København og forklarer tålmodigt og pædagogisk den tapre bamseejer, hvad der skal ske.

Hun er frivillig i Bamsehospitalet og Sund Krop, der er et landsdækkende projekt drevet af frivillige studerende. Bamsehospitalet rykker ud til bl.a. biblioteker og daginstitutioner men også til hospitaler som denne første søndag i september, hvor der er Åbent Hospital på Herlev Hospital.

Bamsehospitalet afmystificerer sundhedsvæsenet for de yngste og præsenterer det på en sjov og lærerig måde. Og Victoria Coco Thureau er begejstret for at være med:

”Det er skønt at bidrage til at gøre børnene mere trygge og vise, at der ikke er noget farligt i at møde en læge eller en sygeplejerske. Samtidig får jeg også selv udviklet mine kommunikative og pædagogiske kompetencer og erfaring i mødet med børn.” ♥

# ”Skal jeg vise jer, hvordan man gør?”

Fællessang, førstehjælp og generte 10.-klasseelever fyldte på Campus Aabenraa, da dørene blev slået op til UC SYD Professionsfestival midt i september. Håbet er at få flere ansøgere.

Telst **Caroline Schønberg**

Foto **Michael Drost-Hansen**

**Morgensolen står op** over den sorte murstensbygning på Campusalle i Aabenraa. Inde i aulaen er der højt til loftet, og en lang trappe med god plads til at sidde optager størstedelen af rummet. I kantine ved siden af stimler studerende så småt sammen, mens der bliver budt på gratis morgenmad.

For tredje år i træk holdes der Professionsfestival på UC SYD, som udover Aabenraa tæller fire byer i Syd- og Sønderjylland. Dagsarrangementet har til formål at gøre opmærksom på deres uddannelser, som i Aabenraa tæller sygeplejerske-, socialrådgiver- og pædagoguddannelsen.

Hele formiddagen er der forskellige aktiviteter, hvor alle interesserede kan prøve professionerne på egen krop. Primært 10.-klasser og HF-klasser lægger vejen forbi, men også flere børnehaver er kommet for at besøge bamselancen, som faciliteres af sygeplejestuderende på 1. semester.

På Campus Aabenraa håber man, at festivalen kan have en positiv effekt på



Når man selv har prøvet det, er det nemmere at sætte sig i patientens sted.

**Annemette Ballhorn Soll**  
sygeplejerskestuderende

ansøgertallene. Campussen er den vigtigste fødekæde for velfærden i Sønderjylland, fortæller studiechef på sygeplejerskeuddannelsen Edel Thomsen.

## Har I kørekort?


Efter velkomst og fællessang ved den store trappe går de to sygeplejestuderende Nickita Hollenner Ludvigsen og Annemette Ballhorn Soll mod Sygepleje-

fløjen. Gangene er pyntet med farvestrålende guirlander, og glitrende bånd hænger på væggen ind til simulationslokalet, hvor slaget skal stå. De næste fem kvarter har de to til opgave at holde workshop i hjertelungeredning.

En let stresset atmosfære spreder sig i lokalet. En tredje studerende, der også skal undervise i hjertelungeredning, siger med forvirring i stemmen: ”Ved vi overhovedet, om de virker?” og tager fat i de menneskelignende dukker, der er skåret fra livet, så blot hoved, bryst og mave ses. Til undsætning kommer en underviser og beroliger med, at det hele burde fungere. De studerende finder sig til rette på deres respektive poster, og ind ad døråbningen kommer en håndfuld 10.-klasseelever.

”Vil I prøve?” spørger Nickita Hollenner Ludvigsen og tilføjer, ”Eller skal jeg vise, hvordan man gør?”

Tre drenge kigger passivt, men nikker til, at Nickita Hollenner Ludvigsen og Annemette Ballhorn Soll viser, hvordan den genoplivende hjertemassage gives. Siddende på hug pumper Nickita Hollen-



De to sygeplejestuderende Annette Ballhorn Soll (tv. i blå tøj) og Nickita Holtenner Ludvigsen (på hug i blå tøj) synes, det er spændende med en anderledes dag, hvor de kan vise deres profession frem.

► Besøgende i kast med hjertelungeredning under UC SYD Professionsfestival i Aabenraa.

- ner Ludvigsen hjertet op til 30, hvorefter Annemette Ballhorn Soll tager over og puster to gange, så dukkens brystkasse hæver sig.

Nu er det 10.-klasselevernes tur, signalerer de to studerende. Drengene bakker lidt og udstråler ikke just, at de vil prøve, men da de er ved at forlade lokalet, udbryder Nickita Hollenner Ludvigsen:

"Har I kørekort? Hvis I skal have kørekort, skal I kunne det her. Så I kan lige så godt prøve det nu, så er I forberedt."

De tre elever kigger på hinanden, "Okay" siger én af dem, og de to studerende instruerer ham.

### Gode faciliteter er key

Annemette Ballhorn Soll og Nickita Hollenner Ludvigsen er glade for deres studie i Aabenraa. Særligt synes de, det er fedt, at teori og praktik kombineres. De er netop startet på 3. semester og skal tilbringe hele semesteret på skolebænken. Derfor betyder det meget for dem, at der er gode faciliteter og simulationslokaler på campus. Det giver dem mulighed for at træne teknikker, inden de skal ud til virkelige patienter.

"Vi øver meget med hinanden. På et tidspunkt skulle vi børste tænder på hinanden, det var lidt grænseoverskridende, men også en virkelig god læring. Der kunne vi på egen krop mærke, hvordan det kan føles for patienten. Når man selv har prøvet det, er det nemmere at sætte sig i patientens sted," fortæller Annemette Ballhorn Soll.

Begge har snuset til faget inden studiestart. Annemette Ballhorn Soll har arbejdet på et plejehjem, og Nickita Hollenner Ludvigsen har arbejdet i hjemmeplejen og på et bosted. Job, som de fortsat har ved siden af studierne. Det er spændende og lærerigt, at de kan bruge det, som de



lærer på uddannelsen i deres arbejde, fortæller de.

### Så er der dømt konkurrence

Tilbage i simulationslokalet er der næsten kun studerende tilbage. I enden af lokalet er to af hjertelungeredningsdukkerne koblet til en skærm, der kan måle, om man presser og puster optimalt. På den måde kan man se, hvad der skal forbedres.

"Skal vi konkurrere?" spørger Nickita Hollenner Ludvigsen to medstuderende, og så er der dømt kamp. Tavlen viser, hvordan det går de to hold, og koncentrationen er i top de næste par minutter. Resultatet kommer frem på tavlen: 88-99

pct. Et par opgivende øjne melder sig, og Nickita Hollenner Ludvigsen bliver helt tavs. "Ah, jeg hader at tabe," siger hun og rejser sig.

Det er blevet frokosttid, og første del af festivalen er slut. Eftermiddagen står i de studerendes tegn med foredrag om trivsel, studentepolitisk debat og fredagscafé. Annemette Ballhorn Soll og Nickita Hollenner Ludvigsen synes, det har været en succesfuld dag, og de har bemærket, at fremmødet har været større end sidste år. Campus Aabenraa anslår da også, at mellem 300-350 har besøgt festivalen i Aabenraa – omkring 200 flere end i 2022. ♥





at the heart of healthcare

## Dine patienter får 4 gratis ernæringsdrikke

Vi tilbyder alle nye kunder, med en grøn ordination, en GRATIS smagspakke sammen med første bestilling af ernæring.\*



### Hos Mediq:

- håndterer vi den grønne ordination og giver **60% i tilskud**
- giver vi **produktvejledning** ved diætist
- leverer vi lige **til døren**

Kontakt kundeservice på 3637 9130 eller skriv til [ernaering@mediqdanmark.dk](mailto:ernaering@mediqdanmark.dk)

\*Kampagnen gælder kun nye kunder, som har en grøn ordination. De 4 gratis ernæringsdrikke fås udelukkende sammen med første bestilling af klinisk ernæring foretaget senest d. 31/12 2023. Oplys koden "Smagspakke".



Du har set noget

# FORKERT

og vil gerne gøre

# DET RIGTIGE

### Vi ved, det er svært.

Men opdager du noget forkert på dit arbejde, kan du fortælle det til os. Og vi svarer gerne på spørgsmål, hvis du er i tvivl. Du kan altid vælge at være anonym.



[whistleblower.dk](https://whistleblower.dk)

  
Den Nationale  
Whistleblowerordning



**Susanna Søberg**

Stifter af Soeberg Institute, der tilbyder onlineforløb og kurser i bl.a. vinterbadning, sauna og åndedrætstræning.

Forfatter bag bøgerne 'Hop i havet' og 'Thermalist' om fordelene ved kulde- og varmeveksling og forskningen bag.

Skrev ph.d. i 'Basic metabolic research' i 2018.

Uddannet sygeplejerske i 2008.

## Vinterbad og bliv sundere

Susanna Søbergs forskning i **brunt fedt og mikrostress** giver opskriften på en naturlig måde at forebygge livstilsygdomme og psykiske lidelser. Den hedder vinterbadning.

Tekst **Mathilde Nyfos Ebbesen**

Illustration **Andreas Normann**

**Inflammation** er en kronisk betændelse i kroppen, der forøger risikoen for en række livstilsygdomme og psykiske lidelser. Det er bl.a. diabetes, forhøjet blodtryk, demens, angst og depression.

En tilstand, der er svær at forebygge, men Susanna Søberg, tidligere sygeplejerske og ph.d. i metabolisme, har gennem sin forskning fundet aktiviteten, der kan mindske inflammation og øge kroppens stofskifte: Nemlig vinterbadning. Hendes forskning byder på begreberne 'brunt fedt' og 'mikrostress', der tilsammen udgør en opskrift på forebyggelse af stress- og livstilsygdomme.

### En frustreret sygeplejerske

Som nyuddannet sygeplejerske i 2008 var Susanna Søberg nysgerrig på hjertekar-sygdomme og livstilsygdomme generelt, der ligger nummer ét på WHO's liste over de mest dræbende. I løbet af sine fem år som sygeplejerske voksede nysgerrigheden til en frustration over følelsen af altid at komme for sent, når det gjaldt livstilsygdommene. På afdelingen plejede de at anbefale træning og diæter til forebyggelse, men Susanna Søberg mente, der burde være flere midler, der kunne forebygge de udbredte sygdomme.

"Det er et kæmpe problem. Vi kan altid sige, at folk skal træne, men hvad kan vi ellers gøre? Vi mangler flere ting, vi kan anbefale folk at gøre for at forebygge de her sygdomme."

Efter fem år som sygeplejerske søgte Susanna Søberg ind på universitetet for at læse cand.scient.san. Hun ville finde en måde at mindske inflammation, der gang på gang viste sig at være den bagvedlæggende årsag til livstilsygdommene. Under sit speciale faldt hun over det 'brune fedt'.

### Det brune fedt

Brunt fedt er mest kendt hos murmeldyr og gnavere – pattedyr, der går i vinterhi – og hos babyer. Brunt fedt har nemlig speciale i at producere varme, som vinterdyr og babyer har særligt brug for. Og som voksne også har brug for – faktisk arbejder det brune fedt hele tiden på at holde vores temperatur neutral. Bliver vi kolde på huden aktiveres det og generer varme i kroppen.

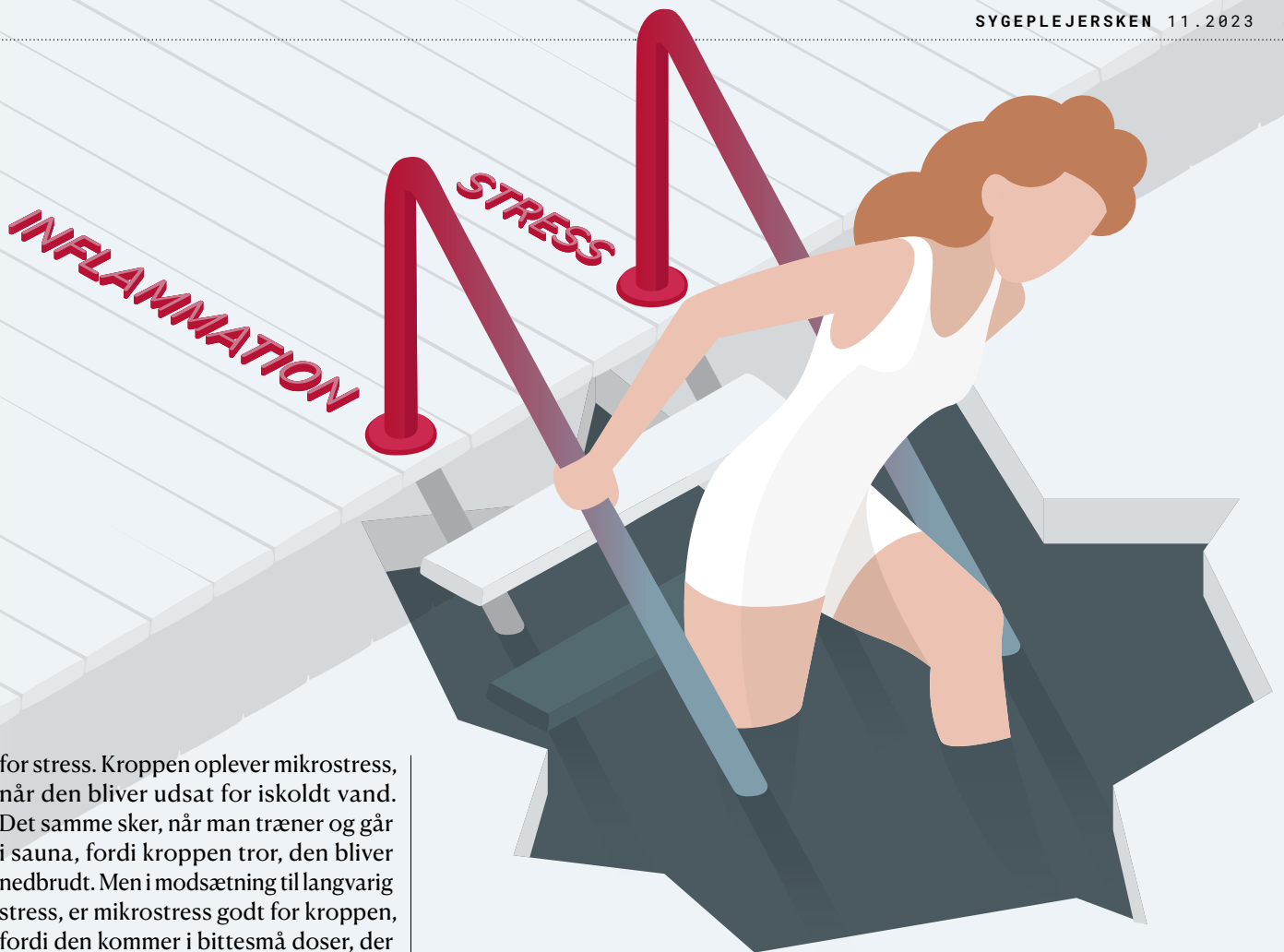
Brunt fedt er anderledes end det hvide fedt, som er den slags fedt, vi kender. Det hvide fedt sætter sig i depoter, særligt om organer, på maven, balder og lår – og så er det hvide fedt det, der skaber overvægt, fordi det lagrer energi i kroppen.

"Det brune fedt fungerer helt modsat. Vi kan aktivere det ved kulde, og så forbrænder det energi i kroppen, hvorimod det hvide fedt lagrer energi i kroppen," fortæller Susanna Søberg.

Susannas Søbergs forskning viser, at kulde fra f.eks. en badetur i februar aktiverer det brune fedt, fordi kroppen forbrænder energi ved at varme sig selv op igen. Over flere gange vil effektiviteten i det brune fedt øges, stofskiftet effektiviseres, og det vil mindske eller fjerne inflammation.

### Mikrostress

Den mekanisme, der er med til at aktivere det brune fedt, kaldes også mikrostress. Det er en god form



for stress. Kroppen oplever mikrostress, når den bliver udsat for iskoldt vand. Det samme sker, når man træner og går i sauna, fordi kroppen tror, den bliver nedbrudt. Men i modsætning til langvarig stress, er mikrostress godt for kroppen, fordi den kommer i bittesmå doser, der ikke når at nedbryde kroppen.

”Kroppen opfatter det som en trussel på dit liv, når du hopper ned i det kolde vand. Så for at gøre dig klar til næste gang, hærder kroppen sig, og så hærder cellerne sig,” forklarer Susanna Søberg.

Mikrostress kaldes også for hormetisk stress, hvor kroppen skaber en form for modstandskraft ved at cellerne gør sig stærkere, modsat langvarig stress, der udmatter cellerne.

Kroppens behov for at gøre modstand mod faren vil få koncentrationen af brunt fedt til at vokse ved mikrostress som kulde. Det vil øge stofskiftet, forebygge inflammation og alle de sygdomme, som skyldes inflammation i kroppen.

### Vinterbadning påvirker psyken positivt

Studier i både udlandet og i Danmark viser, at inflammation giver større risiko for depression, angst, neurologiske sygdomme og Alzheimers.

”Så der er rigtig mange sygdomme, som man er med til at forebygge, når man f.eks. træner, tager kolde bade og går i sauna, fordi inflammationen bliver sænket.”

Der er altså ikke kun fysiske fordele ved at vinterbade, det er også en psykisk forbedrende aktivitet.

”Man bliver afslappet bagefter, fordi det øger oxytocinen, som er kærlighedshor-

monet. Det øger dopaminen og noradrenalin, som giver energi. Det fjerner smerte i kroppen og gør musklerne afslappede. Når de ting spiller sammen, så mindsker man samlet set sin kroniske stress ved en smule mikrostress,” fortæller Susanna Søberg.

Hun tilføjer, at vinterbadere har et basalt lavere hvileblodtryk, men også en lavere puls.

### Forebyggende medicin

Susanna Søberg vinterbader selv for at holde sig sund og rask. Hun mener, at man kan bruge aktiviteten som en forebyggende metode mod inflammation og dens følger.

”Og hvis jeg var sygeplejerske på karkirurgisk afdeling i dag, ville jeg også give et råd om at vinterbade, ligesom jeg dengang sagde, at patienten skal løbe eller træne,” siger hun. ♥

## Projektet kort

Susanna Søbergs forskning i metabolisme viser, at vinterbadning kan være med til at forebygge en lang række livstilssygdomme og psykiske lidelser, fordi det mindsker inflammation i kroppen. Opdagelsen af hvordan kroppens bestand af brunt fedt vokser og forbrænder energi i kroppen er central i forskningen.

# Han vil gøre skade på sin ekskone - skal jeg bryde min tavshedspligt?

En dag fortæller en varetægtsfængslet mand sygeplejersken Lise, at han vil skade sin ekskone, måske vil han endda **slå hende ihjel**. Lise bliver meget i tvivl, om hun skal fortælle de fortrolige oplysninger til sin ledelse eller ej.

Tekst **Laura Elisabeth Lind**

Illustration **Andrea Ucini**

**“Når de varetægtsfængslede kommer ind** her i arresten, kommer de direkte fra deres liv i det fri og sidder så alene i en celle i 23 timer. Det er en voldsom oplevelse, og det gør noget ved én rent psykisk. Tit er de pressede, vrede og meget kedede af det.”

Sådan fortæller sygeplejersken Lise, der har arbejdet to år i et arresthus i Danmark. Her venter de varetægtsfængslede på, om de skal dømmes for det, de er kommet ind for. Det kan være alt lige fra simpelt tyveri og bedrageri til vold og drab, og tiden i arresthuset svinger meget. De kan være der en enkelt dag - eller op til to år. I den tid tager Lise sig af en række sundhedsfaglige problemer såsom håndtering af medicin og behandling af småskader, hvis nogen f.eks. er faldet eller har været oppe at slås i arresten. Hun tager sig også af opfølgning og kontroller i forbindelse med kroniske sygdomme, og hun formidler kontakt til den tilknyttede psykiater og læge. Når der kommer en ny varetægtsfængslet, har hun altid en opstartssamtale om sundhedstilstand, medicinforbrug og eventuelt misbrug.

En dag er der netop kommet endnu en varetægtsfængslet, og Lise går ned til hans celle. De begynder at tale om hans sundhed, men der går ikke længe, før Lise får nogle informationer, som ikke ligefrem drejer sig om medicinforbrug og sygdomme.

“Jeg spørger ham, hvordan han har det, og der åbner Pandoras æske sig. Han er meget vred på sin ekskone, og han fortæller mig, at han vil gøre alvorligt skade på hende, når han kommer ud. Jeg får det klare indtryk, at han ville slå hende ihjel,” fortæller Lise.

## Flere dilemmaer

Se et udpluk af andre etiske dilemmaer og problemstillinger, som Sygeplejeetisk Råd har taget stilling til ved at scanne koden:



I sidste ende kan det koste et andet menneskes liv, hvis ikke jeg reagerer.



Hun bliver i tvivl om, hvad hun skal gøre. Hvis ikke han bliver dømt, bliver han jo løsladt igen, måske inden for kort tid, og så vil han kunne gøre alvor af truslerne. Er hun så ikke forpligtet til at stoppe ham i en mulig personskaade?

“I sidste ende kan det koste et andet menneskes liv, hvis ikke jeg reagerer.”

Men omvendt har hun også tavshedspligt. Og hvad nu, hvis han bare er sur, presset og reagerer voldsomt på



at blive varetægtsfængslet, som så mange andre, der har siddet i den her celle. Måske er det hele bare tomme trusler?

“Når man er i det her fag, er tavshedspligten det sidste, man har lyst til at træde på. Der er generelt en kæmpe tillid til sygeplejersker, også her i arresten. Og det skal vi værne om. Jeg er ikke den, der låser døren eller sætter straffen. Jeg kan være den forsonende person, der tager nogle fortrolige snakke med dem. Det har man ikke lyst til at udfordre. Det, de varetægtsfængslede fortæller mig, er fortroligt.”

Lise er meget i tvivl om, hvad hun skal gøre. Skal hun holde informationerne for sig selv eller gå videre med dem? ♥

#### Kommentar fra Sygeplejeetisk Råd

## Gør opmærksom på dine forpligtelser

Dilemmaet omfatter både en juridisk og en etisk problemstilling.

Ifølge straffelovens og forvaltningslovens tavshedspligt må Lise ikke uberettiget videregive eller udnytte de fortrolige oplysninger, hun får i arresten af de indsatte. Men ifølge Vejledningen om sundhedspersoners tavshedspligt kan tavshedspligten brydes, hvis det f.eks. er nødvendigt for at afværge umiddelbar, betydelig fare for andre personers liv.

I henhold til de sygeplejeetiske grundværdier har Lise ansvar for at yde omsorg, så patienten oplever velvære. Udfordringen er at møde den varetægtsfængslede, så han oplever velvære, føler sig respekteret og anerkendt og samtidig sikre, at andre - ekskonen - ikke kommer i fare, hvis han findes og løslades.

Det er derfor relevant at gøre den varetægtsfængslede opmærksom på, at man som sundhedsprofessionel har juridiske og etiske forpligtelser, når en person fremsætter trusler. Det giver ham en mulighed for at forholde sig til, hvad truslerne gør ved andre, og Lise kan måske finde ud af, om der er tale om frustrationer eller reelle trusler, som skal politianmeldes.

*På vegne af Det Sygeplejeetiske Råd,  
Jette K. Christiansen og Anne Bendix Andersen*

## Det endte Lise med at gøre

“Han virkede afklaret og velovervejet, så af hensyn til ekskonens sikkerhed valgte jeg at fortælle det til ledelsen i arresthuset. Jeg ville heller ikke kunne leve med, at han slog hende ihjel, fordi jeg ikke fik fortalt det,” fortæller Lise.

Lise blev efterfølgende afhørt som vidne af politiet. Manden er blevet forflyttet, og Lise ved ikke, hvad der er sket videre i sagen. Men hun ved nu, at hun ville træffe samme beslutning igen, hvis hun en dag står i en lignende situation.

“Det er man nødt til,” slutter Lise.

# **Announce for Recordati**

**Mindeord****Per Kjærsgaard Jensen**

Per forlod den 1.9.2023 på smukkeste vis i måneskin denne verden med vores voksne børn og sin kæreste ved sin side. Per blev uddannet sygeplejerske på Diakonissestiftelsens Sygeplejerskole i marts 1984. Her mødtes vi og dannede par indtil 2012. Per videreuddannede sig på Danmarks Sygeplejerskehøjskole i København efter nogle år i sygeplejen. Siden arbejdede han som plejehjemsleder i København og på Fyn på Plejehjemmet Steensvang i Faldsled og ved et plejehjem i Kerteminde. Per havde høje og grundfæstede værdier i sit arbejde, og det var altid vigtigt for ham at tage den svagestes parti. Han var altid afholdt af såvel beboere, pårørende som personalet.

Mine tanker går til Christian, Anna og Jonna.

*Dorete Sand, sundhedsplejerske og psykoterapeut MPF, Faaborg-Midtfyn Kommune*

**Lene Lydia Breum**

Centervicedirektør i  
Neurocentret, Rigshospitalet

Lene Lydia Breum er fra 1. oktober Neurocentrets nye centervicedirektør. Lene Lydia Breum har de sidste 20 år arbejdet som leder i sundhedsvæsenet. Hun kommer fra en stilling som chef-sygeplejerske på Kirurgisk Afdeling på Nordsjællands Hospital.

Lene Lydia Breum er uddannet sygeplejerske. På Kirurgisk Afdeling har hun bl.a. været med til at etablere Friklinikken på Nordsjællands Hospital. Desuden et uddannelseshospital på samme hospital i samarbejde med Københavns Professions-skole og omgivende kommuner.

Lene Lydia Breum er bl.a. master i klinisk sygepleje, har et diplom i ledelse, og hun afslutter i november uddannelsesforløbet 'High Performance Leadership' fra CBS.



## Announce for Recordati

# JOB

Se alle stillinger  
[job.dsr.dk](http://job.dsr.dk)



## Praktiske oplysninger til annoncører

Deadline kl. 9:00 for indtastning af KURSER/MØDER/MEDDELELSER.  
Se hvordan i den røde boks.

No. 12 – 2023	No. 13 – 2023	No. 14 – 2023
22. september 2023	20. oktober 2023	10. november 2023

Vejledning ved indtastning af kurser/møder/meddelelser, kontakt redaktionen, enten Ditte Jørgensen, [dtj@dsr.dk](mailto:dtj@dsr.dk), tlf. 4695 4121 eller Henrik Boesen, [hbo@dsr.dk](mailto:hbo@dsr.dk), tlf. 4695 4189.

## Rådgivning og vejledning vedr. opsætning af annoncer

Media-Partners ApS · Alhøjvej 2, Stilling · 8660 Skanderborg  
Tlf. 2967 1446 · Mail: [marianne@media-partners.dk](mailto:marianne@media-partners.dk)  
[www.media-partners.dk](http://www.media-partners.dk) · Her kan du også rekvirere medieinformation.

Indleveringsfrister for STILLINGSANNONCER til de kommende numre:


No. 12 – 2023	No. 13 – 2023	No. 14 – 2023
28. september 2023	26. oktober 2023	16. november 2023

Sidste frist for indlevering af materiale er kl. 10:00 hos Media-Partners ApS.

Udgivelsesdatoer:

No. 12 – 2023	No. 13 – 2023	No. 14 – 2023
17.-20. oktober 2023	14.-17. november 2023	5.-8. december 2023

## Netannoncer

 **job.dsr.dk** samler jobopslag fra alle hjørner af sygeplejerskefaget fra alle landsdele og af alle typer: Fuldtid, deltid, lederstillinger, studiejob og fleksjob.

### Vi søger en sygeplejerske til vores stærke team

Attendo  
Ansøgningsfrist 30. september 2023



### Centerchef til plejecentret Birkerødpark

Rudersdal Kommune  
Ansøgningsfrist 8. oktober 2023



### Oversygeplejerske til intensiv/opvågning

Region Sjælland  
Ansøgningsfrist 19. oktober 2023



## INDTASTNING AF MEDDELELSER – NY MÅDE

Dansk Sygeplejeråd har fået ny hjemmeside. Det betyder bl.a., at meddelelserne til *Sygeplejersken* skal indtastes på en ny måde. Nu skal du gøre sådan, når du vil have en meddelelse i bladet:

1. Gå til [dsr.dk](http://dsr.dk)
2. Log ind med dit medlemsnummer
3. Skriv **Kurser møder meddelelser** i søgefeltet
4. Vælg søgeresultatet dateret den 12. juli 2023 og tryk

Du skal nu i øverste dropdown-menu vælge, hvilken type meddelelse du vil indrykke – udfyld derefter felterne. Felter med \* skal udfyldes!

Du vil modtage kvittering for indrykningen pr. email.

*(Med forbehold for, at der kan ske ændringer i måden, du får adgang til indtastningen på, og i indholdet af felterne!)*

Evt. spørgsmål til Ditte Jørgensen [dtj@dsr.dk](mailto:dtj@dsr.dk) eller Henrik Boesen, [hbo@dsr.dk](mailto:hbo@dsr.dk)

## Senior-sammenslutningen

Medlemmer, der er fyldt 55 år, er velkomne til Seniorsammenslutningens arrangementer.

**Tilmelding:** Senest 20. november 2023 kl. 12:00 til Jytte Kure, tlf. 3170 2938, mail: [jytekure@gmail.com](mailto:jytekure@gmail.com) eller Ethly Bech, tlf. 2026 1758, mail: [ebech39@gmail.com](mailto:ebech39@gmail.com)  
**Pris:** Kommer senere på hjemmesiden.

## Hovedstaden

### Seniorer Bornholm - Julefrokost 22. nov. 2023

Medbring en gave og godt humør.  
**Tid og sted:** 22. november 2023 kl. 12:00 – 16:00. DSR Kreds Hovedstaden, Storegade 38, 3700 Rønne.  
**Arrangør:** Seniorsammenslutningen Kreds Hovedstaden, Bornholm.

## Sjælland

### Demens - og hvad så. Udfordringer og tilbud

Mette Abrahamsen, formand for Alzheimer lokalforening Vestsjælland, fortæller om foreningens arbejde - tilbud til borgere og pårørende. Kort nyt om demens.  
**Tid og sted:** 24. oktober 2023 kl. 13:30 – 15:30. Kolonien Filadelfia, Den lille festsal, Kurvej 4,



4293 Dianalund.

**Arrangør:** Seniorsygeplejersker Vestsjælland.

**Tilmelding:** Senest den 16. oktober 2023 til Lise Pade, tlf. 3025 1842 eller Birgit Jørgensen, tlf. 2238 0249.

**Pris:** 75 kr. for medlemmer - 125 kr. for ledsager. Inkl. Kaffe/te og kage.

## Syddanmark

### Et arbejde med indsatte og udsatte

Ingelise Wenzel har arbejdet i mere end 40 år som præst, som sognepræst, socialpræst og arresthuspræst. Det har budt på mange forskelligartede oplevelser. Ingelise har bl.a. været formand for Kirkens Korshær i Esbjerg og for De Hjemløses Venner.

**Tid og sted:** 25. oktober 2023 kl. 14:00 – 16:00. Hovedbiblioteket, Nørregade 19, 6700 Esbjerg - Lokale 2.

**Arrangør:** Kontaktudvalget Senior i Vest.

**Tilmelding:** Senest 18. oktober 2023 til Tove Brinck, tlf. 2927 2374, mail: tovebrinck@hotmail.com eller Nina Jacobsen, tlf. 3032 4337

**Pris:** 50 kr. for kaffe, kage og arrangement. Indbetales på reg. og kontonr. 1551 4450481926. (Husk navn i tekst til modtager), MobilePay 568360, eller kontant til kasserer ved aktiviteten.

## Faglige Selskaber

### Generalforsamling FSKT 2023

Tirsdag den 21. november 2023 kl. 13:30 – 14:30 på Milling Hotel Park, Middelfart, holder Fagligt Selskab for Kardiovaskulære og Thoraxkirurgiske Sygeplejersker generalforsamling. Forslag til behandling på generalforsamlingen skal være formand Ida Elisabeth Højskov på mail: ida.elisabeth.hoesjkov@regionh.dk i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen. Dagsorden kan ses på FSKT's hjemmeside – under fanen "Om os" fra den 25. oktober 2023.

## Kredsmøder

### Hovedstaden

#### Netværk for sygeplejersker med begrænsning i arbejdsevnen

Du er velkommen til at deltage i mødet for at se, om det er noget for dig. Mødet er med julefrokost.

**Tid og sted:** 14 december 2023 kl. 13:00 – 15:30. DSR Kreds Hovedstaden, Frederiksborggade 15, 4 sal, 1360 København K.

**Arrangør:** DSR, Kreds Hovedstaden.

**Tilmelding:** dsr.dk/hovedstaden/arrangementer

### Sjælland

#### Symposium på Grønnegades Kaserne Kulturcenter i Næstved

Ser vi dig til symposium? Tag dine gode kollegaer under armen, og mød op til en hyggelig aften. Vi har to spændende oplæg på programmet. Der forplejning i løbet af aftenen. Indtjekning fra kl. 15:30. Læs mere på hjemmesiden.

**Tid og sted:** 24. oktober 2023 kl. 16:30 - 21:00. Grønnegades Kaserne Kulturcenter, Ny Ridehus, Grønnegade 10, 4700 Næstved

**Arrangør:** DSR, Kreds Sjælland.

**Tilmelding:** dsr.dk/kreds-sjaelland/#Arrangementer

## Meddelelser

### Kreds Syddanmark - Jubilæums arrangement på Hotel Koldingfjord den 16. juni 2024

Falder dit jubilæum i perioden 1. oktober 2023 til og med 31. marts 2024, inviteres du til jubilæums arrangement i Kreds Syddanmark den 16. juni 2024 kl. 11:30 – 14:30. Alle jubilarer med medlemskab i kredsen vil automatisk modtage en skriftlig invitation fra Kreds Syddanmark omkring det tidspunkt, hvor jubilæumsdatoen falder. Det er kun muligt at deltage, hvis man

har modtaget invitation fra Kreds Syddanmark. Af invitationen fremgår yderligere info.

**Arrangør:** Dansk Sygeplejeråd, Kreds Syddanmark.

## Ferieannoncer

Alle annoncer skal indtastes via DSRs hjemmeside: [www.dsr.dk/annoncering](http://www.dsr.dk/annoncering)

Vælg "Ferieannoncer" under "Annoncer i fagbladet Sygeplejersken".

Annoncerne må maksimalt indeholde 40 ord.

Priserne for medlemmer er kr. 700,- ekskl. moms, ikke-medlemmer kr. 995,- ekskl. moms.

### Italien hos Hanne

Charmerende familiehôtel med hyggelige ferieejligheder eller værelser med køleskab, mikro-ovn, kaffe/thé hjørne, i RIMINI ved Adriaterhavets skønne sandstrand.

Eller nær TOSCANA i et naturskønt landhus med pejsestue, køkken, 3 soveværelser, 2 badeværelser og have med BBQ. Udlejes året rundt på ugebasis.

[www.hotel-dalia.it](http://www.hotel-dalia.it)  
Hanne Astrup  
+39 335 8239863  
hanne@hotel-dalia.it

### Stort charmerende byhus i andalusisk bjergby

Vi udlejer vores skønne, gamle byhus i Sydspanien. Fantastisk byhus med enestående udsigt og alle faciliteter. 180 m<sup>2</sup>, 4 terrasser, stort landkøkken, 4 soveværelser, 2 badeværelser, klimaanlæg. Smuk, hvid bjergby med herligt byliv og enestående natur. Skønt året rundt. 1 times kørsel fra Malaga. Max 6 personer. 600€ pr. uge. For mere information, billeder og kalender, se [www.casavila.dk](http://www.casavila.dk)

## Hent hjælp til karrieren

Savner du inspiration til karrieremuligheder, hjælp til jobsøgningen eller gode ideer til kompetenceudvikling?

Læs mere på [dsr.dk/karriere](http://dsr.dk/karriere)



# Traumestuen kaldte

Men i **hjemmeplejen** fandt jeg ud af, at sygeplejefaget er meget andet end blå blink og blod på handskerne.

**Min sygeplejerskeuddannelsesrejse** begyndte i februar 2020, hvor jeg var 35 år. Jeg var meget idealistisk omkring både mit kommende job, hvad en rigtig sygeplejerske var og ikke mindst, hvordan man burde studere. Under 'lær hinanden at kende'-seancen i den første uge havde vi en rundkreds på holdet, hvor hver studerende skulle komme med et hvilket som helst udsagn, og hvis det passede på én, så skulle man træde ind i cirklen. Under udsagnet "Jeg kan godt lide at lave lektier", fandt jeg mig selv alene i cirklen, mens udsagnet "Jeg ønsker at opnå faglig viden og blive den bedste sygeplejerske, jeg kan blive", blev fulgt af fire andre, der kom ind i cirklen og stod sammen med mig.

Mit drømmejob var at blive akut-sygeplejerske på en traumestue. For mig udgjorde det kernen i at være sygeplejerske. At stå med blod på handskerne og gøre alt, hvad man kan for at redde et andet menneskes liv. Gennem praktikperioderne fandt jeg dog ud af, at det ultimative ikke "bare" er at redde menneskeliv, men at hjælpe mennesket med at opnå livskvalitet på trods af sygdom og lidelse.

Drømmejobbet faldt også lidt til jorden grundet arbejdsvilkårene. Som mor til to små børn (den ene kom til under studiet) må jeg erkende, at arbejdsvilkårene, så jeg kan være sammen med mine børn, vægter højere end at være en sygeplejerske, der på daglig basis redder traumatiske, tilskadekomnes liv.

Gennem mine praktikker har jeg fundet mening i sygeplejefaget uden, at det er med blå blink og blod på handskerne. At



Illustration: Thomas Thorhaug



**Pia Manskov  
Levinsky**  
7. semester,  
KP Hillerød

se hele patienten/borgeren og hjælpe vedkommende med at opnå størst mulig livskvalitet er en kæmpe opgave. At arbejde med egenomsorg, compliance og andre skønne begreber er en daglig udfordring uanset, hvilken sygeplejerskestilling man besidder. En indsigt, som fik skubbet til mine fordomme om, hvad en rigtig sygeplejerske er, for det kunne i hvert fald ikke være i hjemmeplejen, hvor min 6. semesters-praktik fandt sted.

Men det kunne det, og jeg blev meget klogere undervejs. Der er sygeplejeopgaver, der spænder vidt og bredt både socialt, medicinsk, organisatorisk og somatisk. Som hjemmesygeplejerske skal man have mange kompetencer, og jeg lærte rigtig meget på mit 6. semester. F.eks. havde jeg en borger med diabetisk fodsår. Det var ikke dét, som fyldte mest for ham. Han var ked af, at han drak for meget og følte sig også ensom. Jeg trak på social og organisatorisk viden for at finde muligheder for ham.

Jeg vil stadig være den bedste sygeplejerske, jeg kan blive. Og selvom jeg er blevet langt klogere end min idealistiske tilgang til dét at være sygeplejerske, så vil jeg nok altid ende med at svinge mellem den praktiske, "det er bare et job", og den idealistiske "jeg skal redde liv på traumestuen". ♥



**Grete Christensen**  
Formand



**Harun Demirtas**  
1. næstforperson



**Dorthe Boe Danbjørg**  
2. næstforkvinde



**Kristina Helen Robins**  
Kredsformand  
Kreds Hovedstaden



**Christian B. Kummerfeldt**  
1. kreds næstformand  
Kreds Hovedstaden



**Anne Marie Holst Sommer**  
Kredsforkvinde  
Kreds Sjælland



**Michelle Gulbæk Servé**  
1. kreds næstforkvinde  
Kreds Sjælland



**John Christiansen**  
Kredsformand  
Kreds Syddanmark



**Camilla Duus Guldbæk Smith**  
1. kreds næstforperson  
Kreds Syddanmark



**Anja Laursen**  
Kredsformand  
Kreds Midtjylland



**Jacob Gøtzsche**  
1. kreds næstformand  
Kreds Midtjylland



**Christina Windau Hay Lund**  
Kredsforkvinde  
Kreds Nordjylland



**Bodil Laustsen**  
1. kreds næstforkvinde  
Kreds Nordjylland



**Irene Hesselberg**  
Forkvinde for  
Lederforeningen



**Trine Løvenskjold**  
Forperson  
for SLS

### Dansk Sygeplejeråd Centralt

Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K  
Telefon: 3315 1555  
dsr.dk  
dsr@dsr.dk

**Åbnings- og telefonider**  
Man - tors 9.00-16.00  
Fre 9.00-15.00

### Lederforeningen Dansk Sygeplejeråd

Telefon: 4695 3900  
dsr.dk/lederforeningen  
lederforeningen@dsr.dk

### Sygeplejestuderendes Landssammenslutning

Telefon: 4695 4234  
dsr.dk/sls  
sls@dsr.dk

### Sygeplejeetisk Råd

sygeplejeetiskraad.dk

### Kreds Hovedstaden

Frederiksborggade 15, 4.  
1360 København K  
Telefon: 7021 1662  
dsr.dk/hovedstaden  
hovedstaden@dsr.dk

**Åbnings- og telefonider**  
Man, tirs, tors, fre  
9.00-14.00  
Ons 13.00-16.00

### Lokalkontor

Storegade 38  
3700 Rønne  
Telefon: 7021 1662

### Åbningstider

Man 12.00 - 15.00  
Tirs 9.00 - 12.00  
Tors 12.00 - 16.00  
Se også dsr.dk/bornholm

### Kreds Sjælland

Møllevej 15  
4140 Borup  
Telefon: 7021 1664  
dsr.dk/sjælland  
sjælland@dsr.dk

### Telefontider

Man, ons 9.00-14.00  
Tirs, tors 13.00-16.00  
Fre 9.00-13.00

### Kreds Syddanmark

Vejlevej 121, 2.  
7000 Fredericia  
Telefon: 7021 1668  
dsr.dk/syddanmark  
syddanmark@dsr.dk

### Telefontider

Man, tirs, ons, fre  
8.30-13.00  
Tors 13.00-16.00

### Kreds Midtjylland

Marienlystvej 14, Virklund  
8600 Silkeborg  
Telefon: 4695 4600  
dsr.dk/midtjylland  
midtjylland@dsr.dk

### Telefontider

Man, tirs, tors 10.00-15.00  
Ons 13.00-15.00  
Fre 10.00 - 12.30

### Lokale kontorer

Stationsvej 8a  
7500 Holstebro  
Åbent efter forudgående  
aftale.

### EcoPark

Bautavej 1A  
8210 Aarhus V  
Åbent efter forudgående  
aftale.

### Kreds Nordjylland

Sofiendalsvej 3  
9200 Aalborg SV  
Telefon: 4695 4850  
dsr.dk/nordjylland  
nordjylland@dsr.dk

### Kontorets åbningstider

Man-ons 9.00-12.00  
og 13.00-15.00  
Tors 13.00-15.00  
Fre 09.00-12.00



**PhotoPanels™**



## Billeder, der giver ro i sindet og positive tanker

Brug PhotoPanels™ som et professionelt værktøj til at stimulere mennesker. Det kan være i situationer, hvor der er brug for at skabe fred og ro, give tryghed og afskærmning eller et let genkendeligt område. PhotoPanels™ sikrer samtidig optimal hygiejne og afskærmning, der ikke virker indelukket.



■ Design din skærm på **EasyScreenDesign.com**

Kontakt os på **39 90 85 85** eller **info@silentia.dk** ■ silentia.dk