

# Kredsbestyrelsen (Kredsbestyrelsesmøde)

29-08-2023 09:00 - 17:30

DSR Kreds Hovedstaden

---

**Information:Tidsplan for KB-møde 29.8.23:**

Kl. 09:00 Velkomst ved kredsformand Kristina Robins, godkendelse af dagsorden

Kl. 09:10 Politisk og gensidig orientering

Kl. 10:00 Forberedelse af Kongres 2024

Kl. 10:30 PAUSE

Kl. 10.45: Kravudtagning til OK24. Drøftelse og prioritering, inkl. frokost- og kaffepause, se særskilt program i indstilling

Kl. 17:15 Gensidig orientering

Kl. 17.30 Tak for i dag

## Indhold

Punkt 1: Velkomst ved kredsformand Kristina Robins .....	1
Punkt 2: Godkendelse af dagsorden .....	1
Punkt 3: Politisk og gensidig orientering .....	2
Punkt 4: Forberedelse af Kongres 2024 .....	3
Punkt : PAUSE .....	4
Punkt 5: Kravudtagning til OK24 .....	4
Punkt 6: Gensidig orientering .....	5
Punkt : Tak for i dag .....	5
Referat .....	6

## **Punkt 1: Velkomst ved kredsformand Kristina Robins**

## **Punkt 2: Godkendelse af dagsorden**

**Mødeleder:** Nicklas Vagner Forsman

**Ordstyrer:** Kristina Frederiksen

- TJEK-IND
- Introduktion til dagens program
- Endelig prioritering af mødets dagsorden

Se vedhæftede dagsorden



Til kredsbestyrelsen i  
DSR Kreds Hovedstaden

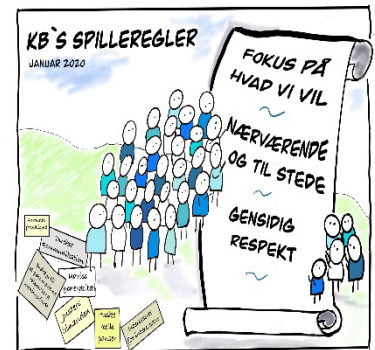
Du indkaldes til kredsbestyrelsesmøde

**Tirsdag den 29. august 2023, kl. 9.00 – 17.30**

Mødet afholdes i DSR Hovedstadens lokaler,  
Frederiksborggade 15, 4. sal, 1360 Kbh K

Der serveres kaffe/the og lettere morgenbrød fra kl. 08.30.

Vi beder dig give evt. meddelelse om afbud til mødet til kontoret på mail til [hovedstaden@dsr.dk](mailto:hovedstaden@dsr.dk) eller telefon: 70 21 16 62, hurtigst muligt.



Den 24. august 2023

Ref.: /rk

Medlems nr.:

Sagsnr:

## DAGSORDEN:

**Mødeleder:** Nicklas Vagner Forsman

**Ordstyrer:** Kristina Frederiksen

Tidspunkt		Emne	Pkt. er til
Kl. 09.00	1.	Velkomst v/kredsformand Kristina Robins	
	2.	Godkendelse af dagsorden herunder; <ul style="list-style-type: none"> <li>TJEK-IND</li> <li>Introduktion til dagens program</li> <li>Endelig prioritering af mødets dagsorden</li> </ul>	Orientering og godkendelse
Kl. 09.10	3.	Politisk og gensidig orientering, herunder <ul style="list-style-type: none"> <li>Status <a href="#">Valg til forperson i DSR 2023</a> Kredsen holder valgmøde 18.9.</li> <li>Fælles opråb ved FOS</li> <li>Politiske tovholdere for KB-arbejdsgruppen om klima (skriftlig orientering)</li> </ul>	Orientering
Kl. 10:00	4.	Forberedelse af Kongres 2024 (bilag)	Orientering, drøftelse og input
Kl. 10.30		<b>PAUSE</b>	

**Dansk Sygeplejeråd  
Kreds Hovedstaden**

Frederiksborggade 15, 4  
DK-1360 København K  
Tel +45 70 21 16 62

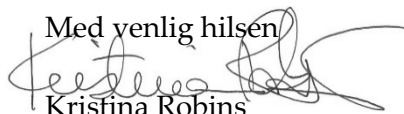
Åbningstid:  
Mandag, tirsdag,  
torsdag og fredag kl. 9-14 samt  
onsdag 13-16

[www.dsr.dk/hovedstaden](http://www.dsr.dk/hovedstaden)  
hovedstaden@dsr.dk

**Bornholm**  
Storegade 38  
DK-3700 Rønne

Kl. 10.45	5.	Kravudtagning til OK24. Drøftelse og prioritering, inkl. frokostpause/kaffepause, se særskilt program i indstilling (bilag)	Orientering, drøftelse, input og beslutning
Kl. 17.15	6.	Gensidig orientering; herunder <ul style="list-style-type: none"><li>• Afrapportering fra aktuelle arbejdsgrupper</li><li>• Ønsker til kommende KB-møder</li><li>• Eventuelt</li><li>• TJEK-UD</li></ul>	Orientering
Kl. 17.30		Tak for i dag	

Med venlig hilsen



Kristina Robins  
Kredsformand

## Punkt 3: Politisk og gensidig orientering

Foreløbige emner:

- Kommende valg til forperson for DSR (opstillingsfristen udløb 23.8.). Læs mere her: [http://Valg til forperson i DSR 2023](http://Valg_til_forperson_i_DSR_2023)
- FOS-samarbejdet: Det fælles opråd 13.7. til regeringen om genåbning af økonomiaftalen
- Politiske tovholdere for KB-arbejdsgruppen om klima (skriftlig orientering vedhæftet)
- Eventuelt

## DSR – Kreds Hovedstaden

KB-møde 29. august 2023

### Orientering:

#### Det indstilles til Kredsbestyrelsen:

- At tage orienteringen til efterretning

På KB mødet 30. maj besluttede kredsbestyrelsen at nedsætte et udvalg til at arbejde videre med bæredygtighed.

På mødet var der oplæg fra Deltager Danmark og om SLS's arbejde med området, hvor der blev peget på de medlemsmobiliserende potentialer og hvordan dagsordenen er relateret til medlemmernes hverdag fx i MED-udvalg, medicinalindustrien og uddannelsesstederne. Oplægget til arbejdsgruppen er at arbejde videre med indsatsområdet ifht. et medlemsmobiliserende aspekt og afdække, hvordan bæredygtighed føder ind i organisationens arbejde.

Arbejdsgruppe bestående af Ida, Jytte, Julie og Bjarke nedsættes. Fra politisk side sidder Rikke og Nanna med.

Arbejdsgruppen indkaldes snarligt til at formulere et kommissorie.

## **Punkt 4: Forberedelse af Kongres 2024**

Se vedhæftede indstilling og bilag.





DSR Kreds Hovedstaden

KB-møde den 29. august 2023

Dagsordenspunkt: 4

---

## Forberedelse af Kongres 2024

### Det indstilles til Kredsbestyrelsen:

- at drøfte, hvordan kongresforberedelsen skal forløbe med udgangspunkt i forslag fra HB i maj
- at drøfte processen i forhold til at arbejde forberedende med kongresforslag

### Baggrund

Ifølge DSR's love §23 stk. 1 skal der hvert 2. år i maj måned afholdes ordinær kongres.

HB besluttede på mødet i november 2022, at DSR's ordinære kongresser i en kongresperiode har en varighed af henholdsvis 3 og 2 dage. Samtidig godkendte HB, at kongressen i 2024 afholdes d. 14. – 15. maj 2024 på Hotel Nyborg Strand.

### Rammer for ordinær kongres 2024

Kongressen finder sted på Hotel Nyborg Strand fra den 14. maj kl. 10.00 til den 15. maj kl. 18.00 2024. Kongressen arbejder også den 14. maj om aftenen. Til åbningen inviteres sundhedsministeren.

### Tema

HB har med Handlingsprogram 2022-26 "Sygeplejerske – for livet" sat retning for DSR's arbejde i kongresperioden. Handlingsprogrammet tager afsæt i DSR's vision og værdigrundlag og har fire fokusområder:

- Bedre løn til sygeplejersker
  - Sygeplejefaglige ambitioner for sundhedsvæsenet
  - Styrket faglighed og profession
- Et større, stærkere og mere handlekraftigt fællesskab

Hovedområderne for Kongres 2024:

- Styrket medlemsorganisering
- DSR's økonomi

Formanden vil i beretningen gøre status i forhold til handlingsprogrammet og pege på, hvad der ligger foran os de kommende år. I den efterfølgende beretningsdiskussion vil der være mulighed for at drøfte, hvor langt vi er nået med at omsætte handlingsprogrammet.



## DSR Kreds Hovedstaden

KB-møde den 29. august 2023

Dagsordenspunkt: 4

---

### Kongresforberedelse, herunder kongresforslag

Med afsæt i tidligere beslutninger ligger det allerede nu klart, at følgende emner skal på dagsordenen til Kongres 2024:

- Honorering af politisk valgte
- Holdningspapir om uddannelse

Da kongressen har en varighed på to dage, kræves der prioritering ifm. den politiske forberedelse i de lokale enheder og i afviklingen af kongressen. Konkret betyder det, at alle enheder og delegerede sætter fokus på, at kongressen skal træffe beslutning om det, der er vigtigst for et styrket og handlekraftigt DSR.

HB har i flere sammenhænge påpeget, at der i stor udstrækning er muligheder for at træffe fælles, tværgående beslutninger mellem kongresserne. Det vil derfor være oplagt at bringe dette perspektiv ind i forbindelse med forberedelserne, koordineringen og prioriteringen af kongresforslag lokalt og på tværs af enhederne.

Kongressen kan planlægges således, at den 1. dag starter med åbning, formalia, beretning og økonomi. Derefter en temadrøftelse om styrket medlemsorganisering afsluttende med et retningsgivende forslag for tiltag i perioden frem mod kongres 2026. Behandling af kongresforslag starter 1. dag om aftenen og fortsætter på kongressens 2. dag.

I forbindelse med HB's behandling af ordinær kongres 2024 på mødet i november 2022 blev det tilkendegivet, at der var ønske om at forberede sig på nye måder. Formålet med kongresforberedelsen er, at alle er godt forberedte mhp at samle og udvikle organisationen.

På HB-mødet den 31. maj - 1. juni 2023 besluttede HB fælles rammer for forberedelse af kongres 2024.

HB havde inden da tilkendegivet, at der var ønske om at forberede sig på nye måder. Kredsene og Lederforeningen havde inden HB mødet fremsat forslag om, hvordan de kongresdelegerede kunne forberede sig op til kongressen. De modtagne forslag er sammenfattet i vedlagte bilag.

DSR-C vil gerne have et overblik over de enkelte enheders forberedelser og planlagte tværorganisatoriske tiltag - inden HB-mødet i oktober, så der kan fremlægge en samlet oversigt.

### Proces på mødet:

KB drøfter i plenum hvilken form kongresforberedelsen skal antage og hvordan processen med behandling af kongresforslag skal forløbe.

DSR Kreds Hovedstaden  
KB-møde den 29. august 2023



Dagsordenspunkt: 4

---

**Økonomi (Omkostninger og konsekvens for kredsens ressourceforbrug):**

Der tages højde for kredsens økonomiske situation i forbindelse med planlægningen af kongresforberedelsen.

**Formidling til HB:**

Kredsen skal give en tilbagemelding til DSR-C **senest 4. september 2023**.

**Det videre forløb:**



## Hovedtræk fra tilbagemelding vedr. kongresforberedelse, Kongres 2024

Forslagene fra kredsene og Lederforeningen er drøftet i lokale politiske ledelser og/eller i kredsbestyrelserne og kan sammenfattes som følger:

### Fælles forberedelse:

- Fælles virtuelt bestyrelsesmøde
- Dele hinandens gode erfaringer
- Besøg imellem enhederne for at lære og inspirere hinanden

### Lokal forberedelse i de enkelte enheder

- Fælles baggrund ift. kongresafvikling, viden om demokrati, medlemssituation, økonomi, opbygning, pejlemærker, formalia,

### Kongresforslag

- Bedre samarbejde og koordinering af kongresforslag på tværs af organisationen
- Få og kvalificerede kongresforslag
- Kongresforslagene skal indeholde konsekvenser for økonomi

### Afvikling

- Økonomien skal behandlet først, så man kan se hvad der er penge til.
- Forretningsordenen – stram tidsstyring og begrænset taletid
- Klassisk tilgang
- Den ene kongresdag kunne være en "arbejdsdag" hvor kongressen f.eks. arbejder med – "Styrket medlemsorganisering", så der arbejdes med den fremtidige medlemssituation.

## **Punkt : PAUSE**

### **Punkt 5: Kravudtagning til OK24**

Se indstilling og bilag. Særskilt program fremgår af indstilling.

Bilagene er tidligere udsendt til KB pr. mail. Der er siden seneste udsendelse tilføjet krav fra sundhedsplejersker i Nord i dokumentet "Medlemsønsker OK24 – lyttemøder"



DSR Kreds Hovedstaden

KB-møde den 29. august 2023

Dagsordenspunkt: 5

---

## Kravudtagning til OK24

### Det indstilles til Kredsbestyrelsen:

- 1) at drøfte overenskomstkrav 2024 for det regionale og kommunale område
- 2) at udtage overenskomstkrav 2024 i prioriteret rækkefølge

### Motivation:

Processen forud for forhandlingerne mellem arbejdstager og arbejdsgiver om en ny overenskomst fra 1. april 2024 for offentligt ansatte i kommuner og regioner er i gang. Medio december udveksler parterne officielt de krav, som tages med til bordet, når forhandlingerne går i gang primo 2024. På arbejdsgiverside er forhandlingsparterne hhv. Danske Regioner (DR) og Kommunernes Landsforening (KL). På arbejdstagersiden er Dansk Sygeplejeråd en del af Forhandlingsfællesskabet (FF), bestående af 50 organisationer, som repræsenterer godt 550.000 ansatte i regioner og kommuner.

Som led i processen skal Dansk Sygeplejeråds kredsbestyrelser indsende deres prioriterede krav til hovedbestyrelsen senest 31. august 2023 inden for tre temaer: Løn og pension; Et fleksibelt og holdbart arbejdsliv; Kompetenceudvikling.

Efter lokal prioritering bliver kravene atter behandlet, udtaget og prioriteret i hovedbestyrelsen 19. september, videresendt til behandling i Sundhedskartellet 28. september og derefter til behandling i FF.

På mødet 29. august skal kredsbestyrelsen derfor drøfte, udtage og prioritere hvilke krav, der skal indsendes til videre behandling. Drøftelsen tager afsæt både i det indkomne materiale fra forårets mangeartede indsamling af krav, ønsker og forventninger blandt medlemmer og tillidsvalgte og i forslag og ideer fra kredsbestyrelsen.

De krav, der er udtaget til prioritering i dagens proces, skal gerne formuleres så konkret som muligt.

Kredsbestyrelsen har i uge 28 og uge 32 modtaget det indkomne materiale på mail mhp. individuel forberedelse forud for mødet 29. august. Materialet udsendes også med denne indstilling. Bemærk: Der er siden seneste udsendelse tilføjet krav fra sundhedsplejersker i Nord i dokumentet "Medlemsønsker OK24 – lyttemøder"

For de kredsbestyrelsesmedlemmer, som ikke har erfaring fra tidligere overenskomstforløb eller ønsker en genopfriskning, inviterede kredsen til et virtuelt møde 22. august kl. 16-17 med en grundlæggende introduktion til overenskomstforløbet og historikken bag den danske model. Op til 20 deltagere lyttede med.



## DSR Kreds Hovedstaden

KB-møde den 29. august 2023

Dagsordenspunkt: 5

### Proces på mødet:

Processen har til formål at skabe rum til kvalificering, inspiration, debat og dialog i hele kredsbestyrelsen forud for politisk beslutningstagning.

- 08:45-09:00      **Tilkendegivelse ved ankomst:** Mit højst prioriterede tema
- 11:15-12:00      **Introduktion** til kravudtagning
- Gennemgang af processen på mødet v/teamleder Iben Frødin
  - Oplæg v/kredsformanden: "Kredsbestyrelsens politiske opgave: Rolle og mandat"
  - Inspirationsoplæg v/Politisk Ledelse: "OK tænkt ud af boksen".  
PL deler ideer til mulige krav, som opstod ved at sætte "plejer" uden for døren. Inspireret af lyttemøderne med medlemmerne.
- 12:00-13:15      **Walk-and-talk med madpakker** i mindre grupper om et eller flere spørgsmål
- Hvad har du især bidt mærke i ved det, du har læst i materialet fra kravindsamlingen?
  - Hvad kunne DU bedst tænke dig blev gennemført ved OK24?
  - Hvordan får vi bragt faget ind i overenskomstkravene?
- 13:15-13:25      **Mens vi lander:** Mulighed for enkelte plenum-tilbagemeldinger fra walk-and-talk.
- 13:25-13:35      **'Stil skarpt med sidemanden'**. Hvilke krav bliver særligt relevante at stille, bl.a. i lyset af en eller flere af disse aktuelle udfordringer:
- Faget som driver for løn og vilkår
  - Vagtdeling
  - Stram økonomi
  - Fastholdelse og rekruttering, herunder lav søgning til uddannelsen
- 13:35-15:50      **Gruppedrøftelser**, forventeligt 6 grupper med PL som bordformænd. Husk at holde pauser undervejs.  
KB fordeler sig efter det tema, den enkelte brænder mest for. Alle grupper drøfter indsendte og nye ønsker og krav. Gruppens samlede forslag til krav, der skal med videre, formuleres så konkret som muligt på plancher under det relevante tema samt "Øvrige".
- 15:45-16:30      **'Placer procenterne'**. Gruppen bytter plancher med en anden gruppe og skal nu enes om, hvordan 100% skal fordeles på den anden gruppes krav.
- 16:30-17:20      **Prioriteringsøvelse:** Hvert KB-medlem får udleveret 8 klistermærker og fordeler dem på forslagene på de ophængte plancher fra temadrøftelsen.  
Krav, som opnår flest stemmer indsendes som kredsens prioriterede krav.
- 17:20-17:30      Tak for i dag v/kredsformanden

**DSR Kreds Hovedstaden**  
KB-møde den 29. august 2023



Dagsordenspunkt: 5

---

**Det videre forløb:**

Sekretariatet og PL er ansvarlige for at samle og indsende kredsbestyrelsens prioriterede krav til DSR-C 31. august med henblik på endelig prioritering i HB på møde 19. september.

Kredsens OK24 taskforce er ansvarlig for kommunikation til tillidsvalgte og medlemmer om processen. Frem mod kravudvekslingen medio december 2023 foregår arbejdet primært på organisationens indre linjer.



# OK24 – hvad er vigtigst for dig?

*Den digitale indsamling af medlemmernes forventninger til OK24*



**Dansk Sygeplejeråd**  
Kreds Hovedstaden



## OK24 – hvad er vigtigst for dig?

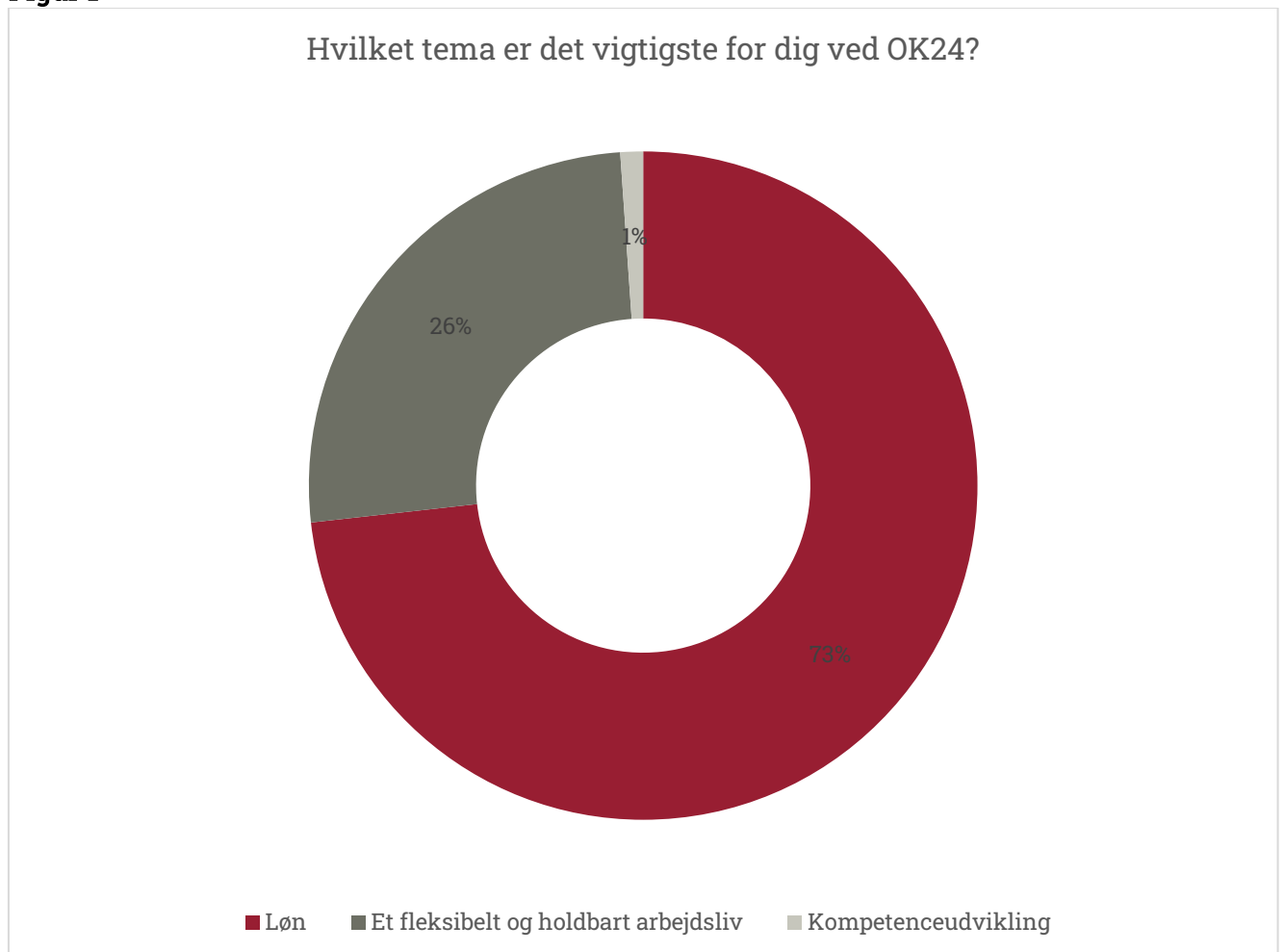
*Den digitale indsamling af medlemmernes forventninger til OK24*

Hvad er vigtigst for medlemmerne ved OK24? Det har medlemmerne haft mulighed for at tilkendegive gennem deres meninger om prioriteringer indenfor de tre temaer ind i OK24 i den digitale indsamling af medlemmernes forventninger. Besvarelserne danner en del af grundlaget for den videre kravproces. I dette notat ses overblikket over besvarelserne i Kreds Hovedstaden. 1826 antal medlemmer svarede på spørgeskemaet i Kreds Hovedstaden.

### Løn er vigtigst for medlemmerne

Prioriteringen er tydelig, når det kommer til den overordnede vægtning mellem de tre temaer. Medlemmerne mener klart at løn er det vigtigste af de tre temaer ved OK24.

Figur 1



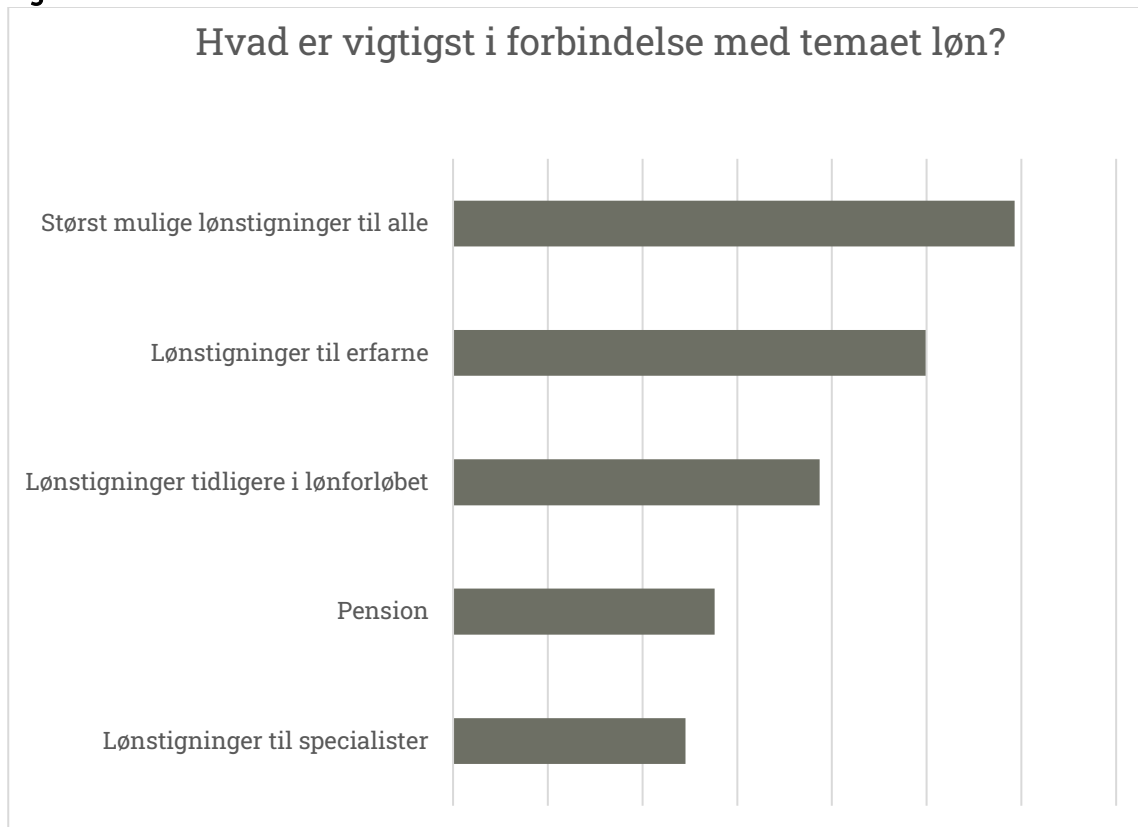
### Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet løn?

Løntemaet dækker over flere undertemaer. Medlemmerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at prioritere imellem en række forbedringer indenfor løntemaet, som DSR

kan vælge at fokusere på ved OK24.

Generelt er det vigtigste for de adspurgte medlemmer i forbindelse med temaet løn at få størst mulige lønstigninger til alle. Figur 2 viser den gennemsnitlige prioritering af svarmulighederne indenfor løntemaet.

**Figur 2**

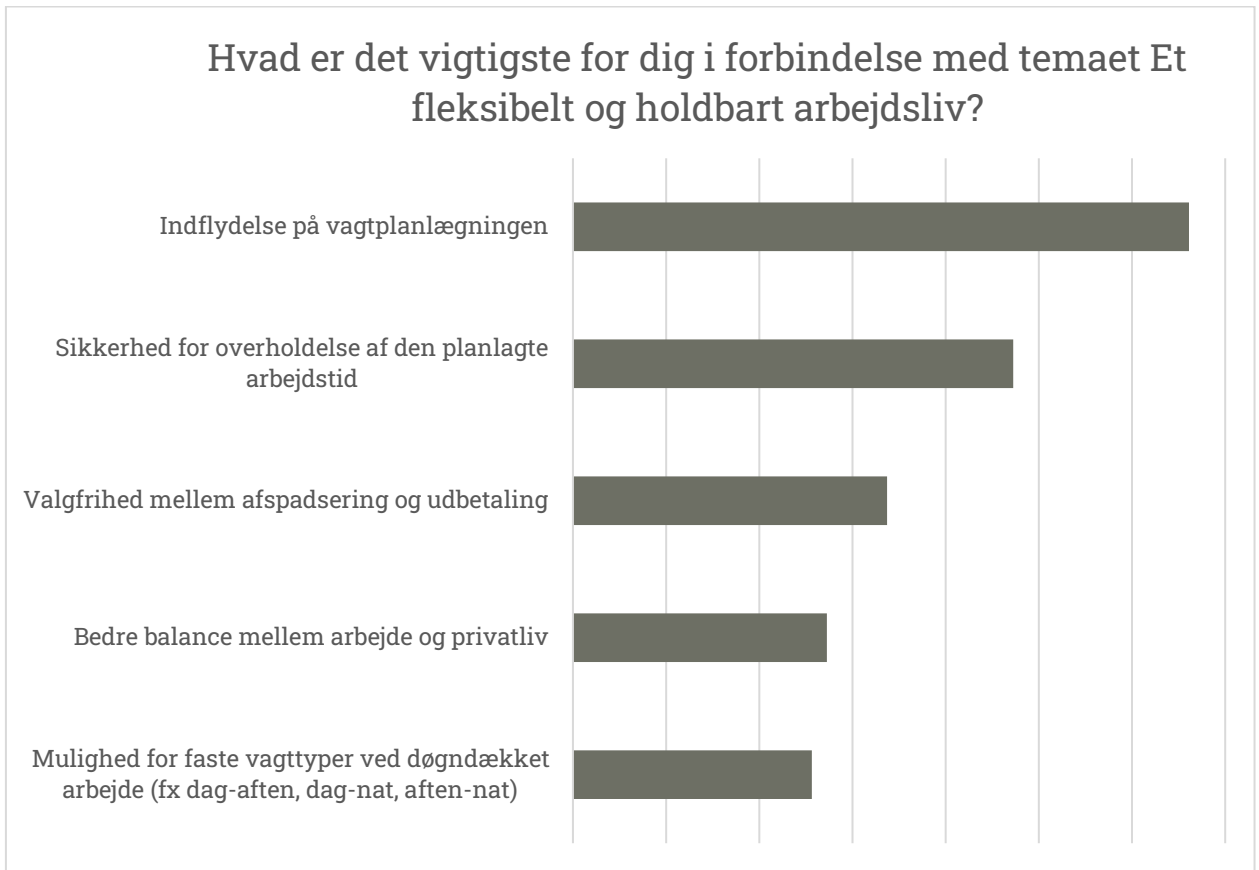


### Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet et fleksibelt og holdbart arbejdsliv?

Arbejdslivstemaet dækker ligeledes over flere undertemaer. Medlemmerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at prioritere imellem en række forbedringer indenfor temaet et fleksibelt og holdbart arbejdsliv, som DSR kan vælge at fokusere på ved OK24.

Generelt er det vigtigste for de adspurgte medlemmer i forbindelse med et fleksibelt og holdbart arbejdsliv at få indflydelse på vagtplanlægningen. Figur 3 viser den gennemsnitlige prioritering af svarmulighederne indenfor arbejdslivstemaet.

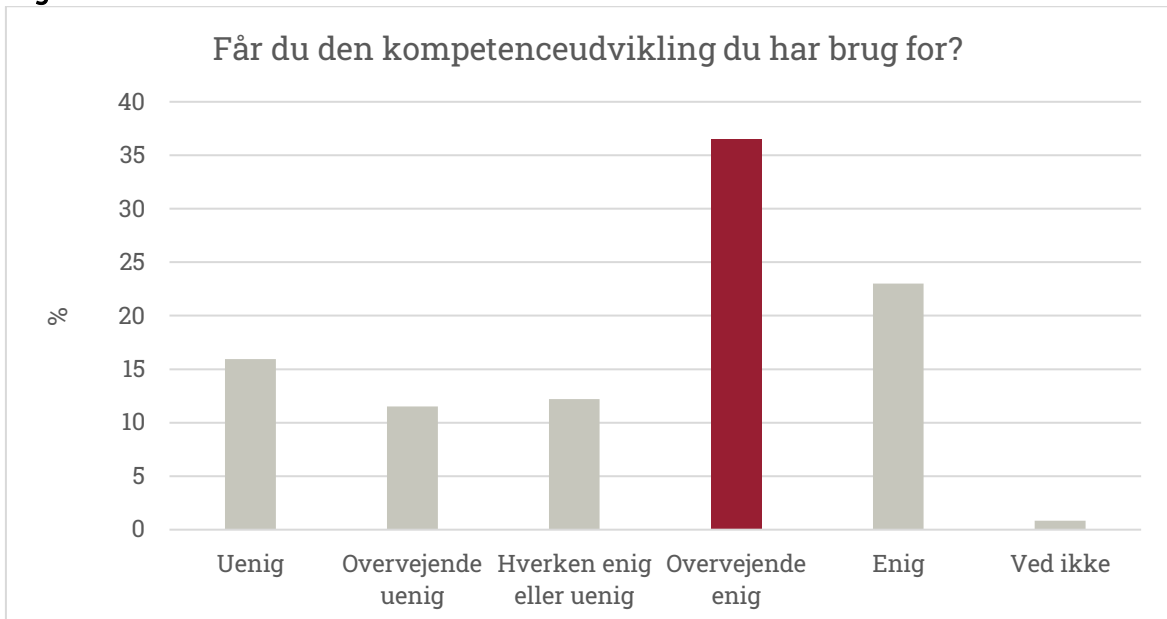
**Figur 3**



### Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet kompetenceudvikling?

De fleste af de adspurgte medlemmer oplever at få tilstrækkeligt med kompetenceudvikling.

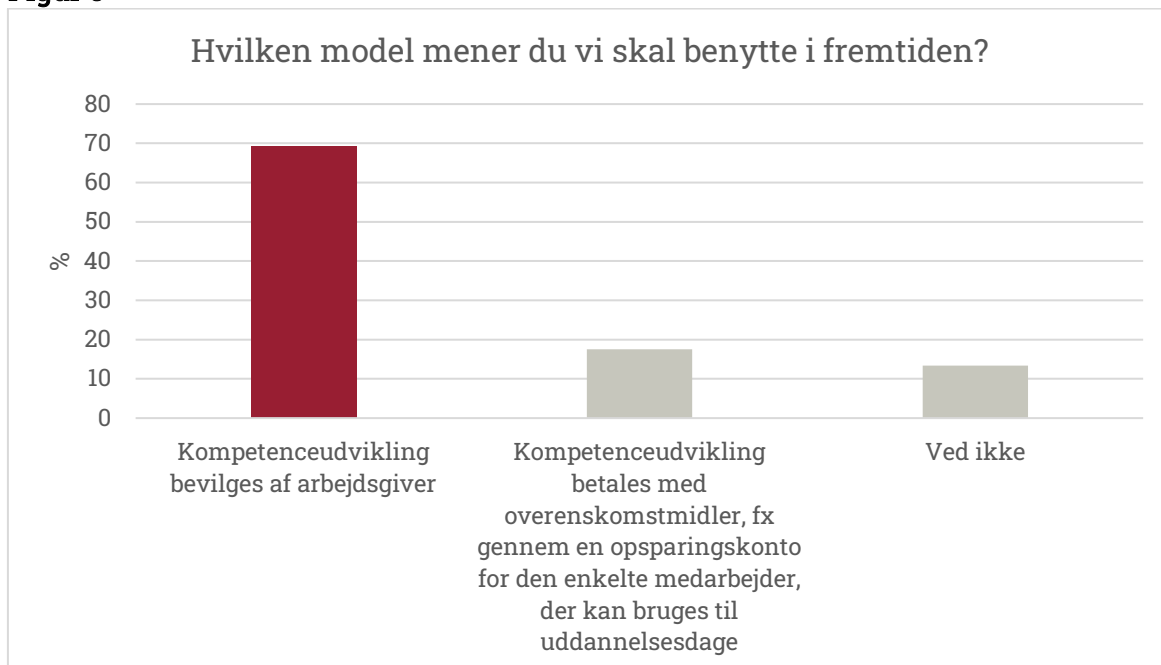
**Figur 4**



Sundhedskartellet benytter en model, hvor arbejdsgiver bevilger og betaler for kompetenceudvikling. Besvarelserne viser at der blandt de adspurgte medlemmer er et

flertal, som foretrækker den nuværende model.

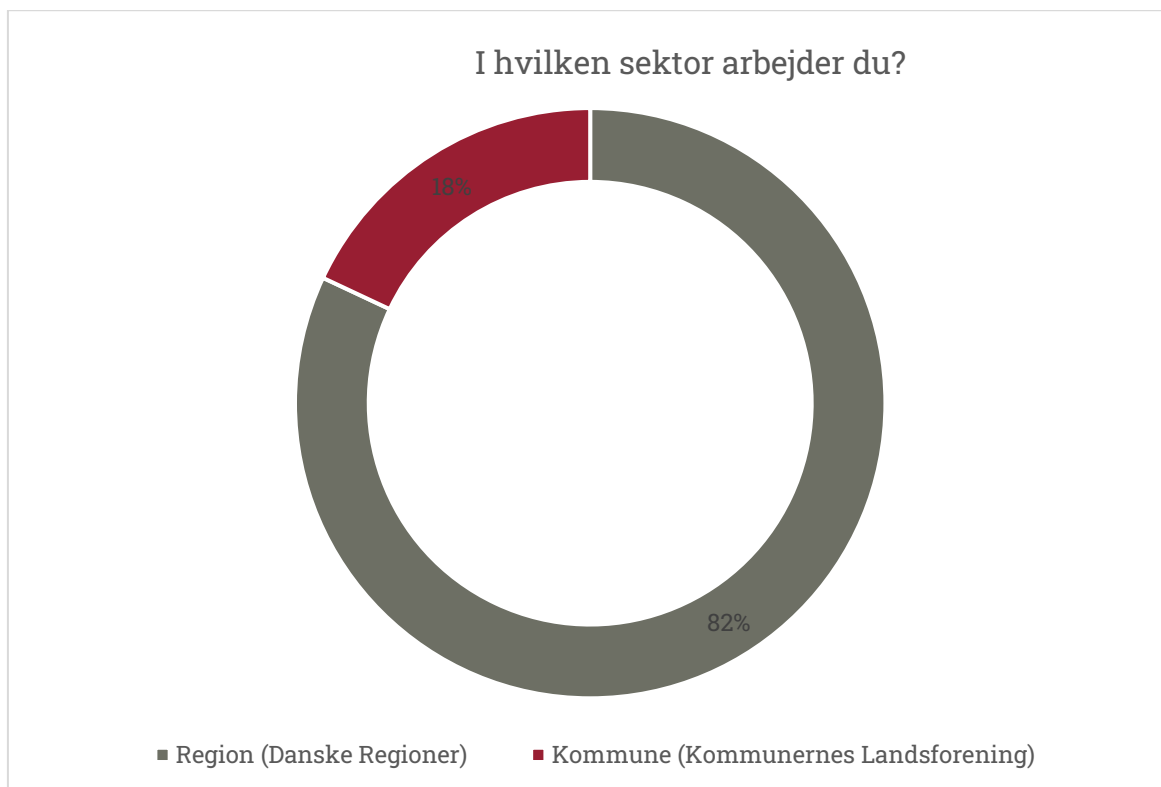
**Figur 5**



### BaggrundsvARIABLE

Fordelingen mellem besvarelser fra medlemmer som arbejder på hhv. det kommunale og regionale område er vist i figur 6. Fordelingen afviger ikke nævneværdigt fra fordelingen af antal ansatte i hhv. kommuner og regioner på landsplan.

**Figur 6**



## **Fritekstbesvarelser**

Medlemmerne i kreds Sjælland har indleveret 485 fritekstbesvarelser. Se bilag 1.

## Bilag 1: Fritekstbesvarelser Kreds Hovedstaden

### Indhold

Fritekstbesvarelser om løn.....	1
Fritekstbesvarelser om et fleksibelt og holdbart arbejdsliv .....	28
Fritekstbesvarelser om kompetenceudvikling .....	38
Fritekstbesvarelser om øvrige .....	39
Øvrige besvarelser om senior .....	41
Øvrige besvarelser om arbejdsmiljø .....	44

### Fritekstbesvarelser om løn

<p>Ønsker min. kr 5.000 om mdr til sygepl., min til nyudd.</p> <p>Mulighed for et lønspring til senior sygepl., f.eks 18 års erfaring min. kr. 12.000.</p> <p>Højere pensionprocent end 13,5 procent.</p>
<p>Ønsker højere løn og mener at vi skal stige i løn hurtigere end vi gør nu. Derudover en måde at fastholde erfarne sygeplejersker er ved at tilbyde relevante kurser og at man får mulighed for at udvikle sine kompetencer</p>
<p>Øget mulighed for at stige løbende i løn i psykiatrien. På 5 år for jeg stort set samme løn som da jeg var nyuddannet.</p> <p>Som specialuddannet i psykiatrisk sygepleje, stiger man et løntrin svarende til 800 kr. pr. Mdr. for 1 års ekstra uddannelse i specialet + flere arbejdsopgaver. Her kunne man med fordel forhandle en bedre løn. Det ville øge motivationen til at specialisere sig, samt være med til at højne kvaliteten for den psykiatriske sygepleje.</p>
<p>Vigtigt at ulempetillæg ikke regnes med i vores løn.</p> <p>Vigtigt at regionernes løn svarer til de kommunale lønninger.</p>
<p>Vi ved jo godt at vi ikke får mere i løn. Derfor synes vi skal gå efter</p> <p>6 ugers arbejdsgiver betalt ferie, dertil kommer 5 feriefridage arbejdsgiver betalt dvs 7 ugers betalt ferie.</p> <p>Ubegrænset antal barn sygedage med fuld løn</p> <p>Omsorgsdage til og med barnet fylder 18 år.</p> <p>Flere seniordage med begyndelse fra tidligere alder 55 eks</p> <p>Jeg synes vi skal gå benhårdt efter mere arbejdsgiver betalt frihed, til alle sygeplejersker.</p>

<p>Da løn er en umulighed.</p>
<p>Gå efter at få samme vilkår som finasforbundets medlemmer.</p>
<p>Vi skal ikke tale mere om lønnen, det vigtigste er flere hænder og fastholdelse og en bonus til medarbejdere, der aldrig eller sjældent er syge.</p>
<p>Dem der ikke er medlem af DSR bør ikke få del i evt lønstigninger og tillæg m.m., som DSR kæmper for.</p>
<p>Vi skal ikke bruge overenskomstmidler til noget som helt andet end løn - og være helt klare i spyttet på, at det arbejdsgivers opgave at gøre jobbene så attraktivt at de kan få medarbejdere.</p>
<p>Vi må primært kigge/ insistere på stigning af grundløn.</p>
<p>Vi har brug for en generel grundlønstigning.</p> <p>Vi har brug for st blive respekteret som faggruppe. At vi ikke bliver flyttet rundt som ludobrikker.</p> <p>At der bliver lyttet til os som faggruppe.</p> <p>Jeg er så træt af den manglende respekt og anderkendelse at jeg overvejer helt at stoppe som sygeplejerske. Det har jeg før overvejet men vi er så tæt på at nok er nok.</p>
<p>Vi bliver nødt til at kigge på rekruttering og fastholdelse i det offentlige! Jeg kunne godt tænke mig at man kigger på muligheden for at indføre specialuddannelser på flere specialer, altså ikke kun kræftområdet, eller intensiv eller lignende. Men flere specialismråder!</p>
<p>Således kan lønnen også argumenteres for!</p>
<p>Ved drøftelser om løn, skal vi kun gå med generelle lønstigninger til ALLE, eller pension.</p> <p>Det går ikke med flere opdelinger.</p> <p>Højere tillæg for særydelser.</p> <p>Fleksibilitet er et svært ord, da de også ynder at bruge dette på ledersiden, til noget der ikke er positivt.</p> <p>Der skal være fokus på bedre normering i vagterne, så de er til at holde ud at være i.</p> <p>Man skal kende sin vagtplan længere end 4 uger frem.</p>
<p>Under temat "et fleksibelt og holdbart arbejdsliv" ville jeg gerne se øget fokus på restitutionen efter nattevagten. Synes det er og har været det mest opslidende i mit arbejdsliv som sygeplejerske er nattevagterne. Synes man bruger "for lang tid" på at restituere efter nattevagterne som minimum 1 døgn. Dette døgn er spildt på netop at sove, men medregnes som frihed men det er ikke en nyttig frihed som man kan fuldt anvende på sin familie, venner, fritidsaktiviteter osv. I realiteten bruges dette døgn på at sove ikke andet forårsaget af ens natarbejde. Jeg føler ofte på den baggrund at min weekend eller fridag er forkortet til 1 døgn eller faktisk ikke eksisterende.</p> <p>I min personlige idelle ønske verden så jeg i fremtiden gerne at vi arbejder hen imod at sygeplejerskerne fik en 4 døgns uge eller mulighed for at ønske 3 fridøgn efter sin sidste nattevagt uden at oplevet lønnedgang. Personligt tror jeg det ville gøre sygeplejerske faget langt</p>



mere attraktivt og på den måde tiltrække flere sygeplejersker ind i faget. Tror også det vil gøre medarbejderne mere fleksible i forhold til at dække vagter ved sygdom fordi man faktisk har overskud til at komme ind på sit arbejde og hjælpe til. Dette synes ser man på medarbejdere som f.eks arbejder 32 timer.

Så tror jeg også set ville hjælpe vores ældre kollegaer at kunne arbejde 2-3 holdskifte. Personligt objektivt set synes jeg vores ældre medarbejdere måske forholdsvis vælger nattevagterne fordi den fysiske arbejdsbyrde måske er for tung i de andre vagtlag og fordi de måske ikke når at kunne restituere sig og gøre sig klar til disse vagtlag efter eksempelvis natten vagter eller på grund af en for lille restitution efter en weekend eller et par dagars frihed. Men jeg tror at hvis de ældre fik længere restitution efter ville de også kunne bidrage mere i alle vagtlag og måske også forlænge arbejdslivet som sygeplejerske.

Dette var min tanker til OK24.

Held og Lykke härmed.

Følger med i debatterne ;)

Udover løn skal der fokus på flere omsorgsdage og seniordage så vi kan holde på medarbejderne i de forskellige faser i livet

Udover løn , også vigtigt med trivsel og fokus på at kunne holde til et langt arbejdsliv!

Ud fra den rapport lønkommissionen er kommet med synes jeg det er vigtigt at der er fokus på ambulatorie sygeplejersker, som ikke få de tillæg lønnen i rapporten er udarbejdet ud fra. Vi har pædagoger uden erfaring i psykiatrien, som skal have mere end en sygeplejerske med 6 års psykiatrisk erfaring og det ikke rimeligt. Der skal først og fremmest være fokus på flere ressourcer i somatikken, så sygeplejersker ikke flygter fra faget. Der kan ikke ved forhandlingen lægges stor nok vægt på hvor pressede hospitalsafdelingerne er grundet for få hænder. Ligeledes skal der være fokus på den uretfærdighed der ligger i grundlønner, så sygeplejersker ikke flygter fra provinserne fordi grundlønner er højere i region H.

Uddannelse skal kunne betale sig! Som special uddannet falder man i livsløn. Det kan med andre ord ikke betale sig.

Kan vi ikke arbejde på at alt over 37 timer om ugen giver overarbejde. I min vagtplan arbejder jeg nogle uger op imod 70 timer hvor andre uger meget mindre. Det er simpelthen for hårdt for kroppen. Hvis vi skal holde mange år i faget bliver vi nødt til at kunne leve sundere.

Udbud og efterspørgsel. Lønnen skal op. Det skal være med til at være nok kompetente sygeplejersker OG give følelsen af anerkendelse. Træt af at blive omtalt som varme hænder som om det en sygeplejerske kan er at trøste. Som det går nu med manglende kompetencer kan vi se at " varme hænder" ikke redder liv, men viden og handling og tiden til opgaven !!!

Tryghed i ansættelse, så ansættelsesbreve ikke "bare" kan ændres.

Ens stedtillæg.

Hævelse af grundløn.

Omsorgsdage til alle
Tror ikke på der er en enkelt ting som kan løse problemerne omkring sygeplejeflugten. Tror løn og arbejdsvilkår er de vigtigste faktorer. Måske der også bør ses på compensation når der arbejdes med fremmøde der ikke matcher normeringen, f.eks. v. overbelægning og når der ved sygdom, ferie eller lign. dækkes en sygeplejerskesvagt med so.su. eller uddannet timelønnet, eller når vagten overhovedet ikke dækkes.
Tillæg for hele weekenden. Helligdagstillæg på hellige dage som falder i en weekend.
Mulighed for supervision/psykologhjælp.
Højere grundløn. Mere pension.
Sørg for ensretning af anæstesisygeplejerskers løn så ikke der pendles imellem hospitaler/privat alt hvor der betales mest p.t.
Søndags- og helligdagstillæg fra kl. 00:00 og ikke først fra kl. 7:00 når min nattevagt slutter. Jeg sover på helligdagen og kan ikke deltage i sociale arrangementer.
Pension af alle tillæg.
Kompetenceudvikling.
Har været sygeplejerske i over 30 år. Ingen efteruddannelse. Hvis jeg skal have, er der ikke råd til at kollegaen kan få.
Dem, der kommer til jobsamtale på min afdeling takker nej til stilling, da de ikke får den af DSR foreslåede løn. Den ønskede løn er højere end den løn som kollega med 30 års erfaring på afdelingen får.
Særlig vigtig er generel stigning i grundløn for både at kunne fastholde og rekruttere til uddannelsen fremover.
Syntes også at når der kigges på løn og hvordan vi bedst muligt strukturer vores arbejdsliv. Syntes jeg der bør overvejes hvordan man bliver betalt på ens "sovedøgn" efter sidste nattevagt at det ikke bliver set som en fridag men faktisk betalt som en arbejdsdag, nu hvor vi i nogengrad sætter vores eget helbred på spil med de skiftende vagter
Synlige(på løn/pension) fordele ved fortsat at være aktiv på arbejdsmarkedet, med mulighed for frivillig og fleksible muligheder.
Synes lønstigning til specialuddannede sygeplejersker skal italesættes.
Fokus på uholdbar mangel på sygeplejersker, meget nyt personale.
Synes at det er vigtigt at man som erfaren sygeplejerske stadig kan stige i løn. Måske som bonus ordning, som man blive tilskyndet til at blive i faget.
Kunne godt tænke mig at man måtte have 16 timer som normtid, som man eksempelvis kunne have aften+nat. Jeg synes det er mere skånsomt end dag+nat (som jeg ofte arbejder).

God kamp:-)
Sygeplejerskers grundløn SKAL simpelthen op (ulempetillæg skal på ingen måder medregnes) Sygeplejersker skal honoreres meget bedre i fast løn.
Flere trin op i skala. Vi får mindre i løn end lærerne og politiet.
Samfundet kan ikke være tjent med så få sygeplejersker.
Også fast tillæg for Masteruddannelser.
Når man har taget sygeplejerskeuddannelse og en master så svarer det til en kandidat uddannelse.
Sygeplejersker bør tage mere ansvar for deres egne muligheder for mere løn og uddannelse, men det kunne selvfølgelig være rart med nogle artikler eller andet, der gjorde dem bevidste om, hvad de er berettiget til
Større fokus på lønstigninger til erfarne sygeplejersker. Vi falder ofte helt igennem efter de 8 års erfaring, og det giver ikke lyst til at være i faget
Styrkelse af seniorordninger, for længere fastholdelse eks flere seniordage, individuel vurdering i forhold til vagtbyrde , nedsat tid med lønkomensation og samme pension opsparing.
Stigning i grundlønnen og pensionen.
Stigning i GRUNDLØN. Det synes jeg ikke I spørger ind til men det er der det halter efter.
Stigning i grundløn generelt for spl. Tidligere lønstigning i grundløn for nyuddannede spl.
Større erfaringstillæg for erfarne spl, fx stigning af 10 års tillæg.
Tillæg for varetagelse af teletriagen og koordinerende funktion i akutmodtagelse .
Sted tillæg skal være for Alle i regionen - løn for omklædningstid ( der kræves at vi klæder om) .
Som anæstesisygeplejerske syntes jeg at vores løn er latterlig lav i forhold til det ansvar og de kompetencer vi besidder. Ingen andre kan erstatte os end anæstesilægerne eller anæsthoveduddannelses lægerne. Vi står med folks liv i hænderne bogstaveligt hver dag og vi får virkelig ikke løn nok.
Vi mangler så mange anæstesisygeplejersker. Mange er gået i det private eller til Norge.
Der skal kigges alvorligt på lønningerne for anæstesisygeplejerskerne så dem som er gået i det private kan se det som et plus at søge tilbage til det offentlige.
Seniorordninger, så vi kan fastholde de erfarne. Gå ned i tid men få samme pensionsindbetaling. Flere seniordage. Have indflydelse på at være vagtbærende.
Grundlønnen skal stige
Seniorordninger med løntillæg
Større løntillæg til AMIR, de halter efter en TR uden forhandlingsret
Seniorordning bedret.
Hvis man arbejder på hospital, så arbejdstid på 35 timer med 37 timers løn

Senior ordning. Fælles for alle.
Mulighed for nedsat tid uden at miste hverken løn eller pension.
Se på Finansforbundet overenskomst, lønstigning, barsel, pension
Samme pension af løn og tillæg.
Kompensering af ændret plan også selvom ændringen bliver lavet tidligere end 72 timer.
Medarbejder tilbud: massage, madordning, fitness, tandlæge, akupunktur, psykolog.
Arbejdssko betalt
Højere ansvarshavende tillæg, 25 kr er til grin!
Nedsat arbejdstid når man arbejder i skiftende vagter. FX arbejder 32 timer i skiftede vagter og løn for 37 timer.
Omklædning i arbejdstiden
Pensionsforbedringer - flere seniordage - mulighed for mere fleksibilitet uden lønnedgang
Pensionsforbedring er essentielt for livslønnen! Fuld pension, meget gerne 17% som så mange andre - også offentlige ansatte - AF HELE LØNNEN !
Et godt og flexibelt arbejdsliv der passer til ens fritid er naturligvis helt fremme som det vigtigste af alt
Nattevagter skal lønnes med 100% tillæg. Gerne faste nattevagter på halv tid. Skal mindske usundhed og sygedage (adskillige rapporter, -også fra DSR).
Kan lokke sygeplejersker for en tid.
Mulighed for i højere grad at øge sin løn i takt med erfaring og uddannelse - også hvis man bliver på samme arbejdssted. Aktuelt er det næsten kun ved jobskifte at det er muligt med lønstigning
Arbejde på at alle de midler der i dag bruges på vikar, FEA etc i stedet kommer ud til fastansatte medarbejdere. I dag er det ofte mere attraktivt at være vikar end fastansat (færre forpligtigelser, undsig sig vagter, deltager ikke i udvikling af afdeling og kollegaer)
Mulighed for Senior ordninger, oplever at arbejdsgiver intet kender til hvad der er af muligheder. At de ikke vil undersøge muligheden "lige nu". pga arbejds pladsen ikke kan bære at tage hensyn/ evt skal have en medarbejder på nedsat tid med løn kompensation / el fortsat uændret pensions indbetaling / eller selv betalt ekstra ferie. Det vil undersøges senere.....
Mulighed at stiger i løn i løbende hele arbejdslivet. Det er total grotesk at efter 10 år i region er jeg på slutløntrin. Jeg vil ønske flere faste løn trin, feks. At man stiger hver 5. År indtil man går på pension
Mindre, men mærkbar fastholdelseslønstigning efter 1 år som uddannet.
Større stigning efter yderligere 1 år på samme arbejdsplads.
Mere i løn til personale med patient kontakt. Evt som et tillæg, så det bliver mere attraktivt at arbejde på hospitalerne. Skal være med i pensions beregningen.
Være bedre til at orientere den brede befolkning om, hvad ambulatorie sygeplejersker får i løn, da deres arbejdstid og løn bedre kan sammenlignes med lærer, ingeniør osv.

<p>Bedre pension,</p> <p>Kæmpe for at ambulatorie Spl ikke skal tvinges til at arbejde på senge afd. Det resultere i spl flugt fra amb. Desuden er ambulatorie også en god mulighed for nedslidte, som man derved fjerner.</p>
<p>Mere i løn</p> <p>Anstændige arbejdsforhold</p> <p>Mener det er på tide der kommer en ordentligt lønstigning til anæstesisygeplejersker. Føler ikke vi bliver honoreret tilstrækkeligt i forhold til vores specialuddannelse og de særlige kompetencer og store ansvar vi har. Tænker at det store fokus der har været den seneste tid om manglen på uddannede anæstesisygeplejersker bør kunne give en mulighed for at arbejde for lønløft for denne gruppe sygeplejersker</p>
<p>Meget mere løn og ingen tvang. Ellers stopper jeg.</p>
<p>Masteruddannede skal have automatiske tillæg. Lige nu går mange rundt og aflønnes ikke efter kompetencer</p>
<p>markant lønstigning til gruppen/erfarne på sluttrin når de har været der i mere end 10år. Ordentligt pensions løft, op til min. 18%</p>
<p>Lønstignings på grundlønnen og ikke alle de funktionstillæg. Det skal honoreres hvis medarbejder får et kursus der gør vedkommende mere værd, i evt faste tillæg, men generelt skal dette tidl kvindefag op og lønnes på lige fod med mandefagene (paramediciner, portør, politi, fysioterapeuter mv)</p>
<p>Lønstigninger!!</p>
<p>Lønstigninger til sygeplejersker med kandidat og &gt; 20 års anciennitet som sygeplejerske</p>
<p>Lønstigninger som kan MÆRKES! og ikke kun til spl. på hospitalet. Det er lige så komplekst (hvis ikke mere) i kommunerne hvor man står alene. Min SSA kollega som er på færre timer end mig, får MERE i løn end mig! HVORDAN ER DETTE MULIGT? jeg har langt mere ansvar. Lønstigning for alle sygeplejersker, og hvis SSA stiger, så skal spl stige det mere, da der ikke er den store forskel lønmæssigt, men ansvars, uddannelses mæssigt kæmpe forskel. Det hænger ikke sammgen</p>
<p>Lønstigning til anæstesisygeplejersker, der har en 2årig specialuddannelse, varetager denne funktion samt varetager akutfunktion, ex hjertestop og traumepatienter.</p>
<p>Lønstigning på GRUNDLØNNEN! Tilsvarende lærernes løn som minimum. Lønnen er essentiel for at fastholde og få flere til faget.</p>
<p>Lønstigning generelt som går hånd i hånd med inflation</p> <p>Mulighed for kompetenceudvikling</p> <p>Bedre stillinger i kommune</p>
<p>Lønstigning</p>
<p>Lønnen for de nye spl stiger hurtigere end efter 8 år.</p>
<p>Vi får fokus på at tale faget op og ikke ned. Vagterne er en del af at være spl, det er udundgåligt</p>
<p>Lønløft, især til sygeplejersker på slutløn. Har selv været udd. i over 25 år og har fået den samme løn i over 10 år!!</p>
<p>Lønløft til specialuddannede.</p>
<p>Hjælp fra TR/FTR i forb med lønforhandlinger</p>

Løn: efter 10 år bør man stige et reelt løn trin fra 7 til 8.
Løn, specielt til dem med flere end 10 års erfaring, og dem der har speciale erfaring.
Løn, løn og løn til alle - især efter 8-10 års anciennitet
Løn
Og mulighed for færre vagter i weekender og hverdage på sygehusafdelinger
Og ret til at holde ferie med sine børn i skoleferien
LØN
Efter 30 år og fem strejker med regeringsindgreb er det sidste udkald!!!!
Løn svarende til øvrige ansatte for seniorer der er gået på pension seniorflexjob seniorpension mm svarende til det beløb der ikke længere indbetales af arb og lønmodtagere til pension. At de fastholder div tillæg de havde før de gik fra. Arbejde på senior flexjob udbreder så arb giver det et som mulighed for at fastholde seniorer der er nedslidte
Løn og pension er det vigtigste for mig.
De øvrige må komme, det er vel også i arbejdsgiverens interesse, at de får kompetente medarbejder. Det er vel ikke noget jeg skal betale, at jeg kan passe/varetage nogle funktioner der er vigtig for systemet.
Løn og arbejdsmiljø kan sikre vi kan holde på medarbejder og sygeplejerskerne er glade i deres arbejde. Mindre stress, bedre løn og god ledelse er med til at sikre at sengeafdelingerne har det kompetente personale de skal bruge.
Løn løn løn.
At en nyuddannet sygeplejerske som minimum tjener det samme som en nyuddannet skolelærer og har samme pension.
Løn løn løn. Det må endelig kunne lade sig gøre at få et ordentlig tillæg til grundlønnen. Større tillæg for ulempevagter
Løn Løn Løn
Løn er vigtigt for fastholdelse
Arbejdsmiljø er også meget vigtig for at sygeplejerskerne skal blive i faget.
Bedre normering så vi undgår så mange sygeplejersker går ned med stress og i værste fald må forlade jobbet
LØN - mindst 5000kr mere om måneden til sygeplejersker efter 8 år
Mindst samme løn som politi
Løn
Lægge lønstruktur om fra fokus på ulempe tillæg til fokus på kompetence tillæg.
Det kan ikke betale sig at være dygtig, det kan i dag betale sig at være tidsfleksibel med et minimum af indsats og faglighed.
Det sænker fagligheden og giver en grådig kultur.
Ligeløn

<p>Lad os få grundlønnen hævet så vi kan slippe for de usande historier om vores løn på 40.000. Det er jo med ulempe tillæg og på ingen måde sammenligneligt med fx en skolelærer, som ikke har vagter.</p>
<p>Lad det give mening at være sygeplejerske... vores vilkår er jo blevet overset i SÅ mange år.</p> <p>Resten af samfundet er tilrettelagt efterhverdag 8-16 job... hvis det skal give mening for mig at være væk fra min familie og finde pasning til mine børn i aften/nattevagter og helligdage, så bør lønnen være bedre og kollegaerne flere, så jeg ikke skal sende mit barn i nødpasning og familiepasning, mens jeg også går glip af familie-sammenkomster, OG får dårlig løn trods det mega store ansvar jeg står med på jobbet.</p>
<p>Lad det give mening at passe på andre, mens jeg føler at jeg svigter min egen familie...</p>
<p>Kæmp for en højere grundløn!</p>
<p>kunne godt tænke mig, at der var mere fokus på højere løntillæg til ulempe vagterne. Især nattevagterne.</p>
<p>En ekstra uges ferie kunne være godt som trækplaster til at blive længere på arbejdsmarked.</p>
<p>Krav om ledelse og organisering! Vi skal lære af de afdelinger som er dygtigt ledet og organiseret. Den form for organisering og ledelse kan holde på medarbejderene fx i form af karriereforløb, uddannelse som holder på de dygtige medarbejdere. Sammen med et lønloft hvor vi minimum får det samme som folkeskolelærere kan vi få sygeplejersker til faget.</p>
<p>Konsulenter (gerne tværfagligt) skal have eget lønforløb og pension, der matcher ledernes. I gør intet for denne gruppe og vi stjæler basisstillingerens muligheder for lokale forhandlinger da vi åbentlyst ligger for lavt.</p>
<p>Klart højere løn til alle sygeplejersker</p>
<p>Klar forventning om at DSR er talerør for os og ikke går enegang. Uanset hvad lønkommissionen siger så skal der kæmpes for højere grundløn så vi kan tiltrække flere til faget.</p>
<p>Jeg ønsker general lønstigning til alle</p>
<p>Jeg ønsker et betydelig løntillæg til anæstesisygeplejersker som evt kan foregå med at du modtager 4-5.000 kroner pr. md. efter 5 års erfaring og efter 10 års erfaring 8-10.000 kroner pr. md. i tillæg (=yderligere 5.000 oven i 5 års tillægget) Dette for at tiltrække flere i uddannelsen og også for at få dem der er på vej på pension til at blive lidt længere.</p> <p>Vi har så stort et ansvar som anæstesisygeplejersker, det skal honoreres. Det skal kunne betale sig at tage en uddannelse der er så krævende og få løn for de store krav anæstesisygeplejerske jobbet foreskriver.</p>
<p>Jeg ønsker at man indtænker gode forhold for sygeplejersker, der tager vagter, når de er påbegyndt deres pension. Jeg arbejder som timelønnet i samtidig med at jeg har påbegyndt udbetaling af min PKA pension. I min løn bliver jeg trukket til pension og det kan jeg ikke undgå af overenskomst mæssige årsager. Måske det kunne tiltrække flere seniorsygeplejersker til at tage vagter.</p>
<p>Jeg ønsker at grundlønnen sættes op for alle.</p>
<p>Jeg ønsker at der igennem et langt arbejdsliv er muligheder for flere hop lønmæssigt.</p>
<p>Jeg ønsker et stort fokus på sygeplejens kerneopgave nemlig patienten og de kvalifikationer der ligger i at kunne indgå i relationer og yde omsorg for den enkelte bliver italesat og anerkendt. Som klinisk underviser ser jeg dagligt studerende som beskriver sygeplejen fragmenteret til</p>

<p>opgavelisten og patientens behov og oplevede kvalitet ikke eksisterende.</p>
<p>Det fremme heller ikke glæden ved arbejdet. Så stolthed for faget skal tilbage og italesættes.</p>
<p>Jeg ønsker at der bliver betalt fuld løn for rådighedsvagter. Samt at man bør kigge på hvor mange normtimer en rådighedsvagt udgør.</p>
<p>Jeg ønsker</p> <p>At alderen for hvornår man kan have omsorgsdage med sit barn bliver hævet fra 8 til 13 år.</p> <p>Tjenestefri med løn til hvis børn skal igennem udredningsforløb, og disse tider ligger i arbejdstiden.</p>
<p>Jeg ville ønske der blev talt om et lønløft til de erfarende sygeplejersker på afdelingerne. Man taler meget om at holde på de nye sygeplejersker. Men der er også behov for at holde på de erfarende, det har stor erfaring indenfor et speciale. Her tænker jeg også på mulighed for kompetenceudvikling og videre uddannelse.</p>
<p>Jeg vil gerne kompenseres for at arbejde helligdage. 100 % i stedet for de eksisterende 50%. Jeg vil gerne belønnes for at tage nattevagter og aftenvagter. Bedre. Jeg ønsker et vagtillæg på 50% i tidsrummet fx 20-06, der ligger udenfor den "normale" arbejdstid. Jeg vil således postulere, at det bliver nemmere for planlæggerne at dække de vagter, hvis medarbejderen kompenseres ordentligt, og så skal det være forbudt at have mange 12 timers vagter i streg.(fx mere end 2)</p>
<p>Jeg synes vi har mange steder der halter. Vi har en grundløn der er alt for ringe til at starte med - den burde hæves med 4000kr. Derudover skal der meget tidligere lønstigninger ind, det er forkasteligt at første stigning sker efter 8 år i regionerne. Det er virkelig virkelig mange penge vi går glip af på de år.</p> <p>Dertil burde pensionen også som minimum være 16%.</p>
<p>Jeg synes også vores ulempe tillæg er for ringe. Jeg føler mig til grin når jer går på arbejde og jeg skal være ansvarshavende og få 25kr pr vagt. Det er latterligt.</p>
<p>Jeg overvejer at forlade faget, da jeg med 20 års erfaring synes det er svært at jeg ikke kommer til at stige i løn resten af mit arbejdsliv, medmindre jeg læser videre eller forlader faget. Jeg synes der bliver trukket meget på mine erfaringer, men lønmæssigt får mine kollegaer med halvt så meget erfaring det samme som mig. Det er svært at finde motivationen for at blive i faget?? Jeg holder af den nære patientkontakt og det er ikke noget man bliver belønnet for, rent lønmæssigt, desværre??</p>
<p>Jeg mener at arbejdsmiljø er vigtigere end løn, dvs. normeringen på hospitalerne skal være bedre, så vi kan trives og derfor ikke gå ned med stress. Løn er dernæst vigtigt, da det vil få flere til at blive sygeplejersker.</p>
<p>Jeg kræver fokus på højere løntillæg efter endt specialuddannelse til anæstesisygeplejerske, og henviser til Danske Anæstesisygeplejersker's tre-trins-model. Vi har brug for rekruttering og fastholdelse. Og det starter med lønnen.</p>
<p>Jeg håber, at der vil være fokus på at få sat grundlønnen op, og ikke blot på højere tillæg ved aften/natarbejde</p>
<p>Jeg håber meget at Pension er en del af temaet løn.</p>
<p>Jeg har været sygeplejerske i 25 år. I alle år har vi talt om mangel på sygeplejersker og løn.</p>



<p>Nu er det på tide at vi honoreres . Får en anstændig løn, som anerkender det vi kan og det store ansvar vi står med hver dag .</p>
<p>Jeg har femten år tilbage på arbejdsmarkedet. Jeg er på slutløn og der er ingen stigninger i grundlønnen resten af mit arbejdsliv. Det er så demotiverende.</p> <p>Hvis jeg skal stige i løn, må jeg søge ud i det private eller medicinalindustrien.</p> <p>Flugten er allerede i gang.</p> <p>DSR SKAL forhandle grundlønssstigninger hjem ved OK 24. (Ikke bare de sædvanlige 5% over tre år).</p> <p>Såfremt der varsles strejke igen, ser jeg mig nødsaget til, at forlade DSR. På den måde kan jeg spare kontingentet og strejkebod.</p>
<p>Jeg har et ønske om at få flere kolleger, så jeg ikke skal slide mig selv op på ekstremt travle vagter. Måden hvorpå jeg tror det kommer til at ske, er ved lønstigninger til de sygeplejersker der fortsat varetager patientrelaterede opgaver og ikke de sygeplejersker der har videreuddannet sig væk fra patienterne</p>
<p>Jeg har en helt klar forventning omkring lønstigning til den erfarne. Det kunne være en model der hed lønstigning ved 15 års erfaring, yderligere ved 20 år osv osv. Det er voldsomt demotiverende, at efter 10 år, er der ikke udsigt til yderligere lønstigning.</p> <p>Og så har jeg en helt klar forventning om, at vores pension bliver øget, samt at den generelle, blivende lønstigning kommer til at overstige den der er forhandlet hjem i den private sektor for sygeplejersker. Ansvar og arbejdsbyrden i det offentlige overstiger godt nok meget, for hvad jeg har oplevet i det private. Og det skal belønnes for at tiltrække personale igen.</p>
<p>Jeg har en forventning om, at grundløn og vagttillæg diger gevaldigt.</p> <p>Siden jeg blev uddannet (1992) er det særligt ledende sygeplejersker, sygeplejersker med specialuddannelsen, kliniske sygeplejersker, privat- og kommunalt ansatte sygeplejersker ansat i DSR som er blevet tilgode set. Sygeplejersker på landets hospitaler uden ovenstående kompetencer er den største gruppe af arbejdende sygeplejersker, og det er os der gang på gang nedprioriteres.</p> <p>Arbejd for en gevaldig stigning i grundløn og markant højere tillæg for skæve arbejdstider.</p> <p>Beskær de mange ansatte i DSR - DSR er stort set den eneste fagforening med to personer på alle ledende poster. De øvrige fagforeninger leverer fine ydelser til medlemmerne med langt færre ansatte. Det bør man også kunne forvente af et markant slankeråd DSR.</p>
<p>Jeg har en forventning om at der også bliver italesat, at arbejdsvilkårene er for hårde. Ja, vi ønsker mere i løn, men det er fordi vores arbejdsforhold er barske. Er man fuldstændig lukket for at give mere i løn, så må man jo genoverveje, hvor meget arbejdspress, der egentligt skal være på os sygeplejersker.</p>
<p>Jeg forventer, at DSR markerer sig indenfor løn. Her tænker jeg særligt på, at ulempegodtgørelse ikke medregnes i lønnen, når der sammenlignes mellem faggrupper. Det er fuldstændigt urimeligt, at jeg tjener så meget mindre end en folkeskolelærer, som primært arbejder man-fre i dagtimerne med en større pension end mig. Deres uddannelse er kun 3 mdr længere end min.</p>
<p>Jeg forventer, at DSR er meget mere tydelige i udmeldingerne omkring LØN.</p> <p>Har hørt at lønstrukturkomiteen har medregnet nogle tillæg til grundlønnen for sygeplejersker i deres vurderinger omkring lønindplacering - hvis det er korrekt, bliver DSR nødt til at være helt skarpe i argumenterne for, hvorfor dette er misvisende. Pædagoger arbejder overvejende i</p>

dagvagter, sygeplejersker i 3-holdsskift og i weekender samt helligdage... det burde give sig selv, men de seneste års mediefokus på sygeplejerskernes løn viser at det nok skal blive fordrejet.

#### HØJERE GRUNDLØN NU!

Jeg forventer helt klart en større lønstigning for at fastholde og tilbagerekuttere sygeplejersker til vores fag. Der er behov for højere grundløn og mindre løngab mellem offentligt og privat.

Der skal desuden værnes om de vagter stillinger og ikke anvendes tvang i forbindelse med deltagelse i vagter. Jeg hjælper gerne til, hvis jeg bliver økonomisk kompenseret, men hvis jeg tvinges i vagter, vil jeg helt sikkert forlade det offentlige sundhedsvæsen og formentlig også DSR. Jeg føler mig efterhånden som en ludobrik i et politisk spil, og det ønsker jeg ikke at være

Jeg forventer et generelt grundlønsloft til alle spl i regioner (vi ligger under primær sektor og det er ikke fair). Alle burde få men start der.

Derudover skal det kunne betale sig at videreudanne sig og de få specialuddannelser der er som har funktioner som ikke kan varetages af ikke specialuddannet personale skal løftes i stor grad. Her tænker jeg anæstesi. Altså som anæstesispl kan jeg fx få varetage patientbehandling på intensiv men du vil ikke kunne varetage anæstesi som intensivsygeplejereke. Det kræver en 2. Årig videreuddannelse.

Jeg ligger mig op af Danske anæstesisygeplejerskers forventninger og krav til OK 24

Jeg forventer en mere klar linje for hvad sygeplejerskens arbejde er. Som det er i dag få vi alle de opgaver de andre arbejdsgrupper ikke kan nå. Det skal stoppes hvis vi skal have tid til vores eget job.

Og efter som vi oever i et samfunde der hversætter gemmen penge skal der en væsentlig stigning på boret, de erfarne sygeplejersker har fundet ud af hvordan de bruger deres kompetanser i det private og det efterlader et hul hvor de myes sygeplejersker skulæe havde kært en masse som de så ikke læger. Sørg for st lønstigningen bliver så godt at det er vær at blive.

Jeg forventer en lønstigning på 4500 kr kr/md. Ligesom sygeplejerskerne i det private.

Jeg forventer at der virkelig bliver kigget på vores pension nu!

Og jeg forventer at der også er et større fokus på os der har mere end 10 års erfaring. Hvordan kan vi også blive ved med at udvikle os og samtidig få noget i lønposen for det!

Jeg forventer at der kommer et lønløft i basislønnen til alle sygeplejesker, så det bliver mere attraktivt for flere at være i faget. Herunder skal der også laves et lønløft til de sygeplejesker der vælger at tage del i skiftende vagter på sengeafdelinger, så flere søger mod disse afdelinger, så alle de ubesatte stillinger bliver udryddet.

Ydermere må vi kæmpe for en bedre norm, så arbejdsmiljøet ikke er så belastet af travlhed.

Så ønsker jeg at DSR kommer til at sætte fokus på at man i flere regioner er i gang med at tvinge ambulante sygeplejesker til at dække hullerne på sengeafdelingerne ved udspil som fx. sammen om vagter.

<p>Jeg frygter at færre i fremtiden kan se sig selv i faget, og vi igen igen ender med færre der søger ind på uddannelsen, flere der skifter til det private eller søger helt ud af faget.</p>
<p>På min afdeling snakker de unge om at videreudanne sig, de ældre snakker om tidlig pension og de middelaldrende snakker om skift til det private, hvis de bliver tvunget til at gå i vagter.</p>
<p>Jeg forventer at der bliver lagt vægt på vores grundløn, da det igen har vist sig, at der ikke er forståelse, for at det ikke handler om vores tillæg osv.</p>
<p>at vi kommer tilbage til det som sygeplejen handler om. Nemlig omsorgen og her at vi som sygeplejersker ikke har mulighed for at yde den omsorg til patienter og pårørende, fordi vi hele tiden skal pådattes andre arbejdsopgaver. Vi skal rydde op i afdelingerne, vi skal dokumentere mere end nogensinde før, vi skal bistå læger i deres arbejdsopgaver, vi skal være IT service, vi skal tage os af patienters socialeforhold, vi skal have kontakt med eksterne samarbejdspartnere og ikke mindst så skal vi forsøge at passe patienterne og bevare patientsikkerheden med et system som modarbejder os mere end nogensinde, og her taler jeg om samfundets opfattelse af sygeplejerskernes job og faglighed (der mangler hænder. NEJ der mangler kvalificeret og fagligt kompetent personale til at varetage opgaver omkring vores gamle og syge, det er det der mangler!!) samt Sundhedsplatformen</p>
<p>Jeg forventer at der bliver arbejdet på at grundlønnen bliver hævet. Ikke flere tillæg!</p>
<p>Jeg forstår ikke, at man ikke overvejende fokuserer på at forhandler markant bedre tillæg for aften/nat/weekend. Det er de vagter, der gør at folk flygter for faget, og dermed er der færre kollegaer.</p>
<p>Mere løn til alle har jo aldrig rigtig givet noget. Så fokuser på ulempetillæg.</p>
<p>Jeg er sundhedsplejerske og synes det er en udfordring at man går ned i løn sammenlignet med sygeplejerskeløn med tillæg. Det burde lønne sig at videreudanne sig. I forvejen er det en uddannelse man skal spare sammen til at tage, fordi man skal tilbage på SU</p>
<p>Jeg er amb. Sygeplejerske uden vagter. Lønstigningerne skal gives til de sygeplejersker der går i 3 hold skift fx en sengeafdeling</p>
<p>Jeg arbejder som dataanalytiker, hvorfor en del af spørgsmålene ikke er relevante for mig personligt.</p>
<p>Jeg synes der er meget lidt - for at sige intet fokus på de sygeplejersker, som bestrider andet arbejde end som medarbejder på et hospital eller i den primære sektor.</p>
<p>Jeg ser unge nyuddannede akademiske få en langt højere startløn end den jeg får nu efter at have arbejdet 25 år som henholdsvis sygeplejerske og afdelingssygeplejerske og nu dataanalytiker.</p>
<p>Jeg har endnu ikke fået en konkret lønstigning i de seneste 6 år, hvor jeg har arbejdet som dataanalytiker. Jeg har søgt om lokalløn hver gang, men intet er sket.</p>
<p>I må sætte fokus på løn til erfarne sygeplejersker for at holde "os" i faget og i det offentlige.</p>
<p>Håber spl kan få de 5000 kr som er målet ang grunnløn.</p>
<p>Højere tillæg til aften, nat og weekend. Bedre løn til ansvarshavende og mere i normtid ved tilkaldevagt/ vagt fra vagtværelse. Alle tillæg giver fuld pension. Ekstra frihed ved natarbejde.</p>
<p>Højere særydelser helligdage</p>
<p>Og ved mf . 100%</p>
<p>Højere løn til meget erfarne F.eks 20 års erfaring .</p>
<p>Du skal selv kunne bestemme om du vil afs eller have udbetalt særydelser . Det skal sikres at</p>

<p>du kan afs og samle afs i stedet for at få det til udbetaling efter 3 mdr. altså sikre at afs ikke går til udbetaling hvis du ønsker at afs.</p>
<p>Højere ulempe tillæg for nat arbejde</p>
<p>Højere grundløn.</p>
<p>Frivillighedsprincip og matrikkeltilknytning ifm "sammen om vagtarbejdet" i region hovedstaden.</p>
<p>Frygt for afvikling af faget grundet personaleflugt grundet tvang i vagtarbejde</p>
<p>Højere grundløn.</p>
<p>Højere pension, også af vores tillæg.</p>
<p>Højere tillæg til specialuddannede.</p>
<p>Mere selvbestemmelse i vagtplanlægning</p>
<p>Højere grundløn, så alle får en bedre løn og dermed også får indbetalt mere til pension.</p>
<p>Højere honorering af vagter, så det bliver attraktivt at være fleksibel og arbejde i skiftende vagter.</p>
<p>Vores kontrakter er ofte meget brede i både ansættelsessted og i placering af arbejdstid. Her ville det være rart at der var en indsats, så vi ikke kunne rykkes rundt og få ændret arbejdsopgaver lige så nemt. Kontrakterne er lige nu udarbejdet til arbejdsgivers fordel. Det ville være en større sikkerhed for sygeplejerskerne, hvis kontrakten var mere præcis og knap så bred.</p>
<p>Der skal gøres op med, hvor let det er at ændre i en vagtplan. Også her bør der være strammere regler og bedre honorering, når det er nødvendigt at ændre i planlagte vagter.</p>
<p>Klarere regler på det ambulante område, i forhold til flex, som bliver meget uklart. Arbejdsgiver har ofte en idé om, at overarbejde ikke eksisterer i ambulatorierne.</p>
<p>Højere grundløn, større tillæg ved vagter og på helligdage</p>
<p>Højere grundløn, kan nu ikke siges tydeligere.</p>
<p>Står overfor, at få trukket vagter ned over hovedet. Jeg forlader jobbet som spl når det sker.</p>
<p>-Højere grundløn, fremfor alle mulige akuttillæg, nu og her tillæg osv.</p>
<p>-Flere seniordage tidligere i arbejdslivet.</p>
<p>-Spl. i vagtbærende stilling får 2 ugers ekstra ferie fra det fyldte 62. år.</p>
<p>-Barnsyg 1. og 2. skal være en ret og ikke en mulighed "hvis arbejdet tillader det"</p>
<p>-Tillæg til erfarne spl. ved uddannelse i 15-20-25-30 osv.</p>
<p>-Højere pension 17% , (12%arbejdsgiver,5%ansat)</p>
<p>-At OK23 bliver færdigforhandlet, vi er nogen er der stadigvæk venter</p>
<p>Højere Grundløn!!!</p>
<p>Omsorgsdage til alle!!!!</p>

Krav/ret til barnsyg!!!
Højere grundløn til alle sygeplejersker
Højere grundløn og højere pensions.
Højere grundløn og bedre pension. Helst på lige fod med lærere. Weekend tillæg starter fredag kl 15.
Højere grundløn - vi skal kunne rekruttere folk tilbage til plejen. Det starter med lønnen og dernæst fastholdelse som automatisk vil højne normering og arbejdsvilkår
Højere bidrag til pension.
Generel lønstigning 10-15 %
Sygeplejerske skal have mere i løn en lærerne. Vi bærer og har et kæmpe ansvar for syge mennesker.
Hævelse af grundløn
Mulighed for at opretholde fuldtid. Kender mange som vil op i tid (sundhedsplejen) men ikke ka få flere timer
Hævelse af grundløn og ikke genetillæggene
Hvis ikke højere løn, så muligheden for en 34 timers stilling med løn og pension svarende til en fuldtidsstilling.
Hvis ikke det er muligt at lønnen kan forbedres, så gerne bedre normering på afdelingerne.
Huske ambulatorie Spl og det kæmpe selvstændig arbj og ansvar vi står med.
Ønsker i er mere aktive, direkte i mælet og insistere på højere løn til Spl.
Udbud og efterspørgsel, hvis de vil have vores kompetencer osv, så betal ligesom alle andre fagområder.
Honorer spl med erfaring ( ikke uddannelsesmæssigt men med erfaring af mange år i speciale - og som er blevet i det offentlige. Efter mange er flyttet i det private til bedre løn, pension og arbejdsforhold. Træt af det er " de unge" som læser videre der honoreres og så flytter afd. honorer løn mæssigt den erfaring afd har ved spl som bliver i specialet i mange år, da lønnen er til grin. Men har du noget uddannelse kan du komme ind fra gaden og får bedre løn.
Har netop fået nyt job på kontor (stadigt på sygehus) med flextid og uden omklædning. Jeg sparer 25 min hver dag på IKKE at klæde om og ingen kigger nedladende på mig, når jeg kommer 5 min over 8. Jeg kan planlægge min egen tid, og spise når jeg er sulten. Jeg kan lave havearbejde og grave jord i min fritid og have neglelak, løst hår og parfume på på arbejde. Og så er jeg stedet væsentligt i løn!! Det er simpelthen SÅ ringe vilkår, man byder sygeplejersker på alm afdelinger - og det bliver man ikke lønnet for!
Har forventning om at få mindst samme lønstigning som sygeplejerskerne i privat-sektor.
Gør Sygepleje fag attraktiv! Løn og arbejdsvilkår skal meget mere højere op i niveauet.
De nuværende vilkår er uholdbare, og jeg vil forlade faget i løbet 1-2år, hvis der kommer ikke en væsentlig forandring.
Grundlønssstigning,
Afskaffelse af områdetillæg= samme grundløn til alle,( fx Bornholm husleje er ofte billigere men

alt andet er dyrere her.)
Ved ansættelse i ambulatorie skal det ikke være muligt med tvungen vagtarbejde i sengeafsnit.
Grundlønns stigning...!!!
Det er vigtigt at grundlønnen løftes så vi kan fastholde og rekruttere vores kolleger.
Grundlønnen skal øges
Grundlønnen skal sættes op for ALLE - vi skal kunne "leve" af vores grundløn
Grundlønnen skal op. Vi kan ikke fokusere på genetillæg, og så argumentere for, at det ikke skal tælle med.
I dag får man lønforhøjelse ved at skifte stilling.
Flere trin, ved års arbejde på samme arbejdsplads kunne være en model.
Grundlønnen skal op. Bedre aflønning i vagt. Hver time bør tælle i normregnskabet og ikke som nu hvor det tæller 1/3 per time i tilkald, eller 2/3 per time fra vagtværelse.
Bedre sikring af fritid. Friuger per 6 uge hvis man har skiftende vagter.
Lægeopgaver skal aflønnes væsentligt højere.
Uddannelse skal aflønnes.
Grundlønnen skal op på folkeskolelærerens niveau
Grundlønnen skal hæves mindst 5000 kr pr måned.
Mange sygeplejersker søger ud til det private og videreuddanner sig fordi arbejdskrav, uddannelseslængde og ansvar ikke måler sig med lønnen.
Evt høje "tilknytningstillæg" Ordet fastholdelsestillæg har en negativ klang men tillægget er nødvendigt for at bevare antal af medarbejdere med kompetencer i afd.
Grundlønnen skal have en seriøs stigning. Derudover skal der som minimum være en ordentlig oplæring, samt tillæg til de sygeplejersker, som nu skal tage vagter på sengeafdelinger. Det er meget bekymrende, at man skal varetage et arbejde, på en afdeling, som man ikke er uddannet til hver 6. weekend eller mere. Derudover ekstremt bekymrende, at de vagter i ambulatorierne skal dækkes, da man jo tager ressourcer derfra. Hvem skal tage de vagter? Der kommer jo til at være massiv sygeplejemangel der også, som i forvejen også har svært ved at rekruttere sygeplejersker.
Grundlønnen og pensionen skal stige, så vi matcher fx lærerne
Grundlønnen og pensionen skal op. Det er det eneste vi grundlæggende er garanteret og som vi kan tage med videre ved evt jobskifte.
Tillæg kan ikke tages med videre til nye jobs og jobskifte resulterer ofte i løn nedgang da arbejdsgiver ikke vil betale for eks anvendelse af intensiv spec udd til trods for at viden jo bliver brugt i dagligdagen. En gratis omgang for arbejdsgiveren.
Grundlønnen bør hæves mest muligt, det vil hæve tillægene, da de gives som % af grundlønnen.
Grundløn skal prioriteres.
Specialistfunktioner honoreres

<p>Bedre afkønning for os der arbejder i dagvagt men har specialansvar...jeg udføre og beskriver ultralydsundersøgelser..min nyudlærte elektrikersøn får samme løn som mig...med 43 års erfaring og specialefunktion####!!!!</p>
<p>Seniorsygeplejerske tiltag feks færre arbejdsdage efter fyldte 65 år...</p>
<p>Grundløn skal OP...</p>
<p>Bedre vilkår for senior sygeplejersker. Flere seniordage.</p> <p>Alternativt omsorgsdage til alle (ikke kun spl. med børn)</p> <p>Nedsat normtid ved vagtarbejde.</p>
<p>Grundløn skal op for alle, dels fordi vi skal på niveau som ex lærere, men også for at rekruttere til uddannelsen og faget samt fastholde, de som er i faget; seniordage fra 50 års alder; erfaringstillæg ex hvert 5. år - også efter 10 års ansættelse i det offentlige (nu døds løn); bedre arbejdsvilkår; vagtfri samt deltidsstillinger fortsætter uændret - vagtarbejde er ikke tvang, men frivilligt, når man er sygeplejerske i ambulatorie og lign. Omsorgsdage til at holde fri med sine børn og omsorgsdage til én selv. Kompetenceudvikling er en ret</p>
<p>Grundløn skal hæves. Det er KUN den der skal afspejle spl. løn. Tillæg gives fordi vi arbejder udenfor normal arbejdstid og skal ikke medregnes i grundløn.</p>
<p>Grundløn og pension skal øges</p>
<p>Grundløn forhøjes med 6000 kr til alle md.</p>
<p>Grundløn</p>
<p>Giv os mere i løn. Og lad være med at tvinge folk i weekender. Regionshovedstaden mangler sygeplejersker, men vi har ikke råd til snart at bo inden i byen mere, grundet den lave løn. Jeg er single og har været nødsaget til at få en bofælle i den lejlighed JEG ejer. I mister sygeplejerske, hvis ikke I gør noget ved lønnen</p>
<p>Genindfør tjenestemandordningen, hvor der efter lang og tro tjeneste for stat og samfund i det offentlige stilles en passende anerkendelse i sigte (løn, pension, seniorordning, bedsteforældredag, .....</p>
<p>Generelle lønstigninger: Mange mennesker forventer lønstigninger i takt med stigende omkostninger og leveomkostninger. Dette kan omfatte justeringer af lønningerne for at sikre en rimelig levestandard for alle medarbejdere.</p> <p>Pensionsforbedringer: Mange medarbejdere ønsker en sikker og stabil pensionsordning, der kan sikre økonomisk tryghed efter arbejdslivet. Forventninger om pensionsforbedringer kan omfatte højere arbejdsgiverbidrag eller forbedrede pensionssatser.</p> <p>Særydelser: Nogle medarbejdere forventer særydelser ud over grundlæggende løn og fordele. Dette kan omfatte sundhedsydelser, børnepasningsstøtte, feriepakker eller andre incitamenter for at øge trivslen og arbejdsglæden.</p> <p>Kompetenceudvikling: Mange medarbejdere ønsker muligheder for at udvikle deres færdigheder og forbedre deres karrieremuligheder. Forventninger om kompetenceudvikling kan omfatte adgang til træningsprogrammer, kurser eller mentorordninger.</p> <p>Vagtplanlægning og fleksibilitet: Arbejdstidsordninger og fleksibilitet er også vigtige for mange medarbejdere. Forventninger kan omfatte muligheder for fleksibel arbejdstid, hjemmearbejde eller bedre balance mellem arbejde og privatliv.</p>
<p>Generelle lønstigninger til alle og når der beregnes løn skal ulempetillæg ikke medregnes. Hvis lønnen stiger og arbejdsvilkårene forbedres er der større mulighed for at få sygeplejersker der har søgt væk fra faget tilbage.</p>

<p>Generel mere i grundløn</p>
<p>Generel lønstigning af grundløn (3000-5000,-). Pension af både grundløn OG tillæg. Højere kompensering lønmæssigt for f.eks. 1,5 års specialuddannelse. Minimum 2500,- i tillæg pr. md. efter endt uddannelse.</p>
<p>Få nu den grundløn på plads, så der kommer en stigning på 3000 - 5000 kr. i grundlønnen</p>
<p>fuld pension på alle ulempetillæg</p> <p>we betaling starte fredag kl 16 - mandag kl 07</p> <p>fuld ulempetillæg ved rådighedsvagter/svarende til normtimer</p> <p>planlægning af egen vagtplan</p> <p>nattevagttimer tælle som 1½ normtime</p> <p>seniorordning - færre timer/samme løn, fleksibilitet i vagtplanlægning, vagtfri stillinger m lønkompensation</p>
<p>Forventning om højere løn til basis sygeplejersker, 5000kr minimum OG PENSION SKAL ØGES.</p> <p>Det fint med kompetence udvikling men du kan kun stige til Kyndig+ og så er du det de sidste 30år af dit arbejdsliv og stiger ikke mere på det. Det til grin. Men afdelinger burde havde større fokus på at kompetence udvikle personalet da fagligheden efterhånden daler med den travlhed der er.</p>
<p>Forventer både forbedringer på grundlønnen og pensionen ved OK 24 - særligt til erfarne, +20 år som spl.</p>
<p>Forventer at grundlønnen, dvs løn uden tillæg, stiger for alle ud over inflation således det er tale om en reel lønstigning.</p>
<p>Forventer at der sker en ændring i lønvilkår - ellers vil jeg ud af det offentlige system</p>
<p>Forpligtigelse til studie dage ifm efter og videreuddannelse fra arbejdsgiveren</p> <p>Forpligtelse til at give uddannelse på diplomniveau hvert 2 år og lønforhøjelse ved gennemført modul.</p>
<p>At sygeplejersker over 30 år får økonomisk støtte til at gennemføre en kandidatuddannelse</p>
<p>Forhøjelse af tillæg til specialuddannelsen.</p> <p>Forhøjelse af grundløn</p> <p>Flere erfarings trin, som slutløn ikke ligger efter 10 år, når vi skal arbejde 50 år.</p> <p>Højere pension</p> <p>Forhøjelse af vagt tillæg</p>
<p>Forbedring af løn/fastholdelse på sengeafdelingerne som har skiftende vagter. Det skal være særligt attraktivt at være ude ved de mest sårbare patienter.</p> <p>Forbedring gene tillæg</p>



<p>Stort og mærkbart skattefradrag til sygeplejersker som en form for "medarbejder rabat". Alternativt skal offentlig ansatte sygeplejersker have en skattefri mdr hvert år! Er det ikke også sådan i Norge?</p>
<p>For mig er det vigtigt at grundlønnen stiger. Det er ligeledes vigtigt at frivilligt ekstraarbejde aflønnes fair, så man motiveres for at tage vagter.</p>
<p>For mig er Arbejds miljø og løn meget lige. Begge super vigtig for hinanden.</p>
<p>Fleksibilitet, medindflydelse. Anerkendelse. Dygtige ledere. God Basis løn og kvalifikationsløn</p>
<p>Fokus på hvordan organisatoriske krav og tilsyn fra myndigheder fjerner fokus på den praksisnære fundamentale sygepleje. Hvis sygeplejersker konstant skal måles på kvantitet fremfor kvalitet ryger fokus fra relationsdannelse til vores borgere og patienter. Det medvirker stor utilfredshed i ens arbejde og er grund til "flugt" fra sygeplejefaget... Det hjælper højere løn ikke på.</p>
<p>Fokus på grundlønnen mhp. Tiltrækning til faget.</p>
<p>Fokus på bedre arbejdsmiljø</p>
<p>Fokus på grundløn</p>
<p>Fokus på fx flexibel og nedsat arbejdstid for medarbejdere tæt på pension mhp fastholdelse</p>
<p>Øget pension - vi ligger lavt ift til sammenlignelige grupper fx bioanalytikere</p>
<p>Fokus på Grundløn og pension. Husk os der ikke har skiftende vagter, vores løn ligger langt over det gennemsnit er konstant bliver brugt til sammenligning.</p>
<p>Vi skal som minimum op på skolelærernes løn!</p>
<p>Fokus på bedre arbejdsliv er helt essentielt.</p>
<p>Lønnen burde være arbejdsgivers egen interesse at øge, da vi flygter fra faget i forvejen.</p>
<p>DSR skulle fokusere på bedre liv for sygeplejersker, da ulidelige arbejdsliv er grunden til at vi skifter branche.</p>
<p>fokus på vores virksomhedsområde , og her medfølgende kompetencer, ansvar og løn.</p>
<p>Focus på løn - uanset hvad andre mener om vores løn og vilkår, så er det os der har ansvaret når vi er på job og det er os der skal leve af den løn. Vi har betalt meget for noget vi aldrig har fået. "Mentor ordning for nyuddannede" - det har altid været der og skal ikke tales op som om det er et gode vi skal betale for med vores løn.</p>
<p>Flere seniordage, når man bliver på arbejdsmarked efter man er blevet 65.</p>
<p>Obligatorisk , sundhedsforsikring.</p>
<p>Det er grundlønnen der skal stige.</p>
<p>Flere senior dage. Mulighed for lavere timetal, til samme løn, ved over 63 år</p>
<p>Flere penge til grundlønnen</p>
<p>Højere indbetaling til ATP</p>
<p>Øgning i pensionsindbetalingen</p>
<p>Start på seniordage før de 60 år, FOA har fra når men fylder 58 år.</p>

<p>Vigtigt, ikke at flytte sygeplejersker rundt som ludo brikker, politikere har ideer om at vi kan blive flyttet fra ambulatorium til at tage weekendvagter i en afdeling, duer ikke når vi er så specialiserede, tager energien i at være sygeplejerske øv.</p>
<p>Flere løntrin</p>
<p>Fleksibilitet og overskud hænger sammen med antal sygeplejersker på arbejdspladsen - og det hænger sammen med en attraktiv løn.</p>
<p>Fatter ikke at det ikke er bedre, I må virkelig stramme jer an- de unge gider jo ikke være i fagforening... det er sgu da fordi det er svært at se fordelene ved at være organiseret. Medlemmerne betaler for at de andre også bliver løftet, de andre har reelt en bedre løn fordi de ikke har udgiften til DSR</p>
<p>Fastholdelse tillæg for erfarne medarbejdere</p> <p>Senior politik - gå ned i tid med fuld lønkompensation.</p>
<p>Pensionsforbedringer</p>
<p>Et ønske om at den kommende akutuddannelsen automatisk udøser en lønstigning på lige fod med f.eks anæstesi</p>
<p>Er uddannet APN sygeplejerske, men svært at blive ansat på A-skalaen. Der er ikke rigtig nogen anerkendelse af kompetencen - kun et lille løntillæg - selvom jeg allerede har sørget for vigtige behandlinger af borgere, bedre forebyggelse og mere korrekt medicin håndtering.</p> <p>Jeg mener, at APN skal italesættes, da APN sygeplejersker i høj grad kan forbedre praksis i kommunerne især.</p>
<p>Er ansat i det ambulante område, udover udfordringer omkring den såkaldte "solidariske" deling af vagtbyrden i sengeafsnittene, tænker jeg en lønstigning der kan mærkes i hverdagen vil trække dygtige kollegaer tilbage ,og meget mere mærkbart vil give arbejdsglæde og mening i at være offentligt ansat</p>
<p>En forventning om at der bliver set på hvad i spl laver i et amb eller et dagafsnit hvor man også tager et stort slæb for at aflaste afd og samt få en hverdag til at fungere med de meget få midler og ressourcer vi har når man støder hovedet imod muren konstant og det kun drejer sig om kvantitet og ikke kvalitet og at man ikke har den respekt fra ledelsen eller læger når vi står med det store ansvar og måske også laver noget af lægernes job. Samt at vi bliver set mht løn og div tillæg mht løn etc og det ikke er os selv der skal kæmpe for det men at dsr går det</p>
<p>Ég forventer at DSR forhandler vores grund LØN.</p>
<p>Jeg har været spl side januar 2022. Jeg er begyndt at se på andre jobs / uddannelser. Fordi jeg har ikke lyst til at være del af det sirkus, synes det er urimligt hvordan vi bliver handlet. I forhold til LØN og i forhold til det ansvar vi har !</p>
<p>Eftersom anæstesispl er en mangelvare, så vil det være på sin plads at give en bedre løn. I øjeblikket følger lønnen absolut ikke med ansvaret</p>
<p>Efter 33 år i faget, er det nedslående at se på lønsedlen ,hvor lidt jeg er steget i grundløn. Så grundlønnen skal op for alle</p>
<p>Det ville være dejligt hvis man som ny i faget ikke skulle vente 8 år på en lønstigning. Det er ALT for lang tid.</p>
<p>En højre basisløn, så man ikke skal tigge om og være afhængig af tillæg uanset om de er faste eller natte/aftenvagtstillæg.</p>

<p>Hvis vores løn skal baseres på tillæg skal der være tillæg på ALT, ikke alle ambulatorier ansatte får tillæg. Deres tak er feks kun dagvagter, og arb hver 4. Weekend. Eller et kærtkommende afbræk fra den travle hverdag.</p>
<p>Det ville være dejligt at få vores pension op til lærernes omkring de 18, alternativt til socialrådgiverne der får omkring 15, også på en professions bachelor.</p> <p>Det skal tælle mere i normregnskabet når man har nattevagter så man skal præstere færre timer og dermed har bedre mulighed for at restituere mellem vagterne.</p> <p>Frihed med løn under videre uddannelse fx Cand.cur så man ikke skal gå ned i tid for at kunne læse. Mange steder kan der søges en uddannelses fond der kan afholde udgiften til uddannelses gebyr som fx på master uddannelsen men der er ingen steder at søge hjælp til at dække timer på de uddannelser der ikke har et uddannelses gebyr som fx cand. cur så skal man selv gå ned i tid og læse erhvervs kandidat eller gå på SU.</p>
<p>Det vigtigste for mig at påpege er manglen på sygeplejersker! Lønnen er vigtigt fordi det ikke har fulgt med sygeplejerskernes stigende ansvar, kompetencer, uddannelse og at der ikke er respekt for vores frihed (får ikke nok løn for ekstravagter). Arbejdspresen stiger og så smutter sygeplejersker fra faget fordi arbejdsmiljøet ikke passer sammen med den løn man får. Altså færre sygeplejersker -&gt; større arbejdspress for de resterende sygeplejersker -&gt; dårlig løn -&gt; opsigelser/færre sygeplejersker.</p> <p>Hvis man skal holde sygeplejersker i faget er man nødt til at anerkende det. Og hvad gør man i det private...giver lønforhøjelse. Hvis man vil bevare det sundhedsvæsen vi har i dag skal man anerkende dem som er "limen" i det for ellers kollapsede det.</p>
<p>Det mulige:</p> <p>Højere pensionsprocent af genetillæg</p> <p>Højere pensionsprocent af grundløn + forhandlede tillæg</p> <p>Højere genetillæg</p>
<p>Det er vigtigt for mig at man bliver betalt efter sine kompetencer sådan at man har lyst til at være i specialet man har erfaring inden for det. Fordi, at man så kan føle sig værdsat for de kompetencer man har indsamlet.</p> <p>Derfor er kompetenceudvikling et vigtigt led til udvikling og lønstigning i sidste ende.</p>
<p>Det er vigtigt at spl med efteruddannelse fx akutsygeplejersker får en mærkbar lønstigning mere end kun 12.000 årligt. Det skal kunne betale sig at kompetenceudvikle sig og lønnen tiltrækkende.</p> <p>Mere pension fra arbejdsgivers side til medarbejde.</p> <p>Mere i ulempetillæg for omlagte timer, overarbejde, og mere end 8 vagter på en vagtplan, og mistet fri dage.</p>
<p>Det er muligt at lønkomiten ikke mener at lønnen skal løftes????? For sygeplejersker - så er de nød til at se på lønnen for FOA medlemmer. Deres uddannelses niveau er lavere og de går næsten det samme som en sygeplejerske.</p>

<p>Det er ikke nok med højere løn, der skal flere hænder på gulvet.</p> <p>Vi skal kompetance udvikles men når sygeplejersker så er blevet godkendt til et kompetancetillæg, står de på venteliste til tillægget. Hvis de siger op kan de forhandle sig til et tillæg. Det er svært at fastholde sygeplejersker ...</p>
<p>Det er hovedrystende at man efter 10 års anciennitet ikke har flere løntrin. Der skal være fokus på erfarne sygeplejersker.</p> <p>Og så skal vi have samme pension som lærerne.</p>
<p>Det er helt til grin hvis at ovenstående altså mere i løn, tidligere lønstigning, større og bedre mulighed for kompetence udvikling er på bekostning af eksempelvis færre kollegaer på gulvet, flere specialstillinger som også skal gå i vagter, eller flere udvalg til diskussion af selv samme.</p>
<p>Det er fuldstændig uacceptabelt, at løn bliver sammenlignet, incl. ulempetillæg. Ex. Pædagoger arbejder primært 7-17, man-fre.</p>
<p>Det er afgørende at grundløn bliver løftet markant, dette vil både tiltrække nye kollager til faget og fastholde os der er i faget.</p>
<p>Det er af stor og afgørende betydning at der gives markant lønforhøjelse, minimum 4000 kr i måneden i grundløn og endvidere skal erfaring tillige aflønnes med markant lønstigning.</p>
<p>Det arbejdspress sygeplejerskerne arbejder under lige nu, er til fare både for patienter, de ansatte og sygeplejens fremtid.</p> <p>Vi skal være klar til at sige et stort og samlet fra overfor arbejdsgiver, hvis de ikke vil være med til at skabe reelle resultater.</p> <p>Løn er ikke længere nok til at fastholde sygeplejerskerne.</p> <p>Vi ser nu at regionerne vil tvinge ambulatorie sygeplejersker i vagter. At tvinge alle sygeplejersker til at arbejde på måder de ikke er forenelige med enten helbred eller privatliv, skaber ikke løsninger i sundhedsvæsenet. Det skaber kun flugt til andre erhverv.</p>
<p>Der skal tages huld på, al unødige registrering skal væk.</p> <p>Sygeplejen tilbage til patienten.</p> <p>Respekt om vores faglighed.</p> <p>Opfinde et redskab / måle metode så opgave mængden og resurser bedre kan gå op i en hører enhed.</p> <p>En langsigtet økonomisk ramme, så der ikke hvert år bliver trukket millioner kroner tilbage, efter at de er tilført.</p> <p>Bedre muligheder for at kunne stige i løn.</p> <p>Og et ordenligt løn løft på basis lønnen til alle, som et minimum.</p> <p>Og det skal ske snart ellers falder det fra hinanden.</p>
<p>Der er ingen fordel ved at blive ansvarshavende eller visiterende på en afdeling. Lønnen følger ikke med. Der er aldrig mulighed for at bruge afspadsring. Flere studerende end sygeplejerske i vagt. Hvileperiode på 8 timer er for lidt og for hårdt for kroppen.</p>
<p>Der er behov for at se på aflønning af rådighedsvagter, i forbindelse hermed at arbejdstidsaftale bliver omskrevet så den svarer overens med det rådighedsvagter bliver brugt til.</p>

<p>Der bør være højere lønstigning til dem der tager videre og specialeuddannelser. En specialeuddannelse i intensiv er til eksempel 90 studie point og man bliver ikke kompenseret for det andet end et lønstrin op. Dette er for lidt og sænker motivation til at for eksempel blive anæstesi eller intensiv sygeplejerske.</p>
<p>Hav fokus på fastholdelse af de erfarne!! Dette er så vigtig. Mulighed for stigning i løn i løbet af hele karrieren.</p>
<p>Fortsat at arbejde for ligeløn. Vi bør have samme grundløn som folkeskolelærere.</p>
<p>Da lønnen åbenbart skønnes "tilfredsstillende" (jvf lønkommissionen, lyder det) burde DSR arbejde for at vi får hævet pensionsprocenten</p>
<p>Både løn, kompetencer og arbejdsliv er på samme niveau</p>
<p>Betaling for omklædning. Fri parkering. Mere i grundløn og hæve lønnen for erfarne med &gt; 8 år ansættelse. Hold forhandlingerne helt simple og kræve mere i løn. Få pressen på vores side med gode eksempler på vores uundværlighed. Fortæl hvor dyrt det kan blive når ingen kan deres job- vi er jo smuttet.</p>
<p>Bedre tillæg for de vagter som ingen vil have (nat/weekend/helligdag)</p> <p>Weekendtillæg starte kl 15 fredag og slutte kl 6 mandag morgen.</p> <p>Højere pensionssats.</p> <p>Fuld pension (13%) på tillæg.</p> <p>En 8timers nattevagt burde tælle for 12timer i normperioden, da en nattevagt ødelægger døgnrytme og kræver meget mere fritid til at omstille sig end en dagvagt gør.</p> <p>Give højest løn der hvor der mangler kompetencer, dvs ude på sengeafdelinger! Folk strømmer til stillinger uden weekend/helligdag/nat, så man skal sørge for at gøre det attraktivt at blive på en sengeafdeling i skiftende vagter.</p>
<p>Bedre senior ordninger.</p> <p>Fleksibeltilbagetræning</p> <p>Fastholde seniorer ved nedsat arbejdstid med lønkompensation</p>
<p>Bedre senior ordninger for alle i form af fleksibel arbejdstid, fritagning for skæve vagter. Ingen modregning i efterløn ved arbejde, også efter 2024.</p>
<p>Bedre løn som svar til uddannelsen.. bedre pension og bedre arbejdsforholder som svar til modern tider, ikke 1700 tallet.</p>
<p>Bedre honorering for genarbejde herunder pensionsprocenten skal på niveau med faste lønde</p>
<p>Bedre barselsregler, ikke kun fuld løn i 10 uger efter fødsel.</p>
<p>Bedre aflønning af - og hermed større incitament til - videreuddannelse og specialisering.</p>
<p>Barn syg skal være mere fleksibelt.</p> <p>Bedre pension</p> <p>Tjenestefri med løn ved speciallæge undersøgelser/ udredning af egne børn</p>
<p>At vores grundløn stiger. Hvis ikke det sker stopper endnu flere kollegaer.</p>
<p>At man dropper de procentvise lønstigninger, og i stedet begynder at forhandle i kr og øre. Derved løftes alle lige meget, og ikke dem med de højeste lønsatser (ledere f.eks) mest.</p>

<p>Det er grundlønnen som skal stige for alle.</p> <p>Så har jeg en klar forventning om, at vi ikke næste gang får smidt en Lønstrukturkomité ind som en del af vores OK (der jo godt nok blev ophøjet til lov), men jo stadig var en en af vores OK, og som jo sådan ikke kun er for sygeplejerske, men er fælles.</p>
<p>at lønstigninger til specialuddannede er vigtigt</p> <p>At lønkommissionen denne gang rent faktisk kommer frem til at give generalistsygeplejerskerne et selvfølgelig og mærkbart løft på grundlønnen. Og dermed trodser sygeplejerskernes forhåbentligt unødige mistanke om, at endnu en dyr, tidsforhalende og formentlig nyttesløs lønkommission alligevel var en god ide at feje os af bordet med under den sidste konflikt.</p>
<p>At få fuld løn i vagter. Vi får ex 20 min eller 40 min, for st stå til rådighed, men vi skal da bære til rådighed. Det vil jeg have fuld løn for.</p>
<p>At få etableret ligeløn er vigtigst for mig. I perioder i mit liv som tidl. enlig mor, har jeg følt mig decideret fattig! Uligheden i lønforhold er absolut et must for at fastholde sygeplejersker i faget - så kommer kompetenceudvikling og arbejdsvilkår lige efter. Det hænger jo sammen.</p>
<p>Alle bacheloruddannelser burde få den samme grundløn, og spl., pædagoger etc. skal selvfølgelig kompenseres for skæve arbejdstider</p>
<p>At det bliver synliggjort hvad basislønnen er - der er rigtig mange sygeplejersker uden vagter og deres reelle løn er usynlig samt fokus på at vagttillæg er gene-tillæg - ikke grundløn</p>
<p>At der laves en anden lønstrukstur, hvor man stiger hele arbejdslivet, f.eks hvert 2 -3 år, samt efter kompetance, + evt bonus ordning for f.eks job i skiftende vagter.</p> <p>Så der er en ordentlig gulerod for at erfarne spl. også bliver i vagtbærende stillinger, og ikke som nu må skifte job for at jage kompetance tillæg.</p> <p>Super vigtigt at bibeholde friheden til selv at sammensætte sit arbejdsliv i forhold til f.eks nedsat tid.</p>
<p>At arbejde fredag aften belønnes med weekendtillæg.</p>
<p>At 10 års erfarings tillægget i kommunen bliver det samme som i regionen.</p> <p>Flere lønstigninger således slutløn ikke opnået allerede efter 10 års uddannelse, men at det løbende igenne ens arbejdsliv kommer lønstigninger og det skal være lønstigninger fersken mærkes efter skatten er trukket</p> <p>At der tildeles seniortimer tidligere ligesom ved FOA og BUPL</p> <p>At seniortimer bliver til seniordage ligesom omsorgsdag er hele dage og ikke udregnet ud fra ansættelsesbrøk</p> <p>At omklædning skal foregå i arbejdstiden</p> <p>At beløbet til pension hæves</p> <p>At det bliver muligt at gå tidligere på pension pga et fysisk og psykisk belastet erhverv</p> <p>Højere tillæg for arbejde i weekenden og på helligdage</p> <p>Arbejdsgiver skal straffes hårdere økonomisk, når de ikke udbetaler korrekt løn til medarbejdere. TR, FTR og DSR skaffer ofte penge til medlemmerne, når lønsedler og vagtplaner bliver gennemgået og fejl opdages.</p>

Anæstesisygeplejerske skal prioriteres lønmæssigt
Styrk vores offentlige sundhedssystem så vi kan bevare det
'-Altid FEA udbetalinger for ekstra vagter. - Mulighed for orlov med løn til dem over 60 år. Det kan dreje sig om 1 måneds orlovsfri. Vi er længere tid på arbejdsmarked . Evt flere seniordage???
-Højre indbetalinger til pension. -en bolus - ekstra løntillæg i december
Alle undersøgelser viser at en 4 dags arbejdsuge øger produktivitet, nedbringer sygdom og skaber et bedre arbejdsmiljø.
En 32 timer arbejdsuge er alligevel der en stor andel sygeplejersker ender med af forskellige årsager. Anerkend det! Og arbejd for at 32-timers arbejdsuge er fuldtid for sygeplejersker. Men fasthold den løn man får på en 37-timers arbejdsuge. Det giver dem på 32-timer et lønløft, folk på 37-timer fastholder løn men får mere frihed.
Det kan være med at skabe et bedre arbejdsmiljø fordi man anerkender det er hårdt med skiftende arbejdstider, man kan få mere tid med familien. Og det giver også et lønløft.
En 4 dages arbejdsuge er alligevel den vej det private marked er på vej hen. Nu er der en oplagt mulighed for at være frontløber på det.
Fokus på pension. Aftalen skal være bedre. Samme niveau som lærerne.
Arbejd på at få fordelt løntrinene så man ikke allerede som 35årig har nået sin "døds" løn og fortsat har 40år+ tilbage på arbejdsmarkedet.
Det skal kunne betale sig at blive i faget og det gør man kun ved at sikre en god løn senere hen i arbejdslivet og derfor har mere økonomisk råderum til at gå ned i tid senere hen op mod ens pensionsalder.
Al løn , ekstravagter , tillæg , fea osv SKAL være pensionsgivende .....
5000 ekstra i grundløn til nyuddannede, stigende til 10.000 ekstra til erfarne med 10 års erfaring.
30 timers arbejdsuge med fuld løn og personalkompensation
2 årig overenskomst tak så vi kan forhandle igen, snarest når forventninger ikke indfries.
Har en forventning om indfrielse af ønsket om lønstigning- men regner med strejke og mere sommer syltning
2 omsorgsdage til alle, særlige fridage til atypiske stillinger, alle selvtilrettelæggere indplaceres på trin 9, flere seniordag til + 58 år, tid til sygeplejefaglig refleksion og fordybelse, fokus på seniorer feks ret til nedsat tid, kende sin tjenestetidsplan 8 uger frem ellers bod til hvert enkelt medarbejder feks 200,- kr. pr. gang, arbejdsgiverforpligtigelse til efteruddannelse feks borgernær sygepleje inkl vilkår/løn skrevet ind i overenskomst samt kliniske vejledere.
1.selvtilrettelægger KL:
-der tilføjes " at man ikke ved indplacering som selvtilrettelægger må modregne i funktions- eller

<p>kvalifikationstillæg.</p> <p>-der skal være en indplacering på trin 9 efter 5 år som selvtilrettelægger</p> <p>- selvtilrettelæggere med specialudd. SKAL indplaceres på trin 9</p>
<p>2. alle ulempetillæg bør opsiges og lægges på grundlønnen.</p>
<p>1. Højere basis løn</p> <p>2. Fastholdelses tillæg fra 60 år</p> <p>3. Mulighed for vagtfrihed fra 60 år</p> <p>4. Sygeplejersker ansat i vagtfrie stillinger kan IKKE pålægges vagtarbejde på andre afdelinger/sengeafsnit</p> <p>5. Fleksible ordninger for senior Sygeplejersker som er nedslidte</p>
<p>1. Der er alt for stort spænd mellem kommune og region ift. hvornår der er lønstigning. Første lønstigning efter 8 år i region er for lang tid!</p>
<p>'+ 10.000 mere i løn pr fuld tids sygeplejerske</p>
<p>så løser rekruttering, fastholdelse og meget andet sig selv</p>
<p>~Weekend tillæg bør starte allerede fredag kl 18 hvor andre er gået på Weekend og hygger med familien. Og gerne til mandag morgen.</p> <p>Det vil betyde meget for aften og nattevagter.</p> <p>~ Jeg arbejder som fast nattevagt. Jeg får IKKE mine nattillæg når jeg bliver sendt på kursus eller teamdage i dagtiden. Uanset om det er "pålagt" eller eget ønske. Dvs. jeg mister 515,- i nattillæg når min nattevagt bliver omlagt til dagtimer. Det har jeg ikke råd til. Nattillæg er en stor del af min løn. Jeg vil meget gerne dygtiggøre mig men føler mig nedprioriteret ifh kompetence udvikling osv pga det. En dagvagt mister ikke penge på et kursus det gør en aften og nattevagt. Ganske urimeligt og utilfredsstillende. Det hjælper absolut ikke på fastholdelsen i disse vagtlag.</p> <p>~ Større fastholdestillæg og fare tillæg i psykiatrien.</p> <p>~ større fastholdestillæg</p>
<p>og nattillæg for nattevagter. Det er vel dokumenteret at det ikke er sundt at arbejde om natten.</p>
<p>'- Ønsker at grundlønnen, som er pensionsgivende, hæves til et niveau som svarer til lignende uddannelses længder fx lærerne.</p>
<p>- sikre at arbejdsgiver ikke kan omlægge en dagvagtstilling til andre vagtlag eller andre steder.</p>
<p>Større arbejdsgiver indbetalt pensionsordning</p>
<p>Mere %vis stigning af tillæg aften nat weekenden</p>
<p>Pensionsforbedringer, også er ulemper.</p>
<p>Pensionsforbedringer</p>



<p>Pensions procentsatsen skal være ens i regioner, stat og kommune - og på niveau med pædagoger og lærere.</p>
<p>Mistet fredags tillæg skal gives hver gang man arbejder på en fredag - også stregdage.</p>
<p>Pensions procenten bør</p>
<p>Klart hæves</p>
<p>Pensionen skal op.</p> <p>Det er svært at kompetenceudvikle og højne fagligheden i kommunerne, når KL ikke ønsker at indgå et samarbejde, når der bliver lavet uddannelse, diplommoduler. KL skal på banen og se kompleksiteten i kommunerne. Alle (FOA og DSR) skal kompetenceudvikles for at kunne løfte fagligheden.</p>
<p>pensionen er alt for lav!</p>
<p>Pension når der udbetales OA og ekstratimer</p>
<p>Højere pension på genetillæg</p>
<p>Pension</p>
<p>Mere i pensionsbidrag!!</p> <p>Fokus på at vi er veluddannede mennesker og ikke bare er sæt hænder, som nemt erstattes af andre faggrupper. Fokus på</p> <p>Kompleksiteten på de forskellige afdelinger, en sygeplejerske kan ikke bare flyttes derhen hvor sygeplejersken mangler. Hun/han skal oplæres i det speciale som er på afdelingen.</p> <p>Og forventningen til OK24 - jeg forventer intet. Vi har meget, at kæmpe for, men vi har allerede tabt!</p> <p>Politikerne har besluttet, at vi bare er grådige</p>
<p>Med start 25 år på bagen syntes jeg erfaringen i en afd bør honoreres et eksempel kunne være , at der gives 1 procent i pension per 5 år man er i samme afdeling. der skal være en gulerod, for dem som vælger at blive i afdeling.</p>
<p>Jeg har et stort ønske om, at DRS arbejder for bedre vilkår i forhold til ret til "barnsyg". Hvis vi sammenligner os med Norge og Sverige står det virkelig skidt til. Og det er meget vanskeligt, at få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen med små børn.</p>
<p>Derudover ønsker jeg at vi arbejder for at få en bedre pensionsordning end den nuværende. Sammenlignet med skolelærerne kunne er vi dårligt stillet.</p>
<p>Jeg forventer at der lægges vægt på; - fastholdelse af medarbejdere.</p>
<p>- tilbage til ordenligt arbejdsvilkår</p>

<p>- at der tages hånd om de studerende og nyansatte.</p> <p>- og en rimelig pensionsalder</p>
Kvaliteten skal tilbage i Sygeplejefaget.
Forhøjelse af pension.
forhøje pension!!! vi skal arbejde så mange år alle sammen. pension er vigtigt og den er alt for lav lige nu
Da natarbejde, ifølge overbevisende studier, mindsker den gennemsnitlige livslængde, synes jeg man skulle have en ordning der giver mulighed for at gå på pension tidligere. Tiden skulle gives en til en = antallet nattevagter i ens karriere skulle give samme antal ekstra pensionsdage.
Bedre pension gennem hele arbejdslivet
Bedre pension
Bedre indplacering af masteruddannelser, f.eks. svarende til kandidatuddannelse.
Øget- og ens - honorering af specialuddannelser.
Øget pensionsbidrag.
At merarbejde giver samme pension som normtids arbejde
18% i pension til alle.
Betalte omsorgsdage til at tage sig af ældre slægtninge.
Kompensation for store bededag. Goder som børns sygedage, omsorgsdag, og 6 ferie uge skal udbetale/administreres af DSR og kun være tilgængeligt for medlemmer.
Hvis vi ikke sikre at det er økonomisk attraktivt at være sygeplejerske, og at der bliver tid til mere i livet end at være på arbejde, så går sundhedsvæsnet til grunde. Så det er vigtigt!!!!
Og netop fordi det er vigtigt, regner jeg ikke med at det kommer til ske. Heller ikke denne gang. Sådan er det med vores politiske arbejdsgivere.
Fastholdelsestillæg=at en sygeplejerske bliver honoreret efter kompetance
Fast tillæg for specialudd. Så vi kan rekruttere til det offentlige
Få nu styr på den indplacering efter tjenestemandreformen

### **Fritekstbesvarelser om et fleksibelt og holdbart arbejdsliv**

<p>weekend tillæg fra fredag kl 15 til mandag kl 7</p> <p>Master uddannelsen skal tillægges samme værdi som kandidat i for pension</p>
--

<p>Man skal ikke kunne gå ned i 10-års erfaringstillæg pga en masteruddannelse</p>
<p>Man skal beholde sine tillæg fra sine specialuddannelser også når man skifter arbejde. Kvalifikationstillæg fra en specialuddannelse skal ikke blive mindre bare fordi man får en specialuddannelse. mere.</p>
<p>Weekendvagt honoreres fra fredag kl 15. Højere pension</p>
<p>Weekendtillæg skal starte fredag kl. 17 eller som minimum når kl. slår 00:00 natten mellem fredag og lørdag.</p>
<p>Weekendtillæg skal påbegyndes kl. 1500 fredag og først slutte kl. 0700 mandag. Med den nye "vi løfter i flok" tiltag der er i RegionH, har man besluttet at weekendvagt for ambulatorie-sygeplejersker er fra FREDAG T.O.M. SØNDAG! At man opsparer 15 minutters afspadsering/time//nedskrivning af normtime i nattevagt. For mange er 24/12, 25/12, 31/12, 1/1, skærtorsdag, langfredag, inklusiv lø og sø i påskeugen, samt anden-påskedag, pinseweekend + 2 pinsedag og kristi himmelfart ret hellige, da mange andre holder fri. Når man skal arbejde én af disse dage, skal man udover det tillæg vi allerede får, få dobbelt op på afspadsering/nedskrivning af normtimer</p>
<p>Weekendtillæg skal gives fra fredag eftermiddag kl 17 til mandag morgen kl 06</p>
<p>Weekend tillæg fra fredag kl. 17 til mandag kl. 06</p>
<p>at vagttillægt også ganges med 1,5 ved overarbejde</p>
<p>Weekend og helligdagstillæg skal gælde i hele døgn, og ikke kun fra 8-24. Som det er i dag bliver man " snydt " når man har natarbejde.</p>
<p>Vigtigt med øget fokus på trivsel samt fokus på godt psykisk arbejdsmiljø</p>
<p>Vigtigt ikke at blive presset til at skulle tage vagter på sengeafdeling, når man er ansat i et ambulatorium. God seniorpolitik</p>
<p>Vigtigt at en krone tjent får samme pension. Ulempe kroner får 10 % mindre pension. Alternativt er det vigtigt at formulere at det er en ret at vælge afspadsering fremfor udbetaling. Som det er nu på Nordsjællands Hospital kan fuldtids ansatte ikke få ulempe tillæg til afspadsering.</p>
<p>Tidligere var der beskyttelse på hvor mange weekender der kunne planlægges med. H is der blev planlagt flere fik man honorering for dette Nu er det en blanco check til arbejdsgiver . De kan i princippet planlægge dig til op mod 52 weekender på et år. Kan vi få denne beskyttelse ind i ok igen?</p>
<p>I Norge er der nedsat norm for 3 holds skift kan vi skele til vores nordiske naboer?</p>
<p>Kan vi få indført omsorgsdage uden at det er til børn. Vi der er seniorer bruger meget tid på at gå til div undersøgelser med forældre kæledyr børnebørn mm.</p>
<p>I det hele taget vigtigt at italesætte arbejdstidsaftalen mere under ok</p>
<p>Øget pension.</p>
<p>Flere omsorgsdage og flere seniordage.</p>
<p>Vagttillæg skal forhandles fra fredag kl 15 til mandag kl 06</p>

Der skal være krav om faglig sparring og refleksion. Der skal sættes penge af til at den enkelte kan udvikle og dygtiggøre sig igennem undervisning og Kursuser. Pengene skal følge den enkelte og ikke lægges i en afdelingspulje hvor kun nogen får gevinst af dem.

Hvis man har været fastansat i en afdeling i ex 15 år skal man stige et kompetencetrin (fastholdelse og anerkendelse for stabilitet og ekspertise)

Vagtbelastede ansatte skal kun arbejde 34 timer men kompenseres for 37.

Hvis man tager en dobbeltvagt i afdelingen skal afdelingen have mad billetter, så man ikke selv skal betale for et måltid i dyre domme.

Vagtværelser skal ligge inden for max 200 m fra operationsgang og ikke med etage foreskelle, hvis man er på tilkald til akutte sectioner. Dette er et ønske fordi vi måtte kæmpe med direktionen om at få vagtværelser tæt på operationsgangen på Herlev da man laver nybyg. Alle operations og anæstesisygeplejersker fik de vagtværelser der lå længst væk fra operationsgangen og hospitalet i det hele taget.

Man skal kende sin vagtplan min 8 uger ud i fremtiden.

Man må max arbejde hver 3 weekend.

Overarbejde skal udløse 100%

Så gerne at der blev forhandlet lørdagstillæg til nattevagten!

Det er usselt at man snydes for dette tillæg når man har nattevagt i weekenden.

Nu pålægges ambulante sygeplejersker i psykiatrien at skulle arbejde hver 6 weekend på sengeafsnit

Dette er der ingen sygeplejersker der har sagt ja til

Tvang forsøges nedbragt blandt patienter, men trykkes ned over sygeplejerskerne

Rovdrift og dårligere arbejdsvilkår fortsætter

I sidste ende er det patienterne det går ud over

Dette er en generel forringelse af psykiatrien

Nattevagter skal tælle for mere i normregnskabet fx 1 times nattevagt honoreres med 1 t og 15 min så det giver mere frihed at gå i nattevagter.

Weekend tillæg for arbejde HELE weekenden dvs tillæg fra fredag aften kl 18 til mandag morgen kl 07!

Man skal have weekend tillæg fra aftenvagtens begyndelse til nattevagtens slut mandag morgen.

En generel forbedring af rådighedsvagternes honorering.

Højere honorering for inddraget fritid.

Optjening af ekstra normtimer, i nattevagt, så man har mulighed for bedre restitution. eks. tælles ekstra 15-20 min pr. time

Krav til OK24

Weekend tillæg bør starte fredag kl. 18 og fortsætte til mandag kl. 06

Jeg mener at det tydeligt skal adresseres, at det er helt og aldeles uacceptabelt, at man som sygeplejerske skal tvinges til at tage minimum 18 vagter om året i weekender og på helligdage, på afsnit som man ikke arbejder på. Jeg har nøje igennem hele mit arbejdsliv, selv valgt arbejde og arbejdsplads efter interesse og kompetence. Denne beslutning/forslag er så indgribende i min autonomi, at jeg ikke kan se mig selv fortsætte i faget i Region H. hvis det besluttes.

Jeg håber at aftenvagts og nattevagts tillægget starter og slutter med vagten og weekend tillægget fra fredag kl 15 og slutter mandag kl 7. Da det andet ikke er rimeligt

Jeg er 60 år, har arbejdet 29 år med skiftende vagter inkl. weekend og helligdage. Har de seneste 8 år arbejdet i ambulatorium. Hvis jeg i 2024 bliver tvunget til at arbejde weekend og 3-holdsskift bliver jeg nødt til at gå ud af sygeplejefaget - har taget min del af vagtarbejde og det var ok dengang, men magter det ikke længere

Ingen prioritering af vagtillæg

Væk med tilbagefaldsmodellen for FEA

Tillæg for alle ændringer i vagtplanen med mindre end 4 ugers varsel

Kende vagtplan - i det mindste weekends- med længere frist end 4 uger.

Højere ulempe tillæg især i weekender, jul, nytår og påske
Højere genetillæg for aften-, nat-, weekend- og helligdagsarbejde
Få afskaffet weekend vagt for personale i vagtfri stilling. Patientsikkerheden er udsat!
<p>Det sværeste i øjeblikket er mangel på kompetente kollegaer. For alle opgaver ender ellers hos sygeplejerske. Eks sygdom /ferie for en medicin ansvarlig dækkes ikke med en der kan give medicin. Vi ender derfor med at skulle tælle og evt give medicin for et meget stort antal bb . Dette samtidig med at måner ansvarshavende og ofte ringes op.</p> <p>Jeg er stoppet i dagvagt weekend og Tag et en ren nattevagt stilling simpelthen fordi jeg ikke kan acceptere at skulle arbejde med medicin samtidig med opkald inderlige borgere og samtidig med at man skal ringe rundt og dække sygdom. Og jeg har mere end 30 års erfaringer. De yngre kolleger stopper da også på stribe</p> <p>Virkelig kritisk.</p> <p>På plejecenter med speciale afdelinger med de sværeste borgere er en stor del ufaglærte eller hjælpere hvilket så absolut kan ses på plejen</p> <p>Det er meget utilfredsstillende at sygeplejersker i ambulatorie funktioner og lign. er pålagt af regionen at skulle gå i fast weekend vagt på sengeafsnit hver 6. weekend.</p> <p>Der er stor forskel på normeringer til medicinske og ortopædkirurgiske afdelinger ift eks hjerteafdelinger. At hæve de lave normeringer, så der er fastansat personale til at dække vagter 24/7, vil gi mega løft i arbejdsmiljø. Deltidsansatte giver flere personer til at dække weekender.</p> <p>Bedre ulempebetaling samt weekend betaling fra fredag eftermiddag til mandag morgen. Desuden skal betaling til gravide svare til normalen, specielt. for de kolleger der arbejder i rådighedsvagt.</p> <p>At vi ikke skal påtvinges weekend, helligdage, nat og aften arbejde. For ellers forlader Er overvejsen virkelig stor om jeg helt faget, og får en helt anden uddannelse.</p> <p>At i får ændret på at aften, nat og weekender timer ikke bør tælle for 1 normtime, men at 1 times natarbejde feks tæller for 2 normtimer og aften 1,5.</p> <p>At der også kigge på genetillæg. F.eks når man har weekend nattevagter hedder det fredag indtil lørdag morgen kl 6 og lørdag indtil søndag morgen kl 6, men søndag slutter midnat og kører ikke videre som de andre dage. Synes at man snydes for søndagstillæg.</p> <p>At der arbejdes på at sygeplejersker ansat i ambulatorier, endeskopiafsnit etc ikke skal i sengeafsnit hver 6. weekend, medmindre den enkelte sygeplejerske ønsker det</p> <p>Ansvarshavende sygeplejersker, skal have tillæg hvor det kan ses at man har ansvaret når alt andet ledelse er taget fra afdelingen, i aften, natte, weekend og helligdage. Enten et stort fast kompetence tillæg eller et stort tillæg pr vagt. Det skal være attraktivt at have ansvaret, da det ikke altid er sjovt at skulle kalde kollegaer ind ved sygdom i weekender.</p> <p>Mere fokus og tillæg til de opgaver vi varetager fra andre faggrupper i hverdagen. Når vi lige pludseligt skal kunne varetage lægernes, bioanalytikerne opgaver fordi de ikke har personale til det.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Bedre tillæg. Weekend tillæg burde starte fredag kl 16 og først slutte mandag kl 6. For folk der ikke arbejder i weekenden, starter weekenden jo kl 16, så burde vi få tillæg derfra</li> <li>•Fare tillæg. Vi arbejder med patienter i isolation og udsætter os selv for fare, men bliver ikke kompenseret for det</li> <li>•Hvis man har aften- og nattevagter, burde man kun arbejde 32 timer/uge, men blive kompenseret for 37 t/uge. Ligesom i Norge</li> </ul>

<p>'- Weekendtillæg fra fredag kl. 15 til mandag kl. 06!</p> <p>- Aftenvagttillæg fra kl. 15</p>
<p>'- Mere efteruddannelse og kurser i psykiatrien (og i øvrige specialer)</p> <p>- Flere kvalificerer hænder for at løfte opgaverne</p> <p>- Ambulante sygeplejersker skal ikke tvinges i weekend vagter</p> <p>- Selv kunne disponere over vores afspadseringsdage</p>
<p>Ønsker at 2 hold skift bliver indført eller faste rul, faste nattevagter som man havde i 90'erne. De unge SPL stopper da de ikke kan holde til 3 hold skift selv om de er unge. Er selv 66 snart og har fået beholde mit faste rul i AV. Det havde ikke været muligt for mig at ha et spænende arbejde hvis jeg ikke havde denne ordning. Kan ikke holde till 3 skift. Faste NV fungerer udmærket på vores kardiologiske afdeling da de kan sit job, trives med arbejdstiden og det giver job tilfredsstillelse og mindre sygfravær. Win Win.</p>
<p>Varslingsperioder ift væsentlige ændringer i arbejdstidstilrettelæggelsen, fex "fælles om vagtarbejdet"</p>
<p>Vagttillæg i ferier og barsel til os der arbejder i døgnvagter med tilkald fra hjemmet</p>
<p>Utrygheden i at være sygeplejerske i fremtiden bl.a. pga forslag om tvang til at gå i vagter i region hovedstaden, ændret ansættelsested, istedet for afdeling, hospital, så er man ansat i region. Så man teoretisk kan rykkes med som det nu passer regionen.</p>
<p>Under vagtplanlægning. På nuværende tidspunkt kan vi kun være sikre på vores vagtskema 4 uger frem. Det giver arbejdspladsen unødigt indflydelse og magt over fritid. Det er stressende.</p>
<p>Tvunget vagtarbejde skal væk, tvang er ikke vejen frem!</p>
<p>Større Ulempe tillæg ved vagter</p>
<p>Stop alt FEA.</p>
<p>Det er stadig dårligt at man skal være heldig at få en FEA vagt og det er de få der nyder godt af dem</p>
<p>Opmærksomhed på det mulige katastrofale udfald af "sammen om vagtbyrden".</p>
<p>Der er behov for respekt omkring de erfarne sygeplejersker og deres kompetencer og prioriteringer.</p>
<p>Operationsområdet er blevet forbigået i 20 år.</p> <p>Operationssygeplejerske har ikke status som speciale sygeplejerske og skal uddanne sig gratis fritiden. De får efter endt uddannelse ikke et tillæg for at være operationssygeplejerske eller et eksamensbevis men kan bruge i udlandet.</p>
<p>Tilkalde døgnvagter er kun arbejdsgiverens fordel og føles unfair og forældet.</p>
<p>NEJ til fælles om vagtdækning. Som ansat i ambulatorie vil jeg IKKE tvinges i vagter.</p>
<p>Nedsat normtid ved vagtarbejde som i fx Dansk metals OK</p>
<p>Kommentar til vagtplanlægning/fleksibilitet - arbejder i vagtfri (endnu) ambulatorium, så egentlig umuligt at prioritere mellem de givne muligheder.</p>
<p>Når det er sagt: Jeg har valgt at arbejde vagtfri i et ambulatorium, MIN beslutning, må overveje at forlade faget, hvis ikke det respekteres.</p>
<p>Kliniske vejledere skal have mulighed for at stige i tillæg alt efter deres anciennitet og andel af studerende pr. Vejleder. Det er demotiverende at nogle afdelinger har én vejleder til 5 studerende, mens andre har flere vejledere til 5 studerende. Og alle vejledere får samme tillæg</p>

pga de er på samme hospital og tillægget er lokalt bestemt.

Derudover skal der laves en standardisering af hvor meget tid de kliniske vejledere MINIMUM skal have til at forberede sig, rette opgaver osv. da dette varierer enormt meget fra afd. til afd. og skaber stor mistrivsel hos vejledere og dette går ud over de studerendes læring og uddannelse samt rekruttering på længere sigt. Det er simpelthen ikke i orden hvordan nogle afdelinger behandler den uddannelsesmæssige del af arbejdet, og det er meget svært at have denne dobbeltfunktion både som vejleder og sygeplejerske der skal gå i vagter.

Jeg ved ikke om det er det rigtige sted, men når man indgår i vagtarbejde og bliver tildelt rollen som ansvarshavende, så bliver man ikke respekteret og værdsat for det arbejde der ligger i det. På nuværende får man 60 kr for denne opgave for en hel vagt, hvor man også skal huske at skat skal ind over.

Jeg synes, medarbejderudviklingssamtalerne er til grin, for der er ikke tid og ressourcer til at gennemføre, det man aftaler. Sidste år blev det f.eks. til MUS aftalt, at jeg skulle have forflytningsundervisning, hvilket jeg i forvejen havde efterspurgt i 2 år. Jeg har endnu ikke fået det. Det blev også aftalt, at jeg skulle undervises i at samle og håndtere et sug - min leder var meget kæphøj, og mente det kunne hun lige lære mig - det er jeg endnu ikke blevet vist. Til trods for at lægerne ikke var tilfredse med, at vi ikke havde styr på det i akutsituationer, og vores leder i et nyhedsbrev havde pointeret vigtigheden i at vi havde styr på det. Nu står jeg, og skal snart til ny MUS - men jeg ser ikke pointen.

Der er også for lidt fokus på at gøre det muligt for aftenvagter at få samme undervisning som dagvagterne får, eller blot at alle får den samme undervisning. Jeg har i seks år gjort opmærksom på denne problematik i min afdeling, men der er ikke noget, der ændrer sig. Jeg er en der kommer med løsningsforslag, men de bliver bare negligeret og sat ned på, og så kører man videre så man hele tiden har gjort. Det er de få heldige, der får den undervisning, der er planlagt, og dem der ikke kommer til undervisningen enten fordi de har fri eller er i aftenvagt, eller ikke kan nå til den, fordi man stadig har patienter, når undervisningen begynder, får bare ikke del i det, der blev undervist i - heller ikke via nyhedsbrev eller lignende. Faktisk ved man knap nok, at der er planlagt undervisning, før man tilfældigt ser en ophængt seddel om al den undervisning der været.

Leder og klinisk sygeplejespecialist ser det dog som en succes, at de får planlagt de her undervisningsseancer i forlængelse af en dagvagt, men går desværre ikke op i hvem og hvor mange, der kommer til de forskellige undervisningsseancer.

Min leder talte på et tidspunkt om at undervisningen skulle være mødepligt dit og at man ville blive noteret så hun vidste hvem der har været til undervisningen og hvem der mangler den, men det blev skrinlagt næsten før end det blev påbegyndt. Der er simpelthen ikke ressourcer til at lederen kan eller vil skrive prioritere at alle får den samme undervisning og dermed er mødepligt det og at der er helt styr på hvem der mangler og få de forskellige undervisninger. Jeg mener jo, at en gruppe skal tages ud af vagtplanlægningen for at komme på undervisningsdage, og så skal man få det planlagt for alle medarbejdere. Det har jeg også foreslår, men det negligeres. Jeg synes, det er noget rod og uretfærdigt, at nogen får undervisning, og andre ikke får det. Det stiller os ikke lige.

Så der skal være nogle helt andre regler i forhold til undervisning og kompetenceudvikling, så alle på en afdeling får samme undervisning, og ikke er en del af plejen, når der er undervisning.

Det gælder også når der er tale om HLR, Forflytningsundervisning og supervision.

Det går ikke, at en del af personalet går fra til de ting, og så skal de andre kolleger pludselig



udføre deres kollegas arbejde, samtidig med at de skal udføre deres eget. Det medfører stress og dårligt arbejdsmiljø. Dette har jeg også mange gange gennem årene sagt til vores leder, men det er som om man ikke vil forstå problemet i, at man sender halvdelen af dagens plejegruppe til undervisning, og så skal de resterende have dobbelt så meget at lave. Man kan ikke planlægge ud fra, at det måske bliver en rolig dag. Ligeledes kan man heller ikke lade det være op til den enkelte, hvorvidt man vil gå til forflytningsundervisning eller ej i løbet af vagten, når nu man har afsat tid til at to forflytningsvejledere har forberedt undervisning og står klar til at undervise. Igen er det nødt til at være mødepligtigt, og man er nødt til at planlægge, at personalet der skal til forflytning ikke er i plejen. Det duer ikke, at man f.eks. har en uge, hvor der er sporadisk forflytningsundervisning Uden nærmere planlægning i forhold til hvem der går til det hvornår, og så tro at nu har alle fået fra flygningsundervisning, for det har alle ikke, og det vil de heller ikke har fået, om det så har kørt i 2, 3 eller 4 uger.

Konkret planlægning, hvor personalet ikke er planlagt til plejen, og planlægning så alle får undervisningen, det er der nødt til og blive sat fokus på, og sætte ressourcer af til.

Det er også en stor del af arbejdsglæden, stressniveauet og arbejdsmiljøet.

Jeg har store bekymringer i forhold til mangel på sygeplejersker og tvungne vagter for amb. sygeplejersker.

Jeg har forventning til en meget mere fleksibel arbejdstidsaftale, så man selv kan bestemme, hvordan sine vagter/rådighedsvagter skal se ud. Fx så arbejdsgiver og medarbejdere i en lokalafdeling selv kan fastsætte antal timer i en rådighedsvagt, som passer til ens arbejdsdag. Så man ikke skal arbejde dobbelt op "bare fordi" man så overholder overenskomsten. Der skal være plads til meget mere individualitet og fleksibilitet og indgåelse af LOKALAFDELINGER på hver arbejdsplads.

Jeg forventer at DSR tager alvorligt, at regeringen går ind og påvirker vores ansættelsesvilkår i forhold til fælles om vagtbyrden. Det har altid været sådan at flest sygeplejersker arbejder i vagter og færre er i vagtfri stillinger. Det er der en grund til. Det er ikke den enkelte sygeplejerskes opgave at rette op på at vagtbyrden er for stor i sengeafsnit. Det er en konsekvens af mangel på sygeplejersker og en konsekvens af at arbejdsforholdene ikke er til at arbejde under. Sygeplejersker flygter fra faget af mange grunde. Og det at flytte ambulante ind i vagter vil ikke gøre vilkårene bedre, tværtimod er det med til at flere vil flygte fra faget og det er som at tisse i bukserne for at holde sig varm. Jeg ønsker at I have fokus på at sygeplejersker ikke er brikker som kan flyttes rundt og at det handler om kompetencer. Og selvom de er ude og tale kompetence kurser inden opstart, så er det ikke nok at være på kursus, når man skal varetage et arbejde i en anden afdeling.

Ingen strejke!

ideen om at skulle tvinges i vagter, når man, meget bevidst, har valgt en stilling uden vagter. Erfarne og specialister vil søge væk.

Højere ulempe! Her mener spec nattevagter, som vi ved kan være sygdomsfremkaldende!!!  
Hvad med det ambulante område.

Det er ikke kun personale i vagtværnene stillinger som oplever et stort arbejdspress

Forventer bedre normering -flere sygepl. i sengeafd. til at spare med og deles om vagterne.

Personaler fra ambulatorier m.m. skal ikke dække vagter i sengeafsnit hvor de ikke har deres daglige gang og dermed ikke er fortrolig med div. rutiner, arb.gange.

Man leverer dårlig kvalitet og dermed nedsat faglig stolthed/ingen arbejdsglæde.

<p>Flere om at dække vagter, da de med tiden er blevet ufattelige hårde. De nyuddannede brækker nakken og der er mange vikarer til overpris. Det går ud over patientplejen på sengeafdelinger. Det skal tages meget alvorligt, for det går kun den forkerte vej.</p>
<p>En fuldtidsstilling i skiftende vagter bør ikke være 37 timer, bør være mindre 35,5 timer som mange andre steder</p>
<p>Efter et langt arbejdsliv som sygeplejerske i skiftende vagter håber jeg det bliver muligt at gå fri af vagter, nu hvor jeg endelig er landet i en vagtfri specilistfunktion i et ambulatorie</p>
<p>Håber DSR vil sætte alt ind på at fastholde sygeplejersker i klinikken. Fastholde de unge. Lyt til Jes Søgaard</p>
<p>Efter 30 år som sygepl har den tvungne vagt dækning betydet at jeg måske forlader faget. Ked af det Jeg tænker derfor fastholdelse generelt er en nøgle til at systemet ikke styrtbløder sygeplejersker</p>
<p>Det burde ikke være tilladt at gå fra nattevagt mandag morgen og så møde i dagvagt igen næste morgen, altså tirsdag. Her må der gerne sættes ind fra DSR's side!</p>
<p>Der med tvungne vagter for ambulatorie spl. fylder alt for mig. Jeg har besluttet, at forlade faget, hvis det bliver stemt igennem. Jeg kan ikke se mig selv i øjnene, hvis jeg går med til tvang for ansatte.</p>
<p>Der bør generelt ses på normeringer på specielt de medicinske afdelinger. De har i den tid, jeg har været sygeplejerske, - 36 år, altid været under normeret!. Hvis der er flere på arbejde, er der også flere til at deles om arbejdet og vagterne.</p>
<p>Stort arbejdspress øger risikoen for udbrændthed og stress, flugt fra faget.</p>
<p>At vores ansættelsesforhold i regionen ændres så vi i ambulatorierne ikke kan tvinges til at tage vagter på sengeafsnittene eller arbejde i blandede vagter.</p>
<p>At vagter tæller mere i normtid uden træk i vagtillæg</p>
<p>At tvang ifht at deltage i vagt arbejde når man arbejder i ambulatorie</p>
<p>Ikke er en løsning på bedring af arbejdsmiljø. Ikke en løsning på at gøre sygeplejefaglet attraktivt</p>
<p>Tværtimod vi bliver mere og mere frustrerede og vrede og søger væk fra faget</p>
<p>Hvis man vil fast holde ældre erfarne sygeplejersker så skal det være bedre vilkår end ændret ansættelses vilkår til dårligere vilkår med vagtdækning i fremmed afdeling væk fra ens daglige kompetencer. Man sender jo ikke en smed ind for at dække bageren!!!</p>
<p>Det er et problem som skal løses</p>
<p>Ikke flere syltekrukker i form af kommissioner som sjovt nok kommer frem til det politikerne gerne vil have!!!!</p>
<p>At man som ambulatoriesygeplejerske ikke kan tvinges i vagtdeltagelsen på andre afsnit</p>
<p>At man ikke bliver tvunget til st arbejde steder man ikke selv har valgt - fx at ambulatorie-ansatte tvinges til vagtarbejde i sengeafsnit.</p>
<p>At DSR GÅR IND I " sammen om vagtarbejdet"</p>
<p>Som sygeplejerske der har valgt ambulante arbejde, grundet fysiske udfordringer føler jeg mig tvunget til at søge arbejde uden for regionerne eller helt stoppe med at være sygeplejerske.</p>
<p>At det ikke bliver muligt at tvinge medarbejdere på fx ambulatorier til at skulle hjælpe til på døgn afsnit med ulempevagterne.</p>
<p>At der bliver arbejdet på at ældre sygeplejersker, bliver tilgodeset. På min arbejdsplads er det kun unge sygeplejersker, der har mulighed for faglig udvikling og bliver tilgodeset angående vagtbyrde</p>

Sygeplejerske er ikke brikker man kan bare flytte rundt.
Stop med at flytte os rundt som ludobrikker, ingen tvangsarbejde.
At vi ikke bliver brugt som skakbrikker og bare bliver flyttet rundt som det passer direktionen. Samt at direktionen har respekt og forståelse for vores høje specialisering, hvilket gør at en sygeplejerske ikke bare er en sygeplejerske der kan rykkes rundt som det passer dem!
Bedre vilkår er meget nødvendigt. Man føler sig som en brik der bare kan rykkes rundt på, fyldes på når andre faggrupper mangler og behandles som om arbejdsgiver gør en en tjeneste at man er ansat. Meget bekymrende udvikling
Bedre normeringer og arbejdsvilkår
Mindre til vikarer=flere faste kollegaer
Bedre arbejdsvilkår,
Bedre arbejdsvilkår er det allervigtigste for mig. Uden gode arbejdsforhold får vi ikke flere kollegaer. Og så skal den snak med at der mangler varme hænder stoppe. Der mangler ikke hænder, der mangle kompetent personale, det er mere end et sæt hænder. Der er masser af hænder i sundhedsvæsenet, men dem med uddannelse er bedst kvalificeret og kan bedst varetage opgaverne.
At det er med fokus på basissygeplejerskens vilkår. I alt for mange år har ovenkomsten haft fokus på ledere, specialister og specialuddannet sygeplejersker, men det er basissygeplejersken som trækker det tungeste læs
Vigtigt at arbejdsforholdene gør at kollegerne har lyst og mulighed for at blive i faglige mange år
Som klinisk sygeplejespecialist ikke at skulle mere i plejen (har 20%) - jeg kan ikke nå mine arbejdsopgaver og projekter
Respekt for mit valg af arbejdstider.
Jeg foreslår at vi kæmper for det jeg kalder stjernerdag (omsorgsdag). Den enkelte kan så bruge fridagen(e) på sig selv, sin børn, sine forældre eller hvad der nu fylder for den enkelte og man har brug for, for at få et godt, sundt og langt arbejdsliv
I skal sætte fokus på hvor stor forskel der er på sygeplejerskernes arbejdsopgaver fra afdeling til afdeling, fra afdeling til ambulatorie, fra Region til kommune og fra offentlig til privat osv. Vi er jo ikke buschauffører der bare kan skifte til en ny busrute for at få arbejdstidsplan en til at gå op.
Det er jo ikke jer der bestemmer de dårlige normeringer, og regionernes latterlige økonomi; men meget mere arbejdsglæde og større fastholdelse, hvis man havde flere kolleger.
Arbejdsgiver presser medarbejder på deres samvittighed for at løfte arbejdsbyrde internt.
Arbejder på en arbejdsplads uden TR
TR / FTR har sagt op i protest mod øverste ledelse og dennes metoder . Ingen andre af os har mod på TR funktionen grundet lederes tilgang til ledelse.
Hvordan skabes muligheder for løsninger i sådan en situation? Hvordan øges synligheden fra DSR på arbejdspladsen når i gen vil være TR ? Kan man øge mulighederne for dette ?
Jeg kunne godt ønske mig at man fik lørdagstillæg hele lørdagen - altså fra kl. 00 til 24 og ikke kun fra kl. 6 til 24.
Søndagen og helligdage er der jo tillæg fra 00 til 24.
Drop lokalaftaler om at hviletiden 2 gange om måneden må nedsættes fra 11 til 8 timer.
Det ville være dejligt hvis alle fik omsorgsdag, så man kan bruge dem til at tage med forældre eller ægtefælle på sygehuset eller til lægen, uden at bruge afspadsering eller feriedage.

At ulempe tillæg bliver større og det bedre kan betale sig at arbejde 37 timer. Sengeafdelinger med døgn bemanning bør tilgodeses
Tilstrækkelige normeringer og kompetencer på det enkelte afsnit i forhold til de øgede patienter med multisygdomme og komplekse problemstillinger.
Minimumsnormering. Normering passer til antal patienter og kompleksitet. Ændre så vi har fri grundlovsdag istedet for 1. Maj da det giver mere mening når resten af Danmark har lukket ellers fri begge dage.
fokus på vores fag. Det føles til tider som om der mangler viden ift vores opgaver. Opnormering, da tid er en mangel varer.
Vi har brug for flere hænder, så alt skal sættes ind på at gøre det attraktivt at arbejde som spl. lgen.
Valgfrihed mellem afspadsering og udbetaling.
Ønsker også at der ved vagter på helligdage bliver bedre lønnet.
Vi har ikke fea vagter, men at alle ekstra vagter, lænnes bedre (fx som en FEA vagt)
At hvis der bliver pålagt vagt gives der en god honorar herfor, vi tager allesammen ekstra vagter for at hjælpe vores afdeling men vi kan ikke forhandle om mere i løn, og hvis vi bliver pålagt bliver vi ikke honoreret for en ekstra vagt og derved er det svært at se alle de ekstra vagter vi faktisk tager på vores afd.
Tillæg for at arbejde i sengeafsnit.
Omsorgsdage til alle.
Aftaler om kun at arbejde i to- hold skift
Nytænkning af ansættelsesforhold for fastholdelse af medarbejderen. Ønsker ikke at kunne blive pålagt at arbejde tværs matrikler!
Nej til delestillinger
Måske man kunne overveje maksimum norninger dvs loft over hvor mange patienter en enkelt sygeplejerske må have
Jeg har en forventning om at der bliver stoppet med at benytte tvang så man kan passe det arbejde som man faktisk er ansat til! Og gå på arbejde med ro i sindet.

### Fritekstbesvarelser om kompetenceudvikling

Fast antal dage pr.år til uddannelse/udvikling/fagligt opdatering, som lægerne har.
Hvis de ikke gives skal arbejdsgiver betale en bod.
Betaling for kurser/udvikling og ikke interesselimer.

### Fritekstbesvarelser om øvrige

<p>Skemaer her favner ikke rigtigt os der arbejde som sygepleje specialister og post doc forskere : (</p> <p>Jeg forsvarede en PhD I 2016 på KU men fordi jeg havde en master of Public Health før min PhD og ikke en kandidat har man taget min akademiske pensionsprocent fra mig - det er dybt frustrerende og opleves som manglende anerkendelse - vil I tage den problematik med videre?</p>
<p>Arbejder på en arbejdsplads uden TR</p> <p>TR / FTR har sagt op i protest mod øverste ledelse og dennes metoder . Ingen andre af os har mod på TR funktionen grundet lederes tilgang til ledelse.</p> <p>Hvordan skabes muligheder for løsninger i sådan en situation? Hvordan øges synligheden fra DSR på arbejdspladsen når i gen vil være TR ? Kan man øge mulighederne for dette ?</p>
<p>Ønsker at 6. Ferie uge kan opspares over fx. 6-8 år og afholdes som en Lang orlov på 6-8 uger</p>
<p>Sundhedsplejersker er på SU under uddannelse, dette indhentes ikke ved efterfølgende ansættelse på trods af tillæg, ikke rimeligt</p>
<p>Større og bedre dækning ved tab af erhvervsevne. Sygeplejersker er ret dårligt stillede, fx ved ansøgning om boliglån, hvor bankerne kræver meget</p>
<p>Strategi for fastholdelse</p>
<p>Som akademiker med PHD og på AC overenskomst, er der svært at svare på dette spørgeskema.</p>
<p>Selv betale for frokost så frokost bliver en ret</p>
<p>Retten til at være på deltid.</p>
<p>Rekruttering og fastholdelse</p> <p>Positiv tilgang</p> <p>Tal faget op</p> <p>DSR tag ansvar; politikerne ved ikke hvad der foregår på et sygehus. Inddrag os ansatte.</p>
<p>Rekruttering af personale</p>
<p>Mere synlig og aktiv i politisk debat. Få nedlagt tjenestemandens reformen, der går fratager sygepl. en egentlig strejke ret</p> <p>Jeg ville ønske at min kreds ville stoppe med at poste titusindvis af medlemmernes penge i Indre Mission hver måned (leje af Bethesda). Man kan ikke råbe op om ligestilling når man samtidigt aktivt støtter kampen mod fri abort og kvinders ret til at tale i forsamlinger. Jeg forstår at nogle ældre ledende medlemmer handler ud fra deres religiøse orientering, men hvis de vil støtte den yderste religiøse højrefløj bør det være for egen lomme, ikke medlemmernes.</p>
<p>Ikke i mit navn, røvhuller.</p>
<p>Jeg synes man skal bemærke at nogle afdelinger fungerer rigtig godt og andre dårligt. Der ligger et kæmpe ansvar hos ledelsen om medarbejdere er glade for deres arbejde eller ej. Jeg synes det skal have konsekvenser for afdelingslederen, hvis medarbejdere ofte er syge, har stress eller der er stor udskiftning i personalegruppen. Eller man skal sende en person ind som kan analysere problemerne. Det var bare lige en tanke, som sikkert har meget lidt med OK24 at gøre ;-)</p>
<p>Jeg synes det vil være MEGET passende at vi får en sundhedsforsikring. Jeg tror det i sidste ende vil være en fordel for regionerne, da vi vil komme hurtigere tilbage efter sygdom. Vi vil desuden få tilskud til arbejdsrelaterede skader; stress, bevægeapparatet mv</p>

Jeg håber, at DSR snart smider fløjlshandsker og tydeliggør hvad en sygeplejerske laver og hvilket ansvar vi har samt hvor mange lægeopgaver der gennem årene er pålagt sygeplejersker. Og ny formand der kan være tydeligere og kampberedt.
Jeg har en forventning om en langt større gennemslagskraft fra DSR's side og en samlet strategi fagforeningerne imellem, så vi står stærkt sammen.
Jeg forventer en større kampgejst fra DSR' side; da jeg helt ærligt mener at den har haltet en del siden vi strejkede??
Jeg arbejder i psykiatrien og der mangler sikkerhed for både patienter og personale. Der er lige nu er der en overfokusering på afskaffelse af bæltet , men samtidigt skal vi så udsætte patienterne for langvarige fastholdelser med alt hvad det medfører. Ud over det er der mange som ikke kan medvirke til alarmsituationerne , da de er for små til at holde en stor mand. Der er også en del andre årsager som gør at man ikke er lige " fit".
Sikkerhed er derfor mit største ønske!
Ingen aftaler der udhuler det daglige fremmøde
Håber på fællesskab med andre faggrupper
Hvor er sundhedsplejersken henne ?
Hvis i foreslår endnu en strejke så er det en fallit erklæring ud over alle grænser, og jeg nægter at blive gjort til grin igen
Hvis det skulle komme til konflikt, at vi så holder ud til den bitre ende, koste hvad det koste vil og ikke bare stopper.
Husk sundhedsplejerskerne
Husk sundhedsplejerskerne
Garanti for sikker og tryk oplæring som ny sygeplejerske. Afhængig af specialet så minimum 8-12 ugers oplæring
Får vi snart en ny, mere forhandlingsdygtig og slagfærdig formand?
Fastholdelse af erfarende operationssygeplejersker
Fastholde specialer og specialist sygeplejersker
DSR hjælper med at bremse udviklingen med at et hjemmebesøg skal indeholde flere og flere screeninger og registrering af det samme i Novax uden der gives tid til at udføre arbejdet.
Vi skal have mere tid
Det skal være mere attraktivt for både sekundær, primær og i psykiatrien at ansætte fleksjobbere.
Der er ALT for lidt opmærksomhed i debatten på dårlig ledelse i sundhedsvæsenet!
At vi som en moderne organisation, tør at gå forrest med de idéer, som sikrer at fagbevægelsen overlever.
At sygeplejerskerne bliver mere anerkendt politisk
At Grete går af. Man kan ikke sende en aftale til afstemning og få nej til den TO gange og så stadig være formand. Det er for slapt.
AMIR tillægget skal være det samme som TR tillægget. Forskellen er skammelig stor!
DSR skal sørge for at alle tillidsvalgte sygeplejersker der stikker næsen frem på vegne af kolleger føler sig værdsat. Hvis en AMIR ikke hører under DSR, så kan man have en anden takst, det må være muligt og tilladt at DSR's egne tillidsvalgte, OGSÅ AMIR'er, får bare lidt ekstra ud af medlemskabet, og at dem der kører "på frihjul" ikke bare får nøjagtigt det samme.
Absolut intet

### Øvrige besvarelser om senior

<p>Vi har brug for de erfarne spl også ude på sengeafsnittene. Ellers bliver vi erstattet af ass.</p>
<p>Bedre - overenskomstfastsat seniorpolitik. Når politikerene, nu så gerne, vil have at vi bliver lidt længere!</p>
<p>Ledere m respekt for de kompetancer vi, som erfarne spl har/kommer med.</p>
<p>Synes i er alt for sent ude med seniorer, jeg og jeg ved mange kolleger planlægger allerede at gå på pension når vi er 62-64år. det til trods for at vores pension er så ringe. ingen incitement for at blive.</p>
<p>Seniorordningsforbedringer</p>
<p>Seniordage fra 57 års alderen, det er der man har brug for dem i forhold til forældre og børnebørn....</p>
<p>Senioraftaler</p>
<p>Senior politik. Øget fokus.</p>
<p>Fx. mulighed for at fritages for nattevagt over 60 år. Færre skift mellem vagttyper ec.</p>
<p>Senior ordning- mulighed for at gå ned i tid og forblive på arbejdsmarked. Ro på arbejdspladsen- ikke trusler om ændrede arbejdsforhold - weekend vagter omlægning af ens arbejdsdag hele tiden.</p>
<p>Senior ordning i region er for dårlig, vi bør få flere senior dage, samt ret til deltid med pensionskompensation. Sammenlignet med kommunerne er arbejdspresset mindst lige så højt, og vi får nærmest ingen ting. Kan ikke se de ældre holder til arbejdspresset de næste 8 år., og så forsvinder meget erfaring med dem</p>
<p>Ret til seniorordning med nedsat arbejdstid og faste fridage</p>
<p>Ret til barn syg, bedre senior ordning, større fleksibilitet i arbejdslivet og højere pension</p>
<p>Pensionsforbedringer.</p>
<p>Bedre forhold for seniorer, så man kan holde til at arbejde længere.</p>
<p>Omsorgsdage til alle og ikke kun til børnefamilierne.</p>
<p>Flere seniordage, hvis vi skal gøre os nogen forhåbninger om at seniorerne bliver længere på arbejdsmarkedet.</p>
<p>Omsorgsdage til alle , ikke kun børn og seniore</p>
<p>Weekend tillæg starter fredag kl 17, slutter mandag kl 06</p>
<p>Mulighed for at gå på senior ordning med f.eks. 2 arbejdsdage om ugen.</p>
<p>Motivation til at blive i faget i form af gode seniorordninger/goder.</p>
<p>Meget vigtigt at der tages godt hånd om nyuddannede så de fastholdes i faget.</p>
<p>Seniorpolitik vigtig for at holde på erfarne kolleger, så de kan/vil arbejde så længe som muligt.</p>
<p>Jeg synes der er behov for at få flere senior ordninger som basis sygeplejerske. Jeg tænker på ekstra fridage, fritagelse fx fra vagtdækning - herunder særlig nat og aftenvagter, og i det hele taget at arbejdsgiver er forpligtet til at tage hensyn til den "ældre del af personalegruppen" i forhold til opgaver m.m.</p>
<p>Jeg er ved at nå en alder, hvor jeg er optaget af en bedre senior politik.</p>

Helt uholdbart at man som sygeplejerske i en kommune ikke har flere seniordage når man er fyldt 60 år
Gode seniorordninger, så erfarne sygeplejersker kan holde til at arbejde.
Fordelagtige senioraftaler, hvis vi skal arbejde til vi bliver 70 +.
Eks gå ned i tid, men opretholde fuld pensionsindbetaling.
Forbedring af seniordag
Særdeles som nedsat arbejdstid betalt af arbejdsgiver til fastholdelse af seniore +65
Fokus på senior
Bedre pension
Fokus på pension
Større del af pensionen betalt af arbejdsgiver
Seniorpolitik så det opleves seriøst at man vil have seniorer
Se at det foregår en fastholdelses politik og værdsættelse af medarbejder med erfaring
Fokus på fastholdelse af seniorer, f.eks flere og hurtigere senior dage
Flere seniordage
Vigtigt da vi skal arbejde længere
Flere seniordage
Omsorgsdage til alle
Flere seniordage vi halter efter alle andre fag!!!!
Flere seniordage ??????
En bedre seniorordning. Forstår ikke hvorfor vi skal vente til vi bliver 60 år, når fx pædagoger starter som 58 årige
Efterhånden som pensionsalderen stiger, så tilsvarende flere seniordage og et krav om seniorordninger.
Bedre, tidligere seniorordning med seniordage
Bedre seniorordninger, hvis medarbejdere skal fastholdes ex mulighed for kun dagvagt, flere seniordage eller mulighed for nedsat arbejdstid med fuld kompensation for pension, når man er over 60. Skal ikke tvinges til deltagelse i vagtarbejde på en anden afdeling, end hvor man arbejdet dagligt.
Bedre pensionsordning
Bedre seniorordninger er vigtigt.
Bedre seniorordninger
Bedre seniorordninger
Bedre seniorordning.
Eks. Flere seniordage. Kolleger med andre overenskomster har betydeligt flere seniordage som også starter tidligere (før 60 år).
Ret til at gå ned i tid, i stedet for at gå på tidlig pension.
I det hele taget større flexibilitet i seniorlivet for at kunne blive på arbejdsmarkedet.



<p>Bedre senior politik mhp fastholdelse</p> <p>Større Mulighed for medindflydelse</p> <p>Både vagtplan og arbejdsopgaver</p>
<p>Bedre pensionsindbetaling, bedre forhold for seniorer som vi forhåbentlig skal beholde længe</p>
<p>Bedre muligheder for seniorer i hverdagen, og så at en seniordag er en hel dag uanset ansættelsesbrøk, da især aften/nattevagter ikke får hele 4 dage men det antal timer brøker foreskriver men der arbejdes 8 timer i vagten så det passer ikke sammen.</p>
<p>Bedre arbejdsmiljø for seniorer</p>
<p>At det er muligt at få senior dage tidligere, samt flere end der er nu. Jeg arbejder sammen med flere faggruppe, bl.a pædagoger, socialrådgiver samt medlemmer af Foa og de har alle bedre senior ordning end sygepljerskene.</p>
<p>At der bliver en fleksibelt senior aftalte. At det kan betale sig at arbejde selv om man er seniore</p>
<p>10 års erfaring tillæg i Kommunerne er markant lavere end i regionerne. Tillægget burde være det samme.</p> <p>Flere seniordage ønskes og allerede fra man er 58 som i SL fx.</p> <p>Aftenvagt tillæg skal gives fra kl. 15 når vagten starter.</p>
<p>Kompetencefond bør indføres. Jeg oplever ulighed i udviklingsmuligheder.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>'- Generelt bedre beskyttelse i overenskomsten. Der er nu altid en kattelerm feks står der altid "så fremt det er muligt" og "hvis arbejdet tillader det". Arbejdsgiver udnytter dette til fulde.</li> <li>- At man har normtid i hele sin arbejdstid, det har man feks ikke i 17 timers vagter, der er man der altid over 2 timer "gratis"</li> <li>- Langt bedre pensionsats selvfølgelig.</li> <li>- Bedre senior vilkår, FOAs er bedre end vores!</li> <li>- Højere tillæg i vagter og weekender + ekstra høj betaling på helligdage, især jul og nytår.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>'- fleksibilitet i forhold til arbejdstid</li> <li>- flere seniordage</li> <li>- mere fokus på efteruddannelse</li> <li>- mere fokus på et godt arbejdsmiljø</li> </ul>
<p>Bedre Brug af det "grå guld". Nedsat arbejdstid når man fx. Bliver 63 år og kun arbejder 3 dage/ugen.</p>

**Øvrige besvarelser om arbejdsmiljø**

Meget fokus på arbejdsmiljø
Bedre arbejdsmiljø
At få fokus på at beholde kompetencer. Stolthed for sit fag hvis man med erfaring kunne blive specialist lidt ligesom overlæger, der får sin titel på baggrund af erfaring. Hvis man har arbejdet specifikt med epilepsi i over 10 år, så burde man kunne blive udnævnt epilepsisygeplejerske f. eks. Hvor man blev udnævnt af afdelingen og der følger en kompetenceløft med. Den model tror jeg ville kunne fastholde specialiserede sygeplejersker i deres speciale. Det ville styrke arbejdsmiljøet, trygheden for nye sygeplejersker, der der forhåbentlig ville være flere erfarne kræfter at trække på.
Arbejdsmiljø. Så man kan følge med i forhold til arbejdsopgaver
Arbejdsmiljø, især med nedbringelse af arbejdspress. Desværre ser jeg at nuværende tiltag til at nedbringe arbejdspress blot resulterer i mindre helheds orienteret patientkontakt.
Arbejdsmiljø og dét at sikre vi er nok på arbejde. De to ting hænger sammen. Arbejdspreset er i forvejen stort. At der lukkes senge pga mangel på sygeplejersker hjælper ikke altid, patienterne er der stadig og der giver overbelægning og så øges arbejdspresset og sygdom bliver mere og presset stiger yderligere... ond cirkel. Vi skal sikre vi nok på arbejde så vi er tilfredse med det arbejde vi laver og det vil give et godt arbejdsmiljø.
Arbejdsmiljø er et vigtigt emne til OK24
Arbejdes miljø, kollegaskab,  Respekt i ledelse når det er nok
Ja tak til lukning af senge nor der mangler personale
Arbejdsmiljø, alt for mange opgaver og højt stressniveau, det er svært at holde til mere end nogle få år.

## Medlemsønsker OK24 – dataindsamling i temaer

Hvad skal der til for at du bliver på din arbejdsplads?

Hørt på lyttemøder "ordet er dit" fra medlemmer

### Temaer:

#### Vagt:

- **Det skal koste at blive pålagt ekstra vagter**
- Øge nattevagtstillæg
- Tilkaldevagter skal lønnes fuldt og ikke per 20/40 min i blivende vagt og i tilkald
- Ansvarshavende tillæg skal øges
- Vagttillæg skal være frivilligt om det udbetales eller gives som frihed
- Større indflydelse / rettigheder ift. vagtplanlægning
- Krav om vagtplanen skal være kendt i længere tid end de 4 uger

#### Ferie:

- Ekstra ferieuge efter 5 år ansættelse
- Anciennitetsdage efter fx 3 år, 5 år, 10 år

#### Normtid:

- 32 timer men løn for 37 timer
- Faglige forsvarlige normeringer skal ske med opnormering, et krav om minimumsnormering

Nedsat tid ved 3 holdskifte

Det skal koste at omlægge og pålægge vagter – lige nu er det gratis at omlægge pga. 72 timeres reglen

#### Specialuddannelser:

- Større specialuddannelsestillæg – det skal betale sig at uddanne sig
- Sundhedsplejersker: Løntrin 8 og ekstra løntrin for at være selvtilrettelægger

#### Karriereveje:

- At fagligheden bliver brugt, særligt hos sundhedsplejersker som har mange kompetencer som ikke sættes i spil Marte Mao

#### Vores fag

- Krav om fokus på sygepleje der hvor patienten har behov for sygepleje
- Skal kunne skelne mellem hvad der er opgaver og hvad der er sygepleje

### Orlov og uddannelse

- Tilbud til medarbejdere for at fastholde
- Betale bøger, give studietid med løn
- Livsfasepolitik
- Nogle kurser er lidt kortere end vanlig arbejdsdag, andre er længere og nogle er sågar med overnatning. Kan man på nogen måde lave noget der virker rimeligt uden for meget snik snak om, hvor meget et kursus giver i timer. F.eks. fast takst 8 timer (også for kortere varighed end 8 timer) og f.eks. + 8 timer ved overnatning oven i? Ofte er der længere transport ved kursusdeltagelse, så man når at lægge del timer....

### Løn

- Højere grundløn
- Højere pension
- Mere attraktive vagter (løn og vilkår)
- Erfarings-og fastholdelsestillæg fx i form af et fast månedligt tillæg eksempelvis efter 5, 8 og 15 år

### TR

- Løn – karriereveje

### Pension:

- Fulde seniordage uagtet ansættelsesbrøk
- Opgradere til 6 seniordage i stedet for de 4 (FOA har 6)
- Rettigheder ift. seniorvilkår – forpligtende
- Øge pensionsafkast op til 18% på lige fod med fx fysioterapeuter

### Dokumentationssystemer

- Der skal være krav om, at sikre let adgang og tid til sygeplejefaglig dokumentation mhp. patientsikkerhed således at lovgivning på området overholdes

### TILFØJELSE 17.8.

#### Medlemsønsker fra sundhedsplejersker i NORD:

- Indplacering på henholdsvis trin 8 og 9 i forhold til specialuddannelse og det at være selvtilrettelægger. Jf. overenskomstbestemmelsen
- Pension skal stige, gerne op til 18 % som lærerne
- Øge TR-funktionstillæg
- Løntillæg til AMIR
- Tillæg efter 10 år erfaring – lønudvikling for de erfarende
- Opnormeringer og krav om gennemsigtighed i forhold til normeringer
- Krav om, at der årlig skal være penge afsat til lokallønsforhandlinger

## Opsamlingspapir Bethesda 24.03.23

### Sundhedsvæsenets udfordringer- i et forskningsmæssigt og politisk perspektiv

- Præcis ansættelsessted = det sted man arbejder
- Vagtplaner – mere end 4 uger før. Gerne rulleplan
- Medlemsmøde – Teams / streaming
- Omsorgsorlov med løn
- Krav på barnets 1. sygedag
- Løn – højere grundløn + lønstigning efter 10 år
- Ret til at blive hjemme når barnet er syg
- Mere ferie
- Frihed ved alvorlig sygdom (forældre)
- Tandforsikring
- Flere seniordage begyndende ved 55. år
- Arbejdsuge på 32 timer
- Mere overskuelig arbejdstidsaftale
- Mistet fridag – tillæg på 1000 kr.
- Særligt tilrettede vilkår for seniorer – begyndende ved 55. år
- Idekatalog til lokalaftaler
- Seniorpolitik – ret til nedsat tid med fuld løn / fleksibel ordning
- Højere pension
- Krav om udmøntning af lokalløn
- Mere work-life-balance
- Arbejdspladsen skal være erstatningspligtig ved pålægning, inddragelse af fritid/ferie
- Vagtplanen skal være kendt min. 8 uger frem
- Fuld tid: 32 timer, fuld løn, fuld pension, ferie
- Bedre mulighed for at forhandle andet end løn, fx pension, tid, vilkår etc.
- Navnebeskyttelse, bedre sikkerhed for sygeplejerskerne
- Onboardingprocessen udvides med bl.a. Præ-boarding, off-boarding
- Opgaveglidning skal være velovervejet, veldokumenteret, og følge en vejledning der beskytter ens autorisation/patientsikkerheden. Samt at det skal aflønnes.
- Der skal være bedre fleksibilitet for de livsfaser, hvor der er behov for at der tages hensyn
- Løn
- Sammenhæng arbejdsliv / fritid
- Varsling vagtplan / ferie øges
- Flexibilitet men ret til at sige nej
- Goder til alle livets faser ikke kun børn og ældre
- Fokus på når folk kommer tilbage – det kan være forældre, syge, pleje og anden orlov
- Nedsat kontingent til DSR følger evt. lovregler
- Seniorpension. 15 t. til 13 t. og ikke 12 t. som nu, ellers lokkes seniorer ikke tilbage
- Fokus på lokalforhandlinger pensionister mm. Da de ikke optjener pension. Regler rammer ved rekruttering
- Medindflydelse på arb. Plan
- Lige meget respekt for deltidsansattes fritid som fuldtid
- Fastholdelsestillæg – reelt ønske om at fastholde ALLE
- Løn pr. kompetencer – tillæg der ikke kun er symbolske som TR på 6000 kr. / år når det bedre kan betale sig at tage en fx søndag
- Omsorgsdage til bedsteforældre / bonusforældre
- Også goder til dem uden børn
- Kende arb. Plan min. 8 uger før
- Mere "skal" end "kan" (fx bs og ferie)
- Seniorpolitik – konkrete rettigheder – overenskomst bestemt – flere seniordage (fra 58 år op til 5 dage)
- Pension på ulempe
- WE-tillæg fra fredag kl. 16 – mandag kl. 06
- 2 omsorgsdage / år hele arb. Livet
- Samme grundløn i kommuner / regioner
- Bedre aflønning af efteruddannelse
- Forplejning i vagter udenfor normal DV
- Fodtøj til rådighed

- Optjening af civil uddannelse
- Øget varsel af mistet fridøgn
- Øgning af tillæg
- Øgning ved omlagte timer
- Ret til omklædning i arbejdstiden
- Bonusferie hvis du afvikler hovedferie i maj / juni / sep.
- Nedsat normtid til vagtbærende spl.
- Forbedrede vilkår til seniorer (frit valg)
- Udvidelse af særydelser for weekendtillæg fredag kl. 15 – mandag kl. 07
- Udbygning af pension
- Udvidelse af særydelse for NV-tillæg
- Ret til bonus sygdom (hele sygeperioden + hele døgnet)
- Ret til at kende vagtplan 8 uger
- Ret til at passe syge forældre
- Bod ved brud på arbejdstidsaftalen
- Nyt løntrin fx hver 10. år
- 5 ekstra feriedage
- Omsorgsdag til børnebørn
- Omsorgsdage indtil barnets 18. år
- Grundløn skal hæves
- Pensionen skal hæves
- Bedre seniorordninger via OK – minus kommune-bestemt eller regions-bestemt
- Højere tillæg til specialuddannelse
- Løn
- Nedskrivning af norm ved vagter
- Weekend-tillæg fra fredag kl. 15 – mandag kl. 8
- Kende arbejdstiden før 8 uger
- Fikseret weekendrul
- Omsorgsdage til sine kære eller fritvalgskonto til uddannelse / omsorgsdage / løn / fri / syge dyr
- Bedre seniorordning med fuld løn + pension
- Sygeplejestuderende skal have stillingsbetegnelse når de er timelønnede
- Fast ansættelsessted
- Anderledes krav
- Konkretisere arbejdstidsregler enkelt i nutidens kontekst "følg velfærdsbølgen"
- Skabe opmærksomhed om sygeplejens udfordringer
- Indslag: animer sarkastiske / ironiske oplæg hvor konsekvensen af kompetence af sygeplejen ikke er positiv
- Brug hverdagslivet af en spl.
- Gode såvel som kedelige historier
- Kombinationen med spl. + borger
- Lav en sammenligning af bl.a. kommunale velfærd d.d. + en fra 15 år siden bl.a. MTO-strategi ex. Neuro
- 3-holdsskift – svarer til 32-35 t = fuld tid
- Børneinstitutioner på hospitaler
- Flere barn syge rettigheder – evt. på dagpenge
- Højere grundløn
- Bedre vilkår og tillæg ved vagtarbejde
- Omklædning i arbejdstiden
- Indgå fleksible arbejdstider for den enkelte medarbejders ønske
- Flere anciennitetsudløste tillæg (20 år)
- Flere seniordage
- Bedre TR-vilkår
- Bedre honorering for rådighedsvagt – i særdeleshed fra bolig (øget norm)
- Opkaldstimer fra rådighed skal kompenseres ved sygdom og barsel
- Ugentlig arbejdstid reduceres
- Nattevagt tælle flere normtimer
- Barns 1. og 2. sygedage skal være en rettighed (gerne flere)
- Bedre seniorordning – ned i tid – løn fuldtid
- Grundløn op – pension op
- Bevidst fastholdelse af seniorer over 60 år

- Mere fleksibel arbejdstidsaftale – frivillig og individuelt
- 5 omsorgsdage til alle! (drop andre omsorgsdage)
- NV skal tælle 50% ekstra (på sigt også AV + weekend)
- Kende arbejdstidsplan min. 8 uger frem
- Opkald i fritid bør honoreres ved dækning af vagter
- Løn + pension
- "Klippekort" til kontingent efter ex antal år
- Løft af grundløn
- Vagtbærende personale arbejder 32 t. – lønnes for 37 t.
- Modernisering af arbejdstidsaftalen
- Konsekvenser for arbejdsgiver når arbejdstidsaftalen brydes (økonomisk)
- Ret til kompetenceudviklingsdage
- Etablering af APP som branding / info. kanal
- NV tæller mere i norm fx 8 timer – giver 12 timer
- 7. ferieuge
- Seniordage fra 55. år – 2 dage / årligt
- Medarbejder kan bestemme som ulempe tillæg skal udbetales eller afspadsres
- Fritvalgsordning
- Respekt om faglighed (fast arbejdsplads – ikke flyttes rundt som ludo brik)
- Fratrædelsesordning v. større organisatoriske ændringer

# Alternative krav til OK24

- Perspektiv fra en regional ansat basissygeplejerske





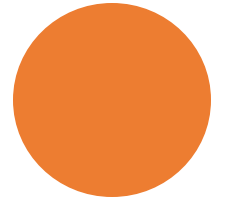
# Hvad vil jeg have som alternativ til lønforhøjelse?

- **Bedre forhold!**
  - Mere fleksibel hverdag med små børn
  - Reelt ønske om at fastholde sygeplejersker over 65 år
  - Bedre arbejdstidsregler, der sikrer forudsigelighed
  - Mere sikre ansættelsesforhold



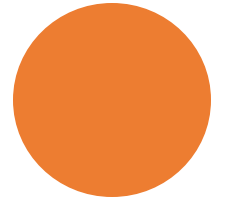
# Sygeplejersker med små børn

- Barns første sygedag skal være en rettighed til barnet er ti år
- Omformulering af fravær ved barns sygdom
  - I stedet for: "Tjenestefriheden skal være forenelig med forholdene på tjenestestedet"
  - Burde det hedde: "Tjenestefriheden skal i videst muligt omfang imødekommes, med mindre ekstraordinære forhold på tjenestestedet taler imod dette"



# Sygeplejersker med små børn

- Øget tilgængelighed for personlig tilpasning af barsels/forældreorlov:
  - Forlængelse af orlov skal tilbydes naturligt af arbejdsgiver, på en måde hvor man i den lønnede del af orloven får ydelse svarende til barselsdagpenge
  - Øget fokus på, hvordan man kommer tilbage fra orlov
    - Herunder lettere tilgang til og mere information om delorlov
    - Tilpasset arbejdsbyrde, der gør overgangen nemmere



# Sygeplejersker sidst i arbejdslivet

- Det bør være en ret, at man som 65-årig automatisk går ned i tid, uden at miste løn og pension.
  - Alternativt stiger man i løn ved fortsat fuldtidsansættelse



# Arbejdstidsreglerne

- Ingen normperiode under 8 uger og over 24 uger
- Tillæg ved for sen varsling af mistet fridøgn skal tillæg udbetales indenfor 28 dage i stedet for 14 dage
- Vi skal kende vores arbejdstid 8 uger ud i fremtiden
  - Ved brud på aftale skal vi have automatisk tillæg, fx 200 kr/dag
- Omlagt tjeneste skal honoreres med et éngangsbeløb der giver mening, mindst 300 kroner pr. gang ved mindre end 4 dages varsel
  - i denne periode skal der også udbetales overarbejdsbetaling i stedet for det lille tillæg vi får nu ved mindre end 24 timers varsel.





## Sikkerhed i ansættelsen

- Hvor blev security af i flexicurity-modellen?
- Vores ændrings- og opsigelsesvarsel jf. funktionærloven bør fordobles
- PRÆCIST ansættelsessted skal fremgå af ansættelsesbrev
  - Ikke fx "Region Hovedstaden"
- Vagtbyrde skal fremgå af ansættelsesbrev
  - Ikke fx "blandede vagter", når man arbejder i ambulatorium
- Lettere adgang til orlov eller delorlov ved plejekrævende nærtstående



# Opsummering

- Lad os hjælpe politikere og ledelserne med at skabe ATTRAKTIVE arbejdspladser for sygeplejersker
- Livsfaser skal tænkes MEGET MERE ind i arbejdsvilkår og –forhold
- Arbejdstidsreglerne skal IKKE være mere fleksible → tværtimod
- Fokus på bedre arbejdslivsbalance vil sende et stærkere signal end at sygeplejersker skal være mere fleksible









## OK24-kravindsamling KB-møde 17.04.2023

### Gruppe A – Den brede pensel:

- Interview, kendte / ukendte "hvad er vigtigt for dig?"
- OK24 – link / QR-kode
- FB-afstemning
- PL ud – morgenmøde, vigtigt at det er i arbejdstiden!
  - Udvælg tovholder / ildsjæl
  - Giv medlemmer følelse af at være udvalg / "set"
- Evt. ildsjæl præsenterer valgte krav
- Deltager Danmark
- QR-koder på alt – kravindsamling, gør det nærværende
- Kommuner – evt. små tapas arrangementer
- Send mail / ring til udvalgte medlemmer
- Ølkasse ud til de unge
- "Sygeplejersken" – kort overblik i hvert blad
- Fortælle de gode historier – "De vundne sager", fx medlemmet fik x. antal kr. i beklædningsgodtgørelse

### Gruppe B – KB-gruppe + Individuelt:

- Find ambassadører blandt medlemmer som ikke i forvejen har et tillidshverv
- Virtuelle medlemsmøder – "balance mellem arbejdsliv og privat"
- Brug KB-mødedag / tid til virksomhedsbesøg
- Fysiske medlemmer (lokalt): Hver KB-medlem afholder medlemsmøder i samarbejde med TR / AMiR (evt. kredsen hvis der ikke er en TR)
- Individuelt: Samarbejde med ledelsen, får taletid lokalt
- Medlemsmøder med udgangspunkt i Valgområder og Speciale
- Strategi for at påvirke dagsorden på SoMe
- Lav tydelig politik på OK-område, som TR / FTR kan arbejde med – lav værktøjer
- SoMe-kampagne

### Gruppe C – Definerede målgrupper:

- Forudsætning: Kendskab til OK – gammelt materiale (YouTube) – ny produktion
- Forsikringsargumentationen
- Hvis du er medlem, er du også med til at bestemme!
- Du har en der tager sig af det (OK24). Vi vil gerne høre hvis du har input
- Abonnerer på indflydelse

- Tage kontrol over narrativer – lære at håndtere utilfredshed
- Gamle strejkeklubber på hospitalet (lokale klubber)
- Konsolidering af forhandlede rettigheder
- Hvordan ville dit arbejdsliv være uden DSR?

<b>Alder</b>	<b>Almen</b>	<b>Livsfaser / arbejdslivsfaser</b>
20-30	QR-kode	Yngre
Barn syg	Kampagner	SoMe
Fleksibel mødetid	Hjemmeside	Ældre
Grundløn	- Alder	Fysiske møder
SLS	- Livsfase	Virtuelle strikkemøder
Ugenetværk	Quiz – afd. Opslag	Senior / omsorgsdage
30 – 40	Quiz – Medlem	Aktion
40 – 50	OK24 FB-grp.	
50 Seniorordninger		

Gruppe D – Fagets betydning:

- Se vedhæftede foto

# OK 24 - Det kommunale / regionale område

Trepartsforhandlinger  
(forventes efter  
sommerferien 2023)

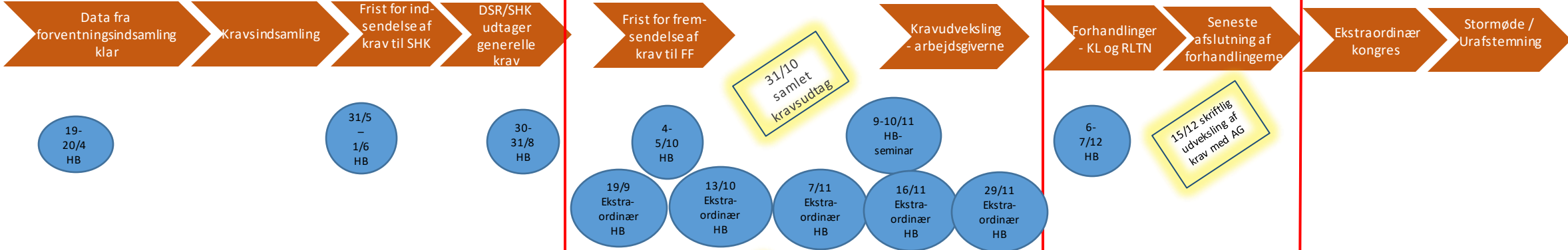
**Fase 2**  
Fortsatte drøftelser i  
Forhandlingsfællesskabet og SHK  
&  
Dialog med tillidsvalgte og  
medlemmer om krav  
Feb. - 30. aug. 2023

**Fase 3**  
Udvælgelse og prioritering  
af indkomne krav i  
DSR, SHK og FF  
31.aug.- 14.dec. 2023

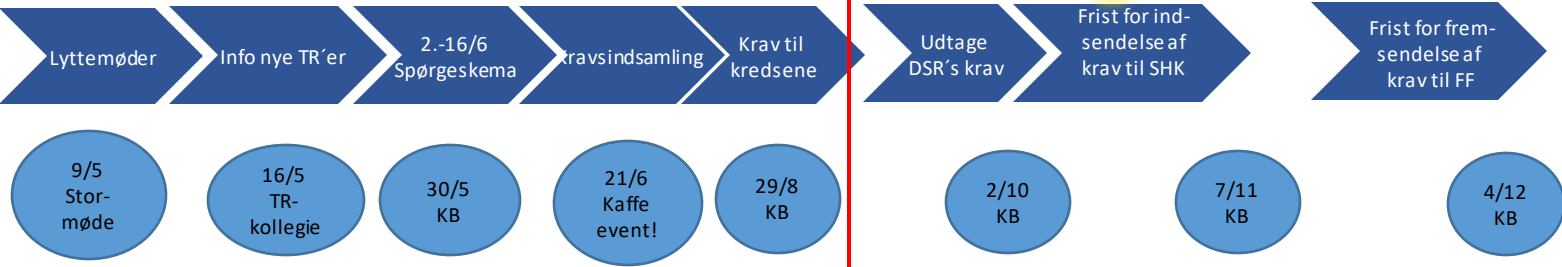
**Fase 4**  
Forhandling med  
arbejdsgiverne  
15.dec 2023 - marts 2024

**Fase 5**  
Præsentation af forlig og  
urafstemning blandt  
medlemmerne.  
Marts/april 2024

## Overordnede tidsplan



## Lokal tidsplan



# Introduktion til OK24 kravudtagning

- Proces for eftermiddagen
- KBs rolle og ansvar
- Inspiration: "OK ud af boksen"



# PROCES PÅ DAGENS MØDE

- 11:00-11:30 **Introduktion** til kravudtagning v/Iben Frødin og Kristina Robins
- 11:30-11:45 **'Stil skarpt med din sidemand'** - perspektivering til aktuelle udfordringer og tendenser
- 11:45-13:00 **Walk-and-talk med madpakker** i mindre grupper efter eget valg – fokus: Hvad har jeg bidt mærke i i materialet?
- 13:00-13:15 Tilbage meldinger i plenum fra walk-and-talk
- 13:15-15:30 **Gruppedrøftelser** som munder ud i formulering af de krav, gruppen ønsker at tage med til KB-prioritering inden for temaerne. KB fordeler sig efter ønsket tema og opdeles i mindre grupper a 5-7 personer med en PL i hver i gruppe. Indlæg selv pauser undervejs.
- 15:30-16:15 **'Placer procenterne'**. Grupper mærket '1' bytter plancher med en gruppe mærket '2'. Gruppen fordeler i enighed '100%' på bytte-gruppens krav
- 16:15-16:30 Grupperne præsenterer resultatet af deres procent-prioritering i plenum
- 16:30-16:40 PAUSE (tid til adm. ophængning af plancher i lokalet + Anne GP laver to korte interviews med interesserede KB-medlemmer
- 16:40-17:15 **Prioriteringsøvelse:** Alle får udleveret 8 klistermærker til personlig fordeling blandt samtlige forslag på de ophængte plancher. Krav, som opnår flest stemmer, indsendes til HB som kredsens prioriterede krav.
- 17:15-17:30 Tak for i dag v/kredsformanden



# KREDSBESTYRELSENS ROLLE OG MANDAT

- Politisk introduktion til dagens opgave v/kredsformanden



# 'OK TÆNK UD AF BOKSEN'

- Eksempler til mulig inspiration i dagens arbejde





# Arbejdstid / vilkår (Løn)

- Nedsat norm for sygeplejersker, som arbejder i blandede vagter
- X antal "sovetimer" efter nattevagt (planlagt som en del af normtimerne – alternativt x antal afspadseringstimer, som skal afspadseres)
- Medarbejderne skal kende tjenesteplan 12 uger før. Hermed følger længere varsling for OA, mistet fridag, omlægning af vagter m.m.
- Pålæg af vagter skal godtgøres med ekstra frihed oveni de OK-bestemte 50%



# Faglighed / kompetenceudvikling

- Nyuddannede har et KBU år – herefter regnes man for helt færdiguddannet og stiger fx kr. 3.000 pr. måned



# Sammenhæng arbejdsliv / privatliv

- 7. ferieuge efter 10 år i faget (relevant som fælles FH krav). Alternativt 1 feriedag ekstra efter hhv. 3 år, 5 år, 7 år, 10 år, indtil 5 ekstra feriedage.
- Ret til nedsat normtimer med fuld pensionsindbetaling for sygeplejersker med børn i alderen 0-8 år samt sygeplejersker i alderen + 55 år
- Ret til omsorgsdage til pasning af gamle forældre/bedsteforældre eller syge pårørende



# 15 skarpe minutter med din sidemand

Hvilke krav bliver særligt relevante at stille, bl.a. i lyset af en eller flere af disse aktuelle udfordringer?

- Faget som driver for løn og vilkår
- Vagtdeling
- Stram økonomi
- Fastholdelse og rekruttering, herunder lav søgning til uddannelsen



# Tid til walk and talk - husk madpakken!

- Undervejs skal I tale med hinanden om, hvad I har bidt mærke i i det fremsendte materiale
- Vi ses tilbage på kontoret kl. 13:00 til kort plenumtilbage melding



## **Punkt 6: Gensidig orientering**

herunder

- Afrapportering fra aktuelle arbejdsgrupper
- Ønsker til kommende KB-møder
- Eventuelt
- TJEK-UD

## **Punkt : Tak for i dag**

# Referat

## Punkt 2: Godkendelse af dagsorden

Velkommen til nye medlemmer i KB, Bjarke Hørby Brandt som ordinært medlem og Karen Margrethe Roth som midlertidigt medlem under Frederikkes orlov. Karen har afbud til dagens møde.

Endelig prioritering af dagsorden.

Evaleringsansættelser /udenlandske sygeplejersker

## Punkt 3: Politisk og gensidig orientering

Forpersonsvalg:

Grete C. har trukket sig i utide - og derfor har vi et forpersonsvalg. Der er opstillet 5 kandidater. Der er udsendt mail til KB med retningslinjer for den gode tone og kommunikation. Kredsens valgmøde afholdes fysisk 18. september.

Lederforeningen afholder et virtuelt møde - kan alle ikke blive inkluderet? Kristina Robins løfter det på HB.

Processen for mødet. Debat ved møderne, moderator til mødet. Bethesda er Indremissionsk (drøfte på et kommende møde om vi skal fortsætte med at afholde møder der).

En måde medlemmerne kan komme i dialog med kandidaterne (valgside) Kristina Robins løfter ligeledes dette på HB.

### FOS:

Har lavet et fælles skriv til regionen i forhold til økonomaftalen. Efterfølgende har de 5 regionsformænd kommet med et opråb til Løhde vedr. at det ikke er nok 350 mio fordelt ud på alle regioner. Vi mangler stadig 2 mia. i regionen.

Det kan blive besparelser i form af fx. ikke genbesatte vacante stillinger, lukning af senge. sammenlægning af enheder af fx. 600 ansatte. Korte indlæggelsestider. Det er ikke patientsikkert. Det er blevet så dårligt for patienter at der igen fx. er mange store ligesår (det kan andet fagpersonale løse).

Vi skal tale meget mere om patientsikkerhed. Vi har haft temamøde i kredsen med oplæg om bl.a. kliniklederskab.

Forslag fra PL til hvordan vi i KB skal arbejde mere politisk arbejdende bestyrelse. Næste møde.

### Klimaarbejdsgruppen:

Strategisk til at hjælpe de lokale MED-udvalg til at arbejde bæredygtigt.

### Udenlandske sygeplejersker

Harun har taget initiativ til at have møde med de iranske sygeplejersker. Harun og Christian Kummerfeldt havde møde med Regionsrådsformand Lars Gaardhøj. Der er også andre udenlandske sygeplejersker. De iranske sygeplejersker er uddannet på kandidatniveau. De skal igennem evalueringssperiode. Der er ikke skrevet specifikke kriterier og mål - så det bliver mere klart ledelsesmæssigt. Kender ikke sundhedsloven. Bekymring for dem som skal lære dem op, sprogbarriere (ingen krav), social- og kulturel indføring. Lige nu 59 i forløb. Ansat til OK-løn. Kan være medlem af DSR. Problematikken drøftes fortsat. Hvad er de etiske spørgsmål? (Vi kan ikke stjæle sygeplejersker fra andre lande)

#### **Punkt 4: Forberedelse af Kongres 2024**

Kan der komme forslag fra KB/HB om at der kommer strukturforslag?

Godt at økonomi tages på 1. dagen.

Skal have en drøftelse om hvordan kan vi få opbakning til forslag på tværs? Mødes på tværs af KB'ere?

I forbindelse med forslag - se på økonomien og overveje eventuelle konsekvenser ved forslaget. Tid til at drøfte kongresforslag godt igennem og værdig dialoger (kohorte) Have en gruppe med erfarne kongresmedlemmer som man som ny forslagsstiller kan sparre med i forhold til forslag.

Huske at arbejde med kongresforlag mellem kongresserne. Ordstyrer skal styre efter fastlagt taletid. Fokus på faget!

Hvordan kan vi styrke dialoger på kongressen så det ikke kun er forslag som drøftes?

#### **Punkt 5: Kravudtagning til OK24**

KB orienteres snarest i forhold til resultatet af dagens arbejde og kredsens endelige udtag.

#### **Punkt 6: Gensidig orientering**

##### **1. Afrapportering fra arbejdsgrupper**

Mønster fortalte om Barselscafeens første møde, hvor der deltog 10 medlemmer. Næste møde afholdes 4. oktober.

(Rikke Kjærgaard udsender oversigt over igangværende KB-arbejdsgrupper)

##### **2. Ønsker til kommende KB-møder**

- Arbejdsmiljø - strategi fx. fokus på besøg af Arbejdstilsynet, vold og trusler (Somatiken)
- Starte drøftelser om kongresforslag
- Drøfte, hvordan KB bliver mere produktive mellem møderne
- Lønstrategi og psykiatri
- I forbindelse med at ændre på mødeformen på KB-møderne - kan vi rykke ud på arbejdspladserne? (er tidligere nedstemt)

##### **3. Evt.**



- Afholde Pride i 2024 - kræver initiativ og engagement fra KB. Jannie er tovholder. Jane orienterede fra et møde hun havde deltaget i og foreslog, at vi kunne benytte "Cybernauterne" til et kommende Pride-arrangement i kredsen.
- OK 24 forberedelsen er i fuld gang - både lokalt og centralt. Der skal indsendes besluttede udtag senest 31. oktober i år.
- Jette bemærkede at hendes medlemmer ikke ønsker at strejke og gå på gaden. #Sygeplejerskernederforsvandt. Var vred over at hun ikke var blevet kontaktet direkte i forbindelse med et høringssvar. Tages med retur til administration.
- Forslag fra Ken til at holde længere KB-møder med social afslutning.

Mødets blev afsluttet 17.30 - med ros til planlægningen af dagen herunder OK24 processen.