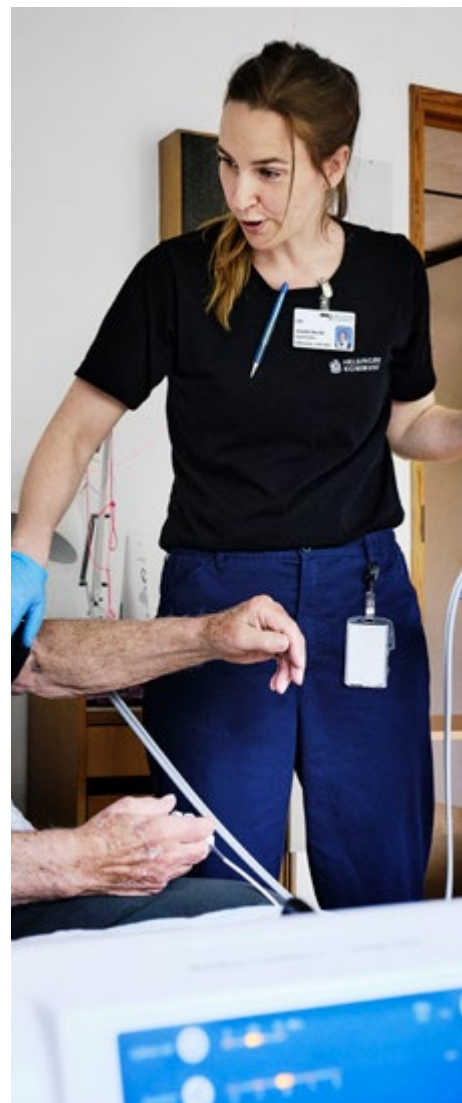


# Beretning 2020-2022



## FORORD

Denne beretning dækker perioden fra august 2020 til september 2022 i Dansk Sygeplejeråd Kreds Hovedstaden. Redaktionelt har vi valgt at male med den brede pensel med fokus på udvalgte områder, der har fyldt og fylder meget overalt i kredsen, både fagligt og politisk: Sygeplejerskemangel og arbejdspress og kredsens håndtering af begge.

Beretningen er krydret med uddybende henvisninger og udvalgte cases, som på ingen måde er udtømmende for alle medlemsgrupper eller specialer. Vi håber imidlertid, den vil give dig som læser indtryk af en faglig organisation, som arbejder lokalt og bredt for at varetage medlemmernes interesser i

forhold til løn og ansættelse, organisation, fag og samfund i en tid, hvor sundhedsvæsenet er presset, og manglen på kvalificeret arbejdskraft er en afgørende vigtig dagsorden.

Hvis du vil vide mere om Kreds Hovedstaden, opfordrer vi dig til at læse med, når du modtager kredsens nyhedsbrev i indbakken. Du kan også søge information på kredsens hjemmeside eller i tidligere udgaver af kredsbladet OmKreds H, som efter 14 år udkom for sidste gang på tryk i juni 2022. Kredsens øvrige medlemskommunikation sker især via mail, Facebook, Instagram og naturligvis personlige møder, aktiviteter og telefonisk kontakt.

# OM KREDSEN



## Ny kredsbestyrelse

I november 2021 var der valg til kredsbestyrelsen, som sidder i fire år ad gangen. Valget blev afviklet på bagtæppet af en langvarig pandemi, overenskomstforhandlinger og den efterfølgende strejke, som sluttede i august. Alt dette satte præg på valget, som bød på et utraditionelt bredt felt af kandidater til posterne, både nye, erfarne, DSR-kritiske kandidater og sygeplejersker samlet i større fællesskaber parallelt med DSR.

Blandt de væsentlige temaer var både ønsket om forandring af organisationen, vilkår, lønkamp og behovet for sammenhold blandt sygeplejersker på tværs og med andre kvindedominerede faggrupper i det offentlige. Valgdeltagelsen i kredsen var høj, over 39 pct.

Læs mere om kredsbestyrelsens arbejde på [www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/kredsbestyrelsens-arbejde](http://www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/kredsbestyrelsens-arbejde)

### TILLIDSVALGTE I KREDSEN (PR. 1.8. 2022)

#### Tillidsrepræsentanter i alt: **547**

Tallet omfatter både fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og suppleanter i hhv. region, kommuner, staten og det private område. DSR repræsenterer også Radiograferne, som desuden har 23 TR.

#### Arbejds miljørepræsentanter i alt: **511**

Tallet omfatter alle arbejds miljørepræsentanter, som er sygeplejersker og DSR-medlemmer, både i region, kommuner, staten og det private område.



## Tillidsvalgte er det afgørende bindeled i organisationen

Kredsens mange tillidsvalgte er afgørende i hverdagen på arbejdspladsen, når der skal tjekkes løn, ansættes nye kolleger, hvis kolleger mistrives, når der lægges vagtplaner, skal rådgives ved ferie og barsel m.m. De tillidsvalgte er også vigtige som bindeled og første kontakt mellem kreds og medlemmerne på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten (TR) vælges lokalt af og blandt sygeplejersker på arbejdspladser med flere end fem medlemmer, mens fællestillidsrepræsentanter (FTR) står i spidsen for flere TR på hospitaler og i kommuner. Kredsens faglige konsulenter varetager en stor del af undervisningen på DSRs tillidsrepræsentant-uddannelser. Konsulenter og den politiske ledelse mødes løbende med FTR for faglig og politisk sparring og videndeling, ligesom TR samles to gange årligt om aktuelle temaer.

Arbejdsmiljørepræsentanten (AMR) er tovholder i arbejdsmiljøarbejdet lokalt sammen med lederen på en arbejdsplads på vegne af alle medarbejdergrupper. Kredsens udvikler og tilbyder flere tema- og undervisningsaktiviteter om arbejdsmiljø rettet mod AMR og TRIO'er (TR, AMR og ledere) i årets løb.



## Indsats mod faldende medlemstal

Tiden efter strejken sommeren 2021 har været hård for hele organisationen, som har oplevet et stort fald i antallet af medlemmer. Det gælder ikke mindst i Kreds Hovedstaden, som i august 2022 har 21.945 medlemmer i alt. Tallet dækker over et fald på knapt 1.600 medlemmer på et år, hvoraf størsteparten er sygeplejersker i job, samtidig med at færre studerende melder sig ind i organisationen.

### Politisk synlighed

Kredsens har allerede iværksat målrettede indsatser fagligt og politisk for at fastholde medlemmer og tiltrække nye. Det sker blandt andet gennem flere medlemsinvolverende aktiviteter, styrket brug af data, større synlighed på medier som Instagram, fokus på retorik, udarbejdelse af en FAQ om DSR og på at gøre det let og attraktivt at engagere sig i fællesskabet. Blandt andet inviterer kredsbestyrelsens ligelønsgruppe til samtalesaloner, ligesom et unge-netværk er under etablering.

### Stærkere relation til medlemmerne

Kredsens politiske ledelse har gennem flere år to gange årligt ringet nyuddannede medlemmer op til en uforpligtende omsorgssamtale om, hvordan den enkelte trives i fag og job. I 2022 blev det politisk besluttet forsøgsvis at udvide indsatsen til medlemmer, der har været uddannet i to år. Første ringning til gruppen var primo september. Her deltog også medlemmer af kredsbestyrelsen, bl.a. Julie Bjørnlund Madsen (billede ovenfor).

**SAGSBEHANDLING****I KREDSEN (AUG 20 - SEPT 22)****Medlemsrådgivning  
og vejledning**

sker ved, at medlemmer selv kontakter kredsens eller bliver henvist af tillidsrepræsentanten. Det er DSRs princip, at dette sker så tæt på medlemmet som muligt. Første kontakt er derfor ofte til lokal TR, FTR eller AMiR på arbejdspladsen. DSR sagsbehandler eller rådgiver ikke medlemmerne direkte på sociale medier.

**Antal henvendelser:****8.703**

Dækker over henvendelser og forespørgsler (mail, telefon) til kredsens fra medlemmer, som kan besvares og afsluttes i en enkelt samtale. De allerfleste henvendelser drejer sig om forhold vedr. løn og ansættelse.

**Nyoprettede sager  
(tilgang): 2.623**

Længerevarende forløb, som har flere parter involveret, og hvor kredsens handler på vegne af et medlem. En sag indebærer uoverensstemmelse mellem medlem og arbejdsgiver om fx ansættelse, løn, sygdom og opsigelse.

Læs om hverdagen og medarbejdere i kredsens på [www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/hverdag-og-medarbejdere-i-kredsens](http://www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/hverdag-og-medarbejdere-i-kredsens)

**Hundredvis af arrangementer**

Efter en periode med lav aktivitet grundet corona er antallet af møder og arrangementer for medlemmer og tillidsvalgte atter på vej op og byder på flere virtuelle aktiviteter, som er kommet for at blive. I lighed med andre organisationer er fremmødet generelt faldet i forhold til før corona.

I den to-årige beretningsperiode siden august 2020 har kredsens inviteret til i alt 236 arrangementer og møder, som har involveret i alt 6.800 kredsmedlemmer og tillidsvalgte (inkl. gengangere). Tallet omfatter en række konfliktrelaterede møder med tilmelding i 2020-21, men også fx videnscafeer og kurser om faglige emner som delir, sår og palliation samt jubilæumsarrangementer, generalforsamling, stressforløb, 'Kend dine rettigheder', valg møder samt faste møder og temadage for kredsens (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Dertil kommer velkendte samfundspolitiske arrangementer med en faglig vinkel som Pride, 1. maj og Men's Day. Følg med i kredsens arrangementer og tilmeld dig.





# LØN

Sygeplejerskernes krav og forventning om større økonomisk anerkendelse for ansvar, opgaver, kompetencer, faglighed, fleksibilitet, arbejdspress og stigende efterspørgsel har præget beretningsperioden i kredsen på mange niveauer. Kredsen budskab er klart: Den aktuelle situation med stor og stigende sygeplejerskemangel kræver holdbare langsigtede løsninger. Løn er ikke hele løsningen, men en vigtig del af den – ikke mindst som redskab til at holde på de sygeplejersker, der fortsat er ansat.

## Fleksibilitet skabte strid og store forventninger

Kimen blev lagt i den tidlige corona-periode primo 2020, hvor DSR og andre faglige organisationer nikkede til Fælleserklæringen i regionerne. Det indebar midlertidig suspendering af arbejdstidsaftalens regler for varsling i lyset af pandemien og åbnede samtidig for en ladeport af fortolkning og langvarig strid mellem DSR og arbejdsgivere om grænser for og honorering af sygeplejerskernes store fleksibilitet. Kredskontoret, den politiske ledelse og FTR mobiliserede alle kræfter i arbejdet med at understøtte medlemmerne i en kaotisk tid, forhandle beredskabsaftaler regionalt og kommunalt og sikre vilkår og forudsigelighed i videst muligt omfang.

## Skuffede forventninger

Der var masser af roser til sygeplejerskerne for indsatsen hele vejen gennem 2020 og starten af 2021, hvor pandemien fyldte alt og udfordrede sundhedsvæsenet og medarbejderne. Forventninger til lønforbedringer og værn om fritiden ved OK21 var store. Efter et langt, vanskeligt forhandlings- og genforhandlingsforløb i 2021 anbefalede en samlet hovedbestyrelse og et solidt flertal i kongressen i anden ombæring medlemmerne at stemme Ja til mæglingforslaget. Udover 5% på lønnen indeholdt det nu løfte om en Lønkomite. Men 14. juni stemte et flertal af sygeplejerskerne Nej til mæglingforslaget - blandt andet to sygeplejersker fra Herlev Hospital.



## Sommer i RØDT

19. juni gik startskuddet dermed til sygeplejerskernes rekordlange strejke, som fortsatte 10 uger frem til 27. august, hvor regeringen greb ind. Sygeplejersker i rødt fyldte godt op overalt i kredsen til demoer, optog og happenings med budskaber om ligeløn, lønløfter og "Vi er mere værd". Strejkens budskaber kredsede om de offentligt dominerede kvindegrupperes historisk betingede lønefterslæb med Tjenestemandereformen fra 1969 og en grundlønssstigning på 5.000 kr. for at bringe lønnen på niveau for alle sygeplejersker.

Tag en tur tilbage til dagene i sommeren 2021, hvor gaderne var fyldte af sygeplejersker i rødt.

## Mange slags penge i spil i perioden

Beretningsperioden har stået i de hårde lønforhandlingers tegn, ikke mindst for kredsens politiske ledelse, konsulenter og FTR. Der var de fem forskellige typer af beredskabsaftaler, som honorerede fleksibilitet under covid og sygeplejerskers flytning til og fra nye og faste afsnit. Dernæst to forskellige vinterpakker som en indsprøjtning til de meste belastede afdelinger sidst i 2021: Først regionens egen vinterpakke på 30 mio. kr., og efterfølgende regeringens milliardstore vinterpakke, som gav Region Hovedstaden 312 mio. til fx belastnings- og fastholdelsestillæg.

### Sikrede at sygeplejersker fik deres andel

Formålet var at bringe de mest vagttunge, belastede afdelinger helskindet gennem vinteren 2021-22, hvor corona, ventelister og mangel på især intensiv- og anæstesi sygeplejersker medførte et stort fald i disponible senge på hospitalerne i regionen. Den konkrete udmøntning krævede svære politiske forhandlinger fra kredsens side for at sikre sygeplejerskerne en andel i midlerne, der afspejlede deres store rolle. En nylig analyse af vinterpakkens effekt peger på, at den kan have lykkedes med at bremse den negative udvikling.

### Ingen store corona-pakker i kommunerne

På det kommunale område har forhandlinger relateret til corona, fleksibilitet og mangel i beretningsperioden været håndteret langt mere decentralt, da der er 29 kommuner og ikke een arbejdsgiver. Den hastigt besluttede kommunale fælleserklæring satte vide rammer for udlån og fleksibilitet, og mange kommunalt ansatte sygeplejersker udførte uvante opgaver på helt nye arbejdspladser. Vi henvendte os til samtlige kommuner for at forhandle

større lønaftaler for grupper og individer. Det var dog kun et mindre antal af kredsens 29 kommuner, som prioriterede at forhandle trods den store synlighed af værdien af sygeplejefaglig kompetence (se side 10).

### Vi vogter aftalerne

Løn handler også om kontinuerligt at sikre, at overenskomst og aftaler overholdes. Gennemgang af lønaftaler i en enkelt kommune har givet over 200.000 kr til berørte medlemmer. En årelang sag om overenskomstbrud på Rigshospitalet i forbindelse med Sundhedsplatformen blev afsluttet foråret 2022 til DSRs og dermed medlemmernes fordel med en bod på 250.000 kr.

I perioden har kredsens og FTR som altid forhandlet aftaler lokalt til medlemmer, særlige grupper og funktioner, fx FEA-aftaler i 13 kommuner, tillæg til APN-sygeplejersker i Københavns kommune og til akutsygeplejersker i psykiatrien.

### ½ mia til FEA-aftaler

I slutningen af 2021 opsagde kredsens den eksisterende FEA-aftale med regionen begrundet i, at sygeplejerskerne konstant lapper huller i sundhedsvæsenet ved at dække ledige vagter og påtage sig meget ekstraarbejde udover de timer, de er ansat til.

En ny, forbedret aftale blev forhandlet i maj 2022 med krav om, at FTR skal vurdere behovet for en aftale i lyset af mangelsituationen lokalt, før FEA kan anvendes. Kredsens ser ikke FEA som en holdbar løsning på mangel og arbejdspress, men anerkender, at mange sygeplejersker efterspørger muligheden for at have indflydelse på egen arbejdstid til en højere honorering. Det er et dilemma, der deler sygeplejerskerne. Kredsens har afholdt et velbesøgt medlemsmøde og drøftet dilemmaet i kredsbestyrelsen.

### Hellere fast løn end FEA

En opgørelse fra august viser, at Region Hovedstaden har brugt 515 mio. kr. på FEA på to år, hvoraf de 267 mio. er gået til sygeplejersker. Der pågår forhandlinger om udfasning og dermed en drøftelse af muligheder og udfordringer. Det er kredsens klare anbefaling, at pengene i stedet går til at give de fastansatte sygeplejersker et mærkbart løft på grundlønnen og dermed understøtter et bæredygtigt sundhedsvæsen, som kan fastholde og rekruttere medarbejdere.



# MANGEL PÅ SYGEPLEJERSKER



Allerede ved folketingsvalget i 2019, var manglen på sygeplejersker højt oppe på den politiske dagsorden. Det var kun kort inde i den nye regerings levetid, at løftet om 1000 flere sygeplejersker kom. I vores region drejede det sig om 314 flere sygeplejerskeårsværk (157 i 2020 og 157 i 2021).

Regionen havde ved første milepæl i august 2020 en kedelig sidsteplads i forhold til at have rekrutteret flere sygeplejersker, hvilket kredsformand Kristina Robins kommenterede på i P4 København. Senere på året viste det sig, at der bag nye og lidt bedre tal blandt andet lå en stigning i antallet af timelønsansatte. Det indikerede, at det var sygeplejersker, der allerede arbejdede i regionen, der arbejdede mere og ikke nye stillinger sådan, som det ellers lå i aftalen.

I Region Hovedstaden er det alt i alt endt med, at der i perioden er 154 færre sygeplejersker.

## Først og fremmest fastholdelse

I møderne med borgmestre og regionens politiske ledelse er kredsens budskab, at man først og fremmest skal stoppe en nedadgående spiral ved at gøre en indsats for at fastholde de sygeplejersker, der allerede er ansat.

Hvis der ikke er erfarne sygeplejersker på en arbejdsplads, bliver det vanskeligt at oplære og dermed fastholde de nyansatte. Derfor har kredsens oplæg til budgetter i kommuner og regionen været, at argumentere for, at man som nyansat kan få ikke blot introduktion, men længereva-

rende og målrettet oplæring. Se hvad det politiske formandskab møder politikerne med i regionen og kommunerne.

Midlerne til at fastholde de erfarne sygeplejersker er højere løn, mere indflydelse på arbejdstid og -tilrettelæggelse og bedre muligheder for kompetenceudvikling og karriereudvikling.

Politisk er det lykkedes kredsen at få styrket den kliniske vejledning og sætte fokus på, at uddannelsesindsatsen halter.



## Lukkede sengepladser og udskudte operationer



### FTR: Hvordan skal jeg kunne afvikle pukler?

"Jeg kan dårligt få hverdagen til at fungere. Hvordan kan jeg så få en pukkelafløsning oveni?" Fællestillidsrepræsentant og anæstesi-sygeplejerske på Nordsjællands hospital Lars Elbrandt i Aftenshowet januar 2022.

Anæstesisygeplejersker udgør en flaskehals i sundhedsvæsenet. Derfor betyder manglen på anæstesisygeplejersker lukkede operationslejer på regionens hospitaler. Det har givet

anledning til flere steder at anvende nyuddannede læger i stedet for anæstesisygeplejersker. Kredsformændene Kristina Frederiksen og Christian Kummerfeldt tog med udgangspunkt i Nordsjællands Hospital. sagen op i pressen og med ledelsen på hospitalet. Alle anæstesisygeplejersker, der er medlem i kredsen, blev i denne sommerhilsen orienteret om kredsens henvendelser til regionsrådsformanden.

På alle regionens hospitaler er der lukket sengepladser inden for en bred vifte af specialer på baggrund af sygeplejerskemangel. Nogle afdelinger mangler helt op til halvdelen af deres sygeplejersker.

## Løn og indflydelse på egen arbejdstid kan fastholde erfarne sygeplejersker

Kristina Robins og Signe Hagel Andersen (fratrådt nov 2021) mødte den nytiltrådte regionsrådsformand med budskabet om, at mere løn og indflydelse på egen arbejdstid er vejen frem, hvis regionen skal gøre sig håb om at fastholde de erfarne sygeplejersker.

## 27,5 % færre ansøgere til uddannelsen

Det skabte overskrifter i medierne, at der var et voldsomt fald i ansøgere til sygeplejerskestudiet i sommeren 2022. Størst var faldet i vores region, hvor 27,5% færre havde sygeplejerskeuddannelsen som første prioritet. På Bornholms Sundheds- og Sygeplejerskeskole var faldet på hele 39%. Det må være anledning for arbejdsgiverne til at forbedre arbejdsvilkårene for sygeplejersker, så der kan komme flere gode historier om det fantastiske fag, som sygepleje er.

### HVERT ANDET FORSØG PÅ AT REKRUTTERE EN SYGEPLEJERSKE MISLYKKES

Problemet med at skaffe sygeplejersker har taget en voldsom fart i perioden fra 2021 til februar 2022. I perioden kunne man ikke besætte hver anden opslåede sygeplejerskestilling med de nødvendige kompetencer. Læg oveni, at hver fjerde sygeplejerske forlader Region Hovedstaden indenfor de første 12 måneder af deres ansættelse.



## Gode arbejdspladser til næste generation af sygeplejersker

Hver fjerde sygeplejerske forlader regionen indenfor de første 12 måneder efter ansættelsen. Samtidig opleves et stort fald på studiet. Det aktualiserer spørgsmålene f.eks.: Hvordan kan studerende få en bedre tid i studiet og under klinikken? Hvordan får vi skabt gode arbejdspladser for den næste generation af sygeplejersker?

De unges arbejdsliv er på spil her. Derfor valgte DSR Kreds Hovedstaden sammen med Københavns Professionshøjskole, SLS, Lederforeningen i DSR og Rigshospitalet at stå bag en heldagskonference, hvor nogle af de nyeste forskningsresultater og erfaringer blev præsenteret. Konferencens mere end 200 deltagere var kliniske vejledere, undervisere, rektorer, hospitalsdirektioner, regionsrådspolitikere og tillidsvalgte.



## 300 sygeplejersker til fagdag om sygeplejens kerne og vilkår

Der er en uadskillelig sammenhæng mellem de rammer sygeplejen har og sygeplejerskernes muligheder for at udøve patientnær og meningsfuld sygepleje for borgere og patienter. Det var budskabet på kredsens fagdag den 22. november 2021 hvor 300 medlemmer deltog. Dagen tog udgangspunkt i begrebsrammen Fundamentals of Care (FOC).

## Hvordan skal sygeplejen og sygeplejerskers rolle se ud i fremtiden?

Som konsekvens af manglen på sygeplejersker og det stærkt stigende antal medborgere over 80 år er der på mange sygeplejerskers arbejdspladser gang i at omorganisere sygeplejen.

Mange kommuner etablerer faste teams, som sammen med de kommunale akutteams skal forsøge at holde de ældre borgere ude af hospitalerne.

En af regionens planer for at dæmme op for manglen på sygeplejersker hedder "Tid til patienten". I den plan er det et erklæret mål at finde andre faggrupper, der kan aflaste sygeplejerskerne og/eller udføre nogle af de opgaver sygeplejersker udfører i dag.

Læs mere her om sygepleje vi ikke må overlade til andre faggrupper på [www.dsr.dk/sites/default/files/187/tr-temadage\\_omkreds\\_h\\_2-2022.pdf](http://www.dsr.dk/sites/default/files/187/tr-temadage_omkreds_h_2-2022.pdf)

En analyse fra DSR viser, at 72% af sygeplejerskerne bruger tid på at løse ikke-sygeplejefaglige opgaver i løbet af en almindelig arbejdsdag. Det tog kredsens næstformand Harun Demirtas fat i den 1. september 2022 som ny blogger i Berlingske.

# ARBEJDSVILKÅR



Coronapandemien skærpede tendenser i sygeplejerskernes arbejdsvilkår, som allerede var på spil før pandemien og stadig er gældende: Grænserne for fleksibilitet, ordentlig oplæring i forhold til opgaven og sikring af de rette kompetencer i forhold til patienter og borgeres behov.

## Patientsikkerhed og arbejdsglæde er truet

Undersøgelser efter den første coronabølge viste, at det har konsekvenser for sygeplejerskernes psykiske helbred at blive presset til en urimelig fleksibilitet. Grænseløs fleksibilitet fører til angst, stress og tab af arbejdsglæde. Det betyder noget for sygeplejerskers arbejdsliv (og patientsikkerheden), at sygeplejersker føler sig sikre på deres kompetencer, at de har et fast sted at høre til og kolleger, de kender godt. Det gjaldt under pandemien, og det gælder stadig.

## Grænser for fleksibilitet

Når kredsens politiske ledelse mødes med politikere i Region Hovedstaden og kredsens 29 kommuner, er det helt klare budskab, at sygeplejerskerne ikke kan udvise mere fleksibilitet. Ikke fordi de ikke vil, men fordi det går ud over både deres fysiske og psykiske helbred. De kan heller ikke med god samvittighed overfor patienters og borgeres sikkerhed gå trætte og udmattede på arbejde.

Kravene til sygeplejerskernes fleksibilitet er fortsat høje også efter pandemien (se afsnittet om mangel s 7). Kredsens holdt i maj 2021 et medlemsmøde og udgav et temanummer af OmKreds H om konsekvenserne for arbejdsmiljø og faglighed, når der er et højt krav om fleksibilitet.

Kredsnæstformand Cecilie Julie Kampmann Bruun (Sisse) tog fag fat i debriefing som metode til at håndtere usædvanlige situationer i arbejdslivet, og kredsens afholdt et arrangement om debriefing.

## Sikkerhed og hygiejne kom højt på dagsordenen

Risiko for smitte og senfølger, manglende værnemidler (ikke mindst i kommunerne), uklare og skiftende retningslinjer var alt sammen realiteter for sygeplejerskerne under pandemien. Da sygeplejersker blev bedt om at anvende masker, der gav dem åndedrætsbesvær og hudproblemer, insisterede kredsens overfor arbejdsgiverne på, at arbejdet skulle organiseres, så sygeplejerskerne kunne overholde den oprindelige regel om kun at arbejde med FFP2/3 masker i tre timer.

Pandemien fik mange kommuner til at erkende, deres behov for at have hygiejnesygeplejersker, der kan organisere forsvarlig sygepleje og højne vidensniveauet om hygiejne og patientsikkerhed.

OmKreds H 2-2021 havde tema om, hvordan Corona påvirkede fagligheden.

## Højt arbejdspress

Det høje arbejdspress for sygeplejersker har stået på længe. Det har store konsekvenser for de sygeplejersker, der får stress, forlader faget, konstant får ændret vagtplaner og hele tiden skal tilpasse sig nye arbejdsforhold.

Igennem beretningsperioden har både kredsens konsulenter og tillidsrepræsentanternes arbejde båret præg af behovet for at beskytte medlemmerne mod det høje arbejdspress. Læs mere om, hvordan kredsens konsulenter, tillidsvalgte og politiske ledelse arbejder med det alt for høje arbejdspress på [www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/loen-og-arbejdsvilkaar/hoejt-arbejdspress-saadan-samarbejder-vi](http://www.dsr.dk/kredse/hovedstaden/loen-og-arbejdsvilkaar/hoejt-arbejdspress-saadan-samarbejder-vi).

## Deltid eller fuldtid?

For mange udenforstående er løsningen på sygeplejerskemanglen, at sygeplejersker går fra deltidsansættelse til fuldtid. Men sygeplejersker er på deltid, fordi de beskytter sig selv fra et højt arbejdspress og søger at få mere indflydelse på, hvor de vil lægge de ekstra timer, som de ved kommer. Det handler for mange om at få en balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Det har dog store konsekvenser for livsløn og pension at arbejde på deltid (Se illustration baseret på beregninger fra FH) en stor del af sit arbejdsliv. Og målet for kredsens er, at sygeplejersker skal kunne holde til at arbejde på fuldtid, hvis man ønsker det. Arbejdspresset skal lattes, og flere af de typiske arbejdsdage være præget af ro og forudsigelighed, hvis det skal blive attraktivt for sygeplejersker at arbejde på fuld tid.



## 1813 giver mere fleksibilitet i arbejdstiden

Skiftende tillidsrepræsentanter på 1813 har gennem flere år i samarbejde med kredsens konsulenter og formandskab forsøgt at løse arbejdspladsens udfordringer med arbejdsmiljø og rekruttering/fastholdelse. De skyldes især de politiske krav til svartider, arbejdets placering i vagttid og en meget stram styring af sygeplejerskernes opgaveløsning. Senest har kredsens bidraget med input til den taskforce, der i foråret 2022 afsluttede sit analysearbejde med henblik på at øge kvalitet og arbejdsmiljø på 1813.

Man har valgt at lytte til kredsens anbefalinger om at øge indflydelsen på arbejdstid og -tilrettelæggelsen. Kredsens næstformand Kristina Frederiksen er ind over planerne om at indføre flere forskellige vagttyper blandt andet med forskellige længder og mulighed for hjemmearbejde.

## Skolesundhedsplejen i fare i København

På trods af stigende mistrivsel blandt børn og unge har Københavns kommune foreslået at spare på skolesundhedsplejen i de kommende budgetter. Blandt andet vil man i løbet af de næste år nedlægge sundhedssamtalen med børnene i 1. klasse. Det er en forebyggende indsats, som er med til tidligt at spore børn, der er i mistrivsel.

Sundhedsplejerskernes fællestillidsrepræsentant Katja Münster Schrøder har i samarbejde med kredsens næstformand Nicklas Vagner Forsman forsøgt at påvirke politikere i Borgerrepræsentationen til at stoppe udhulingen af de vigtige forebyggende tiltag, som sundhedsplejerskerne udfører i skolesundhedsplejen. Ved redaktionens slutning primo september 2022 er det fortsat uvist, hvor langt kommunen vælger at gå med sine spareforslag. Kredsens opretholder dialogen om skolesundhedsplejens værdi med politikere i Borgerrepræsentationen.





## Psykiatriens tillidsvalgte: Vi er på en umulig opgave

Kredsens fællestillidsrepræsentanter i psykiatrien (fra venstre på billedet) Rikke Bondorf, Helle Thorhus og Lotte Selnæs var medunderskrivere sammen med tillidsvalgte fra psykiatriens andre faggrupper af et brev til politikerne i Regionsrådet. De udtrykte stor bekymring for psykiatriens tilstand. Mange års underfinansiering og mangel på sygeplejersker og andre faggrupper betød, at man måtte lukke 62 sengepladser over sommeren 2022.

Organisationernes tillidsvalgte ville med deres fælles opråb opfordre til, at politikerne kommer i gang med at forhandle en 10 års plan for psykiatrien. Opråbet fik opmærksomhed både i de lokale regionale og de landsdækkende medier.

I september præsenterede et bredt politisk flertal en rammeaftale om de allerførste skridt i en 10-års plan.

## Indflydelse på arbejdstid er vigtigt for arbejdsglæden

I Københavns kommune arbejder fællestillidsrepræsentanterne målrettet på, hvordan også sygeplejersker kan komme til at holde til at arbejde fuld tid, hvis de ønsker det.

De arbejder, med klar evidens fra arbejdsmiljøforskningen for at øge sygeplejerskernes indflydelse på egen arbejdstid og -tilrettelæggelse.

Fællestillidsrepræsentanterne har mange inspirerende forslag med til sundhedsborgmester Sisse Marie Welling, som selv sagt har en stor interesse i at finde ud af,

hvordan man kan fastholde sygeplejersker i kommunen. Der var en omsætning af sygeplejersker i kommunen på 32% i 2021.

Samtidig er det lykkedes fællestillidsrepræsentanterne at få afsat penge til at fastholde erfarne sygeplejersker i Københavns kommune.

FTR Anja Thorslund (tv), borgmester Sisse Marie Welling, kredsformand Kristina Robins, FTR Marianne Rasch og FTR Rikke Wiwe (th)

