

BERETNING 2022



GENERALFORSAMLING KREDS SYDDANMARK 2022



DAGSORDEN

- 00 Generalforsamlingen åbnes
- 01 Valg af dirigent
- 02 Valg af stemmetællere
- 03 Godkendelse af dagsorden
- 04 Godkendelse af forretningsorden
- 05 Beretning om kredsens virksomhed
- 06 Forelæggelse af kredsens regnskab og rammebudget til orientering
- 07 Indkomne forslag
- 08 Valg af to regnskabskontrollanter samt suppleanter for disse
- 09 Eventuelt

Indhold

FORORD.....	3
SKRIFTLIG BERETNING 2022	4
✿ SAMFUND	4
✿ ORGANISATION	8
✿ KONFLIKTEN I BILLEDER.....	20
✿ FAG.....	22
✿ MEDLEMSTILBUD.....	26
✿ FOLKEMØDE 2022.....	27

FORRETNINGSORDEN

- § 1. Generalforsamlingen begynder kl. 18.00 og er beslutningsdygtig uanset fremmødte
- § 2. Man begærer ordet ved at række sit stemmekort i vejret, således at dirigenten kan se nummeret på kortet
- § 3. De indtegnede talere får ordet i den rækkefølge, de har begæret det, der er dog mulighed for replik
- § 4. Der kan tales fra såvel talerstol som fra salen. Vælger man det sidste, skal det ske stående
- § 5. Bortset fra kredsformanden og forslagsstillere kan ingen få ordet mere end 3 gange under samme punkt – evt. underpunkt
- § 6. Forslag og ændringsforslag skal stilles skriftligt og undertegnes med forslagsstillerens navn
- § 7. Dirigenten kan stille forslag om diskussionens afslutning med de indtegnede talere, det samme gælder generalforsamlingens deltagere
- § 8. Er der stillet flere forslag til samme sag, sættes alle forslag under afstemning – dirigenten bestemmer rækkefølgen
- § 9. Skønner dirigenten, at der er flertal for et foreliggende forslag, forespørger hun/han, om der ønskes afstemning. – Såfremt dette ikke er tilfældet, erklæres forslaget efter 10 sekunder for vedtaget uden afstemning
- § 10. Afstemning sker ved oprækning af stemmekort. Skriftlig afstemning skal finde sted, når 5 medlemmer har anmodet herom
- § 11. Afgørelser på generalforsamlingen træffes ved simpel stemmeflerhed
- § 12. Generalforsamlingens beslutninger tages til referat

VORES STYRKE ER

at kunne favne uenigheder

Dansk Sygeplejeråd (DSR) besluttede i 2018, at kongresperioden i fremtiden skulle være på fire år i stedet for to år. Hensigten var at give mere tid og rum til at arbejde i dybden med vigtige indsatsområder, både på tværs i vores organisation og i de enkelte kredse.

I Kreds Syddanmark holder vi ligesom de øvrige kredse generalforsamling hvert andet år. Med den fortsatte covid-19-pandemi ind i denne beretningsperiode fulgt af OK21 og den længste konflikt i DSR's historie vil de to år gå over i historien som en tid præget af, at mangfoldigheden i vores organisation har stået i fuldt flor. Sjældent har meningsudvekslingerne haft en styrke som i denne periode, hvilket også har præget vores arbejde på alle niveauer i kredsen.

Det har været en voldsom brydningstid præget af lange stræk med nærmest fuld nedlukning af vores samfund til den mest vidtgående konflikt og efterfølgende overenskomststridige arbejdsnedlæggelser blandt sygeplejersker. De reagerede, fordi de var frustrerede og uforløste over det regeringsindgreb, der sidst i august i fjor afsluttede 10 ugers konflikt.

Jeg håber, arbejdsgiverne i kommuner og regioner, KL og Danske Regioner, er nået til en erkendelse af, at vi både under en pandemi og under normale forhold vil have grundlæggende rettigheder og anerkendes for vores indsats, og at vores krav om ligeløn og en generelt markant højere løn vil bestå.

Du sidder med en skriftlig beretning, hvor vi også denne gang lader andre stemmer end vore egne komme til for at nuancere billedet af, hvad sygeplejersker har været optaget af i de to år, beretningen dækker. DSR's styrke er, at der er plads til forskellighed og holdninger, hvad vi til fulde har set udfolde sig i den periode, vi ser tilbage på.

Det er kendetegnende for kredsens arbejde, at vi, ansatte, tillidsvalgte, kredsbestyrelse og den politiske ledelse, på intet tidspunkt har været lukket ned – tværtimod. Man kan roligt sige, at det for også mange sygeplejersker har været en slidsom periode. Heldigvis har

fællesskabet samtidig vist sin styrke ved at være i stand til at favne uenigheder og præge os i den retning, vi som organisation skal gå.

Det store billede er, at færre og færre søger ind i vores fag, at manglen på arbejdskraft blot bliver værre, og at arbejdsgiverne må være under voldsomt pres. Vores blik er rettet mod resultatet af lønstrukturkomiteens arbejde og navnlig, hvilke konklusioner Folketinget drager af det.

Mange forventer, at det bliver svært at rette op på mange års skævhed i lønudviklingen, men der ikke kommer flere sygeplejersker uden flere penge på bordet. Der er ingen smutveje.

Dette og mange andre emner kommer vi utvivlsomt til at drøfte på kredsens generalforsamling den 27. oktober i Messe C, Fredericia. Du kan have gode grunde til ikke at sætte tiden af til fagdagen og den efterfølgende generalforsamling, og i stedet kan du følge den live-streaming, der giver dig mulighed for at følge den demokratiske mærkedag. Vel mødt, uanset hvilken form du vælger. ✿



JOHN CHRISTIANSEN

KREDSFORMAND KREDS SYDDANMARK

DEN UKENDTE FJENDE

ramte os alle dybt

Coronaperioden vil af mange årsager gå over i historien. Den ukendte virus, der ramte store dele af verden og Danmark i begyndelsen af 2020, lagde et pres på det danske sundhedsvæsen og dets medarbejdere, hvis lige man skal langt tilbage i tiden for at finde.

Forhandlingsfællesskabet indgik på vegne af 565.000 ansatte i kommuner og regioner i marts 2020 fælleserklæringer, der sikrede, at arbejdsgiverne kunne regne med maksimal fleksibilitet fra personalet for at håndtere den pludselige trussel mod folkesundheden. Alternativet ville have været, at epidemiloven var gældende, hvilket ville give arbejdsgiverne på sundhedsområdet nærmest frit spil.

Selv om parterne aftalte, at løsningerne i den akutte situation skulle foregå inden for rammerne af eksisterende overenskomster og aftaler, kom de normale spilleregler hurtigt under pres. Sygeplejersker oplevede mangel på involvering, dialog, frivillighed og hensyntagen, og heller ikke en national beredskabsaftale var tilstrækkelig, da den ganske vist honorerede medarbejdere for at flytte område, men ikke dem, der blev i deres afdeling for at passe covid-19-patienter. Samfundssindet blev som en elastik strakt til bristepunktet – og ofte over.

Endelig kom de første aftaler

Som en af de første gerninger i denne beretningsperiode indgik kredsformand John Christiansen i december 2020 tre aftaler med den største arbejdsgiver for sygeplejersker, Region Syddanmark. Aftalerne omfattede beredskab, fleksibilitet og et engangstillæg til de sygeplejersker, der virkede i coronapandemiens frontlinje.

Kreds Syddanmark var den første til at indgå sådanne aftaler, men alligevel skabte de frustration blandt sygeplejersker, der berettiget følte sig forbigået, og så kom

aftalerne efter mange medlemmers vurdering for sent. Sygeplejerskerne havde gennemlevet et kaotisk år med usikkerhed om værnemidler, skiftende instrukser, nye arbejdsområder og tab af kolleger til beredskaber.

Da kredsformanden i foråret 2021 på ny sad over for regionsdirektør Jane Kraglund, var parterne enige om ikke at videreføre aftalen om engangstillæg, der viste sig yderst besværlig at udmønte på de enkelte sygehuse. Den nye aftale tilgodeså i modsætning til den foregående både dem, der flyttede arbejdsområde, og dem, der i forvejen befandt sig i covid-19-områder. Prisen for at indgå i beredskabsaftalen blev hævet til 24.000 kr. fra 15.000 kr., og der blev sat loft over antallet af ændringer i den enkelte sygeplejerskes arbejdsplan.

Den regionale aftale gav ensartethed, men var ikke simpel at tilpasse lokale forhold på de enkelte arbejdspladser. Tillidsfolk i region – og kommuner – var under pres fra medlemmer, der oplevede, at de normale spilleregler for arbejdet fortsat var tilsidesat. På det kommunale område viste det sig at være yderst vanskeligt at indgå aftaler, der sikrede sygeplejersker på samme måde som i regionen, og det skabte selvsagt massiv utilfredshed.

Den uforudsigelige pandemi

Bagtæppet til OK21 var mere broget og oprørt end i årtier, og sygeplejerskerne sagde i april nej til det forhandlingsresultat, der var opnået med arbejdsgiverne. Et senere mæglingsforslag blev i juni nedstemt med betydeligt større styrke, og en strejke kunne træde i kraft 19. juni.

At agere i en konfliktsituation og forhandle nødberedskaber er alt andet lige mindre kompliceret, end når en pandemi raser med mange ukendte faktorer, hvor hverken ledelser eller vi kender alle svar. Når sundhedskrisen følger efter mange års utilstrækkelig indsats for at rette op

på sundhedsvæsenet og en tiltagende mangel på sygeplejersker, rejser en perfekt storm sig. Arbejdsmiljøloven, arbejdstidsaftaler og andre aftaler udsættes for et uhornt pres, og systemet er på sammenbruddets rand.

Midt i kaos og med truslen fra nye, smitsomme coronavirusarter har sygeplejersker på beundringsværdig vis formået at opretholde den faglige kvalitet, selv om de høje standarder har været under enormt pres, blandt andet på syddanske intensivafdelinger. Mange steder har triageringen af respiratorpatienter været vanskelig, og manglen på kolleger øget arbejdspresset yderligere.

De tre bærende søjler

I kredsen har vi aldrig tidligere forhandlet så meget på vore medlemmers vegne, og aldrig har vi fået så mange reaktioner på, hvad vi har opnået – og især, hvad vi ikke lykkedes at nå igennem med. Vi har som kreds og politisk ledelse været nødt til at træffe valg for at varetage medlemmernes tarv bedst muligt. Vores mantra i forhandlingerne blev fastlagt tidligt og hvilede på tre søjler: frivillighed, lokal dialog og hensyntagen til den enkelte.

Nogle sygeplejersker valgte ikke at sælge ud af deres fleksibilitet, selv om de ville blive belønnet for det, og det er deres suveræne afgørelse baseret på individuelle forhold. Også frivilligheden har været under pres, men der fandtes ikke rigtig noget alternativ, når en ny coronabølge skyllede ind over sundhedsvæsenet.

Vore forhandlinger er foregået i tre spor. Det ene omfatter de aftaler, der er indgået for at honorere sygeplejersker for den ekstraordinære indsats i covid-19-perioden. Det andet er at udmønte de 214 millioner kroner, der tilfaldt Region Syddanmark som andelen af regeringens vinterpakke på en milliard kroner. Pakken skulle finansiere særlige, midlertidige indsatser i vintermånederne, blandt andet ophobningen af operationer og undersøgelser.

Det tredje spor havde ikke midlertidig karakter, men var et varigt udspil fra Region Syddanmark for at styrke den lokale løndannelse på sygehusenes særligt vagtbelastede områder. Regionens januarpakke på 70 millioner kroner rakte til at tilgodese cirka 4.500 medarbejdere, og vi opfatter den som en klar anerkendelse af, at et af tidens store problemer i sundhedsvæsenet er at rekruttere og fastholde sygeplejersker og andre faggrupper. Vores tilgang til at fordele midlerne har foruden de vagttunge områder været at honorere sygeplejersker med specialuddannelse inden for intensiv, anæstesi og psykiatri. Det lykkedes ikke at få midlerne til at omfatte de øvrige specialuddannelser.

Kommunale sygeplejersker følte sig overset

Sygeplejersker i hovedparten af de 22 syddanske kommuner kan med rette føle, at der ikke har været det

samme fokus på deres indsats blandt covid-19-ramte borgere på plejecentre og i eget hjem. Fælleserklæringen med dens indbyggede fleksibilitet har vist sig mest sejlivet i primærsektoren, og en ny blev indgået mellem Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Kommunernes Landsforening (KL) i december 2021.

Kredsens politiske ledelse indledte i foråret 2022 en møderække med de nye borgmestre og de ansvarlige for ældreområdet i samtlige kommuner, og her er den manglende honorering for coronaperioden et stort tema. Forinden har vi i samarbejde med de tillidsvalgte lagt pres på kommunerne for at indgå lokalaftaler. Vi afventer spændt lønstrukturkomiteens arbejde, men sidder ikke på hænderne i perioden frem til, den sidst på året afleverer sin vurdering af mulige skævheder i aflønningen af offentligt ansatte. Det vil især sygeplejersker i kommuner forhåbentlig komme til at mærke.

Kredsen har ageret mod svære odds

For kredsens politikere og medarbejdere har coronaperioden ligeledes været helt ekstraordinær. Den beskrevne tvivl og frustration førte til et hidtil uset antal opkald fra medlemmer og tillidsvalgte, aftener og weekender måtte tages til hjælp for at overkomme arbejdsmængden, og alligevel forekom det svært at være der tilstrækkeligt for medlemmerne.

Tillidsfolk følte sig ikke hjulpet af, at signalet fra Dansk Sygeplejeråds øverste ledelse i de første måneder af sundhedskrisen var at strække sig langt, at vise samfundssind og fleksibilitet ud over det sædvanlige. Sygeplejersker kunne flyttes uden varsel, og nogle fik længere på arbejde. Dialog og hensyntagen var trængt i baggrunden.

Mod svære odds lykkedes det kredsen at indgå lønaftaler i først Vejle Kommune og dernæst Aabenraa og enkelte andre kommuner. Først sent blev fælleserklæringen i 2021 tilføjet en formel forhandlingsret.



Helle Kruse Hansen

”Det var i perioder kaos, og det var svært at beskytte og varetage medlemmernes interesser på ordentlig vis. Vi var afskåret fra at holde fyraftensmøder, hvor vi normalt har den direkte dialog med medlemmerne, og hele hierarkiet i samarbejdet med ledelser, HMU i regionen og LMU på de enkelte arbejdspladser, var lukket ned. Alle de kasser,

man kunne putte sin bekymring og utilfredshed i, lå døde hen. Det var frustrerende for os alle.”

Helle Kruse Hansen, kreds næstforkvinde, Kreds Syddanmark ❀

En periode med utryghed, frustration – og sammenhold

Svendborg adskiller sig næppe meget fra en hvilken som helst syddansk kommune i at håndtere coronaperioden. Fra plejepersonalets indledende utryghed ved, at landet var ramt af en ukendt virus, til alle de skiftende instrukser om blandt andet værnemidler fra sundhedsmyndigheder, som skabte frustration og vrede. Der blev oprustet i ældreplejen for at være klar til at passe borgere ramt af covid-19. Nogle sygeplejersker blev selv smittede og har fortsat senfølger af sygdommen.

Fællestillidsrepræsentant (FTR) for de cirka 150 sygeplejersker ansat i kommunen Annemarie Kanstrup ser tilbage på en helt usædvanlig periode i sit og kollegernes arbejdsliv. De har været i frontlinjen, været lægernes øjne i borgernes hjem og påtaget sig koordinerende roller med kort varsel. Sundhedsplejersker blev frikøbt til at arbejde inden for hygiejneområdet, forestå testning på skoler og i institutioner samt varetage kontakten til Styrelsen for Patientsikkerhed. Og det er langt fra slut endnu. Nye varianter af corona belaster fortsat det danske sundhedsvæsen.



Annemarie Kanstrup

”Vi skal lære at leve med det, for det forsvinder ikke og kommer tilbage. Vi har fået anbefalinger om at lade os teste to gange om ugen og fra 1. august PCR-test hver 14. dag. Hvis vi er positive, kan det have konsekvenser for fremmødet.

Det er hårdt med uvisheden om, hvor mange der møder på arbejde. Men vi er som personale rykket sammen i bussen, også selv om der har været dage, hvor arbejdsmiljøet har været påvirket. Vi har som sygeplejersker absolut vist os robuste og har tumlet alle udfordringer, også selv om vi har stået i situationer, hvor vi reelt ikke vidste, hvad vi skulle gøre. Vi har hjulpet hinanden, også da vi nåede frem til at organisere vaccinationer i juledagene 2020.

Der er meget at samle op på. Den faglige udvikling har været sat på standby, og vi måtte dårligt holde fysiske møder, når smittebølgerne rullede ind over os. Det påvirkede både arbejdsmiljøet og MED-systemet. Er man er uenig i beslutninger, skaber det frustrationer, når man ikke kan markere sin holdning på samme måde ved Teams-møder. Nu kører MED-systemet igen, og vi skal have samlet op på, om der er noget, vi har forsømt undervejs. Processen var ikke så dybtgående, da det hele rullede derudad, og der blev truffet hurtige beslutninger. Alt det er vi ved at rette op på. Personalemæssigt er vi tilbage ved, at der er mangel på medarbejdere, især inden for sosu-området. Rigtig meget havner hos os sygeplejersker.”

Annemarie Kanstrup, FTR for sygeplejersker i Svendborg Kommune

Kredsen har bistået Svendborg og andre kommuner, for eksempel når der var tvivlsspørgsmål om fortolkning af instrukser fra sundhedsmyndigheder, og personale oplevede senfølger af covid-19 og skulle anmelde arbejdsskade. ♣

Hjemmesygeplejerske: Lægerne svigtede borgerne og os

Monica Jørgensen, tillidsrepræsentant (TR) for cirka 40 af Esbjerg Kommunes sygeplejersker, husker tydeligt den desperate mangel på værnemidler og sprit i de første måneder af coronaperioden. Sygehusene blev prioriteret først, da de officielt udgjorde fronten mod virussen, også selv om de kommunale sygeplejersker færdedes blandt borgerne, og pårørende kom til fra nær og fjern for at besøge de ældre. Der blev først senere mulighed for at teste i hjemmene, og inden da fik borgerne penicillin i flæng, uden at der var stillet en diagnose.



Monica Jørgensen

”Det virkede til, at det var lægerne, der skulle passes bedst på. De ville hverken køre ud til borgerne eller tage imod dem i klinikken. Jeg synes lægerne svigtede både borgerne og os. De har behandlingsansvaret, og pludselig måtte vi som sygeplejersker nærmest det hele. Jeg har

intet at bebrejde den lokale ledelse, der i hele forløbet kæmpede hårdt for at skaffe værnemidler og sikre os ordentlige arbejdsforhold. Men oven fra, de nationale sundhedsmyndigheder, synes jeg, at kommunerne blev meget negligeret. Det er åbenbart bare os med bleer og ældrepleje. Mit indtryk er, at man efterhånden ikke har den nødvendige viden om den komplekse sygepleje, vi som hjemmesygeplejersker udøver.

Generelt synes jeg, at det med alle de kompromisser, vi har måttet indgå, er imponerende, at der ikke var flere smittede sygeplejersker i vores kommune. Plejecentrene var på et tidspunkt ekstremt ramt af smitte, og demente borgere havde svært ved at forstå, hvad der foregik. Vi stod i hjemmene med pårørende fra ind- og udland, som potentielt kunne smitte os. På et tidspunkt skulle vi også stille podningspersonale til rådighed og var blandt andet ude til et stort udbrud på gymnasiet Rybners. Podningen blev udført på alt plejepersonale, uden at kommunen, så

vidt jeg ved, fik tilført ressourcer. Det var med til at belaste vores sygeplejenormering i det daglige arbejde.”

Monica Jørgensen, TR for cirka 40 sygeplejersker i Esbjerg Kommune

Det gjorde ondt på hjemmesygeplejen, at kommunens ældre længe ikke kunne komme kontakt med en læge. Dog blev der på et tidspunkt åbnet for videokonsultation, først med vagtlægerne og senere med egen læge. ❀

Det nære og sammenhængende sundhedsvæsen: Gå digitalt - men tag sygeplejerskerne med

En række kommuner er langt fremme med, hvordan de skal organisere sig for at give borgere tilbud af høj kvalitet i, hvad man betegner som det nære og sammenhængende sundhedsvæsen. Det tager udgangspunkt i en virkelighed, hvor demografien bevæger sig mod flere ældre, og hvor kommunerne har svært ved at skaffe hoveder til ældreplejen.

Dansk Sygeplejeråd, Kreds Syddanmark, støtter, at digitale værktøjer indgår i at løse det stigende antal opgaver i kommunerne, når de anvendes forsvarligt og med den enkelte borgers accept.



Louise Gjervig Lehn

”Vi skal tænke smartere og benytte de digitale løsninger, hvor det fagligt og menneskeligt giver mening. Mere konkret skal teknologien både lette opgaveløsningen for sygeplejerskerne og være til glæde for borgerne. I det hele taget er det vigtigt at inddrage sygeplejersker i at fastlægge omfanget af og tilrettelægge de digitale processer, så de bliver det gennemtænkte supplement til sygeplejen, som kommunerne bør tilstræbe.”

Louise Gjervig Lehn, kreds næstformand, Kreds Syddanmark ❀

I Esbjerg er digitale løsninger bøjet i neon

Fællestillidsrepræsentant (FTR) for cirka 300 sygeplejersker ansat i Esbjerg Kommune Karina Dahl Hug er frontkæmper for, at teknologien tænkes 100 procent ind i opgaveløsning, pleje og behandling af kommunens borgere. Tankerne går så langt, at også borgerne selv - og på lidt længere sigt pårørende - kan inddrages langt mere i behandlingsopgaver, når det kan foregå under tryk og vejledning af sundhedspersonalet. Kommunen har investeret i at uddanne to APN-sygeplejersker, der begynder 1. september og med deres høje uddannelsesniveau skal bidrage til at indtænke ny viden og kvalitetsudvikle plejen. Flere ufaglærte, der har hjulpet i plejen, tilbydes efteruddannelse inden for sundhedsområdet, og også ansatte inden for rengøringsområdet tilbydes efter coronatiden at uddanne sig inden for sundhedsfaget.



Karina Dahl Hug

med kvaliteten. Borgere og pårørende kan tænkes mere ind, også i opgaveløsningen, så de i det små kan løse pleje- og

”Især det seneste års tid har vi stræbt efter at accelerere processen med at anvende teknologien. Kommunen har valgt at sige, at vi ikke ved, hvor håndbremsen sidder. Vores direktør har også digitale løsninger bøjet i neon. Når vi ikke nødvendigvis kan finde tilstrækkeligt med hænder, må vi finde supplerende løsninger, som kan hjælpe uden at gå på kompromis

behandlingsopgaver, som vi hjælper dem at være trygge ved. Pårørende, der i hjemmet observerer noget hos borgeren, som gør dem utrygge, kan også have gavn af en videoløsning. Vi kan som fagpersoner lytte, se og bruge de pårørendes hænder og sammen vurdere tilstanden, og hvad skal gøres. Altså et tilbud og alternativ til et fysisk besøg, hvor vi i stedet hjælper via videoløsning siddende på et center eller i vores bil. Det kræver naturligvis, at kvalitet af net og udstyr fungerer, og nettet kan desværre i yderdistrikter drille. Mest af alt skal borgere og pårørende finde tilbuddet attraktivt.

Borgere synes ikke nødvendigvis, at digitale løsninger er en god idé. Heldigvis ser vi ældre helt op i 80-90-årsalderen, som kan håndtere en iPad. Mange ældre ser udviklingen og er bekymrede for fremtiden, og nogle har det sådan, at naboen ikke behøver at se sygeplejebilen holde udenfor. Digitale løsninger er mere diskrete. Vi er også begyndt at optimere videokonsultationer via en app med praktiserende læger, der kan være svære at få ud i hjemmene. En anden tilgængelig app giver mulighed for internt at invitere samarbejdspartnere og borgeren ind i fælles videoløsning, hvor eksempelvis en behandlingsplan kan lægges i fællesskab. Det er vigtigt, at både borgere, pårørende og mine kolleger føler sig trygge og ser positivt på øget brug af digitale løsninger. Det skal være trygge og gerne simple løsninger, der kan lette og fjerne den høje kompleksitet i vores kommunale sygepleje.”

Karina Dahl Hug, FTR for sygeplejerskerne i Esbjerg Kommune ❀

REKORDMANGE AFTALER

- men hvorfor ikke mig?

Kredsen har indgået et rekordhøjt antal aftaler på vegne af sygeplejersker i coronaperioden og vel at mærke med relativt store beløb i spil. Arbejdsgivere på både det regionale og delvis det kommunale område har været bevidste om, at der er ydet en ekstraordinær indsats under vanskelige og langt hen ad vejen ukendte forhold, og at det skal honoreres. Også af hensyn til at kunne rekruttere og fastholde sygeplejersker i den nuværende og fremtidige mangelsituation.

På det regionale område har kredsen medvirket til at udmønte Region Syddanmarks særlige januarpakke på 70 millioner kroner, som skal styrke løndannelsen på særligt vagtbelastede områder på sygehuse og er varige midler. Det er den mest omfattende regionale aftale i kredsens historie.

På det kommunale område har en række kommuner indset nødvendigheden af at honorere sygeplejer-

sker ekstra, men kredsen er langt fra nået i mål i alle kommuner. Mens lønstrukturkomiteen arbejder på at analysere og afhjælpe skævheder i offentligt ansattes løn, fortsætter vi ufortrødent med at indgå lokale aftaler, der har virkning på kort sigt. Lokal løndannelse bliver vigtigere i de næste år, og vi agter at udnytte alle muligheder.

Trods den høje forhandlingsaktivitet har vi aldrig oplevet så mange frustrerede medlemmer i begge sektorer, som har en berettiget forventning om også at blive omfattet af lønreguleringer. Det viser noget om gabet mellem, hvad arbejdsgiverne mener, samfundsøkonomien kan bære, og sundhedsansattes opfattelse af, hvad deres indsats er værd. Kredsen vil til stadighed holde politikerne fast på, at det danske sundhedsvæsen i den nuværende mangelsituation risikerer at bukke under, såfremt løn- og arbejdsvilkår ikke forbedres mærkbart. ♣

Billund har løftet lønnen fra første arbejdsdag

Som hjemsted for Lego-koncernen og Danmarks næststørste lufthavn flyver Billund Kommune højt, og nu har også den lokale løndannelse fået vinger. Ingrid Margrethe Korsgaard er fællestillidsrepræsentant (FTR) for alle kommunens 73 sygeplejersker, og i et godt samarbejde med ledelsen og kredsen lykkedes det i fjor at indgå en overskuelig og gennemskuelig forhåndsaftale, der belønner anciennitet, erfaring og vagttyper. Den er gældende fra november 2021.

I forhåndsaftalen er indarbejdet, at man som sygeplejerske stiger i kompetenceniveau efter to og efter fire års ansættelse og får tillæg. Det tredje kompetenceniveau, kompetence 3, er individuelt og er ledelsens arbejdsredskab. Her er kriteriet, at man skal mestre de fire virksomhedsområder på det kommunale område. Derudover får sygeplejersken funktionsløn efter anciennitet og typen af vagter. En nyuddannet med op til syv aften/nattevagter på 12 uger får 8.000 kr. årligt i tillæg, og når hun har været ansat i to år, stiger det til 12.000 kr. Tidligere var

der ikke noget tillæg. Er man fortrinsvis aftenvagt med otte vagter eller derover på 12 uger, får man som nyan-sat 16.000 kr. og 20.000 efter to år. De tilsvarende satser for nattevagter er 20.000 kr. og 24.000 kr.



Ingrid Margrethe Korsgaard

”Generelt har vi virkelig haft personalemangel og var ikke i stand til at rekruttere blandt andre sygeplejersker. Løn er en vigtig del af det, og vi har argumenteret over for ledelsen, at vil I have de rigtige personer med de rigtige kompetencer, må I betale for det. Og det har haft en effekt ved ansættelserne i år. Sygeplejerskerne ved, at der er rift om dem, og at arbejdsgiverne skal betale for deres indsats. Det har udmøntet sig i gode lønninger til nyansatte. Vi nyder godt af, at der er sygeplejefaglig ledelse, idet områdechef, områdeledere og teamledere er sygeplejersker.”

Ingrid Margrethe Korsgaard, FTR for sygeplejersker i Billund Kommune ♣

Kerteminde ligger i den høje ende på Fyn

Fællestillidsrepræsentant (FTR) for de cirka 90 sygeplejersker i Kerteminde Kommune Trine Skov Roulund er vant til en årlig lønforhandling med sin arbejdsgiver, men i foråret 2022 var der gået halvandet år siden seneste runde, og hun følte, at hendes kolleger havde noget til gode. Dels efter det hårde arbejdspress i coronaperioden og dels på grund af en ny struktur med mere selvledende sygeplejersker i projektet "Sammen om det gode liv", der kort fortalt går ud på at inddrage borgerne mere i planlægningen af plejen og have faste hold omkring dem.

Den nye forhåndsftale med virkning fra 1. juni 2022 styrker det faglige vidensansvar, så det er tilpasset den nye struktur i ældreplejen, blandt andet med ansættelse af yderligere en sårsygeplejerske, så de nu er to og kan dække hvert sit område af kommunen. Holdansvarlige sygeplejersker får et tillæg på 10.000 kr. årligt i 2006-niveau svarende til cirka 1.100 kr. månedligt i nutidskroner. Sygeplejerskerne har fået 750 kr. for at arbejde om dagen på helligdage, og juleaftensdag er nu tilføjet. Derudover får de 2.000 kr. oven i lønnen for arbejde aften og nat på de store helligdage i jule- og

nyårsperioden. Ud over FTR er Trine Skov Roulund lokal TR for afdelingen Sundhed, Handicap og Rehabilitering, hvor der er behov for at rette op på skævheder i den kommende forhandling i januar 2023.



Trine Skov Roulund

"Jeg oplever, at kommunens ledelse gerne vil sikre, at vi er en attraktiv arbejdsplads, og lønmæssigt er der især noget at komme efter, hvis vi kan påvise, at noget er uretfærdigt. Lokallønmæssigt ligger vi i den høje ende på Fyn, også fordi vi har rigtig mange medarbejdere med høj anciennitet, som løbende har fået bygget på lønnen over årene. Jeg synes, vi med støtte fra kredsen har opnået en god forhåndsftale, men vi er ikke i mål. Generelt har vi få ansøgere til jobbene, og selv om mange har været her i mange år, er der også relativt højt flow på stillingerne. Der bliver jævnlige opslået ledige stillinger."

Trine Skov Roulund, FTR og TR i Kerteminde Kommune 🌱

FLEKSIBILITET:

Dilemmaet ved at påtage sig ekstra arbejde

Aftaler om frivilligt ekstraarbejde (FEA) er tidligere indgået, uden at der har været tilstrækkeligt fokus på, hvad der udløste behovet, og aftalerne kunne få nærmest permanent karakter. Kredsens strategi for fleksibilitet er, at det skal være frivilligt, hvis sygeplejersker påtager sig ekstra arbejde, og at det skal være velbegrundet.

En FEA-aftale kan som regel ikke stå alene. Den må oftest kombineres med handling fra ledelsen, så årsagen til, at der er behov for at tilføre ekstra ressourcer, klarlægges, og problemet løses. En FEA-aftale kræver både en opfølgning og et udløb.



Anja Skovgaard Nissen

"Vi har ofte været ude for, at vore medlemmer kommer til at lappe på noget, der burde have været ordnet. Nogle afdelinger siger nej til FEA-aftaler, fordi de bruges forkert, for eksempel til pukkelaftvikling. Det nye i vores fleksibilitetsstrategi er, at vi kun indgår en FEA-aftale, hvis afdelingens TR

vurderer, at arbejdet kan hænge sammen, så den ikke indgår på bekostning af arbejdsmiljøet. Det er derudover vigtigt at acceptere, at nogle medlemmer siger nej til FEA, og modsat respektere, at nogle tager vagterne."

Anja Skovgaard Nissen, kreds næstforkvinde, Kreds Syddanmark

Alternativet til at sige ja til en FEA-aftale er, at en medarbejder pålægges den vagt, der skal dækkes, eller en vikar indkaldes. Mange sygeplejersker har den grundholdning, at de gerne vil hjælpe kolleger, men dilemmaet er, hvad det skal koste at sælge sin frihed.

Nogle sygeplejersker frygter, at deres løn ved FEA-vagter i en periode kommer til at fremstå så høj, at det vil påvirke strategien om at øge grundlønnen negativt. Det kan fremstå, som at sygeplejersker tjener mere, end hvis de kun præsterede de timer, de var ansat i. Det er et politisk holdnings-/strategispørgsmål, som vi i kredsen ikke er bekymrede for. Vi er mere bekymrede for, om sygeplejerskerne kan blive ved med at arbejde under så højt (ekstra)arbejdspress. 🌱



VALGKAMP

bragte mange nye ansigter ind

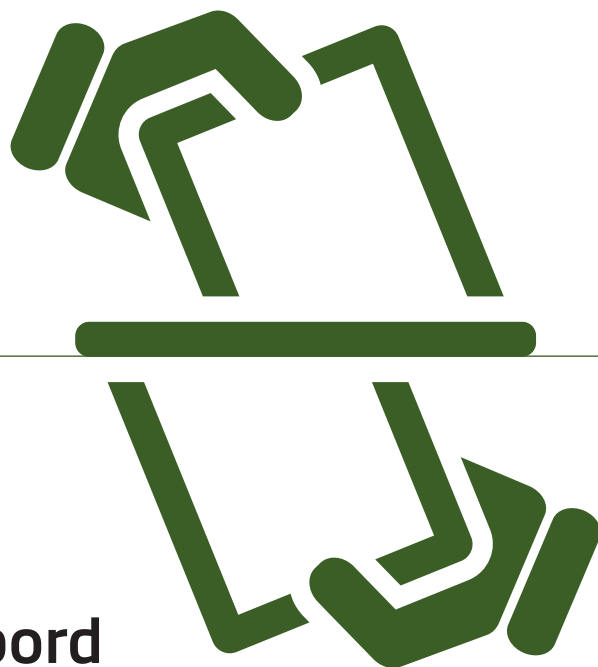
Dansk Sygeplejeråd, Kreds Syddanmark, har gennemlevet en periode med høj aktivitet og aktivisme blandt medlemmerne, og valgene til den politiske ledelse og kredsbestyrelse (KB) i efteråret 2021 afspejlede, at der er grøde i medlemskredsen.

Mens kredsformand John Christiansen blev genvalgt uden modkandidat, var der anderledes kamp om de øvrige pladser i kredsens politiske ledelse. Ni kandidater bejlede til de fire kredsneestforpersonsposter, og det lykkedes to nye, Louise Gjervig Lehn og Anja Skovgaard Nissen, at blive valgt. De udgør sammen med de genvalgte Camilla Duus Guldberg Smith og Helle Kruse Hansen den øvrige politiske ledelse

Til KB var der kamp om pladserne i opstillingskredsene Nord og Øst, og det resulterede i 13 nyvalgte medlemmer. De mange nye kræfter kombineret med mere erfaring afspejler mangfoldigheden i medlemskredsen, både i geografi, arbejdspladser og holdninger. Kritiske

stemmer under covid-19 og OK21 har valgt at gå ind og påvirke det politiske arbejde med forslag og ideer, og at uenigheder om kredsens linje skal bruges aktivt.

DSR-valget var det første, efter også kredsene er gået over til fireårige valgperioder. Erfaringen viser, at der i en så lang periode bliver brug for et pænt antal suppleanter, især i forbindelse med jobskifter og flytninger. Med kampvalg om de fleste poster vil ikke-valgte kandidater stå på spring til at gøre en indsats, hvis det viser sig nødvendigt. ✿



KREDSSEN

sidder med ved det store bord

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) med cirka 1,3 millioner medlemmer samler det offentlige og private arbejdsmarked og har stor indflydelse på løsningen af vigtige samfundsproblemer.

Kredsformand John Christiansen, der indtil dannelsen af FH var centralt placeret i den store spiller på det offentlige arbejdsmarked, FTF, har fået sæde i FH's hovedbestyrelse, hvor han sammen med formand Grete Christensen og 1. næstforkvinde Anni Pilgaard repræsenterer Dansk Sygeplejeråd (DSR). John Christiansen er tillige formand for det syddanske regionsudvalg.

Endvidere deltager de syddanske kredsneestforkvinde/-personer i fire syddanske FH-sektioner, og de suppleres af tidligere kredsneestformand, Mads Dippel Rasmussen, i den sydfynske sektion. Ud over sektionerne foregår det lokale arbejde i kommunaludvalg, hvor DSR også er repræsenteret flere steder.

Kredsen prioriterer arbejdet i FH højt, da det åbner for indflydelse på blandt andet lønmodtageres vilkår samt uddannelses-, efteruddannelses- og trepartsområdet. I trepartsforhandlingerne mødes de faglige organisationer med landets toppolitikere for tage overordnede beslutninger om, hvordan det danske arbejdsmarked skal udvikle sig. ✿

ARBEJDSMILJØ:

OPRUSTNING

på flere fronter efter kaotisk periode

Kreds Syddanmark ansatte i fjor Britt Thorning Lind i en treårig projektstilling som arbejdsmiljøkonsulent for at styrke området og have en dedikeret fagperson til at stå i spidsen for at udfolde kredsens arbejdsmiljøprojekt.

Efter de senere års nærmest tumultariske forhold i sundhedsvæsenet fylder det psykiske arbejdsmiljø meget på sygeplejerskers arbejdspladser. Ikke ulig soldater, der befinder sig i krigszoner med død og ødelæggelse, befinder sygeplejersker sig blandt alvorligt syge mennesker. Forskning viser, at sygeplejersker er en af de faggrupper, der er i høj risiko for at blive langtidssygemeldt og ramt af PTSD på grund af øget risiko for vold og trusler, når de arbejder i frontlinjen.

Da sygeplejersker i foråret 2020 stod over for en ukendt sygdom, covid-19 og måtte iføre sig beskyttelsesdragter ved patientkontakt, blev yderligere en dimension føjet til det daglige arbejdspress.

I en tid med risiko for massetraume på både arbejdspladser og i hele samfundet er den lokale arbejdsmiljørepræsentant (AMiR) og tillidsrepræsentant (TR) vigtige. De tillidsvalgte har mange muligheder og værktøjer til deres rådighed, og kredsens har ressourcer til at understøtte det lokale arbejdsmiljøarbejde, blandt andet med øget information om handlemuligheder i forhold til det enkelte medlem og arbejdspladsens samlede arbejdsmiljøbehov. ✿

Styrket AMiR er en nøgleperson

Kredsen indledte i april 2021 et treårigt arbejdsmiljøprojekt, der udspringer af Dansk Sygeplejeråds (DSR) holdning til arbejdsmiljø, "Retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø", vedtaget på kongressen i 2018.

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMiR) er en nøgleperson, hvis rolle skal styrkes og synliggøres i samarbejdet om arbejdsmiljø.

For at kvalificere kredsens tilbud til AMiR er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt AMiR med det formål at opnå kendskab til AMiR's hverv, hvilke rammer og vilkår de har for arbejdsmiljøarbejdet, hvilke emner AMiR savner mere viden om, og hvilke ønsker de har til kredsens.

Undersøgelsen blev afsluttet i juni 2022 og den viser blandt andet, at 59 procent af respondenterne i høj grad oplever et velfungerende samarbejde med ledelsen om arbejdsmiljøarbejdet, men at manglende tid og stort arbejdspress går ud over opgaven. 60 procent har gjort brug af kredsens tilbud om støtte og kompetenceudvikling. Mange svarer, at de har brug for mere tid, også til kompetenceudvikling. Der er mange bud på arbejdsmiljøemner, som AMiR ønsker mere viden om, og nogle ønsker mere synlighed om, hvad DSR kan tilbyde til AMiR.

Andre fokusområder og pejlemærker i arbejdsmiljøprojektet er at styrke TRIO-samarbejdet (AMiR, TR og leder på samme arbejdsplads) om arbejdsmiljø, omsætte nationale arbejdsmiljøinitiativer på kredsens arbejdspladser, fremme forebyggende initiativer på arbejdspladsen og fremme det strategiske arbejdsmiljøarbejde. Det sidste skal foregå ved at inddrage arbejdsmiljøperspektiver i samarbejdsfora på alle niveauer, og ved at de tillidsvalgte sætter arbejdsmiljø på dagsordenen. Nationalt bliver der taget en række initiativer i disse år, blandt andet en bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø med ikrafttræden i november 2020, som blev fulgt op af Arbejdstilsynet med en vejledning om stor arbejdsmængde og tidspres i september 2021.



Britt Thorning Lind

"Det nye materiale er en landvinding for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at bekendtgørelse og vejledning kommer ud at virke for sygeplejersker på syddanske arbejdspladser. Derfor har det nye materiale været præsenteret og drøftet på møder med TR og AMiR rundt i kredsens samt på flere TR-kollegiemøder."

Britt Thorning Lind, arbejdsmiljøkonsulent ✿



Nye initiativer til at styrke

ARBEJDSMILJØARBEJDET

Arbejdsmiljøprojektet har affødt en række initiativer: To årlige temadage for TRIO-samarbejdet. En temadag i foråret 2022 med titlen "Inddragende forandringsprocesser" blev hurtigt overtegnet, og deltagerne oplevede at få gode og brugbare redskaber og inspiration med hjem. Desuden gav temadagen en styrkelse af TRIO-samarbejdet. Den næste TRIO-temadag bliver holdt 4. oktober med temaet "Konflikthåndterende kultur".

En møderække for AMiR én gang årligt, hvor AMiR bliver præsenteret for viden og redskaber til arbejds miljøarbejdet og får mulighed for erfaringsudveksling og netværksdannelse med andre AMiR fra lokalområdet. Første møderække bliver holdt fire steder i kredsens i september 2022.

AMiR og TR har mulighed for direkte sparring på mail og telefon med arbejdsmiljøkonsulent Britt Thorning Lind om forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøudfordringer.

AMiR vil få en stærkere stemme i at varetage kredsens politiske interesser i samarbejde med TR og den politiske ledelse. Derudover har kredsens faglige konsulenter og politiske ledelse et indgående kendskab til væsentlige nye landspolitiske arbejdsmiljøinitiativer.

Kredsen har et udviklingsforum for arbejdsmiljø bestående af flere fagligheder, der udpeger fokusområder og overordnet planlægger Kreds Syddanmarks indsats på ar-

bejdsmiljøområdet. 1. kreds næstforperson Camilla Duus Guldborg Smith og arbejdsmiljøkonsulent Britt Thorning Lind deltager derudover i Arbejdsmiljøpolitisk forum med repræsentanter fra de øvrige kredse og DSR centralt.



Camilla Duus
Guldborg Smith

"Med en projektperiode på tre år kan vi gå grundigt til værks. Det bygger på en ny tankegang, at vi fra kredsens vil understøtte AMiR på samme måde, som vi gør med tillidsrepræsentanter (TR). Vi ønsker at trække AMiR ind i TR-kollegiet og skabe ligeværdighed mellem de tillidsvalgte. Det er vores ambition, men vi er langt fra i mål endnu. Ikke alle AMiR er sygeplejersker, og det kræver en bearbejdning af holdninger at løfte deres anseelse i det faglige hierarki."

Camilla Duus Guldborg Smith, 1. kreds næstforperson,
Kreds Syddanmark ♣

KREDSENS ARBEJDSMILJØ- ARRANGEMENTER I 2022 RETTET TIL DET ENKELTE MEDLEM:

- Undgå omsorgstræthed og udbrændthed – februar i Vejen.
- Kirurgisk røg – marts i Odense og Esbjerg.
- Stress hos sygeplejersker – april i Fredericia.
- Fem skridt fra forråelse – september i Odense.

TILLIDSREPRÆSENTANTER:

UDDANNELSEN

af tillidsfolk bliver hele tiden forfinet

Dansk Sygeplejeråd, Kreds Syddanmark, har som en kerneopgave at ruste tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (TR og AMiR) bedst muligt til at løse de problemer, der optager medlemmerne. Foruden den obligatoriske uddannelse tilføjes løbende tilbud om at fordybe sig i områder, hvor behovet er særlig stort på den enkelte arbejdsplads.

Blandt de nye tilbud er kurser om den nye ferielov og de nye barselsregler med fokus på de aftaler, der er indgået inden for de to områder.

Alle nye tillidsvalgte gennemfører et uddannelsesforløb, som består af en introduktionsdag i kredsens efterfulgt af et grunduddannelsesforløb. Oven i kan de deltage i kurser og temadage.

Udgangspunktet er, at ny viden og færdigheder skal bruges og trænes i hverdagen for at komme medlemmerne til gavn. Vi vil fokusere på at tænke praksisnær læring

meget mere ind, så der bliver en øget bevidsthed om læring i og af praksis.

Kredsen mødes med TR og AMiR på forskellig vis, for eksempel ved kvartalsmøder og ved fællesmøder, hvor også ledere og kredsbestyrelsen deltager, samt ved TR-seminarer.

De indbyrdes relationer, erfaringsudveksling og netværk har stor betydning og styrker den enkelte tillidsvalgte i udførelsen af jobbet. Det kan du læse mere om i eksemplet herunder. ✿

TR på Fanø har brug for sparring og relationer

Kurt Lykke har været vidt omkring i faget, siden han blev uddannet i 1985 i Sønderjylland. Han flyttede som nyuddannet til Aarhus og arbejdede flere steder i fem år, inden han tog til Esbjerg, hvorfra hans kone stammer. Her var han i 10 år ansat i kommunen, inden han skiftede spor til psykiatrien, hvor han arbejdede i 20 år indtil 2021. I oktober samme år valgte han at blive ansat i en af landets mindste kommuner, Fanø, hvor han 1. april blev tillidsrepræsentant (TR). Det er det femte sted, han har bestridt en tillidspost som TR, hvis man da ikke lige regner gymnasiet og studieperioden med. Da var han også aktiv på sine medstuderendes vegne.



Kurt Lykke

”Med cirka 20 års erfaring som TR og FTR har jeg indtil videre sagt nej til at begynde forfra med grunduddannelsen. Men jeg vil gerne på opdateringskurser, blandt andet en faktadag med

workshops i september. Det er anderledes, at der i kommunalt regi er flere netværksfora end i regionen. Jeg er enkeltstående TR for 16 sygeplejersker og er med i TR-kollegiet i Esbjerg Kommune og i FTR-netværk for de vestlige kommuner i Syddanmark. Det er mest sparringsfora, hvor jeg deltager sammen med kredsens faglige konsulent, Lone Kingbo. Vi er en lille kommune med meget kort vej til beslutningstagere – min leder sidder højst 15 meter fra mig – og har jeg behov for at skabe relationer til, når vi skal forhandle.

Jeg synes, vi bliver bakket godt op af kredsen, der har mange tilbud til tillidsvalgte. Tilbage i Aarhus-tiden var det vigtigste, hvordan organisationen var bygget op, samt fagforeningens historik. I vore dage ligger hovedvægten på, at vi skal have redskaber, så vi kan bistå kolleger og forhandle. Tilgangen er mere offensiv end i 80'erne, og det er også nødvendigt, for politikerne lytter jo ikke efter.”

Kurt Lykke, TR for sygeplejersker i Fanø Kommune ✿

DET MULIGES KUNST

var ikke nok for sygeplejerskerne

Overenskomstforhandlingerne, OK21, kunne dårligt foregå på en mere bizar baggrund. Dansk Sygeplejeråd (DSR) formand, Grete Christensen, betegnede det på forhånd som med corona som blind passager, både i forhold til de fysiske forhandlinger og vel også oven på de store omorganiseringer, som dele af sundhedsvæsenet havde gennemført på rekordtid i foråret 2020.

Den største arbejdsgiver, Danske Regioner, spillede midt i december ud med sine krav, der tog udgangspunkt i en svækket verdensøkonomi og usikkerheden om den private sektors udvikling. Der var ikke noget stort spillerum.

Over for det stod Forhandlingsfællesskabet for 571.000 offentligt ansatte med DSR som et toneangivende medlem. DSR gik efter så store procentvise lønstigninger som muligt og øget beskyttelse af friheden. Det sidste stod i kontrast til arbejdsgivernes krav om øget fleksibilitet.

Generelt var forventningerne blandt sygeplejersker høje oven på den megen anerkendelse, de havde fået i coronaens første år. Trafikken på sociale medier var tæt, og nye grupperinger opstod uden om DSR med det formål at fyre yderligere op om forhandlingerne.

Sygeplejerskerne sagde nej to gange

Da resultatet på først det regionale område og dernæst det kommunale forelå i slutningen af februar 2021, en lønstigning på 5,02 procent over tre år, blev det anbefalet af den politiske ledelse i Kreds Syddanmark. Resultatet blev godkendt i Sundhedskartellet, men forkastet af DSR's medlemmer med en snæver margin, 47,3 procent mod 46,5 procent, hvorefter forhandlingerne overgik til Forligsinstitutionen.



John Christiansen

"Vi var ærlige om, hvad min og kredsbestyrelsens (KB) opfattelse af situationen var, og hvad resultatet af at gå i Forligsen kunne blive. De fleste af vore medlemmer mente noget andet. Det gode ved demo-

kratiet er, at så var der et nyt udgangspunkt, som vi satte os i spidsen for. Det havde vi ingen problemer med."

John Christiansen, kredsformand, Kreds Syddanmark

Mæglingsforslaget forelå 18. maj og indeholdt den samme lønramme, som de øvrige organisationer havde accepteret, og dertil en række tilføjelser. Blandt dem var, at regeringen nedsætter en lønstrukturkomité, et introduktionsforløb for alle nyuddannede sygeplejersker i regioner blev knæsat, og at en specialuddannelse i borgernær sygepleje var vigtig for at sikre kvaliteten i kommunerne. Som ved forhandlingsresultatet fra februar blev mæglingsforslaget anbefalet af både DSR's politiske top og den syddanske kreds.

Sygeplejerskernes tale var endnu tydeligere, da resultatet af urafstemningen forelå i juni. To ud af tre sygeplejersker, 66,7 procent, stemte mæglingsforslaget ned, og en konflikt kunne bryde ud få dage senere, 19. juni. Frustrationen og vreden over det opnåede resultat var udtalt blandt medlemmerne.

Regeringsindgreb skabte vrede

I midten af august meddelte både DSR-formand Grete Christensen og modparten, at de ikke så nogen løsning ved forhandlingsbordet og ikke så andre muligheder end et regeringsindgreb. Et flertal i Folketinget vedtog 27. august at ophøje mæglingsskitten til lov og gjorde dermed en ende på den 10 uger lange strejke, den længste i DSR's historie. Regeringsindgrebet skabte ny vrede blandt medlemmerne, der kvitterede med de mest omfattende, overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i historien.

Kredsen har måttet håndtere en række sager om lønafregning under konflikten. Det skabte besvær og frustrationer hos medlemmer, der var udtaget til strejke, og som i en periode skulle have udbetalinger for udført arbejde fra deres arbejdsgiver og udbetalinger fra den såkaldte strejkekasse. Hensigten var at give strejkens frontfolk, både de regionalt og de kommunalt ansatte, de bedste betingelser, og kredsen beklager, at de havde problemer med at opnå den rigtige løn fra de to kilder.

Interessen samler sig nu om, hvad lønstrukturkomiteen mod slutningen af året når frem til. Forventningerne er store, men det vil ikke være realistisk at imødekomme alle

krav om ligeløn på én gang. Derimod vil det være rimeligt at forvente en plan for, hvordan en mere retfærdig lønudvikling for offentligt ansatte kan tilrettelægges i de

kommende år. Samfundet har ikke råd til at undlade at løse et problem, der gør det svært specifikt at rekruttere og fastholde sygeplejersker i det danske sundhedsvæsen. ♣

ALVORLIGE BUDSKABER

afleveret med et smil

Sommeren 2021 vil stå tilbage som en af de mest aktive og aktivistiske perioder i kredsens levetid. Tusindvis af sygeplejersker sang, klappede, tegnede, vinkede, debatterede og demonstrerede, mens den 10 uger lange konflikt varede og skabte stadig større virkninger på syddanske sygehuse og i kommuner.

Enhver mellemstor eller stor by med respekt for sig selv havde en konfliktafé, hvor medlemmer samledes flere gange om ugen for at manifestere sammenholdet og planlægge den næste meget synlige aktion. Torve, broer, store vejkryds og andre centrale steder blev udgangspunkt for aktioner og vel at mærke uden at brænde broer.

De alvorlige budskaber blev afleveret med et smil, og den gode stemning blev bevaret, også fordi det gjaldt om ikke at tabe opinionen og den opbyggede velvilje fra indsatsen under coronaperioden. Der blev ikke kastet med brosten, men malet på sten, og de blev med slagkraftige budskaber placeret strategiske steder, hvor mange mennesker havde deres gang. Det lykkedes også at få tre regionspolitikere til at stille op i kredskontorets lokaler på Vejlevej i Fredericia, hvor de mødte 90 kamplystne sygeplejersker.

Men størst var stormødet 15. juli 2021 på Sygeplejehistorisk Museum i Kolding, hvor anslået 500 sygeplejersker fra nær og fjern samledes på plænen ned mod Kolding Fjord for at lytte til landsformand Grete Christensen og kredsformand John Christiansen – og frem

for alt nyde hinandens selskab. Kampånden var intakt i en konflikt, hvis udløbsdato ingen kendte, og appetitten på grillpølser var så stor, at både Hotel Koldingfjord og flere nærliggende supermarketers lagre blev tømt.

Ulige kamp om opmærksomheden

Overordnet var entusiasmen naturligt størst blandt de sygeplejersker, der var udtaget til strejke, for deres fagfæller havde nok at gøre med at passe deres arbejde, og nødberedskaber blev løbende udvidet, fordi de strejkende ikke kunne undværes. I flere byer blev sygeplejersker, der mødte for at passe deres job, klappet på arbejde af strejkende kolleger.

Kampen om opmærksomheden foregik fra begyndelsen med EM i fodbold og herrelandsholdets genrejsning efter Christian Eriksens hjertestop, og siden fulgte Tour de France, OL i Tokyo, naturkatastrofer i Centraleuropa og store politiske begivenheder i Afghanistan og andre brændpunkter. Der var kamp om nyhedsfladen på tv-stationerne, og sygeplejerskernes budskaber trængte ikke altid igennem.

Efterhånden som konflikten varede ved, sporede en tydelig træthed blandt mange medlemmer, især de ikke-udtagne til strejke, og mange ønskede sig tilbage til normaliteten. Folketingets indgreb den 27. august blev på trods heraf et antiklimaks og mødt med skuffelse og vrede af mange medlemmer. Løftet om en lønstrukturkomité oven i en lønstigning på 5,02 procent over tre år formildede på ingen måde stemningen. ♣



Derfor stemte Anne-Mette nej - hun er bekymret

Anne-Mette Andersen arbejdede i 19 år i lederstillinger på VITA, intensiv for hjerte-, lunge- og karpatienter, på Odense Universitetshospital (OUH), indtil hun for seks år siden valgte at blive basissygeplejerske på COPA, det centrale opvågningsafsnit. Med sin fortid som afdelingssygeplejerske og oversygeplejerske har hun ikke den oplagte profil til at underkende det resultat, hendes forhandlere i Dansk Sygeplejeråd (DSR) ad to omgange nåede frem til ved OK21. Men den 65-årige sygeplejerske med snart 44 år i faget var ikke i tvivl.



Anne-Mette Andersen

ude at demonstrere og hængte en rød trøje på Aman-

"Jeg hævdede mig lidt op i helikopterperspektivet, for jeg er bekymret for det danske sundhedsvæsen. Efter covid-19-perioden troede jeg, at der måtte være et vindue til at sikre, at vi kan rekruttere og fastholde sygeplejersker, og at vi kan få bedre arbejdsforhold. Nogle sagde til mig: Hvordan kan du da tro det? Men jeg var naiv, gik all-in, var

da-skulpturen i min hjemby, Kerteminde. Da vi midt i et fakkelloptog i Svendborg fik meldingen om, at Folketinget havde grebet ind, sagde jeg spontant til de andre: Nu går jeg ud og "drikker mig i hegnet"? De gør du da ikke? Sagde de andre, og det blev da også ved truslen. Men frustreret var jeg. Sygeplejersker får for lidt i løn, og jeg kunne ikke stemme ja.

Min afdeling blev udtaget til strejke, så jeg har betalt prisen og kunne ikke holde ferie. Og så gik der totalt ged i vores løn, hvilket var træls. Det var ikke til at tjekke op på, og vi måtte have en tæt kontakt til vores TR. Jeg er i en afdeling med et meget stabilt personale, men i perioden fra august til februar valgte 14-16 af cirka 50 sygeplejersker at stoppe. Nogle gik over i hjemmeplejen, andre tog orlov, og nogle tog til Norge. Der var en ekstremt frustreret stemning. Nu er vi på plads igen, for vi kan stadig rekruttere, men sådan er det ikke på alle afdelinger. Min bekymring er vokset siden strejken, i den grad. Senest fik vi tallene for den manglende tilgang til uddannelsen, som kun gør det hele værre."

Anne-Mette Andersen, sygeplejerske på COPA, OUH ❀

Laurits satte strøm til konflikten

Laurits Bache, 62 år, opgav for et par år siden at fortsætte som sygeplejerske. En arbejdsskade efter løft af en tung patient i psykiatrien for år tilbage var den udløsende faktor, men han var også ramt af diabetes og frem for alt udbrændthed. I stedet kastede han sig som under konflikten i 2008 over musikken, skrev kampsange, spillede guitar og indspillede "Til kamp for ligeløn", "Den løn, jeg er værd" og "No is the answer" på YouTube-videoer. Som tredje generation i en fynsk spillemandsfamilie lå det lige for.

"Men stemningen har været en helt anden end i 2008. Rigtig mange sygeplejersker havde mistet troen på, at den faglige kamp i DSR nyttede noget, og der opstod forskellige Facebook-grupper, hvor vreden og frustrationerne fik frit løb. Jeg fik indtryk af, at det slet og ret handlede om decideret personlig overlevelse. Faget var i krise. Mange sygeplejersker var – ligesom jeg selv – gået ned med udbrændthed, stress og depression samt andre arbejdsrelaterede belastningstilstande. Magtesløsheden i forhold til at opnå resultater i den faglige kamp førte til en splittelse mellem DSR og de sygeplejersker, der mente, at vi blev tvunget til at gå nye veje. Der taltes blandt andet en del om kollektiv opsigelse. Jeg selv fik tilbud om at gå på tv med sang og budskab, men afstod, da jeg lidt stod med et ben i hver lejr.



Aktuelt har jeg endnu en sang i støbeskeen, som KUN udgives, hvis vi får indrømmelser i form af bedre løn og arbejdsvilkår. Man finder ikke en mere pligttopfyldende, loyal og sej arbejdsgruppe end sygeplejersker – og det tillader jeg mig som forhenværende sergent og politibetjent at mene. Arbejdet i sygeplejen er på mange måder mere krævende end i de mere maskuline fag. Sygeplejerskernes kamp er også en kvindekamp, og jeg undrer mig til stadighed over, hvilket menneskesyn der ligger bag forskelsbehandlingen på mænd og kvinder?"

Laurits Bache, sygeplejerske på førtidspension, Svendborg ❀

ØKONOMI:

CORONA OG OK21

trak i hver sin retning

Kredsens økonomi har været udsat for adskillige, modsatrettede omvæltninger i de seneste to år. Bundlinjen er, at vi fortsat har en sund økonomi, og at egenkapitalen er vokset i beretningsperioden. At opbygge kapital er ikke noget formål i sig selv, da vores midler skal ud at arbejde blandt medlemmerne.

Først gjorde nedlukninger i coronaperioden det umuligt at gennemføre en række planlagte, fysiske arrangementer, og det var ikke muligt at bruge de penge, der var tiltænkt medlemsaktiviteter. Dernæst kom den 10 uger lange konflikt som led i OK21, og kredsens valgte at bruge midler til at støtte begivenheder, møder og happenings i store dele af Syddanmark. Anden økonomisk støtte kom fra den centrale strejkekasse.

Sygeplejekonflikten har skabt røre i medlemskredsen, og et antal sygeplejersker har valgt at melde sig ud i skuffelse over, at DSR ikke via forhandling var i stand til at løfte lønnen til et højere niveau. Ligesom arbejdspladserne i sundhedsvæsenet gør en stor indsats for at rekruttere og fastholde medarbejdere, agter vi tilsvarende at gå i dialog med udmeldte medlemmer for at få dem tilbage i fællesskabet. DSR er medlemmerne, og hver eneste udmeldelse er et tab for os alle.

På kort sigt vil det kræve øget opmærksomhed om indtægter og udgifter, da kontingentet fra medlemmerne er vores største økonomiske aktiv. Det vil dog ikke indebære, at det høje niveau for medlemstilbud bliver svækket. Vi vil fortsat være der for den store medlemskreds. ✿



KOMMUNIKATION:

HVORDAN

når vi bedst det enkelte medlem?

Aldrig har DSR, Kreds Syddanmark, været i kontakt med så mange medier som under den 10 uger lange konflikt i sommeren 2021, og aldrig har kredsens markeret sig så meget på sociale medier som i samme periode. Paradoksalt nok har medlemmerne samtidig efterlyst mere synlighed.

Den tilsyneladende modsætning kan delvis forklares med, at sygeplejersker bruger en række platforme at kommunikere på, ofte i grupper og netværk, og for kredsens er det en nærmest umulig opgave at være aktiv i alle de tråde, hvor medlemmerne udveksler synspunkter og giver deres holdning til kende. Konflikten har vist, at engagementet er stort, når meget står på spil, og et helt fags løn- og arbejdsvilkår får stor opmærksomhed.

Kredsens opfordrer medlemmer med en holdning til, hvordan kredsens kan optimere sin kommunikation – både i indhold, timing og omfang – til at kontakte os direkte, så eventuelle frustrationer kan nå frem til os. DSR centralt er på vej med nye platforme til kommunikation, og regionalt ønsker vi at gå samme vej ud fra en erkendelse af, at det er en nøgleindsats at have en tæt kontakt med både det enkelte medlem og sygeplejersker som gruppe.

Bonusinfo: Kredsformand John Christiansen gav fem interviews i sin sommerferie, det ene fra en skov i Harzen. Moderne kommunikationsmidler kender ingen grænser, og ferien er ikke hellig, når situationen kalder på en kommentar fra nøglepersoner. ✿



DANSK SYGEPLEJERÅD,

Kreds Syddanmark

Dansk Sygeplejeråd er opdelt i fem kredse, der følger de fem danske regioner, samt et hovedkontor (Kvæsthuset) i København. En kreds består først og fremmest af medlemmer, tillidsvalgte og et kredskontor. Her kan du læse om alle tre grupper.

Medlemmer

Der er cirka 16.000 medlemmer i Kreds Syddanmark. De er beskæftiget forskellige steder inden for Region Syddanmarks grænser. I de 22 kommuner, på 5 sygehusenheder: Odense Universitetshospital, Sygehus Lillebælt, Sydvestjysk Sygehus, Sygehus Sønderjylland, i Psykiatrien eller er privatansatte, statsansatte studerende eller seniorer. Enkelte vil også være noget indimellem. Herunder kan du se fordelingen:

Tillidsvalgte

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter
Tillidsrepræsentanterne (TR & FTR) repræsenterer medlemmerne direkte på arbejdspladserne, og kæmper i dagligdagen for sygeplejerskernes løn og ansættelsesvilkår. De kaldes de arbejdspladsnære politikere i Dansk Sygeplejeråd. Tillidsrepræsentanterne samarbejder i dagligdagen med kredsens politiske ledelse og de faglige konsulenter.

Arbejdsmiljørepræsentanternes (AMiR) opgave er at sætte fokus på sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Kredsen understøtter arbejdsmiljørepræsentanterne blandt andet med en arbejdsmiljøkonsulent på kredskontoret.

Der er i alt cirka 250 tillidsrepræsentanter og cirka 300 arbejdsmiljørepræsentanter. De er alle en del af det beredskab, der forebygger og træder til, når et medlem har behov for vejledning på store og mindre udfordringer i livet; fx skal tiltræde en ny stilling, kommer i klemme ansættelsesretligt eller bliver syg- og alt det ind imellem.

Politisk ledelse

Kreds Syddanmark har en politisk ledelse, der består af en kredsformand, og fire kreds næstforpersoner/-kvinder. De fem er hver især politisk ansvarlige for et område i kredsen. Det er de i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne og de faglige konsulenter. Nedenfor kan du se, hvilke områder de hver især har, udover de mange faste opgaver tilknyttet en forperson og en forpersonsgruppe:



John Christiansen, kredsformand

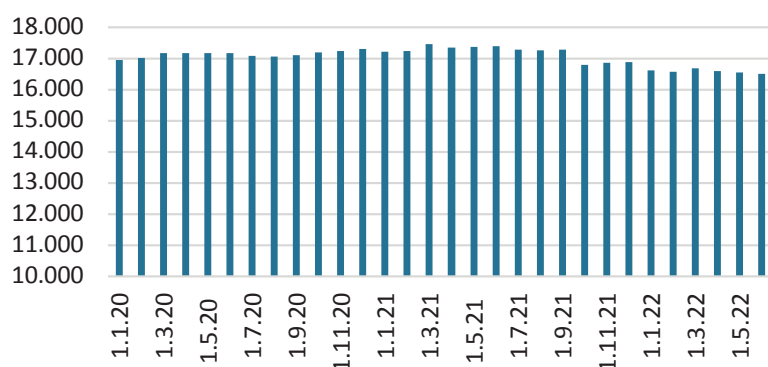
Ansvarsområder: Dansk Sundhedstjeneste i Sydslesvig, Privatområdet, SLS, Staten, Uddannelsesområdet



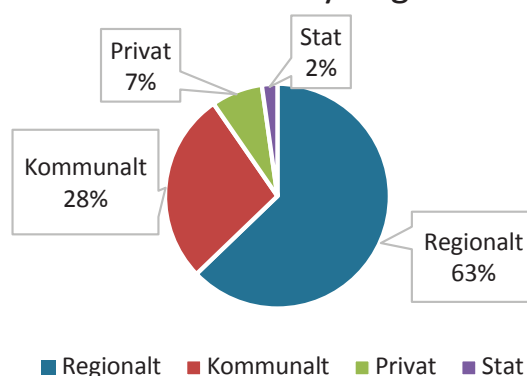
Camilla Duus Guldberg Smith, 1. kreds næstforperson

Ansvarsområder: Faaborg-Midtfyn Kommune, Gighospitalet Gråsten, Haderslev Kommune, Svendborg Kommune, Sygehus Sønderjylland, Sønderborg Kommune, Tønder Kommune, Ærø Kommune, Aabenraa Kommune

Antal medlemmer 2020-2022



Ansættelsesmyndighed





Billedet er fra kongressen i maj 2022, hvor der også var enkelte suppleanter med.



**Helle Kruse Hansen,
kredsnæstforkvinde**

Ansvarsområder: Fredericia Kommune, Kolding Kommune, Middelfart Kommune, Psykiatrien i Region Syddanmark, Regionshuset i Vejle, Socialpsykiatri, Sygehus Lillebælt, Vejen Kommune, Vejle Kommune



**Louise Gjervig Lehn,
kredsnæstforperson**

Ansvarsområder: Billund Kommune, Esbjerg Kommune, Fanø Kommune, Friklinikken i Region Syddanmark, Hospice i Region Syddanmark, Sydvestjysk Sygehus, Varde Kommune



**Anja Skovgaard Nissen,
kredsnæstforkvinde**

Ansvarsområder: AMK Vagtcentralen, Assens Kommune, Kerteminde Kommune, Langeland Kommune, Nordfyns Kommune, Nyborg Kommune, Odense Kommune, Odense Universitetshospital

Kredsbestyrelse

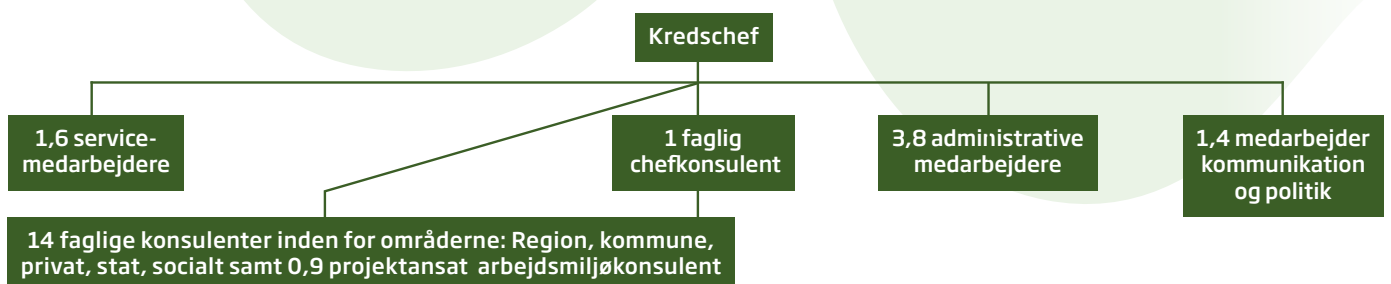
Kreds Syddanmark har også en kredsbestyrelse. Bestyrelsen består af kredsbestyrelsesmedlemmer, som er sygeplejersker, der enten bor eller arbejder i kredsen og som alle er direkte valgt af medlemmerne i Syddanmark. Kredsbestyrelsen mødes cirka 10 gange om året og udgør sammen med de andre kredses bestyrelser Dansk Sygeplejeråds kongres.

Kredsformanden samt 1. kredsnæstforperson er desuden medlemmer af Dansk Sygeplejeråds 15 personer store hovedbestyrelse.

Kredskontoret

Kredskontoret består udover den politiske del også af medarbejdere. De ansatte medarbejdere arbejder for at realisere de politiske beslutninger, hvori et afgørende led er at rådgive og vejlede medlemmerne. I det daglige vil det derfor især være de faglige konsulenter, du som medlem møder, enten på arbejdspladsen fx som bisidder ved samtaler, i samarbejde med tillidsrepræsentanten, eller hvis du ringer til telefonvagten for rådgivning om ansættelsesforhold, jobsamtaler, sygdom eller andet.

Kredskontoret modtager over 100 opkald per uge, hvoraf den største del er spørgsmål til de faglige konsulenter. Hertil kommer et betydeligt antal henvendelser via mails. ❀







MANGEL PÅ SYGEPLEJERSKER:

Den forudsigelige katastrofe har VÆRET LÆNGE UNDERVEJS

Ledigheden blandt sygeplejersker har i årevis været et fast element i denne skriftlige beretning. Den lå i første halvår af 2022 i gennemsnit på blot 0,7 procent i Region Syddanmark, og blikket rettes i stedet mod den udtalte mangel på sygeplejersker, som synes at vokse i de kommende år.

Kredsen har længe arbejdet for, at regionens to professionshøjskoler kan udvide optaget af studerende i de byer, hvor sygeplejerskeuddannelsen er placeret. Det er lykkedes. Til gengæld har færre unge lyst til at uddanne sig inden for faget, en tendens, der har været siden 2015 og med stigende kraft.

Demografien med langt flere ældre og plejekrævende borgere samt faldende ungdomsårgange og planerne for udviklingen af sundhedsvæsenet vil kræve flere kompetencer, og det vil kræve bedre vilkår og bedre løn at fastholde sygeplejersker i jobbet. Ligesom i andre regioner arbejder vi for, at flere af medlemmerne arbejder på fuld tid, også for at de senere i livet er sikret en pension på linje med deres kolleger på de højere timetal. Men vi må erkende, at der er en grund til, at sygeplejersker har valgt at arbejde på et nedsat timetal, og at det er et langt, sejt træk at ændre på.

Vi ser, at ledelser på især sygehuse må træffe nye valg og lade andre faggrupper løse opgaver, som sygeplejersker naturligt har varetaget, for eksempel også et betydeligt antal socialpædagoger i psykiatrien. På nogle områder giver det mening at overlade funktioner til andre faggrupper, for eksempel særlige rengøringsopgaver, mens mere specialiserede sygeplejeopgaver ikke kan overlades til andre uden tab af kvalitet.

I det følgende kan du læse, hvordan personer med forskellige roller i sundhedsvæsenet vurderer manglen på sygeplejersker, hvilke konsekvenser den har, og hvordan den kan afhjælpes. ❀



Sygeplejedirektøren: Vi er sammen om det her

Sygeplejefaglig direktør på Sydvestjysk Sygehus (SVS) Charlotte Mose Hansen kan ikke registrere store forskudninger i antallet af opslåede stillinger og antallet af ansøgere i de senere år. Men hvis hun spørger chefsygeplejerskerne på anæstesi, intensiv, fælles akutmodtagelse (FAM) og specialområder, er hun ret overbevist om at få svaret, at det er blevet vanskeligere at rekruttere. SVS er under pres på linje med andre sygehuse, og Charlotte Mose Hansen anser det for en samfundsopgave at medvirke til at sikre, at disse kritiske områder har tilstrækkeligt personale. Alle må bidrage.



Charlotte Mose Hansen

”Vi har en arbejdsgruppe i regionen, hvor vi ser på, hvordan vi kan rekruttere medarbejdere til områderne anæstesi og intensiv og få folk til at blive. Vi er alle optaget af at skabe en god og attraktiv arbejdsplads og et godt arbejdsmiljø, og vi er nødt til at se det i en helhed, også med kommunerne. Jeg er overbevist om, at vi i fællesskab kan lave bedre og smidigere patientforløb. Vi ser frem mod et sundhedsvæsen med sundhedsklynger og -huse, og vi skal være gode til at få de mest raske patienter og borgere ud i dem. I Region Syddanmark har vi en fuldtidspolitik, og på SVS interesserer vi os for medarbejdernes engagement i den retning i håb om,

at flere vil arbejde fuld tid. Vi arbejder også på at prioritere medarbejdernes arbejdsopgaver skarpere. Fysioterapeuter og farmakonomer arbejder med opgaver, der tidligere blev udført af sygeplejersker, og på FAM hjælper en service-medarbejder til på stuerne med opgaver, der før lå i plejedelen. Også blanding af antibiotika kan ligge hos andre faggrupper, hvilket vil kunne frigøre mindst fem stillinger.

En af vore store satsninger for at øge trivslen er uddannelse i compassion (at bekymre sig om andre mennesker, red.) for alt personalet på SVS. Vi har gode resultater, og som eksempel kan jeg nævne, at et hold på 20 sygeplejersker i FAM har gennemført et forløb over otte uger med to timers undervisning om ugen – og er meget glade for det. Vi finder det vigtigt at prioritere indsatsen for medarbejdernes trivsel og bestemt også patienternes opfattelse af at være indlagt. Til emnet hører selfcompassion, at man kan tage sig bedre af sig selv. Compassion indgår også i en ny sygeplejerskeuddannelse på forsøgsbasis, hvor de studerende bliver tilknyttet en stamafdeling under hele deres uddannelse og dermed opnår et bedre tilhørsforhold til deres arbejdsplads. Forsøget foregår i samarbejde med UC Syd, og vi venter, at det første hold på 20 studerende begynder i foråret 2023. Vores håb er, at det kan give sygeplejestuderende et bedre tilhørsforhold til klinikken og mindske frafaldet på uddannelsen.”

Charlotte Mose Hansen, sygeplejefaglig direktør på Sydvestjysk Sygehus ❀

Fællestillidsrepræsentanten: Det er rigtig svært

For fællestillidsrepræsentant for 3.300 sygeplejersker og radiografer på Odense Universitetshospital (OUH) Betina Iroisch Kristensen har regeringens aftale med Danske Regioner i januar 2020 om at ansætte 1.000 flere sygeplejersker på landets sygehuse primært haft signalværdi. I det store billede batter det ikke ret meget. De gode hensigter ramte i årene med bevilling af 300 millioner kr. i 2020 og 600 millioner kr. i 2021 muren, den stigende mangel på sygeplejersker. Tal fra Sundhedsdatastyrelsen viste i foråret 2021, at der blot var ansat 211 flere sygeplejersker på landsplan sammenlignet med samme periode i 2019.



Betina Iroisch Kristensen

”Det er en vigtig dagsorden at rekruttere og fastholde sygeplejersker, men det er bare rigtig svært. På OUH nedsatte vi i september 2021 en taskforce med henblik på at invitere andre faggrupper ind til at overtage nogle af sygeplejerskernes opgaver. Serviceassistenter har overtaget flere opgaver, blandt andet rengøring, og vi har succes med at få

farmakonomer til at dosere medicin til indlagte patienter på afdelingerne. De er knivskarpe på substitutionspræparater, mens vi selv fortsat skal hælde op til akutte patienter. Spørgsmålet er, om der følger ressourcer med, når man afgiver opgaver. Og så må der være et minimum af sygeplejersker med ansvar på den enkelte afdeling. Hvad angår de 1.000 ekstra sygeplejersker – to gange 107 i Region Syddanmark i 2020 og 2021 – kan vi se, at der er en lille stigning i antallet af sygeplejersker. Det er svært at opgøre, for når man ansætter, så tager man alle ansøgere, der er et stort mørketal, og vi har ikke overblik over antallet af vakante stillinger. Vi har cirka 3.000 sygeplejersker fordelt på 43 TR-områder på OUH, og de ekstra sygeplejersker vil ikke en gang være én pr. afsnit. Det handler mere om signalværdien om, at man gerne vil tilføje flere sygeplejersker til sygehusene. Vi har områder, der kan rekruttere, for eksempel operationsområdet og de fleste ambulatorier. Fra 1. september har sygeplejersker i ambulatorier dog skullet have en tredjedel af arbejdstiden i sengeafsnit, og hvad gør det ved rekrutteringen? Værst med rekrutteringen ser det ud i sengeafsnit, intensiv, fælles akutmodtagelse og visse ambulatorier.”

Betina Iroisch Kristensen, FTR for 3.300 sygeplejersker og radiografer på OUH ❀

Uddannelseschefen: Ansøgertal er en katastrofe

Uddannelseschef for sygeplejerskeuddannelserne i Svendborg og Vejle Britta Bang har smidt de uddannelsespolitiske fløjshandsker og foretrækker at kalde den massive tilbagegang i ansøgerfeltet ved dets rette navn for at råbe politikere, Danske Regioner og KL op. Når de om tre et halvt år skal bruge en ny sygeplejerske, vil der skønsvist være 35 procent færre af dem fra uddannelsen i Vejle og 39 procent færre i Svendborg. Det vil skrive sig ind i en virkelighed, hvor der i forvejen er flere og flere vakante stillinger på sygehuse og i kommuner.

Da Professionshøjskolen UCL 28. juli gjorde boet til september-holdet op, var 94 studerende blevet optaget til 102 pladser i Vejle, 38 til 48 pladser i Svendborg og 135 til 142 pladser i Odense. Samlet var det en tilbagegang i ansøgertallet på 22 procent. Standby-listen er i modsætning til tidligere tom. Søgningen til februar fremkaldte besludte kuldegysninger hos uddannelseschefen. Her har 57 søgt 136 pladser i Vejle, og 15 har søgt 48 pladser i Svendborg.



Britta Bang

"I forhold til, at vi i forvejen uddanner i underkanten af, hvad der er behov for, er tallene noget nær en katastrofe. Vi kunne håbe på, at de optagne er mere afklarede, fordi

deres valg af uddannelse er sket på trods. Ansøgerne er kvalificerede, og de fleste har uddannelsen som første prioritet, og vi kan håbe på et mindre frafald end tidligere. Årsagerne til faldet er komplekse. Evalueringerne viser, at vi har en relevant og god uddannelse, og rigtig mange unge har lyst til at arbejde i sundhedsvæsenet, eksempelvis som sygeplejerske. Men det betyder noget, at det er et fag, som er ramt af ulighed i løn, og at fagligheden dagligt er under pres. Hvis man så også har andre uddannelsesinteresser, som eksempelvis bygningskonstruktør eller folkesundhed, og både start- og livslønnen er noget højere der, og arbejdsmiljøet er mindre presset, så vælger man det.

Jeg håber på politiske reformer, der i langt højere grad vil understøtte uddannelse, løn og arbejdsvilkår for de professionsfaglige medarbejdere, som er på centrale videns- og fagspecifikke områder i vores velfærdssamfund. Ellers er jeg bange for, at den grundlæggende samfundskontrakt står på spil, og vi kommer til at afvikle fundamentet for vores velfærdssamfund. Gør man ikke noget, vil vi i fremtiden ikke have pædagoger nok til at passe vores børn, lærere nok til at undervise dem eller sygeplejersker nok til den pleje og behandling, vi udfører nu".

Britta Bang, uddannelseschef, Afdeling for Uddannelserne til sygeplejerske i Svendborg & Vejle ♣

SLS-næstforpersonen: Politikerne må på banen

Nyvalgt næstforperson i Sygeplejestuderendes Lands sammenslutning (SLS) Maja Villadsen Laibjörn har i forretningsudvalget tidligere haft ansvaret for den syddanske region, og hun deler den stærke bekymring, uddannelseschef Britta Bang giver udtryk for herover. Hun færdiggjorde i juni sin uddannelse på Via University College i Horsens og havde sin sidste praktik i psykiatrien, hvor arbejdsvilkårene ligesom i somatikken var hårde og præget af mangel på kolleger.



Maja Villadsen Laibjörn

"Da jeg begyndte på uddannelsen, var der ikke meget fokus på den manglende sammenhæng mellem ansvar og løn, men når man mærker presset og det store ansvar, sygeplejersker må påtage sig, bliver det tydeligt. Sygeplejersker har været gode til at gøre opmærksom på, hvordan der er på den anden

side, og politikerne har ikke gjort noget for at rette op på forholdene. Dette kalder ikke på handling fra DSR eller SLS, det er politikerne, der må vågne op. Unge vælger ud fra det ansvar og den løn, de bliver budt, og når det er svært at gøre noget ved arbejdsvilkårene, så må der ske noget med lønnen, så flere får lyst til at søge ind i dette fag.

Jeg så også gerne mere fokus på, at man kan udvikle sig inden for faget, for eksempel med en specialuddannelse, kandidat eller ph.d. Du kan altid specialisere dig, og du er aldrig låst fast. Jeg synes, skolerne er blevet mere opmærksomme på at skabe et attraktivt studiemiljø. Man spørger de studerende, hvad der skal til, og hvad der gør undervisningen bedst mulig. De bruger os mere, fordi de kan se, at vi brænder for faget."

Maja Villadsen Laibjörn, næstforperson i SLS ♣

UDDANNELSE:

FRA PRAKSISCHOK til selvstændige sygeplejersker

Det begyndte som et projekt med få studerende i begyndelsen af 2020, og nu er det endt som måden, man uddanner sygeplejersker på i hele Sygehus Sønderjylland (SHS). I september 2022 indledte 18 studerende fordelt på en række afdelinger et seks en halv uger langt forløb på 7. semester, hvor de arbejder langt mere selvstændigt og med et ansvar, der er så tæt på dagligdagen som færdiguddannet sygeplejerske, som de overhovedet kan komme. Projektet foregik i samarbejde med UC Syd, og titlen, "Projekt fra studerende til sygeplejerske", siger med få ord, hvilken svær overgang det skal lette.



Gitte Rauschenberg Hansen

"Vi kan mærke på de nyuddannede, der har gennemgået forløbet, at de er mere klar. De får stadig otte ugers introduktion i det nye job, men nu foregår det på et andet niveau. Professionshøjskolerne tilrettelægger den kliniske del af uddannelsen forskelligt, men tendensen er flere uger sidst i uddannelsen. Hvor de næsten færdige sygeplejersker tidligere mest havde tanker på bacheloren, er de nu i en praktik, hvor de indgår på lige fod med uddannede kolleger. De har en fast ugeplan, de har egne patienter, og de oplever et praksisfællesskab med deres kolleger om ikke kun det faglige, men også som personer. At danne relationer omfatter ikke kun den kliniske vejleder, men hele afdelingen. Der er skabt en forudsigelighed i, hvilke opgaver de har, og det giver tryk."

Gitte Rauschenberg Hansen, læringskoordinator,
Medicinske Sygdomme SHS

Næsten færdige sygeplejersker

Medicinske Sygdomme i Sønderborg og Kirurgi, Sengeafsnit A i Aabenraa, var foregangsafdelingerne i projektet. Oversygeplejerske i kirurgien Karen Frandsen deler vurderingen af, at de nyuddannede sygeplejersker er langt bedre rustet, når de var været igennem 7. semester-forløbet.

"Vi betragter dem som kliniske sygeplejersker, de mangler "bare" en bachelor. Normalt er det et chok for dem at opleve, hvor stort et ansvar de har, men på 7. semester



giver vi dem redskaber til at skabe sig overblik, strukturerer, prioritere og uddelegere, når de har en gruppe på fire til syv patienter. De bliver fortrolige med vores logistiske redskab, Cetrea-skærmen, og de har en lommesejdel, hvor de kan notere opgaverne. Hver formiddag holder vi en timeout, hvor alle mødes for at få et overblik over, hvor langt vi er med opgaverne, og om nogen har brug for hjælp. Fra 7. semester går der en klar rød tråd til det otte ugers introduktionsforløb. Ugeplanen er udformet på akkurat samme måde, og alle får den nødvendige basisviden om opgaverne, og hvilke sygdomme vi behandler på afdelingen. Det er meget vigtigt, at der hele tiden er kolleger til rådighed at spørge til råds, da det har så stor betydning for læring og læringskurve at være en del af et kollegaskab. Det er nemmest at bede om hjælp, hvis man er tryk ved og har tillid til sine kolleger. Det hele er meget styret og struktureret, men der er også plads til individuelle forskelle."

Erfaringer fra tidligere viser, at nyansatte sygeplejersker har haft behov for enormt meget støtte i de første måneder. Det har efterladt nogle med en følelse, at de ikke dur til noget, og selvtilliden har fået knæk. Det har man forsøgt at imødegå ved at vise dem tillid allerede under uddannelsens afsluttende fase.

SHS har mærket stor interesse for 7. semester-forløbet, både fra professionshøjskoler rundt i landet og sygehuse i andre regioner. Derudover har enkelte kommuner også vist interesse, blandt andre har Tønder Kommune og det lokale sygehus i forbindelse med et andet projekt samme tilgang til deres 7. semesters studerende, som har deres praktik på tværs af sygehuset og kommunen. ❀

Kredsen: der skal være overvægt af positive oplevelser

Kreds Syddanmark har i flere år gjort en særlig indsats for, at arbejdsgiverne på både det regionale og det kommunale område skal øge fokus for at lette overgangen fra



John Christiansen

studium til det første job. Al erfaring og samtaler med nyansatte viser, at et vellykket forløb styrker chancerne for at fastholde dem i jobbet.

Regionen er som den største arbejdsgiver gået foran med støtte til at styrke transitionen, og det er ved at være en permanent praksis på sygehuse, ikke kun for sygeplejersker, men også andre faggrupper.

”Vi mærker den politiske og ledelsesmæssige vilje til at gøre en særlig indsats på dette vitale område. Som nævnt herover er SHS og UC Syd i Aabenraa så langt fremme med et planlagt uddannelsesforløb, at det er gjort permanent, og på eksempelvis Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg har man introduktionsstillinger, der letter overgangen for nyuddannede. Nu håber vi, at det efter afbrækket med corona vil lykkes at udrulle lignende initiativer i kommuner og på private arbejdspladser. Det er sådan, at hvis ikke nye sygeplejersker har overvægt af positive oplevelser i deres første job, så mister de ofte modet og interessen for en fremtid i faget.”

John Christiansen, kredsformand, Kreds Syddanmark ❀



MEDLEMSTILBUD:

TILBAGE TIL NORMALEN - men med tilføjelser

Kredsen fastholder målsætningen om at tilbyde mindst et fagligt eller socialt arrangement til medlemmerne om måneden. I beretningsperioden har to store begivenheder påvirket mulighederne for at mødes med medlemmerne. Covid-19 afskar os i lange perioder fra at mødes fysisk, og OK21 med den efterfølgende konflikt mobiliserede modsat i tusindvis af medlemmer til mødeformer anderledes end de sædvanlige. Nu er vi tilbage ved noget, der ligner normalitet.

Vi samarbejder under normale forhold tæt med regionens to professionshøjskoler om at tilbyde faglige arrangementer, og vi modtager gerne inspiration til, hvilket indhold medlemmerne ønsker eller har behov for i forhold til deres daglige arbejde. Kontakt os, hvis du har en god idé.

Vi er geografisk en stor kreds, og vi vil i den kommende tid afprøve potentialet i virtuelle arrangementer for at give flere medlemmer mulighed for at deltage, uanset hvor de bor. Du kan få et overblik over tilbuddene på vores hjemmeside og i den aktivitetskalender, vi to gange årligt udgiver sammen med Kredsløbet.

Dansk Sygeplejeråd
Kreds Syddanmark



FOLKEMØDE 2022:

DEBATLYSTNE OG SYNLIGE

sygeplejersker på øen



Cirka 75 sygeplejersker fra Kreds Syddanmark deltog i juni i Folkemødet på Bornholm, der for første gang siden 2019 blev holdt i fuld skala.

Kredsens bus ankom lørdag, og efter en kort velkomst ved kredsformand John Christiansen blev medlemmerne sluppet løs og kunne deltage i øens debat. Folkemødet er et afbæk fra dagligdagen på mange

måder, blandt andet med en god og uvant sygeplejenormering – vi var mange derovre – og ved, at der er mulighed for at komme i spontan dialog med politikere på alle niveauer, embedsfolk og helt almindelige mennesker. Det er berigende og vigtigt for den demokratiske debat.

De røde T-shirts var meget synlige, og derudover viste mange andre deres støtte til sygeplejerskernes kamp for bedre vilkår ved at iføre sig trøjen. Også sygeplejercyklen ►



blev brugt flittigt til at dele budskab og gå i dialog med folkemødets gæster. Der blev testet viden om sygeplejerskers løn og manglen på sygeplejersker. Merchandise blev delt ud, og mange ville igen gerne reklamere for DSR og vise deres støtte.

Blandt emnerne var ulighed i sundhed, gode praktikforløb for studerende, ligeløn og arbejdsvilkår. Derudover var der også flere debatter om børn og unges mistrivsel. Et område, som særligt er aktuelt i forhold til den nye sundhedsreform, hvor sundhedsplejerskers indsats er i højsædet. 🌱

HØRINGSSVAR:

NY FØDEPLAN vakte stor interesse

Kreds Syddanmark har vi siden seneste beretning modtaget to høringer af særlig interesse for syddanske sygeplejersker. Begge høringer er med Region Syddanmark som afsender. Det drejer sig om regionens høring af udkast til akutplan og til den nye fødeplan.

De to høringer er blevet behandlet i kredsbestyrelsen, og høringssvar er blevet udarbejdet af kredsens politiske ledelse.



Høringen om den nye fødeplan fik en særlig proces. Her blev tillidsrepræsentanter på områder relateret til fødsel samt Fagligt Selskab For Gynækologiske og Obstetriske Sygeplejersker kontaktet for at høre deres bemærkninger til materialet. Da der var stor interesse for materialet i TR-gruppen, indkaldte kredsene til et virtuelt møde, så der var en mulighed for at afgive sine bemærkninger både mundtligt og skriftligt. Det oplevede vi gav en god proces, hvor mange aspekter og afledte konsekvenser af fødeplanen blev drøftet. 🌱