



Formandens mundtlige beretning

(det talte ord gælder)

Omskiftelighed har været et nøgleord i og udenfor kredsen og hele DSR i de to år, der er gået siden kredsens sidste generalforsamling. Lokalt har vi haft et formandsskifte først på året, hvor jeg tog over efter Kristina Robins. Fire af seks medlemmer af kredsens Politiske ledelse er kommet til siden kredsbestyrelsesvalget for tre år siden, de fleste i denne seneste periode. Vi har derfor skullet **etablere os som samlet ledelse** og lande i vores respektive ansvarsområder, samtidig med ambitionen om at bidrage til driften, præge udviklingen og styrke relationen med medlemmerne. Alle er selvfølgelig gået til opgaven med stor energi og engagement, godt understøttet af mere rutinerede kræfter i **sekretariatet og kredsledelsen**. Deres viden og erfaring kommer medlemmerne til gavn på daglig basis. TAK til både medarbejdere og ledelse for løbende sparring, dialog og et værdifuldt samarbejde i hverdagen. Uden jer kunne vi ikke sammen opnå de resultater for den enkelte og de mange, som vi gør. Og vi opnår gode resultater for medlemmerne i kredsen. Den **skriftlige beretning** udkom 4. oktober i kredsens nyhedsbrev og er fuld af eksempler på det. Find den på kredsens hjemmeside, den ser ud som på billedet bag mig.

Sygeplejerskemangel nu og fremover. Faldende søgning til uddannelsen. Lav grundløn i forhold til ansvar og opgaver. Stor corona-indsats. Lang strejke. I kender de gode grunde til, at **løn** har stået øverst på DSRs og sygeplejerskernes dagsorden i meget lang tid. I denne beretningsperiode er der omsider prikket hul på bylden. Vinterpakker, akutupakke, trepartsaftale og fornuftige overenskomstresultater på det private og det offentlige område i 2023 og 2024 har givet mange sygeplejersker lønloft, der kan ses på bundlinjen nu og frem mod overenskomstens udløb i april 2026. I hvert fald dem, der er ansat på det regionale område. **Nicklas vil bagefter fortælle mere konkret om de lokalt udmøntede aftaler.**

Lige nu vil jeg gerne **fortælle jer om Frank:**

Hvem er Frank – lav forventning – en faglig konsulent regnede hans lønloft ud efter OK24 og trepart – Franks overraskelse og anerkendelse -

*”Resultatet betyder, at Franks **grundløn** inklusive tillæg, pension og særlig feriegodtgørelse **stiger med 5.998 kr.**, altså lige knapt 6.000 kr. om måneden i løbet af en periode på kun to år og tre måneder (1. oktober 23 – 1. januar 26).*

Dertil kommer hans ulempetillæg, som også stiger i løbet af overenskomstperioden”

Og der er flere som Frank. Men hvis han havde været ansat i en kommune som hjemmesygeplejerske, i Forsvaret eller som underviser på sygeplejerskeuddannelsen ville han ikke opleve samme lønstigning. Sådan skal det ikke være. Målet er stadig grundlønsløft til ALLE sygeplejersker. Det ligger i fagforeningens DNA altid at arbejde for højere løn og bedre vilkår for medlemmerne.

Og i vores kreds er og bliver der indgået mange gode lønaftaler på alle områder, ikke mindst for kommunalt ansatte sygeplejersker og sundhedsplejersker. Ingen nævnt, ingen glemt. Men det kunne ikke ske uden vores **500 tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter** i regionen, kommunerne, staten og på det private område. I står hver dag forrest på arbejdspladserne, tættest på medlemmerne og taler højt om DSR. I Politisk ledelse ved vi godt, at I løfter en vigtig opgave, som ikke altid er let. Tak for jeres store indsats. Jeres lokale indsigt og engagement er med til at gøre DSR synlig i hverdagen og skabe værdi af medlemskabet for jeres kolleger. Derfor gør vi i kredsen en målrettet indsats for at sikre både



flere og dygtige TR og FTR på arbejdspladserne. **Rikke vil senere fortælle lidt mere om, hvad vi gør på det kommunale område og hvorfor det er vigtigt.**

Mens vi arbejder videre for, at sygeplejerskers løn bliver ved med at stige gennem centrale forhandlinger og lokale lønftaler, er der også brug for at holde arbejdsgiverne fast på, at de jo er forpligtigede til at **udbetale korrekt løn** til medarbejderne. Både FTR, TR og kredsens konsulenter ser (for) mange eksempler på, at det ikke sker. Uanset årsagen er det tydeligt, at her er der penge at hente – penge, som hører til i medlemmernes lommer.

Et helt nyt eksempel fra denne måned er fra en af vores hovedstads**kommuner**, hvor den lokale TR har sikret tre medlemmer en samlet efterregulering af løn og pension på lige knapt 206.000 kr. i alt. Der var et uddannelsestillæg, de var berettiget til jf. en gammel lokalaftale, som de ikke havde fået.

Noget tilsvarende skete tidligere på **Amager Hvidovre Hospital**, hvor de to FTR fik øje på manglende brug af et lokalt tillæg. Sagen endte med en samlet efterregulering på 1,2 million kr. til en række sygeplejersker fem år tilbage.

Derfor er mere kontrol og opfølgning en værdiskabende indsats, vi politisk gerne ville prioritere i kredsen. Det kræver ressourcer, som lige nu bruges på andre vigtige opgaver.

Men ikke alt handler om løn. DSRs seneste kongres i maj 2024 med temaet 'Tiden er til sygepleje' var startskuddet til mere fokus på **FAGETS** rolle og betydning og på sygeplejerskers faglighed og uddannelse. Det er vigtigt indsatsområde af flere årsager. Det er faglig udvikling og stærke faglige kompetencer, der skal sikre os fortsat lønfremgang og gøre det attraktivt at blive og være sygeplejerske.

Samtidig er vi i **Reformernes og Kommissionernes Tid**. Vi har haft både Lønstrukturkommission, Robusthedskommission, Sundhedsstrukturkommission, Ældrereform og senest både Sundhedsreform og Uddannelsesreform. Sygeplejersker har aktier i de fleste af dem, for faget er vævet tæt ind i samfundsstrukturen, og reformerne skal svare på store udfordringer, der presser vores velfærd. Det handler fx om arbejdskraftmangel, demografisk udvikling, ulighed i sundhed, lav søgning til kritiske uddannelser og et ændret arbejdsmarked

Når den store pose med Samfundsstruktur i disse år bliver rystet så grundigt fra den øverste politiske hylde, **falder brikkerne ned på nye måder**, som påvirker sygeplejerskers rolle, fagets betydning og vilkårene for arbejdet:

- En Lønstrukturkommission, som konkluderede, at der ikke for alvor er noget galt med sygeplejerskers løn – selvom den ikke kan tiltrække og fastholde sygeplejersker
- En Ældrereform rensset for den **sygeplejefaglighed**, de multisyge ældre har så hårdt brug for
- En Uddannelsesreform, der **afkorter grunduddannelsen** med tre måneder og retter blikket mod mere målrettet efteruddannelse
- En Sundhedsreform, som taler om nærhed og tryghed, men potentielt sender sundhedsprofessionelle **på job meget langt væk hjemmefra**. Og samtidig tegner konturerne af et forandret offentligt sundhedsvæsen, præget af mindre forebyggelse, mere fragmenteret opgaveløsning og flere private aktører

Regioner og kommuner har ansvaret for at få brikkerne til at falde på plads i det puslespil, som et presset sundhedsvæsen og en stribe af reformer udgør. Det betyder, at vi i vores område i denne periode på det regionale område blandt andet har været vidne til



- Nye vilkår for vagtdækning. En revideret Hospitalsplan med flytninger og sammenlægninger. Økonomiske og praktiske konsekvenser af forsinkede sygehusbyggerier og bygningsmæssigt forfald på mange matrikler. Alt sammen noget, kredsens er tæt ind over for at værne om medlemmernes interesser.
- I kommunerne skærer man mange steder ned på antallet af sygeplejerskestillinger og op for mere fragmenteret opgaveløsning og flere tværfaglige teams. Samtidig ser vi en nølende tilgang til at bruge mulighederne i den nye lov om forbeholdt virksomhedsområde, og færre der uddannes i fx APN og Borgernær sygepleje.

Flere beslutningstagere, interesseorganisationer og repræsentanter for andre faggrupper taler for, at **meget sygepleje kan overlades til andre** end uddannede sygeplejersker. Derfor er det enormt vigtigt, at vi selv kan vise hvor, hvornår og hvorfor lige præcis sygeplejerskers faglighed gør en forskel for borgere og patienter.

Kredsens har arbejdet **strategisk med fag og fagidentitet** i beretningsperioden på flere niveauer. Kernebudskabet er, at sygeplejersker skal være et af de vigtige svar på den massive demografiske udfordring med mange flere kronisk syge og flere multisyge ældre, der står lige foran os. Det betyder, at sygeplejersker skal påtage sig klinisk lederskab, gå forrest i det tværfaglige samarbejde og være garant for systematisk, evidensbaseret sygepleje. Kredsens rolle er at argumentere for rammer, vilkår og faglig ledelse, der kan sikre det. Og at styrke sygeplejerskerne i at tage ansvaret på sig. **Senere uddyber Kristina nogle aspekter af kredsens arbejde med fagidentitet.**

Jeg vil afslutte delen om faget med et par pointer:

- Der er behov for tydeligere **karriereveje** i sygeplejen. Derfor har kredsens styrket tilbuddet om karriererådgivning, hvor medlemmer via hjemmesiden booker en personlig samtale med en af kredsens to dygtige rådgivere. Efterspørgslen er stigende, og både nye og erfarne medlemmer henvender sig for at drøfte fortsat uddannelse og jobmuligheder i klinikken, både horisontalt og vertikalt. Det har medført tæt dialog med KP om at udvikle målrettede uddannelsesstilbud.
- Der er brug for, at vi styrker det lokale samarbejde om faget med de Faglige Selskaber og netværk, der udgør faglige pejlemærker. Fx kan kredsens presse på for at placere akademiske sygeplejersker i stillinger med plads til at forske på baggrund af den indsats for styrket sygeplejefaglig forskning og udvikling, som sker i LANsa - det landsdækkende netværk for akademiske sygeplejersker. Uden deres indsats kunne vi ikke lykkes lige så godt. Men det ER desværre en fortsat kamp at få arbejdsgiver til at anerkende sygeplejerskers øgede kompetencer med mere løn. Det gælder fx også i forhold til de studerende, som sideløbende med sygeplejerskeuddannelsen tager omfattende ekstrauddannelse på Copenhagen Honors College og sætter nye faglige standarder på det medicinske område. Vejen fra skåltaler til løntillæg er for lang!

To andre indsatsområder i kredsens er rettet mod **Unge og Privatansatte**. Det handler om medlemsorganisering og fokus på at få flere studerende og uddannede sygeplejersker med i fællesskabet i DSR. **Nanna vil senere sige mere om vores lokale indsats på Ungeområdet og samarbejdet med SLS.** Jeg vil blot fremhæve vores **faste ringerunder**. Her gennemfører Politisk ledelse med hjælp fra kredsbestyrelsesmedlemmer og seniorsygeplejersker et omsorgsopkald til samtlige nyuddannede medlemmer efter tre måneder og igen efter to år. Vi ved, at opkaldene skaber positiv opmærksomhed og gør en forskel for lysten til at forblive medlem.



Privatansatte sygeplejersker er et nyt indsatsområde for DSR. Det private område er i vækst, og et stigende antal sygeplejersker arbejder i almen praksis, på privathospitaler og i vikarbureauer, medicinalindustri og skønhedsindustrien. Kredsen har nedsat en fokusgruppe med privatansatte medlemmer til sparring og ideudvikling, udviklet målrettede medlemstilbud og et koncept for arbejdspladsbesøg. Formålet er udbrede kendskabet til DSR som faglig organisation også for privatansatte sygeplejersker.

Det er forsat et problem at **tiltrække og fastholde** tilstrækkeligt mange sygeplejersker i det offentlige sundhedsvæsen. Også selvom statsminister Mette Frederiksen efter trepart og OK24 nu ikke længere taler ret meget om sygeplejerskemangel, men mere om manglen på FOAs faggrupper og på læger, særligt almen praktiserende læger.

Andre i regeringen har til gengæld været optagede af potentialet i at ansætte internationale sygeplejersker i det danske sundhedsvæsen ved at lette vejen til dansk autorisation, lempe sprogkrav etc. I beretningsperioden er mange **internationale sygeplejersker**, særligt med iransk baggrund, kommet til Region Hovedstaden i jagten på de evalueringsansættelser, der kan sikre dem dansk autorisation. **Ditte vil give en uddybende orientering om perspektiverne og den aktuelle situation**, som ikke er uden udfordringer. Kredsen har i lighed med DSR centralt påpeget, at 5.000 dansk uddannede sygeplejersker i dag arbejder uden for faget og opfordret til at gøre det attraktivt for denne gruppe at komme tilbage

Psykiatrien er stadig et smertensbarn, når det kommer til rekrutteringsudfordringer og mangel på sygeplejersker. Også selvom der i perioden har været mere politisk bevågenhed med en annonceret 10 års plan for at løfte psykiatrien og som følge af en stribe tragiske hændelser, bl.a skyderiet i Fields og flere overfald på medarbejdere og patienter, nogle med dødelig udgang. Politikerne har tilført midler nationalt og regionalt for at give den stærkt underfinansierede psykiatri et løft. Her i Hovedstaden har målet været at udvide bl.a. FAC-T og OPUS-teams, men i praksis har psykiatriens tillidsvalgte haft svært ved at få øje på effekten på arbejdspladserne.

Der er et påtrængende behov for at prioritere øget sikkerhed, men i Politisk ledelse har vi flere gang offentligt udtalt, at vejen frem for en bedre psykiatri er bedre normeringer og flere sundhedsprofessionelle med de rette faglige kompetencer, ikke blot flere vagter og mere teknisk udstyr.

Kredsen har været med til at initiere lyttemøder blandt medarbejderne på regionens psykiatriske centre. Det overvejende budskab var manglen på lydhørhed overfor medarbejdernes bekymring for sikkerheden i lyset af underbemanding, et presset arbejdsmiljø med flere påbud, pres på patientsikkerheden etc. Kredsen følger udviklingen tæt.

I et sundhedsvæsen under pres er der brug for, at **sygeplejersker hæver stemmen** i det offentlige rum om rammer og vilkår i den hverdag og det arbejdsliv, de oplever. Heldigvis er flere tillidsvalgte og sygeplejersker gode til at skabe opmærksomhed omkring kritisable forhold, ikke mindst i psykiatrien. Desværre har vi i kredsen set flere eksempler i denne periode på, at det kan have store personlige konsekvenser at ytre sig som ansat i sundhedsvæsenet. Det er en politisk ambition at hæve barren for medarbejdernes lyst og muligheder for at bruge deres faglige stemme i det offentlige rum uden frygt for ansættelsesretlige represalier eller andet pres. Det handler om patientsikkerhed og arbejdsmiljø, og det skal vi i DSR stå vagt om!



Kredsen er optaget af sygeplejerskernes **arbejdsmiljø**. Det handler fx om følger af stort arbejdspress, omfanget af gratisarbejde, øget forekomst af vold og trusler samt brugbare løsninger til at skjule medarbejdernes fulde navne på skilte eller i datajournaler. Som noget nyt har kredsen i perioden udbudt medlemsaktiviteter med redskaber til individuel mestring i en presset hverdag, som fx isbadning og craft. Vi fastholder selvfølgelig også temadage og tilbud for AMiR og medlemmer med afsæt i arbejdsmiljø som et kollektivt, ikke et individuelt anliggende. Mange her i salen har også deltaget i dagens store TRIO-arrangement om forråelse. På vegne af Politisk ledelse vil jeg gerne anerkende kredsens over 500 arbejdsmiljørepræsentanter for den forskel, I gør for jeres kolleger på et område, der har afgørende betydning for trivsel i arbejdslivet.

Endelig vil jeg gerne tale lidt om vores **organisation**. Vi har været gennem nogle år med medlemsfald i kølvandet på strejken i 2021. Heldigvis bliver faldet nu mindre, men Kreds Hovedstaden har for alvor mærket konsekvenserne af

- At ungdommen vender ryggen til organiserede fællesskaber som vores
- At flere sygeplejersker forlader faget og dermed også DSR
- At flere fravælger medlemskontingentet, når privatøkonomien skal gå op

I dag har Kreds Hovedstaden 21.034 medlemmer. Det er 911 medlemmer færre end ved sidste generalforsamling i 2022. I den Politiske og administrative ledelse har vi blikket stift rettet mod at reducere omkostninger uden at underminere det, der skaber direkte værdi for medlemmerne, fx rådgivning og vejledning, relevante medlemsaktiviteter, understøttelse af tillidsvalgte etc. Sekretariatet har gjort en stor indsats for at rebe sejlene og bidrage aktivt til at bringe budgettet i balance i 2026, som vi er forpligtet til.

Nu skal skuden vendes og Dansk Sygeplejeråd trimmes til at matche sygeplejerskernes fremtidige behov. Alt andet koster dyrt. På alle måder. Den kommende strukturkongres i maj 2025 vil forhåbentlig bane vej for **Fremtidens DSR** – en samlende organisation med endnu mere slagkraft og handlekraft på et stærkt, demokratisk grundlag. Et Dansk Sygeplejeråd, der på søndag tager hul på de næste 125 år i sygeplejerskernes tjeneste og gør det klogt og godt. Det har vi alle brug for.

På falderebet en tak også til **kredsbestyrelsen**, som hvert år siden valget i 2021 har skullet godkende stramme budgetter og samtidig har formået at forny arbejdet med politikudvikling i form af tematiserede Politiske Værksteder, blandt andet om Klima og Bæredygtighed. Tak for livlige debatter og god energi. Vi er ikke altid enige, men vi deler altid ønsket om at være aktivt sammen om DSR og finde fælles fodslag til gavn for medlemmerne.

Også stor tak for kampen, indsatsen og samarbejdet til de **tre medlemmer af formandskabet** Harun Demirtas, Sisse Kampmann Bruun og Kristina Robins, som har forladt kredsen siden sidste generalforsamling. Og selvfølgelig går den største anerkendelse til mine fem nærmeste og gode kolleger i **Politisk Ledelse**. Tak for jeres engagement, arbejdsomhed og gode snakke.

Sidst men ikke mindst: TAK til **alle kredsens medlemmer** for med- og modspil på daglig basis. Uden alle jer intet Dansk Sygeplejeråd.

Jeg overgiver beretningen til generalforsamlingens behandling og **giver ordet videre** til den øvrige Politiske ledelse. Kristina lægger for.