

TIKIUSAAQ

Fagblad for sygeplejersker i Grønland



1. DECEMBER 2022

PEQQISSAASUT KATTUFFIAT

Sarfaarsuit 16, lejl. 103, 3905 Nuussuaq, Grønland

mpk



PEQQISSAASUT KATTUFFIAT – PK

lllit toqqissisimaffissat – Din tryghed

UKIUT 30 ÅR – 2022

Indhold

| | |
|--|----|
| TIKIUSAAQ | 0 |
| Redaktionen..... | 2 |
| Forfattervejledning til Tikiusaaq..... | 2 |
| Leder <i>Formand, Ken Jensen</i> | 3 |
| Tillykke med de 30 år, PK..... | 5 |
| Forkvinder/mand i PK gennem 30 år..... | 7 |
| Sygeplejestuderende i Grønland: "Jeg synes faktisk, det meste er "wauw"" | 9 |
| En fagforening for alle | 11 |
| Nordiske sygeplejeetiske råd fra Danmark, Sverige, Norge, Færøerne og Grønland | 13 |
| Rammer og arbejdsvilkår følger ikke med i udviklingen i de Nordiske landes sundhedsvæsen | 13 |
| Rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale er en fælles nordisk udfordring..... | 13 |
| Etisk dilemma, moralsk stress og forråelse | 13 |
| Fællesskab er vigtigt i omsorgsarbejdet..... | 14 |
| Så hvad sker der med etikken ved kortvarige ansættelser af sundhedsfagligt personale i sundhedsvæsenet?..... | 14 |
| En dansk sygeplejelærer kommer til Grønland | 15 |
| Resume | 15 |
| Indledning..... | 15 |
| Elefanten i glasbutikken | 16 |
| At tænke etnografisk | 17 |
| Hverdagslivet for studerede | 17 |
| Selvbestemmende deltagerstyret undervisning | 18 |
| Dannelse af sygeplejersker..... | 19 |
| Den smukke risiko..... | 20 |
| Opsummering | 21 |
| Litteratur..... | 21 |
| Corona i bakspejlet..... | 23 |
| Julekonkurrence | 24 |
| Bestyrelsen | 25 |
| Opslagstavle..... | 26 |
| PK's bemanding | 26 |
| Sekretariatets åbningstider | 26 |

Redaktionen

Næstformand: Petra Luna Fuglø
plfu@pk.gl



Bestyrelsesmedlem: Carsten Juul Jensen
cajj@pk.gl



ISSN: 0909-0576

Peqqissaasut Kattuffiat

Sarfaarsuit 16, lejl. 103, 3905 Nuussuaq

Redaktionen modtager gerne artikler, eller ideer til artikler til vores næste nummer, som udkommer til sommer.

Forfattervejledning til Tikiusaaq

Tikiusaaq udkommer to gange årligt. Redaktionen modtager løbende materiale fra læserne. Artikler og indlæg til Tikiusaaq bliver vurderet af redaktionsgruppen. Hvis materialet accepteres til publicering, kan redaktøren stille krav om redaktionelle justeringer med henblik på tydelighed og forståelse, uden at den oprindelige mening ændres. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte artikler, men kan også pege på, at det er nødvendigt at arbejde videre med materialet, før det er klar til publicering. Indlæg, der optages i bladet, dækker ikke nødvendigvis Peqqissaasut Kattuffiat's og/eller bestyrelsens holdning - og må derfor afspejle forfatterens egen holdning. Manuskripter skal skrives i A4 format med enkelt linjeafstand og 2,5 cm margen samt med skrifttype Times New Roman 12 pkt. Der skal ikke bruges orddeling. Manuskripter skal følge forfattervejledningens krav og sendes elektronisk til redaktionen formateret i Microsoft Word. Eventuelle illustrationer, f.eks. billeder, sendes i separate filer. Manuskripter sendes til plfu@pk.gl eller cajj@pk.gl Vi glæder os til at modtage dit indlæg, og hvis du skulle have spørgsmål, er du mere end velkommen til at kontakte os.

Denne udgave af Tikiusaaq kommer desuden også på vores Facebookside og hjemmeside.

Leder *Formand, Ken Jensen*

I år er det 30 år, siden PK blev dannet og vi fejrede jubilæet i bagkanten af Corona med en velbesøgt festlig aften med mange fine indslag fra fokus på sygeplejerskers trivsel til trommedans.

I den forbindelse er det relevant at stille spørgsmålet: hvor står PK så her 30 år senere? I dag har PK en meget høj organisationsgrad, deltager i kommissioner og sætter præg på den sundhedspolitiske dagsorden. Desuden har vi et sygeplejeetisk råd, der takket være en ukuelig indsats fra dedikerede medlemmer, har skrevet og fået godkendt sygeplejeetiske retningslinjer på grønlandsk. PK's bestyrelse er aktiv, og forsøger at gøre sit ypperste for at holde orden i driften, og den netop afgåede bestyrelse formåede faktisk at afslutte overenskomstforhandlingen *inden* den gamle udløb. Dette er vist ikke set før?

PK's bestyrelse arbejder på at komme til at fylde mere i medie billedet, opdatere vores hjemmeside og være mere aktiv på sociale medier.

PK har vist sig at have klar berettigelse og indflydelse i hverdagen i vel at mærke en ganske travl en af slagsen med mange henvendelser fra medlemmer om stort og småt. De løses af Sarah – vores sekretær – og undertegnede som formand så hurtigt som muligt.

Henvendelserne er kun steget en smule i de senere år, men alvorlighedsgraden er steget markant med flere konflikter mellem ledere og ansatte. Det er nok ikke så underligt i nutidens sundhedsvæsen, der er presset. De medlemmer, som vi har været i kontakt med i hele Grønland, giver os i hvert fald det indtryk, at det psykiske arbejdsmiljø er under pres.

I det kommende år har bestyrelsen derfor valgt at sætte fokus på psykisk arbejdsmiljø, så alle medlemmer får tilsendt et spørgeskema i begyndelsen af det nye år. Den nuværende viden bygger på gisninger og hverdagslivsfortællinger med såvel gode som dårlige historier, hvor der kan være uoverensstemmelse mellem ledelsens og ansattes oplevelser. Bestyrelsen ser frem til at få belyst arbejdsmiljøet og drage nogle konklusioner, så vi kan få startet nogle dialoger om at få forbedret arbejdsmiljøet for at fastholde flere ansatte og dermed øge arbejdsstyrken.

PK's bestyrelse ønsker nemlig kontinuerlige konstruktive fælles dialoger med ansatte og ledelse. Desuden ønskes lovpligtige AMIR og dertil hørende udvalg og TR implementeret, der hvor de for nuværende mangler. AMIR / TR er nemlig en ressource til at skabe bindeled mellem PK's medlemmer og sundhedsvæsenet i målinger af trivsel på arbejdspladsen og til at finde mulige løsninger, der fremmer arbejds glæden.

Desuden har PK's bestyrelse besluttet at etablere netværk for ledere og studerende. I det hele taget arbejder vi for at forbedre arbejdsbetingelser for alle ansatte, også senioransatte, gennem det kommende års overenskomstforhandlinger, og vi presser på for at alle ansatte har en underskrevet ansættelseskontrakt inden ansættelse med den rigtige løn.

I et mere overordnet perspektiv har PK's bestyrelse fremlagt og foreslået, at der oprettes et grønlandsk Sundhedsråd, der årligt udarbejder en statusrapport over sundhedssektoren med vejledende forslag til forbedringer. Og i samarbejde med PPK, vil PK styrke samarbejdet med andre fagforeninger for at stå bedre i fællesskab over for vores arbejdsgivere.



Endelig indstiller bestyrelsen med stor fornøjelse Inuuti Fleischer, der er indbegrebet af sygepleje gennem sit mangeårige virke som sygeplejerske i rollen som ansat, leder og formand for PK (5 år). Hun har en helt exceptionel evne til at være til stede, nærværende og anerkendende sammen med kollegaer og medmennesker i alle situationer og kontekster.

Tak til bestyrelsen for et godt samarbejde gennem de første 30 år.

Tillykke med de 30 år, PK

Redaktionen



Jubilæumsfesten skulle have været afholdt i januar 2022, men grundet restriktioner måtte vi desværre udskyde den til 21. maj. Men festen blev heldigvis afholdt og blev en succes.

Kristina, Nicole, Tania og Anne fra bestyrelsen var sammen med Pia fra sekretariatet, primus motor på planlægningen af festen. Forberedelserne

startede allerede i sommeren 2021. De havde et ønske om, at dagen skulle markeres med både faglighed og festlighed.

Festen blev afholdt i Nuuk, i det store festlokale hos Tamu. Lokalet var omhyggeligt pyntet og alle som deltog ved arrangementet, fik en gave med hjem: en mulepose og en kop med PK's logo, en plakat som den grønlandske kunstner, Maria P. Kjørullf, har designet. Gaven lå på stolen, når gæsterne ankom. Der var hyret en bus, til at køre gæsterne fra Nuuk ud til Qinngorput og hjem igen efter festen.

For at give dem fra Kysten mulighed for at deltage på afstand, var der live-stream på storskærm. De havde desuden fået penge til at få arrangeret festmåltid, der hvor de var.

Tamu have lavet en lækker tre-retters menu til os, og hver gæst fik to drinksbilletter til enten vin eller sodavand. Mens vi spiste, spillede og sang Nick Ørbæk for os, og sluttede af med en grønlandsk fællessang. Den unge grønlandske kunstner har lavet musik gennem mange år, og udgav i 2018 sit første soloalbum. Med klar stemme, synger han om håb, kærlighed og om at være munter.



Ph.d. Carsten Juul Jensen havde et fagligt oplæg om nyuddannede sygeplejersker og deres møde med realiteterne på medicinske afsnit i reformerede sygehuse. Carsten er uddannet sygeplejerske og underviser på universitet i Nuuk. Desuden sidder Carsten også i bestyrelsen i PK.

Inuk Design var inviteret til at lave et kort oplæg. De kom blandt andet med deres observationer omkring deres møde med de danske vikarer i det grønlandske sundhedsvæsen.



Ken Jensen, formanden for PK, holdt en tale om PK i dag og Inuuti Fleischer, som er tidligere formand for PK, holdt en fin tale, hvor hun blandt andet også så tilbage for at se, hvor langt vi er nået som fagforening. Den omskrevne tale kan ses nedenfor.

Der var arrangeret en quiz omkring PK, overenskomst og arbejdstidsaftalen. Lissi fra OP fik førstepladsen og vandt en fin gavekurv fra Vinslottet. Pilluarit!

Inuuti Fleischer, der siden er blevet æresmedlem af PK, holdt til alles fornøjelse en spontan tale om forkvinder/-mænd i PK (se næste side).

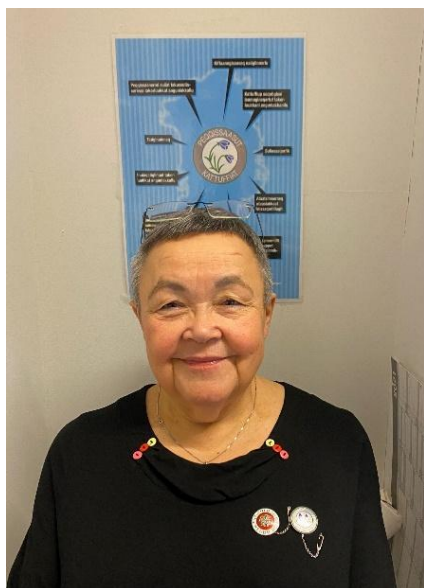


Bestyrelsen takker alle som deltog på den ene eller anden måde, I var med til at gøre dagen festlig.



Forkvinder/mand i PK gennem 30 år

Ledende regionssygeplejerske, Region Sermersooq, D.I.S. Inuuti Fleischer



PK blev oprettet ved stiftende generalforsamling i december 1991 med virke fra 1992, samme år som Hjemmestyret hjemtog sundhedsvæsenet. Ruth Lange, der var den første formand, var inden da formand for Dansk Sygeplejeråds Grønlandskreds fra 1. november 1987 til 31. december 1991. Hun var desuden frontperson for etablering af en selvstændig sygeplejerskeuddannelse i Grønland i 1994.

Andre forpersoner, der har sat spor gennem sygeplejehistorien i Grønland er Birtha Bianco, der i sin tid som formand pegede på det store forbrug af vikarbureausygeplejersker, hvis lønmidler burde overgå til overenskomstansatte. Vikarer får stadig en betydelig del af sundhedsvæsnets samlede lønpulje.

Allerede i 2008 råbte Karin Holler vagt i gevær om en kommende mangel på sygeplejersker, hvilket stadig er en realitet i jubilæumsåret 2022.

Vi mindes Aase Nygaard og Lili Naja Jacobsen, der, som de første, fik tildelt æresmedlemskab ved generalforsamlingen i 2013. Aase Nygaard for et langt arbejdsliv som landssygeplejerske og for udvikling af sygeplejen, hvor hun bl.a. "styrkede" de unge sygeplejersker ved at ansætte dem et stort sted, inden de kom ud på kysten. Dermed kunne disse være klædt på til at kunne navigere i det grønlandske sundhedsvæsen med dets opgaver og udfordringer. Lili Naja Jacobsen for sin fremsynede udvikling af sundhedsplejen i Grønland bl.a. med fokus på at implementere og videreudanne sig i Primary Health Care.

Æret være disse to æresmedlemmers minde.

Tak til alle bestyrelsesmedlemmer, tillidsrepræsentanter og sekretariatsmedarbejdere, der har bidraget til arbejdet i Peqqissaasut Kattuffiat igennem de 30 år.

Historien kort fortalt

Forkvinder

1. januar 1992 til 1. maj 1993, Ruth Lange

1. maj 1993 til 28. september 1999, Karna Jokumsen

28. september 1999 til 1. juli 2001, Anni Svane

1. juli 2001 til 15. oktober 2001, Turid B. Skifte

15. oktober 2001 til 31. marts 2008, Birtha Bianco

31. marts 2008 til 30. maj 2008, Annette Maahr Hansen

1. juni 2008 til 30. september 2010, Karin Holler

1. november 2010 til 1. december 2015, Inuuti Fleischer

1. december 2015 til 1. november 2016, Olga P. Berthelsen

Formand

1. november 2016 til d.d., Ken Jensen



Sygeplejestuderende i Grønland: ”Jeg synes faktisk, det meste er ”wauw””

Journalist Phillipa Filtenborg

Det kræver selvdisciplin på mange niveauer at uddanne sig til sygeplejerske i Arktis. Især når man er langt hjemmefra. Men når der er wauw-effekt over det meste man lærer, så er det hele turen værd.

Christa på K3

En dag vender 20-årige Christa Egede Nielsen formentlig tilbage til Sydgrønland. Hendes hjerte banker for kysten, for hun er vokset op i Narsaq. Hun ved godt, hvor stort behov der er for sundhedspersonale uden for landets hovedstad. Men hun ved også godt, at hun er nødt til at have både uddannelse og erfaring på plads, inden hun kaster sig ud som praktiserende som sygeplejerske ved kysten.

- Uddannelsen som sygeplejerske i Grønland tager jo fire år, fordi vi skal kunne tage imod en fødsel, hvilket adskiller sig fra andre sygeplejeuddannelser. Hvis man er ansat i en lille by

eller bygd, er det jo ikke sikkert, at man lige kan spørge nogen om hjælp. Jordemoderen kan være i en bygd til en anden fødsel. Så man skal i høj grad kunne klare tingene selv. Det har jeg det helt fint med, jeg skal bare være færdig med min uddannelse, og sikre at jeg har samlet noget arbejds erfaring, så jeg kan håndtere ting selv.

Christa Egede Nielsen er på tredje semester på sin bacheloruddannelse i sygepleje med et specifikt semester i Arktisk sygepleje. Lige nu har hun seks ugers praktikophold på Sana's K3 afdeling, som er barselgangen. Hun er så småt ved at finde ud af, at sygeplejersker kommer til at få meget ansvar.

- Jeg har lært nogle ting, som vi først skal have om et år. Det er spændene bare at springe ud i det. Jeg er meget opsøgende. Man lærer jo utrolig meget af at få lov til at prøve de forskellige ting af. Så det ansvar man kan få som faglært sygeplejerske i Arktis, bliver man allerede forberedt på i praktikken.

Et vigtigt fællesskab

Selv om lærebojerne har kostet en mindre formue i fragt fra Danmark, så er Christa Egede Nielsen sikker på, at hun er landet på den rigtige hylde.

- Der er virkelig gode rammer og undervisere. Man lærer vildt meget om sig selv og andre mennesker. Jeg synes det meste er ”wauw”. Man får mange gode venner med samme faglige interesser. Der kan godt være lidt drama ind imellem, men sådan er det nok, når så mange kvinder er samlet. Men vi er gode til at løse tingene.

Skoledagen starter kl. 8.00, og så undervises der til kl. 12.00. Resten af dagen afsættes til selvstudie. En dag om ugen har de studerende studiedag, hvor de kan lave lektier, få læst og få styr på deres noter

- Der er utrolig meget, der skal læses. Vi har studiegrupper, og vi bruger hinanden meget. Jeg synes, det er så vigtigt med studiegruppe. Vi lærer meget af hinanden, og hvis man vil være god i det her fag, er refleksion virkelig vigtig.

Den gode studiemetode

Christa Egede Nielsen startede på uddannelsens største hold. Her på tredje semester er næsten halvdelen af klassen faldet fra.

- Jeg tror, det er virkelig vigtigt, at man finder en studiemetode, der passer til en. Jeg har fundet ud af, hvornår på døgnet jeg læser bedst. Jeg læser faktisk også både før og efter undervisningen. Jeg forstår teksten meget bedre, når vi har haft undervisning og har reflekteret over teorierne sammen.

For Christa Egede Nielsen er hendes studiemetode kommet undervejs. Hun føler selv, at hun er blevet bedre til at navigere i en dyr og larmende hovedstad.

- Jeg tager tit på Uni og læser op til eksamen. Det larmer meget på kollegiet, især om aftenen og i weekenderne. Men jeg er ikke ret meget hjemme, da jeg også skal passe mit studiejob i Fitness GL for at få det hele til at hænge sammen. Jeg er på SU, så jeg er nødt til at tjene ekstra for at betale for bøger og bolig. Men sådan er det jo. Jeg er utrolig glad for min uddannelse.

Det er et kald

Når man spørger Christa Egede Nielsen om, hvorfor hun vil være sygeplejerske, viser det sig, at hun har den der ekstra omsorgskontakt, som langt de fleste i sundhedsvæsenet kan tænde for

- Jeg bliver drevet af at hjælpe mennesker. Jeg arbejdede på sygehus i Narsaq som tolk og ufaglært afdelingsmedhjælper, og det vakte interessen. Det skaber en stor glæde, at man kan bidrage til at mennesker, der har brug for hjælp, får den rigtige hjælp.

Hun håber, at endnu flere grønlandere vælger at søge ind på uddannelsen i fremtiden.

- Vi har rigtig meget brug for grønlandske sygeplejersker. Jeg håber, at mange får mod på at søge uddannelse. Det er hårdt. Men det er også fyldt med så mange muligheder.

En fagforening for alle

Sygeplejerske og næstformand i PK, Petra Luna Fuglø

Da jeg som 19 årig trådte ind på arbejdsmarkedet, vidste jeg ikke hvad en fagforening var, og jeg kunne ikke drømme om at en arbejdsgiver kunne finde på at snyde sine medarbejdere eller forringe deres arbejdsvilkår. Men min første arbejdsplads blev en hård lektie. Til ansættelsessamtalen blev jeg spurgt, om jeg var medlem af en fagforening. I dag ville det få alle mine alarmklokker til at ringe. Vi fik ikke løn for alle de timer vi var på arbejde og var man syg, fik man ikke løn. Generelt var der virkelig dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen og ingen hjælp at hente fra nogen. Heldigvis fik mine kolleger nok en dag og kontaktede en fagforening, for at høre om de ville tage vores sag. Det ville de gerne, og vi vandt sagen. Den oplevelse fik mig til at interessere mig for fagforeningsarbejde.

Kort efter at jeg flyttede til Grønland, stillede jeg op som tillidsrepræsentant (TR). Vi var ikke så mange fastansatte sygeplejersker på afdelingen, så der var ikke kamp om posten. I Grønland får man ikke en TR-uddannelse, men der er seminar to gange om året, og så mødes TR'erne én gang om måneden, hvor vi sparrer med hinanden.



På mange måder er fagforeningsarbejde ungt i Grønland. Vores fagforening blev grundlagt i 1991 og har lige fejret 30-års jubilæum. DSR blev grundlagt i 1899 og har rundet 123-års jubilæum.

En problematik, der i mange år har fyldt i fagforeningsarbejdet i Grønland, er, lønforskellen mellem fastansatte og vikarsygeplejersker. Tilbage i 2002 satte daværende formand for PK, Birtha Bianco, netop fokus på problemet i en artikel (1).

20 år senere er det fortsat et problem. I forhold til fastansatte får vikarer ofte bedre løn og bolig.

Nogle af dem får også betalt internet og billet for hele familien tur/retur. Det grønlandske sundhedsvæsen har gennem tiden brugt utroligt mange midler på at rekruttere nye vikarer, fremfor at fokusere på fastholdelse. De sidste par år har vi i TR-gruppen forsøgt at gøre Sundhedsledelsen (SL) opmærksom på dette, og endelig ser det ud til, at vi har fået hul igennem. I starten af det nye år skal vi mødes med SL og afholde en temadag omkring fastholdelse. Jeg er virkelig spændt på at se, hvad der kommer ud af mødet. Det er et stort ønske fra begge sider, at der kommer flere fastansatte, og at de vikarer vi får herop, er her i længere tid ad gangen.

Jeg har fået øjnene op for, at fagforeningen ikke kun hjælper ved konflikter mellem arbejdsgiver og medarbejder, men også står for forhandlingerne om arbejdsvilkår, hviletid og løn. Vi arbejder hele tiden på, hvordan vi når ud til alle vores medlemmer, og hvordan vi bedst formidler vores budskaber. I den forbindelse planlægger vi blandt andet medlemsarrangementer, events og seminarer. Vi taler om de møder, formanden går til, hvad vi i PK gerne vil have, at han bringer videre og sætter fokus på. Forarbejdet til næste overenskomstforhandling starter allerede inden blækket er tørt på den underskrevne aftale. Den nuværende bestyrelse har en plan om, at det ikke kun er formanden, som skal være synlig. I stedet skal alle bestyrelsesmedlemmer have mere ansvar. Vi vil gerne være en fagforening for alle: studerende, medarbejdere og ledere.

Det er mit håb, at flere tør give deres mening til kende, når de er utilfreds eller har ønsker til hvordan fagforeningen bedst repræsenterer de grønlandske radiografer og sygeplejersker. Hvis ikke formanden og/eller bestyrelsen kender folks holdninger, kan de ikke tage højde for dem i det daglige arbejde. Og hvis man virkelig brænder for løn og arbejdsvilkår i Grønland, så håber jeg at man også har tid og overskud til at stille op som TR eller til bestyrelsen. Her får man medindflydelse og bliver medinddraget i mange processer. Fagforeningen er for alle, selvom den ikke kan imødekomme alles individuelle ønsker. Resultaterne af overenskomsten kommer til at gælde for alle, uanset om man er medlem af fagforeningen eller ej. Så vi burde alle blande os i debatten.

Reference

1. Holm G. Danske bureauer malker Grønlands sundhedsvæsen. Sygeplejersken [Internet]. 2002;17:10–2. Available from: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2002-17/danske-bureauer-malker-groenlands-sundhedsvaesen>

Nordiske sygeplejeetiske råd fra Danmark, Sverige, Norge, Færøerne og Grønland

De nordiske sygeplejeetiske råd



Den 4. og 5. oktober 2022 afholdt de nordiske sygeplejeetiske råd deres årlige træf i Nuuk. I forbindelse med træffet drøftes de fælles sygeplejeetiske udfordringer, landenes har kæmpet med det sidste år. Hermed udsendes en fælles hensigtserklæring.

Rammer og arbejdsvilkår følger ikke med i udviklingen i de Nordiske landes sundhedsvæsner
Rekruttering og fastholdelse af sundhedsfagligt personale er en fælles nordisk udfordring.

I de seneste år kæmper de nordiske landes sundhedsvæsner med at rekruttere og fastholde sygeplejersker og dette hænger sammen med landenes politiske og økonomiske beslutninger, der tages, får konsekvenser for sygeplejen. Forskning viser at disse på sigt har konsekvenser for, at vi kan uddanne nye sygeplejersker, da rammer og arbejdsbetingelser gør sig gældende for de studerende, der oplever moralsk stress allerede under deres uddannelse.

Etisk dilemma, moralsk stress og forråelse

De få fastansatte sygeplejersker er i stor risiko for at udvikle moralsk stress og forråelse, da de er nødsaget til at prioritere deres handlinger og kommer i etisk dilemma pga. fravalg af vigtige og velovervejede sygeplejehandlinger indenfor sygeplejerskens virksomhedsområde, som er at udøve

sygepleje, formidle sygepleje, at lede sygepleje og udvikle sygepleje. Etisk dilemma er en vanskelig værdikonflikt, hvor der skal træffes et valg mellem flere handlingsalternativer. Et valg, hvis udfald får konsekvenser for andre mennesker, i dette tilfælde patienterne. Moralsk stress er et udtryk for det pres og ubehag der opleves, når sygeplejersker ikke har mulighed for at udføre omsorgsarbejdet, på den måde som de føler, at det burde gøres af hensyn til patienterne og pårørende. Forråelse er en udviklingsproces, hvor man ændrer sig og ændrer holdninger i retning af mere kulde, råhed og kynisme. Forråelse kan også betyde tankeløshed, hvor sygeplejersker ikke tænker over hvilken betydning deres handlinger har. Dette skal tages alvorligt, da det i værste tilfælde kan ende med at blive en varig og en legal del af arbejdskulturen, hvis der ikke gribes ind. Sygeplejersker vægter deres etiske overvejelser og refleksion højt i deres arbejde, og kan derfor flygte fra deres arbejdsplads ved tegn på moralsk stress og forråelse, hvis rammer og arbejdsvilkår ikke ændrer sig. De seneste undersøgelser viser at flugten allerede er synlig i nogle af de nordiske landene.

Fællesskab er vigtigt i omsorgsarbejdet

Det sygeplejefaglige fællesskab er afgørende – det er sammen vi giver kvalitet, tryghed og sikkerhed til vores patienter. Dette fordi, at patienterne har behov for at blive mødt med kompetence, forståelse, respekt og professionel omsorg. Det kan aldrig blive den enkelte sygeplejerskes ansvar hvis det er organisatoriske og økonomiske prioriteringer, der gør at hun/han ikke har muligheder for at yde en professionel sygepleje. Lige såvel at det ikke er den enkelte patients ansvar, hvis det er betingelserne, der gør at det ikke kan få den sygepleje, de har brug for.

Så hvad sker der med etikken ved kortvarige ansættelser af sundhedsfagligt personale i sundhedsvæsenet?

Etikken har svære vilkår i sygeplejen, når rammer og arbejdsvilkår ikke følger med i udviklingen indenfor sundhedsvæsenet pga. de politiske og økonomiske beslutninger i de nordiske lande. Dette set i lyset af når selv sygeplejestuderende allerede under deres uddannelse er i risiko for moralsk stress pga. for mange etiske dilemmaer i deres udførelse af sygeplejen, samt at de få fastansatte også er i høj grad er udsatte for moralsk stress og forråelse. For at bryde den negative spiral er fællesskabet vigtigt i sygeplejen i udøvelse af faget, da patienterne derved kan blive mødt med kompetence, forståelse, respekt og professionel omsorg. Dette er ensbetydende med at sygeplejerskerne har brug for de rette rammer og arbejdsbetingelser for at udøve faglig overdragelse og patientinddragelse. Dvs. sygeplejerskerne skal have tid og handlerum til at prioritere deres faglige overdragelse af pleje og behandling af patienterne på en etisk måde til deres kolleger ved eks. vagtskifte, samt ikke mindst at inddrage patienterne i deres eget patientforløb, så de får ejerskab af deres pleje og behandling. Dette er vanskeligt når der hele tiden er nye kolleger, der skal introduceres til arbejdsgange og -kultur og de få fastansatte sygeplejersker, patienterne og pårørende betaler prisen for svingdørsmiljøet i sundhedsvæsenet.

De nordiske sygeplejeetiske råds aktiviteter kan følges her:

Grønland: www.pk.gl/ser

Danmark: www.dsr.dk/ser

Færøerne: www.sjukrarokt.fo

Norge: www.nsf.no/fag/etikk

Sverige: www.swenurse.se/Vi-arbetar-med/Etik/Sjukskoters



En dansk sygeplejelærer kommer til Grønland

Adjunkt, Ph.d. og sygeplejerske, Carsten Juul Jensen, Institut for Sundhed og Natur, Ilisimatusarfik

Fagfælledbedømt

"Sygeplejelærerens" første sygeplejersker i Grønland. Ajaaja og Tupaarnaq.

foto, Anna Kleist Egede

Resume

En dansk sygeplejelærer reflekterer her over sine personlige oplevelser med at komme til at optræde som en elefant i en glasbutik i mødet med grønlandskfødte undervisere og sygeplejestuderende. Den pædagogiske tilgang bør nødvendigvis genovervejes, for erfaringerne fra Danmark passer ikke altid ind i en grønlandsk kontekst. Underviseren bør slippe kontrollen og løbe den smukke risiko ved at skrue ned for hastigheden og strømmen af fagord, der som oftest er danske og kommer fra det europæiske sundhedsvæsen. Fagord skal bruges til eksamen, men de danner ikke problemløsende sygeplejersker, der kan arbejde i et komplekst sundhedsvæsen, og som ønsker at forblive i faget.

Indledning

I denne artikel reflekterer jeg over mine personlige erfaringer med at være danskfødte sygeplejelærer, der skal møde grønlandskfødte sygeplejestuderende og undervisere på universitetet, Ilisimatusarfik. Med mange års erfaring som praktisk sygeplejerske, underviser og forsker i sygepleje skulle et sådant møde med en sådan forforståelse kunne forløbe gnidningsfrit i Nuuk, hvor knapt en tredjedel af befolkningen er danske og i et sundhedsvæsen og en uddannelse, der er drevet med dansksprogede modeller og lærebøger. Men jeg lærte ret hurtigt af de grønlandskfødte

mennesker, som jeg mødte tilfældigt eller planlagt, at ”dansk” i Nuuk/Grønland ikke altid er det samme som ”dansk” i Danmark.

I Grønland er der noget, som ”man” taler om og gør, og noget ”man” ikke taler om og gør, der adskiller sig fra måden, hvorpå jeg sædvanligvis taler og gør i Danmark. Jeg mærkede både intuitivt og helt konkret, at jeg i mere eller mindre grad befandt mig ved siden af de herskende værdier, kulturer og gestikulationer i Grønland. Jeg følte mig som en elefant i en glasbutik, der oftest er en metafor for en, der med sin store klodsethed kommer til at vælte alle de skrøbelige genstande, der er til salg. Jeg bliver skamfuld, når jeg mærker et blik, et ord eller tavshed, der antyder, at jeg er lidt klodset ved siden af kulturen, for mit ønske var og er nemlig at vise imødekommenhed overfor disse mennesker, hvis land jeg har fået lov til at undervise og forske i.

I artiklen beskrives således en danskfødt sygeplejelæres erfaringer med elefant-positionen, etnografisk tænkning, sygeplejestuderendes hverdagsliv, deltagerstyret undervisning med en kritisk pædagogik i håbet om at danne og fastholde modige studerende og sygeplejersker i Grønland.

Elefanten i glasbutikken

Med tanke på historien, der er beskrevet i såvel skøn- og faglitterære bøger, om det danske rigsfællesskab, finder jeg den danske dominans særdeles urimelig. Det handler bl.a. om ufrivillig flytning af mennesker fra småbygder, som blev tvunget nedlukket, og om børn, der blev tvunget til at gå på skoler i Danmark mhp. ”danskificering”. Jeg ønsker derfor at vise, at jeg i det mindste forsøger at møde det grønlandske folk og dets kultur på dets egne præmisser. I tilbageblik ser jeg, at jeg havde problemer med at få lært at agere som sig hør og bør i en grønlandsk kontekst og kom på en måde hele tiden til at stå lidt ved siden af kulturen og fremstå noget klodset og utilsigtet uhøflig.

Humoren kan tage brodden af sådanne møder mellem mennesker. Grønlandskfødte kollegaer, studerende, venner og jeg har da også grint højlydt sammen, når jeg fortalte om mine tumlende ture, hvor jeg på klassisk dansk vis faldt i isen og sneen. Jeg følte mig som en elefant på glat is, men kunne med selvironi, der blev modtaget i fælles latter, berette om mine ”pensionistsøm”, der hjalp ”den gamle mand” med at forblive oprejst.

Det var straks værre, når jeg fik et slag i solar plexus, der spredte sig til ubehag i kroppen med rødmen i ansigtet, som kunne forblive i kroppen flere dage efter, af skam over, at jeg utilsigtet kom til at krænke de mennesker, som jeg kækt troede jeg lyttede til.

Jeg blev flov, når studerende bad mig om at tale i et lavere toneleje eller en grønlandskfødt kollega bestemt sagde til mig; *”Du bliver nødt til at lade mig tale færdig”*.

Selvom jeg er vant til at skulle skabe lydhørhed overfor fyrrer deltagere i et klasserum, taler vi højt i Danmark og måske også unødigt. Vi afbryder hinanden, når vi skal forstå en detalje i en fortælling, eller mindre klædeligt når vi ønsker at overtage hele samtalen for at dreje den i vores egen retning uden at lytte til den anden. Sådanne højlydte afbrydelser skulle efter sigende ikke give mening i det grønlandske sprog, for konteksten for en fortælling bliver først klar i slutningen af en sætning. Man må lytte til hele konteksten i en samtale for at forstå, hvad der er tale om, og hvornår en aktuel begivenhed har fundet sted. Mine grønlandskfødte kollegaer taler dansk, men de har ikke overtaget vanen med alle de danske højlydte afbrydelser, som i deres optik kan betragtes som meningsløse eller uhøflige.

Et direkte sprogbrug, der i dansk kontekst anerkendes for at skabe klare linjer, synes også at være krænkende i Grønland. En studerende sagde til mig, *”det siger man altså ikke så direkte her”*, da jeg eksplicit ville anerkende et flot og svært arbejde med at lære et sprog, som man ikke er født med

som en grønlandskfødt studerende, der usikkert forsøgte at formidle en fortælling fra sygeplejen på dansk. Men jeg kom indirekte til at understrege, at den person, som jeg ville anerkende, havde et dansk ordforråd, der var mindre godt sammenlignet med danskfødte. Jeg kom utilsigtet til at fremhæve denne studerende, som ”den anden”, der ikke talte sproget som den ”rigtige” – danskeren, der i et sådant sprogbrug blev den ”rigtigste”.

I skrivende stund forsøger jeg med disse lidt ”flove” lærepenge at tilrettelægge undervisning, der kan repræsentere et grønlandsk sundhedsvæsen, og som henvender sig til grønlandskfødte studerendes måde at leve, tænke og lære på.

At tænke etnografisk

I såvel min undervisning som min forskning forsøger jeg at tænke etnografisk. Det betyder, at jeg går i lære, som forskere hævder, at de gør, når de rejser ud i en fremmed kultur for at lære om et folks sociale liv. Jeg indtager endog bevidst og måske en lidt overdreven lærlingerolle i et forsøg på at etablere en så tillidsfuld kontakt som muligt til grønlandskfødte studerende (1). Mit håb er dermed, at de studerende vil fortsætte med at guide mig på vej, når jeg kommer til at gøre noget, som ”man” ikke gør i Grønland, eller når jeg tager fejl af faktuelle forhold om Grønland.

Den måde at tænke undervisning på har helt konkret rødder i en artikel af canadieren Janet Rankin (2), der har forsøgt at implementere institutionel etnografi i sin undervisning, hvilket svarer til min tilgang i min forskning (1) Det er canadieren Dorothy Smith, der er initiativtager til denne sociologi, der produceres fra hverdagslivets menneskers perspektiv og krop, så den formidlede viden ikke bliver fremmedgørende for fx sygeplejestuderende (3).

I konteksten her betragtes hverdagslivets sygeplejestuderende som vidende om private omsorgsrelationer svarende til patient/sygeplejerske relationer, samt om hverdagslivets sygepleje fra klinisk praksis i arbejdslivet eller studierne. Min første pædagogiske opgave bliver således at forstå de grønlandskfødte studerende (2).

Hverdagslivet for studerede

De sygeplejestuderendes hverdagsliv og læringsforudsætninger fik jeg indblik i igennem forpersonen for etablering af en case-baseret biologiuddannelse ved Ilisimatusarfik. Biologistuderende starter studierne i en båd for at fange fisk, hvortil alle de biologiske fagområder knyttes senere i uddannelsen. Min grønlandskfødte kollega sagde: ”*det er sådan vi tænker i Grønland – vi tænker i helheder*”.

Det var sygeplejestuderende, der forklarede mig, hvad min kollega kunne mene: ”*i Grønland tror vi ikke, at vi kan ændre på naturen*”. De introducerede ordet ”sila” for mig, og en studerende sagde: ”*det er et godt ord for dig at kunne*”. Hun skrev på opfordring på en post-it-seddel: ”*Sila = vejr, forstand og verdensaltet*”.

Barsk natur og vejret har haft afgørende betydning for sindsstemning og tanker om virkeligheden og menneskets væren i verden. På den måde kommer hverdagslivet før tanken, ideen og teorien om sygeplejerskepraksis i en grønlandsk kontekst, for at undervisningen overhovedet kan give mening i en helhed.

Grønlandskfødte studerende er samtidig præget af en antiautoritær opdragelse. Børn og unge bliver ganske vist forhindret i ulykker, men gennemgående skal de lære sig selv at kontrollere følelser. Tonen er hverken råbende eller højlydt; men de voksne undlader bare at anerkende

uhensigtsmæssig adfærd (4), derfor kan mit højlydte stemmeleje og den direkte tale, som jeg praktiserede indledningsvist, virke krænkende.

I det hele taget har det, som i resten af verden, været vanskeligt for autoriteter at bestemme over et folk, der er socialiseret til et liv i den frie natur til pludselig at skulle arbejde og lære indendørs. Fuglesang om foråret har også trukket i danskfødte bønder og deres børn, når de skulle arbejde inde eller gå i skole. I Grønland er det ligeledes velkendt at fjeldet trækker i mennesker i august, når der er muligheder for at jage og plukke bær (5).

Et folk, som er socialiseret til frihed og selvbestemmelse, kalder på en deltagerstyret undervisning i inddragelsen af hverdagslivspraksis, der er essentielt for at forstå helheden i sygeplejen.

Selvbestemmende deltagerstyret undervisning

Med etnografien tænker jeg konstant på, hvordan de planlagte aktiviteter er mulige at gennemføre i et aktuelt øjeblik sammen de studerende, der er til stede i undervisningsrummet. Det er ikke en laissez-fairepædagogik, for en institutionel etnografisk didaktik kaster netop et kritisk blik på indforståede sædvaner og fremmedgørende teorier i undervisningspraksis. I Danmark, hvor jeg har undervist sygeplejestuderende siden 2009 reflekterede jeg også over alle dele i planlægningen af undervisningen (6). Men i Grønland må jeg stille spørgsmålet, om de danske bøger, der bliver formidlet af en danskfødt underviser, indeholder ord, der kan oversættes til grønlandske ord og begreber, og som resonerer en grønlandsk kontekst (2).

I denne undervisning har jeg ladet mig inspirere af Sharing Circle-modellen for at give de studerende – også de mere stille – samme taletid i klasserummet (7). Det supplerede jeg med metoder i ”Bromodellen” (8), der indeholder flere ideer til studerendes fælles drøftelser og definitioner af udvalgte fagord med hinanden for at løfte dem fra hverdagsprog til fagsprog. Det kan, som mine kollegaer og jeg har erfaret, være essentielt, når det danske ordforråd er varierende, især for studerende fra mindre byer og bygder, hvor man ikke har haft samme erfaring med at bruge det danske sprog sammenlignet med studerende, der er opvokset i Nuuk.

I disse to feltnoter vil jeg vise praksiseksempler fra min undervisning med disse inspirationskilder.

Feltnoter fra undervisning.

- 1. Temaet er teorier og modeller om kvalitetsbrist i tværprofessionelt og sektorielt samarbejde i sygeplejen. Hver studerende (6 personer) fortæller oplevelsen for klassen, der herefter på demokratisk vis vælger en case, der er praksisnær og grønlandsk og repræsentativ for dagens undervisningstema. Casen, der vælges, omhandler et ægtepar fra en bygd. De er indlagt til behandling for brandskader fra brand i deres eget hus, hvor de samtidig har mistet deres eneste barn. Eksemplet illustrerer ægteparrets behandling både i Nuuk og senere i Danmark og viser et stort antal tværprofessionelle samarbejdspartnere (inkl. en bedemand) på tværs af sundhedsvæsnets sektorer (også i Danmark). Sharing circle metoden tager ca. 1½ lektion af 5 lektioner, og jeg har således 3½ lektion til at gennemgå 33 slides med definitioner på adskillige fagbegreber og modeller. En studerende sender en mobiltelefon rundt, hvor jeg adspurgte erfarer, at de kigger efter tilbud på vinterfrakker, og de har således mistet interessen for at lære fagbegreber.*

2. *Temaet er psykologi, hvor jeg vil prøve at tage lidt mere af styringen i forhold til at motivere til at lære fagbegreber. Sharing Circle modellen tager forholdsvis kortere tid (1½ lektion af 4 lektioner af 4 undervisningsgange). Casene er også her særdeles illustrative til at forstå fagbegreber om menneskets psykiske processer, da de omhandler komplekst syge patienter/borgere med bl.a. uhelbredelig kræft, demens, psykisk sygdom, selvskaade og/eller selvmordsadfærd. Jeg gennemgår færre fagbegreber pr. undervisningsgang, og afslutningsvist får de studerende tildelt et kort med et af dagens psykologiske fagbegreber. De studerende udfolder fagordet skiftevis 2 og 2 efter metoder i Bromodellen. Latter, ærgrelser og flere højlydte "yes" viser en åbenlys begejstring for at lære fagbegreberne på den måde. Arbejdet med teoretiske definitioner bliver dog meningsløst under temaerne krise, tab og sorg. De studerende og jeg bliver nemlig følelsesmæssigt berørte, og én deltager forlader grædende lokalet.*

Det er voldsomme cases, som de studerende skal forholde sig til, og interessen for vinterfrakketilbud kan være et udtryk for dét, som Knud Illeris (9) kalder "forsvar mod læring". De studerende kan være blevet kapret af deres følelser i en sådan grad, at deres læringskapaciteter kan være sluppet op i forhold til evnen til at tilegne sig mange fagbegreber på så kort tid, som jeg illustrerer i den første case. I den anden case viste den studerende, der grædende forlod klassen, sig under en efterfølgende samtale at bære på en tung personlig traumatisk bagage, der helt konkret står i vejen for hendes læring.

Mental mistrivsel er faktisk set et velkendt fænomen blandt sygeplejestuderende svarende til andre unge i alderen 18-34 år i Grønland. 37% er nemlig opvokset i såkaldte udsatte hjem med fx overforbrug af alkohol, og 69% har mistet venner/familie til selvmord (10). Det har store personlige omkostninger for de studerende og økonomisk for sygeplejerskeuddannelsen ved Ilisimatusarfik. Frafaldet er 20% (15% i Danmark (11)), og 16% af de studerende må gå om, hvilket betyder, at uddannelsen for mange tager fem år, da der kun optages studerende én gang årligt-

Mistrivsel blandt unge studerende er også et velkendt problem i Danmark, men omfanget er større i Grønland. Det kræver ekstra trivselsfremmende støtte og fokusering på læringsforudsætninger. Men når det er sagt, burde alverdens sygeplejelærere måske fokusere mindre på vinterfrakketilbud eller uundgåelige traumatiske oplevelser, og mere på at etablere et fælles trygt rum med plads til humor, fejltagelser og tårer. Det er et rum, hvor det at "dumme" sig, er helt naturligt, når man skal lære sig nyt, og hvor de studerende får et billede af de uundgåelige følelser, der dagligt er indeholdt i sygeplejerskearbejdet (12). Et sådant følelsesarbejde kan man ikke nødvendigvis læse sig til i teorien alligevel. Men underviseren kan i kraft af sine gensvar og følelsesmæssige reaktioner i dialoger med de studerende blive en rollemodel i dannelsen af sygeplejersker, der kan håndtere følelser i sygeplejen (6).

Dannelse af sygeplejersker

Det pædagogiske samfundsansvar, som en sygeplejelærer kan komme til at repræsentere, handler både om at lære sygeplejestuderende fagbegreber og forstå følelseshåndtering i arbejdslivet. Det er en dannelsesrejse i betydningen en social kultiveringsproces i tilegnelse af færdigheder i sygepleje, så sygeplejestuderende kan blive nysgerrige, frie og selvstændige sygeplejersker med lyst til sygeplejen (13).

Sygeplejestuderende skal således dannes i tilegnelse af fagbegreber og praktiske færdigheder og samtidig dannes i at magte at løse problemer i et studie- og arbejdsliv i et sundhedsvæsen. De skal nemlig kunne løse problemstillinger i et hverdagsliv med mangel på personale, komplekst syge

patienter i et system, der skal spare penge for at kunne tilbyde sundhedsservice i dette kæmpeland med få indbyggere med forskellig kulturel herkomst (14).

Dermed sætter jeg en parentes om ud(dannelse), der er meget mere end at lære noget på en bestemt måde, for teoretiske analyser er ikke nok for at lære sig det, som filosoffer indenfor faget betegner som "sygeplejekunst".

Det rejser selvsagt den bekymring, der generelt er indlejret i en stærk deltagerstyret undervisning, om de studerende får lært det, som de skal for at kunne gå til eksamen. Men med såkaldt erfaringspædagogisk tænkning, der introduceres af John Dewey (15) kan denne bekymring måske fejles af banen. Dewey anerkender mennesket for dets medfødte motivation for at lære sig selv at lære at løse livets problemer. Sygeplejestuderende er, som andre mennesker, nærmest født med forskningskompetencer for at lære sig at håndtere de udfordringer, der er i alle livets faser (15). En studerende kan have en erfaring fra de praktiske studier med en patient, hvor plejen var mindre vellykket, fordi hun/han fx kan mangle viden om psykologiske processer i forståelsen af mennesker ved sygdom, tab, sorg, selvskaade og selvmord. De studerende skal med Dewey have en medfødt undersøgende nysgerrighed efter at løse problematikker, som er opstået som konsekvenser af tidligere erfaringer fra fx en praktik. Fejltagelser kan dermed være naturligt motiverende for udvikling i dannelsesrejsen frem mod at blive en nyttig sygeplejerske.

Underviserens rolle bliver derfor at motivere eller tænde ild til medfødte forskningskompetencer og ikke bremse en motivation for at dykke ned i sygeplejeproblematikker, som måske endog er uden for et aktuelt semesters læringsmål.

Den smukke risiko

Den gode sygeplejerske skabes i dette dannelsesperspektiv gennem dialog, samtale og fælles udforskning af problematikker om at leve liv og have levet liv med et erfarent menneske, der i dette tilfælde kan være mig og mine kollegaer på uddannelsen og i klinisk praksis (6). Det har parraller til Gert Biestas (16) opgør med politiske diskurser om læring som noget målbart. Læring er ikke blot læring - det er at leve liv og for sygeplejestuderende at magte et arbejdsliv som sygeplejerske i sundhedsvæsenet.

"At leve er pr. definition ikke noget man lærer. (Derrida 1994: xviii) (16).

Et liv som sygeplejerske kræver en teoretisk faglighed, som jeg har forsøgt at løfte med "Bromodellen", hvor de studerende går fra at have et hverdagsprog til at mestre et fagsprog, der kan blive kognitivt og kropsligt integreret i deres professionsforståelse. Det er nemlig en sådan faglighed, som fagfæller anerkender i eksamenssituationen i studiet samt i arbejdslivet, videreuddannelsen og samfundet generelt (16).

Men de sygeplejestuderende skal netop ikke kun stå på et akademisk ben. De skal kunne håndtere komplekse følelsesfulde problemstillinger på et sygehus. I den optik bør undervisere i sygeplejefaget måske generelt turde løbe det, som Biesta (16) kalder, "den smukke risiko".

Det er den risiko, der er ved at skrue ned for hastigheden og turde risikere, at en studerende misser et fagord eller to, som kan komme i en lind strøm på 33 slides i 3½ lektion i et sprog, der måske ikke kan oversættes til grønlandsk og som måske endog kan være fremmed i Grønland.

I en undervisning, der er konstrueret i og af Europa, skal den gængse input og output tænkning for evalueringspraksis af læringsudkomme på forskellige taksonomiske niveauer måske gås efter i sømmene. Det kan være nyttigt, at de studerende lærer hinanden fagbegreber og teorier efter

Bromodellen (8); men en sygeplejelærer i Grønland kan ikke se bort fra de udfordringer, der opstår, når undervisningssproget er dansk og de studerendes medfødte sprog er grønlandsk.

Det kræver nok, at vi tør flytte blikket fra at skulle lære noget for at blive, som nogen har bestemt ”man skal” (16), til dialoger og refleksioner om hverdagslivspraksis i et forsøg på at skabe frie sygeplejerskesamfundsborgere. Det må nemlig gerne være sygeplejersker, der føler sig frie nok til at tænke ud af boksen i implementering af sundhedsfremmende og livsforlængende aktiviteter. Dette bliver nemlig nedprioriteret i øjeblikket til fordel for akutheder omkring patienter, men som har stor betydning for en befolknings generelle sundhed i Grønland (14).

Opsummering

En danskfødt sygeplejelærers egen dannelsesrejse ind i Grønland vil måske altid være en lille smule ved siden af gængs kultur og sprogbrug. Selvom jeg bliver i Grønland i en del år, vil kulturen i Grønland være tillært og vil aldrig blive inkorporeret i mig på samme måde, som den er i mine grønlandskfødte venner, kollegaer og studerende. Jeg vil måske altid være lidt af en elefant i en glasbutik i mødet med grønlandskfødte mennesker. Det eneste en danskfødt sygeplejelærer kan gøre er at invitere de studerende til at deltage i definitionen af konteksten for sygeplejen i sin helhed i et sundhedsvæsen i Grønland. Undervisere i alle verdens lande bør måske løbe ”den smukke risiko” og slippe kontrollen. Der er fagbegreber, der skal læres for at bestå eksamen og få anerkendelse af fagfæller, men antallet kan skrues ned, i hvert fald kan de begreber, der er allermest danske eller europæiske, reduceres. Fagord skaber nemlig ikke sygeplejersker, der magter føleleshåndtering i mødet med traumatiske patienthistorier, og som forbliver i uddannelsen og arbejdslivet i Grønland. Den pædagogiske tilgang bør nødvendigvis genovervejes, for erfaringerne fra Danmark passer ikke altid ind i en grønlandsk kontekst. Underviseren bør slippe kontrollen og løbe *den smukke risiko* ved at skrue ned for hastigheden og strømmen af fagord, der som oftest er danske og kommer fra det europæiske sundhedsvæsen. Fagord skal bruges til eksamen, men de danner ikke problemløsende sygeplejersker, der kan arbejde i et komplekst sundhedsvæsen, og som ønsker at forblive i faget.

Tak til Sygeplejerske og Ph.d., Christel Trøstrup for kritisk læsning og bedømmelse

Litteratur

1. Jensen CJ. Deltagerobservation - hverdagslivet på medicinske afsnit. In: Frederiksen J, Sandholm N, editors. Undersøgelingsmetoder i sundhedsfagligt arbejde. København: Samfundslitteratur; 2019. s. 103–18.
2. Rankin J. The Nurse Project: An analysis for nurses to take back our work. *Nursing Inquiry* 2009;16(4):275–86.
3. Smith DE, Griffith AI. *Simply Institutional Ethnography - creating sociology for people*. Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press; 2022.
4. Långgård K. Amma uagut taamaappugut, Er også vi sådan? I: Wolfgang K, Banerjee N, red. *Børn og Unge i Grønland en Antologi*. Nuuk: Ilisimatusarfik & Milik publishing; 2007. s. 104–24.
5. Thomsen H. Om europæisk syn på børn samt børns opvækst i det grønlandske samfund i tiden omkring koloniseringen. *Grønlandsk Kultur- og Samfundsforskning*, Nuuk, Ilisimatusarfik. 1992 s. 227–55.
6. Beck S. *Didaktisk tænkning på arbejde - en brugsbog til almindidaktik på det gymnasiale pædagogikum*. Frederiksberg C: Frydenlund; 2019.
7. First Nation Pedagogy O. Talkning Circle, online 2022 Jan 30: <https://firstnationspedagogy.ca/circletalks.html>

8. Thise H, Vilien K. Broen til fagssproget - 32 ideer til at styrke sproget i alle fag. København: Samfundslitteratur; 2021.
9. Illeris K. Læringsteoriens elementer. I: Illeris K, red. 15 Aktuelle Læringsteorier. København: Samfundslitteratur; 2019. p. 9–33.
10. Larsen CVL, Hansen CB, Ingemann C, Jørgensen ME, Olesen I, Sørensen IK, et al. Befolkningsundersøgelsen i Grønland 2018. Levevilkår, livsstil og helbred. Statens Institut for Folkesundhed, SDU. København; 2019.
11. Reimer D, Andersen IG. Frafald på de videregående uddannelser – aktuel forskning og nye perspektiver. I: Reimer D, Andersen IG, red. Frafald fra de videregående uddannelser Forklaringer, mekanismer og løsninger. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag; 2022. p. 7–22.
12. Tanggaard L. Det kreative nej: om at bruge afvisninger som drivkraft. 1. udgave. Kbh.: Akademisk Forlag; 2020..
13. Klafki W. Dannelsesteori og Didaktik - nye studier. Frederiksberg: Klim; 2016.
14. Hansen HL, Noahsen P. Sundhed og sundhedsvæsen i Grønland. I: Aagaard T, Hounsgaard L, red. Menneske, sundhed, samfund og kultur. Aarhus: Klim; 2020. s. 35–50.
15. Dewey J. Demokrati og uddannelse. Aarhus: Dewey Biblioteket Klim; 2005.
16. Biesta G. En indvending mod læringens politik. I: Illeris K, red. 15 Aktuelle Læringsteorier. København: Samfundslitteratur; 2019. s. 257–76.

Corona i bakspejlet

Sygeplejerske og næstformand, Petra Luna Fuglø

Der gik omkring halvandet år før corona rigtig kom til Grønland. Vi havde læst meget om det, og vi havde set rigtig meget om det i nyhederne. På hospitalet prøvede vi at forberede os så meget som muligt - men det er svært, når man ikke rigtig ved hvad det er, man forbereder sig til. Det må være sådan, de kommende forældre har det, tænker jeg. Man læser bøger og ser videoer, men når virkeligheden rammer, er det noget helt andet, end det man havde forberedt sig på.

I Grønland arbejdede man mod, at corona skulle holdes helt ude af landet, da man på forhånd var klar over, at når først smitten kom, så ville det gå stærkt med spredning af smitten. Og det lykkedes i lang tid at holde smitten nede. Vi var begyndt at vaccinere de ældre og sundhedspersonale, som ville være i risiko for smitte, da vi for alvor lukkede landet ned i maj måned 2021.

Det var både spændende og udfordrende at være med til forberedelserne. Vi fik lov til at bygge epidemifdelingen op fra bunden. Men samtidig vidste vi ikke helt, hvordan vi skulle forberede os, eller hvad vi skulle forvente. I nyhederne kunne vi følge med i, hvordan det ene sundhedsvæsen efter det andet bukkede under. Det tror jeg slet ikke, at vi ville have kapacitet eller ressourcer til her, hvis det blev nødvendigt. Jeg husker tydeligt, at jeg var nervøs for hvordan, det ville gå for Grønland.

Da corona først ramte os for alvor, var det hårdt at stå med. Uvisheden var hård. Restriktionerne ændrede sig hele tiden. Reglerne for hvad man måtte og ikke måtte ændrede sig hele tiden. Og det var ikke kun på arbejdet – det var alle vegne.

Men lad os koncentrere os om afdelingen.

Vi kunne ikke nå at følge med i, hvilke regler og restriktioner der var gældende. De nåede ofte at blive lavet om, før de var blevet oversat og trykt. Det vil for eksempel sige, at de informationer vi havde i vores mapper, og de skilte/regler vi hængte op, ikke altid var up to date. Trods alle vores forberedelser og restriktioner, kom corona bragende over landet, og vi blev også ramt på hospitalet. Heldigvis var vi aldrig en hel afdeling der var sygemeldt på samme tid. Så med nedjustering af hvor mange patienter der blev indkaldt, og koordinering af dem der ikke kunne vente med indlæggelse, så gik det hele alligevel.

Nu ligger det hele bag os. Vi er blevet mange erfaringer rigere - men hvad har vi lært? Manglen på sygeplejersker og radiografer vokser, og det er blevet sværere at fastholde personale inden for sundhedsvæsenet. Vi er nået til et punkt nu, hvor man flere steder sænker kvaliteten af de sundhedsfaglige tilbud.

Manglen på kvalificeret arbejdskraft er simpelthen for stor. Vi er blevet langt mere afhængige af vikarbureauer, og ansættelsesperioden for dem der kommer, er kortere. Nogle har søgt til udlandet, andre har søgt andre jobs/uddannelser. Det hele skyldes naturligvis ikke corona, men noget af det gør.

Jeg er ikke klar til at acceptere, at dette er den nye standard for det grønlandske sundhedsvæsen. Jeg håber stadig, at vi kan finde en måde at gøre vores fag mere attraktive på, så flere søger ind. Jeg håber stadig, at vi kan komme tilbage til dengang, hvor vi havde tid og overskud til at udvikle os. Vi skal nærstudere pandemien i bagklogskabens lys, ikke blot til at forberede os til næste gang. Vi skal også se på hvad vi lærte om os selv. *Hvad vil det sige at være uundværlig?*



Julekonkurrence

Bestyrelsen

Du kan sende dit svar til sl@pk.gl, vi trækker lod blandt de rigtige svar 19. januar 2023, og du deltager i lodtrækningen om et eksemplar af bogen, *Menneske, sundhed, samfund og kultur* fra 2020 redigeret af Tine Aagaard og Lise Hounsgaard eller et gavekort på 500 kr. til Brugseni.

Vinderen får direkte besked, og annonceres desuden på vores Facebook-side.

1. Hvem grundlagde sygeplejerskeuddannelsen i Grønland?
2. Er PK og PPK den samme forening?
3. Hvordan er Hellig Tre Konger en helligdag?
4. Hvem har været den længst siddende forkvinde/-mand i de sidste 30 år?
5. Hvor mange timer er hvileperioden?
6. Hvornår blev PK oprettet?
7. Hvor mange suppleanter er der i den nuværende bestyrelse?
8. Hvad hedder sekretæren i PK?
9. Hvor mange æresmedlemmer har eller har PK haft?
10. Hvor længe får man løn i sin barsel?

Bestyrelsen

Formand:

Ken Jensen (2022-2025)
Sygeplejerske PK, Nuuk
formanden@pk.gl

Næstformand:

Petra Luna Fuglø (2020 – 2023)
Sygeplejerske, M2, DIH, Nuuk
plfu@pk.gl

Bestyrelsesmedlemmer:

Nicole Vincentz (2020 – 2024)
Sygeplejerske, Aasiaat
nicv@pk.gl

Tania Vodstrup (2020 – 2023)
Radiograf, DIH, Nuuk
tav@pk.gl

Line Thusholt Jakobsen (2021 – 2024)
Sygeplejerske, OP, DIH, Nuuk
thusholt@pk.gl

Carsten Juul Jensen (2021 – 2024)
Sygeplejerske, Adjunkt Ilisimatusarfik, Nuuk
cajj@pk.gl

Suppleanter

Signe Johansen (2021-2024)
Sygeplejerske, M1, DIH, Nuuk
sj@pk.gl

Navarana Johansen (2021-2024)
Sygeplejerske, Uddannelsesleder, Peqqissaanermik, Nuuk
nj@pk.gl

Kristine Sørensen (2021-2024)
Afdelingssygeplejerske D.I.S, Nuuk
ks@pk.gl

Opslagstavle

PK's bemanning

Sekretariat

Sarah Nielsen

Mobil: +299 58 26 69

e-mail: sl@pk.gl

Formand

Ken Jensen

Mobil: +299 53 37 17

e-mail: formanden@pk.gl

Sekretariatets åbningstider

Mandag 9-14

Tirsdag 9-14

Torsdag 9-14

Fredag 9-14

Onsdage er faste administrations- og mødedage. Da vi generelt deltager i mange møder, kan det alligevel være svært at fange os på telefonen. Sekretariatet opfordrer til, at henvendelser sker via personlig telefonisk kontakt eller e-mail. Dette for at sikre kvalitet i vejledning og besvarelse af stillede spørgsmål. Det er sekretariatets målsætning, at alle henvendelser besvares indenfor to hverdage. Indtalte beskeder, sagsfremstillinger og spørgsmål på telefonsvarer vil ikke blive behandlet.

