

# Sygeplejerske – for livet

**Kongresberetning**  
2018-2022



## **Dansk Sygeplejeråds kongresberetning 2018-2022**

Layout: Dansk Sygeplejeråd 22-27

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2022

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# Indhold

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>Medlemsorganisation, involvering og handlekraftige fællesskaber</b>	<b>5</b>
<b>Medlemsdemokrati</b>	<b>5</b>
<b>Medlemsgrupper i Dansk Sygeplejeråd</b>	<b>9</b>
<b>Faglige selskaber og landsdækkende netværk</b>	<b>11</b>
<b>Ny vision og værdigrundlag</b>	<b>12</b>
<b>Sundhed på den politiske dagsorden</b>	<b>14</b>
<b>Mangel på sygeplejersker</b>	<b>18</b>
<b>Styrket sygeplejefaglig ledelse</b>	<b>20</b>
<b>Psykiatri, lighed i sundhed og forebyggelse</b>	<b>21</b>
<b>Faglighed og profession</b>	<b>24</b>
<b>Tal og analyser sætter fokus på sygeplejerskers vilkår</b>	<b>26</b>
<b>Arbejds miljøet er presset</b>	<b>27</b>
<b>Fremtidens sygeplejersker – en stærk grunduddannelse</b>	<b>29</b>
<b>Videreuddannelse og sygeplejerskers kompetencer</b>	<b>30</b>
<b>Ligeløn</b>	<b>33</b>
<b>Medlemsfordele og medlemstilbud</b>	<b>38</b>
<b>Alliancer, netværk og medlemskaber</b>	<b>41</b>
<b>Kompetenceudvikling af tillidsvalgte</b>	<b>44</b>
<b>Kampagner og kommunikation</b>	<b>46</b>
<b>Dansk Sygeplejeråd i verden</b>	<b>49</b>

# Forord

Når vi kigger tilbage på den forgangne kongresperiode, er det svært ikke at blive forpustet. Hvilke fire år! Begivenhederne falder simpelthen oveni hinanden.

I sommeren 2021 var vi igennem en af danmarkshistoriens længste strejker i forbindelse med OK21. Sygeplejerskerne i kommuner og regioner stemte nej til det opnåede forhandlingsresultat. Forløbet var sejt og langstrakt, men budskaberne gik klart igennem til politikere, arbejdsgivere og de fleste danskere. Sygeplejerskernes lønefterslæb og dermed ligelønsdebatten er nu endelig rykket ind på Christiansborg, hvor den hører til. Uligelønnen er politisk skabt med Tjenestemandsreformen fra 1969. Derfor er det også i Folketinget, at der skal findes løsninger, og det skal Lønstrukturkomiteen lægge sporene til.

Anerkendelsen af sygeplejerskers bidrag til global sundhed og økonomi var en af de væsentligste årsager til, at WHO dedikerede 2020 til "Year of the Nurse and Midwife". Selvom fejringen ikke blev som planlagt som følge af COVID-19 pandemien, var året med til at sætte fokus på sygeplejefaget i et år, hvor verden mere end nogensinde kaldte på og hyldede sygeplejerskers høje faglighed.

Da Covid-19 ramte Danmark i 2020 stod sygeplejersker i front med de mange usikkerheder og tilpasninger, det indebærer. Det satte også vores sygeplejefaglige ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter på mange udfordrende opgaver. Pandemien blev et forstørrelses-

glas på det pres, sygeplejersker arbejder under, men understregede samtidig sygeplejerskernes enorme styrke og samfundsværdi.

I foråret 2022 kom regeringens udspil til en sundhedsreform. Det udspil har vi ventet længe på, da vi allerede i 2019 fik den tidligere regerings sundhedsudspil, men hvor den politiske aftale aldrig blev gennemført på grund af folketingsvalg og regeringsskifte. S-regeringens sundhedsreformudspil indeholder blandt andet et forslag om et selvstændigt virksomhedsområde til sygeplejersker. Hvis det politisk besluttet og implementeres, vil det frigøre dyrebar tid til andre vigtige opgaver. Forslaget er ikke kommet af sig selv. Vi har presset på i mange år.

Sundhedsreformudspillet omfatter også et fokus på sundhedsvæsenet måske allerstørste udfordring, nemlig manglen på medarbejdere, herunder sygeplejersker. Sygeplejerskemanglen har været en udfordring længe. Efter pres fra Dansk Sygeplejeråd afsatte regeringen midler på finansloven for 2020 til 1000 flere sygeplejersker på sygehusene som permanente midler. Det lykkedes ikke at komme i mål på de planlagte to år, og arbejdet med at rekruttere og fastholde sygeplejersker fortsætter. Der er behov for langsigtede løsninger, som handler om, at løn skal matche uddannelse, opgaver og ansvar, og om at arbejdsmiljøet skal forbedres.

Alle sygeplejersker skal kunne se sig selv i vores faglige fællesskab. I kongresperioden har der generelt været en



medlemsfremgang, men efter konflikten i 2021, har vi set en tilbagegang. Det efterlader os med en vigtig opgave, hvor medlemmerne mærker værdien af vores fællesskab. For det er kun, når vi står sammen, at vi opnår resultater – såvel forhandlingsmæssigt som politisk. Det kræver en dedikeret indsats på alle niveauer.

Verden er forandret, og på grund af den forfærdelige krig i Europa er der mange nødvendige hensyn at tage. I det lys giver det rigtig god mening at diskutere, hvordan vi holder fast i vores fælles indsats ved indgangen til en ny kongresperiode. Visionen "Sygeplejerske – for livet" bygger på værdier, der har betydning for medlemmerne, vi er med i stærke fællesskaber, og vores faglighed er afgørende i det danske sundhedsvæsen.

God fornøjelse med beretningen!



Grete Christensen  
Formand



# Medlemsorganisation, involvering og handlekraftige fællesskaber

## Sammen om DSR

I kongresperioden har der været en række indsatser, som alle har haft til formål at forny organisationens demokrati og arbejdsformer. Vi har opdateret vores formålsparagraf fra 2017, der betone, at interessevaretagelsen sker i tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte i handlekraftige fællesskaber.

Det skete med iværksættelsen af nye indsatser, hvor medlemmer kan engagere sig i Dansk Sygeplejeråds arbejde i hverdagen. Det sker bl.a. i faglige og landsdækkende netværk og i politiske grupper lokalt og nationalt. Vi har også søsat en medlemsorganiseringsindsats med et bredt fokus på at skabe et større, stærkere og mere handlekraftigt fællesskab.

## Medlemmerne er vores største styrke

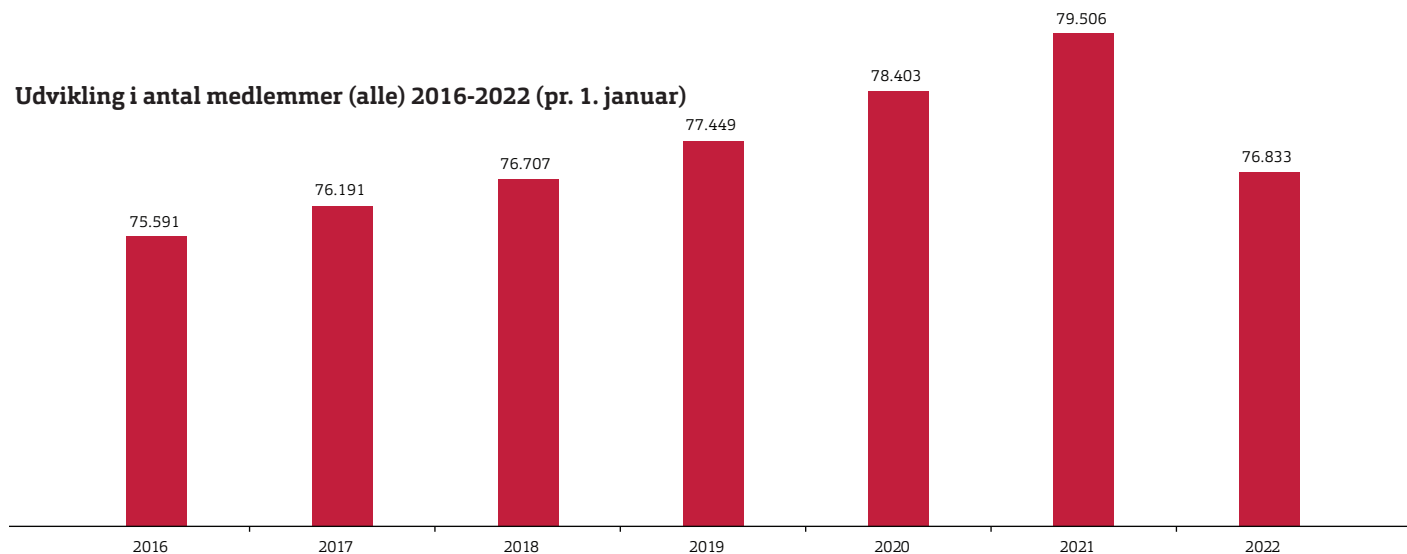
Medlemmerne er vores største styrke. Dansk Sygeplejeråd har som organiserende fagforening det mål at gøre fællesskabet større – ved at få flere med i fællesskabet – og at gøre det stærkere gennem en øget involvering af medlemmer for at skabe bedre resultater, der gør en forskel.

Antallet af medlemmer i Dansk Sygeplejeråd har frem til 2021 været stigende. Men fra 2021 til 2022 er antallet af medlemmer faldet. Det skyldes overvejende forløbet omkring OK21.

Pr. 1. januar 2022 var medlemstallet 76.833, som er 2.673 lavere end det rekordhøje medlemstal i 2021. Af de 76.833 er 54.420 i beskæftigelse.

Organisationsprocenten er høj, og den har i kongresperioden været stabil. Kredsene, Lederforeningen og SLS har gennemført indsatser med henblik på at øge organisationsprocenten. Det er sket f.eks. ved direkte kontakt til og med medlemmerne via fysiske og online møder på uddannelsesinstitutioner, fysiske og online medlemsmøder, opsøgende telefonopkald til nyuddannede og forsøgsvis til andre medlemsgrupper i enkelte kredse samt kontakt til udmeldte.

Udvikling i antal medlemmer (alle) 2016-2022 (pr. 1. januar)



# Medlemsdemokrati

Ved kongressen i 2017 blev det vedtaget, at valgperioderne fremover skulle være 4-årige som erstatning for de tidligere 2-årige valgperioder.

## Næstformandsvalg

I 2018 blev der afholdt næstformandsvalg blandt fem opstillede kandidater. Her blev Anni Pilgaard genvalgt til 1. næstformand og Dorthe Boe Danbjørg blev valgt til 2. næstformand. Stemmeprocenten var på 29%.

## Formandsvalg

I 2020 var der formandsvalg. Grete Christensen blev genvalgt som formand uden valghandling, da der ikke var andre kandidater.

## Kredsbestyrelses- og Lederforeningsvalg

I efteråret 2021 blev der afviklet kredsbestyrelsesvalg i alle kredse. I tre ud af fem kredse blev der afholdt kredsformandsvalg. I samtlige kredse var der valg til kreds-næstformandsposterne.

Ved kredsbestyrelsesvalget var der 73.418 stemmeberettigede medlemmer. Heraf afgav 26.846 medlemmer deres stemme, hvilket gav en flot stemmeprocent på 36,6%. Ved kredsbestyrelsesvalget i 2017 var stemmeprocenten på 32%.

Hovedbestyrelsen leder organisationen mellem kongresserne og behandler overordnede spørgsmål af betydning for sygeplejersker. Valget i efteråret 2021

betød, at der kom seks nye medlemmer i hovedbestyrelsen.

Samtidig med kredsbestyrelsesvalget blev der afholdt valg til bestyrelsen i Lederforeningen. Der var kun én kandidat til formandsposten, og derfor blev den

siddende formand for Lederforeningen genvalgt uden valghandling. Der var to kandidater til næstformandsposten.

Ved valget var der 4.032 stemmeberettigede medlemmer. Heraf afgav 1.559 medlemmer deres stemme, hvilket



svarede til en stemmeprocent på 38,7%. Stemmeprocenten ved Lederforeningsvalget i 2017 var 42%.

### **En god begyndelse for den nyvalgte kongres**

De nyvalgte kredsbestyrelser og seks repræsentanter fra Lederforeningens bestyrelse udgør størstedelen af kongressen i perioden 2021-2025. I kongressen indgår også seks repræsentanter fra Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS) samt Dansk Sygeplejeråds formand og to næstformænd.

For at give den nyvalgte kongres den bedst mulige begyndelse vedtog hovedbestyrelsen en samlet plan for introduktion og kompetenceudvikling, kongresafvikling samt formelle og uformelle aktiviteter for de kongresdelegerede i perioden. Målet med planen var også at understøtte det politiske og organisatoriske udviklingsarbejde i kongresperioden, bl.a. med fokus på:

1. At udvikle den fælles retning og samarbejdet på kryds og tværs af DSR
2. At udvikle DSR's demokrati i krydsfeltet mellem de formelt valgte og de mange netværk, aktivister og engagerede medlemmer
3. At udvikle rollen som politiker og styrke det politiske lederskab i hele organisationen.

### **Kongresser i perioden**

*2018*

Den 14.-17. maj 2018 blev der afholdt ordinær kongres. Her vedtog de kongresdelegerede blandt andet, at der skulle udvikles en ny vision og et nyt værdigrundlag, at valgperioden for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter skulle forlænges fra to til fire år og dermed også, at der afholdes en ordinær kongres indenfor valgperioden for kredsbestyrelser og Lederforeningen. Derudover afholdes minimum én tema-kongres i valgperioden.

*2020*

*På grund af restriktioner i forbindelse med covid-19 var det ikke muligt at afholde fysisk kongres i 2020 og 2021.*

Den 18. maj 2020 blev der afholdt ekstraordinær virtuel kongres, hvor kongressen skulle tage stilling til muligheden for at tilslutte sig en forlængelse af OK18.

Hovedbestyrelsens forslag om mulighed for at tilslutte sig en forlængelse af OK18 med et år blev trukket.

Den 9. december 2020 blev der afviklet ekstraordinær virtuel kongres, hvor vores vision og værdigrundlag blev besluttet.

*2021*

Der blev afholdt fire ekstraordinære virtuelle kongresser om OK21, hvor følgende emner blev behandlet:

- 5. marts: Stillingtagen til forhandlingsresultatet vedr. OK21
- 25. maj: Tilkendegivelse af Forligsinstitutionens mæglingsforslag vedr. OK21
- 2. september: Stillingtagen til opkrævning af konfliktkontingent
- 21. september: Stillingtagen til størrelsen og varigheden af konfliktkontingentet.

Det var oprindeligt meningen, at der skulle afholdes en temakongres i 2020. På grund af Covid-19 og forløbet omkring OK21 er temakongressen dog blevet udskudt flere gange og afholdes den 16. maj 2022. Temaet er professionsfagligt og derfor kaldes temakongressen også for en "fagkongres".

# Medlemsgrupper i Dansk Sygeplejeråd

Dansk Sygeplejeråd er en mangfoldig organisation med flere forskellige medlemsgrupper. Alle sammen udgør de vores faglige fællesskab som sygeplejersker. Hovedparten af Dansk Sygeplejeråds medlemmer er beskæftigede sygeplejersker i den offentlige sektor. Nedenfor er oplistet en række andre medlemsgrupper, som vi gør en særlig indsats for.

## Studerende

Sygeplejestuderendes Landssammenlutning (SLS) har frem til pandemien haft medlemsfremgang, men er blevet udfordret af den manglende fysiske

tilstedeværelse på uddannelsesstederne. En stor genopbygningsindsats er sat i gang i 2022.

SLS arbejder systematisk med at møde medlemmerne, bl.a. med oplæg på 1., 5. og 7. semester og med opfordringer til tillidsrepræsentanter om at møde studerende i praktikforløbene. De studerende modtager løbende e-mails med relevant nyt, og tilstedeværelsen på sociale medier er styrket.

SLS har gennemført et organisationsudviklingsprojekt med fokus at opnå større indflydelse på sygeplejestuderendes

vilkår. Som et resultat heraf har SLS oprettet fem regionale bestyrelser. SLS har desuden vedtaget samvæsværdier og et organisatorisk grundlag for SLS-aktive. Pr. 1. januar 2022 blev 7.775 af Dansk Sygeplejeråds medlemmer registreret som sygeplejerskestuderende.

## Nyuddannede

I perioden har vi fortsat indsatser med fokus på den gode overgang fra studerende til nyuddannet. For eksempel kontakter kredsene alle nyuddannede sygeplejersker inden for det første halve år efter afsluttet uddannelse. I sommeren 2019 afholdtes en temadag med fokus på viden om fremtidens sygeplejersker på tværs af hele Dansk Sygeplejeråd. Pr. 1. januar 2022 blev 4.320 af Dansk Sygeplejeråds medlemmer registreret som nyuddannede (autoriseret i 2020 og 2021).

## Sygeplejersker med master, kandidat og ph.d.-uddannelser

Der er gennemført målrettede aktiviteter for medlemmer med master, kandidat og ph.d.-uddannelser, herunder dialogmøder for de kandidatstuderende på landets universiteter og særlige medlemsmøder.

Som del af et pilotprojekt ifm. indsatsen "Sammen om DSR" blev det landsdækkende netværk LaNSA (Landsdækkende netværk for sygeplejersker med akademisk overbygning) startet op og blev i kongresperioden fuldt etableret som ét af Dansk Sygeplejeråds fem lands-

Foto: Philip Davali



Sygeplejerskestuderende.



dækkende netværk. Netværket har en Facebookgruppe med mere end 1000 følgere. Netværket har sammen med Dansk Sygeplejeråd afholdt virtuelt medlemsmøde.

Pr. 1. oktober 2021 var 3.512 af Dansk Sygeplejeråds medlemmer registreret som sygeplejersker med master, kandidat eller ph.d.-uddannelse.

### **Sygeplejersker i den private sektor**

På baggrund af et tværorienteret udviklingsarbejde har en arbejdsgruppe udarbejdet et idékatalog til, hvordan vi i organisationen kan styrke relationerne til sygeplejersker, som er ansat i den private sektor, så denne medlemsgruppe kan opleve, at et medlemskab af Dansk Sygeplejeråd er værdifuldt.

Der er i kongresperioden blevet opbygget et særligt site på Dansk Sygeplejeråds hjemmeside målrettet sygeplejersker ansat i det private - heraf en stor del i almen praksis - vedr. løn og arbejdsvilkår samt sygeplejersker med selvstændig virksomhed. Medlemmer, som driver selvstændig virksomhed, er en relativ lille medlemsgruppe i Dansk Sygeplejeråd, men også denne gruppe skal opleve, at et medlemskab af Dansk Sygeplejeråd er værdifuldt.

Pr. 1. januar 2022 blev 4.015 af Dansk Sygeplejeråds medlemmer registreret som sygeplejersker i den private sektor.

### **Seniorer**

Dansk Sygeplejeråds medlemmer bliver automatisk medlem af Seniorsammenslutningen, når de meddeler, at de er

gået på efterløn, seniorpension eller alderspension. Her har de mulighed for at være tæt på sygeplejen gennem det faglige fællesskab og de tilbud, Dansk Sygeplejeråd har – f.eks. kan de opstille og stemme til organisatoriske valg.

Pr. marts 2022 blev 10.238 af Dansk Sygeplejeråds medlemmer registreret som en del af Seniorsammenslutningen.

Seniorsammenslutningens landsbestyrelse består af fem medlemmer; en valgt fra hver af de fem kredse. Landsbestyrelsen afholder årligt fire møder, hvor der bl.a. planlægges det årlige højskoleophold med bl.a. en fagdag og en generalforsamling. I de lokale kredse er nedsat et antal lokale kontaktudvalg, som arrangerer forskellige sociale og faglige arrangementer for Seniorsammenslutningens medlemmer.

Seniorsammenslutningens medlemmer er pr. 1. januar 2022 blevet medlemmer af Faglige Seniorer - en selvstændig organisation for fagbevægelsens senior-medlemmer. Medlemskabet er gratis for Seniorsammenslutningens medlemmer, Dansk Sygeplejeråd betaler kontingentet for det kollektive medlemskab. Seniorsammenslutningens formand sidder i Faglige Seniorers hovedbestyrelse.

Medlemskabet giver en række tilbud og rabatter samt mulighed for gratis rådgivning fra bl.a. en jurist, socialrådgiver og boligrådgiver.



*Hvert år samles Seniorsammenslutningen til et højskoleophold, som blandt andet indeholder en fagdag og en generalforsamling.*

# Faglige selskaber og landsdækkende netværk

## Faglige selskaber

Der er i Dansk Sygeplejeråd 35 faglige selskaber, som på landsplan har fokus på faglig udvikling og refleksion inden for de forskellige interessefeltet i sygeplejen. Dansk Sygepleje Selskab (DASYS) er en paraplyorganisation for de faglige selskaber.

I det politiske arbejde for vores forskellige områder er samarbejdet med de faglige selskaber afgørende for dybden i vores argumentationer, ligesom de faglige selskabers repræsentanter på vegne af Dansk Sygeplejeråd indgår i et stort antal arbejdsgrupper/udvalg under Sundhedsstyrelsen m.fl. i arbejdet for at udvikle sundhedsvæsenet. Når aktuelle sundhedsdagsordner viser sig, intensiveres den direkte dialog for at styrke de faglige argumenter.

Antallet af faglige selskaber har været stabilt i kongresperioden. En række af de faglige selskaber gør brug af tilbud om økonomi- samt kursus- og konferencepakke fra Dansk Sygeplejeråd. I november 2021 afholdt vi en konference med fysisk deltagelse fra de faglige selskabers bestyrelser og Dansk Sygepleje Selskab omkring emnet "sårbarhed". Formandskabet i Dansk Sygeplejeråd inviterede til tættere dialog med de faglige selskaber, og der er i marts 2022 afholdt det første af en række kvartalsmøder med formændene med stort engagement fra deltagerne.



*Dansk Sygeplejeråds faglige selskaber og landsdækkende netværk har medlemmer i alle dele af landet.*

## Landsdækkende netværk

I kongresperioden er der udviklet et nyt medlemstilbud med mulighed for at etablere landsdækkende netværk. Et landsdækkende netværk kan opstå som følge af en sygeplejefaglig eller organisatorisk interesse, som ikke kan dækkes af et medlemskab i et fagligt selskab, et lokalt netværk eller et TR-kollegie. Netværket fungerer på baggrund af deltagernes forventninger og ønsker samt spilleregler for at indgå i netværket, og det kan have en kort eller lang

tidshorisont alt afhængig af, hvad der er netværkets formål.

Der er oprettet i alt fem landsdækkende netværk: "LaNSA: Landsdækkende Netværk for Akademiske sygeplejersker", "NNSF: Nationalt Netværk for Sygeplejefaglige Forløbskoordinatorer", "APN - landsdækkende netværk for Advanced Practice Nurses", "Tillidsrepræsentanter på SOSU-området" og "Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere på hospiceområdet".

# Ny vision og værdigrundlag

I den forgangne kongresperiode har kongressen vedtaget en ny vision og et nyt værdigrundlag. Den nye vision og værdigrundlag skal sikre sammenhæng mellem formål og politiske pejlemærker. Derudover skal vision og værdigrundlag være et tydeligt pejlemærke og samle Dansk Sygeplejeråd om en fælles klar ambition, der kan begejstre og engagere medlemmer.

## Den nye vision

Vores nye vision tager udgangspunkt i en række fortolkninger af, hvad det vil sige at være sygeplejerske. Sygeplejerske for livet. Hele livet.

## Det nye værdigrundlag

Det nye værdigrundlag for Dansk Sygeplejeråd beskriver det grundlag, vi agerer ud fra – hvordan vi gerne vil opleves. Det er den rettesnor, der guider både politikere, tillidsvalgte og medarbejdere i Dansk Sygeplejeråd i hverdagen.

Det nye værdigrundlag består af fire værdier:

### • Samlende

Vi forener alle sygeplejersker og ser styrker i mangfoldighed. Vi arbejder målrettet og aktivt for, at alle landets sygeplejersker, ledere og sygeplejestuderende er med i fællesskabet.

### • Handlekraftige

Vi går forrest i udviklingen af sundhedsvæsenet og øger respekten for det at være sygeplejerske. Vi gør det i et stærkt fællesskab, hvor vi har modet til at finde innovative og bæredygtige løsninger for samfund og sundhedsvæsen.

### • Dagsordensættende

Vores fokus er at forbedre vilkårene for alle sygeplejersker i Danmark. Også for dem, der ikke er medlemmer endnu. Vi går forrest og er tydelige, markante og fokuserede på vores sager lokalt og centralt.

### • Nærværende

Vi udvikler relationen til alle vores medlemmer og er opsøgende og nysgerrige. Vi opsøger medlemmernes viden og stemme, kender deres behov og er tilgængelige der, hvor de er. Sådan kæmper vi bedst deres sag.

### En involverende udviklingsproces

Processen med at udvikle vores nye vision og værdigrundlag var åben og involverende med inddragelse af medlemmer og tillidsvalgte på kryds og tværs af organisationen. Blandt andet blev der afholdt workshops og en fælles medarbejderdag ligesom der blev benyttet mere end 120 analyser, undersøgelser og strategier i en såkaldt datasafari.

I slutningen af processen drøftede og prioriterede hovedbestyrelsen udkastet

## Sygeplejerske – for livet

### • Vi står stærkere sammen for livet som sygeplejerske

Vores fælles faglige udgangspunkt samler os. Vi samles om individuelle og kollektive udfordringer, der rammer os i livet som sygeplejerske, og vi støtter hinanden. Sammen er vi stærkere, når det gælder profession, arbejdsliv og løn.

### • Vi redder liv, forebygger sygdom og fremmer sundhed

Vores faglighed udvikler og bidrager til bedre sundhed for alle. Vi anvender vores viden for at forbedre kvalitet og prioriteringer overalt i sundhedsvæsenet.

### • Vi styrker vores faglighed og profession hele livet

Vores faglighed skal udvikles og styrkes gennem hele livet. Sammen sætter vi de højeste ambitioner for den enkelte sygeplejerske og sundhedsvæsenet.





*Et solidt datagrundlag dannede rammen om både en workshop med hovedbestyrelsen i juni 2019 og en workshop med alle formandskaber i august 2019.*

til visioner og værdigrundlaget, hvorefter den endelige beslutning om den nye vision og værdigrundlag blev truffet af kongressen i december 2020.

Kongressen i 2022 kan ses som startskuddet for implementeringen af den nye vision og værdigrundlag. Både visionen og værdigrundlaget har været ret-

ningsgivende for handlingsprogrammet, og hænger dermed også tæt sammen med temaerne, der vil blive arbejdet med i den kommende kongresperiode.

# Sundhed på den politiske dagsorden

Vi arbejder løbende med at sætte forholdene for sygeplejersker, sundhed og velfærd på den politiske dagsorden såvel nationalt som regionalt og lokalt. I kongresperioden er det foregået på alle niveauer i Dansk Sygeplejeråd. Centralt har der på det politiske niveau særligt været dialog med relevante ministre og ordførere på Christiansborg og på det administrative niveau med embedsmænd i styrelser, ministerier og andre relevante myndigheder. Regionalt og lokalt har kredsene særligt været i dialog med regionsrådspolitikere samt borgmestere og kommunalbestyrelsesmedlemmer.

## Politiske ønsker til fremtidssikring af sundhedsvæsenet

I kongresperioden har både VLAK-regeringen og S-regeringen fremsat deres ønsker til fremtidssikring af sundhedsvæsenet i form af udspil til en sundhedsreform. Senest har vi fået S-regeringens samlede udspil til en sundhedsreform med titlen "Gør Danmark sundere".

Fælles for de to regeringers udspil er et ønske om at styrke strukturerne i sundhedsvæsenet gennem sundhedsfællesskaber/sundhedsklynger centreret omkring de 21 akutsygehuse samt at styrke det nære og sammenhængende sundhedsvæsen.

Af andre bærende elementer kan det nævnes, at den tidligere Venstre-ledede regering også havde ønsker om at erstatte de fem regioner med fem sundhedsfor-

## 13 konkrete sygeplejefaglige anbefalinger til en sundhedsaftale

1. Markant indsats i forhold til mangel på sygeplejersker og andre sundhedsprofessionelle
2. Styrk sygeplejen gennem fagligt forsvarlige normeringer, tid til opgaverne og faglig ledelse
3. Indfør forbeholdt virksomhedsområde for sygeplejersker
4. En Chief Nurse Officer i Sundhedsstyrelsens direktion
5. Mere sammenhæng gennem stærke sundhedsklynger med fælles økonomi og sygeplejersker i den tværgående ledelse
6. Der skal uddannes flere sygeplejersker med special- og videreuddannelse – behov for systematik og planlægning
7. Styrket forebyggelse kræver flere sundhedsplejersker
8. Læring fra Covid-19 – behov for flere sygeplejersker med specialiseret viden om infektionshygijne
9. Indfør nationale faglige standarder og kvalitetskrav i det kommunale sundhedsvæsen
10. Ældreområdet skal løftes som del af sundhedsaftalen
11. Psykiatrien skal styrkes gennem løft af økonomi og kompetencer
12. Mere forskning i sygepleje – også i det kommunale sundhedsvæsen
13. Genopretning af sundhedsvæsenets økonomi – mindst 2 procents vækst om året

*Op til den socialdemokratiske regerings udspil til en sundhedsreform, blev der lavet 13 sygeplejefaglige anbefalinger til, hvad der burde indgå i aftalen.*

valtninger ledet af udpegede bestyrelser. Det forslag blev ikke videreført af den nuværende socialdemokratiske regering,

der til gengæld har et politisk mål om oprettelse af cirka 20 nærhedshospitaler fordelt ud over hele landet i områder med



langt til hospitalet. Begge regeringer har haft fokus på manglen på sundhedspersonale, herunder sygeplejersker og har givet forskellige bud på, hvordan det håndteres.

Vi har i kongresperioden været meget optaget af de politiske ønsker til at 'reformere' sundhedsvæsenet. Vi har gentagne gange fremlagt anbefalinger til fremtidssikring af sundhedsvæsenet for de skiftende regeringer, ministre og ordførere.

Op til den daværende VLAk-regerings sundhedsudspil i 2019 udarbejdede vi blandt andet 8 korte notater med vores vigtigste budskaber. I forhold til den socialdemokratiske regering er der lavet et samlet politikpapir med 13 sygeplejefaglige anbefalinger til en sundhedsreform med beskrivelse af konkrete løsningsforslag. Anbefalingerne tager i høj grad udgangspunkt i dokumentation og tal fra DSR Analyse. Sideløbende hermed har vi arbejdet for udviklingen af de brede linjer i sundhedsvæsenet i samarbejde med de øvrige organisationer i Sygehussamarbejdet.

### **Forbeholdt virksomhedsområde**

I kongresperioden har vi fortsat arbejdet for at opnå et forbeholdt virksomhedsområde for sygeplejersker. Målet er at ændre lovgivningen, så sygeplejersker selvstændigt kan udføre nogle af de opgaver, som i dag hører til lægernes forbeholdte virksomhedsområde. I forbindelse med udviklingen af, hvad et forbeholdt virksomhedsområde til sygeplejersker kan indeholde, har vi hen over kongresperio-

den været i dialog med en række faglige selskaber, herunder især Fagligt Selskab for Sygeplejersker i Kommunerne.

Den tidligere VLAk-regering havde med i deres udspil til en sundhedsreform, at rammerne for et forbeholdt virksomhedsområde til sygeplejersker skulle undersøges. Det kom med i den endelige politiske aftale, og et udviklingsprojekt blev igangsat i Sundhedsministeriet. Da Covid 19-epidemien ramte Danmark, blev arbejdet sat midlertidigt i bero. Under pandemien gav regeringen ad flere omgange sygeplejerskerne et midlertidigt forbeholdt virksomhedsområde på afgrænsede områder.

Den nuværende socialdemokratiske regering har taget forslaget om et forbeholdt virksomhedsområde med i deres samlede udspil til en sundhedsreform, som blev fremlagt i marts 2022. Tidsskriftet Sygeplejersken har både i 2019 og 2022 interviewet alle de store partiers

sundhedsordførere, der udtrykker bred opbakning til det forbeholdte virksomhedsområde, men forslaget møder også modstand, især fra Lægeforeningen.

Som et væsentlig input til en permanent løsning offentliggjorde vi i 2021 en rapport udarbejdet af Deloitte, som viste, at kommunale sygeplejersker bruger svarende til 600 årsværk på at spørge læger om tilladelse til at løse en opgave hos borgere. Hvis blot halvdelen af potentialet indfries via et forbeholdt virksomhedsområde, er det et betragteligt antal årsværk, der frigives hos de kommunale sygeplejersker. Kommunale sygeplejersker vurderer desuden, at ventetiden ved henvendelserne medfører væsentlige gener for borgeren ved næsten hver femte henvendelse.

### **Ny organisering af ældreplejen og kommende ældrelov**

Ældreområdet har i flere år været udsat for kritik på grund af manglende omsorg





*En ny ældrelov er på vej. Vi har understreget det afgørende i, at der indføres en stærkere styring samt nationale faglige standarder og kvalitetskrav for skabe større geografisk ensartethed og gennemsigtighed.*

og kvalitet. Ældreområdets udfordringer blev blandt andet tydelige i TV-2 dokumentaren "Plekehjemmene bag facaden" fra 2020. På den baggrund tog den socialdemokratiske regering i 2021 initiativ til bedre organisering af ældreplejen og inviterede bl.a. til to ældrepolitiske topmøder for at drøfte løsningsforslag. Mange aktører har fremhævet et ønske om faste, selvstyrende teams og mere kendt personale.

Vi er gået aktivt ind i dialogen om udvikling af ældreområdet. Det er bl.a. sket med afsæt i otte anbefalinger til styrket værdighed og kvalitet på ældreområdet. Det handler bl.a. om styrket faglig ledelse, og at sygeplejersker skal tættere på borgerne. Et andet centralt forslag er blandt andet, at de 10 elementer i en værdig ældrepleje, som vi, FOA og Ældresagen sammen udarbejdede i 2016, skal implementeres i ældreplejen.

Ved årsskiftet 2021-22 annoncerede statsministeren i sin nytårstale en ny

ældrelov, der har som hovedformål at nulstille alle regler og lovgivning på ældreområdet. Den nye lov skal tage udgangspunkt i en række værdier om mere selvbestemmelse. Det har været uklart, hvordan sammenhængen er mellem ældreloven og sundhedsområdet, og derfor har vi sammen med andre aktører markeret, at der ikke bør være en ældrelov uden sundhed.

For os er det afgørende, at der, i takt med at flere og mere komplekse sundhedsopgaver løses i det nære sundhedsvæsen, indføres en stærkere styring af området af hensyn til kvalitet og patientsikkerhed. Nationale faglige standarder og kvalitetskrav er en forudsætning for at skabe større geografisk ensartethed og gennemsigtighed i ydelserne i det nære sundhedsvæsen set fra borgernes perspektiv.

### **Sundhedsvæsenet økonomi**

Vi arbejder for, at Folketinget skal tage ansvar for at sikre sundhedsvæsenet en

tilstrækkelig økonomi. Det arbejde foregik i kongresperioden og fortsætter.

Målet var - og er fortsat - at sikre, at sundhedsvæsenets økonomi matcher de stigende udgifter som følge af bl.a. en ændret demografi, øgede medicinudgifter m.v. Desværre indeholdt hverken de årlige økonomiaftaler eller finanslove de permanente investeringer, som vi sammen med bl.a. Sygehussamarbejdet har ønsket. Det har dog været et lyspunkt, at alle ekstraordinære udgifter som følge af Covid-19-pandemien har været finansieret af staten uden om de sædvanlige bevillinger.

Der blev med finansloven for 2020 afsat 600 mio. kroner til ansættelse af 1000 flere sygeplejersker i regionerne. Det skete efter stærkt pres fra os, og det er atypisk, at det lykkedes at få afsat så mange penge til én specifik faggruppe. Der blev ligeledes afsat 600 mio. kroner målrettet psykiatrien.

Med finansloven for 2022 blev afsat 1 mia. kr. i en "vinterpakke" til regionerne med det formål at "styrke og understøtte aktiviteten, fastholde sundhedspersonale og få sygehusvæsenet gennem en ekstraordinært svær vintersæson til gavn for patienterne og personalet". De fem kredse og Lederforeningen forhandlede vinterpakkens midler til sygeplejerskerne på plads i december 2021.

Flere aktører har i starten af 2022 fremhævet, at mangel på økonomi ikke

længere er sundhedsvæsenets største udfordring. Det er i stedet mangel på personale, herunder sygeplejersker. For os hænger de to ting sammen: Uden flere penge til ligeløn vil det ikke kunne lykkes at løse personalekrisen i sundhedsvæsenet.



### Folketingsvalg i 2019 og sygeplejersker valgt ved kommune- og regionsvalget

Ved folketingsvalget i 2019 kom sundhedsvæsenet og sygeplejerskerne i fokus. Socialdemokratiet gik bl.a. til valg på "1000 flere sygeplejersker", og flere gange så vi politikere med vores udspil "Flere sygeplejersker nu" i hånden. Ved valget blev to sygeplejersker valgt ind i Folketinget.

I efteråret 2021 blev der afholdt valg til de 98 byråd og fem regionsråd. Ligesom ved sidste valg blev der lavet et valgside med politiske mærkesager samt et danmarkskort over opstillede sygeplejersker. Ved valget i efteråret 2021 viste valgresultatet, at 25 sygeplejersker blev valgt ind i de 5 regionsråd svarende til 12 procent af samtlige pladser.

Også i de kommunale byråd er sygeplejersker blevet stemt ind, og antallet af borgmestere, der er uddannet sygeplejerske, steg fra en til to. Der er for valgperi-

oden 2022-26 således en sygeplejerske i borgmesterstolen i Billund Kommune og Frederikshavn Kommune.

### Folkemøde

Dansk Sygeplejeråd har været meget aktivt til stede på Folkemødet i perioden, hvor der har været mange gode debatter om sundhedspolitiske emner, som optager sygeplejersker. I 2018 var fokus naturligt nok på det netop overståede maraton-forhandlingsforløb om OK18. Specielt asymmetrien i den

danske aftalemodel på det offentlige arbejdsmarked var i fokus. I 2019 deltog vi under sloganet 'En sygeplejerske mere gir' liv til flere.' I flere debatter blev der sat fokus på sygeplejerskemanglen og den forskning, som dokumenterer, at der er sammenhæng mellem antallet af sygeplejersker og dødsfald efter udskrivelse fra hospitalet. Folkemødet i 2020 blev aflyst pga. Covid-19, og i 2021 blev det afviklet i mindre skala samtidig med, at OK21 fyldte så meget, at vi ikke deltog.



*Kreds Syddanmark arrangerede selvbetalt bustur for 80 sygeplejersker, der havde valgt at tage turen hele vejen fra Syddanmark til Folkemødet.*

# Mangel på sygeplejersker

Manglen på sygeplejersker er en af de mest centrale udfordringer for sygeplejefaget og vi har længe arbejdet for at sætte fokus på problemet. Mangeldagsordenen er tæt sammenvævet med kampen for bedre løn og et sundt og sikkert arbejdsmiljø med forsvarlige normeringer samt et stærkt sundhedsvæsen med kvalitet og sammenhæng for borgerne. Uden bedre løn kan der ikke rekrutteres og fastholdes nok sygeplejersker i faget, og uden flere, der ønsker at uddanne sig til og arbejde i sygeplejen, er det ikke muligt at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor der bl.a. er nok sygeplejersker til antallet af patienter.

Manglen på sygeplejersker har konsekvenser for patienterne. Det blev bl.a. tydeligt med dokumentaren "Opråb fra sygehuset" fra 2021, der byggede på tal udarbejdet af DSR Analyse. Dokumentaren blev fulgt af mange artikler fra os og eksterne medier med fokus på konsekvenserne af manglen på sygeplejerskerne for forskellige patientgrupper.

Flere prognoser har vist, at der om få år vil mangle tusindvis af sygeplejersker flere end i dag. Bl.a. viser en analyse fra Damvad Analytics, at der i 2030 vil mangle flere end 8.000 sygeplejersker. Samtidig mangler der sygeplejersker med de rette specialiserede kompetencer som fx sundhedsplejersker, intensivsygeplejersker og anæstesi-sygeplejersker. Som det regionale sundhedsvæsens største faggruppe

og en vigtig faggruppe i kommunerne udgør manglen en alvorlig trussel under fremtidens velfærdssamfund. Flere ældre og fortsat vækst i sygehusaktiviteten sætter behovet for sygepleje under yderligere pres.

Vi satte fokus på problemet i 2019 med udspillet "Flere sygeplejersker nu", der indeholder 19 konkrete bud på, hvordan man ud over øget dimensionering på sygeplejerskeuddannelsen kan få flere sygeplejersker. Forslagene handler bl.a. om at forbedre kvaliteten af - og rammerne for uddannelsen og sikre flere sygeplejersker en god start på arbejdslivet.



På alle niveauer i organisationen – fra TR på den enkelte arbejdsplads over centrale samarbejdsudvalg til det politiske arbejde i kredse og Kvæsthus – er der arbejdet målrettet på at gøre opmærksom på problemerne med sygeplejerskemanglen og finde løsninger.

## Socialdemokratiets valgløfte

Socialdemokratiet gav under valgkampen i 2019 et valgløfte om 1.000 flere sygeplejersker. Planen blev finansieret med Finansloven 2020, hvor regionerne fik finansiering til at ansætte flere sygeplejersker svarende til 1.000 fuldtidsstillinger.

De 1000 flere sygeplejersker skulle være ansat i regionerne med udgangen af 2021. Det er dog ikke lykket at komme helt i mål. Foreløbige opgørelser peger på, at der er kommet mindre end 300 flere sygeplejersker i løbet af den toårige periode. Hertil kommer ca. yderligere 200 sygeplejersker med kandidatuddannelse eller i atypisk stilling, der ikke indgår i optællingen.

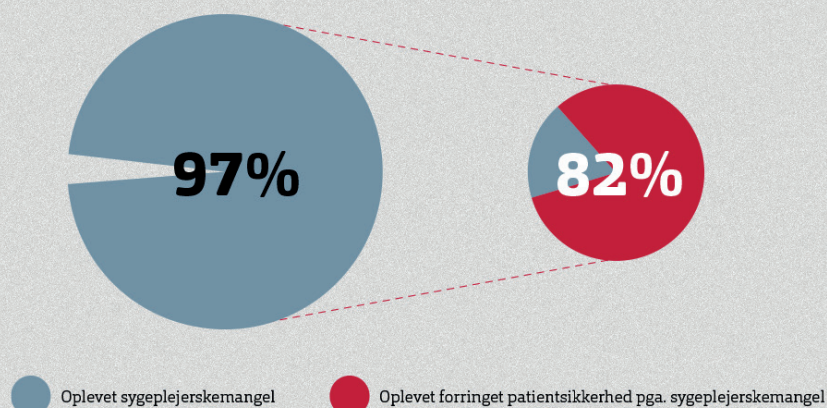
Vi vil fastholde fokus på, at de afsatte 600 millioner kr. om året til denne indsats fortsat bruges på flere sygeplejersker.

## Covid-19 satte ekstra spot på problemerne

Da Covid-19 ramte Danmark i foråret 2020, blev det tydeligt, at sundhedsvæsenet har store udfordringer med at rekrut-



## Sygeplejersker på medicinske afdelinger, som har ...



Kilde: DSR Analyse 2022 - Sygeplejerskemangel for udvalgte specialer

tere og fastholde sygeplejersker. Internationalt fyldte udfordringerne med antal respiratorer og sengepladser, mens det på de danske hospitaler i høj grad også har handlet om antallet af sygeplejersker til at passe patienterne. I kommunerne handlede det i høj grad om at kunne sikre de nødvendige værnemidler til alle medarbejderne i en svær situation. Data fra regionerne viser, at antallet af intensivsengepladser er faldet markant under Covid-19 pandemiens seneste fase som konsekvens af mangel på intensivsygeplejersker.

Sygeplejerskestrejken i sommeren 2021 satte yderligere pres på manglen. Flere steder i sundhedsvæsnet kunne der ikke stilles nødberedskab – og dermed ikke udtages til strejke - hvilket blot understregede manglen.

Såvel det massive arbejdspress under Covid-19 pandemien og OK21-forløbet har skubbet yderligere på en udvikling, der tyder på, at flere sygeplejersker vælger sundhedsvæsnet fra som arbejdsplads. Data fra DSR Analyse peger på, at dobbelt så mange sygeplejersker søgte uden for faget i efteråret 2021 sammenholdt med foråret 2021.

I november 2021 – hvor manglen viste sig kritisk i forhold til en forestående bølge af Covid-19 - blev Dansk Sygeplejeråds politiske ledelse inviteret til møde med statsminister Mette Frederiksen for at drøfte mulige løsninger. Vi fulgte op på drøftelsen med otte forslag til at håndtere manglen. Centralt i forslagene var et markant lønloft og ekstraordinære midler udenom reguleringsordningen til løntillæg til sygeplejerskerne.

Flere aktører på området har foreslået tiltag, der kan afhjælpe manglen på sygeplejersker. Det handler bl.a. om, at flere skal på fuld tid, andre faggrupper kan overtage opgaver, ændret fordeling af vagtbelastning og øget fleksibilitet på tværs af afdelinger. Vi har ikke været enige i alle forslag, men har arbejdet målrettet for at gøre opmærksom på behovet for bedre løn, bedre arbejdsvilkår med mindre travlhed og flere muligheder for attraktive karriereveje.

### Tal og analyser understreger alvoren

Vi har løbende dokumenteret, hvor store udfordringer kommuner og regioner har med at skaffe sygeplejersker. En undersøgelse fra DSR Analyse i juni 2021 viste f.eks., at der er knap 5.000 ledige sygeplejerskestillinger. Tallet bakkes op af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), som med sine kvartalsvise analyser har vist et stabilt højt antal forgæves forsøg på rekrutteringer af sygeplejersker.

At manglen har alvorlige konsekvenser, understøttes af en analyse fra DSR fra 2021, der viser, at hver tredje regionale sygeplejerske og hver femte kommunale sygeplejerske har oplevet situationer den seneste måned, hvor travlhed eller underbemanding har været medvirkende årsag til, at en patients/borgers tilstand blev forværret.

# Styrket sygeplejefaglig ledelse

Vi arbejder for, at der ansættes en Chief Nurse Officer (CNO) i Sundhedsstyrelsens ledelse, som skal være med til at modvirke manglen på sygeplejersker og sikre, at sundhedspolitikken bygger på den nyeste evidensbaserede viden om sygepleje.

Vi har sammen med kolleger i Norge, Sverige, Finland, Island og Færøerne lavet en fælles opfordring fra Sygeplejerskernes Samarbejde i Norden (SSN) til de nordiske regeringer om, at de bør ansætte en Chief Nurse Officer (CNO), som WHO anbefaler. Den fælles opfordring bruger vi til løbende at påvirke politikerne på Christiansborg til at sikre den nationale planlægning af sygeplejen.

Også på regionalt og lokalt plan arbejder vi for at styrke den sygeplejefaglige ledelse.

I de sundhedsklynger, som regeringen, Danske Regioner og KL er enige om, arbejder vi for, at der som minimum er to sygeplejersker i ledelsen: Én med baggrund i den kommunale sygepleje og én med baggrund i hospitalsvæsenet inkl. psykiatrien.

Ligeledes har vi fokus på, at den sygeplejefaglige ledelse prioriteres i de selvstyrende teams i den kommunale hjemmepleje.

## Ledernes arbejdsmiljø

Via Lederforeningen er der fokus på ledernes løn- og arbejdsvilkår i dagligdagen.



Foto: Michael Drost-Hansen

*Den 24. og 25. september 2019 var hele den sygeplejefaglige top i Danmark samlet til to dages sygeplejefagligt topmøde på Hotel Koldingfjord.*

Manglen på personale og det store arbejdspress i sundhedsvæsenet har også betydning for ledernes arbejdsmiljø.

Lederforeningen og DSR Analyse har gennemført undersøgelser blandt medlemmer med ledelsesansvar, som har bidraget til at dokumentere konsekvenserne mangler på sygeplejersker og belyse arbejdsmiljøudfordringer blandt ledende sygeplejersker i 2021.

Covid-19 har de seneste år også udfordret ledende sygeplejersker, og mange steder har det været svært at få enderne til at hænge sammen. Blandt andet har hver tredje leder måttet indgå i vagter ved siden af ledelsesarbejdet. Lederforeningen og Dansk Sygeplejeråd arbejder

for, at lederne har rammerne og tiden til at udøve deres ledelsesarbejde.

## Sygeplejefagligt topmøde på Koldingfjord

Dansk Sygeplejeråd afholder årligt et sygeplejefagligt topmøde på Koldingfjord. På grund af Covid-19 måtte nogle af de topmøder, der var planlagt i kongresperioden, aflyses. I 2019 blev topmødet dog gennemført med deltagelse fra sygeplejedirektører fra regioner og kommuner, forskere og undervisningsledere fra uddannelsessektoren og politikere fra Dansk Sygeplejeråd. Formålet er at inspirere hinanden i et fortroligt rum og se fordomsfrit på, hvordan sygeplejerskerne kan bidrage til bedre løsninger for patienterne i fremtiden.



# Psykiatri, lighed i sundhed og forebyggelse

Vi har stort fokus på sygeplejerskers betydning for at mindske social ulighed i det samlede sundhedsvæsen.

I 2020 meldte vi os ind i Alliancen mod Social Ulighed. Det er en sammenslutning af en lang række organisationer, som arbejder for at nedbringe de sundhedsmæssige konsekvenser af ulighed for borgere og patienter uanset social baggrund og position.

I november 2018 startede det første hold på den nye specialuddannelse i borger-nær sygepleje målrettet kommunerne, som vi har arbejdet målrettet på at få etableret. Uddannelsen giver et kompetenceløft, der giver mulighed for at sikre sammenhæng, også for udsatte borgere.

Socialsygeplejersker har også stor betydning for sammenhæng i sundhedsvæsenet for mennesker der er udsatte og med misbrug. Vi understøttede i 2018-2019 et arbejde for kompetenceudvikling for socialsygeplejersker. Et samarbejde med Fagligt Selskab for Addiktiv Sygepleje, VIA UC og RUC resulterede i et diplommodul og et mastermodul i områder af socialsygeplejerskens arbejde. Derudover udgav vi sammen med FOA, Lægeforeningen og Danske Patienter i 2018 tre anbefalinger til at fremme lighed i sundhed. De handler om, at lighed i sundhed kræver en samlet strategi, at sundhedsvæsenet skal tilpasse sig patienterne – ikke omvendt – og at der skal sættes på viden, kompetencer og data.



Foto: Cathrine Ertmann

*I psykiatrien er der behov for flere specialfaglige kompetencer. Eksempelvis gadesygeplejersker, som spiller en vigtig rolle med en særlig opsøgende indsats, og som kommer de steder i byen, hvor de mest socialt udsatte borgere færdes.*

Sammenhæng er nødvendigt for at mindske uligheden i sundhedsvæsenet. Det gælder i høj grad også i psykiatrien, hvor uligheden er tydelig. Mennesker med psykisk sygdom dør stadig i gennemsnit 15-20 år tidligere end mennesker uden psykisk sygdom. Samtidig er antallet af patienter med psykisk sygdom på sygehusene steget med ca. 30 procent i løbet af de seneste 10 år. Derfor var det positivt, da en 10-års plan for psykiatrien i 2019 blev indskrevet som en del af den nytiltrådte socialdemokratiske regerings forståelsespapir.

### Psykiatrien i fokus på Christiansborg

I 2020 påbegyndte Sundhedsstyrelsen og Socialstyrelsen en faglig kortlægning af psykiatrien, som skulle danne grundlag for 10-års planen. Arbejdet blev løbende kvalificeret af Dansk Sygeplejeråd i Psykiatrialliancen og af Fagligt Selskab for Psykiatriske Sygeplejersker i en følgegruppe. Den faglige rapport blev offentliggjort lige efter årsskiftet 2021-22. I første halvdel af 2022 arbejder vi for at påvirke politikerne på Christiansborg, så de faglige anbefalinger bliver omsat til reel politik, der kommer til at gøre en forskel for mennesker med psykisk sygdom.

### Brug for et markant løft af psykiatrien

Vi har i flere år arbejdet for et markant løft af psykiatrien. I sommeren 2020 udgav vi, i samarbejde med 43 andre organisationer i Psykiatrialliancen, 8 konkrete anbefalinger til, hvordan psykiatrien kan løftes. Derudover har

**Virtuelt medlemsmøde den 31. marts**

# 10-ÅRS PLANEN FOR PSYKIATRIEN

Hvad synes du er vigtigst som sygeplejerske?

**LEDER AF MØDET**

**Dorte Boe Danbjørg,**  
næstformand Dansk Sygeplejeråd

**OPLÆGSHOLDER OG PANELDeltager**

**Frederik Alkier Gildberg,**  
sygeplejerske og professor i retspsykiatri

**PANELDeltagere**

FS for **Psykiatriske Sygeplejersker**    FS for **Sundhedsplejersker**    FS for **Sygeplejersker i Kommunerne**    FS for **Additiv Sygepleje**

Efter Sundhedsstyrelsen i starten af 2022 udgav en rapport med anbefalinger til en 10-års plan, afholdt vi et medlemsmøde om psykiatrien og 10-års planen. På mødet indgik en række faglige selskaber i en paneldebat om udfordringer og løsninger i psykiatrien og sygeplejerske og professor Frederik Gildberg bidrog med et forskningsperspektiv.

vi sammen med Fagligt Selskab for Psykiatriske Sygeplejersker udarbejdet en række anbefalinger til den kommende psykiatriplan. Anbefalingerne har fokus på at øge andelen af specialuddannede psykiatriske sygeplejersker i alle regioner og kommuner. Samtidig skal der skabes bedre sammenhæng for patienterne på tværs af regioner

og kommuner, et større fokus på tidlig opsporing af mental mistrivsel og mere forskning.

Herudover er det vigtigt, at der kommer et større fokus på patientinddragelse, som er en løbende vigtig dagsorden for os. I 2018 afdækkede vi sammen med Lægeforeningen og Dansk Selskab for

Patientsikkerhed i en rapport, læger og sygeplejerskers arbejde og holdning til patientinddragelse. Resultaterne viste enslydende holdning til den positive forskel for patienterne, som inddragelse gør, og samtidig pegede rapporten på en række områder, der er brug for at forbedre på både den individuelle og den organisatoriske patientinddragelse.

### **Bedre sundhedspleje til alle familier**

Den danske sundhedsplejeordning er en grundsten i at sikre alle børn en god start på livet. Ordningen udmærker sig ved, at specialuddannede sygeplejersker kommer ud i 99 procent af de danske hjem efter fødslen og giver faglig kompetent vejledning og støtte. Alle skolebørn møder en sundhedsplejerske i grundskolen for at skabe fundamentet for et sundt børne- og ungdomsliv.

Vi har sammen med Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker og Foreningen af Ledende Sundhedsplejersker i Danmark udarbejdet et politisk udspil for bedre sundhedspleje. Sideløbende deltager vi i arbejdet med nye retningslinjer for sundhedsplejeordningerne i regi af Sundhedsstyrelsen.

Ambitionen at fastholde sundhedsplejens høje dækningsgrad og sikre, at ordningens ydelser følger med nutidens behov blandt familier, børn og unge. Stramme kommunale budgetter medfører desværre, at antallet af hjemmebe-

søg reduceres og skolesundhedsplejen gradvist udhules. Mangel på uddannede sundhedsplejersker betyder også, at det flere steder i landet er svært at dække behovet for selv de basale ydelser.

Vi arbejder for, at der skal være bedre sundhedspleje til alle familier. Konkret betyder det, at manglen skal løses ved at uddanne flere – også selvom det fra 2021 er lykkedes at øge dimensioneringen varigt, og at der skal sikres mere geografisk lighed i tilbuddene nationalt.

Samtidig skal sundhedsplejen være med til at sikre bedre overgange og tryghed for gravide gennem forebyggende hjemmebesøg til alle gravide. For at imødekomme den store stigning i psykisk mistrivsel blandt børn og unge ønsker vi også, at der i højere grad tilbydes hjemmebesøg til børn i alderen 1-3 år samt, at skoleundervisning prioriteres.

I oktober 2021 blev der indgået en politisk aftale, som sikrer 11 ugers øremærket barsel til både mor og far. Det var et vigtigt skridt mod mere ligestilling mellem kønnene, herunder i kampen for ligeløn. Aftalen lå tæt op ad et forslag, som arbejdsmarkedsparter havde fremsat i september samme år.

# Faglighed og profession

Sygeplejerskernes fag og profession er under konstant udvikling. Vi har arbejdet på at påvirke denne udvikling blandt andet med analyser, udspil og politisk interessevaretagelse.



## Ny professionsstrategi

I 2018 blev det vedtaget, at temakongressen i 2020 skulle afvikles som en fagkongres med det formål at samle delegerede og engagerede medlemmer til en dag, der skulle inspirere til en fremtidsrettet professionsstrategi. Fagkongres blev udsat flere gange først på grund af Coronasituationen og derefter pga. OK 21. Fagkongressen afholdes i maj 2022. Efterfølgende kommer en proces, hvor deltagerens input skrives ind i et forslag til fundamentet for en professionsstrategi, der skal godkendes politisk.

## Nyt forskningsudspil

Forskning i sygepleje er en vigtig dagsorden. Når sygeplejen er baseret på den nyeste viden, stiger kvaliteten for patienterne. Ved sidste kongres blev det besluttet, at Dansk Sygeplejeråd skulle udarbejde et politisk udspil om forskning i den kommunale sygepleje. Udspillet skulle italesætte behovet for sygeplejeforskning i kommunerne og indeholde en strategi for, hvordan der opbygges kapacitet til at bedrive forskning i den kommunale sygepleje. Dertil skulle udspillet indeholde forslag til initiativer, der kan understøtte kommunal sygeplejeforskning.

Det blev efterfølgende besluttet at koble arbejdet sammen med en revision af vores forskningsudspil fra 2011; Viden udvikler sygeplejen. Udspillet har derfor fået fokus på at udbygge og styrke sygeplejens position i den samlede sundhedsvidenskabelige forskning og med et tydeligt fokus på den kommunale del jævnfør kongresbeslutningen.

I 2020 igangsatte vi arbejdet med forskningsudspillet. Forskellige faglige samarbejdspartnere har været involveret i arbejdet, og vi holdt bl.a. et forskningsseminar med deltagelse af hovedbestyrelsen samt eksterne deltagere fra udvalgte områder, f.eks. DASYS, faglige selskaber og Dansk Selskab for Sygeplejeforskning. Vi har også afholdt et virtuelt møde for sygeplejefaglige professorer med henblik på at få faglige input til det videre arbejde. Forskningsudspillet "Forskning i syge-

pleje – en investering for livet" lanceres på kongressen 2022.

Det er positivt, at der netop nu, hvor vi lancerer et nyt forskningsudspil, også er andre interessenter, der sætter fokus på behovet for forskning i sundhedsvæsenet. Bl.a. har Sundhedsstyrelsen i 2022 lanceret et udspil for forskning i det primære sundhedsvæsen og i 2022 kan 10-året for forskning på professionshøjskolerne fejres. Det er en udvikling, som vi er godt tilfredse med, men som løbende kræver vores fokus.

## Den Sygeplejefaglige Forskningsfond

Gennem den Sygeplejefaglige Forskningsfond uddeler Dansk Sygeplejeråd hvert andet år midler til forskning udført af sygeplejersker til fremme af sygepleje i Danmark og internationalt. På grund af Covid-19 blev der i 2020 ekstraordinært uddelt midler til forskningsprojekter omhandlende Covid-19. I alt blev der i kongresperioden uddelt:

- I 2019 uddelte fonden 1 mio. kr. til seks projekter, hvor forskningen fokuserede på sygepleje til borgere i eget hjem.
- I 2020 blev det af fondens bestyrelse besluttet, at der skulle uddeles ekstraordinære midler til forskning omhandlende Covid-19. Der blev uddelt 214.000 kr. til fem projekter.
- I 2021 uddelte fonden 785.000 kr. til syv projekter. Det overordnede tema for fondens uddeling i 2021 var 'En sygeplejerske mere gi'r liv til flere.'

## Fagligt forsvarlige normeringer

Det er afgørende, at der på arbejdspladserne arbejdes med fagligt forsvarlige normeringer, da det både har betydning for patientsikkerhed samt rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker. I 2018 vedtog kongressen, at der skulle tilrettelægges en indsats, der sætter fokus på sammenhæng mellem opgaver, ressourcer og kompetencer. Derfor blev der iværksat både kortsigtede og langsigtede indsatser. Både nye organiseringsformer og den aktuelle mangel på sygeplejersker, gør denne indsats yderst relevant.

Den kortsigtede 'nu og her indsats' var aktiviteter i alle kredse i starten af 2019, som inkluderede dialogmøder mellem kredse og ledelser på udvalgte arbejdspladser og med sygeplejefaglige topledere med henblik på fælles fokus på normeringer og kompetencer samt en kampagne- og kommunikationsindsats.

I forbindelse med den langsigtede indsats blev der nedsat et udvalg for fagligt forsvarlige normeringer med politiske repræsentanter fra DSR-C, kredse og Lederforeningen. Udvalget har bl.a. skrevet debatindlæg, afholdt møde med forskere for at kvalificere indsatsen samt været i dialog med Kreds Sjælland, som har bidraget økonomisk til NUCAP-projektet. Der har desuden været afholdt en virtuel politisk høring om udfordringerne med manglen på sygeplejersker. I oktober 2021 blev der optaget to webinarer



måltrettet tillidsvalgte og ledere omhandlede fagligt forsvarlige normeringer. Endelig er der blevet udarbejdet dialogkort, som et afsæt til at starte dialogen om fagligt forsvarlige normeringer på arbejdspladsen.

Udvalgets arbejde blev sidenhen udvidet med at drøfte de nye organiseringsformer, som vinder indpas både i somatikken og psykiatrien som betyder, at sygeplejersker skal varetage plejen af patienter indenfor flere specialer end tidligere.

## Dokumentation

I kongresperioden er samfundsdebatten om dokumentation blusset op, hvor bl.a. statsministeren satte fokus på emnet i sin nytårstale 2021/2022. Vi har gentagne gange – ofte sammen med DASYS - markeret os i debatten bl.a. med flere debatindlæg om emnet. Vi har understreget, at dokumentation er en del af

sygeplejerskers kerneydelse, og at den stigende kompleksitet og multisygdom hos patienterne øger vigtigheden af at dokumentere. Samtidig har vi støttet op om indsatsen #TjenestenummerNU. Det arbejde har haft fokus på navnebeskyttelse for offentligt ansatte bredt set, da der er eksempler på vold og trusler mod navngivne medarbejdere.

Vi har sammen med Dansk Sygepleje Selskab (DASYS) og en række andre interessenter indgået i arbejdet med den nye journalføringsbekendtgørelse, der trådte i kraft den 1. juli 2021. Med den nye bekendtgørelse er der indført en hjemmel til, at sundhedspersoner kan identificere sig med anden entydig identifikation end fulde navn i journalen. En tilsvarende bestemmelse fremgår af den nye logningsbekendtgørelse. I forlængelse af bekendtgørelsen er der udarbejdet fem vejledninger, heraf en vejledning for sygeplejefaglig journalføring.



# Tal og analyser sætter fokus på sygeplejerskers vilkår

Sygeplejerskernes troværdighed blandt danskerne er høj, og det er vigtigt, at sygeplejerskernes stemmer høres af beslutningstagere på alle niveauer. Derfor indsamler og formidler DSR Analyse systematisk sygeplejerskernes oplevelser og indsigter i medlemsundersøgelser, som kvalificerer den offentlige debat om sundhedsvæsenet og om sygeplejersker arbejdsvilkår. I kongresperioden har DSR Analyse gennemført en lang række af analyser, som belyser mange af de emner, som påvirker sygeplejersker.

Disse analyser dokumenterer eksempelvis de hverdagsproblemer, som sygeplejerskerne oplever. Eksempelvis er der gennemført flere undersøgelser om sygeplejerskernes oplevede arbejdspress både via medlemspanelet, men også via medlemsregisteret. Eksempelvis vores store arbejdsmiljøundersøgelse (SATH), gennemført i 2018, 2020 og 2021. Af andre emner kan nævnes sygeplejerskernes oplevelse af sygeplejerskemangel og de konsekvenser der er heraf, oplevelser af seksuel chikane, mobning, fleksibilitet under Covid-19, det fysiske arbejdsmiljø mv.

Udover medlemsundersøgelser gennemført på tværs af specialer og grupper, er andre målrettede subpopulationer. Det er for eksempel Sundhedsplejerskeundersøgelsen, undersøgelsen blandt konsultationssygeplejersker, dimittendundersøgelsen, studielivsundersøgelsen, undersøgelsen blandt sygeplejersker

i hjemmesygeplejen og på plejecentre samt undersøgelser på specifikke hospitalsspecialer (intensiv, anæstesi og medicinske afdelinger).

DSR Analyse indhenter også data fra registre. Her får vi viden om blandt andet sygeplejerskernes arbejdstid, hvor mange der er ansat inden for fagets primære brancher, tilbagetrækningsalder, optag, dimensionering og frafald på sygeplejestudiet m.v.

Endelig er der i kongresperioden gennemført analyser i samarbejde med for eksempel Deloitte (om kommunalt ansatte sygeplejerskers tidsforbrug på lægekontakt) og HBS Economics (om bl.a. arbejdsgiveromkostninger relateret til sygeplejerskers jobskifte). Mange af analyserne kan findes på vores hjemmeside.

## Den Danske Sygeplejerskekohorte

Den Danske Sygeplejerskekohorte er en undersøgelse om sygeplejerskers livsstil og helbred. Undersøgelsen er gennemført fire gange, og har i varierende grad omhandlet sygeplejerskers sundhed, søvn, kost og alkoholvaner, arbejdsmiljø, arbejdsrelaterede smerter m.v.

Den Danske Sygeplejerskekohorte blev etableret i 1993. Undersøgelsen blev fulgt op med endnu undersøgelse i hhv. 1999 og 2009 med samme respondentgruppe. I december 2020 blev undersøgelsen gennemført igen. Denne gang

blev samtlige medlemmer af Dansk Sygeplejeråd inviteret. Kohorten er unik, da besvarelserne samkøres med registre i Danmarks Statistik, som danner baggrund for vigtig forskning.

# Arbejdsmiljøet er presset

I kongresperioden har vi i høj grad haft fokus på sygeplejerskernes arbejdsmiljø, blandt andet som følge af Covid-19 pandemien og mangel på sygeplejersker samt en generel underfinansiering af sundhedsvæsenet gennem en årrække.

Vi har som del af indsatsen gennemført en spørgeskemaundersøgelse om sygeplejerskers arbejdsmiljø, trivsel og helbred (SATH). I februar 2021 inviterede vi for syvende gang 6.000 beskæftigede medlemmer til at deltage i undersøgelsen. 43% besvarede spørgeskemaet. Formålet har været at belyse udviklingen i sygeplejerskernes psykiske arbejdsmiljø i og efter et år præget af Covid-19. Undersøgelsen viste blandt andet, at seks ud af ti sygeplejersker altid eller ofte oplever, at det er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. Undersøgelsen belyser også, at højt arbejdstempo hænger sammen med kvaliteten af arbejdet samt lavere jobtilfredshed og udbrændthed.

Besvarelsene er et væsentligt bidrag til, at vi kan arbejde med afsæt i de arbejdsmiljøudfordringer, som sygeplejersker oplever som problematiske i hverdagen.

## Covid-19

Covid-19 pandemien påvirkede i 2020 og 2021 mange sygeplejerskers arbejdsliv og skabte nye udfordringer. Sygeplejerskerne stod i forreste række og stod i en ukendt situation med en sygdom, som ingen kendte konsekvenserne af. Arbejdsmiljøet kom mange steder under

pres som følge af intensiv arbejdsbelastning over en lang periode med høj usikkerhed om sundhedskrisens udvikling, hvor mange sygeplejersker oplevede at få nye og omskiftelige opgaver. Mange blev omplaceret og skulle hurtigt indgå i nye arbejdssammenhænge. Endnu engang blev sygeplejerskerne bedt om at lægge en ekstra indsats for at få sundhedsvæsenet godt igennem krisen. På den måde tydeliggjorde pandemien det pres, som sygeplejerskerne arbejder

under, men også deres vitale samfundsværdi og dermed behovet for løsninger på et mere robust sundhedsvæsen.

Særligt hygiejneområdet kom i fokus under pandemien både i regioner og i kommuner. Hygiejnesygeplejerskerne spillede en central rolle i forhold til løbende implementering af nye retningslinjer fra myndighederne. Det blev tydeligt, at der fremover er behov for at styrke indsatsen på hygiejneområdet og dette ses særligt



Foto: Helle Arensbak

*Covid-19 satte sundhedsvæsenet under pres. Sygeplejerskerne stod i forreste række med bl.a. den smitterisiko og de nye og omskiftelige opgaver, som det indebar.*

ved, at flere og flere kommuner ansætter hygiejnesygeplejersker.

Vi har under pandemien bistået medlemmerne og løbende rejst problemstillinger og søgt løsninger i dialog med myndigheder og arbejdsgivere og med input fra de faglige selskaber. Indsatserne krævede tæt koordinering, opkvalificering og dag-til-dag opdatering af Covid-19 information på dsr.dk på tværs af DSR-c, kredsene og Lederforeningen.

### **Mangel på værnemidler**

Mangel på tilstrækkelige og gode værnemidler var fra begyndelsen af pandemien en central arbejdsmiljøudfordring, der udfordrede sygeplejerskernes sikkerhed og sundhed. Vores indsatser rettede sig mod styrket forsyning af godkendte værnemidler og protest mod myndighedernes lempelser af 3-timersreglen for brug af FFP2/3-masker. Op til årsskiftet 2020/21 blev de første personer i Danmark tilbudt vaccinen mod Covid-19, hvor personale i sundhedsvæsenet og ældreplejen var blandt de første.

### **Anerkendelse af Covid-19 som arbejdsskade**

Sygeplejersker ligger sammen med øvrigt frontpersonale øverst i statistikkerne over anmeldte arbejdssager vedrørende Covid-19. Beskæftigelsesministeriet har efter dialog med Fagbevægelsens Hovedorganisation udarbejdet en vejledning, som præciserer kriterierne for at blive omfattet af arbejdsskadereglerne, når

man som frontpersonale bliver smittet med Covid-19. Disse kriterier er klart mere lempelige sammenlignet med eksisterende kriterier for infektionssygdomme efter arbejdsskadeloven. Vi har anbefalet alle sygeplejersker at anmelde Covid-19smitte som en arbejdsskade ud fra et forsigtighedsprincip. Anerkendelsen af enhver arbejdsskade er en forudsætning for at få mulighed for at søge om erstatning for varigt mén og erhvervsevnetab.

For at få udbetalt en godtgørelse skal det varige mén vurderes til minimum 5 procent. Mulighederne for erstatning er fortsat uafklarede, og der er endnu ikke fastslået en praksis, da Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring endnu ikke har afgjort tilstrækkeligt mange sager, hvor det varige mén er blevet fastsat til minimum 5 procent.

Vi er tilfredse med, at langt de fleste tilfælde af anmeldt Covid-19 smitte hos vores medlemmer er blevet anerkendt som en arbejdsskade, da vi på den måde er med til at sikre vores medlemmer muligheden for at opnå erstatning, hvis senfølgerne efter smitten viser sig at være varige. Mulighederne for erstatning er fortsat uafklarede, da Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring endnu ikke har afgjort tilstrækkeligt mange sager, hvor der er tale om en méngrad på minimum 5 %. Det kan skyldes usikkerheden om det medicinske grundlag for årsagssammenhængen mellem de konkrete gener/ senfølger og smitten.

Vi har i kongresperioden haft fokus på, at arbejdsgiverne skal fastholde sygeplejersker, som er blevet syge med senfølger fra Covid-19. Vi har understreget, at arbejdsgiverne bør udvise udstrakt fleksibilitet f.eks. ved at give de berørte sygeplejersker mulighed for mere fleksibel og gradvis tilbagevenden, plads til restitution og andre skånehensyn i deres job. Vi har politisk rejst et ønske om centrale midler til en længere og mere fleksibel fastholdelse af de berørte sygeplejersker samt midler til frontpersonale, som er nødt til at forlade faget pga. senfølger. Vi forventer, at regeringen holder fokus på denne gruppe, og vi følger med i de langsigtede konsekvenser ift. deres jobsituation og erhvervsevne.

Der har været afholdt to møder om problemstillingen mellem Sundhedsministeriet, Dansk Sygeplejeråd, KL, Danske Regioner, FOA, og Yngre Læger, senest ultimo februar 2022.

Efter mødet blev der udsendt en fælles pressemeddelelse om, at frontpersonalet i sundhedssektoren med senfølger efter Covid-19 skal mødes med udstrakt fleksibilitet. Samtidig blev det besluttet at etablere et forum for erfaringsudveksling med arbejdsgiverne, hvor parterne kan inddrage generel viden og erfaringer om senfølger fra senfølgeklinikkerne i regionerne. Endelig vil regeringen kompensere kommuner og regioner for deres merudgifter for fortsatte ekstraordinære Covid-19-relaterede indsatser i 2022.



# Fremtidens sygeplejersker – en stærk grunduddannelse

Uddannelsen til sygeplejerske er fundamentet for hele professionen, og sygeplejestuderende er fremtidens sygeplejersker. Dansk Sygeplejeråd og Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS) arbejder for, at fremtidens sygeplejersker bliver så gode som overhovedet muligt.

I kongresperioden er dimensioneringen steget med 510 uddannelsespladser, hvilket svarer til 14 procent. Samtidig forventes det, at dimensioneringen vil øges yderligere frem mod 2030 som følge af regeringens uddannelsesudspil. Samtidig vil flere uddannelsespladser flyttes fra de store byer til de mindre.

Den øgede dimensionering er tiltrængt på grund af manglen på sygeplejersker, men det stiller samtidig øgede krav til flere praktikpladser. Det trækker veksler på et i forvejen presset sundhedsvæsen. Dansk Sygeplejeråd og Sygeplejestuderendes Landssammenslutning (SLS) har derfor arbejdet for at gøre det mere attraktivt at være praktiksted gennem indførelse af et refusionstaxameter, hvor pengene følger de studerende direkte i praktikken, og ved at udvide arenaen for praktik til også at omfatte almen praksis.

Uddelingen af Sygeplejestuderendes Praktikpris er fortsat et tilløbsstykke og indgår som en central aktivitet i arbejdet med at styrke kvaliteten i praktikken. Senest har SLS udarbejdet et lomme-kort til sygeplejersker, bl.a. med fokus



på at styrke samspillet og dialogen med studerende.

Samtidig har vi et stort fokus på at forbedre rammerne for uddannelsen. Op til valget i 2019 var Dansk Sygeplejeråd sammen med SLS med til at sikre, at de årlige 2 %-besparelser på uddannelsen blev afskaffet. Efter valget arbejdede vi sammen med SLS på at sikre uddannelseskvaliteten. Regeringen afsatte i den forbindelse 44 mio. kr. til at styrke overgangen fra studie til praktik og derigennem mindske frafald.

Søgningen til sygeplejerskeuddannelsen har generelt været høj i en længere periode, men har været faldende de seneste par år. Vi har derfor haft fokus på rekruttering til uddannelsen, bl.a. sammen med Fagbevægelsens Hovedorganisa-

tion. I 2020 gennemførtes kampagnen "Uddannelse med mening".

Covid-19-pandemien har i høj grad påvirket sygeplejestuderendes trivsel. Vi arbejdede sammen med SLS i pandemiens første fase sammen for at sikre, at studerendes rettigheder og læring fortsat var i fokus trods den vanskelige situation i uddannelsessystemet og sundhedsvæsenet.

På baggrund af opfordringer til studerendes deltagelse i Covid-19-beredskabet og senest OK21 har SLS fokuseret på lønvilkår for studerende i studierelevante job blandt andet med kampagnen "Fair Løn til Studerende". Samtidig har SLS og Dansk Sygeplejeråd arbejdet med kongresbeslutningen om, at Dansk Sygeplejeråd skulle have forhandlingsretten for studerende.

# Videreuddannelse og sygeplejerskers kompetencer

Sygeplejerskers uddannelse og kompetencer er afgørende for sundhedsvæsenet. Vi har igennem den seneste kongresperiode arbejdet på forskellige fronter – både ift. udbud af nye efter- og videreuddannelser, men også på at sikre de eksisterende. Samtidigt har der været fokus på at skabe de bedste muligheder for de studerende og nyuddannede bl.a. gennem introduktionsforløb.

## APN-uddannelsen

I sommeren 2021 blev de første APN-sygeplejersker (advanced practice nursing) uddannet fra Aarhus Universitet. Forud for dette lå flere års tæt samarbejde i en styregruppe mellem Dansk Sygeplejeråd, Aarhus Universitet og en række kommuner med det formål at udvikle og iværksætte APN-uddannelsen som en linje på den eksisterende kandidatuddannelse i sygepleje (cand. cur.). I forbindelse med de første dimitterende blev styregruppen nedlagt, men udvikling af uddannelsen er fortsat og sker i et dialogforum mellem Dansk Sygeplejeråd, kommuner og Aarhus Universitet.

Flere kommuner har allerede ansat APN-sygeplejersker, men der er dog fortsat behov for at arbejde målrettet på, at APN-sygeplejerskerne gives mulighed for at anvende deres kompetencer.

I forlængelse af den politiske aftale om "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark" besluttede Aarhus Uni-



Foto: Søren Kjølsgaard

*Der var rift om pladserne til den nyoprettede APN-uddannelse i 2019. Ikke færre end 147 sygeplejersker søgte om at få én af de 70 studiepladser i sommeren 2019.*

versitet at indstille til Uddannelses- og Forskningsministeriet, at universitetets udbud af cand.cur. herunder APN-linjen i København skal lukkes. Det kritiserede vi i skarpe vendinger, da vi mener, man på den måde risikerer at forværre mang-

len på sygeplejersker. Efter en aftale mellem Aarhus Universitet og Roskilde Universitet er det imidlertid besluttet, at Roskilde Universitet overtager de godt 75 uddannelsespladser, der har været i København. Det er ikke endeligt beslut-

tet, hvor på Sjælland, de 75 uddannelsespladser skal udbydes, og hvornår Roskilde Universitet endeligt skal overtage udbuddet.

### **Specialuddannelser**

Vi har arbejdet ihærdigt med specialuddannelsesområdet igennem den sidste kongresperiode, og det har givet flere gode resultater. Det er et mål for os at få specialuddannelserne forankret i det formelle uddannelsessystem for at sikre større sammenhæng for sygeplejerskers efter- og videreuddannelse.

#### *Specialuddannelsen i borgernær sygepleje*

Sammen med Dansk Sygepleje Selskab har vi tidligere arbejdet for en ny specialuddannelse i borgernær sygepleje målrettet kommunerne og i november 2018 startede det første hold på den nye specialuddannelse. Siden da har knap 300 sygeplejersker gennemført specialuddannelsen, og det fjerde hold startede i efteråret 2021.

#### *Specialuddannelse i akutsygepleje*

Vi har gennem mange år arbejdet for, at der blev etableret en specialuddannelse i akutsygepleje. I 2019 besluttede Sundhedsstyrelsen at nedsætte en arbejdsgruppe, bl.a. med deltagelse af Dansk Sygeplejeråd og Fagligt Selskab for Akutsygepleje, med det formål at udarbejde et forslag til en specialuddannelse i akutsygepleje. Sundhedsministe-

riet tager endeligt stilling til etablering af uddannelsen i 2022.

#### *Uddannelse til operationssygeplejersker*

I 2019 blev der nedsat en national arbejdsgruppe bl.a. med repræsentanter fra Fagligt Selskab for Operationssygeplejersker, ledelsesrepræsentanter fra regionerne og Dansk Kirurgisk Selskab med henblik på at få etableret en specialuddannelse til operationssygeplejersker. Vi har haft et tæt samarbejde med den nationale arbejdsgruppe og fortsætter arbejdet med at understøtte målet om, at der etableres en specialuddannelse.

#### *Uddannelse til hygiejnesygeplejersker*

Under Covid-19 pandemien har hygiejnesygeplejerskerne spillet en central rolle i forhold til forebyggelse af yderligere smitte og implementering af en lang række tiltag på både sygehuse og i kommunerne.

Det har været tydeligt, at der er et behov for et øget kompetenceniveau inden for infektionshygiejne. Derfor er det også positivt at se, at flere sygeplejersker er påbegyndt og har gennemført den nye nordiske masteruddannelse i infektionshygiejne ved Göteborg Universitet, som har været udbudt siden august 2019.

For at supplere den nordiske masteruddannelse har vi opfordret Sundhedsstyrelsen til at genåbne og revidere den tidligere danske specialuddannelse i

infektionshygiejne, som ikke har været udbudt siden 2012. Dette fokus arbejdes der fortsat med.

#### *Dimensionering af specialuddannelsen til sundhedsplejerske*

Der er en stigende udfordring med mangel på sundhedsplejersker. I en undersøgelse gennemført i marts 2020 svarede halvdelen af sundhedsplejerskerne, at de inden for den seneste måned har oplevet at være for få på arbejde ift. arbejdsopgaverne. Det var derfor positivt, da Sundhedsstyrelsen øgede dimensioneringen med 20 sundhedsplejerskestuderende til i alt 120 studerende fra 2018 og tre år frem, som efterfølgende er gjort permanent. Manglen er dog fortsat en stor udfordring, og Sundhedsstyrelsen giver et stigende antal dispensationer til at arbejde som sundhedsplejerske. Sammen med Fagligt Selskab for Sundhedsplejersker og Foreningen af Ledende Sundhedsplejersker arbejder vi for at få øget dimensioneringen til 150 i de næste fire år.

#### *Revidering af specialuddannelsen i psykiatrisk sygepleje*

I regeringens psykiatrihandlingsplan fra 2018 "Vi løfter i fællesskab - En samlet handlingsplan for psykiatrien frem mod 2025" og i regeringens udspil fra januar 2019 "Flere hænder og større arbejdsglæde" var en af anbefalingerne, at det skal sikres, at specialuddannelsen i psykiatrisk sygepleje lever op til fremtidens krav. På den baggrund nedsatte

Sundhedsstyrelsen i 2019 en arbejdsgruppe, der skulle udarbejde et forslag til revidering af specialuddannelsen i psykiatrisk sygepleje. I arbejdsgruppen var bl.a. DASYS og vi repræsenteret.

En af de nye tilføjelser i uddannelsen er, at den specialuddannede sygeplejerske skal udvikle og forbedre klinisk praksis med værdi for patienten, identificere behov for forskning og implementere væsentlige forskningsresultater. Den reviderede uddannelse trådte i kraft i juni 2021.

### **Introduktionsforløb for nyuddannede**

Overgangen fra studerende til ny sygeplejerske i sundhedsvæsenet kan være en vanskelig periode for mange. Vi har bidraget til en undersøgelse foretaget af VIA University College i 2020, der viser en del hyppige jobskift for nyuddannede samt, at hver femte overvejer at forlade faget.

Vi har derfor sat fokus på behovet for introduktionsforløb for alle nyuddannede på 1-2 år, hvor man i en periode ikke indgår i normeringen, men har mulighed for gradvis tilegnelse af viden og kompetencer.

Behovet for introduktionsforløb er drøftet flere gange med især Danske Regioner. Det blev grundlaget for en del af mæglingens forslag i Forligsinstitutionen i forbindelse med OK21, ligesom det blev en del af regeringens lovindgreb i august

2022. En projektgruppe mellem Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd er nu gået i gang med at beskrive et forslag til rammerne for introduktionsforløb, og der er særligt fokus på at inddrage erfaringer og viden fra afdelinger, der traditionelt har mange nyuddannede og ansatte med kort anciennitet og fra afdelinger, der har arbejdet med strukturerede længerevarende introduktionsforløb.

### **Karriereveje**

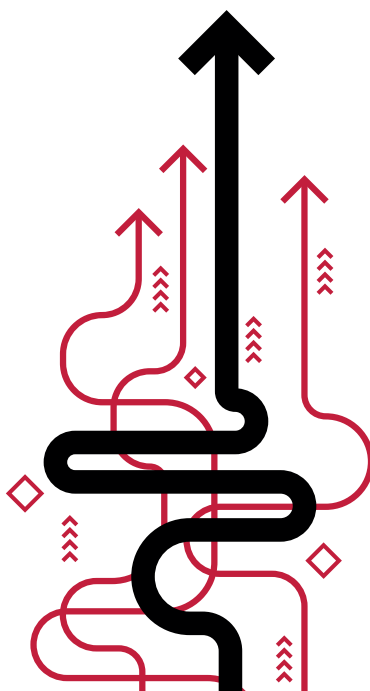
Vi har et bredt fokus på karriereveje for sygeplejersker. Her er introduktionsforløb første trin, og der skal herefter være mulighed for attraktive karrieremuligheder hele arbejdslivet. Det kan være via særlige roller, erfaring, formel videreuddannelse eller ved at gå ledelsesvejen.

Dansk Sygeplejeråd og Danske Regioner igangsatte i 2020 et samarbejde om faglige udviklings- og karrierespor for sygeplejersker. Formålet er at skabe rammerne for en attraktiv profession og attraktive arbejdspladser samt at sikre, at sygeplejerskernes kompetencer matcher sundhedsvæsenets behov. Arbejdet har været forsinket som følge af Covid-19 og OK21.

### **Ikke fuld løn under uddannelse**

Vi arbejder løbende for at sikre sygeplejerskers betingelser for at uddanne sig. I kongresperioden har særligt kommunerne udfordret de medlemmer, der deltager i uddannelsesforløb. For eksempel bestemte en voldgiftsret, at Odense Kommune ikke var berettiget til at udbetale ulempebetaling til faste aften- og nattevagter, der blev pålagt at deltage i uddannelse i dagstiden.

Selv om specialuddannelsen i borgernær sygepleje er oprettet med den kommunale sygepleje som en målgruppe, har Kommunernes Landsforening lagt den linje, at lønnen skal være langt under den normale overenskomstmæssige løn og en voldgift har givet dem ret i, at arbejdet under denne specialuddannelse ikke er omfattet af vores overenskomst. Det er fortsat vores holdning, at der skal betales fuld løn også under specialuddannelse, hvorfor vi anbefaler at finde lokale løsninger inden uddannelsen startes.





# Ligeløn

## OK21 og kampen for ligeløn

Sygeplejersker har i mange år kæmpet for en rimelig løn og kampen blev det helt store politiske tema i 2020 og 2021.

En række undersøgelser har cementeret, at traditionelt kvindedominerede fag har et lønmæssigt efterslæb i forhold til sammenlignelige faggrupper. Særligt forsker Astrid Elkjær og Institut for Menneskeretigheders forskningsprojekt fra 2020, der er støttet af DSR og de øvrige organisationer i Ligelønsalliancen, formåede at bringe ligeløn ind i den offentlige debat. Den omfattende analyse viste, at lønhierarkiet for offentligt ansatte ikke har forandret sig synderligt siden Tjenestemandreformens af 1969. Traditionelle kvindefag ligger stort set lige så lavt i lønhierarkiet som i 1969. Lønhierarkiet på det offentlige område fastholder ifølge analysen et historisk lønefterslæb for kvindefag. Analysen viste også, at uddannelseskraft til faggrupperne ikke kan forklare lønhierarkiet hverken i 1969 eller 2019.

Den ny forskningsviden, øget aktivisme på sociale medier og et bredere samfundsopgør mod strukturel sexismen var tilsammen medvirkende årsager til, at dagsordenen for alvor fik fat.

På dette bagtæppe indledte vi overenskomstforhandlingerne 2021.

## Forhandlinger med arbejdsgiverne

Optakten til og forberedelsen af OK21 blev anderledes end ved tidligere over-

enskomst fornyelser. I lyset af Covid-19 var der i brede kredse af fagbevægelsen et ønske om at udsætte forhandlingerne af frygt for en midlertidig økonomisk afmatning. Det samme ønske havde hovedbestyrelsen.

Sygeplejerskerne havde i hele foråret 2020 stået i forreste række og løftet en ekstraordinær stor sundhedsopgave.

Kongressen besluttede derfor i maj 2020, at man ønskede at forhandle med det samme og forberedelserne til OK21 kunne gå i gang, startende med en virtuel kick-off-konference for samtlige tillidsrepræsentanter den 17. august 2020.

Det var samtidig startskuddet til de lokale dialoger med medlemmerne og krav og ønsker til OK21, hvorefter processen med at finde lige præcis de krav, der skulle fremsættes over for Danske Regioner og KL, gik i gang.

Efter intense drøftelser i både hovedbestyrelsen, Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabet blev kravene udvekslet med arbejdsgiverne den 15. december 2020.

Forhandlingerne resulterede i en lille forbedring af reallønnen både på det regionale og kommunale område – med generelle lønstigninger på 5,02 pct. over de kommende 3 år.

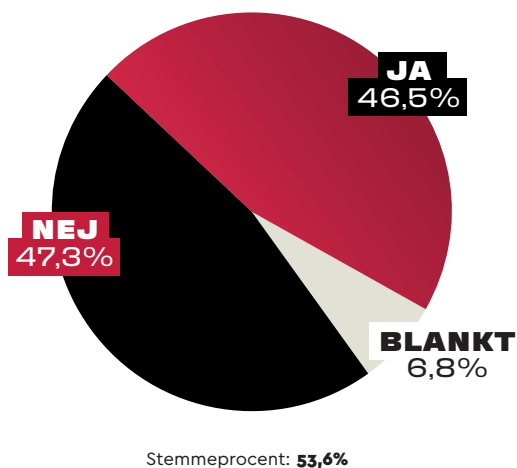
Derudover blev der både aftalt et tillæg efter fire år samt en forhøjelse af 10

års-tillægget samt andre forbedringer, fx af pensionen for blandt andre ledende sygeplejersker.

## Første afstemning om OK21-resultatet

OK21-resultatet blev sendt til afstemning blandt Dansk Sygeplejeråds medlemmer den 11. marts 2021.

Den 25. marts 2021 kom resultat af urafstemningen, der viste, at et lille flertal på 47,3% havde stemt nej (46,5 % stemte ja, og 6,8 stemte blankt).



Det betød, at en enig hovedbestyrelse den 21. april 2021 besluttede at varsle konflikt over for kommuner og regioner. Knap 5.375 sygeplejersker – ca. 10 procent af Dansk Sygeplejeråds medlemmer på områderne – blev i første omgang udtaget til strejke.

De statslige medlemmer af Dansk Sygeplejeråd deltager i afstemningen på det kommunale og regionale område, men stemmer samtidigt selvstændigt ved en vejledende urafstemning alene for det statslige område. Ved den vejledende urafstemning stemte flertallet af de statslige medlemmer (66.5%) "ja" til det samlede CFU-forlig på statens område. Hovedbestyrelsen i Dansk Sygeplejeråd besluttede på den baggrund at godkende det statslige forlig.

### **Forhandlinger i Forligsinstitutionen og afstemning om mæglingsforslaget**

På baggrund af konfliktvarslet blev Dansk Sygeplejeråd indkaldt til forhandlinger i Forligsinstitutionen.

Det var lønnen og opgøret med Tjenestemandreform, som var afgørende for medlemmernes stemme.

Forligsmanden satte fra start en helt fast ramme: Der var ikke flere penge at komme efter.

Resultatet af forhandlingerne i Forligsinstitutionen blev derfor ikke en konkret lønforbedring til sygeplejersker her og nu, men en fælles opfordring til regeringen fra Fagbevægelsens Hovedorganisation, arbejdsgiverne og Dansk Sygeplejeråd til at nedsætte en komité om lønstrukturer i den offentlige sektor.

Derudover blev der lavet en aftale om introduktionsforløb for alle nyuddannede

med regional ansættelse, og en aftale om at se på stillings- og ledelsesstruktur i regionerne. På det kommunale område blev det aftalt, at man skal drøfte overenskomstdækning af sygeplejersker med specialuddannelse i borgernær sygepleje i perioden.

### **Forhandlingsret for sygeplejestuderende**

Et af de elementer, som også blev drøftet i Forligsinstitutionen var forhandlingsretten for de sygeplejerskestuderende.

Siden sygeplejeuddannelsen overgik til en SU-uddannelse, er der blevet arbejdet for at Dansk Sygeplejeråd får forhandlingsretten for studerende i studierelevante jobs. Studerende er på nuværende tidspunkt omfattet af FOA's overenskomst og indplaceres som ufaglærte.

Vi havde drøftelser med både arbejdsgiverne og FOA undervejs, men der blev ikke fundet en løsning. Vi arbejder dog videre, og det blev aftalt med FOA, at



Foto: Philip Davali

*I 2021 kæmpede vi for forhandlingsretten for sygeplejerskestuderende som en del af drøftelserne i Forligsinstitutionen. Drøftelserne fortsætter i 2022.*





Hele vejen igennem strejken demonstrerede sygeplejersker landet over for bedre løn- og arbejdsvilkår. Her ses sygeplejersker demonstrere foran Christiansborg den 19. juni 2021.

drøftelserne skulle fortsætte mere konkret i løbet af 2022.

### Sygeplejersker i konflikt

Dansk Sygeplejeråds medlemmer stemte den 14. juni 2021 med et stort flertal nej til OK21-mæglingsforslaget, hvorefter strejken trådte i kraft den 19. juni 2021.

Strejken løb over 69 dage – den længste konflikt i vores historie. Vi udvidede strejken tre gange for at lægge pres på arbejdsgiverne, og flere udtag var varslet, inden konflikten blev afsluttet. Undervejs i forløbet omkring OK21 afholdt vi en lang række landsdækkende virtuelle møder, hvor tillidsrepræsen-

tanter og medlemmer dels løbende blev orienteret om strejkesituation og dels havde mulighed for at stille spørgsmål og være i dialog med formandskabet. I alt blev der afholdt 23 virtuelle centrale møder for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter samt to centrale møder for alle medlemmer. Derudover blev der afholdt møder i kredsene samt møder i Lederforeningen og SLS.

På møderne blev der delt viden og erfaringer, der har bidraget til, at deltagerne på deres arbejdspladser har kunne tage initiativ, være synlige og skabe involvering under forløbet.

### Sygeplejerskernes fleksibilitet og brug af FEA i sundhedsvæsenet

Konflikten vedrørte alle sygeplejerskers vilkår og derfor var det vigtigt, at de medlemmer, der ikke var udtaget til konflikt, også bidrog. De deltog i de mange lokale aktiviteter for lønloft til sygeplejersker, men blev også opfordret til at overveje, hvad deres fritid var værd, når arbejdsgiverne ville dække huller i vagtplanen med flere FEA-vagter.

Derfor opfordrede vi til at overveje grænsen for deres fleksibilitet. Dvs. at man ikke skulle føle sig forpligtet til at påtage sig FEA-vagter i et større omfang.



FEA er frivilligt ekstraarbejde, og deraf følger, at det er frivilligt for den enkelte sygeplejerske, om man vil påtage sig det.

FEA kan bl.a. anvendes, hvor der er tale om aktiviteter, der er planlagte og ikke akutte, og aktiviteter, der er tids- og opgavemæssigt afgrænsede. Men FEA er ikke tænkt som et redskab til at dække over en generel mangel på sygeplejersker. Det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at de enkelte afdelinger ikke er afhængige af FEA-vagter for at få den løbende vagtplan til at hænge sammen.

### **Lovindgreb fra Folketinget**

Den 27. august 2021 vedtog Folketinget et lovindgreb, der stoppede konflikten og ophøjede mæglingsforslaget (det oprindelige OK21-resultat og tilføjelserne fra Forligsinstitutionen) til lov.

Det betød, at konflikten blev afsluttet, uden at der kom flere penge til sygeplejerskerne – hverken et konkret lønløft eller et løfte om penge til at indhente det historiske lønefterslæb.

Der var stor utilfredshed med lovindgrebet i Dansk Sygeplejeråd, og sammen med mange medlemmer, udtrykte vi frustration i dagene derefter.

### **Overenskomststridige arbejdsnedlæggelser**

I forlængelse af lovindgrebet, der afsluttede OK21, har der været overens-

komststridige arbejdsnedlæggelser i perioden fra den 30. august til den 29. november 2021. Vi har på alle platforme taget afstand fra arbejdsnedlæggelserne. De deltagende medlemmer blev trukket i løn og pålagt bod efter de faste takster. Sammen med Fagbevægelsens Hovedorganisation vandt vi en sag i Arbejdsretten, hvor Danske Regioner ville have forhøjet den skærpede bod, men Arbejdsretten fastholdt den faste sats for skærpet bod på 86 kr. i timen.

### **Den videre kamp for ligeløn**

Afslutningen på strejken dæmpede ikke sygeplejerskernes vrede. Utilfredsheden med lønnen har betydet, at mange begrænser fleksibiliteten, og at en del forlader faget.

Vi fortsætter arbejdet for ligeløn fx i Lønstrukturkomitéen, hvor Grete Christensen har plads som en af komitéens 10 repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Komitéen skal fremlægge sin rapport inden udgangen af 2022.

Sideløbende med Lønstrukturkomitéen arbejdes der målrettet for at skabe bred opbakning til ligeløn blandt politikere, arbejdsgivere og befolkningen som helhed - og at engagere medlemmer i kampen. Hovedbestyrelsen har bl.a. besluttet at nedsætte en medlemsinvolverende ligelønsgruppe med 2. næstformanden i spidsen.



*Medlemsdialogen om ligeløn er blandt andet foregået til virtuelle ligelønstalks.*

For løbende at være i dialog med medlemmerne om kampen for ligeløn har vi iværksat en møderække kaldet "ligelønstalks". De har foreløbig fundet sted i november 2021, januar 2022 og





Foto: Søren Svendsen

april 2022. Formålet med møderne er at styrke sygeplejerskers fælles kamp for ligeløn med fokus på sygeplejerskers oplevelser, de gode argumenter og et stærkt videnskabeligt afsæt. Der har

været stor interesse for møderne, som har været velbesøgte og præget af et stort engagement. Møderne er virtuelle og åbne for alle medlemmer. I 2022 blev der desuden sammen med Dansk

Socialrådgiverforening og BUPL afholdt et arrangement om blandt andet ligeløn på Christiansborg i forbindelse med Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts.

# Medlemsfordele og medlemstilbud

Som medlem af Dansk Sygeplejeråd indgår sygeplejestuderende og sygeplejersker i et stærkt professionsfagligt fællesskab, der varetager medlemmernes interesser på mange områder: Overenskomster, løn og arbejdsvilkår, arbejdsmiljø, professionens udvikling, uddannelse, sundhedspolitik og meget mere. Som en del af kollektivet bidrager medlemmerne dermed til, at alle sygeplejersker i fællesskab får varetaget interesserne på bedst mulig vis.

Derudover retter en række fordele og tilbud, sig mod medlemmernes mere individuelle behov. Meget sker i hverdagen via tillidsrepræsentanterne, der er tæt på medlemmerne på arbejdspladserne. Andet sker via kredsene, Lederforeningen, SLS eller Kvæsthuset.

## **Rådgivning og juridisk assistance til sygeplejersker**

Vi har mange forskellige tilbud i forhold til ansættelsesforhold. Nogle tilbud retter sig mod grupper af medlemmer på arbejdspladserne, hvor tillidsrepræsentanten i samarbejde med kredsen forhandler lokal løn, arbejdstid i form af hviletid og fridøgn m.v. Andre tilbud er rettet mod det enkelte medlem, der har behov for Dansk Sygeplejeråds bistand til at få den rigtige løn eller til at få varetaget sine interesser, når arbejdsgiver vil give en sanktion eller bringe medlemmets ansættelsesforhold til ophør, hvor den juridiske hjælp kan være i fokus. Også i den forgangne kongresperiode

har medlemmerne gjort stor brug af vores tilbud og vi har rådgivet og bistået medlemmerne på en lang række vigtige områder, herunder det juridiske.

## **Karrieresamtaler**

Hvis medlemmerne har brug for sparring på jobsøgning, eller vil høre om mulighederne for efter- og videreuddannelse, kan de booke en karrieresamtale.

Sygeplejestuderende med tre måneder tilbage af studiet kan også benytte sig af tilbuddet

Karrieresamtalerne er resultatet af et samarbejde mellem Dansk Sygeplejeråd og Din Sundhedsfaglige A-kasse, ligesom konsulenter fra både kredse og Kvæsthuset varetager opgaven.

I 2020 og 2021 har der været færre, der har booket samtalerne, hvilket formentlig skyldes Covid-19 situationen og efterfølgende OK21.

## **Voldgiftssager på det regionale område**

Der er vundet to voldgiftssager om fortolkning af overenskomstens § 3 om ansættelse.

De to sager betyder, at det nu er fastslået, hvad der forstås ved "geografisk adskilte institutioner", og at vilkår om at skulle arbejde på geografisk adskilte institutioner for allerede ansatte enten skal aftales eller varsles med den ansattes opsigelsesvarsel (§ 3, stk. 2), og at der ikke

kan ske ansættelse på afdelinger/lokaliteter, der ikke er nærmere konkretiserede i ansættelsesbrevet samt, at der ikke kan ske ansættelse på en ubestemt mængde afdelinger/lokaliteter (§ 3, stk. 1).

## **Arbejdsretssag om implementering af Sundhedsplatformen**

Der er ført en sag ved Arbejdsretten om brud på arbejdstidsaftalens regler om vagternes længde, om fridøgnetts længde og om nedsættelse af hviletiden. Sagen er opstået i forbindelse med implementeringen af Sundhedsplatformen på Rigshospitalet. Regionernes Lønnings- og Takts Nævn (RLTN) erkendte tidligt i forløbet at have brudt bestemmelserne i en række tilfælde, men mener ikke, der skal idømmes en bod. Sagen domsforhandles i Arbejdsretten den 17. marts 2022.

## **Fast track-ordning til lektorbedømmelse**

På statens område blev der i efteråret 2019 foretaget en ny teknisk tolkning af bekendtgørelsen om lektorkvalificering for professionshøjskolerne. Den nye tolkning betød, at lektorer, der var lektorbedømt før ikrafttræden af den nye bekendtgørelse om lektorkvalificering i 2013, ikke kunne tage deres lektorat med sig, når de skiftede stilling til en anden professionshøjskole, men skulle starte forfra i en adjunktstilling. Stillingsskift mellem professionshøjskolerne blev dermed problematisk for lektorer bedømt efter den ældre ordning. Vi forfulgte



sagen, og der blev efterfølgende udarbejdet en såkaldt fast-track ordning, som gav mulighed for at blive lektorbedømt efter den nye ordning ved nyansættelse. Efterfølgende har Uddannelses- og Forskningsstyrelsen i august 2021 varslet afskaffelse af bekendtgørelsens fast-track ordning - dog uden at tilkendegive, hvad der skulle træde i stedet. Vi har i den forbindelse afgivet et høringssvar i samarbejde med Dansk Magisterforening, hvor vi anbefaler en løsning, som helt grundlæggende gør op med forskelsbehandlingen mellem lektorer bedømt før og efter 2013-stillingsstrukturens ikrafttræden.

### **Hjælp til medlemmerne i patientklage-, tilsyns- og straffesager**

Vi hjælper hvert år cirka 130 medlemmer med patientklagesager, hvor en patient eller pårørende klager over behandlingen til Styrelsen for Patientklager og Sundhedsvæsenets Disciplinærnævn. Vi hjælper medlemmet ved at gennemgå sagen og kvalificere vedkommendes udtalelse, så det sikres, at medlemmets rolle bliver beskrevet korrekt.

Vi hjælper cirka 40 medlemmer om året med tilsynssager, der handler om faglige tilsyn. Årsagen til det faglige tilsyn er ofte en indberetning fra en arbejdsgiver. Indberetningen til Styrelsen for Patientsikkerhed handler om en bekymring for medlemmets faglighed. Kredsene og Lederforeningen hjælper sygeplejersker, der bliver indberettet til

styrelsen med mistanke om misbrug. I sagerne bistår vi medlemmerne med vedkommendes forklaring til styrelsen, for eksempel som bisidder ved samtalen i styrelsen.

Hvert år bistår vi cirka 10 medlemmer med straffesager, der udspringer af medlemmets ansættelse som sygeplejerske. Straffesagerne handler typisk om alvorlige medicineringsfejl. I sagerne får medlemmet faglig og juridisk bistand, og vi bidrager til at sikre, at politi og anklagemyndighed forstår den kontekst, som medlemmet arbejdede i, da skaden skete.

### **Hjælp til medlemmerne med arbejdsskader**

Vi bistår godt 600 medlemmer (sygeplejersker, ledere og studerende) med deres arbejdsskadesager efter arbejdsskadeloven. Vi bistår derudover medlemmerne med ca. 75 erstatningssager efter erstatningsansvarslov, der udspringer af medlemmernes arbejdsulykker eller erhvervssygdomme. Det drejer sig om spørgsmålet om arbejdsgiveransvar og erstatning herfor samt spørgsmålet om erstatning til medlemmer, der har fået fysisk eller psykisk personskade som følge af en straffelovsovertrædelse begået imod dem i forbindelse med deres arbejde.

Ud af de godt 600 verserende sager udgør antallet af verserende sager vedr. Covid-19 (smitte, eksem og psykiske

## **Arbedsskadesager i tal**

Der er i 2021 oprettet **355** nye arbejdsskadesager. I 2020 var tallet **313** nye arbejdsskadesager, og i 2019 lød tallet på **200**. Der er per 3. marts 2022 oprettet **70** nye sager, og der er **608** verserende sager.

følger) 167. Der har i alt siden 2020 været oprettet 242 sager vedr. Covid-19. Samtlige sager, hvor der er anmeldt Covid-19 smitte, er blevet anerkendt som arbejdsskader. Vi afventer fortsat afgørelser om varige mén i sager, hvor medlemmerne fortsat har gener som følge af Covid-19 smitte.

### **Honorering af test i fritiden og ved flytning til og fra Covid-afdelinger**

Tiden med Covid-19 har presset Dansk Sygeplejeråds medlemmer og aftalerne med arbejdsgiverne.

Der har været fælleserklæringer og lokale aftaler.

I én af aftalemodellerne var det et krav, at sygeplejersker skulle have et flyttetillæg hver gang, de blev bedt om at tage en vagt på en Covid-afdeling og et tillæg igen, når de skulle tilbage for at gøre tjeneste på deres stamafdeling. På et sygehus under Region Sjælland valgte ledelsen at fortolke det sådan,

at det enkelte medlem kun havde ret til t tillæg for hver periode med Covid-vagter. Efter forhandlinger med Danske Regioner fik medlemmerne langt hovedparten af deres flyttetillæg.

I en sag ved arbejdsretten har vi fået medhold i, at den tid, som sygeplejersker bruger på at efterleve et pålæg fra arbejdsgiver om at lade sig teste for Covid-19 er arbejdstid eller må sidestilles med arbejdstid. Efterfølgende er der lavet forligsaftaler med RLTN og KL om honoreringen af sygeplejerskerne for den tid, der blev brugt.

### **Afskedigelser efter smitte med Covid-19**

Afskedigelser som følge af langvarig sygdom med senfølger af Covid-19 har også ramt nogle medlemmer. Vi har haft stort fokus på at fastholde medlemmer, der har været syge med Covid-19 og/eller har fået senfølger efter Covid-19. Politisk har vi arbejdet for bedre muligheder for og økonomi til fastholdelse af sygeplejersker med senfølger via dialog med arbejdsgivere og regeringen, ligesom vigtigheden af et styrket vidensgrundlag om omfang af berørte og fortsat adgang til behandlingsmæssige tilbud har været et indsatsområde.

### **Hjælp til hverdagsudfordringer**

Vi bistår også med konkrete indsatser i forhold til de hverdagsudfordringer, som sygeplejersker oplever. Efter en de-

bat på sociale medier om den tid, som regionalt ansatte sygeplejersker bruger på at klæde om, har vi gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt fællestillidsrepræsentanter/tillidsrepræsentanter. Hovedkonklusionen er, at omklædningstiden enkelte steder er forøget med op til 30-40 minutter, andre steder er der ikke sket en forøgelse eller alene en mindre forøgelse. Hovedbestyrelsen har besluttet, at der i alle kredse skal igangsættes en indsats for at få nedbragt omklædningstiden på de arbejdspladser, hvor omklædningstiden er blevet forøget.

### **Millioner til medlemmerne**

I kongresperioden har Juridisk Videnscenter centralt i Dansk Sygeplejeråd bidraget til at medlemmerne har fået 19,6 millioner kr. i erstatning.

Sagerne dækker over mange forskellige forhold med meget fokus på opsigelsesager.

I forbindelse med en omstrukturering besluttede arbejdsgiver, at der som den eneste medarbejder ikke var plads til et medlem med handicap i den nye organisering. Ligebehandlingsnævnet fandt, at arbejdsgiver havde lagt vægt på medlemmets handicap og ikke forsøgt med at tilpasse forholdene, blandt andet fordi arbejdsgiver ikke havde ladet medlemmet tage prøvetagter i den nye organisering. Medlemmet fik en godtgørelse på 320.000 kr.

En konkurssag fra 2015 har fundet sin løsning i Vestre Landsret i efteråret 2018. Det blev fastslået, at Lønmodtagernes Garantifond skulle dække medlemmernes krav på løn m.v., da plejefirmaet Kærkommen gik konkurs og Hjørring og Aalborg Kommune måtte hjemtage pleje af kommunernes borgere.

### **Kontante medlemstilbud**

Vi har aftaler med en række samarbejdspartnere for at opnå fordele og tilbud til medlemmerne bl.a. Lån & Spar Bank, Bauta, PKA og Forbrugsforeningen. Medlemmerne opnår desuden 20% rabat på bøger hos de tre forlag, som vi har samarbejdsaftaler med.

### **Fritidsboliger for alle medlemmer**

Dansk Sygeplejeråds medlemmer kan holde ferie eller forlænget weekend til rimelige priser i de 42 fritidsboliger fordelt på fem feriedestinationer i Danmark.

Fritidsboligerne bruges som et aktivt tilbud i forhold til fastholdelse af medlemmerne, og lodstrækningen om leje i højsæsonen er udelukkende for Dansk Sygeplejeråds medlemmer.

I de senere år har udlejningen af fritidsboligerne været stigende på stort set alle boligerne.

I perioden fra 2017 til 2021 er udlejningen i sommerperioden steget fra et gennemsnit på 89% til 99%.



# Alliancer, netværk og medlemskaber

## **Indtrædelse i Fagbevægelsens Hovedorganisation**

Den 1. januar 2019 opstod Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) efter en fusion mellem FTF og LO. Med fusionen samledes faglige organisationer som tilsammen repræsenterer 1,3 millioner lønmodtagere. Vi har i Fagbevægelsens Hovedorganisationens forretningsudvalg, hovedbestyrelse og otte nedsatte arbejdsudvalg arbejdet for at få mest mulig indflydelse på Fagbevægelsens Hovedorganisationens politik. På områder med stor betydning for sygeplejerskerne

har Fagbevægelsens Hovedorganisation bakket op om vigtige krav til politikerne, som fx vedtagelse af en velfærdslov som skal sikre, at der årligt afsættes tilstrækkelige midler til velfærd til at matche den demografiske udvikling.

I december 2020 blev fusionen mellem FTF og LO fuldendt, da den sidste af i alt 17 lokale FH-sektioner blev dannet. Vi er stærkt repræsenteret i Fagbevægelsens Hovedorganisationens sektioner og arbejder igennem disse for sygeplejerskernes interesser i kommuner og regioner.

## **Forhandlingsfællesskabet**

Forhandlingsfællesskabet repræsenterer 565.000 ansatte i de 98 kommuner og de 5 regioner.

Forhandlingsfællesskabet har 51 medlemsorganisationer, som er organiseret i 5 valggrupper, hvor vi er en del af den ene via Sundhedskartellet. Det er Forhandlingsfællesskabets formål at sikre de tilsluttede organisationer størst mulig indflydelse på løn- og arbejdsvilkår for ansatte i kommuner og regioner. Det sker blandt andet ved at optræde fælles i forhandlinger om generelle løn- og arbejdsvilkår for kommunalt og regionalt ansatte.

Formanden for Dansk Sygeplejeråd er forhandlingsleder på det regionale område og sidder i spidsen for forhandlingerne for de offentligt ansatte, når der forhandles med Danske Regioner.

I forbindelse med OK21 stemte de øvrige valggrupper i Forhandlingsfællesskabet ja til overenskomstresultatet, og de kunne derfor lade forligene på de to områder træde i kraft, selv om vi gik i konflikt.

## **Sundhedskartellet**

Sundhedskartellet er et forhandlings- og samarbejdsfællesskab på det regionale og kommunale område for otte faglige organisationer inden for sundhedsområdet, som tilsammen repræsenterer ca. 90.000 medlemmer. I forbindelse med oprettelsen af



## **FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION**

*I december 2020 blev fusionen mellem FTF og LO fuldendt. Derfor blev Dansk Sygeplejeråd, som tidligere var en del af FTF, en del af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).*

Fagbevægelsens Organisation skiftede tre af Sundhedskartellet's medlemsorganisationer hovedorganisation til AC og forlod dermed også Sundhedskartellet. Det betød, at Sundhedskartellet derefter bestod af otte organisationer, som i fællesskab forhandler overenskomsterne på det kommunale og regionale område.

Ved OK21 stemte de øvrige organisationer i Sundhedskartellet ja til det indgåede forlig – Radiograf Rådet dog først efter forhandlingerne i Forligsinstitutionen, mens vi gik alene i konflikt, efter at medlemmerne havde stemt nej.

Det udfordrede samarbejdet i Sundhedskartellet, men man er enig på tværs af organisationerne om at bibeholde og styrke samarbejdet fremadrettet.

### **Sygehussamarbejdet**

Sygehussamarbejdet er et uformelt samarbejde mellem Sundhedskartellet, Yngre Læger, FOA, HK/Kommunal og Overlægeföreningen. Senest er kredsen blevet udvidet i 2021 med Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter samt Jordemoderforeningen med én fælles stemme. Tilsammen repræsenterer Sygehussamarbejdet over 100.000 ansatte på de offentlige hospitalet.

Sygehussamarbejdets fokus er at løfte fælles dagsordener på vegne af medlemmerne. Tilbagevendende temaer for fælles dagsordener er fx sundhedsvæsnets økonomi, herunder produktivitetskrav, besparelser, effektiviseringer, kommu-

nal medfinansiering, forhandlinger om økonomiaftaler og finanslov mm., og Sygehussamarbejdet har i perioden både haft forskellige debatoplæg i medierne, holdt møder med sundhedsordførere på Christiansborg samt indgået i drøftelser om udviklingen af sundhedsvæsenet med arbejdsgiverne på det kommunale og regionale område.

### **Folkebevægelsen for et Demensvenligt Danmark**

Folkebevægelsen for et Demensvenligt Danmark er et nationalt samarbejde mellem 11 organisationer, der alle arbejder for at gøre Danmark demensvenligt, og som vi var med til at stifte i 2017. Vi er med i koordinationsgruppen i Folkebevægelsen for et Demensvenligt Danmark. I kongresperioden har Folkebevægelsen for et Demensvenligt Danmark fået tildelt puljemidler fra Socialstyrelsen til at styrke projektet om et demenssymbol til brug i 2022 og 2023. Det nationale demenssymbol, Håndsrækningen, skal gøre det mere trygt for mennesker med demens at færdes i det offentlige rum.

### **Demensalliancen**

Demensalliancen er et samarbejde mellem Dansk Sygeplejeråd, FOA, Ergoterapeutforeningen, Ældresagen og PenSam, som også arbejder for et mere demensvenligt samfund. Vi har i kongresperioden, i samarbejde med de øvrige parter i alliancen, planlagt og afholdt Demens Topmøde i Århus, hvor

sygeplejersker og andre faggrupper, der arbejder indenfor demensområdet, var samlet. Demensalliancen har fået midler fra Socialstyrelsen til indsatsen om at styrke et demensvenligt lokalsamfund. Dette forstærker den fremadrettede indsats over for mennesker med demens, pårørende, ledere og medarbejdere, der arbejder inden for området.

## **ALDRIG ALENE MED DEMENS**



### **Fremfærd Sundhed og Ældre**

Fremfærd Sundhed og Ældre er et samarbejde mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked om udvikling af det kommunale sundhed- og ældreområde f.eks. demensindsatsen, på området for borgere med komplekse behov. I partsamarbejdet fortsatte arbejdet i kongresperioden med at omsætte programstrategi til konkrete projekter. Vi har i samarbejde med FOA og KL haft projektledelsen af projekterne; "Klar til Samtalen 2.0" og "Grundlæggende pleje" som begge har haft til formål at udvikle og styrke løsningen af kommunale kerneopgaver på sundhed- og ældreområdet.

### **Psykiatricialliancen**

Psykiatricialliancen er et netværk af organisationer, der arbejder med eller

omkring psykiatriområdet. I 2020 var vi som en del af Psykiatrialliancen med til at udarbejde 8 anbefalinger til, hvordan psykiatrien kan løftes – blandt andet med fokus på bedre sammenhæng og tidlig indsats – i udgivelsen "Psykiatriløftet". I kongresperioden fulgte alliancen også Sundhedsstyrelsens faglige kortlægning af psykiatriområdet nøje, som blev udgivet i starten af 2022. Kortlægningen skal danne grundlag for en kommende politisk aftale om en 10-års plan for psykiatrien, som formentlig kommer på plads i løbet af 2022. Fagligt Selskab for Psykiatriske Sygeplejersker deltog desuden i en følgegruppe, som løbende har kvalificeret Sundhedsstyrelsens oplæg.

### **Drukfri Ungdom**

Vi er med i Drukfri Ungdom, som er et initiativ der arbejder for, at der indføres en ensartet aldersgrænse på 18 år for salg af alkohol. Det skal udgøre et første, målrettet skridt mod at skabe en bedre alkoholkultur for danske unge. Forslaget er blevet en del af regeringens udspil til en sundhedsreform i marts 2022.

### **Røgfri Fremtid**

Røgfri Fremtid er et partnerskab, som arbejder for, at ingen børn og unge ryger i 2030, og at kun 5 pct. af de voksne gør det. Flere hundrede skoler, organisationer, virksomheder og institutioner deltager ligesom som Dansk Sygeplejeråd i Røgfri Fremtid.

Røgfri Fremtid arbejder for at påvirke lovgivningen, så det bliver sværere at begynde at ryge. I oktober 2020 vedtog et flertal af partierne på Christiansborg en national handleplan mod børn og unges rygning, som blandt andet indeholder højere priser på tobak og neutrale tobakspakker. Og i marts 2022 har regeringen et mål om, at ingen født i og efter 2010 skal starte med at ryge eller bruge andre nikotinprodukter.

### **Andre alliancer og samarbejder**

Vi har i kongresperioden deltaget i flere mindre samarbejder og arbejdet for at bidrage med sygeplejerskers perspektiver på mange forskellige relevante samfundsforhold. F.eks. har vi i samarbejdet "Broen til Fremtiden", sammen med andre faglige organisationer og græsrodsorganisationer, drøftet snitfladerne mellem sundhedsvæsenet og den nødvendige grønne omstilling af samfundet.



# Kompetenceudvikling af tillidsvalgte

De tillidsvalgte er centrale for vores demokrati. Det gælder de sygeplejersker, der stiller sig til rådighed som tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og i de lokale kredsbestyrelser. Derfor er den løbende vejledning og kompetenceudvikling af de tillidsvalgte vigtig.

## Udvikling af alternative virtuelle rammer for kompetenceudvikling

Nedlukning som følge af Covid-19 betød, at grunduddannelserne og øvrige aktiviteter i vores organisatoriske uddannelse enten blev udskudt, aflyst eller omlagt til virtuel gennemførelse og som e-learning. Omstilling til undervisning og kompetenceudvikling via digitale platforme har betydet udvikling af pædagogiske og didaktiske tilgange og læremidler og ikke mindst udvikling af digitale kompetencer både for deltagere og undervisere.

Efter genåbningen af samfundet og afslutningen på OK21 er alle grunduddannelser for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter blevet gennemført med fysisk fremmøde. Det betyder, at efterslæbet fra nedlukningen er indhentet hen over 2. halvår 2021 på grunduddannelsesområdet.

## Udvikling af TR-kompasset, herunder nyt FTR-site

TR-kompasset er en online portal til valgte tillidsrepræsentanter, som her kan orientere sig indenfor relevante fagorga-

nisatoriske emner. Her findes løbende ny inspiration og vejledning til rollen som tillidsrepræsentant. Som et led i en strategi for kompetenceudvikling for fællestillidsrepræsentanter, og på baggrund af anbefalinger og konkrete ønsker fra fællestillidsrepræsentanter, blev der i kongresperioden udviklet et målrettet FTR-kompasset.

FTR-kompasset supplerer den øvrige viden på TR-kompasset og indeholder redskaber og temaer, der er særligt væsentlige for fællestillidsrepræsentanter. Der er således særligt fokus på de aspekter af fællestillidsrepræsentant-rollen, der omhandler ledelse af TR-kollegiet samt læring, facilitering og kompetenceudvikling.

## Udvikling af nye arrangementer i forbindelse med OK21 og strejken

Før, under og efter konflikten har vi afholdt en række virtuelle møder for tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter med henblik på at få en status og dialog om OK21 forløbet.

Efter OK21 blev der den 22. marts 2022 afholdt et fællesmøde for tillidsrepræsentanter, fællesrepræsentanter og lokale bestyrelsesmedlemmer med det formål at styrke fællesskabet i Dansk Sygeplejeråd og sammen med medlemmerne finde veje og svar på de udfordringer, som sygeplejersker og sygeplejen står overfor også i fremtiden.

På baggrund af bl.a. udmeldingerne på fællesmødet blev der udviklet tilbud målrettet tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter som opfølgning på konflikten. Det drejede sig om nye konceptaktiviteter og materiale på TR-kompasset, der understøtter tillidsrepræsentanter i at gå i dialog med kollegerne og engagere dem i sygeplejerskernes fællesskab.

## Kompetenceudvikling af lokale politikere

I den forrige valgperiode gennemførte vi to læringsforløb for frikøbte næstformænd. Først et forløb med fokus på den særlige opgave med forhandlinger på et strategisk niveau og siden et læringsforløb om politisk lederskab.

I slutningen af 2020 satte vi gang i et læringsforløb om politisk lederskab for bestyrelsesmedlemmer i kredsene og Lederforeningen. Dette forløb måtte dog indstilles på grund af nedlukningen som følge af Covid-19.

Igennem Fagbevægelsens Hovedorganisation har vi udbudt den fagpolitiske talentuddannelse i henholdsvis 2019 og 2020 og igen i 2022. I 2019 deltog fire, i 2020 én og i 2022 er der ligeledes én, der er begyndt på uddannelsen.

Efter valget til kredsbestyrelserne og Lederforeningen i november 2021 er der som en del af et helhedsperspektiv på den samlede kongresperiode gen-



nemført grunduddannelsesforløb for nyvalgte bestyrelsesmedlemmer i Lederforeningen og kredsbestyrelserne med i alt 55 deltagere.

Uddannelsen har til formål at give de nyvalgte indblik i rollen som lokalt bestyrelsesmedlem, herunder i forhold til at varetage medlemmernes interesser. Deltagerne styrkes i at arbejde involverende med medlemmer og tillidsvalgte, og får et afsæt til at indgå i det tværgående og lokalpolitiske arbejde.

### **Arbejdsmiljørepræsentanter**

Sygeplejersker, der er arbejdsmiljørepræsentanter, har stået i front under Covid-19-situationen.

Ændrede arbejdsforhold, stort arbejdspress, værnemidler og arbejdsskade som følge af Covid-19 er blot nogle af de arbejdsmiljømæssige forhold, som arbejdsmiljørepræsentanterne skulle agere i.

Det har været vigtigt at understøtte tilknytningen til arbejdsmiljørepræsentanterne og sikre videndeling og informa-

tion om aktuelle arbejdsmiljømæssige temaer og udfordringer.

Der har derfor været afholdt virtuelt møde for arbejdsmiljørepræsentanter. Udover dialogen om aktuelle arbejdsmiljøpolitiske temaer, har der været særlig fokus på arbejdsskader og senfølger som følge af smitte med Covid-19. Vi har endvidere inviteret arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter til at deltage i 7 af FIU's webinarer om Bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø samt arbejdsmiljøpuljen.



*Ændrede arbejdsforhold satte arbejdsmiljørepræsentanter på prøve under Covid-19.*

# Kampagner og kommunikation

## Ny kommunikationsstrategi

Hovedbestyrelsen vedtog i oktober 2019 er ny kommunikationsstrategi. Kommunikationsstrategien blev – på baggrund af et tilsagn fra kongressen 2018 – udviklet med stærk involvering af en række engagerede medlemmer. Strategiens hovedfokus er, at medlemmet er i centrum for kommunikationen i Dansk Sygeplejeråd.

## Kampagner

Vi har gennemført seks større kampagner de seneste fire år.

# #Sygt dilemma

**Sygt dilemma:** Medlemsinvolverende kampagne med fokus på de dilemmaer en presset hverdag i sundhedsvæsenet fører til.

**SIG FØRST JA...** til et nyt job efter lønforhandling

**Sig først ja...:** Medlemsaktiverende kampagne med fokus på, at man skal huske at forhandle sin løn ved jobskifte FØR man siger ja til det nye job og har sagt op i det gamle. I evalueringen svarer 67 pct. af de medlemmer, som har set kampag-

nen, at de er blevet mere opmærksomme på at forhandle deres løn.



**Year of the Nurse:** Stor fejring af sygeplejerskernes indsats og høje faglighed i forbindelse med WHO's 'Year of the nurse and Midwife'. Covid-19 ændrede radikalt på fest-året og kampagnen. Erin dringer fra året er samlet i bogen 'Year of the Nurse'



# Arbejde Fritid Hvile

■■■■ HVOR GÅR DIN GRÆNSE? ■■■■

**Arbejde – Fritid – Hvile:** Kampagne med fokus på at sygeplejerskerne – efter første bølge af Covid-19-krisen var klinget af – skulle huske, at arbejdstidsaftalerne sikrer nogle regler for, hvor længe man skal arbejde og i hvor god tid, man skal kende sine vagter. I evalueringen svarede 41 pct. af de medlemmer, som havde set kampagnen, at de var blevet mere opmærksomme på at sætte grænser i deres arbejdsliv.



**Lønløftet:** Kampagne med fokus på, at sygeplejersker tjener 5.000 mindre end en folkeskolelærer. 60.000 har skrevet under på, at sygeplejersker er mere værd og skal have et lønløft. Kampagne blev en integreret del af forløbet frem mod og under strejken ved OK21.

# En fremtid uden forskkel

**En fremtid uden forskel:** Videreudvikling af lønløftet. Stadig med budskabet om, at sygeplejersker har brug for et lønløft, men nu bredt mere ud mod befolkningen og de øvrige kvindedominerede fag med ligelønsproblemer. I marts 2022 udkom en samling af indtryk fra OK21-forhandlingerne og sommerens strejke i bogen 'Rød Sommer'.

## Dansk Sygeplejeråd på SoMe

Både Facebook – Aktiv i DSR, samt officielle såvel som personlige profiler og Instagram er vokset til gode og effektive dialog-kanaler for Dansk Sygeplejeråd i kongresperioden. Særligt Instagram, hvor DSR-profilen har over 10.000 følgere blev under strejken i 2021 et vigtigt kampagneværktøj. Dansk Sygeplejeråds side på Facebook er i kongresperioden vokset med 33 pct. fra ca. 30.000 følgere til ca. 40.000 i 2022.

## Twitter

På Twitter henvender vi os primært til journalister og meningsdannere.



@Sygeplejeraadet har næsten 4.900 følgere på Twitter.

## Nyhedsbrev

I 2020 lancerede vi et nyt centralt udsendt nyhedsbrev til medlemmerne. Nyhedsbrevene har spillet en afgørende rolle i medlemskommunikationen både under Covid-19pandemien og under

OK21-forløbet. I perioder er der udkommet flere nyhedsbreve hver uge. Åbningsraten er i gennemsnit 53%. Udover et centralt nyhedsbrev udgiver de fem lokale kredse også nyhedsbreve med kredsrelaterede nyheder, information om arrangementer, politiske indlæg mm. Nyhedsbrevene fra kredsene udkommer efter behov.



## Sygeplejersken, Fag & Forskning og Forkant

”Sygeplejersken” udkommer 14 gange om året og bliver distribueret i 78.501 eksemplarer. Seneste læsertal (1. halvår 2021) er ifølge Gallup på 124.000. Bladet sætter medlemmernes behov i centrum ud fra følgende pejlemærker: Indflydelse, identifikation, involvering, indsigt og inspiration.

Fag & Forskning udkommer fire gange om året, og dyrker ny viden om faget og fagets udvikling.

For begge blades vedkommende er der i marts 2022 igangsat en læserundersøgelse og et serviceeftersyn af koncepterne.

Til de ledende sygeplejersker udsender Lederforeningen et særligt magasin, der udelukkende fokuserer på lederen og ledelse indenfor sundhedsområdet med artikler, temaer og ny viden om ledelse, debatstof, anmeldelse af ledelsesbøger mm. Bladet udsendes fire gange årligt til samtlige ledende sygeplejersker i Lederforeningen og til nøglepersoner inden for sundhedsområdet.



## Presse

Situationen omkring OK21 har gjort, at Dansk Sygeplejeråd slog alle rekorder rent pressemæssigt i 2021 og blev omtalt 14.483 gange i medierne. Det svarer til næsten 40 gange om dagen. I 2020 blev Dansk Sygeplejeråd til sammenligning omtalt 3.963 gange.

Særligt i uge 24 og uge 34 i 2021 blev der trukket overskrifter med over 2.000 omtaler i hver af ugerne. I uge 24 pga. sygeplejerskernes forkastning af mæglingsforslaget og i uge 34 på grund af regeringsindgrebet.

Mediedækningen i den øvrige kongreperiode har ligget på 3.400 omtaler i 2019 og 4.500 i 2018 (OK18).

## Nyt dsr.dk

Det er blevet besluttet, at Dansk Sygeplejeråd skal have en ny og mere teknisk-tidssvarende web-platform. Arbejdet med at skabe et nyt dsr.dk er begyndt og forventes afsluttet primo 2023.



# Dansk Sygeplejeråd i verden

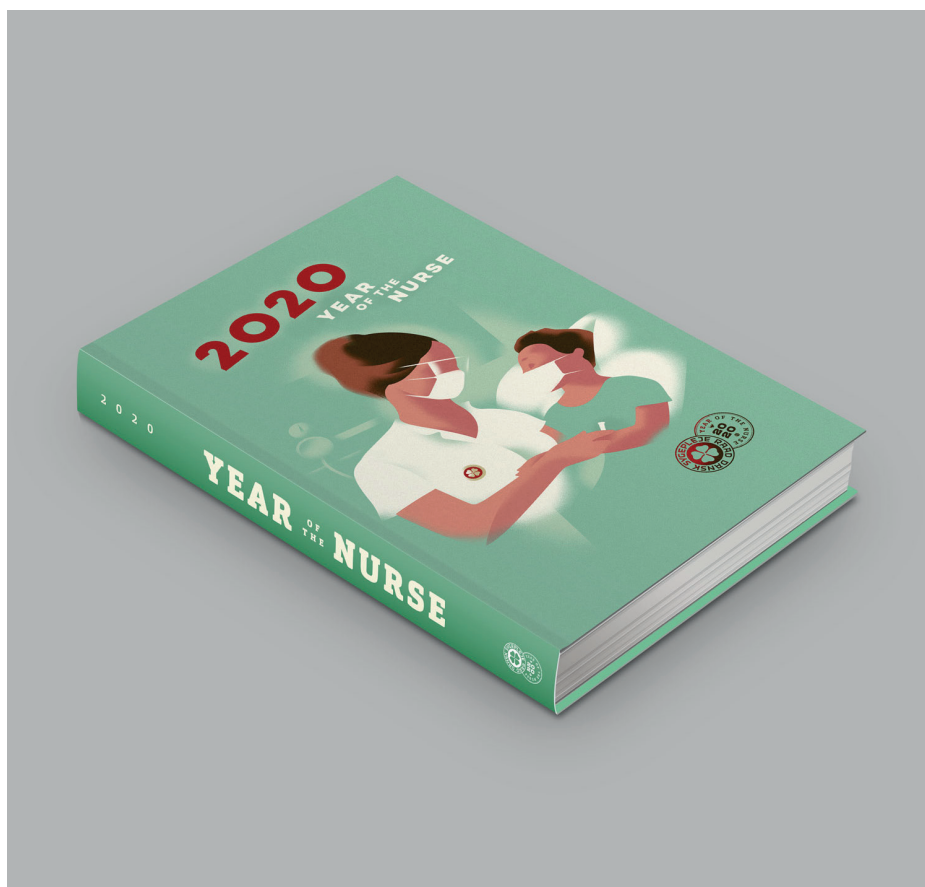
Et stærkt nordisk og internationalt samarbejde og engagement inspirerer og styrker vores nationale arbejde. Det internationale fokus giver os ny viden og skærper vores fokus i organisatoriske, faglige og politiske nationale dagsordener. Vi har mange fælles dagsordener med vores kolleger rundt om i verden. Den globale sundhedskrise som følge af Covid-19 synliggjorde især behovet for internationalt samarbejde og solidaritet.

## 2020 Year of the Nurse – året vi aldrig glemmer

Den globale sygeplejerskemangel var en af de væsentligste årsager til, at WHO dedikerede 2020 til "Year of the Nurse and Midwife". Vi havde mange planer for, hvordan året skulle bruges til både at hylde sygeplejerskerne men også sætte faget på den politiske dagsorden. Grundet pandemien måtte flere initiativer og aktiviteter aflyses, mens andre blev tilpasset. Året skulle også markere 200-året for Florence Nightingale og 100-års jubilæet for det nordiske samarbejde SSN. Vi har med og til medlemmerne udgivet bogen "2020 – year of the nurse", der beretter om 2020 – året vi aldrig glemmer.

## Fælles nordisk indsats for ligeløn

Det nordiske samarbejde SSN har haft et særligt fokus på den fælles udfordring med uligeløn imellem kvindedomnede og mandsdomnede fag med samme uddannelsesniveau. En fælles nordisk rapport, der dokumenterede et



løngab mellem kønnene på 20%, dannede baggrund for en nordisk konference om ligeløn på Island i september 2018. 85 deltagere fra de 6 nordiske lande debatterede rapporten og mulige tiltag. Konferencen mundede ud i en fælles skriftlig appel til de nordiske regeringer og Nordisk Ministerråd om at tage politisk ansvar og handle i forhold til

den ulige løn. Der er etableret et nordisk netværk vedrørende løn og arbejdsvilkår.

I 2020 kunne SSN markere sit 100-års jubilæum. I et år med Covid-19 blev fejringen fortrinsvis virtuel bl.a. med en virtuel udstilling på Dansk Sygeplejehistorisk Museum. Der blev derudover udgivet en bog med en samling af de sidste 100-års

begivenheder samt et jubilæumsmagasin, ligesom jubilæet blev markeret på sociale medier.

### **Nordisk appel om national sygeplejefaglig politisk rådgiver (CNO)**

Sygeplejerskeorganisationerne i Norden (SSN) har et fælles mål om at sikre en CNO (Chief Nursing Officer) i alle de nordiske lande i tråd med verdenssundhedsorganisationens WHO's anbefalinger. WHO (World Health Organisation) anbefaler, at alle lande har en CNO, hvis ansvar er "at bistå regeringen med at opnå landets sundhedsmål, ved at yde ekspertrådgivning baseret på rettidige, nøjagtige og lokale data og national og international evidens og gennem indflydelsesrige professionelle netværk og faglig forståelse". SSN fik i 2019 udarbejdet en ekstern rapport samt afviklede en workshop, hvor betydnings af CNO's i

de nordiske lande blev debatteret blandt sygeplejeorganisationerne, repræsentanter fra sundhedsmyndighederne og nordiske CNO's. I 2021 lancerede SSN et argumentationspapir til brug for den nationale indsats. I Danmark har vi anvendt vores nordiske samarbejde omkring CNO's i vores indsats for etablering og formalisering af funktionen i Sundhedsstyrelsen.

### **Solidaritet med ukrainske kolleger – nurses for peace**

I forbindelse med den russiske invasion af Ukraine i februar 2022 var vi hurtigt i dialog med den ukrainske sygeplejerskeorganisation for at udtrykke sympati med ukrainske sygeplejerskekolleger. Vi udtrykte yderligere denne sympati gennem en officiel støtteerklæring samt økonomisk støtte til de ukrainske sygeplejersker. Solidaritetsfonden donerede

78.000 kr. til ICN's humanitære indsamling, der målrettet støtter sygeplejersker i Ukraine og medicinsk udstyr.

### **ICN kongresser**

5000 sygeplejersker fra hele verden deltog i den internationale sygeplejerske organisations (ICN) kongres i Singapore i 2019, herunder mere end 60 danske sygeplejersker. Hele 23 af de danske deltagere havde en præsentation under konferencens tema "Beyond Healthcare to Health". Vi arrangerede sammen med de nordiske kollegaer en fælles reception, hvor de 160 nordiske sygeplejersker havde mulighed for at netværke med kollegaer fra nabolandene. I 2021 måtte ICN afvikle sin kongres i et virtuelt format, hvor vi havde 22 danske præsentationer. Vi bidrog med økonomisk støtte til nogle af de deltagende sygeplejersker til ICN's kongresser.





*Nation efter nation gik delegationerne på scenen til ICN's kongres i Singapore i 2019. I alt deltog 140 lande og 85 sygeplejerskeorganisationer.*

**Dansk Sygeplejeråd**

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk **www.dsr.dk**