

KRONIK

Hvad er et meningsfuldt arbejdsliv for sygeplejersker?

Marie Konge Nielsen & Lisbeth Aaskov Falch

I denne kronik sætter vi fokus på spørgsmålet, hvad der udgør et meningsfuldt arbejdsliv for sygeplejersker? Gennem vidnesbyrd i 1980, 2000 og 2020 i tidsskrift *Sygeplejersken* har vi gennemført en tematisk analyse og herigennem fundet centrale elementer, som et meningsfuldt arbejdsliv ideelt set bør indeholde for de involverede sygeplejersker. Vores analyse viser, at der er forskelle, men afgørende ligheder i forestillinger på tværs af årstallene. Vi finder, at det "at gøre en forskel" står centralt i det meningsfulde arbejdsliv. Vores argument er, at der i fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer i højere grad bør fokuseres på muligheden for, at sygeplejersker kan udfolde det meningsfulde arbejdsliv i relationen til patienten.

Baggrund

"Hvordan ka' det ik' være noget værd, at være noget for nogen?" lyder det i sangen "Hænder" skrevet af Katrine Muff og Katinka til Danske Professionshøjskoler Sangbar under Folkemødet 2022 (Muff & Katinka, 2022). Sangen refererer til, at det i dag er svært at tiltrække og fastholde studerende på professionshøjskolernes velfærdsuddannelser. Det samme billede går igen blandt de uddannede velfærdsprofessionelle i velfærdsstatens institutioner. Det drejer sig blandt andet om sygeplejerskerne. I en medlemsundersøgelse foretaget af Dansk Sygeplejeråd fremgår det, at hver sjette sygeplejerske i kommunerne og regionerne ikke regner med at arbejde som

sygeplejerske om tre år (Dansk Sygeplejeråd, 2021). Set i lyset af, at sygeplejersker spiller en central rolle i sundhedsvæsenets levering af velfærdsydelse til borgerne samt udgør langt den største gruppe blandt de professionelle i sygehusvæsenet, står vi med en samfundsmæssig udfordring (eSundhed, 2022).

At fastholdelse og rekruttering er en udfordring, konkluderer også rapporten *Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder* (VIVE, Larsen og Jakobsen, 2022). Den vigtigste årsag til det store frafald under uddannelsen til sygeplejerske er de jobs, som uddannelsen er rettet mod (ibid.). Den største risiko for at studerende afbryder deres uddannelse, handler om praktikken og overgangene mellem studie- og praktikperioder. Der anvendes i den sammenhæng begrebet *praksisshokket*. En anden grund er, at de professionelle på praktikstederne ikke har den fornødne tid til at tage hånd om og vejlede de studerende. Efter endt uddannelse oplever de nyuddannede på ny *praksisshok* og tilmed *ansvarshok* i forbindelse med første ansættelse på en hospitalsafdeling (ibid.). Størstedelen af de nyuddannede får arbejde inden for sundheds-, ældre- og socialområdet, men en tendens er, at de efter nogle år på arbejdsmarkedet forlader de selv samme arbejdsområder, bl.a. fordi der ikke er mulighed for kontinuerlig udvikling af deres faglighed (ibid.).

Velfærdsstaten forsøger sig med forskellige løsninger for at imødegå udfordringen, som om ganske kort tid bliver til et større

problem med de store generationer af sygeplejerskers afgang fra arbejdsmarkedet. Løsninger spænder fra bedre introduktion af de nyuddannede sygeplejersker, fx onboardingforløb til bedre ledelse samt lederudviklingsprogrammer (Danske Regioner, 2022a). I juni 2022 indgik Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd endvidere en aftale, som sikrer, at alle nyuddannede i fremtiden gennemfører et introduktionsforløb (Danske Regioner, 2022b).

Denne kroniks ærinde er at udfolde, hvilke forestillinger sygeplejersker har om det meningsfulde arbejdsliv. Har deres forestillinger ændret sig over tid? Skal der andet til for at tiltrække og holde på dem i dag end tidligere, og som ligger ud over de initiativer, som Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd er arkitekter bag? Vi finder, at vores tilgang adresserer emnet fra et perspektiv, der alt for sjældent er fokus på i den offentlige debat. At se sig selv udføre et meningsfuldt arbejde er ikke kun en væsentlig del af motivationen for at udføre et arbejde, men også for at søge ind på en uddannelse. Derfor er vi af den opfattelse, at nærværende kronik beskæftiger sig med noget fundamentalt ift. rekruttering og fastholdelse.

I analysen af sygeplejerskers italesættelser om det meningsfulde arbejdsliv i tidsskriftet *Sygeplejersken* i henholdsvis 1980, 2000 og 2020 ses de ændrede samfundsmæssige kontekster afspejlet. Samtidigt ses noget uforanderligt, som, vi mener, indkredser, hvad det meningsbærende er i sygeplejerskers arbejde. Dette uforanderlige kan ikke anskues løst fra relationsdannelse mellem sygeplejerske og patient. Hermed menes, at den grundlæggende forståelse af faget, som pleje af den syge, trækker tråde fra fagets spæde start og frem til i dag.

Sygeplejersken som afsæt for historisk litteraturstudium

Vi har valgt at tage udgangspunkt i et litteraturstudium af tre generationer af sygeplejerskers forestillinger om det meningsfulde arbejdsliv ved gennemgang af tidsskriftet *Sygeplejersken* i henholdsvis 1980, 2000 og 2020. I 1980 drejer det sig om 51 udgivelser, i 2000 om 51 udgivelser og i 2020 om 18 udgivelser. Tidsskriftet udgives i 2020 ikke længere en gang ugentligt. Tidsskriftet er et fagtidsskrift, der udgives af Dansk Sygeplejeråd og har været udgivet siden 1901 (Dansk Sygeplejeråd, 2022). *Sygeplejersken* er talerør for sygeplejerskerne og én tilgang til at få viden om, hvad der rører sig inden for professionen. En fagforenings interesse er altid at varetage dets medlemmers interesser. Ikke desto mindre mener vi, at *Sygeplejersken* er et relevant sted at undersøge forhandlinger om, hvad der italesættes som "den rigtige sygepleje" og det meningsfulde arbejdsliv.

Vi har valgt at slå ned på årstallene 1980, 2000 og 2020 i et forsøg på at periodisere, forstået som at identificere perioder i nyere tid i velfærdsstaten, hvor der er sket ændringer inden for det studerede (Kjeldstadli, 2001, s. 227-228; Petersen, Petersen & Christiansen, 2013, s. 921; Vallgård, 2016, s. 162; Falch, 2018). Med dette spænd på 40 år får vi flere generationers perspektiv på arbejdslivet. Analysearbejdet er foregået på den måde, at vi (artiklens forfattere) har gennemgået alle numre fra de respektive år. Dernæst har vi udvalgt de artikler, som vi på baggrund af overskrift, abstract og skimning af tekst vurderede, lå inden for vores sigte. Det var en bred udvælgelse i første omgang, hvor bidrag, som handlede om specifikke forhold på det historisk givne tidspunkt, indgik. Artiklerne er blevet delt imellem os, hvorpå vi hver især er dykket længere ned i substansen med henblik på at finde centrale temaer og interviewciter. Det særligt interessante var at finde sygeplejестemmer, som gennem

interviews, dagbøger, personlige indlæg etc. satte fokus på definitionen af det meningsfulde arbejde. Sidst udarbejdede vi skemaer med temaerne og drøftede indbyrdes hvilke temaer, der var centrale for de enkelte årstal og hvilke, der gik på tværs af årstallene. Det afgørende fund i dette analysearbejde var, at definitionen af det meningsfulde arbejde var identisk i de tre givne perioder.

Temaer 1980: køn, uddannelse og patientkontakt

I *Sygeplejersken* fra år 1980 har vi fremanalyseret følgende overordnede temaer: a) forhandling om sygeplejefaget ift. kønsroller og arbejdsmarked, b) uddannelse og arbejdsmarked samt c) patientkontakt og at gøre en forskel. I forhold til egen faglig identitet og kønsroller synes der at være en ambivalens i forhold til sidestilling af sygeplejerskens rolle med moderrollen. Citat fra Ulla Andersen rammer denne ambivalens:

”I den forbindelse kom jeg også ind i en konflikt med mit fag. Over at jeg er sygeplejerske, og jeg opfattede faget som en forlænget moderrolle. Det er jeg kommet over. Jeg opfatter det kun som et helt igennem positivt job, fordi det har med omsorg at gøre. Et begreb, som man traditionelt har givet kvinderne patent på. Det skal vi ikke være kede af – for en gangs skyld, mener jeg” (Dietl, 1980).

I forhold til uddannelse og arbejdsmarked pågår en vedvarende diskussion i *Sygeplejersken* ift. styrkeforholdet mellem teori og praksis. Både fagforening, sygeplejerskeuddannelser, ledende sygeplejersker og individuelle stemmer tilkendegiver ønske om en satsning på efteruddannelse og forskning som del af arbejdslivet, mens andre sygeplejersker forholder sig skeptiske (Johnsen, 1980). I forlængelse af foregående tema er der også stemmer, som italesætter, at det meningsgivende ved arbejdslivet som sygeplejerske er at være ved patienterne og se dem få det bedre. Dagny

Olausen siger om dette: ”Min interesse er først og fremmest at være hos patienterne” og ”Det er da skønt at se en patient komme syg ind på afdelingen og otte dage efter se samme patient forlade afdelingen i rask tilstand” (Dietl, 1980).

Temaer 2000: karriere/hierarki og patientkontakt

I *Sygeplejersken* 2000 er følgende temaer fremanalyseret som de centrale: a) karriere og hierarki og b) patientkontakt og at gøre en forskel. Sygeplejerske og forsker, Bibi Hølge-Hazelton, udtaler følgende ift. karriere og hierarki:

”Mange vil sikkert give mig på puklen for at mene, at jeg et eller andet sted synes, det er forkert, at jeg skal have mere i løn og få mere anerkendelse og prestige for det, jeg laver nu, end dengang jeg var sygeplejeassistent på en onkologisk afdeling. Hierarkiet er desværre selvforstærkende, for de unge, der kommer ind i faget, ser jo, at karrierestigen ikke peger hen imod praksis, men imod ledelse, undervisning og forskning. De dygtige sygeplejersker bliver uvilkårligt puffet fremad – væk fra patienterne” (Kjærgaard, 2000).

Et andet vigtigt tema i 2000 er at være der for patienten og gøre en forskel for den enkelte patient. *Sygeplejersken* har en læserkonkurrence, hvor sygeplejersker indsender deres dagbog fra en arbejdsdag, og hvor de tre ”bedste” dagbøger belønnes. 210 sygeplejersker sender dagbøger ind, som fortæller om, hvordan de møder den svært syge eller barnet på børneafdelingen og gennem relationen og omsorgen får skabt håb og tillid (Havemann, 2000).

Temaer 2020: arbejdsglæde, anerkendelse og patientkontakt

I Sygeplejersken 2020 har vi fremanalyseret følgende tre temaer: a) nye jobtyper og arbejdsglæde, b) anerkendelse og c) patientkontakt og at gøre en forskel. I forhold til første tema berettes der om, at sygeplejersker finder arbejdsglæde i forskellige niches. En rubrik i *Sygeplejersken* er "skiftedag", hvor sygeplejersker fortæller om deres skifte til mere specialiserede og behandlende funktioner. Fie Marie Pedersen har skiftet fra det, som hun betegner som en "standard" for mange sygeplejersker, nemlig hospitalsarbejde og hjemmepleje, til et arbejde som sygeplejefaglig konsulent ved Den Sociale Udviklingsfond og fortæller om dette:

"[...] Jeg kunne ikke stå inde for den sygepleje, som rammerne tillod, og jeg ville som sygeplejerske ikke gå på så stort et kompromis med den gode sygepleje. Jeg blev derfor nødt til at stoppe op og mærke efter. Men hvor skulle jeg så hen?" (Lind, 2020).

Temaet anerkendelse går igen i tidsskriftet *Sygeplejersken* fx i forbindelse med Covid19-pandemien. Forkvinde for Dansk Sygeplejeråd, Grete Christensen, skriver i en leder følgende: "Sygeplejersker vil også anerkendes for deres indsats og kompetencer og påskønnes for deres fleksibilitet med ordentlige arbejdsforhold og den rette løn" (Christensen, 2020). At være der for patienterne er betydningsfuldt også i 2020. *Sygeplejersken* bringer i 2020 indlægget *Postkort fra de nye sygeplejersker*, hvor den nyuddannede sygeplejerske, Katrine Fischer-Nielsen, skriver: "Jeg glæder mig til som sygeplejerske at kunne hjælpe andre og komme ud og gøre en forskel – det er netop dét, der betyder meget for mig" (Tram, 2020). Den nyuddannede sygeplejerske, Karoline van Ingen, skriver i sit postkort:

"Jeg kunne godt tænke mig, at der i løbet af min karriere vil ske nogle ændringer på sygehuset, særligt i forhold til at man ikke har så meget tid. Man løber bare stærkt, det har jeg også selv nået at prøve. Så jeg håber helt sikkert, at der kommer mere tid til hver enkelt patient, det ville være fedt!" (Tram, 2020).

I det følgende vil vi beskæftige os med de tematikker, som er kendetegnende i den tværgående analyse af vidnesbyrd fra *Sygeplejersken* 1980, 2000 og 2020. Det drejer sig om: Hvordan sygeplejerskemanglen har været løst, at være ved patienterne og gøre en forskel, at blive og være en af vores slags og endelig akademisering af uddannelsen.

Sygeplejerskemanglen har været løst på samme og forskellig vis

En konstant i billedet for de årlige nedslagspunkter er manglen på sygeplejersker. En konstant er også udfordringer med at rekruttere og fastholde sygeplejersker, mens frafald på sygeplejerskeuddannelsen kun fremgår eksplicit af *Sygeplejersken* i 2000 og 2020. Det er gældende for alle tre årstal, at man forsøger at løse sygeplejerskemanglen ved at hente flere professionelle fra forskellige reserver ind i sundhedsvæsenet. I 1980 er det de hjemmegående tidligere sygeplejersker, som man via ajourføringskurser forsøger at få motiveret til at vende tilbage til faget (Dietl, 1980). I 2000 er det opkvalificering af social- og sundhedsassistenter (Husted og Skriver, 2000). I 2020 er fokus at få sygeplejersker over 60 år til at blive længere på arbejdsmarkedet samt ligeledes at uddanne 1000 sygeplejersker ekstra, jf. den politiske beslutning i Folketinget (Christensen, 2020). Samtidig har man i 1980, 2000 og 2020 forsøgt sig med rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer, hvor flere stadig er relevante og aktuelle i dag. I 2000 arbejdes der på sygehuse med tilrettelæggelse af egen arbejdstid for at give sygeplejerskerne

mere fleksibilitet og indflydelse (Leick, 2000). I 2020 omtales gode introforløb og mentorordninger for nyuddannede, som medfører jobtilfredshed, mindre sygefravær og bedre fastholdelse. I afprøvninger af introduktionsforløb og mentorordninger spiller ledelsen en central rolle (Jul Andersen, 2020).

At være ved patienterne og at gøre en forskel

Gennemgående for sygeplejerskerne i 1980, 2000 og 2020 i *Sygeplejersken* er, at det meningsfulde arbejdsliv er knyttet til ønsket om at være ved patienterne og at gøre en forskel for dem (Dietl, 1980; Havemann, 2000; Tram, 2020). I introduktionen til bogen *Det meningsfulde liv* skriver Brinkmann og Eriksen:

”Nogle af de smukkeste og mest livsbekræftende tidspunkter i et menneskes liv er dem, der kan betegnes som ’mødet med meningsfylden’. Meningsfylden kan optræde i et kort øjeblik eller som en flow-tilstand over en længere periode, hvor mennesket oplever sig selv som en del af en større helhed og sin beskæftigelse og væren i denne helhed som dybt meningsfuld.” (Brinkmann og Eriksen, 2004, s. 7-8).

At det – at gøre en forskel – er betydningsfuldt, afspejles også i forskning om kommende sygeplejerskers motivation for at vælge sygeplejefaget. I Røn Noers ph.d.-afhandling, *Rigtige Sygeplejersker: Uddannelsesetnografiske studier af sygeplejestuderendes studieliv og dannelsesprocesser*, er det at gøre en forskel med til at drive professionsforløbet videre frem (Røn Noer, 2016). I Røn Noers arbejde blandt sygeplejestuderende refererer forskellen direkte til patienten, hvorfor det at gøre en forskel er det samme som at gøre en forskel for patienten. Mødet med patienten giver vigtige erfaringer og bliver en motiveringsfaktor (ibid., s. 183). I en rapport fra Danmarks Evalueringsinstitut, som beskæfti-

ger sig med de studerendes begrundelser for valg af studie, ses ligeledes, at det at gøre en forskel er centralt for valget af velfærdsprofessionsuddannelse (EVA, 2021). De drømme og idealer, som man har i uddannelsen, er, ifølge forsker i professioner i velfærdsstaten, Jakob Bøje, netop vigtige at holde fast i, hvis man skal lykkes med at tiltrække og ikke mindst fastholde sygeplejersker og velfærdsprofessionelle generelt (Bøje, 2022).

I ph.d.-afhandlingen *Skønne øjeblikke i sygepleje – en kilde til innovation?* konkluderes det, at der blandt sygeplejersker er en sorg og frustration over, hvad sygepleje som fag og hvad sygeplejersker selv er blevet til (Herholdt-Lomholdt, 2019). Sorgen har rod i, at sygeplejen er på vej væk fra det egentlige anliggende, nemlig at drage omsorg for syge mennesker (ibid.). En af pointerne i Herholdt-Lomholdts forskning er, at de nuværende systemer gør det svært at yde tilstrækkelig omsorg for patienten. Der er ikke nok tid, og retningslinjer er blevet for mange. Ifølge Herholdt-Lomholdt har sygeplejefaget for længe gået på kompromis med fagets omsorgsværdier, hvor lønstigningen kun er et meget lille plaster på det sår (ibid.). Brinkmann og Eriksen taler i forhold til det meningsfulde liv om, at mennesker kan opleve meningstab og dette tab ”kan eksempelvis ramme os, hvis de forhold og projekter, der udgør meningen i vores liv, går galt” (Brinkmann & Eriksen, 2004, s. 8). Ingen af de allerede nævnte rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer synes at adressere netop dette, for os at se, helt fundamentale aspekt af meningstab, som har stor betydning fremadrettet for fastholdelse af sygeplejersker.

At blive og være en af vores slags

I forestillinger om det meningsfulde arbejdsliv, som det fremføres i *Sygeplejersken* i 1980, 2000 og 2020, ligger implicit indlejret det betydningsfulde i at blive eller tilhøre en

profession. Wackerhausen taler om, at fagidentitet handler om det at blive og være "en af vores slags" (Wackerhausen, 2009). Ifølge Wackerhausen kan professionsidentitet forstås på to niveauer, nemlig makroplan og mikroplan. Makroniveauet er professionens officielle anerkendelse (i form af autorisation, regulativer, privilegier og pligter), den offentlige opfattelse af professionen og relaterede professioners opfattelse af professionen såvel som det selvbillede, som professionens ledere og ideologer promoverer. Den enkelte profession er altid i en proces af gradvis formation og transformation og spejler sig kontinuerligt i de professioner, som støder op til professionen. Der er så at sige altid en forhandling i gang om professionsidentiteten, og der kæmpes om de attraktive og prestigefyldte opgaver (ibid., s. 459). I vores tematiske analyse er den sygeplejefaglige identitet hele tiden til debat, og ikke mindst grænsedragningen til lægerne og sidenhen social- og sundhedsassistenter har været en del af den sygeplejefaglige professionsidentitet "in the making". I 2020 ses et tydeligt eksempel på dette, hvor en officiel anerkendelse for sygeplejerskernes indsats og kompetencer under Covid-19 pandemien efterlyses. Anerkendelse for sygeplejerskerne sidestilles her med bedre løn.

Mikroplanet skal forstås som de kvalifikationer, som en person må besidde for at være et fuldt gyldigt medlem af en profession og handler derfor om professionsidentitet på det praktiske niveau (ibid., s. 461). Socialiseringen ind i en profession sker over tid og i praksis. Langsomt optages den enkelte som fuldgyldigt medlem af sygeplejefprofessionen. Den nyuddannede sygeplejerske bliver ad åre til en "rigtig sygeplejerske"; en socialisering, som sker umærkeligt og som en kropslig erfaring. De nuværende rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer synes netop at styrke denne socialisering og transition, således at nyuddannede sygeplejersker bliver "en af vores slags" i et praksisfællesskab. De

lærer gennem eksemplets magt eller gennem ældre og mere erfarne, som tager dem i hånden og lader meningsfylden vise sig for dem. De oplever den i relationen til patienten. Udfordringen er imidlertid fortsat, at selvom initiativerne bidrager til at få de studerende og nyuddannede til at blive "en af vores slags", er de fortsat udfordret af de rammer og vilkår, som hindrer dem i at yde den sygepleje, som mange gerne vil og som de uddannes til på sygeplejestudiet.

Akademisering af sygeplejeuddannelsen

Akademiseringen af sygeplejerskeuddannelsen op igennem 1990'erne (Glasdam, 2008, s. 116ff) er et udtryk for den formation og transformation af sygeplejefprofessionens fagidentitet, som Wackerhausen påpeger. Som nævnt tidligere fremhæver Hølge-Hazelton, at akademiseringen har været medvirkende til en anskuelse, hvor "den rigtige måde at være sygeplejerske" på er væk fra patienterne, og hvor den glørværdige karriere ikke findes i praksis, men i ledelse, undervisning og forskning (Kjærgaard, 2000). En af artiklens forfatteres forskning viser, at netop akademiseringen kan ses som en af de nicher, som sygeplejersker søger tilflugt i som et forsøg på at "overleve" med sundhedsvæsenets vilkår og rammer i dag (Falch, 2020). Ovenstående synes paradoksalt, når netop det at være hos patienten og det at gøre en forskel for patienten, den dag i dag fortsat er en vigtig begrundelse for at søge ind på uddannelsen og for at blive i professionen. Kampen om definitionen af hvad "rigtig sygepleje" er, er altid nærværende.

Bud på at tiltrække og fastholde sygeplejersker – et spørgsmål om patientkontakt

Vores bud er, at der i rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer i højere grad bør fokuseres på, at sygeplejersker får mulighed for netop det særlige, som sygeplejersker kan. Det særlige er at gøre en forskel for patienten, omsorgen og nærværet med patienten. Dette er ikke kun et ledelsesspørgsmål, men selvsagt også et overordnet spørgsmål om rammer og normeringer. Når det i VIVEs rapport konkluderes, at den vigtigste årsag til frafald blandt sygeplejestuderende er de jobs, som uddannelsen er rettet mod, er det arbejdets karakter, som ikke lever op til værdierne og drømmene. Man har nogle grunde til at vælge at blive sygeplejerske, og bliver de ikke indfriet i vekselvirkningen mellem uddannelse på skolen og i praktikken, vælger man at stoppe allerede før, man er uddannet. De nuværende fastholdelses- og rekrutteringsinitiativer, såsom fx de obligatoriske introduktionsforløb, er i udgangspunktet positive tiltag. Spørgsmålet er imidlertid, om de kan fastholde sygeplejersker, hvis det meningsfulde arbejdsliv ikke er muligt at realisere på sigt?

Inspiration fra tidligere tiders initiativer – at blive "en af vores slags"

Introduktionsforløb synes at styrke den nyuddannedes socialisering og transition til at blive "en af vores slags". Vores bud er, at det skal være sygeplejersker med praksiserfaring, som tager imod og som har tiden og motivationen til at give deres viden og færdigheder videre til den sygeplejerske in spe, som netop befinder sig i en slags liminalfase. Det er af afgørende betydning, at det meningsfulde sygeplejearbejdsliv transformeres over i kommende generationer af sygeplejersker både

med henblik på at give de nytilkomne et godt arbejdsliv, men også med henblik på at fastholde dem i gode praksisfællesskaber fremover. I introduktionsforløb og transitionen til at blive en af vores slags kan der måske gøres brug af pensionerede sygeplejersker, hvor en undersøgelse i *Sygeplejersken 2020* viser, at en stor andel vil være interesserede i vende tilbage, hvis de får de rette vilkår (Klit, 2020).

Vores bud er desuden, at også introduktionen af de sygeplejestuderende prioriteres, fordi onboarding allerede begynder under uddannelsen. På Neurologisk Afdeling på Bispebjerg Hospital har ledende sygeplejersker haft succes med et fire ugers mentorforløb for nyuddannede sygeplejersker. At dette mentorforløb tilbydes, fremgår af de stillingsopslag, som afdelingen slår op. Herudover har de hævet normeringen med syv ekstra sygeplejersker og arbejdet på at skabe et godt ry hos både de sygeplejestuderende og timelønnede sygeplejersker ved at invitere dem med til personalemøder og sociale arrangementer (Jul Andersen, 2020).

Anerkendelse på mange niveauer – behov for nye narrativer

Mange sygeplejersker i dag efterlyser anerkendelse med fokus på en højere løn. Det kan ses som, hvad Wackerhausen betegner, den officielle anerkendelse af en profession. Vi mener, at løn alene ikke er hele svaret. I forhold til officiel anerkendelse er vores anbefaling også, at man gør noget særligt for at tale de sygeplejersker op, som er tættest på patienterne. En større anerkendelse af sygeplejersken tæt på patienten kunne måske betyde, at flere vælger sygeplejerskeuddannelsen.

Anerkendelse af sygeplejerskerne kunne også ske gennem medindflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde, fx arbejdstid, som tidligere har været afprøvet på fx de sønder-

jyske sygehuse med succes. Hvis vi stadig skal tiltrække og fastholde sygeplejersker, er der et presserende behov for nye og positive narrativer om, hvad det vil sige at gå ind i sygeplejefprofessionen og at "blive sygeplejerske".

REFERENCER

- Brinkmann, S. og Eriksen, C. (2004). Introduktion. Det meningsfulde liv i Oplevelsernes Tid I: Eriksen, C. (Red.), Det Meningsfulde Liv. Aarhus: Aarhus Universitetsforlag, s. 7-35
- Bøje, J. (2022). Omsorgskrisen er et problem i hele Norden. Information den 26. september s. 12 og 13.
- Christensen, G. (2020). Leder: Gør som patienterne - anerkend sygeplejerskernes kompetencer. Sygeplejersken, 120. (8), s. 3.
- Dansk Sygeplejeråd (2021): Notat - Forventninger om at arbejde som sygeplejerske om 3 år. Hentet 11.10.2022: https://dsr.dk/sites/default/files/50/notat_forventning_om_at_arbejde_som_sygeplejerske_om_3_aar2_-_oktober_2021.pdf
- Dansk Sygeplejeråd (2022): Om Sygeplejersken. Hentet 11.10.2022: <https://dsr.dk/sygeplejersken/om-sygeplejersken>
- Danske Regioner (2022a). Regionerne har fortsat fuldt fokus på at nedbringe ventetiden på hospitalerne. Hentet den 11.10.2022: <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2022/juni/regionerne-har-fortsat-fuldt-fokus-paa-at-nedbringe-ventetiden-paa-hospitalerne>
- Danske Regioner (2022b): Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd har aftalt fælles principper for introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker. Hentet 11.10.2022: <https://www.regioner.dk/services/nyheder/2022/juni/danske-regioner-og-dansk-sygeplejerseraad-har-aftalt-faelles-principper-for-introduktionsforloeb-for-nyuddannede-sygeplejersker>
- Dietl, U. (1980). Stor gevinst og næsten ingen omkostninger: ajourføringskurser for »passive sygeplejersker« på Hvidovre Hospital. Sygeplejersken, 80. (31), s. 16-22.
- eSundhed (2022). Antal beskæftigede på offentlige sygehuse i Danmark i perioden 1. kvartal 2013 til 1. kvartal 2022 (opgjort i antal personer). Hentet den 11.10.2022: <https://www.esundhed.dk/Emner/Beskaeftigede-i-sundhedsvaesenet/Ansatte-paa-offentlige-sygehuse#tabpanelA14EAB0C056545FAB31851379DD92F3B>
- EVA (Danmarks Evalueringsinstitut) (2021). Studieevalgsbegrundelser: Hvem lægger fokus på hvad i studieevalget? Hentet den 11.10.2022: <file:///C:/Users/lifa/Downloads/Studieevalgsbegrundelser,%20Hvem%20I%C3%A6gger%20fokus%20p%C3%A5%20hvad%20i%20studieevalget.pdf>
- Falch, L.A. (2018). "Det er ikke vores patient - en kulturteoretisk og kulturhistorisk analyse af betydningen af sygehusvæsenets indretning for gamle medicinske patienters indlæggelsesforløb med Holbæk Sygehus som eksempel" (Ph.d.-afhandling). Aarhus Universitet. Hentet den 13.10.2022 fra: https://www.researchgate.net/profile/Lisbeth_Aaskov_Falch/publication/331703706_Det_er_ikke_vores_patient_-_en_kulturteoretisk_og_kulturhistorisk_analyse_af_betydningen_af_sygehusvaesenet_indretning_for_gamle_medicinske_patienters_indlaeggelsesforlob_med_Holbaek_Sygehus_som_eksempel/links/5c88e11aa6fdcc38174fd387/Det-er-ikke-vores-patient-en-kulturteoretisk-og-kulturhistorisk-analyse-af-betydningen-af-sygehusvaesenet-indretning-for-gamle-medicinske-patienters-indlaeggelsesforlob-med-Holbaek-Sygehus-som-ekse.pdf
- Falch, L. A. (2020). A career open to the talents: Nurses' doing and focus during the history. Nursing Philosophy, 22(1), 1-14.
- Glasdam, S. (2008). Uddannelse af sygeplejersker belyst fra et fagpolitisk perspektiv. I: S. Glasdam og J. Bydam (Red.), Sygepleje i fortid og nutid – historisk indblik. København: Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Havemann, L. (2000). Priser til tre dagbøger. Sygeplejersken 100. (8), s. 12-13.
- Herholdt-Lomholdt, S. M. (2019). Skønne øjeblikke i sygepleje - en kilde til innovation? En fænomenologisk og dialogisk aktionsforskningsundersøgelse af skønne øjeblikkes natur og mulige forbindelser til en sygeplejefaglig udviklings- og innovationspraksis. Aalborg

- Universitetsforlag. Aalborg Universitet. Det Humanistiske Fakultet.
- Husted, B. og Skriver, R. (2000). Sygeplejersker og assistenter. *Sygeplejersken* 100. (30), s. 26-29.
- Johnsen, M. (1980). Vi behøver ikke overlade vort fornemme arbejde til andre. *Sygeplejersken*, 80. (6), s. 8.
- Jul Andersen, K. (2020). Forsøg: Op i tid og bedre arbejdsmiljø. *Sygeplejersken* 120. (11), s. 28.
- Kjeldstadli, K. (2001). Fortiden er ikke hvad den har været - en indføring i historiefaget. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Kjeldstadli, K. (2001). Fortiden er ikke hvad den har været - en indføring i historiefaget. Frederiksberg: Roskilde Universitetsforlag.
- Kjærgaard, G. (2000). Undervisningsministeren: Bekymrende med stort frafald. *Sygeplejersken*, 100. (14), s. 18-19.
- Klit, M. (2020). En værdifuld ressource, der ikke må gå tabt. *Sygeplejersken* 120. (10), s. 50-54.
- Leick, C. (2000). Sygeplejersker tilrettelægger selv deres arbejdstid. *Sygeplejersken* 100. (38), s. 16-18.
- Lind, L. E. (2020). Skiftedag: "Her kan jeg sætte mine styrker i spil". *Sygeplejersken*, 120 (1), s. 66.
- Muff, K. og Katinka (2020). Hænder. Sangtekst skrevet til Folkemødet 2022 til Danske Professionshøjskolars Sangbar. Hentet den 11.10.2022 på: <https://www.youtube.com/watch?v=Thr-VucDnsM>
- Petersen, Petersen & Christiansen (Red.) (2013). Dansk velfærdshistorie. Velfærdsstaten i tidehverv. Bind 5. Perioden 1973-1993. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Røn Noer, V. (2016). "Rigtige Sygeplejersker": Uddannelsesetnografiske studier af sygeplejestuderendes studieliv og dannelsesprocesser. Det Humanistiske Fakultet, Københavns Universitet.
- Tram, E. (2020). Postkort fra de nye sygeplejersker. *Sygeplejersken*, 120. (10), s. 38-41.
- Vallgård, S. & Krasnik, A. (2016). Sundhedsvæsen og sundhedspolitik. København: Munksgaard Danmark. 3. udgave.
- VIVE, Larsen, M. og Jakobsen, V. (2022). Arbejdskraftmangel og rekrutteringsudfordringer på de store velfærdsområder. Hentet den 11.10.2022 på: <https://www.vive.dk/media/pure/17277/6598683>
- Wackerhausen, S. (2009). Collaboration, professional identity and reflection across boundaries. *Journal of Interprofessional Care* 23. (5), p. 455-473.

Marie Konge Nielsen, ph.d., mag.art.,

Professionshøjskolen Absalon, Sygeplejerskeuddannelsen, mkni@pha.dk

Lisbeth Aaskov Falch, lektor, ph.d.,

Professionshøjskolen Absalon, Sygeplejerskeuddannelsen, lifa@pha.dk