

Sygeplejerskers trivsel i den offentlige sektor

- et kritisk psykologisk speciale fra
Roskilde Universitet



Af Line Rose Mørck
& Line Leth Weber Petterson

Vejledt af
Peter Busch-Jensen

Abstract

This thesis takes place during a period of time influenced by many factors of relevance for the welfare of nurses employed in the public sector of Denmark. The Covid-19 Pandemic has shown the importance of essential workers such as nurses, which has started a public and political debate on their work conditions and wages. Research shows severe problems with nurse retention in the healthcare system caused by an increasing workload and work pressure as a result of an aging population and pressures of economic efficiency within the healthcare system.

With a critical psychological view as presented by Klaus Holzkamp, we seek the insights of nurses' experiences of welfare or dissatisfaction working in the healthcare system. Taking into consideration the influence of New Public Management (NPM) on the public sector as a whole and its effect on nurses' working conditions, we investigate how NPM affects these nurses' experiences of welfare within their workplace. To investigate these issues from the standpoint of the subject, our empirical data consists of interviews and introspection with four nurses working in different areas of the healthcare system. The thesis points out four different themes influencing these nurses' experience of welfare or dissatisfaction in their workplace: professionalism, recognition, collegial community, and nurse staffing levels. Based on empirical analysis and studies on the subject, the thesis concludes that NPM causes restrictive conditions for nurses working in the healthcare system. These conditions limit the agency of the nurses and prevent them from using their professional craft and personal values in their work. Together with the data on the retention of nurses in the healthcare system, the thesis furthermore questions whether these increasing restrictive conditions will result in a collapse of the Danish welfare system.

Indholdsfortegnelse

Problemfelt	2
Problemformulering	5
Specialets forankring i forskningsområdet	5
Styringslogikker i den offentlige sektor	8
Kritisk psykologi som teoretisk ramme	14
Epistemologi og forskningstilgang	15
Forholdet mellem menneske og samfund	17
Handleevne	18
Tænkning, emotionalitet og motivation	19
Restriktiv handleevne	19
Daglig livsførelse	21
Metode	23
Interview	25
Interviewguide	27
Rekruttering af informanter	28
Introspektion	30
Analysestrategi	34
Informanternes fagområder	36
Analyse	38
Informanternes motivation for at deltage i specialets undersøgelse	38
Faglighed	40
Anerkendelse	50
Kollegialt fællesskab	54
Normeringer	58
Et samfundsmæssigt perspektiv	64
Diskussion	69
Konklusion	75
Litteraturliste	77

Problemfelt

Specialets interesse udspringer af det stigende fokus på arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet i den offentlige sektor, som gennem de sidste par år har præget den offentlige debat. Pædagoger, plejehjems personale og sygeplejersker har gentagne gange råbt op, for at skabe opmærksomhed omkring de lave normeringer og pressede arbejdsforhold i daginstitutioner, på plejehjem og sygehuse i den offentlige sektor (VIVE, 2019; FOA, s.d.; Eller, 2020; DSR Analyse, 2020). En undersøgelse fra 2020, foretaget af Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd (VIVE), afslører ligeledes problemer med psykiske belastningsreaktioner blandt polititjenestemænd og fængselsbetjente (VIVE, 2020). Ovenstående peger således i retning af, at der er et gennemgående behov for, at der bliver kigget nærmere på, hvorledes arbejdsforholdene og trivslen blandt offentligt ansatte kan forbedres.

I forbindelse med coronapandemien er der igen blevet skabt stor opmærksomhed omkring arbejdspresset i den offentlige sygepleje, som endnu engang eskalerede i forbindelse med de første danske smittetilfælde i foråret 2020 (Schmidt, 2020; Christensen, 2021a). I denne forbindelse er det særligt sygeplejerskernes arbejds- og lønforhold, som er taget op til debat i diverse medier og på sociale platforme. Debatten er ligeledes blevet rejst på politisk niveau eksempelvis i forbindelse med borgerforslaget om ophævelsen af Tjenestemandereformen, som blev udformet i marts 2021. Den markante opmærksomhed har henledt vores nysgerrighed på, at der eksisterer et stort arbejdspress indenfor den offentlige sygepleje, som rækker udover coronapandemien. Vi er således interesserede i at opnå en forståelse for, hvorledes dette arbejdspress påvirker sygeplejerskers trivsel på deres arbejdsplads. For at opnå en forståelse for specialets interesseområde, har vi således afsøgt feltet for at opklare hvilke undersøgelser og hvilken forskning, der er bedrevet på området. I denne forbindelse har vi først og fremmest søgt indblik i hvorledes tilstanden er blandt sygeplejersker i den offentlige sygepleje, for på denne måde at opnå en forståelse for hvor stort et pres den offentlige sygepleje egentlig er underlagt.

I oktober 2020 gennemførte DSR Analyse i samarbejde med MEGAFON en undersøgelse om sygeplejerskers jobskifte-overvejelser. Denne undersøgelse viste, at 88% af de adspurgte sygeplejersker - hvilket svarer til næsten 9 ud af 10 - overvejede at søge nyt job. 37% af de adspurgte sygeplejersker overvejede helt at skifte branche, og dermed forlade sygeplejefaget, imens 33% overvejede at søge job som sygeplejerske i det private (DSR Analyse, 2020). De primære årsager til ovenstående bunder blandt andet i *“(...) for meget arbejde under et for højt tidspres”* samt et ønske om en højere løn og et bedre arbejdsmiljø (Ludvigsen, 2020; DSR Analyse, 2020). Undersøgelsen

afslørede samtidig, at cirka en tredjedel af nyuddannede sygeplejersker har skiftet job indenfor de første tre år af deres arbejdsliv (Ludvigsen, 2020). Det høje arbejdspress synes således at være en medvirkende faktor til, at flere og flere sygeplejersker søger væk fra den offentlige sygepleje. I en kronik af Dorte Boe Danbjørg, næstformanden for Dansk sygeplejeråd, og ph.d. i historie Astrid Elkjær Sørensen fremlægges det, at det høje frafald af sygeplejersker, er et stort problem for den danske velfærd. Allerede nu er der mangel på sygeplejersker på de offentlige sygehuse, hvilket går ud over de borgere, som er i kontakt med den offentlige sygepleje. Hvis udviklingen fortsætter på denne måde, så forventer Dansk Sygeplejeråd, at det danske sundhedsvæsen i 2025 kommer til at mangle 6000 sygeplejersker. Og i forbindelse med den forventede stigning i antallet af ældre borgere spår Dansk Sygeplejeråd, at presset på de offentlige sygehuse ligeledes vil blive ved med at stige, hvis ikke der bliver sat ind overfor denne udvikling (Danbjørg & Sørensen, 2019). For at komme problemet til livs har regeringen, med henblik på at ansætte flere sygeplejersker i den offentlige sygepleje, afsat 300 mio. på finansloven i 2020 og 600 mio. i 2021. Ifølge Dansk Sygeplejeråd, er problemet dog, at der ikke eksisterer stor ledighed blandt uddannede sygeplejersker. Derfor mener de i stedet, at der bør være fokus på fastholdelsen af de nuværende sygeplejersker ved at forbedre arbejdsforholdene i den offentlige sygepleje (DSR, 2019a). Ovenstående vidner om, at der gennem de sidste årtier er afstedkommet en forandring i den offentlige sygepleje, som påvirker sygeplejerskers trivsel landet over. Konsekvensen heraf er således, at den offentlige sygepleje langsomt udsultes for personale, hvilket blandt andet får Dansk Sygeplejeråd til at ringe med alarmklokkerne. I forlængelse heraf finder vi det interessant at kigge nærmere på, hvad årsagen til denne udvikling er. Hvad er det for en problematik, der påvirker sygeplejerskernes trivsel på deres arbejdsplads i en sådan grad, at de flygter fra den offentlige sygepleje?

I 2015 udgav Dansk Sygeplejeråd, i samarbejde med en række danske forskere, antologien 'Bladet fra munden'. Antologien havde til formål at nuancere debatten om arbejdsmiljøet i den offentlige sygepleje, som i mange år er blevet undersøgt og problematiseret, men endnu ikke har set en afgørende forbedring. Daværende næstformand for Dansk Sygeplejeråd, Dorte Steenberg, argumenterer i antologiens forord for, at den offentlige sygepleje, gennem de sidste årtier, har været præget af styringslogikker og dårlig økonomi, som har afstedkommet en uheldig udvikling. Mere specifikt peger hun, og de andre forfattere i antologien, på, at særligt styringsparadigmet New Public Management (NPM), har afstedkommet en forandring i den måde, den offentlige sygepleje er blevet forvaltet på (Steenberg, 2015: 7-9). I forlængelse af denne antagelse beskrives det hvorledes NPM blandt andet tager afsæt i en tankegang, som udspringer af en mistillid til offentligt ansatte.

Dette har afstedkommet en større grad af kontrol, styring og effektivisering af offentligt ansattes arbejdsgang. Ydermere har NPM tankegangen foranlediget et større fokus på besparelser, herunder at mindske omkostningerne i den offentlige sektor så meget som muligt (Dalsgaard & Jørgensen, 2015: 46). I specialets afsnit om styringslogikker i den offentlige sektor vil vi kigge nærmere på samt udfolde, hvorledes NPMs indtræden i den offentlige sektor har haft af betydning for den danske velfærdsstat, samt for udviklingen i sygeplejerskers arbejdsforhold og trivsel. I forlængelse heraf pointerer lektor Lene Dalsgaard og professor Henning Jørgensen, at ikke alle problematikkerne ved sygeplejerskernes arbejdsforhold kan spores tilbage til NPM. Sygeplejerskernes arbejdsforhold har ligeledes noget at gøre med politiske ønsker om at mindske velfærden i Danmark og i denne forbindelse regulere økonomien (Dalsgaard & Jørgensen, 2015: 53). Derudover har en analyse, foretaget af Danske Regioner i 2017, vist, at aktiviteten på de offentlige sygehuses somatiske afdelinger gennem de sidste mange år har været stigende. Sygeplejerskernes arbejdspress er således ydermere foranlediget af et øget aktivitetsniveau, som, ifølge Danske Regioner, blandt andet skyldes den demografiske udvikling og stigning i patienternes aldersniveau. Analysen viser ydermere, at der er sket en øgning i aktiviteten i psykiatrien, hvor antallet af patienter er steget fra 30.600 i 2011 til 148.500 i 2016. Analysen viser samtidig, at der, på trods af denne produktivitetsforøgelse, ikke har været en forøgelse i antallet af medarbejdere (Danske Regioner, 2017). I den offentlige sygepleje er det således et øget behandlingsbehov, der sammen med NPMs krav om effektiviseringer og kontrol, udgør et højere aktivitetsniveau blandt de ansatte. Det er således denne kombination, der udgør en del af det enorme arbejdspress, som sygeplejersker i den offentlige sygepleje udsættes for. Dalsgaard og Jørgensen peger i denne forbindelse på, at normeringerne i den offentlige sygepleje således ikke er fulgt med produktivitetsforøgelsen, hvilket har afstedkommet det arbejdspress, som synes at spille en væsentlig rolle i sygeplejerskernes vurdering af deres arbejdsforhold (Dalsgaard & Jørgensen: 2015: 49). Lave normeringer kan nemlig medføre, at sygeplejerskerne ikke har tid til at udføre deres arbejde med en tilfredsstillende kvalitet og på en fagligt forsvarlig måde. I værste fald kan dette med tiden føre til, at sygeplejerskerne, som forklaret ovenstående, bliver sygemeldt eller helt forlader den offentlige sygepleje (Andersen & Witthøfft, 2019). I den forbindelse har international forskning vist, at der eksisterer en væsentlig sammenhæng mellem lave normeringer og udbrændthed blandt sygeplejersker (DSR, 2019b).

Det fanger vores interesse, at den offentlige sygepleje tilsyneladende er præget af faktorer, som udgør et psykisk arbejdsmiljø, der for mange sygeplejersker er så hårdt at være i, at det fører til mistrivsel. På baggrund af ovenstående finder vi det således yderst relevant at beskæftige os med

sygeplejerskers trivsel. Ydermere er vi interesserede i at opnå indblik i, hvad der skal til for at forbedre sygeplejerskers arbejdsforhold og dermed fastholde sygeplejerskerne i den offentlige sygepleje. Vi finder det ydermere relevant at beskæftige os med sygeplejerskers trivsel i en arbejdsrelateret kontekst, da arbejde i dag spiller en betydningsfuld rolle i subjektets tilværelse. Tilmed er arbejdet for mange i dag en identitetsskabende faktor, og derfor er den trivsel som subjektet oplever i forbindelse med sit arbejde ligeledes væsentlig i henhold til subjektets overordnede livskvalitet (Pedersen, 2011; Brinkmann, 2009; Bröckling, 2016). I denne forbindelse er det inden for arbejdslivsforskningen alment kendt, at mistrivsel, som er forårsaget af belastningsfaktorer på arbejdspladsen, kan have store konsekvenser for subjektets trivsel udenfor arbejdspladsen (Prætorius, 2007; Ager-vold, 2003). Vores undersøgelse kommer således til at være fokuseret på sygeplejerskers følelser, tanker og motivation i forbindelse med deres arbejdsgang. Vi vil i denne forbindelse benytte os af et kritisk psykologisk teoretisk og metodisk apparat. Denne psykologiske retnings formål er netop at sikre, at forskningen bedrives fra “(...) *the standpoint of the subject*” (Schraube & Osterkamp, 2013), og således finder vi denne teoretiske og metodiske tilgang oplagt i forbindelse med specialets undersøgelse. Vi er således interesserede i at opnå indsigt i den enkelte sygeplejerskes trivsel på sin arbejdsplads, samt hvorledes den enkelte sygeplejerske har mulighed for at handle på de betingelser, som har betydning for dennes trivsel.

Ud fra ovenstående har vi udformet følgende problemformulering, som vil være ledende gennem specialets undersøgelse:

Problemformulering

Hvordan oplever sygeplejersker i den danske offentlige sektor deres trivsel på deres arbejdsplads? Og hvorledes præger New Public Management styringslogikker sygeplejerskers oplevelser af deres trivsel?

Specialets forankring i forskningsområdet

I problemfeltet har vi gennem både kvantitativ og kvalitativ forskning, forsøgt at udfolde specialets genstandsfelt og indskrænke det konkrete problem, som specialets undersøgelse tager afsæt i. Dette har vi samtidig gjort, for at blive klogere på hvorledes specialets undersøgelse kan forankre sig i forskningen på området, og i forlængelse heraf adskille sig fra allerede bedrevet forskning. Som det fremgår af ovenstående problemfelt, har vi gennem gentagne litteratursøgninger kunne bekræfte, at sygeplejersker i den offentlige sygeplejes trivsel er et relativt afdækket vidensområde.

Vores litteratursøgninger ledte os i retning af både national og international forskning på området. I denne forbindelse blev det hurtigt tydeligt for os, at vi blev nødt til at indskrænke os til forskning bedrevet i en dansk kontekst og i relation til den danske offentlige sektor. Således kunne vi sikre, at specialet blev udformet med fokus på og således relaterede sig til sygeplejerskers trivsel i den offentlige sygepleje i Danmark.

Inden for den danske forskning på området findes der både store mængder kvantitativ og kvalitativ forskning. Eksempelvis har Dansk Sygeplejeråd siden 2006 udført årlige arbejdsmiljøundersøgelser for deres medlemmer (eks. Kristensen, 2012). Dansk Sygeplejeråd foretager ydermere mange andre former for analyser med kvantitative data, som relaterer sig til danske sygeplejerskers arbejdsforhold (DSR, s.d.a). Danske Regioner har ligeledes foretaget kvantitative undersøgelser om tilstanden i sundhedssektoren (Danske Regioner, 2017; Danske Regioner, 2015). Vi har indenfor den kvalitative forskning på området, særligt beskæftiget os med 'Bladet fra munden - mod og vilje til et godt arbejdsliv' som Dansk Sygeplejeråd udgav i 2015. 'Bladet fra munden' havde fokus på hvorledes sygeplejerskers psykiske arbejdsmiljø ikke blot skal relateres til arbejdspladsforhold på selve arbejdspladsen, men ligeledes kan relateres til aktuelle samfundsproblematikker og politiske strukturer i det danske samfund. 'Bladet fra munden' sammenfattede således vores to interessepunkter - sygeplejerskers trivsel og NPMs påvirkning heraf. Ligeledes har vi beskæftiget os med forskningsartiklen 'Idealet og virkeligheden - kirurgiske sygeplejerskers oplevelser af sygeplejen' fra 2017. I artiklen beskæftiger ph.d. studerende Heidi Maria Bergenholtz sig med et studie af kirurgiske sygeplejerskers opfattelse af sygeplejen, og i forlængelse heraf hvilke vilkår sygeplejerskerne arbejder udføres under. Bergenholtz' forskning afgrænser sig til en enkelt afdeling på et sygehus i Danmark, og det er således personalets arbejdsgang på denne afdeling, som forskningsartiklen giver indblik i. Ovenstående forskning har kunne bidrage til vores forståelse for både den enkelte sygeplejerskes arbejdsgang på en kirurgisk afdeling i den offentlige sygepleje, samt vores forståelse for de større strukturelle problematikker i forbindelse med sygeplejerskers trivsel i den offentlige sygepleje.

I henhold til specialets kritisk psykologiske tilgang lykkedes det os, gennem vores litteratursøgninger, kun, at finde frem til et forholdsvist beskedent antal af forskningsartikler bedrevet med et kritisk psykologisk fokus på den offentlige sektor. Størstedelen af disse tog udgangspunkt i andre dele af den offentlige sektor end den offentlige sygepleje, og de resterende var enten på norsk eller svensk, og forankrede sig således i enten norsk eller svensk samfundskontekst. Det har således ikke været muligt for os at finde frem til forskning, der, med et subjektivtvidenskabeligt fokus, omhandler

danske sygeplejerskers trivsel i den offentlige sygepleje. Dette mener vi understreger, at den kritiske psykologi som tilgang sjældent er blevet benyttet til at undersøge danske sygeplejerskers trivsel i den offentlige sygepleje. Således forankrer specialets undersøgelse sig i forskningsfeltet på en tilsyneladende særegen måde. Vi mener således, at vi, i forbindelse med vores subjektvidenskabelige fokus, har mulighed for at bidrage til vidensfeltet med nye vinkler og perspektiver, som kan give indblik i de betingelser, sygeplejersker i den offentlige sygepleje oplever i forbindelse med deres trivsel på deres arbejdsplads. Vi håber i forlængelse heraf, at specialets subjektvidenskabelige fokus vil kunne bidrage med et forandringsperspektiv. Sygeplejerskernes oplevelser kan formentlig ydermere bidrage med perspektiver på, hvorledes betingelserne kan forandres og gentænkes, så arbejdsforholdene i den offentlige sygepleje kan forbedres. Gennem specialets undersøgelse vil vi således sikre, at specialets informanter får lov at bidrage med hver deres særegne perspektiv på specialets problematik.

Styringslogikker i den offentlige sektor

Følgende afsnit har til formål at belyse New Public Managements (NPM) betydning for de sidste årtiers udvikling i den offentlige sektor, og i forlængelse heraf offentlige sygeplejerskers arbejdsforhold og trivsel. Gennem det økonomiske perspektiv ønsker vi således at trække tråde mellem de strukturelle politiske bevægelser på makroplan, og hvorledes disse har effekt på det enkelte subjekt. I henhold til vores genstandsfelt vil nedenstående tage udgangspunkt i kritik af den styring af den offentlige sektor, som gennem de sidste årtier er blevet foretaget i overensstemmelse med NPMs værditænkning og styringslogikker. Det skal i denne forbindelse nævnes, at vi således har fravalgt at have blik for de positive konsekvenser, som indførelsen af NPM har haft på den offentlige sektor, ikke mindst i henhold til sikringen af de danske borgeres retssikkerhed (Østrup et. al., 2020: 34). Nedenstående skal således ikke anses som repræsentativt, i henhold til at opnå en fyldestgørende forståelse for indførelsen af NPM i den offentlige sektor.

I 'Konkurrencestaten' (2011) beskriver professor Ove K. Pedersen, hvordan globaliseringen på verdensplan har ændret på adskillelsen mellem politik og erhvervsliv. Gennem de sidste årtier har globaliseringen således haft stor betydning for dansk politik og økonomi, der siden efterkrigstiden har gennemgået en enorm udvikling. I efterkrigstiden grundlagde man på verdensplan de nationale velfærdsstater, hvis moralistiske menneskesyn blandt andet udsprang på baggrund af hændelserne under 2. verdenskrig, der afstedkom stor økonomisk såvel som social ulighed. Således startede det Pedersen beskriver som moralismens tidsalder, hvor man inden for velfærdsstaten koncentrerede sig om det enkelte menneskes velbefindende, samt fællesskabets oplysning og deltagelse i demokratiet, som et fokus i skabelsen af det 'gode samfund' (Pedersen, 2011: 11-17).

På verdensplan fortsatte udviklingen med etableringen af det indre marked i 1987, og dermed en "(...) *tiltagende internationalisering af handel med varer, kapital og arbejdskraft*" (Pedersen, 2011: 9, 14). Det var i denne forbindelse Danmarks indtræden i det europæiske fællesskab (EF) i 1970'erne, og i forlængelse heraf Danmarks indtræden i den globale konkurrence, der for alvor såede frøene til den politik, som fortsat føres i Danmark den dag i dag. I forbindelse med Danmarks indtræden i EF, blev den danske økonomi nemlig en del af den internationale økonomi, hvor "(...) *nationer konkurrerer ved at åbne deres økonomier og ved at mobilisere deres materielle og immaterielle ressourcer i konkurrence med andre*" (Pedersen, 2011: 32). I forlængelse heraf påbegyndte Poul Schlüter-regeringen i 1991 en modernisering og effektivisering af den danske velfærdsstat, som omlagdes til en konkurrencestat. Formålet med omlægningen af velfærdsstaten var at tilpasse den politiske økonomi til eksterne betingelser uden for Danmark. Således skulle det blive muligt for

Danmark at udvikle sig til en aktiv deltager i den internationale økonomi og i forlængelse heraf påvirke disse eksterne betingelser. Konkurrencestaten er således orienteret mod det internationale, idet der i høj grad fokuseres på varetagelsen af de nationale interesser i den globale konkurrence (Pedersen, 2011: 11-14).

Denne måde at anskue den danske stat på, har forårsaget en omstrukturering i måden hvorpå staten organiseres og ledes, og herunder hvordan den offentlige sektor formes. Orienteringen mod det internationale har eksempelvis afstedkommet, at en langt mere bureaukratisk tankegang i dag gennemsyrrer den offentlige sektor, og den danske velfærdsstat anses i forlængelse heraf, som “(...) *en omkostningsbyrde for den private sektor*” (Pedersen, 2011: 12). I denne forbindelse beskriver lektor ved Roskilde Universitet Peter Busch-Jensen, at netop den offentlige sektor gennem årtier har været udsat for en reformstorm, som er skabt på baggrund af en ensidig økonomisk problematisering af velfærdsstaten. Denne problematisering er opstået ud fra tanken om, at velfærdsstaten bør effektiviseres, hvis det i fremtiden skal kunne lade sig gøre for den danske stat at have råd til at finansiere den (Busch-Jensen, 2019: 118). I overensstemmelse hermed foretog man således, med udgangspunkt i perspektiver og styringslogikker fra New Public Management (NPM)¹, en politisk omlægning af den offentlige sektor. I dag dækker betegnelsen NPM over al nyere styring af netop den offentlige sektor. Med NPM, som er udsprunget af neoliberalismen og den neoklassiske økonomiske teori, fulgte et ideologisk ideal og et menneskesyn som kaldes *homo economicus* (Busch-Jensen, 2019: 123-126):

“Fortællingen lyder, at moderne samfund udvikles på stadige fremskridt i viden og velstand. For den enkelte såvel som for samfundets institutioner drejer det sig derfor om at bidrage til denne udvikling af stadig økonomisk vækst og velstand. Dette gøres, ved at individer finder den livsform, uddannelse og karriere, som bedst maksimerer deres livsindtægt og ved at institutioner finder den ledelses- og organisationsform, der mest omkostningseffektivt løser sine opgaver” (Busch-Jensen, 2019: 125).

¹ Vi er opmærksomme på, at New Public Governance (NPG) kan anskues som en videreudvikling af New Public Management (NPM), der gennem de sidste par år har vundet indpas i forbindelse med den større mængde af tværfagligt og tværsektorielt samarbejde i den offentlige sektor. I specialets analyse har vi blandt andet beskæftiget os med informanternes oplevelse af netop tværfagligt og tværsektorielt samarbejde, og her kunne det have været relevant at inddrage NPG (Østrup et. al., 2020: 82-83). Vi har dog valgt at afgrænse os til NPM.

Indenfor dette menneskesyn, anses mennesket ydermere som et egennyttigt og konsekvensbereg- nende væsen, der “(...) søger mest muligt udbytte for mindst mulig aktivitet” (Busch-Jensen, 2019: 125-126). Denne tænkning tager således udgangspunkt i, at mennesket udelukkende motiveres af økonomisk gevinst, og i forbindelse hermed kun effektiviserer egen arbejdsindsats, hvis dette kan betale sig økonomisk. NPMs indtog i dansk politik, har på denne måde medført en udvikling i sta- tens borgerbegreb, der siden 1980’erne har udviklet sig fra et mere kollektivt menneskesyn til en anerkendelse af homo economicus som det dominerende syn på de danske borgere (Busch-Jensen, 2019: 126).

I henhold til specialets genstandsfelt, betyder indføringen af NPM i den offentlige sektor, der ellers ikke er naturligt præget af markeds- og konkurrencetænkning, at sektoren pludselig er ble- vet underlagt helt nye system- og styringslogikker. Disse har haft til formål at opbygge den offent- lige sektor “(...) som et marked med ordregivere og producenter” (Østrup et. al., 2020: 80). NPM styringslogikker har således foranlediget, at den faglige sektor er skrumpet til fordel for en vok- sende administrativ sektor, og således har NPM helt grundlæggende forandret velfærdsstatens op- bygning (Busch-Jensen, 2019: 127-128; Østrup et. al., 2020: 19). I takt med at den neoklassiske økonomiske tænkning er blevet dominerende i den offentlige sektor, hvor alt efterhånden drejer sig om penge, er den offentlige sektor eksempelvis blevet udsat for et utal af nedskæringer ud fra et omkostningseffektivt fokus. Dette har haft stor betydning for kernevelværdien i blandt andet sund- hedssektoren (Busch-Jensen, 2019: 127-128; Ekman et. al, 2018). I denne forbindelse argumenterer lektorerne ved Roskilde Universitet Susanne Ekman og Peter Busch-Jensen samt docent ved Kø- benhavns Professionshøjskole Nana Vaaben for, at man bør rette et kritisk blik mod de nye forhold i den offentlige sektor, som efterhånden forhindrer offentligt ansatte i at udføre deres arbejde ordent- ligt. Forfatterne af kronikken ‘Der arbejdes allerede hårdt i den offentlige’ (2018) ønsker således at udfordre de neoklassiske økonomer, som hævder, at “(...) offentligt ansatte mangler økonomisk til- skyndelse til at være effektive” (Ekman et. al, 2018). Denne mangel på effektivitet hos offentligt an- satte, skulle ifølge den neoklassiske økonomiske tankegang afhænge af, at offentligt ansattes “(...) lønninger automatisk stiger i takt med lønnen i den private sektor - uden at [offentligt ansatte, red.] levere[r] en »produktivitetstilvækst« til gengæld” (Ekman et. al, 2018). Blandt økonomer der svær- ger til denne tænkning, er der således en overbevisning om, at særligt ansatte indenfor den offent- lige sektor, hvor de økonomiske midler er få, mangler økonomiske incitament, der kan drive dem til at effektivisere deres arbejdsindsats. Dette mener kronikkens forfattere imidlertid er i uoverens- stemmelse med både arbejdslivsforskningen på området samt de motivationsfaktorer, som særligt

forekommer blandt velfærdsprofessionelle, der “(...) ofte opfører sig direkte 'irrationelt' set fra et økonomisk synspunkt”, og derimod udviser “(...) en enorm villighed til at foretage daglige komplekse skøn og yde hårdt arbejde, selvom den materielle gevinst er begrænset” (Ekman et. al, 2018). Ifølge kronikkens forfattere, er der således en uoverensstemmelse mellem virkeligheden for de offentligt ansatte på gulvet, og de økonomiske antagelser, som økonomer indenfor den neoklassiske økonomiske tankegang gør sig. I forlængelse heraf påpeger kronikkens forfattere, at den neoklassiske økonomiske tankegang tilmed fuldstændig udelader overvejelser angående andre motivationsfaktorer, som mennesket kan være drevet af. Således underbygges denne tankegang af forestillingen om, at det er den økonomiske tilskyndelse der driver mennesket mod en effektivisering af egen arbejdsindsats. Denne skævvridning fører til en forståelse af, at der i det offentlige bør indføres en produktivitsfremmende resultatløns, som skulle have den effekt, at offentligt ansatte ville blive motiverede til at effektivisere deres arbejdsindsats. Busch-Jensen beskriver, hvorledes det er særligt for den offentlige sektor, at arbejdet ikke blot kan effektiviseres, som det eksempelvis kan i den private industri, uden at gå ud over kvaliteten af arbejdet: “(...) ligesom en sygeplejerske formentlig ikke skifter bandager markant hurtigere i dag end for 30 år siden” (Busch-Jensen, 2019: 134-136). Denne forskel på mulighederne for effektivisering i det private kontra det offentlige, beskriver William Baumol som en ‘omkostningssyge’ (Busch-Jensen, 2019: 135). Indenfor den neoklassiske økonomiske tankegang argumenterer man således for, at den offentlige sektor bør tvinges til en effektivisering, og dette gøres bedst ved at kræve en produktivitsvækst på 2 procent årligt. Dette betyder, at offentligt ansatte skal kunne løse samme opgaver som hidtil for 2 procent færre ressourcer hvert eneste år, og dette skulle afstedkomme en større produktivitet og effektivisering (Ekman et. al, 2018). Ifølge kronikkens forfattere er det dog netop denne effektivisering, som har afstedkommet, at det efterhånden er svært for offentligt ansatte at udføre deres arbejde ordentligt. I forlængelse heraf kunne man således dristes til at stille spørgsmålstejn ved, hvorvidt den form for styring som NPM lægger op til, er den mest hensigtsmæssige måde at strukturere den offentlige sektor efter? Hvorledes giver det eksempelvis mening, at den offentlige sektor organiseres gennem styringslogikker, som tager udgangspunkt i NPM og det dertilhørende menneskesyn, der ligger så langt fra det oprindelige moralistiske fokus, som Pedersen beskriver, at den danske velfærdsstat er udformet på baggrund af:

“Gennem de seneste år har det været den gennemgående filosofi at tage ledelsesværktøjer fra private virksomheder og overføre dem på den offentlige sektor. Det kan diskuteres, i

hvilket omfang private løsningsmodeller rent faktisk kan anvendes på den offentlige sektor, og om der er mere hensigtsmæssige alternative modeller” (Østrup et. al., 2020: 19).

Forfatterne af bogen ‘Fornyelse eller kollaps? En kritik og gentænkning af offentlig styring’ (2020), professor ved Copenhagen Business School Finn Østrup, rektor ved European Humanities University Jørgen Jørgensen og kommunaldirektør Jesper Zwisler, mener, at velfærdsstaten i dag er udfordret på en række helt centrale områder. De beskriver i denne forbindelse, at velfærdsstaten risikerer at stå overfor et sammenbrud: “(...) *den nuværende offentlige styring svækker mulighederne for at levere løsninger til borgerne*” (Østrup et. al., 2020: 17). I forlængelse heraf beskrives det hvordan kommunerne gennem de sidste årtier har været kraftigt underfinansierede, hvilket blandt andet har haft store konsekvenser for det offentlige sundhedsvæsen, der i dag er voldsomt belastet af mange års effektivisering og nedskæringer. Dette har blandt andet har afstedkommet, at der er blevet mindre tid til de egentlige kerneopgaver, hvilket har påvirket trivslen hos mange offentligt ansatte (Østrup et. al., 2020: 82). Ifølge Østrup et. al. har de sidste årtiers måde at drive den offentlige sektor på, således medført en nedprioritering af fagligheden: “(...) *mange administrative tiltag er konstrueret uden reel indsigt i faglighed, forskning og klinisk patientbehandling (...) administratorerne på hospitalerne (...) har begrænset viden om patientbehandling, sygepleje og lægevidenskab*” (Østrup et. al., 2020: 32-33). Dette har betydet, at der har udviklet sig en kultur, som har fejlet den traditionelle kultur i det offentlige af benene - en kultur, som anså det offentlige arbejde, “(...) *som en særlig mission*” man som offentligt ansat skulle føle sig stolt over at tage del i (Østrup et. al., 2020: 81).

Udviklingen beskrevet ovenfor har haft den konsekvens, at flere og flere borgere fravælger de offentlige ydelser og de samfundsmæssige fællesskaber til fordel for eksempelvis private sundhedsforsikringer. Dermed fravælger de således også at bakke op om den danske velfærdsmodel, som Pedersen ellers beskriver, har haft stor betydning for sammenhængskraften i det danske samfund: “*Danmark har en af verdens mest målrettede offentlige sektorer, der reducerer ulighed og fattigdom med større effektivitet end nogen andre*” (Østrup et. al., 2020: 33, 17-18). Østrup et. al. mener ikke, at dette i sig selv er problematisk, men det er Herlevs borgmester Thomas Gyldal Petersen uenig i. Han mener nemlig, at borgernes fravælgelse af de offentlige ydelser kan få stor betydning netop for sammenhængskraften i det danske samfund, og herunder balancen mellem rig og fattig: “*Den dag, tilstrækkelig mange har valgt os fra, har vi en meget, meget lille offentlig sektor,*

som er et tilbud til de allersvageste og allerfattigste, mens vi har en markedsbaseret velfærdsstat til dem, som har råd” (Beim, 2021).

Vi har i det ovenstående gennemgået konkurrencestatens betydningen for de sidste årtiers omstrukturering af den danske velfærdsstat og offentlige sektor. I denne forbindelse har vi kigget nærmere på, hvorledes implementeringen af de styringslogikker, som er kendetegnende for New Public Management, har haft betydning for arbejdsgangen og trivslen i den offentlige sektor. Vi vil benytte det økonomiske perspektiv gennem vores analyse og diskussion, idet vi ønsker at trække tråde mellem vores informanternes subjektvidenskabelige udtalelser og de strukturelle bevægelser, som vi ovenstående kan dokumentere, gennem de sidste årtier har påvirket arbejdsgangen i den offentlige sygepleje.

Kritisk psykologi som teoretisk ramme

Den kritiske psykologi er udarbejdet med inspiration fra blandt med den kulturhistoriske skole, marxistisk tænkning og fænomenologi. Den tyske professor Klaus Holzkamp grundlagde den kritiske psykologi med henblik på at forny det akademiske syn på psykologisk videnskab (Schraube & Osterkamp, 2013; Schraube, 2010). I 1983 skrev Holzkamp værket 'Grundlegung der psychologie', der anviste et nyt system for psykologisk forskningsarbejde "(...) *which no longer disregard the topics of human subjectivity and inter-subjectivity and, precisely for that reason, can achieve scientific objectivity*" (Schraube & Osterkamp, 2013: 4). I arbejdet med udviklingen af den kritiske psykologi gentænkte og rekonstruerede Holzkamp, i samarbejde med sine kollegaer og studerende på Freie Universität Berlin, forståelsen af menneskets psyke (Schraube & Osterkamp, 2013: 3-4). Siden 1970'erne, hvor arbejdet med udviklingen af den kritiske psykologi påbegyndtes, har mange teoretikere og forskere beskæftiget sig med den kritisk psykologiske retning. I forlængelse heraf kan man således finde mange forskellige perspektiver på, og forståelser af, hvordan kritisk psykologisk forskning bør tilgås. Ifølge professor ved Roskilde Universitet Ernst Schraube og forsker ved Freie Universität Berlin Ute Osterkamp bør kritisk psykologi således ikke anses som én samlet teori. Kritisk psykologi er i stedet udarbejdet, som en psykologisk retning med et grundlæggende syn på hvorledes man som forsker bør anskue og bedrive psykologisk videnskab (Schraube & Osterkamp, 2013: 4).

I forbindelse med specialets tilblivelse har vi valgt at tage udgangspunkt i Holzkamps udlægning af den kritiske psykologi. Ydermere gør vi brug af andre udlægnings af Schraube (2010 & 2015), Schraube & Osterkamp (2013) og Vibeke Jartoft (1996). Den kritiske psykologi fungerer på en og samme tid som specialets videnskabsteoretiske ståsted, teoretisk ramme for analysen af specialets empiri, samt som metodisk værktøj i forbindelse med specialets undersøgelse.

Ifølge Schraube og Osterkamp, var Holzkamps udvikling af den kritiske psykologi et opgør med den traditionelle psykologi (Schraube & Osterkamp, 2013: 2). Målet var dog, ifølge Schraube (2015), ikke kun at udvikle en ny teoretisk retning. Holzkamp ønskede ydermere at udvikle den psykologiske videnskab og forskningspraksis generelt: "*As a result, a detailed Psychology from the Standpoint of the Subject was developed redefining psychology as a historically developed theory about subjects as societal beings and re-constituting it as a science for and about these subjects*" (Schraube, 2015: 537). Schraube beskriver ydermere, at Holzkamp ønskede at gøre op med den traditionelle psykologis naturvidenskabelige forskningstradition, der strukturerede forskerens blik ovenfra gennem et eksternt tredje-persons perspektiv. Ifølge Schraube fandt Holzkamp denne

forskningstradition problematisk, idet “(...) *adopting such an approach, psychology not only establishes the research position of a distant judging observer, but also a model of passive research objects - and ultimately completely disregards human subjectivity*” (Schraube, 2015: 535; Schraube, 2010). Holzkamp kritiserede ligeledes måden hvorpå, den traditionelle psykologi anså samfundet som havende kausal effekt på mennesker ud fra en stimuli-responstankegang, og i denne forbindelse kritiserede Holzkamp endvidere måden hvorpå den traditionelle psykologi bedrev sin forskning (Schraube, 2015: 539; Schraube, 2010). Holzkamp mente, at den traditionelle psykologi, med sit fokus på stimuli og respons, fjernede subjektet fra den virkelige verden, og således blev forhindret i at opnå en reel forståelse for subjektets erfaringer, liv og måder at handle på (Schraube & Osterkamp, 2013: 233-236, 244). Holzkamp mente således, at den traditionelle psykologiske forskningstradition kan karakteriseres som “(...) *psychology’s worldlessness*” (Schraube & Osterkamp, 2013: 244). Kernen i kritisk psykologi handler derimod netop om forståelsen af forholdet *mellem* subjekt og samfund, og den kritiske psykologi udfordrer således den traditionelle psykologiske opfattelse med tankegangen om, at dette forhold er dualistisk. Kritikken i den kritiske psykologi drejer sig således blandt andet om, at subjekter bør anskues som situerede i hverdagslivet og samfundet, og heraf som historiske og sociale væsner: “*“Everyday life” as the subject’s living space is analysed and the particular quality of “everyday consciousness” emphasized*” (Schraube & Osterkamp, 2013: 28; Schraube, 2015: 537; Schraube, 2010). Holzkamp definerer på denne måde nødvendigheden af at bedrive psykologisk forskning fra subjektets standpunkt - heraf navnet *subject science* (Schraube & Osterkamp, 2013: 8, 28; Schraube, 2010). Denne forståelse af subjekt og samfund har afstedkommet, at den kritiske psykologi besidder et anderledes epistemologisk og ontologisk syn på den psykologiske videnskab og forskningspraksis, end man ofte ser i den traditionelle psykologi.

Epistemologi og forskningstilgang

I kritisk psykologi sigter man efter at subjektet opnår *social selvforståelse*, hvilket både er tilgangens epistemologiske interesse såvel som det metodiske grundlag i henhold til at bedrive subjektvidenskabelig forskning (Schraube & Osterkamp, 2013: 6). Den kritiske psykologi kan således siges at have et emancipatorisk sigte, idet den sætter fokus på menneskets evne til og mulighed for at handle på egne livsbetingelser og dermed forme sit liv efter egne behov og interesser. Således anskues både subjektet, og samfundet omkring subjektet, ud fra tanken om, at begge besidder et potentiale for udvikling. Den kritiske psykologi kan dermed siges at muliggøre en personlig udvikling hos subjektet (Schraube & Osterkamp, 2013: 4-5).

Den kritiske psykologi betegnes som en subjektvidenskabelig psykologi, idet man via denne forskningstilgang, søger at opnå viden og indsigt gennem subjektet. Dette betyder dog ikke, at man undersøger subjekter, som var de objekter. Målet er i stedet at undersøge verden, som den opleves af subjektet i dets daglige livsførelse:

“From a subject science perspective, the object of research is neither “other people” nor their “subjectivity”, but the world as it is experienced by particular individuals as the reference point for possible communication on the subjective meaning of different world aspects and the necessities of actions following from them” (Schraube & Osterkamp, 2013: 8).

Holzcamp forklarer i ‘What Could a Psychology from the Standpoint of the Subject Be?’ (2013c: 46-59), at udtrykket ‘subjektvidenskab’ ikke er præcist nok i henhold til at beskrive den kritisk psykologiske forskningstilgang, da der i virkeligheden er tale om ”(...) *a psychology from the standpoint of the subject*” (Holzcamp, 2013c: 47). Kritisk psykologi er således en psykologisk retning, der ikke alene drejer sig om subjektet, men ydermere foretager sin forskning baseret på subjektets synspunkt - herunder subjektets erfaringer, følelser, tanker og handlinger.

For overhovedet at kunne bedrive subjektvidenskabelig forskning, forklarer Schraube vigtigheden af, at man som forsker indtager et første-persons perspektiv og strukturerer sin forskning ud fra subjektets synspunkt, idet “(...) *dikotomien mellem individ og samfund kun kan overvindes ved at inkludere den subjektive dimension af menneskets liv*” (Schraube, 2010: 93). Schraube forklarer ydermere, hvordan man ved brug af første-persons perspektivet i sin forskning undgår at se bort fra subjektets virkelighed samt “(...) *den aktive og handlende side af menneskelig hverdagspraksis*” (Schraube, 2010: 93). At bedrive forskning fra et første-persons perspektiv betyder derimod, at forskningen kommer til at inkludere et forsøg på at forstå subjektets egen tilgang til verden, og hvorledes det handler, tænker og erfarer i henhold til dets forståelse af sin omverden (Schraube, 2010: 93). Kun når man undersøger psykologiske problemstillinger fra subjektets synspunkt, kan man finde frem til subjektets “(...) *reasons for action*” (Holzcamp, 2013c: 47). Måden hvorpå subjektet handler og forholder sig til sine betingelser, afhænger nemlig af subjektets livsinteresser, og kun subjektet kan sætte ord på og beskrive egne livsinteresser, og i forlængelse heraf, hvorfor subjektet handler på sine betingelser, som det gør (Holzcamp 2013c: 47, 53). I forbindelse med specialets genstandsfelt finder vi det relevant at afklare vores forståelse af begrebet livsinteresser. Særligt med henblik på, som nævnt i problemfeltet, at menneskets arbejde i dag er en stor del af

dets livsførelse og identitetsskabelse. I empirien ser vi en tydelig relation mellem sygeplejerskernes personlige værdier og de værdier, som de baserer deres sygeplejerskefaglige arbejde på. Vi mener således, at sygeplejerskernes arbejde kan anses som en væsentlig del af deres livsinteresser. Når vi i vores analyse således berører informanternes mål og kerneværdier i relation til deres arbejde som sygeplejersker, benytter vi derfor ligeledes begrebet livsinteresser.

Forholdet mellem menneske og samfund

Den kritiske psykologi bygger på forståelsen af, at mennesker grundlæggende er sociale væsner. Holzkamp argumenterer i denne forbindelse for, at mennesket gennem tiden har udviklet evnen til at opbygge samfund, og dermed har mennesket over tid udviklet sig til sociale væsner af natur: “By introducing the concept of “societal nature,” the opposition of “nature” and “sociality” is overcome by affirming that the “sociality” of humans is found already in their “nature.”” (Holzkamp, 2006: 52). Menneskets udvikling som sociale væsner og dets evne til at opbygge, udvikle og leve i samfund, skyldes, ifølge Holzkamp, at mennesket har et iboende potentiale til at kunne ændre sin egen natur:

“The “societal nature” of the human being consists therefore not of some sort of anthropological constants, but rather of developmental potential of an historic order of magnitude that makes it possible for individuals at each societal-historical stage of development, with its expanded social appropriation of nature (as Marx expressed it), also to change their own nature“ (Holzkamp, 2006: 56).

Dette udviklingspotentiale er, ifølge Holzkamp, det der adskiller mennesket fra dyr, da mennesket har udviklet sig fra at tilpasse sig miljøet - til at tilpasse miljøet til dem. Denne forklaring ligger til grund for den kritiske psykologis dialektisk-materialistiske grundforståelse af forholdet mellem menneske og samfund, hvor mennesket på den ene side formes af dets livsbetingelser, mens det på den anden side besidder et potentiale til selv at kunne forme sine livsbetingelser (Holzkamp, 2006: 55). Fordi menneske og samfund konstant påvirker hinanden, kan man ikke betragte menneske og samfund som to adskilte størrelser (Holzkamp, 2013b: 245). I stedet må man betragte mennesket som et socialt væsen hvis eksistens knytter sig til dets deltagelse i samfundet. På grund af denne tilknytning mellem mennesket og samfundet er individets livsbetingelser også samfundsmæssige betingelser, hvorfor mennesket har interesse i at deltage i opnåelsen af kontrol over disse

samfundsmæssige betingelser (Holzkamp, 2006: 58). Mennesket deltager i sådanne processer ved hjælp af dets handleevne.

Handleevne

Menneskets egenskab til at forme sine egne livsbetingelser, kalder Holzkamp for *Handlungsfähigkeit* - på engelsk oversat til *agency* (Holzkamp, 2013a) eller *personal action potency* (Holzkamp, 2006). Vi vil i specialet benytte os af den danske betegnelse *handleevne*, som blandt andet bruges af Schraube (2010) og Jartoft (1996).

I teksten 'Basic Concepts of Critical Psychology' (2013) definerer Holzkamp handleevne således: "*It refers to the human capacity to gain, in cooperation with others, control over each individual's own life conditions*" (Holzkamp, 2013a: 20). Mennesket har altså den egenskab, at det kan opnå kontrol over sine livsbetingelser. Denne egenskab er særegen for netop mennesket, da det i modsætning til andre væsner har evnen til at forholde sig til sig selv gennem bevidsthed, tænkning og handling (Schraube, 2010: 99).

Handleevnen er ifølge Holzkamp essentiel for subjektets oplevelse af tilfredshed og livskvalitet, da mennesket kan forbedre sin livskvalitet ved at opnå mere kontrol over sine livsbetingelser - altså ved at benytte sin handleevne. Som eksempel bruger Holzkamp den hjemløse mand, der ikke har kontrol over sine egne livsbetingelser. Selvom den hjemløse får stillet sin sult momentant, forbedres hans livskvalitet ikke, da han ikke selv har kontrol over, hvornår han igen kan få stillet sin sult. Holzkamps pointe er altså, at subjektets tilfredshed og livskvalitet ikke kan forbedres udelukkende ved at dække umiddelbare og kortsigtede behov, som eksempelvis sult:

"Dependency on current situations and the impossibility of gaining influence over my own life prospects, however, is the central moment in the injury of my subjectivity, and overcoming this dependency is virtually identical to the prospective possibility of developing my individual life quality" (Holzkamp, 2013a: 21).

Subjektet forbedrer altså sin livskvalitet ved at opnå den selvstændighed, der giver kontrol over egne ressourcer og betingelser. Ifølge Holzkamp kræver en forbedring af livskvaliteten således en aktiv ændring af subjektets kontrol over dets betingelser. På den måde kan subjektet selv have indflydelse på sin fremtid og varetage sine egne livsinteresser (Holzkamp, 2013a: 21).

Tænkning, emotionalitet og motivation

Funktionerne tænkning og emotionalitet, er, ifølge Jartoft, det der gør subjektet i stand til at begribe sine livsbetingelser, for dermed at kunne vurdere hvordan det skal handle i en given situation (Jartoft, 1996: 197). Som vi allerede har redegjort for, er subjektet og samfundet uadskillelige, på grund af subjektets sociale natur. Det er især subjektets tænkning og bevidsthed, der har gjort dette muligt. Holzkamp forklarer, at subjektet gennem tænkningen tilegner sig sociale måder at tænke og handle på og således reproducerer disse (Holzkamp, 2006: 59). Subjektets emotionalitet spiller ligeledes en afgørende rolle for subjektets forståelser af og handlinger i verden: *"(...) and instead explicate the function of emotionality in guiding the acquisition of knowledge and actions, thus characterizing it as the essential prerequisite of any adequate cognitive perception of the world"* (Holzkamp, 2013a: 22). Emotionaliteten er altså ligeledes en forudsætning for subjektets evne til at kunne begribe verden. Derfor kalder Jartoft emotionaliteten for den erkendelsesledende funktion ved subjektets handleevne (Jartoft, 1996: 197). I denne forbindelse finder vi det essentielt at nævne, at emotionaliteten samtidig kan vildledende: *"Ud fra en kritisk psykologisk forståelse understreges det, at emotionerne kan være uklare, når vores relationer til andre og omverden er modsigelsesfyldte"* (Jartoft, 1996: 199). Dette finder vi særligt relevant set i lyset af, at vi beskæftiger os med sygeplejerskers trivsel, som netop kan være et følsomt emne præget af modsigelsesfyldte forhold mellem subjektet og dets omverden.

Jartoft forklarer yderligere, at emotionaliteten har stor indflydelse på subjektets motivation (Jartoft, 1996: 199). Hvorvidt subjektet er motiveret, afhænger, i den kritiske psykologiske forståelse, af målet for subjektets motivation og dets relation til subjektets livsinteresser. Subjektet motiveres, hvis det kan forestille sig og forventer at målet udløser muligheder og livskvalitet for dem selv (Holzkamp, 2013a: 22). Emotionaliteten er i denne forbindelse med til at afgøre, hvorvidt subjektet ser muligheder for at handle. Hvis subjektet ud fra emotionaliteten vurderer, at der ikke er mulighed for at handle i en given kontekst, vil subjektet i mindre grad være motiveret (Jartoft, 1996: 199). I den kritiske psykologiske forståelse handler motivation således ikke udelukkende om subjektets psykiske tilstand og mentale velvære, men om subjektets relation til målet for motivationen (Holzkamp, 2013a: 25).

Restriktiv handleevne

På trods af den kritiske psykologis forståelse af menneskets egenskab til at skabe sine egne livsbetingelser, og dermed have indflydelse på sin egen livskvalitet, er dette dog ikke altid muligt. Dette

skyldes, ifølge Holzkamp, at samfundet er præget af autoriteter og magtstrukturer. Autoriteter og magtstrukturer sætter betingelser (både muligheder og begrænsninger) for subjektet, der sætter bestemte rammer for, hvordan subjektet har mulighed for at handle. Disse magtstrukturer kan, ifølge Holzkamp, både finde sted på et overordnet politisk niveau, som eksempelvis lovgivningen og styreformen i det land subjektet opholder sig i. Magtstrukturer kan dog også finde sted i mindre og konkrete situationer (Holzkamp, 2013a: 23).

Magtstrukturer indebærer samtidig, at der altid er nogen, der har kontrol over subjektets frihed. Derfor, når subjektet søger mere kontrol og medbestemmelse, kan det altid risikere at skabe konflikt mellem dem selv og de autoriteter, der varetager denne kontrol. I situationer hvor subjektet ønsker at bruge sin handleevne og søge mere kontrol over sine livsbetingelser, må det således altid vurdere, hvorvidt det vil risikere en konflikt med autoriteter, der måske på længere sigt kan skabe flere restriktioner for subjektet (Holzkamp, 2013a: 23). I sådanne situationer står subjektet altså overfor en dikotomi mellem at forbedre sin egen livskvalitet og at tilpasse sig magtstrukturer i den givne situation. Subjektet kan altså handle på to forskellige måder. Selvom det kan lyde fornuftigt for subjektet konsekvent at søge mere kontrol over livsbetingelser og livskvalitet, så kan det i nogle situationer være mest hensigtsmæssigt for subjektet at tilpasse sig de restriktioner, der gør sig gældende i de givne situationer. Denne måde at handle på kalder Holzkamp for det restriktive alternativ til handleevnen (Holzkamp, 2013a: 23).

Det største problem ved den restriktive handlen, er, ifølge Holzkamp, det han betegner som *self-hostility* (Holzkamp, 2013a: 24). På dansk kan det forklares ved at subjektet i sin restriktive handlen, handler 'fjendtligt mod sig selv' i den forstand, at det ødelægger sine egne langsigtede muligheder for at handle i overensstemmelse med sine livsinteresser. Holzkamp forklarer, at da magtrelationer i subjektets liv, varetager subjektets kontrol og frihed, kan magtrelationerne også fratage subjektet dets kontrol og frihed når som helst. På grund af denne usikkerhed søger subjektet således at bevare sin sikkerhed og dermed behage magtrelationerne, hvorfor det nogle gange må handle i strid med sine langsigtede livsinteresser. Når subjektet vælger at handle på denne måde, forsøger det at dække kortsigtede behov (Holzkamp, 2013a: 34). Grunden til at denne måde at handle på betragtes som en 'fjendtlighed mod sig selv', handler særligt om, at subjektet i sin natur er socialt og at handleevnen således også foregår socialt. Holzkamp forklarer derfor, at subjektets handlen altid vil have konsekvenser for andre mennesker (Holzkamp, 2013a: 27). Når subjektet handler restriktivt, og dermed accepterer restriktive betingelser i en given situation, så bliver disse restriktive betingelser også gældende for andre mennesker. Dette betegner Holzkamp som 'at leve på andres

bekostning' (Holzkamp, 2013a: 24). Når subjektet lever på andres bekostning, begrænser det sine egne muligheder i livet, og skader således sine muligheder for at danne alliancer med andre og i forlængelse heraf forbedre livsbetingelser og livskvalitet i fællesskab (Holzkamp, 2013a: 24).

Daglig livsførelse

Indenfor den kritiske psykologi er begrebet *conduct of everyday life*, eller på dansk *daglig livsførelse* (Holzkamp, 1998), helt essentielt. I sin definition af begrebet var Holzkamp inspireret af Karin Jurczyk og Maria S. Rerrich fra University of Munich:

““*Conduct of everyday life*” (and therefore *conduct of life*) is defined by Jurczyk and Rerrich as the “active performance of persons with the intention of connecting various activities into a coherent whole” (...) a venture which, as depicted, is generally not possible without minor and major conflicts, subterfuges, dodges, etc.” (Holzkamp, 2013b: 270).

Daglig livsførelse beskrives af Holzkamp ydermere, som et aspekt af menneskets biografi der løbende udsættes for forandringer gennem subjektets levetid. Ifølge Holzkamp har dagligdagen indvirkning på menneskets livsførelse, idet subjektets aktiviteter organiseres gennem daglige gentagelser - herunder at stå op, spise morgenmad, tage på arbejde, spise aftensmad og gå i seng - eller det Holzkamp kalder *standardafviklinger* (Holzkamp, 1998: 94). Holzkamp beskriver hvordan en sådan rutinisering af subjektets livsførelse er nødvendig, i henhold til at få subjektets hverdag til at fungere reproduktivt. Denne rutinisering er ydermere afhængig af subjektets *aktive ydelse*. Subjektet råder nemlig over det Holzkamp betegner som *frihedsgrader*, der gør subjektet i stand til selv at bestemme, hvorvidt det har lyst til at efterleve denne rutinisering. Med andre ord - subjektet besidder en autonomi i henhold til sin egen daglige livsførelse (Holzkamp, 1998: 95).

En organisering af subjektets daglige livsførelse afhænger samtidig, af mødet med det Holzkamp karakteriserer som *ydre krav*, der stilles af eksempelvis subjektets arbejde, familie eller venner, og som skal integreres i henhold til en koordinering af subjektets tid, opgaver, ressourcer og relationer. For at denne integrering og koordinering skal gå op, bliver mennesket nødt til at udvikle en *livsførelses økonomi*, der kan hjælpe subjektet med at prioritere mellem de ydre krav. Livsførelses økonomien skal således gøre det nemmere for subjektet at genkende de ydre kravs relevans for opretholdelsen af dets dagligdag (Holzkamp, 1998: 95).

Ovenstående har vi beskrevet det teoretiske grundlag, som specialets undersøgelse vil tage sit afsæt i. I det følgende afsnit vil vi gennemgå hvorledes specialets undersøgelse forankrer sig i den kritiske psykologis teoretiske tankegang og subjektvidenskabelige fokus.

Metode

Følgende afsnit har til formål at redegøre for de metodiske valg, som vi har foretaget i forbindelse med specialets undersøgelse. I udformningen og udførelsen af specialets undersøgelse har vi støttet os op af den kritiske psykologis teoretiske apparat, der ifølge Schraube har til formål at fungere som teoretisk fundament i det analytiske arbejde (Schraube, 2015: 538). Begreberne er således vigtige at have for øje, når man som forsker tilgår sin undersøgelse, da de eksempelvis kan give forskeren indsigt i, hvorledes subjektet, via sin handleevne, handler i relation til sine livsbetingelser. I denne forbindelse beskriver Jartoft dog samtidig, hvordan man som forsker må anse det teoretiske apparat i den kritiske psykologi, som et iagttagelsesledende redskab. Det teoretiske apparat har således til formål, at rette forskerens opmærksomhed mod særlige fokusområder i henhold til den problemstilling som undersøges (Jartoft, 1996: 190). Det har således været vigtigt for os, gennem hele specialets tilblivelse, at opretholde et metodekritisk blik på vores arbejde med specialets undersøgelse. Derfor har vi kontinuerligt stillet spørgsmål ved og reflekteret over de metodiske valg, vi har truffet. Nedenstående vil vi således forsøge at skabe transparens ved at beskrive vores refleksioner i forbindelse med udarbejdelsen af specialets undersøgelse.

Som beskrevet i specialets teoriafsnit stræber vi efter at forankre specialets undersøgelse i den kritiske psykologis subjektvidenskabelige fokus. Det er således subjektets synspunkt, undersøgelsen tager afsæt i, og i denne forbindelse vil vi inddrage informanterne så meget som muligt (Schraube & Osterkamp, 2013 & Jartoft, 1996: 202-203). En undersøgelse med afsæt i subjektets synspunkt, kræver, ifølge Schraube og Osterkamp, at man betragter deltagere som *co-researchers*:

“(...) Holzkamp insists on the necessity of defining the standpoint of the subject as the standpoint of psychological research. This requires constructing scientific theories and relating them to empirical data in such a way that the subject standpoint is always maintained, and other participants are, without reservation, acknowledged as “co-researchers”” (Schraube & Osterkamp, 2013: 8).

Jartoft pointerer ligeså, at man som forsker, for at sikre en subjektvidenskabelig forskning, bør inddrage sine informanter som *medforskere* (Jartoft, 1996: 206-208). Jartoft beskriver, hvordan en inddragelse af ens informanter som medforskere kan sikre, at forskningen har relevans. Når interesse-rede og berørte informanter tager del i forskningen, så ”(...) åbnes der også mulighed for, at der bliver ændret på eventuelle begrænsede betingelser” (Jartoft, 1996: 207-208). I denne forbindelse

ønsker vi at nævne, at vi har gjort det klart for vores informanter, at vores undersøgelse formentlig ikke kommer til at kunne ændre på de betingelser, som de oplever i deres hverdag. Vi har således forsøgt at sikre os, at informanterne ikke nærede forhåbninger om, at vores undersøgelse ville kunne påvirke deres arbejdsforhold. Dette mener vi, er en vigtig pointe at have på plads i henhold til de etiske retningslinjer omkring vores undersøgelse.

Vi har gennem specialets tilblivelse, diskuteret hvordan vi kunne sikre den kritiske psykologis krav, om at bedrive en subjektvidenskabelig forskning med vores informanter som medforskere. I denne forbindelse blev vi først og fremmest enige om, at vi ville foretage interviews. Empiri indhentet gennem interviews kan nemlig give os indsigt i sygeplejerskernes tanker, følelser og oplevelser af at være sygeplejerske i den offentlige sektor. Vi blev dog hurtigt enige om, at vores interviews som empirisk materiale ikke kunne stå alene, særligt ikke med henblik på den kritiske psykologis tilgang til praksisforskning (Jartoft, 1996). Indenfor den subjektvidenskabelige forskning er praksisforskningen et metodisk værktøj, hvor forskeren fokuserer en del af sin forskning på subjektets praksis. Vi var således interesseret i at benytte os af praksisforskning, da vi netop ønskede at opnå en forståelse for, hvilken betydning informanternes sygeplejerskefaglige praksis har for deres trivsel. Vi var samtidig af den opfattelse, at vi, ved at benytte os af praksisforskning, kunne opnå et indblik i hvorledes informanterne i deres privatliv påvirkes af betingelserne på deres arbejdsplads. Dette kunne eksempelvis lade sig gøre, hvis vi også fulgte informanterne i overgangene mellem arbejde og privatliv. Ydermere kunne praksisforskningen muligvis tilbyde os et indblik i hvordan vores genstandsfelt indfletter sig i større samfundsstrukturer: *“Following transitions as part of research can provide knowledge of both personal conduct of life and structurally mediated constraints and connections between social practices”* (Kousholt, 2015: 250). Vi brugte derfor en del tid på at reflektere, over hvilke metoder der, udover vores interviews, kunne skabe grobund for det subjektvidenskabelige perspektiv samt sikre, at vi ville opnå et indblik i vores informanternes sygeplejerskefaglige praksis og daglige livsførelse. Vi ønskede i denne forbindelse at inddrage en form for observation. Vi vurderede dog tidligt i processen, set i lyset af coronapandemien, at det ikke ville være muligt for os at foretage nogle former for deltagerobservation i felten. Dels ville vi ikke bringe os selv, sygeplejerskerne, eller eventuelt indlagte borgere i fare for smitte. Samtidig var landets hospitaler i det tidlige forår 2021, som var perioden for vores undersøgelse, så pressede, at indlagte borgere ikke engang kunne have deres pårørende på besøg. Vi mente derfor, at vores chancer for at få adgang til selv at foretage deltagerobservation var meget små. I stedet valgte vi at benytte os af introspektion. Ifølge både Noelle Rodriguez og Alan Ryave (2002) samt Svend Brinkmann er

introspektion eller selviagttagelse ”(...) *en af de centrale metoder til at få adgang til hverdagslivets levede territorium*” (Brinkmann, 2013: 100). Ved at få informanterne til at foretage introspektion forsøger vi således at inddrage dem på en anden måde, end interviewet tillader. Introspektionen har således til hensigt at give os indblik i informanternes sygeplejefaglige praksis, trivsel på deres arbejdsplads og daglige livsførelse, som praksisforskning under normale omstændigheder havde kunnet bidrage med.

I et forsøg på yderligere at inddrage informanterne som medforskere har vi ligeledes valgt at konsultere vores informanter i forbindelse med analyseprocessen:

“Almindeligvis bliver folks problemer imidlertid defineret af forskeren, mens de, der har problemerne, ikke er med i analysen. Det er netop det en subjektvidenskabelig forskning søger at råde bod på (...) Vi inddrager den enkeltes subjektive perspektiver i analysen og forstår dem i sammenhæng med de konkrete samfundsmæssige muligheder” (Jartoft, 1996: 207).

Vi har altså inddraget informanterne i afklaringen af deres udtalelser fra interviewet samt deres selvobservation. På denne måde søgte vi at sikre det subjektvidenskabelige perspektiv i vores fremanalyserede pointer. Dermed er det ikke udelukkende os som forskere, der har defineret informanternes betingelser, følelser, tanker og handlemuligheder, men derimod har informanterne også selv spillet en aktiv rolle i analyseprocessen (Jartoft, 1996: 207- 208).

Nedenstående vil vi uddybe vores tanker i forbindelse med valget af ovennævnte metodiske værktøjer. Vi vil i denne forbindelse gennemgå vores refleksioner og arbejde med udformningen af både vores interviews og introspektion.

Interview

Som nævnt havde vores interviews til formål at give os indsigt i informanternes oplevelse af deres trivsel på deres arbejdsplads i den offentlige sygepleje. I forlængelse heraf hvilke betingelser der har betydning for deres trivsel, samt hvorledes de har mulighed for at handle på disse betingelser. Det var samtidig vores forestilling, at vores interviews ville komme til at sætte tanker i gang hos informanterne, som de ville tage med sig ind i deres arbejde med introspektionen. Således var det vores hensigt, at disse tanker kunne få lov at videreudvikle sig, som sygeplejerskerne ville reflektere videre i de uger, som introspektionen skulle stå på.

I arbejdet med at tilrettelægge vores interviews, valgte vi at benytte os af det kvalitativ forskningsinterview, hvor viden produceres "(...) socialt i samspillet mellem interviewer og interviewperson" (Kvale & Brinkmann, 2015: 91). Vi valgte at benytte os af denne form for forskningsinterview, da vi, som tidligere beskrevet, var interesserede i at skabe viden om specialets fokusområde i samarbejde med vores informanter. Det kvalitative forskningsinterview skaber i denne forbindelse mulighed for, at interviewet, i stedet for at være stramt struktureret, kan forløbe som en samtale mellem interviewer og interviewperson. Samtidig er vi dog opmærksomme på, at sådanne forholdsvis frie rammer sætter store krav til vores færdigheder som interviewere, og måden hvorpå vi formår at strukturere vores interviews i selve interviewsituationen (Kvale & Brinkmann, 2015: 91). På denne baggrund valgte vi at udforme en interviewguide, som vi løbende tog udgangspunkt i igennem vores interviews (bilag 2). Interviewguiden havde således til formål at sikre, at vi havde et redskab som trods alt kunne skabe noget struktur i vores interviews (Kvale & Brinkmann, 2015: 185). Vi var i denne forbindelse fokuserede på at følge interviewguiden forholdsvis tæt, for at sikre at vi ville få svar på de forskningsspørgsmål, som var vigtige for det videre arbejde med vores undersøgelse. Samtidig har vi benyttet os af uddybende og opfølgende spørgsmål, hvis der undervejs i interviewet var brug for afklaring af informanternes udtalelser.

Da vi havde foretaget det første interview, foretog vi en redigering af interviewguiden. Vi lyttede optagelsen af interviewet igennem, og diskuterede i denne forbindelse hvilke spørgsmål der fungerede godt, samt hvilke der skulle ændres på for eksempelvis at få en bedre ordlyd eller klarere retning frem i spørgsmålet. Denne proces hjalp os blandt andet med at blive skarpe på, hvordan informanterne forstod spørgsmålene. Samtidig var processen lærerig for os som interviewere, da vi fik en forståelse for, hvordan vi kunne formulere os mere præcist i interviewsituationen. Her er det dog vigtigt at nævne, at vi foretog ganske få ændringer, der mest af alt drejede sig om formuleringen af vores spørgsmål. Alle vores informanter er således blevet stillet overfor de samme spørgsmål - dog med små modifikationer.

Vi har i arbejdet med vores interviews ligeledes haft fokus på vores relation til informanterne. Vi har således, allerede fra vi foretog vores rekruttering, forsøgt at være så ærlige som muligt, samt at inkludere informanterne i vores arbejdsmetode og refleksioner. Vi har på denne måde søgt at sikre, at de har følt sig trygge og har haft frihed til at tale åbent om deres arbejds-, privat- og følelsesliv (Kvale & Brinkmann, 2015: 37). Dette har været særligt vigtigt for os, da vores interviews, grundet coronapandemiens omstændigheder, har været nødt til at foregå digitalt. Da vi i foråret foretog vores interviews, var Danmark underlagt et forsamlingsforbud på 5 personer og anbefalingen

lød ligeledes, at antallet af sociale kontakter blev sænket til 5 personer, ud over egen husstand. Det var således ikke muligt for os at mødes med vores informanter, hvis vi skulle overholde regeringens retningslinjer. Samtidig fandt vi det også etisk uansvarligt at skulle mødes med vores informanter ansigt til ansigt, idet et sådant møde ville kunne udgøre en sundhedsrisiko for både os, vores informanter samt eventuelle patienter og kollegaer i den offentlige sygepleje. Vi foretog således vores interviews som videosamtaler over henholdsvis Teams og Facetime.

Interviewguide

Vi påbegyndte udarbejdelsen af vores interviewguide (bilag 2) med inspiration fra Jartofts betingelses-, betydnings- og begrundelsesanalyse. De tre begreber i denne analyseform var med til at rette fokus på subjektets perspektiv, idet begreberne blandt andet tager udgangspunkt i subjektets sociale praksis (Jartoft, 1996: 203-208). Vi benyttede således en del af det teoretiske apparat i den kritiske psykologi som et iagttagelsesledende redskab. Dette havde til formål at rette vores spørgsmål i interviewguiden mod nogle af de interesseområder, som var væsentlige at få svar på i henhold til besvarelsen af specialets problemformulering. I Interviewguiden rettede vi, med hjælp fra ovenstående begreber, fokus på de handlemuligheder, som betingelserne efterlader subjektet med, herunder de *mulighedsforhold* som subjektet oplever i henhold til sine betingelser (Jartoft, 1996: 204-205). Ved hjælp af en betydningsanalyse kunne vi ligeledes få indblik i de følelser og tanker, som er forbundet med de betingelser, som informanterne oplever i forbindelse med deres arbejdsliv: *“Det interessante i betingelses- og betydningsanalysen er, hvilke betydninger betingelserne har for de individer, der lever i forhold til dem”* (Jartoft, 1996: 205). Ydermere gav en begrundelsesanalyse os mulighed for at få et indblik i informanternes begrundelser og motivation, i henhold til måden hvorpå de handler på deres betingelser. Vi fik således indblik i deres handlerum og handleevne (Jartoft, 1996: 206).

I opbygningen af interviewguiden har vi samtidig udformet et spørgsmål, som vi har udviklet med inspiration fra dataindsamlings teknikken *Shadowing* (Quinlan, 2008: 1482). Teknikken kan give adgang til, at man som forsker kan opnå indblik i den observeredes adfærd og meninger (Quinlan, 2008: 1483). Vi forsøgte således at benytte teknikken til at få adgang til den institutionelle praksis, som vores informanter er en del af i kraft af deres arbejde i den offentlige sygepleje (Quinlan, 2008: 1483). Ydermere forsøgte vi at få en forståelse for, hvorledes vores informanter reagerer på og tænker om denne praksis. Vi er opmærksomme på, at Elizabeth Quinlans arbejde tager udgangspunkt i deltagerobservation som kvalitativ metode. Alligevel har vi valgt at lade os inspirere

af shadowing teknikken samt Quinlans måde at udtænke og formulere sine interviewspørgsmål på. Dette har vi gjort, da vi er af den opfattelse, at teknikken kan minimere nogle af de begrænsninger, som der, i forbindelse med coronapandemien, er opstået i henhold til muligheden for at foretage praksisforskning og deltagerobservation. Ydermere håbede vi, at teknikken kunne gøre det lettere os, som udenforstående uden sygeplejerskefaglig viden, at opnå et indblik i informanternes sygeplejerskefaglige praksis, som det havde været muligt ved eksempelvis praksisforskning og deltagerobservation. I denne forbindelse vil vi nævne, at vi selv står udenfor vidensfeltet i den forstand, at ingen af os er sygeplejerskefagligt uddannet, og således har ingen af os kendskab til arbejdsgangen i den offentlige sygepleje. Vi har i denne forbindelse, allerede fra vi påbegyndte arbejdet med specialiets tilblivelse, anerkendt vores begrænsning, og i forlængelse heraf konsekvent gjort os umage for at blive klogere på vidensfeltet, herunder sygeplejerskers fagsproglige måde at tale på.

Shadowing teknikken viste sig, i overensstemmelse med vores forventning, at give indblik i samt forståelse for informanternes individuelle daglige praksis og mere indgående viden om hvordan de udfører deres arbejde. Dog endte informanternes udtalelser, i relation til shadowing teknikken, ikke med at blive inddraget i vores analyse, da disse udtalelser ikke, i lige så høj grad som eksempelvis introspektionen, gav os indblik i konkrete situationer og oplevelser, der berørte informanternes handlemuligheder og trivsel.

Rekruttering af informanter

Vi blev tidligt i processen enige om, at vi søgte informanter, som havde en vis anciennitet i faget. Dette var vigtigt for os, da vi med dette speciale ikke søgte informanter, som kun havde arbejdet i den offentlige sygepleje under coronapandemien, og således kun kunne berette om en arbejdsgang, som har været berørt af coronapandemiens indflydelse på den offentlige sygepleje. Vi ønskede derimod at rekruttere informanter, som kunne berette om et arbejds- og et hverdagsliv *inden* coronapandemien. I forbindelse med specialiets afgrænsning, valgte vi at anlægge et bredt perspektiv på den offentlige sygepleje og vi har således ikke afgrænset os til én særlig afdeling eller sygeplejerskefaglig specialisering. Dette valg hænger sammen med den statistiske data, vi har beskæftiget os med i specialiets problemfelt, som har kunne afsløre, at der er problemer med trivslen på tværs af sygeplejen.

I forbindelse med vores rekruttering har vi ligeledes forsøgt at rekruttere både kvindelige og mandlige sygeplejersker, da vi var interesserede i at opnå indsigt i perspektiver fra begge køn. Vi er opmærksomme på, at sygeplejerskefaget er et kvindedomineret fag, og at vores valg af informanter

således ikke er repræsentativt for den reelle kønsfordeling i faget (Sørensen et. al., 2020). Kønsfordelingen kan tænkes at have haft betydning for nogle af de temaer, som både specialets analyse og diskussion beskæftiger sig med. Disse temaer, som baserer sig på stereotype kønsopfattelser, var formentlig ikke blevet synlige for os, hvis vi ikke havde prioriteret en inddragelse af både mandlige og kvindelige sygeplejersker.

I forbindelse med vores rekruttering udformede vi en rekrutteringsbesked, som vi sendte ud på de digitale platforme Facebook, LinkedIn og Instagram, i forsøget på at rekruttere informanter gennem vores eget netværk (bilag 1). Vi oplevede en del interesse for vores undersøgelse. Eksempelvis blev vores opslag delt 56 gange på Facebook, og mange mulige kandidater blev i løbet af de følgende dage tagget af personer fra vores eget netværk. Vi modtog i forbindelse med vores opslag tilbagemeldinger fra sygeplejersker, som var interesserede i at deltage i vores undersøgelse, men slet ikke så mange som vi havde håbet på med tanke på de mange delinger, kommentarer og likes. Vi kunne på vores opslag se, at interessen var stor, og vi undrede os derfor over, at vi ikke blev kontaktet af flere sygeplejersker, som havde lyst til at medvirke. Vi tog da en beslutning om at søge hjælp hos sygeplejersker i vores eget netværk. Vi fik således en sygeplejerske til at forsøge at rekruttere sygeplejersker gennem sit arbejdsnetværk, og i denne forbindelse gik det op for os, hvorfor interessen og tilmeldingerne til vores undersøgelse udeblev. Sygeplejersken i vores eget netværk kunne nemlig berette, at de mulige informanter som hun var i kontakt med, syntes at undersøgelsen lød for omfattende. Sygeplejersken i vores eget netværk beskrev, hvordan mange mulige informanter henvendte sig til hende med stor interesse for interviewet. Grundet coronapandemiens pres på den offentlige sygepleje, ville selve introspektionen blive for omfattende og uoverskuelig. Efter denne erkendelse sørgede vi for, at de informanter som var interesserede i at deltage i vores undersøgelse, fik et fyldestgørende overblik over specialets undersøgelsesdesign. Således søgte vi at sikre, at de informanter der meldte sig, kunne overskue den forholdsvis lange proces med både interviews, introspektion og medvirken i specialets analytiske del. Vi endte med at rekruttere halvdelen af de nedenstående informanter gennem vores eget netværk, mens de resterende to informanter henvendte sig til os, som reaktion på vores rekrutteringsbesked:

Navn	Specialisering	Færdiguddannet sygeplejerske siden	Antal introspektioner
Luna	Psykiatrisk sygeplejerske	2006	6 introspektioner over 7-14 dage
Martin	Udskrivnings- sygeplejerske	1988	6 introspektioner over 7-14 dage
Jesper	Sygeplejerske på kirurgisk modtageafsnit (KMO)	2017	6 introspektioner over 7-14 dage
Katrine	Psykiatrisk sygeplejerske	2018	7 introspektioner over 7-14 dage

Introspektion

Da introspektion fungerer som et paraplybegreb, der dækker over flere former for selvobservation, har vi valgt at lade os inspirere af forskellige retninger indenfor introspektionens område. På trods af de mange variationer, som vi stødte på i vores litteratursøgning, var der nemlig ikke én form for selvobservation, som passede præcis på det format vi søgte, hvorfor vi har udarbejdet vores eget design. Således gør vi, i udformningen af vores eget design, brug af retningslinjer fra Noëlie Rodriguez og Alan Ryaves *Systematic Self-Observation* (SSO) (2002), og samtidig lader vi os inspirere af Brinkmanns teoretiske perspektiver på selviagttagelse (2013).

Rodriguez og Ryave beskriver SSO, som en metode der især kan benyttes i studier, der undersøger skjulte fænomener, herunder eksempelvis tanker, følelser og handlinger: *“Some form of self-observation may be the best way - or the only way - to gather data on these phenomena because they are hidden and subjective”* (Rodriguez og Ryave, 2002: 2). Samtidig er metoden med til at klargøre tankeprocesser, motiver og følelser, hvilket netop er målet med specialets undersøgelse. I forbindelse med informanternes introspektive arbejde, beder vi dem således notere de følelser og tanker, som opstår i forbindelse med at de skal, er eller har været på arbejde. Samtidig beder vi dem observere og notere hvis de oplever særlige situationer, som har fremkaldt følelser eller tanker, der relaterer sig til deres trivsel på deres arbejdsplads (Rodriguez og Ryave, 2002: 4).

Rodriguez og Ryave har udarbejdet en række retningslinjer for metoden SSO. For at sikre, at vores informanter fik en ordentlig og grundig indføring i arbejdet med selvobservation, gjorde vi således brug af nogle af disse retningslinjer i udarbejdelsen af en guide til vores informanter (bilag 3). Dog tog vi os nogle friheder, idet mange af Rodriguez og Ryaves retningslinjer skal følges tæt, og således kunne komme til at virke restriktive for vores informanter. Vi var interesserede i, at vores informanter fik foretaget deres selviagttagelser, og ikke endte med at give op, fordi det introspektive arbejde blev for omstændigt. Således tog vi Rodriguez og Ryaves anbefalinger angående tidsrummet mellem observation og nedskrivning op til overvejelse (Rodriguez og Ryave, 2002: 9). Vi foretrak selvfølgelig, at vores informanter nedskrev deres observationer, så hurtigt som muligt. Vi var dog samtidig opmærksomme på, at sygeplejersker har travle arbejdsdage, hvor der ikke altid er efterladt meget tid til pauser. Vi forudså derfor, at det kunne blive svært for vores informanter at foretage nedskrivningen af en oplevelse på arbejdspladsen, umiddelbart efter at observationen var foretaget. Derfor bad vi vores informanter, nedskrive deres observationer så snart det var muligt, uden at nedskrivningen kom i vejen for deres arbejde. Deres observationer kan altså forekomme på alle tider af døgnet, og være fremkaldt af både udefrakommende samt indre impulser. Med ovenstående retningslinjer har vi forsøgt at sikre, at vores informanter var engagerede i arbejdet og tog opgaven seriøst i henhold til at få noteret de oplevelser, tanker og følelser, som kunne være relevante i forbindelse med vores undersøgelse (Rodriguez og Ryave, 2002: 7-8).

Samtidig beskriver Rodriguez og Ryave også vigtigheden af, at informanterne ikke ændrer i måden hvorpå, de lever deres hverdagsliv: “When the goal is to study the phenomena of everyday life in their natural expressions, informants should be told *to go about their daily life as they normally do and in no way act different as a result of the assignment*” (Rodriguez og Ryave, 2002: 8). Vi har i henhold til ovenstående opfordret vores informanter til, at de i perioden for deres arbejde med introspektion gør som de plejer, både derhjemme og på deres arbejde. I forlængelse heraf har vi oplyst vores informanter om, at det er vigtigt at deres observationer er så ærligt og detaljeret beskrevet som muligt (Rodriguez og Ryave, 2002: 8). I forlængelse heraf har vi bedt informanterne om at nedskrive deres observationer i deres eget hverdagsprog: “(...) *SSO asks for relatively unstructured narrative field notes. This approach encourages description of the event in the informant’s voice*” (Rodriguez og Ryave, 2002: 9). Eksempelvis har vi, overfor vores informanter, sammenlignet nedskrivningen af deres selvobservationer med dét at skrive dagbog. Vi mener, at dette giver vores informanter et klart billede af, hvorledes de skal gå til opgaven: “*Using imprecise language of everyday life has been a successful strategy in that our informants have not needed*

formal definitions of topics to observe the phenomena in their lives” (Rodriguez og Ryave, 2002: 5). Ifølge Brinkmann anses dagbogsskrivning og autoetnografien som nyttige redskaber i forbindelse med selvobservation i hverdagslivet. Vi har således ladet os inspirere af disse kvalitative metoder (Brinkmann, 2013: 117).

Vores guide til introspektion blev udfærdiget af flere omgange, og i samarbejde med vores vejleder. Vi redigerede den flere gange, og forsøgte således at finde den helt rigtige balance, i henhold til hvor meget vi kunne tænkes at bede vores informanter om, førend at det blev for stor en opgave. Da guiden var færdig, blev den sendt ud til vores informanter, så de modtog den forinden interviewet. I forbindelse med interviewet gennemgik vi guiden med informanterne mundtligt, så vi var sikre på, at de havde fået alle de informationer, som vi ønskede. Her var det samtidig muligt for informanterne at stille alle de spørgsmål, som de måtte ligge inde med i forbindelse med guiden og det forestående arbejde med introspektion. Da guiden var gennemgået, lavede vi en personlig aftale med hver af informanterne, i henhold til hvor mange selviagttagelser de skulle nedskrive og over hvor lang en periode. Dette gjorde vi for at sikre, at hver informant fik sit eget skræddersyede forløb med introspektion, som passede ind i deres hverdag.

I det nedenstående vil vi reflektere over, hvad metoden introspektion har bidraget med til specialets undersøgelse. Vores konklusion er, at metoden bidrog med interessante indblik i informanternes oplevelser, tanker og følelser i henhold til deres trivsel på deres arbejdsplads. Nogle af de introspektive refleksioner var meget personlige, og vi fornemmede i denne forbindelse, at det gjorde en forskel, at informanterne foretog refleksionerne alene frem for i samarbejde med os i interview-sammenhæng. Nogle af informanterne har sågar givet udtryk for, at det har været givende at skulle reflektere over sin hverdag på en anden måde end sædvanligt. Samtidig kan vi konkludere, at informanterne har udført opgaven på relativt forskellige måder. Nogle af informanterne har været mere beskrivende i deres formuleringer end andre, og der er forskel på, hvor følelseladede informanterne er i deres introspektioner. Vi har ydermere kunne konkludere, at introspektionen ikke har kunnet fungere som en erstatning for den praksisforskning og deltagerobservation, som vi oprindeligt havde overvejelser om. Introspektionerne har givet os indblik i informanternes følelsesliv og oplevelser på arbejdspladsen, men de har ikke givet os reelt indblik i informanternes daglige praksis. Dette kan skyldes, at informanternes beskrivelser af deres oplevelser i både introspektion og interviews er gengivelser af deres oplevelser. Vores begrænsning er i denne forbindelse, at vi ikke selv har haft mulighed for, at observere og i forlængelse heraf spørge ind til informanternes praksis og

måder at handle på. Således har det ikke været muligt for os at opnå en reel forståelse for deres praksis.

Analysestrategi

Følgende afsnit har til formål at give et indblik i den analysestrategi, som ligger til grund for det analytiske arbejde med specialets empiri. I afsnittet vil vi kort gennemgå den kodningsproces, som påbegyndte vores analytiske arbejde, og i forlængelse heraf følger en beskrivelse af analysens struktur.

Formålet med specialets analyse har været at opnå en forståelse for hvilke betingelser, der har betydning for vores informanternes trivsel på deres arbejdsplads. Ydermere ønskede vi at opnå en forståelse for, hvorledes New Public Management (NPM) styringslogikker har haft indflydelse på informanternes trivsel på deres arbejdsplads.

Da indsamlingen af al empirien var foretaget, transskriberede vi interviewene og herefter læste vi både disse og introspektionerne igennem. Efter gennemlæsningen diskuterede vi i fællesskab hvilke temaer, der forekom i empirien. Vi har således ladet informanternes udtalelser være styrende i henhold til hvilke temaer, vi sætter fokus på i analysen. Herefter foretog vi, i overensstemmelse med disse temaer, en kodning af al empirien. Det er således på baggrund af denne kodning, at vi har udarbejdet specialets analyse. Således består analysen af følgende temaer: Faglighed, Anerkendelse, Kollegialt fællesskab og Normeringer. Disse temaer udfolder informanternes oplevelser i forbindelse med deres trivsel på deres arbejdsplads og giver os indblik i, hvilke betingelser de oplever i forbindelse hermed. Ved at opdele analysen i flere dele, har vi således forsøgt at finde frem til en analytisk helhed, ved at binde enkeltdele fra de forskellige interviews sammen i de temaer, som optræder på tværs af interviewene. I denne forbindelse er det vigtigt for os at nævne, at vi således anser både de enkelte interviews og introspektioner, som sin egen helhed. Derudover er disse samtidig enkeltdele i specialets samlede empiri, som i sig selv udgør en analytisk helhed. Informanternes fortællinger spredes således ud over de forskellige analytiske temaer, hvilket vi er opmærksomme på skaber brud i informanternes fortællinger, som det i denne forbindelse kan være svært at opnå en sammenhængende forståelse for. I henhold til vores ønske om at opnå en forståelse for NPMs indflydelse på informanternes trivsel på deres arbejdsplads, hjælper denne struktur os dog med at belyse, de temaer som på tværs af empirien kan være tegn på netop dette. Denne måde at strukturere vores analyse på har samtidig givet os mulighed for at belyse informanternes forskellige opfattelser af trivsel overfor hinanden.

I denne forbindelse ønsker vi at nævne, at ikke alle informanter sætter fokus på de samme temaer og betingelser angående deres trivsel. Informanternes udtalelser kommer således til at fylde i forskellig grad, i henhold til hvilke temaer der er fokus på i de enkelte analyseafsnit.

Efter analysens tilblivelse har vi, i henhold til den kritiske psykologis medforskerbegreb, henvendt os til informanterne, for at få dem til at læse analysen igennem og give os feedback på vores fremanalyserede pointer. Vi forsøger på denne måde, at sikre, at alle vores fremanalyserede pointer afspejler informanternes egne oplevelser, og informanterne har således alle haft mulighed for at korrigere vores fremanalyserede pointer. Blandt informanternes feedback var der enkelte korrektioner, og disse vil, ligesom informanternes accept af de resterende fremanalyserede pointer, indgå i analysen. I vores analytiske arbejde har vi således haft stor fokus på ikke at forcere og overfortolke informanternes udtalelser.

Informanternes fagområder

I dette afsnit ønsker vi at give læseren en forståelse for informanternes forskellige fagområder samt nogle af de betingelser, der gør sig gældende indenfor disse fagområder.

Jesper, sygeplejerske i 4 år

Jesper blev sygeplejerske i 2017, og har siden da arbejdet på akutmodtagelser i den somatiske sygepleje (Jesper, Interview: 2). Gennem sit interview beskriver Jesper, at han trives i den akutte sygeplejes høje arbejdstempo. I denne forbindelse beskriver han ydermere, hvordan arbejdet som sygeplejerske kræver, at man bliver god til at skabe sig et overblik og prioritere i sine arbejdsopgaver. Jesper mener ydermere, at man som sygeplejerske bør udvikle en robusthed, og at denne robusthed kun kan udvikles, som man med tiden erhverver sig erfaring i faget (Jesper, Interview: 5).

Katrine, sygeplejerske i 3 år

Katrine blev færdiguddannet i 2018, og har siden da arbejdet på et alment åbent afsnit i psykiatrien, hvor hun også var ansat som studerende det sidste år af sin uddannelse (Katrine, Interview: 2). Det er særligt idealet om at kunne gøre en forskel i psykisk sårbare menneskers liv, som interesserer Katrine, og som hun er drevet af i sit arbejde som sygeplejerske:

“(...) mit hjerte er i psykiatrien ved de sårbare patienter (...) At kunne give dem noget omsorg, der hvor de måske har følt sig svigtet gennem hele livet og igennem hele systemet. Og egentlig kunne behandle på den måde, og sikre at når de blev udskrevet igen, at de havde det godt nok til at blive udskrevet” (Katrine, Interview: 6-7).

Som sygeplejerske mener Katrine, ligesom Jesper, at man bliver nødt til at kunne finde ud af at strukturere sin hverdag og prioritere i sine arbejdsopgaver (Katrine, Interview: 19).

Martin, sygeplejerske i 33 år

Martin har gennem hele sin karriere beskæftiget sig med tværfagligt samarbejde. Gennem sin karriere har Martin foretaget mange karriereskift, og han har i denne forbindelse både arbejdet som sygeplejerske, taget en master i rehabilitering og været leder for et daghjem og en rehabiliteringsafdeling (Martin, Interview: 3). I dag er Martin ansat som myndighedsperson, hvilket blandt andet går ud på at bestemme, hvilke tilbud en patient skal tilbydes efter udskrivelsen fra hospitalet. Som

myndighedsperson oplever Martin en stor grad af selvbestemmelse, og rammerne for hans arbejde er forholdsvist løse (Martin, Interview: 9). På denne måde er Martins betingelser anderledes end resten af vores informanter, der er ansat som sygeplejersker på forskellige afdelinger i den offentlige sygepleje, og derfor er underlagt ydre krav om faste mødetider og overarbejde. Martin er således underlagt mindre restriktive betingelser end de andre informanter, idet han kan handle forholdsvist frit i henhold til arbejdspladsens ydre krav om eksempelvis mødetider og hjemmearbejde. Martin besidder i kraft af sin selvbestemmelse en stor kontrol over sin egen arbejdsgang, og dette kan tænkes at have stor indvirkning på hans trivsel og livskvalitet.

Luna, sygeplejerske i 15 år

Luna blev færdiguddannet i 2006. I sin karriere som sygeplejerske har Luna, ligesom Martin, arbejdet en del forskellige steder, dog altid i psykiatrien. I de sidste seks år har hun ydermere været arbejdsmiljørepræsentant. For nylig videreuddannede hun sig, og tog en master i klinisk sygepleje, hvor hun havde fokus på sygeplejerskers oplevelse af det at udøve tvang (Luna, interview: 1). Ligesom de andre informanter beskriver Luna i denne forbindelse, hvordan det at lære at prioritere hvilke arbejdsopgaver der er de vigtigste, er en enormt vigtig egenskab, som man som sygeplejerske bliver nødt til at erhverve sig med tiden (Luna, Interview: 26). Luna mener nemlig, at denne egenskab kan afhjælpe det pres og den stress, som hun ofte kan mærke fylder hos sine kollegaer (Luna, Interview: 3).

Analyse

I følgende afsnit vil vi påbegynde analysen af den empiri, vi har indsamlet gennem vores interviews samt informanternes eget arbejde med introspektion. I analysen vil vi kigge nærmere på, hvad der har motiveret vores informanter i henhold til deres deltagelse i specialets undersøgelse. Dette fortæller os nemlig en hel del om hvilke temaer, der har væsentlig betydning for informanternes trivsel på deres arbejdsplads. I det nedenstående vil vi således berøre temaerne Faglighed, Anerkendelse, Kollegialt fællesskab og Normeringer. I forlængelse heraf vil vi undersøge hvorledes betingelser, i henhold til disse arbejdsrelaterede temaer, har indflydelse på informanternes handleevne på arbejdspladsen. Vi vil kigge nærmere på, hvordan betingelser på deres arbejdspladser har indflydelse på den rutinisering af deres daglige livsførelse, som Holzkamp beskriver er nødvendig i henhold til at opnå en velfungerende hverdag. I denne forbindelse kigger vi ligeledes på vores informanternes aktive ydelse i deres egen daglige livsførelse og frihedsgraden heraf. Vi ønsker i denne forbindelse at blive klogere på, hvorledes de ydre krav, som informanternes arbejdspladser stiller, har betydning for informanternes mulighed for at leve i overensstemmelse med den livsførelses økonomi, de ønsker, og om det i denne forbindelse er muligt for informanterne at have selvbestemmelse, eller om de må handle restriktivt. I analysen vil vi samtidig undersøge, hvorledes den effektivisering og de nedskæringer, som gennem de sidste årtier har været en konsekvens af indførelsen af New Public Management (NPM) i den offentlige sektor, påvirker informanternes trivsel på deres arbejdsplads samt deres daglige livsførelse.

Informanternes motivation for at deltage i specialets undersøgelse

Vores informant Jesper var en af dem, der selv henvendte sig til os på baggrund af vores opslag på Facebook. Jesper havde i opslaget læst om specialets genstandsfelt, og blev interesseret i at medvirke, da han synes *“(…) at det er et vigtigt felt at berøre”* (Jesper, Interview: 9). Jesper beskriver i sit interview, at han selv har skiftet arbejde på grund af dårligt arbejdsmiljø. Det kan i denne forbindelse antages at oplevelsen med arbejdsmiljøet på hans tidligere arbejdsplads, ligeledes har været en motivation for at deltage i vores undersøgelse (Jesper, Interview: 9). Jesper har samtidig ønsket at deltage i vores undersøgelse, for at blive klogere på sin egen trivsel. Han beskriver i interviewet, hvordan han i hverdagen ofte kan komme til at glemme, at lægge mærke til hvordan han trives på sin arbejdsplads. Derfor er hans medvirken i vores speciale en oplagt mulighed for, at han kan få kigget nærmere på sin egen trivsel (Jesper, Interview: 9). Jesper synes samtidig, at diskussionen om

arbejdsmiljø bør anskues ud fra et større perspektiv. Da han bliver spurgt ind til, hvorledes han føler, at politikerne har forståelse for sygeplejerskers arbejdsgang, udtaler han:

“Nej overhovedet ikke! Jeg synes det er totalt proforma, og jeg synes, at det har været rigtig plat også i den her periode med... hvor der har været covid, ikke? Fordi så lige pludselig, så er det blevet... så er der blevet fokus på, hvor synd og hårdt det er for plejepersonalet, og hvor meget de kæmper, og hvor meget de står i front og sådan noget. Og jeg har det bare sådan, jamen det gør man jo hver dag, og det gjorde vi også før! Og det var mindst lige så hårdt før, og det er ikke blevet hårdere bare fordi, at der er covid, og vi skal gå med masker. Altså patienterne var jo lige så syge før” (Jesper, Interview: 22-23).

Jesper mener altså, at der helt grundlæggende mangler forståelse for sygeplejerskers arbejdspress og arbejdsmiljø i et større samfundsmæssigt perspektiv. Dette er en pointe, som også Martin belyser. Han beskriver nemlig hvordan hans interesse for at medvirke i specialets undersøgelse, blandt andet er forankret i, at specialets fokus ikke blot vedrører sig sygeplejerskers trivsel i henhold til coronapandemien: *“Og jeg er faktisk glad for, at I gør det, at I vælger at gå ind bredt. Jeg er glad for, at I vælger ikke at tage udgangspunkt i vores corona situation, men det er en generel betragtning. Så jeg vil gerne bidrage til dét i virkeligheden”* (Martin, Interview: 4). Både Jesper og Martin motive-res således af, at specialets fokus er bredt funderet og ikke blot tager udgangspunkt i det arbejdspress, som sygeplejerskerne har arbejdet under i forbindelse med coronapandemien. Jesper og Martin synes at være frustrerede over den mangeårige problematik angående trivsel i sygeplejen, som de mener er blevet negligeret og som nu tages op og vinkles, som trivselsmæssige problemer der er afledt af coronapandemien. Vores valg om at udvide specialets fokus til at omfatte offentlige sygeplejerskers generelle trivsel på deres arbejdsplads, finder således sin berettigelse i netop disse udtalelser.

Også Katrine synes, at arbejdsmiljø er et spændende og relevant emne at beskæftige sig med. Hun mener, at der stadig er plads til forbedring i den offentlige sygepleje, og her sætter hun især fokus på den høje personaleomsætning i den psykiatriske sygepleje: *“Men der er stadig rigtig lang vej til at kunne fastholde kollegaer på min arbejdsplads. Jeg oplever ekstremt stort flow, og jeg oplever rigtig mange der søger videre efter kort tid, fordi at det er for hårdt at være hos os”* (Katrine, Interview: 3). Katrine beskriver i denne forbindelse, hvordan det især er dårlige vilkår, der gør, at det for nogle er for hårdt at arbejde i psykiatrien. Dette påvirker Katrine, da hun føler et stort

ansvar for sin arbejdsplads og for sine kollegaer: “(...) jeg brænder rigtig meget for min arbejdsplads, og psykiatrien generelt, men jeg vil også rigtig gerne have nogle gode arbejdsvilkår til mine fremtidige kollegaer og til mig selv selvfølgelig!” (Katrine, Interview: 3). Katrine motiveres altså til at medvirke i specialets undersøgelse, da hun øjner en mulighed for at italesætte de problematikker, som hun oplever i henhold til trivslen på sin arbejdsplads. Det kan således tænkes, at Katrine med tiden håber, at arbejdsvilkårene kan ændre sig, så der kan skabes en større konsistens og højere anciennitet blandt hendes kolleger på afdelingen.

I kraft af sin funktion som arbejdsmiljørepræsentant er Luna meget interesseret i sygeplejerskers trivsel og arbejdsmiljø. Lunas interesse udspringer blandt andet af stor omsorg for sine kollegaer, som ofte er stressede, når de er på arbejde:

“Jeg synes det er enormt vigtigt, at der bliver kastet mere lys over vores arbejdsforhold, og hvordan vi egentlig trives med at kunne gå på arbejde (...) Ja og jeg tror, at det er derfor, at jeg har sagt ja. Jeg synes, at det er et rigtig interessant emne, som jeg gerne vil være med til at kaste noget mere lys over, og fedt at det bliver taget op” (Luna, Interview: 2-3).

Ligesom de andre informanter beskriver Luna samtidig, at hun har behov for, at der bliver sat mere fokus på sygeplejerskers trivsel og arbejdsmiljø i den offentlige sektor. Alle vores informanter hungrer altså efter, at nogen lytter til dem. I et kritisk psykologisk perspektiv, kan det således tænkes, at informanterne motiveres af muligheden for at deres livskvalitet kan højnes, hvis blot betingelserne for at arbejde som sygeplejerske i den offentlige sektor blev gjort mindre restriktive.

Faglighed

I det følgende vil vi kigge nærmere på, hvad der motiverer vores informanter i deres arbejde som sygeplejersker og hvordan deres trivsel påvirkes heraf. Alle informanterne beskriver i denne sammenhæng, hvordan de især motiveres af at bruge deres sygeplejerskefaglighed i arbejdet, herunder deres erhvervede viden, kompetencer og håndværk inden for sygeplejen. Vi vil i denne forbindelse udfolde de forskellige kerneværdier, som informanterne lægger vægt på i forbindelse med deres arbejde som sygeplejersker. Det er nemlig blandt andet disse kerneværdier, som er med til at definere informanternes forståelse af sygeplejerskens faglighed.

For Jesper er det ikke de tekniske kompetencer, som eksempelvis at kunne lægge drop eller tage en blodprøve, der udgør hans faglighed. For Jesper handler faglighed nemlig om at kunne

mestre den menneskelige kontakt mellem sygeplejerske og patient. Håndværket ligger således i at skabe så god en relation til patienterne som muligt:

“(...) god sygepleje, det er ikke nødvendigvis, at du kan tage en blodprøve eller måle et hjer-tekardiogram (...) God sygepleje det er det der med, at man ligesom kan sætte sig ned, og have respekt for den enkelte, forstå mennesker og hjælpe med helt basic behov. Og få mennesker til at føle sig trygge. Og det er jo bare noget, der kræver at man udviser en ro, og at man ikke afspejler den travlhed man ligesom har, ikke? (...) så det vigtigste som sygeplejerske, for mig at se, det er, at man kan pleje syge mennesker med omhu, og gøre dem trygge i en situation hvor de bliver indlagt, og de har ondt, de kan ikke trække vejret, de er svimle, de har infektioner, de har det bare skidt” (Jesper, Interview: 3).

I ovenstående citat beskriver Jesper, at noget af det vigtigste ved at udøve god sygepleje er, at kunne udvise ro selvom hverdagen er præget af travlhed. Jesper mener, at dette er et vigtigt led i sit arbejde som sygeplejerske, da det giver patienten en følelse af at være i kompetente hænder samt at blive set og hørt af det menneske, som er ansvarlig for dennes behandling. Således har Jesper en forståelse af, at faktorer som tid og kommunikation er vigtige i henhold til udførelsen af hans arbejde. I den kritisk psykologiske forståelse, motiveres mennesket, når det kan forestille sig, at en handling udløser muligheder og livskvalitet for dem selv, og dette gør sig også gældende for Jesper. Det kan nemlig antages, at Jespers arbejde som sygeplejerske udløser livskvalitet for ham selv, idet hans behandling af patienterne skaber en forbedring i deres tilstand. Denne forbedring er nemlig med til at udvide patientens handlemuligheder og livskvalitet, der i en periode har været truet af sygdom. Når behandlingen af patienterne lykkes styrkes Jesper således i sin egen sygeplejefaglige opgaveforståelse, og han motiveres i denne forbindelse af en meningsfuldhed i arbejdet med at pleje andre mennesker. Dette ser vi ligeledes eksempler på hos informanten Luna:

“Der synes jeg, at jeg er et sted hvor, at jeg gør en forskel for nogle mennesker. Og rigtig mange mennesker, som der ikke er andre, der tager sig af (...) det synes jeg er rigtig vigtigt. Og jeg tror egentlig... altså, jeg er lidt stolt af det. Altså jeg er stolt af at være sygeplejerske” (Luna, Interview: 5).

I forbindelse med ovenstående beskriver Martin i sit interview, hvordan han ligeledes motiveres af at benytte sin faglighed til at løse komplekse problemstillinger, der forbedrer patienternes tilværelse (Martin, Interview: 7, 12). I denne forbindelse beskriver Martin ydermere hvordan det at finde og udarbejde de bedste løsninger for den enkelte borger, er noget af det der skaber værdi og mening i hans arbejde: “(...) jeg elsker at være i et fag, hvor du... det er jo virkelig det, som der er rigtig mange der søger. Det er ikke noget jeg går og tænker over i dagligdagen, men det der med at du kan se mening, med det du går og laver” (Martin, Interview: 6). I denne udtalelse bliver det tydeligt, at Martin oplever en stor tilfredsstillelse og motivation ved sit arbejde. Det kan således antages, at Martin også opnår stor livskvalitet i sit arbejde som sygeplejerske.

Både Jesper, Luna og Martin motiveres således af at kunne benytte deres faglighed og i forlængelse heraf den særlige forståelse for sygeplejerskens arbejdsgang, som fagligheden udspringer af. Når de har mulighed for at bruge deres faglighed i arbejdet som sygeplejerske, formår de at handle i overensstemmelse med deres livsinteresser i henhold til ønsket om at yde den gode sygepleje. Dette har en positiv betydning for deres trivsel og for deres livskvalitet.

Sociale problemstillinger i psykiatrien

Som tidligere nævnt arbejder Luna i psykiatrien, og i sit arbejde interesserer hun sig i høj grad for patienternes psykiatriske problemstillinger og motiveres af at behandle disse på et fagligt tilfredsstillende niveau. På sin nuværende arbejdsplads er hun dog ofte forhindret i at gøre tilstrækkeligt brug af sin faglighed, da hun ofte er nødsaget til at løse en masse sociale problemstillinger, som hun ikke mener hører til det psykiatriske fagområde (Luna, Interview: 25). De sociale problemstillinger knytter sig ofte til patienternes tilværelse uden for den psykiatriske afdeling, og kan eksempelvis vedrøre koordineringen af problematikker angående sociale forhold som patientens familie, bolig, uddannelse eller kommunale tilbud. Disse er altså forhold, der ikke direkte relaterer sig til den psykiske tilstand, som patienten er indlagt på baggrund af og dermed skal behandles for. Ifølge Luna har disse problemstillinger ikke altid fyldt så meget i psykiatrien, som de gør i dag, og hun mener at dette skyldes en forandring i det grundlag, som patienterne bliver indlagt på. I denne forbindelse oplever Luna, at betingelserne for hendes arbejdsgang og handlerum har ændret sig:

”Et eller andet sted så tror jeg, det er stressende på den baggrund, at det faktisk ikke er dét... Det var ikke det jeg signede op til, altså. Altså jeg vil gerne ind og hjælpe patienterne med deres psykiatriske diagnose. Det er den, jeg gerne vil hjælpe dem til at få det bedre fra. Og

jeg ved godt, at du skal se holistisk på patienten, at der er andre ting end sygdommen, men det er ligesom at specielt det sociale, det fylder så vanvittigt meget i vores arbejde, at alle de andre ting de kommer simpelthen i baggrunden. Og det er enormt demotiverende for mig, fordi at jeg kan godt lide at arbejde med det psykiatriske og ikke så meget med det sociale” (Luna, Interview: 25).

I ovenstående citat får vi indblik i den frustration Luna oplever, i forbindelse med at hun ikke får mulighed for at benytte den faglighed, som hun gennem sin karriere i psykiatrien har erhvervet sig. Luna bliver demotiveret af, at hun ikke får mulighed for at beskæftige sig med sit interesseområde indenfor den psykiatriske sygepleje - nemlig patienternes psykiatriske problemstillinger og diagnoser. I stedet skal hun bruge størstedelen af sin arbejdstid på at løse sociale problemstillinger, som hun føler sig overkvalificeret til at varetage. Hun oplever således de sociale problemstillinger som restriktive betingelser, der tager tid fra de psykiatriske problemstillinger, som hun er interesseret i at hjælpe patienterne med at bearbejde:

“(…) vi laver for meget socialt arbejde frem for sygepleje for vores patienter, for de har så mange sociale problemstillinger, og så går vi ind og overtager en hel masse opgaver, som egentlig ligger hos kommunen. Og det synes jeg simpelthen er meget meget frustrerende. Og det er blandt andet også derfor, jeg også har sagt op” (Luna, Interview: 22).

Det voksende antal af sociale problemstillinger, som Luna oplever i sit arbejde, kan antages at være et udtryk for den øgede grad af tværfagligt og tværsektorielt samarbejde, som i løbet af de sidste årtier er taget til i den offentlige sektor. Dette er en pointe, som vi vil uddybe i følgende afsnit om kortere indlæggelsestider og tværfagligt/tværsektorielt samarbejde.

I et kritisk psykologisk perspektiv kan vi af ovenstående udtalelse udlede, at Luna føler sig restriktivt betinget ved at gå på kompromis med sin faglighed. Luna kan ikke acceptere og leve med denne restriktive betingelse, og hun vælger således at handle derpå ved at søge nyt arbejde. Lunas valg om at skifte arbejdsplads er et eksempel på hendes brug af handleevne, idet hun udvider mulighederne for at beskæftige sig med de problemstillinger, der motiverer hende i arbejdet som sygeplejerske. På sin nye arbejdsplads får hun nemlig bedre muligheder for at arbejde intensivt med psykiatriske problemstillinger, og således også mulighed for at højne og udvikle sin faglighed: *“Altså det er akutmodtagelse, psykiatrisk akutmodtagelse, så det er jo nogle helt andre problemstillinger.*

Rigtige psykiatriske problemstillinger de har. Så jeg ikke skal sidde der som en socialrådgiver light udgaven” (Luna, Interview: 22).

Kortere indlæggelsestider og tværfagligt/tværsektorielt samarbejde

Martin beskriver i sit interview hvordan voldsomme effektiviseringer gennem det sidste årti, har haft stor betydning for hvor lang tid en patient i dag er indlagt på hospitalet (Martin, Interview: 13). Han beskriver hvordan en langtidssyg patient før i tiden kunne have en indlæggelsestid på 21 dage, men i dag ligger den samme type patient typisk kun indlagt i fire-syv dage. Ifølge Martin er det særligt indførelsen af kommunalreformen i 2007, som har ændret ved arbejdsgangen i den offentlige sygepleje, og således også ved den behandling som det er muligt at tilbyde patienterne (Martin, Interview: 14).

I forlængelse heraf beskriver Martin hvordan sygeplejerskens kerneopgave, har forment sig i takt med ovenstående udvikling, som han mener er udledt af de sidste mange års effektivisering i den offentlige sygepleje: *“(...) altså vi snakker så meget om kerneopgaven. Hvis jeg skal beskrive det kort, så er det i virkeligheden, at folk de bliver udskrevet eller har et forløb, der er så effektivt og så kort som muligt, og samtidig meningsfuldt for borgeren”* (Martin, Interview: 8). Denne forklaring på sygeplejerskens kerneopgave, hører vi også fra Luna, der mener, at det store fokus på patientens udskrivelsesdato kan føles meget uempatisk (Luna, Introspektion: 3): *“(...) altså det lyder helt absurd, kerneopgaven i mit arbejde det er at få patienterne udskrevet (...) Og kerneopgaven der, det er at få det til at ske på en måde, som er hensigtsmæssig for patienten”* (Luna, Interview: 9). Begge beskriver således hvordan deres fokus på en effektiv behandling og dermed en hurtig udskrivelse, bør ske på en meningsfuld og hensigtsmæssig måde. I denne forbindelse er det bemærkelsesværdigt, at begge informanter har behov for at sætte ord på disse værdier. Det kan således antages, at deres arbejde ikke altid kan forløbe i overensstemmelse hermed.

I forbindelse med denne antagelse beskriver Katrine, hvordan hun og hendes kollegaer i psykiatrien til tider bliver presset af ledelsen til at udskrive patienter, som efter Katrines faglige vurdering ikke er klar til at blive udskrevet:

“Vi er sådan et sengeafsnit, og det fungerer lidt ligesom i somatikken, at man først kommer ind til en skadestue, og så bliver man sendt videre (...) og skadestuen kan nogle gange være så fyldt op, at de skal presse patienter videre til os, for at kunne tage nye ind. Og der kan vi så blive presset af ledelsen, til at skulle udskrive nogle patienter, selvom vi ikke vurderer at

de er gode nok til det. Og det kan jo være rigtig utilfredsstillende både for os men også for patienten, fordi vi tænker, at vi faktisk kunne nå et ret godt stykke videre, hvis vi havde muligheden og tiden og pladsen til det” (Katrine, Interview: 7).

Ovenstående beskrivelser tyder på, at informanterne har en følelse af, at de ofte ikke når at færdigbehandle en patient førend at patienten udskrives. I deres beskrivelser virker informanterne frustrerede over denne tendens, som synes at gå ud over deres mulighed for at bruge deres faglighed og dermed deres trivsel på deres arbejdsplads. I forlængelse heraf sætter Katrine senere i interviewet ord på en anden tendens, som kan antages at være affødt af de kortere indlæggelsestider: *“Vi har jo rigtig mange svingdørspatienter, hvor de ender med, når de bliver udskrevet, at de så stopper behandlingen, og så kommer de igen et halvt år efter”* (Katrine, Interview: 18). Svingdørspatienterne synes altså at være et tegn på, at fagligheden i den behandling, som Katrine og hendes kolleger har mulighed for at tilbyde deres patienter, ikke er tilstrækkelig i henhold til at færdigbehandle dem, førend de udskrives.

Ovenstående udtalelser og oplevelser kan først og fremmest være et tegn på, at den neoklassiske økonomiske tænkning er misvisende i henhold til sin betragtning af, at mennesket, herunder velfærdsprofessionelle, udelukkende motiveres af økonomisk gevinst. Stik imod denne antagelse motiveres informanterne nemlig af muligheden for at kunne benytte deres faglighed tilfredsstillende i behandlingen af deres patienter. Dette forhindrer de kortere indlæggelsestider dem dog i, hvilke kan antages at være en konsekvens af den effektivisering og de nedskæringer, som vi har redegjort for i specialets afsnit om styringslogikker i den offentlige sektor. I det ovenstående ser vi således eksempler på, at effektiviseringerne og nedskæringerne, som er foranlediget af NPMs indtog i den offentlige sektor, har haft betydning for fagligheden og de kerneværdier som den offentlige sygepleje er bygget på. De kortere indlæggelsestider forhindrer nemlig informanterne i at leve op til deres individuelle idealer om den gode sygepleje. Effektiviseringen og nedskæringerne griber således restriktivt ind i informanternes mulighed for at benytte deres faglighed i deres arbejdsgang, hvilket har en frustrerende og demotiverende effekt på dem.

I forlængelse af Martins beskrivelse af hvorledes kommunalreformen har ændret på patienternes indlæggelsestider, beskriver Martin ydermere, at kommunalreformen har ændret på mængden af det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde i den offentlige sektor. Opgaver som engang var tilknyttet hospitalerne, er nu i stedet flyttet ud i kommunerne. Dette har afstedkommet krav om et langt større samarbejde på tværs af den offentlige sektor (Martin, Interview: 13). Martin mener i

forlængelse heraf, at det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde er en nødvendighed, som stiller store krav til sygeplejerskernes faglighed. Samarbejdet på tværs af den offentlige sektor kan eksempelvis opleves som udfordrende idet det til tider stjæler en masse dyrebar tid fra de andre arbejdsopgaver, som informanterne også skal løse. Dette så vi eksempler på i ovenstående afsnit, som handlede om Lunas oplevelse af varetagelsen af sociale problemstillinger i psykiatrien. Ydermere kan samarbejdet være udfordrende, idet der ofte kan være uenighed blandt de implicerede parter, om hvor ansvaret for en patient skal placeres, og i forlængelse heraf hvem der således bør stå for patientens behandling. I denne forbindelse kan det være særligt svært for informanterne, der er i direkte kontakt med og har kendskab til patienten, at fralægge sig ansvaret, selvom opgaven egentlig burde udføres af en anden instans inden for den offentlige sektor. Eksempelvis oplever flere af informanterne, at der indimellem sker fejl i forbindelse med samarbejdet på tværs af den offentlige sektor, og derfor forsøger de ofte at komme fejl i forkøbet ved at påtage sig ansvaret for udredningen af en patients videre forløb. På denne måde får de påtaget sig en ekstra arbejdsbyrde (Katrine, Introspektion: 3; Luna, Interview: 15).

I forlængelse heraf beskriver Martin, hvordan kombinationen mellem de kortere indlæggelsestider og samarbejdet på tværs af den offentlige sektor ligeledes kan have store konsekvenser for patienternes behandling. Patienterne kan nemlig havne i det Martin beskriver som et ingenmandsland, og dette sker hvis patienten både er for rask til at være indlagt på hospitalet og for syg til at opholde sig derhjemme, for da kan det være svært at finde en korrekt ambulansbehandling til patienten (Martin, Interview: 14-15). Dette har afstedkommet, at man i kommunerne har oprettet midlertidige døgnopholdspladser til disse borgere, eksempelvis som den akutte plejeenhed, hvor Martin arbejder: *“Og det er sådan et ingenmandsland. Men lige nøjagtig i den gruppe, der bliver de [patienterne, red.] mere og mere komplekse, og det kræver mere og mere af personalet, og de skal være generalister, de skal kunne lidt af alt (...) og ressourcerne er jo ikke fulgt med”* (Martin, Interview: 15). Med sin udtalelse om at ressourcerne ikke er fulgt med, mener Martin, at det er personaleresourcerne der ikke er fulgt med (Martin, Interview: 15). Af Martins udtalelse kan vi derudover se, at patienternes somatiske sygdomsforløb er blevet langt mere komplekse end tidligere, hvilket stiller større krav til sygeplejerskernes faglige kompetencer. Dette skaber, ifølge Martin, nogle svære og mere komplicerede arbejdsforhold for de offentlige sygeplejersker (Martin, Interview: 13-14):

“(...) det har faktisk ret stor betydning, både for hvordan hospitalerne arbejder og hvordan man arbejder i kommunen, det er indlæggelsestiden (...) det har overmåde betydning for det

pres, der er (...) de [patienterne, red.] er så syge i dag, når de kommer ud i kommunen, så de for fem år siden, der var de blevet indlagt på hospitalet eller blevet på hospitalet. Men nu kommer de ud i kommunen ikke? Det vil sige vi løser langt mere komplekse ting i dag end vi har gjort før. Det er sket indenfor de sidste syv år, og indenfor de sidste tre år har det accelereret helt enormt (...) Ja, de er mere komplekse og de er rent sygeplejefagligt tungere, altså vi løser flere opgaver (...) alt hvad der ikke kræver en læge tilstedeværelse, komplekse sår, dybe sår, dialyse, altså det er der hvor man renses nyrer. Alle mulige ting, som vi ikke gjorde for nogle år siden” (Martin, Interview: 13-14).

Af ovenstående står det klart, at de kortere indlæggelsestider på hospitalerne har haft betydning for mængden af det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, som i dag foregår på tværs af den offentlige sektor. I forlængelse heraf bliver det ligeledes tydeligt, at sygeplejerskernes arbejdsgang er blevet langt mere udfordrende, samtidig med at sygeplejerskerne, ifølge Martin, er dårligere normeret end tidligere. Den udfordrende arbejdsgang skyldes ikke blot, at samarbejdet på tværs af den offentlige sektor kan gøre det sværere at afklare, hvilken instans der har ansvaret for den enkelte patient. Det skyldes samtidig de kortere indlæggelsestider, som har gjort patienternes sygdomsforløb langt mere komplekse og sygeplejerskernes mulighed for at yde den gode sygepleje mindre. Dette kan vi, ud fra Martins udtalelser, se, både går ud over sygeplejerskernes mulighed for at benytte deres faglighed, og i forlængelse heraf kvaliteten af patienternes behandling. Således går effektiviseringen og nedskæringerne også her udover den generelle faglighed i den offentlige sygepleje. Ovenstående må således siges at være betingelser, som kan antages at påvirke den enkelte informants trivsel på sin arbejdsplads.

Sygeplejerskens faglighed - fra teori til praksis

I vores interviews er der flere af informanterne, som nævner kontrasten mellem den teoretiske faglighed, som man tilegner sig på sygeplejerskeuddannelsen, og den faglighed som det rent faktisk forventes at man som færdiguddannet sygeplejerske kan anvende i praksis.

I denne forbindelse udtaler Katrine, at der i henhold til sygeplejerskens faglighed er meget lidt sammenhæng mellem uddannelse og arbejdsmarked, hvilket betyder, at man først med tiden bliver en god og rutineret sygeplejerske:

“Vi plejer jo på uddannelsen at sige at, at blive sygeplejerske er ligesom at tage et kørekort. Man lærer først at være sygeplejerske, når man kommer ud i det. Altså det er ligesom et kørekort, så kan man i princippet ikke køre bil, man kender de generelle lovpligtige ting og procedurerne i teorien bag, men det at kunne køre, det skal man øve sig på. Og det er det samme med sygeplejersken, fordi at det er sådan en generel uddannelse. Altså jeg havde jo allermest uddannelse i de somatiske sygeplejerske-opgaver, altså det instrumentelle, med blodtryk, hvordan fungerer kroppen, altså alt sådan noget. Og jeg skulle jo ud i psykiatrien, som jeg jo kun har haft, hvad hedder det, et modul i (...) Ja, det var hårdt. Det var rigtig hårdt. Det var det. Og jeg følte mig ikke godt nok klædt på til det og jeg følte mig ikke god nok i starten til at... som sygeplejerske” (Katrine, Interview. 12).

I ovenstående udtalelse beskriver Katrine følelsen af at stå som nyuddannet sygeplejerske uden at være ordentligt klædt på til at kunne varetage arbejdet med en tilfredsstillende høj faglighed. Dette kan blandt andet skyldes, at Katrine kun har haft et modul i det psykiatriske arbejde på sin uddannelse. Hun giver udtryk for, at dette ikke har været nok til at forberede hende på de arbejdsopgaver og problemstillinger, som har mødt hende på arbejdsmarkedet. På grund af den minimale undervisning i det psykiatriske arbejde, har Katrine altså følt sig begrænset i sin faglighed som sygeplejerske. I forlængelse heraf beskriver Katrine senere i interviewet, at der har været en stor forskel på det ansvar hun som henholdsvis studerende og nyuddannet sygeplejerske er blevet pålagt, og hvordan denne forskel har haft betydning for hendes trivsel (Katrine, Interview. 12.-13).

Også informanten Jesper beskriver flere gange gennem sit interview, hvordan han som nyuddannet sygeplejerske bestemt ikke følte sig klar til mødet med arbejdsmarkedet: “(...) *man lærer ikke at være sygeplejerske under uddannelsen! Det lærer du altså simpelthen først, når du kommer ud i det, ikke? (...) da jeg startede, følte jeg: “jeg kan jo ingenting!”*, vel?” (Jesper, Interview: 7). Sygeplejerskens vigtigste kompetencer er således ikke nogen man bliver uddannet i på sygeplejerskeuddannelsen, de er tværtimod nogle man erhverver sig i praksis. Jesper beskriver ligeledes, at det som nyuddannet sygeplejerske var en voldsom oplevelse at møde arbejdsmarkedet uden de nødvendige kompetencer, og det gik i starten ud over hans faglige selvtillid. Ligesom Katrine beskriver Jesper, hvordan det var et chok pludselig at stå med så stort et ansvar for andre menneskers liv, og han blev i denne forbindelse i tvivl om han nogensinde ville blive en god sygeplejerske (Jesper, Interview: 2-3):

“Jeg tror virkelig, det er et chok for mange, fordi det er rigtig ubehageligt at være vant til at være god og dygtig, og så komme ud og have ansvar for mennesker og så få at vide at “næste gang så skal du altså lige reagere sådan her”, eller “det der det er jo... du kunne jo have slået manden ihjel!” eller et eller andet, ikke? Du ved, så finder man ud af, at man lige pludselig står med det der kæmpe ansvar, og man har misforstået et eller andet, eller man har gjort et eller andet for langsomt, eller ikke reageret på et eller andet man burde reagere på, fordi man ikke har erfaringen” (Jesper, Interview: 6).

Begge informanter har oplevet ikke at føle sig fagligt klædt på i forbindelse med overgangen fra sygeplejerskeuddannelsen til arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf beskriver de begge hvordan det pres, de oplevede i forbindelse med den nye mængde af ansvar, medførte, at de i en periode tvivlede på deres egne evner i henhold til udførelsen af deres arbejde. I denne periode var det ikke muligt for dem at handle i overensstemmelse med deres idealer om den gode sygepleje, og dette gik ud over deres trivsel. De beskriver samtidig, hvorledes det dog med tiden har været muligt for dem at til egne sig kompetencer, som har givet dem en større kontrol over den faglighed og pleje, som de har mulighed for at tilbyde deres patienter. Begge informanter trives således bedre i deres arbejde i dag, end de gjorde da de som nyuddannede sygeplejersker havde deres første møde med den offentlige sygepleje. I denne forbindelse kan det diskuteres, hvorvidt der er en uoverensstemmelse mellem den teori man bliver uddannet i på sygeplejerskeuddannelsen, og den faglighed som det i virkeligheden kræver at være sygeplejerske i den offentlige sygepleje.

Ud fra ovenstående gennemgang af informanternes udtalelser kan vi se, at alle informanterne er meget engagerede i deres arbejde, og trives når de er stolte over og tilfredse med deres faglige indsats. Det bliver samtidig tydeligt, at informanterne mistrives, når de modsat bliver forhindret i at udføre deres arbejde på en fagligt tilfredsstillende måde, som stemmer overens med deres kerneværdier, sygeplejefaglige interesser og idealer om faglighed. Som vi har beskrevet i specialets teoretiske afsnit, ser vi en forbindelse mellem informanternes arbejde og deres livsinteresser. Således anser vi informanternes kerneværdier, sygeplejefaglige interesser og idealer om faglighed, som et udtryk for deres livsinteresser. Når informanterne er motiverede, er det et udtryk for, at der er mulighed for at handle i overensstemmelse med deres livsinteresser. Når informanterne derimod ikke er motiverede, er det et udtryk for, at de ikke har mulighed for at handle i overensstemmelse med deres livsinteresser.

Anerkendelse

Som vi netop har erfaret i ovenstående afsnit, motiveres informanterne af deres faglige håndværk som sygeplejersker og af at kunne bruge dette håndværk til at tilbyde patienterne den gode sygepleje. I empirien ser vi ydermere tegn på, at anerkendelsen af informanternes håndværk og faglighed har betydning for deres trivsel på deres arbejdsplads. I dette afsnit kigger vi således nærmere på hvordan informanternes oplevelse af anerkendelse, er med til at påvirke deres motivation i arbejdet som sygeplejerske.

Anerkendelse af faglighed

I sit interview forklarer Luna, hvordan hun oplever, at der hersker et forvrænget billede af sygeplejersker både internt i sygeplejen og blandt den danske befolkning. På trods af at hun er glad for at være sygeplejerske og oplever, at der generelt er respekt omkring erhvervet, så oplever Luna samtidig, at der hersker en forestilling om faget, som ikke er retvisende. Luna mener, at denne forestilling indebærer en forståelse af sygeplejerskefaget som et kald fremfor et arbejde, og dette oplever Luna som en forældet forståelse:

”Altså det bliver opfattet, som sådan meget... et meget sympatisk job. Og jeg tror ikke... altså det har jo altid været meget vigtigt for mig at sige, at jeg *arbejder* som sygeplejerske, og ikke sige jeg *er* sygeplejerske. Fordi at, at øhm... nu kommer vi jo også ud i noget lidt men... altså hele vores løn for eksempel, hænger jo lidt fast i det her med, at jeg *er* sygeplejerske, og sygeplejerske det er jo oprindeligt et kald, ikke? Og når det er et kald, altså så... så skal vi jo ikke have så mange penge for det, fordi så gør vi det jo ligesom kun for vores egen skyld og Guds skyld, ikke?” (Luna, Interview: 5).

I forestillingen om sygeplejerskefaget som et kald, bliver sygeplejersker, ifølge Luna, anerkendt for deres bidrag til samfundet, men ikke for deres egentlige faglige arbejde. Af ovenstående udtalelse udleder vi samtidig, at Luna betragter sygeplejerskernes løn som en spejling af denne forestilling, og hun føler i denne forbindelse, at der er en uoverensstemmelse mellem lønnen og det faglige arbejde, hun reelt udfører. Dette afstedkommer, at hun ikke føler sig anerkendt for sin faglighed. Luna oplever i forlængelse heraf, hvorledes faget sjældent bliver betragtet som det hårde og fagligt tunge fag, som hun selv mener, at det er:

”Og det viser jo meget godt, hvordan omverdenen ser på det... som sygeplejerske. De ser på det, som... altså vi er jo en flok søde piger, som kommer og giver en kold klud på panden, eller giver et glas saftvand når du allermest har brug for det. Og det, det er da også meget rart at blive set på den måde, men vi er også... altså det er bare et fag der kan meget mere end det” (Luna, Interview: 6).

Luna oplever altså at faget som sygeplejerske er meget mere krævende og hårdt, end det egentlig bliver anerkendt for at være. Den manglende anerkendelse oplever Luna ligeledes internt på sin afdeling. Dette kommer eksempelvis til udtryk i Lunas beskrivelse af hierarkiet mellem læger og sygeplejersker. Hierarkiet mærker hun særligt i forbindelse med stuegangssamtalerne, hvor lægen og sygeplejersken opdaterer patienten på behandlingen. Luna fortæller, at det er en tradition og en uskrevne regel, at det er lægen, der fører ordet til disse samtaler, mens det forventes at sygeplejersken forholder sig passivt:

”Vi sidder inde til samtalen, og vi sidder pænt og tier stille, til trods for også hvis lægen siger et eller andet, der er helt hen i vejret, så kunne vi jo aldrig finde på at sidde og sige “arh det der er vist ikke rigtigt, det du siger”. Så sidder vi bare der pænt og tier stille og det koger inde i én” (Luna, Interview: 18-19).

Som det fremgår af Lunas udtalelse, er hun frustreret over, at hun ikke føler, at det er en mulighed at sige fra overfor lægen, hvis hun er uenig i lægens faglige bedømmelse af en patients behandling. Luna oplever, at det er særligt frustrerende, fordi hun som sygeplejerske tilbringer langt mere tid med patienten end lægen gør. Hun har dermed en stor faglig viden om patienten, og denne føler hun sig ikke anerkendt for. Hun mener i stedet, at man bør inddrage sygeplejerskernes faglighed mere i den faglige samtale og dermed have et mere ligeværdigt samspil mellem det sygeplejefaglige og den lægelige behandling (Luna, Interview: 19).

I et kritisk psykologisk perspektiv kan man betragte Lunas oplevelse af manglende anerkendelse som en restriktiv betingelse, der sætter begrænsninger for hendes selvbestemmelse på arbejdspladsen. Når Lunas faglighed ikke anerkendes, har hun færre muligheder for at handle i overensstemmelse med sin faglige vurdering. Hvis Luna i højere grad blev anerkendt for sin faglighed, ville hun have flere muligheder for at handle og have mere medbestemmelse, når det drejer sig om patienternes pleje. Den manglende anerkendelse har derfor betydning for Lunas trivsel, da den

forårsager, at hun handler restriktivt ved at forholde sig passivt i stedet for at handle i overensstemmelse med sin faglighed og sine livsinteresser. Den manglende anerkendelse har ydermere betydning for kvaliteten af det arbejde, som Luna har mulighed for at tilbyde sine patienter. Derfor har det både indflydelse på patientens behandling og Lunas tilfredshed med kvaliteten af sit arbejde.

I interviewet med Jesper, får vi indtryk af, at han oplever anerkendelse af sin faglighed på en anderledes måde end Luna. Jesper fortæller, at han ofte oplever, at lægen tager hans faglige vurdering i betragtning, når det kommer til patienternes behandling. På Jespers afdeling kommer lægen ofte med en vurdering af patienternes behandling, og herefter har Jesper mulighed for at komme med sin egen vurdering. Ligesom Luna beskriver Jesper nemlig, hvordan han ofte kan opleve at have en dybere indsigt i patienternes forløb, fordi han har tilbragt mere tid sammen med dem, end lægen har. På den baggrund kan Jesper byde ind med sin egen faglige vurdering af patientens tilstand, og i mange tilfælde får han medhold af lægen. Det at få medhold ud fra sin faglige vurdering, får Jesper til at føle, at han er et vigtigt led i patientens behandling (Jesper, Interview: 15). Vi udleder derfor, at han ofte føler sig anerkendt for sin faglighed på sit arbejde.

Hvad der ligger til grund for, at Luna og Jesper har forskellige oplevelser af anerkendelsen af deres faglighed, kan vi kun gisne om. Vi mener dog, at der kan være flere grunde til at deres oplevelser er forskellige. Det kan eksempelvis antages, at der er en grundlæggende forskel i måden hvorpå sygeplejersker anerkendes fagligt indenfor henholdsvis den somatiske og psykiatriske sygepleje. Dette perspektiv har vi dog intet belæg for, og derfor er det ikke en diskussion vi ønsker at bevæge os længere ind i. Derudover kan Lunas udtryk 'de søde piger' eksempelvis anskues ud fra et kønsperspektiv, og det kan i denne forbindelse antages, at Luna forsøger at antyde hvordan manglen på anerkendelse skyldes hendes køn. Som beskrevet i specialets metodeafsnit, har Luna fået lov at læse og tage stilling til vores fremanalyserede pointer, og hun beskriver i denne forbindelse, at hun er enig i ovenstående antagelse. Derudover beskriver hun samtidig, at hun oplever en væsentlig forskel på denne problematik fra afdeling til afdeling. På hendes nye afdeling oplever hun eksempelvis i langt højere grad, at sygeplejerskerne bliver anerkendt for deres faglighed.

Anerkendelse og forståelse fra ledelsen

I sit interview fortæller Katrine, at hun har mistillid til den øverste ledelse på sit arbejde. Mistilliden kommer blandt andet af, at Katrine ikke føler, at ledelsen prioriterer sygeplejerskernes behov.

Blandt andet er Katrine og hendes kolleger blevet lovet, at de kan komme på kursus i kognitiv adfærdsterapi, som hun føler vil være essentielt for at højne det faglige niveau på afdelingen.

Desværre har ledelsen udskudt kurset af flere omgange og har blandt andet begrundet det med coronapandemien samt organisatoriske omrokninger (Katrine, Interview: 14). Ledelsens begrundelser giver ikke mening for Katrine, og hun har i stedet oplevelsen af, at ledelsen ikke prioriterer de ansattes behov. Samtidig oplever hun, at den øverste ledelse mangler forståelse for sygeplejerskernes arbejdsgang på afdelingen. Hun føler blandt andet ikke, at ledelsen lytter til sygeplejerskernes bekymringer, når de beder om at blive opnormeret, når de har patienter med særlige behov. Hun får således indtrykket af, at ledelsen ikke prioriterer deres arbejdsmiljø, men kun har fokus på økonomien (Katrine, Interview: 15). Katrines mistillid til ledelsen, og hendes mistanke om at de ikke prioriterer sygeplejerskernes arbejdsmiljø og trivsel, forstærkes af, at hendes forhold til ledelsen er meget distanceret: *"Jeg har ikke tillid til dem, men det er jo nok også, fordi jeg ikke kender dem, og jeg ser dem ikke gå på runde, eller se hvordan det egentlig er vi fungerer"* (Katrine, Interview: 15). Det er således både det manglende kendskab til ledelsen, og de manglende informationer omkring de beslutninger der bliver taget, som skaber mistilliden. Ovenstående betingelser gør, at Katrine har mistet motivationen i sit arbejde:

"Og det gør jo også, at jeg ikke altid gider... Altså jeg har jo en stor ansvarsfølelse for afdelingen, men det gør også, at jeg ikke strækker mig så langt, som jeg måske kunne gøre. Jeg tænker de alligevel ikke værdsætter det arbejde jeg lægger i det. Så hvorfor skulle jeg blive den ene ekstra time, for at få det her til at fungere?" (Katrine, Interview: 16).

Katrine forklarer ydermere, at hun, i de år hun har arbejdet på afdelingen, ikke har oplevet at ledelsen har anerkendt deres behov og dermed forbedret trivslen og arbejdsmiljøet. Derfor er hun overbevist om, at hun ikke skal være i faget for evigt. Selvom Katrine brænder for sin arbejdsplads og for psykiatrien, så oplever hun, at det er for hårdt et miljø at arbejde i (Katrine, Interview: 4, 16). Katrines følelse af manglende anerkendelse i relation til ovenstående restriktive betingelser gør, at Katrine bliver opmærksom på, at hun ikke har kontrol over disse betingelser. I forlængelse heraf mister hun håbet for, i fremtiden at kunne benytte sin handleevne til at opnå kontrol over disse betingelser. Katrines manglende motivation for sit arbejde, kan betyde, at hun ikke længere kan se muligheder for at få opfyldt sine livsinteresser, grundet de betingelser der gør sig gældende i hendes arbejde. I Katrines tilfælde får vi indblik i, hvorledes magtstrukturer og autoriteter sætter rammer for subjektets handlerum. Idet Katrine arbejder i den offentlige sektor, er det nemlig ikke kun hendes nærmeste leder, der sætter rammerne for hendes handlen, det gør også andre instanser i den

offentlige sektor, der blandt andet indbefatter hospitalsledelser, kommuner, regioner, regeringen og folketinget. Disse instanser er nemlig med til at sætte rammer for sygeplejens finansiering og strukturering, og har dermed indflydelse på Katrine betingelser i hendes arbejde som sygeplejersker.

Kollegialt fællesskab

Et af de temaer som gentagne gange er blevet nævnt i specialets empiri, omhandler informanternes kollegiale fællesskaber og deres betydning for informanternes trivsel på deres arbejdsplads. I denne forbindelse kan vi ud fra empirien se, at det kollegiale fællesskab er et vigtigt led i henhold til to forskellige forhold; faglig sparring og følelsesmæssig sparring. I denne forbindelse vil vi nedenstående undersøge, hvordan informanterne gør brug af deres kollegiale fællesskaber i forbindelse med både faglig og følelsesmæssig sparring. Hvorledes informanterne har adgang til sparring i deres hverdag, har nemlig stor betydning for, hvordan de trives på deres arbejdsplads. Dette hænger tæt sammen med de analytiske pointer, som vi ovenstående har udledt af vores empiri. Informanternes trivsel er nemlig tæt forbundet med deres oplevelse af at kunne tilbyde deres patienter en fagligt tilfredsstillende behandling, som gør en reel forskel for patientens sygdomsforløb.

Martin beskriver i sit interview, at han og hans tætteste kolleger, som består af 10 udskrivningskoordinatorer, sidder spredt ud på forskellige lokationer, og derfor er deres interne sparring således ofte nødt til at foregå over telefonen. Martin er kun ansat på samme lokation som den ene af disse udskrivningskoordinatorer, og han beskriver i denne forbindelse: *“Jeg vil tro, at det mest er hende, at jeg bruger”* (Martin, Interview: 12). For Martin foregår den tætteste sparring altså ansigt til ansigt, med den kollega han er ansat på lokation med. Martin har dog, i kraft af sin stilling og sine mange år i faget, erhvervet sig et netværk af fagfolk, som han ved særlige lejligheder også sparrer med: *“Og så når det så drejer sig om nogle specifikke ting, som for eksempel demens, så bruger jeg jo det netværk, jeg har i forhold til altså nogle specifikke problematikker ikke. Og bruger sparring der”* (Martin, Interview: 12). Martins mulighed for sparring er på denne måde lidt anderledes end de andre informanternes. De andre informanter er nemlig ansat på en bestemt lokation, med det samme hold af kolleger, og de kan således antages at være langt mere begrænsede i forbindelse med valget af sparringspartnere, som for hver vagt afhænger af hvilke kolleger de er på arbejde med. Martin synes således at have en større grad af selvbestemmelse, i henhold til hvilke kolleger han ønsker at sparre med. I forbindelse hermed oplever Luna eksempelvis ofte, hvordan hun til tider bliver nødt til at sparre og samarbejde med kolleger, som hun ikke trives så godt med. Dette kan have stor betydning for hendes arbejdsdag:

“Der er forskel på ens kollegaer og der er nogle, man arbejder bedre sammen med end andre (...) der er nogle, hvor opmærksomheden på hinanden er høj og hjælpsomheden også er høj. Og det gør, at det er let at komme på arbejde, fordi man så ved, at man ikke kommer til at stå alene med tingene” (Luna, Interview: 16).

For Luna er det dog ikke kun i henhold til den fagspecifikke sparring, at hendes kolleger gør en forskel. Luna beskriver nemlig i sit interview, at hendes kolleger også spiller en væsentlig rolle i forbindelse med hendes mulighed for at få bearbejdet arbejdsrelaterede oplevelser:

”(...) jeg vil sige kollegerne er alfa og omega, når man arbejder som sygeplejerske. For mig er det... det er så vigtigt at have nogle kollegaer, som har forståelse, for det man står i, og man kan læsse af på, og de gider høre på én. Det er sjældent man kan komme hjem til ens familie, og sige “nu har det også været sådan”, for de forstår det ikke på samme måde. Så ens kolleger er klart den ventilering der skal til” (Luna, Interview: 23).

For Luna er det altså vigtigt, at hun har mulighed for at sparre med sine kolleger, om de oplevelser hun har i løbet af sin arbejdsdag, så hun ikke skal stå alene med disse oplevelser. Luna oplever, at der er en særlig intern forståelse mellem hende og hendes kolleger, som hun ikke kan opnå andre steder i sin tilværelse, og derfor bliver den kollegiale sparring ekstra afgørende for hendes trivsel og daglige livsførelse.

Også Katrine oplever, at det kollegiale fællesskab er vigtigt, når hun har brug for hjælp til at bearbejde arbejdsrelaterede oplevelser:

”(...) fordi min dagligdag går jo ud på at snakke med psykotiske mennesker, eller mennesker der har forsøgt selvmord, som tænker rigtig meget på selvmord, og egentlig gerne vil dø. Så det er jo nogle tunge emner, jeg går i til daglig, og det har man brug for nogen der er i faget til at forstå” (Katrine, Interview: 8).

Ligesom Luna oplever Katrine, at det kun er hendes kolleger, der virkelig kan forstå de tunge oplevelser, som er en del af dagligdagen på en psykiatrisk afdeling, og som til tider kan påvirke hende følelsesmæssigt. For Katrine har det kollegiale fællesskab således også en helt afgørende betydning

for hendes trivsel på arbejdspladsen, da kollegerne kan hjælpe hende med sparring, som hun ellers ikke kan opnå andre steder i sin tilværelse. Ved at sparre med sine kolleger undgår Katrine ydermere, at de tunge oplevelser kommer til at fylde for meget og påvirke hendes daglige livsførelse uden for arbejdet (Katrine, Interview: 8).

Af ovenstående udtalelser kan vi udlede, at både Luna og Katrine har været udsat for oplevelser i deres arbejde med psykiatriske patienter, som har påvirket dem følelsesmæssigt. I henhold til begge informanternes trivsel på deres arbejdsplads, er det således relevant at kigge nærmere på, om de har mulighed for at få bearbejdet disse oplevelser ordentligt, så de ikke bliver psykisk belastet af disse i fremtiden. I denne forbindelse nævner begge informanter, at både mængden og kvaliteten af den faglige og følelsesmæssige sparring, kan afhænge af hvorledes der overhovedet er mulighed for og tid til sparring i løbet af en travl arbejdsdag.

For Katrine har særligt tilbuddet om supervision, som før i tiden var en ugentlig og dermed regelmæssig begivenhed på hendes afsnit, givet hende mulighed for at sparre både følelsesmæssigt og fagligt med sine kolleger og sin leder. Supervisionerne indgik før i tiden som en fast del af skemaet på Katrines afsnit, men har gennem det sidste stykke tid været nedlagt, fordi psykologen, der var ansvarlig for supervisionerne, er langtidssygemeldt (Katrine, Interview: 8-9). Katrine er frustreret over den manglende supervision, som hun mener var vigtig, idet den lagde op til, at hun og hendes kolleger kunne få talt ud om arbejdsrelaterede oplevelser:

“Altså fordi det er nogle gange, at man også bare tænker “ej ved du hvad. Det behøver jeg ikke at tænke på, eller det behøver jeg ikke at snakke om”, og så lægger man ligesom låg på det. Hvor det kan jo godt ophobe sig på sigt. Og der er det jo bare rigtig vigtigt at få... Vi går til vores patienter og snakker med dem, så er det rigtig vigtigt, at der er nogen der får snakket med os, så vi får ligesom lukket ud og lagt... ikke låg på, men altså får bearbejdet det vi har været igennem i hverdagen” (Katrine, Interview: 9).

Ligesom det kollegiale fællesskab har supervisionen altså fungeret som et sted, hvor Katrine har kunne bearbejde sine arbejdsrelaterede oplevelser. Ligeledes forklarer Katrine hvordan supervisionen, har været med til at styrke det kollegiale fællesskab på afsnittet, idet kollegerne, gennem supervisionen, kan opnå en forståelse for hinandens oplevelser og sindstilstand. Det kan derfor antages at have stor betydning for Katrines trivsel på hendes arbejdsplads, at supervisionen ikke længere er en

ugentlig del af skemaet på afsnittet. Manglende sparring kan ydermere antages på sigt at have konsekvenser for det kollegiale fællesskab, trivslen på afsnittet og sygeplejerskernes daglige livsførelse.

På Jespers arbejdsplads er der hver dag mulighed for kollegial sparring på det daglige morgenmøde. Dog er Jespers leder oftest til stede på dette morgenmøde, og i denne forbindelse har Jesper observeret, at flere af hans kolleger holder igen med at drøfte bestemte problemstillinger. Det meste af den kollegiale sparring foregår i stedet mere privat i enten medicinrummet eller skyllerummet (Jesper, Interview: 16). Jesper har således en oplevelse af, at der er god mulighed for sparring på hans arbejdsplads. På Jespers arbejdsplads har ledelsen ligeledes sat en makkerordning i værk, som, ifølge Jesper, har til hensigt at styrke samarbejdet, fællesskabet og den faglige sparring blandt kollegerne på afdelingen. Denne makkerordning fungerer således, at sygeplejerskerne på hver vagt bliver sat sammen i par, som har ansvaret for at hjælpe hinanden gennem arbejdsdagen. Jesper forklarer, hvordan ledelsen ligeledes har oprettet makkerordningen for at lette sygeplejerskernes arbejdsbyrde. Således kan alle få hjælp med de opgaver, som de eksempelvis er fagligt i tvivl om hvordan skal løses eller fysisk ikke selv kan klare (Jesper, Interview: 17-18). For Jesper skaber ordningen en følelse af, at man er overladt mindre til sig selv, og han føler sig således mindre alene, da der altid er en blandt kollegerne, han kan henvende sig til:

”Det fungerer godt, fordi at ellers så kan man sgu godt føle sig... sådan var det på min gamle afdeling på den medicinske modtagelse der, altså der kan man sgu godt føle sig lidt alene, hvis man kan mærke, at alle ens kollegaer de har sindssygt travlt, og det har man også selv” (Jesper, Interview: 18).

For Jesper giver makkerordningen altså noget ro i hverdagen, idet der blandt kollegerne er en forventning om, at man i parrene hjælper hinanden gennem arbejdsdagens opgaver. Makkerordningen er således med til at strukturere hvem den enkelte medarbejder kan gå til, hvis man pludselig står og har brug for hjælp. Makkerordningen eliminerer således den frustration, som Jesper ofte har oplevet, når han på sin gamle arbejdsplads kunne bruge lang tid på at lede efter en ledig kollega, som havde mulighed for at hjælpe ham. Ledelsens valg om at indføre en makkerordning kan således antages at give Jesper og hans kolleger en følelse af kontrol og frihed i arbejdet. Dette betyder formentlig samtidig, at sygeplejerskerne oplever færre restriktive betingelser i henhold til deres arbejdsgang, da den enkelte sygeplejerske ikke står fuldstændig alene med sin egen arbejdsbyrde, men bakked op af en makker i løbet af sin arbejdsdag. Makkerordningen kan således have stor

betydning for den sygepleje, som Jesper og hans kolleger har mulighed for at tilbyde deres patienter. Således kan det tænkes, at de alle oplever en større følelse af tilfredshed i forbindelse med udførelsen af deres arbejde. I forlængelse heraf kan det ydermere antages, at dette har en positiv betydning for den generelle trivsel på deres arbejdsplads. Med makkerordningen sørger ledelsen nemlig for, at de ansatte har muligheden for at danne alliancer med hinanden, og således har de ansatte samtidig mulighed for i fællesskab at forbedre deres betingelserne på deres arbejde og dermed deres livskvalitet.

Ovenstående udtalelser fra vores informanter vidner om, at det kollegiale fællesskab er en vigtig betingelse for informanternes trivsel på deres arbejdsplads og således også for informanternes livskvalitet og daglige livsførelse. Det kollegiale fællesskab er med til at sætte rammerne for, hvorledes informanterne har mulighed for at handle i henhold til deres arbejdsopgaver. I denne forbindelse er sparring, i henhold til både faglige og følelsesmæssige problemstillinger, med til at gøre informanternes arbejdsgang lettere. Når informanterne har mulighed for sparring med deres kolleger, kan de lettere bearbejde psykisk belastende oplevelser og faglig tvivl. Sparringen fører samtidig til, at informanterne har en oplevelse af, at de kan yde en bedre pleje for deres patienter, og således motiveres informanterne ved at sparre med deres kolleger. I henhold til den kritiske psykologi vil vi ydermere pointere, at behovet for sparring i det kollegiale fællesskab understreger at mennesker er sociale væsner, der trives ved at handle i fællesskab. Ved at skabe tillidsbånd med hinanden gennem sparring, kan informanterne og deres kolleger nemlig danne alliancer, hvilket på sigt kan udvide deres handlemuligheder, og således forbedrer informanterne og deres kolleger deres livsbetingelser i fællesskab.

Normeringer

Gennem vores arbejde med empirien har vi erfaret, at travlhed, foranlediget af lave normeringer, har stor betydning for tre af informanternes arbejdsliv. Som nævnt i problemfeltet spiller for lave normeringer en stor rolle i debatten om den danske offentlige sygepleje, hvorfor det ikke er overraskende, at det også spiller en væsentlig rolle for vores informanter. I forlængelse heraf vil vi undersøge hvordan lave normeringer, som kan være afstedkommet af de sidste mange årtiers effektivisering i den offentlige sektor, påvirker informanternes trivsel på deres arbejdsplads og daglige livsførelse.

At slukke ildebrande

Som vi har nævnt i problemfeltet, er aktiviteten på landets hospitaler og sygehuse, både i den somatiske og psykiatriske sygepleje, steget markant, mens antallet af medarbejdere ikke er fulgt med udviklingen. Derfor er der ikke nok sygeplejersker om patienterne, hvilket vores informanter også mærker i deres dagligdag. Særligt Katrine og Jesper oplever konsekvensen af de lave normeringer i deres arbejde. På Katrines arbejdsplads er de normeret til 21 patienter, som skal fordeles på tre personaler på en aftenvagt eller weekendvagt. Katrines oplevelse er, at disse normeringer er alt for lave, da de betyder, at hun ikke kan nå alle sine arbejdsopgaver på én vagt. Normeringerne kan sågar betyde, at hun har så travlt, at hendes arbejde føles som ildebrandsslukning:

“(…) at vi ligesom slukker brande i stedet for at behandle. Øhm ja, så det er ekstremt utilfredsstillende, og det er ekstremt synd for vores patienter, som jo også kan mærke det, og som det går ud over, og som ikke får den behandling, som de har brug for” (Katrine, Interview: 5).

Når lave normeringer resulterer i travlhed, har Katrine altså kun tid til at tage sig af de allermest nødvendige arbejdsopgaver, hvorfor hun betragter sin arbejdsgang som ildebrandsslukning. I disse situationer har hun ikke tid til at tale dybdegående med sine patienter, og hun får således ikke mulighed for at bruge sine faglige kompetencer. Dette foranlediger, at Katrine har en følelse af ikke at udføre sit arbejde på en fagligt tilfredsstillende måde (Katrine, Interview: 6). Også Jesper benytter udtrykket ildebrandsslukning, idet han beskriver tilstanden på sit tidligere arbejde. Jesper oplever lave normeringer, som en betingelse der kan stå i vejen for, at han kan opnå sit ideal om den gode sygepleje (Jesper, interview: 4). På Jespers tidligere arbejde havde han for mange dage med for højt arbejdspress og ildebrandsslukning, som resulterede i, at han valgte at skifte arbejde. Jesper forklarer, ligesom Katrine, at man på disse arbejdsdage var nødt til at prioritere i arbejdsopgaverne, og vurdere hvilke der var de vigtigste. Jesper oplever, at det er hårdt at være sygeplejerske, når man er tvunget til at arbejde under så restriktive betingelser, fordi man kommer til at stå overfor dilemmaer, hvor man er tvunget til at vælge mellem sine patienter:

“Og så står man altså, og skal prioritere mellem en gammel dame på 85 år, der ligger og skal have skiftet en ble, og en der har svært ved at trække vejret, og en anden... en afruser for eksempel (...) og vil have medicin og sådan noget ikke? Så står du ligesom og skal

prioritere, hvad der er vigtigt lige nu. Er det det mest akutte, er det at få skiftet den her ble, der ikke er blevet skiftet i fire timer og... eller skal jeg lige få klappet ham her af med noget medicin (...) det er bare ret hårdt som sygeplejerske” (Jesper, Interview: 4-5).

Jespers udtalelse illustrerer, hvor dilemmafyldt han oplever disse nødvendige prioriteringer, der gør sig gældende ved ildebrandsslukningen. Udtalelsen illustrerer samtidig, hvor vanskeligt det kan være at tilvælge en patient frem for en anden, som således bliver forsømt. Jesper ønsker at kunne hjælpe alle sine patienter med omsorg og omhu, men bliver begrænset af de lave normeringer, der skaber travlhed.

De lave normeringer og patienternes behov er begge betingelser i Katrine og Jespers arbejdsliv, som de ikke har kontrol over, og som således påvirker deres arbejdsgang restriktivt. Betingelserne har ydermere betydning for, at de til tider må tilsidesætte deres egne fysiske behov, for at få klaret de allervigtigste arbejdsopgaver. Eksempelvis beskriver både Katrine og Jesper, at de indimellem ikke kan prioritere at spise frokost eller aftensmad, og Jesper er sågar kommet til at belaste sin ryg, da han, grundet travlhed, ikke havde tid til at søge hjælp hos en kollega (Katrine, Interview: 5; Jesper, Interview: 4-5). De lave normeringer og det tidspres som både Katrine og Jesper beskriver foranlediges heraf, tvinger dem til kun at dække deres kortsigtede behov - at få indfriet de allervigtigste arbejdsopgaver. Ildebrandsslukningen bidrager således ikke til informanternes langsigtede tilfredshed eller livskvalitet, da de ikke har tid til at behandle deres patienter med den faglighed, omsorg og omhu, som stemmer overens med deres langsigtede mål og livsinteresser.

Normeringers betydning for arbejds- og privatliv

I det ovenstående stod det klart, at Katrine og Jesper har været påvirket af lave normeringer på deres arbejdspladser. De lave normeringer kan dog også have betydning for deres privatliv, da bekymringer angående lave normeringer, kan påvirke dem udenfor arbejdet. Som tidligere beskrevet valgte Jesper i sin tid, at skifte arbejdsplads på grund af for lave normeringer og for højt tidspres. På hans nuværende arbejdsplads oplever han dog stadig, at normeringer og travlhed spiller en rolle for hans trivsel, hvilket særligt kommer til udtryk i hans introspektioner. I en af sine introspektioner, reflekterer han eksempelvis over betydningen af normeringerne, og den travlhed det kan udløse:

“Jeg har noteret mig, at den stress jeg ofte oplever, udspringer af uvisheden og forventningen om, at jeg skal have en travl vagt. Når jeg ser på vagtplanen inden den her weekend, og ser at vi er en sygeplejerske i underskud, så skaber det en stress eller nervøsitet, som ligger latent over hele weekenden” (Jesper, Introspektion: 3).

Jespers refleksion illustrerer, at lave normeringer ikke kun er en stressfaktor for ham på selve vagten, men at selve forventningen om at han går en travl arbejdsdag i møde, er en stressfaktor. Samtidig illustrerer Jespers refleksion, at normeringerne også påvirker ham i hans privatliv, idet han beskriver, at nervøsiteten ‘ligger latent over hele weekenden’. Jesper beskriver yderligere, at nervøsiteten over normeringerne skyldes den usikkerhed og sårbarhed han oplever på vagter med lave normeringer. Jesper beskriver i denne forbindelse, at han er ærgerlig over, at normeringerne skal bekymre ham i hans privatliv, for det er netop det akutte aspekt ved arbejdet på en akutafdeling, der tiltrækker ham: *“Forudsætningen for at det skal være fedt er bare, at man er fuldt bemanded. Er man ikke det, bliver uvisheden let en stressfaktor, og man tør næsten ikke sige: “Det er da en rolig vagt indtil videre” uden at banke i bordet”* (Jesper, Introspektion: 4). Situationen på Jespers afdeling er altså mere sårbar, når normeringerne er lave, og der skal derfor ikke så meget til at vælte korthuset. Et eksempel på dette ser vi i en af Jespers introspektioner, hvor han har nattevagt. Jesper har den koordinerende rolle og de er tre personer på arbejde - to sygeplejerske og én SOSU-assistent. Jesper opdager derudover, at der er nedetid i Sundhedsplatformen fra kl. 01:00-04:00, hvilket blandt andet betyder, at personalet i dette tidsrum ikke kan tilgå patienternes journaler. Jesper føler sig presset, da det er en situation, han ikke er vant til at håndtere. Arbejdspresset bliver yderligere forstærket, da tre patienter ender i AHA-forløb, hvilket er det mest komplicerede, akutte og behandlingskrævende patientforløb. Ifølge Jesper er de ikke godt nok normeret til både at håndtere de tre AHA-patienter samt nedetiden i sundhedsplatformen, da AHA-forløb kræver det fulde fokus fra to medarbejdere, og der således kun er én medarbejder tilbage, til at tage sig af resten af afdelingen. Efter vagten tager Jesper hjem med følelsen af, at arbejdet i nattens løb langt fra har været patientsikkert, og derfor har han følelsen af at have håndteret sit arbejde uprofessionelt:

“Da jeg tog hjem kl 07, havde jeg en følelse af, at vi fik prioriteret situationen ret fint. Det mest akutte kom i første række, og blev hurtigt behandlet. Men det var ikke en følelse af, at det blev gjort struktureret og professionelt; men derimod en følelse af uprofessionalitet med

de fejl der opstod, da systemet var nede. I nat var det bestemt ikke holdbart kun at være to sygeplejersker og én assistent” (Jesper, Introspektion: 2).

Jespers beskrivelse af vagten, er et eksempel på, hvordan lave normeringer kan resultere i, at der kun er tid og ressourcer til de absolut vigtigste arbejdsopgaver. I ovenstående tilfælde er det især normeringen, fagligheden blandt de normerede og de akutte AHA-forløb der gør Jesper presset, men prikken over i'et er dog nedetiden i Sundhedsplatformen, der er årsag til, at de ansatte mister overblikket og kommer til at begå fejl. Med en bedre normering ville Jesper og hans kolleger være bedre rustet til at tage sig af de uforudsigeligheder, der kan opstå på en akutafdeling. Og dette ville formentlig betyde, at Jesper i mindre grad ville bekymre sig om normeringer og travlhed i sit privatliv.

Katrine har ligesom Jesper oplevet, at de lave normeringer, travlheden og ildebrandsslukningen kan præge både hendes arbejdsliv og hendes privatliv:

“(…) jeg har ikke tal på, hvor mange gange jeg er kørt hjem grædende bagefter. Det er ekstremt sådan hårdt og utilfredsstillende, og er ikke det jeg har uddannet mig til i princippet. Og så er man jo fuldstændig færdig, når man kommer hjem og kan ikke altså... det som man kan overskue, det er måske lige at lave noget mad og spise, og så ellers sætte sig og ikke have overskud til ens veninder eller venner hver dag ved siden af. Og så bliver det ligesom det eneste der kan være i fokus, det er arbejdet, fordi det tager så meget energi, når man endelig er der” (Katrine, Interview: 5).

Som citatet illustrerer, er Katrines arbejdspress så hårdt, at hun stadig er påvirket af det, når hun kommer hjem fra arbejde. Travlheden påvirker hende i en sådan grad, at hendes daglige energi og overskud er brugt op, når hun kommer hjem. Dét at Jesper og Katrine oplever at lave normeringer og travlhed påvirker dem i deres privatliv, har betydning for deres daglige livsførelse. Som Holzkamp beskriver det, er en rutinisering af subjektets hverdagsliv essentiel for en velfungerende hverdag. Rutineringen bliver, i Jesper og Katrines tilfælde, udfordret af ydre krav som normeringer og travlhed, da disse afstedkommer at arbejdet begynder at blive en restriktiv betingelse for deres privatliv. Med de restriktive betingelser og ydre krav der gør sig gældende i Katrines arbejde, er det især udfordrende for hende at organisere en livsførelses økonomi, hvor der er overskud og energi i privatlivet til både familie, venner og eventuelle andre livsinteresser. I henhold til

organiseringen af deres livsførelses økonomi, reflekterer både Katrine og Jesper over, at deres tilværelse, som den er nu, lettere kan tilrettelægges efter de betingelser, som gør sig gældende i sygeplejen. De forventer dog begge, at det i fremtiden vil blive udfordrende at få arbejdet til at hænge sammen med et familieliv (Katrine, Interview: 10; Jesper, Interview: 19).

Netop problematikken i at kunne strukturere sin livsførelses økonomi i henhold til både at omfatte familielivet og arbejdet som sygeplejerske, omtaler Martin i sit interview. Han har nemlig flere gange i sin karriere foretaget karriereskift, eksempelvis da han blev far: “(...) jeg har været på [hospital i Danmark, red.]. Der var jeg ikke så lang tid, for så fik jeg tvillinger og der var mange nattevagter (...) Ja, og det blev sgu for meget” (Martin, Interview: 2-3). En af de betingelser som alle informanterne oplever som restriktiv er de skæve vagter, som kan fordele sig ud over både dags-, aften- og nattevagter samt ekstravagter i form af overarbejde. I ovenstående citat står det klart, at Martin dengang ikke følte, at livet som nybagt far kunne hænge sammen med nattevagter, som var et ydre krav fra hans arbejdsplads. Martin følte sig således nødsaget til at handle på denne betingelse som havde en restriktiv effekt på hans daglige livsførelse, og han valgte således at skifte arbejde. Ved at skifte arbejde opnåede Martin kontrol over sine livsbetingelser og kunne dermed forbedre sin livskvalitet. Grundet betingelsen om nattevagter var Martin forhindret i at organisere sin livsførelses økonomi, som han selv ønskede det. I henhold til denne pointe kan det samtidig antages, at Martin ikke blot skiftede arbejdsplads for at kunne få mere tid til sin familie, men samtidig for at kunne udføre sit arbejde som sygeplejerske tilfredsstillende, når han var på arbejde. Ifølge Martin kræver arbejdet som sygeplejerske nemlig, at man er fuldt til stede når man er på arbejde. Dette beskriver han som en af kerneværdierne ved arbejdet som sygeplejerske:

“Du skal vide at at være sygeplejerske, det er man... altså jeg kan sagtens gå hjem og holde fri, men når jeg er der, så er du jo fuldstændig i det (...) det er det job, hvor du er nødt til at bruge dig selv, bruge din person, bruge din erfaring (...) Du kan sgu ikke være sygeplejerske uden at engagere dig. Så dør man lidt, tror jeg. Man skal være dybt engageret” (Martin, Interview: 5).

Martins valg om at skifte arbejdsplads kan altså også være et udtryk for, at han forsøgte at tilrettelægge sin livsførelses økonomi på en måde, så det var muligt for ham at være fuldt til stede, både når han var hjemme hos sin familie og ligeledes når han var på arbejde.

I henhold til Martins nuværende arbejde, synes han ikke på samme måde som de andre informanter at være restriktivt betinget af lave normeringer i sin arbejdsgang. Dette kan skyldes, at Martin som myndighedsperson ikke er underlagt de samme betingelser, som de andre informanter. Som beskrevet i gennemgangen af informanternes fagområder, arbejder Martin ofte selvstændigt og har således en høj grad af selvbestemmelse.

Et samfundsmæssigt perspektiv

I ovenstående analyse har vi set eksempler på, hvilke temaer der påvirker informanternes trivsel på deres arbejdspladser. I empirien ser vi samtidig, hvorledes alle informanterne, uafhængigt af hinanden, lægger vægt på temaerne faglighed, anerkendelse, kollegialt fællesskab og normeringer i relation til deres trivsel. I denne forbindelse vil vi i det følgende kigge nærmere på informanternes udtalelser i et større samfundsmæssigt perspektiv samt hvilke skjulte narrativer og bredere mønstre, vi kan få øje på på tværs af empirien. Vi vil således kigge nærmere på, hvilke diskussioner empirien synes at lægge op til.

I forbindelse med temaet faglighed ser vi i empirien, hvorledes informanterne stræber efter at levere en fagligt tilfredsstillende indsats, hver eneste gang de er på arbejde. Dette er således en af de motivationsfaktorer, som informanterne forbinder med deres sygeplejerskefaglige arbejde. I forlængelse heraf bliver det tydeligt hvorledes informanterne mistrives, når de, grundet restriktive betingelser, bliver forhindret i at leve op til deres egne faglige idealer om den gode sygepleje. I denne forbindelse giver størstedelen af informanterne udtryk for, at de i deres arbejde ofte ligger under for et stort tidspres, som netop forhindrer dem i at foretage en tilfredsstillende faglig behandling af deres patienter. I forlængelse heraf kan det således være essentielt at kigge nærmere på, hvorfor informanterne føler sig så tidspresede i deres arbejdsgang.

I empirien ser vi i denne forbindelse tegn på at effektiviseringen foranlediget af NPM, i høj grad synes at forhindre og modarbejde informanternes faglige arbejdsgang i stedet for at effektivisere den, som det ellers var hensigten. Vi mener, at denne udvikling blandt andet er afstedkommet af et politisk fokus på en årlig produktivitetsvækst på 2 procent, som kan formodes at tage afsæt i den neoklassiske økonomiske tankegang og Baumols 'omkostningssyge'. Denne tankegang har nemlig påvirket fagligheden i den offentlige sygepleje gennem årtier, og påtvunget sygeplejersker at arbejde hurtigere for at få den stigende arbejdsbyrde til at gå op. Det synes at være denne bevægelse, der, ifølge vores informanter, har efterladt meget lidt tid til deres egentlige kerneopgaver, herunder muligheden for at tilbyde patienterne en fagligt tilfredsstillende behandling. Ligeledes kan

denne bevægelse forklare det stigende antal af svingdørspatienter, som Katrine omtaler i sit interview. I empirien ser vi således tegn på, at effektiviseringen har medført en nedprioritering af fagligheden blandt sygeplejersker i den offentlige sygepleje. Dette har afstedkommet af sygeplejerskerne har været nødsaget til at kompensere for det øgede tidspres, som blandt andet er en af konsekvenserne ved de lave normeringer og kortere indlæggelsestider.

I sit interview beskriver Luna, hvordan udviklingen i den offentlige sygepleje har afstedkommet, at tre sygeplejersker i dag skal varetage arbejdsbyrden for det samme antal patienter, som man for blot 15 år siden var dobbelt så mange sygeplejersker til at varetage (Luna, Interview: 3). I denne forbindelse udtaler Luna samtidig, at selvom hun har været vidne til denne udvikling i arbejdspresset, har hun med tiden alligevel accepteret betingelsen om lave normeringer på sin arbejdsplads. Dette mener hun er dybt problematisk. Luna er nemlig af den opfattelse, at sygeplejerskerne selv er for dårlige til at sige fra og for gode til at acceptere restriktive betingelser og dårlige arbejdsforhold. Dette mener hun kan have afstedkommet, at der endnu ikke er blevet gjort noget ved eksempelvis de lave normeringer i den offentlige sygepleje (Luna, Interview: 26). Accepten af accelerationen i sygeplejerskernes arbejdsgang, kan, med et kritisk psykologisk blik, betragtes som subjektets valg om at handle restriktivt - det Holzkamp betragter som subjektets 'fjendtlighed mod sig selv'. Sygeplejerskernes valg om at handle restriktivt, har muligvis været et forsøg på at undgå at skabe konflikt mellem dem selv og deres magtrelationer. Resultatet er dog, at sygeplejersker gennem årtier har handlet kortsigtet. Dette synes med tiden, ifølge både specialets litteratur og empiri, at have haft restriktive konsekvenser for hele sygeplejerskegruppen i den offentlige sygepleje, idet de er blevet nødsaget til at nedprioritere fagligheden i den gode sygepleje. Ifølge Holzkamp, anses en sådan måde at handle restriktivt på, som 'at leve på andres bekostning'. Ved denne handling begrænser subjektet nemlig sine muligheder for at danne alliancer med andre subjekter, og i forlængelse heraf muligheden for at forbedre livsbetingelser og livskvalitet i fællesskab. Således handler subjektet 'fjendtligt mod sig selv'.

Ovenstående eksempler fra empirien vidner om, at sygeplejersker gennem de sidste årtier er gået på kompromis med deres faglighed. Dette kan betyde, at der således også er sket et skred i den generelle forståelse for sygeplejerskers faglighed. Og at alternative forståelser af denne faglighed muligvis er dukket op. I denne forbindelse afslører vores empiri, at der eksisterer en uoverensstemmelse mellem det sygeplejerskefaglige ideal, som informanterne ønsker at leve op til, og den faglighed som de i virkeligheden har mulighed for at tilbyde deres patienter i praksis. Vi mener således, at

det er interessant at kigge nærmere på, hvad denne uoverensstemmelse har af betydning for informanterne.

Som påvist i ovenstående analyse forsvinder informanternes motivation for deres arbejde, når de forhindres i at efterleve deres sygeplejerskefaglige idealer. I forlængelse heraf mindskes også deres trivsel på deres arbejdsplads og deres generelle livskvalitet. Dette medfører, at informanternes fokus rettes mod og koncentrerer omkring de restriktive betingelser, som påvirker deres handlerum og forhindrer dem i at benytte deres faglighed. Informanterne synes i forlængelse heraf at miste fornemmelsen for det større mål med den sygeplejerskefaglige mission: idealet om den gode sygepleje. Denne bevægelse synes således at være et tegn på Østrup, Jørgensen og Zwislens tese om, at effektiviseringerne i den offentlige sektor har modarbejdet den traditionelle kultur indenfor den offentlige sektor, hvor man anså offentligt arbejde som en mission, som man som offentlig medarbejder skulle føle sig stolt over at tage del i. Kulturen synes nu i stedet domineret af den produktivitetsvækst, som sygeplejerskerne forventes at leve op til i forbindelse med udførelsen af deres arbejde. Dette synes at foranledige en stigende lønmodtagermentalitet hos vores informanter og altså en alternativ forståelse af egen faglighed og faglige identitet. Mentaliteten forandres idet de bliver opmærksomme på, hvorledes de restriktive betingelser på deres arbejdspladser, eksempelvis normeringer, lønforhold og usikre arbejdstider, forhindrer dem i at tilrettelægge deres livsførelses økonomi, som de ønsker. Som tidligere beskrevet giver både Jesper og Katrine i denne forbindelse udtryk for, at de begge har svært ved at forestille sig en fremtid som sygeplejersker i den offentlige sygepleje, som deres arbejdsmæssige situation er lige nu. De er nemlig begge i tvivl om, hvorledes det er muligt at skabe plads til både arbejde og familieliv, idet uforudsigeligheden i sygeplejerskefaget til tider kan forhindre dem i at tilrettelægge den livsførelses økonomi, som de ønsker. Dette kan muligvis også forklare den høje personaleomsætning og frafaldet blandt sygeplejersker, som allerede har haft store konsekvenser for den offentlige sygepleje. Og som ydermere har medvirket til, at Dansk Sygeplejeråd har ytret ønske om, at regeringen griber ind og hjælper til med at få tiltrukket flere fagligt stærke sygeplejersker til den offentlige sygepleje. I denne forbindelse finder vi det ydermere relevant at kigge nærmere på uoverensstemmelsen mellem den teoretiske faglighed, som der undervises i på sygeplejerskeuddannelsen, og den faglighed som i praksis kræves af sygeplejersker. I empirien finder vi nemlig klare tegn på, at der også her eksisterer et skel i henhold til forståelsen for sygeplejerskers faglighed, som det kunne være relevant at kigge nærmere på:

“Det kan godt være, at man på et sygeplejestudie har læst sygeplejeteoretikere om, at patienten skal være i centrum og alt muligt. Og det er så også det man læser, når man ser jobbeskrivelser fra et sted, “vi har altid patienten i centrum” og sådan noget. Men når man så kommer ud og ser det, så er det bare overhovedet ikke... det er aldrig patienten i centrum, det er alt muligt andet først! Det er planlægning, og det er belægningsprocent, og det er speciale og alle sådan nogle ting. Så der er mange udfordringer der, ikke? Der er det simpelthen bare ikke, som det burde være på papiret! Så det er jo bare noget man... det må man navigere så godt i, som man kan” (Jesper, Interview: 22).

I ovenstående analyse står det klart, at det for både Katrine og Jesper var en chokerende oplevelse, som nyuddannede sygeplejersker at skulle varetage den faglighed, som det i praksis kræver at være sygeplejerske. De beskriver begge hvorledes de langt fra følte sig ordentligt forberedt på det arbejde, som de skulle varetage. Og først efter en rum tid formåede de at oparbejde en faglighed, som føltes tilfredsstillende. På baggrund af informanternes udtalelser mener vi således, at det ville være relevant at kigge nærmere på hvorledes sygeplejerskeuddannelsen er struktureret. Og i forlængelse heraf hvorledes uddannelsen hænger sammen med og afspejler den virkelighed, som nyuddannede sygeplejersker bliver konfronteret med efter endt uddannelse. I forlængelse heraf er det ydermere interessant at reflektere over, hvorledes uddannelsen mon stadig bygger på den traditionelle kultur og forståelse af sygeplejerskefaget som en mission. Hvis dette er tilfældet, er det måske på tide at få kigget nærmere på hvorledes de kompetencer, som de studerende tilegner sig på uddannelsen, er de mest relevante i henhold til den sygeplejerskefaglige praksis, som de skal varetage efter endt uddannelse. I forlængelse heraf mener vi, at det er vigtigt at nævne, at der nok i virkeligheden bør være tale om en dialektisk bevægelse, hvor fagligheden, som de studerende undervises i, bør reflektere den praksis, som sygeplejersker bedriver i den offentlige sygepleje og omvendt.

I ovenstående analyse har vi fået indblik i, hvorledes NPM medfører restriktive betingelser for arbejdsgangen i den offentlige sygepleje. Samtidig har vi set eksempler på, at ikke alle afdelinger indenfor den offentlige sygepleje fungerer ens. Der eksisterer således forskellige betingelser indenfor hver afdeling, som også gør sig gældende i forhold til den enkelte informants trivsel på deres arbejdsplads. Informanternes udtalelser har således kunne berige os med detaljer om hvilke betingelser der fører til mistrivsel, og modsat hvilke der får dem til at trives. I forlængelse heraf har vi i analysen set eksempler på, hvorledes den enkelte afdelings ledelse har mulighed for at have indflydelse på informanternes trivsel. Eksempelvis ved at indføre tiltag på afdelingen, som gør de

restriktive betingelser mindre restriktive. Dette er for eksempel makkerordningen på Jespers arbejdsplads et eksempel på. Som beskrevet i afsnittet om specialets forankring i dets forskningsfelt har det nemlig været et ønske, at specialets undersøgelse, gennem informanternes udtalelser, kunne opnå et indblik i hvorledes de restriktive betingelser i den offentlige sygepleje om muligt kan forandres. I denne forbindelse mener vi, at makkerordningen på Jespers arbejdsplads kan anses som et muligt initiativ, som ledere i den offentlige sygepleje kan lade sig inspirere af, i henhold til at skabe et bedre kollegialt fællesskab, på trods af de restriktive økonomiske betingelser. I Jespers tilfælde kan vi se, at udbyttet for medarbejderne kan være stort, da ordningen eksempelvis medfører større faglig og følelsesmæssig sparring, samt en styrket oplevelse af det kollegiale fællesskab og den enkelte medarbejders følelse af anerkendelse. Ifølge Jesper afhjælper makkerordningen således nogle af problematikkerne som afstedkommes af de restriktive betingelser i den offentlige sygepleje. Makkerordningen synes således at gøre Jespers arbejdsgang lettere og i forlængelse heraf hans trivsel bedre.

Diskussion

I specialets analyse har vi undersøgt de restriktive betingelser, der gør sig gældende i informanternes arbejde som sygeplejersker, og som blandt andet er afstedkommet af NPMs styringslogikker og øget aktivitetsniveau i den offentlige sygepleje. I denne forbindelse har informanterne ytret et ønske om en forandring af disse restriktive betingelser, idet de føler sig begrænsede af eksempelvis lave normeringer og mangel på anerkendelse. På mange måder har det været en interessant periode at skrive specialet i, da debatten omkring netop restriktive betingelser i den offentlige sygepleje har været særlig aktiv i foråret 2021. Debatter om sygeplejerskers høje arbejdspress under coronapandemien, Tjenestemandereformen og sygeplejerskers lønforhold er udtryk for den kamp, som sygeplejersker i øjeblikket kæmper for at opnå anerkendelse af deres arbejdsindsats og erhverv. I denne diskussion tager vi disse aktuelle debatter op og diskuterer dem i forhold til de restriktive betingelser i den offentlige sygepleje, som vi har fået indblik i igennem specialets empiri, samt specialets problemfelt og afsnit om styringslogikker i den offentlige sektor. I nedenstående diskussion ønsker vi således at sætte fokus på sygeplejerskers behov for anerkendelse, som både vores empiri og de aktuelle debatter er et tegn på. Diskussionen vil således handle om hvordan manglende anerkendelse kommer til udtryk i disse debatter, samt hvilke konsekvenser den manglende anerkendelse kan have for den offentlige sektor og det danske velfærdssamfund generelt.

I december 2020 udgav ph.d. i historie Astrid Elkjær Sørensen i samarbejde med institut for menneskerettigheder en undersøgelse af Tjenestemandereformen og dens betydning for nutidens lønfordeling i den offentlige sektor (Sørensen et. al., 2020). Tjenestemandereformen blev vedtaget af den danske regering i 1969 og havde til formål at inddele de forskellige arbejdsfunktioner i den offentlige sektor i forskellige løntrin, for bedre at kunne administrere lønudviklingen i den offentlige sektor. Ved denne inddeling blev de kvindedominerede fag, som eksempelvis pædagoger og sygeplejersker, placeret lavest i lønhierarkiet. Sørensen forklarer, at placeringen af fagene på de forskellige løntrin, var ment som en midlertidig placering, idet de på det givne tidspunkt ikke var blevet placeret på objektive begrundelser. Det var derfor hensigten af reformen løbende skulle justeres, så løntrinene ville være velbegrundede (Sørensen et. al., 2020: 6-8). Sørensen forklarer i en anden artikel at placeringen af de kvindedominerede fag nederst i hierarkiet, kan have at gøre med kvindens position i samfundet på daværende tidspunkt. I 1960'erne var kvinderne først på vej ud på arbejdsmarkedet, og deres løn blev, ifølge Sørensen, betragtet som et supplement til mandens løn (Wismann, 2021). Sørensen konkluderer i sin undersøgelse, at lønhierarkiet i den offentlige sektor i store træk er uændret siden reformen blev sat i værk i 1969. Reformen har derfor grundlæggende

betydning for, hvordan offentligt ansatte aflønnes den dag i dag. Tjenestemandreformen bliver yderligere betragtet, som en af de væsentlige medvirkende faktorer til, at Danmark har et af de mest kønsopdelte arbejdsmarkeder i Europa (Sørensen et. al., 2020). Dette vidner om, at kvindefag placeret nederst i lønhierarkiet, er udsat for en aflønning, som bygger på gamle kønsrollemønstre og en stereotyp kønsopdeling, som ikke længere er aktuel i vores samfund. Aflønningen af sygeplejersker i den offentlige sektor, er således problematisk set i henhold til en kønspolitisk diskussion.

Ifølge Sørensen og chefkonsulent ved Institut for menneskerettigheder Morten E. Wøldike, ville et uændret lønhierarki ikke være et problem, hvis løntrinene både dengang og i dag var og er velbegrundede. I deres artikel argumenterer de derimod for, at løntrinene aldrig har været velbegrundede, idet der hverken dengang eller i dag er sammenhæng mellem uddannelse, ansvar og de løntrin, som de kvindedominerede fag var og er placeret på. Samtidig er denne uoverensstemmelse kun blevet større siden 1969, da uddannelserne i disse fag er blevet længere, men stadig i store træk beholder samme placering i hierarkiet: *“En sygeplejerske har i dag en langt længere uddannelse og større ansvar end i 1969, men den ændring kan ikke ses i fagets lønindplacering. Der var større afkast ved at uddanne sig til et kvindedomineret fag i den offentlige sektor i 1969, end der er i dag”* (Sørensen & Wøldike, 2021). Det kan altså i mindre grad betale sig at uddanne sig til sygeplejerske i dag, end det kunne dengang Tjenestemandreformen blev sat i værk. Hvis vi i denne kontekst kigger nærmere på den udvikling NPM har foranlediget i den offentlige sektor, hvor både arbejdspress og tidspres er blevet højere. Så kan vi udlede, at NPM har været en medvirkende faktor i uoverensstemmelsen mellem det arbejde sygeplejerskerne udfører og måden hvorpå de aflønnes. Vi betragter altså styringslogikkerne i NPM, som en bidragende faktor i skævvridningen af sygeplejerskers løn-afkast.

Skævvridningen og sygeplejerskers placering i lønhierarkiet kan samtidig betragtes ud fra det perspektiv, at der generelt i samfundet hersker en mangel på anerkendelse af sygeplejerskers faglighed og det ansvar, som de påtager sig i forbindelse med deres arbejde. Dette tema har vi ligeledes berørt i analysedelen om informanternes oplevelse af anerkendelse, hvor særligt Luna sætter ord på flere perspektiver, som kan relatere sig til ovenstående. Luna mener ikke, at sygeplejersker, på baggrund af deres arbejdsindsats, bliver aflønnet godt nok for det hårde arbejde de udfører. Derfor er lønnen det første Luna ville ændre på, hvis hun havde indflydelse på forbedringen af sygeplejerskers lønforhold (Luna, Interview: 30).

I Lunas refleksion over sygeplejerskers lønforhold, sætter hun ydermere ord på det forvrængede billede af sygeplejersker, som hun oplever hersker i det danske samfund. Som vi har beskrevet

i specialets analyse, bruger Luna udtrykket 'de søde piger' om måden hvorpå hun oplever, at sygeplejersker omtales og afbildes i det danske samfund. I forlængelse heraf er Luna af den opfattelse, at sygeplejerskefaget ikke anses, som det hårde arbejde det i virkeligheden er. I forbindelse med sin beskrivelse af stuegangene og hierarkiet mellem sygeplejersker og overlæger, forklarer Luna, hvordan hun får associationer til dramaserien 'Sygeplejeskolen' på TV 2 Charlie. Serien portrætterer sygeplejersker under uddannelse i 50'erne, hvor mænd for første gang, som en del af et eksperiment, havde mulighed for at uddanne sig til sygeplejersker i det ellers kvindedominerede erhverv (DSR, s.d.b). Lunas association til populærkulturen og hendes udtryk 'de søde piger' har fået os til at reflektere over den måde sygeplejersker fremstilles og afbildes i populærkulturen. Samt hvorledes denne fremstilling og afbildning kan have betydning for den almene danske borgers forståelse af sygeplejerskers faglighed, som Luna ovenstående beskriver, ikke stemmer overens med virkeligheden. Samtidig har det fået os til at reflektere over, hvorvidt denne fremstilling af sygeplejerskers faglighed i populærkulturen kan have en forbindelse til fagets placering i lønhierarkiet i den offentlige sektor. Vi har således kigget nærmere på netop måden hvorpå sygeplejersker fremstilles i populærkulturen. Vi er i denne forbindelse blevet nysgerrige på, hvorledes denne fremstilling kan antages at udspringe af de samme kønsstereotyper, som Tjenestemandsreformen synes at være forment af. I denne forbindelse er vi stødt på ph.d. og Sygeplejehistoriker Susanne Malchau Dietz, der har beskæftiget sig med sygeplejerskers repræsentation i fiktionen. I en artikel i Information om samme emne udtaler hun blandt andet:

"Hun fylder så meget i fiktionen, fordi det handler om noget centralt i livet: omsorgen for mennesker, der er syge, svage og nødstedte. Og fordi hele hendes virke repræsenterer et idealbillede på menneskelig omsorg (...) Det er jo i virkeligheden almindelige mennesker, men de bliver fremstillet som kompetente, moralsk ophøjede og opofrende kvinder. Det er dem, der er der til at trøste, når ingen andre er der, dem, der er der til at holde dig i hånden" (Dietz i Elmelund, 2015).

Dietz' betragtning af sygeplejersker i populærkulturen som 'idealbilledet på menneskelig omsorg', synes at stemme overens med den traditionelle kultur i den offentlige sektor, hvor det offentlige arbejde blev anset som en mission, som offentligt ansatte skulle være stolt af at tage del i. Vi kan ligeledes drage paralleller mellem dette idealbillede og Lunas beskrivelse af 'de søde piger'. I det danske samfund synes der således på både politisk og folkeligt niveau, at herske en forståelse af

sygeplejerskers faglighed, som ikke stemmer overens med virkeligheden. Således antager vi, at der hersker en strukturel forståelse af sygeplejerskers faglighed, som hænger fast i gamle kønsrollemønstre og et kønsopdelt arbejdsmarked, som ikke er fulgt med samfundets udvikling. Det er blandt andet denne mangel på udvikling, som synes at foranledige en manglende anerkendelse af sygeplejerskers faglighed, arbejdsforhold og lønforhold. I denne forbindelse finder vi det relevant at reflektere over, hvorledes de forandringer som sygeplejersker i øjeblikket forsøger at opnå, overhovedet er mulig, hvis ikke der også sker et opgør med de opfattelser af sygeplejerskens faglighed, som vi mener at både Tjenestemandsureformen og populærkulturen fastholder.

Der har i foråret 2021 været debat om og kritik af Tjenestemandsureformen, da en gruppe sygeplejersker den 8. marts oprettede et borgerforslag om at ophæve Tjenestemandsureformen. På en uge opnåede borgerforslaget de 50.000 støtter, der skal til for, at forslaget kan blive taget op til debat i folketinget. Borgerforslaget blev derfor taget op i folketinget den 20. maj 2021, men forslaget fik ikke flertal (Dahlmann & Sommer, 2021). Den store opmærksomhed på Tjenestemandsureformen, som Sørensens forskning og borgerforslaget har medført, spiller ligeledes en rolle ved dette års overenskomstforhandlinger for offentligt ansatte sygeplejersker. Dansk Sygeplejeråd har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i foråret varslet strejke blandt landets sygeplejersker i den offentlige sektor². Strejken er netop motiveret af de forhold, som offentlige sygeplejersker arbejder under - herunder deres lave grundløn. Sygeplejerskerne mener, at de alt for længe har accepteret de forhold, som er foranlediget af Tjenestemandsureformen. De ønsker nu anerkendelse af deres arbejdsindsats, som særligt, i forbindelse med coronapandemien, har vist sig uundværlig for det danske samfund (Scheel, 2021). Ifølge formand for Dansk Sygeplejeråd Grete Christensen har sygeplejerskerne i årtier manglet af blive anerkendt lønmæssigt for det arbejde og ansvar der ligger i deres arbejde. Christensen beskriver yderligere at coronapandemien har bidraget til at sygeplejerskerne nu har fået nok, da sygeplejerskerne under hele krisen har stået i frontlinjen (Dahlmann, 2021b). Som en del af en kampagne valgte Region Hovedstaden i vinteren 2020 at 'anerkende' eller 'belønne' sygeplejerskernes indsats under coronapandemien med honninghjerter (Hult, 2020). Kampagnen mødte stor kritik af sygeplejersker landet over, blandt andet i et debatindlæg i Information af intensivsygeplejerske Casper Jensen (2020). Kritikken af kampagnen gik på, at et honninghjerter ikke kan erstatte den grundlæggende anerkendelse, som sygeplejersker i årevis har manglet.

² Strejken er imidlertid udskudt, da forhandlingernes forligsmand fremsatte et mæglingforslag, hvilket har medført, at Dansk Sygeplejeråds medlemmer i øjeblikket er kaldt til urafstemning om forslaget (Dahlmann, 2021a)

Sygeplejerskerne ønsker i stedet bedre løn og bedre vilkår, som for eksempel bedre normeringer, hvis de skal anerkendes for deres arbejde (Jensen, 2020; Christensen, 2021b).

Det opgør som vi i øjeblikket er vidne til fra sygeplejerskernes side, kan betyde at den danske offentlige sygepleje lige nu står ved en skillevej. I den forbindelse understreger Christensen, at sygeplejerskerne har fået nok efter mange år med effektiviseringer, dårlige normeringer og nu coronapandemien, der har fået bægeret til at flyde over (Christensen, 2021b). Opgøret med Tjenestemandssreformen, dårlige lønforhold og dårligt arbejdsmiljø, vidner om sygeplejerskernes brændende ønske om at blive anerkendt for deres arbejde.

Gennem specialets analyse af informanternes oplevelser samt den store mængde af litteratur og forskning, som vi har beskæftiget os med på området, får vi indtrykket af, at NPM er ved at sugenisten ud af de sygeplejersker, der betragter de menneskelige værdier som sygeplejerskefagets kerneopgave. I denne forbindelse er det relevant at overveje, hvilke konsekvenser NPM og den stigende lønmodtagermentalitet kan have af konsekvenser, for hvilke mennesker man tiltrækker i den offentlige sygepleje, og hvilke der i samme moment vælger at forlade den offentlige sygepleje. De sygeplejersker der i deres arbejde motiveres af, at der er tid til den menneskelige kontakt med patienterne, vil måske vælge den offentlige sygepleje fra. Hvis disse sygeplejersker ikke har mulighed for at realisere deres ønske om menneskelig kontakt i den offentlige sektor, søger de måske ud i den private sektor, eller vælger andre erhverv. Dette har vi i specialets problemfelt konkluderet, er en af de mest presserende problematikker i den offentlige sygepleje (DSR Analyse, 2020). I den forbindelse kan det antages, at en ny gruppe af sygeplejersker i stedet indfinder sig i den offentlige sygepleje. En gruppe for hvem kerneværdier som omsorg for patienten ikke synes at være det vigtigste. Dette kan betyde at fagligheden og dermed kvaliteten i den offentlige sygepleje vil falde yderligere. Således kan specialets undersøgelse støtte op om antagelsen, at den danske velfærdsstat og offentlige sektor kan stå overfor et kollaps, hvis ikke en gentænkning af den offentlige styring snart bliver en realitet (Østrup et. al., 2020). Et yderligere fald af fagligheden i den offentlige sektor kan nemlig, ifølge Østrup et. al., betyde, at flere danske borgere vælger at tilgå private frem for offentlige ydelser, hvilket kan have store konsekvenser for det danske velfærdssamfund. Som beskrevet i specialets afsnit om styringslogikker i den offentlige sektor, mener Herlevs borgmester Thomas Gyldal Petersen, at denne bevægelse i værste fald kan betyde større ulighed mellem rig og fattig i det danske samfund. Dette kan have konsekvenser for det enkelte subjekt, som muligvis ikke har råd til at tilkøbe sig private ydelser, og således må nøjes med den behandling, som tilbydes i den offentlige sektor. Sygeplejerskernes opgør med dårlige arbejds- og lønforhold er derfor ikke ligegyldig i et

større samfundsmæssigt perspektiv. For at undgå et kollaps af sygeplejen, og i den forbindelse det danske velfærdssamfund, kan det således blive nødvendigt at efterkomme sygeplejerskernes behov for forandring og anerkendelse. Der bør således gøres op med de restriktive betingelser og den offentlige styring, der forhindrer sygeplejersker i at udføre en fagligt tilfredsstillende sygepleje.

Konklusion

I specialets undersøgelse har vi opnået en forståelse for informanternes oplevelse af deres trivsel på deres arbejdsplads i den offentlige sygepleje. I denne forbindelse har vi fået indblik i nogle af de betingelser, som synes særligt afgørende for deres trivsel. I henhold til deres trivsel sætter informanterne særligt fokus på temaerne faglighed, anerkendelse, kollegialt fællesskab og normeringer. Disse temaer har således været styrende for specialets analytiske arbejde. I specialets undersøgelse har vi ligeledes opnået forståelse for, hvorledes New Public Management (NPM) styringslogikker har haft indflydelse på udviklingen i den offentlige sektor, og i forlængelse heraf på informanternes arbejdsgang. Det er således disse fund, vi vil opsummere i dette afsnit.

I specialet har vi hovedsageligt haft fokus på at undersøge de restriktive betingelser, der forhindrer informanterne i at benytte deres handleevne til at skabe kontrol over deres egen arbejdsgang. Vi har i denne forbindelse haft fokus på informanternes grad af selvbestemmelse i deres arbejde, da det ofte er manglen på selvbestemmelse, der udfordrer deres trivsel.

Alle informanterne beskriver, at de er stolte af at være sygeplejersker, og i kraft af deres arbejde oplever de at gøre en forskel for det danske samfund. Informanterne motiveres af, at kunne tilbyde deres patienter den gode sygepleje, som de alle er enige om kræver tid, er sygeplejerskefagligt funderet og baseret på en empati for det enkelte menneske. Således baserer informanternes motivation for deres arbejde sig på motivationsfaktorer, der ikke tager udgangspunkt i økonomisk gevinst, som ellers er antagelsen i det neoklassiske økonomiske menneskesyn.

Selvom informanterne i høj grad er enige om mange af de sygeplejerskefaglige idealer, afviger de dog en smule fra hinanden i henhold til deres forståelse af sygeplejens kerneværdier, og således definerer de også deres faglighed forskelligt. I denne forbindelse beskriver informanterne samtidig, at de mistrives, når de grundet restriktive betingelser, som eksempelvis lave normeringer og tidspres, forhindres i at benytte deres faglighed. Således har de nemlig ikke mulighed for, at tilbyde deres patienter en fagligt tilfredsstillende behandling. Dette skaber ydermere en oplevelse af, at kvaliteten i arbejdet forringes. Når informanterne forhindres i at bruge eller udvikle deres faglighed, falder deres motivation for det sygeplejerskefaglige arbejde. Nogle af de tydeligste tegn på NPMs indflydelse på den offentlige sektor, ser vi i forbindelse med nedskæringerne af det faglige personale, som har foranlediget et større arbejds- og tidspres for informanterne. Dette har ikke blot haft konsekvenser for det sygeplejefaglige personales arbejdsgang, men også for patienternes indlæggelsestider. De kortere indlæggelsestider har tilmed skabt behov for et større tværfagligt og tværsektorielt samarbejde i den offentlige sektor, hvilket nogle af informanterne beskriver som udfordrende

og tidskrævende. Dette anses af flere informanter som en restriktiv betingelse, der kan begrænse deres mulighed for at beskæftige sig med de sygeplejerskefaglige opgaver, som de har interesse for. Ovenstående arbejdsforhold foranlediget af effektiviseringen af den offentlige sektor, kan betragtes som restriktive betingelser, der tvinger informanterne til at gå på kompromis med deres faglighed.

I denne forbindelse beretter nogle af informanterne om tiltag på deres afdelinger, som kan forbedre både fagligheden og trivslen. Disse tiltag kan ydermere afhjælpe informanternes oplevelse af de restriktive betingelser på den enkelte afdeling. Tiltagene beror blandt andet på hvorledes man gennem det kollegiale fællesskab på sygeplejerskernes arbejdspladser, kan styrke det interne faglige samarbejde og den følelsesmæssige sparring. I forlængelse heraf kan kollegerne i fællesskab skabe alliancer og dermed forbedre deres livsbetingelser og livskvalitet.

I empirien kan vi se tegn på, at der er en forestilling om sygeplejerskers faglighed i det danske samfund, som ikke stemmer overens med informanternes virkelighed. I forlængelse heraf beskriver flere informanter, hvorledes de savner anerkendelse for deres sygeplejerskefaglige arbejde, som de netop mener ofte negligeres. I specialets diskussion har vi således sat fokus på den mangel på anerkendelse, som flere informanter sætter ord på. Vi har i denne forbindelse reflekteret over, hvor denne mangel på anerkendelse kan tænkes at stamme fra. Således har vi belyst afbildningen af sygeplejersker i populærkulturen samt lønhierarkiet i Tjenestemandereformen, som synes at være baseret på stereotype kønsopfattelser. Vi har i denne forbindelse sat spørgsmålstegn ved, hvorledes et opgør med den stereotypiske forståelse for sygeplejerskers faglighed, er nødvendig for at skabe bedre arbejds- og lønforhold for sygeplejersker i den offentlige sygepleje. Vi antager, at hvis ikke sygeplejerskers faglighed anerkendes og deres arbejds- og lønforhold forbedres, kan det betyde, at en stigende lønmodtagermentalitet tager til og at sygeplejersker der anser arbejdet som en mission således fordrives. Dette kan i fremtiden have endnu større konsekvenser for fagligheden og kvaliteten i den offentlige sygepleje, hvilket på sigt vil kunne true det grundlag, som det danske velfærdssamfund er bygget på.

Litteraturliste

- Agervold, M. (2003): *Det psykosociale arbejdsmiljø - fra videnskabelig arbejdsledelse til arbejdsmiljøpsykologi*. Aarhus Universitetsforlag.
- Andersen, K. J. & Witthøfft, A. (2019): *Sparsom normering koster*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2019-1/sparsom-normering-koster>
- Beim, J. H. (2021): *Magtfuld S-borgmester: Vores velfærdssamfund risikerer at kollapse*. Lokaliseret 17. maj 2021 på: <https://politiken.dk/indland/politik/art8097490/Vores-velfærdssamfund-risikerer-at-kollapse>
- Brinkmann, S. (2009): Identiteten på arbejde - en kritik af koblingen mellem identitet og moderne arbejdsliv. I: Eriksen, C. L. (red.), *Det meningsfulde arbejdsliv*. Aarhus Universitetsforlag.
- Brinkmann, S. (2013): *Kvalitativ udforskning af hverdagslivet*. 1 udgave 1. oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bröckling, U. (2016): *The Entrepreneurial Self – Fabricating a New Type of Subject*. London: SAGE.
- Busch-Jensen, P (2019): Økonomisk rationalitet og meningsfuldhed. I: J. Krøjer & P. Hagedorn-Rasmussen (red.), *Meningsfuldt? Kritiske perspektiver på social intervention*. 1. udgave, 1. oplag. Frydenlund og forfatterne.
- Christensen, G. (2021a): *Corona rammer hårdt i et sundhedsvæsen uden luft til det uforudsete*. Lokaliseret 28. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/corona-rammer-haardt-i-et-sundhedsvaesen-uden-luft-til-det-uforudsete>
- Christensen, G. (2021b): *Sygeplejersker har fået nok - politikere må sikre ligeløn*. Lokaliseret 24. maj 2021 på: <https://sn.dk/Debat-/Sygeplejersker-har-faaet-nok-politikere-maa-sikre-lige-loen/artikel/1427101>
- Dahlmann, L. (2021a): *Mæglingaftale på plads: En milepæl er nået*. Lokaliseret 31. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/maeglingsaftale-paa-plads-en-milepael-er-naaet>
- Dahlmann, L. (2021b): *Sygeplejersker varsler konflikt*. Lokaliseret 24. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/sygeplejersker-varsler-konflikt>
- Dahlmann, L. & Sommer, C. (2021): *Borgerforslag fik ikke flertal*. Lokaliseret 22. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/borgerforslag-fik-ikke-flertal>
- Dalsgaard, L. & Jørgensen, H. (2015): New Public Management og sygeplejersker - plager og potentialer. I: J. Glerup (red.), *Bladet fra munden - mod og vilje til et godt arbejdsliv*. Dansk Sygeplejeråd.

- Danbjørg, D. B. & Sørensen, A. E. (2019): *Sygeplejerskemangel er en tikkende bombe under velfærden*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/sygeplejerskemangel-er-en-tikkende-bombe-under-velfaerden>
- Danske Regioner: (2015): *Pres på sundhedsvæsenet*. Lokaliseret 26. maj på: <https://www.regioner.dk/media/2209/2015-pres-paa-sundhedsvaesenet.pdf>
- Danske Regioner (2017): *Faktaark*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://www.regioner.dk/media/5002/faktaark-pressede-hospitaler.pdf>
- DSR (2019a): *DSR: Finansloven giver håb forude*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/dsr-finansloven-giver-haab-forude>
- DSR (2019b): *Links til international forskning om normering*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://dsr.dk/sygeplejersken/arkiv/sy-nr-2019-1/links-til-international-forskning-om-normering>
- DSR (s.d.a): *Analyser*. Lokaliseret 29. maj 2021 på: <https://dsr.dk/politik-og-nyheder/tal-og-analyser/analyser>
- DSR (s.d.b): *Bag om tv-serien Sygeplejerskolen*. Lokaliseret 30. maj 2021 på: <https://dsr.dk/dshm/udstillinger/bag-om-tv-serien-sygeplejerskolen>
- DSR Analyse (2020): *Notat: Sygeplejerskerne om jobskifte-overvejelser*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: https://dsr.dk/sites/default/files/50/notat_sygeplejersker_om_jobskifte-overvejelser_.pdf
- Ekman, S., Busch-Jensen, P. & Vaaben, N. (2018): *Der arbejdes allerede hårdt i det offentlige*. Bragt i Politiken 27. februar 2018.
- Eller, E. (2020): *Opråb efter 'skræmmende' skjulte optagelser: Problemer på danske plejehjem er udbredte*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/opraab-efter-skraemmende-skjulte-optagelser-problemer-paa-danske-plejehjem-er>
- Elmelund, R. (2015): *Når symbolet på omsorg, renhed og orden bliver ondt*. Lokaliseret 22. maj 2021 på: <https://www.information.dk/kultur/2015/08/naar-symbolet-paa-omsorg-renhed-orden-ondt>
- FOA (s.d.): *Minimumsnormeringer skal være grundnormeringer*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://www.foa.dk/forbund/temaer/p-aa/velfaerd-i-boernehoejde/minimumsnormeringer>
- Holz kamp, K. (1998): *Daglig livsførelse som subjektvidenskabeligt grundkoncept*. Nordiske Ud-kast. Nr. 2.
- Holz kamp, K. (2006): *Societal and Individual Life Processes*. I: C. Tolman & W. Maiers (red.), *Critical Psychology: Contributions to an Historical Science of the Subject*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Holzkamp, K. (2013a): Basic Concepts of Critical Psychology. I: E. Schraube & U. Osterkamp (red.), *Psychology from the standpoint of the subject: Selected writings of Klaus Holzkamp*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Holzkamp, K. (2013b): Psychology: Social Self-Understanding on the Reasons for Action in the Conduct of Everyday Life. I: E. Schraube & U. Osterkamp (red.), *Psychology from the standpoint of the subject: Selected writings of Klaus Holzkamp*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Holzkamp, K. (2013c): What Could a Psychology from the Standpoint of the Subject Be? I: E. Schraube & U. Osterkamp (red.), *Psychology from the standpoint of the subject: Selected writings of Klaus Holzkamp*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Hult, C. (2020): #sigdetmedhjertet til dem, der kæmper mod COVID-19. Lokaliseret 24. maj 2021 på: <https://www.regionh.dk/presse-og-nyt/pressemeddelelser-og-nyheder/Sider/sigdetmedhjertet-til-dem-der-kaemper-mod-COVID-19.aspx>
- Jartoft, V. (1996): Kritisk psykologi. I: C. Højholt & G. Witt (red.), *Skolelivets Socialpsykologi - nyere socialpsykologiske teorier og perspektiver*. København: Unge pædagoger og forfatterne.
- Jensen, C. (2020): Jeg vil gerne bytte mit honninghjerte til flere sygeplejerskekolleger og bedre løn. Lokaliseret 24. maj 2021 på: <https://www.information.dk/debat/2020/12/gerne-bytte-honning-hjerte-flere-sygeplejerskekolleger-bedre-loen>
- Kousholt, D. (2015): Collaborative research with children: exploring contradictory conditions of conduct of everyday life. I: E. Schraube & C. Højholt (red.), *Psychology and the conduct of everyday life*. Routledge.
- Kristensen, T. (2012): *Psykisk arbejdsmiljø blandt sygeplejersker*. Dansk Sygeplejeråd.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015): *Interview. Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave, 2. oplag. Hans Reitzels Forlag.
- Ludvigsen, M. B. (2020): Seks ud af ti sygeplejersker overvejer at skifte job. Lokaliseret 26. maj 2021 på: https://dsr.dk/politik-og-nyheder/nyhed/seks-ud-af-ti-sygeplejersker-overvejer-at-skifte-job?fbclid=IwAR05Dylw_y6n1FZJGwQLSThXmQinCcgs-FqM-rEgeUW44MY4QIU32TCs92zg
- Pedersen, O. K. (2011): *Konkurrencestaten*. 1. udgave, 8. oplag. Hans Reitzels forlag.
- Prætorius, N. (2007): *Stress - det moderne traume*. 1. udgave, 9. oplag. Dansk Psykologisk Forlag.
- Quinlan, E. (2008): *Conspicuous Invisibility: Shadowing as a Data Collection Strategy*. *Qualitative Inquiry* 14: 1480.
- Rodriguez, N. M. & Ryave, A. L. (2002): *Systematic self-observation*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Scheel, A. F. (2021): *Sygeplejersker varsler strejke midt i coronakrisen: - Der er en bitterhed. Der er en vrede blandt sygeplejersker*. Lokaliseret 22. maj 2021 på: <https://www.dr.dk/nyheder/indland/sygeplejersker-varsler-strejke-midt-i-coronakrisen-der-er-en-bitterhed-der-er-en>
- Schmidt, A. L. (2020): *Corona Indefra*. Lokaliseret 28. maj 2021 på: https://politiken.dk/tag/main/Corona_indefra
- Schraube, E. (2010): *Første-persons perspektivet i psykologisk teori og forskningspraksis*. Nordiske udkast. Nr. 1&2.
- Schraube, E. (2015): *Why theory matters: Analytical strategies of critical psychology*. *Estudos de Psicologia*, 32(3), 533-545.
- Schraube, E. & Osterkamp, U. (2013): *Psychology from the standpoint of the subject: Selected writings of Klaus Holzkamp*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Steenberg, D. (2015): *Psykisk arbejdsmiljø - arbejdsplads- eller samfundsansvar? I: J. Gleerup (red.), Bladet fra munden - mod og vilje til et godt arbejdsliv*. Dansk Sygeplejeråd.
- Sørensen, A. E., Jørgensen, S. S., Hansen, M. M. & Taxhjem, F. R. (2020): *Kvindefag i historisk skruetvinge: En analyse af Tjenestemandreformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger fra 1969 til 2019*. Institut for menneskerettigheder.
- Sørensen, A. E. & Wøldike, M. E. (2021): *Ekspertes: Tjenestemandreformen skulle jævnlige justeres, men det løfte blev aldrig holdt*. Lokaliseret 22. maj 2021 på: <https://www.altinget.dk/sundhed/artikel/eksperter-tjenestemandreformen-skulle-jaevnlige-justeres-men-det-loefte-blev-aldrig-holdt>
- VIVE (2019): *Normeringer. Hvad betyder antallet af voksne i en institution for børnene? En række undersøgelser giver et fingerpeg*. Lokaliseret 26. maj 2021 på: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/normeringer-hvad-betyder-antallet-af-voksne-i-en-institution-for-boernene-en-raekke-undersogelser-giver-et-fingerpeg-14465/>
- VIVE (2020): *Psykiske belastningsreaktioner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente*. Lokaliseret 13. januar 2021 på: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/psykiske-belastningsreaktioner-hos-polititjenestemaend-og-faengselsbetjente-15241/>
- Wismann, I. M. L. (2021): *50 år gammel reform spænder ben for nutidens kamp for ligeløn – men hvorfor afskaffes den ikke bare?* Lokaliseret 24. maj 2021 på: <https://nyheder.tv2.dk/politik/2021-05-13-50-aar-gammel-reform-spaender-ben-for-nutidens-kamp-for-ligeloen-men-hvorfor>

Østrup, F., Jørgensen, J. & Zwisler, J. (2020): *Fornyelse eller kollaps? En kritik og gentænkning af offentlig styring*. 1. udgave. Forfatterne og Samfundslitteratur.