

Kredsbestyrelsen i Kreds Syddanmark 2021-2025
(Kredsbestyrelsesmøde den 11. november 2024)

11-11-2024 08:00 - 15:30

Vejlevej 121, 7000 Fredericia

Indhold

Punkt 1: 8:00-8:30 Morgenbrød.....	1
Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning og mundtlig orientering.....	1
Punkt 2: 8:50-9:20 Walk and talk ("bordet rundt").....	1
Punkt 3: 9:20-10:20 Uddannelsesreform 2024 - oplæg v. chefkonsulent Stine Hesse Nørregaard, DSR-C.....	1
Punkt 5: 10:20-10:40 Pause.....	2
Punkt 4: 10:40-12:00 Den fremtidige politiske struktur i DSR samt opsamling fra generalforsamlingen.....	2
Punkt 7: 12:00-12:30 Frokost.....	3
Punkt 5: 12:30-12:45 Evaluering af Fagdag.....	3
Punkt 6: 12:45-13:00 Evaluering af Kreds Syddanmarks generalforsamling.....	3
Punkt 10: 13:00-13:10 Pause.....	4
Punkt 7: 13:10-14:10 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 13.-14. november.....	4
Punkt 12: 14:10-14:25 Pause.....	4
Punkt 8: 14:25-15:00 Bæredygtig og fleksibel løndannelse.....	4
Kategori - Orienteringspunkter	
Punkt 9: 15:00-15:20 Kreds næstforpersonerne deler nyt fra eget område.....	5
Punkt 10: 15:20-15:25 Evaluering af mødet.....	5
Punkt 11: 15:25-15:30 Eventuelt.....	5
Punkt 12: Kommende møder.....	5
Referat.....	6
Overblik: Noter.....	9
Overblik: Delte kommentarer.....	10

Punkt 1: 8:00-8:30 Morgenbrød

Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning og mundtlig orientering

Kredsformanden åbner mødet med at præsentere indkomne afbud, præsentere dagsorden samt søge den godkendt.

Derefter mundtlig orientering ved kredsformanden.

Punkt 2: 8:50-9:20 Walk and talk ("bordet rundt")

Indstilling

at KB ved en walk and talk drøfter, hvad der fylder hos det enkelte bestyrelsesmedlem.

Baggrund

KB-medlemmerne har mulighed for at dele aktuelle forhold med hinande.

Sagsfremstilling

Hvert bestyrelsesmedlem deler kort nyeste fra egen hverdag på en gåtur.

Proces på mødet

Man går med dem, man sidder med i hesteskoen - tre i hver gruppe.

Næste skridt

KB-arbejdet fortsætter.

Punkt 3: 9:20-10:20 Uddannelsesreform 2024 - oplæg v. chefkonsulent Stine Hesse Nørregaard, DSR-C

Indstilling

at KB orienteres om og drøfter regeringens udspil til en uddannelsesreform 2024.

Baggrund

Den 8. oktober fremlagde regeringen sit udspil til en ny reform, der skal få flere til at vælge en professions- og erhvervsrettet videregående uddannelse.

Udspillet indeholder investeringer i professionsbacheloruddannelserne, herunder sygeplejerskeuddannelsen, som kan være med til at løfte sygeplejen. Bl.a. kommer der flere penge til sygeplejerskeuddannelsen, færre studerende pr. hold, flere vejledningstimer, en forbedret praktik, styrkede specialuddannelser, og så lægges der op til fri efteruddannelse.

Udspillet indeholder imidlertid også et forslag om, at sygeplejerskeuddannelsen skal afkortes med tre måneder, så det fremover skal tage tre år og tre måneder at blive sygeplejerske i stedet for tre et halvt.

Se mere på Uddannelses- og Forskningsministeriets hjemmeside: [Ny reform skal få flere til at vælge en professions- eller erhvervsrettet videregående uddannelse —](#)

[Uddannelses- og Forskningsministeriet \(ufm.dk\)](https://www.ufm.dk). Se mere på Dansk Sygeplejeråds temaside: [Uddannelsesreform 2024 | dsr.dk](https://www.dsr.dk)

Sagsfremstilling

Stine Hesse Nørregaard chefkonsulent i DSR er inviteret til at holde et oplæg og deltager efterfølgende i en virtuel drøftelse med KB, hvor der er mulighed for at drøfte udspillet indhold samt muligheder og udfordringer.

Proces på mødet

Kredsformanden byder velkommen til Stine Hesse, som herefter holder oplæg og drøfter med KB.

Næste skridt

Regeringens udspil til en reform af professionsbacheloruddannelserne forhandles nu på Christiansborg, og skal efterfølgende omsættes til lovgivning og implementeres.

Punkt 5: 10:20-10:40 Pause

Punkt 4: 10:40-12:00 Den fremtidige politiske struktur i DSR samt opsamling fra generalforsamlingen

Indstilling

at KB orienteres og drøfter det pågående arbejde i den nedsatte arbejdsgruppe.

Baggrund

Kongressen besluttede i maj 2024 at nedsætte en arbejdsgruppe, som har til opgave at udarbejde konkrete forslag til fremtidens politiske organisering i DSR. Mette Kästner og Helle Krusen præsenterer kredsen i arbejdsgruppen.

Sagsfremstilling

Der har været afholdt flere møder i arbejdsgruppen, heriblandt et seminar den 10.-11. oktober. Kredsens to repræsentanter orienterer om arbejdet og lægger op til drøftelse med kredsbestyrelsen. Drøftelserne kan derudover tage afsæt i opsamlingen fra generalforsamlingens temadrøftelse, som er vedlagt som bilag.

Proces på mødet

Mette Kästner og Helle Kruse Hansen åbner punktet og rammesætter.

Næste skridt

Arbejdet pågår i arbejdsgruppen og KB vil løbende blive orienteret om arbejdet på bestyrelsens møder.



Fra Kreds Syddanmarks generalforsamling den 8. oktober 2024

Opsamling på temadrøftelse

Tema 1:

Hvis målet er at skabe involverende, samlende og handlekraftige fællesskaber i Dansk Sygeplejeråd

- hvad er så fordelene ved den nuværende politiske struktur?

at man følger regionsstrukturen.	Fordel med 'lokalstruktur' i KB, så alle dele af kredsen er repræsenteret i KB.	Godt med store kredsbestyrelser, da sygeplejersker bliver bredt repræsenteret.
Indflydelse via TR og Kreds (ansvar selv at bringe videre).	Direkte valg af politiske ledelse (og ikke kongressen) – det giver involvering af det enkelte medlem.	Obs på kriterier ved ændring af sundhedsstruktur (øst-danmark).
Følger medlemstallet, da det øger synligheden.	Den lokale TR er meget værdifuld og bliver den nære repræsentant for DSR.	TRs nærhed er vigtig.
Organisering lokalt er af betydning for fagbevægelsen.	Det nære kendskab for lokal TR til sin kreds næstforperson.	Som TR opleves der en nem adgang til organisationens politisk valgte. Som medlem er kendskabet mere svært at få.
Det ses som en fordel, at der er direkte valg. Det vil skabe mindre interesse for DSR, hvis kongressen valgte forpersoner – trods lav stemmeprocent.	Nærværende understøttende funktion af TR fra faglig konsulent og politiker – både lokalpolitiker og FTR.	Genialt med online-tilgængelighed på en hel anden måde. Det giver en tæt og fagspecifik kontakt direkte til medlemmerne.
Kredsnæstforpersoner er kendt i TR-kollegier især de steder, hvor der ikke er FTR.	Sikrer at alle landsdele er med – fx Tønder.	Gerne stillingsbestemt, sundhedsplejersker, regionale, hjemmesygeplejersker, så alle er repræsenteret.
Bevare at alle medlemmer kan stille op.	Ved at have de større kredsbestyrelser, vi har nu er der bred repræsentation.	Tryghed i at der aktuelt er en FTR/TR (faglig konsulent).
AT der er tryghed i at man som tillidsvalg kan søge hjælp.	At kredsbestyrelsesmedlemmerne kan have føling ud til de enkelte medlemmer.	I kommunerne er FTR/TR synlige.
TR	Lokale opstillingskredse	En fordel med direkte valg for at sikre demokratiet.
Styrke TR ude på arbejdspladsen for at sikre synlighed – styrke TRIO samarbejdet.	Styrke overgangen fra studerende til arbejde.	Arbejds miljøet skal styrkes, og der skal sættes mere fokus på det.
Det er en fordel, at vi matcher regionen – både ift. indflydelse og forhandling. Obs: region Øst.	Godt at investere i de tillidsvalgte.	Energien skal lægges i den arbejdspladsnære politiker – vigtigt med vilkår til TR. Så de kan mødes med medlemmerne. Det opleves



		nemmere på det regionale end det kommunale (kommunerne opleves meget forskellige og kunne være et muligt tema i FH).
Den nuværende organisering skal bruges til at bruge FH mere strategisk.	Dem der har valgt dig giver dig mandatet.	Obs ift. ny struktur; hvis du er valgt af TR er dit mandat derfra.
Fordel at vi ikke har et forretningsudvalg – her besluttes tingene ofte...magtudvalg.	Fremtidigt KB skal mangfoldiggøres.	Er valgt af medlemmerne. DSRc-præfabrikere nyhedsbrev, der kan deles via TR/FTR. Det fungerer godt og betyder at TR ikke skal bruge tid på at opfinde nyhederne.
Ønske: Krydser på DSR.dk; aktivt tilvalg af mails. Hvad er der sket i denne måned, hvad sker der i næste måned?	Hvis der skal vælges en forperson skal alle medlemmer kunne stemme og vælge.	Hvis der skal vælges kreds næstforpersoner kan/skal der vælges bland og af kredsbestyrelsen (samme lag som et FTR-valg lokalt – altså der vælges alene blandt de valgte) --> det stærkeste kort.
TR gør DSR levende for medlemmerne. De skal have bedre vilkår og større råderum ude lokalt.	Betingelserne for TR (Vilkårene) skal være endnu bedre og det skal være legitimt at bruge tid ude lokalt ved medlemmerne.	Vi skal bruge FH mere strategisk i KB.

- hvad er så ulemperne ved den nuværende politiske struktur?

At opdelingen i små enheder gør områder sårbare ift. faldende medlemstal.	At kredsbestyrelsens størrelse af medlemmerne kan opfattes som et stort ressourcetræk	Der er stor afstand mellem lagene/strukturere; KB/politisk ledelse/FTR/TR
Store arbejdspladser kan sætte sig på alle mandater, når der er valg til KB.	For det enkelte medlem er den nuværende struktur meget svær at gennemskue med kongres, HB, KB, forpersoner og frikøbte kreds næstforpersoner.	Den politiske ledelse, formandskabet, arbejder usynligt for menigt medlem. Det vil være meget bedre at styrke TR og FTR i det politiske arbejde ude på arbejdspladserne.
Statsansatte er en lille gruppe, som ikke føler sig repræsenteret nok i DSR – regioner og kommuner fylder meget.	Valg til KB er i dag geografisk bundet op – skulle man nytænke om man på den vis får repræsentation fra alle grupper/sektorer (stat, regioner, kommuner og privat).	Er vi rigtig organiseret til at få de unge med – ift. involvering, afstemninger og deltagelse i aktiviteter.
Er den politiske struktur blevet for usexet med tiden?	Ulempe at TR skal føle ledelsesstrukturen.	At der ikke skal være en TR alle steder.
Kredsene er blevet for store, så det lokale ikke bliver så nærværende (geografisk).	KB er for stor ift. fordybelse og argumentation (1:700)	
Der er mange oplysninger om forskellige roller (KB, kreds næstforpersoner) til almindelige medlemmer.	KB er ikke kendt lokalt.	Der savnes formidling.
Ønsker trykt materiale som kan deles ud (visitkort til TR og kort med forklaring af medlemsfordele).	Prioritering af uddannelse til TR.	Der skal være mere tilgængelighed ift. politikerne.



Man tænker ikke nye fællesskaber – kunne man tænke i mere speciale-fællesskaber eller livsfasefællesskaber.	Der er langt fra TR til kongressen – en fladere struktur.	Færre medlemmer pr. TR – mere lokalt kendskab end i dag.
Lang forretningsgang/synlighed – hvad kan vi bruge KB til – svært at svare på, om der er for mange i KB. Hvorfor bliver vi aldrig spurgt – mere gennemsigtighed.	Forbedring: ligge flere aktiviteter ud lokalt.	Den enkelte TR ude på sygehusafdelingerne har ikke tilstrækkelig tid lokalt – vi skal sikre TR-vilkår.
SLS er ikke mere synlig, styrkes for at få flere nyuddannede sygeplejersker/medlemmer engageret.	Der sikres ikke nødvendigvis bredde i bestyrelsen ift. kommune, region, privat, ledelse.	Den nuværende struktur er ikke gennemskelig for menigt medlem.
En god idé hvis fx en FTR deltager aktivt i kongressen.	En kompleks politisk struktur i dag. Muligt at man medlemmer ikke har kendskab til hele strukturen.	For store TR-områder – det mindsker synlighed ud til det enkelte medlem.
Magtstruktur	Hvordan klæder vi de politiske valgte på.	Det er svært at gennemskue som menigt medlem.
Synlighed; hvad laver kredsbestyrelsen egentligt?	Som medlem er vi ikke oplyst (små videoklip virker godt, men den nye hjemmeside er svær at finde ind i).	Nysgerrigheden på hvad der sker i DSR er dalende ift. amter. Et eksempel på, hvor det ikke fungerer, er antallet af deltagere på dagens generalforsamling. Hvorfor er vi så få deltagere?
Obs på hvor arrangementer afholdes i Syddanmark.	Der er et problem ved, hvor lidt man som medlem er engageret. Hvordan opnår vi interessen og engagementet blandt medlemmerne.	DSR skal endnu mere på banen. TR skal ikke stå alene – forslag: erfarne TR hjælper/rådgiver ny TR.



Tema 2:

Hvis målet er at skabe et aktivt og levende medlemsdemokrati i Dansk Sygeplejeråd?

- hvad er så fordelene ved den nuværende politiske struktur?

Lokale arrangementer.	Målrettede arrangementer til alle aldersgrupper.	Podcast, nyhedsbreve som fungerer godt.
Gerne fortsætte med at holde KB-møder ude af huset - fx 2 gange årligt.	Demokratisk valg.	Den arbejdspladsnære politiker kan engagere og involvere (personbåret)
Mulighed; skal der være færre KB'ere og flere frikøbte politikere.	Mulighed; at deltage og være med som 'føl'.	Man bør have fokus på generationer. Hvordan får vi tilbud, der tillokker både unge og ældre. Mange arrangementer er fysiske hvor 'ældre' deltager. Hvor er de unge?
Unge: De vil have noget der er sjovt og synligt har ikke noget forhold til fagforeninger. Det er ikke som hos de 'ældre' generationer – de tænker; pengene til fagforeningen kan bruges på noget andet.	Det fungerer godt, når der er medlemsaktiviteter, hvor man kan møde/samles med sine kolleger. Det ser billigt ud på budgettet, så det bør man gøre endnu mere af (busture til Sprogø, bioture og lignende).	Hvordan få vi vores kolleger til at interessere sig mere for DSR? - fortælle de gode historier – ikke kun om løn! - TR deler om de resultater de har fået. -Fortæl om alle gode historier ikke kun på mail – snap, sms, clickbait. DSR skal være mere nysgerrige på de helt unge.
Idé: for hvert medlemsmøde du deltager i får du rabat på medlemskabet. Livsfasekontingent (de største udgifter er, når man er ung).	Fordele ved seniorordningerne	Ikke medlemsinvolverende.
Vigtig med politisk erfaring – fint med indirekte/direkte.	Mere lukket valg: man skal have FT/FTR/KB erfaringer før man kan stille op som kreds næstforperson/kredsforperson.	Fortsætte med virtuelle møder centralt fra ift. at få informeret hurtigt ud til medlemmerne.
Det centrale formandskab skal vælges indenfor kongressen.	Formanden er synlig og til rådighed.	Bedre vilkår til TR og FTR.
At der er politisk fokus på digitalisering – webmøder, teams, instagram mv.	Kendt struktur; medlemmer ved, hvor de skal gå hen – TR, politikere, faglige konsulenter.	Identiteten 'binder' nogle medlemmer (monofaglighed, organisationen, sygepleje-nålen)
Fagforening + fagligt spor (faglige selskaber i DSR)	Bedre vilkår for TR.	Direkte valg.
Indirekte indflydelse på den retning, man ønsker at politikken skal gå.	Direkte medlemsdemokrati	At der er bredde i KB.
Det relationelle er vigtigt på flere niveauer.	Tæt og direkte kontakt til en TR ses som en fordel; hvor TR har tid og rum.	Har man fagpolitisk interesse, så er vejen til DSR nem.



Mere gennemsigtighed, mere synlighed – direkte invitationer.	Direkte valg.	Formandskab skal have politisk erfaring fra KB eller TR-arbejde.
At der er valgt et repræsentativt udvalg af kredsbestyrelsesmedlemmer.	Direkte medlemsdemokrati.	At alle der stiller op til kredsbestyrelsen kan vælges fra hele regionen.
4-årige valgperioder.	Kunne man overveje, at det kun er medlemmer, der skal have tilgang til overenskomsten.	
Det direkte valg sikrer demokratiet.	Tydelighed om betydningen ved at sidde ved forhandlingsbordet.	Skabe tydelighed om at det positive om resultatet selv om man ikke selv er en del af resultatet.
Direkte og indirekte valg er passende.	At det er TR der er den mest arbejdspladsnære politiker (måske medlemsnær).	Strategisk tænkning, hvor der kommer et 'rejsehold' ud.
Hvordan er størrelse på opstillingskreds ift. det lokale.		

- **hvad er så ulemperne ved den nuværende politiske struktur?**

GF altid samme sted (for nogen ved bordet)	Strukturen er svær at gennemskue.	Strukturen er ikke altid tydelig nok blandt medlemmer
Kan være afhængig af den enkelte TR/FTR (personbåret).	Man skal være indstillet på at deltage i længere perioder (aktivt politisk).	Der er så få medlemmer, der ved, hvad DSR står for og hvad DSR har forhandlet.
Medlemmerne interesserer sig først, når der er noget på spil, eller hvis et resultat har været dårligt.	Mange kvinder. De interesserer sig ikke. Det hele skal serveres, og der er forventning om, at 'DSR tager sig af det'.	TRs vilkår til at støtte op om DSRs arrangementer både ift. 'reklame' og deltagelse.
DSR er ikke synlige nok.	For langt fra medlemmerne.	Ikke repræsentativt i kredsene.
Kun valg til KB – herefter konstituerer KB sig selv med kredsformand og kredsmedlemmer.	Direkte valg (vi ønsker at alle vælges ind i KB som efterfølgende selv konstituerer sig).	De unge ved ikke, hvad de skal bruge DSR til.
At der ikke er en funktionsbeskrivelse til de frikøbte politikere.	Får vi synliggjort vores resultater/faglige organisations sejre. Fx barsel, 6. ferieuge mv. (medlemmer/ikke-medlemmer tager det for givet?)	Er der for mange KB'ere/politikere? Jo større – jo mindre forpligtende? Antallet har en betydning?
Ikke-medlemmer ved ikke, hvad de går glip af.	At der ikke er forskel på forhandling af medlemmer og ikke-medlemmer, da DSR har forhandlingsretten. Ikke medlemmer er fx også omfattet af forhåndsftaler mm.	For lidt synlighed i forhold til nuværende struktur i DSR.
Faglige konsulenter har for få beføjelser fx ved lokale aftaler, da det føles som om du er tættere på.	Stærkere bindeled mellem KB + TR og medlemmer.	Der stilles ikke uddannelseskrav, og ønsket er mere uddannelse til den politiske ledelse.
Der er ikke forskudte valgperioder.	Hvis TR-struktur er for grovmasket kan det være svært at få budskaber ud. Det afsnit TR selv arbejder i, har en fordel og det giver skæve vilkår for medlemmer.	Der skal skabes flere kontaktpunkter, hvor medlemmer kan høre om og være i dialog med DSRs politisk valgte. Det siger ikke nødvendigvis noget om antal valgte.



Kongressen kan virke langt væk - evt. mulighed for pladser til kongressen, man kunne vælge direkte til.	Der kunne være en mere klar ramme/opgavebeskrivelse for KB-medlemmer og den politiske ledelse i kredsen. Det kan være svært for medlemmer at vide hvilke opgaver, de løser.	Vi skal være mere opsøgende og møde medlemmerne.
Ny branding/influencere – dygtighed skal følgeskab.	Vi skal være mere multifacetteret.	Mere individuel lønforhandling i fremtiden.
Pt. kører vi hver vores politiske mål om det er KL, region eller stat.	Gennemsigtighed i hvad den enkelte kreds næstforperson dækker over og bruger tiden på eller hvilke opgaver de varetager.	At der kan være for snæver repræsentation ud fra de enkelte områder i kredsbestyrelsen, psykiatri, region, kommune, privat.
At der ikke er så megen interesse fra medlemmerne, så de ved ikke så meget om, de politikere de vælger ind.	Manglende fællesskaber på arbejdspladsen.	Det er svært at få et indgående kendskab til kandidater ved de forskellige valg. Det kræver at den enkelte er mere opsøgende på viden.
Kunne man mindske kontingentet – vil det tiltrække flere medlemmer. Evt. vær medlem i 10 og få 6 måneder gratis.	Mere tydelighed om hvad man får som medlem.	Mangler tydelighed om hvad DSR opnår og kan i forhold til en gul fagforretning.
Oplyse om alle forhandlingsresultater.	For lang vej til de menige medlemmer.	Ikke repræsentativt. Skal vi dække vores ansættelsesområde.
Direkte valg i kredsen.	For mange valg.	Ikke direkte valg til centralt næstforperson. Direkte valg til central forperson.
Rolle-/funktionsbeskrivelse på de politisk valgte.	GF hvert andet år.	Når der skæres ned på antallet af frikøbte, hvilke opgaver skal/skal ikke løses.
Manglende ledelse i bestyrelsen.	Færre KB-medlemmer.	



Pointer som bordene valgte at fremhæve i plenum:

Der var ikke et bord 1 og 6.

Bord 2:

Aktivt og levende medlemsdemokrati kræver fokus på det relationelle – det skal organiseringen understøtte på alle niveauer.

Bord 3:

Valg; drøftelse af betydningen af direkte vs. indirekte valg til forskellige poster i organisationen.

Hvad er det for nogle roller og funktioner – hvad forventer vi af dem, der stiller op til de forskellige poster i vores organisation, det skal fremgå endnu tydeligere med klarere funktionsbeskrivelser.

Bord 4:

Det kan være en ulempe ved de direkte valg. Det skulle fx være KB, der konstituerede sig til, hvad der var behov for.

Bord 5:

TR – det er vigtigt, vi har TR, og at vi har nogen, der vil være det, og som vil engagere sig. Derfor skal vi understøtte TR og være nærværende for dem. Dygtighed giver følgeskab, hvordan bliver vi dygtige i de unges perspektiv. Vi skal brande fagbevægelsen blandt de unge – fx ved hjælp af influencere.

Bord 7:

TR skal styrkes, da det i høj grad er dem, der er tæt på medlemmerne. AMIR – hvordan støtter vi bedst sygeplejerske-AMIR, kunne de evt. blive frikøbt til arrangementer.

Svært for mening medlem at forstå vores struktur – hvad betyder eksempelvis FH.

Bord 8:

Det er for store TR-områder. Den enkelte TR er ikke tydelig nok for det enkelte medlem – det er svært, når det strækker sig over flere matrikler.

Bord 9:

TR: vigtigt at denne er nærværende og endnu tættere på medlemmerne, end den er i dag. Uanset strukturen skal TR være den, der er tættest på medlemmerne.

Bord 10:



Kom ud og spørg de unge sygeplejersker om, hvad de har brug for. Så vi hører direkte fra dem, hvad de er optaget af.

Bord 11:

Vi skal støtte sygeplejersken på arbejdspladsen i samarbejde med FTR endnu mere, og se på de arbejdsopgaver der ligger – hvor er det, man bruger krudtet.

Bord 12:

Fordelene ved nuværende politiske struktur er, at det, at den er kendt, gør, at medlemmerne ved, hvor de skal gå hen.

Bord 13:

Når man skal stemme til KB, så skal man sikre sig repræsentation fra alle fagområder (privat, kommunal, regional, stat).

Bord 14:

Enig med bord 13.

Interessant snak om vores valgstruktur skal gøres mere direkte eller mere indirekte. Vigtigt at man har TR-/FTR-/KB-erfaring inden man kan stille op som kreds næstforperson.

Bord 15:

Enig med bord 13 + 14

Bord 16:

Hvem kan blive valgt – hvor hurtigt kan man blive valgt og komme igennem systemet. Måske skal valgperioderne være færre år end nu.

Bord: 17

Nærhedsprincippet for Sjælland bliver svært – så der skal vi se, om vi skal følge regionsstruktur eller vi i virkeligheden skal splitte mere op. Nærhed er vigtigt.

Punkt 7: 12:00-12:30 Frokost

Punkt 5: 12:30-12:45 Evaluering af Fagdag

Indstilling

at KB drøfter og evaluerer Kreds Syddanmarks fagdag, der blev afholdt den 8. oktober 2024.

Baggrund

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

Sagsfremstilling

For at sikre opsamling af viden om oplevelsen af fagdagen 2024, evaluerer KB dagen.

KB evaluerer ud fra disse spor:

- Op til fagdagen
- Fagdagens afvikling
- Fagdagens indhold
- Andet

Proces på mødet

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

Næste skridt

Næste års fagdag planlægges.

Punkt 6: 12:45-13:00 Evaluering af Kreds Syddanmarks generalforsamling

Indstilling

at KB drøfter og evaluerer kredsens generalforsamling den 8. oktober 2024.

Baggrund

Hvert andet år afholder Kreds Syddanmark generalforsamling i oktober måned, jf. Dansk Sygeplejeråds Love.

Sagsfremstilling

For at sikre opsamling af viden om oplevelsen af generalforsamlingen, evaluerer KB generalforsamlingen, herunder temadrøftelsen. Blandt andet blev det ved evaluering af generalforsamlingen i 2022 foreslået, at man fremover skulle forsøge at have et tema til drøftelse.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet og KB evaluerer.

Næste skridt

Input vil blive taget med i det videre arbejde.

Punkt 10: 13:00-13:10 Pause

Punkt 7: 13:10-14:10 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 13.-14. november

Indstilling

at KB drøfter HB-dagsordenen til HB-mødet den 13.-14. november 2024

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 12: 14:10-14:25 Pause

Punkt 8: 14:25-15:00 Bæredygtig og fleksibel løndannelse

Indstilling

At KB indledende drøfter løndannelsen med spor til OK26.

Baggrund

I forbindelse med OK24 er der kommet et nyt element ind i den lokale løndannelse. Grundlæggende fortsætter det uændret, men trepartsaftalen trækker nogle økonomiske spor hen til OK26, hvor der er en del nye midler, der skal bruges lokalt, i den kontekst trepartsmidlerne dækker.

Emnet har været med til TR-møderne i november og har ligeledes indledningsvis været drøftet i HB og den politiske ledelse.

Sagsfremstilling

Formålet med drøftelsen er i god tid at gøre organisationen klar til de kommende forhandlinger og ikke mindst vurdere, om de strategier, vi forhandler efter lokalt, giver mening. Kredsens lønstrategi dækker også dette område.

Et spørgsmål til drøftelse er; hvordan gør vi os klar, eller fortsætter, vores indsats lokalt i kredsen.

Proces på mødet

Kredsformanden giver et kort oplæg for at rammesætte denne indledende drøftelse af den lokale løndannelse i de kommende år i kredsen.

Næste skridt

De indledende forberedelser til OK26 fortsætter.

Punkt 9: 15:00-15:20 Kreds næstforpersonerne deler nyt fra eget område

Indstilling

at KB tager kreds næstforpersonernes orientering til efterretning

Baggrund

Kreds næstforpersonerne orienterer om nyt fra eget område

Sagsfremstilling

Kreds næstforpersonerne vil på mødet dele nyt fra eget område. Det kan eksempelvis være at fortælle om ét succesfuldt politisk møde, én udfordring eller om eventuelle politiske dialoger med relevans for bestyrelsen.

Proces på mødet

Kreds næstforpersonerne orienterer om nyeste fra eget område.

Næste skridt

Kredsens politiske ledelse fortsætter arbejdet.

Punkt 10: 15:20-15:25 Evaluering af mødet

Punkt 11: 15:25-15:30 Eventuelt

Punkt 12: Kommende møder

- Kredsens arbejdsmiljøindsats
- Drøftespunkt på fremtidigt møde: udenlandske og særligt iranske sygeplejersker i Danmark

Referat

Punkt 1: 8:30-8:50 Mødets åbning og mundtlig orientering

Kredsformanden åbner mødet med at søge dagsordenen godkendt og præsentere følgende afbud:

Ingrid Margrethe Korsgaard, Lisbeth Hammer, Mike Grandt, Barbara Hjalting, Signe Mols, Anja Skovgaard Nissen, Louise Lehn.

Kredsformanden byder velkommen til mødets gæst.

Kredsformanden orienterer om, at Rikke Boje har søgt orlov i seks måneder fra 1. oktober. Suppleanterne Charlotte Rosenberg og Jennifer Christensen vil dække disse seks måneder forskudt.

Kredsen afholder ringeaften i aften, hvor Susanne Pedersen, Bente Elisabeth Hauborg, Christina Rosenberg, Mette Ougaard og Mette Kästner deltager fra KB.

Kredsformanden orienterer derudover om:

- Jubilæumsarrangementet på Sygeplejemuseet den 27. oktober 2024.
- Dorthe Boe Danbjørg er valgt til forpersonsposten uden modkandidat.
- Kort status om status for udenlandske sygeplejersker i Syddanmark.

Punkt 2: 8:50-9:20 Walk and talk ("bordet rundt")

Følgende blev nævnt under den fælles opsamling:

- Fejl ved Silkeborg Data fylder meget. Drøftelse af hvordan kredsen håndterer det.
- Hvor skal det ende med akutsygeplejen i kommunerne - fagligt og økonomisk.
- Fordeling af trepartsmidler og OK24-midler og måden denne deling finder sted på.
- Fusion af psykiatri og somatik.

Punkt 3: 9:20-10:20 Uddannelsesreform 2024 - oplæg v. chefkonsulent Stine Hesse Nørregaard, DSR-C

Chefkonsulent Stine Hesse Nørregaard fra DSRc orienterer om indholdet i, og DSRs arbejde, med uddannelsesreformen. Derefter drøftelse og spørgsmål til Stine Hesse Nørregaard fra KB.

Punkt 4: 10:40-12:00 Den fremtidige politiske struktur i DSR samt opsamling fra generalforsamlingen

Mette Kästner og Helle Kruse holder oplæg og beder KB drøfte udvalgte problemstillinger i grupper.

Gruppearbejdet følges af opsamling i plenum. Inputtene bliver noteret og bliver taget med videre.

Punkt 5: 12:30-12:45 Evaluering af Fagdag

Kredsformanden åbner punktet og KB kommer med input, som bl.a. er:

- relevansen af workshopenes temaer - nogle synes de var spændende, andre synes de var mindre spændende
- relevans for den enkelte eller i bredere kontekst, flere ledere havde sagt nej til frikøbt deltagelse grundet dagens indhold
- kunne man næste år lave mini-ICN/workhop til vores fagdag
- minder til for ca. fem år siden, hvor det var en interessant og forskningsbaseret fagdag
- emnet klinisk lederskab vil ramme bredt
- vigtigt at paneldebatten er relevant for alle sygeplejersker - den var virkelig god i år.
- kunne man lave et politik rum også til fagdag, som måske kunne vække en politisk interesse hos nogle.

Punkt 6: 12:45-13:00 Evaluering af Kreds Syddanmarks generalforsamling

KB drøfter og evaluerer generalforsamlingen med blandt andet følgende input:

- Temadrøftelsen fungerede rigtig godt og levende ved nogle borde og var mere flyvsk ved andre. En nævnte det var svært at høre drøftelsen ved bordene, en anden at temadrøftelsen gjorde at denne generalforsamling var den bedste, hun havde været til.
- Det er vigtigt at KB som bordværter har mulighed for at forberede sig på rollen.
- Rigtig godt afsæt for temadrøftelsen med Mette Kästner og Helle Krusens oplæg.
- Drøftelse af hvordan vi kan tiltrække flere til vores generalforsamling - set-up, geografi, TRs involvering, kommunikation
- Drøftelse af hensigtsmæssigheden af at lægge fagdag og generalforsamling samme dag. Det var tænkt som en måde at tiltrække flere på, men måske er det tid til en erkendelse af, at de to arrangementer appellerer til to forskellige målgrupper.
- Vigtigt med tilstrækkelig med tid til aftensmad, da det giver rum til uformel snak.

Punkt 7: 13:10-14:10 Behandling af materiale til førstkommende HB-møde den 13.-14. november

KB drøfter HB-dagsordenen og særligt strejkekontingent, hvordan bruger man sit emblem og den aktuelle politiske situation.

Punkt 8: 14:25-15:00 Bæredygtig og fleksibel løndannelse

Kredsformanden præsenterer baggrunden og begreb. Det afføder spørgsmål og drøftelse.

Kredsbestyrelsen drøftede begrebet "bæredygtig og fleksibel løndannelse", der fremover vil være et nøglebegreb ved den lokale løndannelse. Kredsbestyrelsen fik en indledende introduktion til lokal løndannelse i årene hen mod OK26, hvor trepartsaftalen udmønter de sidste løndele. Tilsvarende oplæg er givet til kredsens tillidsrepræsentanter, for at vi allerede nu begynder at overveje lønstrategier.

Punkt 9: 15:00-15:20 Kreds næstforpersonerne deler nyt fra eget område

Flere kreds næstforpersoner var fraværende, og der blev på den baggrund udtrykt ønske om en skriftelig tilbagemelding fra kreds næstforpersonerne. Denne vil blive udsendt pr. mail til KB og vil efterfølgende blive tilføjet i referatet.

Punkt 10: 15:20-15:25 Evaluering af mødet

Det er vigtigt ikke at nedprioritere pauserne og åndehullerne - fx bliver walk and talk ofte nedprioriteret.

Det kan være en tung start med denne type bordet rundt, fordi det ofte bliver det udfordrende, der bliver udgangspunktet for dagen. Så hellere 'månedens oplevelse'.

Punkt 12: Kommende møder

På december-mødet planlægges med et punkt om folkemødet.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer