

10.4 Kongresforslag

Titel på kongresforslag	Undersøgelse af mangfoldighed i sygeplejen og på sygeplejerskeuddannelsen
Fulde navn/navne på forslagsstiller/forslagsstillere/ kreds/kredse/SLS/ Lederforeningen	Trine Løvenskjold Nielsen, SLS Lucas Otterstrøm Hyttel, SLS Nicolaj Laue Juhl, SLS Mathilde Nørtoft Laursen, SLS Magnus Omø Johansen, SLS Kristian Detlef Kjær-Petersen, SLS
Kongresforslagets ordlyd	<p>Dansk Sygeplejeråd skal undersøge medlemmernes oplevelser af og input til mangfoldighed i sygeplejefaget og på sygeplejerskeuddannelsen.</p> <p>I forlængelse af undersøgelsen, udarbejdes en konkret handleplan med målsætninger og indsatser til at fremme mangfoldighed og øge kønsdiversiteten i sygeplejefaget og på sygeplejerskeuddannelsen.</p>
Motivation for kongresforslaget	<p>Dansk Sygeplejeråd skal arbejde for at fremme mangfoldighed på sygeplejerskeuddannelsen og i sygeplejefaget, for at gøre faget mere attraktivt og øge kvaliteten af sygeplejen.</p> <p>Sygeplejersker og sygeplejestuderende skal behandles lige og med samme værdighed, uanset alder, etnicitet, nationale oprindelse, religion, sociale baggrund, handicap, seksuelle orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller køns karakteristika.</p> <p>Dansk Sygeplejeråd skal arbejde mere målrettet for at erstatte opfattelsen af, at sygeplejefaget er et kvindefag, med opfattelsen af, at sygepleje er et menneskefag. Det at yde sygepleje og omsorg er ikke tilknyttet køn, seksualitet, etnicitet, religion eller handicap.</p> <p>Siden Dansk Sygeplejeråds nuværende holdningspapir ("Mennesker er forskellige - men vi skal alle have lige</p>

muligheder”) om mangfoldighed og ligestilling blev vedtaget i 2014, er der desværre kun sket en lille stigning fra 3 procent til 4 procent mænd i sygeplejen.

Mens kun 4 % af sygeplejerskerne i Danmark er mænd, er det tilsvarende tal i Norge 10 % og i Sverige 12 %.

Vi kan gøre det markant bedre i Danmark. For eksempel er kun 8 % af sygeplejestuderende mænd. I Norge er 17 % af de sygeplejestuderende mænd.

Sygeplejestuderende lærer ikke nok om køn, seksualitet, etnicitet, religion og handicap på sygeplejerskeuddannelsen. Det er en udfordring, når undervisningen ikke afspejler den mangfoldighed, der findes i samfundet. Frafaldsundersøgelser peger også på, at studerende ikke oplever mangfoldighed på studiet.

Samtidig ved vi slet ikke nok om vores medlemmers oplevelser af mangfoldighed på uddannelsen og i arbejdslivet som sygeplejerske, til at stille konkrete krav til arbejdsgivere og sygeplejerskeuddannelsens bekendtgørelse.

Derfor skal Dansk Sygeplejeråd undersøge medlemmernes oplevelser af og input til mangfoldighed i sygeplejefaget og på sygeplejerskeuddannelsen.

Undersøgelsen kan med fordel indeholde:

- En afdækning af sygeplejestuderendes og sygeplejerskers oplevelser af diskrimination og grænseoverskridende adfærd på uddannelsen og på arbejdspladsen.
- Indhentning af idéer fra medlemmer til indsatser for at fremme mangfoldighed

Handleplanen i forlængelse af undersøgelsen, kan med fordel:

- Udarbejdes af en arbejdsgruppe i Dansk Sygeplejeråd, der har særligt fokus på minoritetsgrupper på sygeplejerskeuddannelsen og i sygeplejefaget. Arbejdsgruppen bør bestå af medlemmer fra SLS, DSR og Lederforeningen.
- Inddrage relevante samarbejdspartneres input, eksempelvis fra forskere, organisationer og eksperter i køn, seksualitet, etnicitet, religion og handicap.
- Indeholde konkrete målsætninger for mangfoldighed i sygeplejefaget og på sygeplejerskeuddannelsen.

	<ul style="list-style-type: none"> - Foreslå konkrete indsatser til at fremme mangfoldighed, f.eks. kampagner, nyt undervisningsmateriale, nye partnerskaber og samarbejder, konferencer, dialogmøder med relevante aktører, mangfoldighedshåndbog, inspiration til ny forskning m.m. <p>Undersøgelsen og handleplanen kan på sigt inspirere til en opdatering af Dansk Sygeplejeråd holdningspapir til mangfoldighed og ligestilling – ”Mennesker er forskellige – men vi skal have lige muligheder” fra december 2014.</p>
--	---

HB's bemærkninger

DSR bakker op om mangfoldighed i sygeplejen og på sygeplejerskeuddannelsen. Dette ses blandt andet af holdningspapiret fra 2014: ["Mennesker er forskellige – men vi skal have lige muligheder"](#).

Mangfoldighed er allerede del af DSR's arbejde. Fx arbejder Faglige Selskab for Tværkulturel Sygepleje for sygepleje til etniske minoriteter indenfor mange forskellige grene af sygeplejen. Derudover blev der i 2023 oprettet et landsdækkende netværk for LGBT+ i regi af DSR. Netværket ønsker at skabe en platform for udvikling, dialog og erfaringsudveksling blandt LGBT+ personer, som færdes i sundhedsvæsenet. Netværket står i en venteposition i forhold til at få flere medlemmer, som vil indgå i tovholdergruppen og det videre opstartsarbejde. For nogle år tilbage havde DSR et projekt om flere mænd i sygeplejen.

I kommunikationsindsatserne indtænkes mangfoldighed i forskellige produkter. Mangfoldighed er samtidig en væsentlig del af DSR's arbejdsmiljøpolitiske arbejde. Bl.a. sættes der i 2024 fokus på diskrimination gennem udbredelse af viden fra sygeplejerskekohorten samt et forventet medlemsarrangement i forbindelse med Copenhagen Pride med oplæg fra LGBT+ Danmark og debatskabende aktiviteter.

Bemærkninger til første delforslag:

Der lægges op til en undersøgelse af de studerendes og sygeplejerskernes oplevelser af diskrimination og grænseoverskridende adfærd på uddannelsen og på arbejdspladsen.

Det anbefales imidlertid ikke, at DSR gennemfører egne undersøgelser. I stedet anbefales, at DSR anvender den nye viden, der er på vej om mangfoldighed blandt sygeplejersker og sygeplejerskestuderende fra eksterne undersøgelser.

I den forbindelse er det centralt at være bekendt med, at DSR's analysearbejde er underlagt DSR's generelle privatlivspolitik. Forhold om medlemmernes religiøse eller seksuelle orientering er ikke del af DSR's generelle privatlivspolitik. Derfor har DSR ikke lov til bredt at indhente og behandle oplysninger om de emner, som er del af mangfoldighedsbegrebet i kongresforslaget. Det er muligt at revidere DSR's generelle privatlivspolitik, men i den

forbindelse skal man være opmærksom på, at erfaringer fra andre organisationer er, at nogle medlemmer kan/vil opleve det grænseoverskridende, at DSR har lov til at indhente oplysninger om sådanne følsomme og private forhold. Det kan påvirke medlemmernes lyst til at blive/fortsætte som medlem i DSR.

Der er ny viden på vej om området, som kan give DSR nyt afsæt ift. mangfoldighed. Den nye viden stammer dels fra Sygeplejerskekohorten, som forventer at kunne levere de første resultater, herunder forhold om oplevelse af diskrimination af forskellige årsager, medio 2024. Sygeplejerskekohortens resultater vil belyse mange, men ikke samtlige emner, som foreslås i kongresforslaget fx handicap og kønsudtryk.

Dels er en kilde til ny viden Danmarks Studieundersøgelse fra 2023, der er gennemført af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Den indeholder spørgsmål om udsættelse for forskelsbehandling, uønsket seksuel opmærksomhed, kommentarer på sit udseende eller køn, uønsket berøring: [dksu_2023_stud.pdf \(ufm.dk\)](https://dksu.2023.stud.ufm.dk). Det kan undersøges, om resultaterne kan hentes specifikt for sygeplejerskestuderende, så de kan indgå som vidensgrundlag.

Bemærkninger til andet delforslag:

I kongresforslaget er der i motivationen lagt op til et betydeligt arbejde bestående af arbejdsgruppe, input fra samarbejdspartnere (forskere, organisationer og eksperter), gennemførelse af kampagner, undervisningsmateriale, nye partnerskaber, konferencer, dialogmøder, mangfoldighedshåndbog, inspiration til ny forskning m.m. Dette arbejde vil medføre et ganske stort ressourcetræk i organisationen, også når det gælder årsværk, og kongresforslaget kan i sin nuværende form ikke gennemføres, uden andre DSR-projekter skal nedprioriteres, fx arbejdet med at omsætte professionsstrategien til praksis.

Derfor anbefales i stedet, at DSR udarbejder en handleplan i mindre omfang med følgende elementer: 1) Der laves en revidering af DSR's holdningspapir "Mennesker er forskellige – men vi skal have lige muligheder" fra december 2014 med inddragelse af ny viden fra dels Sygeplejerskekohorten 2024 og Danmarks Studieundersøgelse 2023, 2) Der følges op på den nye viden, som er på vej fra de to undersøgelser, ift. om der er noget, der kalder på ny handling, fx debatindlæg eller opdateret undervisningsmateriale til TR/AMIR og 3) En opmærksomhed på, om DSR i øget omfang kan inddrage mangfoldighed i DSR's arbejde på tværs af organisationen, herunder kommunikationsindsatsen.

HB kan ikke anbefale forslaget i sin nuværende form. I tilfælde af at der fremsættes et ændringsforslag, med afsæt i ovenstående bemærkninger samt en nedskalering af indsatsen og deraf følgende lavere ressourceforbrug i sekretariatet, vil HB kunne anbefale forslaget.