

1920 — 2020



Sykepleiernes  
Samarbeid i  
Norden



# 100

## Sykepleiernes Samarbeid i Norden

### Utgitt i 2020 av

Sykepleiernes  
Samarbeid i Norden  
Sankt Annæ Plads 30  
1250 København K  
Danmark  
+45 3315 1555

### Redaktør

Journalist Marianne Bom,  
[www.publicer.dk](http://www.publicer.dk)

### Design

Maria Frimann Storm og Mathias  
Nygaard Justesen, Dansk Sygeplejeråd

### Oversættelse

Summa Linguae

### Copyright

© Sykepleiernes Samarbeid i Norden og forfattere og fotografer som er kreditert i publikasjonen. Artikler og fotografier skal ikke offentliggjøres i annen sammenheng uten særskilt avtale med innehaverne av opphavsretten.

ISBN: 978-87-7266-704-1



# 100 år med nordiske svaner

**S**ykepleiernes Samarbeid i Norden, SSN, har nå eksistert i 100 år. I september 1920 samlet så mange som tusen nordiske sykepleiere seg i København og stiftet SSN. Det er imponerende med tanke på datidens langvarige reiser. Og like imponerende er det at SSN har blitt en stor og sterk organisasjon, som i dag er paraply for i alt 340 000 sykepleiere i de seks nordiske landene.

I anledning jubileet har SSN bestemt seg for å gi ut denne publikasjonen for å fortelle om de fem nordiske svanene, som nå har blitt til seks etter at den færøyske sykepleierorganisasjonen ble med i 1998.

Du kan lese om hvordan Sykepleiernes Samarbeid i Norden ble til, og hvordan sykepleiernes organisasjoner i Norden har samarbeidet om SSNs fire overordnede mål gjennom de siste 100 årene:

- Bedre utdanning
- Bedre lønns- og arbeidsvilkår
- Bedre ledelse i helsesektoren
- Mer sykepleiefaglig forskning

Vi har valgt å sette fokus på livet som sykepleier i Norden anno 2020. På hvordan sykepleiere i de seks landene – med samme utgangspunkt, men på vidt forskjellige måter – bidrar både til samfunnet og til å oppnå målene SSN har satt seg. Du får møte en helsesykepleier i en liten bygd på Færøyene, får høre om innsatsen for å hol-

de på personalet ved et stort sykehus i København, om høyteknologi i eldreomsorgen i Vest-Norge, om simuleringstrening på høyt internasjonalt nivå på Island, om høyt spesialisert, avansert sykepleie ved et helsesenter i Finland og om lederkarriere på universitetssykehuset i Stockholm.

Artiklene gir et innblikk i arbeidslivet til enkelte sykepleiere og viser litt av det enorme mangfoldet sykepleiefaget utgjør for oss sykepleiere og for samfunnet. De viser også at vi sammen har nådd langt når det gjelder utdanning, forskning og utvikling av helsesektoren. Et fellestrekk for alle landene er stoltheten over faget og hvordan det har utviklet seg – men dessverre også mangler i lønnen. Og lønn er en av de siste sakene SSN ved felles innsats har satt fokus på politisk.

«Nordiske organisasjoner, herunder sykeplejerskerne, inntager en særstil-

ling i Europa, når det drejer sig om medlemsopslutning og indflydelse i de nationale samfund.»

Slik skrev daværende leder for SSN, Kirsten Stallknecht, i forordet til SSNs 75-års jubileumsskrift. Disse ordene gjelder fortsatt. Sykepleierne i Norden har, og har hatt, en betydelig innflytelse, på grunn av sin gode evne til å organisere seg på både nasjonalt og nordisk nivå. Det gjelder både i de enkelte landene, på nordisk nivå og i de internasjonale sammenhengene der vi opptrer og er høyt verdsatt.

La oss stå sammen om denne linjen, slik at de seks nordiske svanene også fremover kan slå ut vingene vakkert og innflytelsesrikt.

*Med vennlig hilsen*

*Grete Christensen*

**GRETE CHRISTENSEN**  
Leder for SSN

*Guðbjörg Pálsdóttir*

**GUÐBJÖRG PÁLSDÓTTIR**  
Styremedlem SSN

*Minna Hahtela*

**MINNA HAHTELA**  
Styremedlem SSN

*Sineva Ribeiro*

**SINEVA RIBEIRO**  
FØRSTE NESTLEDER FOR SSN

*Óluva T Gong*

**ÓLUVA T GONG**  
STYREMEDLEM SSN

*Lill Sverresdatter Larsen*

**LILL SVERRESDATTER LARSEN**  
Styremedlem SSN

# Innhold



**Bertha Wellin, Henny Tscherning og Bergljot Larsson** var ledere for de svenske, danske og norske sykepleierne og var med på å stifte Sykepleiernes Samarbeid i Norden i 1920. Også de finske sykepleierne var med, og deres felles mål var bedre utdanning, kortere arbeidsdag samt bedre lønn og pensjon.



**Hanne Nygaard** har som avdelingssykepleier ved et sykehus i København påtatt seg lederansvar og forbedret introduksjonen av nyansatte. Dette bidrar til å holde de nyutdannede i jobben.



**Päivi Mähönen** fra Espoo i nærheten av Helsinki har tilegnet seg ny kunnskap gjennom hele arbeidslivet. Som 50-åring kvalifiserte hun seg videre, slik at hun i dag kan skrive ut resepter og avlaste legene i akutt-mottaket ved et helsesenter.



**Sólrun Foldbo** er helse-sykepleier på Færøyene, der kvinnene har Europa-rekord i barnefødsler. Hun håper at en ny revisjon av utdanningen til helsesykepleier og en forhåpentligvis bedre lønn vil redusere mangelen på helse-sykepleiere.



**Þorsteinn Jónsson** har spilt en viktig rolle for utviklingen av simuleringsundervisning på Island. Fantomspasientene vinner frem i utdanningen av sykepleiere og er et godt supplement til undervisningen på klinikken.



**Tove Larsen** er ressurs-sykepleier i Vest-Norge, der man har lyktes med å ta i bruk vel-ferdsteknologi på en måte som er til nytte for både innbyggere og samfunnsøkonomi.



**Lena Berg** er en av sykepleierne som har nådd toppen av både lønns- og kompetan-sestigen ved å forske og påta seg lederansvar. Hun er ledende sykepleier ved Karolinska Uni-versitetssjukhuset i Stockholm.




**Tidslinje:** 100 år med Sykepleiernes Samarbeid i Norden.



De første frontfigurene i SSN fotografert hjemme hos den danske lederen Henny Tscherning i 1920 (sittende t.v.). Ved siden av henne sitter den finske lederens stedfortreder, Sonja Koréneff. Stående fra venstre Bergljot Larsson og Bertha Wellin, hhv. norsk og svensk leder.

# 100 år

## med felles nordisk stemme

Helt fra den spede begynnelse i 1920 har Sykepleiernes Samarbeid i Norden (SSN) kjempet for bedre utdanning, arbeidsvilkår og lønn til sykepleiere. Tre konkrete krav ble reist på stiftelsesmøtet. Et av dem er ennå ikke oppfylt. 



**I september 1920 tok** tusen sykepleiere på seg reiseklærne og vendte nesen mot København fra Norge, Sverige, Finland og andre steder i Danmark. De var innkalt til «Det Første Nordiske Fællesmøde for Sygeplejersker» av Dansk Sygeplejeråd, som formulerte seg slik i invitasjonen:

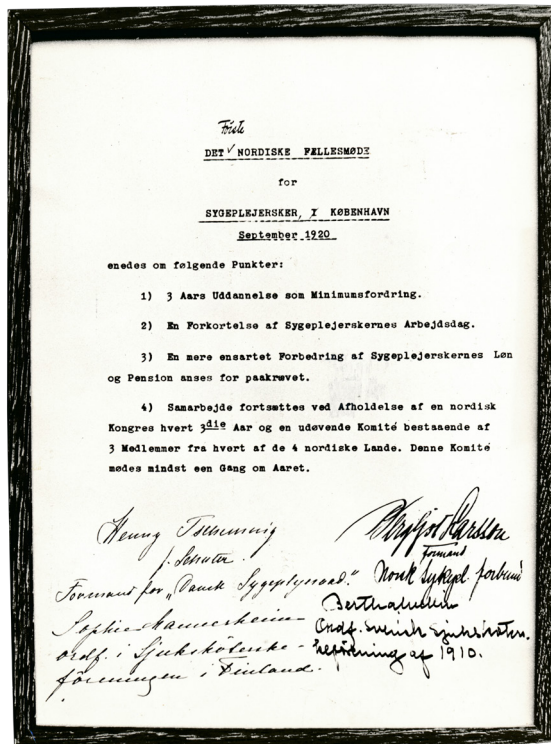
«Selv om vort Formaal ikke er store Resolutioner og mægtig samlet Optræden, saa er der en uendelig Styrkefølelse i dette, at vi er en samlet Stand, der stræber efter de samme Maal.»

På tredje dag av møtet vedtok forsamlingen et felles arbeidsgrunnlag, der også de organisatoriske rammer ble fastlagt. Det hele kunne fått plass på et papirark – og fylte ikke stort mer enn en moderne tweet.

Dermed var Sykepleiernes Samarbeid i Norden (SSN) en realitet, og i 2020 feirer sammenslutningen 100-årsjubileum med en konferanse i Danmark. Sykepleierorganisasjonene på Island og Færøyene har kommet med etterhvert, og 340 000 sykepleiere i Norden er nå under SSNs vinger.

### «Å tjene Gud og mennesker bedre»

Initiativtakerne er for lengst borte. Men de myndige og viljefaste blikkene deres kan man fortsatt møte på det offisielle bildet som ble tatt hjemme hos den danske lederen, Henny Tscherning, i 1920. Der poserer de kledd i datidens solide vevde stoffer, og på brystet har de et stort, rundt emblem med blondkant i rødt og hvitt: Adgangstegnet til sykepleiernes første fellesmøde.



Det opprinnelige dokumentet, som viser hva de tusen sykepleierne ble enige om å arbeide for i 1920.

skriftlige vedtaket fra 1920 fremgår det at SSN skulle arbeide for tre formål:

1. 3 Aars Uddannelse som Minimumsfordring
2. En Forkortelse af Sygeplejerskernes Arbejdsdag
3. En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension.

### Fortsatt mye til felles

Hundre år senere er det mye som har endret seg i sykepleierens liv og virke, men SSNs merkesaker i 2020 har ikke fjernet seg langt fra visjonene fra 1920. SSN arbeider fortsatt for god utdanning og for bedre lønn og arbeidsvilkår, både

på tvers av landegrensene i Norden og i internasjonale fora som International Council of Nurses (ICN). I årenes løp er det også vedtatt mål om å fremme kvalitet i ledelsen av helsesektoren samt om mer forskning.

Det er de seks lederne for sykepleierorganisasjonene som utgjør ledelsen i SSN. Grete Christensen, som i 2020 er leder for SSN og Dansk Sygeplejeråd, mener at de nordiske sykepleierne har mye til felles også i dag.

«Vi arbeider etter stort sett samme dagsorden i alle de seks landene. Det handler om å oppnå anerkjennelse for faget og om å få forbedret lønnen. Det handler også om å bevare og utvikle en god klinisk utdan-

Den gangen definerte organisasjonsfolkene faget som et kall, en oppgave, som sykepleiere uegennyttig påtok seg som følge av en sterk indre overbevisning. Ambisjonen med fellesmøtet var å «lære hverandre å kjenne og dermed tjene Gud og mennesker bedre», stod det i invitasjonen.

Språket er gammeldags, og fotografiet har nå gulnet.

Det var en annen tid.

Betyr det at SSNs opprinnelige eksistensgrunnlag er borte?

Nei, for i tillegg til å «tjene Gud og mennesker» ønsket grunnleggerne også å forbedre sykepleierens vilkår på områder som fortsatt er aktuelle. Av det korte



ning, og om å styrke ledelsen og den sykepleiefaglige forskningen – alt sammen som en brekkstang for bedre helse», sier hun.

SSN fremmer disse interessene ved å påvirke politikerne i de enkelte nordiske landene og ute i Europa. Som et eksempel kjempet SSN for å bevare en sterk profesjonsutdanning da et nytt EU-direktiv om «anerkjennelse av ervervsmessige kvalifikasjoner» skulle vedtas i 2013.

Samtidig bidrar SSN til enklere sykepleiefaglig samarbeid på tvers av grenser, noe som i siste instans påvirker hverdagen ute på klinikken, sier lederen:

«I organisasjonene sørger vi for at det er mulig for sykepleiere å møtes på nordisk, europeisk og internasjonalt plan, på tvers av fagområder. Kunnskap blir skapt og delt og settes ut i live gjennom de ulike faglige selskapene og interessegruppene våre», sier hun.

## Utdanning som kvalitetsmerke

Grete Christensen føler stolthet når hun minnes de kvinnene som stiftet SSN.

«De var så tøffe. Bare tenk på hvilke utfordringer de måtte overvinne for å møtes i København. I dag er det mye enklere for oss å forflytte oss, kommunisere på nettet og dele kunnskap», sier hun.

I 1920 tok de tusen sykepleierne fatt på den strevsomme turen med datidens tog, båter og sporvogner. På et gruppefoto foran det danske parlamentet stråler ansiktene deres stålsatte mot oss den dag i dag. De kom, de diskuterte, og de stilte de tre kravene om utdanning, kortere arbeidstid og bedre lønn og pensjon.

Hvor lang tid skulle det gå før kravene ble innfridd?

Det første kravet om tre års utdanning ble gjenstand for drøftelser i flere tiår, både internt og politisk. Utdanning var også den gangen det kvalitetsmerket som skulle tiltrekke unge til faget og være en brekkstang for anerkjennelse, bedre lønn og arbeidsvilkår.

Da man i 1920 ble enige om et felles krav på minimum tre år, hadde Finland nettopp innført en treårig utdanning i

1919. På fellesmøtet diskuterte man frem og tilbake om hvor mye utdanning som skulle til for å kunne kalle seg sykepleier. De svenske sykepleierne ble kritisert for å ha akseptert en utdanning på to år, og internt i SSN var utdanningsspørsmålet gjenstand for uro i mange år, selv om alle innerst inne var enige om kravet på minst tre år.

I 1986 var diskusjoner om utdanningens art og lengde i ferd med å splitte SSN, da Norsk Sykepleierforbund krevde en endring av den svenske utdanningen for å gi autorisasjon til svensker som ønsket å arbeide i Norge.

Men samarbeidet tålte krisen. Det var mer som knyttet dem sammen enn som skilte dem fra hverandre.

De svenske sykepleierne måtte vente i 73 år på å få utdanningskravet fra 1920 oppfylt. I Sverige ble sykepleierutdanningen treårig i 1993. I Danmark skjedde dette til sammenligning i 1933. I Norge i 1948.

Men det hører med til historien at det i flere land fantes treårige utdanninger på sykehus lenge før de offisielle, landsdekkende beslutningene om dette ble tatt. Fra 1899 tok Dansk Sygeplejeråd bare opp sykepleiere med tre års utdanning, og i Norge var den første sykepleierutdanningen i Bergen treårig fra begynnelsen av 1908.

## Kortere arbeidsdag

Kravet om kortere arbeidsdag var også et ømtålig tema internt i SSN i 1920.

Når fikk sykepleierne oppfylt kravene fra 1920?	Danmark	Finland	Færøyene	Island	Norge	Sverige
Tre års utdanning som minstekrav	1933	1919	1920* /1980**	1931	1948	1993
Åtte timers arbeidsdag***	1946	1946	1948	1942	1937	1939
Lønn på nivå med sammenlignbare yrker****	Ikke ennå	Ikke ennå	Ikke ennå	Ikke ennå	Ikke ennå	Ikke ennå

\* Delvis utdanning i Danmark

\*\* Hele utdanningen på Færøyene

\*\*\* Opprinnelig formulering: «En Forkortelse af Sygeplejerskernes Arbejdsdag»

\*\*\*\* Opprinnelig formulering: «En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension»

Kilder: Dansk Sygeplejehistorisk Museum og SSNs medlemsorganisasjoner



Deltakerne på det første fellesmøtet i SSS i 1920. Foran det danske parlamentet.



Det var enighet om at de ordinære vaktene på 12–14 timer var for lange. Men samtidig var det stor motstand mot åtte timers arbeidsdag, som den internasjonale arbeiderbevegelsen hadde kjempet for siden 1889 og nettopp var i gang med å trumfe gjennom i Norden. I København oppnådde arbeiderne åttetimersdag få måneder før SSSs stiftelsesmøte.

Men det gjaldt ikke for sykepleiere, og en så kort arbeidsdag ville være i strid med kallet og etikken, ble det sagt på fellesmøtet. Tre-skiftarbeid ville medføre uro for pasienten, og opp-

deling av arbeidet kunne ødelegge arbeidsgleden og den faglige interessen, fremgår det av referatet. Til dette svarte en «plejemoder» ved Blegdamshospitalet i København, Emma West, som gikk inn for de åtte timene:

«Ja, sykepleierne har jo alltid hatt problemer med å venne seg til nye tanker, men her må de gjøre det.»

Denne påstanden førte til protester fra forsamlingen.

I ettertid har sykepleierne i Norden vent seg til tanken om redusert arbeidstid. I fem av de seks nordiske landene arbeider

over halvparten av sykepleierne i dag på deltid, med Finland som et unntak.

Men hvordan kunne kollegaene fra den gang arbeide så mye? Det kunne de fordi de var «gift» med arbeidet. Frem til midten av forrige århundre var det vanlig at sykepleiere bodde på sykehuset. Først etter andre verdenskrig, da det var mangel på sykepleiere, ble det anerkjent å kombinere arbeidet med ektefelle og familie.

Det kom til å ta lang tid å få innført åtte timers arbeidsdag for sykepleiere i Norden. Norge var først ute. I 1937. Færøyingene måtte vente lengst. Til 1948.





Men arbeidsuken var fortsatt lang. Først i 1970-årene ble fem dagers arbeid og to dager fri utbredt i Norden.

### Lønn og arbeidsvilkår

Det tredje kravet fra fellesmøtet i 1920 var «En mere ensartet Forbedring af Sygeplejerskernes Løn og Pension». På dette punktet har det i alle år hersket full enighet i SSN.

Det er samtidig det eneste av de tre opprinnelige kravene som ikke er oppfylt. Ifølge SSN får sykepleiere i Norden den dag i dag for lav lønn i forhold til andre faggrupper med tilsvarende utdanning og ansvar.

Selvfølger har det vært fremgang. For 100 år siden fikk sykepleiere for eksempel en del av lønnen utbetalt i naturalier. De fikk mat og tak over hodet.

Det prinsippet tok SSN for alvor et oppgjør med da man igjen kunne se fremover etter andre verdenskrigs redsler. I 1946 krevde SSN at sykepleiere skulle lønnes etter «bruttolønn-prinsippet», beregnet ut fra en åtte timers arbeidsdag og likestilt med funksjonærer. Nå skulle det være slutt på å motregne kost og losji i lønnen.

Men ifølge den siste SSN-rapporten om likelønn fra 2018, ligger sykepleiere fortsatt etter. I de nordiske landene er det en lønnsforskjell på 20 % mellom menn og kvinner med utdanning på bachelornivå. Kvinnedominerte yrker som sykepleier får fire femdelere av den lønnen som utbetales i mannsdominerte yrker med samme utdanningsnivå.

Sykepleiernes lønn og forhandlings-situasjon varierer fra land til land, men i løpet av årene er det én tendens som har vært den samme, sier Grete Christensen:

«Tålmodighet er dessverre kodeordet når man arbeider for bedre vilkår for sykepleiere. Vi har i hele Norden gått inn for å få bedre utdanning, anerkjennelse og dermed høyere lønnsnivå. Likevel ligger vi på et vesentlig lavere nivå enn mannsdominerte yrker. For å få rettet opp ulikhetene ser jeg ingen annen utvei enn at regjeringen må gripe inn og sette av penger til sykepleiere», sier hun.

### Ledelse og forskning

Nyere fokuspunkt i SSN er bedre ledelse og mer forskning. Begge deler vil medføre et kvalitetsløft for sykepleien

og forbedringer i sykepleiernes vilkår.


Sykepleieforskningen kom inn i SSNs formålsparagraf i 1954. I 1966 åpnet Europas første sykepleiefaglige forskningsinstitutt i Finland, og et par år før hadde en arbeidsgruppe i SSN foreslått at sammenlutningen skulle gi ut et forskningstidskrift. Men det krevde flere tiårs dialog i SSN før forskningen kom høyt opp på dagsordenen.

I 1981 hadde SSN premiere på forskningstidskriftet «Vård i Norden», og året etter holdt SSN sitt første forsknings-symposium i Finland.

I 2020 er det fortsatt langt mellom sykepleiere som forsker i de nordiske landene. Stiller man hundre sykepleiere på rekke, har en eller to av dem en ph.d.-grad.

### Internasjonalt samarbeid

Det nordiske samarbeidet har helt fra starten av vært knyttet til det internasjonale samarbeidet i International Council of Nurses. Ideen til SSN oppstod i de nordiske sykepleieorganisasjonene, i frustrasjon over at ICN lå brakk etter første verdenskrig. Ambisjonene var den gang – og er det fortsatt – å gjøre en forskjell internasjonalt, og SSN har hatt stor innflytelse ute i verden, sier Grete Christensen.

«Når de nordiske sykepleierne snakker, lyttes det, fordi vi kommer godt forberedte og velorganiserte. Derfor sitter nordiske sykepleiere i dag på viktige internasjonale stillinger. Vi har gjennomslagskraft, og den har vi brukt til nytte for sykepleiere og pasientene deres ute i verden, ikke minst i utviklingslandene.» 



A young woman with blonde hair, wearing white medical scrubs, stands smiling by a stream in a wooded area. The background is filled with bare trees and a warm, golden light from the setting or rising sun. Another person's hand is visible on her shoulder. She has a name tag that says 'CAROLINE' and a stethoscope around her neck.

# Spørsmål er en styrke ikke en svakhet





For tre år siden var det vanskelig å holde på de nyutdannede sykepleierne ved medisinsk mottak på Bispebjerg Hospital i København. Nå er situasjonen en annen, etter at avdelingssykepleier **HANNE NYGAARD** tok lederansvar for kulturen og introduksjonen til arbeidet.

**M**edisinsk mottak ved Bispebjerg Hospital i København hadde for tre år siden en stor utfordring i å holde på nyutdannede sykepleiere. To av tre nyutdannede sykepleiere sa opp jobben før de hadde vært ansatt i fire måneder.

Det var ikke hensiktsmessig verken for de nyutdannede, kollegaene deres eller for pasientene og driften av avdelingen. Avdelingssykepleier Hanne Nygaard tok derfor initiativ til å utvikle et nytt introduksjonsforløp for nyutdannede. Det ble innført som et forsøk i 2017 og hadde så god effekt at det ble permanent fra mai 2018.

I dag begynner alle nyutdannede ansettelsesforholdet med et 24 ukers langt introkurs, «Godt i gang», og bare hver tiende faller fra.

Avdelingssykepleier Hanne Nygaard har utformet forløpet sammen med kliniske

Hanne Nygaard, avdelingssykepleier ved medisinsk mottak på Bispebjerg Hospital i København, står bak introforløpet «Godt i gang», som har gitt nyansatte som Caroline Plum Olsen trygghet og selvtillit.

## FAKTA DANMARK

### Antall sykepleiere

70 935 er aktive på arbeidsmarkedet.  
3 % i staten, 58 % i regionene, 24 % i kommunene og 15 % i privat sektor.

### Utdanningsvarighet

3 ½ år.

### Lønn og pensjon

34 044 DKK (4 556,76 euro) er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som arbeider i regioner og kommuner og ikke er ledere eller har en mastergrad. Den høyest lønnede tiendedelen får 40 550 DKK (5 427,53 euro), den lavest lønnede tiendedelen får 27 854 DKK (3 728,21 euro). I tillegg kommer en pensjon på 13,55–14,18 % av fast lønn (grunnlønn og tillegg) og 3,75–5 % av ulempetillegg.

### Utdanning av ledere

5,5 % av sykepleierne har en sykepleierelevant lederutdanning på diplom- eller masternivå.

### Forskning

Færre enn 1 % av sykepleierne har en ph.d.-grad.





## FAGLIG INNSIKT

**Hanne Nygaard**, avdelingssykepleier, København

### Profesjonens største utfordring

«At det blir snakket om at sykepleiermangel kan løses ved å delegerer sykepleieroppgaver til andre faggrupper. Det skaper et behov for å definere tydeligere hva sykepleie er, og under hvilke forhold oppgavene krever at de løses av sykepleiere.»

### Profesjonens største potensial

«Det er den helhetsorienterte tilnæringsmåten vår. Eldre medisinske pasienter, multisyke og sårbare trenger en faggruppe som kan binde forløpet deres sammen på tvers av sektorer og få alle aktører rundt pasienten til å spille sammen.»

### Slik kommer vi i mål

«Det er i dag en tendens til at vi som helsevesen flytter ut til pasientene, i stedet for den tradisjonelle tilnærmingen der det var pasientene som skulle innordne seg etter vår måte å organisere oss på. Denne tendensen går også i retning av at ledelse går på tvers av sektorer og sykehus. Dette er gode skritt i riktig retning med tanke på å skape trygghet og sikkerhet for pasientene.»



spesialister. Hun har basert det nye forløpet på tilbakemeldingene hun har fått fra sykepleiere som har gått på tidligere introopplegg. At initiativet har lyktes, skyldes i høy grad at ledelsen tok ansvar for å utvikle kulturen, forteller Hanne Nygaard:

«Målet har vært å skape en ny kultur ved det medisinske mottaket. En kultur preget av respekt, ansvar og samhold. En kultur med et sunt læringsmiljø, der spørsmål blir regnet som en styrke og ikke som en svakhet.»

### Et sted å gå til med spørsmål

Problemet med det gamle introforløpet var at de erfarne sykepleierne som skulle lære opp hjelpe de nyansatte sykepleierne med å finne seg til rette på en ny arbeidsplass, ikke ble spurt om de hadde lyst til og var innstilt på å være med.

Det skapte en situasjon der de nyansatte sykepleierne ofte ble sett på som en byrde av noen av de erfarne sykepleierne. Dette var ikke ondt ment, men kom av at de ønsket å passe sitt eget arbeid og kanskje ikke følte seg rustet til å lære opp nye sykepleiere.

De nyansatte sykepleierne visste dermed ikke hvor de skulle gå med bekymringer og spørsmål.

Det er disse problemene Hanne Nygaard har forsøkt å komme til livs med det nye introforløpet, som inneholder en mikse av struktur og frivillig deltakelse.

«Underveis har jeg hele tiden invitert det faste personalet til å si fra om de var innstilt

på og hadde lyst til å delta på introforløpet. Det kan være at det ikke er den mest erfarne sykepleieren som er den beste til å lære bort, men at en mindre erfarne sykepleier er mer pedagogisk og flinkere til å dele kunnskapen sin med andre», sier hun.

### Nøkkelen til suksess

At de nyansatte sykepleierne blir møtt av en gruppe dedikerte og entusiastiske sykepleiere, regner Hanne Nygaard som selve nøkkelen til introforløpets suksess.

Introforløpet «Godt i gang» er satt sammen slik at den nyutdannede sykepleieren først får en introduksjon til sykehuset. De første 10 dagene gjennomføres så etter læringslab-prinsippet. Da er de nyutdannede på et tresengsrom, der det er tid til å fokusere på oppgavene under overvåking av erfarne sykepleiere. Deretter har de fire ukers følgevakter med erfarne sykepleiere – dag, kveld og natt. Underveis i forløpet gis det tilbud om et 2 x 3 timers mentoropplegg med en erfarne spesialsykepleier, og dette skjer innen de første 24 ukene.

### En drømmestart


For Caroline Plum Olsen, som begynte i ny jobb ved medisinsk mottak i januar 2019, har det vært en drømmestart som har betydd at hun følte seg tryggere og sikrere på seg selv i starten.

Caroline Plum Olsen ønsker spesielt å trekke frem hvor fornøyd hun har vært med læringslab-delen av introforløpet.



«Vi fikk være på tresengsrommet, der vi ikke trengte å forholde oss til resten av avdelingen og alle de nye kollegaene våre, men bare fokusere på å ta oss av de tre pasientene. Det gir en stor trygghet å få mulighet til læring på et lite fristed, der det er god tid til fokus og nærvær, og der man gjennomgår alle pasientgrupper», sier hun.

Caroline Plum Olsen husker godt hvordan hun lærte å rense luftveier med trachealsuging her, og hvordan det ga henne den selvsikkerheten hun trengte da hun få dager etter hadde en pasient med nettopp dette behovet:

«Jeg var ikke det minste i tvil om hvordan prosedyren skulle utføres.» 

## DER VAR EN GANG

En sykepleier underviser en sykepleieelev på et københavnsk sykehus i 1960-årene. Å få overrakt nøkkelen til medisinskapet var nesten et overgangsritual til de ferdig utdannede sykepleiernes verden. Den erfarne sykepleieren kontrollerte at alle tablettene ble riktig fordelt, og at injeksjonssprøytene var korrekt trukket opp. Først når eleven var helt sikker, ble hun sluppet løs på egen hånd i medisinskapet.



# Sykepleiere oppgraderer innen kunnskap og ansvar

Sykepleier **PÄIVI MÄHÖNEN** har holdt seg oppdatert på ny kunnskap gjennom hele livet. I dag tar hun seg av akuttpasienter og ordinerer visse typer medisiner i helsesenteret Samaria i Espoo ved Helsinki. Det har frigjort tid for legene til mer komplekse pasienter.

**S**ykepleier Päivi Mähönen, 59, ser seg rundt utenfor konsultasjonsrommet sitt. Stemningen er hektisk ved Samaria helsesenter i Espoo. Det er den tiden på året da mange blir rammet av sykdom. Vinterforkjølelsen kan både ses og høres denne morgenen.

«En kollega sa en gang at det kan lønne seg å holde bunken med kønumre skjult. Da blir det lettere å konsentrere seg om pasienten og ikke om den voksende køen», sier hun.

Päivi Mähönen har et arbeid som skiller seg fra det mange andre sykepleiere i Norden har. Her i Espoo møter innbyggerne en sykepleier når de bestiller akutttime ved kommunesenteret. Lege-ene er rett i nærheten, slik at sykepleierne alltid kan konsultere eller tilkalle en lege når det er behov.

Hun og fire andre sykepleiere ved helsesenteret har viderekvallifisert seg og har fått begrenset tilgang til å ordinere medisiner. De kan for eksempel igangsette medisiner på visse bakterieinfeksjo-

## FAKTA FINLAND

### Antall sykepleiere

72 208 er aktive på arbeidsmarkedet.  
83,8 % i kommunene, 15,2 % i privat sektor, 1,0 % i staten.

### Utdanningsvarighet

3,5 år til sykepleier  
4 år til akuttisykepleier og sykepleier innen folkehelsen

### Lønn og pensjon

3 082 euro er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som arbeider i det offentlige og ikke er ledere eller har tatt en mastergrad. Den høyest lønnede tiendedelen får 3 715 euro, den lavest lønnede tiendedelen får 2 565 euro. Ingen statistikk over pensjon.

### Utdanning av ledere

Ingen statistikk over antall lederutdannede.

### Forskning

Færre enn 1 % av sykepleierne har en ph.d.-grad.





Päivi Mähönen har tilegnet seg ny kunnskap gjennom hele arbeidslivet. Som 50-åring viderequalifiserte hun seg. Det betyr at hun i dag i visse situasjoner kan forskrive resepter og avlaste legene, slik at de bruker mindre tid på rutinemessige oppgaver.





## FAGLIG INNSIKT

**Päivi Mähönen**, sykepleier ved  
helsesenter, Espoo

### Profesjonens største utfordring

«Kommunens økonomi er svært stram, og det merkes i helsesektoren. Vi får ikke vikarer, og ressursene er virkelig knappe, særlig i influensaperioden. «Hvor lenge orker sykepleierne?» - det er et konstant samtaleemne. Det er behov for støtte, og ansvaret skal gjenspeiles i lønnen, slik at det blir nok sykepleiere også i fremtiden.»

### Profesjonens største potensial

«Det ligger et stort potensial i å viderequalifisere sykepleiere til å ha begrenset rett til å ordinere medisin. Det frigjør leger fra rutinemessig arbeid uten risiko for pasientsikkerheten. I tilfeller der vi sykepleiere er usikre, spør vi en lege til råds.»

### Slik kommer vi i mål

«I hele karrieren min har jeg følt at teamarbeid både gir bedre kvalitet på arbeidet og effektiviserer. Når de økonomiske ressursene ikke maksimeres, bør teamarbeid ha en viktig rolle. Med økt pensjonsalder er det også viktig å sørge for de eldre sykepleiernes trivsel og muligheter til å ivareta arbeidsoppgavene sine.»



ner, ordinere prevensjonsmidler til kvinner under 35 år og fornye resepter til astmapasienter. De kan også utføre vaksinasjoner mot influensa, hepatitt og vannkopper.

Men Päivi Mähönen ser ikke retten til å forskrive legemidler som den viktigste detaljen i arbeidsbildet sitt.

«Jeg undersøker, avklarer og vurderer et eventuelt behandlingsforløp, og i den forbindelse forskriver eller fornyer jeg av og til resepter», sier hun.

### Viderequalifisering hele livet

Er jeg fortsatt i stand til det som 50-åring? Det lurte Päivi Mähönen på da en kollega oppfordret henne til å søke om den viderequalifiseringen som krevdes for å ordinere medisin.

Det var hun virkelig.

«Da jeg begynte å bli i farmakologiske eksamensbøker, var jeg bekymret for om jeg i det hele tatt ville forstå noe av stoffet. Men da jeg leste mer, forstod jeg at jeg ved å arbeide på en medisinsk avdeling, allerede hadde tilegnet meg denne kunnskapen gjennom praksis. Det var forbausende mye farmakologi i hukommelsen min», sier hun.

Likevel var hun nødt til å gå all in for studiene.

«Det kunne man se på nattbordet mitt, der en stabel uleste krimbøker hopet seg opp», sier krimelskeren Päivi Mähönen.

Det er nå seks år siden.

Selve sykepleierstudiet ligger 26 år tilbake i tid.

«Jeg startet som 30-åring etter fødselen av det yngste barnet mitt. Men tanken på utdanning hadde nok romstert i hodet mitt, helt siden jeg var innlagt i flere måneder som barn.»

Päivi Mähönen ble ferdig som medisinsk/kirurgisk sykepleier midt i en krigstid. Det var vanskelig å få jobb. I to år hadde hun små vikarjobber ved Laakso sykehus, før hun fikk fast jobb.

Det er et press til å begynne med. Sykehuset laget ekstra sengeplasser med avskjerming, og det lå pasienter i oppholdsrommet.

«Vi sykepleiere sprang rundt med stikkbukkener. Det følte seg om arbeidet bestod i endeløse runder for å sjekke pasientene. Morgenrunden ble etterfulgt av lunsjrunden og deretter kveldsrunden,» minnes hun.

Men ikke lenge etter ble arbeidet omorganisert, mer effektivt og betraktelig mer meningsfylt. Så Päivi Mähönen trivdes ved Laakso sykehus i 17 år – innimellom avbrutt av korte ansettelsestider ved andre sykehus. Det gav ny energi og ny kunnskap, slik at hun ikke grodde fast.

### Nye oppgaver som 50-åring

Som 50-åring skjedde det noe uventet. Päivi Mähönen fikk smerter. Nakken, fingrene og ryggen begynte å vise tegn på at hun ikke kom til å klare det tunge pasientarbeidet i all evighet.

«Da bestemte hun seg for å søke på en stilling ved Kalajärvi helsesenter i Espoo.»



Senteret var lite, noe som var både behagelig og krevende.

«Jeg måtte håndtere flere oppgaver som ikke var innenfor min komfortsone. Jeg hadde så å si aldri undersøkt barneører, og når en av kollegaene var syk, hadde jeg dobbelt arbeid.»

For et par år siden gikk hun over til Samaria helsesenter, der hun passer telefonen, arbeider med akuttmottak, prevensjonsrådgivning og har konsultasjoner som sykepleier. Her behandles ca. 80 % av pasientene av sykepleiere, slik at legene får mer

tid til ikke-akutte pasienter. I løpet av seks år er legenes konsultasjoner på ukens travleste dag, mandag, redusert fra 120 til 30.

### **Barndommens drøm oppfylt**

Samarbeidet fungerer godt – også på tvers av fag.

«Her samarbeider alle, og legene våre er svært hyggelige», sier hun, som bortsett fra enkelte sommervikarer, bare har møtt virkelig hyggelige leger som gjerne sprer kunnskapen sin til andre. Kunnskapen flyter også den andre veien:

«En klok lege lytter til sykepleieren», konstaterer den erfarne sykepleieren, som har knappe fem år igjen til pensjonen.

«I min alder krever en hard arbeidsdag restitusjon på en helt annen måte enn da man var ung», sier Päivi Mähönen.

Etter en anstrengende dag tar hun en økt i treningsrommet eller drar hjem og tøyer ut de ømme musklene.

Det finnes også dager med god flyt.

«Da opplever jeg – som i drømmen fra barndommen – at jeg møter mennesker på arbeidet mitt og hjelper dem.» →

## **DER VAR EN GANG**

Sykepleiere undersøker en pasientmappe ved Oulu universitetssykehus. Bildet ble i sin tid utgitt i avisen Kaleva i februar 1981, og artikkelen handlet om mangel på sykepleiere.



# Sett skoene i gangen

Kvinnene på Færøyene har Europa-rekord i barnefødsler, og den første tiden spiller helsesykepleierne en viktig rolle hos den nybakte familien, sier helsesykepleier **SÓLRUN FOLDBO**. Men innsatsen er utfordret av mangel på arbeidskraft, og det skal bedre lønn og utdanning gjøre noe med.

**S**ólrun Foldbo henger jakken på en knagg i gangen og setter fra seg skoene.

«Uansett hvor travelt jeg har det, henger jeg alltid jakken i gangen og tar av meg skoene. Det er viktig at foreldrene føler at man har tid til dem.»

I den mørkegrå sofaen ligger Ranja ved mammas bryst. Hun er 3,5 måned gammel. Bare en lysebrun hårtust skimtes – og det lille kinnet som beveger seg rytmisk.

Sólrun Foldbo er helsesykepleier. Hun arbeider i hjembygden sin, Lorvík, og i nabobygdene. Som helsesykepleier innen småbarnsområdet er det hennes oppgave

å gi foreldre veiledning og støtte med utviklingen og trivselen til barna deres.

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

Man ville miste noe hvis helsesykepleierne bare jobbet på et senter der foreldrene måtte møte opp. I hjemmet kommer man tettere på familien og har ro til å snakke om barnets trivsel, amming, tilknytning, reaksjoner etter fødsel, parforhold, kosthold og andre relevante emner.

Kosthold og amming gir mening, men hvorfor blande seg i parforhold?

«Helsesykepleiere arbeider med helheten. Hele familien. Har foreldrene problemer, påvirker det også



## FAKTA FÆRØYENE

### Antall sykepleiere

822 medlemmer er aktive på arbeidsmarkedet  
79 % i staten, 18 % i kommuner og 3 % i privat sektor.

### Utdanningsvarighet

4 år.

### Lønn og pensjon

35 533 DKK. (4 738 euro) er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som ikke er ledere eller har tatt en mastergrad. Den høyest lønnede tiendedelen får 40 502 DKK (5 400 euro), den lavest lønnede tiendedelen får 29 374 DKK (3 916 euro). Det månedlige pensjonstillegget er minimum 15 % av grunnlønnen og beregnes ikke av ulempetillegg.

### Utdanning av ledere

Rundt halvparten av avdelingslederne har eller har påbegynt en diplomutdanning. Alle sykepleiefaglige ledere på sykehus har en mastergrad. I den primære sektoren har halvparten av den øverste sykepleiefaglige ledelsen en mastergrad i ledelse.

### Forskning

Færre enn 1 % av sykepleiere har en ph.d.-grad.





Sólrún Foldbo måtte flytte til Danmark i et år, da hun videreutdannet seg til helsesykepleier. En nytt utdanningsopplegg gjør det i dag mulig for de nye studentene å oppholde seg mer på Færøyene.





barna. Derfor må helsesykepleieren også være oppmerksom på relasjonen mellom foreldrene», er svaret fra Sólrún Foldbo.

### **Viktig investering**

Ranja er mett og kikker opp med et stort smil.

«Hun har svært god øyekontakt», kommenterer helsesykepleieren.

Ranja er et av de 6–700 barna som hvert år blir født på Færøyene. Med 2,5 barn i gjennomsnitt er færøyske kvinner i førersetet når det gjelder barnefødsler i Europa.

Hvert barn får hjemmebesøk seks ganger, til det er halvannet år. Er det problemer, for eksempel med amming eller trivsel, får familien ekstra besøk. I tillegg får de tilbud om å være med i en mødregruppe.

Det er ikke dokumentert i statistikk eller forskning på Færøyene. Men Sólrún Foldbo er ikke i tvil om at yrket hennes har enorm betydning for barnas trivsel. Ved tidlig inn-

## **DER VAR EN GANG**

Etter andre verdenskrig reiste sykepleier Marin Skipanes rundt på Færøyene sammen med en sanatorielege for å vaksinere befolkningen mot tuberkulose.

sats kan helsesykepleieren veilede og støtte i de mange utfordringene foreldre kan ha.

«Det gjør stor forskjell å investere tidlig og forebygge problemer som enda ikke har vokst seg store», sier hun.

### Få kollegaer

Det er sparsomt med kolleger. Sólrún Foldbo har bare én annen kollega i sitt område, når det gjelder barn i førskolealderen.

«Det kan være ensomt. I de større kommunene i Danmark er det flere helsesykepleiere på samme kontor, og du kan alltid møte en kollega å sparre med. Det kan vi ikke her. Vi er knappe 30 helsesykepleiere på Færøylene og møtes seks ganger per år. Men vi ser hverandre i mindre team ca. hver tredje uke», forteller hun.

Ranja pludrer, mens Sólrún Foldbo måler omkretsen på det lille hodet. Og så skal hun veies. De små armene feker, og tallene på vekten beveger seg opp og ned i takt med bevegelsene hennes.

«6 540 gram. Det er veldig bra.»

Sólrún Foldbo spør også hva storesøsteren på 16 måneder sier til den lille. Storesøsteren ser ut til å være glad for lillesøsteren sin, og Ranja smiler mye når hun får øye på storesøsteren, forteller mammaen.

### Behov for flere helsesykepleiere

Gjennomsnittsalderen i yrket er høy på Færøylene – over 50 år. Det har gått tregt med å få folk til å utdanne seg til helsesykepleier, kanskje fordi det innebærer flytting til Danmark

i en periode. For øyeblikket er 14 prosent av stillingene besatt med sykepleiere som har fått dispensasjon fra utdanningskravet.

Sólrún Foldbo ventet i mange år før hun mente at familien var klar.

I 2008 flyttet hun med mann og tre barn til Århus, der de bodde i ett år mens hun utdannet seg til helsesykepleier. Det var en utfordring å rive familien opp fra hjemstedet, både økonomisk og sosialt.


Hun har imidlertid håp om at et nytt utdanningsopplegg vil få flere til å utdanne seg til helsesykepleier. Nå trenger man bare å oppholde seg i Danmark i kortere perioder, og en del av undervisningen foregår på Internett.

Deretter mangler det bare at lønnen får et løft.

Sólrún Foldbo har absolutt ikke angret på at hun valgte å bli helsesykepleier. Hun elsker arbeidet sitt.

«Jeg har arbeidet som sykepleier mange steder, blant annet på sykehus og i eldreomsorgen. Det har jeg vært fornøyd med, men jeg liker best å arbeide med barna. Det er livsbejaende å se dem trives, og at man kan gjøre en forskjell.»

Før Sólrún Foldbo forlater Ranja og mammaen hennes, avtaler hun et nytt besøk om to uker.

I gangen tar hun på seg jakke og sko og går ned i bilen. Neste besøk er i nabobyen, Fuglafjørður. Her skal hun hilse på en ny liten færøying, som kom til verden for seks dager siden. 



## FAGLIG INNSIKT

**Sólrún Foldbo**, helsesykepleier,  
Færøylene

### Profesjonens største utfordring

«Gjennomsnittsalderen i yrket er høy, og vi mangler utdannede helsesykepleiere på Færøylene. Det kan være en utfordring for familie og økonomi å ta helsesykepleierutdanning i Danmark. Med knappe 30 helsesykepleiere spredt over hele landet kan det være ensomt og vanskelig å få nødvendig sparring.»

### Profesjonens største potensial

«Å holde fast ved at alle småbarnsfamilier skal ha hjemmebesøk av helsesykepleieren. Slike besøk har et unikt potensial som helsefremmende tilbud og forebygger helseproblemer på et tidlig stadium. Og på skolene har helsesykepleieren en viktig funksjon for elevenes trivsel og helse. Elevene kommer ofte frivillig når de har problemer. Fordi de ser helsesykepleieren jevnlig, har de et tillitsforhold til henne.»

### Slik kommer vi i mål

«Det er behov for flere ressurser, blant annet til utdanning av helsesykepleiere. Lønnen må bli bedre, og det politiske systemet må innse at investering i helsefremmende og forebyggende tiltak lønner seg.»



# Sykepleier er pioner innen simulering i undervisningen





På grunn av mangel på kliniske undervisningsfasiliteter har man på Island i stadig større grad tatt i bruk simuleringsundervisning. Simulering vil aldri erstatte klinisk undervisning, men har utvilsomt sine fordeler, sier sykepleier **PORSTEINN JÓNSSON**, som har spilt en viktig rolle for utviklingen.

**M**an kan trygt si at akutt- og intensivsykepleier Þorsteinn Jónsson har gått nye veier på vegne av faget.

Han er Islands ledende spesialist innen simuleringsundervisning, som i de siste årene har fått en stadig større plass innen helsefagene. Þorsteinn Jónsson har ledet simuleringsundervisningen ved Islands Universitet og er prosjektleder for simulerings-senteret ved Landspítali Íslands, Islands rikssykehus.

Simulerings-senteret fikk nylig internasjonal sertifisering fra ASPiH, Association for Simulated Practice in Healthcare, og er det første senteret utenfor Storbritannia som har oppnådd denne anerkjennelsen.

På Island har utdanningen av sykepleiere i de siste årene vært utfordret av at behandlingssøningene blir stadig mer kompliserte og pasientene sykere. Samtidig har studentene fått færre mulighe-



Þorsteinn Jónsson er prosjektleder for simulerings-senteret ved Landspítali Íslands, som nylig har fått internasjonal sertifisering fra ASPiH, Association for Simulated Practice in Healthcare. Det er det første senteret utenfor Storbritannia som får denne anerkjennelsen.

## FAKTA ISLAND

### Antall sykepleiere

3 375 er aktive i helsesektoren. 94 % er ansatt ved offentlige institusjoner.

### Utdanningsvarighet

4 år.

### Lønn og pensjon

652 655 ISK (4 834 euro) er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som ikke er ledere eller har en mastergrad. Den høyest lønnede tiendedelen får 695 990 ISK (5 140 euro), den lavest lønnede tiendedelen får 579 427 ISK (4 279 euro). I tillegg kommer arbeidsgiverens pensjonsbidrag på 11,5 % av lønnsinntakerens samlede lønn og frivillig tilleggspensjon på 2 %.

### Utdanning av ledere

Ingen statistikk på antall lederutdannede. Kurs i ledelse har vært en del av bachelorutdanningen i sykepleie fra 1972.

### Forskning

Drøye 1 % av sykepleierne har en ph.d.-grad.



ter til å skaffe seg klinisk erfaring under utdanningen, og fokuset på pasientenes sikkerhet har økt.

På bakgrunn av dette har man ifølge Þorsteinn Jónsson sett simuleringsundervisning som en mulighet til å bygge bro mellom teoretisk kunnskap og prak-

tisk ferdighet – og som et bidrag til å utvikle studentenes faglige kompetanse.

### **Studentene er i sentrum**

I 2007 kom den første fantomdukken til Island, og etter dette har simulering vært systematisk brukt i undervisningen. Simu-

leringsundervisning skiller seg i stor grad fra tradisjonell undervisning, i og med at studentene er aktive deltakere.

I denne typen undervisning er det studentenes behov som har førsteprioritet, i motsetning til tradisjonell praksis, der pasientenes behov er hovedsaken. Pleie av

## DER VAR EN GANG

Islands sykepleierskole rundt 1950. Sykepleierelever har time, og på timeplanen står «repetisjon i anatomi». Velle-der er legestudent Árni Björnsson, som senere ble plastikkirurg.



alvorlig syke pasienter krever at forskjellige fagfelt arbeider koordinert sammen, og simuleringsundervisning er en god metode for å øve på samarbeid under de uventede omstendighetene som kan oppstå.

«Simuleringsundervisning er nok den beste metoden for å undervise og øve på samarbeid mellom forskjellige personalgrupper. Samarbeid krever nemlig bruk av mange kompetanseområder og ikke minst at man er forutseende», sier Þorsteinn Jónsson.

I undervisning med simulering får studentene først grunnopplysninger om «pasientens tilstand», og deretter begynner den praktiske delen. Når den er ferdig, holdes et såkalt debriefingmøte der man sammen gjennomgår prosessen trinn for trinn.

Tilbakemelding innebærer blant annet at deltakerne gjennomgår hendelsesforløpet, slik at gruppen får et felles syn på hva som egentlig skjedde. Noen ganger brukes opptak av simuleringen som en støtte i undervisningen, og deltakerne drøfter hva som kunne vært gjort på en bedre måte.

### **Bidrag til kritisk tenking**

Det er en utbredt antakelse at simuleringsundervisning bidrar til en kritisk og refleksiv tankegang hos studentene. For når de arbeider med en fantompasient, opplever de en direkte sammenheng mellom beslutningene sine og fantompasientens reaksjoner.


Samtidig har simuleringsundervisningen den fordel at det er i orden å gjøre feil, og studentene får mulighet til å se følgene av feilene og lære av dem.

«Simuleringsundervisning åpner også for muligheten til å gjøre oppgaven systematisk vanskeligere og gjenta øvelsen om og om igjen», sier Þorsteinn Jónsson. «Selv om fantompasienter aldri vil erstatte klinisk undervisning, har simuleringsundervisning utvilsomt sine fordeler, og mulighetene for å gi oppgaver er nærmest uuttømmelige.»

### **Tre simuleringscentre på tre år**

Omfanget av simuleringsundervisning har vokst betydelig på Island frem mot 2020. På tre år er det bygd tre simuleringscentre i landet.

Kravet er at det bare er personer med fullført veilederkurs som kan stå for undervisningen. Frem til nylig ble veilederkursene holdt av utenlandske instanser. Men i de siste årene har Þorsteinn Jónsson ledet og tilrettelagt kurs for veiledere i simuleringsundervisning, og høsten 2018 gikk det første islandske kurset for slike veiledere av stabelen.

«Undersøkelser har vist at simuleringsundervisning har fordeler foran de tradisjonelle undervisningsmetodene, og det er derfor klart at omfanget av simuleringsundervisning innen helsefagene kommer til å øke betydelig i årene som kommer», sier han. 



## **FAGLIG INNSIKT**

**Þorsteinn Jónsson**, akutt- og intensivsykepleier, Reykjavík

### **Profesjonens største utfordring**

«Det er en økende mangel på sykepleiere. En knapp tredjedel av dem som er utdannet til yrket, arbeider med noe annet, og nyrekrutteringen tilsvarer bare det antallet som går ut i pensjon de nærmeste årene. Frafallet under utdanningen og frafall fra faget blant nyutdannede sykepleiere utgjør i gjennomsnitt 15 %. I tillegg er sykepleierens lønn minst 12 % lavere enn lønnen i andre profesjoner med tilsvarende utdanning.»

### **Profesjonens største potensial**

«Mulighetene for å gjøre et fremstøt for forbedring ligger i sykepleiers særstilling. Sykepleierens styrke er den holistiske tilnæringsmåten, som behøves i samfunnet, og derfor er det viktig at sterke sykepleiere involveres mer i myndighetenes formulering av mål.»

### **Slik kommer vi i mål**

«Sykepleiere må tenke på pleie i en større sammenheng og ikke bare gjøre seg gjeldende i fora for sykepleiere. For å styrke sykepleierens image må man utvikle ledere som står rakrygget og ikke er redde for å ta vanskelige beslutninger og være i frontlinjen.»



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

”Skepsisen min har snudd  
nå er jeg teknologi-  
optimistoptimist



Sykepleier Tove Larsen (t.v.) sammen med prosjektleder Kari Eidnes Bjørkheim. I 2012 startet de Vestlandsprosjektet, der satsingen på velferdsteknologi har gitt bedre velferdstjenester i 17 kommuner.

Velferdsteknologi har gjort arbeidsdagen lettere for ressursykepleier **TOVE LARSEN**. For pasienter og pårørende i Vest-Norge betyr dette også økt sikkerhet på en kostnadseffektiv måte. Sykepleiere bidrar til løsninger på utfordringen ved at det blir flere eldre og er mangel på sykepleiere.

”Det er bare å trykke på alarmknappen på armen hans, og så ringer den etter en sykepleier. Innen fem minutter er vi her.»

Ressursykepleier Tove Larsen er på besøk hos Per Reidar Dale, en 77 år gammel mann som bor i Lindås på den norske vestkysten. Etter 52 år som lastebilsjåfør trakk Dale seg tilbake i 2011, men livet har sine prøvelser: Han har kols og strever med pusten, og hjertet har vært en bekymring siden det første infarktet for åtte år siden.

"En dag satt jeg her i stolen, sola skinte, og alt var fint. Men så fikk jeg nesten ikke trukket pusten og trykte på alarmer. Kort tid etter kom det noen, og jeg fikk hjelp med en pustemaskin", sier han.

I tillegg til alarmer på håndleddet har han en sensor på soverommet. Den registrerer om han står opp. En annen sensor i stuen viser om han er oppe og går. I tillegg er det fallsensorer, dørsensorer og brannalarmer. Hvis det ikke registreres bevegelse innen et par timer, blir det automatisk sendt en alarm til et døgnåpent sentralkontor.

"Velferdsteknologi har gjort alt lettere", sier Tove Larsen. "Teknologien gir oss en følelse av sikkerhet i hjemmesykepleien, brukeren får et enklere liv, og vi trenger ikke å føre tilsyn så ofte."

#### Utfordring førte til utvikling

Våren 2012 begynte det å skje noe i den lille kommunen Lindås, som ligger en times kjøring nord for Bergen. Syke-

## FAKTA NORGE

### Antall sykepleiere

105 922 er aktive på arbeidsmarkedet. 87 % i det offentlige helsevesenet. 3 % i offentlig administrasjon, 3,5 % i utdanningssystemet, 5,5 % i andre bransjer og 0,5 % i vikarbyråer.

### Utdanningsvarighet

3 år.

### Lønn og pensjon

49 215 NOK (4 996 euro) er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som arbeider i offentlig sektor og ikke er ledere eller har tatt mastergrad. Den høyest lønnede tiendedelen får 52 497 NOK (5 329 euro). Den lavest lønnede tiendedelen får 41 472 NOK (4 210 euro). I tillegg kommer pensjon på 12-16 % av 48 309 NOK, og arbeidstakeren trekkes 2 % av lønnen til pensjon.

### Utdanning av ledere

6 000 medlemmer av Norsk Sykepleierforbund er registrerte som sykepleierledere.

### Forskning

2 000 vitenskapelige medarbeidere i sykepleierutdanningssystemet, ca. 200 av dem er professorer. Ingen statistikk på sykepleiere med ph.d.-grader.





Foto: NSF ARKIV

## DER VAR EN GANG

17. mai 1945 viste norske sykepleiere sin takknemlighet over freden ved å gå i tog over hele landet. Her i Oslo. Under krigen tok Nasjonal Samling, et fascistisk parti som styrte Norge på tyskerens vegne, kontroll over sykepleierforbundet, og en stor del av medlemmene forlot forbundet i protest. Umiddelbart etter krigen meldte de seg raskt inn igjen.



husene sendte flere og flere eldre mennesker tilbake til kommunen, og det var nødvendig å tenke nytt: Hvordan kan vi frigjøre ressurser og sikre kvaliteten på helsetjenestene? Svaret var Vestlandsprosjektet, et prosjekt som skulle gjøre velferdstjenesten bedre og mer effektiv ved hjelp av teknologi.

"Det tok ikke lang tid før vi så at omsorgsteknologien førte til færre tilsyn hos brukerne. Vi kunne stole på at teknologien fulgte med på dem og varslet oss hvis det

skjedde noe. Tidligere kunne en person som falt hjemme hos seg selv, bli liggende en hel dag før det ble oppdaget", sier Tove Larsen.

Vestlandsprosjektet er nå utvidet til 17 kommuner og omfatter rundt 100 000 mennesker. Prosjektet er også et forskningsprosjekt drevet av Høgskolen på Vestlandet, ved "Senter for omsorgsforskning Vest".

"Teknologien løser ikke utfordringen med flere eldre eller mangel på sykepleiere alene, men den hjelper. Ta noe så enkelt

som digital medisindosering, som sier «Nå skal du ta denne medisinen», og så faller en pose ned i en skål. Og hvis medisinen ikke tas, blir det sendt en alarm til sykepleieren. En sykepleier trenger dermed ikke å kjøre ut til en bruker fire ganger daglig", sier hun.

### **Ingen teknologi passer for alle**

Nå testes det også om mennesker med demens kan bo hjemme ved hjelp av teknologi.



"De aller fleste med demens ønsker ikke å bo på sykehjem – de foretrekker å bli hjemme. Og med dørsensorer og alarmer er det mulig. Hvis personen går ut midt på natten, utløses alarmen på vaktcentralen, og vi kan rykke ut."

Tove Larsen smiler.

"Det gjør jobben lettere for oss sykepleiere i hjemmesykepleien. Vi ser at velferdsteknologien fungerer, fordi den effektiviserer tjenestene våre og gjør det mulig for oss å bruke arbeidstiden mer effektivt."

Hun tror at velferdsteknologi vil utvikle seg enda mer i de kommende årene.

"Vi har bare sett begynnelsen. Stadig flere mestrer sitt eget liv hjemme, med god livskvalitet og en følelse av frihet. Det er viktig å huske at dette faktisk ikke handler om teknologi, men om mennesker."

*Hva mener du?*

"Teknologi er et verktøy som kan levere bedre tjenester. Men vi tvinger ingen til å bruke det, og det er forskjellige behov som skal imøtekommes – det finnes ikke en ferdiglaget pakke som passer for alle. Det er viktig å se helheten for hver enkelt."

### **Gode muligheter i fremtiden**

Tilbake i stua hos Per Reidar Dale har ettermiddagen begynt. Han har vært på trening og føler seg trett.

"Det kan bli noen ensomme kvelder, men når sykepleierne kommer, har de

ofte god tid til å snakke. Det er hyggelig", sier Dale og smiler til Tove Larsen.

"Jeg husker at jeg var skeptisk da omsorgsteknologien ble introdusert", sier hun.


I 2020 vil velferdsteknologi være en naturlig del av regionens servicetilbud.

"Jeg var redd for at alle denne teknologien ville komme inn på bekostning av de varme hendene og den menneskelige kontakten. Men nå ser jeg at uten velferdsteknologi vil vi ikke være i stand til å bevare kvaliteten på tjenestene. Vi blir eldre enn noen gang før, flere mennesker blir syke og trenger hjelp – og det er mangel på sykepleiere."

Hun ser på Dale, som sitter i stolen.

"Nå ser vi at brukerne er godt kjent med teknologien og kommer med forslag til forbedringer. Utviklingen har vært stor siden 2012, og i de kommende årene tester vi flere teknologiske løsninger i hjemmet – som videosamtale med legen og egne målinger av blodtrykk og blodsukker, slik at de ikke trenger å gå til legen."

*Vil velferdsteknologi gjøre arbeidsdagen enda lettere for sykepleiere i årene som kommer?*

"Ja, i kombinasjon med god organisering og engasjerte ledere vil velferdsteknologi være enda mer nyttig i fremtiden. Skepsisen min er snudd. Nå er jeg teknologioptimist." 



## **FAGLIG INNSIKT**

**Tove Larsen**, ressurspsykepleier  
Vestlandsprosjektet

### **Profesjonens største utfordringer**

"At bemanningen er for dårlig, både for sykehus og hjemmesykepleien. Tidspresset er for stort for mange sykepleiere, og de klarer ikke å få utført alle oppgavene. Samtidig har sykepleierne i kommunene for mange oppgaver. Alvorlig syke mennesker sendes fra sykehuset til hjemmesykepleien, uten at sykepleierne har tilstrekkelig opplæring eller tid til å ta vare på dem. Samarbeidet mellom den spesialiserte og den primære helsetjenesten skal forbedres."

### **Profesjonens største potensial**

"Med økt satsing på sykepleiere kan vi engasjere oss i flere oppgaver og ta oss av stadig mer syke mennesker. Sykepleiere er dedikerte og ønsker å utvide sin faglige ekspertise, og hvis de gjør det, kan flere få en mer korrekt og effektiv behandling."

### **Slik kommer vi i mål**

"Velferdsteknologi kan bidra til at flere pasienter og brukere klarer seg selv med ulike hjelpemidler i hjemmet, slik at sykepleierne ikke trenger å føre tilsyn så ofte. Sensorteknologi og alarmer gjør sykepleiernes tidsforbruk mer effektivt, og vi kan bruke mer tid på dem som virkelig trenger oss."



Utvikling og forskning har ført Lena Berg til topps på kompetansestigen. I dag er hun ansvarlig for å utvikle og styrke sykepleien innen akuttsorgen ved Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm.

# Til topps på lønns- og kompetansestigen

En sterk vilje til å utvikle seg har ført sykepleier **LENA BERG** til topps på både lønns- og kompetansestigen. Det har kostet, men i dag er hun fornøyd. Det svenske Vårdförbundet arbeider for at flere sykepleiere følger i hennes fotspor.

**D**en tiden da sykepleierne valgte yrket bare for å pleie og vise omsorg, er forbi. I dag er det ingen motsetning mellom å velge sykepleiefaget og satse på sin egen utvikling og karriere.

Et tegn på denne utviklingen er karrieremodellene og kompetansestigene som sykepleierforbundet, Vårdförbundet og arbeidsgiverne i Sveriges kommuner og regioner (SKR) har begynt å samarbeide om. Et av formålene er at det skal vises på lønnsstappen når en sykepleier tar ansvar og utdanner seg.

Stockholm er en av regionene som har kommet lengst. Ved Karolinska Universitetssjukhuset i Stockholm ble regionens

kompetansestige innført i 2017. En av dem som befinner seg øverst, er sykepleier Lena Berg.

Hun begynte studiene sine det året da sykepleierutdanningen ble treårig, og ble ferdigutdannet i 1996. I løpet av de drøye 20 årene som har gått siden da, har hun opplevd hvordan profesjonen har utviklet seg faglig.

Flere sykepleiere spesialiserer seg, forsker og utvikler sykepleien. Men samtidig snakker man i Sverige om krise i helsevesenet og om sykepleiere som har gått lei av lave lønninger og dårlige arbeidsvilkår. Sykepleierorganisasjonen Vårdförbundet advarer om at flere erfarne sykepleiere forlater yrket, og organisasjonen inngikk i 2019

## FAKTA SVERIGE

### Antall sykepleiere

109 515 er aktive innen helse- og omsorgssektoren. 82 % i offentlig sektor. 18 % i privat sektor.

### Utdanningsvarighet

3 år.

### Lønn og pensjon

33 520 SEK (3 059 euro) er månedlig gjennomsnittslønn for sykepleiere som ikke er ledere. Den høyest lønnede tiendedelen får 38 750 (3 536 euro), den lavest lønnede tiendedelen får 27 700 SEK (2 645 euro). I tillegg kommer arbeidsgiverbetalt pensjon på ca. 18,5 % og tjenestepensjon på 4,5 % for lønninger opptil 39 000 SEK. For lønn over 39 000 SEK betaler arbeidsgiveren 30 % til pensjon.

### Utdanning av ledere

72 % av lederne hadde i 2015 en intern lederutdanning, 34 % av lederne hadde en akademisk lederutdanning.

### Forskning

2 % av sykepleierne har en ph.d.-grad. Rundt 120 er professorer.







## FAGLIG INNSIKT

**Lena Berg**, ledende sykepleier,  
Stockholm

### Profesjonens største utfordring

«At sykepleierne skal se på valget av profesjon som en karrieremulighet. Akkurat som andre profesjoner, for eksempel legene, gjør.»

### Profesjonens største potensial

«En viktig del av sykepleiernes oppgave er å forebygge dårlig helse, og jeg mener at vi har store muligheter - både til å påvirke helsevesenet og til å forbedre folkehelsen. Dette gjelder ikke minst innen primærhelsetjenesten, som står overfor en viktig utvikling når det svenske helsevesenet går fra å være sykehusstyrt til å fokusere på pleie tett på befolkningen.»

### Slik kommer vi i mål

«For å oppnå en pasientomsorg med like vilkår for alle pasienter må ferdighetene til alle profesjoner settes i spill. Slik tror jeg også det kommer til å gå. Utfordringen vil primært være samfunnsøkonomien, som for eksempel tvinger flere sykehus i Stockholm til å redusere arbeidsstyrken.»



en sentral rammeavtale med arbeidsgiverne om bedre lønn. Målet er at sykepleiere med spesielle faglige kvalifikasjoner skal ha 10 000 SEK mer i månedslønn frem mot 2022. Det vil nå vise seg i de lokale lønnsforhandlingene i regioner og kommuner hvordan dette gjennomføres i praksis.

### Mulighet for å utvikle seg

Lena Berg vet hvordan livet som sykepleier kan oppleves: Stort ansvar, stress og arbeid om kvelden og i helgene. Til tross for dette ønsker hun å nyansere bildet av sykepleiefaget.

«Arbeidsvilkårene kan være dårlige og lønningene lave, men det er andre ting som er verdt å fremheve. Jeg har vært på Karolinska i 21 år og har aldri følt behov for å bytte arbeidsplass, nettopp fordi jeg hele tiden har fått mulighet til å utvikle meg. Denne muligheten er en viktig side av profesjonen vår.»

Hun kom til akuttmottaket ved Karolinska Universitetssjukhus i 2003, etter noen år innen ortopedi og kirurgi.

«For meg var akuttomsorgen et innlysende valg, og da jeg kom til akuttmottaket, følte jeg meg hjemme med det samme. Raske, korte møter med mange pasienter krever mye energi, men jeg liker tempoet, det uforutsigbare ved hver dag og spenningen når det handler om liv og død», sier Lena Berg.

Startlønnen hennes som nyutdannet sykepleier var 12 500 SEK i måneden. I dag er

hun ledende sykepleier for akuttområdet, og på sjuende og høyeste trinn på kompetansestigen er gjennomsnittslønnen 49 200 SEK i måneden.

### Til topps gjennom forskning

Hun er fornøyd med lønnen og stedet der hun befinner seg i karrieren. Men for å nå til topps på kompetansestigen kreves lang klinisk erfaring, mastergrad, veiledningskvalifikasjoner og ph.-studier eller ph.d.-grad. Etter åtte års forskning på halv tid forsvarte Lena Berg i 2018 ph.d.-avhandlingen sin om pasientsikkerhetsrisiko på skadestuer.

«Det krevde mye av meg, og datteren min savner ikke den tiden da jeg satt og skrev ved kjøkkenbordet hver eneste kveld. Men forskningen var også en stimulerende utfordring som førte meg videre i karrieren min.»

Det er en lang tradisjon for medisinsk ledelse innen det svenske helsevesenet. Å være ledende sykepleier er å arbeide strategisk med å utvikle sykepleien og gjøre den mer tydelig. Lena Bergs dager er fylt med nettverksarbeid, møter, seminaraktiviteter samt rapportering og analyse av utilsiktede hendelser.


«En del av jobben min er å skape et forum for å løfte sykepleiernes profesjon. Vi har en langsiktig plan som i første omgang handler om å møte førstelinjeledere og sykepleierepresentanter i dialog og på seminarer», sier hun.



## DER VAR EN GANG

Bildet er fra et pleiehjem for barn, innviet i 1941. I hjemmets forordning står det at «personalet skal behandles med høflighet og lydighet». Her sitter forstanderinnen ved sengen til en liten pasient. Kanskje er «høfligheten og lydigheten» gjensidig, og kanskje eksisterte den personsentrerte sykepleien også i 1953, da bildet ble tatt?

Lena Berg har aldri angret på yrkesvalget. Hun ser på faget som et buffébord av muligheter, og for hennes vedkommende betyr det at hun så å si helt har forlatt det kliniske arbeidet. Drivkraften har alltid vært nysgjerrighet og lyst til å utvikle seg.

«Karriere krever engasjement. Jeg er selvsagt fornøyd med lønnsutviklingen, men viktigere enn penger er det å få mulighet til å heve nivået på sykepleien og støtte kollegaene i utviklingen deres. Jeg har problemer med å slippe arbeidet i fritiden, og det er ingen som gjør arbeidsoppgavene mine hvis jeg er syk. Men det er en jobb som gir frihet, og jeg elsker det.» 



# Sykepleiernes Samarbeid i Norden gjennom 100 år

## 1920

Sykepleiernes Samarbeid i Norden (SSN) ble stiftet på den første kongressen i København, med bestemmelse om kongress hvert tredje år og møte i utøvende komite hvert år. Medlemmene i sykepleierorganisasjonene i Danmark, Finland, Norge og Sverige.

## 1923

Den islandske sykepleierorganisasjonen blir medlem.

## 1926

Beslutning om å holde kongress hvert fjerde år.

## 1930

Beslutning om at arbeidsutvalg (tidl. utøvende komite) møtes annethvert år.

## 1935

SSN representerer nå 25 000 nordiske sykepleiere. Får sine første trykte lover.

## 1945

SSN feirer 25-årsjubileum.

## 1947

Boken «Sjukskoterskors samarbeid i Norden - Kongressberättelser från 25 år» utgis.

## 1948

De to første permanente, faglige ekspertgruppene nedsettes, med fokus på utdanning og rasjonalisering av sykepleiernes arbeid, administrasjon, økonomi og sykehusbygging.

## 1954

**Nye lover:** SSNs beslutende myndighet går fra kongressen til representantskapet. De permanente faglige ekspertgruppene skrives inn i lovene, og SSN får sitt første permanente sekretariat med lønnet sekretær og nedskrevne retningslinjer.

## 1970

**Nye lover:** Kongressen som faglig forum nedlegges. Det arrangeres i stedet faglige temamøter i forbindelse med årlige representantskapsmøter. De permanente faglige komiteene nedlegges og erstattes av et ad-hoc-utvalg.

## 1981

SSN begynner å utgi forskningstidsskriftet «Vård i Norden».

## 1983

SSN utgir første utgave av «Ethiske retningslinjer for sygeplejeforskning i Norden».

## 1989

SSN taler nå på vegne av 225 000 sykepleiere.

**Nye lover:** SSNs representantskap og temamøter avskaffes. Beslutende myndighet overføres til styret. Det holdes deretter ett faglig arrangement per år. SSNs myndighet defineres for første gang i skriftlig form: SSN kan utelukkende ta beslutning i saker som vedkommer det nordiske samarbeidet. Ikke i saker av nasjonal art.

## 1995

SSN feirer 75-årsjubileum og gir ut boken «Fem svaner i flok».

## 1998

Den færøyske sykepleierorganisasjonen blir medlem.

## 2009

SSN publiserer en rapport med status og anbefalinger til kvalitetsindikatorer innen ernæring (nutrition), smerter, trykksår, fall og normeringer.

## 2014

Det svenske SSN-medlemmet, Vårdförbundet, overtar utgivelsen av «Vård i Norden» i samarbeid med Svensk Sjuksköterskeförening. Navnet endres til «Nordic Journal of Nursing Research» med publisering gjennom det britiske forlaget Sage. Fra 2015 er det bare engelskspråklige artikler som tas inn.

## 2015

**Lovendring:** SSNs sekretariat tilknyttet organisasjonen i det landet der SSNs leder er fysisk plassert.

SSN-konferanse om avansert klinisk sykepleie, Advanced Practice Nursing.

## 2016

SSN-konferanse om pasienter med komplekse behov.

## 2017

SSN-konferanse om forskning i sykepleie.

## 2018

SSN holder konferanse om likelønn og sender en henvendelse til regjeringene i de nordiske landene om at det er behov for en politisk innsats mot ulik lønn.

## 2019

SSN holder CNO/GCN-MO-workshop - Chief Nursing Officer/Government Chief Nursing and Midwifery Officer.

## 2020

En planlagt jubileumskonferanse ble avlyst som følge av Covid-19-pandemien.

SSN definerer seg i 2020 som et samarbeidsorgan for de nordiske sykepleierorganisasjonene, et organ som drøfter temaer av felles interesse på det fagpolitiske, interessepolitiske, internasjonale og samfunnspolitiske området.

SSN ledes av et styre som møtes minst to ganger årlig. I styret sitter lederne for sykepleierorganisasjonene i de seks medlemslandene.

SSN representerer 340 000 sykepleiere og arbeidere for:

- Utvikling av sykepleiernes kompetanse og funksjonsområder
- En sykepleietjeneste av høy kvalitet
- Verdssettelse av sykepleiernes funksjon i form av gode lønns- og arbeidsvilkår
- Innflytelse på beslutningsgrunnlaget for utvikling av helsepleie og helsepolitikk
- Å sikre koordinering av medlemsorganisasjonenes innsats i andre nordiske, europeiske og internasjonale fora.

### Kilder til historisk artikkel, tidslinje og fakta

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

**VERA BROCK** (redaksjon), 1970, SSN 50 år, Sykepleiernes Samarbeid i Norden

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

**MARIANNE FALCK** m.fl. (redaksjon), 1983, EPTONE - SSY - Sjuksköterskeföreningen i Finland 85 år, Sjuksköterskeföreningen i Finland

**WANJA PETERSEN**, 1998, Frå Diakonissuni til Sjúkrasystrina, Sjúkrasystrafelag Føroya

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

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

**SSN**, 2018, Equal Pay and Working Conditions, Sykepleiernes Samarbeid 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, Europaparlaments- og rådsdirektiv 2013/55/EU av 20. november 2013, eur-lex.europa.eu

**DE SEKS NORDISKE SYKEPLEIERFORBUNDENE**, 2019, diverse historiske data og informasjon til faktabokser; lønnsstatistikk fra 2018.

**SSNs SEKRETARIAT**, 2019, diverse historiske data om organisasjonens aktiviteter



”

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

INVITASJON TIL DET FØRSTE FÆLLESMØDE I SYKEPLEIERNES SAMARBEID I NORDEN, 1920



100  
Sykepleiernes  
Samarbeid i Norden

