



## Forslag til Kongres 2018

---

**Nr. 1.01**      **Ny vision og værdigrundlag for fremtidens Dansk Sygeplejeråd**

**Forslagsstiller:**      Hovedbestyrelsen

**Indstilling:**      At udarbejde ny vision og værdigrundlag for Dansk Sygeplejeråd.

**Motivation:**

Dansk Sygeplejeråds nuværende *Vision og værdigrundlag* blev vedtaget af HB i august 2002 (revideret i 2012) efter forudgående høring, fokusgrupper og drøftelser på politiske seminarer.

Holdningspapirerne er udarbejdet hen over de sidste 14 år. De aktuelle 6 holdningspapirer er:

- En levende organisation med et stærkt demokrati (2004, revideret i 2014)
- En profession med høj værdi for samfundet (2004, revideret i 2014)
- Et stærkt fag i udvikling (2004, revideret i 2014)
- Et sammenhængende og forebyggende sundhedsvæsen (2004, revideret i 2014)
- Mennesker er forskellige – men skal have lige muligheder (2008, revideret i 2014)
- Sygeplejersker har ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø (2018)

Dansk Sygeplejeråds organisationsudviklingsprojekt *Sammen om DSR* resulterede i fire nye politiske pejlemærker og ændringer i DSR's love, hvor det er præciseret at interessevaretagelsen sker i tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende, handlekraftige og forpligtende fællesskaber både lokalt og centralt.

Som opfølgning herpå vil HB sætte sig i spidsen for en involverende proces med alle relevante parter omkring udarbejdelse af en ny vision og værdigrundlag med fremtidsrettede og attråværdige sigt punkter, der sikrer sammenhæng til formål og de politiske pejlemærker, så vi i Dansk Sygeplejeråd kan samles om en fælles klar ambition, der kan være med til at begejstre og engagere medlemmer.

Den ny vision og værdigrundlag skal fremlægges til godkendelse på den kommende ordinære kongres.

Med visionen og værdigrundlaget som grundlag vil det være HB's opgave at foretage en opdatering og redigering af DSR's holdningspapirer, der sætter retning for DSR's fremadrettede politik.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.02 DSR's Kongres

**Forslagsstiller:** Hovedbestyrelsen

**Indstilling:** At der afholdes en ordinær kongres indenfor valgperioden for Kredsbestyrelser og Lederforeningen. Derudover afholdes minimum én temakongres i valgperioden.

**Motivation:**

I forbindelse med udviklingsprojektet "Sammen om DSR" samt tidligere kongresforslag har der været ønske om en mere arbejdende kongres og om ændringer af kongressens hyppighed, indhold, afviklingstidspunkt og arbejdsformer. På den ekstraordinære kongres i juni 2017 blev DSR's formål ændret, så det klart fremgår, at interessevaretagelse sker i et tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende, handlekraftige og forpligtende fællesskaber. Endvidere sætter de nye politiske pejlemærker retning for, hvordan det politiske formål kan realiseres. Endelig blev valgperioderne for lokalpolitikere i kredse og Lederforeningen ændret til 4 år.

Det er kongressen, som den øverste myndighed i DSR, der beslutter de overordnede politiske indsatser. I en verden i hastig udvikling er det nødvendigt løbende at sikre fremdrift og justere kursen. En arbejdende kongres kan mødes løbende for at gøre status og drøfte, hvordan aktuelle fælles udfordringer kan løses.

Derfor anbefaler HB, at der afholdes en ordinær kongres indenfor valgperioden for Kredsbestyrelser og Lederforeningen. Derudover afholdes minimum én temakongres i valgperioden.

Udviklingen af rammerne for ordinær kongres og nye temakongresser skal ses i sammenhæng med udviklingen af nye arbejdsformer, der styrker det politiske samspil mellem kongressen, Hovedbestyrelsen og bestyrelserne i kredse, Lederforening og SLS. Udviklingen af rammerne for kongresserne vil ske i en bred, inddragende proces.

Forslaget indebærer ændringer af Dansk Sygeplejeråds love § 23, stk. 1-11.

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 23. Forretningsorden</b></p> <p>Stk. 1. Der afholdes ordinær kongres i maj måned på lige årstal.</p> <p>Stk. 2 Ekstraordinær kongres afholdes, såfremt hovedbestyrelsen finder det påkrævet, eller såfremt 1/3 af kongressens medlemmer fremsætter anmodning herom over for hovedbestyrelsen ledsaget af et forslag til motiveret dagsorden.</p> <p>Stk. 3. Forslag til behandling på den ordinære kongres kan fremsættes af hovedbestyrelsen, kredsbestyrelserne, bestyrelsen for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning og bestyrelsen for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd. Kongressens delegerede kan fremsætte forslag, såfremt forslagene forinden har været drøftet i hovedbestyrelsen, kredsbestyrelsen, bestyrelsen for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning eller bestyrelsen for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd. Forslag stiles til hovedbestyrelsen og skal være Dansk Sygeplejeråds sekretariat i hænde inden arbejdstids ophør den 15.03 på lige år.</p> <p>Stk. 4. Indkaldelse til ordinær kongres sker ved opslag i Sygeplejersken og meddeles til kongresmedlemmerne senest 30 dage før mødets afholdelse ved almindelig post eller på e-mail. Med indkaldelsen skal følge foreløbig dagsorden. Eventuelle ændringer til dagsordenen skal være kongresmedlemmerne eller disses suppleanter i hænde før mødet.</p> <p>Stk. 5. Indkaldelse til ekstraordinær kongres skal normalt ske med 14 dages varsel ved almindelig post eller på e-mail til kongresmedlemmerne og inden 1 måned efter, at hovedbestyrelsen har modtaget begæring om kongressens afholdelse.</p> <p>Stk. 6. Hovedbestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær kongres med mindst 3 døgns varsel.</p> <p>Stk. 7. Hvis et kongresmedlem har forfald, kan en suppleant indtræde i dennes sted. Dansk Sygeplejeråds sekretariat skal orienteres om suppleantens indtræden som kongresdelegeret.</p> <p>Stk. 8. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. Afstemning skal ske skriftligt, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Afstemning skal ske ved navneopråb, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Denne afstemningsform går forud for øvrige afstemningsformer, medmindre der er tale om personvalg.</p> <p>Stk. 9. Dagsorden for den ordinære kongres skal indeholde følgende punkter:</p>	<p><b>§ 23. Forretningsorden</b></p> <p>Stk. 1. Der afholdes ordinær kongres <b>hvert 4. år i maj måned indenfor valgperioden for Kredsbestyrelser og Lederforeningen.</b></p> <p><b>Stk. 2 Der afholdes temakongres minimum én gang i valgperioden for Kredsbestyrelser og Lederforeningen.</b></p> <p>Stk. 3 Ekstraordinær kongres afholdes, såfremt hovedbestyrelsen finder det påkrævet, eller såfremt 1/3 af kongressens medlemmer fremsætter anmodning herom over for hovedbestyrelsen ledsaget af et forslag til motiveret dagsorden.</p> <p>Stk. 4. Forslag til behandling på den ordinære kongres <b>eller en temakongres</b> kan fremsættes af hovedbestyrelsen, kredsbestyrelserne, bestyrelsen for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning og bestyrelsen for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd. Kongressens delegerede kan fremsætte forslag, såfremt forslagene forinden har været drøftet i hovedbestyrelsen, kredsbestyrelsen, bestyrelsen for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning eller bestyrelsen for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd. Forslag stiles til hovedbestyrelsen og skal være Dansk Sygeplejeråds sekretariat i hænde inden arbejdstids ophør den 15.03 på lige år.</p> <p>Stk. 5. Indkaldelse til ordinær kongres <b>og temakongres</b> sker ved opslag i Sygeplejersken og meddeles til kongresmedlemmerne senest 30 dage før mødets afholdelse ved almindelig post eller på e-mail. Med indkaldelsen skal følge foreløbig dagsorden. Eventuelle ændringer til dagsordenen skal være kongresmedlemmerne eller disses suppleanter i hænde før mødet.</p> <p>Stk. 6. Indkaldelse til ekstraordinær kongres skal normalt ske med 14 dages varsel ved almindelig post eller på e-mail til kongresmedlemmerne og inden 1 måned efter, at hovedbestyrelsen har modtaget begæring om kongressens afholdelse.</p> <p>Stk. 7. Hovedbestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær kongres med mindst 3 døgns varsel.</p> <p>Stk. 8. Hvis et kongresmedlem har forfald, kan en suppleant indtræde i dennes sted. Dansk Sygeplejeråds sekretariat skal orienteres om suppleantens indtræden som kongresdelegeret.</p> <p>Stk. 9. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. Afstemning skal ske skriftligt, når mindst 10</p>

<p>1. Valg af dirigent (dirigenter)  2. Valg af stemmetællere  3. Godkendelse af dagsorden  4. Godkendelse af forretningsorden  5. Beretning om Dansk Sygeplejeråds virksomhed  6. Forelæggelse af rammebudget og regnskab, herunder fastsættelse af kontingent  7. Indkomne forslag  8. Valg af statsautoriseret revisor  9. Valg af 2 regnskabskontrollanter samt suppleanter herfor  10. Valg af medlemmer og suppleanter til Sygeplejeetisk Råd  11. Eventuelt  Stk. 10. Formændene for faglige selskaber under DSR, formanden for DASYS, formanden for Sygeplejeetisk Råd og formanden for Sesam har taleret under Beretning om DSRs virksomhed og under Fag.  Stk. 11. I øvrigt fastsætter kongressen selv sin forretningsorden.</p>	<p>kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Afstemning skal ske ved navneopråb, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Denne afstemningsform går forud for øvrige afstemningsformer, medmindre der er tale om personvalg.  Stk. 10. Dagsorden for den ordinære kongres skal indeholde følgende punkter:  1. Valg af dirigent (dirigenter)  2. Valg af stemmetællere  3. Godkendelse af dagsorden  4. Godkendelse af forretningsorden  5. Beretning om Dansk Sygeplejeråds virksomhed  6. Forelæggelse af rammebudget og regnskab, herunder fastsættelse af kontingent  7. Indkomne forslag  8. Valg af statsautoriseret revisor  9. Valg af 2 regnskabskontrollanter samt suppleanter herfor  10. Valg af medlemmer og suppleanter til Sygeplejeetisk Råd  11. Eventuelt  Stk. 11. Formændene for faglige selskaber under DSR, formanden for DASYS, formanden for Sygeplejeetisk Råd og formanden for Sesam har taleret <b>på ordinær kongres</b> under Beretning om DSRs virksomhed <del>og under Fag</del>.  Stk. 12. I øvrigt fastsætter kongressen selv sin forretningsorden.</p>
--	---

Kongresforslaget skal ses i sammenhæng med øvrige kongresforslag vedr. organisatoriske aktiviteter:

- 1.13 *Generalforsamlinger i kredse og Lederforeningen*
- 1.14 *Valgperioder i DSR i Kredsbestyrelser og Kredsformandsskaber*
- 1.15 *Konsekvenser af fireårige valgperioder*
- 1.16 *Valg til kredsbestyrelser flyttes*
- 1.17 *Ændring af dato for indtrædelse som kreds næstformand og kredsformand*



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.03      Ændring af fratrædelsesordningen for frikøbte politikere**

**Forslagsstiller:** Betina Iroisch Kristensen, Camilla Rosager Weber, Kevin Vilhelmsen, Anja Skovgaard Nissen, Dorthe Boe Danbjørg, Dorte Ruge og Mette Kästner Jacobsen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Det indstilles, at fratrædelsesordningen for de frikøbte politikere ændres til at være max. 6 mdr., hvis man taber ved et kampvalg. Såfremt man ikke selv ønsker at genopstille gives der 2 mdr.

**Motivation:**

Ifølge den nuværende ordning har frikøbte politikere i Dansk Sygeplejeråd ret til en fratrædelsesordning. Efter 2 års valgperiode er man berettiget til 2 måneders løn, og herefter optjenes en måneds fratrædelsesløn pr. år i funktion. Ordningen kan maksimalt udløse 9 måneders løn. Hvis der modtages løn i perioden med fratrædelsesløn modregnes lønnen i fratrædelseslønnen.

Vi ønsker en ændring i ordningen, således at den følger funktionærlovens anciennitet og derfor max kan gives 6 mdr. fratrædelsesgodtgørelse. Herudover ønsker vi en ændring, således der skeles til om fratrædelsen er selvvalg eller man har tabt ved kampvalg. Såfremt man selv vælger ikke at genopstille gives der 2 mdr. fratrædelsesgodtgørelse.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslaget indebærer ændring af honorering af frikøbte politikere under politikervilkår i HB Håndbogen. Hensynet bag ordningen er at muliggøre forholdsmæssig opkvalificering forud for tilbagevenden til faget.

Forslaget tager ikke stilling til, hvornår ændringen skal træde i kraft. Under alle omstændigheder vil forslaget have minimal konsekvens i rammebudgetårene. Med tiden og i takt med at nyvalg har oparbejdet 6 års anciennitet, vil hensættelser til fratrædelseshonorar være mindre end den nuværende grænse på 9 måneder.

At politikere i dag vælges for 4 år ad gangen har ikke nogen negativ betydning for hensættelser til fratrædelsesordningen. Jo længere en politiker besidder en post, eksempelvis 3 valgperioder, des mindre vil han/hun reelt belaste fratrædelsesordningen – maks. 6 mdr. Politiske poster, hvor der er udskiftning ved hvert valg, vil i den tilsvarende periode udløse 4 måneders fratrædelsesgodtgørelse efter hver valgperiode, dvs. 12 måneders godtgørelse.

Den nuværende ordning fik sin ordlyd ved en kongresbeslutning i 2010: "Efter 2 års valgperiode er man berettiget til 2 måneders løn og så fremdeles. Ordningen kan maksimalt udløse 9 måneders løn." (Forslag 4.30 (B)).

Nuværende bestemmelse	Forslag til ændringer
<p><b>Optjening af fratrædelsesløn</b> [...]</p> <p>2 måneders fratrædelsesløn er optjent efter 2 års valgperiode. Herefter optjenes 1 måneds fratrædelsesløn pr. år i funktion. Dog således at ordningen maksimalt kan udløse 9 måneders fratrædelsesløn.</p> <p>Ordlyd i Kongresbeslutning, 2010: Efter 2 års valgperiode er man berettiget til 2 måneders løn og så fremdeles. Ordningen kan maksimalt udløse 9 måneders løn.</p> <p>[...]</p>	<p><b>Optjening af fratrædelsesløn</b> [...]</p> <p>2 måneders fratrædelsesløn er optjent efter 2 års valgperiode. Herefter optjenes 1 måneds fratrædelsesløn pr. år i funktion. Dog således at ordningen maksimalt kan udløse <b>6 måneders fratrædelsesløn.</b></p> <p><b>Er fratrædelsen selvvalgt, ydes der dog maksimalt 2 måneders fratrædelsesløn.</b></p> <p>Ordlyd i <b>Kongresbeslutning, 2018:</b> Efter 2 års valgperiode er man berettiget til 2 måneders løn og så fremdeles. Ordningen kan maksimalt udløse <b>6 måneders fratrædelsesløn. Er fratrædelsen selvvalgt, ydes der dog maksimalt 2 måneders fratrædelsesløn.</b></p> <p>[...]</p>



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.04      **Genvalg for frikøbte politikere**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** At der i Dansk Sygeplejeråds love foretages følgende ændring i § 16 og § 29 således genvælget af frikøbte politikere begrænses til at genvælges maksimalt 2 gange til hver post.

Forslag til tilføjelser:

- **§ 16. Valg til kredsbestyrelsen**  
Stk. 1 Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. Til posten som henholdsvis **kredsformand og kreds næstformand gælder det, at disse kan genvælges maksimalt 2 gange til den enkelte post.** Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er disse valgt uden afstemning. Senest 14 dage efter valgets afslutning skal der afholdes konstituerende møde, hvor mødeformen m.v. fastlægges.
- **§ 29. Formands- og næstformandsvalg Fælles bestemmelser**  
Stk. 4. Valgperioden er 4 år. Genvalg kan finde sted. **Dog kan kandidater maksimalt genvælges 2 gange til hver enkelte post.**

**Motivation:**

Der er en tendens til, at frikøbte politikere i DSR sidder på posterne meget længe. Dette kan potentielt hæmme en udveksling af sygeplejerskernes oplevede udfordringer og den oplevelse der er centralt. En ændring som foreslået, vil kunne sikre en mere dynamisk organisation, hvor de valgte også kender perioden for deres mulighed for at realisere deres oplæg.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Et lignende forslag har været rejst ved kongressen i 2012. Det omhandlede muligheden for genvalg relateret til 2-årige valgperioder, og at der kunne foretages genvalg for 2 perioder. Forslaget blev ikke vedtaget.

I forslaget er betydningen af begrebet 'genvalg' uklart. Er det fx muligt at genindtræde efter pause fra hvervet? Tilsvarende fremgår det ikke klart, hvornår forslaget skal træde i kraft.

Såfremt forslaget vedtaget skal der samtidig tages stilling til betydningen af forslaget for de allerede valgte politikere.

Forslaget indebærer en ændring af Dansk Sygeplejeråds love § 16, stk. 1 og § 29, stk. 4

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er disse valgt uden afstemning. Senest 14 dage efter valgets afslutning skal der afholdes konstituerende møde, hvor mødeformen m.v. fastlægges.</p>	<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. Til posten som henholdsvis <b>kredsformand og kreds næstformand gælder det, at disse kan genvælges maksimalt 2 gange til den enkelte post.</b> Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, <del>3. pkt.</del>, er disse valgt uden afstemning. <del>Senest 14 dage efter valgets afslutning skal der afholdes konstituerende møde, hvor mødeformen m.v. fastlægges.</del></p>
<p><b>§ 29. Formands- og næstformandsvalg Fælles bestemmelser</b> Stk. 4. Valgperioden er 4 år. Genvalg kan finde sted.</p>	<p><b>§ 29. Formands- og næstformandsvalg Fælles bestemmelser</b> Stk. 4. Valgperioden er 4 år. Genvalg kan finde sted. <b>Dog kan kandidater maksimalt genvælges 2 gange til hver enkelte post.</b></p>

Henvisningen i § 16, stk. 1 til § 15, stk. 2, 3. pkt. har givet anledning til uklarhed; derfor foreslås 3. pkt. slettet. Bestemmelsen i § 16, stk. 1, sidste pkt. om konstituerende bestyrelsesmøde er forældet, idet valg til formand- og næstformandsposter i dag sker selvstændigt, jf. § 16, stk. 2; desuden fastlægges mødeform mv. i dag i kredsbestyrelsens forretningsorden.





## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.05 Fremtidssikring af "Den danske model"**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen i Kreds Midtjylland

**Indstilling:** Det indstilles, at hovedbestyrelsen tager initiativ til at drøfte fremtiden for den danske forhandlingsmodel – både internt i DSR og sammen med relevante parter, eksempelvis i hovedorganisationerne og med arbejdsgiverorganisationerne.

**Motivation:**

Når vi ser ud over det store landskab, som fagbevægelsen skal navigere i, er det tydeligt, at der lige nu er mange forskellige og stærke strømninger, som vi skal være opmærksomme på, hvis vi skal styre Dansk Sygeplejeråd støt og sikkert fremad.

Særligt det vanskelige forløb omkring OK18 rejser en række spørgsmål. Men også DSR's erfaringer fra konflikterne i 1995, 1999 og 2008 såvel som lærekonflikten i 2013 er med til at understrege nødvendigheden af diskutere fremtiden for Den Danske model.

Centrale spørgsmål er fx om "Den danske model" fungerer godt nok, når den anvendes i den offentlige sektor? Eller om dens ideer og konstruktion kun fungerer i den private sektor? Endvidere er det interessant, hvilken betydning den politiske kontekst har for forhandlingsmulighederne i den offentlige sektor?

Den offentlige sektors overenskomster er tæt koblet til den private sektors – herunder til løndannelsen i den private sektor og privatlønsværnet, som sikrer, at den offentlige sektor aldrig kan blive lønførende. Ideen om, at den private sektor hele tiden skal være lønførende, hviler på politiske holdninger om, at den private sektor er fundamentet eller forudsætningen for en offentlig sektor.

Spørgsmålet er imidlertid, om det rent faktisk er sådan, at samfundet hænger sammen? Er den offentlige sektor ikke i lige så høj grad en forudsætning for den private sektor? Man kunne lidt retorisk spørge, hvad man helst ville undvære – den succesfulde private virksomhed LEGO eller sundhedsvæsenet? Kan man undvære nogle af delene?

Der er bedrevet meget forskning med udgangspunkt i "Den danske model". Et af de seneste bidrag er kommet fra post doc Laust Høgedahl fra Aalborg Universitet. I sin forskningsrapport "*Offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning - Danmark i et nordisk perspektiv*" sætter Laust Høgedahl spørgsmålstejn ved anvendeligheden af "Den danske model" på det offentlige arbejdsmarked. Og i forlængelse heraf kommer han med en

række anbefalinger til, hvordan man kunne justere den danske forhandlingsmodel bl.a. med inspiration fra de øvrige nordiske lande.

Konkret kan følgende pointer fremhæves fra rapporten:

- Konfliktretten har et anderledes rationale på det offentlige område. Arbejdsgivere rammes sjældent økonomisk af en konflikt. Den offentlige opinion spiller en afgørende rolle i konflikt
- 1990'erne byder på flere konflikter på især sundhedsområdet, og det statslige niveau i aftale- modellen får mere magt via kontraktstyring, økonomi- og budgetaftaler og strukturreformen.
- Offentlige løn og arbejdsvilkår bliver knyttet tættere sammen med udgiftspolitikken.
- Der findes flere forskellige motiver for et lovindgreb som afslutning på en arbejdskonflikt – heriblandt kan regeringen have stærke politiske interesser i udfaldet af overenskomsterne og dermed indholdet i et lovindgreb.
- Lockoutvåbenet bruges første gang offensivt i 2013. Det sker i kombination med et lovindgreb
- Forhandlinger på det offentlige område får ofte karakter af et nulsums-spil, hvor de interne lønrelationer mellem lønmodtagerorganisationerne hæmmer enkelt organisationers mulighed- der for at bevæge sig op i lønhierarkiet
- Regler om nødberedskab sløver lønmodtagernes konfliktvåben

Endvidere indeholder rapporten følgende anbefalinger:

- En formel aftale om brugen af forligsmanden som opmand i forbindelse med et lovindgreb, i tilfælde, hvor der ikke forelægger et forkastet mæglingforslag, der kan ophæves til lov.
- Et uafhængigt lønråd lig det norske, der kan afgøre den tvungne voldgift efter et lovindgreb
- Et mere forpligtende forhandlingsfællesskab med en mere kollektivt bindende forhandlingsret på det kommunale og regionale niveau
- En mere uafhængig arbejdsgiverorganisering på det statslige niveau
- En kalibrering af lockoutvåbenet, hvor opsparede lønkroner i forbindelse med lockout øre- mærkes det område, der er ramt af konflikt fx til efter-, videreuddannelse.
- Et uafhængigt observatorium med fast praksis for analyser særligt vedrørende bl.a. løn, løn- dannelse og arbejdstid. Analyserne kan bidrage med rådslagning blandt parterne og menige medlemmer.

Udfordringerne i den danske model har i de senere år været drøftet i mange sammenhænge, herunder blandt sygeplejersker, i Sundhedskartellet og i forhandlingsfællesskabet, som jo netop blev dannet for bl.a. at imødegå ovenfor nævnte udfordringer.

Men der mangler stadig en grundig diskussion af, hvad det politiske pres har af betydning for Den danske model. Er overenskomstforhandlinger i dag i højere grad et politisk spil end reelle forhandlinger imellem arbejdstager og arbejdsgiver?

Og hvordan skal fagbevægelsen så agere i sådan en virkelighed? Hvordan sikrer vi sammenhold, opmærksomhed på og organisering af det politiske pres, som fagbevægelsen skal bruge til at få indflydelse både ifbm. og ind imellem overenskomstforhandlingerne?

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Dansk Sygeplejeråd har de senere år løbende taget initiativer til og arbejdet med fornyelse af Den Danske Model. Dansk Sygeplejeråd har blandt andet medfinansieret Laust Høgedahls forskningsstudie om offentlige overenskomstforhandlinger og konfliktløsning.

Den Danske Model har også været drøftet i regi af OK18, hvor udfaldet af de aktuelle forhandlinger afventes ift. eventuelle yderligere tiltag.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.06      Kommunikationsstrategi for øget medlemsinvol- vering og indflydelse på den politiske dagsorden**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden og Anja Pedersen, Kreds Sjælland og Betina Iroisch Kristensen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Forslagsstillerne foreslår, at der udarbejdes en overordnet kommunikationsstrategi i Dansk Sygeplejeråd, som styrker (fag)politisk involvering og medlemsinddragelse. Til arbejdet nedsættes en arbejdsgruppe med deltagere fra hele Dansk Sygeplejeråds organisation (kredse, DSR-c, Lederforeningen, SLS og tillidsrepræsentanter). Gruppen skal bestå af både politisk valgte og administrative medarbejdere. Med henblik på at give medlemmerne en større oplevelse af indflydelse, tilgængelighed og åbenhed skal arbejdsgruppen udarbejde en kommunikationsstrategi, samt stå i spidsen for implementeringen af denne.

**Motivation:**

Projektet "*Sammen om DSR*" har gjort det tydeligt, at vi har brug for at tænke organisering på en ny måde. Samarbejde på tværs af politiske og administrative enheder er essentielt.

I Dansk Sygeplejeråd kæmper vi hver dag for at forbedre vilkårene for vores fag og virke, men sundhedsvæsenet er under ekstremt pres, og kampen for at opretholde et sundhedsvæsen, vi kan være stolte af, et arbejdsliv som ikke gør os syge og en løn som afspejler vores værdi, kræver mange ressourcer.

De ressourcer, kampen kræver, kommer fra vores medlemmer både ved personligt og økonomisk engagement. Derfor er det nødvendigt, at vi som en samlet organisation positionerer os således, at vores medlemmer får en endnu mere positiv oplevelse af organisationen og vores arbejde.

Vores medlemmer skal også kunne finde svar og hjælp til at løse de aktuelle problemer de kan stå i døgnet rundt. Her kan sociale medier få en særlig rolle.

"*Sammen om DSR*" viste os nødvendigheden af at møde vores medlemmer, hvor de er. Denne strategi skal gøre det lettere for vores medlemmer at få den indflydelse, de ønsker og den hjælp, de har behov for. Vi skal målrette vores kommunikation mere og udnytte de forskellige platformes muligheder for at skabe en bedre forståelse af Dansk Sygeplejeråds indsats og dermed en stærkere oplevelse af medlemskabets værdi.

Vi er flere medlemmer end nogensinde før. Derfor er det vigtigt, at vi arbejder med Redskaber, som får alle til føle sig inkluderet og giver medlemmerne en følelse af, at Dansk Sygeplejeråd altid er nærværende og tilgængelig, og ikke mere end et klik væk.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Indstillingen og motiveringen har særligt fokus på en styrket medlemsinvolvering, øge værdien af medlemskabet gennem en positiv oplevelse af DSR's arbejde og interessevaretagelse samt give medlemmerne en større oplevelse af indflydelse.

Forslaget har med afsæt i DSR's formål §2 stk. 2 og de politiske pejlemærker fokus på organisering på nye måder.

DSR har en overordnet kommunikationsstrategi godkendt af HB.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.07      Ændring af støttebeløb fra Solidaritetsfonden til medlemmer**

**Forslagsstiller:** Guglielmo Leif Nielsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** At den økonomiske støtte til medlemmer fra Solidaritetsfonden forhøjes fra 4.000 kr. til 5.000 kr. til behandlingsudgifter hos specialbehandlere som autoriseret psykolog, autoriseret fysioterapeut, autoriseret kiropraktor samt autoriseret klinisk diætist.

At medlemmer efter indstilling fra en faglig konsulent fra kredsen har mulighed for at modtage støttebeløb en til to gange mere indenfor samme år efter de gældende kriterier.

At minimum 50 % af det budgetterede beløb pr. år, som bliver udbetalt fra Solidaritetsfonden, skal gå til støtte af sygdoms-ramte medlemmer.

#### **Motivation:**

Det er os medlemmer, som finansierer Solidaritetsfonden ved at give 1 krone hver måned af kontingentet. Det gør vi blandt andet for at hjælpe kolleger, som er ramt af sygdom eller socialt belastende begivenheder og er bragt i en økonomisk sårbar situation. Når et medlem er økonomisk sårbart, så rækker 4.000 kr. ikke langt til behandlingsudgifter, hvis man er alvorligt syg af for eksempel stress eller depression. Derfor opfordres kongressen at forhøje støttebeløbet fra 4.000 kr. til 5.000 kr. samt gøre det muligt for medlemmer at modtage støtte yderligere to gange indenfor samme år efter indstilling fra en faglig konsulent fra kredsen.

Fordelingen af Solidaritetsfondens midler bør i højere grad komme medlemmerne til gode. I Solidaritetsfondens detailbudget 2018 er der afsat 1,3 mio. kr. til udbetalinger. Af dette beløb skal 0,5 mio. kr. anvendes til støtte til medlemmer. Kongressen opfordres til at hæve den økonomiske ramme som minimum 50 % af det budgetterede beløb til udbetaling til sygdomsramte medlemmer.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Hovedbestyrelsen fastsætter en gang årligt rammerne for, hvordan midler efter formål 1 administreres.

I 2017 blev der iværksat en række nye tiltag for at øge antallet af ansøgninger og kredsen af støtteberettigede, herunder:

- a) grænserne for indkomst, formue mv. er hævet,
- b) der ses på det hele menneske med muligheden for at foretage en politisk vurdering af støttebehovet,
- c) også kredsene har fået mulighed at oprette ansøgninger i dialog med det enkelte medlem og foretage politiske vurderinger af støttebehovet.

Der er endnu ikke opnået erfaringer med de seneste tiltag.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.08      Klagenævn i Dansk Sygeplejeråd

**Forslagsstiller:**      Guglielmo Leif Nielsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:**          At Dansk Sygeplejeråd opretter et klagenævn udenfor kredsens regi.

**Motivation:**

Ugebrevet A4 beretter i en artikel om en ny forskningsrapport fra Aalborg Universitet, at danskerne er generelt glade for fagforeninger og fællesskabet, men der er også ting, fagbevægelsen kan gøre bedre. Artiklen fremhæver, "at lønmodtagerne vægter solidaritet højt. Når folk melder sig ud af fagforeningen, er det ikke, fordi de er egoister, men fordi de føler sig svigtet af den lokale fagforening."

[https://www.ugebreveta4.dk/fagforeninger-skal-bekaempe-soloraes-og-ydelsespres\\_21136.aspx?redir=newsletter&utm\\_campaign=quest\\_ManuelNewsletter\\_From\\_Old&utm\\_medium=nl\\_top&utm\\_source=newsletter\\_Manuel&nlid=MTA0OA==&aid=21136](https://www.ugebreveta4.dk/fagforeninger-skal-bekaempe-soloraes-og-ydelsespres_21136.aspx?redir=newsletter&utm_campaign=quest_ManuelNewsletter_From_Old&utm_medium=nl_top&utm_source=newsletter_Manuel&nlid=MTA0OA==&aid=21136)

Dansk Sygeplejeråd opfordres til at etablere en uvildig klageinstans i organisationen udenfor kredsens regi, som medlemmer kan kontakte, hvis de er utilfredse med behandlingen af deres sag. Til sammenligning har Dansk Magisterforening et klagenævn, som fungerer uafhængigt af sekretariatet og det politiske niveau. Om klagenævnet står der på foreningens hjemmeside: *"Hvis du er utilfreds med den sagsbehandling, du har fået af DM (Dansk Magisterforening), kan du bringe sagen op i DM's klagenævn. Klager vil dog i første omgang blive behandlet i sekretariatet af en kontorchef eller af direktøren. Hvis dette ikke medfører en tilfredsstillende løsning for dig, kan du bringe sagen op i klagenævnet."* Se link til Dansk Magisterforening med klagenævn og vedtægter her:

<http://www.dm.dk/OmDM/DMSOpbygning/Udvalg>

Som fagforening skal Dansk Sygeplejeråd tage klager alvorligt og håndtere dem professionelt fremfor at skjule eller bagatellisere sagerne. Ved at etablere et klagenævn sikrer Dansk Sygeplejeråd dels, at medlemmer får en uvildig vurdering af deres klagesag, dels at Dansk Sygeplejeråd udvikler sig i medlemmernes interesse ved at tage ved lære af den konkrete sag.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Der vil blive arbejdet på en mere synlig procedure for håndtering af klagesager i den samlede organisation, så medlemmerne nemt kan se deres klagemuligheder.

En række fagforeninger har etableret klagenævn, bl.a. DM, FOA og HK. Et klagenævn kan (i form af indstillinger) fx:

- beslutte, at en klage er ubegrundet,
- udtale kritik af en sags behandling eller afgørelse,
- foreslå ændring af en afgørelse, forretningsgange eller lign. eller
- foreslå erstatning

Der er ikke for nuværende kendskab til, hvilke ressourcer et klagenævn i regi af DSR vil forudsætte, eller hvor meget driften af et sådant koster. I 2016 realitetsbehandlede FOA's klageinstans til eksempel 17 klager, hvoraf én blev afvist grundet ufuldstændige sagsoplysninger. I 9 af sagerne fik medlemmet ikke medhold i sin klage. FOA har ca. 182.000 medlemmer. Der vil alt andet lige skulle budgetteres med forventede omkostninger.

Et egentligt klagenævn (i FOA: "Dommeren") vil skulle fungere uafhængigt af sekretariatet og bestyrelsen (det politiske niveau). Medlemmer af klagenævnet kan ikke have politiske poster i DSR eller på anden måde være involveret i foreningens politiske og/eller administrative system.

Klagenævn nedsættes typisk af fagforeningens hovedbestyrelse, og der er derfor formelt set ikke behov for at skrive noget om klagenævnet ind i lovene.

I Dansk Sygeplejeråd har vi gennem længere tid arbejdet med at skabe gode relationer til vores medlemmer. HB har i 2013 – på baggrund af et indsatsområde om kritiske medlemmers oplevelser af DSR – vedtaget et værdisæt. Mødet med medlemmerne skal kendetegne tillidsvalgte og medarbejders relation til medlemmet. Se KongresForum: [https://dsr.dk/system/files/ofa/3092/14\\_08\\_flyer\\_2015.pdf](https://dsr.dk/system/files/ofa/3092/14_08_flyer_2015.pdf)





## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.09      Forhandlingsret for de studerende i deres studierelevante job**

**Forslagsstiller:** SLS-bestyrelsen

**Indstilling:** At DSR i samarbejde med SLS undersøger mulighederne for at få forhandlingsretten over de studerende, når de arbejder i deres studierelevante jobs.

**Motivation:**

Under introduktion til de nye studerende kommer der ofte spørgsmål omkring løn, da det er det de studerende forbinder med en fagforening. Men da vi ikke varetager denne del af de studerendes liv, sker der en logisk brist, og flere har svært ved at se ideen med at blive medlem. Med forhandlingsretten vil de studerende tidligere kunne se fordelene i at være en del af SLS og DSR, da der også ligger et økonomisk incitament i, at vi arbejder for deres løn. Dertil kommer, at der også er en tydeligere sammenhæng mellem DSR og SLS.

Derudover vil DSR og SLS kunne gå ind og sikre de bedste vilkår for de studerende, når de arbejder i deres studierelevante jobs. De kan sikre de studerendes mulighed for at få flere af deres kompetencer i spil som de får i løbet af studiet, og derved få et større fagligt udbytte af deres studiejob, som vil give de mest kompetente sygeplejersker i sidste ende. Dette vil også kommende afdelingerne få til gode, da de kan forvente mere af de studerende, som er længere i uddannelsen.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Studerende bliver i dag aflønnet i henhold til FOA's Overenskomst for Social- og Sundhedspersonale som ikke-uddannet personale. Det er således FOA, der har forhandlings- og aftaleretten.

Forslaget om forhandlingsretten har været rejst som et lignende krav ved flere overenskomstforhandlinger (bl.a. OK05 og OK08), men kravet er ved overenskomstforhandlingerne blevet afvist med henvisning til grænsedragingsproblemer med FOA, og med en henvisning til, at omfanget af arbejdet ikke nødvendiggør overenskomst-dækning. Senest ved OK11 stillede SLS forslag om overenskomstdækning, men kravet blev ikke rejst overfor arbejdsgiver.

Der har tidligere været afholdt formandsmøde mellem DSR og FOA, hvor overenskomstdækning af de studerende har været drøftet. FOA har tilkendegivet, at de ikke er indstillet på at give afkald på aftaleretten for de studerende, men er indstillet på samarbejde omkring bl.a. lokal løndannelse.



Forslag til Kongres 2018

---

**Nr. 1.10      Ændring af Hovedbestyrelsens sammensætning**

**Forslagsstiller:** Helle Kjærager Kanstrup, Elin Aggerholm Jensen og Ken Curt Strøm Andersen

**Indstilling:** Nuværende § 26, stk. 1 ændres fra:

**§ 26. Hovedbestyrelsens sammensætning**

Stk. 1. Hovedbestyrelsen består af:

- Dansk Sygeplejeråds formand
- Dansk Sygeplejeråds næstformænd
- Kredsformænd
- 1. kredsformænd
- Formanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning og
- Formanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd

§ 26, stk.1 ændres til:

**§ 26. Hovedbestyrelsens sammensætning**

Stk. 1. Hovedbestyrelsen består af:

- Dansk Sygeplejeråds formand
- Dansk Sygeplejeråds næstformænd
- Kredsformænd
- Kredsformænd
- Formanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning
- Næstformanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning
- Formanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd
- Næstformanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd

**Motivation:**

"Sammen Om DSR" har vist vigtigheden i, at der er tæt konneks i organisationen, så der er flow i videnstrøm og -deling. Derfor vil hovedbestyrelsen fremover bestå af alle frikøbte politikere.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslaget indebærer en forøgelse af hovedbestyrelsen med 15 nye medlemmer.

Forslaget vil betyde ændringer i § 26, stk. 1 og 2.

Nuværende bestemmelse	Forslag til ændring
<p>§ 26. Hovedbestyrelsens sammensætning</p> <p>Stk. 1. Hovedbestyrelsen består af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dansk Sygeplejeråds formand</li><li>• Dansk Sygeplejeråds næstformænd</li><li>• Kredsformænd</li><li>• 1. kreds næstformænd</li><li>• Formanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning og</li><li>• Formanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd</li></ul> <p>Stk. 2. Kreds næstformændene indtræder efter stemmetal som suppleanter for de i hovedbestyrelsen siddende kredsformand/kreds næstformænd.</p>	<p>§ 26. Hovedbestyrelsens sammensætning</p> <p>Stk. 1. Hovedbestyrelsen består af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Dansk Sygeplejeråds formand</li><li>• Dansk Sygeplejeråds næstformænd</li><li>• Kredsformænd</li><li>• <b>Kreds næstformænd</b></li><li>• Formanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning</li><li>• <b>Næstformanden for Sygeplejestuderendes Landssammenslutning</b></li><li>• Formanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd</li><li>• <b>Næstformanden for Lederforeningen i Dansk Sygeplejeråd</b></li></ul> <p><b>Stk. 2 Ophæves.</b></p> <p><b>Stk. 3 bliver til nyt stk. 2.</b></p>



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.11      Kredsformandsskabets politiske opgavevaretagelse**

**Forslagsstiller:** Ina Kristensen, Kirsten Elmholdt Nikolajsen, Gitte Solgård Larsen, Dorte Ruge, Betina Iroisch Kristensen, Helle Kruse Hansen, Birthe Overgaard Hansen, Camilla Rosager Weber, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Dorthe Boe Danbjørg, Carina Schmidt Moos og Kevin Vilhelmsen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** At der i den næste kongresperiode, på tværs af kredse mv. inkl. TR og FTR, nedsættes en arbejdsgruppe, som arbejder med at klarlægge, hvilke politiske opgaver der ligger hos formandskaberne lokalt.

**Motivation:**

Igennem mange år i Dansk Sygeplejeråd har der været debatter omkring, hvor mange frikøbte politikere, vi skal have i vores organisation. Disse debatter har ofte været meget brede uden måske at have fokus på kredsformandskabernes politiske opgavevaretagelse. For hvilke politiske opgaver ønsker vi egentlig som Dansk sygeplejeråd, at vores frikøbte formandskaber løser?

Som det er i dag definerer hver enkelt politiske valgte i organisationen deres egen opgaveportefølje. Vi mener, det er oplagt, at vi som kongres forholder os til, hvilke politiske opgaver, vi ønsker formandskaberne løser. I 2007 vedtog kongressen udviklingsretningen for TR/FTR, som siden 2007 er blevet langt mere politisk i deres opgavevaretagelse. Så hvordan ser vi som organisation på TR/ FTR's politiske opgavevaretagelse kontra kredsformandskabernes politiske opgavevaretagelse? Er der sammenfald i opgaverne, er det de rette, der løser dem? Og hvad giver værdi hos medlemmerne? Er kredsformandskaberne overvejende "over FTR" eller hvad ønsker vi i DSR at vores formandskaber beskæftiger sig med?

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Kredsformandsskabets opgavevaretagelse er overordnet beskrevet i Dansk Sygeplejeråds love, § 17 og 19. Kredsformanden skal i samarbejde med kreds næstformændene sikre den lokale implementering af Hovedbestyrelsens og Kongressens beslutninger.

Arbejdsdelingen i kredsformandsskabet aftales internt, og kredsformandsskabet fører forhandlinger lokalt på DSR's vegne efter retningslinjer fra generalforsamlingen og kredsbestyrelsen.

Sammenhængen i den politiske interessevaretagelse i DSR beskrives endvidere i § 10, stk. 1 og 3, og § 19, stk. 3 og 5, om henholdsvis TR's og kredsbestyrelsens forpligtelse til at

indgå i et gensidigt forpligtende samarbejde og involvering af medlemmer, tillidsvalgte og øvrige organisationsvalgte.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.12      **Ændring i antallet af kreds næstformænd**

**Forslagsstiller:** Ken Strøm Andersen, Inger Margrethe Siemsen, Karin Cardoso, Susanne Eriksen, Guglielmo Leif Nielsen, Besmir Khani, Theis Liebach Smedegaard, Helle Mathiasson, Anja Thorslund, Trine Stougaard Madsen, Harun Demirtas og Hanne Krogh fra Kreds Hovedstaden samt Betina Iroisch Kristensen, Dorthe Boe Danbjørg og Kevin Vilhelmsen fra Kreds Syddanmark og Elin Aggerholm Jensen og Helle Kjærager Kanstrup fra Kreds Nordjylland

**Indstilling:**      **§ 15, stk. 1 ændres fra:** Kredsbestyrelsen består af 1 kredsformand, kreds næstformænd og kredsbestyrelses-medlemmer. Kredsbestyrelsen vælges af og blandt de i § 14, stk. 4 nævnte grupper efter de nedenfor angivne bestemmelser.

**Til:** Kredsbestyrelsen består af 1 kredsformand, 2 kreds næstformænd og kreds- bestyrelsesmedlemmer. Kredsbestyrelsen vælges af og blandt de i § 14, stk. 4 nævnte grupper efter de nedenfor angivne bestemmelser.

§ 15, stk. 3 udgår som konsekvens heraf.

**Motivation:**

Det nuværende antal af kreds næstformænd er historisk betinget og i forlængelse af den optimering af organisationen, der besluttedes senest med reduktionen af størrelsen af bestyrelserne, giver det god mening med en ensartet struktur på antallet af næstformænd i hele landet – såvel lokalt som centralt.

Forslaget indebærer ændringer af Dansk Sygeplejeråds love § 15, stk. 1. og stk. 3.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslaget vil indebære en reduktion i antallet af kreds næstformænd, således at alle kredse undtagen Kreds Nordjylland reduceres i antal. Forslaget indebærer en reduktion af antallet af kongresdelegerede med 8.

Det nuværende antal kreds næstformænd tager afsæt i de valgkredse, der blev dannet i 2007, da DSR ændrede den lokale organisering fra 15 amtskredse til 5 kredse. Ved valget i 2007 blev kreds næstformændene valgt ved selvstændigt valg i valgkredsene. På kongressen

i 2008 blev det besluttet, at kreds næstformænd vælges ved selvstændigt valg i kredsene uafhængig af valgkredsene.

Forslag om at reducere antallet af kreds næstformænd har været rejst på flere kongresser i løbet af de sidste 10 år – primært i forhold til at fastlægge principper for antal kreds næstformænd, principper om samme antal kreds næstformænd i alle kredse (f.eks. parallelitet til formandskabet) eller antal kreds næstformænd relateret til antal medlemmer i kredsen (1 pr. 5000/6000 medlemmer).

Der har også tidligere været rejst forslag om at reducere antallet af kreds næstformænd med 1 i hver kreds, og at antallet bør fastsættes efter hvilke politiske opgaver, der skal løftes i hver kreds.

Forslaget indebærer en ændring af lovenes § 15:

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 15. Sammensætning</b> Stk. 1. Kredsbestyrelsen består af 1 kredsformand, kreds næstformænd og kredsbestyrelsesmedlemmer. [...]	<b>§ 15. Sammensætning</b> Stk. 1. Kredsbestyrelsen består af 1 kredsformand, <b>2</b> kreds næstformænd og kredsbestyrelsesmedlemmer. [...]  <b>§ 15, stk. 3 ophæves.</b>



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.13      **Generalforsamling i kredse og Lederforeningen**

**Forslagsstiller:** Hovedbestyrelsen

**Indstilling:** At der afholdes generalforsamling hvert andet år

**Motivation:**

Generalforsamlingen er den øverste myndighed i kredsen og Lederforeningen og afholdes hvert år i oktober måned.

På den ekstraordinære kongres i juni 2017 blev DSR's formål ændret, så det klart fremgår, at interessevaretagelse sker i et tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende, handlekraftige og forpligtende fællesskaber og de nye politiske pejlemærker sætter retning for, hvordan det politiske formål kan realiseres. Endvidere blev valgperioderne for lokalpolitikere i kredse og Lederforeningen ændret til 4 år.

Udviklingsprojektet "Sammen om DSR" havde medlemsdemokrati og medlemsinvolvering i centrum. Forløbet har givet organisationen erfaring med forskellige eksperimenterende organisatoriske tiltag, inddragende processer og nye måder at afholde involverende møder og udviklende laboratorier på.

Afviklingen af generalforsamling i kredse og Lederforeningen indebærer en række formalia som udarbejdelse af beretning, faste rammer for dialogen med bl.a. dirigent, og talerrække, frister for forslag til behandling, valg af stemmetællere og regnskabskontrollanter samt forelæggelse af regnskab og budget.

Ved at reducere antallet af generalforsamlinger fra 4 til 2 inden for den 4. årige valgperiode, vil kredsene og Lederforeningen hvert andet år afvikle generalforsamling og hvert andet år kunne afvikle et involverende medlemsarrangement ud fra lokale ønsker og behov.

Forslaget indebærer ændringer af Dansk Sygeplejeråds love § 18.

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 18. Generalforsamling</b> Stk. 1. Generalforsamlingen er kredsens øverste myndighed, og der afholdes årligt generalforsamling inden for oktober måned. Generalforsamlingen indvarsles med 14 dages varsel gennem Sygeplejersken.	<b>§ 18. Generalforsamling</b> Stk. 1. Generalforsamlingen er kredsens øverste myndighed, og der afholdes generalforsamling <b>hvert andet år på lige årstal</b> inden for oktober måned. Generalforsamlingen indvarsles med 14 dages varsel gennem Sygeplejersken.



<p>Stk. 2. [...] Stk. 3. Generalforsamlingens dagsorden skal indeholde følgende punkter: [...] 6. Forelæggelse af kredsens regnskab og 2-årige rammebudget til orientering [...] Stk. 4. [...]</p>	<p>Stk. 2. [...] Stk. 3. Generalforsamlingens dagsorden skal indeholde følgende punkter: [...] 6. Forelæggelse af kredsens regnskab og <b>4-årige</b> rammebudget til orientering [...] Stk. 4. [...]</p>
--	---



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.14 Valgperioder i Dansk Sygeplejeråds kredsbestyrelser og kredsformandskaber

**Forslagsstiller:** SLS-bestyrelsen

**Indstilling:** At valgperioderne i kredsene ændres til 2 år.

**Motivation:**

Ved Dansk Sygeplejeråds ekstraordinære kongres i 2017 blev sygeplejestuderende skrevet ind i DSR's formål, som det mest naturlige, vi har gjort i mange år. Vi talte om medlemsdemokrati og samarbejde på kryds og tværs. Vi talte om at sætte sit mandat på spil, få rykket rundt på "taburetterne" og prøve nye ting af. Alligevel vedtog man at gå fra 2-årige valgperioder til 4-årige. Dette mener vi ikke kun gør det modsatte af at sætte sit mandat på spil, men vi mener også det skaber ulighed i organisationen. På denne her måde udelukker vi en stor gruppe medlemmer fra at stille op i kredsene. Vi udelukker de studerende, som starter på uddannelsen kort tid efter valget og dermed ikke kan blive valgt ind i kredsene under uddannelsen. Det udelukker dem helt fra at sidde i kredsen som studerende, da uddannelsen som bekendt tager 3 ½ år.

Ved selvsamme kongres, som dette blev vedtaget, valgte man at lade TR blive på valgperioder af 2 år. Det er heller ikke lighed. Sygeplejestuderende skal kunne repræsenteres i hele organisationen på lige fod med resten af medlemmerne. Derfor skal valgperioderne være 2 år.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Kongressen i 2017 vedtog, at valgperioderne fremover skal være på 4 år med den primære begrundelse at bruge ressourcerne bedre og skabe mere sammenhæng i organisationen.

Konsekvensen af indførelsen af den 4-årige valgperiode er, at nogle sygeplejestuderende i løbet af deres studietid ikke vil have mulighed for at opstille til kredsbestyrelserne og dermed ikke kan benytte sig af de samme medlemsrettigheder, andre studerende har. Det drejer sig om de sygeplejestuderende, der starter på uddannelsen i februar måned efter valgets afholdelse

Forslaget indebærer en ændring i § 16, stk. 1.

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til	<b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til

kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. [...]	kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er <b>2 år</b> , genvalg kan finde sted. [...]
--	--

Kongresforslaget skal ses i sammenhæng med øvrige kongresforslag vedr. organisatoriske aktiviteter:

- 1.02 *DSR's kongres*
- 1.13 *Generalforsamlinger i kredse og Lederforeningen*
- 1.15 *Konsekvenser af fireårige valgperioder*
- 1.16 *Valg til kredsbestyrelser flyttes*
- 1.17 *Ændring af dato for indtrædelse som kreds næstformand og kredsformand*



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.15      Konsekvens af fireårige valgperioder**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** Der iværksættes et arbejde af hovedbestyrelsen, der frem til næste kongres, udarbejder forslag til vedtægtsændringer som beskæftiger sig med konsekvenserne af de fireårige valgperioder til kredsbestyrelserne.

**Motivation:**

På den ekstraordinære kongres i 2017 besluttede kongressen at udvide kredsbestyrelsernes valgperioder fra 2 år til 4 år. Denne beslutning giver anledning til at se efter, om de nuværende bestemmelser i vedtægterne bør ændres.

Vi vurderer, at de fireårige valgperioder har konsekvenser i forhold til kommunal og regionsvalgene. Samt at den fireårige valgperiode giver anledning til at drøfte om afholdelse af generalforsamlinger, kongresser og valg af centralt formandskab bør ændres, som konsekvens heraf.

Vi lægger op til, at hovedbestyrelsen i perioden frem til næste kongres vil drøfte nedenstående temaer og inddrage kredsbestyrelserne løbende i drøftelserne. Således man frem til næste kongres kan tage stilling til, om der skal stilles ændringsforslag til vedtægterne som konsekvens af de fireårige valgperioder. Der må tages højde for, at der i disse interne organisationsdrøftelser kan komme andre konsekvenstilpasninger frem, som ikke er oplyst her.

De fireårige valgperioder giver anledning til følgende spørgsmål:

- *Der afholdes valg til kredsbestyrelserne hvert 4. år i november ulige år jf. § 16, stk. 1.* Vores valg vil, som vedtægterne er nu, altid have sammenfald med kommunal- og regionsvalgene, der også afholdes hvert fjerde år i november måned. Dette sammenfald opleves uhensigtsmæssigt i forhold til det lokale politiske arbejde i forhold til lokalpolitikere.
- *Der afholdes generalforsamlinger i kredsene hvert år i oktober måned jf. § 18.* Det bør drøftes, om det er en praksis, der skal forsætte, når der er fireårige valgperioder.
- *Der afholdes kongres i DSR i maj i lige år jf. § 23, stk. 1.* Der er på tidligere kongresser fremsat forslag fra kredsene om at ændre kongressernes indhold fx til en fagkongres og strukturkongres, hvis der skulle komme fireårige valgperioder. Det bør

drøftes om valgperiodernes længde har konsekvenser for kongressens afholdelse, form og indhold.

- *Valg af formand og næstformænd(centralt) finder sted i lige år med forskudte valgperioder for henholdsvis formanden og næstformændene jf. § 29, stk. 3.* Motivationen for at have fireårige valgperioder var blandt andet at have færre valg i organisationen. Men grundet bestemmelserne om forskudte valg i lige år til den/de centralt valgte formand og næstformænd er der alligevel næsten årlige valg i organisationen (på en fireårige periode vil der i organisationen blive afholdt valg til poster i organisationen i 3 ud af de 4 år). Det bør drøftes, om valgene til de centrale poster skal placeres anderledes, således der afholdes færre valg.
- *Repræsentation af studerende i kredsbestyrelserne.* SLS har ytret at de fireårige valgperioder, begrænser rekrutteringen af studerende til kredsbestyrelserne, da studiet kun varer 3,5 år. Det bør drøftes, om SLS skal sikres en anden form for lokal repræsentation i bestyrelserne, som konsekvens af fireårige valgperioder.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslaget vil få den konsekvens, at ændringerne skal godkendes på kongres 2020 og at særligt forslag omkring ændrede valgtidspunkter vil kræve overgangsordninger.

Kongresforslaget skal ses i sammenhæng med øvrige kongresforslag vedr. organisatoriske aktiviteter:

- 1.02 *DSR's kongres*
- 1.13 *Generalforsamlinger i kredse og Lederforeningen*
- 1.14 *Valgperioder i DSR i Kredsbestyrelser og Kredsformandsskaber*
- 1.16 *Valg til kredsbestyrelser flyttes*
- 1.17 *Ændring af dato for indtrædelse som kredsformand og kredsformand*



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.16 Valg til kredsbestyrelser flyttes**

**Forslagsstiller:** Ina Kristensen, Lisbeth Hammer Andersen, Line Storm Gessø Hansen, John Christiansen, Christina Rosenberg, Kirsten Elmholdt Nikolajsen, Gitte Solgård Larsen, Dorte Ruge, Betina Iroisch Kristensen, Jytte Pharao-Bonde, Janne Horsted Grevsen, Birthe Overgaard Hansen, Camilla Rosager Weber, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Anja Skovgaard Nissen, Dorthe Boe Danbjørg, Barbara Hjalting, Carina Schmidt Moos, Sille Olesen, Mads Dippel Rasmussen og Kevin Vilhelmsen fra Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Det indstilles, at valg til kredsbestyrelser flyttes fra okt-nov til januar, fordi der med den nuværende placering af valgafhandling er sammenfald med kommunal- og regionsrådsvalg.

**Motivation:**

Valg til kredsbestyrelserne foregår pr tradition i efterårsmånederne. Valgperioden er på kongressen i 2017 ændret til at være fireårig, men tidspunktet for valgafhandling er uændret, hvorfor der er sammenfald med valg til kommunal- og regionsrådsvalg. Hermed forpasses en unik mulighed for, at kredsbestyrelserne i DSR er aktive i de enkelte kommuner og regioner, da de selv er på valg i denne periode.

Hvis perioden for valgafhandlingen flyttes, vil man kunne bruge de enkelte kredsbestyrelser aktivt i valgkampen for at sætte sygepleje på dagsordenen til både kommunal- og regionsrådsvalg.

Derfor foreslås det, at valgafhandlingen flyttes, således at kandidater skal melde deres kandidatur 01/12, og valgafhandling er i perioden 02/01 – 15/01.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslagets intentioner er at skabe plads og ressourcer til, at kredsbestyrelserne aktivt kan indgå i valgkampen i kommuner og regioner for at sætte sygepleje på dagsordenen.

Forslaget indebærer, at kandidater skal anmelde sit kandidatur 1.12 og afstemningsperioden foregå fra 2.1.-15.1. Det betyder, at valgaktiviteter skal foregå i december måned, hvor medlemmer f.eks. kan være optagede af den forestående jul, hvilket kan få indflydelse på deltagelsen.

I de 4 politiske pejlemærkerne fremhæves det, at vi skal være en organisation med et aktivt og levende medlemsdemokrati, hvor der er let adgang til deltagelse og indflydelse. Derfor skal tidsrammen for valg også give disse muligheder.

Forslaget vil betyde ændringer i § 16, stk. 1

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. [...]	<b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden <b>02.01-15.01</b> på ulige år på baggrund af de senest pr. <b>01.12.</b> til kredsen anmeldte kandidater. [...]

Kongresforslaget skal ses i sammenhæng med øvrige kongresforslag vedr. organisatoriske aktiviteter:

- 1.02 *DSR's kongres*
- 1.13 *Generalforsamlinger i kredse og Lederforeningen*
- 1.14 *Valgperioder i DSR i Kredsbestyrelser og Kredsformandsskaber*
- 1.15 *Konsekvenser af fireårige valgperioder*
- 1.18 *Ændring af dato for indtrædelse som kreds næstformand og kredsformand*



## Forslag til Kongres 2018

### Nr. 1.17 **Ændring af dato for indtrædelse som kreds næstformand og kredsformand**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** At der går en måned fra valgets afholdelse til at den siddende kreds næstformand/ kredsformand bliver skiftet ud med den nyvalgte.

**Motivation:**

Som det er i dag, har vi "storeskiftedag" dagen efter et valg, dvs. at de "gamle" skal ud, og de "nye" skal ind. Det foreslås derfor, at vi, som man gør i kommuner og regioner, venter 1 måned med den store byttedag. På den måde kan nyvalgte nå at afslutte deres arbejde uden for DSR, og de afgangende kan få afviklet det sidste eller overgivet opgaver til den nyvalgte i ro og orden. Økonomisk betaler DSR-løn til de afgangende og de nyvalgte.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Forslaget indebærer en ændring i DSR's love med præcisering af tiltrædelsestidspunkt.

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. [...] Senest 14 dage efter valgets afslutning skal der afholdes konstituerende møde, hvor mødeformen m.v. fastlægges.</p>	<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. [...] <b>Den afgangende bestyrelse fortsætter som bestyrelse, indtil den nyvalgte bestyrelse overtager bestyrelsesarbejdet. Den nyvalgte bestyrelses valgperiode regnes fra én måned efter offentliggørelsen af valgresultatet.</b></p>

Kongresforslaget skal ses i sammenhæng med øvrige kongresforslag vedr. organisatoriske aktiviteter:

- 1.02 DSR's kongres
- 1.13 Generalforsamlinger i kredse og Lederforeningen
- 1.14 Valgperioder i DSR i Kredsbestyrelser og Kredsformandsskaber
- 1.15 Konsekvenser af fireårige valgperioder
- 1.16 Valg til kredsbestyrelser flyttes





## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.18      Suppleanter til kredsbestyrelser

**Forslagsstiller:** Hovedbestyrelsen

**Indstilling:** Når der ikke er flere suppleanter i opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres antal stemmer.

**Motivation:**

På den ekstraordinære kongres 2017 blev der vedtaget et forslag om, at valgkredse erstattes af opstillingskredse med mulighed for at alle stemmeberettigede medlemmer i kredsen kan stemme på alle kandidater i kredsen.

Suppleanter indtræder for nuværende således, at først indtræder suppleanter fra opstillingskredsen efter stemmetal. Når der ikke er flere suppleanter fra opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse efter deres procentvise antal stemmer beregnet i forhold til det samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.

Der foreslås en ændring af § 16, stk. 5 således, at hvis der i opstillingskredsens ikke er et tilstrækkeligt antal suppleanter, indtræder der suppleanter fra andre opstillingskredse. De indtræder i forhold til det højeste antal opnåede stemmer.

Forslaget vil medføre ændringer i § 16, stk. 5

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 16</b> <i>Stk. 5.</i> [...] Hvis der ikke er nok suppleanter i opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres procentvise antal stemmer beregnet i forhold til det samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.</p>	<p><b>§ 16</b> <i>Stk. 5.</i> [...] Hvis der ikke er nok suppleanter i opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen <b>efter antal stemmer.</b></p>



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.19      Demokratisk valg til Kredsbestyrelserne

**Forslagsstiller:**      Kredsbestyrelsen, Kreds Sjælland

**Indstilling:**            At Dansk Sygeplejeråds love § 16, stk. 1 ændres, så det kun er 2 bestyrelsesmedlemmer fra hver opstillingskreds, der er valgt uanset antal stemmer, for at sikre at kredsbestyrelserne fortsat er geografisk repræsentative. Og at suppleanter vælges efter antal stemmer som suppleanter for hele kredsen – ikke som suppleanter for opstillingskredse.

*Nuværende ordlyd:*

**§ 16, stk. 1**

Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er disse valgt uden afstemning.

*Ændres til:*

Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er der sikret 2 kandidater i hver valgkreds, resten af pladserne besættes efter antal stemmer. Der kan stemmes på alle opstillede kandidater.

*Nuværende ordlyd:*

**§ 16, stk. 5**

Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem fra opstillingskredsen udtræder af kredsbestyrelsen, indtræder en suppleant fra opstillingskredsen. Hvis der ikke er nok suppleanter i opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres procentvise antal stemmer beregnet i forhold til det samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.

*Ændres til:*

Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem fra opstillingskredsen udtræder af kredsbestyrelsen, indtræder en suppleant fra opstillingskredsen, hvis der ikke er 2 repræsentanter fra opstillingskredsen. Ellers indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres procentvise antal stemmer beregnet i forhold til det samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.

**Motivation:**

I vores arbejde i kredsbestyrelserne er det vores fornemste opgave at varetage vores medlemmers interesse i hele kredsen. Medlemmerne bør derfor kunne stemme på alle

kandidater i kredsen. Dette er en konsekvensretning fra sidste kongres. Med minimum 2 kandidater pr. opstillingskreds sikrer vi, at hele kredsen er geografisk repræsenteret. For at skabe mere kontinuitet i brugen af suppleanter, samt for at det vil være lettere at indkalde disse, omregnes stemmer til procent, og der vælges 1. suppleant, 2. suppleant osv.

### Hovedbestyrelsens bemærkninger:

Fortolkning af lovene i forhold til valg i opstillingskredse og brug af suppleanter blev rejst i efteråret 2017 i forbindelse med kredsbestyrelsesvalgene.

Det fremgår af § 15. stk. 2 at der i hver opstillingskreds vælges 1 kredsbestyrelsesmedlem pr. påbegyndt 700 stemmeberettigede medlemmer. Der vælges dog mindst 2 bestyrelsesmedlemmer fra hver opstillingskreds. Reglen er udtryk for "lex Bornholm", hvor opstillingskredsen ellers kun ville have ét medlem.

Forslaget indebærer, at hver opstillingskreds er sikret 2 mandater, og at der ikke fremover kan være valg af kandidater uden afstemning, fordi valg uden afstemning medfører, at det ikke er muligt for alle i kredsen at stemme på alle opstillede kandidater. Derfor vil forslaget også betyde, at der bliver taget mindre højde for den geografiske repræsentation.

Der anvendes suppleanter fra opstillingskredsen, hvis en kandidat fra opstillingskredsen udtræder, så opstillingskredsen løbende sikres min. 2 kredsbestyrelsesmedlemmer. Ellers indtræder suppleanter fra opstillingskredse efter deres procentvise stemmetal

Forslaget indebærer en ændring af § 16, stk. 1 og 5

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er disse valgt uden afstemning. [...]</p>	<p><b>§ 16. Valg til kredsbestyrelsen</b> Stk. 1. Valg til bestyrelsen finder sted i perioden 25.10-08.11 på ulige år på baggrund af de senest pr. 30.09. til kredsen anmeldte kandidater. Valgperioden er 4 år, genvalg kan finde sted. <b>Såfremt der kun er anmeldt det antal kandidater eller færre end det antal, der skal være i den enkelte opstillingskreds, jf. § 15, stk. 2, 3. pkt., er der sikret 2 kandidater i hver opstillingskreds, resten af pladserne besættes efter antal stemmer. Der kan stemmes på alle opstillede kandidater.</b></p>
<p>Stk. 5. Som suppleanter til kredsbestyrelsen betragtes de kandidater i opstillingskredsen, som uden at opnå valg har opnået det højeste antal stemmer. Antallet af suppleanter kan ikke overstige antallet af kredsbestyrelsesmedlemmer. Suppleanterne er ikke personlige suppleanter. Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem fra opstillingskredsen udtræder af kredsbestyrelsen, indtræder en suppleant fra opstillingskredsen. Hvis der ikke er nok suppleanter i opstillingskredsen, indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres procentvise antal stemmer beregnet i forhold til det</p>	<p>Stk. 5. Som suppleanter til kredsbestyrelsen betragtes de kandidater i opstillingskredsen, som uden at opnå valg har opnået det højeste antal stemmer. Antallet af suppleanter kan ikke overstige antallet af kredsbestyrelsesmedlemmer. Suppleanterne er ikke personlige suppleanter. <b>Såfremt et kredsbestyrelsesmedlem fra opstillingskredsen udtræder af kredsbestyrelsen, indtræder en suppleant fra opstillingskredsen, hvis der ikke er 2 repræsentanter fra opstillingskredsen. Ellers indtræder suppleanter fra andre opstillingskredse i kredsbestyrelsen efter deres procentvise antal stemmer beregnet i</b></p>

samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.	<b>forhold til det samlede antal mulige stemmer i opstillingskredsen.</b>
--	---

**NB.** Kreds Sjælland lægger i sin motivation for forslaget til grund, at bestemmelsen i § 16, stk. 5 tillige regulerer de suppleringsstilfælde, hvor et bestyrelsesmedlem har *forfald*. Dette er ikke tilfældet. Bestemmelsen regulerer udelukkende et bestyrelsesmedlems (permanente) *udtræden* af bestyrelsen, hvor der derfor er brug for, at en suppleant overtager bestyrelsesposten fremadrettet. Det følger af § 23, stk. 7, at såfremt et kongresmedlem har forfald, kan en suppleant indtræde i dennes sted. En tilsvarende bestemmelse findes ikke for så vidt angår kredsbestyrelsesmedlemmers *forfald*. Brug af suppleanter i denne situation er derfor formelt set ikke reguleret af DSR's love, hvilket må indebære, at det er op til den enkelte kredsbestyrelse at fastsætte de nærmere regler herfor i kredsens forretningsordenen.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.20**      **4-årig valgperiode for TR og FTR**

**Forslagsstiller:**      Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:**      Der skal fremover være samme muligheder som for KB medlemmer, at der er en 4-årig valgperiode for TR og FTR.

**Motivation:**

Andre tillidsvalgte i DSR skal ikke stilles dårligere end KB-medlemmer. Som nyvalgt TR har man brug for længere tid til at finde ind i sin rolle og få uddannelsen fra DSR-c. Det vil give ro, at der gives mulighed for en 4-årige valgperioder.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Valgperiodens længde beskrives i MED-rammeaftalen 2015 kapitel 3. RLTN og KL § 10, stk. 6: *"Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen"*.

Bemærkninger i stk. 7 præciserer endvidere: *"Mulighed for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt mulighed for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang"*.

På kongressen i 2014 blev valgperiodens længde på 2 eller 4 år drøftet, og kongressen valgte at bibeholde en 2-årig valgperiode med følgende argumenter:

- Perioden bør ikke være så lang, at det afholder nogle fra at stille op.
- Der har været et ønske om, at tillidsvalgtes mandat afprøves hos medlemmer med jævne mellemrum.

På kongressen i 2016 blev valgperiodens længde igen drøftet, og det blev besluttet at forslaget skulle indgå i arbejdet om organisationsudviklingsprojektet *"Sammen om DSR"*.

På den ekstraordinære kongres i 2017 blev en valgperiode på enten 2, 3 eller 4 år drøftet. Forslaget blev ikke vedtaget.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag fra 1.21 *Valgperiode for TR og FTR* og 1.22 *4-årige valgperioder til F(TR)*.

Såfremt forslaget vedtages, indebærer det ændring af DSR's lov § 9, stk. 4.

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<p><b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 2 år, og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.</p>	<p><b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode <b>på mellem 2 og 4 år ad gangen.</b> <b>Genvalg kan finde sted. Lokalaftaler forhandles af kredsene i overensstemmelse med den til enhver tid gældende MED-aftale.</b> I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.</p>

En ændring i § 9 bør følges op med principper for indgåelse af lokale aftaler om kortere (min. 2 år) valgperioder. Af principperne skal fremgå, hvor kompetencen til indgåelse af lokalaftale placeres.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.21 Valgperiode for TR og FTR

**Forslagsstillere:** Ina Kristensen, Anne Nissen, Louise Prahls Bårris, Christina Rosenberg, Gitte Solgård Larsen, Jytte Pharao-Bonde, Birgith Flyvbjerg, Birthe Overgaard, Mette Kästner Jacobsen, Lisbeth Hammer Andersen, Barbara Schilling Hjalting, Silje Cecilie Olesen, Helle Kruse Hansen, Camilla Rosager Weber, Andres Lund Andersen, Anja Skovgaard Nissen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Valgperioden for TR og FTR skal foreslås ændret til 4 år, frem for 2 år perioder som nu.

**Motivation:**

Nyvalgt TR/FTR med vision om hurtigst muligt at skaffe sig viden og kompetencer inden for funktionsområdet kan opleve, at det meste af den 2-årige valgperiode er passeret inden grunduddannelsen afsluttes, man finder fodfæste og dermed får skabt et godt fundament at udføre funktionen på. Dette kan gøre det vanskeligt for TR/FTR inden for valgperioden at nå at vise sit værd samt føle sig tilstrækkelig i funktionsudøvelsen.

Mulighed for udvidelse af valgperiodelængden for TR/FTR vil bl.a. kunne skabe bedre grundlag for opbyggelse af relationer til samarbejdspartnere medfølgende større indsigt i og indflydelse på lokale processer og aktiviteter, som TR/FTR er involveret i. Det kan medvirke til styrkelse af fagligheden lokalt i TR-kollegiet idet Dansk Sygeplejeråd, med det formål at kompetenceløfte, bruger mange ressourcer på at kvalificere TR/FTR til opgavevaretagelse med tilbud om en bred vifte af uddannelser og kurser. Der foreslås ændring af s love § 9, stk.3 til 4 år.

I Dansk Sygeplejeråds love § 9, stk. 3 står følgende: "Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 2 år og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant".

Rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse kapitel 3, § 10, stk. 6 og 7 giver mulighed for forlængelse: Stk. 6: "Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen".

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Valgperiodens længde beskrives i MED-rammeaftalen 2015 kapitel 3. RLTN og KL § 10, stk. 6: "Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræ-

sentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen”.

Bemærkninger i stk. 7 præciserer endvidere: ”Mulighed for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt mulighed for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang”.

På kongressen i 2014 blev valgperiodens længde på 2 eller 4 år drøftet, og kongressen valgte at bibeholde en 2- årig valgperiode med følgende argumenter:

- Periodens bør ikke være så lang, at det afholder nogle fra at stille op.
- Der har været et ønske om, at tillidsvalgtes mandat afprøves hos medlemmer med jævne mellemrum.

På kongressen i 2016 blev valgperiodens længde drøftet igen og det blev besluttet at forslaget skulle indgå i arbejdet om organisationsudviklingsprojektet ”Sammen om DSR”.

På den ekstraordinære kongres i 2017 blev en valgperiode på enten 2, 3 eller 4 år drøftet. Forslaget blev ikke vedtaget.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag 1.20 4-årige valgperioder for TR og FTR og 1.22 4-årige valgperioder til F(TR).

Såfremt forslaget vedtages, indebærer det ændring af DSR's lov § 9, stk. 4

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 2 år, og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.	<b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode <b>på mellem 2 og 4 år ad gangen.</b> <b>Genvalg kan finde sted. Lokalaftaler forhandles af kredsene i overensstemmelse med den til enhver tid gældende MED-aftale.</b> I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.

En ændring i § 9 bør følges op med principper for indgåelse af lokale aftaler om kortere (min. 2 år) valgperioder. Af principperne skal fremgå, hvor kompetencen til indgåelse af lokalaftale placeres.





## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.22 4-årige valgperioder til F(TR)

**Forslagsstiller:** Kreds Sjælland

**Indstilling:** At (F)TR har 4-årige valgperioder.

Nuværende ordlyd: § 9, stk. 4: Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 2-år, og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.

Ændres til: § 9, stk. 4: Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 4 år og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.

#### **Motivation:**

Der er brug for ens regler for tillidsvalgte i hele organisationen. Det tager tid at sætte sig ind i (F)TR-rollen, samt det er en investering at uddanne (F)TR. Det kan være en fordel at (F)TR-valg sker samtidig med valg til kredsbestyrelserne, så skal medlemmerne ind på siden for at stemme på deres egen TR og så findes det naturligt også at stemme til KB valg.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Valgperiodens længde beskrives i MED-rammeaftalen 2015 kapitel 3. RLTN og KL § 10, stk. 6: *"Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen"*.

Bemærkninger i stk. 7 præciserer endvidere: *"Mulighed for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt mulighed for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang"*.

På kongressen i 2014 blev valgperiodens længde på 2 eller 4 år drøftet, og kongressen valgte at bibeholde en 2-årig valgperiode med følgende argumenter:

- Periodens bør ikke være så lang, at det afholder nogle fra at stille op.
- Der har været et ønske om, at tillidsvalgtes mandat afprøves hos medlemmer med jævne mellemrum.

På kongressen i 2016 blev valgperiodens længde drøftet igen og det blev besluttet at forslaget skulle indgå i arbejdet om organisationsudviklingsprojektet "Sammen om DSR".

På den ekstraordinære kongres i 2017 blev en valgperiode på enten 2, 3 eller 4 år drøftet. Forslaget blev ikke vedtaget.

Forslaget skal ses i sammenhæng med forslag 1.20 *4-årig valgperiode for TR og FTR* og 1.21 *Valgperiode for TR og FTR*.

Såfremt forslaget vedtages, indebærer det ændring af DSR's lov § 9, stk. 4

Nuværende formulering	Forslag til ændring
<b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode af 2 år, og genvalg kan finde sted. I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.	<b>§ 9. Valg</b> Stk. 4. Valg af tillidsrepræsentant og suppleant for denne sker for en periode <b>på mellem 2 og 4 år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Lokalaftaler forhandles af kredsene i overensstemmelse med den til enhver tid gældende MED-aftale.</b> I tilfælde af vakance indtræder suppleanten for den resterende del af valgperioden og foranlediger, at der vælges ny suppleant.

En ændring i § 9 bør følges op med principper for indgåelse af lokale aftaler om kortere (min. 2 år) valgperioder. Af principperne skal fremgå, hvor kompetencen til indgåelse af lokalaftale placeres.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.23      **Masteruddannelse til erfarne FTR**

**Forslagsstiller:** Karin Tidemand Cardoso, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** Efter 10 år som FTR stilles der mulighed for at få en masteruddannelse, der er relevant for en videre karriere indenfor det fagpolitiske arbejde betalt af DSR. Der kan sendes op til 3 personer på uddannelse per år, de personer med længst anciennitet først.

**Motivation:**

Når du har 10 års anciennitet som FTR, har du oparbejdet en stor viden om arbejdsmarkeds-vilkår. Du er en gevinst for DSR på kreds og centralt niveau og ikke mindst for medlemmerne.

Vidensniveauet er så højt, at du ikke har behov for de tilbud, der lægges op til i Kompetencestrategien for FTR. Du har behov for yderligere videns input. Dette kan udmøntes i en masteruddannelse.

Som afgående FTR med 10 års erfaring er det ikke altid hensigtsmæssigt at komme tilbage til en "normal" sygeplejehverdag. Viden ligger i det arbejdsretlige og ikke i sygepleje. Den arbejdsretlige viden skal videreudvikles således, at den erfarne FTR har mulighed for at forsætte karrieren indenfor det fagpolitiske område til gavn for organisationen og ikke mindst medlemmerne.

At tilgodese den erfarne FTR vil anerkende det store stykke arbejde, FTR har ydet.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Hovedbestyrelsen vurderer årligt behovet for kompetenceudvikling til tillidsvalgte og sætter dermed retning og ramme for DSR's organisatoriske uddannelse gennem fastlæggelse af kompetencestrategier og prioritering af indsatser og konkrete aktiviteter. Kompetenceudviklingsindsatsen overfor nye og erfarne FTR tilrettelægges ud fra den enkelte FTR's behov i tæt samspil med kredsen og iht. "Den strategiske ramme for organisatorisk kompetenceudvikling af TR, FTR og Amir" og "Kompetencestrategi for FTR i DSR". Formålet med DSR's organisatoriske uddannelse er at kvalificere FTR, mens de er i hvervet, til at kunne varetage medlemmernes interesser.

Masteruddannelsen er en deltidsuddannelse over 2 -3 år og udbydes på universiteter og handelshøjskoler (kvalifikationsrammen for livslang læring – niveau 7).

FTR, kredsen og arbejdsgiveren samarbejder om, hvordan FTR kan vende tilbage til faget eller forfølge en anden karrierevej efter hvervets ophør.

TR-vilkårsprotokollatet (MED-rammeaftalen i Regioner 2015, bilag 9, stk. 3 og Kommuner 2015, bilag 5, stk. 3) beskriver: "Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglige efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behov for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse".



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.24      Fordeling af økonomiske midler mellem DSR-c og kredsene**

**Forslagsstiller:**      Andreas Lund Andersen og Gitte Solgård Larsen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:**            Det indstilles, at den økonomiske fordelingsnøgle af kontingentindtægter mellem DSR-c og kredsene ændres til være 50/50 gældende pr. 1. januar 2021.

**Motivation:**

Ifølge DSR's love § 39, stk. 6. er det kongressen, som fastsætter principperne for beregning af rådighedsbeløbet til kredsene. Og § 39, stk. 7 er det størrelsen af rådighedsbeløbet til kredsene, som fastsættes af hovedbestyrelsen.

Hidtil har den økonomiske fordelingsnøgle mellem DSR-c og kredsene været 60/40 i DSR-c favør.

DSR skal være en organisation, som er forankret ude lokalt og dermed tættest på medlemmerne. Det er også lokalt, at DSR i kredsene kan opnå formålsparagraffen om at være en involverende og handlekraftig organisation for medlemmerne. For at kunne opfylde denne formålsparagraf er det også vigtigt, at det økonomiske råderum og de økonomiske midler øges i kredsene, således de enkelte kredsbestyrelser kan prioritere de politiske indsatsområder i tæt samspil med medlemmerne. For at kunne øge aktiviteten i medinddragelsen af medlemmerne, og samtidig også have et større økonomisk råderum lokalt i kredsene, er det vigtigt at fordelingsnøglen af kontingentindtægterne ændres fremadrettet således der sker en mere ligelig fordeling mellem DSR-c og kredsene.

Størsteparten af DSR's medlemmer er beskæftiget enten i regionerne eller i kommunerne og for at kunne skabe en bedre service for disse medlemmer er en mere ligelig fordeling af de økonomiske midler til lokale aktiviteter en nødvendighed fremadrettet, også for at kunne matche fremtidens fagbevægelse.

Tendensen i samfundet er at centralisere både sundhedsvæsnet og de politiske beslutningsprocesser og organer. I forslagsstillernes optik giver det mere mening at arbejde for en mere decentral fagforening, hvor kredsene får et større økonomisk råderum for at kunne leve op til de krav og forventninger som medlemmerne har til DSR – også i fremtiden.

Mulighederne for at øge den lokale synlighed og møde medlemmerne tættere på deres arbejdsplads og bopæl og dermed kunne skabe flere arrangementer øges ved at tilføre flere ressourcer til kredsene end den hidtidige økonomiske fordelingsnøgle har givet mulighed for.

Eksempler på områder som kunne styrkes i alle kredse ved at øge de økonomiske midler lokalt kunne være; fokus på forbedringer af arbejdsmiljøet, det sociale område, politisk lobbyisme på flere niveauer eller mere fokus på både den interne og eksterne kommunikation. Emnerne for øget fokus lokalt er uendelige og udtømmelige.

Det er ofte, vi i kredsbestyrelserne har en masse gode ideer til, hvordan vi gør DSR mere synlige, levende og involverende, men at den økonomiske ramme så sætter et bånd for alle disse gode aktiviteter. Ved at give kredsene mulighed for at udleve flere af disse drømme, gør vi DSR mere lokal orienteret. Noget som mange af medlemmerne efterspørger.

Det skal også bemærkes, at forslaget først er gældende fra d. 1. januar 2021. Således at der er den fornødne tid til at tilpasse regnskab og budget i DSR-c ud fra en lavere indtægt fremadrettet.

Hensigten med dette forslag er ikke, at der sker afskedigelser hos DSR C, men at nogle af serviceaktiviteterne for medlemmerne flyttes fra Kvæsthuset og ud lokalt i kredsene. Ved det lange tidsperspektiv er der rum tid og mulighed for at tilpasse aktiviteterne i DSR-c efter en ændret økonomisk fordelingsnøgle i fremtiden.

Hvis DSR skal forpligtige sig på at leve op til den nye formålsparagraf om at være en involverende og handlekraftig organisation for medlemmerne, er DSR også nødsaget til at flere midler tilfalder lokalt i kredsene.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

For at beskrive den økonomiske konsekvens, tages der udgangspunkt i det seneste rammebudgetår (2020). Af kredsenes og Kvæsthusets rammebudgetter for 2020 fremgår det, at der ikke budgetteres med strukturelle overskud – enten balance eller underskud. Det betyder, at hvis der ændres på fordelingen af midler, skal opgaver i Kvæsthuset nedlægges eller flyttes med.

<b>1.000 kr.</b>	<b>Rammebudget 2020</b>
Kreds Hovedstaden	35
Kreds Sjælland	-418
Kreds Syddanmark	-504
Kreds Midtjylland	-1.371
Kreds Nordjylland	-858
<b>Kredse i alt</b>	<b>-3.116</b>
Kvæsthuset	-2.330
<b>Resultat</b>	<b>-5.446</b>

I nedenstående tabel fremgår de økonomiske konsekvenser i 2020, hvis fordelingen af midler ændres til 50/50.

<b>(i 1.000 kr.)</b>	<b>60/40</b>	<b>50/50</b>	<b>Forskel</b>
Hovedstaden	27.614	36.447	8.833
Sjælland	10.957	14.462	3.505
Syddanmark	19.876	26.233	6.357
Midtjylland	22.808	30.103	7.295
Nordjylland	10.457	13.802	3.345
Kvæsthuset	176.013	146.677	-29.335



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 1.25      Elektronisk afstemning

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** Der indstilles til kongressen, at fremtidige afstemninger skal foregå elektronisk.

**Motivation:**

Elektronisk afstemning vil sikre hurtig, korrekt registreret stemmeafgivelse. Man undgår derved også tidsspild ved bl.a. navneopråb ved alle kongresdelegerede, og vi bruger derved ikke unødvendig lang tid på at vedtage forslag til fordel for vores medlemmer.

Vi vil desuden ved elektronisk afstemning imødekomme evt. forestillinger om påvirkning af stemmeafgivelse fra øvrige kongresdelegerede, som kan forekomme ved håndsoprækning.

Hvis der ønskes synliggjort hvilke personer, der har stemt forslag ned eller igennem, kan denne information trækkes via vores stemmeboks, der er tjekket ind ved medlems-nummer og navn.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Vedtagelse af dette forslag vil indebære ændringer af lovenes § 23, stk. 8, pkt. 3-5. Det følger heraf, at afstemninger primært gennemføres ved *håndsoprækning*.

Nuværende bestemmelse	Forslag til ændringer
§ 23. [...] Stk. 8. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. Afstemning skal ske skriftligt, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Afstemning skal ske ved navneopråb, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Denne afstemningsform går forud for øvrige afstemningsformer, medmindre der er tale om personvalg.	§ 23. [...] Stk. 8. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. <b>Alle valghandlinger gennemføres ved elektronisk afstemning.</b>



Emnet blev behandlet på HB-mødet den 7. marts 2018 (2/2018) under punkt 4.1.3 vedr. Kongres 2018. Af referatet fremgår det, at hovedbestyrelsen besluttede følgende:

- "Udgangspunktet for afstemninger i DSR er *håndsoprækning*, hvor elektroniske afstemninger derimod er at sidestille med skriftlige afstemninger. Dog kan elektroniske afstemninger - da det er en hurtig og nøjagtig måde at se stemmefordelingen på - anvendes, hvis håndsoprækning ikke umiddelbart viser en klar stemmeforskel."

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 1.26 *Alle afstemninger under denne og fremtidige kongresser skal være elektroniske.*



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 1.26      Alle afstemninger under denne og fremtidige kongresser skal være elektroniske**

**Forslagsstiller:** Ina Kristensen, Christina Rosenberg, Gitte Solgård Larsen, Janne Horsted Grevsen, Birthe Overgaard Hansen, Camilla Rosager Weber, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Carina Schmidt Moos og Sille Olesen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Muligheden for frie afstemninger løses bedst, med elektronisk afstemning. Ved kongressen i 2016 foregik alle afstemninger elektronisk, hvilket gjorde at man kendte præcis hvor mange stemte for og imod de enkelte forslag. Det gav mulighed for den enkelte at stemme efter sin egen overbevisning, og ikke underlagt det indirekte gruppe pres der er i alle kan se hvad, der stemmes. Derfor foreslås at det skrives ind i § 23, stk. 9, pkt. 2 og 4.

#### **Motivation:**

Det er rimeligt, at væsentlige beslutninger kan træffes efter den enkeltes overbevisning og ikke underlægges indirekte gruppepres ved at alle kan se, hvad andre gør i afstemningsøjeblikket.

Vi, der sad i kongressen i sidste periode, oplevede selv, at der kom overraskende resultater, som jeg ikke er sikker på, ville være kommet frem med håndsoprækning. Selv om det ser flot ud i salen, at vi vifter med vores stemmekort, så oplever jeg at fordelene ved private afstemninger er større.

Det kræver personalemæssige ressourcer under kongressen, da de skal sætte afstemningen i gang.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Det er usædvanligt – og i praksis ikke muligt – at et forslag, der er sat til afstemning, tillægges virkning *straks*, såfremt det vedtages på kongressen, dvs. med virkning for kongressens fortsatte afvikling, herunder afvikling af valg handlinger. Et forslag, der vedtages på en kongres, får sædvanligvis virkning *fremadrettet*, dvs. fra kongressens afslutning, især hvis der er tale om forslag, der indebærer ændring af lovene.

Vedtagelse af dette forslag vil indebære ændringer af lovenes § 23, stk. 8, pkt. 3-5. Det følger heraf, at afstemninger primært gennemføres ved *håndsoprækning*.

Nuværende bestemmelse	Forslag til ændringer
<p>§ 23. [...] Stk. 8. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. Afstemning skal ske skriftligt, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Afstemning skal ske ved navneopråb, når mindst 10 kongresmedlemmer skriftligt forlanger det. Denne afstemningsform går forud for øvrige afstemningsformer, medmindre der er tale om personvalg.</p>	<p>§ 23. [...] Stk. 8. Kongressen er beslutningsdygtig, når mindst 2/3 af medlemmerne er til stede. Afgørelser på kongressen træffes ved simpel stemmeflerhed, medmindre andet særligt er bestemt i nærværende love. <b>Alle valghandlinger gennemføres ved elektronisk afstemning.</b></p>

Emnet blev behandlet på HB-mødet den 7. marts 2018 (2/2018) under punkt 4.1.3 vedr. Kongres 2018. Af referatet fremgår det at hovedbestyrelsen besluttede følgende:

- "Udgangspunktet for afstemninger i DSR er *håndsoprækning*, hvor elektroniske afstemninger derimod er at sidestille med skriftlige afstemninger. Dog kan elektroniske afstemninger - da det er en hurtig og nøjagtig måde at se stemmefordelingen på - anvendes, hvis håndsoprækning ikke umiddelbart viser en klar stemmeforskel."

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 1.25 *Elektronisk afstemning*.



## Forslag til Kongres 2018

---

**Nr. 2.01 Afprøvning af saglighed i afskedigelsessager hvor medlem opsiges på baggrund af stress udløst af arbejdsvilkår**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Sjælland

**Indstilling:** Det indstilles til kongressen, at der afsættes ressourcer til, at sager, hvor medlemmer afskediges på baggrund af arbejdsbetinget stress, afprøves i det arbejdsretslige system.

**Motivation:**

DSR's medlemmer vejledes til at anmelde arbejdsbetinget stress, som en erhvervssygdom. Nogle gange henviser DSR til arbejdsmedicinsk klinik, fordi vi mener, at der er stor sammenhæng mellem medlemmets sygdom og den arbejdsbelastning, de har været udsat for. Fakta er, at vi ikke kender til nogle afgørelser fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, hvor stress udløst af arbejde, bliver anerkendt som en erhvervssygdom. Medlemmer oplever, at de ud over afskedigelse fra deres job også modtager en afgørelse, hvor det ikke anerkendes, at deres sygdom er begrundet i forhold på arbejdspladsen.

De senere år, har Kreds Sjælland oplevet en stigende tendens til, at medlemmer bliver syge på grund af et accelereret arbejdstempo, højere følelsesmæssige krav i arbejdet og stigende krav om fleksibilitet ift. ekstravagter, omlagt tjeneste, reducerede normeringer og større ansvar. Vi ser det i antallet af henvendelser fra medlemmerne, og vi ser det i efterspørgslen af vores trivselsgrupper i Kredsen.

Vi oplever desværre i den sammenhæng, at arbejdsgivernes reaktion gennem en opsigelse kommer hurtigere end tidligere. Hertil kommer, at det er overordentligt vanskeligt at få arbejdsgiverne til anerkende deres ansvar for, at situationen for den enkelte er nået hertil.

Vi mener, at vores medlemmer efterlades i en meget sårbar situation, hvor de ud over et mistet job også står over for rehabilitering, som de i store træk står alene med ansvaret for. Vi foreslår derfor, at vi som organisation undersøger muligheden for at få relevante opsigelser afprøvet i det arbejdsretslige system, med henblik på at få afgjort sager, hvor vi mener, at vi kan føre bevis for, at arbejdet ikke har været tilrettelagt, så det er forsvarligt i et arbejdsmiljø-mæssigt perspektiv, og derfor er usagligt begrundet med mulighed for godtgørelse.

I den afvejning kan det være relevant at kigge på dimensionerne: Arbejdstempo, ansvar, hviletid, fridøgn og antallet af timer der er arbejdet med reference til arbejdsmiljølovens bestemmelser.

Vi mener, at vi med denne indsats kan sende et tydeligt signal overfor arbejdsgiverne og ikke mindst medlemmerne om, at det er helt uacceptabelt, når medlemmerne opsiges efter (kort tids) fravær efter sygdom, der er betinget af et uforsvarligt arbejdsmiljø.

### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Der føres løbende sager, hvor det efter retspraksis vurderes, at medlemmet er blevet opsigts usagligt, og at medlemmet dermed kan få godtgørelse for usaglig afskedigelse. På det regionale og kommunale område føres sagerne for afskedigelsesnævnet. Der lægges afgørende vægt på, om medlemmet ønsker at indgå forlig eller at videreføre sagen. Da medlemmet ofte ønsker at komme hurtigt videre i sit arbejdsliv, og ikke afvente en retlig afgørelse efter 1-2 år, indgås forlig i hovedparten af sagerne.

Kongresforslaget lægger op til tre forskellige typer sager i det arbejdsretlige system: 1) opsigelsessager, 2) sager efter arbejdsmiljøloven og 3) sager efter arbejdsskadesikringsloven.

Når medlemmet opsiges efter en sygemelding på grund af arbejdsbetinget stress, vil opsigelsen som udgangspunkt være saglig, da sygdom er en lovlig opsigelsesgrund i det arbejdsretlige system. En sag vil derfor ikke udløse ekstra rettigheder til medlemmet. Derfor har DSR – både selvstændigt og via Forhandlingsfællesskabet – rejst krav om bedre vilkår ved afskedigelse begrundet i sygdom som følge af arbejdsmiljøet. Både Danske Regioner og KL har afvist kravet ved OK18.

Der kan også føres sager efter arbejdsmiljøloven. Har arbejdsgiver ikke overholdt sine forpligtigelser om at sørge for, at arbejdet er planlagt, tilrettelagt og udført på en måde som er sikkerheds- og sundhedsmæssig forsvarlig, kan der føres sag om erstatningsansvar ved civil retssøgsmål.

At opnå en sådan erstatning forudsætter, at arbejdsgiveren har handlet ansvarspådragende, dvs. gjort noget han ikke skulle have gjort eller undladt at gøre noget, han burde have gjort. For at føre sådan sag skal vi tillige kunne godtgøre, at det er på grund af denne pligtforsømmelse hos arbejdsgiveren, at medlemmet er blevet syg. Dette er særdeles vanskeligt og Dansk Sygeplejeråd tabte i 2008 en sag ved Højesteret i et forsøg herpå. Vi afsøger hele tiden området for at finde nye prøvesager. Hidtil er det ikke lykkedes. Ofte må vi afstå, fordi medlemmet ikke ønsker at forfølge sagen yderligere.

For at gøre flere forsøg er det væsentligt at kunne dokumentere, at arbejdsgiveren ikke har overholdt arbejdsmiljølovens regler. Dokumentation kan omfatte manglende hviletid og fridøgn, kortlagte belastninger i APV/trivselsmålinger der ikke er fulgt op på, afgørelser fra Arbejdstilsynet, nøgletal fx vedr. overbelægning, faglige drøftelser m.v.

Omkring erhvervs sygdomme kan stress i sig selv ikke anerkendes som en sådan, da der kun er lægefaglig evidens for, at langvarig stress kan udløse en depression og iskæmisk hjertesygdom. Det skal dokumenteres, at der er årsagssammenhæng mellem belastningerne på arbejdet og udvikling af en depression, hvis man skal kunne opnå erstatning efter Arbejdsskadesikringsloven. Dansk Sygeplejeråd har hidtil kun få medlemssager, der er blevet anerkendt inden for disse rammer, og Dansk Sygeplejeråd har i 2015 tabt en sag i landsretten mod ankestyrelsen i et forsøg på at udfordre rammen.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 2.02      Dansk Sygeplejeråd styrker indsatsen indenfor arbejdsmiljø med konkrete handlinger, der kan forbedre medlemmers arbejdsvilkår ude på arbejdspladsen**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** At Dansk Sygeplejeråd i denne valgperiode styrker indsatsen med flere initiativer herunder konkrete koordinerede handlinger indenfor arbejdsmiljø.

At Dansk Sygeplejeråd etablerer handlekraftige og involverende fællesskaber på tværs i organisationen.

**Motivation:**

Ifølge "Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed" § 28 er det arbejdsgivers ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø.

<https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181>

Vi anerkender, at Dansk Sygeplejeråd gør en stor indsats indenfor arbejdsmiljø. De værktøjer, vi har, kan være virksomme, men bruges ikke nok. Der er brug for en ny strategi!

Når arbejdsgivere ikke lever op til deres ansvar, så er det vigtigt, at vi som fagforening viser handlekraft og ikke accepterer arbejdsvilkår, som gør vores medlemmer syge.

Vores formand nævner i sin jule- og nytårshilsen: "Rigtig mange sygeplejersker oplever en hverdag, hvor tempoet er alt for højt, og stadig flere bukker under med stress og bliver sygemeldt."

Det synes vi, er uacceptabelt! Flere medlemmer kæmper for overlevelse og føler sig svigtet i forhold til deres arbejdsmiljø i hverdagen. Vi skal derfor som fagforening i endnu højere grad sørge for, at arbejdsgiverne lever op til ansvaret om et godt arbejdsmiljø, så det ikke sker. Men hvordan gør vi det?

Det er bekymrende, at regeringen overvejer at gennemføre millionbesparelser i Arbejdstilsynet.

<https://www.magisterbladet.dk/news/2017/august/storebesparelseriarbejdstilsynet>

Sygeplejerskernes arbejdsvilkår hører til en af fagforeningens kerneopgaver. Det er et område, som fylder meget hos de medlemmer, hvor arbejdsbetingelserne ikke er optimale. Skal vi som fagforening være med til at forandre det, skal den nuværende indsats styrkes med konkrete handlinger. De skal være anvendelige og brugbare for medlemmer, AMiR og TR/FTR ude på arbejdspladserne, når de beder Dansk Sygeplejeråd om støtte og hjælp. Vi skal som fagforening endnu mere på banen og kæmpe for medlemmernes interesser.

Hvad skal der til, før det rykker i den rigtige retning m.h.t. et godt fysisk og psykosocialt arbejdsmiljø? Vi anbefaler, at Dansk Sygeplejeråd drøfter dette og involverer organisationens medarbejdere, de politisk valgte, Arbejdsmiljøpolitisk Forum, AMiR, TR/FTR og ikke mindst medlemmer mhp. at styrke, vidensdele og udvikle kommende indsatser.

Vi ønsker arbejdspladser med høj social kapital ~ arbejdspladser med høj grad af TILLID, SAMARBEJDSVNE og hvor de beslutninger der træffes opleves RETFÆRDIGE. Arbejdspladser med høj social kapital har lavere sygefravær, en lavere personaleomkostning samt højere produktivitet.

<https://dsr.dk/loen-og-arbejdsvilkaar/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/social-kapital>

### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

I DSR ønsker vi at være handlekraftige og synlige i forhold til medlemmernes arbejdsmiljø. Derfor er arbejdsmiljø med kongrespapiret netop sat på som et af de tre prioriterede indsatsområder i den kommende kongresperiode, ligesom kongresbeslutningen fra 2016 om at udarbejde et holdningspapir om sygeplejerskers arbejdsmiljø er et udtryk herfor.

Holdningspapiret – der nu foreligger og er klart til at blive bragt i anvendelse – indeholder en politisk stillingtagen til prioriterede områder indenfor sygeplejerskers arbejdsmiljø, som vi i DSR fremadrettet har forpligtet os til i fællesskab at rette arbejdsmiljøinitiativer mod. Holdningspapiret giver således retning og afsæt for, at der lokalt og centralt i DSR besluttet konkrete handlinger sammen med medlemmer og tillidsvalgte, der kan fastholde presset på sygeplejerskers ret til et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

I den sammenhæng er det imidlertid vigtigt, at være bevidste om, hvad DSR's muligheder er, når vi taler om arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads. Som det også fremgår af forslaget, er det i henhold til Arbejdsmiljøloven arbejdsgivers ansvar at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er afgørende, at arbejdsmiljø netop er et lovgivningsreguleret felt, og at vi i DSR vedholdende arbejder for, at lovgivningen bliver overholdt, at arbejdsmiljøarbejdet bliver prioriteret på arbejdspladserne samt at der kan sanktioneres, når lovgivningen ikke bliver efterlevet. Derfor besluttede HB i 2015 en handleplan for DSR's opfølgning på tilsyn fra Arbejdstilsynet. Handleplanen har fokus på, at medlemmerne oplever, at DSR aktivt arbejder på at holde politikere og arbejdsgiver ansvarlige for at handle, når arbejdsmiljøet er under pres.

DSR vedtog allerede på den ekstraordinære kongres i juni 2017 at interessevaretagelsen sker i tæt samspil med medlemmer og tillidsvalgte gennem involverende, forpligtigende og handlekraftige fællesskaber både lokalt og centralt samt i tværgående udvalg. Det er realiseret med § 2, stk. 2 i DSR's love og med de fire politiske pejlemærker og er også gældende ift. arbejdsmiljøområdet.

Organisatorisk uddannelse for tillidsvalgte, herunder lokale møder i kredsene/lederforeningen/SLS, netværk, interessegrupper om arbejdsmiljø, medlemsmøde, Arbejdsmiljøpolitisk Forum m.v. er eksempler på allerede eksisterende fora der – sammen med nye – kan benyttes til at styrke handlekraften og involvere medlemmer og tillidsvalgte. Flere af disse sammenhænge kan også bidrage til, at der skabes fællesskaber på tværs i organisationen, fx ved at invitere hinanden til møder og samarbejde.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 3.01      Normeringer & kompetencer

**Forslagsstiller:** Ina Kristensen, Lisbeth Hammer Andersen, Line Storm Gessø Hansen, John Christiansen, Christina Rosenberg, Kirsten Elmholdt Nikolajsen, Gitte Solgård Larsen, Betina Iroisch Kristensen, Jytte Pharao-Bonde, Janne Horsted Grevsen, Helle Kruse Hansen, Birthe Overgaard Hansen, Camilla Rosager Weber, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Anja Skovgaard Nissen, Dorthe Boe Danbjørg, Barbara Hjalting, Carina Schmidt Moos, Sille Olesen, Mads Dippel Rasmussen og Kevin Vilhelmsen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Det indstilles, at kongressen beslutter at nedsætte et udvalg (på tværs af kredse), som arbejder med at få sat fokus på normeringer & kompetence. Udvalget skal arbejde med at synliggøre betydningen af normeringer & kompetence, og arbejde hen imod politiske forslag som fx minimumsnormeringer.

**Motivation:**

Normeringerne er for lave. De er så lave, at sygeplejersker ikke kan varetage de sygeplejefaglige opgaver på et forsvarligt niveau, selvom de kæmper bravt for det. Der er international forskning, der dokumenterer, at det går ud over patientsikkerheden, når normeringen er for lav, ligeledes er det dokumenteret, at hvis der investeres i sygepleje ved at hæve normeringer, så kan det reducere dødeligheden blandt patienter, og ligeledes 'betaler det sig', da den rette normering reducerer omkostninger til fx genindlæggelse af patienter og utilsigtede hændelser. Dertil viser forskning også en sammenhæng mellem sygeplejerskers uddannelsesniveau og patientsikkerheden

Derfor er mange flere og veluddannede sygeplejersker helt nødvendigt, både menneskeligt men også en rentabel investering for samfundet – for med flere sygeplejersker vil vi få en højere kvalitet i sygeplejen og færre fejl og utilsigtede hændelser. Herudover vil sygeplejersker opleve at have tid til at udføre faglig forsvarlig sygepleje og få et bedre arbejdsmiljø.

Det viser, hvorfor der skal sættes yderligere fokus på normeringer og uddannelsesniveau. Vi er nødt til at få bedre normering og uddannelsesniveau, både af hensyn til patienternes overlevelse, men også, hvis vi skal overleve som fag. DSR har allerede fokus rettet mod det, men fokus skal skærpes, hvorfor DSR fx skal igangsætte et arbejde for at dokumentere normeringers og uddannelsesnivealets betydning i en dansk setting, fx gennem et forskningsprojekt, igangsætte kampagner for at sætte normeringer øverst på den



sundhedspolitiske dagsorden og andre initiativer, der kan understøtte arbejdet hen imod en minimumsnormering, der både sikrer patientsikkerhed og godt arbejdsmiljø.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Sygeplejerskenormering handler om faglig kvalitet, patientsikkerhed, arbejdspress og sygeplejerskers arbejdsmiljø. Det netop vedtagne holdningspapir om arbejdsmiljø vil derfor være relevant at medtænke og inddrage i forslaget og i sammensætning af udvalg på tværs af kredse.

Udregning af en minimumsnormering indebærer en risiko for at blive tolket som *den nødvendige* normering, og derved bremse for en forbedret/højere normering. Fx ses i dag at et nødberedskab nogle steder er højere end den daglige normering.

DSR's kongres vedtog i 2006 at sætte fokus på sygeplejenormeringer og igangsatte et projekt i samarbejde med ledende sygeplejersker for at udarbejde et dokument om sygeplejerskenormering. Projektet blev opgivet, da det kun var muligt at fremkomme med nogle principper til vurderingen for normeringen lokalt.

I vurdering af behovet for sygeplejenormeringer lokalt skal der tages højde for en lang række faktorer, fx den aktuelle sundhedspolitik, patientsituationer, sygeplejerskers kompetenceniveau og erfaring, tværfagligt og tværsektorielt samarbejde om patientforløbet, teknologi, udvikling og forskning i sygeplejen, undervisning, mv.

I 2014 vedtog kongressen et forslag om bedre sammenhæng mellem sygeplejerskers opgaver og de personalemæssige ressourcer og kompetencer. I HB-arbejdsgruppen blev der efterfølgende drøftet vægtning af opgaver i sundhedsvæsenet og opmærksomhed på nødvendige kompetencer. Et udkomme af kongresforslaget var fx en opdatering af dokumentationsrapporten *'Kvalitet af sygeplejen og arbejdsmiljø i sundhedssektoren'*. Kongresforslaget blev endvidere sammentænkt med forslaget om patientsikkerhed og Kampagnen *'Tid til kvalitet'*.

Herudover udarbejdede DSR i 2016 et redskab til FTR, TR eller AMIR, mhp at forbedre dialogen om arbejdspresset med ledelsen og på MED: *'Sæt arbejdspress på dagsorden'*.

Samtidig viser Linda Aikens forskning, at sygeplejerskenormeringen har betydning for sygeplejerskers følelse af udbrændthed og for deres vurdering af jobtilfredshed. Tre gode råd fra Linda Aiken: minimums normering med udgangspunkt i en række lokale faktorer, højt kvalificeret sygeplejersker, godt arbejdsmiljø, så erfarne sygeplejersker fastholdes.

Forbedret normeringer kan også opnås via mere konkrete argumentationspapirer, fx sygeplejersker på plejecentre: *Styrk beboernes sundhed, værdighed og livskvalitet på plejecentrene*, samt ved inddragelse af erfaringer fra andre lande, så som inspiration fra Norge, som bruger et kompetencebaseret styringssystem i kommunerne. (IKOS - *Individbasert KOMPetanseStyring*).

Endvidere kan det være hensigtsmæssigt at indtænke kompetenceprofiler og nyere begrebsrammer (fx Fundamentals of Care), såfremt der iværksættes et arbejde med at formulere politiske budskaber om normeringer

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 3.02 *Værdisætning af omsorgens betydning i sygeplejen*.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 3.02**      **Værdisætning af omsorgens betydning i sygeplejen**

**Forslagsstiller:** Ina Kristensen, Lisbeth Hammer Andersen, Line Storm Gessø Hansen, John Christiansen, Christina Rosenberg, Kirsten Elmholdt Nikolajsen, Gitte Solgård Larsen, Dorte Ruge, Betina Iroisch Kristensen, Jytte Pharao-Bonde, Janne Horsted Grevsen, Helle Kruse Hansen, Birthe Overgaard Hansen, Camilla Rosager Weber, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Anja Skovgaard Nissen, Dorthe Boe Danbjørg, Barbara Hjalting, Sille Olesen, Mads Dippel Rasmussen, Kevin Vilhelmsen

**Indstilling:** At DSR arbejder på, at omsorg og vigtigheden af omsorg kommer på den politiske dagsorden. Derudover ønsker vi, der arbejdes for, at der kommer en politisk anerkendelse af at omsorg giver værdi.

**Motivation:**

Som sygeplejersker mener vi, at omsorg er et vigtigt aspekt i vores arbejde, omsorg er vigtig for sygeplejerskerne, de oplever hvilken forskel det gør i samspillet med den enkelte og for relationen til et andet menneske.

Omsorg er et relationelt, praktisk og måske især et moralsk begreb. Det er i en tid med stærk individualisering under meget stort pres. Omsorg er ikke foreneligt med et sundhedsvæsen, hvor rationalitet er eneste bærende værdi. Omsorg er essentielt for sygeplejens selvforståelse og kvaliteten af plejen er afhængig af, hvor meget plads, omsorgen for patienterne får.

Hvordan sikrer vi, med de mange nye tiltag, eksempelvis politiske vinde, bekendtgørelser, retningslinjer effektiviseringer etc. at vi fortsat fastholder at det at yde omsorg for patienter/borgere er kerneopgaven i sygeplejen. Det ser ud til, at jo mere vi kan overlade til den enkelte, og jo mere vi kan gøre den enkelte ansvarlig for, jo bedre bliver sundhedsvæsenet til at tage sig af ... ja, hvem skal sundhedsvæsenet tage sig af.

Skal vi som sygeplejersker understøtte en tankegang, hvor hver enkelt er overladt til sig selv, og hvor plejen udliciteres til den enkelte patient, med de omkostninger det medfører for dem? Eller er det et moralsk problem at flere og flere føler sig presset til at tage vare på sig selv og selv står for pleje og behandling?

Vi ønsker med forslaget, at DSR i den kommende kongresperiode arbejder målrettet for at bringe omsorg tilbage i faget og understøtte omsorgsfilosofien i sygeplejen som essentielt for

fagets selvforståelse. Det værende sig indad i organisationen og udad i de fora, hvor der er interesser på spil.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Udfoldelse af omsorg og etik i sygeplejen er svær. Effektiviseringskulturen med øget individualisering og velfærdsteknologiske løsninger sætter aftryk i samfundet og konstitueres dermed også i sygeplejen. Den politiske linje skaber et kontinuerligt behov for at definere og værne om omsorgens betydning i et sygeplejefagligt såvel som samfundsorienteret perspektiv. Det er et grundvilkår for os som faglig organisation, og derfor arbejder vi hver dag nationalt og internationalt med at tydeliggøre værdien af sygeplejen for samfundet med faglige/politiske indsatser, sygeplejeetiske retningslinjer, kampagner og udspil. Vi har eksempelvis i arbejdet med værdighed i ældreplejen sat fokus på, at muligheden for at give en værdig ældrepleje er forringet. Ligeledes har vi også arbejdet med værdisætning af omsorgens betydning og sygeplejerskers rolle i Demensalliancen samt i vores seneste psykiatriudspil.

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 3.01 *Normeringer & kompetencer*.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 3.03      Forskning i den kommunale sygepleje**

**Forslagsstiller:** Kredsbestyrelsen, Kreds Hovedstaden

**Indstilling:** DSR udarbejder et politisk udspil om forskning i den kommunale sygepleje. Udspillet skal italesætte behovet for sygeplejeforskning i kommunerne og indeholde en strategi for hvordan der opbygges kapacitet til at bedrive forskning i den kommunale sygepleje. Dertil skal udspillet indeholde forslag til initiativer der kan understøtte kommunal sygeplejeforskning.

**Motivation:**

Arbejdsgiverne i alle landets kommuner stiller kontinuerligt flere krav til sygeplejerskerne om vedvarende kompetenceudvikling, for at kunne imødekomme opgaveløsning hos de stadig mere komplekse borgere, der udskrives fra hospitalerne i accelererede forløb.

Udviklingen af kommunernes digitale platforme til styring og visitering af sundhedslovs indsatser flytter sygeplejerskerne til positioner, hvor de bliver borgernes første møde med sundhedssystemet. Sygeplejerskerne får derved tildelt nye centrale roller i sundhedsvæsnet, kerneopgaven ændrer sig.

Selvom kravene til sygeplejerskernes nye roller bliver beskrevet af de centrale arbejdsgivere KL - f.eks. at sundhedsplejerskerne nu varetager barselsbesøg på 3 dagen efter udskrivelse, og hjemmesygeplejerskerne varetager mere komplekse opgaver hos en større gruppe multisyge borgere, yngre som ældre – så opleves der store forskelle i, hvilke metoder og indsatser der implementeres og hvordan kompetenceudvikling iværksættes i den enkelte kommune. Der opleves ligeledes store forskelle i kvaliteten af den kompetenceudvikling, der tilbydes til syge-og sundheds plejerskerne.

Mere fokus på sygeplejeforskning i kommunerne, som tager udgangspunkt i sygeplejerskernes opgaveløsning i de accelererede borgerforløb, kunne synliggøre, hvilke metoder og indsatser, der virker, og dermed hvilke kompetencer der er behov for, og dermed medvirke til en mere målrettet kompetenceudvikling.

Der er derfor brug for, at DSR kommer på banen med forslag til, hvordan der i kommunerne kan opbygges kapacitet til at bedrive forskning. I DSR skal have en klar holdning og bud på, hvad der skal til for at etablere stillinger og få et attraktivt forskningsmiljø kommunalt. Derfor bør DSR lave et udspil om forskning i den kommunale sygepleje. I processen bør relevante videns- og nøgle personer inddrages i arbejdet.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

DSR's arbejde baseres i dag ikke mindst på DSR's forskningsudspil fra 2011: *'Viden udvikler sygeplejen'* samt anbefalingerne fra DSR's udspil fra 2016 om *"Et sammenhængende sundhedsvæsen med mennesket i centrum"*, hvor forskning i kommunerne anbefales som en opprioritering med fokus på sundhedsindsatserne i det nære sundhedsvæsen og orienteret mod hele befolkningen.

SSN's statements fra Færøerne i oktober 2017 – om at sætte sygeplejeforskning på dagsorden i en nordisk kontekst – har blandt resulteret i et dokument med 6 fokusområder for en nordisk strategi, som gerne skulle blive støttet af en national strategi for hvert land.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 3.04 (U)/Kønnede titler i organisationen

**Forslagsstiller:** SLS-bestyrelsen og Louise Prahl Bårris, Anja Skovgaard Nissen, Line Gessø Hansen, Lisbeth Hammer Andersen, Christina Rosenberg, Gitte Solgård Larsen, Dorte Ruge, Andreas Lund Andersen og Dorthe Boe Danbjørg, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** I lyset af Dansk Sygeplejeråds rolle som et ligestillingsorienteret fagligt fællesskab ønsker vi at stille et forslag til vedtægtsændring, der afspejler dette.

Det er muligt for tiltrædende formænd- samt næstformænd i foreningen at benytte en kønsneutral eller m/k kønnet titel. Således at den enkelte ved tiltrædelse i sit politiske arbejde internt, såvel som eksternt, kan vælge mellem at blive refereret til som formand, forkvinde eller forperson.

#### **Motivation:**

Dansk Sygeplejeråd har en stolt tradition for at kæmpe for ligestilling og ligeløn. Vi kan være stolte af at være en del af et værdi- såvel som fagligt fællesskab. Kampen for ligestilling skal kæmpes på arbejdspladsen, på borgen såvel som i overenskomst-forhandlingerne, men også mainstreames i det daglige arbejde. Således er vi også tidligere gået fra titler såsom "tillidsmand" til "tillidsrepræsentant".

Der findes ikke neutralt sprogbrug, derimod kan vores daglige sprog sende vigtige politiske signaler om foreningens værdier. Foreningens rolle som et fagligt fællesskab med fokus på ligestilling bør derfor afspejle sig vores sprog, som det gør i vores politiske virke.

Dette er udtryk for respekt for de, der ikke føler sig inkluderet i de nuværende maskulinkønnede titler (formand/næstformand), samt er med til at sende et stærkt signal udadtil om Dansk Sygeplejeråds fokus på ligestillingsarbejdet. Foreningens rolle som et fagligt fællesskab med fokus på ligestilling bør afspejle sig i vores sprog, som det gør i vores politiske virke. Derfor vil det fremover blive muligt for tiltrædende formænd samt næstformænd i sektoren af benytte en kønsneutral eller m/k kønnet titel.

#### **Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Der er ikke nogen bestemmelser i DSR's love, der forhindrer, at den enkelte politiker – af egen drift – kan vælge en kønsneutral eller kønsspecifik titelbetegnelse for sit eget vedkommende. Lovene pålægger ikke nogen at benytte betegnelser som "formand" eller "næstformand" – hverken i kredsene eller i hovedbestyrelsen.

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 3.05 *Ligestilling – samme værdier, nye titler?*



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 3.05      Ligestilling – samme værdier, nye titler?**

**Forslagsstiller:** Ulla Birk Johansen, Michelle Servé, Lars Kloster og Luca Jonathan Saverio Pristed, Kreds Sjælland

**Indstilling:** Dansk Sygeplejeråd benytter sig fremover af kønsspecifikke eller kønsneutrale titler i organisationen og arbejder for at ændre stillingsbetegnelsen "sygeplejerske" til et kønsneutralt alternativ.

#### **Motivation:**

Diskurser om ligestilling skaber fortællinger om kvinder og mænds karriere- og jobmuligheder og er med til at påvirke ligestillingen. Formålet med forslaget er at medvirke til at føre vores organisation og dens medlemmer ind i en tidsalder, hvor der er sammenhæng mellem vores politiske visioner for ligestilling, og det sprog, betegnelser og benævnelser, som vi bruger.

En af DSRs store udfordringer, som har indflydelse på ligeløn og ligestilling, er rekrutteringen af mænd til faget. Trods flere års indsatser er der stadig kun 3-4% mænd i faget. Det er ganske vist ikke undersøgt nærmere, men man bør overveje om årsagen, det er den kønsspecifikke og gammeldags betegnelse "sygeplejerske", som afholder mange unge mænd fra at søge ind i faget, fordi de associerer det med at være et kvindefag. Det er bemærkelsesværdigt, idet flere af de lande, som vi sammenligner os med (samt lande, som vi bestemt ikke sammenligner os med på ligestillingsområdet), har en langt større andel af mænd i faget.

For eksempel bruger man i Norge stillingsbetegnelsen "Sykepleier", der er kønsneutral, og 8,6 % af Norsk Sykepleierforbunds medlemmer er mænd. Ifølge DSRs oplysninger fra 2013 er 25 % af de italienske sygeplejersker mænd, og her er titlen kønsspecifik for *både* kvinder og mænd, henholdsvis "Infermera" og "Infermiere". I Spanien er lidt under 20 % mandlige i sygeplejefaget. Mænd betegnes "Enfermeros" og kvinder "Enfermeras". Sverige har – ligesom Danmark – en feminin kønsspecifik titel, som begge køn bærer. Her er andelen af mandlige sygeplejersker 10 %, som er medlem af Vårdforbundet. Det skal bemærkes, at svenske sygeplejersker varetager bl.a. ambulancebemanding, som i Danmark er typisk mandedominerede. (kilder: oplysninger fra de skandinaviske sygeplejeorganisationer og google-søgninger)

Vi påstår ikke, at der nødvendigvis er en direkte sammenhæng mellem det signal, som titlen siger om kønnet. Vi påstår, at det ikke kan udelukkes.



**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

For så vidt angår ordet "sygeplejerske" bemærkes det, at en sygeplejer tidligere var uddannet til at tage sig af den grundlæggende sundhed og sygepleje til patienter på sygehuse eller beboere på plejehjem. Stillingen blev officielt afskaffet i 1991 med oprettelsen af social- og sundhedsuddannelserne. Mange sygeplejere efteruddannede sig i den forbindelse til social- og sundhedshjælpere eller -assistenter; der findes dog stadig sygeplejere på sygehuse og plejehjem.

Betegnelsen *sygeplejer* er ikke synonym med en mandlig sygeplejerske, da der er tale om to forskellige uddannelser. Begge uddannelser er uafhængige af kønnet.

Kongresforslaget berører også, hvad der blev arbejdet med i regi af "*Man(d) kan blive sygeplejerske*".

Dette kongresforslag skal også ses ift. kongresforslaget 3.04 (*U*)/*Kønnede titler i organisationen*.



## Forslag til Kongres 2018

---

### Nr. 3.06 DSR tema-år om ligestilling

**Forslagsstiller:** SLS-bestyrelsen og Louise Prahl Bårris, Anja Skovgaard Nissen, Line Gessø Hansen, Ulla Birk Johansen, Andreas Lund Andersen Ina Kristensen, Lisbeth Hammer Andersen, John Christiansen, Christina Rosenberg, Kirsten Elmholdt Nikolajsen, Gitte Solgård Larsen, Dorte Ruge, Betina Iroisch Kristensen, Jytte Pharao-Bonde, Janne Horsted Grevsen, Helle Kruse Hansen, Birthe Overgaard Hansen, Mette Kästner Jacobsen, Andreas Lund Andersen, Dorthe Boe Danbjørg, Barbara Hjalting, Carina Schmidt Moos, Sille Olesen og Mads Dippel Rasmussen, Kreds Syddanmark

**Indstilling:** Vi sætter ligestillings-temaer til debat med et DSR temaår om ligestilling i organisationen, på uddannelsesstederne, arbejdspladserne og i samfundet.

Vi forpligter os som kongresmedlemmer i DSR til at arbejde aktivt for, at der er ligestilling på vores arbejdspladser og i vores organisation. Målgruppen er både medlemmer, TR, kongresdelegerede og samfundet.

Vi afholder for eksempel temamøder i kredsene og SLS, artikler, debatindlæg, kampagner på sociale medier og forskellige politiske aktiviteter. Kampagner og arrangementer om ligeløn, ligestilling, om hverdagssexisme og kønsnormer. Vi skaber opmærksomhed omkring hvad ligestilling på arbejdspladsen er, og hvordan vi understøtter ligestilling blandt andet ift. forhandling. Implementering af en kultur, sprog og tankegang omkring ligestilling.

**Motivation:**

På trods af mange års kamp for ligestilling og ligeløn, er der stadig behov for en massiv indsats på området. I kølvandet på OK18 med ligeløns-appellen og et år med fokus på #Metoo og sexisme på arbejdspladsen, vil et tema-år om ligestilling være oplagt.

Forslaget ligger i tråd med, hvordan vi skal behandle vores patienter og borgere. Passer godt med DSRs holdningspapir og mangfoldighedspolitik.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger**

Dansk Sygeplejeråd vil i forlængelse af ligelønsappellerne ved OK18 fortsætte arbejdet for ligeløn. Strategien vil bygge videre på og ligge sig i det såkaldte Christiansborg-spor. Det vil sige, at formålet er at påvirke de folkevalgte til at tage et ansvar for den manglende ligeløn med en målsætning om, at der øremærkes midler til udvalgte kvindedominerede fag i den

offentlige sektor. Strategien vil blive gennemført inden for rammerne af det såkaldte 2020-samarbejde. Det vil sige i samarbejde med BUPL og SL.

Dansk Sygeplejeråd arbejder også løbende med andre ligestillingsspørgsmål og har eksempelvis udpeget en repræsentant til at indgå i Kvinderådets styrelse.



## Forslag til Kongres 2018

---

### **Nr. 3.07      Udarbejdelse af holdningspapir omkring uddannelse**

**Forslagsstiller:** SLS-Bestyrelsen

**Indstilling:** Dansk Sygeplejeråd – i samarbejde med Sygeplejestuderendes Landssammenslutning – udvikler et holdningspapir omkring uddannelsespolitik

**Motivation:**

I Dansk Sygeplejeråd arbejdes der meget med uddannelse, da det er grundstenen til de gode sygeplejersker.

Debatten har været præget af, at der sker en masse på efter- og videreuddannelses-området f.eks APN i øjeblikket, hvilket har ført til at, det nu er en realitet. Vi mener, at grunduddannelsen er grundsten for at kunne videreuddannes sig og udvikle sig i sygeplejefaget og derfor skal der være mere fokus på den.

DSR har mange undersøgelser og udviklet en masse politik på videre og efter uddannelsesområdet. Dansk sygeplejeråds undersøgelser er fra 2013 og 2014, siden da er kommet ny bekendtgørelse på grunduddannelse, hvilket gør at der er en ny opbygning og mere frihed fra uddannelsesstederne ift til planlægning af de studerendes uddannelsesforløb. For at vi kan være på forkant i uddannelsespolitikken, er der behov for at Dansk sygeplejeråd udvikler nogle politiske holdninger på uddannelsesområdet. Er de papirer og ting, der er udviklet fortsat relevante, eller er der sket så meget med uddannelsen, at der skal udvikles noget nyt viden og nogle nye politiske holdninger fra Dansk Sygeplejeråd.

Vi ser allerede nu konsekvenserne af nedskæringerne på uddannelsesområdet og sygeplejerskeuddannelsen går ikke fri. 2% besparelserne er fjernet i regionerne, men omprioriteringsbidraget eksisterer stadigvæk i uddannelsessystemet. Det tvinger uddannelsesinstitutionerne til at finde alternative måder, hvorpå uddannelserne opbygges og udføres. Dette ses blandt andet ved fyringer af undervisere, manglende erstatningsundervisning og mindre vejledning.

Ydermere ser vi problematikker i klinikken, hvor der eksperimenteres med at få kirurgiske ECTS-point i hjemmeplejen. Dette mener vi ikke kan være rigtigt, og det er noget, Dansk sygeplejerådet og Sygeplejestuderendes landssammenslutning må arbejde på at få stoppet.

**Hovedbestyrelsens bemærkninger:**

Sygeplejerskeuddannelsen blev revideret i 2016, hvor der blev ændret en del i både de strukturelle rammer (regionale studieordninger, semesterstruktur m.v.) og indholdet af

uddannelsen (mere tværfaglighed, fokus på klinisk lederskab og beslutningstagen m.v.). De første dimittender på den nye uddannelse bliver færdige i sommeren 2018 som følge af overgangsordninger. Sideløbende hermed er der indført markante besparelser på uddannelsesområdet, der i 2021 når op på ca. 12 %, og uddannelsesområdet er generelt i udvikling som følge af politisk bevågenhed på bl.a. kvalitet og relevans.

Arbejdet kan tage udgangspunkt i *En stærk sygeplejerskeuddannelse* fra 2013, *Kvalitet i sygeplejerskeuddannelsen* fra 2015 samt DSR's inputs i forbindelse med revision af grunduddannelsen, herunder bl.a. rapporten fra Implement og Aalborg Universitet. Derudover kan den kommende nordiske mapping af den kliniske del af grunduddannelsen evt. inddrages. Herunder kan det være relevant at inddrage *DSR's principper for efter- og videreuddannelse til sygeplejersker* fra 2012, arbejdet om specialuddannelser og APN, erfaringer fra karrieresamtaler samt undersøgelser fra Analyse om uddannelsesområdet.