

Nº 5 — 2021
26. april · 121. årgang



DANISH JOURNAL OF NURSING

Sygeplejersken

KIRSTEN
STALLKNECHT
PRISEN

HER ER DE
NOMINEREDE

TEMA

NYE KRAV TIL
FLEKSIBILITET
UDVANDER
SPECIALISERING

”

DET ER
VIGTIGT, AT
VI STÅR
SAMMEN NU

OK21 Dansk Sygeplejeråd har afsendt konfliktvarsel. ”Arbejdsgiverne skal forstå, at det er alvorligt det her,” siger formand **Grete Christensen**, efter et flertal af medlemmerne stemte nej til OK21-resultatet. Læs også, hvorfor otte medlemmer stemte henholdsvis ”nej” og ”ja”.

ANNONCE

Sigtepunkter i lyset af sygeplejerskernes NEJ

Urafstemningen viste et nej til OK21-resultatet. Der er nu varslet konflikt. Men håbet er, at arbejdsgiverne vil være med til at finde løsninger ved forhandlingsbordet.

Baggrunden for at sige nej er forskellig fra medlem til medlem. Samlet set er det vores vurdering, at deres nej bunder i mindst tre ting: Manglende lønmæssig anerkendelse af sygeplejerskernes uddannelse, opgaver og ansvar, utilfredshed med en negativ reguleringsordning samt den særlige, udsatte situation, som covid-19 har sat sygeplejerskerne i.

Sygeplejersker har med andre ord opsparet en stor utilfredshed med, at deres løn ikke matcher deres uddannelse, opgaver og ansvar. Der er brug for et opgør med Tjenestemandreformens antikverede lønhierarki, som holder sygeplejerskernes løn fastlåst. Sygeplejerskerne ønsker med forkastelsen af forhandlingsresultatet samtidig at udtrykke

et stort håb om, at arbejdsgiverne – sammen med Dansk Sygeplejeråd – påtager sig et medansvar for at sikre bedre lønforhold for sygeplejersker. Højere løn er kernen i at fastholde og rekruttere sygeplejersker i fremtiden.

Sammen med arbejdsgiverne skal vi råbe politikerne på Christiansborg op og gennem en trepartsaftale løfte lønnen til sygeplejerskerne og andre traditionelle kvindefag i det offentlige.

Sigtepunkterne for genforhandlingen er klare. Det er nu vi skal stå sammen og i fællesskab skabe et pres, der gør, at der opnås tilfredsstillende resultater for sygeplejerskerne.

Grete Christensen

Grete Christensen,
formand



I APRIL HAR DANSK SYGEPLEJERÅD VÆRET I MEDIERNE MED BL.A. DISSE EMNER

Stifttidende ^{Århus}

"Det påvirker mentalt, når du står med folks helbred i hænderne under helt usædvanlige arbejdsforhold og et stærkt pres. Det er et problem, vi fra coronaepidemiens begyndelse har forsøgt at få fokus på. Især i første coronabølge fik vi få sygeplejersker tilbudt samtaler om deres oplevelser."

ANJA LAURSEN

formand i DSR Kreds Midtjylland, om det mentale pres ved at være i corona-beredskab.

DR

"Resultatet er udtryk for den utilfredshed, mange sygeplejersker har opbygget over lang tid - ikke mindst det seneste år. Sygeplejerskerne sender et signal om, at de ikke er tilfredse med OK21-resultatet, med årtiers lønefterslæb, med arbejdspres og med manglende anerkendelse under coronasituationen. Signalet er til arbejdsgiverne og til politikerne på Christiansborg."

GRETE CHRISTENSEN

formand i Dansk Sygeplejeråd

24

"Det er et klart alvorligt signal om, at vi har et problem i Danmark. Det er tudetosset, at det danske samfund, der skriger efter flere sygeplejersker, ikke behandler en mangelvare, som sygeplejersker er, bedre."

ANNI PILGAARD

næstformand i Dansk Sygeplejeråd, om danske sygeplejersker der arbejder i Norge.

Ansvh. chefredaktør
MORTEN JAKOBSEN
mja@dsr.dk
Telefon: 4695 4110

Journalist
CHRISTINA SOMMER
cso@dsr.dk
Telefon: 4695 4264

Redaktionschef
JAKOB LUNDSTEEN
jlu@dsr.dk
Telefon: 4695 4180

Journalist
ANNE WITTHØFFT
awi@dsr.dk
Telefon: 4695 4108

Redaktionssekretær
LOTTE HAVEMANN
lha@dsr.dk
Telefon: 4695 4179

Journalist
KRISTINE JUL ANDERSEN
kja@dsr.dk
Telefon: 4695 4278

Redaktionssekretær
HENRIK BOESEN
hbo@dsr.dk
Telefon: 4695 4189

Grafiker
MARIA FRIMANN STORM
mfs@dsr.dk
Telefon: 4695 4281

Fagredaktør
JETTE BAGH
jba@dsr.dk
Telefon: 4695 4187

Art Director (Barsel)
SASJA HERMANSEN
sh@dsr.dk
Telefon: 4695 4117

Art Director
MATHIAS N JUSTESEN
mnj@dsr.dk
Telefon: 4695 4280

Art Director
HANNE GRØNLUND
hgr@dsr.dk
Telefon: 4695 4106

Næste nummer af Sygeplejersken udsendes
17. maj - 20. maj 2021

Hvis Sygeplejersken udebliver
Log ind på dsr.dk → Menu → Sygeplejersken → Kontakt
→ Har du ikke modtaget Sygeplejersken?
Udfyld og send blanketten, og bladet bliver eftersendt.

Distribueret oplag
Perioden 2019-20 77.974 ekpl.
Medlem af Danske Medier

Årsabonnement
(pr. januar 2021) 975,00 kr. + moms

Løssalg
79,00 kr. + moms.
Kontakt Media-Partners på
abonnement@media-partners.dk

Ændring af medlemsoplysninger
Kontakt Medlemsregisteret, Telefon: 3315 1555,
medlemsregisteret@dsr.dk

Tryk: Stibo

Annoncer: Media-Partners, Det Gl. Mejeri, Alhøjvej 2,
Stilling, 8660 Skanderborg, Telefon: 2967 1436

Stillingsannoncer: stillinger@media-partners.dk
Tekstsideannoncer: annoncer@media-partners.dk

Manuskriptvejledning, udgivelsesplan m.m.:
www.dsr.dk → Menu → Sygeplejersken → Om Sygeplejersken

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 redak-
tionen eller forfatteren/fotografen/illustratoren jf. lov om ophavsret.

Ansvar: Dansk Sygeplejeråd har intet ansvar for produkter og ydel-
ser, som omtales i Sygeplejerskens annoncer eller indstik. Redak-
tionen påtager sig intet ansvar for materialer, der indsendes uop-
fordret. Holdninger, der tilkendegives i artikler og andre indlæg,
udtrykker ikke nødvendigvis Dansk Sygeplejeråds synspunkter.

Forsidefoto: Claus Bech

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



Fagforening med
fag og overenskomst



TEMA

FLEKSIBILITET UDVANDER SPECIALISERING

Det rammer sygeplejerskerne på fagligheden, arbejdsmiljøet og privatlivet, når de bliver sat til at arbejde på flere afsnit og inden for flere specialer. Ikke desto mindre, er det den udvikling, lederne på sygehuse er i fuld gang med at indføre. Bl.a. i forbindelse med indflytning på de nye hospitaler.

34

SIDE

36 "HVIS DE GENNEMFØRER DET, ER JEG SMUTTET"

40 SYGEPLEJERSKER SLÅR SIG PÅ UDVIKLINGEN

42 "VI FRYGTER, VORES SPECIALISTVIDEN BLIVER UDVANDET"

44 SÅDAN SKAL DER ARBEJDES PÅ TVÆRS AF SPECIALER

45 SYGEPLEJERSKE PÅ BØRNE- OG UNGEHOSPITAL: HER ER GRÆNSEN NÅET

46 DSR: DROP GENERALISERINGEN AF SPECIALISTERNE

Skiftedag

SYGEPLEJE KOMBINERET MED NATUR

Som lærer på Rønne Højskole underviser Christoffer Troelsgaard både på linjen Sygepleje & Medicin og sejler i kajak, tænder bål og tager på vandreture med eleverne på Adventure-linjen.

SIDE

66

PÅRØRENDE PÅ BESØG VIA NETTET

På Aarhus Universitetshospital kan pårørende til intensivpatienter komme på digitalt besøg.

SIDE 52



OK21

PRESSET GÅR IKKE VÆK. MAN KAN IKKE TIE DET IHJEL

Det siger formand Grete Christensen direkte rettet til arbejdsgiverne. Læs også otte sygeplejerskers begrundelser for at stemme nej og ja til OK21-resultatet, der blev forkastet af medlemmerne.

SIDE 20

KIRSTEN STALLKNECHT PRISEN '21

DE NOMINEREDE ER...

Retfærdig løn, borgeres trivsel på plejehjem, senfølger efter covid-19, palliation og værdig død på hospice, hygiejne samt forebyggelse af infektioner. Det er emner, som de indstillede til Kirsten Stallknecht Prisen har bragt frem i den offentlige debat.

SIDE 30

HØRT!

ENSPØRET KUN AT FOKUSERE PÅ FØDSLEN

To døgn indlæggelse er ikke nødvendigvis det rigtige for alle nybagte familier. Sundhedsplejerskerne skal også i spil, mener **Asta Freund**.

SIDE

17

”

Som noget helt nyt fik vi med covid-19 en normering, der svarede til de arbejdsopgaver, der skulle løses.”

— Ulla Kloster Pedersen, sygeplejerske

LÆS DEBATTEN
SIDE 19



HVAD VED DU OM POLYFARMACI OG MULTISYGDOM

SIDE 54



ANNONCE

Grete Christensen foran Christiansborg da beskæftigelsesminister og minister for ligestilling Peter Hummelgård (S) var i samråd om lønsspørgsmålet.

Sygeplejersker varsler konflikt

En enig hovedbestyrelse for Dansk Sygeplejeråd besluttede den 21. april at varsle konflikt over for kommuner og regioner. 5.364 sygeplejersker over hele landet er udtaget til strejke.

Tekst **MARIANNE BOM** · Foto **CARSTEN LORENZEN**

Som de eneste faggrupper i det offentlige har sygeplejersker og radiografer varslet strejke, efter et flertal af medlemmerne stemte nej ved urafstemninger om nye overenskomster. Alle andre faggrupper blandt 850.000 offentligt ansatte har tilsluttet sig aftalerne om løn og arbejdsbetingelser for de næste tre år.

”Vi har meddelt arbejdsgiverne, at vi ikke er en del af det samlede forlig for kommuner og regioner,” siger Grete Christensen, formand for Dansk Sygeplejeråd, der også forhandler på vegne af 2.427 medlemmer af Radiograf Rådet.

Dansk Sygeplejeråds hovedbestyrelse traf beslutning om at varsle konflikt i enighed. 5.364 sygeplejersker over hele landet og i mange forskellige funktioner er udtaget til strejke, svarende til 11,5 pct. af arbejdsstyrken i

regionerne og 10,5 pct. i kommunerne. Udtaget er coronaafsnit, børne- og kræftområder samt psykiatrien.

Utilfredshed kulmineret

”Vi har lyttet til, hvad medlemmerne har sagt om baggrunden for deres nej, og vi står sammen nu om at kæmpe den kamp, som det er at få arbejdsgiverne på banen. Utilfredsheden handler ikke udelukkende om OK21, og den er ikke kommet ud at det blå. Den har været her længe. Den er vokset over mange år, og nu har vi igen en kulmination, som arbejdsgiverne bliver nødt til at tage alvorlig, for det er dem, der har brug for medarbejdere til at løfte utroligt samfundskritiske opgaver,” siger Grete Christensen, der understreger, at konflikten ikke er et mål i sig selv. Men konfliktvarslet er nødvendigt for at lægge pres på arbejdsgiverne, og det skridt, mener hun, har man befolkningens opbakning til.

KONSEKVENSER AF KONFLIKTVARSEL

- Fra midnat mellem torsdag den 20. maj og fredag den 21. maj vil den lovligt varslede konflikt kunne begyndes for sygeplejersker og radiografer.
- Forligsmanden kan vælge at udsætte den varslede konflikt med op til to gange 14 dage, så konflikten kan i princippet udskydes helt frem til den 17. juni 2021.
- Der gælder også et fire ugers varsel ved en lockout, og dette kan også udsættes af forligsmanden to gange 14 dage.

”Uanset at det er en vanskelig tid, er det vores opfattelse, at der er rigtig mange i befolkningen, der har stor sympati med de hurtigløbende sygeplejersker, som arbejder for en for lav løn,” siger Grete Christensen.

Dansk Sygeplejeråds fokus vil være at opnå en lønmæssig anerkendelse af sygeplejerskers uddannelse, ansvar og opgaver. Desuden opfordrer Dansk Sygeplejeråd arbejdsgiverne til at gå med i en appel til landspolitikerne om at revidere Tjenestemandsskiftet af 1969.

Læs også interview side 20.



TYSKLAND

Sygeplejersker søger bedre vilkår

Tyskland lider som andre lande under mangel på uddannede sygeplejersker og nyder derfor godt af, at sygeplejersker fra især Serbien, Nordmakedonien og Kroatien søger arbejde og en fremtid der.

Men de østeuropæiske sygeplejerskers søgen efter bedre løn- og arbejdsvilkår i Tyskland efterlader landene, de forlader, med mangel på uddannede sygeplejersker. Og landenes investering i deres uddannelse går tabt.

Det dokumenterer en omfattende rapport udarbejdet af organisationen World Bank Group.

(hbo)

Kilde: dbfk.de

1.000 kr.

De ca. 20.000 ansatte i Region Sjælland kan se frem til at modtage et gavekort på 1.000 kr. til regionale restauranter og caféer. Regionsrådet har netop afsat 20 mio. kr. til at belønne regionens medarbejdere for deres indsats under coronakrisen. Hvornår gavekortet udleveres, er endnu ikke oplyst.

Kilde: TV2 Øst

Få svar om konflikt

På dsr.dk/konflikt kan du finde svar på generelle spørgsmål om konflikt, og hvordan du er stillet som medlem af Dansk Sygeplejeråd.

Din **tillidsrepræsentant** kan informere dig om den aktuelle situation og jeres vagtplaner mv. på netop din arbejdsplads.

Din **kreds** kan svare dig på spørgsmål om lokale forhold vedrørende de aftalte beredskaber og være behjælpelig med vurdering af

det arbejde, der må og skal udføres under konflikten.

Har du andre spørgsmål, kan du kontakte Dansk Sygeplejeråds **OK21 hotline** på telefon 46 95 43 01 eller sende en mail til ok21@dsr.dk

Åbningstider i OK21 hotline:

Mandag-torsdag kl. 9-16.

Fredag kl. 9-15.

Mails besvares løbende i åbningstiden.



Podcast

Sygeplejerske og skibsdreng på Jutlandia

"Stor fin afskedshøjtidelighed ... Moster Inge kom i sidste minut ned til Langelinie." Sådan skriver den 30-årige sygeplejerske Edith Nybo Jacobsen i sin dagbog, da hun i begyndelsen af 1950'erne drevet af eventyrlyst og idealisme sejler med hospitalsskibet Jutlandia fra København til Korea-krigen. Skibsdrengen Vang Frederik Rasmussen på 16 år tager også med, selvom han på ingen måde er idealistisk motiveret. Han vil ud at tjene penge og se verden. Begge chokeres af krigens virkelighed, da skibet kaster anker ud for Koreas kyst, og deres liv forandres for altid. Vang Frederik Rasmussen er 87 år i dag og formentlig den sidste overlevende til at fortælle om Jutlandia, indefra. Det gør han i en podcast i to afsnit på dr.dk sammen med afdøde Edith Nybo Jacobsen, som omhyggeligt skrev dagbog om sine oplevelser som sygeplejerske ombord på skibet.

Podcasten findes på dr.dk -> Skriv "Det gode skib" i søgefeltet

Edith Nybo Jacobsen i land.

Foto: PRIVAT FOTO, FAMILIEN KØRNER

Næstformand i Dansk Sygeplejeråd, Dorthe Boe Danbjørg, takkede de fremmødte ved den anden Tjenestemandstirsdag på slotspladsen den 20. april 2021.



← "Hallo, Christiansborg. Ret op på den strukturelle uligeløn, som jeres forgængere grundlagde i 1969." Sygeplejerske Vibeke Kline Lange Frost råber politikerne op ved den første Tjenestemandstirsdag på slotspladsen den 13. april 2021.

TJENESTEMANDSTIRSDAG IMOD 1969

Tekst **NANA TOFT** og **MORTEN JAKOBSEN**
Foto **CLAUS BECH**

Tjenestemandstirsdag er et nyt ord i kampen for ligeløn. Det dækker over, at en tværfaglig gruppe af aktivister fra de traditionelle kvindefag er gået sammen om at arrangere demonstration hver tirsdag foran Christiansborg for at få et opgør med Tjenestemandstirsdag fra 1969.

Ved redaktionens slutning havde der været Tjenestemandstirsdag to gange. Begge gange dukkede små hundrede

sygeplejersker, jordemødre, pædagoger og socialrådgivere op på Christiansborg Slotsplads.

"I 52 år har vores fagforeninger kæmpet i forhold til den skæve indplacering. Det er ikke lykkedes. Nu er det på tide, at politikerne tager ansvar for den fejl, de lavede i 1969," sagde en af arrangørerne, sygeplejerske Vibeke Kline Lange Frost, ved den første tirsdags-demonstration.

Ugen efter var Dansk Sygeplejeråds næstformand, Dorthe Boe Danbjørg, inviteret som taler. Hun roste Tjenestemandstirsdag-initiativet:

"Jeg vil gerne sige tak til alle jer, der står her i dag og vil stå her tirsdag efter tirsdag. Hvor er det godt, at sygeplejersker, pædagoger, jordemødre og andre faggrupper kæmper side om side for den løn, vi er værd. For vi er mere værd."



Ikke-færdigvaccinerede får tilbud om ny vaccine

Mie Palsgaard Pejtersen var den første sygeplejerske i Danmark, som fik sit første stik med corona-vaccine.

Sundhedsstyrelsens nye vaccinationsplan giver sygeplejersker, der ikke har påbegyndt vaccination og arbejder med covid-patienter, mulighed for komme foran i køen.

Tekst **JAKOB LUNDSTEEN** · Foto **BAX LINDHARDT**

De sygeplejersker, der allerede har fået ét stik med vaccinen fra AstraZeneca, kan nøjes med at få én dosis af en anden vaccine for at være færdigvaccineret.

Det fremgår af Sundhedsstyrelsens nye plan for, hvad der skal ske med de ca. 150.000 personer primært i social- og sundhedssektoren, som kun nåede at få et enkelt stik med AstraZeneca, inden vaccinen blev sat på pause og helt droppet fra Danmarks vaccineprogram. Denne gruppe vil blive tilbudt vaccination med en mRNA-vaccine. Det vil sige enten vaccinen fra Pfizer/BioNTech eller fra Moderna.

Ifølge Bolette Søborg, chef for smittsomme sygdomme og beredskab i Sundhedsstyrelsen, er man fagligt ikke bekymret for at give to forskellige vacciner:

”Vi har lænet os op ad, hvad Tyskland har gjort. Man har rent fagligt vurderet, om man tror, der er et problem ved at give to forskellige type vacciner, og det vurderer man ikke, der er. Men vi følger det naturligvis nøje og undersøger det her og nu,” siger Bolette Søborg.

I jeres nye plan bliver de sygeplejersker, der ikke er blevet vaccineret endnu, rangeret i forhold til alder på linje med resten af befolkningen. Er det optimalt?

”Der er allerede omkring 250.000, der er blevet vaccineret i social- og sundhedssektoren. Og da man har valgt de mest udsatte til at starte med, så det er vores formodning, at langt de fleste af dem, der er frontpersonalet, er blevet

vaccineret eller har påbegyndt vaccination. Det gjorde vi, for at sundhedsvæsenet ikke skulle knække sammen.”

Bolette Søborg påpeger, at epidemien nu er så meget under kontrol, at presset på sundhedsvæsenet ikke er større, end at det kan håndteres.

”Hvis vi havde så mange vacciner, som vi kunne ønske os, ville der være en anden præmis. Nu skal vi prioritere dem, vi har,” siger hun.

Hvad med den gruppe af sygeplejersker på f.eks. intensivafdelinger, der af den ene eller anden grund ikke fik første stik. Hvad gør I for dem?

”Lige præcis dem du nævner der, altså sygeplejersker der arbejder på en intensivafdeling eller en akutmodtagelse eller sygehusafsnit, der har med covid-patienter at gøre, kan stadig blive visiteret til gruppe 4 (rummer bl.a. udsatte medarbejdere i sundhedsvæsenet, red.),” siger Bolette Søborg.

Læs mere på dsr.dk. Søg på ”Hvis du selv skal vaccineres”

VACCINATION AF FRONTPERSONALE

Antallet af sygeplejersker i gruppe 4 er anslået til at være ca. 62.000. Af dem var 77 pct. (ca. 48.000) påbegyndt vaccination og 47 pct. (ca. 30.000) var færdigvaccineret den 21. april.

Kilde: ssi.dk

SYGEPLEJERSKE RAMT AF BLODPROPPER EFTER VACCINE:

Jeg har stadig tiltro til systemet



Tekst **LOTTE HAVEMANN** · Foto **TINA SYLVESTER ROHMANN**

To uger efter at sygeplejerske Tina Sylvester Rohmann havde fået første stik med AstraZeneca-vaccinen, fik hun den 19. marts pludselig vejrtrækningsproblemer og ondt i brystkassen.

Først endnu to uger senere blev det konstateret, at Tina Sylvester Rohmann havde flere blodpropper nederst i sin ene lunge.

I dag har hun det bedre, men bliver stadig let forpustet.

På trods af sit sygdomsforløb har hun stadig tiltro til systemet. I Fyens Stiftstidende og på TV2 Fyn opfordrer hun befolkningen til også at have tillid til sundhedsvæsenet og beslutningen om at fravælge AstraZeneca-vaccinen.

Tina Sylvester Rohmann skal vaccineres igen, når hun bliver tilbudt det. Hun opfordrer også andre til at blive vaccineret.

”Det er den eneste måde, vi kan bekæmpe pandemien,” siger hun.

Tina Sylvester Rohmann er blevet medlem af den lukkede Facebook-gruppe ’Bivirkninger efter coronavaccinen’. Gruppen havde knap 100 medlemmer ved redaktionens deadline.

Bivirkninger efter vaccination anerkendt som arbejdsskade

Især sygeplejersker og andet sygehuspersonale har indberettet skader i forbindelse med covid-19-vaccination. Op til fire af anmeldelserne om alvorlige bivirkninger er foreløbigt anerkendt som arbejdsskader. Det fremgår af tal fra Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, AES.

Ifølge AES er der pr. 19. april anmeldt 59 skader efter vaccinationer. Sagerne vurderes løbende.

AES må ikke trække statistik på stillingsbetegnelser, men har lavet en ”håndholdt statistik” for A4, der viser, at ca. 75 pct. af de anmeldte sager kommer fra sygeplejersker og andre hospitalsansatte.

I mindst 10 af de anmeldte sager har anmelderen modtaget AstraZeneca-vaccinen. I mindst seks af sagerne Pfizer-vaccinen. I de resterende sager er vaccinetypen ukendt.

En vaccinationsskade kan anerkendes som arbejdsskade, hvis vaccinationen er givet som led i ens arbejde, og hvis den har medført en dokumenteret skade.

Følg udviklingen i antal anmeldte arbejdsskader på aes.dk

(lha)

Dokumentar

Præstø-ulykkens psykiske og fysiske eftervirkninger

I år er det 10 år siden, at 13 efterskoleelever og to lærere stævnede ud på Præstø Fjord i en dragebåd en blæsende og råkold vinterdag. Vandet var to grader koldt, og 1,7 kilometer ude i fjorden kæntrede dragebåden. Flere af de desperate elever svømmede for deres liv og nåede ind til land, mens andre blev reddet op af private både og redningsmandskab mere end en time senere. Flere sygeplejersker deltog i redningsaktionen, bl.a. anæstesisygeplejerske Karin Vesterager, der tidligere har fortalt om redningsaktionen i *Sygeplejersken* nr. 9/2011. I anledning af 10-året har TV2 lavet en ny dokumentar, hvor man møder nogle af de unge. De fortæller om de psykiske og fysiske eftervirkninger, ulykken har haft, bl.a. for Karoline Sofie Klit, som fik konstateret post-traumatisk stressyndrom (PTSD) efter ulykken og også har haft en depression.

Dokumentaren kan se på TV2 Play.



Foto TV2

Sikkerheds- problemer på hver fjerde psykiatriske afdeling

Der er sikkerhedsproblemer på flere psykiatriske afdelinger, hvor slag, spark, bid, kvælningsforsøg samt trusler om drab, voldtægt og inde-spærring kan være en del af jobbet.

Det skriver avisen.dk på baggrund af en aktindsigt i Arbejdstilsynets tilsynsbesøg i 2020.

Aktindsigten viser, at arbejdsmiljøloven blev brudt på hver fjerde afdeling, fordi afdelingerne ikke havde forebygget vold og traumatiske hændelser mod personalet tilstrækkeligt.

(awi)



Tredje bølge kan føre til katastrofe

En tredje bølge med muterede varianter af covid-19 kan føre til en omfattende katastrofe i Afrika. Det skriver dr.dk.

Første og anden coronabølge er gået relativt let hen over Afrika betragtet under ét målt på antal smittede og døde. Men Afrikas befolkning er gennemsnitligt væsentligt yngre ift. Europas og Nord-, Mellem og Sydamerikas, og tredje bølge rammer i højere grad yngre personer sammenlignet med alderen på ramte i de to første bølger.

Desuden er testkapaciteten generelt ringe, behandlingsmulighederne ligeså – og så er mørketallet over antal smittede og døde stort pga. mangelfuld registrering generelt af befolkningen.

Bl.a. WHO appellerer kraftigt til, at den rigere del af verden hjælper til med at skaffe tilstrækkeligt med vacciner til Afrikas omkring 1 mia. mennesker.

(hbo)

Psykiatrilædelse i Aabenraa fyret

Dårligt arbejdsmiljø, manglende sikkerhed, personaleflugt, 20 ubesatte stillinger og længerevarende kritik af afdelingsledelsen på Psykiatrisk Afdeling Aabenraa fik mandag den 24. marts konsekvenser.

Efter et ekstraordinært møde i regionens Psykiatriudvalg blev den ledende overlæge og oversygeplejerske fyret.

Det skriver Jydske Vestkysten.

En ansat, der ønsker at være anonym, siger til avisen:

”Jeg har ikke noget personligt imod de to ledere, men de var en bremseklo for, at vi kunne komme videre.”

Medarbejderen håber, at sagen sender en meget klar besked til regionsrådspolitikerne om at tage situationen alvorligt.

”Hvis man vil drive en ordentlig psykiatri, så koster det. Selvom der er kommet flere penge til, har vores regnskab jo stadig set dårligt ud,” siger den ansatte.

Ifølge Thies Mathiasen, formand for Psykiatri og Socialudvalget har psykiatriudvalget været ”bekendte med at afdelingen har været i en vanskelig situation i en længere periode”.

På regionens hjemmeside udtaler han:

”Fra politisk hold har vi også været med til at stille krav, der har haft indflydelse på arbejdsgangene i psykiatrien, bl.a. i forhold til nedbringelse af tvang. Vi vil fortsat stille krav til behandlingskvaliteten, det ændrer vi ikke på, men vi er selvfølgelig opmærksomme på, at det har stor betydning i de enkelte afdelinger.”

(awi)



Forskningslegater til syv sygeplejersker

Dansk Sygeplejeråds Sygeplejefaglige Forskningsfond har uddelt 785.000 kr. til forskningsprojekter inden for temaet 'En sygeplejerske mere giver liv til flere'.

Tekst **HENRIK BOESEN**

Syv sygeplejeforskere er blevet tildelt i alt 785.000 kr. til deres forskningsprojekter, som alle befinder sig inden for temaet 'En sygeplejerske mere giver liv til flere'.

Tidligere år er der uddelt 1 mio. kr., men denne gang er det samlede beløb lidt mindre, da forskningsfonden for et år siden tildelte mere end 200.000 kr. til et antal forskningsprojekter, der alle tog udgangspunkt i coronapandemien.

De syv sygeplejersker, som har modtaget legat, er:

- **Selina Kikkenborg Berg**, Hjertecentret, Rigshospitalet, for projektet 'Kognitiv terapi mod angst hos patienter med hjertesygdom'.
- **Heidi Shil Eddelien**, Afsnit for Blødninger og Blodpropper i hjernen, Neurovaskulær Forskningsenhed, Herlev

Gentofte Hospital, for ph.d.-projektet 'A bundle of Care in Acute Stroke'.

- **Carsten Juul Jensen**, Professionshøjskolen Absalon, for projektet 'Social-klinisk beslutningstagen og -lederskab i sygeplejen til hospitalsindlagte socialt udsatte patienter'.
- **Lea Ladegaard Grønkjær**, Gastroenterologisk Afsnit, Sydvestjysk Sygehus, Esbjerg, for projektet 'Sygeplejerskekonsultationer til patienter med levercirrose - fokus på patientinvolvering og uddannelse'.
- **Hanne Mainz**, Ortopædkirurgisk afdeling, Aarhus Universitetshospital, for projektet 'Sygeplejenormerings betydning for genindlæggelse'.
- **Lene Odgaard**, Hammel Neurorehabiliteringscenter og Universitetsklinik,

for projektet 'Sygepleje i de nationale kliniske databaser'.

- **Pernille Friis Rønne**, Afdeling for Bedøvelse, Respirationsstøtte og Smerter, Rigshospitalet-Glostrup, for ph.d.-projektet 'Involvement of relatives in the multidisciplinary treatment of patients with chronic non-malignant pain: The impact of structured family nursing conversations – a mixed methods study'.

Pga. coronarestriktionerne sker den formelle overrækkelse af legaterne ved en endnu ikke tidsfastsat ceremoni senere på året.

Læs mere om de enkelte projekter på [dsr.dk](#) > Menu > Fag og forskning > Forskning > Fonde til forskning og udvikling > DSR's Sygeplejefaglige Forskningsfond

Fag & Forskning

Mere nyt fra Fag&Forskning
Du kan finde flere nyheder på [dsr.dk/fagogforskning](#). Tjek os løbende på mobilen, eller få en daglig nyhedsopdatering direkte i din mailboks.

Kompetenceudvikling gennem in situ-simulation

Da covid-19-pandemien skillede ind over Danmark i foråret 2020, oplevede mange sundhedsprofessionelle, at deres hverdag blev ændret radikalt.

På Aarhus Universitetshospital blev der hurtigt oprettet fire covid-afsnit til at håndtere det forventede pres på sygehuset fra den nye gruppe patienter. Det medførte et stort behov for kompetenceudvikling for det personale, der blev tilknyttet de nyoprettede covid-afsnit. Kompetenceudviklingen blev gennemført

med in situ-simulationer med fokus på pleje og behandling af den respiratorisk dårlige covid-patient og sikker anvendelse af værnemidler.

Tiltaget medvirkede til at skabe faglig og personlig tryghed i situationer, hvor sundhedsprofessionelle blev udsat for forandringer og risici.

Læs 'En vej til faglig sikkerhed i ekstraordinære situationer' i *Fag&Forskning* 1/2021

Regionerne halvvejs i mål med 1.000 flere sygeplejersker

Målet om 1.000 flere sygeplejersker er godt på vej til at blive opfyldt. Det viser en midtvejsstatus. Der skal dog nye ambitiøse mål til, hvis sygeplejerskerne skal kunne mærke presset lette, mener formand for Dansk Sygeplejeråd Grete Christensen.

Tekst MAI BRANDT LUDVIGSEN

584 flere sygeplejersker er ansat på de danske sygehuse i fjerde kvartal 2020 sammenlignet med samme periode i 2019. Regionerne opfylder dermed delmålet om 500 flere sygeplejersker i 2020 og er godt på vej mod målet om 1.000 flere sygeplejersker i 2021, som det er aftalt med regeringen.

Grete Christensen, formand i Dansk Sygeplejeråd, glæder sig over tallet, men siger:

”Desværre er vi stadigvæk langt fra mål, når det gælder om at få arbejdstempoet ned på et niveau, hvor det ikke slider sygeplejerskerne op og går ud over kvaliteten hos patienterne.”

Hun minder om, at de 1.000 ekstra stillinger ikke bare skulle smøres tyndt ud, men oprettes der, hvor der er allermost pres på. Det kan variere lokalt, men

gælder særligt skadestuer, akutmodtagelser og kirurgiske og medicinske afdelinger, hvor sygeplejerskerne oplever højere arbejdstempo end på andre afdelinger.

Dansk Sygeplejeråd opfordrer politikerne på Christiansborg til at sætte yderligere penge af på finansloven for 2022 til et nyt mål om 2.000 flere sygeplejersker og til at løfte antallet af uddannelsespladser på sygeplejerskeuddannelsen. Det skal sikre, at målsætningen om flere sygeplejersker kan fastholdes og udbygges.

Analyse: Travlhed og dårlig kvalitet

At der er brug for flere kolleger bliver bekræftet i en ny arbejdsmiljøundersøgelse blandt medlemmer af Dansk Sygeplejeråd (SATH 2021). Den viser, at 61 pct. af syge-

plejerskerne oplever, at det altid eller ofte er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Knap hver tredje oplever, at det går ud over kvaliteten af arbejdet. Og lidt under hver tredje oplever altid eller ofte, at de ikke når alle deres arbejdsopgaver.

Samtidig viser undersøgelsen, at de sygeplejersker, der oplever et højt arbejdstempo, har lavere jobtilfredshed, højere grad af nedslidning og udbrændthed samt mere sygefravær.

”Der skal arbejdes meget mere målrettet med at gøre det attraktivt for sygeplejersker at blive i deres job, og det er et ansvar for både arbejdsgiverne og Christiansborg,” siger Grete Christensen.

Bedre fastholdelse handler bl.a. om gode introduktionsforløb, flere kolleger, tydelige karriereveje og bedre løn.

Livsfarlige spiseforstyrrelser

Ny podcast fra *Sygeplejersken* om patienter med spiseforstyrrelser, der kan være svære at spotte på de somatiske afdelinger.

Tekst JAKOB LUNDSTEEN



Hvem skal modtage Athena Prisen 2021?

Dansk Sygeplejeråd og Bauta Forsikring belønner sygeplejefaglige indsatser, der gør FN's verdensmål til konkrete handlinger og mål i hverdagen. Frist for at indstille er den 9. juni 2021 kl. 12.00.

Tekst **SUSANNE BLOCH KJELDSEN**

Sygeplejersker, som sikrer trygge forløb og som forebygger unødvendige genindlæggelser. Sygeplejersker, som opfinder nye metoder, der får stor betydning for patienternes hverdag. Det er eksempler på initiativer, som Dansk Sygeplejeråd og Bauta Forsikring belønner med Athena Prisen 2021.

Prisen gives til to sygeplejefaglige indsatser, hvor et eller flere af FN's verdensmål for bæredygtig udvikling er omsat til lokale mål og handlinger i hverdagen. Hvert initiativ modtager 50.000 kr., et diplom og en Athena-statue. Pengene kan bruges til videreudvikling af idéen eller til formidling af resultaterne.

I 2020 modtog Anne-Mette Iversen fra Kræftafdelingen på Aarhus Universitetshospital prisen for udvikling af et elektronisk system, der ved hjælp af sensorer kan regi-

strere personalets håndhygiejne og forhindre infektioner og virusssmitte. Trine Lund-Jacobsen fra Endokrinologisk Klinik PE på Rigshospitalet modtog prisen for udvikling af appen Bone@bc til kvinder med brystkræft.

Athena Prisen er opkaldt efter en ugleunge i Athen, der blev samlet op af selveste Florence Nightingale, som efterfølgende tog sig af uglen i flere år. Athena er også navnet på den græske gudinde for visdom, og samtidig symboliserer uglen klogskab.

Sådan indstiller du

Fra den 26. april til den 9. juni kl. 12 kan du indstille en kandidat via et elektronisk skema på Dansk Sygeplejeråds hjemmeside. Læs mere på dsr.dk/athena

RETTELSE

Fagredaktøren kan ikke ramme tasterne. I *Sygeplejersken* nr. 4 på side 14 er den tidligere modtager af Kirsten Stallknecht Prisen, Lisbeth Wium-Andersen, fejlagtigt blevet 59 år. Hun ser yngre ud og er da også blot 49 år. Beklager.

(jb)



”Inderst inde ville jeg ikke være rask. Jeg ville bare være tynd.”

Det fortæller Jessica Barkani i en ny podcast fra *Sygeplejersken*. Som ganske ung pige var Jessica Barkani indlagt i flere år, hvor hun på skift sultede sig, overspiste og skar i sig selv. Kort før sin indlæggelse bestod hendes daglige kost af 10 g agurk og 10 g champignon. I dag læser hun til sygeplejerske.

I 2018 var 11.700 personer – 9.900 voksne og 1.800 børn og unge – enten indlagt eller i ambulant behandling for en alvorlig spiseforstyrrelse.

Som sygeplejerske møder du dem ikke kun i psykiatrien, for de dukker

også op på de somatiske afdelinger. Med skæve blodprøver, knoglebrud, for lavt blodtryk, graviditetskvalme eller andre symptomer. Men her kan de være svære at få øje på, hvis du ikke er vant til dem.

Inger Becker er sygeplejerske i Psykiatrien i Aalborg, og hun har behandlet spiseforstyrrelser i 30 år. Om den anvendte sygepleje siger hun:

”Behandlingen består dels i regulær måltidstræning. Men også i terapeutisk hjælp, hvor vi stiller nogle perspektiver op om, hvad patienten gerne vil med sit liv.”

Inger Becker har af samme grund udvidet sine kompetencer med en uddannelse som psykoterapeut ligesom de

fleste af hendes sygeplejerskekolleger på Enhed for Spiseforstyrrelser på Aalborg Universitetshospital.

I podcasten ’Vi mærker desperationen – forstå spiseforstyrrelser’ forklarer Inger Becker mere om, hvordan du som sygeplejerske kan opdage og hjælpe patienter med spiseforstyrrelser.

Inger Becker sidder også i bestyrelsen for Dansk Selskab for Spiseforstyrrelser.

Sygeplejersken

PODCAST

Lyt til podcasten her: dsr.dk/podcast eller find den, hvor du plejer at lytte til podcast.

SYGEPLEJERSKE AD OMVEJE, MEN I DAG KVALITETS- OG FORBEDRINGSFACILITATOR I PSYKIATRIEN

Besmir Xhani har med succes kombineret sin sygeplejeuddannelse med en HD-uddannelse. Det har givet ham kompetencer til at behandle og udnytte alle de data, der dagligt genereres i sundhedsvæsenet. Og han vurderer, at mange i sundhedssektorens ledelseslag kan drage nytte af mere viden om forretnings- og organisationsforståelse.

Tekst: **Christian Rahbek** Foto: **Kristian Holm**

Besmir Xhani er uddannet sygeplejerske og arbejder på Psykiatrisk Center Glostrup, hvor han beskæftiger sig med data-analyser, der danner basis for udvikling og forbedringer i den kliniske sygepleje i psykiatrien.

At han mestrer dette, skyldes ifølge Besmir, at han på HD-uddannelsen på Copenhagen Business School (CBS), har fået en række værktøjer, der hjælper ham med at sætte erfaringer, indsigt og data fra den praktiske sygepleje ind i et større operationelt perspektiv.



"Sundhedssektoren består jo af en masse virksomheder, som bortset fra deres afhængighed af offentlige bevillinger fungerer som mange andre virksomheder. Medarbejdere skal løse opgaver og gennemføre projekter, økonomien skal styres, produktivitet og kvalitet skal sikres, arbejdsgange forbedres osv. Derfor giver det også god mening, at medarbejdere, der arbejder med at lede og udvikle sundhedssektoren, er ordentlig klædt på. Og det mener jeg absolut HD-uddannelsen kan bidrage til", forklarer Besmir Xhani, Kvalitets- og forbedringsfacilitator på Psykiatrisk Center Glostrup, Region Hovedstadens Psykiatri.

Sygeplejerske ad omveje

Vejen til sygeplejeuddannelsen har for Besmir Xhani været noget anderledes end den normale. Da han i 2000 som 14-årig kom til Danmark fra Albanien som uledsaget flygtning, lå det ikke umiddelbart i kortene, at han skulle være sygeplejerske. De to første år tilbragte han i et asylcenter og derefter nogle år hos en dansk plejefamilie.

"Det var ikke helt let. Jeg tog 9. og 10. klasse, men mine danskundskaber var for dårlige til, at jeg kunne komme i gymnasiet. Det betød, at jeg ikke kunne blive sygeplejerske på den normale måde, men via en omvej over SOSU-uddannelserne lykkedes det alligevel", fortæller han.

Og at han endte som sygeplejerske i psykiatrien er ikke helt tilfældigt.

"På min rejse gennem asylsystemet og i andre sammenhænge har jeg mødt mange mennesker med ondt i sjælen. Og deres særlige behov for omsorg blev afgørende for, at jeg valgte at arbejde i psykiatrien", forklarer han.

Ambitioner om noget mere

Siden Besmir blev færdig med sin sygeplejerskeuddannelse har han sjældent set sig tilbage. Løbende har han søgt nye udfordringer og haft forskellige stillinger med ledelsesansvar. Med hastige skridt bevægede karrieren sig mod sundhedssektorens maskinrum.

"Jeg fik interesse for strategiarbejde, innovation og it. Og for hvordan økonomiske, teknologiske og samfundsmæssige forhold har indflydelse på sygeplejens praksis. Men for at kunne arbejde professionelt med det, havde jeg behov for nye kompetencer og nye værktøjer. Og dem fandt jeg på HD-uddannelsen", fortæller han.

Opfordrer andre til at gå nye veje

Besmir Xhani har altid søgt nye udfordringer i sit arbejdsliv, og han kan kun opfordre andre med ambitioner og gåpåmod til at afsøge mulighederne for at erhverve nye og måske anderledes kompetencer, end der er tradition for i sundhedssektoren.

"Der vil altid være brug for medarbejdere, der med afsæt i deres sygeplejefaglighed bygger nye kompetencer på. Det vil bidrage til yderligere forbedringer af sundhedsvæsenet. Så hvis man ønsker at forny sit arbejdsliv, kan jeg kun opfordre til at undersøge de mange muligheder for efteruddannelse. Og her er HD efter min vurdering et rigtigt godt bud", slutter han.

CBS HD inviterer til online
Åbent Hus den 4. maj.
Læs mere og tilmeld dig på
hd.cbs.dk/aabenthus

CBS HD

HØRT! VI KAN VÆRE TUNGEN PÅ VÆGTSKÅLEN

Sundhedsplejerske **Asta Freund** er glad for, at den gode fødsel er kommet på politikernes dagsorden. Fødslen er dog kun en del af den optimale start, mener hun. Sundhedsplejerskernes kompetencer gavner familierne både før og efter barnets ankomst. Hvis blot de kommer i spil.

Tekst **HELLE LINDBERG**
Foto **MICHAEL DROST-HANSEN**

Længere tid tilbragt på barselsgangen er ikke en one size fits all-løsning, der sikrer den gode start på familielivet. Det mener sundhedsplejerske Asta Freund, som derfor heller ikke var ubetinget begejstret, da sundhedsminister Magnus Heunicke (S) i februar lovede, at alle nybagte mødre og fædre skal have ret til to døgnsovernatninger på fødestedet efter fødslen.

”Mere opmærksomhed på forholdene for fødende er selvfølgelig godt, men jeg mener, at politikerne er for ensporede, når de kun fokuserer på selve fødslen. For mange familier er to døgnsovernatninger ikke nødvendigvis det rigtige. Det må absolut komme an på familiens behov,” siger Asta Freund.

Derfor skrev den nu pensionerede sundhedsplejerske debatindlægget ’Sundhedsplejen skal spille en vigtig rolle i forhold til fødsler’, der blev bragt i JyskeVestkysten i marts. I oplægget argumenterer Asta Freund for, at sundhedsplejeindsatsen skal styrkes – både før og efter fødslen.

”Hensigten med fødeplanen var jo bl.a., at familierne skulle rustes bedre til familielivet ved at styrke jordemoder- og sundhedsplejeindsatsen. Det er ikke sket. Der er desuden stor ulighed i sundhedsindsatsen fra kommune til kommune, når det gælder familieforøgelse. Sundhedsstyrelsens retningslinjer bli-

” Vi skal tænke kontinuitet



ver tolket forskelligt, så familierne får ikke de samme muligheder og tilbud. Det skal vi gøre op med,” siger Asta Freund.

Hun mener, at sundhedsplejerskernes kompetencer kan være med til at udjævne ulighederne og komplementere jordemødrenes ditto, hvis blot de får lov til at komme i spil.

”Jeg argumenterer bestemt ikke for, at sundhedsplejerskerne skal erstatte jordemødrene, men at vi skal styrke indsatsen for familierne via naturligt samspil mellem faggrupperne. Som sundhedsplejersker har vi en masse viden og kompetencer, som kan gavne familierne og hjælpe dem til et godt forløb,” siger hun.

Med allerede før fødslen

Asta Freund drømmer bl.a. om, at sundhedsplejersken også bliver en fast del af indsatsen under graviditeten – og ikke kun efter fødslen. Hun mener også, at sundhedsplejersker skal være med til fødselsforberedelsen, tilbyde ammerådgivning og yde forebyggende indsats før barnets ankomst.

”Undersøgelser har f.eks. vist, at man kan screene for fødselsdepression allerede før fødslen – det kunne f.eks. være en opgave for sundhedsplejersken, der jo også screener for fødselsdepression to måneder efter fødslen,” siger hun.

I det hele taget opfordrer Asta Freund til, at man fra politisk hold tænker på familielivet som en sammenhæng fra graviditet til fødsel, efterfødsel og småbørnsperiode til skoleliv.

”I mange kommuner ser vi f.eks. slet ikke børnene, fra de er 8-10 måneder gamle, og til de starter i skolen. Det kan vi gøre bedre. Jeg synes, det er på tide, at vi tænker kontinuitet og mere kvalitet fremfor kvantitet, hvis vi virkelig vil give børnene den bedste start på livet,” siger Asta Freund. ●

”Mere opmærksomhed på forholdene for fødende er selvfølgelig godt, men jeg mener, at politikerne er for ensporede, når de kun fokuserer på selve fødslen. For mange familier er to døgnsovernatninger ikke nødvendigvis det rigtige. Det må absolut komme an på familiens behov,” siger Asta Freund.

Overgange kræver skyggearbejde

Af **ASGER OLSEN**, pensioneret distriktspsykiatrisk sygeplejerske

Kommentar til tema om skyggearbejde i Sygeplejersken nr. 3/2021.

Som mangeårig sygeplejerske i distriktspsykiatrien har jeg leveret timevis af skyggearbejde. Også længe før 2014, hvor pakkeforløb i psykiatrien ganske rigtigt skabte mere skarpe grænser mellem systemerne, var skyggearbejde udbredt.

Det har i mange år været velkendt – og dokumenteret i talrige undersøgelser

– at alle overgange mellem systemerne skaber utryghed, symptomforværring og tilbagefald. Ikke blot i psykiatrien.

Allerværst bliver det, når ansvaret skifter fra det sundhedsfaglige område til det socialfaglige område, hvor hele det faglige fokus også skifter.

Så længe de overordnede psykiatriplaner fastholder idéen om, at der absolut skal ske et ansvarsskift mellem regionernes behandlingssystem og

kommunernes systemer, undgår vi efter min mening ikke, at den empatiske omsorgsgiver i begge systemer desperat forsøger at kompensere og beskytte patienterne bl.a. via såkaldt skyggearbejde.

Det er ikke indbildning eller overinvolvering, når vi oplever, at de patienter, vi har ansvar og omsorg for, gang på gang bliver tabt i overgangen mellem systemerne.

Hvem hjælper forældrene efter vuggedød?

Af **HENRIK SKOVGAARD NIELSEN**, sygeplejerske i Coronaopsporingen, Styrelsen for Patientsikkerhed

I dag er den danske lovgivning indrettet til, at man kan få hjælp til sorgorlov, hvis man som forældre har dødfødt eller mistet et barn, inden det fylder 18 år. Læs om sorgorlov på borger.dk. I 2021 er det kun forældre, som mister deres barn under graviditeten, ved fødsel eller i barnets første leveår, som har straks-adgang, dog skal forældrene selv søge hjælp. Der er ingen koordineret indsats til forældrene, som er efterladt med sorg. Ingen tager dem i hånden og viser dem vejen.

I et lovforslag, som er stillet den 15. februar 2021 og modtog 50.000 stemmer inden for tre dage, er opfordringen, at sundhedsplejersker skal specialuddannes til at varetage kontakten med forældrene efter vuggedød (Borgerforslag: Hurtig og rigtig hjælp til familier ved spædbarnsdød! ID: FT-06674).

Der mangler kort sagt nogen til at informere om de tilbud, som eksisterer til forældrene. Forældrene risikerer at blive tabt til deres egen sorg, fordi der ikke er en opsøgende enhed, som kan vejlede dem i deres tilbud og muligheder efterfølgende.

Ser man på sundhedsplejerskens arbejdsområde i 'Vejledning om forebyggende sundhedsydelse til børn og unge' fra Sundhedsstyrelsen 2011 (s. 63) er den eneste vejledning i og om vuggedød, hvordan man undgår dette, og sundhedsplejersken har tilsyneladende ingen arbejdsopgaver i forhold til, hvis dette sker?

Debatten er, om sundhedsplejerskens ansvarsområde skal gøres bredere ift. vuggedød. Og at man burde stille vejledning til rådighed for forældre, som mister. Hvem har ansvaret for forældrene? Og hvordan imødekommer sundhedssektoren dette segment?

Covid-19 gav os et tiltrængt pusterum!

Af **ULLA KLOSTER PEDERSEN**, sygeplejerske med specialfunktion, SD, MKS, Medicinsk Sengeafsnit, Regionshospitalet Herning

Vi har virkelig nydt at passe covid-patienter!

”Jamen, er det ikke hårdt?” spørger du så. Jo, det er meget hårdt at skulle iføre sig – og arbejde i – alle disse værne-midler. Men vi synes stadig, at det sidste år har været en fantastisk tid.

Og det lyder jo ganske anderledes end alt andet, man har hørt i pressen. Men det er sandt!

Vi er et medicinsk sengeafsnit i Herning, og vi har i lange perioder været omdannet til covid-afsnit. Vi er vant til at passe svært komplekse, yderst plejetunge medicinske patienter, der typisk skal have hjælp til alt, og som lider af mange

forskellige sygdomme. Og vi er vant til at passe patienter i isolation. Enten pga. norovirus, influenza A og B, CPO, MRSA eller VRE. Vi overlever kun pga. god ledelse, dedikerede sygeplejersker, høj faglighed, et godt arbejdsmiljø samt et godt samarbejde med øvrige faggrupper.

Men som noget helt nyt fik vi med covid-19 en normering, der svarede til de arbejdsopgaver, der skulle løses. Så det var en dejlig tid. En tid, hvor ingen gik grædende hjem efter endt vagt!

Så det er ikke os, der har passet covid-patienterne på sengeafsnittene, det har været hårdtest for. Det er dem, der har

passet vores medicinske patienter. For normeringerne til denne patientgruppe halter i den grad efter, fordi de hverken politisk eller mediemæssigt får den nødvendige bevågenhed.

Det kan undre, hvorfor nogle diagnoser udløser højere normeringer end andre. En patient er vel en patient, og de fortjener vel alle præcis den omsorg og pleje, der er påkrævet i den enkelte situation?

For selvom vores patienter er gamle, forvirrede, misbrugende, svært syge, besværlige, komplekse og arbejdstunge, så elsker vi dem. Ubetinget. Og de fortjener de samme gode forhold som alle andre patienter!

Vi er ikke bare hænder!

Af **SØREN MADSEN**, pensioneret sygeplejerske

Kommentarer til artiklen 'Alene med ansvaret' i Sygeplejersken nr. 3/2021.

En rigtig god artikel med afdelingssygeplejerske Inna Jacobsen om bl.a. ledelsesmuligheder ved oprettelsen af de første corona-afsnit, samt at man nogle steder har lært af organisatoriske fejl begået i 2020. Den er værd at læse.

Det, der fangede mit øje, var: ”Jeg har ikke brug for så mange hænder, fordi jeg har de rigtige hoveder”.

I de senere år har der i den offentlige debat bredt sig en tendens til at bruge ordet ”hænder”, når talen var om personale på sygehuse, i ældreplejen og daginstitutioner.

Antallet af hænder til rådighed i de forskellige sektorer har været et must, ofte uden hensyntagen til hvilken uddannelse, kompetencer disse ”hænder” har.

At politikere bruger formuleringen, kan måske undskyldes med, at de ikke ved bedre og betragter funktioner disse steder som mindre værd (det ses i lønnen).

At fagpersoner (især øverste ledere) også er begyndt at sige, at der er brug for flere hænder, kan jeg ikke forstå. Vi må kunne specificere og argumentere for hvilke kompetencer, der er brug for. Vi må af med denne måde at omtale personale på.

Derfor: Dejligt at se Inna Jacobsens bemærkning ovenfor.

”DET ER ALVORLIGT DET HER”

Det er arbejdsgivernes og politikernes ansvar, at der er sygeplejersker til at pleje og behandle patienter i Danmark. Det er ikke en forpligtelse, sygeplejerskerne har. Det minder formand, **Grete Christensen**, om, efter at Dansk Sygeplejeråd har afsendt konfliktvarsel som følge af, at et flertal af medlemmerne stemte nej til OK21-resultatet.

Tekst **MARIANNE BOM** · Foto **CLAUS BECH**

Når man bliver mødt af et tilbud, der ikke er godt nok, kan man sige nej. Det har sygeplejerskerne i kommunerne og regionerne gjort. Et flertal har stemt nej til den overenskomst, de blev tilbudt.

På den baggrund har Dansk Sygeplejeråd valgt at varsle strejke. For når der ikke er opnået enighed om en ny overenskomst, er det helt legitimt, at sygeplejerskerne udtrykker deres utilfredshed ved at blive væk fra de strejkeramte arbejdspladser,

”I den danske aftalemodel er det jo sådan, at hvis man ikke er tilfreds med et overenskomstresultat, kan man varsle konflikt. Det har vi gjort nu. Det er den trussel, vi har over for arbejdsgiverne, og det kan være det tryk, der skal til for, at arbejdsgiverne reelt indser, at det er alvorligt det her,” siger formand Grete Christensen.

”Grundlæggende handler nej'et om utilfredshed med en løn, der simpelthen ikke svarer til sygeplejerskers uddannelse, ansvar og opgaver,” siger hun, ”og uanset at tidspunktet midt i en pandemi kan synes ikke særligt velvalgt, så må arbejdsgiverne respektere, at nu

har sygeplejerskerne talt igen. De har ønsket at markere, at de forventer noget mere.”

DSR har orienteret arbejdsgiverne om konfliktvarslet, og Grete Christensen appellerer til, at de indgår konstruktivt i forhandlinger om at opnå et så godt resultat, at sygeplejerskerne kan stemme ja, og konflikten afværges.

”Det her nej skal de tage alvorligt. Der bliver brugt enormt meget energi hos sygeplejerskerne på at tale om den løn og de vilkår, der ikke er i orden. Det seneste år med corona har vist, at regioner og kommuner mere end nogensinde har brug for sygeplejerskerne. Så appellen er: Lyt til den stemme, der taler. Det er jeres medarbejdere, der siger noget til jer. Medarbejderne synes, der er noget galt med lønnen og vilkårene, og mange af dem reagerer på det ved at forlade faget. I har en interesse i at finde ud af, hvad er det, der får dem til at blive.”

Det er arbejdsgivernes ansvar

Det ligger i sygeplejefaget at tage stort ansvar. Men Grete Christensen minder om, at det faktisk er arbejdsgivernes og politiker-

nes ansvar, at der er nok sygeplejersker til at pleje og behandle patienter i Danmark - i et godt og sikkert arbejdsmiljø.

”Arbejdsgivere har et kæmpestort ansvar for, at det her ikke bare sejler derudaf. Sundhedspolitisk er det jo helt tydeligt, hvor meget der er brug for sygeplejersker. Arbejdsgiverne og politikerne kan ikke bare sige: ”Nå, hvis ikke de er tilfredse, så må de jo gå.” De bliver nødt til at tage sygeplejerskernes utilfredshed alvorligt og være bidragsydere til, at vi som samfund får gjort noget ved det. Herunder at vi kan finde flere end de 1.000 ekstra sygeplejersker, der er sat penge af til, og at vi kan fastholde dem, der er derude, så vi kan opretholde kvaliteten i sundhedsvæsenet. Der har i årevis været stor mangel på sygeplejersker, og det er alvorligt for patienterne.”

Tid til lønmæssig anerkendelse

Det kan ikke komme bag på hverken arbejdsgiverne eller politikerne på Christiansborg, at sygeplejerskerne forventer en markant bedre løn. Det har sygeplejerskerne udtrykt gennem årtier.



KONSEKVENSER AF KONFLIKTVARSEL

LÆS SIDE 7

For Grete Christensen lød det som et ekko af hende selv, da hun for nylig så et sort-hvidt klip på tv med sin forgænger, den tidligere formand Kirsten Stallknecht. Hun udtrykte vrede over resultatet af Tjenestemandreformens tilbage i 1969.

”Da jeg så det, tænkte jeg: Hvad er forskellen på det, Kirsten sagde dengang, og det, jeg siger i dag? Hvad er forskellen på det, Maria Madsen, som var formand før Kirsten Stallknecht, sagde i starten af 60’erne og det, jeg siger i dag? Vi sidder simpelthen stadig væk og træder rundt i den samme mølle,” konstaterer Grete Christensen. ”Det illustrerer, at sygeplejerskerne sidder fast for lavt i lønhierarkiet, som er politisk skabt. Derfor skal politikerne på Christiansborg medvirke til at løse problemet. Det er ganske enkelt ikke muligt at løse ved forhandlingsbordet.”

Kamp for ligeløn i to spor

Forud for forhandlingerne om OK21 aftalte medlemmerne i Forhandlingsfælleskabet, at de arbejder for at løfte lavtlønsområdet og fremme ligeløn i to spor.

Det ene spor er overenskomstforhandlingerne, hvor der allerede i 2018 og igen i 2021 blev sat mindre puljer af til at rette op på skævheden mellem de kvinde- og mandedominerede fag. Men i realiteten er der ikke meget at gøre under overenskomstforhandlingerne, for det vil kræve, at de andre fag afgiver store beløb til de kvindedominerede fag.

”Vi synes jo ikke, at de andre får for meget. Vi synes, det er os, der får for lidt,” siger Grete Christensen.

Det andet spor er politisk. Efter OK21 vil organisationerne rette henvendelse til Christiansborg for at få rettet op på de kvindedominerede fags lønefterslæb. Det opstod, da politikerne indplacerede fagene lavt i det offentlige lønhierarki i 1969. I dag er sygeplejerskers løn 15-20 pct. under det niveau, som fag med tilsvarende uddannelse har. Set i det lys kan det ikke betale sig at tage en uddannelse til sygeplejerske.

”Men strategien forudsætter jo, at der er nogen, der byder ind på det politiske spor. Og så længe vi har politikere, der

sidder nærmest og kaster det hele tilbage igen og siger, at dette skal løses ved forhandlingerne, jamen så havner vi i den fuldstændig skæve situation, som den, vi sidder i nu,” siger Grete Christensen.

”Der er et pres fra mange fagforeninger for, at politikere ikke skal blande sig i overenskomstforhandlinger. Og det synes vi heller ikke, at de skal. Det er jo netop derfor, vi siger, at der efterfølgende skal etableres et politisk spor, hvor politikere, lønmodtagere og arbejdsgivere i fællesskab lægger en plan for, hvordan der via en trepartsaftale, bliver rettet op på de åbenlyse fejl i lønhierarkiet,” siger Grete Christensen, der er sikker på, at det kommer til at ske.

”Presset går ikke væk. Man kan ikke tie det ihjel”. ●

Redigeringen af artiklerne om OK21 blev afsluttet den 22. april, 2021.

Få seneste opdateringer på dsr.dk

Se fakta om lønefterslæb på DSR.dk - søg på ”lønefterslæbet hos sygeplejersker”

SVARET VAR NEJ

Et flertal af sygeplejerskerne fulgte ikke anbefalingen fra ledelsen i DSR om at stemme ja til OK21. To af nejstemmerne fortæller her om deres overvejelser – og om, hvad de nu forestiller sig, der vil ske.

Tekst **MARIANNE BOM** · Foto **NIKOLAI LINARES**

Gangene er tomme og lange på Herlev Hospital. Denne mandag i april skyldes stilheden, at dagsprogrammet er slut. Det er fyraften.

Om nogle uger kan der blive stille og tomt også mellem kl. 7 og 16, skulle det udvikle sig til en konflikt.

Sygeplejerskerne stemte nej til OK21-aftalen, og hvis det ikke lykkes at få en ny aftale i hus med arbejdsgiverne, kan det ende med strejke og/eller lockout. I den situation må sygeplejerskerne gå "all in", mener to af nejstemmerne, tillidsrepræsentant Leila Lind Larsen og sygeplejerske Berit Kristensen fra Plastikkirurgisk Afdeling på Herlev Hospital.

"Vi vil få mest ud af at gå hjem. Hele banden. Hvis konflikten er lovligt varslet, må vi sige: "Jeres nødberedskab, dét må I klare med andre faggrupper". Vi skal stille med færrest muligt. Det har lægerne gjort tidligere, og de norske sygeplejersker gjorde, så vidt jeg ved, det samme, da de for nogle år siden opnåede en bedre løn," siger Leila Lind Larsen, der er tillidsrepræsentant for godt 50 kolleger.

"Vi vil være kede af at svigte patienterne, for mest af alt ønsker vi at passe godt på dem. Det er derfor, vi har det her job. Men under en eventuel strejke må vi holde os mest muligt væk. Det giver den største gennemslagskraft, og det er nødvendigt for at rykke mere end de sædvanlige museskridt fremad med løn og arbejdsvilkår," siger Berit Kristensen.

Det vil i givet fald ikke være første gang, Leila Lind Larsen og Berit Kristensen ender i konflikt. De har været med i lønkampen, siden de blev uddannet i midten af 90'erne.

"Jeg har taget tre strejker, og jeg håber da, at det ikke bliver nødvendigt denne gang," siger Berit Kristensen.

DSR skulle have krævet mere

Vi mødes i kaffestuen. Et snævert rum med beton til alle sider. Kun vinduerne i loftet lukker lidt lys ind. I lokalerne rundt om er operationslamperne lige blevet slukket. Kollegerne tjekker ud, mens Leila Lind Larsen og Berit Kristensen blænder

op for den frustration, som de i årevis har oplevet: Lønnen er for lav – ifølge DSR er den i dag 15-20 pct. under det niveau, som fag med tilsvarende uddannelse har.

Navnlig grundlønnen er for lav, siger de. Derfor er det for mange kolleger nødvendigt at tage et job med aften- og weekendvagter for at få privatøkonomien til at løbe rundt. Det kan f.eks. koste 4.000 kr. om måneden at skifte til et job som dagvagt her på operationsgangen.

Og så er der arbejdsvilkårene. De er gode her i afdelingen, men halter andre steder.

"Mit nej handler også om at bakke op om de sygeplejersker, som arbejder på udsultede afdelinger, hvor bemanningen ikke hænger sammen. Hvor folk bliver stressede, og hvor det hverken er rart at være sygeplejerske eller patient. Overenskomstforhandlinger handler om løn og om at aftale vilkår, så sygeplejerskerne kan holde til at være på arbejde," siger Berit Kristensen.



↑ Både **Leila Lind Larsen** og **Berit Kristensen** har overvejet at forlade sygeplejen for at opnå bedre løn- og arbejdsbetingelser. Men de er blevet, fordi de grundlæggende er glade for faget.

Da DSR meldte resultatet af OK-forhandlingerne ud, troede de knap deres egne ører.

”Hvornår skulle det så være?”

”De skulle have holdt fast og krævet noget mere,” siger Berit Kristensen.

”Jeg stemte nej, fordi det, de kom ud med, er så ringe, at det kan de ikke være bekendt. Kun 5,09 pct! Og så skal vi betale 0,89 pct. til reguleringsordningen, og det ender med, at vi får en reallønsgevinst på 0,88 pct. over tre år. Det kan man ikke byde voksne, veluddannede mennesker,” siger Leila Lind Larsen.

”Hvis ikke det er nu efter et år med corona, vi skulle få mere, hvornår skulle det så være,” spørger Berit Kristensen.

Naturligvis skulle sygeplejerskerne gøre deres bedste under en pandemi, siger begge.

”Så det er ikke på grund af vores indsats under corona, vi skal have en stigning til en anstændig løn. Men lige nu burde der være en forståelse for vores krav, fordi

pandemien tydeligt har vist, at sygeplejerskers kvalifikationer er uundværlige for samfundet,” siger Leila Lind Larsen, der blev rystet, da hun regnede på tallene, som hun fik fra Dansk Sygeplejeråd:

”Ifølge aftalen vil en sygeplejerske på grundløn få 264 kr. i øget købekraft om måneden før skat. Hvordan kan man forestille sig, at det er andet end fornærmeligt. Formandsskabet i DSR virker til at være langt fra deres medlemmer, hvis de synes, at det resultat er noget, man kan anbefale,” siger hun.

”Til andre fag har man kunnet finde milliarder af kroner. Ovenikøbet uddøende fag. Jeg tænker på minkene. Kunne man ikke vise vores fag den samme respekt?”

Svært at favne hele faget

Andre kvindedominerede grupper som f.eks. pædagogerne har ikke taget OK21 som en fornærmelse. De har stemt ja, selv om de også kæmper mod en lav indplacering i 1969. Deres ja undrer Leila Lind Larsen og Berit Kristensen sig over. Men de håber, at

sygeplejerskernes nej fører til en ny overenskomst, der i højere grad anerkender sygeplejerskernes fag, ansvar og uddannelse.

”Det er svært at sætte kroner og ører på, hvad jeg vil være tilfreds med. Men arbejdsgiverne skal vise en reel hensigt. De kunne ophæve Tjenestemandereformen og så give en pose penge til de uretfærdigt indplacerede fag. I hvert fald til dem, der har stemt nej,” mener Leila Lind Larsen, for dem, der tager kampen, fortjener også gevinsten.

På samme måde bør de sygeplejersker, der afgav deres stemme ved urafstemningen, have mere at sige end de godt 46 pct., der ikke stemte.

”Det er ærgerligt, at stemmeprocenten blev så lav,” siger Berit Kristensen.

”Ja, dem, der ikke stemte, har frasagt sig retten til at ytre sig om overenskomsten de næste tre år,” mener Leila Lind Larsen.

Hun kan godt forstå, hvis det er svært for forhandlerne i DSR at favne hele gruppen af sygeplejersker, når der er et så stort tavst mindretal, og når forskellen i antal ja og nej stemmer blot var få hundreder. ●

Foto: BAY LINDHARDT



FOKUS PÅ FASTHOLDELSE

Kim Krogh, sygeplejerske på akutklinikken på Gentofte Hospital

”Jeg stemte nej. Min vigtigste begrundelse var, at det resultat, der blev lagt frem, ikke var godt nok, og at jeg som mange andre var forundret over, at man fra regeringens side sagde, at man ikke ville tage ansvar for vores løn ved at revidere Tjenestemandsskiftloven.

Jeg er klar over, at det politisk er en varm kartoffel, fordi det er mange penge, der skal op af lommen for at give den rigtige løn til de kvindedomimerede fag. Men med den politiske afvisning er vi tilbage ved, at vi skal have mere hjem ved overenskomstforhandlingerne. Det betyder, at arbejdsgiverne skal være villige til at give noget mere, end de har gjort ved OK21. Jeg synes også, at der skal bedre normeringer til og gøres mere ved manglen på sygeplejersker. En af de positive ting ved den forkastede aftale var, at den havde fokus på fastholdelse. Men heller ikke dét var godt nok, så længe der er for lave normeringer.

Nu håber jeg, at der bliver mulighed for nye forhandlinger. Her skal vi være villige til at acceptere, at vi ikke kommer op på niveau i forhold til det, vi er bagud med pga. Tjenestemandsskiftloven. Men vi skal et godt stykke deropad, og de fem pct., vi er blevet tilbudt, er i hvert fald slet ikke godt nok. Desuden skal der flere hænder til, så jeg ikke så ofte går hjem og føler, at jeg ikke har udført den sygepleje, som jeg er uddannet til. Det er ærgerligt, at vi i et velfærdssamfund som det danske har et sundhedsvæsen, hvor kompetencerne ikke bliver udnyttet bedre.”



MED ET NEJ STÅR VI MEGET ALENE

Dorte Ruge, sygeplejerske i Psykiatrien, Aabenraa

”Efter mange lange overvejelser valgte jeg at stemme ja til OK21. Jeg stemte ja, fordi resultatet betyder, at reallønnen er sikret de næste tre år.

Mange af de faggrupper, som vi forhandler sammen med i Forhandlingsfællesskabet, har i løbet af det sidste år været hjemsendt og er i dag glade for, at de fortsat har et job at stå op til. Med et nej står vi meget alene.

Jeg har mange gange før stemt nej, fordi sygeplejerskers løn ikke er tidssvarende og på højde med det ansvar, vi har i dagligdagen. Denne lønkamp skal efter min overbevisning løftes til det politiske niveau i Folketinget, hvor løsningen findes.

Reguleringsordningen betyder denne gang en mindre lønfremgang på det regionale område end på det kommunale. Det er dybt problematisk, at der sker en modregning i OK21-resultatet, fordi sygeplejerskerne har arbejdet meget det sidste år, og lønudviklingen samtidig dykkede i det private. Såsker deren modregning i OK21-resultatet. Det appellerer ikke til retfærdighedsfølelsen, og vi bør i DSR kraftigt overveje, om vi skal holde fast i reguleringsordningen fremadrettet (se boks om reguleringsordningen, red.).

Sygeplejerskerne er en del af et stort forhandlingsfællesskab, og jeg er derfor de næste uger spændt på at se, om vi vil stå alene med vores nej og opnå en forbedring, eller om vi må rette ind efter det ja, som jeg ser, fællesskabet beslutter.

Jeg håber, det lykkes igen at mødes med arbejdsgiverne, og at de anerkender, at Tjenestemandsskiftloven trænger til en revision, som på sigt betyder ligeløn for sygeplejersker og andre kvinddefag. Jeg håber også, at sygeplejerskerne har fået øjnene op for, at kampen om ligeløn er en politisk kamp, som skal fortsætte uanset OK21. Det er ikke ligegyldigt for lønnen, hvor man sætter sit politiske kryds.”

REGULERINGSORDNINGEN

Ordningen betyder, at udviklingen i løn i det offentlige og private følges ad. En gang om året sammenlignes lønudviklingen fra maj i det foregående år frem til februar i indeværende, og det gøres op, om de offentligt ansatte nu skal have mere eller mindre for at følge det private.



POSEN BLIVER IKKE STØRRE

Charlotte Hansen, hjemmesygeplejerske i Nyborg Kommune

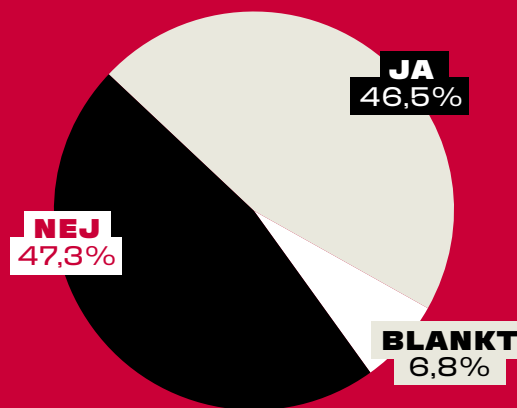
” For mange er det et personligt valg, hvad vi stemmer – ud fra, hvad man har i sin overbevisning. Jeg stemte ja ud fra en forståelse for, at i de offentlige forhandlinger er vi underlagt en fast ramme for, hvor meget lønnen kan stige for alle fagene. Og ud fra det tænker jeg, at vi er nået et acceptabelt resultat. Vi har jo fået den samme procentuelle stigning som de andre. Jeg har i min overbevisning, at i forhandlingsfællesskabet er der en bestemt pose penge, og posen bliver ikke større af, at vi stemmer nej. Så skal de andre jo afgive noget til os.

Sygeplejerskerne vil ikke blive favoriseret og få mere efter et nej, fordi vi er så stor en gruppe i fællesskabet. Men det kunne da være fantastisk, hvis det skete. Jeg kunne også godt drømme om, at politikerne på Christiansborg ville give en nødpakke til sygeplejerskerne. Men det gør de ikke. Hvis vi får noget igennem politisk, bliver det over en årrække. Der er ikke nogen, der kan åbne en kasse og sige: ”Nu retter vi lige grundlønnen op på én gang i forhold til, hvor skæv den var i 1969”. Jeg tror, at overenskomstresultatet var det bedst opnåelige i en pandemi, og at lønofferslæbet skal løses over nogle år med en politisk plan.

Jeg har stor forståelse både for dem, der stemte ja og nej, og nu ser jeg for mig, at DSR går i front og kæmper vores sag. Jeg synes, at formanden er på hele tiden, og at DSR har været gode til at informere og inddrage medlemmerne.

Jeg håber ikke, vi kommer i strejke. Jeg tænker meget på patientsikkerheden i den her pandemi. Jeg håber på, at vi snart når frem til en god og holdbar løsning i forhold til vores grundløn, så de unge har lyst til at komme ind i faget og vores nuværende kolleger ønsker at blive.”

SÅDAN STEMTE MEDLEMMERNE



Stemmeprocent: 53,6%

CITATKLIP FRA MEDIERNE

MIDLER PÅ FINANSLOVEN TIL EN LØN-PULJE

” Hvis dette historiske lønofferslæb alene skal løses ved overenskomstforhandlinger, vil det tage over 700 år... Ligelønsproblematikken er skabt politisk og kan og skal derfor også adresseres politisk.”

Søren Valgreen Knudsen, læge og socialdemokratisk regionsråds kandidat, Politiken

BRUG FOR ØKONOMISK INCITAMENT

” Man behøver ikke være feminist for at mene, at noget er helt galt (med ”den fuldstændig utidssvarende tjenestemandreform”, red.). Skal vi opmuntre flere til at uddanne sig til eksempelvis sygeplejerske, skal der være et økonomisk incitament pga. uddannelsens længde og ikke mindst det ansvar, man kommer til at stå med.”

Thomas Tonsberg Schlie, kandidat til Silkeborg byråd for Venstre, Midtjyllands Avis

EN KÆMPE, POLITISK FEJLTAGELSE

”Tilbage da Tjenestemandsreformen blev lavet, sagde politikerne selv: ”det her er nok ikke helt optimalt, det bliver vi nok nødt til at revidere”. Og det er aldrig nogensinde sket, så vi har en politisk fadæse, en kæmpe fejltagelse, og den kan vi ikke bede de enkelte sygeplejersker, pædagoger eller SOSU’er om at rette op på.”

Pernille Skipper, ligestillingsordfører, Enhedslisten, P1 Debat

POLITIKERE SKAL IKKE BRYDE MED LIGELØN

”Jeg er enig i, at (Tjenestemands-, red.) reformen i høj grad afspejler sin samtid. I Danmark er det sådan, at lønfastsættelse og lønindplacering er overladt til arbejdsmarkedets parter. Det er den danske aftalemodel, en model, som vi gang på gang fremhæver som den rigtige løsning for det danske arbejdsmarked. Derfor må og skal løsningen på ligelønsproblematikken findes i den danske aftalemodel. Det skal vi ikke bryde med.”

Peter Hummelgaard, socialdemokratisk ligestillingsminister, samråd i Folketinget

RET OP PÅ DEN SKÆVE ARV

”Historisk er typiske ”kvindefag” blevet nedvurderet lønmæssigt. Det er en arv, som vi stadig slæber rundt på. Det bør der rettes op på. Det er jo ikke mindst de fag og de opgaver, der løses af disse medarbejdergrupper, der får Danmark til at hænge sammen som et af verdens bedste lande.”

Ole Stavad, socialdemokratisk medlem af regionsrådet i Region Nordjylland, Jammerbugt Posten



NOK ER STADIG NOK

Charlotte Nybo-Sørensen, Fælles Akutmodtagelse på Odense Universitetshospital

”Jeg stemte nej. Allerede ved OK18 blev der trukket en linje op med hashtagget #nokernok. Og så endte det både dengang og i 2021 med en lille lønstigning og en flad fornemmelse. For mig er grænsen nået. Også fordi vi har et sundhedsvæsen, der ikke er gearret til opgaven. Vi er for få sygeplejersker. Vi venter stadig på de 1.000, vi blev lovet i valgkampen.

Jeg har været i konflikt før, og hver gang har situationen været, at vi ikke engang har kunnet stille nødberedskab. Vi er gennem årene blevet lovet ting, vi har også haft en ligelønskommission, men vi er ikke kommet videre i retning af lige løn for lige uddannelse.

Jeg har en bekendt, som er lærer. Vi har begge 15 års erfaring. Han har ikke ekstra uddannelse. Det har jeg, men jeg får ikke noget for den. Han tjener 10.000 kr. mere brutto om måneden, men jeg siger ikke, at han skal tjene mindre, eller at andre forbund skal afgive løn til os. Det er en reform af Tjenestemandsreformen, der skal til – selv om det sikkert ikke vil ændre det store lige nu. Men da jeg hørte ligestillingsministeren sige i et samråd, at det er ved overenskomstforhandlingerne, lønnen skal afgøres, og senere statsministeren bakke den holdning op, satte det en fed strek under mit nej.

DSR har ikke talt højt nok. Der bliver glattet for meget ud. Vi burde f.eks. opsige hviletidsaftalen. Det ville lægge systemet ned, og det ville hurtigt blive grimt. Men vi er nødt til at sige meget tydeligt, at der skal findes en løsning. Det kan godt være, at der ikke kommer meget ud af det, men jeg er parat til at tage en konflikt. Jeg vil kunne stå op om morgenen og sige: Den her gang lagde du dig ikke ned. Jeg er træt af at gå efter laveste fællesnævner.”



NEJ

JEG VIL SE FORANDRING

Lene Krull, intensiv- og anæstesisygeplejerske på Regionhospital Nordjylland i Hjørring

” Jeg stemte nej. Vi har ikke andre muligheder med de udmeldinger, vi ser fra politisk side om, at vores lønindplacering skal løses ved overenskomstforhandlingerne. Altså må vi reagere på OK-resultatet. Det blev et nej, fordi vores ligestillingsminister i den grad floppede ved et politisk samråd for nylig og afviste at tage ansvar for en ændring af 1969 dilemmaet (den lave indplacering af kvindedominerede fag i Tjenestemandereformen, red.). Ministeren henviste til at finde en løsning i overenskomsterne, og derfor må vi reagere på det OK-resultat, der ligger.

Jeg vil se forandring nu.

Jeg har været sygeplejerske siden 1. juli 1986. Jeg påbegyndte uddannelsen 3. januar 1983, så jeg har 38 år på bagen i faget. Jeg får med mine 61 år næppe megen glæde af en udligning af lønefterslæbet, men jeg kan bare ikke længere se på den uværdige lønudvikling, vi er underlagt. Det fortæller jeg med mit nej.

Jeg stemte også nej, fordi jeg har lært at regne med procenter. Fem pct. kunne være godt nok, hvis grundlaget var på plads, altså hvis vores lønefterslæb var blevet korrigeret. Men så længe det ikke er sket, stemmer jeg nej.

Hvad der vil ske de næste uger, ved jeg ikke. Jeg håber, DSR's forhandlere vil formå at få politikerne til at forstå, at nok er nok. Vi vil ikke længere underkendes for uddannelse og specialuddannelser og spises af med en urimeligt lav løn. Jeg håber ikke, der bliver konflikt, men tager det med, hvis nødvendigt. Faktisk tror jeg ikke på en løsning ved OK-forhandlingerne, da ingen for alvor vil afgive penge til os. Jeg er glad for mit fag, men hvis jeg var yngre, ville jeg kigge i andre retninger. Det gør de unge - og med god grund.”



JA

VI ER IKKE TIL AT KOMME UDENOM

Louise Prah Bårns, sygeplejerske på afdelingen for kvindesygdomme og fødsler på Kolding Sygehus

” Forud for afstemningen var der en almen stor utilfredshed med vilkårene, og den deler jeg. Jeg tror ikke, at der er nogen af dem, der har stemt ja, der synes, at det er en fed overenskomst.

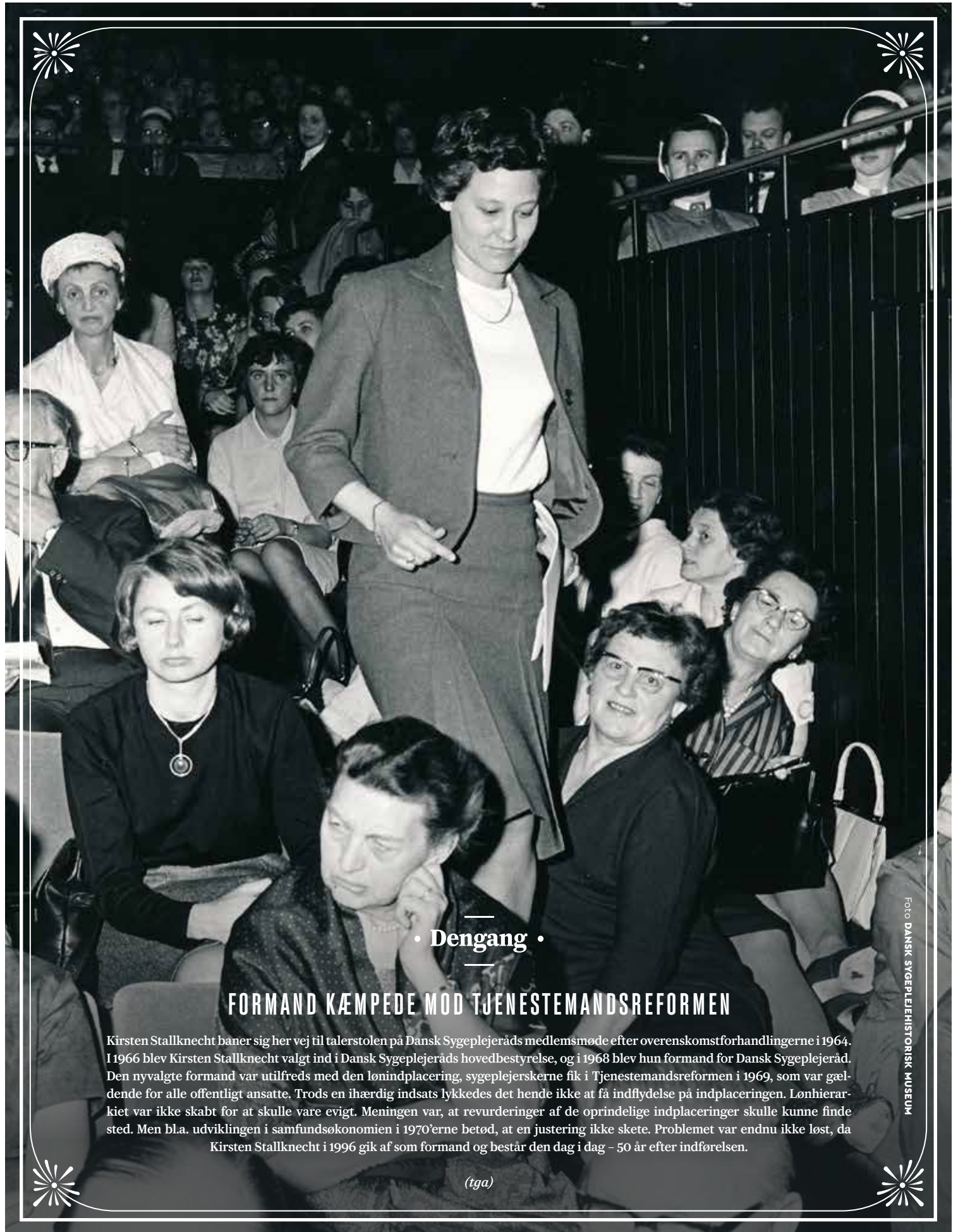
Men jeg stemte ja, fordi jeg ikke tror, at vi kan gå samlet ind i en konflikt nu, fordi vi stadig står midt i coronaen. Jeg er enig med dem, der siger, at det er på Christiansborg, de skal løse problemet med det store lønefterslæb, der blev skabt ved Tjenestemandereformen.

Jeg hørte godt Peter Hummelgaards (ligestillingsminister, red.) udtalelse her under urafstemningen om, at det er regeringens holdning, at det skal løses ved de ordinære overenskomstforhandlinger. Men i min verden er den opgave ikke til at komme udenom for politikerne. Vi er omkring 70.000 sygeplejersker, og min holdning er, at politikerne skal tage ansvar for den uretfærdighed, der blev politisk besluttet i 69. De finder jævnligt penge til andre ting, så kan de også finde penge til os.

Historisk har vi ikke haft det store udbytte af at strejke for mere i løn ved overenskomstforhandlingerne, og forhåbentlig kommer det ikke dertil. I stedet håber jeg, at vores arbejdsgivere vil være med til at lægge et stort pres på politikerne. Flere af dem har jo ytret, at de kan se, at det er en skæv løn, der gives til de kvindedominerede fag.

Så nu forventer jeg, at der kommer en periode med dialog og forhandling. Jeg tror også, at vi får samlet energi og kræfter til at lægge et politisk pres på Christiansborg. Vi er rigtig mange. Vi er ikke til at komme udenom.”

ANNONCE



• Dengang •

FORMAND KÆPEDE MOD TJENESTEMANDSREFORMEN

Kirsten Stallknecht baner sig her vej til talerstolen på Dansk Sygeplejeråds medlemsmøde efter overenskomstforhandlingerne i 1964. I 1966 blev Kirsten Stallknecht valgt ind i Dansk Sygeplejeråds hovedbestyrelse, og i 1968 blev hun formand for Dansk Sygeplejeråd. Den nyvalgte formand var utilfreds med den lønindplacering, sygeplejerskerne fik i Tjenestemandsreformen i 1969, som var gældende for alle offentligt ansatte. Trods en ihærdig indsats lykkedes det hende ikke at få indflydelse på indplaceringen. Lønhierarkiet var ikke skabt for at skulle vare evigt. Meningen var, at revurderinger af de oprindelige indplaceringer skulle kunne finde sted. Men bl.a. udviklingen i samfundsøkonomien i 1970'erne betød, at en justering ikke skete. Problemet var endnu ikke løst, da Kirsten Stallknecht i 1996 gik af som formand og består den dag i dag - 50 år efter indførelsen.

(tga)



KIRSTEN STALLKNECHT PRISEN '21

Ligeværdig løn, borgeres trivsel på plejehjem, senfølger efter covid-19, palliation og værdig død på hospice, hygiejne samt forebyggelse af infektioner. Det er emner, som de indstillede til Kirsten Stallknecht Prisen, har bragt frem i den offentlige debat.

Tekst **NANA TOFT**



Foto: Jonna Keldsen

1

Marietta Bæk Cramer

Sygeplejerske på Intensiv/NISA
Afdelingen, Regionshospitalet Silkeborg

METTE MØLGAARD HANSEN INDSTILLER:

“Hun har oprettet Facebookgruppen “Sygeplejersker er mere værd”, der på nuværende tidspunkt har over 20.000 medlemmer. Formålet er at gøre op med tjenestemandereformen af 1969. Marietta har også råbt op om uretfærdigheden på flere andre platforme, f.eks. på instagram, i P1, i DR Nyheder og i Fagbladet *Sygeplejersken*.”

M E R E D E E R . . .



Foto: Bax Lindhardt

2

May Bjerre Eiby

Stifter og leder af det private plejehjem Dagmarsminde

MARGIT SCHRØDER INDSTILLER:

“Mange artikler om covid-19 har fokuseret på det sundhedsfaglige og etiske dilemma i at ældre mennesker på plejehjem dør af ensomhed og mangel på frihed på grund af besøgsrestriktioner og krav om afstand. I den debat taler May Bjerre Eiby altid om nødvendigheden af omsorg og livskvalitet for de ældre. Berlingske Tidende har anerkendt hendes stemme i den offentlige debat ved i år at indstille hende til Fonsmark-prisen (Berlingskes ”borgerlige debatpris”, red.) på 250.000 kroner. En pris hun vandt.”

JENS BYDAM INDSTILLER:

“Mays vision er, at Dagmarsminde medvirker til en positiv udvikling af det danske sundhedsvæsen, hvor nogle af de fornemmeste opgaver er at fremme omsorgen og forbygge sygdomme og indlæggelser. Hun har et stærkt ønske om at give mennesker inden for demensområdet livskvalitet og arbejder aktivt for at mindske generne ved demens. May Bjerre Eiby vandt Berlingskes Fonsmark-prisen foran andre prominente samfundsdebattører.”

HISTORIEN BAG KIRSTEN STALLKNECHT PRISEN

Sygeplejersken fyldte 100 år i januar 2001. For at fejre jubilæet stiftede redaktionen Kirsten Stallknecht Prisen, der fik sit navn efter Dansk Sygeplejeråds formand gennem 28 år. Hensigten med prisen var at bygge bro mellem sygepleje, journalistik og ytringsfrihed. Prisen skal opmuntre sygeplejersker til at benytte deres grundlovssikrede ytringsfrihed uden at frygte for følgerne af at stå frem. Prisen, der bliver uddelt i maj, er på 10.000 kr. og et dansk kunsthåndværk.



Foto: Rasmus Flindt Pedersen

3

Susie Wordenskjold Andreassen

Sygeplejerske med Klinisk
Specialistfunktion for Vikarkorpset
på Bispebjerg Hospital

CATRINE RITTA THOMSEN INDSTILLER:

“Susie oprettede Facebookgruppen “Covidramte med senfølger” for at få et sted at tale med andre, der ligesom hende selv var ramt af senfølger. Ønsket var også at kunne dele artikler og forskning på området. Hun har offentligt sat fokus på det stigende antal, der lider af senfølger og dermed på alvorligheden af problemet i både radio, tv og i landsdækkende medier.”



Foto: Rasmus Flindt Pedersen

4

Vibeke Kline Lange Frost

Sygeplejerske og medstiller af borgerforslaget "Ophæv Tjenestemandsureformen fra 1969".

FREDRIKKE MARIE SØRENSEN INDSTILLER

"Har brugt sin ytringsfrihed og har markeret sig i den offentlige debat ved at stå frem og fortælle om sygeplejerskernes lønefterslæb. Er utrolig dygtig, rolig og skarp i sin tale.

Hun sætter ord på sygeplejerskers urimelige lønefterslæb, en sag, der er vigtig for alle sygeplejersker og ikke mindst for fremtidens sundhedsvæsen. Er i den grad med til at sætte gang i debatten omkring ligeløn og er med til at sætte fokus på, at politikerne skal på banen, hvis der skal ændres på sygeplejerskernes lønefterslæb, som har rødder tilbage til Tjenestemandsureformen af 1969. Vibeke er hovedforslagsstiller på Borgerforslaget: "Ophæv Tjenestemandsureformen fra 1969 - skab ligestilling i lønforholdene mellem offentlige faggrupper"



Foto: Privatfoto

5

Herdis Hansen

Hospicechef hos Anker Fjord Hospice

ANITA DØFLER SØRENSEN INDSTILLER PÅ VEGNE AF FIRE ANDRE

"Herdis Hansen arbejder utrætteligt og engageret inden for palliation. Hun har konstant forslag til udviklingstiltag, der sætter spot på patienters og pårørendes vilkår under deres ophold på hospice og i forbindelse med en værdig død. Hun er talerør for borgere med behov for sundhedspleje i den sidste tid af livet og gør med sin saglige tilgang til ytringsfrihed - også i modvind - opmærksom på de uretfærdigheder, som pårørende og patienter har i forbindelse med indlæggelser på hospice."



Foto: Nikolaj Linares

6

Jette Holt

Specialuddannet hygiejnesygeplejerske, Central Enhed for Infektionshygiejne Statens Serum Institut

BESTYRELSEN I FAGLIGT SELSKAB FOR HYGIEJNESYGEPLEJERSKER INDSTILLER

"Jette har modigt stillet op på nationalt tv, radio og i flere nationale fora og debatteret om infektionshygiejnens vigtighed og berettigelse. Endvidere har hun på tv og radio rådgivet den almene befolkning om forholdsregler for at hindre smittespredning. Bidrager med artikler i diverse fagmedier og medvirker til at sætte infektionshygiejne på dagsordenen såvel lokalt som nationalt. Jettes fokus er den grundlæggende infektionshygiejne, som kan forebygge infektioner hos borgere og patienter samt hindre, at sundhedspersonale selv smittes eller bærer smitte videre.

ANNONCE


TEMA FLEKSIBILITET

FRA

SPECIALIST

TIL

GENE



Sygeplejerskerne Susanne Riis (th) og Camilla Lorenzen er klar til at droppe jobbet, hvis ledelsen på Aalborg Universitetshospital gennemfører planerne fra et nyt ansættelsesbrev, der pålægger dem at tage vagter på andre afsnit i afdelingen.

R A L I S T

Specialuddannede ambulatorieansatte på vagt i sengeafdelinger. Ansættelsessted på mange matrikler. Krav om at arbejde på tværs af flere specialer. Det er eksempler på, hvordan hospitalsledelser kræver stadig større fleksibilitet af sygeplejerskerne, bl.a. i forbindelse med flytning til de nye supersygehuse. Det har konsekvenser for arbejdsmiljøet, patienternes sikkerhed, sygeplejefaget og sygeplejerskernes privatliv, lyder kritikken fra sygeplejerskerne.

Tekst KRISTINE JUL ANDERSEN OG CHRISTINA SOMMER • Foto LARS HORN

” HVIS DE GENNEMFØRER DET, ER JEG SMUTTET ”

...kommer sygeplejerskerne
inne arbejde i flere afsnit inden for deres
ansættelse med fokus på kvalitet, kontin-

betyde nye kollegaer, nyt arbejdssted,
opgaver eller arbejdstider. Det
ansættelsesprincipper erstatter

Der lød et ramaskrig på Aalborg Universitetshospital, da ledelsen i marts sendte sygeplejerskerne et nyt ansættelsesbrev. Der stod, at de fremover er ansat på en afdeling i stedet for et afsnit, så de kan arbejde i flere funktioner. Men sygeplejerskerne vil ikke flyttes rundt som daglejere uden hensyn til arbejdsmiljø, faglighed og privatliv. Brevet er nu sat på pause.

Tekst KRISTINE JUL ANDERSEN OG CHRISTINA SOMMER · Foto LARS HORN

”Jeg vil ikke være et sted, hvor min arbejdstid og arbejdssted kan ændres med fire ugers varsel uden at tage hensyn til mig, mine kompetencer, interesser, min familie eller de aftaler jeg måtte have i mit privatliv. Hvis de gennemfører det her, er jeg smuttet. Så vil jeg ikke kunne se mig selv som sygeplejerske i Region Nordjylland” lyder det fra Camilla Lorenzen, sygeplejerske på Ambulatorium og Dagafsnit for Medicinske Mave- og Tarmsygdomme på Aalborg Universitetshospital.

Hun er en af mange sygeplejersker på sygehuset, der er dybt frustreret over et nyt ansættelsesbrev, der blev sendt ud til stort set alle sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedsassistenter onsdag den 3. marts.

Der står, at du fremover vil være ansat på en afdeling i stedet for et afsnit, så du

kan arbejde i flere funktioner til gavn for patienterne. Og at det kan komme til at betyde nye kolleger, nyt arbejdssted, nye opgaver og nye arbejdstider. Det vil i så fald blive varslet fire uger i forvejen, uanset hvad der står i dit nuværende ansættelsesbrev, uanset at din arbejdstid over en længere årrække har været placeret på bestemte tidspunkter, og uanset om det vil betyde nedgang eller bortfald i ulempegodtgørelse.

”Det gav et ramaskrig,” fortæller fællestillidsrepræsentant Pia Jødal fra Aalborg Universitetshospital.

”Sygeplejerskerne var så vrede og gale. De vil ikke finde sig i at blive behandlet på den måde. Og det kan jeg godt forstå.”

”Det hele handler om drift”

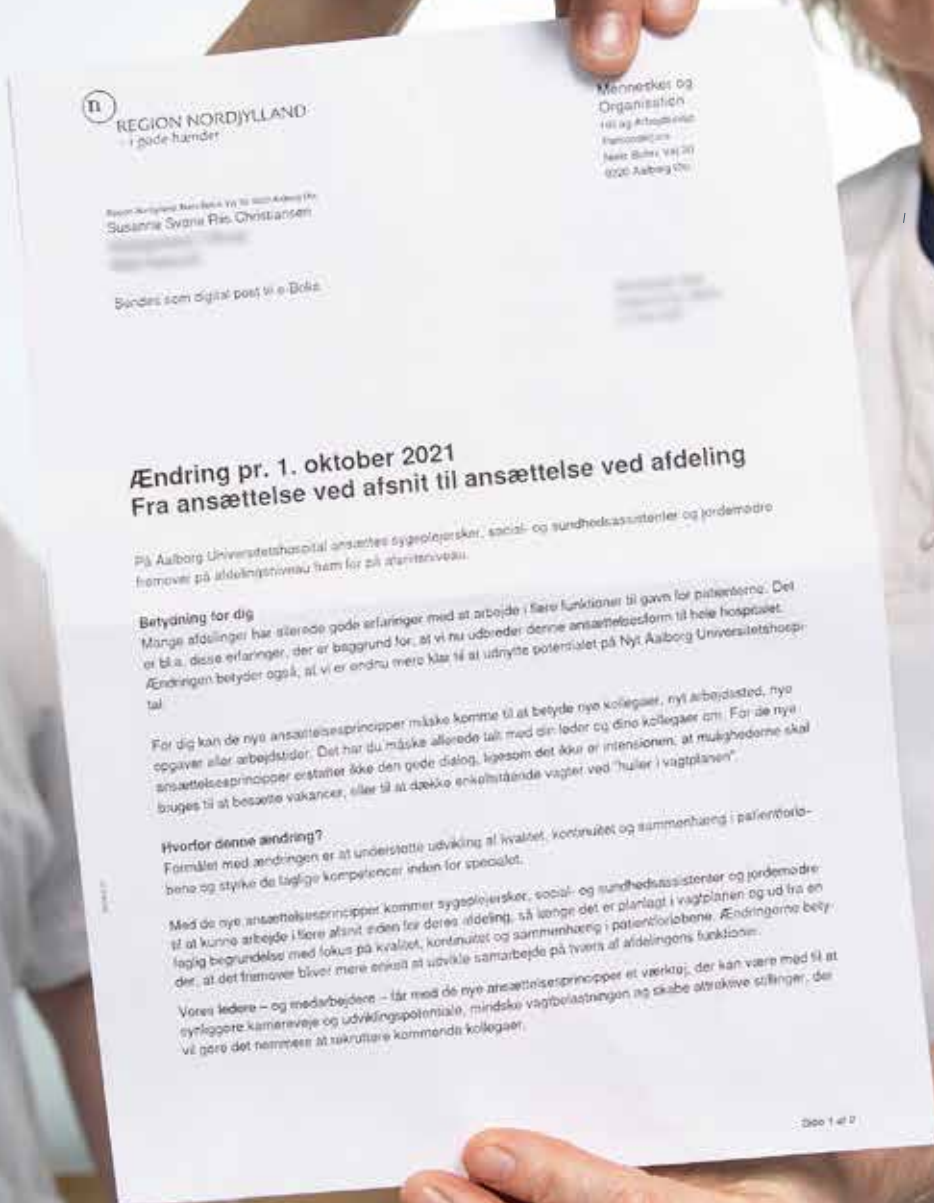
For sygeplejerskerne handler det om meget mere end et nyt ansættelsesbrev. Det

handler om, hvordan de generelt føler sig behandlet. Om den udvikling, der har fundet sted de seneste mange år, hvor alt er blevet skåret mere og mere ind til benet. Og hvor arbejdsgivere i stadig højere grad forventer en fleksibilitet, der rækker ud over faglighed, geografi og hensyn til privatlivet. Ikke mindst testet under Covid-19 epidemien.

Sygeplejerske Susanne Riis har gennem knap 20 år arbejdet på et sengeafsnit på Kardiologisk Afdeling på Aalborg Universitetshospital. Men for halvandet år siden fik hun nok og skiftede til en projektstilling som projektsygeplejerske. På samme afdeling.

”Jeg elskede mit job. Også med skiftende vagter. Men de sidste fem år er der sket noget. Der er ikke længere nogen udvikling. Ingen videreuddannelse eller kardiologisk efteruddannelse. F.eks. er den årlige

oplysningsnet, S
afdeling, så l
uitet og sam
nye
har a
ik



REGION NORDJYLLAND
I gode hænder

Mennesker og
Organisation
Hil og Ansigtsudsigt
Personalechef
Susanne Svane Riss Christensen
Nyt Aalborg Universitetshospital
6000 Aalborg Øst

Region Nordjylland, Nørre Skovvej 10, 9000 Aalborg Øst
Susanne Svane Riss Christensen
Personalechef
E-mail: susanne.riss@regionnordjylland.dk
Telefon: 99 40 40 40

Sendes som digital post til e-Boks

Ændring pr. 1. oktober 2021 Fra ansættelse ved afsnit til ansættelse ved afdeling

På Aalborg Universitetshospital ansættes sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og jordemødre fremover på afdelingsniveau frem for på afsnitsniveau.

Betydning for dig

Mange afdelinger har allerede gode erfaringer med at arbejde i flere funktioner til gavn for patienterne. Det er bl.a. disse erfaringer, der er baggrund for, at vi nu udvider denne ansættelsesform til hele hospitalet. Ændringen betyder også, at vi er endnu mere klar til at udnytte potentialet på Nyt Aalborg Universitetshospital.

For dig kan de nye ansættelsesprincipper måske komme til at betyde nye kolleger, nyt arbejdssted, nye opgaver eller arbejdssteder. Det har du måske allerede talt med din leder og dine kolleger om. For de nye ansættelsesprincipper erstatter ikke den gode dialog, ligesom det ikke er intentionen, at mulighederne skal bruges til at besøge vakanser, eller til at dække enkelstående vagter ved "huller" i vagtplanen.

Hvorfor denne ændring?

Formålet med ændringen er at understøtte udvikling af kvalitet, kontinuitet og sammenhæng i patientforløbene og styrke de faglige kompetencer inden for specialt.

Med de nye ansættelsesprincipper kommer sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og jordemødre til at kunne arbejde i flere afsnit inden for deres afdeling, så længe det er planlagt i vagtplanen og ud fra en faglig begrundelse med fokus på kvalitet, kontinuitet og sammenhæng i patientforløbene. Ændringerne betyder, at det fremover bliver mere enkelt at udvikle samarbejde på tværs af afdelingsfunktioner.

Vores ledere – og medarbejdere – får med de nye ansættelsesprincipper et værktøj, der kan være med til at synliggøre kompetencer og udviklingspotentiale, mindske vagtbelastningen og skabe attraktive stillinger, der vil gøre det nemmere at rekruttere kommende kolleger.

Sido 1 af 2

"Nu starter det – mit liv som dag-lejer". Det var det første, sygeplejersken Susanne Riis fra Aalborg Universitetshospital tænkte, da hun læste sit nye ansættelsesbrev.

grund- og efteruddannelse sidst blevet afholdt i 2018.

”Vi er skåret helt ind til benet mht. sengepladser og normering. Det hele handler om drift. Det er det eneste pejlemærke, ledelsen har,” siger hun og påpeger:

”Udvikling er noget af det, der driver sygeplejersker. Men når der ikke er tid til det eller til bare at oplære de nye kolleger ordentligt, så forsvinder arbejdsglæden.”

Starten på et liv som daglejer

Susanne Riis husker tydeligt, da hun åbnede sit nye ansættelsesbrev i e-boks den 3. marts.

”Jeg tænkte: Nu starter det – mit liv som daglejer. Hvad er der blevet af Aalborg Universitetshospitals ”En Arbejdsplads I TOP”, hvor I står for Indflydelse, T står for Tillid, O for ordentlighed og P for professionalisme? Jeg troede, de nye ansættelsesprincipper skulle drøftes via en dialog med den enkelte medarbejder ud fra dennes karriereplan.”

For Susanne Riis betyder ansættelsesbrevet, at hun kan blive pålagt at tage vagter på sit gamle afsnit, selvom hun nu er projektsygeplejerske. Hun mener, at brevet er italesat som et kompetenceløft, men i realiteten handler det om at fordele vagtbyrden og tvinge de erfarne sygeplejersker i specialfunktioner tilbage på pressede sengeafsnit.

”Hvis de gennemfører de ting, der står i ansættelsesbrevet, så er mine dage talte i det offentlige sygehusvæsen, som jeg har været en del af i 36 år,” garanterer hun.

Dagen efter, at sygeplejerskerne havde fået det nye ansættelsesbrev, oprettede sygeplejerske Camilla Lorenzen en protestgruppe på Facebook, der i løbet af et døgn fik over 1000 medlemmer og efter en uge rundede 2000. Hun og fire andre sygeplejersker fra forskellige afdelinger – herunder Susanne Riis – fandt lynhurtigt sammen, lavede en taskforce med henblik på at få stoppet brevet og alt det, det har sat i gang.

Søndag – fire dage efter udsendelsen af ansættelsesbrevet – sendte FTR Pia Jødal også et bekymringsbrev til ledelsen, der senere samme dag trak ansættelsesbrevet tilbage.

Det er nu sat på standby.

Specialist i specialet

Ifølge Lisbeth Lagoni, sygeplejefaglig direktør på Aalborg Universitetshospital og afsender på det nye ansættelsesbrev, er det grundlæggende ønske, at sygeplejersker, jordemødre og social- og sundhedsassistenter skal være mere specialiseret i

deres speciale, så de får en større indsigt i hele patientens sygdomsforløb. Det betyder, at man f.eks. skal arbejde i både afdelingens sengeafdeling og i det tilhørende ambulatorie.

”På sengeafdelingen ser du ofte de patienter, der er allermest syge. Hvis du også møder dem tre måneder senere, ser man, hvordan det er gået patienten, og erfarer både udfordringer, men også hvad der er gået godt for patienten. Den viden er vigtig læring, som med fordel kan bruges fremover,” siger Lisbeth Lagoni.

Men det handler også om en bedre fordeling af sygeplejerskernes viden.

”I dag er det ofte de yngste sygeplejersker, der er på sengeafdelingerne. Efter noget tid søger de videre til ambulatorierne. Så mangler vi de rollemønstre på sengeafdelingerne. Vi har brug for at mikse erfaringer og kompetencer noget mere,” siger Lisbeth Lagoni og fortsætter:

”Det handler ikke om at fordele vagtbelastningen. Men det er en sidegevinst, som kan være med til at fastholde det yngre personale på afdelingerne. I dag ser vi, at de rejser til vagtfrie jobs, og nogle

DET HELE HANDLER OM DRIFT. DET ER DET ENESTE PEJLEMÆRKE, LEDELSEN HAR.

Susanne Riis,
projektsygeplejerske,
Kardiologisk Afdeling

SYGEHUSLEDELSER KRÆVER

MERE FLEKS

At sygeplejersker skal arbejde inden for større og flere områder, er en del af en tendens, der har fundet sted på mange sygehuse de senere år. F.eks. har man på Odense Universitetshospital (OUH) i flere år haft ordninger, hvor ansatte i ambulatorier også tager vagter på sengeafdelinger. Og det sker på både godt og ondt, fortæller sygeplejerske og fællestillidsrepræsentant på OUH, Kirsten Nikolajsen.

”Velkendte fysiske rammer og kolleger betyder mere for arbejdsmiljøet, end man tror, og det udfordres her. Det kan også være en udfordring for især de kolleger, der har svært ved at holde til det lidt fysisk hårdere arbejde på en sengeafdeling. Men

fagligt kan det være med til at udvikle sygeplejerskerne, og man får et andet socialt fællesskab med de kolleger, der er i det speciale, hvor man selv er,” siger hun.

Men det stopper ikke her. I forbindelse med de forestående flytninger til nye supersygehuse, er der gjort klar til at sygeplejerskerne også skal arbejde med patienter fra andre specialer.

Når OUH flytter i 2024 vil en række sygeplejersker f.eks. skulle til at arbejde inden for to specialer eller subspecialer. Og hjælpe andre naboafdelinger ved behov.

Lignende planer er der, når Hospitalsenheden Vest til efteråret flytter ind på det nybyggede Regionshospital Gødstrup,

res fra
på afdelingsniveau. D
ersitetshospital, Klinik
tt



Foto Line Bloch Klostergaard, Region Nordjylland

Det nye supersygehus i Aalborg tager form.

vælger desværre helt nye veje. Vi tror på, at en solidarisk tilgang til det at tage vagter er med til at fastholde dem.”

Flere års specialisering

Camilla Lorenzen er ansat på Ambulatorium og Dagafsnit for Medicinske Mave- og Tarmsygdomme og er en af dem, der kan blive sat til at tage vagter på sengeafdelingen.

”Vi er så specialiserede i det, vi laver. Vi har måske brugt halvandet eller to år med sidemandoplæring på at opnå de kompetencer, vi har. Jeg kan følge patienterne her, og de får den specialiserede hjælp, de har brug for. Det er for mig god og kompetent sygepleje,” siger Camilla Lorenzen og fortsætter:

”Hvis jeg skal tage weekendvagter med otte eller 12 ugers mellemrum på en senge-

afdeling, hvor det kræver nogle helt andre kompetencer, end dem jeg har, vil jeg ikke opnå den ekspertise, som patienterne har brug for. Jeg vil kunne måle værdier, give sengebåd og mad. Men det er jo ikke det, der er brug for i en weekendvagt. Og så vil jeg mangle på ambulatoriet. Man kan ikke have generalister i et sygehusvæsen, der er så specialiseret, som vores.”

Hun mener, at det giver mere mening at løse rekrutteringsproblemerne på sengeafdelingerne, frem for at trække på ambulatorier, der fungerer.

En ommer

Sygeplejerskerne er enige med Lisbeth Lagoni i, at der er nogle områder, hvor det giver mening at have vagter både i ambulatorier og sengeafdelinger. Og flere steder på hospitalet sker det allerede i

dag – igangsat med udgangspunkt i den enkelte afdeling og de ansatte.

Et problem ved det udsendte ansættelsesbrev har været, at der mange steder ikke har været en dialog forud for varslingen af ansættelsesforholdene, og at det er varslet bredt. Også til sygeplejersker i funktioner, hvor der ingen planer er om at blande vagter på tværs af en afdeling. Det har givet unødigt bekymring og usikkerhed.

”Det er derfor, vi har trukket brevet tilbage. Vi har varslet for bredt, og vi har efterfølgende erfaret, at der flere steder ikke har været den nødvendige dialog. Vi er derfor nu i gang med at holde dialogmøder i alle afdelinger. Og de steder, hvor de nye ansættelsesprincipper ikke giver mening, forventer vi også, at ledelserne melder det tilbage,” siger Lisbeth Lagoni.

Hun er bekendt med, at sygeplejerskerne ser det hele som ledelsens forsøg spare og få driften til køre.

”Derfor er det brev en ommer. For så har vi ikke formået at være tydelige nok i hensigten med de nye ansættelsesprincipper og forberedt medarbejderne ordentligt. For det er ikke en spareøvelse. Ingen går ned i løn. Det bliver faktisk dyrere. F.eks. får medarbejderne på medicinske sengeafsnit et tillæg. Det skal dem fra ambulatorierne jo så også have” siger Lisbeth Lagoni. ☉

ned at arbejde i flere funktioner til gavn for patienterne
nu udbreder

I B I L I T E T

og på Aalborg Universitetshospital, når de flytter til nybygget sygehus omkring 2022/2023. Sygeplejefaglig direktør Lisbeth Lagoni forklarer:

”Hvis der er 54 senge og tre specialer, og der i en periode er en af afdelingerne, der ikke bruger alle deres senge, bliver de brugt af de andre afdelinger. Og så vil det jo være naturligt, at hvis afdelingen med mange patienter har travlt, så kan naboafdelingen hjælpe.”

99 DET ER EN SIDE-GEVINST, SOM KAN VÆRE MED TIL AT FASTHOLDE DET YNGRE PERSONALE PÅ AFDELINGERNE.

Lisbeth Lagoni,
sygeplejefaglig direktør

Til spørgsmålet om den ekstra tid, en afdeling nogle gange har, ikke netop skal bruges på udvikling, uddannelse og oplæring, svarer Lisbeth Lagoni, at der skal være tid til begge dele.

”Det kan jo også være spændende at lære noget af hinanden,” påpeger hun.

Udviklingen møder generelt modstand i Dansk Sygeplejeråd både lokalt og centralt. Se hvad næstformand Dorthie Boe Danbjørg siger på side 46. ☉

SYGEPLEJERSKER SLÅR SIG PÅ UDVIKLINGEN

Du gøres endvidere opmærksom på, at du er ansat til at have skiftende vagter hen over alle ugens 7 dage og døgnets 24 timer. planlagte fremmøde for dig, vil til enhver tid fremgå af den gældende tjenesteliste for den kommende kalenderperiode.

Når funktionerne på sygehusene i Herning og Holstebro om et halvt år samles på det nybyggede sygehus i Gødstrup, er der meget mere på spil end en flytning.

Sygeplejersker får nye arbejdstider, nye opgaver, op til fem forskellige ansættelsessteder og hjælpeopgaver på tværs af specialer.

Tekst KRISTINE JUL ANDERSEN
Foto ASTRID DALUM

Det gør ondt, når man slår sig på udviklingen. Og det er lige præcis, hvad en række sygeplejersker rundt omkring på Herning og Holstebro sygehuse gør for tiden.

Om et halvt år skal funktionerne på de to sygehuse samles på det nybyggede hospital i Gødstrup. Det betyder, at man nu folder alt det ud, som man gennem de 10 år, sygehuset har været på vej, har arbejdet på i forhold til organisering, arbejdstilrettelæggelse, struktur og patientforløb.

”Der er ikke noget nyt. Kun at vi nu står lige foran fremtiden. Så alt det, vi har talt om de sidste mange år, skal nu realiseres,” siger Ida Götke, sygeplejefaglig direktør

ved Hospitalsenheden Vest i Region Midtjylland.

Det betyder store ændringer for mange sygeplejersker.

Nye arbejdstider og funktioner

Sygeplejersker på ambulatorier er i et nyt ansættelsesbrev blevet varslet om nye arbejdstider og nye arbejdsopgaver, hvilket betyder, at de skal tage vagter på sengeafdelinger. Ifølge Ida Götke er det til gavn for fagligheden, patientforløbet og sammenhængskraften i specialet. Og for at fordele vagtbyrden ud over flere hoveder.

Men for sygeplejerskerne på f.eks. Medicinsk Dagafsnit og Ambulatorium var det en ren knockout, da de modtog deres nye ansættelsesbrev i slutningen af februar.

”Det kom fuldstændig bag på os. Vi havde snakken om det for et par år siden, men den lukkede vores leder ned. Det ville ikke give mening,” fortæller Anette Maabjerg, sygeplejerske på Medicinsk Dagafsnit og Ambulatorium, og kollegaen Karen Kolby supplerer:

”Jeg har ikke lyst til at være på en sengeafdeling, hvor jeg ikke har kompetencer til at være. Og mine kolleger har det på samme måde. Jeg har været her i ambulatoriet i mange år, og det, de laver på en sengeafdeling, er så forskelligt fra det, vi laver.”

”Vi er specialister”

Sygeplejerskerne er specialiserede i de opgaver, de varetager på ambulatoriet, og

ser det som et spild af deres ekspertise, at de skal dække vagter på andre afsnit. Og lægerne i ambulatoriet vil ikke undvære deres ekspertise.

”Vi har ikke noget imod at arbejde aften eller weekend – men så skal det være inden for vores afsnits speciale. Vi er specialister. Ikke generalister,” siger Anette Maabjerg og fortsætter:

”Det giver ikke mening, at vi i ambulatorier skal bruges til at dække ind for en dårlig basisnormering på sengeafsnittet, fordi man der kun ansætter på fuld tid med den konsekvens, at vagterne ikke kan hænge sammen.”

De er 14 sygeplejersker på ambulatoriet, som sammen her skrevet en indsigelse til ledelsen.

”Vi ville ønske, at der havde været en dialog med ledelsen, inden det nye ansættelsesbrev blev sendt ud. Det har virkelig ramt os på vores arbejdsglæde. Og hvis ledelsen gennemfører det her, overvejer flere af os at sige op. Vi vil ikke være sygeplejersker på de vilkår,” siger Karen Kolby.

Men intet tyder på, at vilkårene bliver ændret.

”Jeg hører, hvad de siger. Og det vil jeg da være ked af. Men vi kan ikke indrette et sundhedsvæsen ud fra, hvem der vil være med. Det gør vi efter et befolkningsbehov og et fokus på, at medarbejdere trives. Vi ser på den store mængde frem for den enkelte. Og sygeplejerskerne på sengeafsnit

synes, der skal være et retfærdigt fællesskab om tilrettelæggelse 24/7,” siger Ida Götke.

Op til otte forskellige arbejdssteder

I det nye ansættelsesbrev kunne mange sygeplejersker også læse, at de skulle arbejde på flere andre matrikler end i Gødstrup. Sygeplejerskerne på Onkologisk Afdeling skulle f.eks. arbejde på otte forskellige matrikler, hvilket vakte harme og udløste et indsigelsesbrev til ledelsen.

Ida Götke forklarer dog, at det var en fejl. Det er rettet, så der nu er varslet højst 4-5 matrikler og typisk 2-3.

”Vi ønsker kontinuitet i opgavevaretagelsen. Også i det nære sundhedsvæsen. Af hensyn til kvaliteten, kollegialiteten og den enkelte. Når vi bliver mere konkrete, vil det afspejle sig i vagt- og fremmødeplanerne. Det vil på den måde vise sig for den enkelte sygeplejerske, hvor og hvor-

når man er på en eller to af de andre geografier,” siger Ida Götke.

Fællestillidsrepræsentant Marianne Bjørn fortæller, at det nu også er aftalt med ledelsen, at sygeplejersker, der har nogle særlige hensyn, kan få lavet individuelle aftaler om deres ansættelsesforhold.

Hjælp kolleger i nabospecialet

Endelig bliver der stillet krav til sygeplejersker i en række specialer om at hjælpe nabospecialerne, som de deler etage med på det nye Gødstrup Sygehus.

”Med flytningen skal vi effektivisere med otte pct. Vi har specialer, der ift. antallet af senge er små, og hvor det giver mening, at man i vagten hjælper hinanden i etagefællesskabet. Vi sørger for, at der altid er én sygeplejerske med et højt kompetenceniveau, og så kan vedkommende hente hjælp på de andre afdelinger, hvis der er brug for det,” forklarer Ida Götke og uddyber:

”Det vil være virkelig dårlig anvendelse af ressourcerne at have to gående til få patienter inden for et speciale, når man kan bruge dem på andre patienter.”

Dansk Sygeplejeråd er ikke enig i, at overenskomsten giver mulighed for, at sygeplejersker ansat i en anden afdeling kan gå over og hjælpe i et andet speciale, eller at der kan indgås fællesskab omkring opgaven. Det er understreget i et uenighedsreferat mellem Ida Götke og Dansk Sygeplejeråds kredsformand i Midtjylland Anja Laursen.

I henhold til overenskomsten § 3 stk. 1, skal sygeplejersker ansættes inden for et eller flere konkrete områder inden for samme ledelsesområde, og vagter skal være hele vagter.

Dansk Sygeplejeråd tager derfor forbehold for at rejse sagen i det fagretslige system, når Hospitalsenheden Vest har konkretiseret ansættelsesvilkårene. ©

Sygeplejerskerne Anette Maabjerg (tv), Karen Kolby og Lise Albertsen (th) fra Medicinsk Dagafsnit og Ambulatorium er dybt frustrerede over, at de fremover kan blive pålagt at tage vagter på afdelingens sengeafsnit.



SENGEFÆLLESSKAB

Det nye hospital i Gødstrup er bygget i etager, hvor der er henholdsvis 54 eller 27 enesengestuer.

Lige nu arbejdes der med fællesskaber i opgavevaretagelsen i vagtperioder for:

- Kirurgi, gynækologi og urinvejskirurgi: 54 patientstuer
- Onkologi, Enhed for lindrende behandling og ØNH: 27 patientstuer

Sygeplejerske Betina Kristensen (tv) brænder for de lungemedicinske patienter, mens sygeplejerske Louise Søderberg (th) har specialiseret sig i hjerte- og lungekirurgiske patienter. I fremtiden skal de også behandle hinandens patienter, hvilket bekymrer dem.

”VI FRYGTER, VORES SPECIALISTVIDEN BLIVER UDVAND

Når det nye Odense Universitetshospital slår dørene op i 2024, er det ikke kun de fysiske rammer, der ændrer sig. Flere afdelinger får fælles sengedrift, og det betyder, at omkring 300 sygeplejersker skal yde specialiseret sygepleje inden for to specialer eller subspecialer. Det skaber bekymring blandt sygeplejerskerne.

” den bedste af alle verdener ville vi helst beholde vores lungemedicinske ledelse og bestå selvstændigt som speciale.”

Det siger sygeplejerske og tillidsrepræsentant Betina Kristensen fra Lungemedicinsk Afdeling J på Odense Universitetshospital (OUH).

”Den bedste af alle verdener” bliver dog ikke til virkelighed, når det nybyggede OUH er klar til at modtage patienter i 2024. Her står Betina Kristensen, der også er fællestillidsrepræsentant-suppleant, og omkring 300 andre sygeplejersker over for, at deres afdeling skal lægges sammen med en anden, hvorfor sygeplejerskerne med ledelsens ord skal kunne ”løfte specialistkompetencer inden for to specialer eller subspecialer”.

For Betina Kristensen betyder det goddag til nye patienter, da Lungemedicinsk Afdeling J med sine 11 sengepladser skal drives sammen med Hjerter-, Lunge- og Karkirurgisk Afdeling T, der har 34 sengepladser. Det er også besluttet, at ledelsen på afdeling T er ansvarlig for sengedriften på begge afdelinger.

For små til selvstændig drift

Fællestillidsrepræsentant Kirsten Nikolajsen fortæller, at der er sket en del, siden ledelsens første bud på fremtidig organisering af sengeområderne kom i høring i januar 2020.

”Her fik mange sygeplejersker nok med rette den opfattelse, at de ville blive ansat på en afdeling og så skulle arbejde på tværs af fire-fem afdelinger. Men det har aldrig været meningen, og ledelsen tog høringssvarene til sig og lyttede til medarbejderne og os tillidsvalgte. Og den endelige plan ser anderledes ud end den første,” siger hun.

Fælles for de berørte afdelinger er først og fremmest nogle faglige snitflader, men også at nogle kun har få sengepladser:

”Nogle har så få, at det reelt ikke er muligt at drive dem i dag. Selv på Lungemedicinsk

afdeling J med 11 sengepladser, okay normering og ingen ubesatte stillinger, er der næsten ikke hoveder nok til at lave en vagtplan,” siger hun.

Faglig stolthed i spil

Betina Kristensen kan godt se de driftsmæssige fordele ved, at afdeling J og T bliver lagt sammen.

”Vi har svært ved at rekruttere sygeplejersker, og driften er udfordret. Vi har længe vidst, at vi ville komme til at arbejde i en slags klynger. Her giver et samarbejde med thorax-kirurgerne og kardiologerne mening, da vi har nogle patienter til fælles,” siger hun.

Men det rokker ikke ved bekymringen for, om sammenlægningen vil udvande den specialistviden og de

kompetencer, hun og kollegerne har i forhold til lungemedicinske patienter.

”Når en anden afdeling skal stå for driften, kan jeg blive bange for, at vores speciale bliver glemt. Jeg har været ansat siden 2006, vores patienter er medicinsk meget tunge og komplekse, og det kræver både pædagogiske evner og specialistviden at yde ordentlig sygepleje. Personalet skal have mulighed for at fordybe sig i de enkelte specialer, og det bliver svært, hvis man skal have specialistkompetencer inden for flere specialer,” siger Betina Kristensen.

Hendes kommende kollega, sygeplejerske og nyslået tillidsrepræsentant Louise Søderberg fra afdeling T, kan godt se fordele ved sammenlægningen. Hun arbejder med hjerte- og lungekirurgiske patienter og ser frem til at få nye naboer:

”Det giver god faglig mening at få lungemedicinsk og hjertemedicinsk afdeling tæt på. Vi kan få bedre forståelse for hinandens specialer, f.eks. bypass-opererede hjertepatienter, de har jo tit et langvarigt indlæggelsesforløb før, vi ser dem i kirurgien.”

Men for Louise Søderberg går der en tydelig grænse mellem forståelse for hinandens specialer og sparring om patienter til at skulle passe hinandens patienter.

”Vi er alle enormt fagligt stolte af vores specialer. Af at vi er megagode til lige præcis den lungemedicinske eller lungekirurgiske patient. Vi har f.eks. ikke NIV-behandling hos os, og skal jeg til at udføre det, skal jeg først og fremmest uddannes i det. Og det tager også opmærksomhed fra det speciale, jeg er ekspert i og brænder for. Jeg kan frygte, at tiden til at nørde i det hjerte- og lungekirurgiske speciale forsvinder, fordi jeg skal til at kunne favne lunge- og hjerte-området både medicinsk og kirurgisk.”

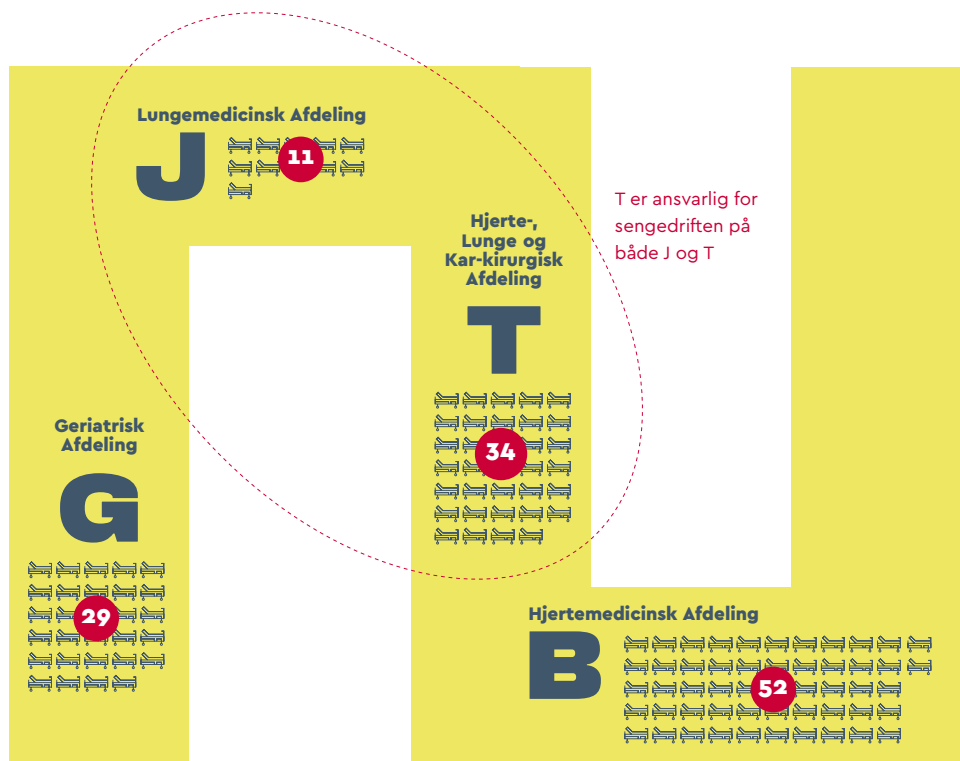
Alt afhænger af kompetenceudviklingen

Kirsten Nikolajsen forstår sygeplejerskernes bekymringer:

”Et af de store spørgsmål er, hvordan vi sikrer sygeplejerskernes specialistkompetencer, når nu de skal arbejde med flere specialer. Det er en udfordring, men det betyder ikke, at man ikke kan. Men jeg vil nødig selv være indlagt og have brug for en lungemedicinsk sygeplejerske, hvis der ikke er nogen på arbejde, og ingen af dem på vagt reelt har kompetencer til at passe mig. Det hele står og falder på kompetenceudviklingen. Er den ikke på plads, kan jeg godt blive bekymret for patient-sikkerheden,” siger Kirsten Nikolajsen og tilføjer, at også vagtplanlæggerne får en ny stor opgave:

”De skal jo sikre, at der i hver vagt 24/7 er sygeplejersker med specialistkompetencer til stede inden for alle specialer,” siger Kirsten Nikolajsen og fastslår også, at hvis sammenlægningerne skal lykkes, kræver det god forberedelse.

”Det har både ledelse og vi tillidsvalgte fokus på allerede. Og de involverede medarbejdere skal også inddrages i ordentlig tid.” ☺



- Der bliver fire senge-områder på det nye OUH med hver 116 senge.
- Her ses Sengeområde Vest 4, hvor Hjerte-, Lunge- og Karkirurgisk Afdeling T fremover skal stå for sengedriften af både T og Lungemedicinsk Afdeling J, og hvor sygeplejersker fra begge afdelinger skal pleje og behandle patienter i begge afdelinger.
- Har et nabospeciale som Hjertemedicinsk Afdeling B behov for hjælp, forventer ledelsen også, at sygeplejerskerne fra f.eks. afdeling T med udgangspunkt i deres generelle sygeplejefaglighed hjælper.

SÅDAN SKAL DER ARBEJDES PÅ TVÆRS AF SPECIALER

Det er muligt at fastholde og udvikle sin specialistviden inden for ét speciale og samtidig yde kvalificeret sygepleje i et andet. Det mener sygeplejefaglig direktør på Odense Universitetshospital Mathilde Schmidt-Petersen.

Tekst **CHRISTINA SOMMER**

Hvorfor sammenlægger I nogle specialer?

”For at kunne drifte vores sengeafdelinger ordentligt kræver det et vist antal senge. Derfor skal hver sengeenhed på det nye Odense Universitetshospital ikke have meget under 25 senge. Det sikrer nok sygeplejersker til alle vagter og spiller også ind i forhold til rekruttering, fastholdelse og faglig udvikling. Vi lægger også stor vægt på, at der er en faglig synergi.”

Hvad siger du til sygeplejerskernes bekymring for, at specialer bliver udvandet?

”Jeg tager det alvorligt, men vi forventer ikke, at sygeplejerskerne skal have specialistviden inden for alle områder af begge

specialer. De skal have specialistviden inden for det speciale, de kommer med. Og på sigt vil de også udvikle nogle specialistkompetencer inden for det andet speciale eller subspecialer. Det mener jeg er muligt, så længe vi sikrer de nødvendige kompetenceudviklingsforløb.”

Hvordan sikrer I kompetenceudviklingen?

”Ved at fokusere på og sætte tid af til systematisk kompetenceudvikling. Trods fælles drift af nogle af sengeenhederne vil hvert speciale stadig have en faglig ledelse à la den i dag med behandlingsansvar og ansvar for at sikre kompetenceudvikling, så de nødvendige kompetencer og specialistkompetencer altid er til

stede inden for alle specialer. Vi er også ved at revidere vores kompetencemodeller, som bl.a. tydeligt skal beskrive, hvilke generalist- og specialistkompetencer sygeplejerskerne skal have inden for alle specialer.”

Hvor mange specialer skal sygeplejersker kunne favne?

”En enkelt sengeenhed kommer til at bestå af fire specialer, hvoraf de tre allerede drives sammen. Der er ikke planer om at sammenlægge flere specialer ud over dem, der er besluttet. Vi holder fast i, at nogle sygeplejersker skal løfte specialistkompetencer inden for to specialer eller subspecialer samt hjælpe hinanden på tværs, hvor der er nogle faglige snitflader.”



HER ER GRÆNSEN NÅET

Sygeplejerske Louise Gjervig Lehn elsker sit job på H. C. Andersens Børne- og Unge-hospital. Men hendes bekymring for faglighed og patientsikkerhed vokser i takt med, at hun og kollegerne skal yde sygepleje på tværs af stadig flere specialer og afsnit.

Tekst **CHRISTINA SOMMER**

Foto **ROBERT WENGLER**

”Da jeg blev ansat, oplevede jeg for første gang en ledelse, der ser os alle som en resource, der ved behov kan gå på tværs af alle afsnit internt i vores hus – bare fordi vi har pædiatrien til fælles.”

Det fortæller Louise Gjervig Lehn, sygeplejerske og tillidsrepræsentant på Børne- og Ungehospitalets akutmodtagelse og sengeafsnit HM4 på Odense Universitetshospital.

Hun kom til afdelingen i 2014 efter at have været flere år på en endokrinologisk afdeling. Og det blev lidt af en kulturændring.

”Alene det at skulle gå på tværs af alle afsnit var helt nyt for mig. Jeg var f.eks. aldrig tidligere blevet sendt ud for at hjælpe på en geriatrisk afdeling, bare fordi vi har voksenområdet til fælles,” siger hun og tilføjer:

”Pædiatrien er et kæmpe speciale i sig selv, og jeg skal først og fremmest have dybdeviden om det pædiatriske speciale lige fra det neonatale barn til den unge på 17. Oveni kommer alle de medicinske og

kirurgiske specialer og subspecialer, som også findes på voksenområdet.”

I dag har Louise Gjervig Lehn sin primære funktion i det funktionelle team, der tager sig af børn med social pædiatriske udfordringer, der sammen med børn med diabetes blev tilknyttet HM4 i 2018:

”Men jeg skal også mestre alle de andre specialer på HM4,” siger hun og oplister dem et for et: Typiske børnesygdomme, det akut syge og infektionssyge barn, det respiratorisk dårlige barn, det dehydrerede barn og det svært kroniske nyresyge barn og børn med astma og allergi.

Svært at sikre patientsikkerhed

Louise Gjervig Lehn understreger, at hun pt. lige formår at opretholde sin speciallistviden, der også er vigtig i forhold til at kunne yde familiecentreret sygepleje. Men sammen med kollegerne er hun bekymret for både arbejdsmiljø og patientsikkerhed, især i forhold til at arbejde på tværs af afsnit og afdelinger.

”Jo mere vi skal arbejde på tværs, jo mere udfordres vores dybdeviden og kollegaskab. Det skader arbejdsmiljøet og i

sidste ende også patientsikkerheden. Jeg er ikke samme kompetente sygeplejerske, når jeg er på udlån for at hjælpe mine kolleger,” siger hun og understreger, at faste kolleger og kendte rammer er et basalt, men vigtigt element for at yde højt specialiseret sygepleje.

”Og har vi ikke nok viden om en given diagnose, kan vi ikke sikre patientsikkerheden. Tag f.eks. det respiratorisk dårlige barn og CPAP-behandling. Det skal gå stærkt og er kompliceret at etablere, og den efterfølgende observation kræver både viden og færdigheder, men også intuition, så man har føling med, om behandlingen går den rette vej. Ser jeg kun sådan et barn hver 14. dag, er det svært at vedligeholde mine færdigheder og spidskompetencer.”

Louise Gjervig Lehn er enig i, at resourcerne skal udnyttes bedst muligt, men hun mener, at grænsen for fleksibiliteten for længst er nået hos dem.

”Der skal være en klar afgrænsning af, hvilke specialer og subspecialer mine kolleger og jeg skal arbejde med. Ellers skrider den faglige dybde og patientsikkerheden. Det bliver fagligt uansvarligt.” ●

DSR:

DROP GENERALISERINGEN AF SPECIALISTERNE

Arbejdsgiverne risikerer at effektivisere sig til ineffektivitet, når specialiserede sygeplejersker sættes til at arbejde i andre specialer for at sikre driften, siger næstformand Dorthe Boe Danbjørg.

Tekst **CHRISTINA SOMMER** og
KRISTINE JUL ANDERSEN
Foto **CLAUS BECH**

Der er ikke meget positivt ved arbejdsgivernes voksende krav om, at sygeplejerskerne skal være mere fleksible på tværs af afsnit, afdelinger og matrikler. Det siger næstformand i Dansk Sygeplejeråd, Dorthe Boe Danbjørg.

”Fleksibiliteten sker på bekostning af sygeplejerskernes specialistviden. Der er tale om, at arbejdsgiverne går efter en optimal udnyttelse af personaleressourcerne, der sætter drift over faglighed. Det går ud over patienternes pleje og behandling og sygeplejerskernes arbejdsmiljø,” siger hun.

Udviklingen sker mange steder, men er især tydelig i forbindelse med den fremtidige organisering på de nye sygehuse i f.eks. Aalborg, Gødstrup og Odense:

”Formålet med de nye supersygehuse er at give en effektiv behandling af høj kvalitet, så borgerne kan blive hurtigt behandlet og udskrevet. Men risikoen ved at

låne mindre specialiserede sygeplejersker på naboafdelingen er, at patienter kan komme til at ligge længere – fordi det ikke er en højt specialiseret, rutineret sygeplejerske, der varetager behandlingen. Eller fordi den måske varetages af en sygeplejerske, der ikke føler sig tryk i specialiet. Det store spørgsmål er, om vi med den nye organisering risikerer at blive så effektive, at det er ineffektivt,” siger Dorthe Boe Danbjørg.

Dialog før jura

Hun anerkender, at der er sparsomme ressourcer og mangel på sygeplejersker, men mener, at arbejdsgiverne tænker alt for kortsigtet. Løsningen er en helt anden.

”Forskningsprojektet NUCAP viser jo, at hvis der ikke er nok sygeplejersker til stede, bliver systemet ineffektivt, patienterne ender med at være indlagt i længere tid, og de bliver måske også genindlagt. Det er ineffektiv brug af ressourcerne,” siger hun og fortsætter:

”Man kunne i stedet komme med en ordentlig saltvandsindsprøjtning og investere, så der er tilstrækkeligt mange og kompetente sygeplejersker på de enkelte afdelinger. Så ekspertisen altid er der. Det vil tjene sig selv ind.”

Derudover prøver Dansk Sygeplejeråd i stort omfang at gå i dialog med arbejdsgiverne for at finde løsninger, som sikrer, at sygeplejerskerne kender deres tjenestested og kan arbejde fagligt og patientsikkerhedsmæssigt forsvarligt inden for rammer med et trygt arbejdsmiljø, fortæller Dorthe Boe Danbjørg:

”Tag f.eks. planerne på Odense Universitetshospital, hvor sygeplejersker fortsat

skal være ansat i en afdeling, men også løfte specialistkompetencer inden for to specialer eller subspecialer eller hjælpe på tværs af specialer. Her er vi også gået dialogens vej gennem vores tillidsvalgte og i høringssvar. Og det har ført til, at ledelsen har trukket i land på nogle af de vigtige områder,” siger Dorthe Boe Danbjørg, men fastslår:



**”KOMMER VI IKKE
I MÅL AD DIALOGENS
VEJ, ER VI PARATE TIL
AT TAGE DE KAMPE,
DER SKAL TAGES.**

Dorthe Boe Danbjørg,
Næstformand DSR

”Kommer vi ikke i mål ad dialogens vej, er vi parate til at tage de kampe, der skal tages. Der er et værn i overenskomstens bestemmelse om tjenestested, og vi vil føre de retssager, som måtte være nødvendige, for at fastholde det værn.” ©

Til børn der har brug for et ekstra kram



Igen i år uddeler TrygFonden krammebamsen på danske hospitaler og specialklinikker for at trøste og berolige børn, der skal bedøves, scannes, udredes eller i behandling for alvorlig sygdom. Bamsen gør mødet med sundhedsvæsenet mere trygt, og den starter samtaler og spreder glæde midt i det ukendte. Derfor har vi siden 2007 uddelt over 800.000 krammebamsen. Fra i år er de bløde bamsen lavet af genanvendelige materialer. I kan ansøge om dem på trygfonden.dk/krammebamsen

TrygFonden

En kakofoni af indblik

Grønland har en unik befolkning, et eget sprog, en enestående natur og en særlig historie, som er vigtig både at kende til og tage højde for i sundhedsvæsenet og i møderne mellem sundhedsprofessionelle og det enkelte menneske i den grønlandske befolkning.

Denne antologi udspringer af et behov for at forstå denne kompleksitet, beskrevet i en samlet lærebog til sygeplejerskeuddannelsen i Grønland. Desuden tilstræber redaktørerne, at antologien også kan anvendes på andre uddannelser og på alle akademiske niveauer.

Antologien indeholder 24 kapitler skrevet af 30 forfattere og er opdelt i fem hovedafsnit. Det er umiddelbart svært at finde antologiens røde tråd, både hvad angår indhold, sproglig stil og struktur. To kapitler er skrevet på engelsk, resten på dansk, men ingen på grønlandsk. Antologiens kapitler berører det grønlandske sundhedsvæsen og møder mellem mennesker i dette sundhedsvæsen ud fra så forskellige perspektiver som sygepleje, ergoterapi, psykologi, medicin, pædagogik, social- og samfunds-



Tine Aagaard &
Lise Hounsgaard (red.)
**MENNESKE - SUNDHED,
SAMFUND OG KULTUR**
Forlaget Klim 2020
412 sider - 349,95 kr.

ressante problemstillinger, som den åbner op for indblik i. Der er kapitler, der giver et informativt indblik i den grønlandske befolkning og deres sundhedsvæsen. Der er kapitler, som præsenterer aktuel forskning inden for sundhedsvæsenet i Grønland, desværre ofte deskriptive sammenfatninger.

Det undrer dog, hvorfor en otte år gammel, tidligere publiceret, engelsk artikel er blevet oversat og har fået plads i antologien.

Der er kapitler, der tager udgangspunkt i modeller/teorier, som normativt doseres i forhold til, hvordan sundhedsprofessionelle bør handle i Grønland. Disse kapitler glemmer ofte kompleksiteten i virkeligheden og overser let det særegne ved Grønland og den grønlandske befolkning, som netop var antologiens udgangspunkt. Og der er kapitler, der redegør for generelle begreber og forskningsmetoder, afslutningsvist applikeret på grønlandske forhold.

Med denne antologi i hånden får læseren mange indblik, der stritter i alle retninger. Antologien kan dog føre læserne til mange spørgsmål, videre fordybelse og fokusering.

Antologien må stå sin prøve som lærebog, men den næste antologi/lærebog om det grønlandske sundhedsvæsen må gerne udformes som en symfoni, hvor de enkelte satser hænger sammen, og helheden bliver tydelig, når musikken slutter.

Stinne Glasdam, sygeplejerske, ph.d., docent, universitetslektor Health Science Centre, Lunds Universitet, Sverige

Antologien kan dog føre læserne til mange spørgsmål, videre fordybelse og fokusering.

videnskab, politologi, antropologi, sprogvidenskab, folkesundhedsvidenskab, jura, ledelse og organisation, forskningsmetodologi og etik. Antologiens intensi- on om at ville repræsentere mange tværfaglige og tværvide-nskabelige perspektiver overdøver desværre antologiens substantielle indhold og stringens.

Antologien favner mangt og meget, hvilket gør, at den aldrig kommer i dybden med de talrige, inte-

Læring kræver mod, sved og tårer



Inger-Lise Lund Petersen

EKSISTENTIEL VEJLEDNING
At skabe mening i skole, uddannelse og arbejdsliv

Dansk Psykologisk Forlag
2020
220 sider – 320 kr.

Jeg anerkender, at der er vejledning inden for psykologien. Her formuleret som eksistentiel vejledning. Jeg anerkender ikke bogens undertitel: At skabe mening i skole, uddannelse og arbejdsliv. Bogens præmis er, at pædagogisk vejledning og psykologisk vejledning ikke adskiller sig fra hinanden, men det er ikke korrekt.

Bogens eksistentielle vejledning går på feel good, mens en pædagogisk vejledning indbefatter om ikke blod, så dog sved og tårer, før man når til afklaring. Den pædagogiske vejledning – som bør være den vejledning, der foregår i skole, uddannelse og arbejdsliv – indebærer, at den lærende har kvalificerede tilgange til sin lærdom og ud fra disse tilgange må vælge fra. Fravalget kan være bekvemt, hvis man vil forblive i sin komfortzone, men læringen er der, hvor man skal kæmpe med faktum imod egne følelser. Det kræver mod, sved og tårer, hvilket i situationen ikke er en feel good-oplevelse.

Referencerne til den eksistentielle indfaldsvinkel er påfaldende, idet eksistentialisten Søren Kierkegaard ikke er nævnt, Sartre med et mindre betydende værk, men mest mærkeligt er, at Løgstrup er med som reference. Forståeligt, hvis referencen var en kritik, man forholdt sig til, men var det tilfældet, er der rigeligt at tage fra i hans dialektiske værker. Ikke i 'Den etiske fordring'.

Jens Bydam, sygeplejerske, cand.phil.

Til problemknusende sygeplejersker



Lars Muhl
VEJEN, SANDHEDEN OG LIVET

Eksistensen 2020
120 sider – 120 kr.

Lars Muhl er musiker, forfatter og healer. En stor sorg i barndommen knyttede ham til kirken. Siden ungdommen studerede han esoterisk kristendom og sammenlignende religion. Samtidig fræsede han gennem et heftigt rockmiljø, stoffer og storrygning.

Muhl har udforsket sit indre og trænet hårdt for at komme ind til healingens kunst. Healingen kom ind i hans voksne liv under et årelangt, uforklarligt sygdomsforløb.

Alt dette har ført til flere bøger, bl.a. 'Vejen, Sandheden og Livet'. En tæt, dedikeret, lille bog om hans forhold til kristendommens okkulte dybder via det aramæiske sprog.

Jeg er troende, men ikke bibelstærk. Jeg interesserer mig for sprog, men kender ikke til aramæisk. I visse afsnit måtte ordbogen derfor hentes hyppigt frem på skærmen. Jeg fortrød ikke ulejligheden.

Stille og roligt voksede fascinationen, mens jeg læste, satte streger og noterede. Mine til tider ambivalente tanker om religiøse syn, reinkarnation og healingkunst blev langsomt transformeret til en endnu større åbenhed for disse begreber. Bogens sidste kapitler, som omhandler praksis, føltes flydende og naturlige.

Jeg kan kun anbefale, at man som praktisk, problemknusende sygeplejerske lukker op for denne bog. Konkret som mentalt. Den er en respektfuld understregning af menneskets og universets diversitet.

Lillian Linius Larsen, sygeplejerske, SD, specialuddannet i psykiatrisk sygepleje

Livet efter katastrofen



ANNE VESTERDAL
Sygeplejerske,
pensionist.

Tekst **MICHAEL HOLBEK**

HVAD LÆSER DU LIGE NU?

"Will Durants 'Verdens kulturhistorie' bind 30 fra hylden med ulæste bøger."

HVORDAN HAR DEN INSPIRERET DIG?

"Lang og tung uden angivelse af kilder. Søvndyssende gennemgang af f.eks. hvor mange louisdorere, Mozart tjente på hver af sine koncerter og operaer. Noget har bogen dog inspireret mig til: Jeg fandt en af vinylerne med Mozarts blæserkvartetter frem."

HVILKEN BOG BURDE ALLE SYGEPLEJERSKER LÆSE - OG HVORFOR?

"Gennem tre år rejste den Nobelprisvindende journalist Svetlana Aleksijevitj rundt i de områder i Ukraine tættest på atomkraftværket i Tjernobyl, der eksploderede i 1986. Hun interviewede hundredvis af mennesker og indsamlede vidnesbyrd om livet efter katastrofen. Bogen 'Bøn for Tjernobyl' er bevægende beskrivelser af de berørte menneskers oplevelser af følgerne af sygdom, død, tab, uvished, evakuering, miljøforandringer og statslige bortforklaringer. Den øger vores forståelse af, hvor mange spor en katastrofe kan udfolde sig i."

HVILKEN BOG FIK DU ALDRIG LÆST HELT TIL ENDE?

"Det gamle testamente'. Da jeg kom til 'Første Mosebog', kapitel 5, vers 1 – 32, hvor Adams slægt i 32 led er nedskrevet til og med Noa, hvis avl også er minutøst beskrevet, ja, så lagde jeg et bogmærke ind på siden. Varer disse rolige tider ved, kan det være, jeg tager mig sammen til at fortsætte."

KORT NYT OM BØGER

Owe Wikström og Peter Strang

DEN UUNDGÅELIGE GÅDE
Om døden og spørgsmålene
ved livets afslutning

Eksistensen 2021
204 sider – 249,95 kr.

En specialist i kræft og professor i palliation diskuterer med en præst og professor i religionspsykologi. Emnet? Døden, den store ubekendte.

De to dødsvante personer stiller hinanden spørgsmål, svarer og refererer til bøger og digte undervejs. En linje fra et af Nobelprismodtageren Tomas Tranströmers digte bliver citeret hen mod slutningen af bogen:

”Du bliver aldrig færdig, men det er som det skal være.” Kort og genialt.

Sociologer, filosoffer og digtere får plads i de alvorlige drøftelser mellem de to mænd. Drøftelser der er gode at få forstand af, og som kræver tid til eftertanke.

De fem dele, bogen består af, betyder, at den kan bruges som opslagsbog eller læses sindigt, for de mange eksistentielle spørgsmål og svar kalder på fordybelse.

Oscar K.

ARS MORIENDI

Jensen & Dalgaard 2021
70 sider – 200 kr.

Oscar K er døende. Han sidder i en havestol med udsigt over kysten i sin barndoms land, og her funderer han over kunsten at dø og har skrevet en fin lille samling overvejelser om det samme. En afrundende tekst, som der står i pressemeddelelsen. Teksten opsamler det levede liv, begæret, erotikkens

betydning, naturens kraft. Hvert afsnit indledes med en lille og ofte morsom tekst, som giver lyst til at læse videre.

De mange glimt fra den tilværelse, der slutter om ikke så lang tid, oplevelsen af forfald og forberedelsen på at være intet, er illustreret af partneren, Dorte Karrebæk. Falmende børn med dyremasker, døden selv og blebarnet er at finde i forskellige afskyninger.

Tankerne kredser om det væsentlige. At være i stand til at dø. At lukke og slukke.

Lisbeth Seierøe Mortensen

KRÆFTENS KRAFT
Sygeplejerske for livet

Mellemsgaard 2020
133 sider – 154,95 kr.

Sygeplejerske, datter, mor, patient. Uanset rolle, er sygdommen kræft gennemgående sammen med beskrivelser af den hårde og udmattende behandling.

Den personlige beretning, som forlaget kalder bogen på forsiden, er detaljeret og indeholder en del dialog mellem forfatteren og andre implicerede. Der indgår også overvejelser vedrørende de valg af behandling og alternativ behandling, som nogle af bogens hovedpersoner vælger at supplere med.

Forfatteren er sygeplejerske og vender med mellemrum tilbage til uddannelsen og den viden og erfaring, hun har fået gennem den og via arbejdet som sygeplejerske.

jb

Fravær af patienter, men alligevel et godt sted at starte



Line Sander

SIDEMANDS-OPLÆRING
- VIDENDELING I PRAKSIS

Gyldendal Business 2021
180 sider – 300 kr.

Introduktion og oplæring af kollegaer, som skal til-
egne sig nye kompetencer, er en både spændende og udfordrende opgave. Gode bud på, hvordan opgaven kan håndteres, krydret med mangfoldige eksempler er netop, hvad denne bog bidrager med.

Forfatteren giver en række enkle anvisninger, tips og tricks til, hvordan sidemandsoplæring kan tilrettelægges, hvad den oplæringsansvarlige skal være opmærksom på i den forbindelse, og hvad der kan være på spil hos den nyansatte. Igennem hele bogen er dette illustreret med enkle modeller og eksempler.

En hjælpsom detalje er en række forslag til spørgsmål, som kan anvendes i forskellige læringsituationer.

Forfatteren henter belæg i relevant teori, som refereres i et enkelt og letforståeligt sprog.

En enkelt undtagelse er den del, som omhandler forandringer og modstand mod læring. Det er en betydningsfuld og til tider svær del af vejledningen, men at anvende Kübler-Ross' teori om, hvordan sygdom og død håndteres, er i den sammenhæng måske at jonglere lige vel lystigt med teori. Bogen kan læses i sammenhæng eller anvendes som opslagsbog, idet de 15 kapitler særskilt omhandler delelementer af læringsprocessen.

Bogens forfatter underviser og rådgiver private og offentlige virksomheder, og eksemplerne er derfor primært hentet fra administrative virksomheder. Som følge heraf indfanger bogen ikke den kompleksitet og de dilemmaer, som kendetegner læringsituationer i sundhedsvæsenet, hvor der også er en patient involveret. Sygeplejersker har, forskelligt fra oplæringsansvarlige i administrationer, så at sige et dobbeltansvar, dels over for den nye kollega, men også over for patienten og dennes sikkerhed.

Hvis man er oplæringsansvarlig sygeplejerske, mentor eller blot nysgerrig på, hvordan man kan vejlede en mindre erfaren kollega, er bogen et godt sted at starte.

Tina Kramer, ph.d., uddannelsesansvarlig sygeplejerske, Aarhus Universitetshospital



VI GÅR PÅ ARBEJDE MED

FAGLIGHED &

HJERTE

VIL DU MED?

I Horsens Kommune investerer vi massivt i vores ældrepleje. I år tilføjer vi 35 millioner kroner ekstra, og dét beløb stiger til mere end det dobbelte i løbet af de kommende år. Vi prioriterer nærhed, tryghed og omsorg i hverdagen, og derfor vil pengene gå til endnu mere dygtigt plejepersonale.

Har du lyst til at være en del af vores fællesskab, som er kendetegnet ved en knaldhøj faglighed, godt arbejdsmiljø og ledelse tæt på, vil vi være vilde med at få dig som kollega.

Tjek **faglighedoghjerte.horsens.dk**, hvor du kan læse mere og se vores spændende stillinger.

faglighedoghjerte.horsens.dk

Horsens Kommune



Sygeplejersken sætter fokus på den læring, som corona-krisen og den store omstilling har ført med sig for sygeplejersker. Skriv gerne til redaktionen@dsr.dk mærket "Læren af covid-19" med eksempler fra din arbejdsplads.

Nærkontakt over nettet

Siden december har pårørende til intensivpatienter på Aarhus Universitetshospital kunnet komme på digitalt patientbesøg – en stedfortræder-ordning for det fysiske besøg, som corona har gjort umuligt. Bag løsningen står en gruppe sygeplejersker, der også ser en fremtid for det digitale besøg på den anden side af covid-19.

Tekst **HELLE LINDBERG** · Foto **MIKKEL BERG PEDERSEN**

Det var til Intensiv Café på Aarhus Universitetshospital, at Irina Egede Nielsen første gang blev opmærksom på, at covid-19 havde efterladt et hul.

Som sygeplejerske på Intensiv er hun vant til at deltage i caféen, der er hospitalets frivillige rehabiliteringstilbud til tidligere intensivpatienter og pårørende. Det gjorde hun også sent i foråret sidste år, da første bølge af covid-19 så småt var klinget af, men denne gang oplevede hun, at noget var forandret: Hvor det før var mange forskellige emner, der prægede den fælles samtale, var det nu først og fremmest coronaens konsekvenser for indlæggelsesforløbet, som caféens deltagere havde brug for at tale om.

"Stort set alle fortalte, hvor gennemgående hårdt det havde været, at de ikke havde kunnet se hinanden under indlæggelsen pga. restriktionerne. Der var f.eks. et ægtepar, som havde været gift i 47 år og aldrig været væk fra hinanden i mere end tre dage. Selvom konens forløb havde været alvorligt, var det alligevel dét, at de ikke havde kunnet se hinanden de seks

uger, hvor hun var indlagt på Intensiv, som fyldte mest," fortæller Irina Egede Nielsen.

Kursus gjorde idéen konkret

Et år senere er der dog kommet andre boller på suppen. De tidligere patienter og pårørendes beretninger har nemlig kickstartet initiativet "Digitalt besøg på Intensiv" – et fælles projekt for hele Intensiv på Aarhus Universitetshospital. Her har man via en samlet indsats udviklet en digital besøgsfunktion, som gør pårørende og intensivpatienter i stand til at se deres kære under et indlæggelsesforløb.

Konceptet bag "Digitalt besøg på Intensiv" er enkelt: Sammen med patienten starter intensivsygeplejersken besøget via en tablet på patientstuen. Herefter får den pårørende en sms med et link, som han eller hun skal klikke på, og straks er der forbindelse med både video og lyd. Løsningen er kompatibel med både smartphone, tablet og laptop. Alt der kræves for at komme på digitalt patientbesøg, er en enhed med et kamera og en fornuftig internetforbindelse.

Irina Egede Nielsen, intensivsygeplejerske Kristian Vagner Karlsen og afdelings-

sygeplejerske Annemette Tovgaard Jepsen er en del af den arbejdsgruppe, som har stået i spidsen for projektet. Sygeplejerskerne har fra start engageret sig i arbejdet med at finde en enkel og konkret løsning, som kunne genskabe kontakten mellem intensivpatient og pårørende under corona.

"Irinas oplevelser i caféen faldt sammen med, at vi via Region Midtjylland blev tilbudt kurset 'Ledelse i digitalisering', som samlede ressourcepersoner fra HR, Udvikling og it-området i regionen. Det betød, at der ikke var ret langt fra tanke til handling, da vi først havde fået idéen til en digital besøgsfunktion," fortæller Annemette Tovgaard Jepsen.

Det visuelle giver ro

Siden december har de digitale besøg på Intensiv således været en realitet – og de virker.





Én af de intensivpatienter, der siden december har kunnet nyde godt af den nye digitale besøgsfunktion, er Karsten Lindhøj Nielsen. Hver dag spiser han aftensmad med sin familie ved hjælp af tablet, video og lyd. Her assisteret af intensivsygeplejerske Ulla Otte.



Irina Egede Nielsen, Annemette Tovgaard Jepsen og Kristian Vagner Karlsen er med i arbejdsgruppen for det digitale besøg på Intensiv, Aarhus Universitetshospital.

Kristian Vagner Karlsen fortæller, at både patienterne og de pårørende generelt har taget rigtig godt imod løsningen. Han fremhæver, at det visuelle aspekt har gjort en stor forskel for de indlagte og deres familier.

”Man må ikke underkende, hvor vigtigt det er for patienterne og deres pårørende at kunne se hinanden og se, hvad der foregår på patientstuen. Det giver dem en helt anden ro. Derudover er det digitale besøg ikke bare en snak, men et reelt besøg, der er bygget op om de samme ting som et fysisk besøg: Præsentation af stuen og dagligdagen, behandlingen af patienten og dialog med den pårørende,” fortæller han.

Annemette Tovgaard Jepsen peger samtidig på, at det ikke kun er patienterne og deres familier, der har nydt godt af det digitale besøg. Også sygeplejerskerne

oplever, at det digitale besøg har givet dem noget tilbage, som de i høj grad har manglet.

”Vi er jo helt nede i noget grundlæggende sygepleje, som virkelig er blevet besværliggjort under corona. Det har været meget svært for sygeplejerskerne at måtte afvise pårørende i døren, og det har også været dybt utilfredsstillende, at restriktionerne har gjort det umuligt at skabe en meningsfuld forbindelse til patienternes nærmeste,” siger hun.

Supplement fremover

Faktisk er implementering af det digitale besøg på Intensiv gået så godt, at arbejdsgruppen også ser et behov for løsningen efter epidemien.

”Vi har nogle gange patienter med pårørende, der har bopæl langt væk og der-

for ikke har mulighed for at komme på fysisk besøg så ofte. Her kan det digitale besøg f.eks. være en god hjælp, så de stadig kan se hinanden og holde kontakten,” siger Irina Egede Nielsen.

Derfor opfordrer sygeplejerskerne til, at man på andre intensivafdelinger forsøger sig med at udvikle lignende løsninger. De understreger dog samtidig, at det aldrig har været hensigten, at det digitale besøg helt skal erstatte det fysiske besøg.

”Det er klart, at det aldrig kan blive det samme som dét at være i samme rum med hinanden, men det er en god løsning på et reelt problem, som er opstået i kølvandet på corona – og det kan være et rigtig godt supplement til de normale besøg, når vi kommer ud på den anden side,” siger Kristian Vagner Karlsen. ☺

1

Sygeplejersker spiller en nøglerolle for patienter med flere kroniske sygdomme. Hvad er titlen på sygeplejerskens rolle?

- A. Multikoordinator
- B. Behandlingskoordinator
- C. Forløbskoordinator

2

Et registerstudie fra 2019 viser, at knap hver femte dansker over 60 år får:

- A. Flere end syv lægemidler i døgnet
- B. Flere end 10 lægemidler i døgnet
- C. Flere end 15 lægemidler i døgnet

3

Hvilke af disse sygdomme er ikke på multisygdom.dk's liste over de 17 kroniske sygdomme?

- A. Psykisk lidelse
- B. Grøn stær
- C. Forhøjet blodtryk

4

Ifølge WHO er patienter med to eller flere kroniske sygdomme multisyge, men hvad karakteriserer ellers multisyge?

- A. Sygdommene skiftes til at træde i karakter og kan indvirke på hinanden.
- B. Typisk er en af de kroniske sygdomme dominerende.
- C. Behandles den dominerende sygdom, har det en gavnlig effekt på de øvrige.



POLYFARMACI OG MULTISYGDOM

Tekst **JAKOB LUNDSTEEN**

En stigende andel af danskerne lider af flere kroniske sygdomme og indtager et voksende antal forskellige lægemidler i døgnet. Test her din viden om polyfarmaci og multisygdom i befolkningen.

SE SVARENE PÅ SIDE

61

**5**

Hvad kaldes multisygdom med et fagudtryk?

- A. Multimorbiditet
- B. Komorbiditet
- C. Polymorbiditet

6

Hvor mange danskere hører ind under polyfarmaci, der betegner det at bruge flere end fem lægemidler i døgnet?

- A. 350.000
- B. 550.000
- C. 750.000

7

Hvilken af følgende jyske byer huser Klinik for Multisygdom?

- A. Silkeborg
- B. Aalborg
- C. Esbjerg

8

Visse kombinationer af sygdomme går igen hos multisyge. Hvilken af følgende kombinationer ser man sjældent eller aldrig hos multisyge patienter?

- A. Personer med hjertekrampe har mere end dobbelt så stor risiko for at have mere end 12 ud af 16 kroniske sygdomme.
- B. Der er en høj forekomst af somatiske sygdomme hos personer med psykiske lidelser.
- C. Personer med tinnitus eller kræft har større risiko for at have andre kroniske sygdomme.

ANNONCE

EN BEROLIGENDE HÅND FØR STRÅLERNE

Tekst **HELLE LINDBERG** og **MIKKEL BERG PEDERSEN**
Foto **MIKKEL BERG PEDERSEN**

Når kræftpatienter lægger sig til rette under den enorme strålekanon på Dansk Center for Partikelterapi, kan de godt være nervøse – især hvis det er første dag i deres lange strålebehandlingsforløb, som er mellem 25 og 35 gange.

Der er dog ingen grund til bekymring, for alt er på forhånd kontrolleret ned til mindste detalje. Højteknologiske sikkerhedssystemer sikrer, at intet kan gå galt, når strålebehandlingsapparatet med millimeters præcision går i gang med at tilintetgøre kræftcellernes DNA.

Alligevel kan det være rart, at stråleterapeuten tilbyder en varm hånd at holde i og med beroligende stemme fortæller, hvad der nu skal ske. Kontakten til patienten er en afgørende del af jobbet som stråleterapeut, både før, under og efter behandlingen. Det fortæller sygeplejerske Anette Schouboe, der siden 2002 har været uddannet stråleterapeut:

"Som stråleterapeut er du uddannet til at afgive strålebehandling og have fokus på korttidssygepleje i kræftpatientens komplekse behandlingsforløb. Du skal hurtigt kunne opfange signaler fra patienten, yde omsorg, tage vare på patientens bivirkninger og også være involveret i deres rehabilitering."



BEAM

1 2 3
1 2 3 4

ANNONCE

MEDLEMSTILBUD

Podcast

Lyt til podcasts med din kollega og få viden om dit fag eller inspiration til din karriere

dsr.dk/podcasts

MEDLEMSTILBUD

Karriere-samtaler

Som medlem kan du frit booke en karrieresamtale om enten efter- og videreuddannelse, jobskifte eller karriereafklaring

dsr.dk/karrieresamtaler

Fag & Forskning

Covid-19

Læs *Fag&Forskning* nr. 1/2021.

"God introduktion og synlig ledelse, tak"

Det skulle være trygt og frivilligt. Så havde plejepersonalet en god oplevelse af at være lånt ud til andre afdelinger, da covid-19 brød ud i foråret 2020. Det stillede krav til ledelsen og til nye kolleger. Læs, hvad 553 sundhedspersoner svarede i en spørgeskemaundersøgelse om oplevelsen.

"En vej til faglig sikkerhed i ekstraordinære situationer"

Det skal være trygt og sikkert. Simulation af pleje og behandling af covid-19 patienter blev anvendt for at sikre dette over for personalet, da de blev inddraget i beredskabssituationen.



I usikre tider
skal vi være mere
for hinanden.
Lad os komme
I GANG



SYGEPLEJESKER VED, HVOR MEGET ET SVAR BETYDER

Vi er ikke ens, og vi har brug for forskellige løsninger. Derfor skal bankrådgivere lytte, før de kommer med forslag. På den anden side skader det ikke at vide, hvem man taler med.

Lån & Spar Bank er ejet af dig og din fagforening. Derfor har vi med tiden opbygget en særlig viden om dit fagområde og mennesker med din uddannelse. Vi har også udviklet fordele, som kommer medlemmer af Dansk Sygeplejeråd til gode.

Har du spørgsmål om økonomi, bolig eller pension, giver vi dig svar. Du behøver ikke at være kunde. Det er nok, at du er medlem af DSR. Hvorfor ikke benytte sig af det?

Ring 3378 1927 – eller gå på lsb.dk/dsr og book et møde.



Lån & Spar

Specialuddannelsen til sundhedsplejerske

Specialuddannelsen til sundhedsplejerske foregår ved VIA University College, Aarhus og Københavns Professionshøjskole. Uddannelsen varer 1½ år med uddannelsesstart 1. januar 2022 og afslutning 30. juni 2023

Læs mere om uddannelsen og find ansøgningskema på via.dk/sundhedsplejerske og kp.dk/sundhedsplejerske

Ansøgningsfrist tirsdag den 17. august 2021

Informationsmøder

VIA (Aarhus):
31. maj 2021 kl. 15:00-17:00
Se mere på
via.dk/sundhedsplejerske

KP (København):

31. maj 2021 kl. 15:00-17:00
Se mere på
kp.dk/sundhedsplejerske

Yderligere oplysninger

VIA University College, Aarhus
Administrativ partner
Julie Møllergaard Larsen,
jula@via.dk eller
Uddannelsesansvarlig
Susanne Klit Sørensen,
skls@via.dk

**Københavns
Professionshøjskole:**
Uddannelsesansvarlig
Tina Johnson,
sundhedsplejerske@kp.dk



Gør tanke til handling
VIA University College

KØBENHAVNS
PROFESSIONS
HØJSKOLE **KP**

SILENTIA SKÆRMSYSTEM

Skabt til særlige behov – dine og dine patienters



Silentia Skærmsystem er en patenteret skærmløsning, som bidrager til optimal hygiejne, fleksibilitet og praktisk håndtering.

Bestil en online demonstration eller book tid for en gratis fremvisning hos jer på telefon 39 90 85 85 eller mail info@silentia.dk

silentia.dk

EasyClean™
Let at rengøre

EasyReturn™
Let at folde sammen og trække ud

EasyClick™
Mobil eller fast monteret



Keep it Clean™

Navne

FONSMARK-PRISEN TIL MAY BJERRE EIBY

May Bjerre Eiby, sygeplejerske samt stifter og ejer af bl.a. demensplejehjemmet Dagmarsminde, har vundet Berlingskes borgerlige debatpris, Fonsmark-prisen.

Prisen gives til en markant stemme og tænker, som på afgørende vis har bidraget til den borgerlige samfundsdebat. Med prisen følger 250.000 kr. Det er Berlingskes abonnenter, som udpeger vinderen.

Ifølge Berlingske har May Bjerre Eiby fået Fonsmark-prisen, fordi hun bl.a. satte fingeren på et ømt punkt i Velfærdsdanmark: Vigtigheden i at tage hensyn til den enkelte ældres personlige omstændigheder i et samfund, der hylder systemisk tænkning og enshed. Ved at fokusere på det enkelte menneskes behov og værdighed udfordrer May Bjerre Eiby den udbredte sandhed, at den offentlige sektor er uangribelig og ikke til debat, skriver avisen.

May Bjerre Eiby har desuden fået prisen, fordi hun "har evnet at kritisere velfærdsdemokratiets strømlinede institutioner uden at nedgøre alle dem, der arbejder inden for systemet".

May Bjerre Eiby kalder på Facebook selv Fonsmark-prisen for "en markering af en ny linje i vores velfærdssystem" og "en åbning for en omsorgsfuld plejeverden, hvor der er plads til, at personalet kan finde på nye løsninger, tænke frit og handle kærligt og fordomsløst for den enkelte ældre".



Foto BAX LINDHARDT

OVERSYGEPLEJERSKE I BEDØVELSE OG OPERATION AUH

Iben Schou-Hansen er ansat som oversygeplejerske i Bedøvelse og Operation 1 på Aarhus Universitetshospital som led i en større organisationsændring, der betød en nedlæggelse af Bedøvelse og Operation og etablering af fire selvstændige afdelinger fra årsskiftet.

Iben Schou-Hansen, som er uddannet sygeplejerske i 1992, har været konstitueret i stillingen som oversygeplejerske på Bedøvelse og Operation 1 siden november 2020.

Hun har i forvejen ledelseserfaring som oversygeplejerske og mangeårig erfaring som både operationssygeplejerske og afdelingssygeplejerske i kirurgien på forskellige sygehuse.

Iben Schou-Hansen har en master i offentlig ledelse fra 2012 fra Aarhus Universitet/Syddansk Universitet og har gennem årene efteruddannet sig på Region Midtjyllands lederuddannelser, ligesom hun har en diplomuddannelse i sundhedsfaglig formidling.



Foto TONNY FOGHMAR

NY OVERSYGEPLEJERSKE PÅ INFEKTIONS-MEDICINSK OUH

Efter at have opbygget Akutteam Odense og været leder af det i en årrække, vender **Nina Andersen** tilbage til OUH som oversygeplejerske på Infektionsmedicinsk Afdeling Q fra 1. maj.

Hun kender Infektionsmedicinsk fra tidligere, hvor hun var på fællesakutmodtagelsen OUH, der har et tæt samarbejde med afdeling Q.

Nina Andersen skal være med til at forfine og raffinere det tværsektuelle arbejde og arbejde med en systematisk forberedelse til Nyt OUH, hvor der bl.a. kan arbejdes målrettet med simulationstræning.

Nina Andersen er uddannet sygeplejerske i 2008 og har en master i offentlig ledelse fra 2019.



NY OVERRADIOGRAF PÅ RADIOLOGISK AFDELING OUH

Morten Vinther Nielsen tiltræder stillingen som ny overradiograf på Radiologisk Afdeling på Odense Universitetshospital den 1. maj 2021.

Morten Vinther Nielsen kender afdelingen, da han allerede er del af afdelingens ledergruppe.

Han har erfaring indenfor ledelse både fra det private og det offentlige:

Siden 2005 har han været ledende radiograf på en privat klinik i Midtjylland, og siden 2011 har han været afdelingsradiograf - først på Sygehus Lillebælt og fra 2016 på OUH.

Morten Vinther Nielsen har herudover afsluttet en diplomuddannelse i ledelse i 2021.

Udflytning af afdelingen bliver en af Morten Vinther Niensens centrale opgaver de kommende år. Desuden vil han arbejde på, at afdelingen forsat har en stærk forskningsenhed, og at den bliver førende inden for de nyeste teknikker og procedurer, herunder AI.



SVAR PÅ

TESTEN

SIDE 54



1C, 2B, 3B, 4A, 5B, 6C, 7A, 8C

DR. WARMING BASISCREME

- førstehjælpen til tør hud og afsprittede hænder

Dr. Warming basiscreme er en blødgørende og fugtbevarende 92% fedtcreme. Velegnet som hudpleje ved børneeksem, psoriasis, meget tørre hænder og sprækkede hæle. Virker kløestillende.

Dr. Warming Basiscreme er dansk produceret, indeholder kun 4 ingredienser og er testet på hudafdelingen på Bispebjerg Hospital.

drwarming.dk

- produktinformation og forhandlerliste

Nordic Consumer Health, Danmark, info@consumerhealth.dk



Produceret i Danmark gennem mere end 20 år



Jeg har daglig kontakt med rigtig mange patienter og afspritter derfor mine hænder ofte i løbet af dagen. Dr. Warming basiscreme er min faste ven hver dag på mit arbejde.

” Diane Uwase
akut medicinsk sygeplejerske

Delta Rengøring

Rengøring af lægeklinikker

Vi overholder Statens Serum Instituts anbefalede retningslinjer for rengøring i lægeklinikker.

Med høj faglighed er vores medarbejdere rustet til opgaven.

Ring eller skriv - vi er landsdækkende

Delta Rengøring
Teglvej 1
4990 Saksøbing
Tlf. 4054 6546
delta@delta-rengoering.dk
www.delta-rengoering.dk



Sygeplejersken

PODCAST

KUNSTEN AT SE DØDEN I ØJNENE

Følg med sygeplejerske Grethe Bendixen på Statens Museum for Kunst, når hun reflekterer over værker, der viser de store epidemiers hærgen. Hun trækker tråde til arbejdet med covid-patienter. Om hudsult, ensomhed og grænselandet mellem liv og død





Marie Colding
Laursen
5. semester
VIA Viborg



Terese Klausen
7. semester
Københavns
Professionshøjskole



Sarah Munksø
Lauridsen
4. semester
UC Diakonissestiftelsen



Julie Feldborg
5. semester
UC Syd
Åbenrå



Nathalie
Kjær Bach
4. semester
UC Diakonissestiftelsen



Mark Refsgaard
6. semester
VIA UC Viborg



Marie Elizabeth
Sander
3. semester
UC Diakonissestiftelsen



Tre et halvt års hårdt arbejde og slid er snart ovre ...

Sygeplejerske om tre måneder og så kan man ikke længere trække studerendekortet. Det er skræmmende, og hvad nu hvis det første speciale ikke er det rigtige? En studerende funderer.

Vi er ved at være ved vejs ende. Der hvor man endelig kan se lyset for enden af tunnelen. Tre et halvt års hårdt arbejde og slid er snart ovre, og om blot tre måneder kan jeg kalde mig sygeplejerske. Det er på alle måder en fantastisk følelse, men samtidig også en skræmmende følelse. For med titlen følger ansvar. Jeg kan ikke længere trække studerendekortet.

I tre et halvt år har jeg observeret, afprøvet, lært og fejlet. Selvom jeg igennem hele uddannelsen har arbejdet frem mod dette øjeblik og særligt i det sidste studieår fået indblik i det kommende virke, tror jeg ikke, man helt kan forberede sig på den virkelighed, der rammer en på den anden side. Mange afdelinger kører med fænomenele introforløb og mentorordninger det første stykke tid som nyud-

dannet. Men hvordan forbereder jeg mig egentlig? Jeg ved jo ikke, hvordan det er, før jeg står i det. Og det uvisse skaber grundlag for et hav af tanker, som ”kan jeg nu finde ud af det?” samt ”hvad vil jeg egentlig?” og ”hvad hvis jeg skifter mening ift. speciale?”

Nogle er sikkert helt afklarede med hvilket speciale, de foretrækker, og har formentlig haft den afklaring længe. Andre, som mig selv, er kommet i tvivl efter den sidste, kliniske del, hvor jeg fik øjnene op for et speciale, jeg ellers ikke havde haft i tankerne.

En kæmpe fordel ved sygeplejefaget er, at der er så mange muligheder: primær sektor, sekundær sektor, psykiatri, administration, børn og ældre. Der er noget for alle og gudske lov for det. Men jeg ser det også som en ulempe, for der kan også blive for mange valgmuligheder for

den helt grønne sygeplejerske. Hvad skal jeg vælge? Og hvis jeg så beslutter mig for et speciale, er jeg så fanget dér, eller kan jeg tillade mig at sige op efter få måneder, hvis det nu ikke helt var det alligevel? Jeg finder i hvert fald ikke ud af det, før jeg prøver det. Én ting, der er værd at huske på som nyuddannet sygeplejerske, og som jeg tager med mig videre fra samtlige af mine færdiguddannede kollegaer, er, at jeg ikke kan være god til det hele fra starten. Læring er en kontinuerlig proces, og jeg glæder mig til at forsætte min læring som autoriseret sygeplejerske. Jeg er taknemlig for at have fået lov til at dele mine tanker her på siden gennem de sidste par år og ønsker alle kommende sygeplejersker held og lykke med uddannelsen. Hvor der er vilje, er der vej, siger et gammelt ordsprog. ●

JOB



Se alle stillinger
www.job.dsr.dk

Praktiske oplysninger til annoncører

Deadline kl. 9:00 for indtastning af KURSER/MØDER/MEDDELELSER på www.dsr.dk under Information til annoncører

Nº 6 — 2021 16. april 2021
Nº 7 — 2021 6. maj 2021
Nº 8 — 2021 21. maj 2021

Vejledning ved indtastning af kurser/møder/meddelelser, kontakt redaktionen, Henrik Boesen, på tlf. 4695 4189, hbo@dsr.dk

Rådgivning og vejledning vedr. opsætning af annoncer
Media-Partners ApS · Alhøjvej 2, Stilling · 8660 Skanderborg
Tlf. 2967 1446 · E-mail marianne@media-partners.dk
www.media-partners.dk · Her kan du også rekvirere medieinformation

Indleveringsfrister for STILLINGSANNONCER til de kommende numre

Nº 6 — 2021 23. april 2021
Nº 7 — 2021 12. maj 2021
Nº 8 — 2021 4. juni 2021

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

Udgivelsesdatoer

Nº 6 — 2021 17.-21. maj 2021
Nº 7 — 2021 7.-11. juni 2021
Nº 8 — 2021 28. juni - 2. juli 2021

NETANNONCER

Gå ind på <http://job.dsr.dk/> og indtast Quick-nummeret, så kommer du direkte ind til netannoncen, hvor du kan læse meget mere om stillingen. Netannoncer kan indtastes hele døgnet.

Quicknr. **Psykiatri**
330595844 Region Hovedstaden
Sygeplejersker
Ansøgningsfrist 2. maj 2021



KURSER, MØDER OG MEDDELELSER

Quicknr. **Nordsjællands Hospital**
330572250 Nordsjælland
Sygeplejefaglig vicedirektør
Ansøgningsfrist 3. maj 2021



Quicknr. **Rygårdcenter**
330594820 Gentofte Kommune
Grubeleder til aftenvagt
Ansøgningsfrist 5. maj 2021



Quicknr. **Psykiatrisygehuset**
330584906 Slagelse
Afdelingssygeplejerske
Ansøgningsfrist 9. maj 2021



Quicknr. **Aarhus Universitetshospital**
330538569 Aarhus
Sygeplejefaglig direktør
Ansøgningsfrist 12. maj 2021



Quicknr. **Skanderborg**
330575142 Skanderborg Kommune
Sundhedsplejerske til barselsvikariat
Ansøgningsfrist 16. maj 2021



Quicknr. **Powercare**
330575333 Norge
Sygeplejersker til vikariater
Ansøgningsfrist 26. juni 2021



Quicknr. **VikTeam**
330538883 Arendal, Norge
2 sygeplejersker til vikariat
Ansøgningsfrist 26. juni 2021



VIGTIG MEDDELELSE

På grund af den fortsatte situation med risiko for spredning af corona-virus er der stadig risiko for, at et eller flere af de nævnte arrangementer i listen herunder bliver aflyst.

DERFOR: Når tidspunktet for begivenheden nærmer sig, bør du tjekke hos den enkelte arrangør, om arrangementet bliver gennemført.

SENIORSAMMENSLOTNINGEN

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

mail: monk.eskilstrup@post.tele.dk eller Gurli på tlf. 2115 2954, mail: gurlise@hotmail.no

Pris:
225 kr. for medlemmer, 400 kr. for gæster.
Indbetales til kontronr.:
0400 4025735183

SJÆLLAND

Besøg på Holmegaard Værk

Vi kører i egen bil og mødes kl. 10:00, hvor kaffe og kage serveres.

Derefter guidet tur på museet, og frokost ca. kl.13:00

Tid og sted:

3. juni 2021 kl. 10:00 - 15:00
Holmegaard Værk, Glasværksvej 55, 4684 Holmegaard

Arrangør:

Seniorsammenslutningen
Storstrømmen

Tilmelding:

Bindende tilmelding senest 25. maj til Ilse på tlf. 3068 2516,

HOVEDSTADEN

Valg til Landsbestyrelsen

Kandidater, der ønsker at stille op som medlem eller suppleant til Kreds Hovedstaden Central/Vest Landsbestyrelse, skal henvende sig til udvalgsmedlem på mail: mfarsund@gmail.com eller tlf. 2241 1700 senest 10. maj 2021.

Arrangør:

Seniorsammenslutningen
Hovedstaden Central/Vest

SYDDANMARK

Sommerudflugt til Baagø

Vi får en rundtur på øen og besøger den russisk ortodokse nonne Amvrosija, som vil fortælle om sin tid på Hesbjerg Slot og senere Baagø. Kaffe og frokost undervejs.

Nærmere detaljeret program følger på DSR's hjemmeside.

Tid og sted:

20. maj 2021 kl. 08:15 - 19:30
Dannebrogsgade,

5000 Odense

(opsamlingsplads bagved Odense Banegård Center)
Herfra bus/bil til Assens.
Hjemkomst ca. kl. 19:30.

Arrangør:

SESAM Fyn

Tilmelding:

Senest 10. maj 2021 til Inge-
lise, tlf. 5184 2275,
mail: ibruhn@hotmail.com eller
Conny, tlf. 2176 8818,
mail: coands@gmail.com

Pris:

250 kr. bedes venligst indbetales på kontr.:
0400 4011181940

(kontanter modtages på dagen)

Foredrag med sygeplejerske**Karen Margrethe Maglekjær**

"Sygeplejefortællinger fra en svunden tid". Livet som sygeplejerske i en svunden tid med indblik i en fascinerende verden - nærmest som et samfund i sig selv, krydret med personlige historier fra patienter og pårørende.

Karen Margrethe Maglekjær har skrevet en bog om emnet, der vil være til salg.

Tid og sted:

19. maj 2021 kl. 14:00 - 16:00
Hovedbiblioteket, Nørregade 19,
lokale 1, 6700 Esbjerg.

Arrangør:

Seniorsammenslutningen
Esbjerg

Tilmelding:

Senest 12. maj 2021 til Tove
Brinck på mail:
tovebrinck@hotmail.com,
tlf. 2927 2374 eller Nina
Jakobsen på tlf. 3032 4337.

Pris:

50 kr. inkl. kaffe og kage.

KREDSMØDE

HOVEDSTADEN

Netværk for sygeplejersker med begrænsning i arbejdsevnen

Du er velkommen til at deltage i dette virtuelle møde for at se, om det er noget for dig.

Tid og sted:

10. juni 2021 kl. 13:00 - 15:00
Afholdes virtuelt

Arrangør:

DSR, Kreds Hovedstaden

Tilmelding:

www.dsr.dk/hovedstaden/
arrangementer

Kend dine rettigheder

Deltag i dette virtuelle møde, særligt for nye sygeplejersker, og bliv klogere på dine rettigheder og muligheder.

Tid og sted:

1. juni 2021 kl. 16:30 - 18:30
Afholdes virtuelt

Arrangør:

DSR, Kreds Hovedstaden

Tilmelding:

www.dsr.dk/hovedstaden/
arrangementer

SJÆLLAND

Ny sygeplejerske - uden panik

Som nyuddannet sygeplejerske står du over for en række valg, som kan gøre dig usikker og nervøs: Du har fået et stort ansvar og nye kolleger, men du mangler overblik og er måske bange for at lave fejl. Deltag her og få gode råd.

Tid og sted:

18. maj 2021 kl. 17:00 - 18:30
Virtuelt

Arrangør:

DSR, Kreds Sjælland

Tilmelding:

www.dsr.dk/kredse/sjaelland/
arrangementer

Pris:

Gratis for medlemmer

Virtuel fagdag i**Kreds Sjælland**

Virtuel fagdag hvor Peter Mygind holder oplæg om, at man skal være stærk for at være syg. De øvrige oplæg kan du læse om på hjemmesiden. Du kan deltage i hele eller dele af fagdagen, ud fra tid og interesse.

Tid og sted:

1. juni 2021 kl. 09:00 - 16:00

Arrangør:

DSR, Kreds Sjælland

Tilmelding:

www.dsr.dk/kredse/sjaelland/

arrangementer

Pris:

Gratis for medlemmer

SYDDANMARK

Jubilæumsbrunch på Hotel Koldingfjord den 7. november 2021

Falder dit jubilæum i perioden 1. april 2021 til og med 30. september 2021, inviteres du til brunch i Kreds Syddanmark. Alle jubilarer, med et aktivt medlemskab, 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 en invitation fra Kreds Syddanmark. Af invitationen fremgår yderligere oplysninger.

Arrangør:

DSR, Kreds Syddanmark

MEDDELELSER

Generalforsamling i FSNS

Vores 40 års-Jubilæums konference er udskudt til 18. og 19. maj 2022.

I stedet afholder vi virtuel generalforsamling den 25. maj 2021 kl. 17:00 - 18:00. Tilmelding senest 18. maj 2021 til neurosygeplejersker@gmail.com. Dagsorden i følge vedtægter. Se vores hjemmeside. Forslag til generalforsamling og opstilling til bestyrelsen skal være formanden Vivi Nielsen, mail: vivinielsen@hotmail.com i hænde senest 14 dage før.

Arrangør:

Faglig Selskab af Neurosygeplejersker - FSNS

Generalforsamling i det Faglige Selskab - FaSAM.

Fagligt Selskab for Arbejds- og Miljøsygeplejersker indkalder til Generalforsamling mandag 31. maj 2021 kl. 16:00 - 18:00 i Kreds Hovedstadens lokaler Frederiksborggade 15, 4. 1360 København K (v. Nørreport Station), med traktement. Dagsorden ses på FaSAM's hjemmeside fra 20. maj 2021. Der er valg til bestyrelsen. Deltagelse, forslag til behandling og kandidater til bestyrelsen tilmeldes formanden senest 17. maj 2021

på mail: zisbis@hotmail.com

Arrangør:

Fagligt Selskab for Arbejds- og Miljøsygeplejersker

Generalforsamling 2021 i Fagligt Selskab for Addiktiv Sygepleje

Indkaldelse til ordinær generalforsamling 17. maj 2021 kl. 13:45.

I år vil generalforsamlingen blive afholdt virtuelt og alle medlemmer vil derfor modtage en invitation med link via mail. Der er i 2 ledige pladser i bestyrelsen, udover 3 som genopstiller. Indkommende forslag, samt ønske om at opstille til ledige bestyrelsesposter, skal sendes til bestyrelsen senest 14. dage før generalforsamlingen til mail: fso4postkasse@gmail.com.

Fællesfonden til sygeplejersker (legat 1610)**Formål**

At yde støtte til:

1. økonomisk trængende sygeplejersker.
 2. sygeplejersker til ferie-, studie- eller rekreationsophold.
 3. videreuddannelse.
- Find fondens fulde formål og ansøgningskema på dsr.dk/legater.
- Ansøgningsperiode: 26. april - 16. maj 2021. Medlemmer, der ikke har modtaget midler fra DSRs fonde inden for de sidste 2 år, opfordres til at søge. Alle ansøgere modtager svar ca. 3 uger efter ansøgningsfristens udløb.

Harboefonden**Uddeling af stipendium til sygeplejersker**

Hvert år uddeles et stipendium til sygeplejersker, der ønsker at kunne skrive en projektprotokol til sit forestående ph.d. studie. Stipendiet er på 110.000 kr. og kan søges ved indsendelse af en ansøgningsblanket downloadet fra hjemmesiden www.Harboefonden.dk. Ansøgningsfrist 10. maj 2021. Sendes til: ansog@harboefonden.dk. Ved spørgsmål kontaktes Hanne Kyhse-Andersen på ovennævnte e-mail eller på tlf. 4053 8775. Kontoret har åbent hver torsdag ml. 9:00 og 15:00.

MIT ARBEJDE ER MIN HOBBY

Fortalt til
LAURA ELISABETH LIND

Foto
MIKKEL BERG PEDERSEN

CHRISTOFFER

TROELSGAARD, 39 år.
Nyt job: Februar 2019 på Rønde Højskole, hvor han underviser på både den studieforberedende linje Sygepleje & Medicin og på linjen Adventure, hvor pulsmåler og bøger er skiftet ud med grønlandervendinger, bålmad og klatreudstyr.

Kom fra: Tre år som anæstesisygeplejerske på Operation og Intensiv, Randers Sygehus. Før det bl.a. akutmodtagelse, børneintensiv og hospital i Sierra Leone.

jordemoder. Og så er vores fornemmeste opgave at kvalificere deres valg af uddannelse, og derfor har vi også jordemødre og medicinstuderende ude at undervise.

Vi har ikke et pensum, så eleverne har skuldrene helt nede. Der er plads til refleksion og tid til, at vi kan dykke ned i det, der lige optager os. F.eks. har jeg lige undervist i emnet kredsløb og blod her under coronapandemien, hvor meget i perioder har været over skærm. Den anden halvdel af tiden underviser jeg i friluftsliv og adventure. Her er vores filosofi det nære eventyr. Naturen er lige i vores baghave. Man behøver ikke at rejse til Bali for at få natur. Man kan godt bare tage på vandretur i Thy, tænde et bål eller tage på tur i kano. Det handler om at få alle

”Wow, kan man det? Det var min første tanke, da jeg så stillingen. For her kunne jeg pludselig kombinere min store fritidsinteresse for naturen med mit arbejde som sygeplejerske. Jeg var egentlig ikke rigtig jobsøgende, for jeg var glad for at bedøve, havde dejlige kollegaer og var på en god afdeling. Men jeg havde undervist på sygehuset og i Afrika og ville gerne gå videre ad den vej. Og så var der hele naturdelen. Alt i alt trak jobbet så meget, at jeg hurtigt fik skrevet en ansøgning.

På linjen Sygepleje & Medicin runder vi alle mulige aspekter af dét at arbejde med mennesker. Vi har anatomi, kommunikation, sygdomslære og fysiologi. Vores formål er at inspirere og give eleverne et fagligt forspring og fundament at stå på, når de starter på deres uddannelse - hvad enten de overvejer at blive læge, sygeplejerske eller

med, men vi udfordrer dem også til at overkomme ting, de ikke havde troet, de kunne. Mange har f.eks. ikke oplevet en solopgang uden at have været på vej hjem fra fest. Men når de prøver at overnatte udenfor og ser solopgangen, eller når de lærer at tænde et bål, så finder de ud af noget om sig selv. Mange får oplevelsen “wow, kan jeg det...? Så kan jeg nok også alt det andet i mit liv, der kan virke svært”.

Det er en unik stilling. Jeg føler mig enormt heldig over at få lov til at lave min hobby på mit arbejde. Jeg var på min første sejltur, da jeg var tre år. Siden har jeg været så meget som muligt i naturen og har bl.a. været spejderleder og har certifikater i kajak og klatring. Min eneste overvejelse i forhold til stillingen var det her med at gå fra klinikken til undervisning og miste den daglige træning og dygtiggørelse i at bedøve. Det er bagsiden, men jeg tager vagter en gang imellem for at holde det ved lige. Og jeg har ikke fortrudt. Tværtimod.

Vi underviser en masse, men næsten halvdelen af tiden går med tilstedeværelse, hvor jeg hænger ud med de unge, hygger og laver fede aktiviteter. Jeg glæder jeg mig, hver eneste dag jeg kører på arbejde.”

SAVNER DU INSPIRATION TIL KARRIEREN?

Hent råd og vejledning om karriere og jobsøgning på dsr.dk. Som medlem kan du booke tid til personlig sparring om jobsøgning, efter- og videreuddannelse eller karrieremuligheder.

Læs mere på dsr.dk/job-og-karriere

DANSK SYGEPLEJERÅDS HOVEDBESTYRELSE



DANSK SYGEPLEJERÅD CENTRALT

Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Telefon: 3315 1555
Fax: 3315 2455
www.dsr.dk
dsr@dsr.dk

Åbnings- og telefontider
Man - tors 9.00 - 16.00
Fre 9.00 - 15.00

**Lederforeningen
Dansk Sygeplejeråd**
Sekretariatschef
Jonna Søegaard
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Telefon: 4695 3900
www.dsr.dk/lederforeningen
lederforeningen@dsr.dk

**Sygeplejestuderendes
Landssammenslutning**
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Telefon: 4695 4234
www.dsr.dk/sls
sls@dsr.dk

Sygeplejeetisk Råd
Formand
Anne Bendix Andersen
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
www.sygeplejeetiskraad.dk

KREDS HOVEDSTADEN

Kredschef
Luisa Gorgone

Frederiksborggade 15, 4.
1360 København K
Telefon: 7021 1662
Fax: 7021 1663
www.dsr.dk/hovedstaden
hovedstaden@dsr.dk

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

Lokalkontor
Store Torv 11, 1.
3700 Rønne
Telefon: 7021 1662
Fax: 5695 3812

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

Hjemmesiden indeholder
individuelle kontaktoplysninger på kredsens
medarbejdere og for-
mandskab.

KREDS SJÆLLAND

Kredschef
Mads Hyldegard

Møllevej 15
4140 Borup
Telefon: 7021 1664
Fax: 7021 1665
www.dsr.dk/sjaelland
sjaelland@dsr.dk

Åbnings- og telefontider
Telefontid
Man, ons 9.00 - 14.00
Tirs, tors 13.00 - 16.00
Fre 9.00 - 13.00

Fremmøde
Man, tirs, ons 8.30 - 15.30
Tors 12.00 - 16.00
Fre 9.00 - 13.00

KREDS SYDDANMARK

Kredschef
Puk-Maria Holmgaard

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

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

KREDS MIDTJYLLAND

Kredschef
Ann Dahy

Fælles postadresse
DSR, Kreds Midtjylland
Marienlystvej 14
8600 Silkeborg
Du er altid velkommen i
åbningstiden, men ring
og aftal tid.
Telefon: 4695 4600
www.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

Kredschef
Iben Gravesen

Sofiendalsvej 3
9200 Aalborg SV
Telefon: 4695 4850
Fax: 9634 1426
www.dsr.dk/nordjylland
nordjylland@dsr.dk

Kontorets åbningstider
Man - ons 9.00 - 15.00
Tors 13.00 - 16.00
Fre 09.00 - 12.00





SÅDAN PLEJEDE VI IKKE AT GØRE

I 2020 udgjorde andelen af vedvarende energi i danskernes elforbrug 80 pct. Det er lykkedes, fordi vi har gjort, som vi ikke plejede. Svaret blæste bogstavelig talt i vinden. Det skete ikke natten over,

men ved at lægge vores praktiske erfaringer og ny viden ovenpå hinanden – igen og igen. **Læs mere om efteruddannelser, der udfordrer status quo på hd.cbs.dk**