

Kredsbestyrelsen i Kreds Syddanmark 2021-2025
(Kredsbestyrelsesmøde den 3. november 2025)

03-11-2025 08:00 - 13:00

Kredskontoret, Vejlevej 121

Indhold

Punkt : 8:00-8:30 Morgenbrød.....	1
Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning.....	1

Kategori - Beslutning

Punkt 2: 8:50-9:10 Budget 2026 og rammebudget for 2027 og 2028.....	1
---	---

Kategori - Drøftelse

Punkt 3: 9:10-9:20 Evaluering af Fagdag.....	2
Punkt 4: 9:20-9:40 OK26.....	2
Punkt 5: 9:40-9:50 Status på sundhedsstrukturen.....	4
Punkt 6: 9:50-10:15 Pause og proces for iPad.....	4
Punkt 7: 10:15-11:05 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 5.-6. november 2025.....	5
Punkt 8: 11:05-11:50 Evaluering af perioden.....	5
Punkt 9: 11:50-12:00 Eventuelt.....	5
Punkt : 12:00-13:00 Frokost.....	6
Referat.....	7
Overblik: Noter.....	8
Overblik: Delte kommentarer.....	9

Punkt : 8:00-8:30 Morgenbrød

Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning

Kredsformanden åbner mødet med at:

- præsentere indkomne afbud.
- præsentere dagsorden og søge den godkendt
- præsentere mødets gæst

Mundtlig orientering ved kredsformanden.

Punkt 2: 8:50-9:10 Budget 2026 og rammebudget for 2027 og 2028

Indstilling

at KB drøfter og godkender budgetforslag for 2026 og rammebudget for 2027 og 2028.

Baggrund

Hvert år fastlægger KB det følgende års budget samt de følgende to års rammebudget.

Sagsfremstilling

Vedlagt som bilag er en oversigt over budget 2026 og rammebudget 2027 og 2027 samt en note

Proces på mødet

Kredschefen forelægger KB budgetforslag med indstilling om godkendelse. Under punktet deltager også bogholder Claus Herlufsen.

Næste skridt

Afhænger af KBs beslutning

Kreds Syddanmark - Budget 2026 samt rammebudget for 2027+2028

INDTÆGTER	Budget 2026	Rammebudget 2027	Rammebudget 2028
Faste indtægter / Rådighed fra DSR-C**	20.738.025	21.270.129	21.826.660
Faste indtægter / Rådighed fra DSR-C	871.220	0	0
Andre indtægter / Akut fonden	3.507.270	3.566.962	3.634.685
Finansielle poster	150.000	150.000	150.000
INDTÆGTER IALT	25.266.515	24.987.091	25.611.345
UDGIFTER			
<u>Medlemsrekruttering og fastholdelse</u>			
Generelt	900.000	915.300	932.691
Kommunikation og presse	204.675	208.155	212.110
<u>Tillidsvalgte</u>			
TR aktiviteter mm	1.800.000	2.200.000	1.800.000
TR midler medlemsrettet	300.000	300.000	300.000
<u>Organisation</u>			
KB	650.000	650.000	650.000
SLS	78.701	39.359	40.107
Kongres	125.000	-	125.000
Generalforsamling	300.000	-	300.000
<u>Arbejdsmiljø</u>			
Politik og politiske indsatser / FK Arb.miljø	153.201	155.805	158.766
<u>Sygeplejerskers løn og ansættelse</u>			
Generelt - kørsel FK	225.000	228.825	233.173
Overenskomst	100.000	-	100.000
<u>Samfundspolitik</u>			
Folkemødet, ICN mm	152.895	155.494	158.449
<u>Sundhedspolitik</u>			
Generelt - kørsel FM	234.439	238.424	242.955
Sygeplejefaglige aktiviteter	530.000	640.000	540.000
<u>Administration</u>			
Kontorhold mm	356.755	362.820	369.713
Ejendomsadministration	2.033.615	2.068.186	2.107.482
<u>Personale*</u>			
Lønombkostning	15.975.000	15.980.000	16.390.000
<u>IT - drift</u>			
Generelt	68.798	69.967	71.297
Finansielle poster	0	0	0
<u>Afskrivninger</u>	0	0	0
<u>Skat</u>	0	0	0
UDGIFTER I ALT	24.188.078	24.212.336	24.731.740
RESULTAT	1.078.437	774.755	879.605

Fremskrivnings % fra DSR-C :	2026	2027	2028
Kontingent	1,93%	1,70%	1,90%
Øvrig drift	1,93% %	1,70%	1,90%

* I forhold til overenskomst og faktisk medarbejderstab

**Fradrag FH udgift i rådighedsbeløb

Note til Budget 2026 og Rammebudget 2027-2028

ØU/HB har besluttet at følgende forelægges for kongressen :

At fortsætte suspenderingen af 3% henlæggelsen i perioden 2027-;

Punkt 3: 9:10-9:20 Evaluering af Fagdag

Indstilling

at KB drøfter og evaluerer Kreds Syddanmarks fagdag (afholdt den 7. oktober).

Baggrund

Kreds Syddanmark afholder hvert år fagdag, hvor kredsens medlemmer inviteres til en dag med fagligt og socialt indhold.

Sagsfremstilling

For at sikre opsamling af viden om oplevelsen af fagdagen 2025, evaluerer KB dagen.

Evalueringen kan ske ud fra disse spor:

- Inden Fagdagen
- Fagdagens afvikling
- Fagdagens indhold
- Andet

Proces på mødet

Input tages med i det videre arbejde og i forberedelserne af næste års fagdag.

Næste skridt

Næste års fagdag planlægges.

Punkt 4: 9:20-9:40 OK26

Indstilling

at KB orienteres fortroligt om og drøfter status på OK26.

Baggrund

OK26 følger den lagte tidsplan, hvor DSR har afsluttet sin kravformulering. Processen går nu videre med et nærmest tilsvarende forløb i Sundhedskartellet.

Sagsfremstilling

På dette KB-møde genbesøger vi de fremsatte krav fra HB, der kan ses i bilag til det ekstraordinære HB møde. Aktuelt er der igen ekstraordinært HB møde 21. oktober virtuelt, hvor HB skal igennem en ny prioriteringsrunde af egne krav sammen med de øvrige krav fra sundhedskartellet.

Da materialet er fortroligt beskrives det ikke nærmere her, men det kan læses i det samlede materiale, der tidligere er fremsendt til KB.

Ligeledes kan man i indledningen til HB finde den aktuelle tidsplan for kravformuleringsprocessen indtil selve forhandlingen starter formelt slut december 2025 start januar 2026.

Helt overordnet kan det siges, at det primære krav om højere løn ligner hinanden og så er der en række detaljer, der også afspejler de forskellige organisationers uddannelse og arbejdsfelt.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet og gennemgår hovedpointerne fra det ekstraordinære HB-møde, hvor DSR's krav og Sundhedskartellets krav skal afstemmes. Tilsvarende proces har været i de øvrige organisationer i SHK.

Der følger flere HB-møder, hvor emnet vil være på dagsorden indtil det endelige kravudtag er formuleret til dels de fælles krav, dels de organisationsspecifikke krav.

Orientering er fortrolig.

Næste skridt

Drøftes på kommende KB-møde.

LØN

Generelle
lønstigninger, der
sikrer reallønnen for
alle

Generelle lønstigninger, der sikrer reallønnen for alle

Hvad handler kravet om?

Kravet om generelle lønstigninger, der sikrer reallønnen, er et helt centralt krav, idet det sikrer, at alle får en lønstigning, der fastholder den nuværende købekraft.

Historisk har overenskomsterne udviklet reallønnen. Kigger man f.eks. på de seneste ti år, så har der været en pæn reallønsudvikling for sygeplejerskerne.

I OK21-perioden ramte inflationskrisen, som betød at købekraften faldt. OK24-resultatet indhentede dog heldigvis en god del af det tabte.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Ved enhver overenskomstforhandling skal parterne blive enige om, hvordan den overordnede økonomiske ramme skal fordeles mellem generelle lønstigninger, organisationspuljer og eventuelle andre puljer og elementer.

Jo flere midler der afsættes til generelle lønstigninger, desto færre midler er der til rådighed til en organisationspulje, som kan anvendes til målrettede lønforbedringer for specifikke grupper, pensionsforbedringer mv. Og omvendt.

Baggrunden for kravet er dels behovet for, at medlemmerne sikrer deres nuværende købekraft, men ligeledes ønsket om at der skal være midler nok til en forholdsvis stor organisationspulje.

Med en stor organisationspulje kan DSR selv være med til at bestemme, hvordan midlerne bedst bruges til gavn for sygeplejerskerne.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvor vigtigt er det for dig, at reallønnen sikres?

LØN

Forbedring af pension

Forbedring af pension

Hvad handler kravet om?

Baggrunden for kravet er, at det er vigtigt, at DSR får lagt sporene til en langsigtet pensionsplan, så vi sikrer en bedre pension - og dermed livsløn - for sygeplejersker. Målet er, at sygeplejerskerne som pensionister i højere grad kan opretholde den levestandard, de er vant til.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Ifølge tal fra sygeplejerskerne pensionskasse (PKA) vil ikke-ledende sygeplejersker i gennemsnit have en samlet indkomst, der ligger mellem 62 pct. og 67 pct. af deres tidligere løn som pensionist.

PKA anbefaler, at pensionister har en indkomst på mellem 70 og 80 pct. af den tidligere løn. På den måde kan man i høj grad opretholde sin tidligere livsstil.

PKA har beregnet, at en pensionsprocent på 16 pct. i gennemsnit vil bringe sygeplejerskernes indkomst op på det anbefalede niveau af dækningsgrad.

Det er dyrt at hæve pensionen. Det vil kræve flere overenskomstrunder at hæve pensionssatsen til 16 pct, når der også skal være råd til lønforbedringer.

Fakta

For sygeplejersker ansat i regionerne er pensionsprocenten i dag 14,0 pct. For ansatte i kommunerne er pensionsprocenten 15,0 pct, hvor 0,34% er et fritvalgstillæg, som den enkelte sygeplejerske kan vælge at få udbetalt som løn i stedet for at sparere penge op til pension.

De nuværende pensionssatser er:

	Pension af løn og tillæg Heraf	Fritvalgstillæg	Pension af særydelser
Kommuner	15,00%	0,34%	8,15%
Regioner	14,00%	0	3,75%

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvad tænker du om din økonomi i pensionistlivserfølelsen?
- Er det en god idé at prioritere pension, som du kan få glæde af som pensionist, når nu pensionssatsen er lavere end anbefalet?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

LØN

Uddannelse skal
kunne betale sig –
fokus på de
specialuddannede

Uddannelse skal kunne betale sig – fokus på de specialuddannede

Hvad handler kravet om?

DSR har en politik om, at uddannelse skal kunne betale sig. Dette gælder også for specialuddannede. Specialuddannede sygeplejersker følger et andet lønforløb sammenlignet med sygeplejersker uden specialuddannelse. Lønforskellen er i dag på et par tusinde kroner pr. måned.

Hvorfor er kravet vigtigt?

DSR har en grundholdning om, at sygeplejersker skal anerkendes for deres formelle kvalifikationer, og at flere sygeplejersker skal have lyst til at tage en specialuddannelse.

Der er derudover en forventning om, at der i fremtiden vil komme flere specialuddannede. Der vil derfor være penge at sparre ved at prioritere de specialuddannede nu, hvor vi dermed vil skulle betale for færre.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Er det vigtigt for dig at specialuddannelse skal kunne betale sig?
- Hvad tænker du om at målrette midlerne til udvalgte grupper i stedet for at give til alle ("smøre midlerne tyndt ud")?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

LØN

Forbedring af rettigheder i forbindelse med barselsorlov

Forbedring af rettigheder i forbindelse med barselsorlov

Hvad handler kravet om?

Baggrunden for kravet er, at der ved OK25 på det private område blev aftalt nogle forbedringer i forbindelse med barselsorloven. Forbedringer som også bør implementeres i overenskomsterne på det regionale og kommunale område.

Det handler om:

- En udvidet lønret til deling mellem forældrene under orlov
- At sociale forældre og nærtstående, der har fået overdraget barselsdagpenge efter barselsloven, gives orlov med løn svarende til far/medmors orlov med løn.

Hvorfor er kravet vigtigt?

DSR arbejder for, at der sikres gode og ordentlige vilkår for børnefamilierne på flere forskellige niveauer. Ordentlige barselsvilkår for alle forældre er ét af stederne og er et gode for både forældre og børn - uafhængigt af familieformer.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne om kravet

- Hvad tænker du er vigtig, når vi taler om barselsrettigheder? Handler det om flere uger, større fleksibilitet eller noget helt tredje?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er dette krav så for dig?

Fakta om barselsorloven i dag

I dag er det sådan, at Efter OK24 har mor far/medmor ret til yderligere orlov med løn. Orloven med løn er nu fordelt på følgende måde:

Mor: 10 + 10

Far/medmor: 2 + 10

Til deling: 6

Derudover kan sociale forældre efter en nylig ændring i barselsloven tage del i den orlov med barselsdagpenge, de måtte få overdraget fra de retlige forældre og soloforældre har ret til ekstra 22 ugers orlov med barselsdagpenge.

INDFLYDELSE

Ret til frit valg
mellem afspadsering
og udbetaling af
arbejdstidsbestemte
ydelser

(defineret som tillæg for aften,
nat, weekend, SH, tilkald,
over – og merarbejde)

Ret til frit valg mellem afspadsering og udbetaling af arbejdstidsbestemte ydelser

(defineret som tillæg for aften, nat, weekend, SH, tilkald, over – og merarbejde)

Hvad handler kravet om?

Kravet skal give sygeplejerskerne en ret til frit valg mellem afspadsering og udbetaling af arbejdstidsbestemte ydelser.

Det er en belastning at arbejde i skiftende vagter. De nuværende regler betyder, at sygeplejersker der er ansat til at arbejde i skiftede vagter, kan planlægges til at arbejde på alle døgnets timer, hele året rundt, men også blive tilkaldt eller pålagt overarbejde i samme tidsrum, og uden at den enkelte har ret til indflydelse på honoreringsformen. Den enkelte skal derfor have indflydelse på udbetalingen/afspadseringen af de arbejdstidsbestemte ydelser.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Kravet er vigtigt for sygeplejerskerne, da det vil skabe bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv. Kravet har været rejst flere gange i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, men er hver gang blevet afvist arbejdsgiverne, seneste ved OK24. DSR ønsker at frembringe kravet endnu en gang med henblik på at finde en løsning på problematikken.

Fakta

DSR's panelundersøgelse om honoreringen for arbejdstidsbestemte ydelser viser, at 33 pct. af sygeplejerskerne selv kan vælge mellem at få særydelser afspadseret eller udbetalt. Undersøgelsen viser samtidig, at sygeplejerskerne har forskellige behov i forhold til afvikling af timerne fra særydelserne. Knap 20 pct. angiver, at de primært har behov for pengene og 29 pct. angiver, at de ønsker mere tid til familien eller sig selv. Knap 25 pct. angiver de ønske om mere indflydelse på arbejdstiden og 14 pct. har behov for restitution efter vagterne.

Undersøgelsen viser også, at sygeplejersker der i høj grad oplever, at deres arbejdsplads er lydhør overfor deres vagtønsker, har en højere tilfredshed med det psykiske arbejdsmiljø og i højere grad anbefale deres arbejdsplads til kollegaer end sygeplejersker, der i mindre grad eller slet ikke oplever lydhørhed overfor deres vagtønsker.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvad er afgørende for dit evt. ønske om indflydelse på udbetaling eller afspadsering af arbejdstidsbestemte ydelser:
 - Din private situation?
 - Bemanningen i afdelingen?
 - Noget helt tredje?
- Deltidsansatte: Vil en ret til indflydelse på valget mellem udbetaling og afspadsering af arbejdstidsbestemte ydelser give dig lyst til at være arbejde flere timer?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er dette krav så for dig?

INDFLYDELSE

Nedsat normtid for
udvalgte grupper ved
arbejde i skiftende
vagter

Nedsat normtid for udvalgte grupper ved arbejde i skiftende vagter

Hvad handler kravet om?

DSR vil arbejde for, at der skal være nedsat normtid for udvalgte grupper af sygeplejersker, der arbejder i skiftende vagter. Det kan fx være for sygeplejersker inden for bestemte specialer, sygeplejersker med nattevagter, seniorer

Hvorfor er kravet vigtigt?

Forskning viser, at det er sundhedsmæssigt belastende at arbejde i skiftende vagter, særligt når det indebærer arbejde om natten. Arbejde i skiftende vagter kan medføre en forstyrret søvn og døgnrytme, øget risiko for hjertekarsygdomme og psykiske belastninger som fx stress.

I dag arbejder mange sygeplejersker på deltid blandt andet fordi skiftende vagter er belastende.

Spørgsmål som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvilke udvalgte grupper vil det give mening at aftale en nedsat normtid for?
 - Er der bestemte livsfaser? Fx små børn, seniorer?
 - Er det inden for bestemte vagtformer fx natarbejde?
 - Er det inden for særligt belastede områder/specialer?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

INDFLYDELSE

Fokus på ubelastede
timer i rådighedsvagt
fra vagtværelse i re-
lation til vagttillæg-
get på det regionale
område

Fokus på ubelastede timer i rådighedsvagt fra vagtværelse i relation til vagttillægget på det regionale område

Hvad handler kravet om?

I forbindelse med OK24 blev der på det regionale område aftalt et nyt tillæg for at tage del i vagter uden for normal arbejdstid.

Tillægget udbetales til de medarbejdere der har minimum 300 timers effektiv tjeneste uden for normal arbejdstid. Tillægget udløses derfor ikke for de timer under rådighedsvagt, hvor der ikke er effektiv tjeneste. Det fremgår af arbejdstidsaftalen, at det lokalt kan aftales, at ubelastede rådighedstimer fra vagtværelse indgår i optjeningen af tillægget. Det har i praksis vist sig vanskeligt at indgå aftaler om.

DSR arbejder derfor for, at der ved OK26 sættes fokus på ubelastede timer i rådighedsvagt fra vagtværelse i relation til vagttillægget på det regionale område.

Hvorfor er kravet vigtigt?

DSR's hovedbestyrelse har af flere omgange drøftet de lokale udfordringer med at indgå aftale om, at tillægget skal udbetales på baggrund af ubelastede timer i rådighedsvagt.

Det har skabt store frustrationer og ikke mindst bekymringer for medlemmerne, at det ikke har været muligt at indgå lokale aftaler om ubelastede timer i rådighedsvagt fra vagtværelse i relation til vagttillægget.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Fylder det for dig, at vagttillægget ikke udløses på baggrund af ubelastede rådighedstimer?
- Kan det give udfordringer, at der skelnes mellem rådighedsvagter fra bopæl og rådighedsvagter fra vagtværelse?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

ARBEJDSMILJØ

Fokus på livsfaser og arbejdsmiljø

Fokus på livsfaser og arbejdsmiljø

Hvad handler kravet om?

I løbet af et langt arbejdsliv vil menneskers behov, ressourcer og prioriteter ændre sig, og derfor er der behov for fleksibilitet og hensyn for at skabe balance mellem arbejde og privatliv og sikre et sundt arbejdsmiljø.

Både ved overgangsalderen, i livet som småbørnsforældre, livskriser og i seniorårene kan der være behov for hensyn, fleksible løsninger og tilpasninger i arbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø og et attraktivt arbejdsliv.

Et fokus på livsfaser kan samtidig være en indgang til at drøfte arbejdstilrettelæggelse. Et fokus på livsfaser kan fx skabes gennem en årlig livsfasesamtale, hvor der drøftes behov for fx:

- Mulighed for tilpasning af arbejdslivet i en periode i forbindelse med overgangsalderen
- Kortere eller længere perioder med øget fleksibilitet og tilpasning af arbejdstiden, arbejdstilrettelæggelse, opgaver og funktioner
- Kortere eller længere perioder at være vagt-fri
- Varetagelse af særlige funktioner fx mentorstillinger for seniorer mv.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Det er vigtigt at sikre et bæredygtigt arbejdsliv for sygeplejersker i alle dele af arbejdslivet, så sygeplejerskernes trivsel og tilfredshed i jobbet styrkes.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvordan oplever du, at dine behov og prioriteter i arbejdslivet har ændret sig i takt med dine livsfaser?
- Hvilke livsfaser oplever du som særligt udfordrende?
- Hvad ville gøre det lettere for dig at skabe balance mellem arbejde og privatliv?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er dette krav så for dig?

ARBEJDSMILJØ

Indsatser vedrørende
forebyggelse af
arbejdsrelateret vold,
trusler og chikane

Indsatser vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane

Hvad handler kravet om?

Vold og trusler er desværre blevet et vilkår på mange af sygeplejerskernes arbejdspladser. Blandt sygeplejerskerne i psykiatrien har hele 44% af sygeplejerskerne modtaget trusler og 24% har oplevet fysisk vold, bare inden for det seneste år.

De samme høje tal ses i akutmodtagelsen, ligesom resten af somatikken og ansatte i kommunerne, der også oplever en alt for høj forekomst af vold og trusler.

Kravet vil derfor have fokus på at videreføre og udvikle arbejdet i de eksisterende overenskomstprojekter om vold og trusler på det kommunale og regionale område.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Dansk Sygeplejeråd mener, at vold og trusler er uacceptabelt og at ingen skal gå på arbejde og frygte for at blive udsat for vold eller trusler.

Derfor er et af sporene i arbejdet med at mindske forekomsten af vold og trusler at indgå forpligtende aftaler med arbejdsgiverne om forebyggende initiativer på voldsområdet

.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvordan oplever du, at din arbejdsplads eller organisation arbejder med at forebygge og håndtere vold og trusler – og hvad kunne styrke indsatsen yderligere?
- Hvilke strukturelle eller organisatoriske ændringer mener du er nødvendige for at skabe større tryghed og sikkerhed for sygeplejersker?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

FAGLIGHED

Fremme karriereudvikling for sygeplejersker

Fremme karriereudvikling for sygeplejersker

Hvad handler kravet om?

Sygeplejerskerne er engageret i deres fag og har et ønske om at udvikle sig fagligt. Heldigvis rummer sygeplejerskefaget mange forskellige karriereveje. Det betyder, at man kan blive ved med at lære og udvikle sig gennem hele arbejdslivet.

Men karrierevejene er ikke altid lige tydelige på arbejdspladsen. Der mangler ofte både rammer og tid til at tale om karrieremuligheder – og de retninger, den enkelte sygeplejerske ønsker at bevæge sig i eller udvikle sig inden for.

Der skal være gode rammer på arbejdspladsen for at tale om karriereudvikling samt efter- og videreuddannelse.

Det kan for eksempel ske gennem udvikling af en karrieremodel, der giver et tydeligt overblik over de karriereveje og uddannelsesmuligheder, sygeplejersker har adgang til – og hvilke kompetencer der knytter sig til de forskellige opgaver og funktioner.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Den enkelte sygeplejerske skal have mulighed for at udvikle sig fagligt gennem hele arbejdslivet og arbejde med de opgaver og funktioner, der giver mest mening og trivsel i hverdagen.

Sygeplejerskefaget rummer mange forskellige retninger og specialer, og det er vigtigt, at der skabes tydelige og tilgængelige karriereveje, som understøtter den enkeltes faglige interesser og udvikling.

Når karriereveje og kompetencer bliver tydeliggjort og systematisk understøttet, kan det være med til at styrke grundlaget for udvikling af lønnen

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvordan oplever du mulighederne for faglig udvikling på din arbejdsplads i dag?
- Har du et klart billede af, hvilke karriereveje der er mulige for dig som sygeplejerske?
- Hvilke barrierer oplever du i forhold til at tale om karriereudvikling med din leder?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

FAGLIGHED

Indføre introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker på det kommunale område

Indføre introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker på det kommunale område

Hvad handler kravet om?

På det regionale område blev det i mæglingforslaget ved OK21 aftalt med Danske Regioner at indføre introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker. Det var på daværende tidspunkt ikke muligt at komme igennem med et lignende krav på KL's område.

Aftalen mandede ud i nogle fælles principper for introduktionsforløbene og der eksisterer nu en ret til introduktionsforløb for nyuddannede sygeplejersker på det regionale område.

Hvorfor er kravet vigtigt?

Analyser fra DSR viser, at regionalt ansatte nyuddannede oftere har været igennem et introduktionsforløb end kommunalt nyansatte sygeplejersker – det var også tilfældet før aftalen blev indgået med Danske Regioner.

Analyser viser samtidig, at der generelt set er en højere jobtilfredshed blandt nyuddannede sygeplejersker, der har været igennem et introduktionsforløb.

DSR mener, at alle nyuddannede sygeplejersker skal garanteres en god og struktureret introduktion til overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Målet med kravet er derfor, at også nyuddannede sygeplejersker på det kommunale område, får en ret til et introduktionsforløb, der kan give dem en god start på arbejdslivet.

Spørgsmål du som TR kan bruge i dialogen med medlemmerne

- Hvordan foregår introduktionen for nyuddannede sygeplejersker på det kommunale område i dag?
- Hvordan kan et introduktionsforløb være med til at gøre overgangen fra studieliv til arbejdsliv nemmere?
- Hvis du skulle prioritere, hvor vigtigt er kravet så for dig?

OK26

Overenskomst-
forhandlinger på det
regionale/
kommunale område:
Fra krav til resultat

Overenskomstforhandlinger på det regionale/kommunale område: Fra krav til resultat

Når en ny overenskomst skal forhandles, begynder det med, at Dansk Sygeplejeråd spørger medlemmerne, hvad de ønsker forbedret – det kan være løn, pension, arbejdsvilkår eller bedre balance mellem arbejde og fritid. Som tillidsrepræsentant spiller du en nøglerolle i at samle og videreformidle disse ønsker, så kravene afspejler virkeligheden på arbejdspladserne.

Men vejen fra krav til resultat kan ofte føles lang og kompleks. DSR forhandler ikke alene – vi er en del af både Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabet, fordi vi står stærkere overfor arbejdsgiverne, når vi går sammen med andre faglige organisationer. Det betyder også, at vores krav skal koordineres og tilpasses i fællesskab med andre faggrupper.

Forhandlingsfællesskabet forhandler de generelle krav, som fx generelle lønstigninger, mens Sundhedskartellet forhandler de mere specifikke krav for sygeplejersker – som fx særlige lønforhold, pension og kompetenceudvikling.

Når kravene er udvekslet med arbejdsgiverne, begynder selve forhandlingerne. Her bliver kravene mødt med modkrav fra arbejdsgiverne og der må indgås kompromiser. Det betyder, at ikke alle ønsker kan imødekommes – og at det endelige resultat kan ligge et godt stykke fra udgangspunktet. Men DSR kæmper hele vejen for at sikre medlemmernes interesser.

Når der er opnået en aftale, sendes den til urafstemning blandt medlemmerne. Et ja betyder ny overenskomst – et nej kan føre til konflikt, som vi så ved OK21, hvor Folketinget til sidst greb ind.

OK26

Tidslinje

Tidslinje

18.-31.
aug.

DSR's kravindsamling

Gennem spørgeskema og medlemsdialoger kommer medlemmerne med input til DSR's hovedbestyrelses fokuserede krav

Medlemmernes input drøftes i kredsene, Lederforeningen og SLS

29.
sep.

DSR fremsender krav til Sundhedskartellet

DSR's hovedbestyrelse beslutter de endelige krav

Sundhedskartellet drøfter og prioriterer kravene fra medlemsorganisationerne

10.
nov.

Sundhedskartellet fremsender krav til Forhandlingsfællesskabet

Forhandlingsfællesskabet drøfter og prioriterer kravene fra medlemsorganisationerne

16.
dec.

Forhandlingsfællesskabet og Sundhedskartellet udveksler generelle og specielle krav med arbejdsgiverne

jan-
feb 26

Forhandling med arbejdsgiverne

Forhandlingsfællesskabet forhandler med arbejdsgiverne (generelle krav)

?

Parterne indgår forlig (kan der ikke opnås forlig varsles strejke/lockout)

Sundhedskartellet forhandler med arbejdsgiverne (specielle krav)

OK26

Særligt ved OK26

Særligt ved OK26

For at styrke DSR's position i forhandlingerne og skabe større sammenhæng mellem krav og resultat, har DSR's hovedbestyrelse ved OK26 valgt at præsentere medlemmerne for nogle konkrete og fokuserede krav.

Det betyder, at medlemmerne bliver præsenteret for nogle målrettede krav, som bygger på de udfordringer og ønsker, sygeplejerskerne tidligere har peget på – samt den viden, vi har om udviklingen i faget og på arbejdsmarkedet.

Når kravindsamlingen går i gang, bliver medlemmerne bedt om at prioritere, uddybe og komme med forslag til de krav, der bliver lagt frem. Medlemmerne får også mulighed for at supplere med yderligere krav.

Herefter bliver alle input fra medlemmerne - som altid - drøftet og prioriteret i de fem kredse, Lederforeningen og SLS. Til sidst beslutter DSR's hovedbestyrelse, hvilke krav der skal sendes videre til Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabet – og i sidste ende til arbejdsgiverne.

Du kan læse mere om de fokuserede krav på TR-kompasset.

OK26

Din rolle som TR i OK26

Din rolle som TR i OK26

Selvom du som TR ikke er direkte involveret i forhandlingerne, har du en vigtig rolle gennem hele OK-forløbet. Det har du, fordi du er med til at løse kerneopgaver som:

Minde medlemmerne om kravindsamlingen

OK-processen starter med medlemmernes input. DSR's hovedbestyrelse har udvalgt nogle få, fokuserede krav, og det er vigtigt, at medlemmerne prioriterer og kommenterer dem. Din opgave er at minde medlemmerne om spørgeskemaet og opfordre til deltagelse i medlemsmøder.

Sætte dig ind i OK-forløbet og svare på medlemmernes spørgsmål

En overenskomstproces forløber over lang tid og det kan være svært for medlemmerne at holde overblikket over, hvad der sker hvornår. Derfor kan vi kun opfordre til, at du som TR løbende orienterer dig i, hvor langt vi er kommet i OK26-processen og involverer dine medlemmer gennem dialog på arbejdspladsen.

Bakke op om forhandlerne ved at:

- Dele den information, der bliver sendt ud
- Hjælpe medlemmerne med at skelne mellem fakta og rygter
- Være i dialog om OK-processen
- Deltage i arrangementer – og tag gerne medlemmer med

Fortælle medlemmerne om urafstemningen

Når der foreligger et forlig, skal det til urafstemning. Du skal minde medlemmerne om at stemme og deltage i møder, hvor forliget bliver gennemgået og drøftet.

Være bindeled ved en eventuel konflikt

Hvis forhandlingerne bryder sammen, kan der varsles konflikt. Som TR bliver du et vigtigt bindeled til medlemmerne og får en central rolle i planlægning og gennemførelse – evt. i samarbejde med andre TR'er. DSR klæder dig naturligvis på til opgaven.

Punkt 5: 9:40-9:50 Status på sundhedsstrukturen

Indstilling

at KB orienteres om og drøfter status på sundhedsstrukturen

Baggrund

Regeringen har i november 2024 indgået en bred politisk aftale om en sundhedsreform. Det meste skal træde i kraft i 2027, og 2025-2026 går med forberedelser, lovgivning og overgangsaftaler.

Sagsfremstilling

Sundhedsreformen følger sin tidsplan dog med nuancer mellem de enkelte regioner.

Der er en række emner på bordet, der kører i forskellige spor i Syddanmark. KB har tidligere drøftet den overordnede sundhedsreform, hvor opgaver flyttes rundt mellem stat, region og kommuner. Særligt opgaveflytninger mellem regionen og kommunerne fylder meget også herunder interne flytninger mellem sektorer i regionen, der særligt berører psykiatrien.

Aktuelt begynder de kommende virksomhedsoverdragelser med de 22 kommuner og regionen at røre mere på sig. Det er fornemmelsen, at der mellem region og kommuner arbejdes intenst på at skabe det nødvendige grundlag for de opgaver, der berøres, så de formelle beslutninger kan træffes og dernæst det berørte personale kan blive involveret og varslet om nødvendigt.

Politisk arbejder kredsen på at understøtte processerne, så der skabes overblik naturligvis med blik for at sikre rettigheder mv. i de personalepolitiske processer.

Proces på mødet

Der gives en mundtlig status på mødet.

Næste skridt

Efter kommunal og regionsvalget vil de kommende fire Sundhedsråd blive formet og vil kunne arbejde videre med reformen. Der vil være en række vinkler både på kort og længere sigt, som kredsen sammen med TR vil skulle involvere sig i og derfor vil emnet indgå både i KB og i møder med TR i kredsen

Punkt 6: 9:50-10:15 Pause og proces for iPad

Den enkelte KB'er kan i pausen henvende sig ved højbordene, hvor Thomas Hartung fra kredskontoret vil sidde. Her kan KB'erne en efter en:

- 1) tilkendegive ønske om køb af sin lånte iPad (jf. tidligere dagsordenspunkt koster den 1.000 kr.),
- 2) aflevere sin lånte iPad, eller
- 3) Melde at købet afhænger af, om personen opnår genvalg. Hvis personen ikke ønsker at beholde iPaden i tilfælde af genvalg, afleveres iPaden for perioden 2021-2025 ved førstkomende møde i ny periode. Hvis personen ønsker at beholde iPaden i tilfælde af, at vedkommende ikke bliver genvalgt, fremsendes faktura efter det er konstateret, at vedkommende er blevet suppleant.

Punkt 7: 10:15-11:05 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 5.-6. november 2025

Indstilling

at KB drøfter HB-dagsordenen til HB-mødet den 5.-6. november 2025.

Baggrund

KB-møder afholdes som hovedregel umiddelbart inden et HB-møde. Det giver mulighed for, at KB kan drøfte HB-dagsordenen. Kredsformanden har forud for KB-mødet lavet et notat, hvor særlige interessepunkter fra HB-materialet fremhæves.

Sagsfremstilling

Kredsformandens notat vil sammen med HB-dagsordenen danne baggrund for KBs samlede drøftelse. Kredsformandens notat og HB-dagsordenen vil blive eftersendt.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet med udgangspunkt i sit notat og KB drøfter.

Næste skridt

Kredsformanden og 1. kreds næstforpersonen deltager i HB-mødet.

Punkt 8: 11:05-11:50 Evaluering af perioden

Indstilling

at KB drøfter perioden 2021-2025

Baggrund

Valgperioden fra 2021-2025 er den anden 4-års valgperiode. Dette sidste møde er en anledning til at drøfte, hvordan perioden har været.

Sagsfremstilling

Ved periodens sidste møde lægges op til en drøftelse af perioden med henblik på at sikre bedst mulig overlevering og intern læring for arbejdet i en ny bestyrelse.

Derfor er emner til drøftelse:

- Overordnede betragtninger om perioden
- Overlevering – hvad ville I selv gerne have vidst, da I tiltrådte (og som kredskontoret og nyt KB, derfor skal være særlig opmærksom på ift. nyvalgte i en ny periode)?
- Hvad har fungeret godt i arbejdsformen mellem møderne, og hvilke udviklingspunkter er der?
- Hvad har fungeret godt i arbejdsformen på selve møderne, og hvilke udviklingspunkter er der?
- Andre bemærkninger og kommentarer?

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet.

Næste skridt

Kredsens administration samler op med ny politisk ledelse.

Punkt 9: 11:50-12:00 Eventuelt

Punkt : 12:00-13:00 Frokost

Referat

Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning

Kredsformanden åbner mødet at præsentere indkomne afbud, mødets gæst og søge dagsordenen godkendt.

Punkt 2: 8:50-9:10 Budget 2026 og rammebudget for 2027 og 2028

KB drøfter og godkender budgetforslag for 2026 og rammebudget for 2027 og 2028.

Punkt 3: 9:10-9:20 Evaluering af Fagdag

KB evaluerer Kreds Syddanmarks fagdag. Inputtene tages med i planlægningen af fremtidige fagdage.

Punkt 4: 9:20-9:40 OK26

KB orienteres fortroligt og drøfter status for OK26.

Punkt 5: 9:40-9:50 Status på sundhedsstrukturen

KB modtager status på sundhedsstrukturen.

Punkt 7: 10:15-11:05 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 5.-6. november 2025

KB drøfter HB-dagsordenen.

Punkt 8: 11:05-11:50 Evaluering af perioden

KB drøfter og evaluerer perioden. Inputtene tages med i arbejdet i en ny periode.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer