



Jorunn Andrea Brænd,  
høgskolelektor ved Av-  
deling for sykepleierut-  
danning ved Høgskolen  
i Sør-Trøndelag

# Følger ikke uniformsregler

Sykepleiere følger uniformsregler i mindre grad enn kabinpersonell. Dette kan gi dårligere hygiene.

I denne artikkelen har jeg sammenliknet (1) sykepleieres og kabinpersonells bedriftsinterne uniformsreglementer. Herunder har jeg sett på opplæring i, holdninger til og etterlevelse av, samt ledelsens håndhevelse av reglene. Sykepleiere og kabinpersonells vurdering av uniformsreglementets betydning er ganske forskjellig. Hvorfor vil ikke sykepleiere følge uniformsreglementet? Hvorfor sanksjonerer ikke avdelings- sykepleiere ansatte som ikke følger det? Hva skal til for at sykepleiere skal respektere uniformsreglementets hygieniske prinsipper?

## Uniformsreglement

Svært mange sykepleiere kjenner ikke til uniformsreglementet i sitt eget helseforetak (1). Reglementet skal være et operativt dokument integrert i kvalitetssikringssystemet. Det bygger på Helsetilsynsloven, Smittevernloven, Forskrift om smittevern i helsetjenesten og Rettleiar til forskrift om smittevern i helsetenesta (2–5).

Sykehusdirektøren og alle ledere i linjen under, skal sørge for at uniformsreglementet blir fulgt og nødvendige sanksjoner iverksatt ved brudd. Faglig forsvarlighet er et absolutt krav. Ved St. Olavs Hospital HF ble retningslinjene for bruk av uniform i 2012 endret til en prosedyre, i tråd med dokumentert kunnskap og nasjonale og internasjonale råd (2–4,6). Dette

innebærer et tydeligere mandat til å sanksjonere og åpner for å melde avvik. Et viktig punkt er hensynet til hygiene som et ledd i pasientsikkerhet. Prosedyren beskriver blant annet forbud mot smykker, fingerringe og neglelakk og mot å gå barbert i sandaler og sko. Den fokuserer lite på uniformens stofflige kvalitet, snitt og farge. Dette er faktorer som kan virke inn på bærerens komfort i arbeidet og på pasientens opplevelse av profesjonsutøveren som er ikledd uniformen. Sykepleieres væremåte og «utseende» kan påvirke pasientens stemning, tillit og muligheter.

St. Olav Hospital HF's uniformsreglement (7) beskriver også religiøse plagg som hijab. Om-talen presenteres i en verdinøytral og praktisk form med vekt på hygiene. En hijab må kunne festes for å unngå fysisk kontakt med en pasient. Den skal ha lys farge som avslører flekker, og den må tåle vask på 60 C°.

## Frigjøring

En uniform symboliserer organisasjonstilhørighet. Fram til 1970-tallet hadde sykehusets forstanderinne eller sjefsykepleier ansvaret for at uniformsreglementet ble fulgt. Vedkommende var ansvarlig for å bestemme hvordan sykepleiere skulle fremstå, både hva arbeidsantrekk, smykker og hår angikk. Sanksjonering ble praktisert i form av «tilsnakk». På 1970-tallet ble det opprettet egne stillinger som hygienesykepleier. De fikk et formelt ansvar for uniformsreglementet og sanksjonerte i samråd med avdelings- sykepleier ved reglementsbrudd.

Formaliseringen av ansvar ble møtt av en tydelig motkraft på 1970-tallet. Dette var en «frigjøringsperiode» med opposisjon til en uniformspraksis som mange sykepleierelever opplevde som rigid og utdatert. Sykepleierelevne arrangerte «hetteaksjon» i protest mot å bære hvit hette. Aksjonen ble senere sett i sammenheng med økt medbestemmelsesmulighet i arbeidslivet, jamfør Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø, 1997 (8). Med større hjemlet selv-råderett ble det populært blant både sykepleiere og elever å markere selvstendighet gjennom en

mer lempelig fortolkning av uniformsreglemen-tet. Tendensen har vedvart. Brænd (1) fant at antall og type uniformsreglementsbrudd varierer betydelig med sykehus, sengepost og personlige preferanser. Avdelings- sykepleieres forhold til reglementet og personlig lederstil preger den lokale etterlevelseskulturen.

## Kabinpersonell

Flyselskapers kabinpersonell reguleres også av bedriftsinterne uniformsreglementer. Disse er detaljert utformet for å yte kunden maksimal sikkerhet og service. Selskapene motiveres av fornøyde reisende som velger samme selskap neste gang. I sine prosedyrer understreker de den tydelige forbindelsen mellom kabinperso-nells framtreten og passasjerenes inntrykk av bedriften. Kabinpersonell betraktes som leven-

## «Mange sykepleiere er lite fornøyd med uniformen.»

de reklame for selskapet i møte med kunden og markedet. Det forventes hundre prosent korrekt etterlevelse av reglementet. Sanksjonene ved brudd er strenge. En kabinansatt som bryter reglementet påtales på stedet og kan nektes å arbeide, med mindre iverksettelsen blir tatt til følge umiddelbart.

## Skjønnhet og glamour

Jeg intervjuet tolv informanter ved tre norske universitetssykehus og tre skandinaviske flysel-skaper, i et kvalitativt design med vekt på be-skrivelser. Tre var mellomledere for sykepleiere, tre var mellomledere for kabinpersonell, tre var utøvende sykepleiere og tre utøvende kabinan-satte. Bedriftenes geografiske spredning var stor.

Jeg valgte å sammenlikne sykepleiere med ka-binpersonell på grunn av åpenbare likhetstrekk. Begge er kvinnedominerte serviceyrker med moderate lønninger, som følger turnus. ➔

## Hovedbudskap

Sykepleiere er mindre flinke til å følge uniformsregler enn kabinpersonell. For svak uniformsdisiplin gjør at hygiene ikke er god nok. Reglementet er laget for å ivareta hygiene og sikkerhet og må følges opp mer aktivt enn i dag. Bedre etterlevelse kan sikres gjennom godt faglig lederskap og en sterkere forpliktelse fra den enkelte.

## Nøkkelord

Les mer og finn litteraturhenvisninger på våre nettsider.

» Hygiene » Kvalitet » Arbeidsmiljø » Hms



## Hovedoppgave

Artikkelen bygger på:

Teori: 50 %      Praksis: 50 %

DOI-nummer:  
10.4220/sykeplei-  
ens.2014.0051



**DEN GANG DA:** Var sykepleiere stoltere av uniformen sin før? Elever fra Menighetssøsterhjemmet i Oslo i praksis på Presteseter psykiatriske sykehus i Oppland. Foto: Menighetssøsterhjemmet/privat

Begge er avhengige av «kundens» tillit for optimal utøvelse og er historisk assosiert med altruisme – og glamour. Kabinpersonell har vært, og er, et «pust fra en sofistikert verden», og begge yrkesgrupper assosieres ikke sjelden med skjønnhet og tiltrekningskraft på motsatt kjønn (9). Begge arbeider i uniform og skal følge et uniformsreglement. De må kunne opptre profesjonelt ved standardrutiner som førstehjelp, katastrofeberedskap, evakuering og brannslukking. I tillegg må de beherske teknisk apparatur samt kunne berolige mentalt ubalanserte kunder i «hverdager» og i kritiske situasjoner.

Intervjuguiden besto i hovedsak av semi-strukturerte spørsmål om temaene uniformsreglement, bruk av uniform i arbeid, personlig utsmykning i arbeid, ditt yrkes status og tillit til deg som servicearbeider. Guiden inneholder også enkelte tabeller for gradert avkrysning. Jeg benyttet tilleggsspørsmål ved behov.

Materialet avdekket tre tydelige temaer: 1) Opplæring, 2) Etterlevelse og 3) Håndhevelse av reglement. Jeg kategoriserte dataene inn i disse, fortolket dem og sammenfattet dem. Resultatene viser at de to bransjene vurderer uniformsreglementets betydning svært forskjellig. (Se tabell 1)

Resultatet av undersøkelsen viser at sykepleiere ofte bryter uniformsreglementet, mens kabinpersonell bryter det svært sjelden. Sykepleieres brudd er knyttet til vegring mot å la seg regulere av autoriteter. De vil selv avgjøre hva som er rett og gal praksis. De fleste avdelingssykepleiere er mest komfortable med en ikke-autoritær lederstil. De liker ikke å korrigere underordnede.

### Diskusjon

Fordi kabinpersonell er fornøyd med, og trives i uniformen, er de lite opptatt av individuell utsmykning utover det tillatte. De har rik anledning til å kombinere ulike deler av uniformen og til å bruke et visst antall smykker og armbåndsur, pynt som sykepleiere har forbud mot. Kvinnelig kabinpersonell kan boltre seg i feminine uttrykk, og tøyler ikke uniformsreglementets grenser.

### Lite feminin

Mange sykepleiere er lite fornøyd med uniformen. De er opptatt av at den skal gi god bevegelsesmulighet kombinert med en opplevelse av å være pent kledd. Kanskje skulle helseforetakene tilby sykepleiere en mer smakfull uniform som understreker kjønnsidentitet framfor kjønnsnøytralitet? En del kvinnelige sykepleierstudenter kan ønske en klassisk, feminin «sister uniform», av typen som ble brukt i England



Sykepleiere	Kabinpersonell
Sykepleiere i sykehus får ikke opplæring i uniformsreglementets innhold og betydning. Sykehusenes opplæring er tilfeldig og ikke satt i system.	Alle kabinansatte får opplæring i uniformsreglementets innhold og betydning. Flyselskapenes opplæring inngår i et kvalitetsprogram bestående av obligatoriske kurs med påfølgende eksamen.
Sykepleiere etterlever, og deres ledere håndhever, uniformsreglementet i liten grad. Sykepleiere tar hensyn til reglementet etter eget forgodtbefinnende, ut fra sin individuelle «lyst».	Kabinansatte etterlever, og deres ledere håndhever, uniformsreglementet i stor grad. Flyselskapenes uniformsreglement introduseres som en udiskutabel standard som kabinpersonell skal respektere, og som de overholder.
I sykehus er det svært alminnelig at både sykepleiere og deres ledere bryter uniformsreglementet.	I flyselskapene bryter kabinansatte og deres ledere svært sjelden uniformsreglementet.
I sykehus får reglementsbrudd sjelden konsekvenser for den som gjør avviket. Sykepleieleidere foretrekker å arbeide holdningsskapende framfor å påtale konkrete brudd. De velger eksempelvis å diskutere uniformsreglementet med sykepleierne i et avdelingsmøte framfor å påtale avviket når det skjer.	I flyselskapene påtales og håndheves avvik fra reglementet umiddelbart. Kabinansattes leder, eller en purser med delegert myndighet, gir en advarsel på stedet. Det forventes til enhver tid hundre prosent korrekt etterlevelse fra kabinansatte.
Halvparten av sykepleiere har ikke motforestillinger mot personlig utsmykning i klinikken til tross for kunnskap om smitterisiko.	Både kabinpersonell og deres ledere omtaler uniformsreglementet som viktig. Uniformen, som er hensiktsmessig og pent utformet, forplikter dem til å utføre arbeid av høy kvalitet.
Alle sykepleiere er stolte av yrket sitt. De er ikke stolte av uniformen, som noen kaller en «lekedress». Selv om de fleste betegner uniformen som lite pen så opplever de uniformen som hensiktsmessig fordi den tydeliggjør sykepleieres yrkesidentitet og deres faglige posisjon i møte med pasienten.	Alle kabinansatte er stolte av yrket sitt. De er også stolte av uniformen sin. Kabinansatte mener at uniformen representerer et selskap som de identifiserer seg sterkt med.

TABELL 1: Sammenlikning av sykepleiere og kabinpersonell

helt frem til cirka 1990. Den har et snitt som skrår inn fra brystet og markerer midjen for så å skrå ut igjen over hoften. Den har trekvart lang erme, stopper under knærne og avslører dermed leggene, i motsetning til en moderne uniform med lange benklær. Uniformen er å se i den britiske serien Heartbeat (Med hjertet på

rette staden). Mannlige sykepleiere har beskrevet uniformen som «unisex» og «kjønnsløs». De små mulighetene sykepleiere har til å kle seg elegant i en uniform som åpenbarer det kroppslig individuelle, kan dempe lysten til å etterleve en prosedyre som begrenser ønsket om å fremstå «skjønn» utenpå, ikke bare inni. Om



sykepleiere liker arbeidsantrekket, vil de lettere kunne akseptere «bare uniform», uten pynt. En sykepleier som er tilpass med sitt ytre kan være mer raus med å gi oppmerksomhet, service og være imøtekommende overfor pasienter. Funn fra min hovedoppgave viser at sykepleiere bryter reglementet for å glede seg selv og pasienter. De kan bruke ureglementerte fargerike sokker for å glede barn. Når sykepleiere bare opplever en svak forpliktelse til å følge sykehusets uniformsreglement, beveger vi oss inn i et moralsk felt der hensynet til en selv går foran hensynet til sin neste.

### Kampanjer

Det kan se ut som op pasientsikkerhetskampanjer og smittevernkampanjer iverksatt av ledere i sykehus i senere år har hatt en viss effekt mot reglementsbrudd. Aksjonene tar utgangspunkt i en klar forbindelse mellom sykepleieres manglende etterlevelse av uniformsreglementet og smitte av pasienter. Pasienter behøver på sin side tillit og interesse fra sykepleiere, og vil nødvendigvis risikere å miste den ved å melde om bruk av ring eller armbåndsur, selv om de vet at smykene øker sjansen for å bli påført smitte. Avviksmelding blir først aktuelt dersom en sykepleier ikke tar en rettesettelse fra avdelingssykepleier til følge og endrer sin praksis.

### Liv og død

Det kan være sykepleiere opplever at bekledning er en bagatell i forhold til krevende oppgaver som fordrer sykepleieres fulle oppmerksomhet, et arbeid som noen ganger kan dreie seg om liv og død. Det går fort å ta en selvstendig risikovurdering og tenke at man er så god til å sprite at akkurat min ring ikke utgjør noe problem. Det kan se ut som om helsepersonell gjerne vil tro at de er flinkere til å utføre håndhygiene enn de faktisk er.

### Leders ansvar

Resultatene peker på utfordringer ved utøvelse av lederskap i en sykehusorganisasjon med stor avstand mellom den øverste ledelsen og sykepleieren, og stor variasjon i antall reglementsbrudd mellom sykehus og avdelinger. Ulike sengeposter beskriver lokale kulturer med egne etterlevelseshandhevelsesnormer. Kvalitetssikringsprogrammets påbud har ikke i seg selv nok styrke til at sykepleiere etterlever det, eller til at avdelingssykepleier håndhever det. Nøkkelpersonen her er avdelingssykepleier som har ansvaret for at prosedyrer og retningslinjer blir overholdt. Vedkommende er også retningsviser og rollemodell for sin stab. Det avdelings-

sykepleier selv etterlever overholdes også av de andre i sengeposten om hun eller han innehar tilstrekkelig respekt samt lyst og evne til å lede. Men mange avdelingssykepleiere opplever korrigerende av underordnede som ubehagelig. De fleste tar ikke affære ved brudd; «den enkelte sykepleier har jo selv sunt folkevett», sier de. Mange avdelingssykepleiere mangler formell lederutdannelse, og et hjelpende trykk ovenfra er heller ikke alltid til stede.

### Profitt

I markedsorienterte konkurranseutsatte bedrifter som flyselskaper synes dette å være annerledes. Bedriftens mål er profitt, og servicestandard måles ved markedsundersøkelser flere ganger årlig. Kabinansatte beskriver en klar sammenheng mellom betydningen av regelverk, egen innsats og suksessfulle resultater. Som en naturlig konsekvens av dette innordner de seg reglementet.

### Offshore

Arbeidsmiljøloven (8) har bestemmelser om systematisk sikkerhetsarbeid. Loven regulerer også arbeidstakers rett til, og noen ganger plikt til, å varsle om kritikkverdige forhold. I Norge har kanskje særlig offshore-næringen vært langt fremme i å etablere gode rutiner, som for eksempel at ureglementert bekledning påtales av kollegaer, både direkte til den det angår og videre i systemet. Tanken er at den som gjør feil ikke skal straffes, men at alle skal hjelpe hverandre til bedre etterlevelse. Noen ganger kan også varslere bli belønnet. Dette er kostbart ved at det krever tid fra hver enkelt. Et slikt omfattende kvalitetssystem vil være krevende i sykehus med knappe ressurser og strenge prioriteringer.

### Kollektiv forpliktelse

Sykepleieryrket er ikke lengre et kall, men en jobb som mange andre. Da skulle det være enklere å innordne seg direktiver fra ledelsen. Kanskje er likevel noe av kallstanken der? Sykepleiere jobber direkte med sine «kunder» og får ofte takken ved senga. De får ikke lenger avsatt mye tid til ideell linjekommunikasjon som for eksempel medarbeidersamtaler. Sykepleiere opererer i stor grad individuelt med utgangspunkt i tillært fagkunnskap og skjønnsvurdering i øyeblikket. Styrket kollektiv forpliktelse kunne forbedret sykepleieres etterlevelseshandhevelsespraksis.

### Konklusjon

Om sykehus ønsker uniformsreglementet virkelig gjort, blir utfordringen å nærme seg

flyselskaperens udiskutable forpliktelse rundt etterlevelse og håndhevelse. Sykehusdrift er kostbart. Kvalitetssystemer representerer noe av utgiftssiden og er bare nyttige om de følges opp og forankres på alle nivåer i organisasjonen. Uklart definert eller oppfattet myndighet kan hindre god etterlevelse og nødvendige sanksjoner. Nulltoleranse ved reglementsbrudd vil medføre at færre pasienter blir smittet og blir sykere og at utgiftene til helsetjenester blir mindre. Godt faglig lederskap og en styrket individuell forpliktelse vil forbedre sykepleieres etterlevelse av reglementet til beste for pasient og samfunn.

Når et uniformsreglement er utarbeidet av hensyn til hygiene og sikkerhet så bør det ikke ligge passivt som sovende paragrafer, men bli

## «Sykepleiere bør lære av kabinansatte.»

aktivt fulgt opp. Sykepleieres smykker, ringer og armbåndsur påfører pasienter sykehusinfeksjoner og deriv unødig lidelse, økt liggetid og død, og øker samfunnets utgifter til helse. Sykepleiere bør lære av kabinansatte, og usevelvisk gjøre sitt aller beste for kunde og samfunn også på dette området. Dette til tross for at arbeidet må utføres i en uniform sykepleiere ikke nødvendigvis liker og ikke har lov til å «pynte opp». Sykepleieres markering av individualitet gjennom bruk av pynt bør skje på fritiden. ■■■



Se også artikkel på side 20.



### REFERANSER

1. Brænd J. Uniform, regelverk og ledelse. En sammenliknende studie av sykepleiere og kabinpersonells opplæring i, holdninger til, bruk og oppfølging av gyldig uniformsreglement i et markedsorientert perspektiv. Hovedoppgave. Oslo: Institutt for sykepleievitenskap, Det medisinske Fakultet, Universitetet i Oslo, 2002.
2. Lov om statlig tilsyn med helse- og omsorgstjenesten m.m. (helsetilsynsloven). <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1984-03-30-15>.
3. Lov om vern mot smittsomme sykdommer (smittevernloven). <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1994-08-05-55>.
4. FOR 2005-06-17 nr. 610: Forskrift om smittevern i helse- og omsorgstjenesten. HOD (Helse og omsorgsdepartementet). <http://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2005-06-17-610>.
5. Rettleiar om smittevern i helsetenesta (2006). Kapittel 2.2 Grunnleggjande smitteverntiltak, standardtiltak 7: Tekstilar, inklusiv arbeidsdrakt (s. 21-23). Nasjonalt folkehelseinstitutt.
6. Smittevern for vaskerier som behandler tekstiler til helseinstitusjoner (mars 2011). Norske vaskeriers kvalitetstilsyn.
7. Arbeidsantrekk for ansatte ved St. Olavs Hospital, 2012.
8. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). <https://www.google.no/#q=5%09Lov+om+arbeidsmilj%C3%B8%2C+a+rbeidstid+og+stillingsvern+mv.+%28arbeidsmilj%C3%B8loven%29>.
9. Ewing E. Woman in uniform. London & Sydney: B.T. Batsford Ltd., 1987.



Fagartikler kan sendes til [torhild.apall@sykepleien.no](mailto:torhild.apall@sykepleien.no)