

1920 — 2020



Sjuksköterskornas
Samarbete i
Norden



100

Sjuksköterskornas Samarbete i Norden

Utgiven 2020 av

Sjuksköterskors
Samarbete i Norden
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Danmark
+45 3315 1555

Redaktör

Journalist Marianne Bom,
www.publicer.dk

Design

Maria Frimann Storm och Mathias
Nygaard Justesen, Dansk Sygeplejeråd

Översättning

Summa Linguæ

Copyright

© Sjuksköterskors samarbete i Norden
och de i publikationen angivna förfat-
tarna samt fotograferna. Artiklar och
fotografier får inte publiceras i andra
sammanhang såvida inte detta särskilt
har avtalats med copyrightinnehavarna.

ISBN: 978-87-7266-703-4



100 år med nordiska svanar

Sjuksköterskors samarbete i Norden, SSN, har nu funnits i 100 år. I september 1920 samlades inte mindre än 1 000 sjuksköterskor från de nordiska länderna i Köpenhamn och grundade SSN. Det är imponerande, med tanke på hur långvariga den tidens resor var. Lika imponerande är att SSN än i dag är en stor och stark organisation som nu fungerar som paraplyorganisation för totalt 340 000 sjuksköterskor i de sex nordiska länderna.

Med anledning av jubileet har SSN beslutat ge ut denna publikation som berättar historien om de fem nordiska svanarna som blev sex när den färöiska sjuksköterskeorganisationen gick med 1998.

Här kan du läsa om hur Sjuksköterskors samarbete i Norden blev till, och hur sjuksköterskornas nordiska organisationer under de senaste 100 åren har samarbetat kring SSN:s fyra överordnade mål:

- Bättre utbildning
- Bättre lön och arbetsvillkor
- Bättre ledning av hälso- och sjukvården
- Mer hälso- och sjukvårdsrelaterad forskning.

Vi har valt att fokusera på sjuksköterskornas liv i Norden anno 2020. På hur sjuksköterskorna i de sex länderna, utifrån samma utgångspunkt men på vitt skilda sätt, bidrar dels till samhället, dels till samma mål som SSN har. Du kommer att få följa med när en sjuksköterska besöker en nybliven familj

i en liten ort på Färöarna, du kan läsa om hur man arbetar för att få behålla personalen vid ett stort sjukhus i Köpenhamn, hur högteknologi används inom äldreomsorgen i västra Norge, hur simuleringsutbildning på ett högt internationellt plan fungerar på Island, hur högspecialiserad, avancerad sjukvård kan te sig på en vårdcentral i Finland, och hur en chefskarriär kan gestalta sig på ett universitetssjukhus i Stockholm.

Artiklarna är nedslag i enskilda sjuksköterskors arbetsliv, och de bidrar till att visa något av den stora mångfald som finns inom sjuksköterskeyrket, både ur vårt eget och ur samhällets perspektiv. Av texterna framgår även att vi tillsammans har nått långt när det gäller utbildning, forskning och utveckling av hälso- och sjukvårdssektorn. Ett gemensamt drag i samtliga länder är stoltheten över yrket och dess utveckling, men även, tyvärr, en bristfällig lönebild. Det är ett av de senaste områden som SSN med gemensamma insatser har satt ett politiskt fokus på.

'Nordiska organisationer, bland annat sjuksköterskornas, har en särställning i Europa vad gäller medlemsuppslutning och inflytande i de nationella samhällena'.

Så skrev den dåvarande ordföranden för SSN, Kirsten Stallknecht, i förordet till jubileumsskriften till SSN:s 75-årsfirande. De orden gäller fortfarande. Vår förmåga att organisera oss på ett kraftfullt sätt, både nationellt och på det nordiska planet, har under åren inneburit att sjuksköterskorna i Norden har haft och fortfarande har ett ganska betydande inflytande. Det gäller både i de enskilda länderna, på det nordiska planet och i internationella sammanhang där vi har ett gott anseende.

Låt oss ställa oss bakom denna inriktning, så att de sex nordiska svanarna även i framtiden kan slå både vackert och inflytelserikt med sina vingar.

Med vänliga hälsningar

GRETE CHRISTENSEN
Ordförande, SSN

GUÐBJÖRG PÁLSDÓTTIR
Styrelsemedlem, SSN

MINNA HAHTELA
Styrelsemedlem, SSN

SINEVA RIBEIRO
Vice ordförande, SSN

ÓLÚVA T GONG
STYRELSEMEDLEM, SSN

LILL SVERRESDATTER LARSEN
Styrelsemedlem, SSN

Innehåll



Bertha Wellin, Henny Tscherning och Bergljot Larsson var som ordförande för de svenska, danska och norska sjuksköterskorna med om att grunda Sjuksköterskors samarbete i Norden 1920. Även de finska sjuksköterskorna var med, och deras gemensamma mål var förbättring av utbildningen, kortare arbetsdagar samt bättre lön och pension.



Hanne Nygaard har som avdelningssjuksköterska vid ett sjukhus i Köpenhamn påtagit sig ett ledningsansvar och förbättrat introduktionsprogrammet för de nyanställda. Tack vare detta lyckas man behålla nyutbildade sjuksköterskor.



Päivi Mähönen från Espoo nära Helsingfors har lärt sig nya saker under hela sitt arbetsliv. Som 50-åring uppgraderade hon sina kvalifikationer så att hon i dag kan skriva ut recept och avlasta läkarna på en vårdcentral.



Sólrun Foldbo arbetar som sundhedsplejerske på Färöarna, där kvinnorna innehar Europarekordet i barnafödslar. Hon hoppas att en ny revidering av utbildningen och en förhoppningsvis bättre lön kommer att minska bristen på kolleger inom hennes yrkesgrupp.



Þorsteinn Jónsson har spelat en central roll för utvecklingen av simuleringsundervisning på Island. Det blir allt vanligare att fantopatients används i utbildningen av sjuksköterskor, och de är ett bra komplement till undervisningen på kliniken.



Tove Larsen är resurs-sjuksköterska på den norska västkusten där man har lyckats börja använda välfärdsteknik på ett sätt som gagnar både invånarna och samhällsekonomin.



Lena Berg är en av de sjuksköterskor som har klättrat till toppen på både löne- och kompetensstegen genom att forska och axla ledningsansvar. Hon är ledande sjuksköterska vid Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm.




Tidslinje: 100 år med Sjuksköterskors samarbete i Norden.

De första frontfigurerna i SSN fotograferade hemma hos den danska ordföranden Henny Tscherning 1920 (sittande t.v.).

Bredvid henne sitter den finska ordförandens ställföreträdare Sonja Koreneff. Stående från vänster: Bergljot Larsson och Bertha Wellin, ordförande i Norge resp. Sverige.

100 år

med en gemensam nordisk röst

Redan från starten 1920 kämpade Sjuksköterskors samarbete i Norden (SSN) för att sjuksköterskorna skulle få bättre utbildning, arbetsvillkor och löner. Tre konkreta krav ställdes vid mötet när föreningen grundades. Ett av dem har ännu inte blivit verklighet. 



I september 1920 tog

1 000 sjuksköterskor från Norge, Sverige, Finland och andra delar av Danmark på sig sina hattar och kappor och reste till Köpenhamn. Det danska förbundet för legitimerade sjuksköterskor, Dansk Sygeplejeråd, hade kallat dem till ”Det Första Nordiska Gemensamma Mötet för Sjuksköterskor”. I inbjudan stod följande:

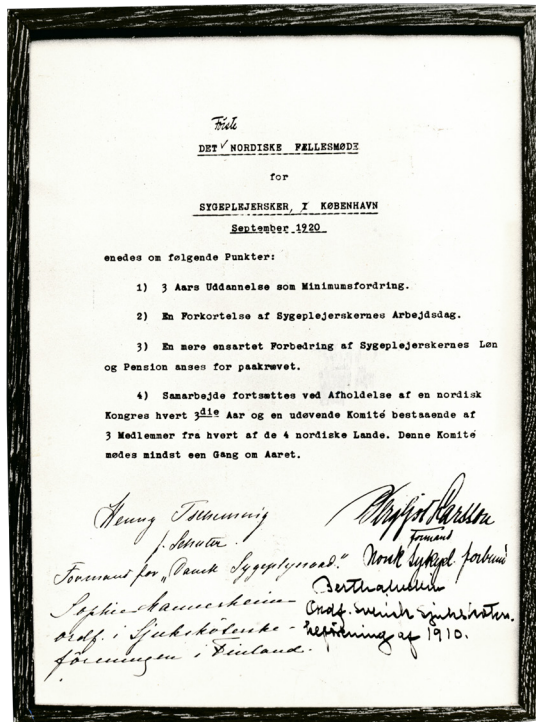
”Även om vårt Syfte inte är stora Resolutioner och ett mäktigt, gemensamt Framträdande, så ligger det en oändlig Styrkekänsla i detta, att vi är ett samlat Stånd, som strävar efter samma Mål”.

På mötets tredje dag antog församlingen ett gemensamt arbetsunderlag där även det organisatoriska ramverket fastslogs. Allt rymdes på ett enda pappersark, som inte innehöll mer än vad en tweet gör i dag.

Därmed var Sjuksköterskors samarbete i Norden (SSN) en realitet, och 2020 firar organisationen 100-årsjubileum med en konferens i Danmark. Sjuksköterskornas organisationer i Island och på Färöarna har också blivit medlemmar, och totalt befinner sig nu 340 000 sjuksköterskor under SSN:s vingar.

”Att tjäna Gud och Människor bättre”

Initiativtagarna har lämnat oss för länge sedan. Men deras respektingivande, viljefasta blickar möter oss fortfarande på det officiella fotografiet som togs 1920 hemma hos den danska ordföranden, Henny Tscherning. Deltagarnas kläder är av dåtidens gediget vävda tyg, och på bröstet bär de en stor, rund kokard med



röd-vit krans: inträdesmärket till sjuksköterskornas första gemensamma möte.

Den gången definierade organisatorerna yrket som ett kall, en uppgift som sjuksköterskorna osjälviskt tog på sig på grund av en stark, inre övertygelse. I inbjudan till det gemensamma mötet beskrevs syftet som att ”lära känna varandra och därigenom lära att tjäna Gud och Människor bättre”.

Språket är gammaldags, och fotografiet är gulnat.

Det var en annan tid.

Betyder detta att det existensberättigande som SSN hade då inte längre existerar?

Nej. För utöver att ”tjäna Gud och Människor” ville grundarna även för-

Det ursprungliga dokumentet som visar vad de 1 000 sjuksköterskorna enades om att arbeta för år 1920.

- bättra sjuksköterskornas villkor på områden som fortfarande är aktuella. Av den korta skriftliga beskrivningen från 1920 framgår att SSN skulle arbeta för tre saker:
1. 3 Års Utbildning som Minimikrav
 2. Ett Kortande av Sjuksköterskornas Arbetsdag
 3. En mer enhetlig Förbättring av Sjuksköterskornas Lön och Pension

Vi har fortfarande mycket gemensamt

Hundra år senare har mycket förändrats i sjuksköterskornas liv och yrkesverksamhet, men SSN:s hjärtfrågor 2020 är en förlängning av de visioner man hade 1920. SSN arbetar fortfarande för goda utbildningar samt bättre lön och arbetsvillkor, dels över de nordiska landsgränserna, dels inom internationella forum som International Council of Nurses (ICN). Med tiden har man dessutom antagit målsättningar om mer forskning och om att främja kvaliteten inom ledningen av hälso- och sjukvårdsområdet.

SSN leds av de sex sjuksköterskeorganisationernas ordförande. 2020 är Grete Christensen ordförande för SSN och Dansk Sygeplejeråd, och hon anser att nordiska sjuksköterskor även i dag har mycket gemensamt.

”Vi kämpar med i stort sett samma dagordning i alla de sex länderna. Det

handlar om att yrket ska värdesättas och att lönen ska förbättras. Det handlar också om att bevara och utveckla en god klinisk utbildning, och om att stärka ledningen och den sjukvårdsrelaterade forskningen, vilket tillsammans ska fungera som en hävstång för förbättrad hälsa”, förklarar hon.

SSN främjar dessa intressen genom att påverka politikerna i de enskilda nordiska länderna, och även i resten av Europa. Till exempel kämpade SSN för att bevara en gedigen yrkesutbildning när man 2013 skulle anta ett nytt EU-direktiv om ”erkännande av yrkesmässiga kvalifikationer”.

Samtidigt underlättar SSN det omvårdnadsrättsliga samarbetet över landsgränserna, och i slutändan påverkar det vardagen ute på klinikerna, säger organisationens ordförande:

”Inom organisationerna gör vi det möjligt för sjuksköterskor att mötas och avhandla yrkesmässiga frågor både på ett nordiskt, europeiskt och internationellt plan. Kunskap skapas, delas och sippas ut i det praktiska

arbetet genom våra olika yrkesorganisationer och intressegrupper,” säger hon.

Utbildning som kvalitetsstämpel

Grete Christensen känner sig stolt när hon tänker på de kvinnor som en gång grundade SSN:

”De var så tuffa. Tänk bara på vilka utmaningar de var tvungna att övervinna för att kunna mötas i Köpenhamn. I dag går det mycket enklare att transportera sig, kommunicera via internet och dela kunskap”, säger hon.

De 1 000 sjuksköterskorna var 1920 tvungna att resa med dåtidens tåg, fartyg och spårvagnar. På ett grupp fotografi framför det danska parlamentet strålar deras ansikten ännu i dag mot oss. De anlände till Köpenhamn, diskuterade och ställde sina tre krav på utbildning, kortare arbetstid och bättre lön samt pension.

Hur länge dröjde det innan kraven infördes?

Det första kravet, tre års utbildning, dryftades i årtionden, både internt och

i det politiska arbetet. Utbildningen var även på den tiden den kvalitetsstämpel som skulle locka unga till yrket och fungera som hävstång för erkännande, bättre lön och bättre arbetsvillkor.

När man 1920 enades om det gemensamma kravet på en minst tre år lång utbildning hade Finland året innan infört en treårig utbildning. På det gemensamma mötet diskuterade man fram och tillbaka hur mycket utbildning som skulle krävas för att man skulle få titulera sig sjuksköterska. De svenska sjuksköterskorna kritiserades för att ha accepterat en tvåårig utbildning, och inom SSN var utbildningsfrågan en kontrovers under många år, även om alla i grunden var eniga om kravet på en minst tre år lång utbildning.

1986 höll diskussionerna om utbildningens karaktär och längd på att splittra SSN när Norsk Sykepleierforbund krävde en ändring av den svenska utbildningen för att erkänna auktorisationen för svenskar som ville arbeta i Norge.

Men samarbetet höll krisen igenom. Det fanns mer som band medlemmarna samman än vad som skilde dem åt.

De svenska sjuksköterskorna fick vänta 73 år på att 1920 års utbildningskrav skulle gå i uppfyllelse. I Sverige blev sjuksköterskeutbildningen treårig 1993. Det kan jämföras med Danmark, där den blev treårig redan 1933. Och i Norge skedde det 1948.

Men det hör till historien att det fanns treåriga utbildningar på sjukhus i flera länder långt innan det togs officiella, rikstäckande be-

| När fick sjuksköterskorna sina krav från 1920 uppfylla? | Danmark | Finland | Färöarna | Island | Norge | Sverige |
|---|---------|---------|------------------|---------|---------|---------|
| Minst tre års utbildning | 1933 | 1919 | 1920* /1980** | 1931 | 1948 | 1993 |
| Åtta timmars arbetsdag*** | 1946 | 1946 | 1948 | 1942 | 1937 | 1939 |
| Lön på samma nivå som jämförbara yrken**** | Inte än | Inte än | Inte än | Inte än | Inte än | Inte än |

* Delvis vid utbildningen i Danmark

** Hela utbildningen på Färöarna

*** Ursprunglig formulering: ”En Förkortning av Sjuksköterskornas Arbetsdag”

**** Ursprunglig formulering: ”En mer enhetlig Förbättring av Sjuksköterskornas Lön och Pension”

Källor: Dansk Sygeplejehistorisk Museum och SSN:s medlemsorganisationer





Deltagarna under SSN:s första gemensamma möte 1920. De står framför det danska parlamentet.



slut om detta. Dansk Sygeplejeråd antog från och med 1899 uteslutande sjuksköterskor med tre års utbildning, och i Norge var den första sjuksköterskeutbildningen i Bergen treårig redan från start 1908.

Kortare arbetsdag

Kravet på kortare arbetsdag var något av en het potatis även internt inom SSN år 1920.

Det rådde enighet om att de vanliga arbetspassen på 12–14 timmar var för långa. Samtidigt fanns ett utbrett motstånd mot åtta timmars arbetsdag som den internationella arbetarrörelsen hade kämpat för sedan 1889, och som nu höll på att slå igenom i Norden. I Köpenhamn fick arbetarna sin åttatimmars arbetsdag några få månader innan SSN:s konstituerande möte.

Men detta gällde inte sjuksköterskor, och på SSN:s konstituerande möte höjdes röster för att en så pass kort arbetsdag var i strid med kallet och etiken. Treskiftsarbeta skulle medföra oro för patienten, och en uppsplittring av arbetet skulle kunna påverka arbetsglädjen samt det yrkesmässiga intresset negativt, framgår det av referatet. På detta replikerade Emma West, sköterska vid Blegdamshospitalet i Köpenhamn, som förespråkade åttatimmarsdagen:

”Ja, Sjuksköterskorna har ju alltid haft svårt att vänja sig vid nya Tankar, men här måste man göra det.”

Denna replik följdes av protester från församlingen.

Sedan dess har Nordens sjuksköterskor dock vant sig vid tanken på en kortare ar-

betstid. I fem av de sex nordiska länderna arbetar fler än hälften av dem i dag på deltid. Finland är undantaget.

Men hur kunde kollegerna arbeta så mycket på den tiden? En förklaring är att de var gifta med jobbet. Fram till mitten på förra århundradet var det vanligt att sjuksköterskor bodde på sjukhuset. Först efter andra världskriget, då det rådde brist på sjuksköterskor, blev det vedertaget att kombinera arbetet med man och familj.

Det tog lång tid innan en åttatimmars arbetsdag blev en utbredd arbetsform bland sjuksköterskor i Norden. Det första landet det skedde i var Norge. Året var 1937. Färöingarna var de som fick vänta längst. Till 1948.



Men arbetsveckan var fortfarande lång. Först på 1970-talet blev fem dagars arbete och två lediga dagar vanligt förekommande i Norden.

Lön och arbetsvillkor

Det tredje kravet som ställdes vid det gemensamma mötet 1920 var ”En mer enhetlig Förbättring av Sjuksköterskornas Lön och Pension”. På denna punkt har det rätt full enighet inom SSN under alla år.

Samtidigt är detta det enda av de tre ursprungliga kraven som inte har uppfyllts. Enligt SSN har de nordiska sjuksköterskorna ännu i dag för låg lön jämfört med andra yrkesgrupper med motsvarande utbildning och ansvar.

Självklart har det dock funnits framgångar. För 100 år sedan fick sjuksköterskor till exempel en del av lönen utbetald i natura. De fick mat och tak över huvudet.

Den principen gjorde SSN upp med på allvar när man efter andra världskrigets fasor återigen kunde blicka framåt. 1946 krävde SSN att sjuksköterskorna skulle avlönas enligt ”bruttolönprincipen”, beräknad på en åttatimmars arbetsdag och likställt med tjänstemän. Nu skulle det vara slut med att räkna av kost och logi från lönen.

Men enligt den senaste SSN-rapporten om likalön från 2018 befinner sig sjuksköterskorna fortfarande i bakvattnet. I de nordiska länderna är löneskillnaden cirka 20 procent mellan män och kvinnor med utbildning på bachelornivå. Kvinnodominerade yrken som sjuksköterska får fyra femtedelar av den lön som betalas ut inom mansdominerande yrken med samma utbildningsnivå.

Sjuksköterskornas löner och deras förhållingsläge varierar från land till land, men en tendens har hållit i sig genom alla år, säger Grete Christensen:

”Tålmod är tyvärr kodordet när man arbetar för bättre villkor för sjuksköterskor. Vi har i hela Norden arbetat för att få bättre utbildningar, erkännande och därmed högre lönenivå. Ändå ligger vi väsentligt lägre än de mansdominerade yrkena. Jag ser ingen annan utväg än att man från regeringarnas sida måste avsätta mer pengar till sjuksköterskorna för att få bukt med olikheterna”, säger hon.

Ledning och forskning

Nya fokuspunkter för SSN är bättre ledning och mer forskning. Bägge delar kommer att innebära ett lyft för sjuk-

vårdskvaliteten och förbättringar av sjuksköterskornas villkor.


Sjuksköterskeforskningen togs in i SSN:s stadgar 1954. 1966 invigdes Europas första forskningsinstitut inom sjuk- och hälsovård i Finland, och några år tidigare hade en arbetsgrupp inom SSN föreslagit att organisationen skulle ge ut en forskningstidskrift. Men det krävdes flera årtionden av dialog inom SSN innan forskningen hamnade högt på dagordningen.

1981 utkom det första numret av SSN:s forskningstidskrift ”Vård i Norden”, och året därefter höll SSN det första forskningssymposiet i Finland.

2020 är det fortfarande få sjuksköterskor som forskar i de nordiska länderna. Om man skulle ställa upp hundra sjuksköterskor på rad kommer en eller två av dem att ha en doktorsexamen.

Internationellt samarbete

Det nordiska samarbetet har redan från start varit knutet till det internationella samarbetet i International Council of Nurses. Idén om att grunda SSN uppstod som resultat av de nordiska sjukvårdsorganisationernas frustration över att ICN gick i stå efter det första världskriget. Ambitionerna då som nu var att göra skillnad internationellt, och SSN har haft stort inflytande ute i världen, säger Grete Christensen.

”Man lyssnar när de nordiska sjuksköterskorna talar, och det beror på att vi kommer till mötena både väl förberedda och välorganiserade. Därför sitter i dag nordiska sjuksköterskor på viktiga internationella poster. Vi har genomslagskraft, och det har vi använt till förmån för sjuksköterskor och deras patienter ute i världen, särskilt i utvecklingsländerna.” 

A young woman with blonde hair, wearing white medical scrubs, stands smiling by a river. The background shows bare trees and a sunset sky. Another person's hand is visible on her shoulder. She has a name tag that says 'CAROLINE' and a stethoscope around her neck.

Frågor är en styrka inte en svaghet



För tre år sedan hade den medicinska mottagningsenheten på Bispebjerg Hospital i Köpenhamn svårt att behålla sina nyutbildade sjuksköterskor. Det problemet fick man bukt med när avdelningssjuksköterskan **HANNE NYGAARD** tog på sig ledningsansvaret för kulturen och arbetsintroduktionen.

För tre år sedan stod den medicinska mottagningsenheten på Bispebjerg Hospital i Köpenhamn inför en stor utmaning. Man hade svårt att behålla sina nyutbildade sjuksköterskor. Två av tre nyutbildade sjuksköterskor sa upp sig innan de hade varit anställda i fyra månader.

Detta var varken gynnsamt för de nyutbildade och deras kolleger, eller för patienterna och för driften av avdelningen. Därför tog avdelningssjuksköterskan Hanne Nygaard initiativ till att utveckla ett nytt introduktionsprogram för de nyutbildade. Programmet infördes på försök 2017. Det var så framgångsrikt att det blev permanent från och med maj 2018.

I dag inleder alla nyutbildade sin anställning med ett 24-veckors introduktionsprogram med namnet ”Godt i gang” (”Kom igång på ett bra sätt”), och bara var tionde deltagare faller ifrån.

Avdelningssjuksköterskan Hanne Nygaard utformade programmet tillsammans med kliniska specialister. Hon baserade det nya programmet på den respons hon fick



Hanne Nygaard, avdelningssjuksköterska på den medicinska mottagningsenheten på Bispebjerg Hospital i Köpenhamn, är upphovskvinnan till introduktionsprogrammet ”Godt i gang” som har gett nyanställda som Caroline Plum Olsen trygghet och självförtroende.

FAKTA DANMARK

Antal sjuksköterskor

70 935 är aktiva på arbetsmarknaden.

70 % arbetar på statlig nivå, 58 % i regionerna, 24 % i kommunerna och 15 % i den privata sektorn.

Utbildningens längd

3 ½ år.

Lön och pension

34 044 DKK (4 556,76 euro) i månaden tjänar sjuksköterskor som inte är chefer eller inte har en masterutbildning, och som arbetar inom regioner och kommuner i genomsnitt. Den högst avlönade tiondedelen har en månadslön på 40 550 DKK (5 427,53 euro), och den lägst avlönade tiondedelen har en månadslön på 27 854 DKK (3 728,21 euro).

Till detta kommer pension på 13,55–14,18 % av den fasta lönen (grundlön samt tillägg), och 3,75–5 % av ersättningen för obekväma arbetsförhållanden.

Ledarskapsutbildning

5,5 % av sjuksköterskorna har en ledarskapsutbildning på bachelor- eller masternivå som är relevant för yrket.

Forskning

Färre än 1 % av sjuksköterskorna har en doktorsexamen.



YRKES- PERSPEKTIV

Hanne Nygaard, avdelnings-
sjuksköterska, Köpenhamn

Yrkets största utmaning

”Att det talas om att bristen på sjuksköterskor kan lösas genom att man delegerar uppgifter till andra yrkesgrupper. Detta skapar behov av en tydligare definition av vad sjukvård är, och vilka uppgifter som måste lösas av just sjuksköterskor.”

Yrkets största potential

”Det är vårt helhetsinriktade perspektiv. De äldre medicinska patienterna, de multisjuka och de sårbara behöver en yrkesgrupp som kan koppla ihop deras förlopp över sektorsgränserna och få alla aktörer runt den enskilda patienten att samspela.”

Så kommer vi i mål

”Idag ser vi en tendens till att hälso- och sjukvården flyttar ut till patienterna, i stället för att patienterna, som tidigare, har behövt rätta sig efter vårt sätt att organisera vårt arbete på. Denna tendens rör sig också i riktningen mot att ledningen blir sektors- och sjukhusövergripande. Det är bra steg i rätt riktning när man ska skapa trygghet och säkerhet för patienterna.”



från sjuksköterskor som deltagit i det tidigare introduktionsprogrammet. Att det nya initiativet blev framgångsrikt beror i hög grad på att ledningen tog ansvar för att utveckla kulturen, berättar Hanne Nygaard:

”Målet har varit att skapa en ny kultur på den medicinska mottagningsenheten. En kultur som präglas av respekt, ansvar och sammanhållning. En kultur med en sund lärandemiljö, där man ser frågor som en styrka, inte som en svaghet.”

En plats att gå till när man har frågor

Problemet med det gamla introduktionsprogrammet var att de erfarna sjuksköterskor som skulle lära upp och hjälpa sina nyanställda kolleger att finna sig tillrätta på den nya arbetsplatsen inte alltid blev tillfrågade om de hade lust och mod att ta sig an uppgiften.

Det skapade en situation där några av de erfarna sjuksköterskorna ofta såg sina nyanställda kolleger som en börda. Det handlade inte om illvillighet, utan om att sjuksköterskorna med lång erfarenhet helt enkelt ville sköta sitt eget arbete på ett bra sätt, och att de kanske inte kände sig rustade att lära upp nya kolleger.

Detta innebar att de nyanställda sjuksköterskorna inte visste vart de skulle vända sig när de stötte på problem eller hade frågor.

Det är dessa problem som Hanne Nygaard har försökt komma tillrätta med genom det nya introduktionsprogrammet. Det kan beskrivas som en mix av struktur och frivilligt deltagande.

”Jag har hela vägen genom processen uppmuntrat den fasta personalen att berätta om de har mod och lust att delta. I vissa fall kanske det inte är den mest erfarna sjuksköterskan som är bäst på att lära ut. Det kan hända att en mindre erfaren sjuksköterska är mer pedagogisk, och bättre på att dela med sig av sin kunskap”, förklarar hon.

Nyckeln till framgång

Att de nyanställda sjuksköterskorna möts av en grupp utvalda, entusiastiska kolleger anser Hanne Nygaard är nyckeln till introduktionsprogrammets framgång.

”Godt i gang”-programmet inleddes med att den nyutbildade sjuksköterskan får en introduktion till sjukhuset. Därefter föresiggår de första tio dagarna efter learning lab-principen. Detta sker i ett rum med tre sängar, där man har tid att fokusera på uppgifterna under ledning av erfarna sjuksköterskor. Sedan går den nyutbildade sjuksköterskan bredvid erfarna kolleger under fyra veckor – både under dag-, kvälls- och nattpass. Under programmet erbjuds deltagarna 2 x 3 timmars mentorshandledning med en erfaren specialist-sjuksköterska inom de första 24 veckorna.


En drömstart

För Caroline Plum Olsen, som började arbeta på den medicinska mottagningsenheten i januari 2019, har det blivit en drömstart. Hon har känt sig mer trygg och har haft mer tillit till sig själv, redan från start.

Caroline Plum Olsen betonar speciellt hur nöjd hon var med programmets ”learning lab”.

”Vi placerades i ett rum med tre sängar, där vi inte behövde bry oss om resten av avdelningen och alla nya kolleger. På så sätt kunde vi fullt ut fokusera på vården av de tre patienterna i rummet. Det ger en stor trygghet när man kan lära i ett litet sammanhang, där det finns gott om tid för att fokusera och vara närvarande, och där man går igenom alla patientgrupper”, säger hon.

Caroline Plum Olsen minns tydligt hur hon lärde sig att rensa luftvägar med trakealsugning. Det innebar att hon kunde agera med stor självtillit när hon efter bara några dagar fick en patient med just detta behov:

”Jag tveklade inte en sekund på hur detta arbetsmoment skulle utföras.” 

DER VAR EN GÅNG

En sjuksköterska undervisar en sjuksköterskeelev vid ett sjukhus i Köpenhamn på 1960-talet. Att bli betrodd med nyckeln till medicinskåpet var snudd på en övergångsrit som innebar att man upptogs i de utbildade sjuksköterskornas värld. De erfarna sjuksköterskorna kontrollerade att alla tabletter delades ut korrekt och att injektionssprutorna var uppdragna på rätt sätt. Först när eleven var helt säker på dessa moment fick hon tillgång till medicinskåpet på egen hand.



Sjuksköterskor uppgraderar både kunskaper och ansvar

Sjuksköterskan **PÄIVI MÄHÖNEN** har under hela sitt liv uppdaterat sina kunskaper. Idag sköter hon om akutpatienter och ordinerar vissa typer av medicin på Samaria Sundhedscenter i Espoo nära Helsingfors. Tack vare detta kan läkarna ägna mer av sin arbetstid till patienter som har mer komplexa behov.

Sjuksköterskan Päivi Mähönen, 59, ser sig om utanför sitt konsultationsrum. Det råder högttryck på vårdcentralen Samaria Sundhedscenter i Espoo. Det är den tid på året då många blir sjuka. Vintersnuvan kan både ses och höras denna morgon.

”En kollega sa en gång att det är en god idé att gömma undan lådan med könnummer. Då är det lättare att fokusera på klienten och inte på den växande kön”, säger hon.

Päivi Mähönens arbete skiljer sig från många andra nordiska sjuksköterskors. Här i Espoo möts invånarna av en sjuksköterska när de bokar akuttider hos den kommunala vårdcentralen. Läkarna finns i närheten så att sjuksköterskorna alltid kan konsultera eller tillkalla en av dem när de behöver det.

Hon och fyra andra sjuksköterskor på vårdcentralen har kompetensutvecklat sig, och har nu begränsad rätt att ordinaera läkemedel. De kan till exempel påbörja medicinering av vissa bakterieinfektioner, ordinaera preventivmedel till kvinnor under 35 år och förnya re-



FAKTA FINLAND

Antal sjuksköterskor

72 208 är aktiva på arbetsmarknaden.

83,8 % arbetar inom kommunerna, 15,2 % inom den privata sektorn, och 1,0 % är statligt anställda.

Utbildningens längd

3,5 år till sjuksköterska

4 år till akutsjuksköterska och sjuksköterska inom folkhälsan

Lön och pension


3 082 euro i månaden tjänar offentligt anställda sjuksköterskor, som inte är chefer eller inte har en masterutbildning i genomsnitt. Tiondelen med högst lön tjänar 3 715 euro, och den lägst avlönade tiondedelen har en månadslön på 2 565 euro. Ingen tillgänglig statistik över pensioner.

Ledarskapsutbildning

Ingen tillgänglig statistik över antalet ledarskapsutbildade.

Forskning

Färre än 1 % av sjuksköterskorna har en doktorexamen.

A woman wearing a white beanie, glasses, a dark jacket, and a backpack is standing on a rocky outcrop, looking out over a large body of water at sunset. The sun is low on the horizon, creating a golden glow over the water and the distant shoreline. The foreground is dark and rocky, with some sparse vegetation. The background shows a wide expanse of water and a line of trees and buildings on the far shore.

Päivi Mähönen har lärt sig nya saker under hela sitt arbetsliv. Som 50-åring kompetensutvecklade hon sig så att hon i dag kan skriva ut recept i vissa situationer. Därmed avlastar hon läkarna som inte behöver ägna lika mycket tid åt rutinuppgifter.



YRKES- PERSPEKTIV

Päivi Mähönen, sjuksköterska på vårdcentral, Espoo

Yrkets största utmaning

”Kommunens ekonomi är mycket stram, och det märks inom hälso- och sjukvården. Vi får inte ta in vikarier, och vi har verkligen små resurser, speciellt i influensatider. Ett konstant samtalsämne är hur länge sjuksköterskorna kommer att orka med. Man behöver uppbackning, och det ansvar man har ska avspeglas i lönekuvertet så att det kommer att finnas tillräckligt med sjuksköterskor även i framtiden.”

Yrkets största potential

”Det ligger mycket potential i att kompetensutveckla sjuksköterskor så att de får begränsad rätt att ordinera läkemedel. Då slipper läkarna utföra rutinuppgifter utan att patientsäkerheten riskeras. Om vi sjuksköterskor är osäkra rådfrågar vi en läkare.”

Så kommer vi i mål

”Under hela min karriär har jag känt att teamarbete både förbättrar kvaliteten på arbetet och ger effektiviseringsvinster. Teamarbete bör främjas när de ekonomiska resurserna inte maximeras. Det är också viktigt att se till att de äldre sjuksköterskorna trivs och har möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter nu när pensionsåldern höjs.”



cept till astmapatienter. De kan också vaccinera mot influensa, hepatit och vattkoppor.

Men Päivi Mähönen ser inte rätten att skriva ut läkemedel som den viktigaste arbetsuppgiften.

”Jag undersöker, utreder och överväger en eventuell fortsättning på behandlingen, och i samband med detta skriver jag ibland ut eller förnyar recept”, berättar hon.

Kompetensutveckling genom hela livet

Kan jag göra det här även om jag har fyllt 50? Det funderade Päivi Mähönen över när en kollega uppmanade henne att ansöka om den kompetensutveckling som krävs för att få ordinera läkemedel.

Det kunde hon.

”När jag började bläddra i farmakologiska examensböcker ryste jag. Kunde jag överhuvudtaget förstå något av innehåll-
et? Men ju mer jag läste, desto mer förstod jag att jag via mitt arbete vid en medicinsk avdelning redan hade fått dessa kunskaper genom praktiskt arbete. Jag blev förvånad över hur mycket farmakologi som fanns kvar i minnet”, säger hon.

Ändå var hon tvungen att studera intensivt.

”Ett bevis på det var traven med olästa deckare på mitt nattygsbord”, berättar deckarälskaren Päivi Mähönen.

Sex år har nu gått.

Det var 26 år sedan hon studerade till sjuksköterska.

”Jag började studera när jag fyllt 30, efter att ha fött mitt yngsta barn. Men tankar-

na på att utbilda mig till sjuksköterska hade förmodligen funnits i huvudet redan när jag som barn var inlagd under flera månader.”

Päivi Mähönen blev klar med studierna till medicinsk/kirurgisk sjuksköterska mitt i en krisperiod. Det var svårt att få jobb. Under två år hade hon korta vikariat på Laakso Sygehus innan hon fick en fast anställning.

Det blev en intensiv start för Päivi. Sjukhuset skapade extra sängplatser med hjälp av avskärmningar, och det låg patienter i väntrummet.

”Vi sjuksköterskor sprang runt med sängbäcken. Det kändes som att arbetsdagen bestod av runda efter runda för att titta till patienterna. Morgonrundan följdes av lunchrundan och sedan kvällsrundan”, berättar hon.

Men snart organiserades arbetet om så att det blev mer effektivt och mycket mer meningsfullt. Päivi Mähönen trivdes därför med sitt arbete på Laakso Sygehus i hela 17 år, med avbrott för några korta anställningar vid andra sjukhus. De gav henne ny energi och nya kunskaper, så att hon inte växte fast.

Nya arbetsuppgifter som 50-åring

När Päivi fyllt 50 hände dock något oväntat. Kroppen började säga ifrån. Nacken, fingrarna och ryggen signalerade att hon inte skulle klara det tunga patientarbetet i all evighet.

”Då bestämde jag mig för att söka en tjänst vid Kalajärvi Sundhedscenter i Espoo.”

Det är en liten vårdcentral, vilket var behagligt och krävande på samma gång.

”Jag var tvungen att klara flera arbetsuppgifter som inte låg i min bekvämlighetszon. Jag hade nästan aldrig undersökt barns öron, och när en av kollegerna blev sjuk arbetade jag dubbelt.”

För ett par år sedan bytte hon jobb och kom till Samaria Sundhedscenter. Här svarar hon i telefon, arbetar med akutmottagning samt preventivmedelsrådgivning och dessutom har sjuksköterskemottagning. På Samaria Sundhedscenter behandlas cirka 80 % av patienterna av sjuksköterskorna. Det ger läkarna mer tid till icke-akuta patienter. På sex år har antalet läkarkonsulta-

tioner på måndagar, som är veckans mest hektiska dag, minskat från 120 till 30.

Barndomsdrömmen har gått i uppfyllelse

Samarbetet fungerar även bra över yrkesgränserna.

”Här samarbetar alla, och våra läkare är väldigt trevliga”, säger hon. Bortsett från en och annan näsvis sommarvikarie har hon bara träffat mycket sympatiska läkare som gärna delar med sig av sina kunskaper. Och informationsflödet går även i den andra riktningen:

”En klok läkare lyssnar på sjuksköterskan”, konstaterar denna erfarna sjuksköterska som har knappt fem år kvar till pensionen.

”I min ålder kräver en hård arbetsdag återhämtning på ett helt annat sätt än när man är ung”, säger Päivi Mähönen.

Efter en ansträngande dag beger hon sig till gymmet, eller så stretchar hon sina ömma muskler därhemma.

Vissa dagar flödar allt på bra.

”Då upplever jag, precis som i mina barndomsdrömmar, att jag har ett jobb där jag möter människor och hjälper dem.” 🌱

DER VAR EN GÅNG

Sjuksköterskor går igenom en patientmapp på Oulu Universitetshospital. Bilden publicerades i tidningen Kaleva i februari 1981, som illustration till en artikel om sjuksköterskebrist.



Ställ skorna i hallen

Kvinnorna på Färöarna har Europarekord i barnafödslar, och sjuksköterskor som gör hembesök betyder mycket för den nyblivna familjen under den första tiden, säger **SÓLRUN FOLDBO**, som arbetar med just denna uppgift. Men dessa hembesök hotas av brist på arbetskraft, och detta ska bättre löner och utbildning råda bot på.

Sólrun Foldbo hänger upp sin jacka på en krok i hallen och tar av sig skorna.

”Oavsett hur stressigt det är hänger jag alltid av mig jackan i hallen och tar av mig skorna. Det är viktigt att föräldrarna känner att man har tid för dem.”

I den mörkgrå soffan ligger Ranja vid sin mammas bröst. Hon är tre och en halv månad gammal. Bara en ljusbrun hårtofs skymtar fram, och den lilla kinden som rör sig rytmiskt.

Sólrun Foldbo är ”sundhedsplejerske”, en sjuksköterska som gör hembesök hos nyblivna familjer och som även arbetar som skolsköterska. Hon är verksam i sin hemort Lorvík och i intilliggande orter.

Hennes arbetsuppgift att vägleda och stötta föräldrar vad gäller deras barns utveckling och trivsel.

Att kontakten sker i hemmet har stor betydelse, anser hon.

Man skulle gå miste om något om det bara fanns BVC-sjuksköterskor som jobbade på en vårdcentral dit föräldrarna blev kallade. I hemmet kommer man närmare familjen och kan i lugn och ro prata om hur barnet trivs, om amning, anknytning, reaktioner efter förlösningen, parförhållanden, kost och andra relevanta ämnen.

Kost och amning är ju givna ämnen, men varför ska man blanda sig i parförhållandet?

”Vår yrkesgrupp arbetar med helheten. Med hela familjen. Om

FAKTA FÄRÖARNA

Antal sjuksköterskor

822 medlemmar är aktiva på arbetsmarknaden
79 % arbetar på statlig nivå, 18 % i kommunerna och 3 % inom den privata sektorn.

Utbildningens längd

4 år.

Lön och pension

35 533 DEK (4 738 euro) i månaden tjänar sjuksköterskor som inte är chefer eller inte har en masterutbildning tjänar i genomsnitt. Tiondelen med högst lön tjänar 40 502 DEK (5 400 euro), och den lägst avlönade tiondedelen har en månadslön på 29 374 DEK (3 916 euro). Det månatliga pensionstillägget uppgår till minst 15 % av grundlönen och beräknas inte av ersättningen för obekväma arbetsförhållanden.

Ledarskapsutbildning

Ungefär hälften av avdelningscheferna har eller har påbörjat en utbildning på bachelornivå. Samtliga sjukvårdschefer på sjukhusen har en master- eller en kandidatutbildning. I primärvården har hälften av den högsta sjukvårdsledningen en master-/kandidatutbildning i ledarskap.

Forskning

Färre än 1 % av sjuksköterskorna har en doktorsexamen





Sólrun Foldbo var tvungen att bo i Danmark i ett år när hon vidareutbildade sig till sundhedsplejerske. Tack vare en ny utbildning kan dagens studenter vistas mer på Färöarna.



föräldrarna har problem påverkar det även barnen. Därför ska man även vara uppmärksam på relationen mellan föräldrarna”, förklarar Sólrun Foldbo.

Viktig investering

Ranja är nu mätt och tittar upp med ett stort leende.

”Hon har mycket fin ögonkontakt,” kommenterar Sólrun Foldbo.

Ranja är ett av de 6-700 barn som föds varje år på Färöarna. Med 2,5 barn i genomsnitt är det de färöiska kvinnorna som bär ledartröjan vad gäller barnafödslar i Europa.

Varje barn får hembesök sex gånger, upp tills det har blivit ett och ett halvt år gammalt. Om det uppstår problem med t.ex. amning eller trivsel får familjen fler besök. Dessutom erbjuds de att vara med i en mammagrupp.

Detta finns inte dokumenterat i statistiken eller forskningen på Färöarna. Men Sólrun Foldbo tvivlar inte på att hennes yrkesgrupp har en enorm betydelse för barnens trivsel. Genom tidiga insatser i

DER VAR EN GÅNG

Sjuksköterskan Marin Skipanes reste runt på Färöarna efter andra världskriget tillsammans med en sanatorieläkare för att vaccinera befolkningen mot tuberkulos.

hemmiljö kan sjuksköterskan vägleda och stötta under de många utmaningar som föräldrarna möter.

”Det gör stor skillnad om man investerar tidigt och förebygger problem som inte har hunnit växa till sig,” säger hon.

Inte många kolleger

Det är tunnsått med kolleger. När det gäller barn i förskoleåldern har Sólrún Foldbo bara en kollega i sitt område.

”Det kan vara ensamt. I de större kommunerna i Danmark finns det flera sjuksköterskor med denna inriktning på samma kontor, och då har man alltid tillgång till en kollega som bollplank. Så är det inte här. På Färöarna är vi knappt 30 sjuksköterskor med denna specialitet, och vi har möten max sex gånger per år. Men vi träffas i mindre team ungefär var tredje vecka”, berättar hon.

Ranja pratar på medan Sólrún Foldbo mäter omkretsen på hennes lilla huvud. Och sen ska hon vägas. De små armarna fäktar omkring inne i tygblöjan, och siffrorna på vägen rör sig upp och ned i takt med hennes rörelser.

”6 540 gram. Det är mycket bra.”

Sólrún Foldbo frågar vad den 16 månader gamla storasystemen säger om den lilla. Storasystemen verkar vara förtjust i sin lillasyster, och Ranja ler mycket när hon får syn på sitt äldre syskon, berättar mamman.

Fler behövs

Genomsnittsåldern i yrket är hög på Färöarna – över 50 år. Det går trögt med att

få fler att utbilda sig till sundhedsplejerske, och det kan bero på att man är tvungen att flytta till Danmark under en period. I dag är 14 procent av tjänsterna tillsatta med sjuksköterskor som har fått dispens från utbildningskravet.

Sólrún Foldbo väntade många år innan hon ansåg att hennes familj var redo.

2008 flyttade hon med man och tre barn till Århus. Där bodde de i ett år medan hon läste till sundhedsplejerske. Både ekonomiskt och socialt var det en utmaning att rycka upp familjen från den invanda omgivningen.

Hon hoppas dock att fler kommer att utbilda sig till hennes yrke när utbildningen nu gjorts om. I dag behöver man bara vistas i Danmark under kortare perioder, och en del av utbildningen sker via internet.

Nu fattas bara ett lönelöft.

Sólrún Foldbo har aldrig ångrat att hon valde att bli sundhedsplejerske. Hon älskar sitt arbete.

”Jag har arbetat som sjuksköterska på många ställen, t.ex. på sjukhus och inom äldreården. Jag har tyckt om det, men jag tycker allra bäst om att arbeta med barn. Det är livsbejakande att se dem trivas, och att märka att man kan göra skillnad.”

Innan Sólrún Foldbo lämnar Ranja och hennes mamma avtalar de ett nytt besök om två veckor.

I hallen tar hon på sig sina skor och sin jacka igen, och går sedan ut till bilen. Nästa besök blir i grannorten Fuglafjørður. Där ska hon hälsa på en ny liten färöing som kom till världen för bara sex dagar sedan. 🌱



YRKES- PERSPEKTIV

Sólrún Foldbo, sundhedsplejerske, Färöarna

Yrkets största utmaning

”Genomsnittsåldern i yrket är hög på Färöarna, och vi har brist på utbildade sundhedsplejersker. Det kan vara en utmaning för både familjen och ekonomin att studera till yrket i Danmark. Totalt är vi knappt 30 här på Färöarna, och det kan kännas ensamt och svårt att få den sparring man behöver.”

Yrkets största potential

”Att hålla fast vid att alla småbarnsfamiljer ska få hembesök av en sundhedsplejerske. Hembesöken har unik potential som hälsofrämjande insats, och de förebygger hälsoproblem på ett tidigt stadium. Och som skolsköterska har en sundhedsplejerske en viktig funktion för elevernas trivsel och hälsa. Eleverna kommer ofta frivilligt om de har problem. De ser ju oss ofta, och känner tillit till oss.”

Så kommer vi i mål

”Det krävs mer resurser, bl.a. till utbildning av sundhedsplejersker. Lönen måste bli bättre, och det politiska systemet måste inse att det lönar sig att investera i hälsofrämjande samt förebyggande åtgärder.”

Sjuksköterska pionjär inom simuleringsun- dervisning



Det råder brist på kliniska undervisningsfaciliteter på Island, och därför har man börjat använda simuleringsundervisning i allt högre grad. Simuleringar kan aldrig ersätta klinisk undervisning, men de har definitivt vissa fördelar, säger sjuksköterskan **ÞORSTEINN JÓNSSON** som har spelat en nyckelroll för utvecklingen.

Man kan utan tvekan säga att akut- och intensivsjuksköterskan Þorsteinn Jónsson har gett sig in på nya vägar för sitt yrkes räkning.

Han är Islands ledande specialist inom simuleringsundervisning, en undervisningsform som under senare år har fått en allt större plats inom hälso- och sjukvårdsvetenskap. Þorsteinn Jónsson har lett simuleringsundervisningen vid Islands Universitet och är projektledare för simuleringscentret vid Landspítali Íslands, Islands rikshospital.

Simuleringscentret blev nyligen certifierat av AS-PiH, Association for Simulated Practice in Healthcare, och det är det första centret utanför Storbritannien som har fått detta erkännande.

På Island har sjuksköterskeutbildningen under senare år arbetat med utmaningen att behandlingslösningarna blir allt mer komplicerade, på samma gång som patienterna blir allt mer sjuka. Samtidigt har de

Þorsteinn Jónsson är projektledare vid simuleringscentret vid Landspítali Íslands, som nyligen fått sin internationella certifiering från ASPIH, Association for Simulated Practice in Healthcare. Det är det första simuleringscentret utanför Storbritannien som har fått detta erkännande.

FAKTA ISLAND

Antal sjuksköterskor

3 375 är aktiva inom hälso- och sjukvården. 94 % är anställda vid offentliga institutioner.

Utbildningens längd

4 år.

Lön och pension

652 655 ISK (4 834 euro) i månaden tjänar sjuksköterskor som inte är chefer eller inte har en masterutbildning tjänar i genomsnitt. Tiondelen med högst lön tjänar 695 990 ISK (5 140 euro) per månad, och den lägst avlönade tiondedelen har en månadslön på 579 427 ISK (4 279 euro). Till detta kommer arbetsgivarens pensionsbidrag på 11,5 % av lönemottagarens totala lön och frivillig tilläggs-pension på 2 %.

Ledarskapsutbildning

Det finns ingen tillgänglig statistik över antalet ledarskapsutbildade. Utbildning i ledarskap har varit en del av bachelorutbildningen i sjukvård sedan 1972.

Forskning

Drygt 1 % av sjuksköterskorna har en doktorexamen.



studerande fått färre möjligheter till klinisk erfarenhet under utbildningen, och man har i ökad grad fokuserat på patientsäkerheten.

Mot bakgrund av detta har man enligt Þorsteinn Jónsson sett simuleringsundervisning som en möjlighet att bygga en bro mellan teoretiska kunskaper och praktis-

ka färdigheter, och även som ett bidrag till att utveckla de studerandes yrkesmässiga kompetens.

De studerande står i centrum

2007 anlände den första fantomdockan till Island, och sedan dess har simulerings-

undervisning använts systematiskt. Simuleringsundervisning skiljer sig i hög grad från traditionell undervisning eftersom de studerande deltar aktivt.

Vid simuleringsundervisning har den studerandes behov högsta prioritet, i motsats till vid traditionell praktik, där patient-



DER VAR EN GÅNG

Islands sjuksköterskeskola cirka 1950. Sjuksköterskeelever har lektion, och på schemat står "repetition i anatomi". Handledare är medicinstudenten Árni Björnsson, som senare blev plastikkirurg.

behovet står i centrum. Vård av allvarligt sjuka patienter kräver att olika yrkesgrupper samarbetar på ett koordinerat sätt, och simuleringsundervisning är en god metod när det gäller att träna teamwork under de oväntade omständigheter som kan uppstå.

”Simuleringsundervisning är nog den bästa metoden när man ska undervisa och träna teamwork mellan olika personalgrupper eftersom teamwork kräver att man använder många olika kompetenser, och inte minst att man är förutseende”, förklarar Þorsteinn Jónsson.

Vid simuleringsundervisning får de studerande först grundläggande information om ”patientens tillstånd“. Sedan tar den praktiska delen vid, och när den är avslutad går man igenom processen tillsammans, steg för steg, vid en så kallad debriefing.

Feedbacken består bland annat av att deltagarna går igenom händelseförloppet så att gruppen skapar sig en gemensam bild av det som har inträffat. Ibland har de stöd av att simuleringen spelas in, och då kan de gå igenom vad som hade kunnat göras bättre.

Bidrar till kritiskt tänkande

Många anser att simuleringsundervisning bidrar till ett kritiskt och reflekterande tänkande hos de studerande. När de arbetar med en fantompatient upplever de ju ett direkt samband mellan sina beslut och fantompatientens reaktioner.

Samtidigt har simuleringsundervisning den fördelen att det är OK att göra


fel. De studerande kan se vilka följder som feLEN får, och lära av detta.

”Vid simuleringsundervisning har man också möjlighet att göra uppgiften svårare på ett systematiskt sätt, och att upprepa övningar gång på gång”, säger Þorsteinn Jónsson. ”Även om fantompatienter aldrig kommer att kunna ersätta klinisk undervisning har simuleringsundervisningen utan tvekan vissa fördelar, och man har i princip oändliga möjligheter att ge de studerande olika uppgifter.”

Tre simuleringscenter på tre år

Omfattningen av simuleringsundervisningen har ökat betydligt i Island fram till 2020. På tre år har man byggt upp tre simuleringscenter i landet.

Det är endast personer som har fullföljt en handledarkurs som sköter undervisningen. Fram till nyligen var det utländska instanser som höll handledarkurserna. Men under senare år har Þorsteinn Jónsson själv lett och anpassat kurser för handledare i simuleringsundervisning, och under hösten 2018 hölls den första isländska kursen för handledare i simuleringsundervisning.

”Undersökningar har belyst fördelar med simuleringsundervisning som traditionella undervisningsmetoder inte har, och det är därför klarlagt att omfattningen av simuleringsundervisning kommer att växa betydligt under kommande år inom hälso- och sjukvårdsvetenskapen”, säger han. 



YRKES- PERSPEKTIV

Þorsteinn Jónsson, akut- och intensivvårdssjuksköterska, Reykjavík

Yrkets största utmaning

”Det blir allt större brist på sjuksköterskor. Knappt en tredjedel av sjuksköterskorna arbetar med annat, och nyrekryteringen motsvarar precis det antal som blir pensionerade under de närmaste åren. Andelen studerande som hoppar av utbildningen och antalet nyutbildade sjuksköterskor som söker sig till andra yrken utgör i genomsnitt 15 %. Dessutom är sjuksköterskornas lön minst 12 % lägre än lönen hos andra yrken med motsvarande utbildning.”

Yrkets största potential

”Tillväxtpotentialerna ligger i sjukvårdens särställning. Sjuksköterskornas styrka är att de har den holistiska infallsvinkel som samhället behöver, och därför är det viktigt att starka sjuksköterskor involveras mer i myndigheternas målformulering.”

Så kommer vi i mål

”Sjuksköterskor måste tänka på vården i ett större perspektiv och inte bara göra sig gällande inom interna yrkesforum. För att stärka sjuksköterskornas image måste man utveckla rakryggade ledare som inte är rädda för att fatta svåra beslut och som är villiga att stå på barrikaderna.”



”Från skeptiker till teknikoptimist

2012 tog sjuksköterskan Tove Larsen (t.v.) och projektledare Kari Eidnes Björkheim initiativ till "Vestlandsprojektet". Projektet utvecklade välfärdsteknologiska lösningar som bidragit till förbättrad hälsovård i 17 kommuner.

Välfärdsteknik har förenklats arbetsdagen för resurssjuksköterskan **TOVE LARSEN**. I Vestlandet i Norge har tekniken dessutom ökat säkerheten för både patienter och anhöriga, och det har skett på ett kostnadseffektivt sätt. Sjuksköterskor bidrar till att lösa den utmaningen som består av att antalet äldre ökar samtidigt som det råder brist på sjuksköterskor.

"Det är bara att trycka på alarmknappen på hans arm, så ringer den efter en sjuksköterska. Inom fem minuter är vi på plats."

Resurssjuksköterskan Tove Larsen är på besök hos Per Reidar Dale, en 77-årig man i Lindås på norska västkusten. Efter 52 år som lastbilschaufför gick Dale i pension 2011, men hans tillvaro innehåller en del prövningar. Han har KOL och kämpar med att andas, och hjärtat har varit ett bekymmer sedan den första infarkten för åtta år sedan.

"En kväll satt jag här i stolen, allt var bra. Men plötsligt kunde jag knappt andas, och fick trycka på alarmet. Klockan var 23.45. Efter en liten stund kom någon, och jag fick hjälp med en andningsapparat", berättar han.

Förutom larmet runt handleden har han en sensor i sovrummet som registrerar om han står upp. En annan sensor, som befinner sig i vardagsrummet, visar om han är uppe och går. Det finns även fallsensorer, dörrsensorer och brandlarm. Om inga rörelser registreras på ett par timmar skickas ett larm automatiskt till ett centralkontor som är i drift dygnet runt.

"Välfärdsteknik har gjort allt enklare", säger Tove Larsen. "Tekniken ger oss en känsla av säkerhet i hem-sjukvården, brukarnas liv underlättas, och vi behöver inte titta till dem lika ofta."

Utmaning ledde till utveckling

Våren 2012 började det hända något i den lilla kommunen Lindås som ligger en timmes bilfärd norr om Ber-



FAKTA NORGE

Antal sjuksköterskor
105 922 är aktiva på arbetsmarknaden. 87 % arbetar i den offentliga hälso- och sjukvården samt inom socialtjänsten. 3 % arbetar inom offentlig administration 3,5 % inom utbildningsväsendet, 5,5 % inom andra branscher och 0,5 % arbetar via bemanningsföretag.

Utbildningens längd
3 år.

Lön och pension
49 215 NOK (4 996 euro) i månaden tjänar sjuksköterskor som arbetar inom den offentliga sektorn, och som inte är chefer eller inte har en masterutbildning i genomsnitt. Tiondelen med högst lön har en månadslön på 52 497 NOK (5 329 euro). Tiondelen med lägst lön har en månadslön på 41 472 NOK (4 210 euro). Till detta kommer pension på 12-16 % av 48 309 NOK, och 2 % av arbetstagarens lön går till pension.

Ledarskapsutbildning
6 000 medlemmar av den norska sjuksköterskeföreningen är registrerade som sjuksköterskechefer.

Forskning
Det finns 2 000 vetenskapliga medarbetare inom sjuksköterskeutbildningssystemet, ca 200 av dem är professorer. Det finns ingen statistik över antalet sjuksköterskor med doktorsexamen.



Foto NSF ARKIV

DER VAR EN GÅNG

Den 17 maj 1945 visade norska sjuksköterskor sin tacksamhet över att freden hade kommit genom att marschera i parader över hela landet. Som här, i Oslo, Nasjonal Samling, ett fascistiskt parti som styrde Norge för tyskarnas räkning, tog under kriget kontroll över Sykepleierforbundet, och ett stort antal av förbundets medlemmar lämnade det i protest. Omedelbart efter krigsslutet ansökte de åter om medlemskap.



gen. Sjukhusen skickade allt fler äldre människor tillbaka till kommunen, och man var tvungen att tänka nytt. Frågan var hur man skulle kunna frigöra resurser och säkra kvaliteten på hälso- och sjukvårdstjänsterna. Svaret blev Vestlandsprojektet, som skulle förbättra och effektivisera välfärdstjänsterna med teknikens hjälp.

”Efter kort tid märkte vi att omvårdnadstekniken ledde till att behovet av att titta till brukarna minskade. Vi kunde lita på att tekniken vakade över dem och meddelade oss om det hände något. Tidigare kunde en person som trillat i

hemmet bli liggande en hel dag innan det upptäcktes”, berättar Tove Larsen.

Vestlandsprojektet har nu utvidgats till 17 kommuner, och det omfattar cirka 100 000 personer. Projektet är även ett forskningsprojekt som drivs av högskolan på Vestlandet via ”Senter for omsorgsforskning Vest”.

”Tekniken kan inte lösa hela den utmaning som fler äldre eller omvårdnadsbrist innebär, men den är en avlastning. Ta till exempel en enkel sak som digital medicin-dosering som berättar att ”Nu är det dags att ta din medicin”, och så trillar en påse ner i en skål. Om personen inte tar medicinen skickas ett larm till sjuksköterskan.

Det innebär att en sjuksköterska inte behöver köra till en viss brukare fyra gånger per dag”, förklarar hon.

Ingen teknik passar alla

Nu testas man även om människor med demens kan bo kvar hemma med teknikens hjälp.

”De flesta människor med demens vill inte bo på vårdhem. De föredrar att bo kvar i sina hem. Och det går, med hjälp av

dörrsensorer och larm. Om en demenssjuk person går ut mitt i natten ringer larmet på övervakningscentralen, och så kan vi rycka ut.”

Tove Larsen ler.

”Det underlättar arbetet för oss sjuksköterskor i hemsjukvården. Vi ser att välfärdstekniken fungerar eftersom den effektiviserar våra tjänster och gör det möjligt för oss att använda vår arbetstid på ett effektivare sätt.”

Hon anser att välfärdstekniken kommer att utvecklas ännu mer under kommande år.

”Vi har bara sett början. Allt fler klarar av sina liv i det egna hemmet, med god livskvalitet och en känsla av frihet. Det är viktigt att komma ihåg att det i grund och botten inte handlar om teknik utan om människor.”

Hur menar du?

”Tekniken är ett verktyg som kan leverera bättre tjänster. Men vi tvingar ingen att använda den, och det finns olika behov som behöver uppfyllas. Det handlar inte om ett färdigt paket som passar alla. Det är viktigt att se till helheten för varje enskild individ.”

Goda framtidsmöjligheter

I vardagsrummet hemma hos Per Reidar Dale har det blivit eftermiddag. Han har varit och tränat, och känner sig nu trött.

”Ibland kan det vara ensamt om kvällarna, men när sjuksköterskorna kommer

har de ofta tid med en pratstund. Det är trevligt”, säger Dale och ler mot Tove Larsen.

”Jag kom ihåg att jag var skeptisk när omvårdnadstekniken introducerades”, säger hon.


2020 kommer välfärdstekniken att vara en naturlig del av regionens serviceutbud.

”Jag var rädd för att tekniken skulle gå ut över vänliga händer och mänsklig kontakt. Men nu ser jag att vi inte kan bevara kvaliteten på tjänsterna utan denna teknik. Vi blir allt äldre, fler människor blir sjuka och behöver hjälp, och samtidigt råder det brist på sjuksköterskor.”

Hon tittar på Dale som sitter i sin stol.

”Nu ser vi att brukarna har blivit förtrogna med tekniken, och de kommer med förslag på förbättringar. Utvecklingen har gått snabbt sedan 2012, och under kommande år ska vi testa ytterligare tekniska lösningar i hemmet, till exempel videosamtal med läkaren och egna mätningar av blodtryck och blodsocker, så att brukaren slipper gå till läkaren för att få detta utfört.”

Kommer välfärdsteknik att göra arbetsdagen ännu lättare för sjuksköterskorna under åren som kommer?

”Ja, i kombination med en välfungerande organisation och engagerade chefer kommer välfärdstekniken att bli allt nyttigare. Jag är inte skeptisk längre. Nu är jag teknikoptimist.” 



YRKES- PERSPEKTIV

Tove Larsen, distriktssjuksköterska, Västnorge

Yrkets största utmaningar

”Att bemanningen är för låg, både på sjukhus och inom hemsjukvården. Tidspressen är för stor för många sjuksköterskor, och de kan inte utföra alla uppgifter. Samtidigt har sjuksköterskorna i kommunerna för många arbetsuppgifter. Allvarligt sjuka personer skickas från sjukhuset till hemsjukvården utan att sjuksköterskorna har lärts upp i tillräcklig utsträckning, och utan att de har tid att sköta om dem. Samarbetet mellan den specialiserade vården och primärvården måste förbättras.”

Yrkets största potential

”Med en ökad satsning på sjuksköterskor kan vi engagera oss i fler uppgifter och ta hand om allt fler sjuka personer. Sjuksköterskor är hängivna och vill utveckla sin yrkesmässiga expertis, och om de gör det kan fler få en mer korrekt och effektiv behandling.”

SÅ KOMMER VI I MÅL

”Välfärdsteknik kan hjälpa fler patienter och brukare att klara sig själva med olika hjälpmedel i hemmet så att sjuksköterskorna inte behöver titta till dem lika ofta. Sensorteknik och larm gör sjuksköterskornas tidsförbrukning mer effektiv, och vi kan använda mer tid på de personer som verkligen har behov av oss.”



Utveckling och forskning har fört Lena Berg till toppen av kompetensstegen. I dag är hon ansvarig för att utveckla och stärka omvårdnaden inom akutsjukvården vid Karolinska Universitetssjukhuset i Solna.

Hon har nått toppen av kompetensstege

En stark vilja att utvecklas har fört sjuksköterskan **LENA BERG** till toppen av sjukhusets kompetenssteg. Det har kostat på, men i dag är hon nöjd - både med lön och karriär. Svenska Vårdförbundet arbetar för att fler sjuksköterskor ska följa i hennes fotspår.

Den tid när sjuksköterskor valde sitt yrke enbart för att vårda och göra gott är förbi. I dag finns det ingen motsättning mellan att välja sjuksköterskeyrket och att satsa på sin egen utveckling och karriär.

Ett tecken på det är de karriärmodeller och kompetensstegar som sjuksköterskornas fackliga organisation, Vårdförbundet, och arbetsgivarna i Sveriges kommuner och regioner, SKR, har börjat samarbeta kring. Ett av målen är att det ska synas på löneavin att en sjuksköterska tar ansvar och utbildar sig.

Stockholm är en av de regioner som har kommit längst. På Karolinska Universitetssjukhuset i Solna och Hudinge infördes regionens kompetens-

stege 2017. En av de som befinner sig på översta trappsteget är sjuksköterskan Lena Berg.

Hon började studera det år när sjuksköterskeutbildningen blev treårig och utexaminerades 1996. Under de 20 år som gått sedan dess har hon upplevt hur yrkeskåren har utvecklats till självständiga specialister i omvårdnad.

Sjuksköterskor specialiserar sig, forskar och utvecklar vården. Samtidigt talar man i Sverige om en kris inom hälso- och sjukvården och om sjuksköterskor som är trötta på låga löner och dåliga arbetsvillkor. Vårdförbundet varnar för att allt fler erfarna specialistsjuksköterskor lämnar yrket och organisationen ingick 2019 ett centralt ramavtal med arbetsgivarna

FAKTA SVERIGE

Antal sjuksköterskor
109 515 sjuksköterskor arbetar inom hälso- och sjukvården. 82 % arbetar inom den offentliga sektorn. 18 % arbetar inom den privata sektorn.

Utbildningens längd
3 år.

Lön och pension
33 520 SEK (3 059 euro) i månaden tjänar sjuksköterskor, som inte har en ledande befattning i genomsnitt. Tiondelen med högst lön tjänar 38 750 SEK (3 536 euro), och den lägst avlönade tiondedelen har en månadslön på 27 700 SEK. Till detta kommer pension på 18,5 % som betalas av arbetsgivaren, och tjänstepension på 4,5 % för löner upp till 39 000 kronor. För löner över 39 000 kronor betalar arbetsgivaren 30 % till pension.

Ledarskapsutbildning
En undersökning från 2015 visar att 72 % av cheferna då hade genomgått interna ledarskapsutbildningar. Drygt 34 % hade genomgått akademisk ledarskapsutbildning.

Forskning
2 % av sjuksköterskorna har en doktorsexamen. Cirka 120 st. är professorer.





YRKES- PERSPEKTIV

Lena Berg, ledande sjuksköterska, Stockholm

Yrkets största utmaning

”Att sjuksköterskorna ska se sitt yrkesval som en karriärmöjlighet. Som andra professioner, till exempel läkare, gör.”

Yrkets största potential

”En viktig del av sjuksköterskornas arbetsuppgifter är att förebygga ohälsa och jag anser att vi har stora möjligheter - både att påverka hälso- och sjukvården och att förbättra folkhälsan. Detta gäller inte minst inom primärvården som står inför en viktig utveckling när den svenska hälso- och sjukvården går från att vara sjukhusstyrd till att fokusera på vård nära befolkningen.”

SÅ KOMMER VI I MÅL

”För att uppnå en sjukvård på lika villkor behöver alla yrkesgruppers kompetens tas till vara. Det anser jag att den gör också. Utmaningen kommer primärt att vara samhällsekonomi som till exempel tvingar flera sjukhus i Stockholm att dra ner på personal.”



om bättre löner. Målet är att särskilt yrkesskickliga medlemmar fram till 2022 ska få 10 000 kronor mer i månadslön. Hur det går kommer att visa sig i de lokala löneförhandlingarna i regioner och kommuner.

Möjlighet att utvecklas

Lena Berg vet hur livet som sjuksköterska kan te sig: stort ansvar, stress och jobb både på kvällar och helger. Men trots det vill hon nyansera bilden av yrket.

”Arbetsvillkoren kan vara dåliga och lönen låg, men det finns andra saker som är värda att framhäva. Jag har jobbat på Karolinska i 21 år och har aldrig känt mig tvungen att byta arbetsplats eftersom jag har kunnat utvecklas hela tiden. Att ha den möjligheten är en viktig del av vårt yrke.”

Efter några år inom ortopedi och kirurgi kom hon 2003 till Karolinska Universitetssjukhusets akutmottagning.

”För mig var akutsjukvården ett självklart val och när jag kom till akuten trivdes jag direkt. Snabba, korta möten med många patienter kräver mycket energi, men jag tycker om tempot, oförutsägbarheten i det dagliga arbetet och anspänningen när det handlar om liv och död”, säger Lena Berg.

Hennes ingångslön som nyutbildad sjuksköterska var 12 500 kronor i månaden. I dag är hon omvårdnadsansvarig för Funktionsområde akut och står på

det sjunde och högsta steget på kompetensstegen, där genomsnittslönen är 49 200 kronor i månaden.

Vägen till toppen gick via forskning

Hon är nöjd med sin lön och med var hon befinner sig i karriären. Men för att nå toppen på kompetensstegen krävs lång klinisk erfarenhet, magisterexamen, handledarmeriter och doktorandstudier eller en doktorsexamen. Efter åtta års forskning på halvtid försvarade Lena Berg 2018 sin doktorsavhandling om patientsäkerhetsrisker på akutmottagningar.

”Det krävde mycket av mig och min dotter saknade inte tiden när jag alltid satt vid köksbordet och skrev om kvällarna. Men forskningen var också en stimulerande utmaning som ledde mig vidare i karriären.”

Inom den svenska hälso- och sjukvården finns en lång tradition av medicinsk ledning. Att vara omvårdnadsansvarig sjuksköterska innebär att arbeta strategiskt med att utveckla och tydliggöra omvårdnaden. Lena Bergs dagar är fyllda av nätverkande, möten, seminarieverksamhet och en hel del arbete med händelseanalyser och avvikelshantering.


”En del av mitt arbete är att skapa forum för att lyfta sjuksköterskans profession. Vi har en långsiktig plan där vi i det första skedet möter första linjens chefer och omvårdnadsföreträdare i dialog och seminarier”, säger hon.



DER VAR EN GÅNG

Bilden är från ett vårdinstitution för barn som invigdes 1941. I institutionsstadgan står att "personalen ska behandlas hövligt och med lydnad". Här sitter föreståndarinnan vid en liten patients säng. Kanske var "hövligheten och lydningen" ömsesidig, och kanske existerade den personfokuserade sjukvården redan 1953, när bilden togs?

Lena Berg har aldrig ångrat sitt yrkesval. Hon ser yrket som ett smörgåsbord av möjligheter och för hennes del betyder det att hon nästan helt har lämnat det kliniska arbetet. Hennes drivkraft har alltid varit nyfikenhet och lust att utvecklas.

"Karriär kräver engagemang. Jag är nöjd med min löneutveckling, men viktigare än pengar är att kunna lyfta nivån på omvårdnaden och stötta mina kolleger i deras utveckling. Jag har svårt att släppa arbetet när jag är ledig och ingen utför mina arbetsuppgifter om jag är sjuk. Men det är fritt och jag älskar det." 

Sjuksköterskors samarbete i Norden under 100 år

1920

Sjuksköterskors samarbete i Norden (SSN) grundas vid den första kongressen i Köpenhamn. Man beslutar att kongress ska hållas vart tredje år samt att verkställande utskott ska sammanträda varje år. Medlemmar är sjuksköterskeorganisationerna i Danmark, Finland, Norge och Sverige.

1923

Den isländska sjuksköterskeorganisationen blir medlem.

1926

Beslut tas om att kongress ska hållas vart fjärde år.

1930

Beslut tas om att arbetsutskott (tidigare verkställande utskott) ska sammanträda vartannat år.

1935

SSN representerar nu 25 000 nordiska sjuksköterskor. SSN får sin första tryckta stadga.

1945

SSN firar 25-års jubileum.

1947

Boken "Sjuksköterskors samarbete i Norden - Kongressberättelser från 25 år" ges ut.

1948

De första två permanenta, yrkesmässiga expertgrupperna skapas, med fokus på utbildning och rationalisering av sjuksköterskors arbete, administration, ekonomi och sjukhusbyggnation.

1954

Nya stadgebestämmelser: SSN:s beslutanderätt övergår från kongressen till representantskapet. De permanenta, yrkesmässiga expertgrupperna skrivs in i stadgan och SSN får sitt första permanenta sekretariat med avlönad sekreterare och nedskrivna riktlinjer.

1970

Nya stadgebestämmelser: Kongressen som yrkesmässigt forum läggs ner. I stället arrangeras yrkesmässiga temasammanträden i samband med representantskapets årliga sammanträden. De permanenta yrkesmässiga kommittéerna läggs ner och ersätts av ad hoc-kommittéer.

1981

SSN börjar ge ut forsknings-tidskriften "Vård i Norden".

1983

SSN ger ut första utgåvan av "Etiska riktlinjer för sjukvårdsforskning i Norden".

1989

SSN representerar nu 225 000 sjuksköterskor.

Nya stadgebestämmelser:

SSN:s representantskap och temasammanträden avskaffas. Beslutanderätten övergår nu till styrelsen. Från och med nu hålls ett yrkesmässigt arrangemang per år. SSN:s beslutanderätt definieras för första gången i tryckt form: SSN kan uteslutande fatta beslut i ärenden som rör det nordiska samarbetet. Inte i ärenden av nationell karaktär.

1995

SSN firar 75-års jubileum och ger ut boken "Fem svanar i flock".

1998

Den färöiska sjuksköterskeorganisationen blir medlem.

2009

SSN publicerar rapport med status och rekommendationer gällande kvalitetsindikatorer inom näring (nutrition), smärta, trycksår, fall och föreskrifter.

2014

Det svenska SSN-medlemmen Vårdförbundet tar över utgivandet av "Vård i Norden" i samarbete med Svensk Sjuksköterskeförening. Namnet ändras till "Nordic Journal of Nursing Research" och publiceras av det brittiska förlaget Sage. Från och med 2015 tar man endast in artiklar på engelska.

2015

Stadgeändring: SSN:s sekretariat kopplas till organisationen i det land där SSN:s ordförande är placerad fysiskt.

SSN-konferens om avancerad klinisk sjukvård, Advanced Practice Nursing.

2016

SSN-konferens om patienter med komplexa behov.

2017

SSN-konferens om forskning inom omvårdnad.

2018

SNN håller konferens om lika lön och kontaktar de nordiska ländernas regeringar med anledning av behovet av politiska insatser mot löneskillnader.

2019

SSN håller workshop om CNO/GCNMO – Chief Nursing Officer/Government Chief Nursing and Midwifery Officer.

2020

En planerad jubileumskonferens ställdes in på grund av Corona-pandemin.

SSN definierar sig 2020 som ett samarbetsorgan för de nordiska sjuksköterskeorganisationerna, som avhandlar teman av gemensamt intresse på de yrkespolitiska, intressepolitiska, internationella och samhällspolitiska områdena.

SSN leds av en styrelse som sammanträder minst två gånger varje år. Styrelsen består av ordförandena för sjuksköterskeorganisationerna i de sex medlemsländerna. SSN representerar 340 000 sjuksköterskor och arbetar för:

- Utveckling av sjuksköterskers kompetens och funktionsområden
- En omvårdnadstjänst med hög kvalitet
- Värdesättande av sjuksköterskornas funktion i form av goda löne- och arbetsvillkor
- Inflytande på beslutsunderlaget för utveckling av hälsovården och hälsovårdspolitiken
- Säkerställande av att medlemsorganisationernas insatser i andra nordiska, europeiska och internationella forum koordineras.

Källor till historisk artikel, tidslinje och fakta

NETE BALSLEV WINGENDER, 1995, Fem svanar i flock - Sygeplejerskers Samarbejde i Norden 1920-1995, Sjuksköterskors samarbejde i Norden

VERA BROCK (redaktion), 1970, SSN 50 år, Sjuksköterskors samarbejde i Norden

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

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

WANJA PETERSEN, 1998, Frá Diakonissuni til Sjúkrasyrtrina, Sjúkrasyrtrafelag Føroya

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

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

SSN, 2018, Equal Pay and Working Conditions, Sjuksköterskors samarbejde i Norden

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

ARBEJDERHISTORIE, 2001, Ottetimersdagen, Leksikon.org

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

EUR-LEX, 2019, Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/55/EU av den 20 november 2013, eur-lex.europa.eu

DE SEX NORDISKA SJUKSKÖTERSKEFÖRBUNDEN, 2019, diverse historiska data och information till faktarutor; lönestatistik från 2018.

SSN:S SEKRETARIAT, 2019, diverse historiska data om organisationens aktiviteter

”

Även om vårt Syfte inte är stora Resolutioner och ett mäktigt, gemensamt Framträdande, så ligger det en oändlig Styrkekänsla i detta, att vi är ett samlat Stånd, som strävar efter samma Mål.

INBJUDAN TILL NORDISKA SJUKSKÖTERSORS FÖRSTA SAMARBETSMÖTE 1920



100
Sjuksköterskornas
Samarbete i Norden

